

平成24年10月31日

村上市長 大 滝 平 正 様

村上市行政改革推進委員会  
会 長 高 橋 武 志

村上市行政改革大綱前期実施計画の平成23年度取り組みに  
対する意見について（答申）

平成24年8月29日付けで諮問された標記について、本委員会で審議した結果を下記のとおりまとめましたので、今後更なる行政改革の推進に取り組み、住民福祉の向上に努めてください。

#### 記

計画に対する取り組みとして、全体的には予定された内容の実施がみられるものの、取り組みがなされていない内容も多々見受けられる。これは、職員及び組織が行財政改革に対する必要性・積極性などの認識の不足と意識の希薄さが要因と思われる。再度、職員及び組織全体が行財政改革は何のために必要であるのかを考え、行財政改革の重要性を認識し、住民サービスの維持・向上に向けた行財政改革の推進を図っていただきたい。

また、定員適正化計画に基づき職員数を管理することは、行政コストの縮減において効果的であるが、縮減されたことにより住民サービスの低下等きたさないよう継続的な組織・機構及び事務事業の検証と見直しを併せて行い、将来的年齢構成も踏まえつつ、適正に管理していただきたい。

さらに、村上市の重点施策である市民協働のまちづくりは、行政と市民が協働で取り組むことの理念を全職員が認識しなければなりません。地域の実情を職員と市民が共有するためにも、職員には積極的に地域活動への参加をしていただきたい。

なお、進捗管理表の確認により、個別項目に対して意見のあるものについては進捗管理表に記載したので、事務事業の改善及び行政改革大綱後期実施計画策定に反映していただくことを求めます。



平成23年度 行革大綱実施計画進捗管理表

記入日 (確認日)	担当者 平成24年6月20日	所属長 平成24年6月22日	行革担当 平成24年7月12日	本部会議 平成24年8月1日	行革委員会 個別意見 有			
取組内容	組織機構の再編(部制の廃止、課・係の統廃合等)		体制コード	1-1-1-1				
所管	総務課人事係		担当者・内線番号	太田秀哉・318				
取組時期	H21	検討	目標数値 (単位:人、%、円など)	H21	-	成果数値 (単位:人、%、円など)	H21	-
	H22	↓		H22	-		H22	-
	H23	実施		H23	-		H23	-
	H24	↓		H24	-		H24	-
	後期							
○ 平成21年度取り組み内容(D)								
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年度中の実施目標(P)								
部制の廃止等、組織再編に伴う準備を進める。								
○ 平成22年度取り組み内容(D)								
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。								
○ 取り組みについての成果(C)								
「部制」の廃止とともに「係」単位から「室」単位への大幅な移行が図られた。								
○ 平成22年度評価(所管)(C)		<input type="checkbox"/> A 非常に良い <input checked="" type="checkbox"/> B 良い(計画どおり)		<input type="checkbox"/> C 悪い <input type="checkbox"/> D 非常に悪い				
人事異動内示を早めるなどにより大きな混乱がなく、計画どおりの組織再編がなされた。								
○ 取り組みについての感想(成功理由・反省点など)(A)								
新たな組織における人員数が適正なものであったかの検証が必要である。 また、更に職員数を減していく中での小規模な組織改編が必要となると思われる。								
● 平成22年度評価(本部会議)(C)		<input type="checkbox"/> A 非常に良い <input checked="" type="checkbox"/> B 良い(計画どおり)		<input type="checkbox"/> C 悪い <input type="checkbox"/> D 非常に悪い				
所管課評価に同じ。								
○ 平成23年度中の実施目標(P)								
組織再編後の各課業務の検証及び本庁・支所間の業務量の検証。								
○ 平成23年度取り組み内容(D)								
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								
○ 取り組みについての成果(C)								
特になし								

