

## 基本施策H3 市民に信頼される市役所にします

主管課：行政体制整備室

### 個別施策

- H3-1 自ら考え、自ら発信し、自ら行動する職員（職場）を育成します
- H3-2 効果的で効率的な行財政運営を行います

### ア 施策の目的

市役所が、自律的な行財政運営を行っている。

### イ 基本施策の評価

D d 目標を達成しておらず、目的達成に向けた課題の克服などが遅れている

### ウ 成果指標（「↑」は目標値を上回ることが望ましい指標、「↓」は目標値を下回ることが望ましい指標）

指 標 名	基準値 (時期)	区 分	H29	H30	R元	R2	R3
基本施策の成果指 標 目標達成率（%）	—	↑ 目標値	95.0	100.0	100.0	100.0	100.0
		↓ 実績値	96.2	95.5	93.3	88.4	
		↓ 達成率	101.3%	95.5%	93.3%	88.4%	

### エ 評価結果の妥当性

(1) 本部会での議論を踏まえて考えると、評価結果については妥当であると判断する。

### オ 審議会における政策評価に対する意見

- (1) 自律的な行政運営はなされているようだが、外部から見ると、市役所内での縦割り感が強く、横の連携が取れていないのではないかと。
- (2) 基本施策を支える基本的な骨子は、政策評価と予算編成との連動である。行政の「めざす姿」の適切な把握と行政機能の横断的・有機的な連携を意識した予算配分、さらにその結果として「市民に信頼される」立場に立った検証が重要であると考えます。
- (3) DX推進が全く進んでいない。結果として、超過労働や定型的な業務が多く、創造的な仕事が出来ていないのではないかと。公務員としての基礎知識に加えて、ITスキルやデータ分析スキルを高める必要がある。また、会議やそのための膨大な資料作りに時間を取られているような印象を受けるので、残業時間を減らすのではなく、残業をしなくてすむような業務フローを変革するべきではないかと。
- (4) 職場力という言葉の内容をブレイクダウンし、役割を明確にして行動の基本としたことは効果があったと考えられるため、引き続きその検証が必要である。
- (5) 個別施策H3-1において、職員の仕事に取り組む姿勢を外部評価で行うのは難しい面があるという意味で、個別施策としては違和感がある。また、研修については、不適切な事務処理等不祥事の報道がなくなることから考えると、十分に機能してい

るとは言えないように思う。

- (6) 部局長主導の取組みは、時代遅れだと思う。世の中の動きが、早く、多様化している中で、現場から遠い部局長に意思決定を任せていては、大胆かつスピード感のある施策は実行できないのではないかと。
- (7) 収支改善の取組みについて、支出の効率化についての記載が大部分となっており、収入である長崎市の税収を増やす取組みについての記載が少ない。他の施策の影響が大きいとは言え、「健全な財政基盤の確立」のためには、収入の増加に向けた取組みをもう少し記載するべきではないかと。

#### カ 審議会における施策推進に向けた提言

- (1) 職員の資質向上について、定期的に人事異動がある中で、その部署における固有の事情や問題点等は短期的に把握・解決できないものも多いので、ローテーションの期間、タイミング及び引継ぎ方法等は適切に柔軟に運用するべきである。
- (2) 職員個人の資質は勿論、意欲が大切である。意欲向上を図りながら、個々の能力開発を含めた基礎知識の習得や研修を併せて実施し、より一層の人材育成及び訓練に励んでいただきたい。
- (3) 財政基盤の確立は、市民が安心して生活を送るための市政の最重要課題である。市の直近の財政状況が市民に分かるシステムや制度が望まれる。
- (4) 意思決定に係る稟議の過程が多いため、時間と労力がかかる上にそれぞれの責任感も薄まってしまっているのではないかと。この意思決定のあり方自体を大胆に変革してほしい。
- (5) メンタルヘルス改善への早急な取組みを望む。職員個々の能力及びそれらを連結する組織力の継続的な強化が必要である。そのためにも、職員個々が生き生きとした活力に満ちた職場づくりを目指してほしい。
- (6) 市役所の職員は内向きの考え方を持った人が多いように感じられる。長崎市民との接触が一番大事ではあるが、いわゆる「産学官」の産業界や大学を通じて、異なった考え方の方と交流し、意見交換する研修等の機会を増やすことも大切なのではないかと。
- (7) ICT活用においては、対象事務の効率化だけでなく、関連する業務が横断的な視点から効率化されるべきであり、そのようなシステム設計がなされるべきである。