

第6回行政改革推進委員会 会議要約

- 日 時 平成24年12月20日(木) 午後1時59分～午後4時51分
- 会 場 村上市役所 5階 第5会議室
- 出席者 行政改革推進委員会委員 7名(欠席3名)
財政課長、財政課行政経営係員2名、総務課長、総務課人事係長、自治振興課長、自治振興課自治振興室長、自治振興課自治振興室係長

(午後1:59 開会)

1 開 会

2 会長挨拶

会長

今日出席予定されている委員が全員揃いましたので、ただいまから第6回行政改革推進委員会を開催させていただきます。

3名の委員の方は都合により欠席となっております。よろしくお願いいたします。

本日は、前回選定いただきました項目について担当課との意見交換を実施いたします。

皆さんよろしくお願いいたします。

3 議 事

- (1) 平成24年度委員会答申における担当課との意見交換について【資料No.1】

会長

それでは、議事に入ります。

事務局から説明をお願いします。

「(1) 平成24年度委員会答申における担当課との意見交換について【資料No.1】」事務局が説明。

補足：【資料No.1-2】行政改革大綱前期実施計画 H23 取り組みに対する答申について意見交換タイムスケジュール」のとおり担当者説明は一括で行いますが質疑応答及び意見交換についてはそれぞれ関係項目ごとに区分と目安を設けて行っていただきたいと考えております。

ただし、自治振興課の取り組みについては区分を設けていますが、「協働のまちづくり」のことですので全体的なことについての意見交換になり、一括での質疑応答意見交換になると思われませんが、ある程度の目安として区分を設けさせていただきました。

会長

ありがとうございます。

全体的にみると時間に余裕はあるよう見えますが、区分で見ますと1区分15分程度となりますのでお互いに意見質問は簡潔明瞭にしていきたいと思えます。

1つの区分に時間を取られますと別な区分について短くなってしまいますので、意見交換等は適宜調整させていただきます。

それでは、【資料No.1-2】のとおり総務課の項目から始めたいと思えます。

～ 総務課長、総務課長、総務課人事係長 入室 ～

会長

総務課のみなさん、年末のお忙しい中ご出席ありがとうございます。

意見交換ですので、大上段に構えずに話し合いをさせていただきたいと思いますのでよろしくお願ひします。

それでは、はじめに一括して説明をお願いいたします。

総務課長

本日は、ご苦労様です。今年の4月から総務課長に任命されました。よろしくお願いいたします。

本日は私どもの取り組んでおります組織の再編、職員の定員管理及び各種研修の在り方、人事考課制度について説明させていただき、皆様から貴重なご意見をいただきたいと思ひますのでよろしくお願ひいたします。

説明については人事を担当しております係長が行います。

人事係長

説明といたしましては、意見交換シートに基づく説明もありますが、それぞれの区分について現状と課題等を説明させていただいたのち、ご意見をいただきたいと考えております。

必ずしも意見交換シートに沿ってということではありませんのでよろしくお願ひします。

<組織機構再編関係>

現 状

- ・ 行政のスリム化のため平成23年度において部制の廃止を実施並びに横断的な業務体制強化のため室制の促進を実施。
- ・ 支所においては室制が完了しているが、本庁は、室制がそぐわないものが一部あり係制を継続しているものがあります。

課題及び問題点

- 室制にしたことによる課題及び問題点
- ・ 支所において室長1名、係長1名、主査以下1名というような人員の室があり、職務職階制の観点からはタイトな人員体制で業務運営を行っている部署があります。
- ・ 支所において旧市町村単位の課の体制を徐々に縮小させる手法で再編したことにより業務範囲が拡大し、係長がその職責をなしていなく、係員と同様の業務を行っている等、職制において適当でない状態になっています。

課題解決方法

- ・ 支所において室制の構成及び有効性を職員へ周知徹底させます。
- ・ 旧市町村単位であった独特の業務方法については支所本庁間の人事異動をさらに加速させ均一な行政サービスの提供に努めます。

<定員適正化関係>

現 状

- ・ 定員適正化計画として市町村合併以来、原則定員の3割補充として進めてきています。
- ・ 早期退職者等により計画より数値的には大幅に上回った形で進んでいます。
- ・ 市町村合併当初において定員は市の人口の1%が適当との観点から計画されています。

