

(基本計画(案) - 政策 7 - への質問等に対する) 回答票

第七次筑後市総合計画審議会

番号	頁	提出者	種別	内容	回答
1	54頁	池松委員	質問	【施策の成果指標について】 全施策の市民満足度平均平均のptはどのように算出しているのか。	市民アンケートにおける施策満足度を、「満足」を 5、「やや満足」を 4、「ふつう」を 3,「やや不満」を 2,「不満」を 1 として算定する加重平均（未回答を除く）となります。 【計算例】 満足が 5 件、やや満足が 5 件、ふつうが 3 件、やや不満が 3 件、不安が 1 件の場合、 $(5 \times 5 + 4 \times 5 + 3 \times 3 + 2 \times 3 + 1 \times 1) \div 17 (\text{全件数}) = 3.59\text{pt}$
2	55頁	川口委員	質問	【基本事業 1 の成果指標について】 指標について「※ 1」の掲載が見当たりませんので、説明をお願いします。	注意書きの記載が漏れていたものです。 成果指標が取得できる時期が遅いものもあり、素案の提示時期に間に合わなかったところ です。 数値が確定しましたので現状値（参考）61.7%、目標値 75.0%と追記をお願いいたします。
3	55頁	川口委員	質問 意見	【基本事業 2 の成果指標「デジタル実装による年間削減効果」について】 デジタル実装による年間削減効率が R16 までに大幅に増大しますが、その分は職員数の削減になるのでしょうか。 安易な職員数の削減であれば、それは市民満足度につながらない可能性があります。 職員の職務時間の削減につながった分は、相談支援、市民との対話、企画立案、現場対応など、人でなければでき	2040 (R22) 年頃には「8 掛け社会（労働人口が現在の 8 割程度になる）」が到来すると言われており、行政サービスを維持するに足る職員数を確保できない時代が来ることも想定しておかなければならないと考えています。 このため、デジタル化を推進することで限られた人員でも質の高い行政サービスを維持・継続していくという考え方です。

				ない仕事へ時間を再配分することをDXの目標として明記した方が良いのではないのでしょうか。	なお、委員ご指摘のとおり、デジタル化が進んでも相談支援や市民との対話等、「人」でしか担えない領域が存在し、これこそ維持し続けなければならない行政サービスであるため、デジタル化によって生み出された時間は必然的にこうした分野に再配分することになると考えています。
4	55頁	池松委員	質問	【基本事業5の成果指標について】 若年層有配偶率の目標値を現状値と同じ数字にしているのは何故か。	社会・経済情勢の変化と価値観の多様化等に伴い、若年層の家族観・結婚観も変化しています。このような中、国・県・市はもちろん民間も含めて、出会い等の場を希望する若い世代への支援を行ってきましたが、若年層有配偶率は減少傾向が続いています。 このような減少トレンドの中で「現状の数値を維持する」ことは、減少に歯止めをかけるための大きな努力が必要となります。そのため、現状値と同等の目標設定は、実質的には改善を目指す上向きの目標であると捉えています。
5	55頁	川口委員	質問 意見	【基本事業5の成果指標について】 家族形成を支援すること自体は必要と考えますが、個人の結婚に関する選択を尊重する観点から、有配偶率を行政施策の成果指標とすることが適切でしょうか。また、現状値と目標値が同じであるため、何を成果として「家族形成の支援」が成功したと判断するのでしょうか。さらに、結婚する・しないという個人の自由であるべきところをあえて政策にあげ、あくまでも戸籍法上の配偶者でのみ有配偶率を測るのであるならば、なおのこと行政施策の成果指標とすることの妥当性をご競技いただきたいです。	尊重されるべきであるという考え方は当然のことであります。 本計画における「家族形成の支援」は、決して結婚を強要したり、特定の家族像を押し付けたりするものではなく、「家族を持ちたいと希望しながらも、様々な理由でそれが叶っていない方々」を応援し、後押しをすることを目的としております。 成果指標につきましては、多様な家族の形を反映できることが理想ではあります。しかしながら、現状において事実婚や養子縁組等の客観的な統計データを定期的に取得し、行政の指標として

				家族という形は、異性間でのみ形成されるものではありませんし、単身者であっても養子縁組や里親制度により親子関係を築くことも可能です。 家族形成の支援については、多角的な視点で取り組んでいただきたいのと、表現の仕方によっては傷つく人も生じますので、十分に検討すべきと思います。	設定することは非常に困難な面がございます。そのため、継続的に取得可能で、地域の大まかな傾向をつかむことができる客観的な数値（めざす姿の達成状況を示すモノサシのひとつ）として「若年層有配偶率」を採用しております。
6	57頁	川口委員	質問	【基本事業1の成果指標について】 指標の目標値が、現状0%であるのに、目標値が100%以下とあり、あまりにも差があります。その間は1～99%まであるので、50%だと目標値の半分だから良いとしてよいのか判断がつきにくいです。	この指標は地方公共団体の財政の健全化に関する法律（以下、健全化法という）に基づくもので、健全化法による財政健全化計画等の策定義務が生じる割合（早期健全化基準）が350%以上となっています。 早期健全化基準を目標値とすることも考えましたが、現状値との乖離が大きく、8年間の目標値としてはふさわしくないと考えました。 基本事業1の成果指標は、この8年間で想定される負担の増加を基にしていますので、これを超えないことが目標であって、その半分であれば問題はないといった判断をするものではありません。 なお、この比率の計算式は[A:将来負担（負債など）-B:充当可能財源等]/[標準財政規模-算入公債費（交付税措置見込み）]となっています。分母は概ね100億になるとお考え下さい。分子では庁舎建設事業のための借り入れでAの増加が、庁舎事業財源に基金を使うことでBの減少が、ほぼ同時期に生じることになります。A・Bともに40億と仮定すると、それだけで80%となります。庁舎以外の老朽施設整備等を踏まえ、20%を上乗せした100%を目標値としています。

