

行政改革大綱前期実施計画H22取り組みに対する意見について  
 (委員事前意見集約)

体制コード	1-1-1-1 組織機構の再編(部制の廃止、課・系の統廃合等)
意見・感想	<ul style="list-style-type: none"> <li>・市民への担当部署人員配置の周知がなされていない(支所は実施)</li> <li>・人員配置に偏りが無いか。係によって負担の大きいところがあるように思われる。</li> <li>・従来よりも縦割り組織になったように思うし、以前から要望の人事交流が十分でないのではないか。</li> </ul>
体制コード	1-1-1-2 係等の統廃合(職員減員分の対応)
意見・感想	<ul style="list-style-type: none"> <li>・採用者数を退職者数の3割以内としたとあるが、職種により、不具合が生じているとの反省点があった。職務を効率よく実施するには、職種ごとの定数管理をしたほうが良いと思われる。</li> <li>・系の統廃合について、画一的な割り振りではなく、地域ごとの柔軟な取り組みが検討できないか。</li> </ul>
体制コード	1-2-1-2 定員適正化計画に基づく定員管理の実施
意見・感想	<ul style="list-style-type: none"> <li>・定員削減が主眼であるが、削減計画以上の職員減少は職員への負担が大きくなるので、想定外退職者数も含めて採用人数を計画すべき。</li> <li>・職員数の適正とは、どのようなことから適正と判断されているのか、また定年以外の退職者が出たということは成果と捉えてよいのか、職員の適正や潜在能力を見出し課題に積極的に取り組めるように、使命感や達成感が得られる職場環境をつくることを目指さなければならない。</li> <li>・「職種による不具合が生じている」とあるが、由々しきことなのでレポートがあるべきである。</li> <li>・定員適正化計画に基づいた職員数の減少化が進んでいるが行政サービスの低下を最小限にとどめる対応策も合わせて行う必要がある。また、広い面積を有する村上市防災、防犯等を考慮し、消防署等の職員については十分考慮する必要がある。</li> <li>・定員管理目標に到達という観点からすれば、数字上は達成なのだろうが本来の適正化という観点からすれば、長期休職等の職員が多数存在するという事は、もっと違う側面からの評価基準が必要ではないか。</li> </ul>
体制コード	1-2-1-3 定員管理状況の公表
意見・感想	<ul style="list-style-type: none"> <li>・組織機構の再編がひとまず区切りがついたということであれば、各部署ごとの進捗状況も今後検討すべきではないか。</li> </ul>
体制コード	1-2-1-4 職員数・職員給与の検証
意見・感想	<ul style="list-style-type: none"> <li>・行政改革には財政改革も含まれるので、最近の民間給与の状況及び物価指数の変動などを踏まえ棒給表の検討も早期に着手する必要がある。</li> <li>・職員給与は社会経済情勢や、財政状況の変化に適用したのようになるよう早急に検証していかなければならない。また、村上市の行政運営に応じた定員管理に努めなければならない。</li> <li>・「職員給与についての協議は行わなかった。」とあるが、なぜ行わなかったのか？行えなかった原因がどこにあるのかの掘り下げが足りない。</li> <li>・財政改革は急務な問題なので、定数ばかりに目が行くのではなく、給与体系にも独自に検証すべきである。</li> <li>・「職員給与の協議・検証は行わなかった」とあるが、何故できなかったのか。</li> <li>・合併前の各市町村間の給与体系(水準)の違いで困難なのか？</li> <li>・除々にでも「村上市」としての給与水準を図って行くべきと思う。</li> <li>・職員給与の検証及びそれに基づく改革を急ぐべき。特に昇格昇給基準の見直しと、その詳細な公表を強く望む。</li> </ul>

体制コード	1-3-1-1 職場の状況把握及び改善