○ 平成23年度評価(所管)(C)	<input type="checkbox"/> A 非常に良い	<input type="checkbox"/> C 悪い
	<input type="checkbox"/> B 良い(計画どおり)	<input checked="" type="checkbox"/> D 非常に悪い
実施目標に対して具体的な取り組みまでに至らなかったため		
○ 取り組みについての感想(成功理由・反省点など)(A)		
検証するにあたっての基準(業務内容・業務量等)を見出すことができれば実施できたのではないかとと思われる		
○ 平成24年度中の実施目標(P)		
組織再編計画(後期計画)の策定		
● 平成23年度評価(行革担当)(C)	<input type="checkbox"/> A 非常に良い	<input type="checkbox"/> C 悪い
	<input type="checkbox"/> B 良い(計画どおり)	<input checked="" type="checkbox"/> D 非常に悪い
所管課評価に同じ。		
● 平成23年度評価(本部会議)(C)	<input type="checkbox"/> A 非常に良い	<input type="checkbox"/> C 悪い
	<input type="checkbox"/> B 良い(計画どおり)	<input checked="" type="checkbox"/> D 非常に悪い
行革担当評価に同じ。		
◇ 行革委員会個別意見(C)	<input type="checkbox"/> 良好(先進的な取り組みや、事業内容を高く評価する意見等)	
	<input checked="" type="checkbox"/> 要改善(事業が遅れている、改善が見られないことを指摘する意見等)	
	<input checked="" type="checkbox"/> その他(上記に該当しない個別意見)	
◇ 具体的意見・要望(A)		
<ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> <li>・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。</li> <li>・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。</li> <li>・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でよいのではないか。</li> <li>・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。</li> <li>・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。</li> <li>・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。</li> <li>・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。</li> </ul>		

平成22年度実施計画進捗状況における行革委員会意見

◇ 行革委員会個別意見(C)	<input type="checkbox"/> 良好(先進的な取り組みや、事業内容を高く評価する意見等)
	<input checked="" type="checkbox"/> 要改善(事業が遅れている、改善が見られないことを指摘する意見等)
	<input type="checkbox"/> その他(上記に該当しない個別意見)
◇ 具体的意見・要望(A)	
<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>	

○ 全体を通しての意見・感想

- ・職員の減数を図り、経費の削減に努めるのは重要でもあるし理解できるが広大な面積を有する本市の形態の中で標準的な市民100人あたり職員1人の割合が果たして適正な数値であるか再考の必要はないだろうか。
- ・行革の実施計画書の多方面に今後の方向としてアウトソーシングや委託業務に移行する旨記されているが相手が有ってこそ実現可能であって相手がなければ絵に書いた餅も同然。定員適正化にも大きな影響を及ぼす事になるので業務移行と人員の適正化は関連を持たせた計画が必要かと思う。
- ・信賞必罰が足りない。
- ・市政モニター制度も良いと思う。
- ・意見・感想を書面にて提出とのことですがこのたくさんの資料から意見・感想を述べようとするのは無理なことと思われます。なぜなら具体的に現場を見たわけでも聞いたわけでもなく又担当している人から生の声を聞いたこともない中での意見は至難な作業につきます。
- ・歳入改革では市税増収に関する検討事項がない。市税の増収方法をどのように考えているのか、具体的事例を明示していただきたい。
- ・市税の増収には、市民が豊かにならなければならない。地元企業等に仕事がある事が大切だと考える。
- ・市職員の減少は必ずサービスの低下につながる、減少ありきではないと考える。
- ・振替休日、代休より、現金支給が職員のやる気は向上するのではないか。
- ・補助金は多めに出して、市内で消化出来るシステム作りをすれば増収アップにつながるのではないか。
- ・行政の施行と村上市行政改革大綱実施計画の推進に、職員の資質向上と意識改革は重要であり必要です。それには組織風土・職場風土改革を土台とした、職員の意識改革と資質向上を進める事が必要です。また、本庁と支所間の幅広い人事異動は必要で、職員の意識改革と資質向上につながり、合併後の行財政能力が向上します。
- ・協働のまちづくりは村上市の重点施策であり、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られます。
- ・内部評価における行政改革推進本部は、民間企業の経営者会議の視点で評価し、推進本部が一体となったトップダウンとリーダーシップで実践していく事が重要と考えます。
- ・外部評価の位置づけや、意義と目的を明確にする事が重要です。また、職員の外部評価制度に対する理解を深めていく事と、その評価結果は分かりやすく市民に伝えることが重要と考えます。
- ・行政の透明性と説明責任は大きく向上しています。今後的確な情報発信と透明性の高い情報の公開に努めていく事が重要です。また、限られた財政の中でどのような行政サービスを展開すれば良いのか、どのようなまちづくりを行えば住みたくなるのかを調査し、行財政のあり方を改革していく事が基本になると考えます。