7	58頁	川口委員	質問 意見	【施策の取組の方向性について】 限られた経営資源を最大限に活かす機動的な「組織づくり」と書かれているのに、部局横断的な組織運営がほとんど書かれていません。 人口減少社会では、例えば、「孤独・孤立」は福祉課だけでは解決できません。「子どもの居場所」は子ども家庭サポートセンターだけではありません。「地域のつながり」は協働推進課だけではありません。「若者の定着」は企画だけではありません。 教育、福祉、健康、地域、産業、都市計画などを横断します。 だから、複雑化・多様化する行政課題に対応するため、部局横断型のプロジェクトチームや政策形成の仕組みを『組織づくり』として明記できないでしょうか。	ご意見のとおり、近年の行政課題は多岐にわたり、部局横断的なアプローチや全庁的な連携が不可欠であると認識しております。 本市におきましても、既にこうした部局横断型のプロジェクトチームや連携の仕組みを実際の体制として取り入れ、対応を進めているところです。 計画で掲げた「機動的な組織づくり」という表現には、まさに硬直的な縦割りを排し、状況に応じて柔軟にチームを組み替えて政策形成を行う意味を含めており、この運用をより一層徹底し行政サービスを提供してまいりたいと考えております。
8	59頁	川口委員	質問 意見	【基本事業１の成果指標「類似団体の職員数の平均値に対する職員数の割合」について】 類似団体の職員数の平均値に対する職員の割合ですが、現状の職員数が妥当かどうかという問題もあります。残業数や有休消化率、職員の継続率やメンタルヘルスの不調者出現割合など、さまざまな観点で検証したうえでないと、現状を維持することが効率的な組織づくりにつながるかは判断できないと思われます。 職員数を少なくすること自体を行政経営上の成果と評価すべきかは、慎重にすべきと思います。	職員数につきましては、最小の費用（人件費）で最大の効果を上げるという効率性の視点は基本にあると認識しております。しかし一方で、委員のご意見のとおり、職員数そのものを単に少なくすること自体を目的化・成果として評価することは慎重であるべきと考えております。 本計画において「類似団体平均に対する職員数の割合」を掲げているのは、それを唯一の成果目標とするためではなく、同規模自治体と比較した際の本市の客観的な位置づけを示す「1つの物差し（参考値）」として設定しているものです。 人員の妥当性につきましては、まず多様化・複雑化する行政課題に対応しうる体制を確保する

					ことが大前提となります。その上で、市といたしましても、これまで毎年、時間外勤務やメンタルヘルス不調の動向など、様々な視点を総合的に勘案しながら必要な人員体制の調整を図ってまいりました。 今後におきましても、効率性の基本原則を念頭に置きつつ、多角的な実態や健全な職場環境への配慮を踏まえ、持続可能で適正な人員配置に努めてまいりたいと考えております。
9	59頁	川口委員	質問 意見	【基本事業2の成果指標について】 どちらの指標とも、「〇〇と思う職員の割合」ですが、人材育成により職員の能力が向上していると「思わない」職員の割合が、目標値で見ると32%。法令順守が徹底されている職場になっていると「思わない」職員の割合が5%いる状態が目標達成で良いのでしょうか。 ことばのマジックのような感じになりますが、この「思わない」人たちを分析して減らしていく対応をしていく方が効果的ではないでしょうか。	委員のご意見のとおり、「思わない」とされる職員が一定数残る状態をゴールとして良しとするものでは決してございません。その理由や背景をアンケート等の個別分析を通じて、課題を解消しながら「思う」職員の割合を高めていくための不断の改善が重要であると認識しております。 計画上の目標値につきましては、職員個々の意識や感度、捉え方の違いなどもあり、現状からの改善のステップや、組織全体の意識変革の難しさ等を総合的に勘案して設定したものです。 その上で、「能力向上」に関しましては、職員自身の日々の自己研鑽の要素もあり、一概に100%を目指す性質のものではございません。それでもなお「思わない」とされる職員がなぜそう感じているのか、その要因分析と対策の徹底は必要であると考えております。運用にあたっては、こうした背景も踏まえつつ、組織全体としての能力向上や職場環境の改善に取り組んでまいります。
11	—	川口委員	意見	【施策7-3について】	市民の皆様からの信頼は、日々の窓口や現場における誠実で公平な対応、そして行政と市民の確

			この章は、市民から「信頼される」職員・組織づくりです。市民が市の職員を信頼するには、説明が分かりやすい、相談したとき適切につないでもらえる、部署間でたらい回しにされない、職員の対応が公平である、市民の声が行政に反映されるなどがあると思います。 したがって、「効率化によって何を減らすか」だけでなく、「行政内部や市民とのつながりをどう維持・強化するか」という視点も入れる必要があるのではないのでしょうか。	かな「つながり」の積み重ねによって築かれるものと認識しております。 効率化や人づくり、組織の機能強化を通じて職員一人ひとりの意識やスキルが高まり、部局間の連携が円滑になることが、結果として「たらい回しの防止」や「市民の声がしっかりと届く柔軟な体制」につながり、最終的に市民の皆様との信頼関係を維持・強化していくための最も重要な原動力になるものと捉えております。
--	--	--	---	--