事前質問一覧表

＜基本方針１　効率的・効果的な行政サービスの提供＞

追 加 資 料 １

| 整理番号 | 取組項目 | 回答課 | 事前質問 | 回答 |
|---|---|---|---|---|
| 4 | 市民課（総合窓口）業務に民間活用の検討 | 市民課（総合窓口） | 実施を見合わせることとした最大の要因は何でしょうか。 | 職員の窓口業務及び入力業務のスキル低下により、委託事業者への監督や困難案件への対応が難しくなるため、市民サービスの向上につながらないこと、また、景気の影響や昇給等に伴う人件費の上昇により委託料が増加していくため、人件費の削減につながらないこと等から、実施を見合わせることとしました。 |
| 4 | 市民課（総合窓口）業務に民間活用の検討 | 市民課（総合窓口） | さいたま市への視察でメリットとなる情報はありましたか。 | さいたま市からは、窓口の民間委託により、安定した労働力が供給されることがメリットであるとの回答がありました。<br>また、窓口の民間委託とともにワンストップサービスを実施しており、これらの取組みについても併せて視察を行うことができました。 |
| 4 | 市民課（総合窓口）業務に民間活用の検討 | 市民課（総合窓口） | 民間活用の業務委託実施の可否に関して、関係各課との協議の中でどのような課題や問題点が抽出されましたか。<br>また、導入自治体との意見交換の中でどのような課題や問題点が議論されましたか。<br>最終的に、経済的側面の評価を含めて、当初の「民間活用の検討」計画の実施の見合わせを決定した最大の理由はどのようなことだったのでしょうか。 | 民間活用の業務委託の実施については、偽装請負等の対策に必要な業務スペースを確保することや、総合窓口としての幅広い業務を委託するために多額の費用が生じること等が課題となります。また、導入自治体の視察においては、導入時だけではなく、運用していくうえでの課題などを意見交換しました。<br>これらを踏まえ、職員の窓口業務及び入力業務のスキル低下により、委託事業者への監督や困難案件への対応が難しくなること、また、景気の影響や昇給等に伴う人件費の上昇により委託料が増加し、人件費の削減につながらないこと等から実施を見合わせることとしました。 |
| 5 | マイナンバーカードの発行促進 | 市民課（総合窓口） | 国によるマイナンバーカード普及のための施策により、マイナンバーカードの発行部数が令和２年度は大幅に増加したと思いますが、目標値がとても高いマイナンバーカード発行促進に関して、国の施策を含めて令和３年度における目標達成のための秘策があるのでしょうか。 | 国では、マイナンバーカードを活用した手続きのワンストップサービスの実現に向け検討を進めています。こうした国の施策に合わせた周知を行うとともに、マイナンバーカード取得の大きなメリットであるコンビニ交付サービスの普及の促進など、マイナンバーカードの発行促進を図っていきたいと考えています。 |
| 7 | 日曜開庁の見直し | 企画政策課 | 現時点での、「日曜開庁の見直し」に向けた検討状況はどのようになっていますか。<br>課題や問題点の整理は、どこまで進んでいますか。 | 毎年度、日曜開庁を実施している部署へのヒアリングを行い、ヒアリングを通して、利用状況や市民ニーズを把握するとともに、年度ごとにその時勢に対応した実施頻度や実施業務の内容について検討しています。<br>また課題については、日曜日に職員を割り当てている分、平日の職員が手薄になることによって、平日の待ち時間が増えている傾向にあることや関係機関が開庁していない場合があり、市民の用件を日曜日に完結できないことが挙げられます。 |
| 7 | 日曜開庁の見直し | 企画政策課 | メリットとデメリットの検討を行っていますか。 | メリット：平日に来庁できない市民が日曜開庁を利用し手続きを行うことができるため、市民サービスの向上に繋がっていると考えます。<br>デメリット：日曜日に職員を割り当てている分、平日の職員が手薄になることによって、平日の待ち時間が増えている傾向にあります。関係機関が開庁していない場合があり、市民の用件を日曜日に完結できないことがあります。 |
| 11 | 防災体制の充実 | 消防防災課 | ２０１９年の台風１９号の対応を踏まえて、現時点での地域防災計画の改定や判別行動マニュアル等の見直しの検討状況はどのようなものになっているのでしょうか。<br>今後の進め方はどのようなものでしょうか。<br>また、市民への周知・浸透計画はどのように考えているのでしょうか。 | 班別行動マニュアルについては、各班において毎年度、人事異動や機構改革を反映した見直しを依頼し、修正を行っています。そうした中、令和2年度は令和元年台風19号の教訓や検証、新型コロナウイルス感染症対策を踏まえた見直しを依頼し、課題に対応しました。地域防災計画については、上記の見直しの他、平成31年以降に発生した災害の教訓や検証、国・県の計画改訂を反映させた改訂を予定しています。市民の皆様には、引き続き広報くきや市ホームページ等を活用し、防災に関する情報を提供・周知していきます。 |
| 11 | 防災体制の充実 | 消防防災課 | 備蓄保存水の購入について計画が達成できなかった理由について具体的にお示しください。 | 令和元年台風19号の際に備蓄用保存水を使用したため、毎年の購入数量に台風19号時に使用した分を加えたものを令和2年度目標数としていました。しかし、使用した保存水の中に令和2年度末に使用期限を迎えるものが一部含まれており、2,652リットル分を購入することで使用した分を補充でき、当初予定していた備蓄量を達成できたことから、264リットル分の購入を見送ったものです。 |

