

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シート

体制コード・取組内容		1-1-1-1	組織機構の再編(部制の廃止、課・係の統廃合等)		
実施年度	H23	目標数	—	結果数値	—
担当者所属	総務課	人事係	職・氏名		
内部評価	D	委員個別意見		要改善・その他	

これまでの取り組み内容	平成21年度	23年4月の組織再編を見据え、支所での係統合を進めるとともに、政策推進課に自治振興室を設置した。
	平成22年度	23年4月の組織再編に向けた各種例規の整備及び人員配置を実施した。
	平成23年度	業務量を検証する手法について検討を行ったが結論に至らなかった
H24委員会答申意見	<p>①所管課の反省を踏まえ、後期計画の策定に生かしてほしい。</p> <p>②部制の廃止をした事により、目標の事業効果がでたのか24年度末で検討が必要ではないか。</p> <p>③内部評価は「D」とあるが、そもそも業務量を把握することは部署により差異があるものの相当困難と思う。</p> <p>④組織機構の再編後、状況に応じて速やかに適正な人員の再配置等により、一人当たり業務量の平準化を図るといふことによいのではないか。</p> <p>⑤人員配置に関して、解消は難しいとあるが、出来ないのか、やる気がないのか、一般企業では考えられないと思う。</p> <p>⑥事務系と、現場系では違う、現場系は現場に出れば、事務所には誰もいなくなり、用事が足りない。</p> <p>⑦各部署の業務内容と業務量の把握は、再編した組織・機構の検証に必要であり、適正な人事異動と人事考課の前提であり基本となることから、早急な把握が必要です。</p> <p>⑧部制の廃止に伴い、決裁期間の短縮と行政コストの削減はどの程度図られたのでしょうか。また、「係」単位から「室」単位としたことで、縦割り行政の解消はどの程度図られたのでしょうか。</p>	
意見交換での主な内容	<ul style="list-style-type: none"> ・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。 ・どういった形を総合支所というのか。また、分庁舎があるが、今後どうなるのか。 ・村上市の特徴を出せるような組織づくりが出ていないと感じる。 ・過疎地・限界集落の具体的な対策を取れる部署があってもよいのではないか。 	
委員会意見を踏まえたうえでの今後の取り組み	<p>【縦割り行政の解消について】</p> <p>各部署(特に支所)において、職員数の削減に伴い横断的な業務分担を期待したが、実質的には旧来の係業務を個々の職員が負担しているという実態がある。このことを踏まえて、本来の「室」の特性を最大限生かすべく本庁・支所間の業務のあり方について検証を行い、円滑な組織のスリム化を図る。</p> <p>【業務量検証について】</p> <p>人事担当部署において全ての部署の業務量の実態を把握する以前に同一業務を担当している本庁部署において各支所における業務量把握を行うことから、本庁部署管理職級による支所業務の検証を実施したい。</p>	

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シート

体制コード・取組内容		1-2-1-2	定員適正化計画に基づく定員管理の実施		
実施年度	—	目標数	885人	結果数値	863人
担当者所属	総務課	人事係	職・氏名		
内部評価	B	委員個別意見		要改善・その他	

