

## 令和 6 年度第 1 回 越前市政システム改革推進委員会

日時：令和 6 年 7 月 1 2 日（金）

午後 2 時

場所：市役所 3 階 大会議室

### 会 議 次 第

1 開会

2 委員等紹介

3 委員長選出

4 協議事項

（１）行財政システム改革プランの取組みについて . . . . . 資料 1

（２）市民の幸福に関する条例（仮称）の制定に向けた取組みについて  
. . . . . 資料 2

（３）その他

5 閉会

# 行財政システム改革プラン の主な取組みについて

人事・法制課

# 行財政システム改革プランの目標



「市民と職員のウェルビーイングの向上」を目指すため、取組みを行っていく際に基本とする目標として、次の3つを定めています。

(基本目標)

## 市民の笑顔

市民に喜ばれる市役所を目指します  
【市民サービス改革】

## 職員の笑顔

活気のある市役所を目指します  
【市役所風土改革】

## 未来の笑顔

持続可能な越前市を目指します  
【財政改革】

(最終目標)

市民と職員の  
ウェルビーイング  
の向上

# 日本一わかりやすい市役所づくり



## ■市民にわかりやすい窓口づくり

- ・ 業務内容や各課への導線を分かりやすく示す案内表示を設置
- ・ 窓口付近のキャビネットをなくし（2階～5階）、来庁者からも職員からも窓口を見やすく



### ■取組みの効果

- ・ 案内表示を見ながらスムーズに目的の窓口へ来庁される方が増えた。
- ・ 来庁者と職員の間の見通しが良くなり、以前よりお客様に気づきやすくなった。

### ■次に目指すもの

プラン目標値

窓口での職員対応の向上

市職員の対応が良いと感じる市民の割合 90%以上（R8末）



# 日本一わかりやすい市役所づくり



## 現在進行中



### お役所言葉の改善

- ・ お役所言葉を改善し、市民にわかりやすい市役所を目指すため、職員向けの「お役所言葉改善ガイドライン ver.1.0」を7月に策定。

#### (改善の主なポイント)

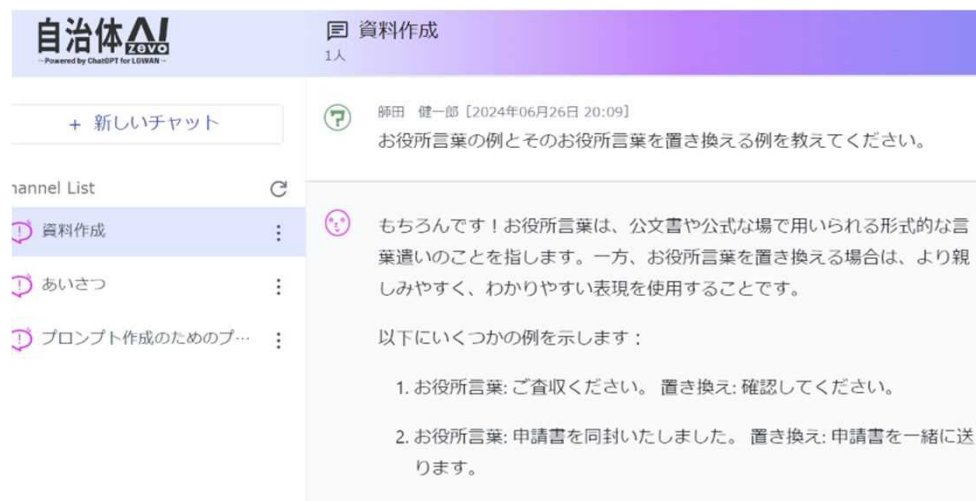
- ・ 堅苦しい言葉や大げさな表現、市民に馴染みのないカタカナ語や略語などの使用を控える
- ・ フォントを工夫する・・・UDフォントを使用、文字を大きく
- ・ 簡潔な文書を心がける
- ・ 5W1Hを意識する