課題及び問題点

- ・ 業務量調査がおこなえていない状況により数値化ができていないが、一人当たりの業務負担が急激に伸びています。
- ・ 支所においては業務が広範囲となっています。（可能な限り支所の業務を本庁へ集約させるよう進めている。）
- ・ 当市は面積的に広範囲であり、行政効率が悪く、マンパワーが同人口規模の市より必要。
- ・ 計画最終年の数値733人に現在の消防職数を除き推移すると人口規模の1%未満になる可能性が予想されます。
（最終定員数733人－減消防職数134人＝599人 人口66,000人 職員率0.9%）
- ・ 再任用制度導入に伴い、再任用者（フルタイム雇用職員）は定員に勘定されます。よって、計画そのものが根底から変えなければいけない可能性があります。

<職員研修関係>

現 状

- ・ これまで旧市町村単位で年代のばらつきのあった職務の階層に応じた新潟県市町村総合事務組合並びに新潟県が主催する各種研修会を重点的に受講させています。
- ・ 専門的研修については、総務課のほか都市整備課、水道局等で独自に受講させています。
- ・ 平成24年度は、市独自の研修として入庁10年未満を対象に「接遇研修」、管理職を対象として「リスクマネジメント研修」を各職員に受講させました。

課題と問題点

- ・ 民間企業等への研修について平成23年度から検討を重ね、地方公社または当市の指定管理者を依頼している団体等への研修を検討しておりますが実現には至っていません。

<人事考課制度関係>

現 状

- ・ 制度構築に向けての試行段階であります。

課題と問題点

- ・ 職員のベクトルを一定方向に向けさせることが非常に難しくなっています。
- ・ 管理職による評価の基準の統一ができていないところがあります。

次年度での重点的な取り組みの考え

- ・ 上司及び部下との関係の希薄性及び横の連携が薄いことが先の不祥事の原因の一部と考え、人事考課の研修を重ねることによって課長間、課長補佐間、所属間の連携の強化を図ります。

以上当課の取り組みに対する現状と課題等を説明させていただきました。これを踏まえご意見をいただきたいと思っております。

会長

ありがとうございました。それでは1つずつ意見交換をさせていただきたいと思っております。

はじめに定員適正化関係ということで約15分から10分くらいで意見交換及び質疑をさせていただきたいと思っております。

委員

室制へ移行したとはどういう形になったのか、分かりやすく説明していただけますでしょうか。

総務課人事係長

これまでは〇〇係という係構成で行っていましたが、係をまとめ室という構え方をしてより複数の人間がその業務について分かるような形、誰でも対応ができるような形を目指し構成しました。

委員

支所から本庁へ業務の集約できるものは集約すると言われましたが具体的にどのようなものを集約させるかお伺いします。

総務課人事係長

住民への対応の部分に対しましては基本的には従来どおり支所にて行う業務と考えておりますが、事務で支所において必ずしも完結する必要のないもの、もしくは支所を通したとしても本庁で事務処理がなされる各種届出等につきましては、支所の窓口で受付をして、最終的な事務処理は本庁で行う形で集約を考えております。

支所に届出書等が残る形ではなく本庁で処理保管する形態となります。ただ、説明責任は支所にてきちんと行うこととします。

委員

そうすると、支所では対人についての受付等の処理を行い、それ以外の業務及び情報の蓄積等は本庁で行うということでしょうか。

総務課人事係長

本庁にてこれらの業務を集約し、分業化を行うことにより業務処理のスピードが上がります。現在、情報通信が整備されていますのでその業務情報を支所に即時反映させることができますので、業務の効率化も図られます。

委員

現在の室制にて係長が室に入っており「係のない係長」が存在します。

室内に係長を置くことにより弊害が出る可能性がありますので、待遇面だけの係長であれば、別な職階を作成すべきではないのでしょうか。

将来的な室制の在り方についてお伺いします。

総務課人事係長

現在室長は管理職である課長補佐以上が行っています。このままで室制を継続しますと職員数での管理職の割合増えていくことになり組織として適当でないと思います。

よって、場合によっては室長・課長補佐の位置づけを管理職から外し、現在の副参事・係長級とすることも視野に入れ、係長という職名をなくして別な職名にして室制を継続することを検討しなければならないと思います。

委員

今質問した意図として、組織的には良いのかもしれませんが、住民にとって前まで係制で担当する部署がすぐ分かっていたのに室制だと担当部署が分かりにくくなっているのではないかということです。

