

2-1 将来ビジョンの進行管理（企画課）

| 修正前（原案） | 修正後（委員の意見を反映） |
|---|--|
| <p>「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、施策を検証し推進するための指標となっているとは言い難く、現在策定中の「次期将来ビジョン」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。</p> <p>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。</p> <p><u>現行の「将来ビジョン」にかかる制度運営及び「次期将来ビジョン」の策定に向けた積極的な取り組みについては理解する。</u></p> | <p>「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、施策を検証し推進するための指標となっているとは言い難く、現在策定中の「次期将来ビジョン」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。</p> <p>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。</p> |

2-1 将来ビジョンの進行管理（財政課）

| 修正前（原案） | 修正後（委員の意見を反映） |
|--|--|
| <p><u>「将来ビジョン」に掲げた重要施策を財政計画にどのように反映させるのかという課題については、本取組項目の設定の曖昧さと相まって、苦慮していることについては理解する。</u></p> <p><u>しかしながら、「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ことは実にお粗末と言わざるを得ない。</u></p> <p><u>予算編成への反映ができないのであれば、そもそも取組項目として盛り込むべきではないのではないか。</u></p> <p><u>「次期将来ビジョン」においては、企画課とも連携を緊密にし、本取組項目の要否について、必要とするならば、どういう意味において評価していくのかというレベルにまで踏み込んで、積極的に調整をするべきである。</u></p> <p>財政課として、責任感を持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。</p> | <p><u>「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ことは実にお粗末である。</u></p> <p><u>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事績に対する評価・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ず、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。</u></p> <p><u>「次期将来ビジョン」においては、企画課とも連携を緊密にし、本取組項目を継続するのであれば、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。</u></p> <p>財政課としての責任感を持ち、<u>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。</u></p> |

2-2 事務事業の再編・整理（企画課）

| 修正前（原案） | 修正後（委員の意見を反映） |
|---|--|
| <p>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。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・開示する必要があり、<u>その切っ掛けとなりうる事業レビューの実施にこぎつけたことについては高く評価する。</u></p> <p><u>しかしながら、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には、事業レビューの管理は財政課が所管した方が効率的である。なぜ企画課が行なうのか。財政課とスクラムを組んで取り組むという説明であったが、いずれにせよ、役割分担をわかりやすく説明できるような設計とされると共に、確実な PDCA サイクルが可能となるよう取り組まれない。</u></p> | <p>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。<u>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。</u></p> <p><u>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にすると共に、確実な PDCA サイクルが可能となるよう取り組まれたい。</u></p> |

2-3 補助金の見直し（企画課）

| 修正前（原案） | 修正後（委員の意見を反映） |
|--|--|
| <p>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り扱うのかであり、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について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。</p> <p>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進まず、本テーマの主旨から言えば、補助金等適正化推進係の組織を持つ財政課が全体的なチェック、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。</p> <p>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。</p> | <p>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り扱うのかであり、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について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。</p> <p>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進まず、本テーマの主旨から言えば、補助金等適正化推進係の組織を持つ財政課が全体的なチェック、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。</p> <p>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。</p> |

2-3 補助金の見直し（地域振興課）

| 修正前（原案） | 修正後（委員の意見を反映） |
|---|--|
| <p>○イベント団体補助</p> <p>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。</p> <p>イベント＝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。イベント主催者の自助努力を促すべきと考える。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欲しい。</p> <p>地域イベントにおいて観光振興課との連携が<u>取れていない</u>ことは大きな問題であり、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り組まされたい。</p> <p>○商工会補助</p> <p>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・専門化や職員の資質向上、少人数体制から 10 人以上の職員を有する規模の組織に拡大する事で事務の効率化、加えて経費節減などの効果が期待できる。統合及び商工会の連携により、佐渡全体を網羅した取り組みができるよう指導されたい。</p> <p>商工会の統合について、「<u>検討を開始する</u>」と仰っていただいた点を高く評価する。少子化・人口減少社会の進展を踏まえ、ぜひ先を見据えた検討を行っていただきたく、強く期待する。</p> | <p>○イベント団体補助</p> <p>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。</p> <p>イベントの<u>実施</u>＝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<u>実施については主催者の自助努力を促すべきで、</u>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<u>いただきたい</u>。</p> <p>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<u>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</u>。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<u>取り組むことを強く求める</u>。</p> <p>○商工会補助</p> <p>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・専門化や職員の資質向上、少人数体制から 10 人以上の職員を有する規模の組織に拡大する事で事務の効率化、加えて経費節減などの効果が期待できる。統合及び商工会の連携により、佐渡全体を網羅した取り組みができるよう指導されたい。</p> <p>商工会の統合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。人口減少社会を展望し、<u>具体的な工程を示し、果敢に取り組まされたい</u>。少子化・人口減少社会の進展を踏まえ、ぜひ先を見据えた検討を行っていただきたく、強く期待する。</p> |

