

令和5年度 総務市民委員会行政視察報告書

◎実施日：令和6年1月31日(水)～2月1日(木)

◎参加者：福元 愛(委員長) 塚本竜太郎(副委員長)

山田 一 小川百合子 渡部 和子 永山 智仁

若狭 朋広 小川 学 内田 博紀

◎調査内容

実施日	視察先	視察項目
1月31日	兵庫県 神戸市	E B P M (エビデンスに基づく政策立案) の推進について

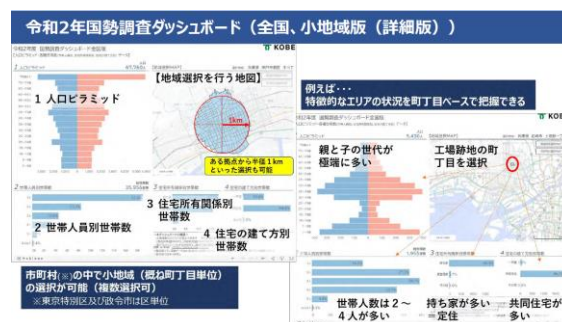
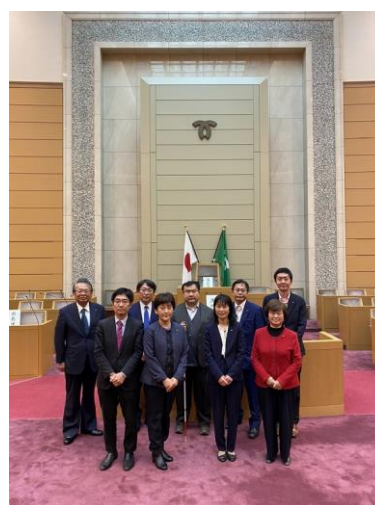
神戸市は、兵庫県の南東部に位置する、人口約150万人、面積557.03平方キロメートルの政令指定都市である。E B P M (エビデンスに基づく政策立案) の推進事業の導入経緯や概要、効果などについて詳細に説明いただいた。

E B P M (エビデンス・ベースト・ポリシー・メイキング/エビデンスに基づく政策立案) とは、政策の企画をその場限りのエピソードに頼るのではなく、政策目的を明確化したうえで合理的根拠(エビデンス)に基づくものとすることである。

導入の経緯について、神戸市では国からの行政データ利活用についての方針を受け、政策立案に必要なエビデンス(例えば、ある地区の人口動態や小学校区の就学前の子育て世帯数など)が誰でも簡単に分析できれば、E B P Mが進むのではないかと考え、まずは優先的に「現状に関するエビデンス」を分析できるように取り組んでいるとのことであった。

分析ツールは、データの可視化など意思決定のためのアプリケーションソフトウェアであるBIツールを使用し、複数のデータを可視化し一覧できるダッシュボードを内製で大量に作成している。

分析ツールを利用することで、政策立案をする際に、今までの職



員の経験や感覚（勘）ではなく、データからの事実に基づいて問題・課題を発見し分析ができるよう進めている。

職員が分析ツールで使用する行政データを蓄積するため、庁内データ連携基盤を構築した。各基幹系システムから個人情報や抽象化したデータや国勢調査データなどを取り込み、分析結果データとしてダ

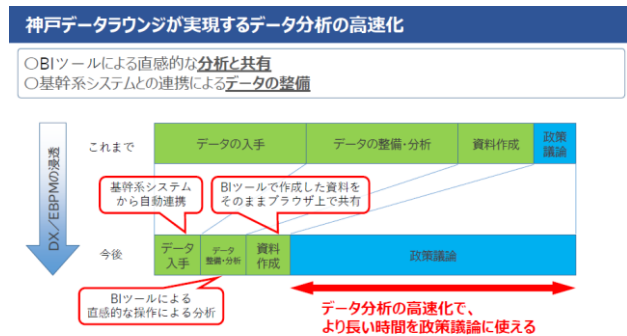
ッシュボードを参照できるシステムである神戸データラウンジを運用している。これにより、データ分析にかかる時間を短縮することが可能となり、政策議論に使える時間が増えたとのことであった。

人材育成については、プログラミングで高度な分析ができるデータエキスパート、ツールを使用してダッシュボードの作成ができるデータアナリスト、ダッシュボードを使用してデータ分析ができるデータユーザーの3段階に分けて育成を進めている。様々な研修プログラムを用意し計画的に人材を増やしているとのことであった。