事前質問一覧表

追 加 資 料 １

＜基本方針２　効率的・効果的な行政運営＞

| 整理番号 | 取組項目 | 回答課 | 事前質問 | 回答 |
|---|---|---|---|---|
| 19 | 事務改善（職員提案）の推進 | 企画政策課 | 成果・効果欄に記載のある制度の見直しについてお示しください。 | これまでの職員提案制度については、職員から提案がなされた後に、内部機関による提案の採用の可否についての審査を行った後、採用となったものについて実施する流れであったため、提案の実現までに時間を要していたこと、また、提案に当たっては、効果や効率性を詳細にまとめた提案票を作成し提出する必要があったことから、提案するハードルが高くなっていたところです。このような課題に対応するため、審査及び提案票の簡略化と事務改善と連動するような仕組みに改め、気軽に職員提案を行えるような制度の見直しを行いました。 |
| 20 | 研修の充実による人材育成の推進 | 人事課 | 市独自の研修及び市独自研修を実施した効果についてお示しください。 | 市独自の研修については、新規採用職員研修や人権研修、職員全体研修、手話研修等を実施しています。<br>各研修とも、市職員として必要となる基礎的な知識や心構えの習得を図ることを目的に実施しており、特に新規採用職員については、講義型の研修の他、体験研修やOJT等により、市民目線に立った職員の育成に努めているところです。<br>これらの研修については、技能面よりも、あるべき市職員としての考え方や心構えについての研修となっているため、求められる職員像の実現に寄与しているものと考えています。<br>今後も長期的な人材育成の観点から、内容の見直し等を行いながら、引き続き各種研修を継続して実施していきたいと考えています。 |
| 20 | 研修の充実による人材育成の推進 | 人事課 | ＱＣ（ＱＡ）研修などは、どのようなものをどの程度実施していますか。<br>新任管理職の研修は、どのような研修を実施していますか。<br>ベテラン管理職にはどのような研修を実施していますか。 | 市職員のＱＣ（ＱＡ）研修としては、職員の経験年数に応じ、彩の国さいたま人づくり広域連合が実施する階層別基本研修や、三市一町共同研修会が実施する階層別研修、応対能力養成研修等に職員を派遣しているところであり、若手職員は概ね１，２年に１回の研修受講機会があるところです。<br>また、新任管理職向けの研修としては、所属長としての役割やマネジメントに関する説明を行う「新任課長級研修」の実施に加え、課長級以上の職員について、リスクマネジメント等について学ぶ三市一町共同研修会の「マネジメント研修」へ派遣しているほか、令和3年5月には、市独自研修として副部長級職員を対象にトップマネジメントを学ぶ「マネジメント研修」を実施したところです。 |
| 21 | 人事評価制度の推進 | 人事課 | 勤勉手当への反映状況について、対象職員の割合及び金額についてお示しください。 | 人事評価結果の勤勉手当への反映については、前年度の業績評価結果を翌年度の勤勉手当に反映しています。令和2年度の業績評価結果の反映状況は、成績上位者に対する増額調整が931人中22人（2.4%）で成績下位者に対する減額調整が931人中12人（1.3%）でした。なお、金額については職員に公開していませんので、差し控えさせていただきたいと存じます。 |
| 23 | 女性職員の管理職への登用推進 | 人事課 | 全職員のうちの女性比率及び女性職員のうちの女性管理職職員の比率についてお示しください。 | 令和3年4月1日現在における、全職員の内の女性比率は、41.2%となっています。<br>また、同日現在における、女性職員のうちの女性管理職職員（課長補佐級以上）の比率は、12.3%となっています。 |
| 24 | 時間外勤務の削減 | 人事課 | 時間外勤務を減らすために、早朝出勤を求めるような実態はなかったかお示しください。 | 時間外勤務縮減のための早朝出勤については、実態がありません。<br>なお、業務上、始業前に勤務が必要な場合については、時間外勤務手当が支給されることとなります。 |

