

No.	意見・質問	回答	所管部
(1)	資料2 P.25 IV 連携・協働による施策の展開 No13 ②大学等との連携の推進 ・大学連携はこれまでに、岐阜県立看護大学とも行っていますが、今後も多分野において、他の大学とも連携を模索していけますでしょうか。	・岐阜大学や岐阜県立看護大学、愛知文教大学とは、包括連携協定を締結し、取組みを行っております。その他に、個別の事業において、その分野の知見を有する他の大学との連携も実施しております。今後も多分野において、必要に応じて大学との連携を模索してまいります。	企画部
(2)	資料2 P.26 IV 連携・協働による施策の展開 No13 ③民間企業等との協働の推進 ・併せて「羽島市と民間企業等との協働に関する提案募集」を行っていますが、連携に伴う産官学の取組はどのように考えておられますでしょうか	・多様化する行政課題や市民ニーズに対応するため、民間企業等が有する資源や知見と市が持つネットワーク、人的資源等を結びつけることで、地域や経済の活性化、公共サービスの充実や施策の効果的な展開を図ることができると考えております。今後もそれぞれの強みを活かしながら、協働を進めてまいります。	企画部
(3)	資料1 P.20 4. 連携・協働の主な取組み ◎広域連携の推進 ○岐阜連携都市圏への加入 ・具体的な取り組みが36事業紹介されていますが、市民の皆様はどのように内容を知る機会を得ますでしょうか。	・羽島市のホームページ及び広報紙にて連携中枢都市圏の概要や加入に至る経緯、連携事業等について周知しております。今後、新たな連携事業等につきましても、適宜ホームページ及び広報紙でお知らせしてまいります。	企画部
(4)	資料1 P.17 3. 業務効率化の主な取組み ◎ICT等の導入・利活用の推進 ○電子決裁システムの導入 ・業務効率化のペーパーレス化についてご提案法人の税務申告用紙について、事前郵送をやめたらどうでしょうか。 市から郵送された用紙に手書きまたは印刷をして提出される件数は多いのでしょうか。 国税も、県税も納付書と案内分のみで定形サイズ(小)で郵送されています。 折る作業が増えるなら、自動折り機がありませんか？ (費用面では、大した削減にならないかもしれませんが。)	・市では原則として、市内に本店、支店のある法人全てに申告書を事前郵送していますが、近年は電子申告が増加しています。(令和3年 2,077件/2,501件が電子申告) ・発送する申告書の印刷量が多い月は、送付前の封入及び確認作業にも時間を要しています。 ・一方、市からの案内を受けて申告をしている法人も一定数あることから、事務の効率化と申告の啓発を考慮し、事前郵送の在り方を検討したいと考えております。	市民部
(5)	資料1 P.9 1. 市民サービス向上に係る主な取組み ◎窓口サービス環境の充実 ○総合窓口の設置・○おくやみ窓口の設置 ・市民サービス向上について総合窓口の設置は良い取り組みだと思います。特に、おくやみ時はただでさえ大変な時に、何の手続きをどこですのか分からない方が多いと思うので。	・新庁舎移行に伴い窓口サービス環境の充実を図るため、総合窓口とおくやみ窓口を設置しました。おくやみ窓口に関してはおくやみハンドブックを死亡届提出時に、その後手続き案内書を個別で郵送し、市役所での手続きをスムーズに行えるようにしています。今後は、適宜業務の流れを見直しブラッシュアップを図りながら、より利用しやすい窓口サービスの提供に努めてまいります。	市民部
(6)	資料1 P.14~15 財政の安定化対策に基づく主な取組み 対策②「受益者負担の適正化」 ・財政の安定化対策について受益者負担の適正化については、今の時期は大変なことも多くすぐには改善は難しいと思いますが、将来の世代に自分達が負担すべき費用を繰り延べたくないため、随時見直しが必要な費用はないか、検討を続けていただきたいです。	・本市では財政の安定化対策の方針に基づき、家庭系ごみ袋の有料化や下水道使用料の見直しをはじめとする受益者負担の適正化を着実に進めてまいりました。 ・今後も、他自治体との比較均衡を図りつつ、見直すべき点につきましては、適宜見直しを進めてまいります。	企画部
(7)	資料1 P.12 2.財政の安定化対策に基づく主な取組み 対策①「財政調整基金残高の一定水準確保に向けた歳出削減」 ◎公共施設等の有効活用・合理化 ・「公共建築物の総延床面積を令和36年度までに23%削減する」についての算定根拠について。	・羽島市すべての公共施設等において、長寿命化の効果予測を加味したうえでの今後必要となる更新費用額と、過去の公共建築物への投資実績を比較し、不足額に相当する延床面積である23%を削減目標と掲げたところです。	企画部

