事前質問一覧　【第９次延岡市行財政改革】第３回推進委員会（R8.11.17開催）

スライド	質問タイトル ※スクリーン投影時	大綱案	実施計画案	委員名	質問内容	担当部・課室
①	**市民の意見の反映状況の分かりやすい周知について**	P14	No.6	大倉　正道	第2回推進委員会では、小野委員から、市民の意見が市政にどのように反映されたかについてご質問がありました。その際、市民から寄せられた意見は関係部署で共有し、回答も行っていること、また、個々の意見について採否を明示することは難しいとのご説明がありました。 こうした議論を踏まえ、個々の意見の採否を示すこととは別に、主な意見がどのように検討され、計画等に反映されたのかを市民に分かりやすく伝えることも、市政への理解や参加を促すうえで有意義ではないかと思いますが、いかがでしょうか。	総合政策部 総合政策課
②	**防災推進員のマンパワー不足解消の手立てと時期の見通しについて**	P21	No.47	新田　範美	現在の防災推進員２名体制で各種対応しているとの事からマンパワー不足が見受けられるとの事。 今後のマンパワー不足解消の手立てと時期の見通しをお聞かせください。	消防本部 警防課
③	**会計年度任用職員の任用実態把握と第9次改革での検証について**			伊東　洋之	再質問：会計年度任用職員の任用実態と業務区分について （会計年度任用職員600人の内訳・実態） 前回、会計年度任用職員の割合が約32%であることについて、県内では突出した状況ではない一方、関連経費は増加傾向にあり、業務分担等を改めて整理する時期にあるとの回答をいただきました。 私は、会計年度任用職員を一律に減らすべきだとは考えていません。特に産前産後休暇・育児休業、休職等の代替配置や、一時的・季節的な業務への対応は必要であり、十分に確保すべきだと考えています。 一方、行財政改革の観点からは、現在の会計年度任用職員が、①育休・休職等の代替、②一時的・季節的業務、③恒常的な補助業務、④その他、というように、どのような理由・業務で何人が任用されているのかを継続的に把握している必要があると考えます。特に③については、業務そのものの必要性や進め方、人員配置等に構造的な課題がないか、検証する必要があると考えます。 現在、そのような区分ごとの人数や業務内容を当局として把握・分析しているのか、内訳をご提示ください。その上で、現在の任用実態にどのような課題があると認識しているのか、お聞かせください。 また、現時点で区分ごとの実態を把握していないのであれば、第9次行財政改革の中でこれを可視化し、任用の必要性及び妥当性を検証する考えはないでしょうか。	総務部 職員課
④	**人件費等に関する成果目標と5年後の評価基準の設定について**			伊東　洋之	再質問：人員構成・業務量・人件費に関する成果目標について （KPI、5年後の評価基準） 前回の回答では、会計年度任用職員に係る経費が増加傾向にあることを組織運営上の課題として認識しているとの説明がありました。 一方、行財政改革に特化した成果指標については、現時点では設定せず、実施期間中に適切な把握・評価方法を検討するとの回答でした。 慢性的な財源制約と人口減少が見込まれる中、行財政改革を進めるのであれば、「取り組んだ」という事実だけではなく、5年間で市役所の業務量や人件費構造をどのような状態にするのか、到達点を示す必要があると考えます。 正規職員を何人減らすという単純な定員削減を求めるものではありません。しかし、例えば、総人件費、総業務時間、時間外勤務時間、会計年度任用職員数または比率等について現状値を把握し、複数の指標を組み合わせた定量的な成果目標を第9次行財政改革に設定する必要があると考えますが、いかがでしょうか。 また、数値目標を設定しないのであれば、5年後に何をもって「行財政改革によって行政運営が効率化した」と評価するのか、具体的な判断基準と、その評価主体をお示しください。	総務部 職員課

