第4次丹波市行政改革プラン（案）に対するパブリックコメントの結果について

1 パブリックコメントの実施状況

(1) パブリックコメントの実施期間

令和6年12月20日（金）～令和7年1月15日（水）正午

(2) ご意見・ご提案の応募者数及び件数

応募者数：1名 / 件数：19件

2 ご意見・ご提案に対する市の考え方 ※ご意見・ご提案は、原文のとおり記載しています。

番号	該当頁	ご意見・ご提案	ご意見・ご提案に対する市の考え方	修正の有無
1	—	計画期間は10年であるが、基本方針の取り組みの1つ1つの目標の期限が分かりにくいと感じました。特に市民サービスと直接関連する「書かない窓口」、「行かない窓口」、「ワンストップ窓口」、「来庁予約制度」や、「フリーアドレス化」、「心理的安全性の高い職場」はいつ導入されるのでしょうか。計画として、具体的な目標を示していただけますでしょうか。	行政改革プランとしては、市の方向性を示すことが前提として策定していることから、具体的に記載はしておりません。全体的な計画として10年間としており、そのうえで5年目には中間評価、3年目、8年目に進捗確認を行い、計画期間中であって見直しが必要な際には、適宜修正を行うこととしています。ご意見については、参考とします。	無
2	—	聞きなじみのない用語が多く使われています(例：BPR、ABW等)。担当課や職員も含め、理解して利用しているのでしょうか。全体的に分かりやすい表現に見直していただきたいです。	行政用語や専門的な用語を使用した場合は、できるだけ用語解説に掲示するようにしております。ご意見については、参考とします。	無

番号	該当頁	ご意見・ご提案	ご意見・ご提案に対する市の考え方	修正の有無
3	3ページ 基本方針1	様々な主体との連携・協働が基本方針の1番目として示されておりますが、行政による情報共有や発信などの透明性を高めることや、行政部署内の横断連携が必須にもかかわらず、その点について具体的な記載がありません。その点について、触れていただけないでしょうか。	<p>情報発信については、総合計画のまちづくり目標の1つ8【行財政政策】市民に開かれた行政を推進するまち（P22計画の位置づけ）にも記載のあるとおり、市民と行政が情報を共有し、みんなの幸せを実現するために、互いの意見を尊重しながら、柔軟で、効率的かつ効果的な行財政運営を行うまちをめざすとしていることから、あえて情報共有や発信については、掲げておりません。</p> <p>ご意見を踏まえ、行政部署内の横断連携については以下のとおり修正します。</p> <p>（1）多様な主体との連携・協働</p> <p>地域の主体となる自治協議会や自治会、これからのまちを担う小中高の児童・生徒や大学生、市民活動団体の多種多様な団体と市が<u>市内横断連携体制</u>のもと一体となって、魅力あるまちづくりの実現に向けて連携・強度することを推進します。</p>	有
4	3ページ （1）多様な主体との連携・協働	市民活動団体の法人格は、特定非営利活動法人に限らないと思います。「専門知識な知識を有する民間団体・民間企業や、特定非営利活動法人等の多種多様な市民活動団体と市が一体となり・・・」という表現に変更できないでしょうか。その下の「民間や特定非営利活動法人」や「民間」という表現も、同様に修正をお願いできますでしょうか。	<p>ご意見を踏まえ、民間や特定非営利活動法人を市民活動団体と表現するよう以下のとおり修正します。</p> <p>（1）多様な主体との連携・協働</p> <p>地域の主体となる自治協議会や自治会、これからのまちを担う小中高の児童・生徒や大学生、<u>市民活動団体</u>の多種多様な団体と市が<u>市内横断連携体制</u>のもと一体となって、魅力あるまちづくりの実現に向けて連携・強度することを推進します。</p> <p>・<u>市民活動団体</u>との得意分野を活かした魅力あるまちづくりに向けた連携・協働の推進</p>	有