これまでの取り組み内容	平成21年度	—
	平成22年度	計画どおり、採用者数を退職者数の3割以内とした。
	平成23年度	計画以上削減数値の回復手法の検討
H24委員会答申意見	<p>①大幅な達成が必ずしも良いとは限らないのではないか。年齢に偏りが出て、将来の人事構想に支障が出るのではないかと心配である。特に、保育士は、統合・アウトソーシングを考えているようであるが、現在の正職員の少なさはいかがなものかと思う。</p> <p>②定員適正化計画以上の退職者が出た事により、市民へのサービス低下等の問題は無いのか。</p> <p>③数値的には目標数を3.6%以上もオーバーしているが、削減出来たから良いのではない。業務に支障をきたすのであれば意味がない。</p> <p>④職員数の急激な削減により、広範な大規模災害発生時に市民の生命・財産・健康などを守る十分な体制がとれるのか。災害時に退職職員を活用するなどの制度はあるのですか。なければ検討すべきなのではないか。</p> <p>⑤専門職、技術職の不足が業務に支障をきしていないのか。又全般の行革の計画の中でアウトソーシングや業務委託に移行する項目も多く見受けられるがその進捗具合によっては定員適正化計画に大きな影響を与えるが関連しての計画がなされているのか。</p> <p>⑥職員には能力の差がある。機械的に配分すると問題が発生する。</p> <p>⑦人事異動が必要なのか？</p> <p>⑧同じ課にいることにより、エキスパートとして仕事が出来、仕事の処理能力も向上するのではないか？</p> <p>⑨行政コストの削減において、定員適正化計画に基づき職員数を適正に管理することは、最大効果が見込まれるため重要です。特に、先進地等で実施している分野の民間委託や指定管理者制度の活用を進める事と、組織・機構の再編及び事務事業見直しは継続的に進め、合理化、効率化を図る事が必要です。</p> <p>反面、中長期的な採用抑制が続くことから、一般行政職で若年層が大幅に減少し、組織の活力低下も懸念されます。年次別の職員数や年齢構成を踏まえ、民間経験者等の中途採用(経験者)試験の取り入れも検討が必要です。</p>	
意見交換での主な内容	<p>・指定管理者制度を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。</p> <p>・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。</p>	
委員会意見を踏まえたうえでの今後の取り組み	<p>【職員採用について】 臨時職員(特に保育士)の比率は非常に高く、将来における正規職員の年齢階層に偏りが生じる恐れがある。また、労働契約法の改正に伴い、恒常的な臨時職員の採用は今後困難となることから、アウトソーシング等の進捗動向を見据え、正規職員の採用年齢幅の拡大等を検討する。</p> <p>【技術職員の確保について】 専門課程を履修した技術職員の確保は民間企業との募集時期など比較して非常に困難な状況である。引続き新採用職員の募集を行うが、並行して県内大学へのPR実施や採用年齢拡大の検討を実施する。</p>	

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シート

体制コード・取組内容		1-4-1-1	職員研修(階層別、専門別)の受講		
実施年度	H23	目標数	—	結果数値	—
担当者所属	総務課	人事係	職・氏名		
内部評価	D	委員個別意見		要改善・その他	

これまでの取り組み内容	平成21年度	市町村総合事務組合が主催する階層別・専門別研修を主に、該当職員を受講させた。
	平成22年度	職員を計画どおりに受講させた。
	平成23年度	計画どおり対象者を受講させる
H24委員会答申意見	<p>①職員には教育が大切(計画的に実行)</p> <p>②意識改革で最も重要なことは、環境を変えることであり、それには組織風土・職場風土を改革する必要があります。行政全体が組織風土・職場風土改革の重要性と必要性に関する認識を共有し、プロジェクト等を作って実践していく事が必要です。計画に沿った階層別研修・専門別研修だけでは意識改革はできません。組織風土・職場風土改革と研修計画を両輪として進める事が必要です。</p>	
意見交換での主な内容	<p>・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か。</p> <p>・一市民として支所及び市役所に来たとき、若い方の市民との対応態度が非常に悪いと感じる。初任者についての研修はあるのか。</p>	
委員会意見を踏まえたうえでの今後の取り組み	<p>【階層別・専門別研修について】</p> <p>自治体職員として必須となる知識としての階層別研修は引き続き継続していく。また、専門別研修についても引き続き継続するが、専門別研修受講者個人のスキルアップに終わらぬよう、組織全体にフィードバックできる仕組みについて検討する。</p>	

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シート

体制コード・取組内容		3-1-1-2	役職に応じた職員研修の実施		
実施年度	H22	目標数	—	結果数値	—
担当者所属	総務課	人事係	職・氏名		
内部評価	B	委員個別意見		要改善	

これまでの取り組み内容	平成21年度	市町村職員総合事務組合が主催する階層別研修を主に職員を受講させた。
	平成22年度	予定どおり研修受講させた
	平成23年度	予定どおり研修受講させた。
H24委員会答申意見	<p>①意識改革で最も重要なことは、環境を変えることであり、それには組織風土・職場風土を改革する必要があります。行政全体が組織風土・職場風土改革の重要性と必要性に関する認識を共有し、プロジェクト等を作って実践していく必要があります。計画に沿った階層別研修・専門別研修だけでは意識改革はできません。組織風土・職場風土改革と研修計画を両輪として進める必要があります。</p>	
意見交換での主な内容	<p>・一市民として支所及び市役所に来たとき、若い方の市民との対応態度が非常に悪いと感じる。初任者についての研修はあるのか。</p>	
委員会意見を踏まえたうえでの今後の取り組み	<p>【自主研修について】 H24年度において人事考課制度の研修の一環として実施した若年層向けの「接遇研修」、管理職員向けの「リスクマネジメント研修」などニーズに見合う研修を実施する。</p>	

