

○ 全体を通しての意見・感想
<p>① 平成25年度において評価基準CおよびDに該当する割合、いわゆる計画未達割合が3割に達しており、これは大きい数値と考えられます。</p> <p>この要因は何なのかと考えると、平成25年度の進捗状況をみると未検討とか、検討段階に入っていないか、ならないのに調査中であるとか、その未検討や調査中の段階で止まっている原因分析がなされていない。また評価が出揃うというのが8月ということですが、新たな年度に入って既に第一四半期が過ぎている時期では非常に遅いと思います。なぜこの改革をしなければならないのか、トップから末端職員までの意思疎通の欠如、今年度この目標を絶対に達成するという意識不足であると思います。逼迫している財政を改革しようとして、これらの行財政改革を行っている訳ですが、この状況からしてそれらがその意欲が窺えません。とにかく年々人口が減少すれば税収も減少します。当然経費の削減に努めなければなりません。民間でいえば売上が減少すれば利益も減少、それに伴って経費削減をします。当然削減には給与カットや人員整理に至らざるを得ない場合もあります。目標としておいた削減が達成できなければ赤字、赤字が続けば倒産の可能性も有り。改革の計画項目は出来ているが、1年間の期中管理がされていないのではないかと。それでなければ評価結果が出揃うのが8月とは考えられない。民間では前年度の結果が翌年度の第一四半期後にならないと出ないということは到底考えられないことです。その項目を達成するための日単位または月単位の目標達成の行動計画作成、その項目の常日頃の進捗状況のチェック体制の確立、つまりチェックされた結果遅れているとすれば、それを挽回するためにはどうしなければならないかを常に検討する、などの事が必要ではないでしょうか。目標達成のためより精緻な計画を建て、きめ細かく行動して行かないと、3割未達はさらに大きくなると考えられます。</p> <p>② 村上市職員の一人当りの平均給与は平成24年度で7,473千円となっておりますが、これは地域の民間企業では非常に高額な給与水準です。国家公務員給与を参考しているというが、国家公務員給与はそもそも水準が高いもので、むしろ地元企業を参考にして確立すべきと、昨年度の答申で出されておったと思います。この給与水準を減額することは出来ないならば、その給与に見合った仕事をしなければならないと思います。そのためには充実した内外部の研修及び常日頃の努力により自己啓発に努め積極的な活動に努めないと市民は納得しないと思います。また、それに伴う人事考課完全実施を早急に進めるべきと考えます。</p> <p>③ 初回到副市長の挨拶で「市民の目線でスリムで市民が安心して暮らせるまちづくり」が村上市として目指しているとするならば、経費削減を進めるには人件費の削減効果は大きく考えられる。単にスリム化することによって市民へのサービスの一定の低下というのが心配されます。職員の仕事への意欲の低下も考えられます。</p> <p>④ 各課での取り組みや各地区の職員人員の配置や業務量をきめ細かに課内に置いては周知し、人事担当課が理解する必要があるかと思います。</p> <p>⑤ 業務評価シートの評価の仕方については一定期間に担当者からの個別のヒアリングで進捗状況を確認し、目標値に達成できるよう再度確認しながら事業を進めてはいかでしょうか。指定管理者についても同様なことが言えるとおもわれます。</p> <p>⑥ 評価表を作成することで職員の意識改革に繋がっていると思われま。</p> <p>⑦ 市民には行政改革の取組みを解りやすく公表し、市長とのタウンミーティング・地域行事等々に職員の積極的な参画している姿を市民に発信していただきたい。</p> <p>⑧ 職員に対する市民の評価は個人的には対応する人(職員)の印象度によって評価されがちな所が多いにあるように思われる。全体を通して職員研修の充実や自発的に行動する人格を育成推進することが重要だと考えます。コミュニケーション能力をアップできれば職員のレベルアップにも繋がります。</p> <p>⑨ 村上市の税収の増加を図るためにも早期における教育の向上にも目を向けて取り組んでいただきたい。「活気あり住み良い暮らし」になるのではと考える。</p> <p>⑩ 平成25年度取組項目198件中、AA=15件、A=32件、B=77件の合計124件。達成率124/198≒62.6%が計画通り以上の実績が認められる。これは、決して低い数字ではなく取組みに非常によく努力していると判断できる。</p> <p>ただ、各課に於いて改革目標に対して簡単に改善できるもの、難易度が高いものがあるため、成果にばらつきが出ることは、やむを得ない面もあると考える。ただし更なる研究と工夫はお願いしたい。</p> <p>また、掲げられた改革件数が非常に多く、これ自体も大きな荷物となっている要因となっているのではないだろうかと不安がよぎる。</p> <p>以上のことから、件数の絞り込みや優先順位を付けるなど計画変更も必要と思われる。</p> <p>⑪ 行政改革の5本の柱をどう立ち上げてゆか。</p> <p>とても多くの事に取り組む、結果を出して行かなくてはいけないので大変です。</p> <p>公共施設の統廃合や職員の削減が市民にとって不便な事やサービスの低下となってしまっは良い改革と言えないところがあると思う。</p> <p>⑫ 市民協働のまちづくりも、ボランティア精神で一生懸命に知恵や力を出してやっけていても、要とも言える市役所や支所の職員が知らん顔では良くない。職員も一市民としてまちづくりの行事や集いに参加するべきだと思う。(地域振興課の人だけがやれば良い仕事だと思っているのでは?!)(ちなみに荒川支所は地域振興課の方々がとても頑張ってるのでボランティアの私たちも喜んで協力している……が他の職員の協力はほとんどない。)</p> <p>⑬ 村上市行政改革25年計画案が形式だけに終わらず、しっかり実施して結果が伴うものであって欲しいと思う。(内部評価がAでも市民がAと思えないものがあるかもしれない、つまり自己満足では困る。)</p> <p>2年間行政改革委員として分からないながらも勉強しながら意見を言わせて頂きますのでよろしくお願ひします。</p> <p>⑭ 行政改革大綱も後期実施計画に入り、各職員の改革に対する意識も高まっていると思われまますが、各課及び各支所において同じ項目で進捗状況に大きな差が見受けられるので、計画どおり以上の評価を出している課及び支所等の取組み内容を検討し、全課及び全支所で評価を上げていってほしい。</p> <p>⑮ 村上市の職員の皆さんが、毎日の業務で忙しく大変なのは分かるのだが、全体的に不親切だと思えます。市民の助けになる制度や仕組み、補助があっても、こちらから聞くまで、教えてくれなかったり、分かりにくい様ではだめだと思う。</p> <p>⑯ 市報やホームページに限らず、フェイスブックなどのSNSを活用すれば、若い世代にも村上市を身近に感じることができ、自分の住む村上市にもっと関心を持ってもらえると思う。</p> <p>⑰ 仕事の効率化を図り、少数でも対応できる組織作りをし、各支所との横の繋がりも強化し、必要なものまで削減しない。ムダは減らす体制を整えて欲しい。</p>