＜基本方針３　健全な財政運営＞

| 整理番号 | 取組項目 | 回答課 | 事前質問 | 回答 |
|---|---|---|---|---|
| 35 | 水道事業の健全運営 | 上下水道経営課 | 適正な水道料金の検証のため、収支バランスの将来予測を実施したとありますが、水道料金の改定について検討しているのでしょうか。 | 水道料金については、毎年度決算の数字を基に収支バランスを検証し、水道事業の安定運営に努めています。<br>令和２年度は、令和元年度決算を基に検証したところ、現行の料金水準で安定運営が可能という判断に至ったため、水道料金の改定について、検討していません。 |
| 39 | 補助金・負担金等の見直し、精査 | 財政課 | 令和２年度に新規に補助金４件を追加されていますが、内容、金額等についてお示しください。 | 令和２年度に新たに見直し対象とした補助金は、以下のとおりです。<br>・地域活動の拠点整備事業補助金　R2予算額　10,000,000円<br>集会施設の増築、改築、修繕工事や備品の整備を補助するものです。<br>・くきふれあいタクシー（補助タク）事業費補助金　R2予算額　14,400,000円<br>高齢者、障がい者その他の交通弱者の移動手段の確保をするものです。<br>・消防団運営交付金　R2予算額　11,920,000円<br>消防団の運営を補助するために交付金を交付するものです。<br>・商店街環境整備事業補助金　R2予算額　1,040,000円<br>商店街の売り上げ増加に繋がる施設整備に対して、費用の一部を助成するものです。 |
| 44 | ふるさと納税の受入れ推進 | 久喜ブランド推進課 | 令和３年度年次計画の＜返礼品の充実＞の中で、<br>・企業版ふるさと納税及びガバメントクラウドファンディングについて検討<br>とありますが、現時点ではどのようなものをイメージしているのでしょうか。 | 企業版ふるさと納税及びガバメントクラウドファンディングのいずれも、寄附金の使途となる具体的なプロジェクトを示す必要があります。まずは、ふるさと納税の担当課である久喜ブランド推進課が所掌する観光・産業振興等をテーマにプロジェクトを立ち上げ、ノウハウを得た上で、プロジェクト募集の対象を全庁へと広げていきたいと考えています。 |
| 44 | ふるさと納税の受入れ推進 | 久喜ブランド推進課 | 令和元年度と比べると、大幅に寄附件数が伸びていますが、どのような施策が効果的でしたか。<br>令和３年度の計画の中でポイントとなる点についてお示しください。 | 久喜市商工会青年部の協力を得て、新たな返礼品の開拓を行ったことや、事業者を対象とした説明会・相談受付を行った結果、令和２年度中に４１件の返礼品を追加し、追加した返礼品に対して１００件を超える寄附申し込みをいただきました。令和３年度についても、引き続き、取扱事業者の募集や新たな返礼品の開拓など、返礼品の充実に努めていきます。 |
| 46 | 市有財産の有効活用の推進 | 企画政策課 | 鷲宮総合支所を生涯学習センターとして活用することになりましたが、そのコンセプトや民意が反映されるような方策についてお示しください。 | 鷲宮総合支所における生涯学習施設の設置については、市民大学、高齢者大学など、本市における生涯学習の活動拠点となる施設として、以前より市民の皆様から設置のご要望をいただいていたことを踏まえ、早期実現を目指し整備を進めています。 |

委員会意見一覧表

追 加 資 料 1

＜基本方針１　効率的・効果的な行政サービスの提供＞

| 整理番号 | 取組項目 | 回答課 | 委員会意見 | 回答 |
|---|---|---|---|---|
| 2 | 介護予防ボランティア（はつらつリーダー）の育成 | 高齢者福祉課 | スキルアップ研修について、実施内容の見直しを行うなど、参加者の増加に努められたい。 | スキルアップ研修は、リーダーの指導技術を維持向上させ、各会場の指導役となるリーダーが適切かつ安全に参加者を指導できるよう実施するものです。研修の在り方については、密を防ぐなど新型コロナウイルス感染症予防対策を講ずる必要もあることから内容を含め検討する予定です。 |

