

平成 27 年度第 3 次佐渡市集中改革プラン 委員意見と答申案

	意見・提言	答申案（事務局案）
2-1 将来ビジョンの 進行管理 (総合政策課)	● <u>機動的な「C」と「A」のあり方について、期待しております。たくさんのPDCAがあるが、よく整理していただきたい。</u>	(総合政策課への意見)
	●① H31 年度達成目標指標が農業生産法人・組織では約 2 倍、新規就農者数も 2 倍強を掲げている。目標達成に近い数値を十分に（実情に即した数値）検討し、決定する方向に行くが得策かと。<u>今年度の見直しを期待</u>しています。 ② 「6 次産業」の発展を願うなら、生産者自らが” 作る→加工する→売る” の過程の一本化は必要不可欠ですが、加工するには、新製品開発部門の強化が必要で専門家のアドバイスを受けてのスタートです。また、研究期間も一夜にしてならず。作品のアイディア工夫によっては短期間より長期間かけて思考錯誤しながら試作品の完成となるだろう。一口に開発と言っても生産者の研究意欲・努力なくして芽が出ない。販売ルートの開拓方法も。各自の努力（研究心）で成果を上げるしかない。しかし、言葉では 3 種一体化の継承はするが（より増となると戦略販売を進めれば収入も今の 10 分の 1。）、取組がうまくいった方のノウハウを学べる研修会を開催して上げるとか、きめ細かな支援対策の配慮を。 ③ 平成 27 年 10 月 31 日に NPO 法人「ふるさと回帰センター」主催のセミナーで、佐渡の PR を実施して、1 名が「地域おこし協力隊」に採用とか。また、移住希望者のニーズに沿ったきめ細かな支援策の展開と同時に是非。隊員がなぜ定住しないかの若者の求めている仕事内容像の分析をして欲しい。「地域おこし協力隊員」を採用する取り組みの実施から何十人もの隊員が数年間の期間に集落住民と溶け込み、暮らしの中から一生懸命にアイディアを出し、自分のカラーを大切に育て成果を出している。しかし、期限滞在以後に佐渡に実際永住している隊員は今までに何人いるのでしょうか。なぜ島を離れてしまうのか。きめ細かい分析をすれば見えてくる内容もある。それを検討する課題にして対策を講じられる事より実行すれば 1 人又 1 人と定住可能ではと私意している。また、NPO や「ニッポン移住・交流なび」にも情報発信する計画もあるとのこと。是非、移住・定住の促進を、多方面の地域への更なる「広がり展開 PR 作戦」として実行を期待しています。	計画通りに進捗管理が実施されているが、検証と改善策が不十分である。 佐渡市にはたくさんの PDCA があるが、よく整理した上で進捗管理すべきである。 今後の機動的な「C」と「A」の新たな仕組み作りについて期待している。

平成 27 年度第 3 次佐渡市集中改革プラン 委員意見と答申案

	④ 「佐渡の 3 資産」の有効活用を PR しながらセールスに取り組んだ成果が少しずつ泊数の延長に繋がっているとか。佐渡ならではの色々な特色を生かしたコースメニューを幾通りも作成し（場所の組み合わせと活動内容構成に一工夫し、人が飛び付きたくなるようなアイデアコース作成）色んなニーズ対応可能になるよう検討→新企画・計画→実行へと移せる対策を斯う。 ● 総合政策課が進捗管理を実施した直接的資料が開示されていないので、評価を行うのは難しい。そこで、仕方なく傍証を使って推理による評価を行った。 総合政策課が作成した進捗管理のための「各課報告様式」及び「取りまとめ様式」に基づいて進捗管理が行われたものと推測し、<u>計画段階の評価は良好</u>とした。 課長が持参した「進捗管理表（実績）」から<u>進捗管理が適切に実施された</u>と推測した。 昨年「進捗管理の評価結果」について、公表を検討すると回答したにも関わらず、公表出来なかったこと、及び当委員会に情報開示出来ていないことから、<u>検証段階は、やや不十分</u>とした。 <u>改善策</u>についての課長説明に具体的な説明がなく、「将来ビジョンの見直しの中で行う」ということであったので<u>不十分</u>と判断した。 ● 将来ビジョン中の新庁舎建設等基本計画は、全く計画と実施が異なっている。何のための計画であるのか、全く計画の意味を成していない。行政改革を全く無視した実施状況であり、進行管理ができていない。今後、<u>計画を見直すとしていることに期待</u>したい。 ● 佐渡市の命運をかけた政策の進行管理であるが、事業夫々の指標と進捗状況を行革委に示さないのでは評価のしようがない。（8 月 25 日の行革推進委員会で資料が初めて提示された。） <u>計画と実施内容は日程のみ記載されており、意味不明</u>。何をもって業績評価を求めているのか疑問であり、本気度が疑われる。将来ビジョン K P I を示し、それにどうチャレンジし、現状はどうかについて <u>P D C A を回した内容を説明すべき</u>である。 事業の進捗状況管理も現状対比である。そこに目標とチャレンジが見えない。「佐渡市まち・ひと・しごと総合戦略」の指標を追加するとあるが、<u>従来取り組んで来た事業ごとに具体的な数値目標を示し、進行管理すべき</u>である。 ● 国と県の補助金の有効活用と政策事業の進捗管理に取り組む。	
--	--	--