➡ 今後も、順次、最新の読み替え事例の追加など、ガイドラインの内容の拡充を実施していく。



## ■ AIなどデジタル技術を活用した業務効率化

- ・ 職員が利用可能なA I ツールを導入し、会議録や資料作成の時間を短縮



このほか、  
今年2月から保育園  
などに保育士の事務  
作業を軽減する業務  
支援システム導入



### ■ 取組みの効果

- ・ A I の活用により会議録の作成時間が **4 割程度短縮** 可能に。  
(利用状況) 34 所属中 17 所属が会議録の文字起こし等に利用 (R6. 6月末現在)

### ■ 次に目指すもの

- ・ A I 等のより有効な利用方法等の確立と職員への浸透

# DXの推進



## 現在進行中



### 手のひら市役所（申請のオンライン化）の推進

- ・市ホームページ掲載の申請すべてのオンライン化を目指し、5～6月で各課の手續と課題の洗い出し完了。
  - ・8月に職員等を対象としたDX啓発研修会を実施予定。  
あわせて、オンライン化の準備が整ったものを先行して公開開始
- 【目標】 オンライン化可能な申請手續すべてをR6年度中にオンライン化

### テレワーク対象の拡大

- ・テレワークを働き方の選択肢の一つとして位置付ける新運用を7月から開始。

7月～ ・窓口業務が少ない職場など、テレワークに取組み易い職場から先行して実施、順次拡大

頻度や実施方法は職場状況に合わせ最適化

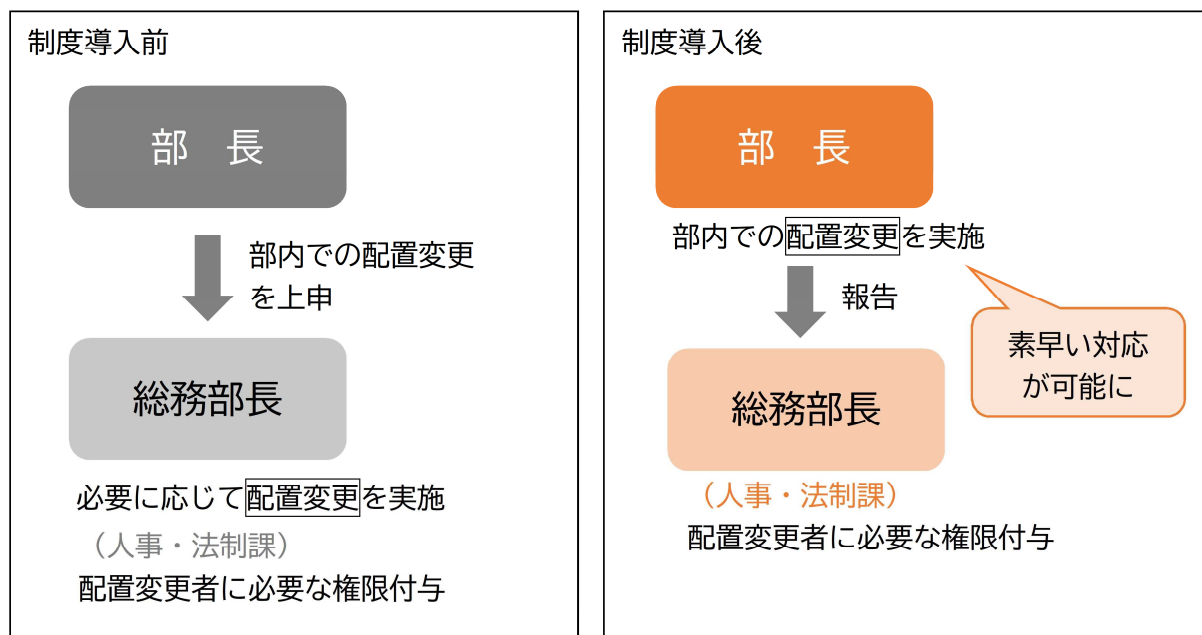
- ・管理職（三役、部長等を含む）が率先してテレワーク実施  
管理職は、月1～2回程度テレワークし、課題箇所を見つけ、テレワーク可能な業務を拡大

➡ スモールスタートで課題をつぶし、ノウハウを共有。随時見直す。



## ■部長権限での部内異動のルール化

- ・部長権限での自由な部内異動（部内での兼務）をルール化



## ■取組みの効果

- ・4月以降、部長権限で3件の部内異動を実施  
(実施例) 課を超えた給付金事務チームの結成、育児休業者がいる課のフォロー  
➡ 突発的な業務量の増大など業務の状況に応じ、早期かつ柔軟な対応が可能となった。

