

## 基本計画に関していただいたご意見・ご提案及び市の考え方一覧(事前提出分)(自治体経営)

No.	担当部	分野	基本施策	委員	内容	市の考え方
1	市長公室	自治体経営	行政サービス	速水	基本施策の指標に「質の高い行政サービス」と記載されていますが、行政として考える「高い質のサービス」の定義はありますか？ また、サービスの質の高い・低いを判断する基準は何ですか？	「質の高い行政サービス」とは、市民の期待に的確かつ迅速に応え、満足感を得られるような行政サービスを指していると考えます。 しかし、行政が質の高いサービスを提供しているつもりでも、市民にとって満足いくものでない場合や、同じサービスでも受益する個人によって満足感が異なる場合があり、客観的な基準がないのが現状です。そのため、主観的な指標ではありますが、市民アンケート等により市民の満足度を継続的に調査し、経年的な変化を把握し、対応していくことが重要であると考えます。
2	市長公室	自治体経営	行政サービス	上坂	基本施策の指標「質の高い行政サービス…」については、「きめ細かい行政サービス…」に変更してはどうか。	「質の高い行政サービス」を提供して市民の満足度を高めることを基本施策の目的としています。ご指摘の「きめ細かい行政サービス」は、気配りや対応が行き届いたサービスと思われませんが、こうしたことも含めまして「質の高い行政サービス」という表現にしています。
3	総務部	自治体経営	行政サービス	速水	基本施策の展開方向1の手段④に「情報システムの最適化」と記載されていますが、具体的に何と何に対する最適化ですか？費用対効果を意味していますか？	住民基本台帳、税務、福祉など大量データを扱う業務はコンピュータシステムを導入し、事務の効率化、省力化を図っております。これらの業務システムは導入(開発)から十数年間の長期にわたって使用しているものが多く、度重なる改修を行ってきたため、システムの複雑化、老朽化、データの重複化などにより処理効率が悪化しています。また、制度改正等に伴う改修に多大な経費を要する等の問題も生じております。 情報システムの最適化とは、これらの老朽化した業務システムを再構築し、データ管理の一元化や市民サービスの向上、事務の効率化を進めることとあります。現在、1次構築が完了し、2次構築を進めているところであります。
4	市長公室	自治体経営	行政サービス	上坂	展開方向1の手段⑤の「職員の接遇マナーに対する…」とあるが基本になる接遇についてのマニュアルなどは用意されているか。マニュアルがなければ作成してはどうか。	接遇マナーの向上については、若手職員で構成する「さわやか対応推進グループ」を中心に取り組んでおり、同グループで平成24年3月に「小牧市さわやか対応ガイドブック」を策定し、活用しているところであります。このガイドブックは「身だしなみ」や「挨拶」などの仕事の基本編、「窓口対応」や「電話対応」などの対応・接客編、ビジネスマナーを中心としたマナー編で作成されており、このガイドブックや職員研修などを通じて職員の窓口対応の向上に努めていきたいと考えています。
5	市長公室	自治体経営	行政サービス	速水	基本施策の展開方向2の手段②に「公共施設の開館日を適正化します」と記載されていますが、これは「行政サービスの向上を図る」の中の一つの「目的」ではありませんか？逆に目的に記載されている「民間活力を活用します」は手段ではありませんか？	展開方向2の手段②の「公共施設の開館日を適正化します」は、利用しやすい行政サービスの提供を目的としているため、展開方向1に移します。あわせて、展開方向2の手段①については、指定管理者制度の適正な運用と外部委託を分割し、それぞれ1つの手段として記載します。