もう一点定員適正化計画についてお伺いします。

現在保育園の統廃合が検討され、それに伴い指定管理者制度を導入するという話が出ています。どの

程度まで保育園に指定管理者制度を導入するのでしょうか。

全部の保育園に導入しないのであれば保育士の採用を行っていかないと年齢構成もばらつきが出てきてしまうと思いますがいかがでしょうか。

総務課人事係長

保育に関して担当ではありませんので総意の回答ではありませんが、今後の保育園の在り方として行政が担わなければならない部分、例えば僻地保育、障がい児保育、未満児保育等の部分に対して当然担っていかなければならないと考えております。

今後の指定管理者導入が進む中で、行政が担わなければならない部分に対して3割補充の中にて対応していきたいと考えております。

保育園の在り方について近いうちに必ず方針が見えてきますのでそこで確実にしたいと思います。

委員

どういった形を総合支所というのでしょうか。また、一部分庁舎がありますが今後どういう形になるかお伺いします。

それから、意見として合併してから他市町村と似通った組織となっていると思います。ならざるを得ないと思いますが、やはり村上市の特徴を出せるような組織づくりそうしたものが出でいないと感じます。

それと私も山北にいますので過疎地・限界集落とかあるんですけどもこうしたことを具体的な対策をとれる部署というののもあってもよいのではないのかと感じます。

総務課人事係長

総合支所については、住民から見た総合支所であるべきと考えていますので、各種届出等・応対にて住民にストレスのない支所を目指します。

ただ、あくまで総合支所はすべての業務が完結するというのではなく、住民対応についてはそこですべてを完結するという考え方で今後進めていきたいと思っております。

次に分庁舎の件ですが、合併時に様々な分庁舎がありましたが一部を引き上げしてきました。村上庁舎は現在満杯でありますので、分庁舎の在り方については再度検討が必要ですが定員適正化により職員数の減少に伴い、業務のやり方によって検討するものと考えております。

ただ住民への周知期間等もかなり必要になりますので、現在はあり方について即答はできません。

特徴ある組織づくりについては、現在ある自治振興課に該当すると思われま。

自治振興課については、重点的な人員配置というのを行っておまして職員削減の対象外としております。

過疎地、限界集落対策については、この2項目に特化した組織ではありませんが、今現在は政策推進課が主導となりまして政策の調整を行いながら全体として行っています。

委員

過疎地、限界集落対策については、今でも遅いと思いますが、なってからでは遅いと思いますので早急に対策部署を組織してもらいたいと思います。

委員

定員適正化計画について合併での事務重複解消等による定員削減と民間委託、指定管理者導入により定員削減は住民サービス低下が少なくても定員削減できると思いますが、住民サービスの低下があつて

も財政状況に応じて行わなければいけない定員削減計画数等の部分をお伺いします。

要するに、この定員適正化計画でどの部分・人数が住民サービス低下を受けるものなのかお伺いします。

総務課人事係長

その区分は行っておりません。

委員

それでは、その区分けができましたら資料として出していただきたいと思います。

答申の個別意見にもありますが、民間で養った力とか経験を生かし、組織の活性化が図れますので専門を持った人の中途採用者制度の検討をしていただきたいと思います。

総務課人事係長

専門性を要する業務が通年あるかどうかというものもありますので検証が必要と考えます。

委員

よろしくをお願いします。

会長

それでは、次に職員研修関係について質疑応答等をお願いします。

委員

研修は、能力の向上に必ず必要なことだと考えます。

研修とはちょっと角度が違いますが、縦系列の研修が行われているのは分かりますが、横の連携等、例えば、この課は現在何を重点的に行っている等を研修するものはあるのでしょうか。

建設中の生涯学習センターが4月から開設するのに私たち住民には全く周知されていません。明らかに周知不足を感じています。担当部署に任せっきりでなく横の連携・横からの意見交換をとる機会及びその重要性を研修するものはないのでしょうか。