No.	意見・質問	回答	所管部
(8)	資料2 P.8 I 効率的な行財政運営の実現 No.3 ③多様な人材の積極的な雇用  ・「取組内容/多様な人材の積極的な雇用/目標障害者雇用率」について、なぜか。	・障がい者の雇用については、官公庁、民間企業を問わず、障がい者の方に雇用の場を提供する社会的な責任を有することから、障がい者の雇用率は、法定雇用率として法律でその達成が義務化されております。 ・本市においても、これまで障がい者雇用については、その重要性に鑑み、その達成に向けて毎年度、特に努力してきており、多様な人材の積極的な雇用における、1つのシンボリックな指標であると考え、行革における成果指標に位置づけたところであります。	総務部
(9)	資料2 P.21 III 開かれた行政の拡充 No.10 ③内部統制の推進  ・「内部統制の推進」の取組の中で、セクハラ、パワハラ、不正、不作為等内部通報制度の現状について。	・内部統制は、市役所業務の適正を確保するための体制構築であり、常日頃から終礼を実施するなど、セクションごとのコミュニケーションを密にするとともに、「報連相シート」の運用により、事務的ミス等について市長への報告を逐次行っています。内部統制運用上における欠陥事案とは、市民生活に多大な影響を及ぼしかねない事案として公表した案件を捉えています。そのような中で、令和3年度は、セクハラ・パワハラ、職員の不祥事などの欠陥事案は発生していないところであります。 ・なお、欠陥事案等の把握方法として上記の「報連相シート」に加えセクハラ・パワハラの情報窓口（職員課）、公益通報制度の情報窓口（監査委員事務局）も設置しています。	市長室
(10)	資料1 P.7 1.市民サービス向上に係る主な取組み ◎情報発信の拡充 ○市公式LINEによる情報発信の拡充  ・市公式LINEによる情報発信については、今後も、市民のニーズにあった情報発信の取組みをお願いします。	・登録者が選択した情報を届けるパーソナル配信機能を使った情報発信を継続するとともに、市HPの閲覧数や市民からの問い合わせが多い事項をLINEのリッチメニューに設定するなど、市政情報への入口機能として市民ニーズにあったLINEの運用に努めます。	市長室
(11)	資料1 P.13 2.財政の安定化対策に基づく主な取組み 対策①「財政調整基金残高の一定水準確保に向けた歳出削減」 ◎公共施設の有効活用合理化について  ・いきいき元気館及び老人福祉センターについて、羽島市公共施設等検討委員会から答申が出され、いきいき元気館についてはふれあい会館等の他の公共施設等、具体的な移転先が見えていますが、老人福祉センターについては代替施設等の具体的な検討の進捗状況について	・市では、委員会からの答申内容を踏まえ、必要な機能の代替場所の確保や機能を補完するソフト面での新たな施策立案など、具体的な対応方策を検討しており、今後の方向性を定めてまいります。	企画部
(12)	資料2 P.15 II 女性活躍・働き方改革の推進 No7 ③ 男性職員の育児休暇等の取得の推進について  ・育児休業を取得された1名の方の休業期間はどれくらいであったのか？ また、5人の対象者のうち、4名は「特別休暇」取得と記載があるが、羽島市が設けている「特別休暇」の概要を教えてください。	・令和3年度中に、育児休業を取得した男性職員1名の休業日数は、7日間となっております。 ・一つは、妻の出産に関する特別休暇として「配偶者出産休暇」で2日の範囲内で取得することができます。 ・もう一つは、育児に関する特別休暇として「育児参加休暇」で、こちらは、配偶者の出産に伴う子の養育のため、5日の範囲内で取得することができます。	総務部
(13)	資料2 P.15 II 女性活躍・働き方改革の推進 No7 ③ 男性職員の育児休暇等の取得の推進について  ・2022.4に改正された育児介護休業法で、男性が育児休業を取得しやすくする制度改正が行われたが、その中で2022.10より施行される産後パパ育休に関して、羽島市は育休中の就業を可とするのか？不可とするのか？決まっていたら教えてください。	・2022年10月から施行される改正後の育児休業制度において、男性職員が、配偶者の出産後57日以内に取得することができる「産後パパ育休」中に就業を求めするためには、予め労使協定を締結している必要があります。市としては、育休は、配偶者と一緒に子育てに専念し、自らの視野を広げるための貴重な期間であるため、職員の就業については、想定しておりません。	総務部

No.	意見・質問	回答	所管部