意見・感想	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「職員個人当たりの業務量がどのようになっているのか把握できない」VS「担当者の業務量の増加などの影響が出ている」</li> <li>・漠然とした感覚ではなく、具体的事務ごとの所要時間・月間処理件数などのサンプル調査を実施し測定する必要がある。</li> <li>・職員個人の業務量と各職場の状況の把握ができていない状況で、市民サービスを考える事は出来ないはずである、またこの問題を棚に上げ定員適正化を議論することはできないのではないか、場当たりの感覚である。地域の住民や民間企業等との連携を図り、住民サービスの向上に努めなければならない。</li> <li>・定数及び待遇を決定するに、部門別の業務量を的確に把握することは大前提であるが、なされていないことは大きな瑕疵である。</li> <li>・「成果が出ていない」とは、検討・取り組み内容に問題があったためか、当分の間その成果が出るためには時間が必要ということか。職員間に「不平感」といったものはないのか。</li> <li>・職場の状況把握ができていないとの反省点があったが、担当課長が業務量を把握できると思うし、職務を効率よく実施する人員配置の最前線だと思う。</li> <li>・病欠職員の減少に向けた具体的な対策が必要ではないか。</li> <li>・継続した人事異動の希望や意見を聴取し、環境の変化などを常に把握するような取り組みのシステム化が必要なのではないか。</li> </ul>
体制コード	1-3-1-2 時差出勤制度等内容の周知徹底
意見・感想	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「職員個人当たりの業務量がどのようになっているのか把握できない」VS「担当者の業務量の増加などの影響が出ている」</li> <li>・漠然とした感覚ではなく、具体的事務ごとの所要時間・月間処理件数などのサンプル調査を実施し測定する必要がある。</li> <li>・「本市の場合、職場が多様であり…」感想が理解しがたい。多様特殊なのであればその部署ごとに対応すればいいのであり、そもそも行政はオンリーワンの存在なのであるから、多様特殊性を理由にするのは問題である。</li> <li>・時差出勤の職員について、出勤・退庁時の広報方法の工夫もあっていいのでは。</li> <li>・時差出勤などの取り組みにより、臨時職員等の総時間数は増減しているのか。定員を減らしているのに、臨時職員等の勤務総時間が増加しては、何の意味もなさいと考えられるが。</li> </ul>
体制コード	1-4-1-1 職員研修(階層別、専門別)の受講
意見・感想	<ul style="list-style-type: none"> <li>・義務的研修受講は最低限必要であるが、積極的にスキルアップを希望する職員には「受講料半額補助」などの方法で受講させ、その成果を仕事(職場)にフィードバックしてもらおう。</li> <li>・先回の会議の中でも出ていたが、研修することだけに目線が行っているように感じられる、何のために研修をするのか、受けた研修がどのように自治を高めていく事につながっているのか検証を重ねる必要がある。</li> <li>・計画通り受講させることが目的でないで、スキルアップや意識改革のための 創意工夫と研修効果や力量の検証方法の検討システムが必要とされる。4-1-1-4の「職員のスキルアップが必要」とあるように、各部署で必要とされる研修の要望に即した研修計画の立案も必要と思われる。</li> <li>・フィードバックと成果のチェックが働いていない。</li> <li>・「研修受講」が目的ではない。あくまでも職員の資質向上が目的である。受講はその手段。受講成果向上のための内部体制の構築が肝要と思う。</li> <li>・専門研修は不足していないか。目指す新市の職員像に近づいているか。他の自治体と研修内容や受講人員を比較するよりも、総合計画で目指す市の青写真を実現できる職員の育成のための、オリジナルな職員育成プログラムの創設を望む。</li> </ul>

体制コード	1-4-1-2 地域活動への積極的参加
