

2-1 将来ビジョンの進行管理（企画課）

修正後

「将来ビジョン」の進行管理について、実績に対する評価・今後の対応策を把握している点は評価できる。しかしながら、設定されている戦略指標については、効果的に進行管理できるような指標となっているとは言い難い。現在策定中の「第2次将来ビジョン」においては、効果的に進行管理できるような指標の設定を徹底されたい。

また、実績に対する評価・現況・今後の対応策等については、広く市民に周知し理解を得ることが重要であり、この点については、財政課とのさらなる連携が不可欠である。両課が一体となって事業検証し、市民も含めて目標達成に取り組める体制の構築に期待する。

2-1 将来ビジョンの進行管理（財政課）

修正後

「将来ビジョン」の進行管理について、財政課の視点から努力がなされてこなかった。

財政は事業の要であり、すべての施策・計画は財政計画の元に進行されるものである。「将来ビジョン」で掲げる37の指標の実績と、企画課からの各課の実績に対する評価・今後の対策などを参考にして予算編成を行うべきで、「将来ビジョン」を予算編成に反映させないことは「将来ビジョン」の否定にも繋がりがねない。消極的な姿勢は財政課として本来業務を果たしていないと言わざるを得ない。

「第2次将来ビジョン」においては、企画課とも連携を緊密にし、指標の実績等をどのような意味において評価していくのかというレベルまで踏み込んで調整し、予算編成に積極的に関わるべきである。

財政課としての責任感を持ち、企画課と一丸となって重要施策に切り込んでいくという積極的な姿勢に期待する。

2-2 事務事業の再編・整理（企画課）

修正後（委員の意見を反映）

現行の事務事業評価が予算査定と連動しないことは問題であり、財政課とも連携しながら、早急に評価の手法において確立されたい。一方で、時間外労働の縮減など働き方改革に繋がる再編・整理と ICT 等の手段の活用を提言してきたが、一向に改善策が見えてこない。根本原因は何処に在るのかを把握・開示する必要がある。

「事業レビュー」の実施はこれら課題解決の切っ掛けとなり得るものであるが、事務事業評価を予算査定と連動させるという目的のため、財政課とスクラムを組むにあたり、役割分担をわかりやすく説明できるような設計とし、確実な PDCA サイクルが可能となるよう取り組まれない。

2-3 補助金の見直し（企画課）

修正後（委員の意見を反映）

論点は、佐渡市の補助金にかかる政策的対応をどのように取扱うのかであり、ごく一般的には財政課が所管すべき事務であると思われる。補助金の在り方の重要性に鑑みれば、企画課と財政課の調整不足は論外と言うほかない。財政課は「政策的な対応はできない」との説明であったが、企画課が査定権限を持っている訳ではなく、緊密な連携の必要性を十分に認識していただきたい。

見直しを補助事業の所管課に委ねる現在の体制では補助金の適正化は果たされない。本テーマの主旨から言えば、補助金等適正化推進係を所管する財政課が全体的なチェックと検証を行うことが妥当と思われる。財政課にスタッフが不足しているということであれば、抜本的な体制の見直しも含めて検討されたい。

今後、補助金の見直しについては、継続が必要なもの、補助期間を見直すもの、終期設定した上で自立を促すものに再整理し、佐渡市にとって有益なものへ特化して交付できるよう見直しを進められたい。

2-3 補助金の見直し（地域振興課）

修正後（委員の意見を反映）

○イベント団体補助

地域イベント補助金については、何を目的として補助金を交付するのかという政策的な観点を掘り下げて議論されたい。

「イベントの実施＝市の補助金を使って当然」という考えが定着している現状があるのではないか。イベントの実施については主催者の自助努力を促すべきで、助成期間内に自立できるよう交付団体との対話或いは指導について更に検討していただきたい。

なお、地域イベントにおいて観光振興課との連携がないことは従来から指摘しているにも関わらず一向に改善されておらず、大きな問題である。イベント運営団体、観光関係者との連携が図られるよう観光振興課と協力して取組むことを強く求める。

○商工会補助

商工会の合併は商工会のあるべき姿を実現するための手段であり、経営支援の高度化や専門化、職員の資質向上、事務の効率化に加えて経費節減などの効果が期待できる。合併により、佐渡全体を網羅した取組ができるよう指導されたい。

商工会の合併については従来から指摘し続けてきた課題であり、少子化や人口減少社会の進展を踏まえ、具体的な工程を示し、果敢に取組まれることを強く期待する。

2-3 補助金の見直し（交通政策課）

修正後（委員の意見を反映）

費用便益分析に偏らず、地域バランスの良い政策にさせていただくことを期待してやまない。

生活交通については、補助金総額において目標を達成している点は評価する一方、そもそもの目標が漠然としており具体的な数値目標等が立てられていないことは課題である。

翌年度以降は削減に向けて具体的な目標を立て、課題解決に向けた改善を期待する。そのためにも、交通弱者等に配慮する一方、費用対効果、社会実験の結果に鑑みた効率的な取組方法を模索されたい。また、スクールバスと路線バスの統合については、混乗の社会実験に取り組んだ姿勢は高く評価する。今後も学校教育課をはじめ、佐渡市が一体となって協議し積極的に進められるよう図られたい。

