

令和3年度第2回さいたま市行財政シンカ推進会議

令和4年3月16日（水）
14時30分～16時00分
（オンライン開催）

次 第

1 開 会

2 令和4年度予算等の説明

- （1）令和4年度予算
- （2）定員管理計画

3 議 題

- （1）前回の会議で御指摘いただいた事項への対応方針
- （2）働き方改革の推進

4 閉 会

【資料】

- ・次第
- ・出席者名簿
- ・資料1 令和4年度予算の概要
- ・資料2 さいたま市定員管理計画
- ・資料3 前回の会議で御指摘いただいた事項
- ・資料4 働き方改革の推進
- ・資料5 今後のスケジュール

第2回さいたま市行財政シンカ推進会議 出席者名簿

(委員長)

(50音順・敬称略)

田矢 徹司 株式会社経営共創基盤 顧問 オンライン参加
(タヤ テツジ)

(委員)

伊藤 麻美 日本電鍍工業株式会社 代表取締役 オンライン参加
(イトウ マミ)

高橋 邦夫 合同会社KUコンサルティング 代表社員 オンライン参加
(タカハシ クニオ)

沼尾 波子 東洋大学 国際学部 国際地域学科 教授 オンライン参加
(ヌマオ ナミコ)

前野 隆司 慶応義塾大学 システムデザイン・マネジメント研究科 教授 オンライン参加
(マエノ タカシ)

吉浦 紀晃 埼玉大学大学院 理工学研究科 教授 オンライン参加
(ヨシウラ リアキ)

(さいたま市)

清水 勇人 さいたま市長

小川 博之 副市長

真々田 和男 都市戦略本部長

後藤 昌章 総務局長

長谷 英昭 行財政改革推進部長

資料1

令和4年度予算の概要

令和4年3月16日

1. 令和4年度当初予算の特徴

～ 難局を乗り越え、 さいたま市のシンカに取り組む予算 ～

これまでの20年間の歩みを糧とし、
さらに個性や強みに磨きをかけ、
都市としての成熟を深めるため、
総合振興計画基本計画実施計画に掲げる
重点戦略事業や各分野の事業等を着実に進め、
新型コロナウイルス感染症の拡大による難局を乗り越え、
さいたま市のシンカに取り組む予算

2. 令和4年度当初予算における4つの柱

① 新型コロナウイルス感染症と自然災害への対策の強化

② ポストコロナを見据えたさいたま市らしさの深化

③ 誰一人取り残さない包括的な支援の充実

④ 市役所DXの推進と公民学共創

3. 予算規模

		(前年度比)
一般会計	6,373億円	(4.2%増)
特別会計	3,237億3,800万円	(1.5%増)
企業会計	1,305億2,858万8千円	(4.5%増)
合計	1兆 915億6,658万8千円	(3.4%増)

**一般会計、全会計予算総額ともに
過去最大の予算規模**

令和3年度補正予算を含めた「16か月予算」

新型コロナウイルス感染症への対応や防災・減災、国土強靱化の推進などについて、迅速かつ継続して実施するため、令和3年度12月補正予算から令和4年度当初予算までの16か月の切れ目のない予算として編成

4. 4本の柱

① 新型コロナウイルス感染症と自然災害への対策の強化

[主な新型コロナウイルス感染症対策]

・ ワクチン接種体制の整備及び追加接種の実施	148億5,939万3千円
・ 行政検査実施と保険適用された検査費用及び入院医療費の公費負担	19億2,197万8千円
・ 患者等の入院受入れを行った医療機関への補助	9億6,250万5千円
・ 自宅療養者の訪問看護を行う指定訪問看護ステーションへの補助	654万円
・ 酸素濃縮装置の整備	1,584万円
・ 自宅療養者の相談対応や食料品等の配送	2億8,078万4千円

[主な自然災害への対策]

・ 治水対策施設の整備	51億9,640万2千円
・ 橋りょうの耐震化	10億5,468万2千円
・ 市立中学校の体育館への空調機設置工事及び設計の実施	5億6,911万9千円
・ 罹災証明書発行業務デジタル化の推進	1,034万1千円

4. 4本の柱

② ポストコロナを見据えたさいたま市らしさの深化

[主な事業]

・大宮駅グランドセントラルステーション化構想の推進	2億7,359万4千円
・浦和駅周辺地区のまちづくりの推進	1,595万8千円
・ゼロカーボンシティ実現に向けた地域循環共生圏の構築	3,964万円
・E-KIZUNA Projectの推進	1億4,127万円
・武蔵浦和駅周辺地区における義務教育学校の整備	9,549万3千円
・大和田地区における社会福祉施設等を含む複合型小学校の整備	8億8,485万6千円
・スマートシティさいたまモデル及びMaaSの推進	1億1,267万1千円
・「さいたまスポーツシューレ」の活用推進	4,429万8千円
・次世代型スポーツ施設の誘致・整備	3,999万9千円
・地下鉄7号線の延伸	1億5,185万5千円
・さいたまセントラルパークの整備	7,405万5千円
・中央区役所周辺の公共施設の再編とデジタル化の推進	1,794万3千円
・高機能ビニールハウス等農業DXの推進	1,300万円

4. 4本の柱

③ 誰一人取り残さない包括的な支援の充実

[主な事業]

・福祉まるごと相談窓口の全区設置	1億302万4千円
・子ども家庭総合支援拠点の全区設置	105万5千円
・ケアラー・ヤングケアラーの普及啓発	395万8千円
・多子世帯への子育てヘルパー派遣の拡充	271万9千円
・ひとり親家庭への訪問相談	193万6千円
・ひまわり特別支援学校知的障害教育部門高等部の設置準備	1,327万1千円
・不登校等児童生徒支援センター（通称：G r o w t h）の設置	414万9千円
・送迎保育ステーションの追加整備	2,281万4千円
・放課後児童クラブの充実	24億4,133万2千円
・基幹となる障害者生活支援センターの整備	603万6千円
・高齢者見守り活動の支援	1,127万4千円
・自治会電子回覧板モデル事業等の実施	108万3千円

4. 4本の柱

④ 市役所DXの推進と公民学共創

[主な市役所DXの推進事業]

・ キャッシュレス決済の対象拡大	2億8,034万1千円
・ Web口座振替受付サービスの導入	1,563万2千円
・ 道路の損傷等をスマートフォンから通報できるシステムの導入	906万円
・ タブレットによる区役所間における遠隔手話通訳の導入	47万3千円
・ 拠点公民館へのWi-Fi通信環境等の整備	306万1千円
・ マイナンバーカードの普及促進及び交付窓口の強化	14億4,737万7千円
・ ICTを活用した部活動等の実証実験の実施	676万8千円
・ ノーコード・ローコード等の業務効率化に資するデジタル技術の導入・拡充	2,029万1千円

[主な公民学共創事業]

・ 産学連携等によるイノベーション創出の支援	5,585万8千円
・ Park-PFI等公民連携による公園のにぎわい創出	453万3千円
・ グリーンインフラの活用の推進	657万7千円

5. 新型コロナウイルス感染症関連予算について

当初予算額 約197億9千万円

感染症拡大防止と検査・医療提供体制の整備 190億7,968万円

・ ワクチン接種体制の整備及び追加接種の実施	148億5,939万3千円
・ 行政検査実施と保険適用された検査費用及び入院医療費の公費負担	19億2,197万8千円
・ 患者等の入院受入れを行った医療機関への補助	9億6,250万5千円
・ 自宅療養者の訪問看護を行う指定訪問看護ステーションへの補助	654万円
・ 酸素濃縮装置の整備	1,584万円
・ 自宅療養者の相談対応や食料品等の配送	2億8,078万4千円
・ 地域外来検査センターの運営	1億5,666万8千円
・ 感染者等の宿泊療養所、病院等へ移送	1億2,331万9千円
・ 妊婦に対するPCR検査と妊産婦の寄り添い支援	6,343万8千円 など

5. 新型コロナウイルス感染症関連予算について

市民生活の支援と雇用維持・経済の回復支援 7億1,185万円

・生活困窮者への自立支援金の支給	4億861万8千円
・住居確保給付金の支給	1億3,094万4千円
・商店街活性化推進補助など商店会への支援	4,760万8千円
・花火大会開催における感染症対策費用の補助	3,443万4千円
・地域の祭り開催における感染症対策費用の補助	2,363万7千円
・中小企業が取り組む生産性革命や販路開拓への支援	1,900万円
・離職者等に対する就労支援の実施	634万2千円
・居所が必要な困窮者に対する一時宿泊施設の提供	536万6千円 など

6. DX関連予算について

当初予算額 66億1,083万6千円（156業務）

令和3年8月に策定した「DX推進に向けた当面の重点事項」の着実な実現に向け、「さいたまデジタル八策」によって各施策を体系的に整理し、戦略的にDXを推進する。

① さいたま市の全ての手続きをデジタルへ 【約18.9億円】

- ・キャッシュレス決済の対象拡大
- ・マイナンバーカードの普及促進及び交付窓口の強化
- ・Web口座振替受付サービスの導入
- ・窓口手続きのオンライン化拡充