総務課人事係長

今現在そういった研修はございません。確かにそういった情報が住民に提供されていないことはいけないと感じております。

この問題について特化した研修ということはなかなか難しいかと思しますので、その他研修を通して横の連携を深めていきたいと思っております。

委員

研修とは直接関係ありませんが、強く要望します。生涯学習センターの周知の件でもありますが、非常に横の連携及び横からの意見が足りないのではないかと感じています。

総務課長

横の連携についてですが、月に一度庁議というものがあり、市長及び副市長、教育長と全課長が会して

情報共有及び協議・意見交換を行っております。

委員の感じていることを踏まえながら庁議について踏み込んだものに検討していきたいと思っております。

委員

確かに、直接業務を行っている課内ではなく、他課員のほうが客観的に物事を見え、よい意見が言えると思います。しかし、その意見を担当課が素直に聞くことができなければ無駄になり、だめなものになります。

職員には、そういった意識を改革・改善するような研修も必要と思います。

委員

他課等の交流は一切ないのでしょうか。意見を吸い上げられるものはあるのでしょうか。

委員

やはり、悪い意見を言えず、良いことしか言わないような対人的な「良い子ちゃん」だけになっていては、組織は改善されないと思います。上が率先して意識改善を行い、その意識改善に向けた取り組みをした方が良いと思います。

委員

民間企業及び外部研修の具体的な中身をお伺いします。

総務課人事係長

現在行っている研修は行政職員向け及び行政職員だけの研修を行っています。その研修は住民との接する場合に活かされるべき内容ではありますが、その実地研修がなされていません。民間会社にある程度の期間派遣することによって本当に意味で触れ合い、先の先を読んだアプローチの仕方を学ぶ等、民間の持っているノウハウを得るべくして民間研修の活用を検討しているということです。

委員

派遣を含めた検討でしょうか。

総務課人事係長

はい。ただ、あまり長期になりますと受け入れられている企業にもご迷惑をおかけする場合がありますので慎重に検討しています。

委員

民間のコスト意識、横断的意識、啓蒙、先見性を学ぶべきことが多々ありますので民間派遣研修の取り組みは行うべきと考えます。

委員

そうすると、ある程度大手の企業でないと引き受けてくれるところがないと思いますが、村上市でその引き受けてくれる企業があるのでしょうか。

総務課人事係長

地域貢献を行っている企業もありますのでそういった意味で自治体の派遣を受け入れる企業もあると聞いています。

ただ、村上市にその地域貢献を行っている企業があるかはまだ未調査のため分かりません。

委員

限られた財源で有効に活用するには、決められた研修以外に職員が自発的に行う自己啓発が大切だと思います。職員自ら発想し、行動に結びつくことが重要です。

そういうことになるには、研修と組み合わせて組織風土、職場風土の改革を併用してやっていくべきだと思います。検討して一緒に進めていただきたいと思います。

委員

10年未満の方に接遇研修を行ったとありますが、一市民として支所及び市役所に来たとき感じるのは、若い方の市民との対応態度が非常に悪いと感じています。

初任者についての研修はあるのでしょうか。

総務課人事係長

初任者については、初任者研修というものがあります。そちらの方で基本的なあいさつ、対応の仕方を研修させていますが、委員のおっしゃるとおり不足している部分があります。申し訳ありません。

委員

一般の市民にとっては、市役所にきて感じがよかったと思う気持ちが大切ですので、職員の住民対応には一番気を付けていただきたいと思います。また、重点的にその研修等取り組んでいただきたいと思います。

会長

次に人事考課制度関係にて質疑応答、意見交換をお願いします。

委員

村上市は特別昇給制度があるのでしょうか。

総務課人事係長

ありません。

委員

特別昇給制度がないということは、人事考課をどこに反映させる目的でしょうか。人事考課の意味は何でしょうか。

総務課人事係長

導入目的は、職員の能力、勤務の実績などを把握、職員の能力開発、指導育成に反映させることです。

委員

勤勉手当等の昇降について人事考課の評価と連動はさせないのでしょうか。

総務課人事係長

制度の目的が能力開発等ですので今のところは連動させる予定はありません。

委員

連動させた方がよいと思います。

委員

連動させて、よかった人はその分昇給させたほうが職員のやる気も出て育成にもつながると思います。

委員

当初の導入の目的が能力の開発、人材育成でよろしいのでしょうか。

総務課人事係長

はい。行政内部は競争社会ではありません。如何にして行政サービスをレベルアップさせるかが重要です。当然内部の競争的な部分が個々に求められることは考えられますが、それよりも全体のスキルアップ、均一した行政サービスを提供させるために職員個々の能力を引き出していかなければならないと考えております。