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シート

体制コード・取組内容		3-1-1-3	民間企業等、外部研修制度の検討		
実施年度	H22	目標数	—	結果数値	—
担当者所属	総務課	人事係	職・氏名		
内部評価	B	委員個別意見		要改善	

これまでの取り組み内容	平成21年度	—
	平成22年度	「待遇マニュアル」の作成にまで至らなかったことから実取組なし
	平成23年度	内部検討の実施
H24委員会答申意見	<p>①意識改革で最も重要なことは、環境を変えることであり、それには組織風土・職場風土を改革する必要があります。行政全体が組織風土・職場風土改革の重要性と必要性に関する認識を共有し、プロジェクト等を作って実践していく必要があります。民間企業等への研修は、職員意識改革と能力向上の研修である事を周知させ、所属、役職問わず研修させる事が必要と考えます。(若年職員が対象となりがちですが、部下は上司を見ています。)</p>	
意見交換での主な内容	<p>・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。</p>	
委員会意見を踏まえたうえでの今後の取り組み	<p>【民間研修について】 民間企業等への派遣研修に期待するところは大きいですが、受入れ側との折衝等もあることから、実施する場合の具体策の検討に入ることとしたい。 併せて、公的施設に参入している企業等(地方公社、指定管理受託企業など)への短期派遣研修について実施したい。</p>	

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シート

体制コード・取組内容		1-4-2-1	人事考課制度の創設(旧村上市人事考課制度の見直し検討)		
実施年度	H21	目標数	—	結果数値	—
担当者所属	総務課	人事係	職・氏名		
内部評価	D	委員個別意見		要改善・その他	

これまでの取り組み内容	平成21年度	旧村上市の制度をベースに新しい組織体制に合わせ、制度の見直しを行った。
	平成22年度	制度の試行を行い、検証を行った
	平成23年度	全職員を対象とした試行運用を開始した
H24委員会答申意見	<p>①年功序列も必要ですが5割は能力給とする。能力のある者は抜擢する。</p> <p>②人事考課の導入と運用は民間企業でも大変難しく、総論賛成各論反対が多くあります。導入目的を明確にして、行政全体が研修や会議を重ね職員育成、昇格、昇給、人事異動等にどのように活用していくか、認識を共有することが重要です。</p>	
意見交換での主な内容	<ul style="list-style-type: none"> ・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なのか。 ・導入及び目的を明確に全職員に周知することと、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。 	
委員会意見を踏まえたうえでの今後の取り組み	<p>【人事考課制度の明確化について】</p> <p>現在試行中の人事考課制度では、委員会指摘のとおり目的が明確ではないことから、同制度によりもたらす人材育成面での効果を各管理職に周知するとともに、管理職登用時の資料とするなどの目的を職員に対し明確にしたい。</p>	

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シート

体制コード・取組内容		1-4-2-2	人事考課制度(係長以上)の試行、運用		
実施年度	H23	目標数	—	結果数値	—
担当者所属	総務課	人事係	職・氏名		
内部評価	B	委員個別意見		要改善・その他	

これまでの取り組み内容	平成21年度	—
	平成22年度	係長級以上の職員による試行を行った
	平成23年度	研修会及び試行の継続実施
H24委員会答申意見	<p>①順番制で良い評価が回ってくるような馴合い評価を行うことなく、信賞必罰を旨とし、職員の意欲向上に繋がる制度にしていただきたい。</p> <p>②試行、運用に当たっては、考課者研修、被考課者研修を継続的に行うことが必要です。また、考課者調整会議を開催し、他の考課者の前で自らの効果内容を説明し合い、考課者目線を合わせていくことも重要です。運用当初の調整会議には、第三者(専門家等)の客観的目線を入れることも必要と考えます。人事考課制度と併せ、施策実行に向けた目標管理制度があればよいと考えます。</p>	
意見交換での主な内容	<ul style="list-style-type: none"> ・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なのか。 ・導入及び目的を明確に全職員に周知することと、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。 	
委員会意見を踏まえたうえでの今後の取り組み	<p>【人事考課制度の明確化について】</p> <p>現在試行中の人事考課制度では、委員会指摘のとおり目的が明確ではないことから、同制度によりもたらす人材育成面での効果を各管理職に周知するとともに、管理職登用時の資料とするなどの目的を職員に対し明確にしたい。</p>	