## 基本計画に関していただいたご意見・ご提案及び市の考え方一覧(事前提出分)(自治体経営)

No.	担当部	分野	基本施策	委員	内容	市の考え方
6	市長公室	自治体経営	地域協働	速水	基本施策の展開方向1の手段③に「企業や大学、行政が様々な分野で連携協力し、地域活性化を推進します」と記載されていますが、現在地域活性化のために行われている事例を教えてください。	平成25年度は、5月現在で産学官連携事業として、産業振興、雇用促進、生涯学習、文化振興で36事業を実施予定です。主な地域活性化事業は次のとおりです。 ・名古屋コーチンプロジェクト(中部大、造形大、商工会議所、市) ・こまき産業フェスタ(中部大、商工会議所、市) ・学内企業説明会(名経大、中部大、商工会議所、市)
7	市長公室	自治体経営	地域協働	速水	基本施策の展開方向2の手段②に「区(自治会)の活動・運営を支援します」と記載されていますが、具体的にどう支援するかという手段が記載されていません。 何が過去からの問題であるか、将来のあるべき姿から現在の課題は何かを明らかにして、支援方法をこのようにしていく、というように記載してください。	ご指摘を踏まえ、現況と課題の2番目と3番目の間に次の文章を追加します。 また、展開方向2の手段②を次の通り修正します。 【修正案】 ・現況と課題 <b>〇小牧市の自治会加入率は低下傾向にあり、「役員のなり手不足」などの悩みを抱える区(自治会)も少なくありません。区(自治会)は地域自治を支える基盤であり、地域が自ら課題解決に取り組めるよう、組織力や相互扶助機能を高めしていく必要があります。</b> ・手段② <b>②自治会活動マニュアルの充実や区長を対象にした研修会を実施するなど、区長会や区(自治会)の活動・運営を支援します。</b>
8	市長公室	自治体経営	行政運営	速水	現況と課題の最初の〇に「市長のトップマネジメント機能を強化し・・・」と記載されていますが、「トップマネジメントの機能を強化する」とはどういう意味で受け取れば良いのでしょうか？まさか、トップの言いなりになるということではありませんよね。 それとも、トップにマネジメント機能がなかった(低かった)ので強化します、ということですか？それとも、トップ以下の組織運営に問題なり課題があるということをお願いしたいのでしょうか？	「トップマネジメントの機能を強化する」とは、決してトップの言いなりになるという意味ではなく、行政課題に迅速かつ的確に対応するため、最終決定権限及び責任を有する市長の判断を補佐する機能・体制を強化するということであります。 民間・有識者などを交えた集中的な議論を推進する「市政戦略会議」など、組織運営上の改善を図ってまいりたいと考えています。
9	市長公室	自治体経営	行政運営	速水	現況と課題の最初の〇に「市長のトップマネジメント機能を強化し・・・」と記載されていますが、行政を担当される市職員の取組みスタンスも明記していただきたい。 例えば、「市職員(あるいは行政に携わる全員)が一体となって」を追記するなど。	ご指摘を踏まえ、現況と課題の該当部分を「 <b>市長のトップマネジメント機能を強化するとともに、各部署が全庁的な経営方針の下、自律的な経営能力を高め、より一層戦略的な市政運営を推進する必要があります。</b> 」に修正します。
10	市長公室	自治体経営	行政運営	速水	・担当部局が、第6次総合計画を「他人事」ではなく、自分の組織使命(ミッション)にどう位置づけ、将来VISION、組織目標、年度計画にブレークダウンして、どうPDCAサイクルを回したかを自己評価していただきたい。外部からの評価だけに頼るのではなく。 ・5年間の行政運営で、良かったこと・できたことも沢山あるはずですが、不十分だったこと・できなかったことを、行政内部でどれだけ議論したのでしょうか？行政組織運営上の問題点や課題をどう認識されているのでしょうか？十分、自己評価され、議論されたうえで今回の「基本施策31」が提案されたのでしょうか？ 10年間の第6次総合計画期間の半分を振り返すにあたり、自己評価をどのようにされたのか不透明な中で、「行政運営」について意見を求めるのはおかしいのではないかと思います。	今回の新基本計画の策定に当たりましては、前期計画の棚卸し作業を踏まえて、策定しております。棚卸し作業の中で、これまで取り組んできた内容・成果や施策を取り巻く状況を確認するとともに、今後の課題を抽出しています。この棚卸しの資料につきましては、委員の皆様には、第2回総合計画審議会の資料として事前配布させていただいております。