② デジタルで支える新たなさいたま市民生活へ 【約0.2億円】

- ・デジタル技術を利用した認知症高齢者等の見守り
- ・通訳タブレットを用いた多言語生活相談等の実施

③ 市民のデジタルへの道を拓くさいたま市へ 【約26.3億円】

- ・タブレットによる区役所間における遠隔手話通訳の導入
- ・GIGAスクール構想の推進

6. DX関連予算について

④ 市民の信頼の下、データが変えていくさいたま市へ 【約2.0億円】

- ・ICTを活用した部活動等の実証実験の実施
- ・さいたまシティスタットの推進

⑤ 災害にも強いデジタルを安心して使えるさいたま市へ 【約1.7億円】

- ・罹災証明書発行業務デジタル化の推進
- ・情報セキュリティポリシー及びICT-BCPの改正

⑥ 様々な人と、ともにデジタル化を進めるさいたま市へ 【約3.5億円】

- ・自治会電子回覧板モデル事業等の実施
- ・高機能ビニールハウス等農業DXの推進
- ・スマートシティさいたまモデルの推進
- ・市内企業に対するAI・IoTなどの実装支援
- ・人材育成の実施

⑦ デジタルで市民や世界とつながるさいたま市へ 【約2.7億円】

- ・道路の損傷等をスマートフォンから通報できるシステムの導入
- ・拠点公民館へのWi-Fi通信環境等の整備
- ・ICTを活用した健康マイレージの推進

⑧ デジタル時代の新たなさいたま市役所へ 【約10.8億円】

- ・ノーコード・ローコード等の業務効率化に資するデジタル技術の導入・拡充
- ・庶務事務のシステム化の推進
- ・情報システム標準化への移行対応

7. 重点事業（主な新規事業）

総合振興計画基本計画実施計画に掲げる主な重点戦略事業のほか、新規事業や
拡大事業など特に重点的に取り組む **63事業 総額約260億円**

●先進技術で豊かな自然と共存する環境未来都市の創造

・グリーンインフラの活用の推進

～持続可能で魅力的な地域づくり～

【657万7千円】

●子どもたちの未来を拓く日本一の教育都市の創造

・ひまわり特別支援学校知的障害教育部門高等部設置

～知的障害児の教育環境の充実～

【1,327万1千円】

・不登校等児童生徒支援センター（通称：Growth）の設置

～不登校等児童生徒の支援の充実～

【414万9千円】

・小学校における35人学級の推進

～少人数学級によるきめ細かな指導の実現に向けて～

【2億3,087万3千円】

7. 重点事業（主な新規事業）

●ヒト・モノ・情報呼び込み、東日本の未来を創る対流拠点都市の創造

・浦和駅周辺地区のまちづくりの推進

～浦和らしい風格ある都市づくり～

【1,595万8千円】

・レジャープールのあり方検討

～今後の市内レジャープールの老朽化・安全確保対策の検討～

【929万5千円】

●子どもから高齢者まで、あらゆる世代が輝けるまちづくり

・児童相談所における民間活力の活用・「子ども家庭総合支援拠点」の全区設置

～児童虐待対策の充実～

【1,364万9千円】

・ケアラー・ヤングケアラーの認知度向上に向けた周知啓発

～社会全体で支えるために～

【395万8千円】

7. 重点事業（主な新規事業）

●絆で支え合い、誰もが自分らしく暮らせるまちづくり

・自治会への加入促進

～自治会DXに向けた自治会電子回覧板モデル事業の実施～ 【3億9,513万1千円】

●質の高い都市経営の実現

・（仮称）おくやみコーナーの設置

～区役所窓口総合サービスの向上に向けて～ 【3,138万3千円】

・働きやすい職場環境整備の推進

～職員のワーク・ライフ・バランスの向上に向けた取組～ 【2億8,593万6千円】

資料2

さいたま市定員管理計画

令和4年3月16日
さいたま市 総務局

目次（資料の構成）

- 1 これまでの定員管理計画
- 2 本市の職員数の状況
- 3 新たな定員管理計画（素案）の概要
- 4 本市職員数の推移（参考資料）

1 これまでの定員管理計画

(1) 定員管理計画策定状況

- ・計画名称は異なるが、これまで5つの定員管理計画を策定し、適正な定員管理に努めてきた。

計画名	計画期間
さいたま市定員適正化計画(第1次)	平成13年度～平成17年度
さいたま市定員適正化計画(第2次)	平成18年度～平成22年度
さいたま市定員管理計画	平成23年度～平成25年度
さいたま市定員管理計画	平成26年度～平成28年度
職員のマンパワー確保取組計画	平成30年度～令和3年度

1 これまでの定員管理計画

(2) 定員管理の実績

・直近の計画である「職員のマンパワー確保取組計画」においては、長時間労働の是正、育児休業や病気休職職員の発生によるマンパワー不足等の課題を踏まえ、「働き方見直し」に関する取組を実施し、総人件費の抑制に配慮しつつ、業務量に対する最適な人員配置に努めてきた。

		H29	H30	H31	R2	R3	合計
計画上の職員数見込 (a)		—	8,225	8,289	8,353	8,417	—
計画対象 実職員数 (※1)	人数 (b)	8,114	8,233	8,289	8,355	8,488	—
	前年比	—	119	56	66	133	374
差(b-a)		—	8	0	2	71	81
bから消防局職員を 除いた職員数 (※2)		6,812	6,912	6,963	7,014	7,146	—

※1…市立病院職員及び学校教職員を除く一般職の常勤職員

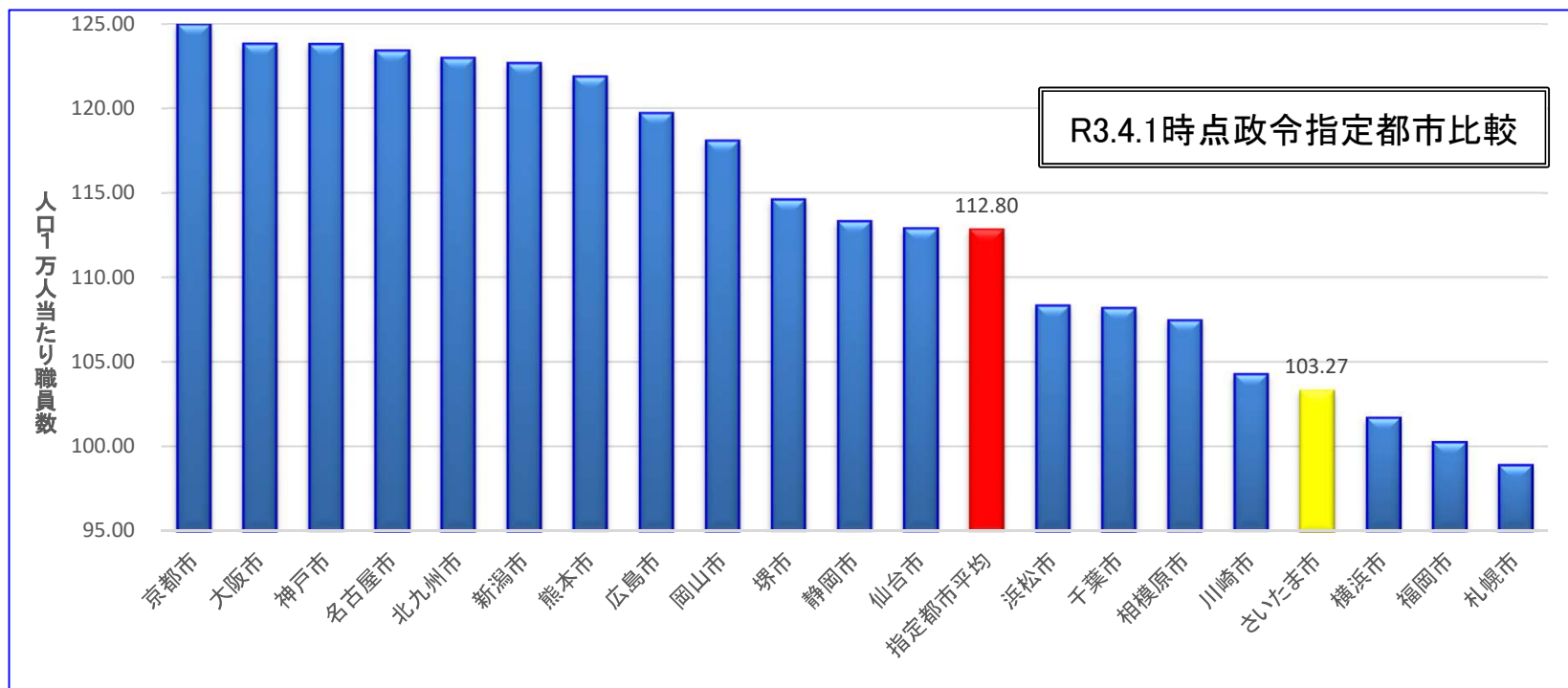
※2…新たな定員管理計画(素案)の対象職員と同じ。

2 本市の職員数の状況

- 他の指定都市の平均と比べて、人口当たりの職員数は少ない状況

	H29	H30	R1	R2	R3
普通会計職員数	12,190	12,305	12,694	13,463	13,679
人口1万人当たり職員数(人)	95.13	95.24	97.48	102.45	103.27
政令指定都市平均	107.53	107.2	107.36	108.89	112.80