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シート

体制コード・取組内容		1-4-2-3	人事考課制度(すべての職員)の試行、運用		
実施年度	H23	目標数	—	結果数値	—
担当者所属	総務課	人事係	職・氏名		
内部評価	B	委員個別意見		要改善	

これまでの取り組み内容	平成21年度	—
	平成22年度	—
	平成23年度	全職員を対象に研修会を実施した
H24委員会答申意見	<p>①試行、運用に当たっては、考課者研修、被考課者研修を継続的に行うことが必要です。また、考課者調整会議を開催し、他の考課者の前で自らの効果内容を説明し合い、考課者目線を合わせていくことも重要です。運用当初の調整会議には、第三者(専門家等)の客観的目線を入れることも必要と考えます。人事考課制度と併せ、施策実行に向けた目標管理制度があればよいと考えます。</p>	
意見交換での主な内容	<ul style="list-style-type: none"> ・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なのか。 ・導入及び目的を明確に全職員に周知することと、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。 	
委員会意見を踏まえたうえでの今後の取り組み	<p>【人事考課制度の明確化について】 現在試行中の人事考課制度では、委員会指摘のとおり目的が明確ではないことから、同制度によりもたらす人材育成面での効果を各管理職に周知するとともに、管理職登用時の資料とするなどの目的を職員に対し明確にしたい。</p>	

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シート

体制コード・取組内容		2-1-1-2	補助事業の内容、金額、効果等の公表(2-3-1-2と重複)		
実施年度	H21	目標数	—	結果数値	—
担当者所属	財政課	行政経営係	職・氏名		
内部評価	B	委員個別意見	要改善・その他		

これまでの取り組み内容	平成21年度	補助金の今後の方針一覧をホームページで公表したほか、平成22年度補助金交付予定一覧の公表に向けて、準備を進めた。
	平成22年度	8月1日号の市報に挟み込み、補助金交付予定一覧を全戸配布により公表。併せて、ホームページにおいても一覧を公表した。
	平成23年度	7月1日号市報に挟み込み、補助金交付予定一覧を全戸配布。併せてホームページにおいても公表した。 <small>なお、公表内容に前年度の予算額も記載することで、当該年度との比較ができるようにするとともに、「新規」や「廃止」といった制度の取扱いが分かるような表記を行った。 また、新たに前年度の補助金交付実績を一覧表にまとめ、8月にホームページで公表を行った。</small>
H24委員会答申意見	<p>①補助金の効果の検証は大切だが性質による。運営費の多くを補助金で賄っている団体の削減では組織が崩壊する。</p> <p>②公表により行政の透明性と説明責任は大きく向上しています。今後は各地域、各事業ごとに違う課題と、公平性、公正性のバランスを考慮した、制度総体のあり方、個別補助金のあり方について検討する事が必要です。</p> <p>③補助金の効果検証は必要であり内容の公表も継続的に行うべき。</p>	
意見交換での主な内容	<p>・財政の健全化のためには、終期の設定は必要。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る。</p>	
委員会意見を踏まえたうえでの今後の取り組み	<p>「補助金等交付基準」により、「同一団体への交付は3年を限度とし、公益上更新が必要な場合には必ず見直しを行う」こととしていることから、平成24年度にすべての補助金の見直しを行い、「補助金の今後の方針(第二次)」を策定。 今後とも定期的な検証を行っていくものとし、新たな補助金や既存制度の改正にあたっては、指針及び交付基準の範囲内での交付に努めるものとする。</p>	

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シート

体制コード・取組内容		2-3-1-1	個別の補助金交付要綱の制定		
実施年度	H21	目標数	—	結果数値	—
担当者所属	財政課	行政経営係	職・氏名		
内部評価	B	委員個別意見		その他	