意見・感想	<p>・村上市に限ったことではないが、市の職員の「地域活動」については以前より消極的であると感じていた。市の職員達はまちづくりのプロである、このプロの考え方そして技術を地域活動に取り入れることが出来るならば、地域の大きな力になることは間違いない。現在民間企業でさえ地域との結びつきや、地域の自然保護活動などに参加しつつある。市の職員が地域活動に参画していないのは、地域の活動というものが、どのようなものなのかを知らないだけではないだろうか、出来るならば職員一人一人にテーマを与え、そのテーマに沿った地域活動に参加させるぐらいの指導力が欲しいものである。評価の中に取り組みを行っていないのでD評価としたと記載されているが、参加していない事が悪いことではなく、地域活動というものがどのようなものなのかを、しっかりと教えて来なかった事が一番に悪いことだと思う。この取り組みについては市の組織全体が今一度真剣に議論する必要がある。職員は積極的に地域の活動に参加し、市民との対話を深め、行政と市民、地域の役割を確認し住民協働社会の構築を目指してほしい。市の職員であるという誇りを持ち地域活動を自ら支えていく位の粋を期待するものである。</p> <p>・「取り組みについての感想」全文が市職員として問題である。</p> <p>・24年度から実践される「協働のまちづくり」事業を契機に参加活動が促進されるだろうと思われるので、職員も徐々にその意識が高揚していくだろうと期待する。</p> <p>・職員の意識の問題だと思うが、地域活動への参加は、協働のまちづくりの第一歩だと思う。積極的な参加を希望する。</p> <p>・地域活動参加について、職員の意識改革とともに、その評価手法も確立する必要があると思う。既に、様々な地域活動を実践している職員が、自らの時間を割いて献身的に従事している実態があるのだから。</p>
体制コード	1-4-1-3 本庁と支所、支所間の人事異動の積極的実施
意見・感想	<p>・続けてD評価が出てきて胸が痛む。このような所に本質的な職場の課題がほころびの様に出ているのではないだろうか危惧する、かなり重要でかつ難しい問題でもある。時には杯を重ねることも大切である、むしろこんな時は市民に遠慮などせず職員同士打ち解けることが大切だと感じる。市の職員さん課長の悪口など言って大いに飲みなさい！村上にはメ張りとお洋盛の銘酒があるじゃないか。</p> <p>・人事異動・交流の本筋を捉えていない。</p> <p>・本庁、支所等の出先機関の機能のあり方を十分検証し職員の意識改革のためにも本庁から支所及び支所間の人事異動については旧市町村の垣根を越え積極的に行う必要がある。</p> <p>・管理職級の積極的な人事交流を、行革委員会でも要望してきたところであるが、残念ながらその成果は認めるには遠いと思う。給与の検証に全く取り組んでいないのに、あたかも合併前の各市町村の給与等の制度差が人事交流の足かせとなっているかのような記述は、評価できないと考える。</p>
体制コード	1-4-2-1 & 1-4-2-2 人事考課制度の創設、施行、運用
意見・感想	<p>・年功序列、不要不急な人材などの悪しき状態打破のため、至急の構築を求める。</p> <p>・考課制度導入にあたり、その評価に対する考え方の基準作りとそれに合わせた研修の実施により、制度導入前の「地ならし」が必要なのではないか。評価方法の公正化・透明化をはかり、職員に不合理な待遇となるようなことが無いよう、慎重な計画が必要と思われる。</p>
体制コード	2-1-1-1 わかりやすい公表方法の調査・研究
意見・感想	<p>・以前から見ると市報などに掲載される財政関係は、かなり解り易くなってきている。これについては評価していきたい。内部評価ではまだまだの様子解りやすい公表を期待します。</p> <p>・「財政計画と年次別実績の乖離など、不透明な要素の割合が大きい…」説明が欲しい。</p> <p>・公表数値の整合性の確保(表示も含め)に配慮する必要があると思われる。その時々公表手法があってしかるべきであるが、公表数値を見た市民や関係者が、誤解を招くことの無いようなものでなければ、結果として公表の意義が弱まることになってしまうのではないか。</p>

体制コード	2-1-1-2 補助事業の内容、金額、効果等の公表
意見・感想	<ul style="list-style-type: none"> <li>・市民からの問い合わせ及び回答内容を公表してはいかがでしょうか？</li> <li>・補助金交付を公表した事の意義は大きく、今後の行政は変わっていくのでは期待するものです。一方市民からの反応が少なかった事が、公表の仕方に問題があるのではなく、行政に対して市民の関心が少ないような気がしてならない、市民が生活の中に市政を取り入れていない大きな問題があるような感じがする。もう少し分析し研究する必要があるのではないか。</li> <li>・判りやすい公表方法が必要と感じた。</li> <li>・補助金の効果の公表の仕方は。</li> </ul>