平成 27 年度第 3 次佐渡市集中改革プラン 委員意見と答申案

	● <u>計画実施についての評価については計画通りに実施されていることで高評価としました。</u> <u>検証改善については、個々の事業について達成率が高いとは思われますが、まだ改善の余地があるとの事ですので、控えめな評価とさせていただきました。</u> ● 3－⑤ <u>一定の数値目標は達成</u> 4－⑦ 担当課との連携に対しては疑問 4－⑧ 担当課との連携に対しては疑問	
--	---	--

平成 27 年度第 3 次佐渡市集中改革プラン 委員意見と答申案

	意見・提言	答申案（事務局案）
2-1 将来ビジョンの 進行管理 (財務課)	● <u>たくさんのPDCAがあるが、よく整理していただきたい。</u> ●① 総合政策課からの進行管理表の状況を基礎資料として利用するが、政策事業実施の財源確保が難しい中、地方交付税の減少傾向の気運もあり、厳しい予算をなんとか工夫して上手に生かすため、義務的経費・政策的経費を除く他事業（経常経費）を見直し、経費抑制を図ってメリ・ハリある予算配分（予算編成）を勘案し実施せねばならない課題を是非。政策事業の重点配分する優先順位のある基準表を作成して実施をなさって下さい。 ② H27 年度の実施計画を記入する場合にどんな部分の予算配分を見直すのかの具体的な明記があると理解しやすいように思います。 ③ 国の補正予算がどれ程取り込めるかもカギのようですね。市の抱える課題解消と解決のため財源を何とか確保する更なる方策再検討をお願い致します。 ● 総合政策課と一緒に進行管理を行っているので、<u>計画、実施、検証段階の評価は総合政策課の評価と同じとした。</u> 進行管理の結果を次年度の予算策定にどのように活用したか課長の説明になかったので、<u>改善段階は不十分と評価した。</u> ● 事務事業評価を活用して各課の事業を評価したら、安易に予算要求させるのではなく、評価の低い事業はスクラップの方向を考えさせるべきである。スクラップのためには市民説明に時間が必要であることから、2～3 年計画で事業統合か縮小・廃止、事業内容の変更等をしっかり担当課に考えさせる必要がある。確固たる信念で改善に努めていただきたい。	(財務課への意見) 総合政策課が取りまとめた進捗管理表を活用し、政策事業への重点配分が実施されているが、検証や改善策が不十分である。 佐渡市にはたくさんのPDCAがあるが、よく整理した上で、具体的数値を示し、どのようにメリハリのある予算編成を図るのかを明確にしていきたい。

平成 27 年度第 3 次佐渡市集中改革プラン 委員意見と答申案

	● 合併特例債が平成 30 年度まで延長されても、経常収支比率が平成 31 年度で 96%と厳しい財政状況となると予想している。健全な経常収支比率は 75%であり、平成 28 年度でも 87.7%と悪化している。この現状を踏まえて「佐渡市まち・ひと・しごと総合戦略」を勘案しつつも健全な財政状況となることを目指さなければならないが、<u>計画は具体的なものが示されていない</u>。<u>実施についても政策事業への重点配分とあるが、具体的な説明がない</u>。<u>課題と対策についても更なる重点配分等メリハリのある予算編成を図る必要があるとしているが、具体的なものが全く見えない</u>。「佐渡市まち・ひと・しごと総合戦略」の指標に対してどのようにランクづけし、<u>どうメリハリをつけるのか</u>、概要でもよいが<u>具体的数値を示した上でPDCAを回すこと</u>。 ● 予算編成には将来ビジョンの計画に沿って十分な検討をして次年度につなげてほしい。 ● 全体的に問題に対する分析が行われていない為、目標の達成ができず、<u>改善点も具体的に挙がっていない</u>ようでした。予算に対する前年度に行革推進委員からの指摘を受け改善するとの旨だと聞き及びましたが、実施はされていないようでしたので、全体的に低評価とさせていただきます。 ● 4-⑦ 担当課との間で課題を共有しようとする姿勢はある。 4-⑧ 目標達成に対する増額希望は受け入れている。	
--	---	--