待遇面に対応させるというのではなく評価する管理職が一定の視点を持って個々の部分でこの部分が行政サービスを行うにあたって足りない、この部分を能力開発しなければならない等の視点を持つための人事考課制度と考えております。

委員

いろいろな目的が人事考課制度にはあります。今言われた能力開発、人材育成も人事考課の重要な目的でありますので、その導入及び目的を明確に全職員に周知することが大事だと思います。

あと、どういう職員を目指すか等到達点を全職員に示す必要があると思います。

目的・目標が曖昧だと人事考課そのものが曖昧になってしまうと思います。

総務課人事係長

分かりました。

委員

国、県が行っている人事考課制度とは違うのでしょうか。

総務課人事係長

県も手当等への連動は行っていません。

委員

評価するサイドが明確に統一しなければできないと思います。感情を排して考課しなければいけないと考えます。とても時間がかかると思います。だからもっと現実的なことをした方がよいのではないのでしょうか。

たとえば、失礼ですけど、人事係で把握している明らかに能力が足りない職員について重点的に研修等の処置を行う等すればよいのではないのでしょうか。

会長

時間となりました。総務課との意見交換を終了します。ありがとうございました。

～ 総務課長、総務課人事係長 退室 ～

<休憩> 午後3時15分～午後3時25分

～ 自治振興課長、自治振興課自治振興課室長、自治振興課自治振興室係長 入室 ～

会長

時間となりましたので再開いたします。自治振興課の皆様、年末のお忙しい中ご出席いただきましてありがとうございます。

それでは、協働のまちづくりについて意見交換させていただきます。

はじめに、協働のまちづくり全般を説明していただきます。よろしくお願いいたします。

自治振興課長

お世話になっております。本日は、自治振興室長及び自治振興室係長と3人で出席させていただきました。

協働のまちづくりにつきましては、平成21年11月に策定しました「村上市行政改革大綱」の中に指針があり、この指針を受け検討を重ね、平成24年3月に市内5地区に17協議会が発足されました。

この協議会が推進母体となりまして区長、総代の皆様、関係各位の熱心なご理解、活動により運営されています。

本日は、この取り組みに対して意見交換をさせていただくことに感謝を申し上げます。

それでは、具体的な内容につきましては自治振興室係長から説明申し上げます。

「村上市市民協働のまちづくりの概要」及び

「各地区のまちづくり協議会の状況（平成24年10月現在）」について自治振興室係長が説明。

会長

ご説明ありがとうございます。スケジュールには時間的な区分けはされていますが一括で質疑及び意見交換を行います。

委員

2点お伺いいたします。

第1点目は、現在発足していますが将来的にはどういう形を目指しているのか。

第2点目は、5-2-2にパブリックコメント制度の導入とあるが導入されているのでしょうか。

自治振興課長

まず、委員の言われた1点目については、行政改革大綱の「魅力ある地域づくりのため」・「行政サービスの拡大と市民ニーズの多様化」・「効率的な財政運営のため」以上3点の趣旨によって指針を作成しました。

しかし3点目の「効率的な財政運営のため」という理由が市民の皆様から見ると「行政からの仕事の押し付けではないか」と捉えられた経緯があります。

当市の考えといたしましては、1点目として「行政運営上となっている「個」の不平等を無くしたい。」

2点目は、「新たな公共への対応」を考えていきたい。うまくいけばということでそこへ誘導しようということではありませんが、地域住民の発意によって、「現在行政が行っている仕事について自分た

ちがやるから任してくれないか。」、行政から「これをやってください。」というのではなく、地域協議会なり地域住民なりが「独り暮らし等のお年寄りに対する見守り」「災害時の避難所の誘導・確保」「介護予防のための地域の茶の間」等を自分たちが活動したい、加わりたい等の意欲を有効に活用し「新たな公共への対応」へ結び付けていけばよいと考えております。

3点目としては、今行政は合併してから本庁を中心として4つの支所があります。本庁支所併せて職員の数人が将来的には人口の1%となる予定であり、支所の職員数が非常に少なくなってきました。そうしますと、やはり地域・支所の活性化を図っていく必要があります。

