

委員から事前に寄せられた意見

大項目	小項目	意見	委員名
I. 本答申の背景と目的	i 本市の現状	働き方改革に対する現状と今後の課題（多様な働き方を可能、中間層の厚みを増しつつ、格差の固定化を回避）を盛り込むのも良いかもしれません。	阿部委員
I. 本答申の背景と目的	i 本市の現状	①現状が必ずしも直線的に将来に繋がってゆくものでもないと思います。少子高齢化が避けられない事実のように云われますが、社会の取り組み方によっては、人口構成を円筒型にできると思います。市川市が先べんをつけるぐらいの気概があってほしいです。 もっとも市では子育て支援をしておられますが、いっそうの奮起をお願いしたいです。 ②将来は職員構成が若い人、女性が占めるとのことですが、人事を考慮すればよいことで簡単なことのように思います。いろいろな人が混じっているほうが、社会に意向を反映しやすいと思います。とくに市役所などでは必要なことではないでしょうか。 ③女性が多くなり、残業もしにくくなるということですが、将来はAIで人手もいらなくなるという説もありますし、どうしてもという場合は人を増やしてもよいのではないのでしょうか。状況に応じて柔軟に対応はできないのでしょうか。	釜堀委員
I. 本答申の背景と目的	i 本市の現状	本市の現状と後半で提案されることとの関連性をより丁寧に説明する、もしくは表現を変えることが必要ではないか。具体的には、「女性が全体の4割を占める」「子育て・介護・・・」という記述から業務効率が必要だという流れは、女性が育児介護を担う前提の記述であり、表現として適切さに欠けると考える。	坂爪委員
I. 本答申の背景と目的	i 本市の現状	「I 本市を取り巻く環境の変化」で指摘されている市税等の歳入減や社会保障関連費用の増大などの財政的な側面、高齢化・少子化・単身世帯の増加などの世帯構成の変化などの人口・世帯変動などの側面、市民ニーズの高度化・多様化などの生活構造の変化の側面、地域社会の紐帯の変化などの側面が重要だと思います。	佐藤委員
I. 本答申の背景と目的	i 本市の現状	基本的には問題ないと考えますが、1点のみ加筆が必要と思われる。内容は以下のとおり。 ③想定される新たな課題 (1)1人の職員が担う業務が増加すること、 と記載されているが増加する理由が不明確である。仮に市民ニーズの多様化・高度化が理由であれば、そのように記載すべきではないか。	田中委員
I. 本答申の背景と目的	i 本市の現状	職員の男女共同参画推進や、セクシャルハラスメント・パワーハラスメントに対して厳しく対応できる、また、勤務時間や場所、勤務形態等、フレキシブルな就業スタイルが準備され、認められる組織が求められると思います。	松本委員

大項目	小項目	意見	委員名
I. 本答申の背景と目的	ii 人的資源を有効活用するための課題	① 業務効率の向上、②職場環境の整備は「ヒト(職員)」に関わっていることでもあり、③将来の行政の在り方において、市職員の将来のあるべき姿を明文化するのも良いと思います。	阿部委員
I. 本答申の背景と目的	ii 人的資源を有効活用するための課題	まったく個人的感想ではありますが、こういうことは図で示すのは合わないのではないのでしょうか。むしろ項目別にして、言葉で説明する方が合っているように思います。 業務効率向上、職場環境整備、将来行政のあり方などの項目について知らされることは職員として、知識や自覚ができることでしょう。しかし人的資源という言葉が使われることには抵抗があるのではないのでしょうか。	釜堀委員
I. 本答申の背景と目的	ii 人的資源を有効活用するための課題	「同時に進める」で①と②を大きなまるで囲み、「①と②」と言うよりは「両翼」のように扱う方がイメージが付きやすいかとも思いました。	前原委員