これまでの取り組み内容	平成21年度	担当課に指示をし、2件を残して制定されました。
	平成22年度	「補助金等に関する基本指針」及び「補助金等交付基準」を超える補助金交付を行う事業については、その補助金事業の必要性、効果を明確にしたうえで、行財政改革本部会議に諮って方針を決定した。
	平成23年度	平成22年12月に制定した「補助金制度新設(改正)事務処理要領」により、新たに制定するものや改正を行うものについては所定の様式により行財政改革推進本部会議に諮って方針を決定している。
H24委員会答申意見	<p>①地域特産物の創出などにより、産業の発展や雇用の創出に寄与する可能性の高い者に対し、インセンティブとして成功報酬的な事後一括払いの補助金があってもいいのではないかと。</p> <p>②補助金を出している事業所内で事故、けが人が発生した場合の市への報告、市の立ち入り検査等の検証は行われているのか。</p> <p>③公表により行政の透明性と説明責任は大きく向上しています。今後は各地域、各事業ごとに違う課題と、公平性、公正性のバランスを考慮した、制度総体のあり方、個別補助金のあり方について検討する事が必要です。</p>	
意見交換での主な内容	<p>・財政の健全化のためには、終期の設定は必要。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る。</p>	
委員会意見を踏まえたうえでの今後の取り組み	<p>「補助金等交付基準」により、「同一団体への交付は3年を限度とし、公益上更新が必要な場合には必ず見直しを行う」こととしていることから、平成24年度にすべての補助金の見直しを行い、「補助金の今後の方針(第二次)」を策定。 今後とも定期的な検証を行っていくものとし、新たな補助金や既存制度の改正にあたっては、指針及び交付基準の範囲内での交付に努めるものとする。</p>	

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シート

体制コード・取組内容		2-3-1-2	補助事業の内容、金額、効果等の公表(2-1-1-2と重複)		
実施年度	H21	目標数	—	結果数値	—
担当者所属	財政課	行政経営係	職・氏名		
内部評価	B	委員個別意見		その他	

これまでの取り組み内容	平成21年度	補助金の今後の方針一覧をホームページで公表したほか、平成22年度補助金交付予定一覧の公表(市報は8月1日号)に向けて、準備を進めました。
	平成22年度	8月1日号の市報に挟み込み、補助金交付予定一覧を全戸配布により公表。併せて、ホームページにおいても一覧を公表した。
	平成23年度	7月1日号市報に挟み込み、補助金交付予定一覧を全戸配布。併せてホームページにおいても公表した。 なお、公表内容に前年度の予算額も記載することで、当該年度との比較ができるようにするとともに、「新規」や「廃止」といった制度の取扱いが分かるような表記を行った。 また、新たに前年度の補助金交付実績を一覧表にまとめ、8月にホームページで公表を行った。
H24委員会答申意見	<p>①効果の不明瞭なものに交付を継続し、市民からバラマキの誹りを受けることのなきよう、適切に検証されたい。</p> <p>②効果を検証した場合、検証結果を公表していただきたい。</p> <p>③公表により行政の透明性と説明責任は大きく向上しています。今後は各地域、各事業ごとに違う課題と、公平性、公正性のバランスを考慮した、制度総体のあり方、個別補助金のあり方について検討する事が必要です。</p>	
意見交換での主な内容	<p>・財政の健全化のためには、終期の設定は必要。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る。</p>	
委員会意見を踏まえたうえでの今後の取り組み	<p>「補助金等交付基準」により、「同一団体への交付は3年を限度とし、公益上更新が必要な場合には必ず見直しを行う」こととしていることから、平成24年度にすべての補助金の見直しを行い、「補助金の今後の方針(第二次)」を策定。 今後とも定期的な検証を行っていくものとし、新たな補助金や既存制度の改正にあたっては、指針及び交付基準の範囲内での交付に努めるものとする。</p>	

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シート

体制コード・取組内容		5-1-1-1	協働のまちづくりについての周知		
実施年度	H21	目標数	—	結果数値	—
担当者所属	自治振興課	自治振興室	職・氏名		
内部評価	A	委員個別意見		要改善・その他	