業務一極集中を図りながら、住民のそばに立ったきめ細やかな分散型の行政サービス運営をできればと思っております。

これが3つの大きな目標と考えております。

委員の言われた2点目のパブリックコメント制度については、市の行政全般にあたるものであり、行政そのものが物事の計画を作成する。または新しい施策を行う場合に広く住民に意見をいただいて、その意見を考慮しながら最終的な意思決定を行う制度です。

現在パブリックコメント制度は、全課導入はしておりません。政策推進課を中心に次年度から導入に向け検討に入る予定です。

委員

この取り組みについての理念は素晴らしいと思いますが、ただこの取り組みが継続できるか疑問に思います。

各協議会の組織そのものが脆弱です。法人格でもなく文書にて協議会発足した程度のものです。

将来的に組織そのものを盤石することの視野を持たないと取り組みが続かないと思われます。

私も協議会を覗かせていただきましたが、ボランティアなのに非常に熱心にしていただいています。

現在は発足したばかりであり個々の気分も高揚していますが、ボランティアであるので期間が経過するごとに高揚感も薄れ、協議会自体の存続も危なくなると思われます。

協議会を将来的にはNPO等の法人にして一定の収入もあるような盤石な組織にしなければいけないと思います。

どうお考えですか。

自治振興課長

委員のおっしゃるとおりでございます。現在の組織として集落町内が守りの自治であれば、その自治の上をただ単にひとつの総合自治となる「権利能力ない社団」という形となっています。

全国的には、NPOになり商品を販売して運営費に充て、その他一部を地域に還元する等の組織があります。

現在は、発足して間もないものですので、本職の仕事がおろそかにならないよう個々の協議会員については肩肘を張らずゆっくり活動していただきたいと考えており、事務局を仰せつかっている職員間についてもそれを踏まえて進めています。

将来的にNPO等の法人格になる協議会もあるでしょうし、協議会の統合もありえると思います。

私どもといたしましても各協議会がバラバラでことを進めてよいのだろうかという懸念もありますので連絡協議会的なものでお互いの情報交換をとりながら相乗効果を図っていき、強固な組織にして事業を進めていきたいと考えております。

協議会が活発化し、経済活動を活発化した場合、そこに参加していない人に対する利益の還元をどうするのか、著作権、民間の事業者を圧迫する等の諸問題も出てきますので注意深く検討していきたいと思っております。

委員

朝日地区の協議会のような特産物の開拓等の取り組みはよいのですが、他の協議会では社会福祉協議会、体育協会、公民館等の事業と重なる事業を行っています。

既存組織とのすみ分けが行われておらず、フリーハンドの組織であり、組織として脆弱であり非常に危なっかしい組織と思います。

協議会に任せるばかりでなく市としてある程度仕切った方がよいのではないのでしょうか。

委員

今の意見に反論しますが、市は仕切りすぎだと思います。ルールに乗せようとする意識が感じられません。

住民の主体性を尊重するならばもう少しじっくり話しあいを行う等した方がよいと思います。

各地区それぞれ特色があるので、派手な事業でなくてよいと思います。

「お年寄りの見守り」等の地味な活動でもよいと思います。

それを何回も会議を開き、市の考える方向に持っていかうとすることが問題だと思います。

委員

すみ分けが済んでいない社会福祉協議会、体育協会、公民館等と重なる事業をやり、各既存団体も同一事業を改めて行い、事業に対しても周知不足であり、一部の人しか事業をやらない。協議会が非常に地区へ浸透していません。

委員

よろしいでしょうか。私も協議会に係わりがありますが、何年も独自で旧市町村単位の地区で活動していた村上地域、山辺里地域、岩船地域のようなところはよいのですが、限界集落を抱えた地域においては、委員になっていただくため何回も自宅へお伺いし、お願いして委員になってもらいました。

現在委員になっている人たちは断りきれなかった人たちで、その他地区の団体にも名が連ねる人たちです。

資料の市が発行している通信・パンフレットを見ると、さもすごいことをやっている風に見えますが中身はそうではありません。

会議に時間がなかった部分があり、現在の協議会の取り組みとして既存の行事に大上段の「協働のまちづくり」が付いて各委員が参加する。しかし、やはり集まりが悪い。

協議会の会議に参加すれば、行政側からの指示での組織づくり、理念づくりに追われる。

地域はそういうことではうまくいかないものです。

まず、みんなで顔を合わせてみんなでじっくり成就させ、地域に合った地域から提案する取り組みを行わなければ続かないと思います。

市から大上段的に理念を出し、組織を作ってください等言われても地域に密着したものが出来る訳がないと思います。

委員

この問題について反論します。自分もまちづくり協議会の発足に参加しましたが、自分たちのところでは、十分話し合いを行い地区の協議会数を旧市町村単位の地区にとらわれず発足させました。その時の話し合いでも地区単位にすれば委員の確保の懸念が出て、結果旧市町村単位の地区にとらわれず発足させました。そして地区にとらわれなかったのでやる気のある人を確保できたので活発な協議会となっ