※本市の職員数の状況を他団体との比較などにより客観的に示すため、本計画の対象職員数とは異なる。



※「令和3年地方公共団体定員管理調査結果及び住民基本台帳に基づく人口、人口動態及び世帯数(総務省)」による

3 新たな定員管理計画（素案）の概要

（1）定員管理計画策定の目的

計画策定の背景

- ・令和3年3月に、新たな総合振興計画「2030さいたま輝く未来と希望（ゆめ）のまちプラン」が策定された。
- ・アフターコロナにおける行政運営、職員のワーク・ライフ・バランスの推進、地方公務員の定年の引上げ等に対し、的確に取り組む必要がある。

定員管理の課題

・社会環境の変化への対応

市民ニーズの多様化等により、行政需要は高度・多様化し、簡素で効率的な組織体制が求められる。

・働きやすい職場環境の整備

長時間労働の是正やワーク・ライフ・バランスの充実等は、有為な人材を確保し、職員の生産性向上のために、更に重要。

・定年引上げへの対応

令和5年度から令和13年度にかけて、2年に一度、定年退職者が発生しないこととなるが、組織活力の向上や、将来的な年齢別職員構成の偏在回避のため、必要な職員採用を継続することが必要。

必要な職員数の確保と適正な定員管理が必要

3 新たな定員管理計画（素案）の概要

（2）基本方針

将来にわたって持続可能な都市として成長・発展していくため、次の考え方にに基づき、総人件費の抑制に配慮して、業務量に応じた適正な職員数を確保する。

1 総合振興計画に位置付けられた事業の着実な遂行

- ・ 上質な生活都市、東日本の中枢都市の実現に向けた個別事務事業の推進

2 法改正、基準充足への確実な対応

- ・ 児童相談所、生活保護業務体制の充実・強化

3 多様な働き方の推進、働きやすい職場環境の整備

- ・ 育児休業中等の職員代替について、常勤職員による1：1配置を推進
- ・ 職員のワークライフバランスの確保

4 定年引上げへの対応

- ・ 60歳超職員の働き方の動向の把握
- ・ 組織活力の向上や、将来的な年齢別職員構成の偏在回避のため、一定の新規採用の維持

5 アフターコロナを見据えた行政運営

- ・ 新型コロナウイルス感染症を含む新興・再興感染症への備え
- ・ 新たな働き方や行政のデジタル化の推進等により、新しい時代に対応した行政運営の展開

3 新たな定員管理計画（素案）の概要

（3）計画期間

令和4年度から令和7年度まで（4年間）

（4）対象職員

一般職の常勤職員（市立病院職員、消防局職員及び学校教職員を除く。）

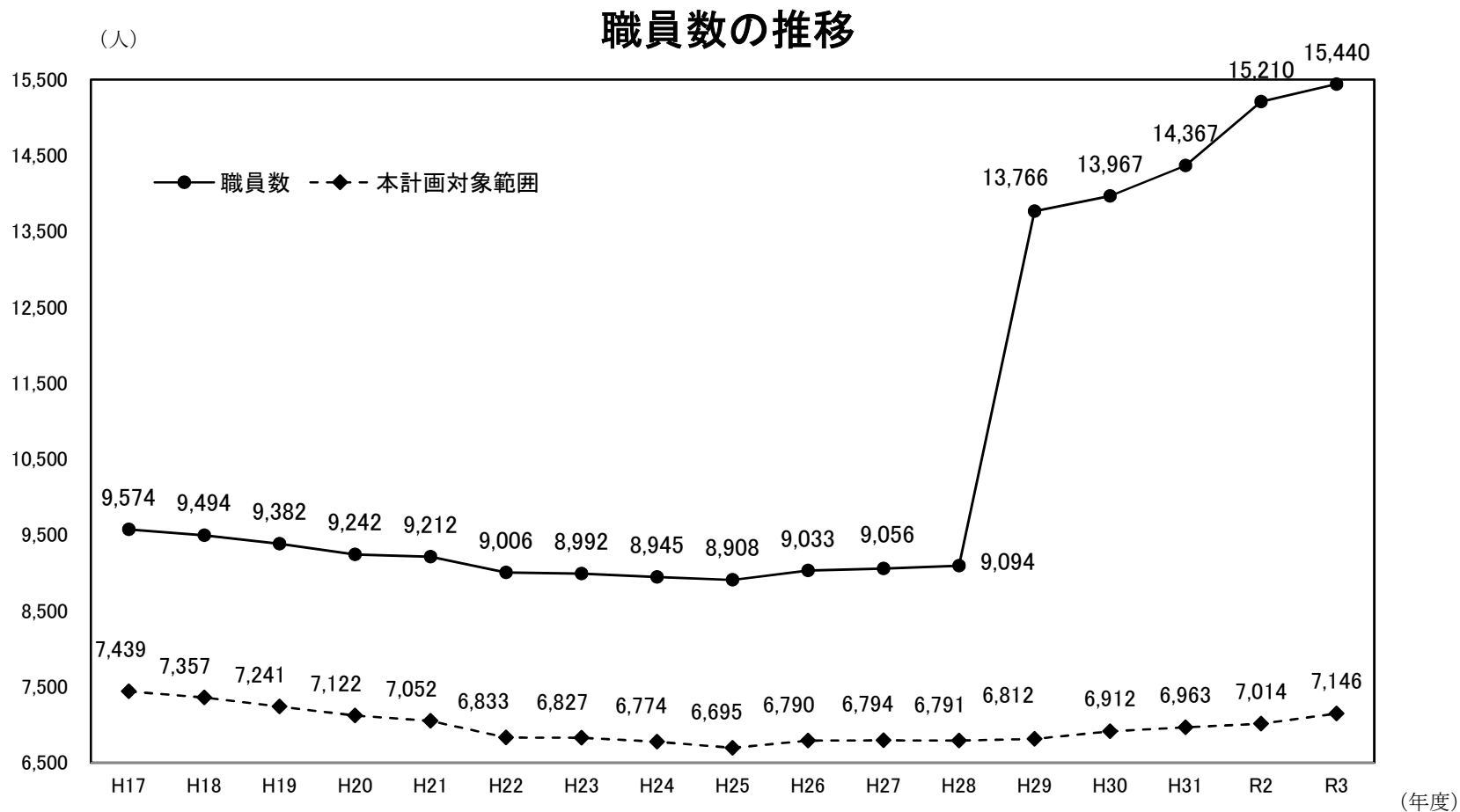
（5）年次別目標

（各年4月1日現在）

年度	R3	R4	R5	R6	R7	合計
職員数	7,146	7,215	7,307	7,462	7,591	—
増減数	—	69	92	155	129	445

※令和6年度以降の増減数には、定年引上げに伴いフルタイム勤務となる60歳超職員（定員内）の見込み数を含みます

4 本市職員数の推移（参考資料）



※職員数は各年度4月1日時点「地方公共団体定員管理調査」（総務省自治行政局公務員部給与能率推進室）より作成。

No.	御指摘事項
1	本会議の設立趣旨を踏まえれば、「進化」と「深化」の二つの軸をもって、施策のあり方を議論すべき。
2	DXを通じて、市の財政をどう考えるかという視点は絶対に必要。業務の効率化と併せて、こうした視点も持つべき。
3	例えば、教育面で市独自のスタイルを生み出していくと、個性のある子ども達が集まってくる。次代を担う個性のある子ども達が我々と違った発想で物事をつくり上げていくことで、さらに市が発展するきっかけとなるのではないか。
4	フリーアドレスや週休3日制といった特徴ある施策に取り組むためには、まず何をすべきかについて考えることが、魅力的な市をつくることにつながるのではないか。
5	DXとは、デジタルツールを導入することが目的ではなく、デジタルツールを使って今までできなかった業務を改善することや不要な業務を見つけ出すことが目的である。
6	デジタル化の恩恵は、高齢者や障害者にこそあるべき。デジタルツールの活用により、障害者や高齢者の社会参加を促進する視点が大事。
7	職員が市民に寄り添う場面を増やすことがDXを推進する本来の目的。
8	デジタル化を考える場合、住民サービスの効率化という視点に加えて、どのように住民の意見を汲み取り、その上でどのように施策や事業をつくり上げるのかというプロセスを総合的にデザインする視点を持つことが大切。
9	行政サービスに対する市民の意識や意見を、DXを活用して分析したうえで、施策につなげていくEBPMの考え方が重要。
10	財政もITもWell-beingもうまく連携しながら、具体的に良いものができればよいのではないか。
11	デジタル化された資料が、利用者の様々な情報環境でも閲覧できることを確認できる程度に職員のITスキルを向上すべき。
12	電子申請は、入力項目の自動チェックが可能となるWEBページにすべき。ワードファイルでの申請はやめるべき。ワードファイル等のアップロードを避け、Web入力のみによる申請とすることで、効率化が図られる。
13	電子申請のフィッシングサイトが既に存在する。市民がフィッシングサイトに誤って入力した場合の対応手順を検討すべき。