平成 27 年度第 3 次佐渡市集中改革プラン 委員意見と答申案

	意見・提言	答申案（事務局案）
2-2 事務事業の再編・整理 (行政改革課)	● 「<u>「事務事業の再編・整理」が具体的な取組項目として立っているが、そうであるとするならば、「再編・整理」の実績が分かるようにすべきではないだろうか。</u> 他のコントロール手段（組織管理の手法）が多々ある中で、「事務事業の再編・整理」がどのような意味があるのか。全体の管理手法の中でよく検討していただきたい。 ● 事務事業評価表の作成について、各課で内容を認識しているのが疑問である。評価表の作成についての説明を徹底すべきではないか。 ●① 事務事業評価の目的は、質問シートの課回答で把握できた。そして、個別事務事業の P 細事業単位ごとに D 成果指標を設定し、C3 項目視点内容（妥当性・有効性・効率性）の評価をし、A 事業の方向性を記入させる「花まる通信簿」作成は実に細事業の 1 つ 1 つに対して、その課の取組姿勢が理解しやすく素晴らしい。提出された実施状況を踏まえ市民サービス向上、効率化・コスト削減を図るための手法の見直しや改善策を行うための整理や再編（集）の資料にも利用可能で良い方策。しかし、提出された内容部分で、慣例・前例踏襲で実施計画されているものについては、厳しい目で課は取組、廃止、ないしは統合・再編かを継続的に見極めて行く方針を打ち出し、評価対象事業の絞り込みできる制度設計の再検討実施のため年 6 回を H27 年度計画に盛り込み取り組んでいる。ただ、評価時期が 5～6 月とのことですが、どうしてその時期なのかの分析をし、やはり年度末の 3 月に全てを評価実施するのが統一性からみても望ましいはず。そして、4 月からは一覧表記入で見えてきた部分修正内容について、さらに考察し、当年度スタートの方法が得策ではないでしょうか。取組内容から課題と対策について課の意図を理解して頂くよう財務課との検討を祈ります。 ② 補助金・負担金の評価表、評価項目・その分類の資料を提示して下さり参考になりました。また、H28.8 月の「さど、お知らせ版」には「佐渡市公共施設等総合管理計画」の策定が公表されました。早急且つ迅速・実行計画に感謝致します。	(行政改革課への意見) 問題点を意識し、具体的な計画を立てて実施されているが、予算要求への活用がされなければ、事務事業評価の取組自体が各課に負担を強いてしまうことから、事務事業の見直しの手法について、全体の管理手法の中で検討する必要がある。 予算要求への活用という目的が達成されるよう具体的な改善策を明確にすべきである。 また、「事務事業の再編・整理」が具体的な取組項目として立っているのであれば、「再編・整理」の実績が分かるようにすべきではないか。

平成 27 年度第 3 次佐渡市集中改革プラン 委員意見と答申案

	● 所定の様式を定め、スケジュール通りに実施し、その評価結果を 10 月中旬に公表しているので、<u>計画、実施、検証段階は概ね良好と判断した。</u> しかし、評価結果を各課にフィードバックし、各課の施策、特に<u>予算要求に反映してもらうようにする改善段階が不十分</u>と思う。行革課のリーダーシップが弱い、評価結果を各課によく説明し、納得してもらう努力が不足、各課を説得するための「理論武装」の力量不足と推測する。 ● 事務事業評価は長年取り組んで来て一定の成果を挙げたので、<u>見直す時期に来ているのではないか。</u><u>事務事業評価の取組自体が各課の業務に上乗せて負担を強いている面もあり、時間外勤務の要因にもなっていると考えられる。</u>継続して強化すべきという意見と、方向転換して別の取組に移行すべきという両方の意見がどれだけの割合かわからないが、そろそろ検討すべき時期に来ていると考える。 ● <u>計画の段階では一応問題点等は洗い出してある。</u>また、実施についても<u>計画に従って実施している。</u>検証については”評価結果を無視した予算要求となっている。”とあるが、行政改革の趣旨を十分浸透することができなかったことに生ぬるさを感じずることを禁じ得ない。各課とのヒヤリング時に徹底すべきであった。その他については改善点等については洗い出してはあるものの、<u>具体的にどう改善し、どう取り組むかが明確になっていない。</u>担当課の主張はあると思うが、行政改革課の判断で譲れないものは説得、止むを得ないものはその理由を明確にし、具体的に計画に計上すべきである。この問題が佐渡市役所全体のコンプライアンス順守に関わるものであることを自覚して凛とした姿勢で取り組むべきである。また、クラウド活用により事務事業の簡素化を図られたい。佐渡市全体に言える事であるが、「各施策・計画」その他の資料全体に言えるが、前提段階の説明がダラダラと長過ぎる。もう少し簡潔・明瞭にするリテラシーを高めて欲しい。無駄な事は省くのも事務事業の再編・整理に窮境的には繋がるものである。 ● <u>事務事業の見直しの手法については、協議・検討が必要</u>と思われる。 ● 全体として<u>計画等においては、問題を意識し、具体的に立てられているか</u>と思われました。実施については、未達のものも当然見られるので、無難な評価となってしまいました。改善は、一部にはタイトな要求が必要とされるかと思いますが、全体としては概ね良いと評価させていただきました。	
--	--	--

平成 27 年度第 3 次佐渡市集中改革プラン 委員意見と答申案

	● 3-⑤ 「評価」に対して、次年度予算として「整理」してなければ、評価できない。 4-⑧ 前年度評価に対し、予算処理が反する結果となったものを表示いただきたい。(理由も含め。)	
--	---	--