これまでの取り組み内容	平成21年度	平成23年度 行革大綱実施計画進捗管理表のとおり
	平成22年度	平成23年度 行革大綱実施計画進捗管理表のとおり
	平成23年度	平成23年度 行革大綱実施計画進捗管理表のとおり
H24委員会答申意見	<p>①市全体の発展、活性化の為に協働のまちづくりに寄せる期待は大きい、今年が活動初年度であるので最初からフルスピードは必要ないが一般市民の理解度はまだ低く感じる。実際役員等で活動している人は理解できているが今一度一般市民への周知は必要ではないだろうか。</p> <p>②協働のまちづくりについては、一般より論文を募集してその中から審査して実践する等、工夫があつてよい。</p> <p>③もっと掘り下げた展開が良い。例えば郷土の美点を後世に伝える、盆踊り・神楽の伝承など多くある。</p> <p>④協働のまちづくりに関しての、メリット、デメリット等あつたと思うのですが、どうゆう事があるか提示願いたい、また対応処置を知りたい。</p> <p>⑤行政と市民が協働でまちづくりに取り組む背景と理念を、全職員が共通認識し実践する事が重要です。全職員の意識が協働に向くことで、行政と住民が抱えている、それぞれの課題解決に向けた取り組みができると思います。また、市民から求められている職員の積極的な地域活動への参加にもつながると考えます。</p> <p>また、あらゆる機会を捉えて市民へ施策をわかりやすく周知する事と、成功事例等の情報発信をして、市民に啓発することが必要です。</p> <p>尚、過疎化、高齢化の進んでいる地域の大きな課題として、協働に参加する人が特定の人に限られ、継続して進めることの難しさがあります。</p>	
意見交換での主な内容	<ul style="list-style-type: none"> ・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。 ・組織として脆弱であり、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。 ・市は仕切りすぎ。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。 ・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。 ・旧市町村単位の地区にとらわれず発足させたことで、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る。 ・どういう目的及び理念でやっているのか、明らかに周知不足。 	
委員会意見を踏まえたうえでの今後の取り組み	<p>各地域まちづくり組織においては、取り組みを「たより」等で周知するとともに、ホームページなどでも情報発信をしています。また、全市的な取り組みの周知として、「むらかみ元気マガジン」を市報に挟み込みをし年3回発行するとともに、ホームページを活用した周知にも努めています。</p> <p>本格的な取り組みが始まり1年が経過しようとしていますが、今後も各地域の実情に即し、「たより」や口込み等を含めたきめ細かな情報発信に努めていただくとともに、市としても「むらかみ元気マガジン」を見直しをし、より地域の情報を広く周知するように取り組みを進めたいと考えます。</p> <p>また、職員の地域行事への積極的な参画を進めるため、担当職員による口込み等による情報発信や、市民協働推進員と共に連携した体制づくりをさらに推進し、市民の皆さんと行政等が連携した協働のまちづくりに取り組んでいく体制づくりを進めていきたいと考えます。</p>	

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シート

体制コード・取組内容		5-1-1-3	協働のまちづくりについての説明会の開催		
実施年度	H21	目標数	—	結果数値	—
担当者所属	自治振興課	自治振興室	職・氏名		
内部評価	A	委員個別意見		要改善	

これまでの取り組み内容	平成21年度	平成23年度 行革大綱実施計画進捗管理表のとおり
	平成22年度	平成23年度 行革大綱実施計画進捗管理表のとおり
	平成23年度	平成23年度 行革大綱実施計画進捗管理表のとおり
H24委員会答申意見	<p>①行政と市民が協働でまちづくりに取り組む背景と理念を、全職員が共通認識し実践する事が重要です。全職員の意識が協働に向くことで、行政と住民が抱えている、それぞれの課題解決に向けた取り組みができると考えます。また、市民から求められている職員の積極的な地域活動への参加にもつながると考えます。</p> <p>また、あらゆる機会を捉えて市民へ施策をわかりやすく周知する事と、成功事例等の情報発信をして、市民に啓発することが必要です。</p> <p>尚、過疎化、高齢化の進んでいる地域の大きな課題として、協働に参加する人が特定の人に限られ、継続して進めることの難しさがあります。</p>	
意見交換での主な内容	<ul style="list-style-type: none"> ・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。 ・組織として脆弱であり、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。 ・市は仕切りすぎ。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の方がよい。 ・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。 ・旧市町村単位の地区にとらわれず発足させたことで、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る。 ・どういう目的及び理念でやっているのか、明らかに周知不足。 	
委員会意見を踏まえたうえでの今後の取り組み	<p>各地域まちづくり組織において、取り組みを周知するための「たより」の発行の継続と、ホームページによる情報発信を今後も各地域の実情に応じて、進めていきたいと考えます。なお、旧市町村単位における各地区においては、各地域まちづくり組織の情報交換等が、今後開催される状況も窺え、取り組みの相乗効果が期待される所です。また、市民協働推進員と担当職員が連携し、各組織や町内集落を支援できる体制づくりが構築できるよう検討を進め、具体的な支援を行っていきたいと考えています。</p>	

