

令和7年度 第7回秦野市行財政調査会における委員からの主な御意見について

議事1 第2期はだの行政サービス改革基本方針実行計画について

箇所	委員御意見	事務局の対応
計画の体系	<p>(今後の課題として)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「1 仕事の改革」がDX関係の取組のみになっている点がやや気になる。DX推進計画と連携している項目と、それ以外の項目とに分けて、DX関連以外の仕事の改革に関する項目も位置づける方がよいのではないかと思う。 ・例えば、EBPMの考え方に基づく施策マネジメントの仕組みの導入や業務プロセスの見直しなど。 	御意見を踏まえて、毎年度の実行計画の改定にあたって、取組内容を検討していきます。
計画の目指す姿	<p>(今後の課題として)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・職員はすべての業務・改革の主体であるため、職員が変わることによって改革全体が一層進展することが想定できると思う。5つの柱がフラットな関係になっているが、「職員づくりの改革」が全体のエンジンにもなっていくようなイメージが描けるとよいと思う。 ・関連して、「市民の幸福度や満足度に結びついているか」という視点に加えて、「職員のやる気や満足度に結びついているか」という視点も重視し、CSとESの相乗効果を目指してもよいのではないかと思う。 	御意見を踏まえて、表現を検討します。
柱1「仕事の改革」 「1-1 サービスの質を高める行政のデジタル化等の推進」について	<p>会議ではもう一步踏み込んで、アウトリーチ型支援やナッジ理論の活用などにより「誰1人取り残さない」取組が必要という議論がなされたが、上記表現に含まれていると整理されているか。もう一步表現するなら、次のようなものはどうか(下線部追加)。 『行政手続等のデジタル化を進めるとともに、必要なサポートや対面の良さも残すことで、あらゆる市民にとって便利でやさしい窓口サービスの実現に向けた取組を推進し、「市民のウェルビーイング(暮らしやすさや幸福感)」を高めることにつなげます。』</p>	御意見を踏まえて、文章を整理します。
柱2「職員づくりの改革」 「2-1 組織力を高める職員づくりの推進」について	<p>秦野市の組織能力を高めるために最も大事なことは、職員や管理職に主体性を発揮してもらうことだと考える。自立性、責任感は成長を促すため、この点を意識していただきたいと思う。</p> <p>職員づくりの基本方針に関連して、女性の視点をより明確に位置付けてはどうかと感じる。現在、秦野市では、管理職以上に占める女性の割合は依然として少ない状況にあり、また女性職員の中には管理職を志向するモチベーションが必ずしも高くないという課題も見られると考える。そのため、単に「誰もが活躍できる職場づくり」という理念にとどまらず、 例えば ・女性職員のキャリア形成支援 ・管理職候補となる女性人材の育成 ・管理職の働き方の見直し といった観点を「職員づくり」の中に明確に位置付けることで、組織全体の多様性と持続可能な人材確保につながるのではないかと考える。</p>	<p>職員づくり基本方針実施計画における職員の意識改革に係る取組の参考にさせていただきます。</p> <p>職員づくり基本方針実施計画と女性職員の活躍を推進するための特定事業主行動計画の策定に当たり、参考にさせていただきます。</p>

箇所	委員御意見	事務局の対応
柱2「職員づくりの改革」 「2-1 組織力を高める職員づくりの推進」について	<p> 職員の意欲や働きがいが高めるという観点について、もう一步踏み込んだ視点があってもよいのではないかと感じる。 現在の行政組織では、数年ごとのジョブローテーションが基本となっており、その結果として専門性の蓄積が難しく、仕事の成果や成長を実感しにくいという側面もあるのではないかと思う。 今後の職員づくりにおいては、幅広い経験を積むことに加えて、一定の分野で専門性を高めていくようなキャリア形成の視点も意識していくことが、職員のやりがいや組織力の向上につながるのではないかと考える。 </p> <p> 「2-1-1. 意欲の高い人材の確保と誰もが活躍できる職場づくりの推進」が、指標を含めて「心理的安全性」を重視した内容となっており、それはそれでよいと思うが、職員の意欲やチャレンジ精神も重視したい(指標としても追加したい)気がする。 </p> <p> メンタルヘルス不調による休職者数という指標について 例えばストレスチェック等をされている場合はそのスコアを指標として設定することもあり得るのではないか。そのようなものがない場合、現行通り人数で設定するのはよいのか。職員における割合にすることもあり得るか。 </p> <p> 人事評価上位及び下位の割合を指標としている理由・目的について教えていただきたい。行政職員として一定の知識やスキル・ノウハウを有している人が、一定割合以上になるようにという趣旨か。 </p> <p> 「2-1-3. 意識改革や感性を磨く人材育成の場づくり」の指標について、「人事評価上位及び下位の割合」の意味が少しわかりにくいですが、人事評価が絶対評価で行われており、「上位」の評価を20%以上に増やし、「下位」の評価を1.5%以下に減らす、という意味か。内向きで評価方法・評価項目にもより、わかりにくい指標とも感じる。評価で重視している点を具体的に取り上げて指標化の方がよいのではないかと思う。また、「自己啓発学習活動の助成件数」は、趣旨としてはよいと思うが、職員数に対して件数があまりにも少ないため、もう少し職員全体の変化を捉える指標(職員意識調査の結果等)の方がよいのではないかとも思う。 </p>	<p> 御意見を踏まえて、職員づくり基本方針実施計画における、キャリアパスのあり方の中で、調査研究を進めていきます。 </p> <p> 御意見を踏まえて、再度、指標の設定について検討します。 </p> <p> メンタルヘルスの職員割合を指標とすると、0.8%等の数字となるため人数としています。御意見を踏まえて、再度、指標の設定について検討します。 </p> <p> 本市の人事評価では、知識やスキルなど能力のほか、改革意欲や主体的に学ぶ姿勢も評価対象となることから、本取組に応じた指標としています。 </p> <p> 本市の人事評価は、意欲、姿勢、能力、実績などの各項目における点数を合算した絶対評価で行われており、「上位」の評価を20%以上に増やし、「下位」の評価を1.5%以下に減らすことを目的としています。 自己啓発学習活動の助成件数を指標とすることについては、御意見を踏まえて、再度、指標の設定について検討します。 </p>
その他	委員名簿について、役職の時点は、令和8年3月31日現在が正しいか。	御意見のとおり、修正します。

議事2 はだの行政サービス改革基本方針実行計画に係る評価報告書案について(報告)

箇所	委員御意見	事務局の対応
<p>「総括評価」 今後の取組に向けて</p>	<p>全体を通じ、会議での意見を丁寧に反映し、今後の改善点の指摘等をより具体的に示していただけたと思う。 市民の声を届けるだけでなく、発信することもモチベーション向上に資するという会議での議論を反映するため、下線部追加の提案をさせていただく。</p> <p>「そこで、…探求型の研修やその成果を発信するなどにより職員のアイデンティティーやモチベーションを高めるなどの取組も重要である」</p>	<p>御意見を踏まえ、修正します。</p>