体制コード	2-1-1-3 公表項目の拡大
意見・感想	<ul style="list-style-type: none"> <li>・公表についての体制づくりの努力は感じられるが、市民が行政に対してより多くの関心を持つことについて、市側の誘導意識が弱い、市民が行政そのものをもっと身近に感じられるにはどのような事をすればよいのか今後考えていく必要性を感じる。</li> <li>・公表する媒体としてウェブサイトを用いるのはいいが、そういったものを閲覧できない、いわゆる「情報弱者」との均衡を考慮しなければ、市役所自らがデジタルデバイドに拍車をかけることとなる。地域の特性を理解の上、公表手法に考慮が必要。</li> </ul>
体制コード	2-1-1-4 印刷物を閲覧できる体制の整備
意見・感想	<ul style="list-style-type: none"> <li>・公表についての体制づくりの努力は感じられるが、市民が行政に対してより多くの関心を持つことについて、市側の誘導意識が弱い、市民が行政そのものをもっと身近に感じられるにはどのような事をすればよいのか今後考えていく必要性を感じる。</li> <li>・公表する媒体としてウェブサイトを用いるのはいいが、そういったものを閲覧できない、いわゆる「情報弱者」との均衡を考慮しなければ、市役所自らがデジタルデバイドに拍車をかけることとなる。地域の特性を理解の上、公表手法に考慮が必要。</li> </ul>
体制コード	2-2-1-1 口座振替制度の啓発・促進
意見・感想	各種税・使用料等の納期・引き落とし日・再引き落とし日の一覧表を配布する対応があってもいいのではないかと。再振替までの各金融機関との密な連絡調整を今後も継続して行って欲しい。
体制コード	2-2-1-2 口座振替の再振替
意見・感想	<ul style="list-style-type: none"> <li>・再振替までの各金融機関との密な連絡調整を今後も継続して行って欲しい。</li> <li>・消し込みデータの記録媒体の多様化にも対応？</li> </ul>
体制コード	2-2-1-3 市県民税の特別徴収の促進
意見・感想	特別徴収のメリットとは。
体制コード	2-2-1-4 コンビニ収納等の検討・実施
意見・感想	費用対効果等、検証結果を提示できないか(行革委員会にて)
体制コード	2-2-1-5 新潟県地方税徴収機構の活用
意見・感想	今後も機構の活用を推進すべきと思う。

体制コード	2-2-1-6 収納推進員の活用
意見・感想	・計画的な納税相談機会の場はどのようになっているのか。 ・実態に即した行政の判断が大切なのでは。
体制コード	2-2-1-8 市税滞納繰越分収納率の数値目標
意見・感想	市税滞納繰越分収納率について(国保税滞納繰越分が含まれているようだが・・・)2-2-1-10で再掲されているが別記となっているのか？納税不能についての処理について、進まない理由は？
体制コード	2-2-1-7 ~ 2-2-1-10 収納率の数値目標
意見・感想	・市税の収納率向上の取り組みについて、それぞれに目標収納率と収納率を表示すると理解しやすい。 ・基本的には2-2-1-6に同じ。不納欠損の取り扱いの資料が無いので不明であるが、その適用には慎重に検討し取り組んでほしい。
体制コード	2-2-2-1~2-2-2-5 使用料・手数料の見直し
意見・感想	補助金の見直しを急いだのに、使用料等を見直しが一切手をつけられていないのはどういう理由からか。先送りすればするほど、当時の事情や考え方を知る各市町村の職員は少なくなり、職員全体の数も少なくなることから、その調整も困難になると思われる。十分な検証・考査を経ずに画一的な結論となることのないよう、早急な取り組みを望む。
体制コード	2-2-3-1 ごみ収集カレンダーに有料広告を掲載
意見・感想	ごみ収集カレンダーに有料広告を掲載されているが、ゴミ袋等にも有料広告を載せ、環境保全の財源に充てることはできないものだろうか。
体制コード	2-2-3-2 広告媒体等の調査研究
意見・感想	「具体的な作業が行えなかった。」とあるが、行えなかった原因の掘り下げが足りない。
体制コード	2-2-3-1~2-2-3-7 広告収入増の取り組み