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シート

体制コード・取組内容		5-1-1-4	先進地の協働の取り組みの研修		
実施年度	H22	目標数	—	結果数値	—
担当者所属	自治振興課	自治振興室	職・氏名		
内部評価	B	委員個別意見		要改善	

これまでの取り組み内容	平成21年度	平成23年度 行革大綱実施計画進捗管理表のとおり
	平成22年度	平成23年度 行革大綱実施計画進捗管理表のとおり
	平成23年度	平成23年度 行革大綱実施計画進捗管理表のとおり
H24委員会答申意見	<p>①行政と市民が協働でまちづくりに取り組む背景と理念を、全職員が共通認識し実践する事が重要です。全職員の意識が協働に向くことで、行政と住民が抱えている、それぞれの課題解決に向けた取り組みができると思います。また、市民から求められている職員の積極的な地域活動への参加にもつながると思います。</p> <p>また、あらゆる機会を捉えて市民へ施策をわかりやすく周知する事と、成功事例等の情報発信をして、市民に啓発することが必要です。</p> <p>尚、過疎化、高齢化の進んでいる地域の大きな課題として、協働に参加する人が特定の人に限られ、継続して進めることの難しさがあります。</p>	
意見交換での主な内容	<ul style="list-style-type: none"> ・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。 ・組織として脆弱であり、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。 ・市は仕切りすぎ。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の方がよい。 ・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。 ・旧市町村単位の地区にとらわれず発足させたことで、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る。 ・どういう目的及び理念でやっているのか、明らかに周知不足。 	
委員会意見を踏まえたうえでの今後の取り組み	<p>今後、さらに具体的な取り組みが進められることも考えられますので、「協働のまちづくり推進アドバイザー」等を介し、先進的な取り組みを進める地域の紹介等を進め、取り組みの更なる進展が図られるようにしたいと考えます。</p> <p>また、担当職員をとoshi、市職員に対しても積極的な情報発信に努めるようにしたいと考えます。</p>	

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シート

体制コード・取組内容		5-1-1-5	職員の意識改革のための研修会の実施		
実施年度	H22	目標数	—	結果数値	—
担当者所属	自治振興課	自治振興室	職・氏名		
内部評価	B	委員個別意見	要改善・その他		

これまでの取り組み内容	平成21年度	平成23年度 行革大綱実施計画進捗管理表のとおり
	平成22年度	平成23年度 行革大綱実施計画進捗管理表のとおり
	平成23年度	平成23年度 行革大綱実施計画進捗管理表のとおり
H24委員会答申意見	<p>①研修は重要です。講師は他県よりお願いしなくとも村上市内に立派な先生が多い。これを充てるべき。</p> <p>②職員削減をやっているわけですが、協働のまちづくり等を行うことで職員の負担が多くなると思われるが、特にイベント等になると休日等に行う事になると考えられます職員負担減の方法はあるか。(代休を除く、なかなか休めない)</p> <p>③行政と市民が協働でまちづくりに取り組む背景と理念を、全職員が共通認識し実践する事が重要です。全職員の意識が協働に向くことで、行政と住民が抱えている、それぞれの課題解決に向けた取り組みができると思います。また、市民から求められている職員の積極的な地域活動への参加にもつながると考えます。</p> <p>また、あらゆる機会を捉えて市民へ施策をわかりやすく周知する事と、成功事例等の情報発信をして、市民に啓発することが必要です。</p> <p>尚、過疎化、高齢化の進んでいる地域の大きな課題として、協働に参加する人が特定の人に限られ、継続して進めることの難しさがあります。</p>	
意見交換での主な内容	<ul style="list-style-type: none"> ・市役所全体をあげてやっていただき、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。 ・協働のまちづくりに対する職員の意識が非常に低く、職員の意識改革に努めていただきたい。 ・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。 	
委員会意見を踏まえたうえでの今後の取り組み	<p>「市民協働のまちづくり」は、市民や各種団体、行政等が共に地域の元気づくりに取り組むことが基本となります。</p> <p>その事を踏まえ、担当以外の市職員においても「協働」を意識した積極的な取り組みを進めていただく必要があると考え、各課に設置した「市民協働推進員」と連携し、各組織、各町内集落を支援する体制づくりを進め、市職員が一体となった取り組みをさらに進めたいと考えます。</p> <p>また、各地域の担当職員が、市職員に対し地域の取り組みへ等を口込みなどで積極的に周知し、参画を促したいと考えています。</p>	