働き方改革の推進

令和4年3月16日

さいたま市 都市戦略本部

(行財政改革推進部)

1 さいたま市の働き方改革について

○ 働き方改革を推進する目的と具体的な方針

目的

時間外勤務の縮減や職員のワーク・ライフ・バランスの向上に資する取組を展開し、職員の働きがいを高めるとともに公務能率を上げることで市民サービスの更なる向上を図ることが必要。

具体的な方針

本市では、行政運営の基本的な方針である「市役所経営方針」を策定し、市長自ら方針に込めた思いを職員に伝えている。

今年度は、「Well-being経営の実現」をテーマに掲げ、時間外勤務の縮減とワーク・ライフ・バランスの向上のほか、生産性の向上やコミュニケーションの強化等に取り組むこととしており、こうした取組の中で、職員一人ひとりが自らの仕事にやりがいや誇りを持ち、その力を最大限発揮できる職場環境の整備に努めているところ。

2 市役所経営方針に掲げる職員の働きがい向上に向けた取組

2021さいたま市役所経営方針

2021テーマ

● 幸せ(Well-being)経営を確立し、成人を迎えるさいたま市の新たな“志”“ビジョン”に向かって邁進しよう！

1 もっと挑戦しよう！～“やってみよう”の組織風土づくり

- ① コロナ禍をはじめとする社会環境の変革を好機と捉えるとともに、人口減少社会の到来に備えるため、行政の在り方を絶えず見直し、新たな時代に的確に対応する組織をめざす
- ② デジタル化や公民学共創など、積極的なチャレンジを続ける組織風土を確立し、本市のさらなる深化をめざす

2 達成感を味わおう！～重要行政計画の着実な実行とCS90+の達成

- ① 目標の共有と定期的な進捗管理の徹底により、行政計画を着実に遂行し、100%の達成を目指す
- ② 局・部・課、職員一人ひとりが理念、目標、指標の共有化・自分ごと化を徹底し、CS90+の実現に全職員がコミットする

3 もっと豊かに、もっと楽しく！～時間外勤務の縮減とWLBの向上

- ① 時間外勤務削減・年次有給休暇取得日数の目標を設定し、達成に向けて徹底して取り組む
- ② 目標達成意識を高め、時間内に仕事を完結し、ワーク・ライフ・バランスを向上させる

4 より効率的に、効果的に！～生産性の向上

- ① なぜその事業に取り組むのか、その意味、原点を全員で共有する
- ② 事業に要する時間、経費、事業の品質を管理し、より生産性を向上させる
- ③ 生産性の自治体間比較の分析や写真や図など分かりやすい・使いやすいマニュアルを作成し、日々生産性の向上を図る

5 一緒に汗をかこう！～公民学共創、市民との協働とPPPの積極的な活用

- ① 市民との協働、事業者・大学との連携を推進し、民間の人材、ノウハウ、資金の積極的な活用を検討する

6 もっと知恵を出そう！～改善運動の強化拡大

- ① 常に改善を積み重ねていく職場風土をつくり、改善活動における民間・他自治体との連携、市民など対外的な情報発信を行う

7 もっとスマートに！～さいたまシティスタット・BIツールの確立

- ① ICT化を推進し、現状分析・課題整理・事業や施策の効果検証などPDCAサイクルを回し、正確に業務ができる環境整備を進める
- ② スピーディーに現状を把握できる仕組みを構築し、様々なデータやIoT、AIなどを活用した事務、企画立案、組織マネジメントをタイムリーに実施する
- ③ ICT化により、労力縮減・市民サービス向上を図り、取組を見える化する

8 信頼される組織に！～内部統制制度の強化

- ① 法令遵守と、ミスや事故をゼロにするための仕組みづくりを徹底する
- ② チェック体制を強化し、コンプライアンスを徹底する体制をつくる
- ③ 職員を孤立化させず、チームワークで業務遂行する体制をつくる

9 「人は宝」、人をいかそう！～「職員の成長」と「組織の成長」の好循環を実現

- ① 研修やOJTを充実させ、業務を着実に遂行できる人材を育成する
特に、若手職員の育成をしっかりと行うための仕組みを充実させる
- ② 政策目標の達成度、各組織目標の達成、貢献度、個々の努力・工夫などわかりやすく適正な人事評価の充実を図る
- ③ 部長は、リーダーとして業務と職員をしっかりとマネジメントし組織力を高める

10 市の魅力を売り込もう！～シティセールスの強化

- ① 20周年を迎える好機を生かして、市のすばらしさを積極的に発信
- ② 職員全員が、“熱”をもち、さいたま市の魅力や施策を理解し、職員一丸となり、市民を巻き込み、シティセールスに取り組む
- ③ 出前講座やビジュアル化した資料を活用して、施策や行政について市民の理解を深める

11 もっと語り合おう！～認め合うコミュニケーションの強化

- ① Well-beingを意識した組織内のコミュニケーション、モチベーションの向上を図り、チーム力・現場力の向上を図る
- ② 互いに語り合い、理解しあい、感謝しあって仕事をする職場をつくる
- ③ 市民の立場に立ち市民目線で接客・コミュニケーションする職場をつくる

3 働き方改革の「進化」に向けたこれまでの取組の成果と課題

(1) もっと豊かに、もっと楽しく！～時間外勤務の縮減とWLBの向上

1 主な取組

- 「働き方見直しプロジェクトチーム」を設置し、時間外勤務の縮減や職員のワーク・ライフ・バランスの向上方策について議論したうえで、働き方改革に資する取組を展開
(R2までに41件の取組※を展開)

※働き方改革推進強化月間の実施、年次有給休暇の取得促進、テレワークの試行、WEB会議・TV会議システムの導入等

- 時間外勤務の縮減に向けて全庁的な意識醸成を促進

※局区長等の強力なリーダーシップの下で、職場環境の改善に向けた取組を推進するよう周知

2 主な成果と課題

(成果)

- 働きがいを感じている職員の割合
64.0%(H22)⇒74.3%(R3) <約10ポイント上昇>
- 職員1人当たりの時間外勤務時間数の推移
17.96時間(H28)⇒15.04時間(R2) <約3時間の縮減>

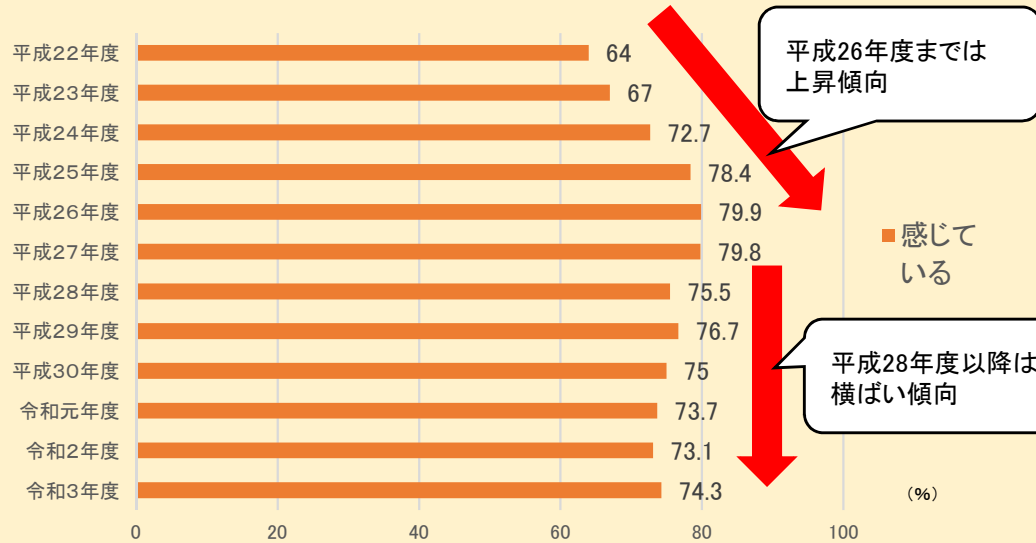
(課題)

- 働きがいを感じている職員の割合は、平成28年度以降、横ばい傾向が継続
- 特に30歳台の職員は、働きがいを感じていない者の割合が他の年代より高い傾向
- 時間外勤務についても、他の年代より多い傾向