意見・感想	有料広告媒体の募集及び掲載方法などについて、偏りの無い手法を検討願いたい。
体制コード	2-2-4-1~2-2-4-2 財産台帳の再整備、公有財産の取扱い方針・基準の策定
意見・感想	公有財産管理システムで管理するデータに、備品等のデータはある？
体制コード	2-2-5-3 農業振興地域の見直し
意見・感想	担当者の交代(2年で3人)との反省があったが、このようなことが見直し作業の遅れの一因であることは、残念である。人事異動の配慮があっても良かったのではないか。

体制コード	2-2-5-4 用途地域の見直し
意見・感想	<p>・用途地域の見直しがされているが、どの地域でもこれまで市街地の外に商業施設が移り、市街地の商店街にシャッター通りが広がってしまった、現在国の施策としてシビックコアが叫ばれ、商店を町の中に呼び戻す方向に動いている、郊外に用途を広げるとどのような町になっていくのかをしっかりと見極め、合わせて村上らしい景観が確立される用途の見直しをしなければならぬ。また、景観条例化などを合わせて地域住民との意見交換や説明をやっていく必要性を強く感じる。</p> <p>・合併に伴い各種事業・計画の見直しを行なう場合は、対象範囲も広域となることなどから、その事務手続きなどできる限り公表しながら進めることが、その後の計画推進をスムーズに行なう重要な要素になるのではないかと。説明会なども、開催日や時間の設定など、関係者の立場に立った設定を考慮してほしい。</p>
体制コード	2-2-5-5 都市計画事業の見直し
意見・感想	<p>合併に伴い各種事業・計画の見直しを行なう場合は、対象範囲も広域となることなどから、その事務手続きなどできる限り公表しながら進めることが、その後の計画推進をスムーズに行なう重要な要素になるのではないかと。説明会なども、開催日や時間の設定など、関係者の立場に立った設定を考慮してほしい。</p>
体制コード	2-3-1-2 補助事業の内容、金額、効果等の公表
意見・感想	<p>補助金の効果測定の基準づくりも併せて取り組むべきではないか。</p>
体制コード	2-3-1-3 負担金の見直し
意見・感想	<p>見直しを取り組みにあげているのに、見直せなかったのは問題。</p>
体制コード	2-3-1-4 検証する制度の構築
意見・感想	<p>検証する制度の構築とは？例えば5年おきに負担金を見直す場合の検証方法？</p>
体制コード	2-3-2-1 「業務仕様書・業務執行状況」の点検
意見・感想	<p>・委託業務全体の仕様書を定めるということ？          ・業務執行状況の点検とは？</p>
体制コード	2-3-2-2 「経費の節減・業務の効率化」の検討・実施
意見・感想	<p>具体的な委託業務の想定は？</p>
体制コード	2-3-3-1～2-3-3-2 公用車の調査・見直し
意見・感想	<p>職員ポータルシステムなるものがあるのなら、同一方面出張の場合の相乗りや出張人員削減など、その活用により経費の削減が可能なものが見出せるはず。公用車の乗車濃度も検証すべき。(ただし、これも職員の意識改革が必須)</p>

体制コード	2-3-3-3 パソコン必要台数等の調査
意見・感想	パソコンの必要台数を積算する上で、端末となるマシンを法的に別々にする必要があるシステムは少ないはず。まず最初に、トータルシステムとして成立・導入できるかどうかを、市として独自に検証するのが先ではないか。臨時職員全員がマシンを保持すべきなのかも検証する必要があるし、マシンのスペックも全ての職員が高機能でなくとも業務遂行は可能であるはず。
体制コード	2-3-5-1 産業等活性化支援補助制度の創設
意見・感想	使いやすい・利用しやすい制度の意味にはいろいろあるが、対象が中小零細企業や個人商店などであることからすれば、申請から決定、交付までできる限り短期間であることも、非常に有意義と思われる。県や関係機関の補助とは一線を画した、より意義ある制度としてほしい。
体制コード	2-3-5-2 地域づくり支援補助制度の創設
意見・感想	まちづくり交付金の活用結果とその取り組み内容を一覧表示した結果コンテストを市民に配布してみるのも活性化につながるのではないのでしょうか。
体制コード	2-3-5-3 地域コミュニティ活動助成金制度の創設
意見・感想	重要課題とあげる割には、遅々としている感が拭えない。