ています。委員の地区でもそういう懸念があったはずですのでそうすれば良かったと思います。発足準備時の間違いだと思います。

委員

よろしいでしょうか。私は、協働のまちづくりにはあまり参加していませんので自分の地区の協議会がどういう目的及び理念でやっているのかさっぱりわかりませんでした。この資料を見て初めて知りました。

参加していないので大きく言えませんが明らかに周知不足と思います。

効果のある周知を行っていただきたいと思います。

自治振興課長

確かにPRが不足していると感じています。地域の住民一人ひとりがしっかりとした意識を持ってどういう目的とするという基本的な部分を分かっているのか疑問であり明らかにPR不足であります。

また、先ほどお話がありました協議会の地域区分けについてですが、私どもはルールを引いたつもりはありません。各地区においての市民の協議により「自分ところは旧村単位で」、「学区単位で」行う、「旧市町村の地区単位にこだわらず行う」等、悩みに悩んだ上決まったことであります。

まだ、発足したばかりでありますので結果をどうするかを検討するわけではありませんが、これから悪い点については真摯に受け止めて事務局を交えて良い方向に行きたいと思っています。

また、過疎地域の対策につきましては国の支援事業であります「地域おこし協力隊」制度、「集落支援員制度」を利用し、大都市の若者ご協力を得ながら防災面、第一産業の運営をしたいと考えております。

ただ、地域のことは地域の方が一番良く分かっていますので地域住民の発意は大切にしたいと考えております。

委員

私はよく近隣の鶴岡市と比べてしまいますが、村上市はこれと言った特色のある税金の使い方をしていません。細切れみたいに支出しており、市の目玉となるものを作ろうとしていません。

柱になるものがなく細切れで使っているのは、市を出て行った人たちは帰ってこないと思います。

委員

意見よろしいでしょうか。意見としては5-1-1-1シート⑤にまとめていますがやはり全職員が同じ認識・意識を持つことが大前提であり、それからが市民協働になると思います。

市民としては、やはり相互理解を深めていくということで粘り強くやっていくしかないと思いますので市民と職員に意識調査とか意見を求めながら聞くだけ終わらずに、それを取り入れていく姿勢で行っていただきたいと思います。

市役所全体をあげてやっていただきたいと思っています。職場内ではもちろんですが課を超えた横断的な意見交換をしながら行っていく事が大切だと思います。

それから「定住の里づくり」の推進手法として「協働のまちづくり」があるわけですが、交流人口の拡大を取り組んでいくわけですから、そこからどうやって定住化させていくのかを柱にして取り組んでいただきたいと思います。

会長

今、委員が言われましたとおり「協働のまちづくりに対する職員の意識が非常に低い。」というのが

当委員会の共通認識であります。ぜひ職員の啓発に努めていただきたい。

あと「各町内、集落行事に職員が参加しない。」が共通認識です。休日のことであり私生活をすべて犠牲してということではありませんが、職員が率先して参加しないと市民はついてきませんのでという意見がありましたので、職員の意識改革に努めていただきたい。よろしくお願いします。

委員

やはり、市役所職員は、積極的に住んでいるところの地域の女性部、消防団、青年部、公民館のような団体に入り集落の人とコミュニケーションをとってもらいたい。

そこで市民からの市役所に対する不平、不満の吸収と解消をしてもらいたい。

若い人は積極的に地域の活動に参加してもらいたい。非常に大切です。

自治振興課長

貴重なご意見ありがとうございます。

委員

協働のまちづくりについては今年度から始まった事業であり、準備期間もなかったことですし取りあえず様子を見て17協議会中一例でも成功例が出れば、それを参考例にしながら良い方向に持っていくようみんなで頑張っていきましょう。

