

第7次安城市行政改革大綱の令和5年度実績報告書(案) に対する質問・意見・回答

No.	分類 番号	委員からの質問・意見	回 答
1	全体	【総括意見】 各実施項目の進捗管理指標については、R8の最終目標値に対してR5の結果で整理されていることは適切で良いのですが、目標必達の取り組みの有効性を検証するには5か年は長いので、各年度の間目標(KPI)を設定して更にきめ細かくPDCAを回していくこともご提案します。状況を診て必要があれば、年度途中での目標の見直しを検討されても良いかと思えます。	ご提案いただき、ありがとうございます。 計画上は、令和8年度の目標値のみを記載していますが、関係課に対しては最終年度の目標値を踏まえ、毎年度の目安となる目標値を示し、取組の進捗状況を把握できるようにしております。毎年度の目安となる目標値を示したシートがありますので、進捗状況の把握にご活用ください。 その上で、進捗が遅れている実施項目については、遅れている要因及び審議会委員からのご意見等も踏まえて、事業の見直しや必要となる事業の実施を検討していきます。
2	全体	【総括意見】 令和5年度実績報告書(案)については、個別の実施項目それぞれの主な取組内容とその進捗管理指標が明記されており、個別の進捗状況も定量的な評価で大変分かり易くて良いと思います。更に、主な取組内容では数多くの新規の取り組みも積極的に実施されており1市民として感謝申し上げたい。	進捗状況が定量的な評価で分かりやすく記載され、数多くの新規の取組も実施されているとの評価をいただき、ありがとうございます。 令和5年度の進捗状況を踏まえて、引き続き必要な事業を実施していきます。
3	全体	【総括意見】 目標値と大きく現状が乖離している場合、乖離の状況がつかめません。計画通りに進んでいて、ある年度に数字が上がっていくなど、それぞれの事業の事情があることもあります。そのため、乖離が大きい場合は、目標値達成にたいして、現況どうよむのかの補足があってもいいかもしれません。そうすれば、計画通りの実施でいいのか、何かを加速して取り組む必要があるのかどうかを考えられるでしょう。	ご意見ありがとうございます。 計画上は、令和8年度の目標値のみを記載していますが、関係課に対しては最終年度の目標値を踏まえ、毎年度の目安となる目標値を示し、取組の進捗状況を把握できるようにしております。毎年度の目安となる目標値を示したシートがありますので、進捗状況の把握にご活用ください。
4	全体	【総括意見】 目指すべき姿と進捗管理指標のリンク、取組と進捗管理指標がリンクしていても、全体(3つ、目指すべき姿、取組、進捗管理)がつながっていないと感じられるものが見られます。どこをどう見て、評価すればいいのか迷います。	ご指摘ありがとうございます。ご指摘いただいた、「どこをどう見て、評価すればいいのか」については、目指すべき姿、取組内容、進捗管理指標の達成状況やその内容を鑑みて、評価していただければと思います。 例えば、「働きやすい職場環境づくり」の項目において、職員が最大限能力を発揮できる環境を実現することを目指すべき姿にしており、数値目標として職員満足度に関する進捗管理指標を掲げています。この目標を達成するために、「快適さ」や「働き方の選択肢を増やす」という観点から、新規取組みとして時差出勤制度の開始や冷房時間の拡張を行いました。しかし、他の観点から取組を実施すればより効果的である等、委員の皆さま各々の考えがあるかと思えます。そういった観点で今までの取組を評価し、意見等をいただければと思います。
5	全体	【総括意見】 全体としては大半の項目で順調な成果を上げているように思えます。 ただ一昨年度あまり進捗が良くなかった項目は引き続き改善があまり見られないように見受けられます。	ご意見ありがとうございます。一昨年度あまり進捗が良くなかった項目について、令和5年度に改善に向けて取組を行ってまいりましたが、ご意見のとおりその効果は芳しくなく、令和4年度と比較すると少なからず改善しているものの目標数値にはまだまだ乖離がある状況です。取組内容を精査し、より一層改善効果を得られる取組を検討し、実施してまいります。

No.	分類 番号	委員からの質問・意見	回 答