平成 27 年度第 3 次佐渡市集中改革プラン 委員意見と答申案

	意見・提言	答申案（事務局案）
2-3 補助金等の見直し (行政改革課)	● <u>補助金・負担金の成果の検証、終期設定をしっかりとやっていただきたい。</u>なお、終期設定をする場合、<u>成果検証</u>をしなければ無意味である。 <u>部長名の文書とのことであるので、改めて新たな文書を出す可能性について検討していただきたい。(行革、総合、財務連名で。)</u>	(行政改革課への意見)
	●① H26 年当初予算に於いて、補助費は予算総額の約 10.5%を占めているとは大きいですよ。類似事業及び同一同種団体に対する補助金の整理統合を実施し、色々な条件分析と厳格検証から補助金の見直しをして終期できる内容を洗い出し、認定基準を設け、廃止できるよう頑張った先には財源をより有効活用するために生かされる輝きが待っています。一路邁進。 ② H26 年度の課題を受け、H27 年度は数値目標を 3 課協議の末、計画立案できましたし、取組内容も同時に 2 つの項目を行い、再度 3 課で成果検証の実施をするも新たな評価表作成の課題も見え、対策検討とのこと。実現に向け、期待しています。 ●「補助金・負担金等評価表」を用いて 事務事業評価と同時に、各課の補助金・負担金のチェックを行っており、<u>計画、実施段階は概ね良好</u>と判断する。 しかし、個々の補助金・負担金の中味、期待する成果レベルに対する突っ込みが不足であり、検証段階の努力はまだ不足と思う。もっと成果をシビアに追求する姿勢が必要と思う。 「事業メニューごとの評価表作成」や「終期設定」は、<u>全補助金・負担金一斉に行おうとすると各課の負担が大きくなるので、まず各課の重点の補助金について実施するのが良い</u>と思う。 いずれにせよ、各課に納得して実施してもらうには、行革課のリーダーシップと強い信念が必要、相手に理解させ納得してもらえる「理論武装力」が重要、肝に命じて頑張ってもらいたい。	基本的な考え方・方針に基づき、見直しが実施されているが、各課との協議で浮かび上がった問題点などが明確にされていない。 見直しに当たっては、補助金・負担金の成果検証をした上で、しっかりと終期設定をしていただきたい。 また、「補助金・負担金等見直し方針」が部長名の文書とのことであるので、改めて行政改革課、総合政策課、財務課の 3 課連名で新たな文書を出す可能性について検討していただきたい。

平成 27 年度第 3 次佐渡市集中改革プラン 委員意見と答申案

	● <u>補助金・負担金を横一線に評価すると、内容によって温度差があるために正確に評価できない傾向にある</u>と考える。<u>圧縮すべきものと、市民生活全体や佐渡市経済も考慮して一定程度必要なものは区別する必要があるのではないか。</u> ● 補助金・負担金については基本的指針を示して見直しを行っているが、各課の具体的な見直し内容が示されていない。負担金についても何を見直したかが見えない。<u>計画段階での基本的な考え方・方針は良いが、各課との協議で浮かび上がった問題点などが明確にされていない。</u> 計画、実施内容は作業スケジュールを述べているに過ぎず、各課に対し取組指標を具体的な数値を示し、その上で検証し、説明すべきである。補助金については、種々の問題が発生しており、<u>本当に必要なものか否かについて、全てに対し厳格なメスを入れるべき</u>である。また、その取組状況を具体的な数値も含めて説明して欲しい。この問題は、佐渡市役所のコンプライアンス順守の根幹となる事業であることを各課全体で共有されることも行政改革である。補助金等の見直し全体に数値での評価、数値の説明が欠けている。行革担当課として厳しく各課へ求めて欲しい。 ● <u>補助金が妥当か適正か課題を洗い出す必要がある</u>と思われる。 ● 補助金・負担金の検証について、計画削減目標値（数値的）の設定がないため、上記（3～4）のような評価とさせていただきました。	
--	---	--

平成 27 年度第 3 次佐渡市集中改革プラン 委員意見と答申案

	意見・提言	答申案（事務局案）
2-3 補助金等の見直し (地域振興課)	● <u>3つの課（地域振興課、観光振興課、産業振興課）の補助金のあり方、補助要綱をよく整理することが先決である。「集中改革プラン」であるので、集中的に改革ができるように戦略をよく整理すべきである。改革の準備が整っているとは思えない。</u> ●① 補助金の支払いは現在 480 件とのこと。年々、一般会計の収入の部が減少傾向にある市の実情を踏まえ勘案を願う。地域と商工会が一緒になり、イベントを開催する団体が多いだろうが、<u>3課が連携</u>する内容部分と、この部分に於いては、こんな事をやる・・・という実施の面での役割を各課で打ち出し、再認識する。そして、見直しする内容部分の根拠を明確にして、補助率 40%と補助上限 400 万円の目標達成に頑張って取り組んで下さい。 ② 補助金の要綱では 50%と提示してあるため、公平感・統一感を配慮しようとしても各団体の取り組み方、表現活動方法が各地区の特色としてイベント内容が実施（実行）されるため、バラ付きが出てしまうとの経緯を聞きました。（私も何ヶ所かのイベントを見学したり、時には祭りに参加協力するので、特色・カラーは理解可能）しかしながら、大断に実施していたあの有名な「アースセレブレーション」事業活動でさえ今年は実行委員会が活動表現内容の大変革をし、実行に移しています。是非、過去の箒や活動表現に拘束されず、思い切ってメスを入れて新企画を打ち出した取組で開催出来ます。アドバイスを祈願しています。 【例】 実施期間短縮方法の工夫（①の目標達成に一步でも近づくために） ・前夜祭部分を当日に組み込む方策 ・1日のスケジュール発表内容を一方向からの流れだけだと1日が24時間、しかし発表を二方向から同時進行させて時間の有効活用をすれば1日が48時間位の中身の実施となるだろう。 ③ DMOの組織制作は収入の確保やアイティビティーが上がる”しくみ”を考察すると共に他課との連携を取りながらモチベーション対応を。（どんな制作内容表現で完成するのか楽しみです。頑張ってくださいませ。）	(地域振興課への意見) 3課（地域振興課、観光振興課、産業振興課）のイベント補助金のあり方、補助要綱をよく整理することが先決である。 「集中改革プラン」であるので、集中的に改革ができるように戦略をよく整理すべきである。