＜基本方針２　効率的・効果的な行政運営＞

| 整理番号 | 取組項目 | 回答課 | 委員会意見 | 回答 |
|---|---|---|---|---|
| 20 | 研修の充実による人材育成の推進 | 人事課 | 研修受講者が研修で得た知識を職場にフィードバックできる仕組みについて検討されたい。 | 職員が研修を受けた後は、報告書を作成し、所属長の確認後に人事課へ提出することとなっています。<br>一部の所属については、研修内容が業務に関連するものについては、資料等を課内で供覧するなど、情報共有を行っているところです。また、市独自研修である政策形成能力向上研修については、発表会に関係所属長が参加しているほか、庁内掲示板等を通じ、発表内容を他の職員も閲覧できるようにしているところです。<br>今後も、職員が研修で得た知識の職場へのフィードバックについて、より有効な方法を検討していきます。 |
| 23 | 女性職員の管理職への登用推進 | 人事課 | ワークライフバランスを推進し、女性職員が管理職として職務に邁進できるような環境の整備に努められたい。 | ワーク・ライフ・バランスの推進に向けては、課長補佐級以上の全ての管理職を対象に「イクボス宣言」を実施し、性別問わず職員が仕事と私生活の両立を図ることができるよう努めています。<br>また、女性職員キャリアアップ研修や、各種研修機関への女性職員の派遣のほか、仕事と子育てとの両立や、昇任等への悩みや相談事がある女性職員が、先輩女性職員と相談を行うことにより課題解決を図る、女性職員メンター制度を実施しています。<br>今後もこれらの取組みを通じて、女性職員が管理職として職務に邁進できるような環境の整備に努めていきます。 |
| 24 | 時間外勤務の削減 | 人事課 | 「時間外上限シート」の分析を課内全員で検討し、問題意識を共有するなど、「時間外上限シート」を活用することで、時間外勤務の削減に努められたい。 | 「時間外上限シート」については、所属職員の時間外勤務の状況を一元的に把握できることから、特定の職員への時間外勤務の偏り等を把握することに有効であると考えています。<br>このため、毎月上旬に前月分の時間外勤務の状況を「時間外上限シート」に集計し、その結果を所属内で分析するなど「時間外上限シート」の活用方法について、引き続き検討を進めたいと考えています。 |
| 24 | 時間外勤務の削減 | 人事課 | 所属所ごとに繁忙期が異なるため、ノー残業デーの設定について一律水曜日、木曜日とするのではなく、職員ごとに設定できるよう検討されたい。 | ノー残業デーについては、長時間勤務の抑制等、職員のワーク・ライフ・バランス推進のために、全庁を挙げて実施することとしており、原則として水曜日及び木曜日に実施することとしています。<br>業務の繁閑等に併せ、所属所ごとにノー残業デーを別の曜日に設定することも可能であると考えられますので、どのような方法が良いか、取組みの趣旨を踏まえた上で、有効な方法について今後検討していきます。 |

＜基本方針３　健全な財政運営＞

| 整理番号 | 取組項目 | 回答課 | 委員会意見 | 回答 |
|---|---|---|---|---|
| 33 | スクラップ・アンド・ビルド予算編成の推進 | 財政課 | 新規事業が発生する場合、極力スクラップ化に努めるなど、スクラップ・アンド・ビルドの徹底に努められたい。 | 新規事業の実施については、既存事業の効率化や廃止により新たな財源を確保するよう、これまでも周知・徹底してきましたが、令和４年度当初予算編成においても、予算要求に当たり、事前に所管課とのヒアリングを実施するなど、更なるスクラップ・アンド・ビルドの徹底について検討していきます。 |
| 33 | スクラップ・アンド・ビルド予算編成の推進 | 財政課 | 各所属所において、予算執行の過程で可能な限り執行額の削減に努められたい。 | これまでも予算編成方針を定めるに当たって、執行方法や執行体制の徹底した見直しと創意工夫により、最少の経費で最大の効果を上げるよう周知・徹底してきましたが、令和４年度当初予算編成においても、これまでの手法を見直し、既存事業の更なる改善等に取り組むよう周知していきます。 |
| 39 | 補助金、負担金等の見直し、精査 | 財政課 | 団体の実施事業について、経費を削減しつつ、より良い事業が実施できるよう、他自治体の事例を参考とし、更なる精査に取り組まれたい。 | 補助金及び負担金の見直しについては、令和２年度においても「久喜市補助金等の見直し方針」に基づくチェックを実施しました。<br>今後については、新たな視点での見直しを進めるため、他の自治体の手法等を参考にしながら、見直し基準の改定を検討していきます。 |