一例でも良い協議会を作っただきながら、各協議会がお互い競争しながら良いまちづくりに努めていくのが究極の目的だと思いますので一緒に頑張っていきましょう。

自治振興課長

ありがとうございます。

委員

協働のまちづくりについてよかったと思うことがありました。

他地区のイベントに参加できたことです。

とても歓迎していただき、他地区との人と交流できることがとてもよく思いました。

委員

私も悪いこともありますが良いこともありました。

自治振興課長

交流について考えていきたいと思っております。例えとしては失礼ですが、山北地区で大変な降雪により除雪が困難になった場合、荒川地区の協議会の方々が応援に行くとか等、地域の交流をすることによって村上市の一体感が成熟すると思っております。

また合併して4年目であり、なかなか他の地域の行事・地域特徴・特産物について交流によって情報交換していただければと思います。今後ともよろしくお願いいたします。

委員

協働のまちづくり事業については社会教育的な色彩が多分にありますので、社会教育主事が主になり事業を行った方が効率的だと考えます。

社会教育主事と連携して行っていくべきと思います。

自治振興課長

貴重なご意見ありがとうございます。

委員

始まったばかりの事業ですから私たちも応援しますので頑張ってください。

自治振興課長

ありがとうございます。

会長

他にないようですのでこれで終わります。ありがとうございました。

～ 自治振興課長、自治振興課自治振興課室長、自治振興課自治振興室係長 退室 ～

会長

それでは、次に財政課の意見交換を行います。

お願いします。

財政課長

長時間ご苦労様です。それでは補助金の関係について、当課の行政経営係長から説明申し上げます。

「補助金制度新設（改正）事務処理要領」について行政経営係長が説明。

補足：補助金については旧市町村において同種のものであっても基準等が違っていました。そこで平成21年6月に「村上市補助金等に関する基本指針」を定め、それに併せて「村上市補助金等交付基準」を定めて、個別の補助金については要綱を定めることとしました。

補助金の公表については、支出予定の補助金の概要等を市報の折り込みにて公表を行い、補助金の実績についてはホームページにて公表を行い、透明性を図っているところであります。

なお、補助金制度新設及び改正にあたりましては、「補助金制度新設（改正）事務処理要領」において行っております。

会長

ありがとうございました。それでは質疑及び意見交換を行います。

委員

私の町内においても補助金を活用していますが、お伺いします。最近できた「除排雪自主活動補助事業補助金」は終期を定めているのでしょうか。

財政課長

除雪機の普及等の観点から現在のところ定めておりません。

委員

少世帯の集落については多額の受益者負担になるので計画的に積み立て等を行い、購入しなければなりません。ぜひ、このまま終期を定めず行っていただきたいと思います。

委員

それでは、今委員が言われた補助金については終期の設定の例外なのでしょうか。

財政課長

原則は終期を定めなければいけませんがこの補助金は例外です。

委員

現在ある補助金制度は終期を定められないものばかりでしょう。

財政課長

はい。そのとおりです。なかなか定められないのが実情です。

委員

財政の健全化のためには、終期の設定は必要と思います。ただその場合は十分な受益者への説明を行い新たな制度構築を行う必要があります。

財政課長

はい。

委員

ちょっと話がずれるかと思いますが、お伺いします。

自分もスキーを毎年していますが、最近休止になった蒲萄スキー場は赤字ですよね。去年行ったときも非常に利用者が少なかったです。

利用者呼び込む努力を行っているのでしょうか。

財政課長

今回の蒲萄スキー場の不祥事を受け、協議会のようなものを発足させ、経営の問題点を協議していきたいと考えております。

会長

他にないようですのでこれで財政課との意見交換を終了します。

4 その他

会長

その他事務局からありますでしょうか。

事務局

「5 次回の日程について」と重なりますが、次回の委員会において後期実施計画の諮問を予定して

おりますが、2月までに諮問を行うことが難しくなっています。

そこで次回の日程については、未定とさせていただきます、改めて文書等にてご招集をさせていただきたいと思っております。

5 次回の日程について

日 時：未定

6 閉会

会長

皆さん本日は、ありがとうございました。

今年最後の委員会です。皆様よいお年をお迎えください。

(午後4：51 閉会)

以上、第6回行政改革推進委員会会議要約の内容が、正確であることを証明するため、ここに署名する。

平成25年 2月 1日

会 長 高 橋 武 志 印