## ■次に目指すもの

制度の積極的利用により長時間労働をなくしていく  
市の超過勤務目標 1人当たり月10時間以内



# 組織活性化

## 現在進行中

### ウェルビーイングの見える化による職場改善

- ・「仕事にやりがいを感じるか」「自分がきちんと評価されていると感じるか」といった項目について、定期的な職員アンケート調査を実施するとともに、超過勤務データなどと合わせて分析。

(R6 調査実施スケジュール) 5月、8～9月、12～1月

| R6. 5月の調査結果 | 市職員の仕事にやりがいを感じる | 市民サービスの向上を意識して仕事をしている | 自分がきちんと評価されていると感じる | 上司や同僚を信頼している | これからも市職員として働きたい |
|-------------|-----------------|-----------------------|--------------------|--------------|-----------------|
| 回答者平均       | 3.49            | 4.02                  | 3.4                | 4.1          | 3.46            |

5(当てはまる)、4(やや当てはまる)、3(どちらとも言えない)、2(あまり当てはまらない)、1(当てはまらない)の5段階で調査

#### 【調査結果から見てきたこと】

- 「仕事のやりがい」や「きちんとした評価」を職員を感じ取る  
→ 市職員として働く意欲が上がる(必ずしも超過勤務との相関ではない)
- ・部局職員の毎月の超過勤務データ等を各部局長に共有(見える化)  
➡ 部長権限での部内異動や業務の削減等、部局レベルの職場改善の取組みを活性化



## ■事業のスクラップや最適化など

- ・令和6年度当初予算の編成において、事業のスクラップや実施時期の見直し、新たな財源確保を行うことで、全体で115件約5.4億円の財源を確保。



## 現在進行中



### 安定的な資金調達

- ・長期金利の上昇が見込まれることから、安定的な資金調達が可能となるよう、資金調達の多様化を目指す。
  - ➡ 資金調達の多様化の方法の一つとして、市場公募債の発行などが考えられるが、本市単独では発行規模やノウハウが不足することから、県に対し、県内市町との共同による地方債の発行などを要望していく。

# チャレンジする組織風土づくり



## 現在進行中



### 市役所変えよっさ推進員の取組み

- ・市役所の行政改革やDXを推進する中心的人材（職場の改革の旗振り役&窓口）として、各課から「市役所変えよっさ推進員」を選出  
※R6年度から課の業務として正式に位置付けている
- ・行財政システム改革の考え方やDXのためのテクニック等の研修を定期的 to 実施し、人材育成を進めている。
- ・申請のオンライン化などの課の取りまとめを担う。