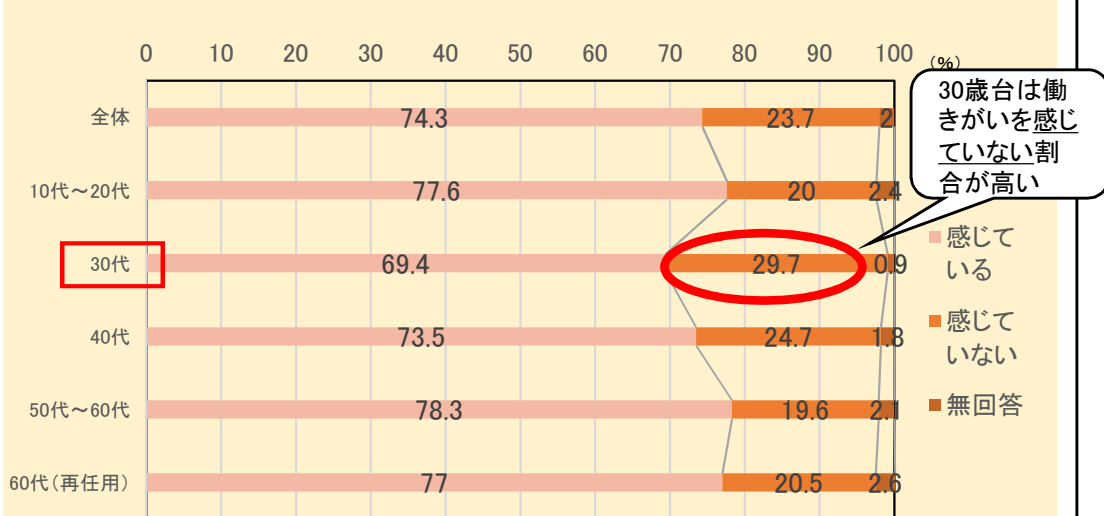
⇒ 特に働きがいを感じていない職員の割合が高い若手・中堅職員のニーズを適切に吸い上げた上で、働きがいの向上に資する施策を展開する必要がある。

働きがいを感じている職員の割合

働きがいを感じている職員の割合の推移

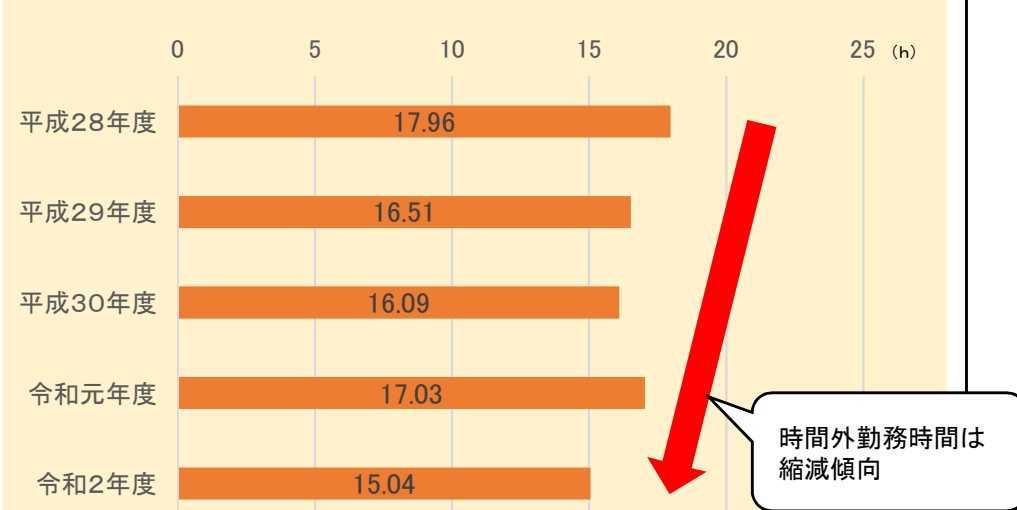


働きがいを感じている職員の割合の年代別分布 (R3)

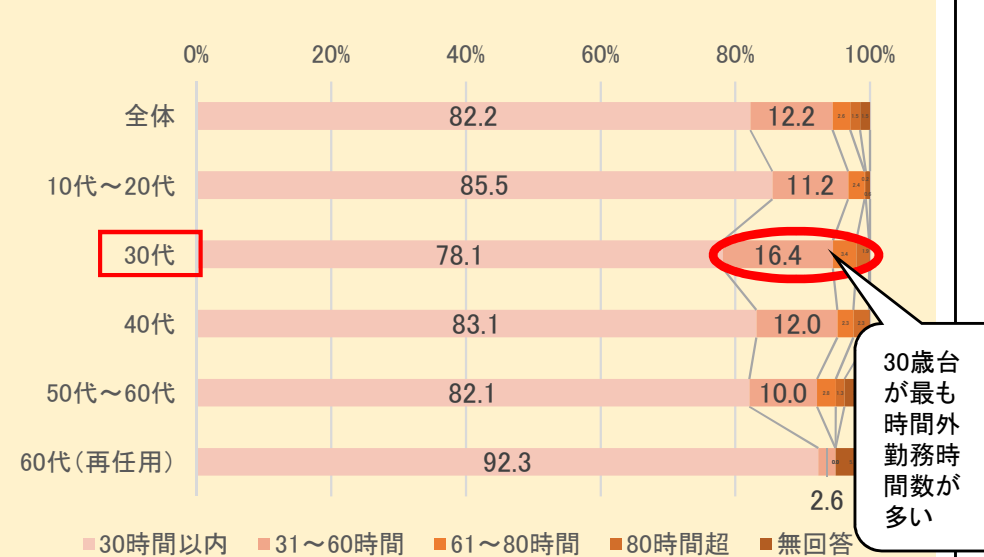


時間外勤務時間の推移(年別/1人当たり平均)

職員1人当たりの時間外勤務時間数

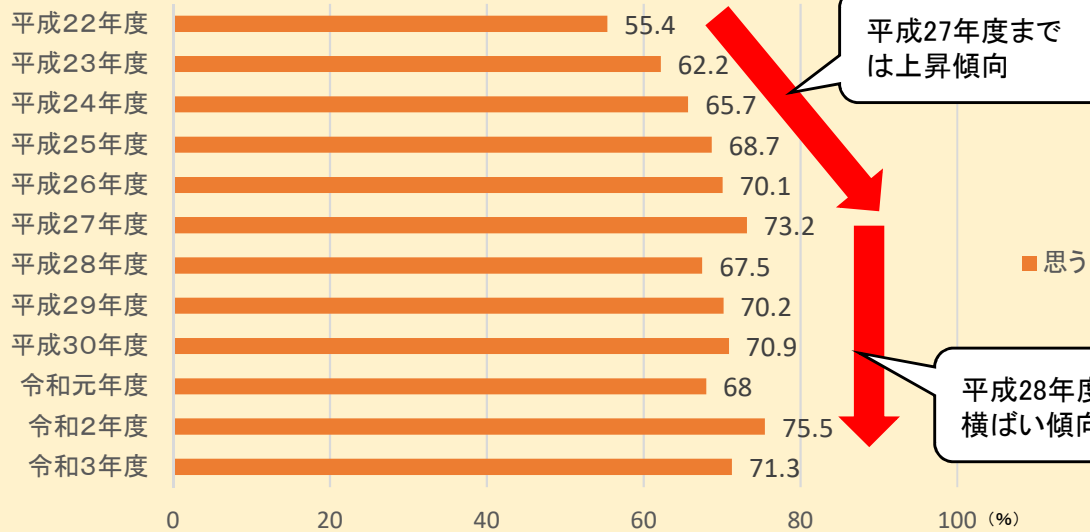


R3 時間外勤務時間の推移(年代別/1人当たり月平均)