平成 27 年度第 3 次佐渡市集中改革プラン 委員意見と答申案

	④ <u>3 課で見直し</u>する場合ですが、観光振興課と地域振興課が同一なのか、産業振興課のみが 1 本化にするのかも深慮の検討をお願い致します。 ● 地域振興イベント支援（6 大祭りの支援）についての説明しかなかった。補助率 40%、上限金額 400 万円で統一しようと努力されているようだが、もっと”集客力や PR 効果等の成果を重視した配分”にしても良いのではないかと。 元気な地域づくり支援（支所・行政 SC 別）、定住対策補助は長期的視点で今後もっと強化すべき。 以上により、<u>検証、改善段階でやや不十分</u>と判断する。 ● 地域振興イベントについては<u>自主財源の確保</u>に更に努力してもらい、補助金が一定程度削減してもその範囲で内容を工夫したイベントにするという熱意を主催者に持ってもらい、説得にあたる職員の一層の努力に期待したい。 ● <u>出来ない理由を述べているに過ぎない</u>。地域振興、イベントへの補助は歴史的文化の保存による振興、佐渡市全体を活性化する事業などの目的別にして、補助による効果の分析を計画に反映して欲しい。この部分が弱い。<u>支援団体の言いなりで補助金の調整が出来ないのはいかにも弱腰であり、当該団体にも危機感を持たせ、自助努力を求めるべきである。</u> ● 補助金の算出に対して不透明な部分が多い。<u>各課で連携</u>した中で、もっと見直す必要があると思う。 ● 4-⑦ 補助事業経費所要額の認定について、<u>3 課（地域振興課、観光振興課、産業振興課）共通の要領が必要</u>との認識もある。 4-⑧ <u>3 課（地域振興課、観光振興課、産業振興課）共通の要領の作成と厳正、公平な運営を早期に確立</u>願いたい。	
--	--	--

平成 27 年度第 3 次佐渡市集中改革プラン 委員意見と答申案

	意見・提言	答申案（事務局案）
2-3 補助金等の見直し （交通政策課）	● <u>計画に対する実績が明確でない。</u> 市で実現できない取組は年度計画として相応しくないのではないか。それは「方針」にすぎない。 また空港の早期事業化の要望は、そもそも集中改革項目か。一般的な事業としては理解できるが、集中改革とは思えない。	（交通政策課への意見） 交通政策は、路線バス、航路、航空路ともに簡単に解決策の見出せる内容でないことは理解できるが、関係団体への補助金等の見直しに対する基本的な考えがなく、計画に対する実績が明確でない。 工夫、改善の余地は十分あると考えられるので、島民の足、帰省客・観光客の足の確保と産業の振興に寄与する交通政策を進めていただきたい。
	● 開港の見通しが立っていない中で、サポータークラブ会員啓蒙やイベントの開催に経費等の支出は時期尚早で、開港の目途が立ってから実施すべき事業ではないのか。イベント開催は誰を対象に計画、実施しているのかがよく解らず、同意取得に役立っているのかが疑問。	
	● 【航路】 県は株式保有割合を 39%とし、経営を佐渡汽船KKが行うべきの立場を取ったため、佐渡市では多額の公的資金を投入しているし、更に 3 月 29 日には社外取締役も推薦している。この取締役にもっと課が参画したくても出来ぬのなら、島民のために発言力強化向上へと取り組もうとしている具体策（利便性の維持向上を目指す内容）が言えるよう粉骨砕身して頂く”働きかけ”を願う。誘客増になる対策を経営陣（佐渡汽船）に考えさせる動向を。（島内の利用者も減少しているなら尚更では・・・） 【生活交通】 路線バス（運行車両）の低床化率向上のために年間 1 台分の補助（1/2 補助で上限 2,000 千円）を計画的に進めているが、中古バス購入の入手状況は大変だという。増加傾向にある高齢者のために、近い将来には複数路線で使用可能となるよう努力を切望する。 【空路】 空港拡張整備事業のために 12 年間で 395,548 千円も投入し、粘り強く交渉して 8 件の地権者から同意を取得し、整備事業の計画～要請へと進展させる効果を狙っているし、年間 300 万以上の費用をこれからも投じてイベントその他の活動費で機運醸成を図る努力をする見通しは。ジェット機を佐渡で就航させる会社がない。また、スモールスタート提案も。3 点の乗入条件が不可とある。又、航空会社（1 社）が視察し、航行計画・収支計画の検討を進行させる対策だが、見込はあるのか疑問である。（空路変更経緯の話からも。）	