○ 全体を通しての意見・感想
<p>① 平成25年度において評価基準CおよびDに該当する割合、いわゆる計画未達割合が3割に達しており、これは大きい数値と考えられます。</p> <p>その項目を達成するための日単位または月単位の行動計画作成、その項目の常日頃の進捗状況のチェック体制の確立し、進捗状況に応じて常に検討するなどの事が必要ではないでしょうか。目標を達成するためには、精緻な計画を建て、きめ細かく行動して行かないと、3割未達はさらに大きくなると考えられます。</p> <p>③④ 村上市が目指す「市民の目線でスリムで市民が安心して暮らせるまちづくり」には人件費の削減は大きな効果を得る事が出来ると思いますが、単に人員の削減だけでは市民へのサービスの一定の低下と、職員の仕事への意欲の低下が心配されますので、職員の配置や業務量をきめ細かに市全体で理解する必要があるかと思います。</p> <p>⑤ 取組項目を進めるためには、一定期間毎に個別のヒアリング等を行いながら進捗状況を確認し、目標値に達成できるよう確認しながら取り組むことが必要です。</p> <p>⑨ 「早期における教育向上の取り組み」に注ぐことにより村上市は「活気あり住み良い暮らし」になると考えます。</p> <p>⑩ 平成25年度取組項目全体として62.6%が計画通り以上の実績が認められており、取り組みに非常によく努力していると思いますが、37%は計画以下となっています。</p> <p>この要因は改革する項目が非常に多くあり、これ自体により実施課は多岐にわたる取り組みを迫られ結果として遅延していることが考えられます。</p> <p>よって、項目に優先順位を付け、優先しなければいけない項目に絞るなどの計画変更も必要と考えます。</p> <p>⑪⑬ この計画が形式だけに終わらず、しっかり実施して市民のサービスの低下とならないような取り組みをし、結果が伴うものであって欲しい。</p> <p>⑰ 仕事の効率化を図り、少数でも対応できる組織作りをし、各支所との横の繋がりも強化し、ムダは減らす体制を整えて欲しい。</p> <p>⑱⑲⑲ 改革には、スピードが重要であり、時間がたてば改革の意味をなさないものです。評価されたものについては早々に改善し、取り組んでいただきたい。そして、市民協働まちづくりにより市民が自主的に地域の活性化に取り組む意識を育てながら取り組むことが行政改革には必要です。</p> <p>⑳ 評価は、四半期に1回若しくは、半期毎に実施し進捗状態を把握することで進捗状況がはっきりし、その後の対応を検討、実施することが出来ます。</p> <p>㉑㉑ 民間にできることは民間に任せ、市でなければできない事を市で行い、市の組織スリム化を図り、少子高齢化が急速に進む中で、現在及び、将来必要なものを見極めた組織の在り方を検討していただきたい。</p> <p>また、経費の節減は大切な事ですが市民のための行政であり、市民にとって何が必要か、何をすべきか考えながら経費の節減の取り組みを行っていただきたい。</p> <p>㉓ この計画は、あまりにも項目数が多く、内容についても多岐にわたっているため、全体的にぼんやりとしたイメージとして感じられます。市はこの計画の進捗に対する諮問は、項目数が多く、内容についても多岐にわたっているため、緊急性の高い内容、市民の生活に直結するもの等区分の優先順位をつけてこの委員会へ諮るべきと考えます。</p>