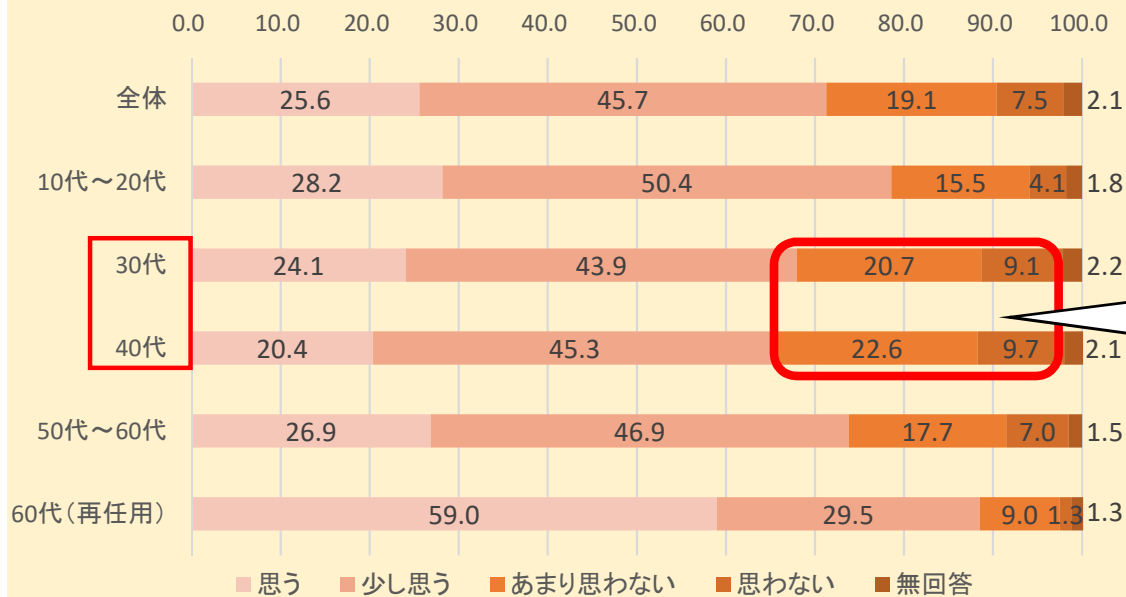


ワークライフバランスを感じている職員の割合

ワークライフバランスを感じている職員の割合の推移



ワークライフバランスを感じている職員の割合の年代別分布 (R3)



40歳台及び30歳台は、ワークライフバランスが取れていないと感じている割合が高い

3 働き方改革の「進化」に向けたこれまでの取組の成果と課題

(2)より効率的に、効果的に！～生産性の向上

1 主な取組

- AI-OCRやRPA、ペーパーレス会議システムの導入などにより、業務効率化を推進

2 主な成果と課題

(成果)

- RPAを導入したことで、5,567時間の業務時間を削減するとともに、13,546千円の経費を削減(R2)し、業務の正確性も向上
- 区役所業務の事務手順を見直し、10区で手順を標準化
- ペーパーレス会議システムを導入したことで、2,093千円の経費を削減(R元)

(課題)

⇒ 入力等の作業が膨大かつ煩雑な業務にICT技術を導入することで、職員の負担軽減を図るとともに、業務の効率化を推進する必要がある(職員の能力は、市民ニーズを踏まえた施策の企画・立案に集中すべき。)

RPA導入業務一覧

令和元年度：2業務

No	業務名
1	S-netパスワード再発行業務
2	賃貸借料支出命令作成業務

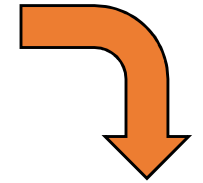
令和2年度：17業務

No	業務名
1	情報機器接続申請
2	滞納記事入力
3	eLTAX法人市民税申告 データ入力業務（予定申告用）
4	eLTAX法人市民税申告 データ入力業務（確定申告用）
5	当初賦課準備事業⑥（個人基本廃止）
6	当初賦課業務①（RPAによるイメージ印刷）
7	軽自動車税免除解除業務
8	住民税申告における旧様式抽出
9	国保税減免申請入力
10	長寿応援ポイント事業
11	いきいきボランティア
12	敬老祝金支給
13	高額医療合算介護サービス
14	ますます元気教室事業
15	申請文書引継ぎ処理
16	債権者登録業務
17	債権者登録業務（職員）

※10区で事務手順の標準化を図った業務

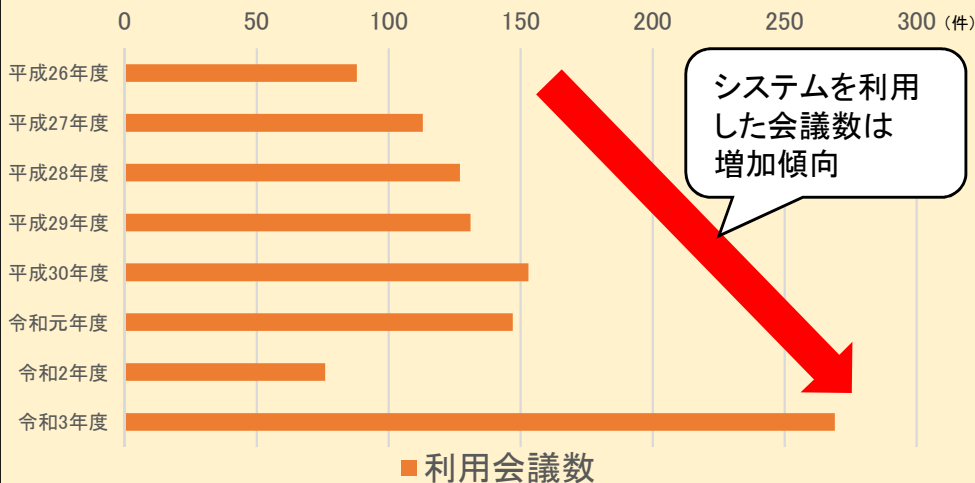
令和3年度：12業務

No	業務名
1	タブレット通信量集計業務
2	特例猶予納付書発行業務
3	滞納猶予入力業務
4	個人住民税併合結果賦課処理
5	検査情報差分の検査情報反映作業
6	特別徴収切替
7	当初賦課業務（給報資料訂正）
8	異動届（転勤）処理
9	申告管理登録
10	転入者リスト入力業務（LGWAN系）
11	教職員勤務時間入力業務
12	教職員通勤回数入力業務



RPAの導入による経費削減効果
13,546千円
 +
 業務削減時間
5,567時間
 (令和2年度)

ペーパーレス会議システム利用会議数の推移



システムを利用した会議数は増加傾向

ペーパーレス会議システムの導入による経費削減効果
 (令和元年度)
2,093千円

3 働き方改革の「進化」に向けたこれまでの取組の成果と課題

(3) もっと知恵を出そう！ ～改善運動の強化拡大

1 主な取組

- 職員が積極的に業務改善を推進するとともに、職員の自由な意見交換や提案が自発的に行われるような職場環境を確立するため、「一職員一改善提案制度」を開始し、今日まで継続
- 特に優秀な事例を広く共有し、業務改善の「気づき」を得る機会とすること等を目的として、「カイゼンさいたまマッチ」を開催

2 主な成果と課題

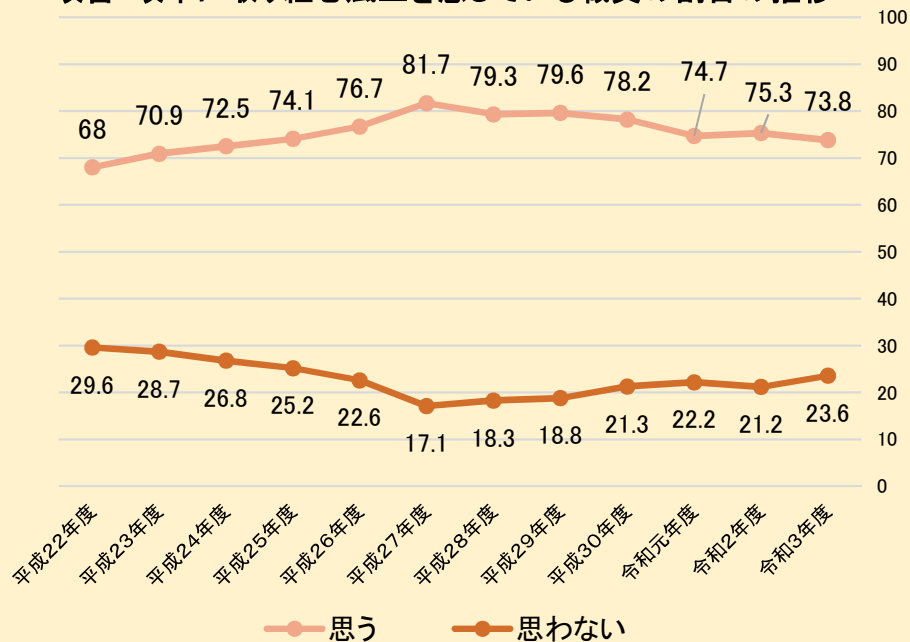
(成果)

- 改善や改革に取り組む風土があると思う職員の割合
68.0%(H22)⇒73.8%(R3) <約6ポイント上昇>
- 改善提案件数
1,338件(H21)⇒16,235件(R2)<約15,000件の増加>