平成 27 年度第 3 次佐渡市集中改革プラン 委員意見と答申案

	● 運行費補助は生活交通確保の為にどうしても必要だが、<u>学校教育課が所管するスクールバス、社会福祉課所管の学童バスとの連携を図り、効率化すべき。</u> 地域公共交通活性化協議会負担金は致し方ないが、特に佐渡汽船との意志疎通が大切。協議会の場だけでなく、普段の連携を強化する努力が必要。 将来方向として、交通空白地域に「ウーバー」導入を検討されたい。 以上の考えから<u>検証、改善段階の評価をやや不十分とする。</u> ● <u>交通政策は、バス・航路・航空路ともに簡単に解決策の見出せる内容でないことは理解できる。</u>しかし、新たな国境離島特措法も含めて<u>工夫改善の余地は十分あると考えられるので、新知事の方針をしっかりと見極めながら、政治も利用しながら、島民の足、帰省客・観光客の足の確保と産業の振興に寄与する交通政策を進めていただきたい。</u>補助金もただ継続してたれ流しすることは問題が多い。 ● <u>計画について・・・補助金についての基本的考えが全くない。</u>担当課として関わる事業について妥当であるのか、見直しの必要があるのかについて、具体的数値で表していない。「佐渡市地域公共交通網形成計画」(27.6)では、島内の公共交通網(バス)について詳細に分析しビジョンを策定しているが、この計画にリンクして行政からの補助金をどのように節減して行くのかが明示されていない。 また、空路、航路、その他について、施策はそれなりに打っているが、どの施策も対処療法的な施策で、当該事業者の経営努力を促すものとなっているのか疑問である。 観光客の利便促進は観光業の活性化に欠かせないものと思うが、佐渡汽船の運賃問題に大胆に切り込んでいる形跡が伺えない。 <u>検証については目的も漠然としており、従って実施も捉えようもない。検証するものが無い。改善については文字が躍るだけで、課題と対策も具体的なものは伺えない。</u> ● <u>アウトソーシング推進計画と合わせて、集中改革プランの検討を進める必要があると思われる。</u> ● <u>各分野ともに内容・目標が具体的である。路線バスに補助金が投入されている事が市民に伝わる方法が足りない。</u> ● 4-⑦ 乗客増への取組・検証が弱い。 4-⑧ <u>次年度への改善策と展望が不明。</u>	
--	---	--

平成 27 年度第 3 次佐渡市集中改革プラン 委員意見と答申案

	意見・提言	答申案（事務局案）
2-3 補助金等の見直し (社会福祉課)	● <u>今年中に社協への補助金交付要綱を見直すとのことであるが、しっかりとやっていただきたい。</u> <u>補助金縮減額の縮減額は具体的目標を持つべきであると思われる。</u> 運営費補助金については、「人件費ベース」から「事業ベース」への転換との説明であったが、本当にできるのか。<u>民業圧迫だけにはならないよう期待する。</u> 3分の1も補助金を切るような計画は現実的なのか。	(社会福祉課への意見) 補助率（人件費分）を3分の2から2分の1に見直した点など概ね改善の方向で取り組まれていると評価できる。 しかし、補助金縮減額の具体的目標を持つべきであり、今年中に社協への補助金交付要綱を見直すとのことであるが、費用対効果を検証し、民業圧迫とならぬよう配慮した上で、しっかりと見直していただきたい。
	● 支所、行政サービスセンターに間借りしている社会福祉協議会等は2から3年を目途に自立するよう指導を徹底し、公共性と民間を区別する。独立採算が出来ない法人に補助を支出するのには無理があり、他（島外資本）の施設と同じ扱いにすべき。	
	● 社協の資産状況をきちんと把握すると共に人員補強を図るためとか、加算を得るため等と疑問視されないよう、しっかりと具体的な目標と事業計画内容の系統性・必要性の明確さを精査し、どんな内容項目に於いて運営費補助金を支出するか、補助金制度のあり方を十分に考慮し、<u>基準を早急に設けて地域包括するにしても事業の見直しの中身改革をさせ、補助金額決定の算出を願う。</u> <u>補助金要綱の改正に伴って（H27.4.1 施行）補助率を1/2に見直した成果は大ですが、更に段階的に引き下げる方向の検討を図りたいとのこと。</u>課内で十分に考察し、熟慮の末、補助金額決定の算出を願う。（課の意図を社協と協議する中で、深遠さのないよう対話をする中で深意の理解を斯うように。）	
	● 一番高額な「社会福祉協議会の運営補助」を<u>人件費の2/3から1/2に見直した点は評価。</u>しかし、後述する「地域福祉活動補助」の業務を社協に依存しているが、これで人件費が膨れ上がっている可能性があるため、再見直しが必要と思う。 次に高額な「地域福祉活動補助金」。地域見守り隊、電話コール、ふれあい交流、ボランティア等の業務は、NPOや地区自治会、ボランティア団体等の活用を考えるべき。<u>社協依存は”民業圧迫”</u>と言われかねない。 <u>以上の観点から、計画、検証、改善段階をやや不十分と評価する。</u>	