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シート

体制コード・取組内容		5-2-1-5	地域活動や市民団体活動の紹介		
実施年度	H22	目標数	—	結果数値	—
担当者所属	自治振興課	自治振興室	職・氏名		
内部評価	D	委員個別意見		要改善	

これまでの取り組み内容	平成21年度	市民協働のまちづくり指針に基づき、市民協働のまちづくりプログラム(試案)を作成した。
	平成22年度	・未実施
	平成23年度	なし
H24委員会答申意見	<p>①行政と市民が協働でまちづくりに取り組む背景と理念を、全職員が共通認識し実践する事が重要です。全職員の意識が協働に向くことで、行政と住民が抱えている、それぞれの課題解決に向けた取り組みがでると考えます。また、市民から求められている職員の積極的な地域活動への参加にもつながると考えます。</p> <p>また、あらゆる機会を捉えて市民へ施策をわかりやすく周知する事と、成功事例等の情報発信をして、市民に啓発することが必要です。</p> <p>尚、過疎化、高齢化の進んでいる地域の大きな課題として、協働に参加する人が特定の人に限り、継続して進めることの難しさがあります。</p>	
意見交換での主な内容	<p>・一例でも良い協議会を作っていただきながら、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う。</p>	
委員会意見を踏まえたうえでの今後の取り組み	<p>市報の「むらかみの話題」や年3回発行の「むらかみ元気マガジン」を介し、地域活動や市民団体の紹介を積極的に行うとともに、各地域まちづくり組織においても「たより」等でも周知を進めていただき、市民の皆さんへの参画意識を醸成したいと考えます。</p> <p>また、他の団体や地域の実例を発信することで、各地域まちづくり組織間の取り組みへの相乗効果に期待したいと考えます。</p>	

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シート

体制コード・取組内容		5-2-2-3	市民相互の協働に繋がる仕組みづくりの構築		
実施年度	H23	目標数	—	結果数値	—
担当者所属	自治振興課	自治振興室	職・氏名		
内部評価	A	委員個別意見		要改善	

これまでの取り組み内容	平成21年度	—
	平成22年度	<ul style="list-style-type: none"> ・市民協働のまちづくり推進プログラムを策定・公表 ・推進プログラムをわかりやすくするため、はじめの一步の考え方を作成し、説明会等で使用した。 ・各課に「市民協働推進員」の設置を検討し、要綱策定を開始した。
	平成23年度	協働のまちづくりについての周知(5-1-1-1)と同様
H24委員会答申意見	<p>①行政と市民が協働でまちづくりに取り組む背景と理念を、全職員が共通認識し実践する事が重要です。全職員の意識が協働に向くことで、行政と住民が抱えている、それぞれの課題解決に向けた取り組みができると思います。また、市民から求められている職員の積極的な地域活動への参加にもつながると考えます。</p> <p>また、あらゆる機会を捉えて市民へ施策をわかりやすく周知する事と、成功事例等の情報発信をして、市民に啓発することが必要です。</p> <p>尚、過疎化、高齢化の進んでいる地域の大きな課題として、協働に参加する人が特定の人に限り、継続して進めることの難しさがあります。</p>	
意見交換での主な内容	<ul style="list-style-type: none"> ・地区のイベントに参加でき、他地区との人と交流できることがとてもよく思った。 ・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る。 	
委員会意見を踏まえたうえでの今後の取り組み	<p>「むらかみ元気マガジン」やホームページによる取り組み等に関する情報の発信と共に、各地域まちづくり組織の「たより」による情報発信を進めていただき、協働の取り組みに繋がるよう進めていきたいと考えます。</p> <p>また、旧市町村単位の各地区及び全市的な情報交換が図られるような体制を構築したいと考えるとともに、各課に設置した市民協働推進員を介し連携できる体制づくりを併せて構築したいと考えます。</p> <p>その事で、市民相互の協働に繋がる仕組みづくりを構築していきたいと考えます。</p>	