番号	該当頁	ご意見・ご提案	ご意見・ご提案に対する市の考え方	修正の有無
5	3ページ (2) 民間の得意分野を活かした課題解決	<p>コア業務とノンコア業務の分け方や用語説明が、現状に合っていないと思います。正規職員の業務は、コア業務になるのでしょうか。その場合、例えば、市立図書館の職員の多くは非正規職員が担っておりますが、レファレンスサービスなど図書館サービスの提供はノンコア業務に位置付けれるのでしょうか。本来は正規職員で雇用すべき専門職員を、長年、非正規雇用で対応している点については、どのようにお考えか教えていただけますでしょうか。</p> <p>現状において、コア業務を非正規職員が担っているのではと思います。ご見解を教えてくださいませんか。</p>	<p>図書館司書におけるレファレンスサービスは、図書館におけるサービスの重要な視点であり、図書館司書の資格を有する職員も配置しています。</p> <p>業務を細かく分けていくとコア業務とノンコア業務に分けることができ、正職員でなくてもできる業務において会計年度職員（非正規職員）の採用をしています。ご意見については、参考とします。</p>	無
6	3ページ (2) 民間の得意分野を活かした課題解決	<p>民間の豊富な知識を活かせる業務は、すべてノンコア業務であると読みとれますが、それが正しいのでしょうか。すでに委託業務等でコア業務も民間企業や団体が担っていると思いますが、その点いかがでしょうか。</p>	<p>ご指摘のとおり、すべての業務委託がノンコア業務とは限りません。以下のとおり修正します。</p> <p>業務量調査を通じてコア業務とノンコア業務を洗い出し、ノンコア業務のうち単純で数量が多い作業や<u>コア業務でも</u>民間の豊富な経験や知識を活かせる業務については、市民サービスの向上や業務の効率化につながるよう民間活力の活用を推進します。</p>	有
7	4ページ 基本方針2	<p>国の税収は増加し、過去最高を記録しています。税収入の減少という表現については、市の税収を指していると思いますが、その点を正確に記載した方が良いではないでしょうか。また、そうであれば、税収の推移を具体的に示していただきたいです。</p>	<p>市税である市民税や固定資産税、軽自動車税などは、現状はほぼ横ばい状態ですが、税収入の減少については、今後の人口減少等による見込みとして記載しています。</p> <p>現状と区別するよう、以下のとおり修正します。</p> <p><u>今後</u>、少子高齢化に伴う社会保障費の増加や税収の減少、老朽化する公共施設の維持管理費の増加により経常的経費の増加が予想されます。</p>	有

番号	該当頁	ご意見・ご提案	ご意見・ご提案に対する市の考え方	修正の有無
8	4ページ 基本方針2	財政状況が計画期間の10年間でどのように厳しくなる見立てなのかが、文章では読み取れません。具体的な数値やグラフを出していただけませんか。	ご意見を踏まえ、例年財政収支見通しを作成していることから、その情報(市ホームページ)にたどり着くようQRコードを貼り付けることとします。	有
9	4ページ 基本方針2	「人材不足が深刻化する見込み」についても、上記と同様に、どのように深刻化するかが示されていないです、具体的なものを示していただけませんか。	ご意見を踏まえ、説明を加えて以下のとおり修正します。 さらに人材不足も深刻化する見込みであり、正規職員においては、合併以降20年間で約200人の減となっています。職員が減少していく中においても、より質の高い行政サービスを提供することが求められており、業務の効率化を図るとともに人件費を適正に保つことが必要となっています。	有
10	5ページ (2)DX が浸透する 仕組の構築	ローコードツールというのは、具体的にはどのような業務で利用されているのでしょうか。あまり聞きなじみがない用語なので、具体的な業務名を含めた説明をお願いします。	ローコードツールの活用として、公用車管理における業務アプリケーションや講演会、研修会のオンライン申込フォームなどに活用しています。	無
11	5ページ (2)DX が浸透する 仕組の構築	現状において、丹波市にはどのようなタスクフォースが結成されており、どのような課題や政策に取り組んでいるか教えてくださいいただけますでしょうか。	現状、タスクフォースを結成して取り組んでいるものはありません。今後、重要な課題に対して、タスクフォースなどの取組が必要として記載しています。	無
12	5ページ (2)DX が浸透する 仕組の構築	BPRの取り組みは、現状ではどのような取り組みをされているのでしょうか。または、今後どのような取り組みを想定されていますでしょうか。あまり聞きなじみがない用語なので、具体的な取り組みを含めた説明をお願いします。	現状のBPRの取組としては、市民に直接関わる窓口業務(住民異動関係や子ども医療費助成関係の業務)などに取り組んでいます。	無