6	全体	【総括意見】 進捗状況でR3年度より実績値が低下している3指標は、何れも共通して職場環境やその業務が関連していますので、3指標の目標達成にはそれらに共通する改革が必要かと推察されます。難しい取り組みですが、引き続きPDCAの管理サイクルの実践で目標を達成されることを期待しております。	ご意見いただいたとおり、R3年度より実績値が低下している3指標は、職場環境やその業務が関連していると考えられます。引き続きPDCAサイクルを実施していく中で、関連性を意識し業務改革を進めて行きます。
7	全体	【総括意見】 進捗管理指標における昨年度との差(空模様)としては、①人材の育成・活用の項目が雨から晴れになっています。中身を見ると、実際にメンター制度を取り入れるなど、着実な取り組みすることで、KPIも順調に改善しているのが見て取れます。	ご意見いただきありがとうございます。引き続き、KPIの改善に努めていきます。
8	全体	【総括意見】 「累積」等の単位も、抜けているところがあります。記載を統一したほうがいいかと思います。	ご意見ありがとうございます。進捗管理指標の「累計」や「年間」の記載については、その目標値が毎年の数値の合算か単年度ごとに達成すべき数値なのかを混在しないように記載したものです。そのため、割合(%)等の目標値にはこのような表記はしていません。また、「累計」の目標値のなかでも、「〇〇までに」と進捗管理指標の中に直接表記されているものもあります。この場合は、数値を積上げる目標であると明白なため、「累計」の表記は記載していません。ご理解の程、よろしくお願いします。
9	実施項目 ①	【人材の育成・活用】 あるべき姿「課題解決に向けて…人材育成」→取組「EBPM研修」があり、それからどうなるのか、どのような取り組みを行うのでしょうか。	ご質問ありがとうございます。EBPM研修では、情報分析の基礎知識や基本的な考え方、情報分析の実践的技法を修得します。この研修で学んだ知識やスキルを活かし、経験や勘に頼るのではなく、関連情報や統計データなどを活用したエビデンス(合理的な根拠)に基づく政策立案、事業企画、効果測定などを行ってまいります。
10	実施項目 ①	【人材の育成・活用】 メンター、メンティ制度導入がどのような効果をもたらしているかを知りたい。	ご質問ありがとうございます。メンター制度は、他部署の年齢の近い先輩職員(メンター)が、新規採用職員(メンティ)に対して行う、個別支援活動で、職場内での悩みの相談や問題解決のサポート、個々のキャリア形成支援を行う制度です。昨年度メンター・メンティに実施したアンケートの「メンタリングを実施することで得られたものはありますか?」という質問に対して、「仕事をする上で心掛けること」、「メンタルケアの仕方」、「仕事の優先順の立て方」、「気軽に相談できる先輩ができた」、「心の支えになった」などが挙げられました。同様の質問について、メンターでは、「観察力」、「会話の仕方の工夫」、「広い視野」、「相手の立場で物事を考えることや相手の気持ちを共感すること」などが挙げられ、メンティの支援だけでなく、メンター自身の成長にも繋がっています。
11	実施項目 ②	【働きやすい職場環境づくり】 不満層の理由は調査しているのか? 一仕事の内容、仕事の指示・進め方、職場での人間関係など、要因によって対処の方法が異なるのではないか。	ご意見ありがとうございます。不満層の理由としては、職員の満足度を調査するアンケートの中で聞いております。令和5年度の職員満足度アンケートによると、「一番不満に思うこと」として挙げられる項目で一番割合が高かったのは「賃金」であり、次点で「業務量」となっております。「賃金」については、令和4年度時点と比較して大きく上がっていることから、物価高騰による意識の変化が考えられます。しかし、「業務量」については令和4年度時点においても割合が高く、慢性的に職員の不満の要因となっていると考えられます。