大項目	小項目	意見	委員名
Ⅱ. 業務効率の向上について	i 業務効率向上のための要因	目的意識とコミュニケーションはある意味、すぐにでも実行可能部分だと思う。	阿部委員
Ⅱ. 業務効率の向上について	i 業務効率向上のための要因	職員アンケートから明らかになった要因について、問題点・課題、対応策が具体的に示されていて、とても良いと思います。	佐藤委員
Ⅱ. 業務効率の向上について	i 業務効率向上のための要因	ガイドブックの位置づけのイメージについて、すでにこれまでの会議で使用されているものであれば致し方ありませんが、イメージとする図では何をイメージするのか分かりません。このイメージ図で何を示したいのか、「基本原則」なのか「効率化のきっかけ」なのか。「位置づけのイメージ」という見出しとは異なるのではないか。	田中委員
Ⅱ. 業務効率の向上について	i 業務効率向上のための要因	6ページの表が、例えば、<「問題点・課題」→共有出来ていない> <「対応策」→共有する> と言うものになっているので会議中に出た具体的な策（例えば、目的を掲示するなど）も載せると良いのではと思いました。	前原委員

大項目	小項目	意見	委員名
Ⅱ. 業務効率の向上について	ii 「いちかわBASiCS」の運用	ガイドブックはとても良くできたと思いますが、どのように定着させるかが今後の運用における課題だと思います。中小企業の社長だったら、毎日朝礼にガイドブック持参で、復唱させたりして、刷り込み教育をしたりするかもしれませんね。	阿部委員
Ⅱ. 業務効率の向上について	ii 「いちかわBASiCS」の運用	「いちかわBASiCS」の位置づけと運用に、冒頭部分にあるこの文章とのつながりが書かれていると良いのでは（何をやるかとあわせて、なぜやるのかの部分があるとよい）。  例えば、業務効率を高めることが、時間制約のある職員が増加したとしても職務遂行を可能にする。  ① 1人の職員が担う業務の増か ② 40代、50代の職員比率の低下による管理職不足や技術・知識の継承等への支障 ③ 子育て・介護等により時間制約がある職員の増加を補完する組織体制や制度の整備	坂爪委員
Ⅱ. 業務効率の向上について	ii 「いちかわBASiCS」の運用	「いちかわBASiCS」は、アンケート結果を引用したり、コラムやイメージ図を各所に挿入するなど具体的で分かりやすく、押しつけがましさを感じさせない工夫がなされています。手に取って読んでもらうほど「いちかわBASiCS」の良さや有用性が伝わると思っています。どうしたら日々の業務のなかで自然に手に取ってもらえるのか、活用してもらう頻度をあげるためには具体的にどうしたらよいのかについて、知恵を出し合ったらよいのではないかと思います。	佐藤委員
Ⅱ. 業務効率の向上について	ii 「いちかわBASiCS」の運用	ガイドブックが本当に浸透するのかどうか。 どのようにしたら全職員に浸透するかを検討する必要があると思います。	高橋委員
Ⅱ. 業務効率の向上について	ii 「いちかわBASiCS」の運用	以前も発言させて頂きましたが、読むだけの物でなく「ワークブック」のようなものになると活用しがいがあるのではと思います。（チェック項目を付けたり、TODOリスト的な表や自分の考えを記入する個所を設けたり等）	前原委員
Ⅱ. 業務効率の向上について	ii 「いちかわBASiCS」の運用	・いちかわBasicsが浸透するか否かは、最初の3～6か月が勝負の分かれ目だと思います。いちかわBASiCSを運用しなくても構わない雰囲気醸成されると、庁内の士気や文化を変えるチャンスは当分なくなるかもしれません。早期浸透のためには、以下の点が重要と思われる。 ・新市長に重要性をご理解頂いたうえで、いちかわBASiCSを積極的に運用するように職員に働きかけてもらう。 ・部長会場で承諾を頂き、市の幹部が積極的に先陣を切って運用する。 ・企画部がまず運用して、効率性の向上などの点でどのような成果があったか、庁内広報などを通じて積極的にアピールする。 ・企画部以外で積極的に運用して成果を挙げた部署を、BestPracticesとして庁内で取り上げる。人事考課面でもプラスの評価をする。 ・職員研修の際にプログラムの一つに、いちかわBASiCSの運用を取り入れる。座学だけではなく、ワークショップで「どうしたら職場にいちかわBASiCSを浸透できるか」をテーマに話し合う。 ・そうした前向きな雰囲気醸成を通じて、徐々に庁内の文化を粘り強く変えていく。	松永委員
Ⅱ. 業務効率の向上について	ii 「いちかわBASiCS」の運用	各部署にこのガイドブックを渡して終わり、ではなく、どこがどのようにフォローアップしていくか？ また、引き続き内容の妥当性を検証し、随時アップデートしていくか？ どのように活用されているか、評価指標等を設けて、チェックするのか？ 等が気になるところです。	松本委員