航路交通について、有人国境離島の島民への運賃補助については国の施策ではあるが、国の動向を注視しながら制度の活用にかかる説明責任を果たされたい。

2-3 補助金の見直し（社会福祉課）

修正後（委員の意見を反映）

「運営費補助」の削減努力については高く評価する。

「削減ありき」では済まされない分野であることは理解するが、社会福祉協議会の経営面については、体質の改善や職員のスキル向上なども含め、法人の自立化に向け更なる指導をしていただきたい。

数ある民間福祉事業者の中で、社会福祉協議会は市の補助金を受けて運営している団体であり、独自財源の確保に向けては明確な方向性が必要である。佐渡市、社会福祉協議会、民間福祉事業者の役割分担が明確でないことから、それぞれの役割をしっかりと明確化し、独自財源の確保に向けた方向性を示されたい。

2-3 補助金の見直し（高齢福祉課）

修正後（委員の意見を反映）※修正なし

シルバー人材センターの自主財源確保に対する対策に不足を感じる。補助金の妥当性を評価する上でも、所管課である高齢福祉課がシルバー人材センターの全体像を把握していないことは問題である。前回提言した顧客満足度調査が実施されたことについては評価するが、内容は単純な満足度と利用についての設問であり、精度にも疑問が残る。担当課が調査内容及び業務の実態を把握・精査し、適切な助言ができるよう努力されたい。

シルバー人材センターへの補助金は国からの通知のもと、同額を市で補助する形式であるとのことであるが、現在の制度ではそもそも補助金を減らす余地があるのか疑問である。

間接経費は適正な水準なのか、国側の予算が減少する場合のリスクマネジメントなどの論点についても長期的な視点を持って検討されたい。

2-3 補助金の見直し（観光振興課）

修正後（委員の意見を反映）

DMO が発足し、5 か年計画が示され、新たなスタートを切ったことは評価する。しかしながら年度ごとの KPI が明確でなく、PDCA ができる体制となっていない。

実績については即時効果が見込める性質のものではないが、DMO の自立に向けた取組みを確実に進めるよう努力されたい。

個人旅行が主流となりインバウンドも増加している現在の潮流を読み、費用対効果を分析し効果的な事業を実施することで自主財源の確保に繋げ、補助金の削減について英断を持って行っていただきたい。

DMO 発足直後であり、「稼ぐ力とは何か」という問題について関係者間で議論を重ね、その内容を関係者および庁内で共有するようにはしていただきたい。それが DMO の今後の意味ないし意義となるはずである。

4-2 博物館、体育館等の生涯学習施設の統廃合

修正後（委員の意見を反映）

施設の統廃合については、地元住民の理解を得ることが困難であることは理解するが、現在の佐渡市の状況と、中長期的な維持管理コストなども示し、市民が等しくその費用を負担しなければならない旨を説明した上で「廃止」という選択肢を示すべきである。

特に指定管理者制度を含めたアウトソーシングの決定段階や、新たな施設の整備の段階においては、その要否にまで遡り、適切に議論するようにしていただきたい。公共施設の規模の適正化は待ったなしの状況にあり、施設の再編統合に向けてしっかりと取り組んでいただきたい。

博物館・資料館については佐渡の重要文化財等をどのように収蔵し開示するのか、観光戦略的な見せ方も含めて大胆に整理統合し、ICT の活用も含め、全体として佐渡島の魅力発信と収益に繋がるような取組を期待する。なお、施設の適正化については、資料の散逸のないよう万全を期した上で取組まれてたい。

図書館・図書室については、策定された「図書館ビジョン」には今後の方向性について何ら明確な記載がない。図書館が旧 10 市町村単位で存在する必要性について、利用者数等も考慮し検討を進めていくべきである。

9-3 時間外勤務の縮減（総務課）

| 修正後（委員の意見を反映） |
|---|
| <p>計画に対する実績では時間外勤務の削減目標はある程度達成できていると評価するが、2040 年問題も見据え、職員数が減少しても対応できるような体制の構築が急務である。</p> <p>時間外勤務の管理が所属長の責任であることは理解するが、全庁的な方向性、対策を考え主導するのは総務課の役割であり、そのような取組みが見えない。</p> <p>特定の職員に時間外勤務が偏る状況が課題とのことであるが、働き方改革の時代の中で、どの職員にどれだけの偏りがあるのかについての情報収集と分析に総務課は踏み込むべきである。</p> <p>課題の是正に果敢に取り組まれる姿勢に期待する。</p> |

10- 1 人材育成基本方針の適切な運用（総務課）

| 修正後（委員の意見を反映） |
|--|
| <p>平成 16 年度に策定された人材育成基本方針の改定については、かねてより指摘してきたが、対応の兆しささえ見えない。職員への周知が徹底されていないことも問題であり、速やかに対応するよう、強く求める。</p> <p>管理職のスキル向上、個々の職員のスキル向上は佐渡市職員の義務であり、全体的なスキル向上のためにも個々の意識を改善できるよう努力されたい。また、職員がしっかりと研修を受けられることができる環境を整えるとともに、研修会場の佐渡市への誘致についてもご一考いただきたい。</p> |