体制コード	整理番号11 1-4-2-1 「人事考課制度の試行、運用」
各委員意見	<p>② 村上市職員の一人当りの平均給与は平成24年度で7,473千円となっておりますが、これは地域の民間企業では非常に高額な給与水準です。国家公務員給与を参考しているというが、国家公務員給与はそもそも水準が高いもので、むしろ地元企業を参考にして確立すべきと、昨年度の答申で出されておったと思います。この給与水準を減額することは出来ないならば、その給与に見合った仕事をしなければならないと思います。そのためには充実した内外部の研修及び常日頃の努力により自己啓発に努め積極的な活動に努めないと市民は納得しないと思います。また、それに伴う人事考課完全実施を早急に進めるべきと考えます。</p>

体制コード	整理番号104 5-2-2-3 「職員の地域活動等への参加促進」
各委員意見	<p>⑦ 地域行事等々に職員の積極的に参画し、職員から協働の意識を市民に発信していただきたい。</p> <p>⑱ 市民協働のまちづくりも、ボランティア精神で一生懸命に知恵や力を出してやっけていても、要とも言える市役所や支所の職員が知らん顔では良くない。職員も一市民としてまちづくりの行事や集いに参加するべきだと思う。</p>

体制コード	整理番号99 5-2-1-1 「広報・広聴組織の充実」
各委員意見	<p>⑰ 市報やホームページに限らず、フェイスブックなどのSNSを活用すれば、若い世代にも村上市を身近に感じることができ、自分の住む村上市にもっと関心を持ってもらえると思う。</p>

○ 答申文
<p>取組項目全体として約6割が計画どおり及びそれ以上の実績が認められており、取り組みによく努力していると思いますが、約4割弱は計画以下となっていることから大きい課題と考えられますので、優先しなければいけない項目に絞るなどの変更も必要です。</p> <p>改革はスピードが重要であり、時間がたてば改革の意味をなさないものですので、取り組みに際しては年1回の検証だけではなく、四半期、半期毎等の一定期間毎に進捗状況を把握し、遅延している項目はその検証を行い、年度内で対応することが必要です。</p> <p>また、市民協働のまちづくりにより市民が自主的に地域の活性化に取り組む意識を育てながら取り組むことも必要と考えます。</p> <p>ただ、この計画は組織のスリム化、経費の節減に向けた項目が多くあり、その取り組みは大切なことですが、項目を実施したことにより市民へのサービスの低下に繋がらないよう、現在、そして将来必要なものを見極め、取り組みを着実に実施してください。</p> <p>また、この計画の進捗に対する当委員会への諮問は、項目数が多く、内容についても多岐にわたっているため、緊急性の高い内容、市民の生活に直結するもの等、区分の優先順位をつけて諮っていただくべきと考えます。</p>

○ 全体を通しての意見・感想
<p>⑮ 一般的に調査段階から前向きを感じない取り組み項目が多いと感じる。積極的な取り組み必要。収入を増加させる取り組み(整理番号29～36)は早々に進めるべきと感じた。</p> <p>⑯ 経費の削減は、重要課題であるが、そのため職員を減らしていくことは市の力を無くしていくとも考えられる。地方においては大切な職場でもあり国の事業を大いに活用し、市の中でお金を回していくことも必要。そのため職員の意識改革をさせる取り組みを行うべき。</p> <p>⑰ まちづくり協議会の今後の方向性を早急に検討すべき、担当職員により事業展開も大きく左右されることも考えられる。市民が自主的に地域の活性化に取り組む意識を育てることが、行政改革を成功させる課題であると思う。</p> <p>⑱ 改革には、ある程度のスピードが必要であり、時間がたてば改革の意味をなさない場合があるのではないかと、評価されたものについては早々に改善すべき。</p> <p>⑳ 先回の委員会でも発言させていただきましたが、評価の時期が1年に1回 年度を越えてからでは結果的に未実施になる部分が出てきます。評価は、四半期に1回若しくは、半期に実施し進捗状態を把握することで進捗状況がはっきりし、その後の対応次第では評価を上げる事も可能と考えます。</p> <p>㉑ 物品購入にあたり業者からの請求書が、1請求用紙につき5,000円未満は消費税率変更後も維持されているため、税率変更後には条例改正をお願いしたい。 (※現行の20,000円以上を契約締結とし、20,000円未満は請求用紙のみの決済とすることで、担当職員の業務量軽減が期待できる。また、業者も見積書の提出が不要及び請求書を持参する経費の節約になると考えます。)</p> <p>㉒ ホームページ内にある入札・契約情報⇒登録業者名簿で、4月以降に登録及び更新された業者もあると思うが、現在のホームページ上では見ることができないので、業者登録名簿は随時更新して最新情報が閲覧できるようにお願いしたい。</p> <p>㉓ 地域まちづくり協議会の予算配分は、村上市17まちづくり協議会から次年度に向けた事業計画及び予算書を基に配分を検討したらいかがでしょうか。 ・ 予算はあるが何をしたらよいか(事業)? どんなことに使えばよいのか(予算執行)?。これでは、税金の無駄使いとしか言わざるを得ません。現在、協議会への配分は、各協議会が自立するための資金と私は思っています。この資金を無駄にせず各協議会が収益を出し運営できるようになることが、本来の目的と考えます。何年後になるかわかりませんが、事業計画及び予算書の精査により差をつけ各協議会のメンバーが目的達成のために頑張る姿が見えると、村上市としても応援のし甲斐があるのではないのでしょうか。 ・ 協議会事務局(行政職員)が、1協議会専属に配置されているようであるが、今後は1地区数名といった人員配置を検討してもよい時期に来ていると思われれます。</p> <p>㉔ 個別の取り組み状況及び計画変更案は、概ね良好と思われる。達成できていないものについては、より一層の努力を求めるものである。 ただ、この報告書からは全体の方向性が見えてこないところがある。現状のみでなく将来を考えた更なる改革が必要ではないかと考える。 民間にできることは民間にということで、市が直接しなければならない事、市でなければならない事のみを市で行い、他は民間に委託あるいは移譲する等して、市の組織スリム化及び施設の整理をすることを考えてほしい。少子高齢化が急速に進む中で、現在必要なもの、そして将来必要なものを見極め、組織の在り方の検討をお願いしたい。</p> <p>㉕ ただ経費節減だけが行政改革では無いのではないかと、無駄を省いて経費を節減することは、勿論大切であり早急の課題である。しかし現在及び将来にわたり必要なものには、積極的に投資すべきと考える。一番大切なことは、市民のための行政であり、市民にとって、何が必要か、何をすべきか考えることが大切と思う。</p> <p>㉖ あまりにも項目数が多く、内容についても多岐にわたっているため、全体的にぼんやりとしたイメージとして感じられる。また、緊急性の高い内容、市民の生活に直結するもの等区分の見直しなども検討し、優先順位をつけた意見(諮問)でも良いのではないかと、更には、行政サービスの低下と取られないような対応が重要であると感じている。</p>