## 基本計画に関していただいたご意見・ご提案及び市の考え方一覧(事前提出分)(自治体経営)

No.	担当部	分野	基本施策	委員	内容	市の考え方
11	市長公室	自治体経営	行政運営	原	事業への評価において、従前からの費用×効果の見方ではカバーしきれない部分がある。的確なコストで所要の事業成果を生むケースでも相応の時間(期間)を外れる事業展開では、その分を減点として勘案すべきではないか。 →「費用対効果」に「時間」の要素を加え、費用×効果×時間の3視点から分析/評価する手法を取り入れる。一案:表示方として「時間の視点を含めた費用対効果」とする。	現況と課題の中に「 <b>また、単に費用対効果のみならず、最も効果的な実施時期や事業期間などの視点も重要です。</b> 」を追記します。
12	市長公室	自治体経営	行政運営	上坂	展開方向1の指標として「広報こまきを必ず見ている市民の割合(アンケート調査)」を設定してはどうか。	ご指摘を踏まえ、「 <b>広報こまきを毎月読んでいる市民の割合</b> 」を指標に追加します。
13	市長公室	自治体経営	行政運営	上坂	展開方向1の手段②の「審議会等における公募委員の積極的に登用」の記述は、目的のために必要なのか。公募委員はどういった審議会に必要なのか。	本市においては、平成17年4月に策定した「小牧市審議会等設置及び運営指針」に基づき、市行政の意思形成過程に市民が直接参加する機会を確保することを目的として審議会等の公募委員の登用に取り組んでいます。 また、この指針において「審議会等」とは、専門知識の導入、市政に対する市民意見の反映等を目的として、市民、学識経験者等を構成員として市長その他の執行機関に設置された審議会、委員会、協議会等と規定しています。
14	市長公室	自治体経営	行政運営	長田	展開方向2の目的に創造性・機動性の高い組織体制について記述しているが、7つの施策体系と32の基本施策を視野に入れて組織を検討してはどうか。	第6次小牧市総合計画新基本計画の策定に合わせて、新たな行政課題に対し、迅速かつ効率的な行政サービスを提供できる組織体制とするため、平成26年4月1日から新基本計画の施策を意識した組織改正を行う予定をしております。
15	市長公室	自治体経営	行政運営	原	展開方向2の目的「複数組織の課題を迅速に解決」について手段①組織体制の見直し②横断的な組織の設置・活用により更に踏み込んだ具体策を明示し、これまでの流れの改善を図ってはどうか。 一関係部署を一元統括する上位の職制を設け、これに相応の権限と指揮系統をもって機能発揮できるベースを構築し、一体的な案件対応への仕組みを立ち上げる。一案:常置/随時の両建てで、専任(又は特命)職位を配置する。	現在、複数組織の課題や組織横断的な取組みについては、組織横断的なプロジェクトチームを複数設置し、対応しております。 また、課題によっては、関係各部が連携する必要がある場合の関係各部を一元統括するような上位の職制としては、副市長がその役割を担うものと考えており、引き続き現行体制で進めていきたいと考えております。
16	市長公室	自治体経営	行政運営	上坂	展開方向2の手段③に「変化に柔軟に即応できる職員体制・配置」とある。現状で全体の職員体制が適正な状況と判断した場合、変化が起きたら職員の増員をどう考えているか。考えているとしたら予算のどこに計上されているか。(科目とおおよその金額)	現状では、非常勤職員の配置で対応していますが、各部署の業務には繁閑があることから、これらを柔軟に調整できないかを検討しているところであります。また、縦割りの職員配置ではなく、部署を超えて関連した業務に携わるなど柔軟な職員体制・配置がとれないか検討しているところであります。