12	実施項目 ②	【働きやすい職場環境づくり】 実施項目「②働きやすい職場環境づくり」は、進捗管理指標の1人あたり時間外勤務時間と職員満足度調査における総合満足度とも、目標からの乖離が大きい難しい問題と思われる。R5の取組内容で、新規で時差出勤制度開始等や継続で職員提案制度による業務改善(提案件数1,482件)等に取り組みられていますので、それらの今後の改善効果に期待したいと思えます。既に、多くの改善に取り組まれています。民間企業で長年同様の問題解決に取り組まされた私の経験から、既往の年度毎のKPI設定とそのPDCA管理サイクルの実践が効果的でしたので、ご参考までにご提案いたします。	ご意見ありがとうございます。実施項目「②働きやすい職場環境づくり」については、R5年度に進捗管理指標の「総合満足度」の調査をしていく中で、「最も満足していること」は「ワークライフバランス」という回答数が最も多く、全体の約22%を占めていました。そのため、時差出勤制度開始といった働き方の選択肢を増やす取組は、一定の効果があつたと考えています。しかし、ご意見のとおり、目標からの乖離が大きい現状は依然としてあり、事務局としても大きな問題であると認識しています。引き続き、問題の原因を分析しつつ、効果的な取組を実施できるよう検討していきます。また、提案いただいたKPI設定とPDCA管理サイクルについては、関係課に対しては最終年度の目標値を踏まえ、毎年度の目安となる目標値を示し、取組の進捗状況を把握できるようにしておりますので、引き続き実施し、問題解決に取り組んでいきます。

No.	分類 番号	委員からの質問・意見	回 答
13	実施項目 ②	【働きやすい職場環境づくり】 働き方改善として、冷暖房稼働時間の拡張をされていますが、残業時間の増加に通じる事例はありませんか？	ご質問ありがとうございます。冷暖房稼働時間の拡張による残業時間の増加の事例は確認できておりません。残業時間が多い原因としては、業務量が多いことが考えられます。令和6年度は残業時間削減に向けて事業の総見直しをする「事務事業総点検」を実施します。 冷房稼働時間の拡張については、時差出勤制度開始による働き方の多様化に対応するため引き続き継続していきます。
14	実施項目 ②	【働きやすい職場環境づくり】 時間外勤務時間をR3年度実績2割削減、2割はどのように算出したのでしょうか。R3年度とR5年度では、R5年度の方が増えている状況は、どのようにとらえているのでしょうか。このままの目標値はR8年度までに達成可能なのか、また、達成するとしたらさらなる取り組みを行う必要があるのではないのでしょうか。その手立てはあるのでしょうか。	ご質問ありがとうございます。 まず、時間外勤務時間の削減目標についてですが、毎月換算で時間外勤務時間を10時間程度に収めるという観点から目標数値を設定しています。R3年度の時間外勤務時間実績は年間で152.2時間(12.7時間／月)ですので、逆算して「2割削減」と設定しています。 次に、時間外勤務時間が増えていることについてですが、この現状を非常に重くとらえており、目標達成に向けた取組をより一層実施していく必要があると考えています。残業時間が多い理由として業務量が多いことが考えられます。令和6年度は、事業の適正化を目指し、業務の総見直しをする「事務事業総点検」を行っております。この事務事業総点検において業務の廃止や見直しの計画をたて、業務量削減などを行ってまいります。また、職員の適正配置や増員などを旨す「安城市職員定員適正化計画」を推進していくことにより、職員一人当たりの業務量の軽減も目指していきます。
15	実施項目 ②	【働きやすい職場環境づくり】 指標、職員満足度調査における総合満足度の12.3%(R5)は不満を示しているのでしょうか。	ご質問ありがとうございます。ご質問のとおり、職員満足度調査における総合満足度のR5年度実績12.3%は、不満層の割合を示しています。
16	実施項目 ②	【働きやすい職場環境づくり】 「しつけ」どのような意味で使っているのでしょうか。	ご質問ありがとうございます。「しつけ」については、5S活動で使用される意味に準じて「職場のルールや規律を守り、習慣づけること」という意味で使用しています。
17	実施項目 ③	【資産の適切な管理・運用】 利用見込みの低い市有地の処分方法は？売却か。	ご質問ありがとうございます。利用見込みの低い市有地は、一般競争入札による売却による処分を行っております。
18	実施項目 ③	【資産の適切な管理・運用】 処分の対象にならない公有地や公共施設の中には、利用目的が明確になっていない用地や空きスペースを民間に開放して有効活用することは検討しないか？	ご質問ありがとうございます。令和6年度から新たに、公共施設等の総合的な管理、活用等に係る総合調整に関する事務を行う「資産経営課」を設置しました。売却の予定のない用地や、公共施設の空きスペースの有効活用につきましては、他自治体の事例を参考に、民間活力の導入等を含めた有効活用手法について調査研究してまいります。