各項目の個別に意見のあるもの

各項目の個別に意見のあるもの答申案(最終調整)

1. 組織・職員改革

体制コード	整理番号2 1-2-1-1 「職員定員適正化計画の見直し、管理の実施」
各委員意見	<p>① 業務量の検証、業務整理は是非行ってほしい。ただし、それより必要以上の定員削減は慎重に行って欲しい。まず、市民(住民)サービスの低下や、粗雑化は絶対に避けるべきもの。住民は、職員の削減を望むのではなく、職員の資質の向上、職員の稼働率等、総合的レベルアップを望んでいるのだから。</p> <p>② 人員削減は業務量との関係も勘案し取り組むべきで、早々に業務量検証を行うべき。職員も地域雇用の重要な部分、優秀な人材を採用し村上市の戦力とすべき。</p> <p>③ 職員適正化計画の人員削減による人件費削減に取り組む姿勢は評価できる。しかし、各支所の人員配置については、事務系職員と違い現場にも出向き対応しなければならないため、事務処理に手が回らなくなる状況にあると思います。このようなことから各支所の人員配置には特段の配慮が必要と考えます。</p>
体制コード	整理番号5 1-2-1-4 「窓口業務の見直し」
各委員意見	① 行政事務を臨時職員対応に頼りすぎることには管理上問題はないのだろうか。またそこには人員不足があるということで、職員定員適正化にも関連する。
体制コード	整理番号7 1-3-1-1 「職場の状況把握及び改善」
各委員意見	<p>① 職場の業務量検証がなされていなければ、確かに職員定員適正化計画の見直しも出来ないと思います。早急に取組むべきだと思います。</p> <p>② 早急に業務量の調整の把握が必要に思われる。振替、時差出勤等は柔軟に課長の裁量に因ってはいかがなものか。</p>
体制コード	整理番号8 1-3-1-2 「時差出勤制度等の活用と時間外勤務の縮減」
各委員意見	① ▲1,200万円の縮減は素晴らしいと思う。勤務時間内で仕事を終了し、残業しない。つまり効率を考えた仕事を常に意識することは大切。
体制コード	整理番号9 1-4-1-1 「職員研修(階層別、専門別)の受講」
各委員意見	<p>① 受講は当然、職員のレベルアップに繋がることで非常に重要である。しかし、研修を受けても受けっぱなしで、報告及びその成果に対する検証がなされていなければ意味がない。早急な体制づくりを望む。</p> <p>② 研修を受講したものだけがスキルアップでは、計画どおり受講させただけで評価としては良いとはいえない。</p>
体制コード	整理番号10 1-4-1-2 「本庁と支所、支所間の人事異動の積極的实施」
各委員意見	① 居住地、出身地にとらわれない人事異動は必要ではあるが、広大な村上市での異動は職員の中心地への居住地移動となりかねない。
体制コード	整理番号11 1-4-2-1 「人事考課制度の試行、運用」
各委員意見	<p>① 人事考課制度は、職員の人材育成の重要な柱である。“目標による管理制度”とリンクさせ、達成年度を1年でも前倒しするなど、全部署において早急に取り組むことを希望します。</p> <p>[全体意見から]② 村上市職員の一人当たりの平均給与は平成24年度で7,473千円となっておりますが、これは地域の民間企業では非常に高額な給与水準です。国家公務員給与を参考にしているというが、国家公務員給与はそもそも水準が高いもので、むしろ地元企業を参考にし確立すべきと、昨年度の答申で出されておったと思います。この給与水準を減額することは出来ないならば、その給与に見合った仕事をしなければならないと思います。そのためには充実した内外部の研修及び常日頃の努力により自己啓発に努め積極的な活動に努めないで市民は納得しないと思います。また、それに伴う人事考課完全実施を早急に進めるべきと考えます。</p>