## 基本計画に関していただいたご意見・ご提案及び市の考え方一覧(事前提出分)(自治体経営)

No.	担当部	分野	基本施策	委員	内容	市の考え方
17	市長公室	自治体経営	行政運営	稲垣	展開方向2の指標に「組織横断的なプロジェクトチーム」とあるが具体的にどのようなプロジェクトチームを設置しているのか教えて欲しい。	最近の主なプロジェクトチームは次のとおりです。 平成23年度:「重点改革プロジェクトチーム」「450年記念事業実施検討会」 平成24年度:「小牧市地域ブランド研究プロジェクトチーム」「緑地面積率等検討プロジェクトチーム」「産業用地確保プロジェクトチーム」 平成25年度:「小牧市職員時間外勤務縮減プロジェクトチーム」
18	市長公室	自治体経営	行政運営	長田	展開方向3の手段①に職員の適正配置と定数管理についての記述がある。 1. 現在の職員数及び、再任用職員数、任期付職員数を教えて欲しい。 2. 適正配置と定数管理とはどのようなものか、ルールがあるのか、適性定数も合わせて説明して欲しい。 手段②に職員給与水準の適正化との記述がある。 3. 適正化とは他市との比較なのか、何をもちて適正としているのか。	1. 平成25年4月1日現在、正規職員は1,826人、再任用職員76人、任期付職員12人となっています。 2. 職員の定員管理については、総務省が行っている定員管理診断表を参考としています。この表は人口規模や産業構造が似通った自治体の1万人あたりの職員数の平均値を基に、現職員数と比較分析するものです。現在算出されている最も新しい指標の平成24年4月1日現在の状況では、小牧市は、超過率△5.7ポイント、超過数△52人となっています。 3. 給与水準については、一般的には国家公務員の基本給を100としたときの地方公務員の給与水準を指数で示す、ラスパイレス指数で比較しています。現在算出されている小牧市の直近の状況は、平成24年4月1日現在で101.7ポイントとなっています。これは、団塊の世代の大量退職に伴い、若手職員を積極的に役職者に登用してきたことが原因と考えられ、現在は退職者数も落ち着いてきたことから徐々に下がると考えられます。
19	市長公室	自治体経営	行政運営	速水	施策展開方向3の手段①に「専門的な知識を持つ人材を確保します」と記載されていますが、具体的にどのような方法を検討されていますか？ (春日井市のように大学の教授を外部アドバイザーとして登用することも?)	キャリアや経験を重視した社会人採用、特定の知識や資格を持つ者の任期付採用などを検討しています。
20	市長公室	自治体経営	行政運営	稲垣	展開方向3の手段①に職員の適正配置と定数管理の記述があるが昨年度と今年度を比較して職員数の増減を教えてください。	小牧市民病院の診療体制の充実と向上のため、医療職については人数が増加しておりますが、行政職については、効率的な行政運営の推進、民間活力の導入、人材育成と職場の活性化に取り組み、各年減少をしております。 (各年4月1日現在の職員数) H25 1,826人(うち医療職以外の職員 1,058人 前年比▲5人) H24 1,777人(うち医療職以外の職員 1,063人 前年比▲20人) H23 1,776人(うち医療職以外の職員 1,083人)
21	市長公室	自治体経営	行政運営	上坂	展開方向3の手段②を「・・・給与水準の適正化に努めるとともに幹部職員から一般職員までの面接制度を導入して・・・」を追記してはどうか。 ※職員の身分、給与水準、将来などを考えると正しく評価することが極めて重要であり、民間企業では社長や役員が手分けして面接を年1回以上やっている。	現在、少なくとも年3回の面談を、人事評価制度や人事異動において実施しているところであり、今後はこれを形骸化させず意義のある面談となるように努めていきます。