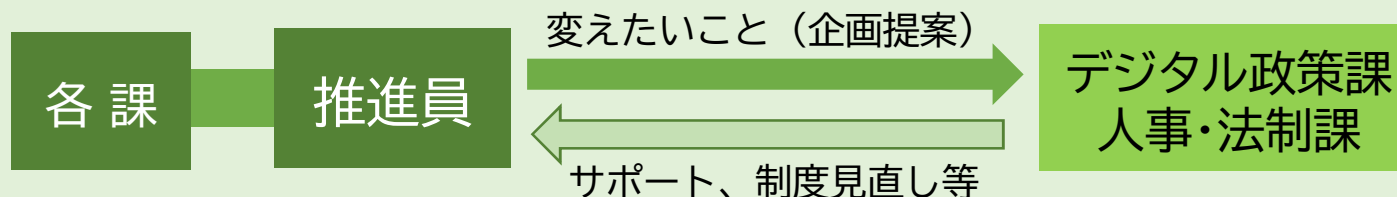
#### 【R6年4～6月に実施した主な研修内容】

- ・行財政システム改革推進プランについて
- ・手のひら市役所の推進について（申請のオンライン化、業務棚卸）
- ・生成AIの利活用について

- ➡ 今後の取組み
- ・業務削減研修（仮称） 8～9月頃
  - ・職員行動指針の策定 8月頃～
  - ほか

#### 推進員の役割

各課とデジタル政策課や人事・法制課とを結ぶ窓口となり、改革を推進



# 市民の幸福に関する条例(仮称) の制定に向けた取組みについて

人事・法制課

# 条例制定の方向性



## 制定の目的

将来にわたって「**市民の幸福実感の最大化**」を中心に据えて市の政策形成・市政運営を行っていくことを、市の内外に広く宣言する。

➡ **市政全体の使命(ミッション)の明確化  