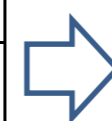
体制コード	整理番号2 1-2-1-1 「職員定員適正化計画の見直し、管理の実施」
答申文案	人員削減が市民サービスの低下に繋がらないよう、早々に業務量、業務整理を行い、職員の資質の向上と合わせた取り組み、適正な人員配置を行ってほしい。



体制コード	整理番号5 1-2-1-4 「窓口業務の見直し」
答申文案	行政事務を臨時職員対応に頼りすぎることには管理上問題があると考えます。この取り組みの要因に人員不足があるということは職員定員適正化の見直しにも関連することです。



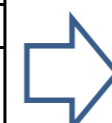
体制コード	整理番号7 1-3-1-1 「職場の状況把握及び改善」
答申文案	定員適正化の見直しにも関連する業務量検証は早急に取り組むべきと考えます。



体制コード	整理番号8 1-3-1-2 「時差出勤制度等の活用と時間外勤務の縮減」
答申文案	目標値を大幅に上回った取り組みは評価できると思います。効率を考えた仕事を常に意識し今後も取り組んでください。



体制コード	整理番号9 1-4-1-1 「職員研修(階層別、専門別)の受講」
答申文案	研修の受講は、職員のレベルアップに繋がることで非常に重要ですが、その成果に対する検証がなされなければ意味のないものになってしまいます。早急に検証する体制を確立を望みます。



体制コード	整理番号10 1-4-1-2 「本庁と支所、支所間の人事異動の積極的实施」
答申文案	居住地、出身地にとらわれない人事異動は必要ですが、職員の中心地への居住地移動が懸念される。



体制コード	整理番号11 1-4-2-1 「人事考課制度の試行、運用」
答申文案	人事考課制度は、職員の人材育成の重要な柱です。“目標による管理制度”とリンクさせ、達成年度を1年でも前倒しするなど、全部署において早急に取り組むべきです。

各項目の個別に意見のあるもの

各項目の個別に意見のあるもの答申案(最終調整)

2. 財政改革

体制コード	整理番号12 2-1-1-1 「補助金事業の内容、金額、効果等の公表」
各委員意見	① 補助金の公表は、簡単なことだと思うが、利用しやすい、広く使ってもらえるような方策を考えること、事業完了後のフォローをする仕組みをつくる必要がある。
体制コード	整理番号23 2-2-2-1 「使用料、手数料算出基準の策定、見直し」
各委員意見	① 平成27年10月の消費税改正に標準を合せた改定を行うとしているが、これを逃すと改定は難しいと思われます。推進計画をきちっと建て計画通り進めるべきだと思います。 ② 使用料、手数料の見直しには調査中との記載はあるが団体の年間利用者人員等から考慮し検討はできないものか。 ③ 料金設定は公平が必要であるが、地域性など十分考慮し策定すべき。
体制コード	整理番号24 2-2-2-2 「減免取扱いの適正化の検討」
各委員意見	① ・使用料、手数料の見直しには調査中との記載はあるが団体の年間利用者人員等から考慮し検討はできないものか。
体制コード	整理番号25 2-2-2-3 「ごみ指定袋による負担の確保」
各委員意見	① 利用者負担は当然であるが、不法投棄が増加しないよう検討してもらいたい。
体制コード	整理番号31 2-2-3-3 「ネーミングライツ導入の検討」
各委員意見	① ネーミングライツは収入の確保に役立つ。市の施設がたくさんあるので、広告収入、PRに大きな働きをすると思う。
体制コード	整理番号33 2-2-4-1 「公有財産の取扱い方針・基準の策定」
各委員意見	① 市町村合併から6年目に入った現在で財産台帳の更生作業が完了していないことが自体がおかしいと思う。いくら時間を要すると言っても5年もかけて完了できないのは、着手していないのか若しくは担当課職員のやる気のなさが伺えます。真剣に取り組み更正を速やかに完了していただきたい。
体制コード	整理番号39 2-2-7-1 「水道水ボトルウォーターの製造販売による水道水需要の拡大」
各委員意見	① 水道水のボトルウォーターの製造販売は大賛成です。村上市はお水のおいしい地域ですから是非製造してほしい。今やペットボトルの水を買う時代ですから販路拡大もあると思う。 ② 地域の財産の活用は大変良い取り組みと考える。各取水場のボトルを考えてもらうと、地域活性化にもつながる計画と思われる。