## 基本計画に関していただいたご意見・ご提案及び市の考え方一覧(事前提出分)(自治体経営)

No.	担当部	分野	基本施策	委員	内容	市の考え方
22	市長公室	自治体経営	行政運営	速水	基本施策展開方向3の手段③に「採用、異動、評価、給与、昇任・昇格といった人事諸制度との連動を図りながら、計画的な人材育成を推進します」と記載されていますが、「教育」を敢えて抜いたのでしょうか？昇任・昇格といった体系的な教育や専門領域における知識教育等々時代に即した人材マネジメントを考える際に不可欠だと思いますが・・・	教育については、当然、直接的な効果が最も期待できる重要なシステムと考えています。このため、ご指摘を踏まえ、手段③を「研修」だけでなく「採用」、「異動」、「評価」、「給与」、「昇任・昇格」といった人事諸制度と連動・・・に修正します。
23	市長公室	自治体経営	行政運営	速水	展開方向3の手段③に「異動」とありますが、2つ質問があります。 ☆異動先として、庁内だけを意味していますか？ 現在小牧市で、は公益的法人等への職員の派遣等に関する条例で9つの派遣先が定められていますが、民間企業のものの方の見方・考え方を実際に体験することも大いに意義があります。 「民間活力の活用」という考え方にもなります。但し、派遣(出向)する人材選定や派遣(出向)に対する庁内の意識改革、さらに派遣(出向)後の配置(同一部署)については、十分検討する必要がありますが、検討していただけないでしょうか？ ☆現在小牧市での異動(ローテーション)の基本的な考え方を教えてください。 幹部候補者の育成・選抜、専門バカにならない＝幅広いものの方の見方・考え方の養成、等々の趣旨があると思いますが、一面では3～5年で部署が変わるので業務に対する責任感が希薄になるという恐れがありますので。	異動先については、市役所以外も含んでいます。市役所以外への異動については、相手方の状況や要望、地方公務員に適用される関係法令などを踏まえ、進めております。  採用後12から15年間については、「能力育成期」とし、3～5年サイクルで3部門程度のジョブローテーションを行っています。これは、各種業務の経験を通じて、基礎的かつ幅広い能力・知識等を習得し、自己適性を発見するためのものであります。
24	市長公室	自治体経営	行政運営	稲垣	展開方向3の手段③に計画的な人材育成の記述があるが具体的にどんな人材育成を行なっているのか教えて欲しい。	小牧市が求める職員像を「市民の立場で考え、柔軟で創造的な政策を立案する職員」、「問題意識を持って、組織や仕事の問題を発見し、解決する職員」、「変化に対応して、新たな課題に果敢に挑戦する職員」とし、自学による自己啓発の支援を推進するとともに、経験年数や役職に応じた研修を階層別に設定し、基礎的な知識や能力の育成、高度な知識・能力の育成、専門性の取得やキャリア形成を図っています。
25	市長公室	自治体経営	行政運営	稲垣	展開方向3の手段⑤に記述のある業務改善・提案制度について改善・提案それぞれの実績を教えてください。また、優れた事例はどのようなものがあるのか。	平成24年度実績としては、業務改善は138件、職員提案は25件提出されました。 業務改善の主な事例としては、「高額療養費等の支給決定通知の送付用封筒兼用化」「県道植栽管理業務委託の経費削減」「交付税検査用データの一元管理」などがあり、職員提案では、「各課保有物品情報の共有化」「庁内システムの掲示文章のルール化」「職員配置表と電話番号表の統合」などがありました。
26	市長公室	自治体経営	行政運営	上坂	展開方向3の手段⑤「職員の満足度の向上」とあるが「職員の成果の向上」と記述した方がよいのではないかと。	職員が改善・提案して実施した取組みについては、その職員や職場の成果の向上につながるものであるのはもちろんですが、展開方向3は、人材マネジメントであることから、改善・提案制度に対して職員の満足度を向上させれば、さらに改善・提案の取組みが活性化すると趣旨から記述したものであります。 市としては、優秀な改善や提案を提出した職員が評価される制度への見直しなどを検討したいと考えています。