2-3 補助金の見直し（交通政策課）

| 修正前（原案） | 修正後（委員の意見を反映） |
|--|---|
| <p><u>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。</u></p> <p><u>きめ細やかな調査分析を行っている点は高く評価し、事業として削減に向けた努力も感じる</u> <u>が、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。</u></p> <p><u>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</u> <u>にも、「評価をどうするのか」という点を掘り下げて部内でぜひ検討していただきたい。外部か</u> <u>らいろいろと言われないうちにも必要なことであると考え。</u></p> <p><u>有人国境離島の住民への航路補助については、佐渡市全体の観点から、市行政の説明責任のあ</u> <u>り方を踏まえて対応されたい。</u></p> <p><u>陸路交通については、社会実験を積極的に行っており、それらの結果を含めて更なる改善策を</u> <u>提案していくべきである。また、スクールバスと路線バスの統合について、学校教育課と協議し</u> <u>積極的に勧められたい。</u></p> <p><u>交通弱者に対する取組等、必須の取組もあるが、費用対効果も注視しつつ、効率的な取り組み</u> <u>方法を模索されたい。</u></p> | <p><u>前回、「補助金の妥当性と運用について見直し、何が課題となっているかの洗い出しと、その課</u> <u>題を分かり易い形で共有できるよう整理すること」と指摘させていただいたが、生活交通につい</u> <u>ては現状考えられる削減対策を実施し、補助金総額で目標を達成し、ロジカルな説明を行ったこ</u> <u>とは大いに評価できる。</u></p> <p><u>また、各種課題についても果敢に更新し、補助金削減と同時に交通弱者対策についても手厚く講</u> <u>じ、各種実証事業に取り組んでいることも評価する。</u></p> <p><u>今後は、費用便益分析に偏らず、交通空白地域への対応と、多種交通手段の統合合理化の更なる</u> <u>推進を期待する。前回から指摘しているスクールバスと路線バスの統合について、数的な資料も</u> <u>踏まえながら、学校教育課と連携し積極的に取り組んでいただきたい。</u></p> <p><u>航路については有人国境離島の住民への航路補助について、佐渡市全体の観点から行政として</u> <u>どう判断し、どのように執行しているかについて行政説明のあり方を含めて対応されたい。</u></p> |

2-3 補助金の見直し（社会福祉課）

| 修正前（原案） | 修正後（委員の意見を反映） |
|---|---|
| <p>「運営費補助」の削減努力については高く評価する。</p> <p>「削減ありき」だけでは済まされない分野であることは理解するが、社会福祉協議会自体の経営体制の改善、社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。</p> <p>社会福祉協議会以外の福祉事業を行う民間事業者がある中で、市の補助金を受けて運営している団体であることから、<u>独自財源の確保に向けては明確な方向性が必要とされる。</u>佐渡市、社会福祉協議会、民間の役割分担が明確ではないことから、それぞれの立ち位置をしっかりと明確化し、独自財源の確保にむけ取り組まれない。</p> | <p>運営費補助」の削減努力については高く評価する。</p> <p>「削減ありき」だけでは済まされない分野であることは理解するが、社会福祉協議会自体の経営体制の改善、社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。</p> <p>社会福祉協議会以外の福祉事業を行う民間事業者がある中で、市の補助金を受けて運営している団体であり、<u>独自財源の確保に向けては明確な方向性が必要である。</u>佐渡市、社会福祉協議会、民間の役割分担が明確ではないことから、それぞれの立ち位置をしっかりと明確化し、独自財源の確保にむけ取り組まれない。</p> |

2-3 補助金の見直し（高齢福祉課）

| 修正前（原案） | 修正後（委員の意見を反映） |
|---|--|
| <p>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<u>のは</u>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。</p> <p>シルバー人材センターへの補助金は国からの通知<u>があり</u>、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。</p> <p>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。</p> | <p>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<u>ことは</u>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。</p> <p>シルバー人材センターへの補助金は国からの通知<u>のもと</u>、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。</p> <p>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。</p> |

2-3 補助金の見直し（観光振興課）

| 修正前（原案） | 修正後（委員の意見を反映） |
|--|---|
| <p>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 ができる体制にはなっていない。</p> <p>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 の自立に向けた取り組みを確実に進めていくよう努力されたい。</p> <p>個人旅行が主流となり、インバウンドが増加している現在の潮流を読み費用対効果の分析を行い、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<u>もらいたい</u>。</p> <p>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<u>しっかり議論し</u>、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。</p> | <p>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 ができる体制にはなっていない。</p> <p>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 の自立に向けた取り組みを確実に進めていくよう努力されたい。</p> <p>個人旅行が主流となり、インバウンドが増加している現在の潮流を読み費用対効果の分析を行い、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<u>いただきたい</u>。</p> <p>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<u>議論を重ね</u>、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。</p> |