体制コード	3-1-1-1 「接遇マニュアル」の作成
意見・感想	・市職員は、サービス業に従事しているという意識が欠如しているのではないだろうか。 ・外部研修を受講する必要があるのは、最低限窓口で市民に接する機会のある職員。 ・接遇マニュアルが必要かどうかはともかく、現在の本庁職員の接遇のあり方を疑問視する意見が多いことは、従来実施の研修では不十分だという裏返しではないか。なぜ行革の取り組み項目に一項目起こして出てきているのかということも考慮のうえ、対策を講じてほしい。
体制コード	3-1-1-3 民間企業等、外部研修制度の検討
意見・感想	・市職員は、サービス業に従事しているという意識が欠如しているのではないだろうか。 ・外部研修を受講する必要があるのは、最低限窓口で市民に接する機会のある職員。 ・「外部研修制度」の目的意義は何なのかをしっかりと見極め、本当に必要か否かを検討すればよいと思う。職員数の動向はあまり考える必要はないと思う。
体制コード	3-1-1-5 接遇に対しての市民アンケートの実施
意見・感想	22年度評価(行革担当)でよいと思う。
体制コード	3-1-1-1～3-1-1-5 接遇マナーの向上
意見・感想	急激に職員数が減少していく中、その意識改革と職員の能力向上の対策は急ぐべき課題ではないか。接遇アンケートについては、実施している期間中の周知も、精度向上に寄与するのではないか。

体制コード	3-1-2-1 「ワンストップサービス」の実現
意見・感想	取り組みの内容については大いに評価できると思う。今後は、各種手数料などの納付書の発行から収納までを、一度の訪庁で完結できるよう決裁システムから再度細部を検討してほしい。横断的な業務のワンストップから単一業務内のワークフロー短縮もワンストップサービスのひとつと考えられるのではないか。
体制コード	3-1-3-1 延長窓口等の充実・検証
意見・感想	支所の延長窓口の利用について、実施の曜日設定の検討は？
体制コード	3-1-3-2 住民票、各種税証明等自動交付機の設置
意見・感想	自動交付機の設置を検討するに当たって、情報機器の操作ができないもしくは苦手な人の対応策はどのように検討されたのか。
体制コード	3-1-3-3 市税等のコンビニ収納
意見・感想	・市税等の納付は口座振替利用を推進すべきだが、滞納防止の観点からコンビニ納付も利用可能とすることで市民の利便性向上を図るべき。 ・(2-2-2-1)口座振替、(2-2-1-4)コンビニ収納と関連するが、住民サービスの向上 = 収納率の向上が期待できるのであれば(費用対効果を考慮)早期導入を図るべき。 ・自動振替の推進との整合性は十分か。
体制コード	3-1-0-0、3-2-0-0 シリーズ 窓口改革、電子自治体改革
意見・感想	行政職員としての自覚に問題がある取り組みとなっており、住民サービスの目線が不足しているように感じる。
体制コード	3-2-1-1～3-2-1-2 電子申請システム・施設予約システムの導入
意見・感想	かんたん申請、申込システムの導入に際し、その必要性や緊急性・汎用性など十分に評価、検証されたのか。ASPによるシステムを導入するという記述があるが、セキュリティに十分配慮された計画なのか。このシステムを導入するにあたり専用端末を導入するというのであれば、全体の情報政策との整合性は十分か。
体制コード	3-2-2-1 携帯電話用の市ホームページの充実
意見・感想	携帯電話用のコンテンツは利用者側として、通常のWebサイトよりも即時性・同時性が強く求められるのではないか。(本日の急患受け入れ施設とか、本日の会場別イベント開催一覧など)更新のルーチンワークを再度検討する段階ではないか。
体制コード	3-2-2-2 「むらかみ情報ねっと」の更なる周知・普及
意見・感想	情報の取捨選択権を利用者側へ渡す必要性は無いか(ヘッダーとテキストリンクのみを当初配信など)
体制コード	3-2-2-3 携帯電話を活用した新たな情報発信
意見・感想	「携帯電話」というひとつのハードウェアにこだわらず、ソフトウェアによる配信を軸に展開すればハードウェア利用者がそれぞれの持つハードウェアに合致したコンテンツを利用する展開となるのではないか。



体制コード	3-3-2-1 電子決裁の導入
意見・感想	・電子決裁にあたり、財務会計については監査資料の整理基準はどう規定されたのか？ ・レスペーパーへの取り組みは？
体制コード	3-3-2-2 国県の権限移譲の受け入れ促進