体制コード	整理番号12 2-1-1-1 「補助金事業の内容、金額、効果等の公表」
答申文案	補助金の公表は、簡単なことだと思いますが、利用しやすい、広く使ってもらえるような方策を考えること、事業完了後のフォローをする仕組みをつくる必要があります。
体制コード	整理番号23 2-2-2-1 「使用料、手数料算出基準の策定、見直し」
答申文案	平成27年10月の消費税改正時を逃すと改定は難しいと思われますので、推進計画を立て計画通り進めるべきだと思います。ただ、見直しについては、年間利用者数、地域性なども十分考慮しながら取り組んでください。
体制コード	整理番号24 2-2-2-2 「減免取扱いの適正化の検討」
答申文案	整理番号23 2-2-2-1 「使用料、手数料算出基準の策定、見直し」と同様
体制コード	整理番号25 2-2-2-3 「ごみ指定袋による負担の確保」
答申文案	利用者負担は当然ですが、見直した事により不法投棄が増加することの無いよう検討してもらいたい。
体制コード	整理番号31 2-2-3-3 「ネーミングライツ導入の検討」
答申文案	ネーミングライツは収入の確保に役立ちます。市の施設がたくさんありますので広告収入、PRに大きな働きをするものです。
体制コード	整理番号33 2-2-4-1 「公有財産の取扱い方針・基準の策定」
答申文案	合併から6年目に入った現在で財産台帳の更正作業が完了していないこと自体がおかしいと思います。真剣に取り組み、更正を速やかに完了してください。
体制コード	整理番号39 2-2-7-1 「水道水ボトルウォーターの製造販売による水道水需要の拡大」
答申文案	村上市は水のおいしい地域であり、地域の財産の活用は大変良い取り組みと考えます。各取水場のボトルを考えてもらうと、地域活性化にもつながる計画と思われる。



体制コード	整理番号46 2-3-3-1 「公用車の燃料費等の削減(取組総括)」
各委員意見	<p>① 公用車の燃料費等の削減であります。全体で年間2%、金額で730千円、月単位では61千円の削減です。それが逆に198千円の増加であります。民間であれば車輛の燃料費削減が計画通りでないとなれば大きい問題です。未達成の課の期中の管理が甘いのではないか。やはり計画的な行動計画に伴う車両使用と月単位の削減計画、それに伴う月単位のチェック、さらに担当部署の財政課が四半期ごとに計画と実績を回収し未達課に対してはヒアリングを行う等の行動が必要と思います。逼迫した財政を改善するとすればこのようなことは着実に達成していかなければならないと思います。</p> <p>② 取組み自体は各課ともエコドライブの心掛け等で努力が見られる。ただし、燃料費の高騰により成果への障害となっている。今後、燃料費の悪い車両の入れ替えなどがない限り、大きな改善は見られないと思う。</p> <p>③ この項目は実施課でとてもバラツキがある。「エコドライブ」はもちろん大切だが、根本的に車の台数の見直しや、運用方法(ルートや乗り合わせ送迎)など徹底できる面がある反面、地域福祉課など高齢者の増加に伴う稼働率のアップが、一律2%削減基準に合わせる事が難しい課もあると思う。</p>
体制コード	整理番号46-29 2-3-3-1-29 「公用車の燃料費等の削減(朝日支所産業建設課)」
各委員意見	① 燃料費等の削減については、全部署での取組みの中、朝日支所産業建設課内が一体となり取組んだ成果が評価できると思います。引き続き燃料費等の削減に努めていただきたい。今後は、全部署において当年度予算の2%削減ではなく、前年実績の〇%等の削減目標を設定し取組んでみる余地があると思います。
体制コード	整理番号51 2-3-5-2 「物品調達業務の統一化」
各委員意見	① 経費節減の面では非常に有効だが、市外に拠点を持つ事業者からの調達となった場合、地元事業者へ大きな脅威となることも考慮しなければならない。地元経済の発展と行政施策の狭間に苦慮が懸念される。地元業者の一層の企業努力を促し、行政改革への理解と協力を求めることも重要である。
体制コード	整理番号54 2-3-6-3 「国民健康保険診療所特別会計(取組総括)」
各委員意見	① 使用目的での廃止完了は評価できるが、耐用年数までの利用方法等は考えるべきではないだろうか。公共施設がなくなることは地域と行政のパイプが少なくなることもある。
体制コード	整理番号55 2-3-6-4 「下水道事業特別会計(取組総括)」
各委員意見	① 下水道料金の収入増加がない限り、歳出の削減だけではおいつかないのでは。
体制コード	整理番号57 2-3-6-4 「蒲萄スキー場特別会計(取組総括)」
各委員意見	<p>① 蒲萄スキー場は上級者向けで狭い。他のスキー場と比べて特化したものがないので行きにくい。思い切ったアイデアで集客方法を考えるべきである。市民半額リフト券など、ハーフパイプ、グラススキーで通年使える様に。</p> <p>② スキー場継続のためには、評価の数字を単純に見直すという考え方どうかと考える。</p>
体制コード	整理番号59 2-3-6-8 「情報通信事業特別会計(取組総括)」
各委員意見	① 地区によってシステムの整備に格差があると思われる。廃止や見直しが必要では。



