議題に対する質疑への回答について

整理NO	質疑項目	内容	回答
1	質疑事前報告方式について	<p>・質疑の前に何故事前質疑報告様式を取ることにしたのか？説明をお願いしたい。</p> <p>確かに事務的には、このやり方の方が、制限時間内に進めるように効率的に事前準備をする事も可能であるから、事務局側にとってのメリットは判るが、慣れない市民委員からすると、別の労力の負担が強いられる事になり得るし、話し合いの最中に気づいて新たな質疑を呈することが難しい雰囲気になることは、市民参加を目指す「協働」の範疇を緩め兼ねない。ことを危惧する。</p> <p>前回の会合の時なりに、今後、事前質疑提出を検討しているが・・・ぐらいの提起があつてからだと納得できたが、突然だと、あれ！とってしまう。</p> <p>経緯を含めてご説明頂きたい。</p>	<p>行革は全庁にまたがる事案を取り扱っております。事務局においてすべてを把握しているわけではありませんので、委員が疑問に感じておられることに対して的確な回答を差し上げるため、事前にご意見等をお伺いしたい、との意図で出させていただいたものであり、会議当日の質疑をこれだけに限定する、という意図ではございません。会議は自由な議論をしていただく場であり、事前に提出いただいた質疑以外についても当然お答えいたしますし、事前にいただいたご意見に対する事務局の回答についてもご議論いただきたいと思います。</p> <p>ただ、このような方式をとることについて事務局として説明が足りない部分がありましたことについてお詫びいたします。</p>
2	各項目の「マニュアル」のおさえに関して	<p>・大綱との関連で質問します。</p> <p>行政評価制度以外にも「〇〇マニュアル」と使用されているが、関係職員等に対して、その理解と定着化に向けて逐次研修など進められていると思うが、ともするとマニュアル通りに遣れば良いの概念が一般化して、更に市民の求める多様性にむけて創造的な取り組みの余地と吟味の姿勢が蔑ろにされてしまいかねない。と心配しています。</p> <p>この疑義に対して、どのようにおさえておられるのか、文章にならない部分ですから、所信をお伺いしたい。</p>	<p>マニュアルは、業務を行う上での「指針」であり、業務を効率的かつ統一的行うために策定するものであります。</p> <p>市の業務は多種多様であります。マニュアルの存在いかにかわらず、市民の皆様のニーズに応じた業務を行うことが基本的なスタンスであると考えているところであります。</p>

整理NO	質疑項目	内容	回答
3	市民活動組織改組に関して	<p>・市民活動センターが活動開始し、今後ますます協働の街づくりが進むと思うが、昨年度まで市民活動支援制度審査会の委員をやっておりましたから、26年度が25年度実績より達成率が下回ってことが審査会の見直しのきっかけになったのか？お尋ねしたい。</p>	<p>提案型協働事業は、当初の予定により平成24年度から3年間で試行期間として実施してきました。平成26年度が3年間の試行期間の最終年度となることから、市内の市民活動団体・社会教育団体・NPO法人等に本事業に関するアンケートを実施し、市民活動を行う団体の事情や補助金のニーズ等の回答結果などから本事業の見直しを行いました。</p> <p>市民活動支援制度審査会は、これまで市職員4名・市民活動コーディネーター2名・市民公募委員2名・ブーケトス判定委員2名で構成しておりました。市では平成24年度から毎年2名の市民活動の専門知識を有した市民活動コーディネーターを公募により6名養成していることから、コーディネーターの活躍の場を広げるため、平成27年度以降の事業見直しと合わせて審査会の構成を市職員4名・市民活動コーディネーター6名に見直したものであります。</p>
4	人事制度基本計画推進	<p>・25年度26年度と再任用や非常勤職員が増加したことは理解できるが、その職務と責任の関係について、ご説明頂きたい。特に管理職との絡みで</p> <p>・達成度の数字は数字として、研修実態として積極的に自己研鑽に励む職員と、日常の業務の兼ね合いから、研修(会)参加の難しい職員との兼ね合いをどう捉えているのか？お考えをお聞きたい。</p>	<p>・再任用職員は、多様化する市民ニーズに対応する担い手の一人として、長年培った知識と経験を生かし、特に若手職員への指導やサポートを効果的に実施しております。また、医療分野や教育分野など、国家資格等を必要とする業務には、専門的に対応できる非常勤職員を適宜配置し、住民サービスの向上に心がけております。</p> <p>・研修に積極的に参加する職員は、自ら成長する意識を持ち、能力開発に取り組んでいると考えております。一方、自ら成長する意識を持っていても、業務が多忙等により研修参加が難しい場合、職場や所属長の理解が得られるよう丁寧な説明をし、職員が研修に参加しやすい環境づくりに努めて参りたいと考えております。また、研修に参加できない場合の対応として、課内会議やミーティング等で研修報告会を開催する、研修資料の提供をする等の取組みに努めて参ります。</p>