4-2 博物館、体育館等の生涯学習施設の統廃合

| 修正前（原案） | 修正後（委員の意見を反映） |
|---|---|
| <p>施設の統廃合については、地元住民の理解を得ることは困難であるのは理解するが、現在の佐渡市の状況、10年、20年先の維持管理コストなども示して、<u>島民</u>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。</p> <p>特に指定管理者制度含めアウトソーシングの決定段階、新たな施設の整備の段階において、その要否にまで遡って、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。</p> <p>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、住民、観光客に開示するか、観光戦略的な見せ方も含め大胆に整理統合し、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とされたい。資料の散逸のないよう万全を期した上で施設配置の適正化を図られたい。</p> <p>図書館・図書室については策定された「図書館ビジョン」では今後の方向性について明確な記載がなく、図書館が旧10市町村単位で存在する必要があるか、利用数等も考慮し検討を進めていくべきである。</p> | <p>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<u>ことは</u>理解するが、現在の佐渡市の状況<u>と</u>、10～20年先の維持管理コストなども示し、<u>市民</u>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。</p> <p>特に指定管理者制度を<u>含めた</u>アウトソーシングの決定段階<u>や</u>、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。</p> <p>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、<u>市民</u>、観光客に開示する<u>のか</u>、観光戦略的な見せ方も含めて<u>大胆</u>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とされたい。<u>なお、施設の適正化を図るにあたっては、資料の適正な管理・収蔵がなされるよう万全を期されたい。</u></p> <p>図書館・図書室については、<u>策定された「図書館ビジョン」には</u>今後の方向性について<u>何ら</u>明確な記載が<u>ない</u>。<u>図書館が旧10市町村単位で存在する必要性について</u>、利用数等も考慮し検討を進めていくべきである。</p> |

9-3 時間外勤務の縮減（総務課）

| 修正前（原案） | 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労働時間の削減目標はある程度達成できていると評価するが、職員数が減少する中で、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。<u>制度管理</u>に終始し取り組みが進んでいないように感じる。働き方改革の時代の中で、政策的対応にもっと踏み込んで進めるよう求める。</p> <p>関係課と協力し、スキルの平準化及び技術ノウハウの継承・マニュアル作りによって特定の職員に時間外勤務が偏る状況の是正に果敢に取り組まれない。また、<u>パーソナルデータの収集により業務の平準化がすすめられないか、導入の検討をされたい。</u></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、そのような取り組みが見えない。積極的に取り組まれない。</p> | <p>計画に対する実績では時間外労働時間の削減目標はある程度達成できていると評価するが、職員数が減少する中で、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。<u>情報の把握</u>に終始し取り組みが進んでいないように感じる。働き方改革の時代の中で、政策的対応にもっと踏み込んで進めるよう求める。</p> <p>関係課と協力し、スキルの平準化及び技術ノウハウの継承・マニュアル作りによって特定の職員に時間外勤務が偏る状況の是正に果敢に取り組まれない。</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、そのような取り組みが見えない。積極的に取り組まれない。</p> |

10-1 人材育成基本方針の適切な運用（総務課）

| 修正前（原案） | 修正後（委員の意見を反映） |
|--|--|
| <p>人材育成基本方針が<u>アップデート</u>されておらず、職員への周知も徹底されていないことは問題であり、現在の状況にあった計画とし、職員全員に共有するべきである。過去の指摘事項でもあることも踏まえ、速やかに対応されたい。</p> <p><u>階層別研修受講後に昇進させる仕組み作りについて、当委員会より繰り返し提案をしているが検討が見られないのは残念である。速やかな検討への着手を期待する。</u></p> <p><u>管理職のスキル向上、個々の職員のスキルの向上は佐渡市職員としての義務であり、全体的なスキルアップのためにも職員個々の意識を改善できるよう努力されたい。また、職員研修や外部講師の誘致によって受講率の向上と効率的な研修の実施に努められたい。</u></p> | <p>人材育成基本方針の<u>適切な更新</u>がなされておらず、職員への周知も徹底されていないことは問題である。</p> <p><u>平成16年度に制定された基本方針の改定については、兼ねてより指摘してきたが、対応の兆しささえ見えないこと大きな問題である。速やかに対応するよう、強く求める。</u></p> <p><u>職員の最大限の能力を発揮させるため、職員個々のスキルの向上は佐渡市職員としての義務であり、全体的なスキルの向上のためにも職員個々の意識を改善できるよう努力されたい。また、職員研修や外部講師の誘致によって受講率の向上と効率的な研修の実施に努められたい。</u></p> |