体制コード	整理番号46 2-3-3-1 「公用車の燃料費等の削減(取組総括)」
答申文案	行動計画に伴う車両使用と月単位の削減、それに伴う月単位のチェック、さら四半期ごとの計画と実績の検証し、計画的な車両の入れ替え、所有台数の見直し、運用方法(ルートや乗り合わせ送迎)など徹底し、着実に達成していかなければならないと思います。ただし、業務の種類による稼働率の考慮も必要です。



体制コード	整理番号46-29 2-3-3-1-29 「公用車の燃料費等の削減(朝日支所産業建設課)」
答申文案	燃料費等の削減については、全部署での取組みの中、朝日支所産業建設課内が一体となり取組んだ成果が評価できると思います。引き続き燃料費等の削減に努めてください。



体制コード	整理番号51 2-3-5-2 「物品調達業務の統一化」
答申文案	地元経済の発展のため、地元事業者に考慮しながら、地元事業者の一層の企業努力を促し、行政改革への理解と協力を求めることが重要です。



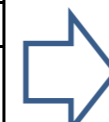
体制コード	整理番号54 2-3-6-3 「国民健康保険診療所特別会計(取組総括)」
答申文案	完了については評価できるが、公共施設がなくなることは、地域と行政のパイプが少なくなることもあるので耐用年数までの利用方法等は考えるべきです。



体制コード	整理番号55 2-3-6-4 「下水道事業特別会計(取組総括)」
答申文案	歳出の削減だけでは目標達成は困難ですので、下水道料金の収入増加の取り組みが必要です。



体制コード	整理番号57 2-3-6-4 「蒲萄スキー場特別会計(取組総括)」
答申文案	蒲萄スキー場は、他のスキー場と比べて特化したものがないので市民半額リフト券など、ハーフパイプ、グラススキー等、思い切ったアイデアで集客方法を考えるべきです。また、スキー場継続のためには、単純な目標値の見直しで取り組むべきではない。



体制コード	整理番号59 2-3-6-8 「情報通信事業特別会計(取組総括)」
答申文案	地区によってシステムの整備に格差があると思われるので、廃止や見直しが必要です。

各項目の個別に意見のあるもの

各項目の個別に意見のあるもの答申案(最終調整)

3. 行政サービス改革

体制コード	整理番号64 3-1-1-1 「「接遇マニュアル」の作成、アンケートの実施」
各委員意見	<p>① クレーム対応については、各課ごとにある程度のベテラン職員による専担者(複数人)を養成配置し、クレームがあった場合は、その専担者が対応すべきだと思います。</p> <p>② 職員対応のレベルアップ 「接遇マニュアル」の作成、外部研修など大切だとは思いますが、C、Dと評価悪い。その必要性を感じているのだろうか。 会議終了後、帰る際に階段を降りていくと4人の女性職員とすれ違ったが、「一人もあいさつしない!!」、村上市役所へ来ている人は、顔を知らなくとも「お客様」としてきちんとあいさつしてあたり前。今日からでも教育する必要があります。 「明るく笑顔のあいさつが」できれば、お金のかかる外部研修などいらなくともいい。</p> <p>③ 全ての部署における基本中の基本である。まず今年度中にマニュアルを作成(完成)する事と合わせ、研修会については、外部講師を導入したうえで部門別、階層別、場所別の指導をきっちり行うことが重要である。(現状は丁寧な言葉、お詫びの言葉は出てくるが中身が伴っていない。～レベルも低い)</p>
体制コード	整理番号65 3-1-1-2 「民間企業等、外部研修制度の検討」
各委員意見	<p>① 民間企業への出向研修も良いが、短期間では成果が出ないと思います。また、受け入れてくれる企業を探すのも難しいと思います。むしろ内部出向から始めては如何か。本庁舎内部の課と課の間で、また本庁舎と支所との間で、同じ事務処理でも出向先では非常に合理的な処理をしているとか、その地域の住民との接触でもよい研修にもなると思います。</p> <p>② 行政職員が民間企業等へ出向することは悪いことではないと思うが、出向先の企業等を見誤ると市民からの反感が大きくなると思うので、出向先の検討については考える余地があると思います。</p> <p>③ 以前(合併前)は、JAにおいても受け入れ先として対応してきた経緯がある。早急に実施すべきである。</p>
体制コード	整理番号66 3-1-1-3 「接遇に対しての職員の自己評価の実施」
各委員意見	① 若手職員向けの接遇マニュアルを作成するならば早急に実施すべきだと思います。近隣市町村と連携を密にして、マニュアル内容の情報を得られないものか。
体制コード	整理番号73 3-3-1-5 「消防団組織の見直し」
各委員意見	① 以前からの検討課題でもあり、最近では少子高齢化のもと限界集落が山間部においても発生し、異常気象による災害も全国的に多発していることから早急な対応が必要と感じている。



体制コード	整理番号64 3-1-1-1 「「接遇マニュアル」の作成、アンケートの実施」
答申文案	<p>接遇に関するレベルが低い状態です。この取り組みは、全ての部署における基本中の基本です。まず今年度中にマニュアルを作成(完成)する事と合わせ、研修会については、外部講師を導入したうえで部門別、階層別、場所別の指導をきっちり行うことが重要です。</p> <p>また、クレームの対応については、ベテラン職員による専属担当者(複数人)を養成配置し、対応することも方法の一つです。</p>