大項目	小項目	意見	委員名
Ⅲ. 職場環境の整備について	i 心理的要因	(心理的要因)マイナス志向の言葉づかいを禁止し、プラス思考の言葉に置き換える癖をつける。	阿部委員
Ⅲ. 職場環境の整備について	i 心理的要因	・ 部下に責任を持たせる、という箇所は、裁量と責任を持たせる、としたほうがよい。 ・ 挨拶は、職場の雰囲気の項に移したほうがよいのではないか。	小林委員
Ⅲ. 職場環境の整備について	i 心理的要因	モチベーションの向上 ・ 初心を忘れないための教育・研修システムを構築する。 ・ 理想と現実とのずれに直面しながらも市民貢献を考え続けるための教育・研修システムを構築する。	佐藤委員
Ⅲ. 職場環境の整備について	i 心理的要因	◆モチベーション 《個人》・インセンティブを与える 《組織》なし ◆職場の雰囲気 ・ 分からないことはいつでも問い直すことができる雰囲気 ・ お互いに相談しあう、協力し合う雰囲気 ・ 「言ってもムダ」「言い出しっぺが損」のような雰囲気は排除	澤田委員
Ⅲ. 職場環境の整備について	i 心理的要因	i 心理的要因 ◆モチベーション《組織》の追加項目として、 「問題・課題を共有し、タイムリーに解決することを意識する」を追加願います。	田中委員
Ⅲ. 職場環境の整備について	i 心理的要因	職場の雰囲気 ハラスメントがないように具体例を交えた研修を行う。	松本委員

大項目	小項目	意見	委員名
Ⅲ. 職場環境の整備について	ii 物理的要因	(物理的要因)リフレッシュルーム等により、気分転換できる環境を整備する。	阿部委員
Ⅲ. 職場環境の整備について	ii 物理的要因	「食堂を充実させることにより職員のモチベーションを高める」のはそのとおりだが、少し論理が飛躍していて、議論をした委員は分かるが、一般の人には真意が伝わりにくいのかなとも思う。食堂を充実すると、〇〇がどうなって、モチベーションが高まる、というように。	澤田委員
Ⅲ. 職場環境の整備について	ii 物理的要因	コーヒープレイク等、オンとオフの活用。テレワークの導入など、難しいものも出来ない理由を探すよりも、どうすれば出来るかを考える、またそういう事が言えるような雰囲気。	松本委員

大項目	小項目	意見	委員名
Ⅲ. 職場環境の整備について	iii 制度の整備	課題によってオフサイトミーティングを実施する。	澤田委員
Ⅲ. 職場環境の整備について	iii 制度の整備	主に「制度の整備」における「現実性」（予算など）を明確にする必要があると思います。 職場環境の整備における優先順位を明確にし、整備を実際に行っていく上でのフローなども明記する必要があると思います。	高橋委員
Ⅲ. 職場環境の整備について	iii 制度の整備	改善策をアウトプットし、発表会・コンテストをする。	松本委員

大項目	小項目	意見	委員名
Ⅲ. 職場環境の整備について		<p>「職場環境」という言葉は、「限られた人材を最大限活用する」という目的のために「業務効率の向上」と対になって使われていますが、「環境」とはまわりの状況をさすので、職員自身の変革には踏み込まないような言葉のニュアンスを感じてしまいます。何か他人や周囲の状況のせいにしてしまうような。</p> <p>制度、業務プロセスの改革、つまりリエンジニアリングがハードの部分とすると、ソフトの部分、つまり風土、体質、文化の変革、これをリ・コミュニケーションとも言う、をしなければ、ハードの部分の改革も成功しないのではないのでしょうか。</p> <p>本審議会の当初の議論で、職場風土や組織風土などの部分は含めずにとりあえず置いておいて、のようなことでしたので、今後の課題として取り上げていくものと思います。</p>	澤田委員
Ⅲ. 職場環境の整備について		<p>着眼点と言う意味では、職員の構成が15年後は30代以下が半数、また女性が4割を占めるなどを特に踏まえて頂きたいと思います。青枠の中に入るような事項は、申し訳ないですが今は特に思い浮かびません。</p>	前原委員