意見・感想	・「受け入れない...」????????? ・職員数を削減していく中で、受け入れることによる業務量の増加程度や、受け入れることによる住民サービスの向上が期待できるのか、十分検討し結論すべきと思う。 ・受け入れ対象となっている業務の一覧などの公表はしてもらえる？(行革委員会に対して)
体制コード	4-1-1-1-2 利用者へのアンケート調査内容と備え付け場所の検討、回収箱の設置
意見・感想	意外にも「施設改修の要望が少なかった」とあるが、「要望が少ない」で済ませず、行政側で必要と考えているのならばそれなりの方策を進めるべきである。
体制コード	4-1-1-4 施設利用に関係する団体等との懇談会の実施 継続して実施
意見・感想	「職員のスキルアップが必要」とある。この意見を人材育成に活用できるよう、職員研修担当部署と問題点の共有、連携システムの確立が必要と感じられる。
体制コード	4-1-1-5 懇談会等での意見集約による有効活用の検討・実施
意見・感想	なぜ、具体的取り組みがなかったのか？
体制コード	4-1-2-1 支所・学校の空きスペースの確認
意見・感想	空きスペースの活用法を公開し使用法などを募集してみてもは。
体制コード	4-1-2-2 支所・学校の空きスペース有効利用の検討
意見・感想	・前例にこだわらず、有効活用できる方法を積極的に考えるべき。 ・場合によっては壁を設置する方法なども検討してみてもいいだろう。
体制コード	4-1-2-0 シリーズ 支所・学校の空きスペース有効利用の検討
意見・感想	空きスペースは1チームで確認・利用検討をした方が効率が良いような気がする。
体制コード	4-2-0-0 シリーズ 指定管理者制度の活用、公園施設の一体的管理の推進
意見・感想	一定のルールや制度設計が不足している感がある。

体制コード	4-3-1-0 シリーズ 保育園の統廃合と公設民営化の導入
意見・感想	未就学児の処遇について遅れがちであり、地域作りの根幹を置き去りにしている。
体制コード	5-1-1-1 協働のまちづくりについての周知
意見・感想	単に指針の作成を行う事だけでなく、市民に協働の本質を伝えられる工夫をするなど、目的と手段を混同することなく取り組んでいると感じられた。
体制コード	5-1-1-2 「市民協働のまちづくり指針」の作成
意見・感想	市民協働のまちづくり、この考え方は新しい公共の考え方であり、市民が公共をつくり市民の利益につなげていかなければならない。公共は行政の都合で行うのではなく市民がやりたいと思う事を実行していく、また、行政は市民に見せたくない部分に、積極的に市民を参加させることが協働のまちづくりにつながっていくものと考えている。また地域の中に公共を支える民の力があることを認識しなければならないし、市民がコントロールできる行政が望ましい。
体制コード	5-1-1-0 シリーズ 協働意識の醸成
意見・感想	重要課題としている割には非常に遅れている。また、職員間の理解度・スキルの差が大きく、そもそも論として、市としての取り組み姿勢がはっきり見えない。
体制コード	5-1-1-1～5-1-1-5、5-2-2-3～5-2-2-4 協働意識の醸成と仕組みづくり、参加促進
意見・感想	協働のまちづくりを推進していく上で、それぞれの地域や集落の、歴史・風土などを十分尊重した議論、考査を要望したい。それには、広く市民への周知を行なうとともに職員が積極的にその考え方を実践すべく地域にその力を注ぎ、地慣らしをして欲しい。人事交流などで市全体を俯瞰できる職員の養成も必要ではないか。
体制コード	5-2-1-1～5-2-1-3 情報共有化の推進
意見・感想	情報公開にあたり、予算の透明性、正当性をよりいっそう図るため、意思決定のプロセスについても、推進して欲しい。人事や給与といった個人情報との兼ね合いが深いものについても、今後の検討課題として議論してもらいたい。
体制コード	5-2-1-0 シリーズ 情報の共有化の推進
意見・感想	情報公開やそれに向かった取り組みは遅れている。
体制コード	5-2-2-1 市政提案制度や市政懇談会の充実
意見・感想	意見を収集する方策の多岐化を望む。
体制コード	5-2-2-2 パブリックコメント制度の導入
意見・感想	・制度検討に着手しなかった(できなかった)理由、原因の掘り下げがない。 ・行政手続法の努力規定に基づき条例等で定めるということを前提??