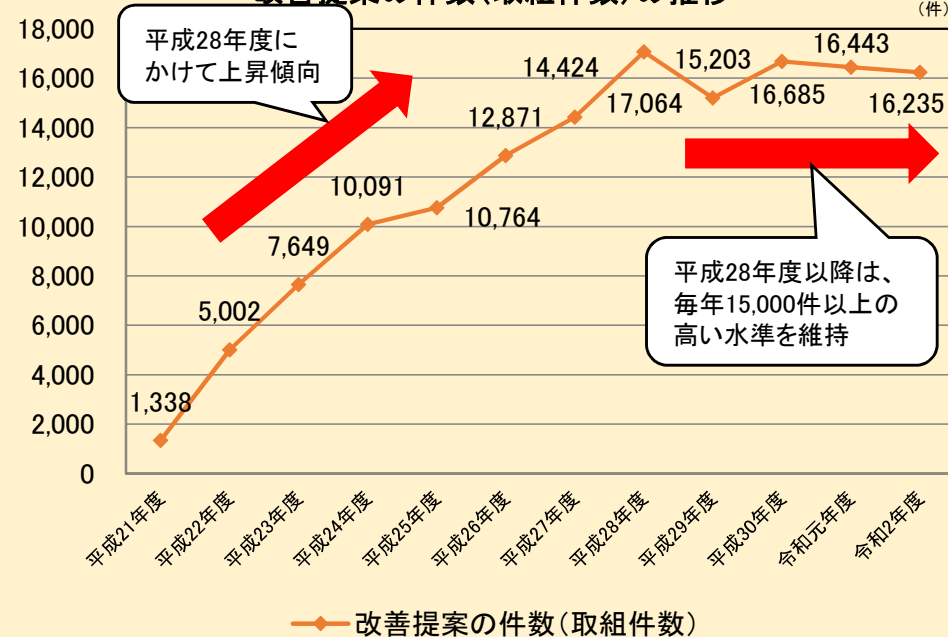
(課題)

- 「改善・改革に取り組む風土がある」と感じている職員の割合は、平成27年度を境に漸減傾向
- 特に30歳台の職員は、3割近くが「改善・改革に取り組む風土を感じていない」と回答
⇒ このため、本市の改善運動を広く周知し、客観的な評価を得る中で、特に若手・中堅職員のモチベーションを引き出す必要がある。

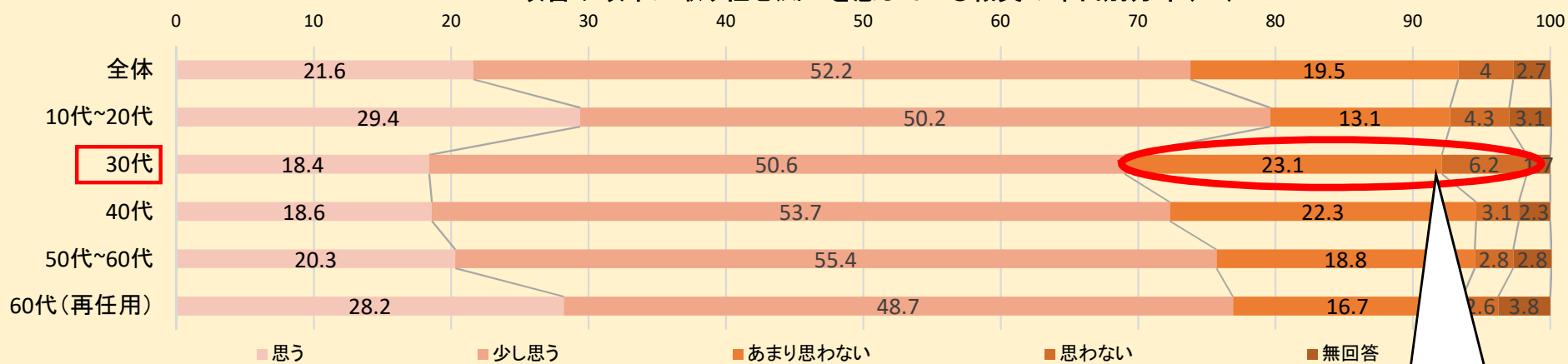
改善・改革に取り組む風土を感じている職員の割合の推移 (%)



改善提案の件数(取組件数)の推移 (件)



改善や改革に取り組む風土を感じている職員の年代別分布 (R3) (%)



「感じていない」職員の割合は30歳台が最も高い

3 働き方改革の「進化」に向けたこれまでの取組の成果と課題

(4) もっと語り合おう！ ～認め合うコミュニケーションの強化

1 主な取組

- 職場の風通しを良くし、チーム力を高めることを目的に、全庁で「働き方見直しミーティング」を実施

2 主な成果と課題

(成果)

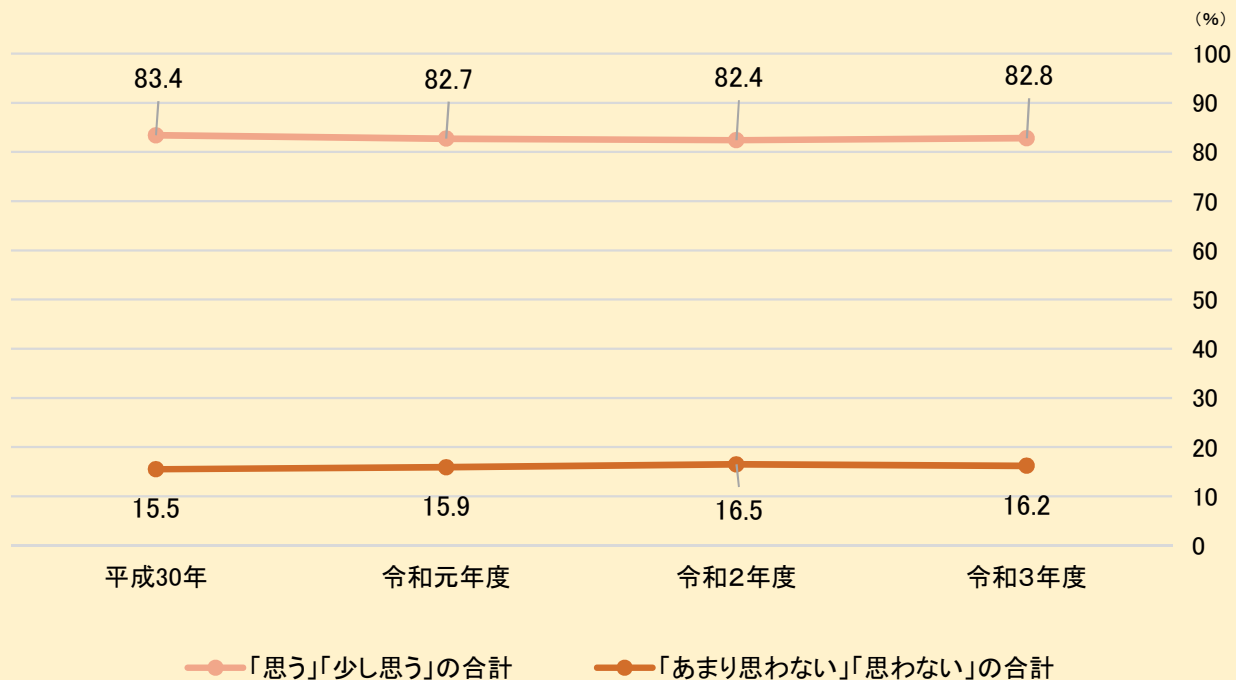
- 平成27年度から試行的に「働き方見直しミーティング」を実施し、チーム力向上や時間外勤務の縮減の効果※が認められたことから、平成30年度からは全庁で実施
- 円滑なコミュニケーションが取れる職場と思う職員の割合は、高い水準を維持
83.4%(H30) ⇒ 82.7%(R1) ⇒ 82.4%(R2) ⇒ 82.8%(R3)

※ H28とH29を比較したところ、モデル課(42課)のうち37課について、月当たりの時間外勤務時間の縮減が認められた。

(課題)

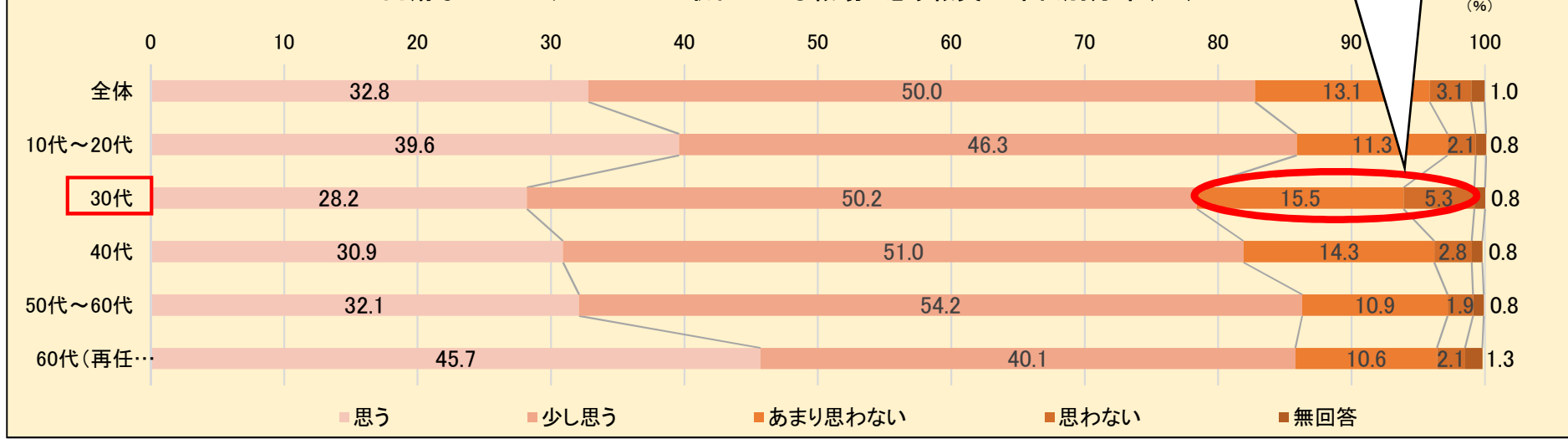
- 30歳台の職員は、「職場で円滑なコミュニケーションが取れていない」と感じている割合が最も高い
- ⇒ 管理職と若手・中堅職員がコミュニケーションを取りやすくするための環境を整備する(きっかけづくり)必要がある。