大項目	小項目	意見	委員名
IV. 将来の行政のあり方について	i 新技術の導入	技術の進歩によって、職員が行っていた業務をAI導入等に代替するとともに、エンドユーザー(市民)側も技術の進歩により、手間ははぶけるようなシステムを市として提供できるのではないかと思います。	阿部委員
IV. 将来の行政のあり方について	i 新技術の導入	新技術とは言いませんが、業務の多様化により、今まで以上にアウトソーシングの枠組みをしっかりと議論する必要があるのではないかと思います。	宇田川委員
IV. 将来の行政のあり方について	i 新技術の導入	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ AIとICTについて、用語の解説か、カッコ内に日本語に置き換えたものを記載したほうがよい。</li> <li>・ AIの活用については、実証実験の結果等に着目しながらその有効性を見極め、優れた技術については積極的に導入していく、という姿勢を打ち出したほうがよいのではないかと。そうしないと、コストカットのために行政サービスの質が低下する可能性を容認していると受け取られかねない。</li> </ul>	小林委員
IV. 将来の行政のあり方について	i 新技術の導入	ICTの導入・活用は、業務の効率化のために必要であると多くの職員が認識しているにもかかわらず、なぜICTの導入・活用が進んでいないのか、その理由と状況を具体的に明らかにして、対策を立てることが必要だと思います。また、実際にICTを活用すると、業務が効率化する側面と同時に新たな業務が発生する側面があります。ICTの導入・活用によって生まれてくる新たな業務についても具体的な対応を考えておく必要があると思います。	佐藤委員
IV. 将来の行政のあり方について	i 新技術の導入	<p>イメージ図に記載されている：</p> <p>「AI導入などが進んだ場合に削減される業務量（＝公務員でなくてはできない業務に割くことができる）」について明確な説明が必要だと思います。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ どこまでAIに頼るのか？</li> <li>・ 市民はそれを求めているのか。</li> </ul>	高橋委員
IV. 将来の行政のあり方について	i 新技術の導入	AIの導入について、人口が減少する中必要不可欠なものとなることは確実と思われるが、責任の所在を明確にすることが必要と考えます。	田中委員
IV. 将来の行政のあり方について	i 新技術の導入	イメージ図の「公務員でなくては出来ない業務」は「“人”でなくては出来ない業務」の方がより対市民の印象が良いと思いますし、AIとの差を意識づけられると考えます。	前原委員
IV. 将来の行政のあり方について	i 新技術の導入	AIや新しいICT/IoTの導入は必須だと思われるが、市川市という一自治体だけで考えるのではなく、他の自治体とも連携して、常に新しいものを効率よく導入できるように、常に新陳代謝が図れるような仕組みが必要かと思えます。	松本委員