統一した視点・価値観で市政を進める**

## 条例の形式

理念条例形式

(先進事例) 京丹後市「京丹後市市民総幸福のまちづくり  
推進条例」

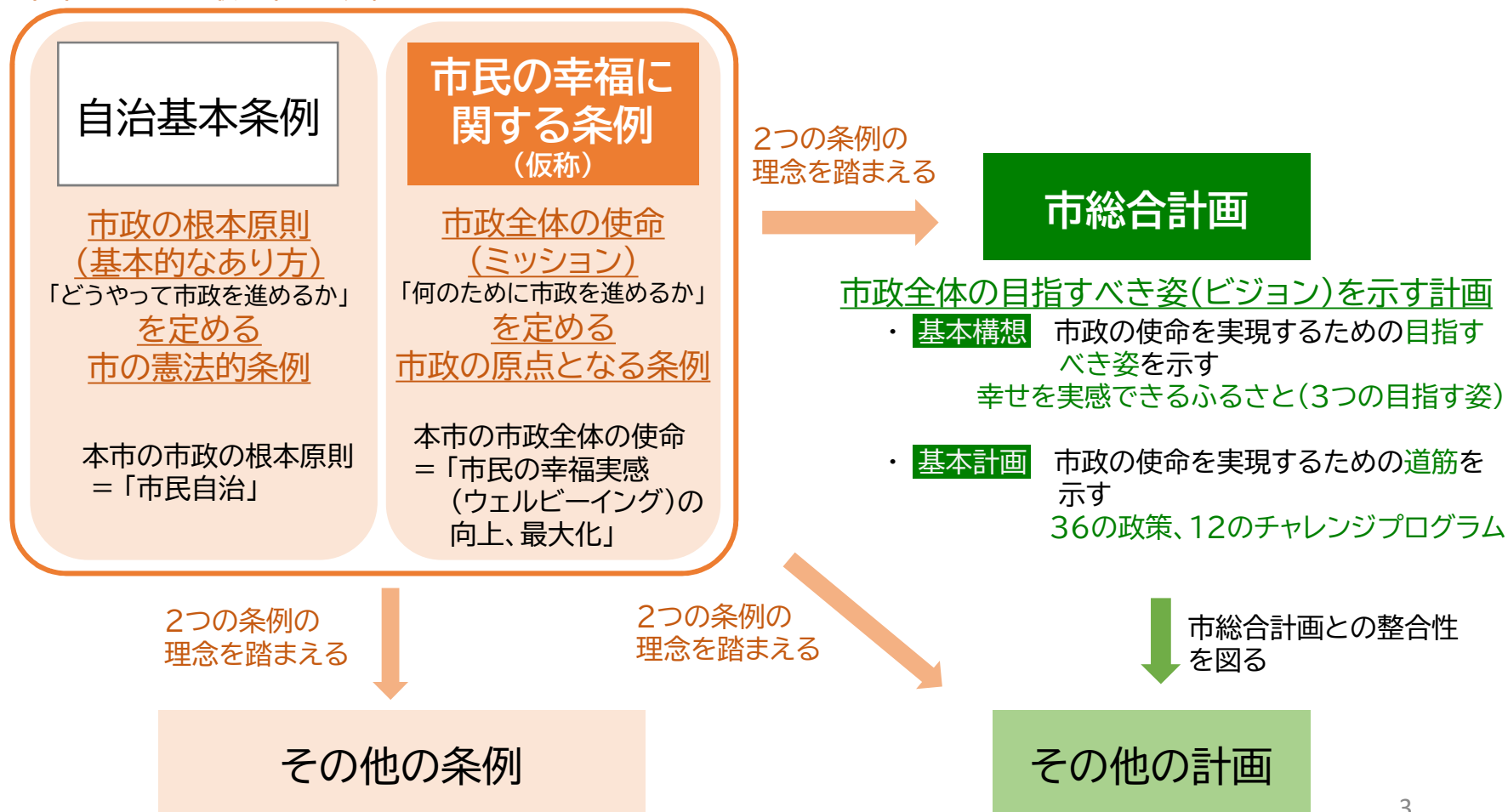
# 条例の位置付け



## 市民の幸福に関する条例(仮称)とは

- 市政全体への使命(ミッション)を明らかにするもの
- 自治基本条例と並び、本市の最上位に位置付けられる規範

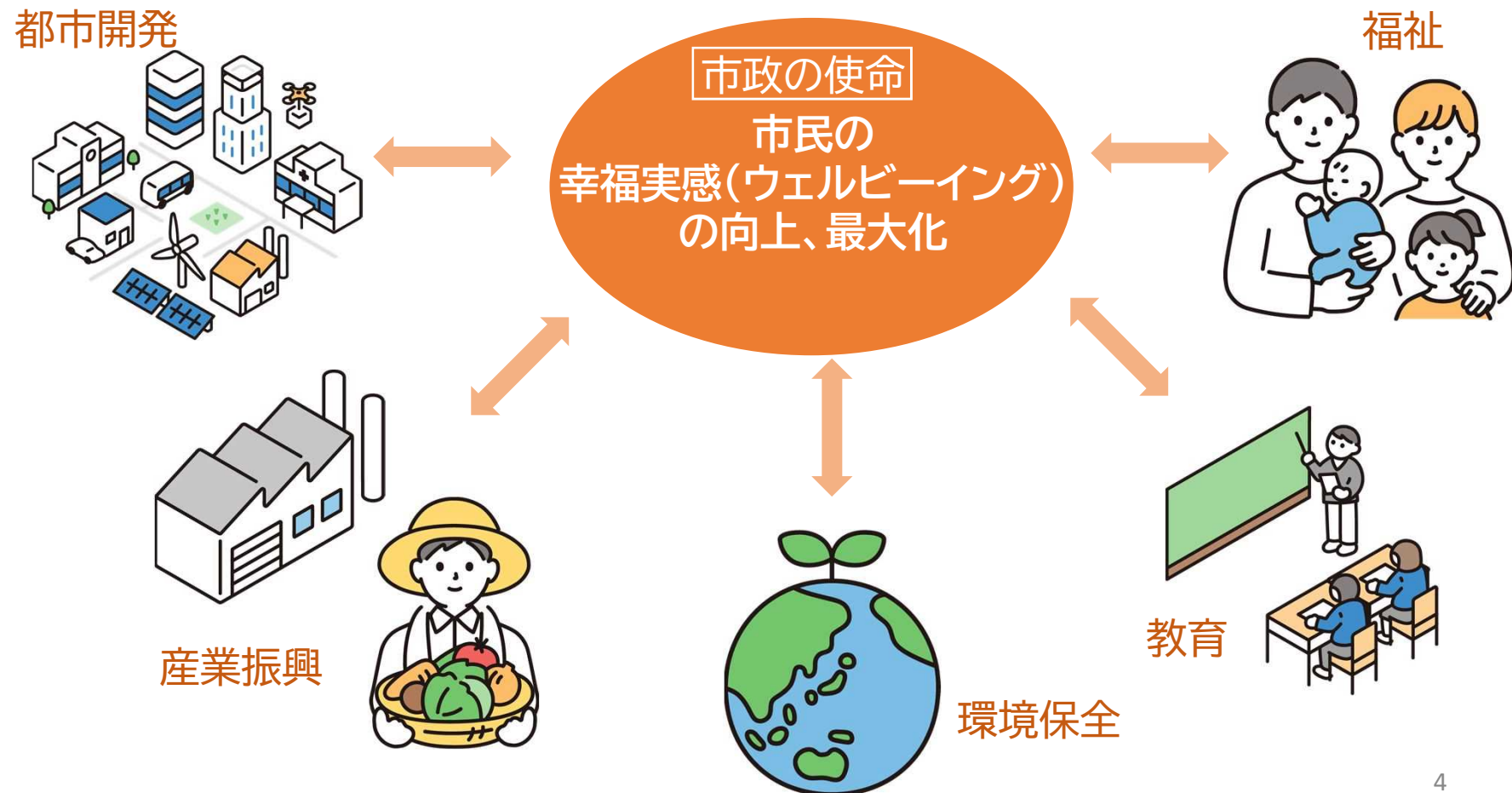
本市における最上位の規範



## 条例制定で目指すもの



市政全体の使命を明らかにすることで、『市民の幸福実感(ウェルビーイング)』の向上、最大化が図られるかという統一の視点・価値観で判断でき、総合的に市の政策を推進しやすくなり、効果的にふるさとづくりを進められます。