体制コード	5-2-2-0 シリーズ まちづくりへ参加・参画しやすい仕組みづくりの構築
意見・感想	市民との情報交換や提言受け入れ、「協働」と言っている仕組み作り、また職員の地域理解が全く遅れて足りないように感じる。
体制コード	5-3-1-1 補助制度や助成制度の整備
意見・感想	計画通りに施行出来ただけでなく、手続きの一元化など、市民の立場に立った事務処理の効率化まで行っている点は評価される。
体制コード	5-3-1-3 まちづくりのリーダーとなる団体・人材育成のための支援や研修会の実施
意見・感想	全くの未経験者をリーダーに育成するなどと考えずに、現に地域活動をしている人たちがいるわけだから、そういう人を講師にしてネットワークを構築するなどの方法ではいかがでしょうか。
体制コード	5-3-2-1 自治振興課及び自治振興室の設置
意見・感想	担当職員の勉強不足としか言いようがない。
体制コード	5-3-2-2 支所庁舎を中心とした、市民や地域の団体を結ぶネットワーク強化
意見・感想	遅い。
体制コード	5-3-2-3 「(仮称) 地域まちづくり協議会」の設立と開催
意見・感想	・取り組みは遅れているが、職員の意識づくりの重要性など、今後の取り組みについてポイントの把握が出来ている。 ・取り組みについての感想は大きな問題である。

## 全体を通しての意見・感想

- ・ 自治の原点 地方自治体の基本は自治であり、自治を高めることが原点である。自治の原点は集落にあり、以前は集落で全部出来ていた。この自治の原点が集落の自治で完全自己完結型であった。それが出来なくなった。技術的に出来なくなったとか、また人出が足りなくなって出来なくなった。そこで頼まれたのが市役所です。それがいつの間にか市役所が主役になっていった。このことを分かっていたり知っていれば市役所の考えも変わっていたと思う。地域自治を構成する要素として住民がいて、共通の課題と作業があって、負担があった。そして決定機構も全員で決めていた。それが大前提であった。最終的に実行は誰がするのか、そしてどういう地域でまとめればよいのか。これらが自治の原点である。どのような問題でもこの原点の上に立ち思考することで課題や展望が見えてくるものと思う。
- ・ 全く取り組みがされていないもの、D評価でありながら、出来なかった理由、原因、反省の記述の無いものもあり、改善が求められる。
- ・ 計画通りであっても無くても、客観的に問題点や気づきがあった場合、担当部署のみでなく、市行政組織全体でその情報を共有し、組織全体の改善につなげるシステムの構築が必要であると思われる。
- ・ 行革担当評価が的確である。
- ・ 職員としての資質向上や意識改革につながる項目についての取組が、遅れているように感ずる。そのことがどういう理由によるものなのか、もう少し掘り下げた検証をいただきたい。
- ・ 市政を評価・検討するには専門的な知識、時間、信念、責任が必要である。とても困難で膨大な作業となる。また、本来は市議会議員がこうした評価・検討作業を踏まえての議員活動や市政への提言をしていくのであるからにして、外部評価検討は多重のチェックとして必要ではあるが、果たして有効なのか(フィードバックのタイムラグも含め)再度検討する必要があるのかもしれない。(財政他の細部については不勉強のためコメント控えます)
- ・ 各項目について、所管が評価し、行革担当が評価したことに専門家でない者が意見を申し上げることは、大変むずかしいことでした。組織・職員改革・財政改革の歳入改革に気がついたことを述べさせていただきました。
- ・ 所管課における評価について、各取組内容ごとに一葉の管理表となっていることから、どうしてもその取組内容中心の評価になってしまうことは、当然なのかもしれない。しかし、それによって、本来なぜその取組内容が行革大綱実施計画に掲載されているのかという本質を忘れた評価になっては、せっかくの取組が生かされないどころか、違う方向へ進む可能性もあると感じた。あくまでも行革は手段であって目的ではないということを、もう一度改めて訴えたい。
- ・ 本来の業務のほか、多忙な中時間を割いて検討し推進している項目も多く、その努力を評価するとともに、今後いっそう、全市民が「合併してよかった」と実感できる取り組みを期待したい。