番号	該当頁	ご意見・ご提案	ご意見・ご提案に対する市の考え方	修正の有無
13	7ページ 基本方針4	基本方針4の背景には、離職や採用の問題があるのだと思われませんが、人材育成全般について現状の課題を具体的に示していただけますでしょうか(離職率の推移や採用率の推移、組織マネジメント等)。 この計画案だけで、何が課題であるのかが見えてきません。	今後人口減少の時代を迎え、職員数についても減少が想定されることから、1ページの策定の趣旨にあります「市民満足度の高い行政サービスを未来につなぎ、持続可能な行財政基盤を目指す」ための方針のひとつとして記載しています。 取組については、本プランの計画期間において他自治体の事例を調査・研究し、本市における「働きがいのある環境づくりと意欲・能力を伸ばす人材育成」を進めます。	無
14	7ページ (1) ワークライフバランスや円滑なコミュニケーションを意識した職場環境づくり	A BWの取り組みは、現状ではどのような取り組みをされているのでしょうか。または、今後どのような取り組みを想定されていますでしょうか。あまり聞きなじみがない用語なので、具体的な取り組みを含めた説明をお願いできますでしょうか。	本プランは、第3次丹波市総合計画のまちづくり目標8の実現を目指すために必要な方針として策定するものであり、その方針に基づいて今後10年間の取組により進めていくものです。 A BWの取組については、本プランの計画期間において他自治体や民間の事例の調査・研究を行い、本市に応じた多様かつ柔軟な働き方の取組のひとつとして推進します。	無
15	8ページ (2) 職員の意欲・能力を伸ばす人材育成	「職員が主体的にスキルアップに取り組む・・・」とあります。ここであえて「主体的」と記載している理由を教えてください。 また、人材育成やスキルアップにおける課題についても、具体的に示していただけないでしょうか。	本市をはじめ地方自治体の研修は、地方公務員法に基づき行っておりますが、傾向として受け身になるという課題があります。「主体的」と記載することにより、職員自らスキルアップに取り組むよう促します。	無

番号	該当頁	ご意見・ご提案	ご意見・ご提案に対する市の考え方	修正の有無
16	8ページ (2) 職員の意欲・能力を伸ばす人材育成	「管理職による職場マネジメントの推進」というのは、組織であれば当然のことだと思いますが、現状ではうまくマネジメントができていないということを表しているのでしょうか。課題を具体的に示していただけないでしょうか。	職員の意欲・能力を伸ばす人材育成のためには、個々の職員に向けた取組だけでなく、ご意見にありますように、管理職についても職場マネジメントをさらに推進する必要があると考えますので、主な取組として挙げております。	無
17	8ページ (2) 職員の意欲・能力を伸ばす人材育成	「職員の適正や能力を考慮した」又は「各職員が持つ知識・能力を考慮した」という表現がありますが、現状では具体的にはどのようにそれらを把握しているのでしょうか。人材育成や職場マネジメントについては、具体的に内容が書かれていないように感じました。 面談や課内ミーティングの開催等、コミュニケーションの推進やマネジメントの推進につながる取り組みについて、具体的な取り組み内容の説明をお願いできますでしょうか。	本市では、人材育成の推進として、人材育成基本方針に基づき、職員の能力開発や倫理の向上に努めています。また人事評価（目標達成度評価及び能力評価）を実施しております。 また、研修計画に基づき研修を行うほか、職員の士気高揚と組織の活性化を図ることを目的に市長表彰として～TAMB A情熱人賞～の取組も行っています。 本プランは、第3次丹波市総合計画のまちづくり目標8の実現を目指すために必要なビジョンとして策定するものであり、その方針に基づいて今後10年間の取組により進めていくものです。 具体的な取組については、本プランの計画期間において検討し、本市に応じた取組を進めます。また、取組については5年目に中間評価、3年目・8年目には進捗確認を行い、着実な進捗となるように進めます。	無
18	8ページ (2) 職員の意欲・能力を伸ばす人材育成	「トライ&エラーの視点による人材育成の推進」や「ボトムアップの挑戦しやすい風土の醸成」については、具体的な取り組みについてもふれていただけないでしょうか。現在の記載だけでは、具体的に何を取り組むのかよく分かりませんでした。		

番号	該当頁	ご意見・ご提案	ご意見・ご提案に対する市の考え方	修正の有無
19	9ページ	<p>「補完性の原則」について、説明が分かりにくいと感じました。</p> <p>身近な問題・課題というのは、誰にとっての何を指しているのでしょうか。</p> <p>また、最後の1文の「行政は地域の活動を支援・補完していくという役割を持つ」は不要であると感じます。</p> <p>「補完性の原則」は地域の活動だけを、想定しているのではないのではと思います。「補完性の原則」の中には、基礎自治体＜広域行政・県＜国という捉え方もあると思います。</p>	<p>補完性の原則にはご指摘いただいた捉え方もあると思いますが、本プランでは、平成22年度に策定された『参画と協働の指針』（4ページ）より引用しております。</p>	無