## 幸福実感のふるさとづくりの視点

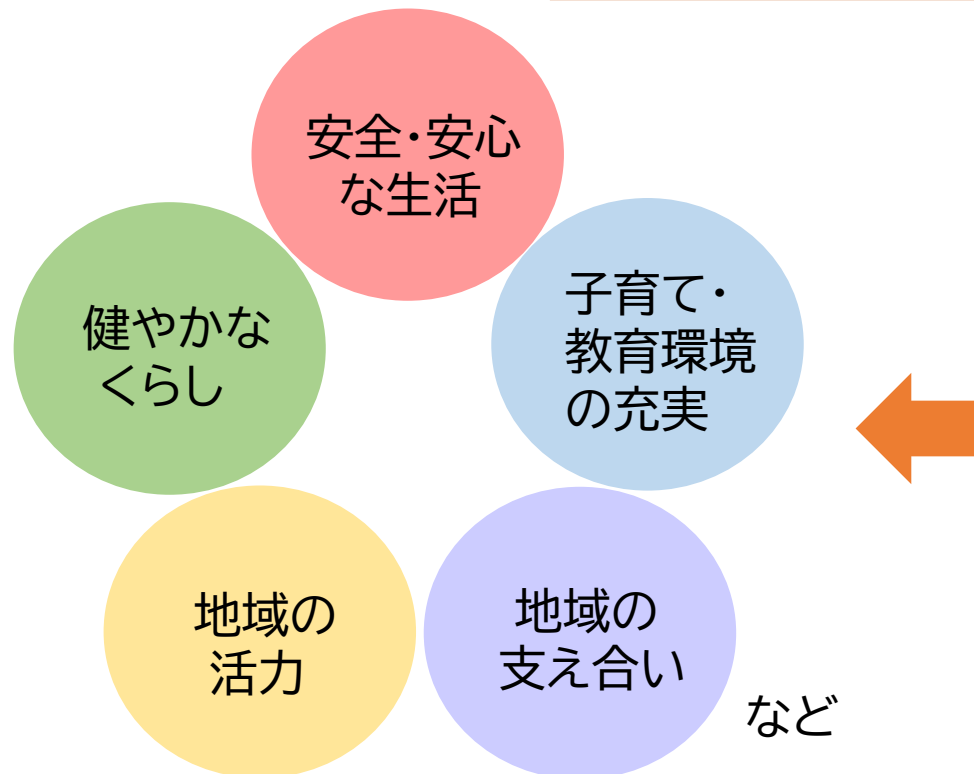


『市民の幸福実感(ウェルビーイング)』を高めるには、安全・安心な生活や健やかにくらす環境の提供といった基本的な施策の視点に加え、市民が「居場所」や「舞台(役割)」があると感じられる、もう一步進んだ視点も必要

➡ これらの視点を踏まえつつ、ふるさとづくりの視点(施策)を示す

ウェルビーイング(Well Being)

=心身ともに、かつ、社会的にも満たされた状態



つながりと自己実現

ウェルビーイングの新たな2つの視点

① 居場所  
あると感じること



② 舞台(役割)  
あると感じること



## 策定作業の進め方



- ・市内の各種団体の会合など、既存の「場」を利用し、こちらから足を運びつつ意見を集めることで、各層の意見を反映。併せてPRも図る。

**若者** 市内の大学や中学校 など

**労働者** 市内の労働者団体 など

**子育て世代** 市PTA連合会 など

**高齢者** つどい事業 など

**その他** 公式LINEアンケート、自治連合会など

- ・条例の素案等は、市政システム改革推進委員会において審議する。
- ・パブリック・コメント(又はこれに準じるもの)を実施する。

## (参考)



# 使命(ミッション)、目指すべき姿(ビジョン)等の関係について