整理NO	質疑項目	内容	回答
5	議案の「総括」について	推進計画8項目中、完了は一部で程んどの未完了部分をどう総括するのか。	すべての項目について「完了」しているわけではありませんが、実施計画の各項目についておおむね取り組みが進められた、ということでの総括、とさせていただきます。
6	第5次行政推進計画(総括)「2. 計画の取り組み状況」について	右端の成果指標は、次の推進計画進行状況下部「成果指標」と程んど同じです。この代りに成果があるように「取組の課題」を設けてはいかがでしょうか。	ここに記載の「成果指標」につきましては、「進行状況」の総論として、主なものを記載しているものです。「取組の課題」については追記を検討させていただきます。
7	第5次行政推進計画(総括)「3. 計画の全体総括」について	(1)官民協力体制:誤りとは思いますが、第5次行革の目的が「市民と行政の協働」ですの、官民という言葉はいかがでしょうか。	ここで使用している「官民協力体制」という言葉については、実施計画の「官民協力(PPP)の推進」について取組が遅れたことを記載しているものです。
		(2)今後の検討課題:検討ではなく実行すべきと思います。	「検討課題」を「課題」に修正させていただきたいと思います。
		(3)計画策定を前倒し:時期が不明ですので数字を入れては。	「計画策定を1年前倒しし」と修正させていただきたいと思います。
8	第5次行政改革推進計画「進行状況」について	(1)成果指標:同じ完了でも「ー」と「/」の違いは。	表現が不統一ですので統一させていただきます。
		(2)「7.人事制度基本計画の推進」実績で職員数がH24年825人 H25年852人 H26年860人と増加は	H24年度からの職員数の推移につきましては、正職員においては大量退職を見据え、年度による採用者の不均衡を是正したH25年度を除くと、ほぼ定員管理計画に沿った人数となっておりますが、再任用者につきましてはこの3年間で延べ12名が増加し、臨時・非常勤職員につきましては延べ25名が増加しております。 ※主な増加職種:学童クラブ指導員
9	その他	26年2回委員会時、事業廃止による見直しで653万円削減出来たと確認しましたが、今年の予算編成時は5%のシーリング=億単位の減だったと思います。そうすると行政の見直し(額)が今のままで良いのかと思っています。	今年度予算においてシーリングを実施しているところですが、今後においても財政状況の厳しさは変わらないと予想しているところです。財政好転のための事務事業の見直しは必須であり、今後とも推進していきたいと考えております。

整理NO	質疑項目	内容	回答
10	全般	行政改革推進計画の総括について、取組項目別における担当課としてのコメントを年度ごとに入れた方が理解しやすい。実績に対する分析と結果に対する反応、効果はどうか明解な説明があった方が良いと思う。	上段でご指摘の「取組の課題」とともに追記を検討させていただきます。
11	第5次行政改革推進計画「進行状況」の「5広報広聴活動の充実」について	<ul style="list-style-type: none"> ・平成26年度は市民満足度調査とはしていないため空欄としているが、今後調査の実施予定は？目標設定している以上、実績及び達成率把握すべきでないか ・多数の事業推進手掛けており、担当課において手応えを感じている項目も多数あると思われるが、第三者には伝わらない部分もある。 	<ul style="list-style-type: none"> ・平成26年度においても市民意識調査は実施しておりますが、質問項目を変更したことにより、単純に5点満点での実績が出せなかったため、空欄とさせていただいたものです。「満足度」という点においては、その上欄の「実績」部分に「すみやすさ」の視点で記述させていただいております。 ・総括において、「項目別のコメント」や「取組の課題」を追記させていただくことで、理解をしていただける内容を検討いたします。