平成 27 年度第 3 次佐渡市集中改革プラン 委員意見と答申案

	● 社会福祉協議会への補助金については、<u>担っている事業の内容、補助金の経緯、積立金の活用計画などを協議会と十分に話し合った上で要綱の見直しをすべき</u>であるとする。 ● <u>概ね見直し改善は図られる方向で取り組まれている</u>。しかしながら、社会福祉協議会の<u>自助努力が不十分であるにも関わらず、補助金の引き下げ速度が渋滞</u>している。社会福祉協議会の運営体質の改善については、厳しく対応することが必要である。 更には社会福祉協議会の運営の根本部分の問題点（会費徴収の在り方。矛盾点等々）について厳しく指摘し、改善を指導されたい。佐渡市から委託している事業の細部についても地域にどのように還元（影響）しているのか、<u>費用対効果も検証した上で補助金交付要綱を直して欲しい</u>。 ● <u>次年度に向け、課題解決策に対する検討が必要</u>。	
--	---	--

平成 27 年度第 3 次佐渡市集中改革プラン 委員意見と答申案

	意見・提言	答申案（事務局案）
2-3 補助金等の見直し (高齢福祉課)	● <u>削減の必要のない、あるいは削減の計画がないという点をしっかりとご説明ありたい。コンプライアンスや組織運営の適正性をしっかりと担保するようにしていただきたい。</u> ● <u>シルバー人材の登録者が高齢のためか作業が雑との声を聞く</u>ので、新しい技術や作業後の片付け、処理等について講習又は研修を実施し、技術・資質の向上を図るべきと考える。 ● ”実施計画を立案する際に運営関係の打合わせは〇月と〇月の年 2 回に実施する”というように表記を具体的に。8 月に実施される通常総会議案書の提出による事業計画の進捗内容把握をする際、チェック項目表を課で作成し、効果が期待できるよう聞き取りに臨んで下さい。又、国の予算内容に照らして予算配分項目チェック・分析する。そして、国と市の補助対象経費（各 1/2）で実施可能となるよう基本徹底を（常時、高齢者雇用人数を報告させ、総数把握する。）現時点で何十名の方がどんな作業協力する登録をしているか、作業部門ごとにまとめ、全部門内容が一目で分る一覧表を作成し、課及び私達委員にも配布可能にして下さい。そして、時には、技能の問題も絡みますので、部門内容の指導者からポイントを学び、少しでも高齢者が自信を持って活躍できる協力体制の強化を。（指導者は部門内容の中で得意としている方がいると思うので、その方を指導者として起用する。） 市単独事業の中の「高齢者生活支援事業」について、総合事業へ介護保険制度が切り替え可能か検討中とあるが、要 1、2 の方々へは厚い支援策をお願いしたい。（ヘルパー派遣その他。）どうか予算 938 万円を大切にされた計画配慮に目配りを。 ● シルバー人材センター運営補助、会員数が減少しているのに補助金はわずかずつとは言え、増加し続けているのは何故か。気になるのは人材センターに業務を発注したユーザー、会員双方から聞こえてくる不満の声。「満足度調査」等を行って人材センターの課題を洗い出してみることがあるのではないか。 地域振興課の「元気な地域づくり支援」、社会福祉課の「ふれあい交流支援」、当課の「介護予防地域交流活性化補助」、これらの連携や複合プログラム化等が出来ないだろうか？ 以上により、計画、検証をやや不十分、改善を不十分と評価。	(高齢福祉課への意見) コンプライアンスや組織運営の適正性を担保し、補助金に見合った運用がしっかりとされるように指導監督を怠らないことが肝要である。 また、シルバー人材センター運営補助金は、国庫補助対象経費の 2 分の 1 であり、ルールに沿ってしっかりと対応していただきたい。

平成 27 年度第 3 次佐渡市集中改革プラン 委員意見と答申案

	● <u>シルバー人材センター補助金は国庫補助対象経費の 2 分の 1 であり、ルールに沿ってしっかり対応していただきたい。</u>ただし、<u>補助金に見合った運用がしっかりとされるように指導監督を怠らないことが肝要である。</u> ● <u>計画がシルバー人材センターとの打ち合わせ 2 回とは最早行政改革の評価対象たり得ない。</u><u>補助金の中身を精査し、具体的な目標を立てるべきである。</u><u>実施については計画した事を行っているが、中身は平凡なものである。</u>課題と対策（改善）については”介護保険制度にある総合事業への切り替えが実施できるかどうかを検討中である。”とあるが、実現性も含めて具体的な対策が明確に示されていない。<u>市民のシルバー人材センターに対する仕事の出来栄の評価がすこぶる悪いことにもメスを入れておらず、この行政改革が市民へ提供するサービスの向上にある事という基本理念が理解されていない。</u>仕事への対応・認識が甘すぎる。 ● <u>再度、内部統制の検証をお願いしたい。</u> ● <u>計画に対する具体的な内容について不足があると感じた為、低評価となりました。</u><u>計画に具体性がないため、以後の評価も低い又は判断が困難な為、ニュートラル又は低評価とさせていただきます。</u>	
--	--	--