## 基本計画に関していただいたご意見・ご提案及び市の考え方一覧(事前提出分)(自治体経営)

No.	担当部	分野	基本施策	委員	内容	市の考え方
27	市長公室	自治体経営	行政運営	上坂	展開方向3の手段①～⑤を通じて、結果的には職員の評価をすることは、配属された職場によっても違い難しい。先に提案した面接制度と配属された課の特徴などにより評価をより公平にすべきだが、この考え方に対し考え方を教えて欲しい。	できるだけ公平・公正で透明性の高い評価を行うために人事評価制度を常に見直しているところであります。なお、現在自治体経営の観点から人事評価制度を見直しているところであり、これらを基に、より公平で透明性の高い制度にしていきたいと考えています。
28	市長公室	自治体経営	行政運営	上坂	展開方向3の指標「常に高い意欲を持って職務に取り組んでいる職員の割合」に職員に対するアンケートに加え、職員に対する面接も加えてはどうか。	人事異動や人事評価制度において、各職場で面談を実施し業務に対する意欲や適性などを確認しているところではありますが、率直な意見等を吸い上げるためにはアンケートは有効な手段と考えています。
29	市長公室	自治体経営	行政運営	林	展開方向3の指標「中段「類似団体における職員数の順位」について。類似団体とはどんな団体でしょうか？近隣市町の解釈でよろしいでしょうか。	類似団体は、人口及び産業構造により分類され、一般市については16類型に区分されています。平成24年度におきまして、小牧市は「Ⅲ-1」という類型となり、この類型には、全国で84市あり、県内では小牧市のほか、瀬戸市、半田市、稲沢市、東海市の4市であります。
30	市長公室	自治体経営	行政運営	林	上記指標の職員数の順位とありますが、どのようにして決定されたのですか？市町の規模や担当業務によっても違うと思いますが。	総務省がとりまとめ、その公表を行っております。人口規模・産業構造が類似した団体について、その人口千人あたりの職員数の比較を行い、職員数の妥当性の検証を行うものであります。
31	市長公室	自治体経営	行政運営	速水	基本施策展開方向4の手段⑤に「消防の広域化や事務の共同処理について、周辺市町との協議を進めます」と記載されていますが、3つ質問があります。 ☆「推進します」と「進めます」に姿勢・程度の違いがありますか？「推進」のほうが積極的に取組むように思えますが・・・ ☆5年前に作成された「総合計画」には、基本施策展開方向に「広域連携を進める」と記載されていましたが、今回基本施策展開方向4の手段⑤に記載した理由を教えてください。重要性が低くなったから？効果的・効率的な行政運営に抱合されるから？ ☆5年前に作成された「総合計画」の現況と課題には、「より効率的・効果的に行政資源などを活用していくために、周辺市町との連携を強化していくことも必要です」と記載されており、展開方向には、「環境問題や消防などの広域的な課題」、「周辺市町との連携により、広域的な施設の相互利用を図る」と記載されています。 今回の記載で、「消防の広域化や事務の共同処理」という記載に変わっている経緯を教えてください。	「推進します」と「進めます」を厳密に使い分けはいたしません、「周辺市町との協議」でありますので、「進めます」としてはいます。 平成23年5月に2市3町(小牧市、岩倉市、大口町、扶桑町、豊山町)で構成する「地方分権時代における基礎自治体のあり方勉強会」がとりまとめた報告書において「まず広域交通網や電算の一元化等、テーマを絞り込んで更に研究を深めていくなど、本会のような、自治体の枠にとられない継続的な取組が必要であると考えます。・・・こうした取組は、各市町の事務効率や経常経費の削減に寄与する一方で、住民生活の利便性の向上も期待できます。」と記載されています。 これを受け、現在、「2市3町広域行政研究会」において、自治体の枠にとられない継続的な取組やその方法について協議を続けていることから、「効果的・効率的な行政運営を推進します」という展開方向4の手段としてあります。 また、小牧市、江南市、犬山市、岩倉市、清須市、北名古屋、豊山町、大口町及び扶桑町で消防広域化と通信指令事務の共同運用について協議を進め、通信指令事務の共同運用を平成28年度から開始すべく協定を締結しています。 こうした経緯から、「消防の広域化や事務の共同処理」としてはいます。

## 基本計画に関していただいたご意見・ご提案及び市の考え方一覧(事前提出分)(自治体経営)

No.	担当部	分野	基本施策	委員	内容	市の考え方
32	総務部	自治体経営	財政運営	上坂	現況と課題の4つ目への滞納額の縮減の記述がある。 ①具体的に滞納率を知りたい。 ②滞納者は、個人か法人か。 ③滞納者への現在の対策及び今後の対策を教えてください。	①平成24年度における市税の収納率は93.90%(滞納繰越分を含む)です。 (参考:22年度:93.64%、23年度:93.65%) ②個人、法人とも滞納されている方がいます。 ③滞納されている方に対して、督促状、催告書の送付、電話による催告、臨戸による納付催促等を行い、早期段階での滞納整理に努めております。納付催促しても納付されない場合には、不動産や預貯金をはじめとする債権等の差押えなどの滞納処分を行い、滞納額の縮減に努めております。
33	総務部	自治体経営	財政運営	長田	現況と課題に経常収支比率の上昇について記述がある。 この上昇悪化に対する対策はあるのか。	平成24年度決算の経常収支比率は、85.2%と前年度に比べ0.4ポイント上昇(悪化)しており、財政構造が硬直化しつつあります。これは主に歳入面で市税収入が4年連続で減少し続けていること。歳出面では少子高齢化の進展、雇用情勢の低迷に伴い扶助費が増大し続けていることなどが原因です。上昇悪化に対する対策は、主には基本施策の展開方向1~3に掲げた内容に取り組むことです。
34	総務部	自治体経営	財政運営	稲垣	現況と課題に経常収支比率が19年度と比較し、24年度は上昇しているがその要因を教えてください。	経常収支比率が、近年上昇し続けておりますのは、歳入面では主に市税収入が減少し続けていること。歳出面では主に少子高齢化の進展、雇用情勢の低迷に伴い扶助費が増大し続けていることなどが原因です。
35	総務部	自治体経営	財政運営	長田	展開方向1の手段①に広告料について記述し財源確保してはどうか。 例えば、市内各区で回覧している回覧板や図書館の雑誌などのカバー表紙など導入してはどうか。	広告料収入については、現在市ホームページのバナー広告、巡回バスの車体広告、公共施設の壁面広告等を実施しており、自主財源確保に努めるよう取り組んでいます。他にも自主財源確保策として、自動販売機の設置にかかる行政財産の貸付料、普通財産土地の一時貸付料、こまき応援寄附金の創設など取り組んでおりますが、これらの取組みに関しましては手段②で”新たな自主財源の確保に取り組みます”として記述しております。
36	総務部	自治体経営	財政運営	長田	展開方向1の手段③に納付の方法の充実についての記述がある。 以前は前納報奨金制度があったが現在は無い。その当時の収納率はどうであったか。よくなかったからやめたのか、PR不足だったのか。 再度、収納率向上のため、前納報奨金制度を検討してはどうか。	本市では平成22年度から前納報奨金制度を廃止しました。 これは、その年度の第1期の納期限までに全期分を全て納付された場合に報奨金を交付する制度で、市税では普通徴収市県民税、固定資産税・都市計画税で交付していました。 廃止した理由は、制度創設当初の税収の早期確保や自主納税意識の高揚といった初期の目的が達成されてきたこと、制度の恩恵を受けられない市民税の特別徴収の方と恩恵を受ける方との間で不公平感があつたことなどです。 なお、平成21年度の廃止前の年度の市税収納率が98.2%で廃止後の平成22年度が98.56%と収納率は下がっておりません。よって先の理由により前納報奨金制度を復活させる考えはございません。