など一部のダッシュボードを公開をしている。

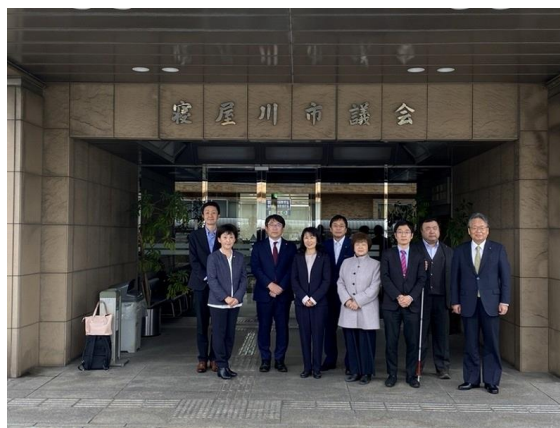
今後は、人材育成をさらに進め、「現状に関するエビデンス」に基づく分析ができる職員を増やすとともに、より高度な「政策効果に関するエビデンス」に基づく分析ができる人材を育成していきたいとのことだった。



実施日	視察先	視察項目
2月1日	大阪府 寝屋川市	寝屋川市働き方改革推進プランについて

寝屋川市は、大阪府の北東部に位置する、人口約22万5千人、面積24.70平方キロメートルの中核市である。寝屋川市働き方改革推進プラン事業の経緯や概要、効果及び課題について詳細に説明いただいた。

働き方改革推進プランを導入した経緯について、寝屋川市では平日の時間外勤務時間が年間10万時間を超え、時間外勤務手当は約2億7千万円を要していた。また月100時間を超える時間外勤務を行っている職員も存在していた。こうした「望まない残業」が継続的に発生しており、早期に抜本的な対応を図る必要があった。このことから、職員の働き方の変革による生産性の向上とワークライフバランスの充実を実現するため、働き方改革を強力に推進することとした。改革を実現することにより、優秀な人材の確保につなげ、持続的に成長する組織体制を構築するとともに、より質の高い市民サービスを提供できる体制の整備を目指すことを目的にこのプランを令和2年8月に策定したとのことであった。



2 プランの4つの目標と8つのツール

◆4つの基本目標

- 基本目標1 望まない残業を無くす
- 基本目標2 総人件費をコントロールした人員の増
- 基本目標3 職員の柔軟な働き方の実現
- 基本目標4 市民サービスの充実

◆目標の同時達成のための8ツール

- ツール1 完全フレックスタイム制度
- ツール2 可変型窓口の導入など
- ツール3 業務の標準化
- ツール4 ICT等の積極的な活用
- ツール5 事業総点検及び予算編成手法の見直し
- ツール6 業務見直しのリスト化
- ツール7 再チャレンジ制度
- ツール8 希望残業制度

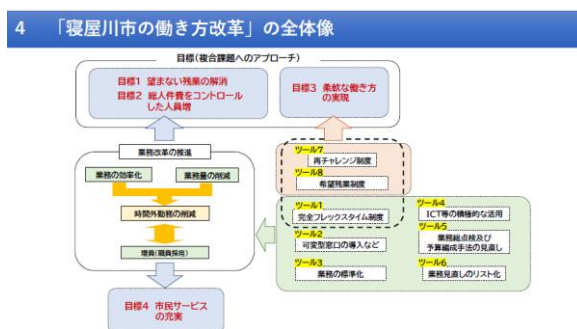
プランの基本目標として、「1. 望まない残業を無くす」「2. 総人件費をコントロールした人員の増」「3. 職員の柔軟な働き方の実現」「4. 市民サービスの充実」の4つを掲げた。

基本目標達成のツールとして「完全フレックスタイム制度」「可変型窓口の導入等」「業務の標準化」「ICT等の積極的な活用」「事業総点検及び予算編成手法の見直し」「業務見直しのリスト化」「再チャレンジ制度」「希望残業制度」の8つを導入した。

基本目標 1, 2 を達成するために、「完全フレックスタイム制度」「業務の標準化」「可変型窓口の導入等」による業務量の平準化、「事業総点検及び予算編成手法の見直し」「業務見直しのリスト化」による業務の断捨離、「ICT等の積極的な活用」による業務の省力化を実行した。これにより、時間外勤務を削減させ、なお残る時間外勤務に対応するため人員を増員することで、総人件費を増加させずに望まない残業を解消することを目指した。

基本目標 3 を達成するために、「完全フレックスタイム制度」「再チャレンジ制度」「希望残業制度」の 3 つのツールを機能させることで柔軟な働き方の実現を目指した。

また、基本目標 4 を達成するために、現行の採用計画では、事務系職員を配置していた業務に対し、よりスキルの高い専門的職員を配置することで、市民サービスや市民満足度の向上を



を図る。採用した専門的職員（例えば窓口専門職員）は、現行職員（例えば窓口担当課の事務職員）との置き換えを行うことで、望まない残業の削減を図りつつ、市民サービスの更なる向上を目指した。

事業実施の効果として、計画期間であった令和 2 年度から令和 4 年度については新型コロナウイルスへの対応で業務量が大幅に増えたこともあり、望まない残業の削減については目標には届かなかったが、令和 4 年度は令和元年度と比較し約 2 万 4 千時間の削減を実現した。また、総人件費を増加させず人員を増員することは実現することができ、専門的職員を採用したことで、市民サービスの質の向上を図ることができたとのことであった。