(14)	資料2 P.15 Ⅱ 女性活躍・働き方改革の推進 No7 ③ 男性職員の育児休暇等の取得の推進について  ・令和4年以降の取り組み内容等にて、「職場の理解・協力や休みやすい雰囲気づくり」に取り組んでいくと記載があるが、今までの取り組みや今後検討している取り組みがあれば教えてください、参考にさせていただきたい。	・これまでの取り組みとしては、対象となる男性職員が担当部署である職員課へ、出産に係る各種手続に訪れた際、特別休暇の取得を促すとともに、育児休業制度の案内や、取得を促してまいりました。 ・当該男性職員が、所属する管理職が、当該職員と取得するタイミングや期間などを相談しながら、積極的に取得できるような環境づくりについて、部長会議において、協力依頼を行いました。 ・今後も、対象となる男性職員、所属する部署やその管理職と、職員課が連携しながら、取得しやすい環境づくりに努めてまいります。	総務部
(15)	・DXの推進によるマイナンバーカードの取得については、マイナポイント第2弾が始まっていますが、これらの手続について、高齢者の方には難しいと思いますので、羽島市の取り組みや支援状況をお聞かせください。	・マイナポイント第2弾の申込みは、スマートフォンやパソコンで手続きは可能ですが、高齢者の方などの操作が苦手な方のために、平日は市役所内に支援窓口を開設しております。休日においても9月までは休日窓口の開庁日に併せて、支援窓口を開設しております。これまでの支援状況は、8月1日現在で、申込件数995件、1日平均41.5件です。	産業振興部
(16)	資料2 P.15 Ⅱ 女性活躍・働き方改革の推進 No7 ③ 男性職員の育児休暇等の取得の推進について  ・R3市役所の対象職員のうち、1人が育児休業を、4人が妻の出産に関する特別休暇を、2人が育児に関する特別休暇を取得した。この日数を教えてください。 男性の育児休暇の長期は実施しているのかを教えてください。	・令和3年度中に、育児休業を取得した男性職員1名の休業日数は、7日間となっております。 ・妻の出産に関する特別休暇は、「配偶者出産休暇」で2日の範囲内で取得することができますが、令和3年度中に取得した男性職員4人のうち、2人が2日、残り2人が1日を取得しております。 ・育児に関する特別休暇は、「育児参加休暇」で5日の範囲内で取得することができますが、令和3年度中に取得した男性職員2人のうち、1人が5日、残りの1人が3日を取得しております。 ・男性職員も、子が3歳になるまでの間であれば、長期の育児休業を取得することは可能です。ただし、近年の実績といたしましては、1週間から1カ月程度の取得状況となっております。	総務部
(17)	資料2 P.17 Ⅱ 女性活躍・働き方改革の推進 No8 ③ 多様な勤務形態の推進  ・多様な勤務形態の推進 部分休業、子育て時間の内容について、詳しく教えてください。	・部分休業については、小学校就学前の子を養育するため、勤務時間の一部を休業する制度で、1日を通じて、勤務時間の始め又は終わりにおいて、30分単位で、2時間以内で取得できる制度です。 ・子育て時間については、内容としては部分休業と同じですが、部分休業は小学校就学前までの子の養育を、子育て時間は小学校入学から卒業までの子である小学生の養育を対象としております。この子育て時間の制度については、子育てする職員を支援するため、羽島市が独自に設けた制度であります。	総務部
(18)	・DX推進により市民の利便性は画期的に良くなり、今後も更に向上すると思われれます。この利便性は市民が活用して初めて成果が出るものであります。今までも活用してもらえようPRされていると思いますが、市民側は意外と知らないものなので、引き続き、市の広報誌やホームページなどを活用して、更なる懇切丁寧なPRをして頂ければと思っております。	・現在、「岐阜県DX推進計画」における市民サービスに直結する取り組みとして、インターネットなどによる申請手続を可能とする「電子申請の拡充」があります。これまで、子育て、介護分野、上水道の開始手続、新型コロナワクチン接種や放課後子供教室の申込など、計113の手続きの電子申請化を図りました。市民の方々によりご利用いただき、利便性の向上を実感していただけるよう、市ホームページや広報紙を活用し、積極的にPRし、利用件数の増加につなげてまいりたいと考えております。 ・また、今後DXを推進するにあたり、行政各分野において、新たなアプリケーションやシステムの導入を図っていくこととなりますが、こちらに関しましても、市民サービスの向上に直結するについては、機会を捉えて、積極的かつ丁寧にPRしてまいります。	総務部