19	実施項目 ③	【資産の適切な管理・運用】 公共施設維持管理のための個別施設計画を改訂されましたが、旧計画で極端な遅れ等はありませんでしたか？	ご質問ありがとうございます。個別施設計画の改訂は、これまで対象ではなかった施設の管理計画を追加することを目的に行いました。そのため、予算の平準化のため計画的に施工時期を調整したものを除き、計画の極端な遅れ等はございません。

No.	分類 番号	委員からの質問・意見	回 答
20	実施項目 ③	【資産の適切な管理・運用】 新規取組において、公共施設の状況等を整理することを盛り込んでいるため、それに対応する進捗管理指標が必要だと思います。	ご意見ありがとうございます。公共施設の維持管理等に関する進捗管理指標については、第7次行政改革大綱を策定する際に具体的な数値目標を設定することが難しいと判断しています。ご理解の程、よろしくお願いします。
21	実施項目 ④	【事務事業の最適化】 ご参考までに、AI、RPAの活用を進めており、成果が出ていますが、当社では業務の整理(TPS)を行い、重複したり、過去からの経緯だけで行っている無駄な業務等を廃止・改善することを行っています。	ご意見ありがとうございます。現在、AI－OCR、RPAを活用し、事務効率向上を図っているところですが、ご意見いただいた業務整理も同じように行革に重要な要素と考えております。 令和6年度は、事務事業総点検として、無駄な事業、業務の洗い出しと廃止、改善に取り組んでいます。また、日々の業務の改善を促進するため、職員提案の実施も引き続き実施していきます。今後も、あらゆる視点で行革を実施していきます。
22	実施項目 ⑤	【自主財源の確保】 直接市に申し込んできた企業はないのか？	企業版ふるさと納税について、企業から直接市に寄附の申込みをいただくケースはございます。 令和5年度実績(直接申込分のみ):6件、 1, 545千円
23	実施項目 ⑤	【自主財源の確保】 成果連動型民間委託方式の企業版ふるさと納税とは？企業の発掘・募集を民間委託しているのか？	成果連動型民間委託方式による委託契約において、受託業者は契約に基づいて主に以下の業務を行います。 ・本市が企業版ふるさと納税として寄附を募集する事業を紹介するパンフレットの制作 ・市との協議のうえ、営業対象として決定した市外企業に対する個別営業 ・寄附意向を示した企業に対する、事前説明や調整などの一時的な窓口業務 ・寄附意向を示した企業を、本市へと取り次ぐ業務 これら業務の実施により、実際に市が獲得した寄附額の一定割合を、報酬として受託業者に支払っています。
24	実施項目 ⑤	【自主財源の確保】 ふるさと納税について、他の機関と連携していますか？	本市では、商工会議所やJAなど、事業者や農家と強固な関係を築いている機関と連携をしながら返礼品に協力いただける事業者の増加に努めております。また、愛知県の公共施設での展示や民間商業施設等のイベントでブース出展をすることでふるさと納税返礼品のPRを行い、寄附の啓発を行っています。
25	実施項目 ⑤	【自主財源の確保】 ふるさと納税(個人版)は、新規返礼品の数が増え、合計寄付額も順調に増えているようですが、逆に安城市民が他の自治体に対して、ふるさと納税を行った額はどうなっていますか？	ご質問ありがとうございます。安城市から他の自治体に対するふるさと納税は、約20, 000人の市民が行い、その影響額は約8億円となっています。 ふるさと納税制度の利用の有無については個人の意思による場所ですので、安城市としては、引き続きふるさと納税による寄付額を増やす取組を実施していきます。
26	実施項目 ⑤	【自主財源の確保】 取り組みをしても、効果がなかなかでないのでしょうか。これは、効果が出るまでに時間が必要だということなのか、取組の効果がいないと見るのか… R8の目標達成にどうすればいいのか、次の手立てはあるのでしょうか。	ご質問ありがとうございます。令和5年度の取組は、「ふるなび」の導入やポータルサイトに広告を掲載するなど、市外の方に知ってもらう機会を創出することを方針に取組を実施してまいりました。そのため、将来的に効果が出てくると期待はしていますが、令和5年度だけの実績を見ると、ふるさと納税額は増えているものの目標値にはまだ乖離がある状況です。さらなる情報発信を行うため、SNS等を活用した取組を研究・実施していく予定です。