大項目	小項目	意見	委員名
IV. 将来の行政のあり方について	ii 市役所文化の変革	市民と市役所（職員）が一緒になってまちづくりをしていけるような市役所であってほしいと思っています。	阿部委員
IV. 将来の行政のあり方について	ii 市役所文化の変革	従来的な職員像よりもより、市民の痒いところに手が届くような積極性を備えた、常識を超えられる職員を育成する必要があるのではないかと。そのためには県庁や中央省庁への人事交流など外の空気を吸うことができる仕組みが必要ではないか。	宇田川委員
IV. 将来の行政のあり方について	ii 市役所文化の変革	市役所文化といえば、失礼ながら堅苦しい、上位下達、決まった業務をするというようなイメージでしょうか。これは単にイメージです。今までも決まった業務をする方もあったでしょうが、判断に苦しむ業務に悩む方も多々あったことと思われます。市役所文化の変革といえば、今までのイメージを払拭することです。市民とともに歩むというか、開かれた市役所のイメージです。なんといっても市役所の目的は市民サービスです。上から目線ではなく、市民と一緒に生活を楽しむというような感じになれば良いと思います。	釜堀委員
IV. 将来の行政のあり方について	ii 市役所文化の変革	・限られた資源を活用して環境の変化に適應するために、行政ニーズの変化を把握し、ニーズの低下した業務の縮小と新たに発生したニーズへの積極的な対応が可能となるような市役所を目指してほしい。	小林委員
IV. 将来の行政のあり方について	ii 市役所文化の変革	・市独自の創造性と活気あるまちづくりに貢献する市役所 ・市民のニーズに対して笑顔で丁寧で親しみやすく的確に対応できる市役所 ・市民が必要に迫られて手続き等に出かける場所ではなく、市民の憩いの場・文化交流の空間	佐藤委員
IV. 将来の行政のあり方について	ii 市役所文化の変革	本審議会のこれからの審議事項だと思いますが、将来の市役所の理想、つまり「市役所のあるべき姿」については、新市長の市政方針、ビジョンが大きくかかわってくるので、ぜひ新市長のお考えをお聞きしたいものだと思います。	澤田委員
IV. 将来の行政のあり方について	ii 市役所文化の変革	<市役所文化の変革> ・I i 本市の現状および今後予想される現状を踏まえ、変革の必要性を再度明記する必要があると思われまます。 <将来の市役所の理想とする姿> ・変化が激しい現代社会において、リーダーシップ（模範、一歩先に行き）をもって進化し続ける組織（市民サポート機能の充実化）。	高橋委員
IV. 将来の行政のあり方について	ii 市役所文化の変革	財政健全化を前提とし、収支がイコールとなるような予算策定に心がけ、出来る市民サービスを惜しむことなく提供する。税金を納める市民がしっかりとサービスを楽しむことが市民の定住に繋がるはず。 職員の働きかたについては、市職員の意識改革と行政の在り方を改革するべきである。「いちかわBASICS」を基本とし、しっかりと職員に根付かせることや、職員のニーズにタイムリーに答えることで市役所になるとが必要である。（労働者も求めるニーズが変化するため）	田中委員
IV. 将来の行政のあり方について	ii 市役所文化の変革	特に問題なく暮らしている一人一人の市民からは、用事（各種書類を申請にくる、届け出を出すなど）がスムーズに行える場所であれば十分なのだと思います。あとは、マニュアルで十分こなせるものはAIに任せ、その他を柔軟に対応できる「市役所」として良いと考えます。（マニュアルで大丈夫か柔軟さが必要かの見極めが一番難しいとは思いますが）	前原委員
IV. 将来の行政のあり方について	ii 市役所文化の変革	市役所とは、顔が見えず、掴みどころのない存在ではなく、市役所を作るのは市の職員一人一人、その一人ひとりが【顔の見える存在】として、仕事をし、市民とも適切に協働出来る、そんな人の集団が市役所である、というようなイメージ。市職員お一人お一人が際立つことで、市全体が良くなっていく。そのためには、市の仕事内容や担当（者）などが、市民からも見られるような情報共有も必要だと思います。	松本委員

大項目	小項目	意見	委員名
自由記載欄		<p>いま日本が、社会がというより、世界全体が変革の時期にあるのではないのでしょうか。変革の元はAIではないかと思えます。そうであれば、市役所はAIと関係が深いです。業務の相当部分をAIに任せることになるでしょう。そうなれば職員も減ります。もっと減る部門もあるでしょうが、市民サービスは増える部門もあるのではないのでしょうか。</p> <p>それが将来の姿であっても、職にある間は気持ちよく働いていただきたいです。それには市民とともにあるという意識が必要ではないかと思えます。</p> <p>いずれにしろ社会は変わってゆきます。それに応じて市役所も変わらざるをえないでしょう。市川市はただ後追いして変わるのではなく、率先して変革をリードするお手本の立場になってほしいです。</p>	釜堀委員