円滑なコミュニケーションが取れている職場と思う職員の割合の推移(H30-R3)

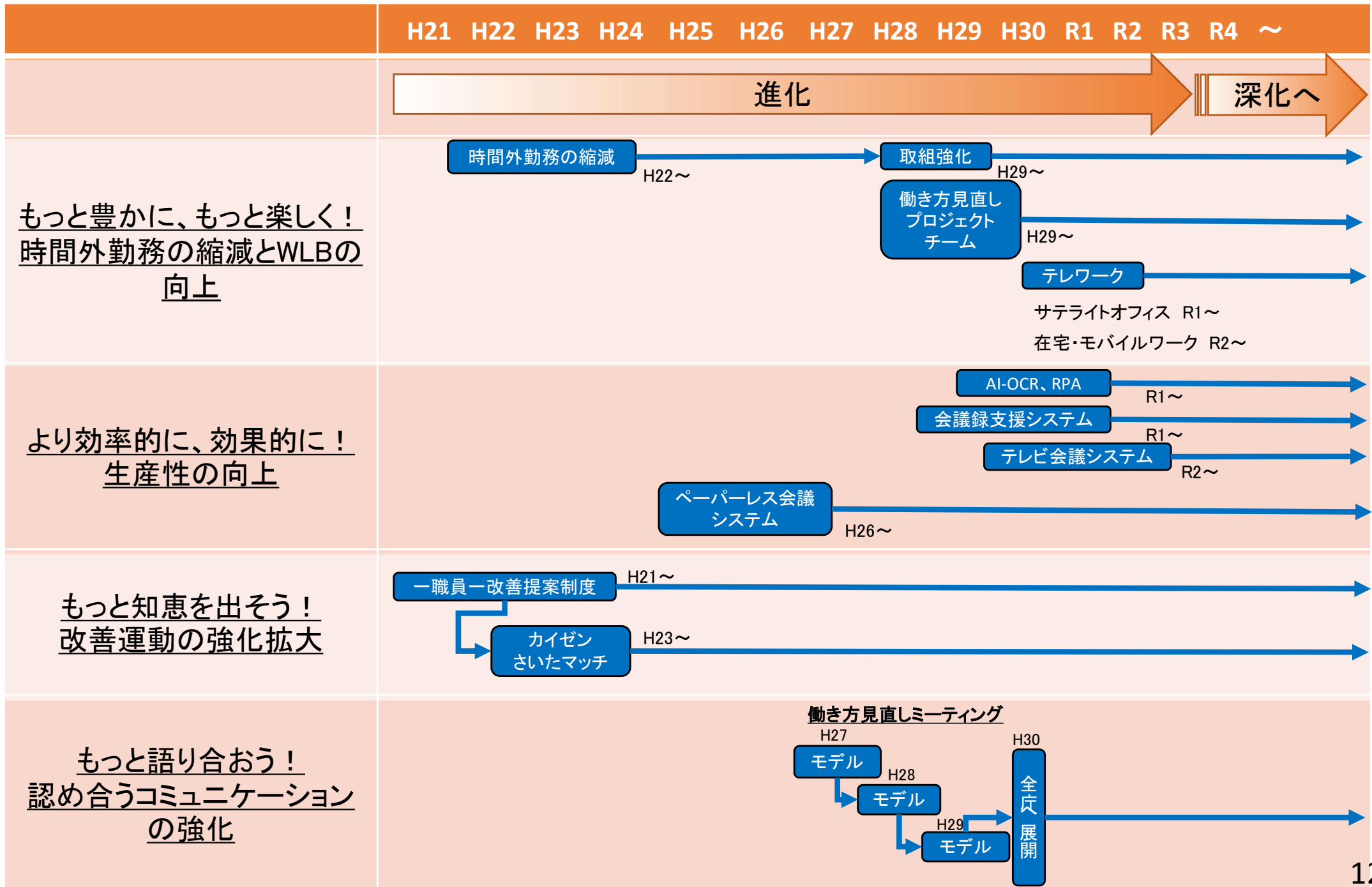


30歳台がコミュニケーションが取れていないと感じている割合が最も高い

円滑なコミュニケーションが取れている職場と思う職員の年代別分布(R3)



(参考) 働き方改革に資する取組の経緯



4 働き方改革の「深化」に向けて(今後の取組の方向性)

○もっと豊かに、もっと楽しく！～時間外勤務の縮減とWLBの向上

・「働き方改革チーム(仮称)」による働き方改革の提案等

- ⇒ さいたま市の「働き方改革」の実現に向けて、特に働きがいを感じていない職員の割合が高い若手・中堅職員から課題や提案を吸い上げる仕組みを構築するため、職員有志(公募)による「働き方改革チーム(仮称)」を設置。
- ⇒ チームでは、職員ニーズをきめ細やかに発掘するとともに、若手・中堅職員の視点に立脚した新たな取組を幅広く提案してもらったうえで、働き方改革に効果が期待できるものは全庁的に展開。

・管理職による働き方宣言

- ⇒ 管理職が自らの働き方について、あらかじめ周囲に周知する仕組みを創設。部下職員が管理職の働き方のルールを認識することにより、業務の進め方等について管理職に確認する手間を省略。
また、管理職も自身の働き方のルールを浸透させることで、毎回指示をする必要がなくなり、効率的な業務の遂行が期待。

・「働き方改革推進強化月間」の拡充等

- ⇒ 令和2年度から実施している「働き方改革推進強化月間」では、これまで時間外勤務の縮減や休暇の取得促進、テレワークの推進等に注力してきたが、今後は、これらに加え、「業務の棚卸し」や「業務の削減」の視点を追加することで、管理職のマネジメント能力の向上と職員の負担軽減を促進。
- ⇒ 月間中に、フリーアドレスの試行や執務環境の美化運動(5Sの徹底)にも取り組む。

○より効率的に、効果的に！ ～生産性の向上

・RPA、ノーコード・ローコードの導入等

- ⇒ 生産性の向上に向けた環境を整備するため、RPAやノーコード・ローコード等の業務効率化に資するデジタル技術の導入・拡充に係る予算を令和4年度に措置。
- ⇒ 事務の効率化を一層図る観点から、カイゼンさいたまッチで優良と評価された事務処理方法やノーコード・ローコード等の使用方法等に係る勉強会等を開催。

○もっと知恵を出そう！ ～改善運動の強化拡大表彰

・カイゼンさいたまッチの開催方法の改善等

- ⇒ カイゼンさいたまッチの開催方法を「対面」と「オンライン」のハイブリッド方式にすることで、より多くの者に本市のカイゼン運動に関心を持ってもらうとともに、職員のモチベーションの向上も期待。
- ⇒ カイゼンサポーターが業務改善に熱心に取り組んでいる自治体等と直接交流することで、「新たな気付き」を得る機会を拡大。

○もっと語り合おう！ ～認め合うコミュニケーションの強化

・組織内のコミュニケーションの活性化

- ⇒ 管理職と部下職員のコミュニケーションを促進するため、例えば、「働き方改革推進強化月間」において、挨拶の励行や1ON1ミーティングの実施のほか、定時退庁の声掛け等に取り組むように周知。
- ⇒ 管理職と4月から新たに配属された職員との意見交換会の開催を推奨。

令和 4 年度 スケジュール（案）

第 1 回（令和 4 年 6～8 月）

- テレワークの推進

（論点）

- ・ テレワークの普及促進に向けた方策のあり方
- ・ 本格実施に向けた環境整備のあり方

第 2 回（令和 4 年 10～12 月）

- 公民連携の推進

（論点）

民間事業者が提案しやすくする環境の整備のあり方

第 3 回（令和 5 年 2～3 月）

- 外郭団体の経営健全化

（論点）

団体の自主財源の確保に向けた支援のあり方

※ 各回における検討事項や開催スケジュールは現時点の事務局案
であり、状況に応じ変更する場合があります。