事前質問一覧　【第９次延岡市行財政改革】第３回推進委員会（R8.11.17開催）

スライド	質問タイトル ※スクリーン投影時	大綱案	実施計画案	委員名	質問内容	担当部・課室
⑤	**DX・業務改革の成果の人員配置への連動と責任体制について**			伊東　洋之	再質問：DX・業務改革と人員配置の成果との連動について （人員規模まで改革対象とする覚悟と責任者） 前回、DXにより職員が直接行う作業量が減少すれば、職員数の抑制、時間外勤務の削減、会計年度任用職員の適正配置にも効果が期待できるとの回答がありました。DXやAIは行政改革の目的ではなく、業務を見直し、生産性を高めるための手段だと考えます。 であるならば、「何件導入した」「何時間削減した」で終わらせず、削減した業務量を、業務の廃止・縮小・集約、職員の再配置、時間外勤務の削減、会計年度任用職員を含む必要人員数の適正化にどう結び付けたのかまで検証すべきではないでしょうか。 人口減少により民間でも人手不足が深刻化する中、行政内部だけで人員配置を最適化するのではなく、「そもそも行政が担うべき業務か」という視点から仕事そのものをゼロベースで見直し、市域全体の限られた人的資源を有効に活用する視点も必要だと考えます。 現在の業務と人員規模を事実上維持したままでは、改革ではなく現状追認になりかねません。第9次行財政改革において、業務の廃止・縮小・集約に踏み込み、その成果を必要人員数の適正化につなげる意思があるのか。さらに、人事異動によって取組の継続性が損なわれないよう、誰が進捗と成果に責任を持ち、計画期間を通じて実効性を担保するのか。市の経営判断としてお答えください。	総務部 行政改革推進課
⑥	**10年先までの基金残高見通しの公表と早期の対策について**	P4～6		阿部　信孝	久喜市（埼玉県）は、単年度の収支が黒字の段階から将来の基金残高の見通しを公表し、それに基づいて事業の総点検などの対策に早めに着手している（令和８年８月「財政緊急対策・再建宣言」）。本市でも財源調整用基金は令和５年度末の123億円から令和７年度末の87億円へ減少しているが、見通しが厳しいか否かにかかわらず、10年程度先までの基金残高の見通しを公表し、早い段階から対策を講じる考えはあるか。	総務部 財政課
⑦	**今後の行財政改革のあり方について**			山田　敏男	第2回委員会の№２６伊藤委員のご質問に関連しますが、今後の行財政改革のあり方について意見を申し述べさせていただきます。 延岡市の行財政改革は、昭和60年に始まり準備期間を含め第8次まで40有余年の歴史があります。 この間に様々な取り組みがなされ、大きな成果を上げたものがある一方で、日の目を見なかったものも少なからずあったとは思いますが、時世にそぐわなかったもので、いつの日か価値が見直されることもあると思います。 大切なことは、それらの目的・経緯・結果、また、その後の状況などが検証され整理されて後進に伝承されることで維持され、また改善につながるものと思いますので、将来にわたって継続する仕組みづくりをしていただきたいと思います。	総務部 行政改革推進課
⑧	**エネオク活用の対象施設数やスケジュール等の詳細について**	P16	No.16	白波　和郎	エネオクに関して「この課題をクリアするための具体的な管理」に対する質問に対して、「エネオクについては、令和10年2月分以降の電力調達から活用することを想定しておりますが、(中略)、関係課室や事業者との緊密な連携のもと、十分な調整を行っていく考えです。」と回答されていますが、私の質問の主旨は「関係課室と対象施設の数や、令和10年2月までにどの様なスケジュールで行うか？そして管理する担当はどちらになるのか？」追加でお答えいただきたい。	総合政策部 契約管理課
⑨	**令和8年度の継続的補助金が急増した理由について**	P17	No.21	白波　和郎	健全財政の維持についての質問「延岡市独自の継続的補助金の最近5年位の推移」に対する質問に対して、令和4年度～令和7年度の補助金(平均約30.5億円)に対して令和8年度が41億円と多くなっていますが、この多くなった理由を教えて下さい。	総合政策部 総合政策課
⑩	**第三セクター等の収益における市の補助金等の総額について**			白波　和郎	第三セクター等の経営改善に関する質問で「黒字団体が10団体で赤字団体が2団体」と回答されていますが、12団体の経常収益総額の中に、延岡市からの補助金や委託料が総額いくら位含まれているか？教えて下さい。	総務部 行政改革推進課