No.	分類 番号	委員からの質問・意見	回 答
27	実施項目 ⑥	【民間事業者等の知見を活かした取組の推進】 民間と連携して実施した事業テーマの設定方法は？ ー予め市が示したテーマに関して、民間から提案を募集したのか？	公民連携地域課題解決事業（UIA）では、各課から行政や地域が抱える課題（テーマ）を募集し、それらについて民間企業からの提案を募集しました。そのため、予め市が示したテーマに関して募集を行っております。 その他、SDGs共創パートナーとの連携事業については、市から取り組みを募集するケースもございますし、SDGs共創パートナーからの協力依頼に基づき、連携して取り組むケースもございます。
28	実施項目 ⑥	【民間事業者等の知見を活かした取組の推進】 民間から自由な提案を受け付ける仕組みは用意しているのか？また、その実績はあるのか？	令和2年10月1日から公民連携フロントを設置しており、市公式ウェブサイト等に掲載して自由な提案を受け付けています。 その結果、実績として毎月5件程度の企業提案を受けております。
29	実施項目 ⑧	【ICTを活用した業務の効率化】 ⑧について、コピー枚数は減少しましたが、前年比で約2%程度で参考値からは大幅に増加したままです。新規として会議用モニターの活用や市長等の協議のペーパーレス推進とありますが、具体的にどの程度効果がありましたか。会議資料のペーパーレス化は②の労働時間の削減にもつながると思いますので、より大胆な取り組みが必要かと思えます。可能であれば審議会の資料のペーパーレス化も検討してもいいかもしれません。	ご質問ありがとうございます。令和5年度の主な新規取組として、会議用モニターの活用や市長協議等のペーパーレス化を実施していますが、令和4年度と令和5年度の実績を比較すると約10万枚程度削減されているため一定の効果があったと考えております。しかし、会議用モニターの活用や市長協議等のペーパーレス化に伴う具体的な削減効果については検証ができておりません。令和6年度は、いただいた意見を基に新たな取組を実施していきます。 また、審議会のペーパーレス化について、貴重なご意見ありがとうございます。本件については、審議会当日にご提案させていただき、各委員にも伺いたいと思えます。
30	実施項目 ⑨	【情報システムの最適化・強靱化】 実施項目「⑨情報システムの最適化・強靱化」については、進捗管理指標のシステム標準化がR7の目標20システムに対してR5は0業務（2業務準備中）でしたが、総括表の進捗状況では「順調に進んでいる」と判断されています。記載されている情報だけでは進捗がよく理解出来ませんでしたので、出来ましたらその進捗が順調とされた理由の説明が欲しいと思えます	ご意見ありがとうございます。また、進捗状況が不明瞭であり大変申し訳ございません。まず、実施項目「⑨情報システムの最適化・強靱化」における進捗管理指標のシステム標準化についてですが、計画では令和5年度は2業務において標準化準備を進め、令和6年度に標準化する予定となっております。また、令和6年度から令和7年度にかけてさらに5業務の標準化、令和7年度には13業務の標準化を予定しております。そのため、令和5年度実績においては予定どおり2業務の準備を進めていることから順調との判断をさせていただきます。 今回のNo. 31においても同様の意見をいただいていることから、注釈としてこの旨追記させていただきます。
31	実施項目 ⑨	【情報システムの最適化・強靱化】 国が示す20業務のうち、R5年度2業務準備中で実績がゼロであるにも関わらず、評価が順調となっているので、注釈が必要では。 ⇒R6年度7業務、R7年度13業務実施予定	ご意見ありがとうございます。資料へ注釈を追記させていただきます。
32	実施項目 ⑨	【情報システムの最適化・強靱化】 R7に国が示す20システムという目標値は、達成可能なのでしょうか。	ご質問ありがとうございます。国が示す20システムの標準化については、令和5年度に2業務の標準化準備が完了しており、令和6年度の早々に標準化していく予定です。また、令和6年度についてはさらに5業務を標準化し、令和7年度には13業務を標準化していく計画です。そのため、目標である「令和7年度末までに国が示す20システムを標準化」は達成可能であると考えています。