体制コード	整理番号65 3-1-1-2 「民間企業等、外部研修制度の検討」
答申文案	<p>出向先の企業等によっては市民からの反感が大きくなると思うので、出向先を見極めながら早急に実施する必要があります。</p> <p>ただ、民間企業への出向研修も良いが、短期間では成果が出にくいことや受け入れてくれる企業を探すのも難しいと思うので内部から始めては如何か。本庁舎内部の課と課の間、また本庁舎と支所との間で同じ事務処理でも非常に合理的な処理をしているなど、その地域の住民との接触でもよい研修にもなると思います。</p>

体制コード	整理番号66 3-1-1-3 「接遇に対しての職員の自己評価の実施」
答申文案	近隣市町村と連携を密にして情報を得ながら、早急に実施すべきだと思います。
体制コード	整理番号73 3-3-1-5 「消防団組織の見直し」
答申文案	以前からの検討課題でもあり、少子高齢化のもと限界集落が山間部においても発生し、異常気象による災害も全国的に多発していることから早急な対応が必要です。

各項目の個別に意見のあるもの

4. 施設改革

体制コード	整理番号83 4-2-1-2 「外郭団体等を指定するもの(取組総括)」
各委員意見	① 総合型スポーツクラブへの取り組みは概ね計画どおりとあるが、評価体制は公平になされているのか確認いただきたい。
体制コード	整理番号86 4-2-2-1 「一元管理体制の推進」
各委員意見	① 中枢部署での一元管理は必要です。平成25年度では検討の予定でしたが、未検討であった。その原因は何であるのかを早急に把握し、進めるべきです。 ② まず、何のために一元化するのか、一元化をすることによるメリットとデメリットの検討・考察が必要と考える。



各項目の個別に意見のあるもの答申案(最終調整)

体制コード	整理番号83 4-2-1-2 「外郭団体等を指定するもの(取組総括)」
答申文案	総合型スポーツクラブへの取り組みは概ね計画どおりとあるが、評価体制は公平になされているのかの確認も必要です。
体制コード	整理番号86 4-2-2-1 「一元管理体制の推進」
答申文案	一元化をすることによるメリットとデメリットの検討・考察し、取り組むべきです。

各項目の個別に意見のあるもの

各項目の個別に意見のあるもの答申案(最終調整)

5. 市民協働のまちづくりの推進

体制コード	整理番号99 5-2-1-1 「広報・広聴組織の充実」
各委員意見	[全体意見から]① 市報やホームページに限らず、フェイスブックなどのSNSを活用すれば、若い世代にも村上市を身近に感じることができ、自分の住む村上市にもっと関心を持ってもらえると思う。
体制コード	整理番号104 5-2-2-3 「職員の地域活動等への参加促進」
各委員意見	<p>① 市職員の方の、地域のイベントへの参画は少ないように思います。市としてまちづくりを推進するならば職員は地域のイベント等には率先して参画すべきであります。民間企業は積極的に参画しております。本番だけでなく準備の段階から参画すべきと思います。また、担当部署の自治振興課だけでなく課をとわず管理職から一般職まで全員が意識改革する必要があるかと思ひます。</p> <p>② 現職員による詳細な状況把握は、担当課によりばらつきが出ると思う。職務怠慢とは決めつけられない。現行の「まちづくり協議会」への参加は、現職員以外に退職した職員OBの参加状況が良くない。協力を呼び掛けたいところだ。</p> <p>③ 市民の公僕としての職員に課せられた大変重要な責務であると考えている。現状を見ていると集落内の共同作業ですら参加していない状況であり、周知するだけでなく個別具体的な内容を列挙し参加終了時には報告書にて報告させることも必要ではないか。</p> <p>[全体意見から]④ 地域行事等々に職員の積極的に参画し、職員から協働の意識を市民に発信していただきたい。</p> <p>[全体意見から]⑤ 市民協働のまちづくりも、ボランティア精神で一生懸命に知恵や力を出してやっても、要とも言える市役所や支所の職員が知らん顔では良くない。職員も一市民としてまちづくりの行事や集いに参加するべきだと思う。</p>



体制コード	整理番号99 5-2-1-1 「広報・広聴組織の充実」
答申文案	市報やホームページに限らず、フェイスブックなどのSNSを活用すれば若い世代にも村上市を身近に感じることができ、自分の住む村上市にもっと関心を持ってもらえると思います。



体制コード	整理番号104 5-2-2-3 「職員の地域活動等への参加促進」
答申文案	<p>市職員の地域のイベントへの参画は少ないように思います。地域活動等への参加は、市民の公僕としての職員に課せられた大変重要な責務であり、市としてまちづくりを推進するためには職員は地域のイベント・共同作業等には率先して一市民として参画し、職員から協働の意識を市民に発信していただきたい。そのためにも、周知するだけでなく個別具体的な内容を列挙し、参加終了時には報告書にて報告させることも必要です。</p>