## 基本計画に関していただいたご意見・ご提案及び市の考え方一覧(事前提出分)(自治体経営)

No.	担当部	分野	基本施策	委員	内容	市の考え方
37	総務部	自治体経営	財政運営	原	展開方向2の手段①費用対効果の検証に取組みについて その検証作業の実情は？検証の具体的な手法や技法は？そこでの評定方の客観度は？	手段①に記載した「費用対効果の検証」については、事務事業評価を行う中で事業実績と事業に要した経費を見ることによって行ってまいります。担当課による1次評価の後、庁内の行政評価委員会で2次評価を行い評価の客観性を担保しております。 事務事業評価では、費用対効果のほか、事業の達成度や施策目的への貢献度などの観点から事業単位で継続実施、廃止、縮小などを総合的に判断します。 また、予算編成においても各部署は、配分された財源の中で事業費のやりくりを行います。事業費予算が過大となっている部分や非効率な部分を洗い出し、事業の実施方法を見直す中で経費単位で「費用対効果の検証」を行っております。
38	総務部	自治体経営	財政運営	上坂	展開方向2の手段①について、費用対効果の検証は言葉以上に難しい。 ①どのような取組みで経費の削減をするのか。 ②当初の予算の積み上げで決めた中身の検証はいつやるのか教えて欲しい。	①重点改革プランの財政改革の取組み項目として”経常的経費の節減”があります。経常的経費とは毎年決まって支出する経費のことですが、これを削減するためには事務を見直して無駄をなくす、事務の効率化を図るなど事務改善の努力が必要となります。 財政課では、決算で経常的経費の一部である経常費の予算執行状況をチェックし、余剰経費が多ければ、経常費全体を数パーセント削減し、次年度の予算編成前に各部署に割り当てます。各部署はこの削られた経常費の中で見直すべきところを見直し、やりくりをして次年度予算要求を財政課に提出するという流れになっています。このように担当部署が配分額の範囲内で工夫して予算を計上することで、コスト意識の徹底と費用対効果の検証の取組みが進むものと考えています。 ②予算の中身の検証は、議会での決算認定における審査、庁内の行政評価委員会における事務事業評価で行っております。
39	総務部	自治体経営	財政運営	上坂	展開方向2の手段③について、補助金の見直しについての具体的な方法を教えて欲しい。当初予算の組み替えなのか減額なのか増額の見直しなのか。	「補助金の見直し」については、第4次行政改革推進計画、重点改革プランの取組み項目となっており、概ね5年ごとに全体を見直すこととしております。また毎年度の当初予算編成時においても終期設定した補助金のチェックなどを行っております。補助金は公益上の必要性から創設し、一旦創設されますと継続的に交付されるものが多いですが、社会が変化していく中で必要性の度合いが変わっていきます。そのため定期的に見直しして、必要性や公益性を再評価する必要があります。再評価によって補助金の廃止、縮小、統合などを行うとともに、適正で効果的な補助制度に見直していきます。