平成 27 年度第 3 次佐渡市集中改革プラン 委員意見と答申案

	意見・提言	答申案（事務局案）
2-3 補助金等の見直し (観光振興課)	● <u>佐渡版 DMO が導入されるタイミングで十分に整理していただきたい。</u> 雇用政策ではないので、「<u>補助金の削減は雇用に影響する。</u>」との記述は不適當である。 <u>観光協会への補助を縮減できないのであれば、この点を明確に説明すべきである。</u> ● 佐渡観光協会が自主財源の確保が出来るように、島外観光協会で自立経営をしている事例の紹介等を行い、研修等に積極的参加を促す。 ● 実績報告確認検証がスケジュールのみであったとのこと。事業及びイベントを実施してみた結果や目標達成度、客率含む成果等を分析する項目様式（形式）はありますか。無い場合は検討し、作成をお願いします。また、各種事業の提出内容を検証し、次年度に生かす。（特に、申請受付審査の時は、実施の月日やその他の改善点が記載されているか確認し、成果が上るよう指導助言を。運営内容資金が人件費を上回れる方向にアドバイスを。 現状の申請内容事業では、16 名の充当職員への補助金削減の調整は可能か。（人減策。）何とか自主財源の突破口が見つかることを祈願しています。 【依頼】 運営補助金・イベント補助金の申請件数及び交付決定した団体内容の一覧表は入手できますか。（イベント補助金件数は 21 と聞いていますが。） ● <u>観光協会運営費補助は、前年比マイナス 5%を数年来続けており、これでは” 貧すれば鈍する” 状態になっていると思う。</u>このため大切な「観光宣伝事業」や「観光イベントの開催事業」、「新しい企画や関係先への働きかけ」の力が落ちていると思う。<u>市は従来の方針を見直す必要がある。</u> ” 佐渡観光は団体客目当てで個人客への対応が出来ていない” とか” 旅行代理店ばかり相手にしていて、他のチャンネル開拓が出来ていない” という県が依頼したコンサルの報告を H17 年「総合計画（前期）策定時に見た記憶があるが、今もあまり変わっていないように思う。 <u>計画そのものがやや不十分、検証、改善も今一度見直して欲しいという思いからやや不十分と判断する。</u> 地方創生戦略（佐渡版まち・ひと・しごと総合戦略）でも観光事業に大変期待し、振興を図るとしているではないか。	(観光振興課への意見) 計画に具体的な数値目標がなく、補助金をどう見直すのかが曖昧であり、観光協会への補助を縮減できないのであれば、この点を明確にすべきである。 佐渡版DMOが導入されるタイミングで十分に整理していただきたい。

平成 27 年度第 3 次佐渡市集中改革プラン 委員意見と答申案

	● 観光関係者が観光協会に何を期待するか。関係者と協会が一体となって佐渡観光の振興に向けて<u>自主財源を確保</u>することができた時に佐渡の観光が上向くように感じる。<u>まだまだ工夫と努力の余地がある。</u> ● <u>計画段階で補助金をどう見直すのかが曖昧</u>である。ただ単なる関係団体との調整スケジュールを述べているに過ぎない。<u>取組</u>についてもスケジュールどおり打合せをしているが、<u>全く改善の意欲を感じない。</u><u>検証・課題</u>に至っては<u>ポリシーの欠片さえ感じ取れない。</u><u>補助金の約 75%が人件費となっているというのは大問題</u>である。補助金の在り方の根幹の問題であり、補助金充当職員へ佐渡市職員給与額に準じて額を決定することが妥当なのも含め、<u>抜本的に検討することが必要</u>である。何故行政改革が必要であるかを理解して下さい。 ● 観光協会との連携の中で<u>計画の見直し、課題解決に向け対応策の協議が必要である</u>と思われる。 ● 補助金等の見直しとして、計画された<u>計画に具体的な数値目標がなく、そのため全体的に低評価</u>となっております。 ● 2-④ <u>積極的に行動している様に見えない。</u> 3-⑤ <u>目標そのものが明らかとは思えない。</u>	
--	--	--

平成 27 年度第 3 次佐渡市集中改革プラン 委員意見と答申案

	意見・提言	答申案（事務局案）
2-3 補助金等の見直し （産業振興課）	● <u>現在進行中の改革なので、現段階でのコメントはないが、当面の改革の方針を維持していただきたい。</u> <u>あまりにもドラスティックな改革はよろしくないと思われる。商工会とよくコミュニケーションをとっていただきたい。</u> ● 商工会への補助金配分方法も旧市町村からの経過があるとされているが、合併後 10 年が経過しても配分基礎が確立されていないのではないか。そのために適正な補助金が支出されていないと考えられる。 ● 異動後に基礎配分と成果部分の 2 本立てで差をつけて取り組ませる思索にとっても感動。まず地元も頑張らねば、もっと元気にならねばという気運が高まる必要がある。地域を盛り上げる競争的内容部分を作ったなんて。 10 ケ所の商工会実施で両津夷と相川の工夫・アイディアを聞きましたが、私も町の変化に気づいていました。町並景観に……。佐渡産の竹を利用して、花を差してあり、道ゆく人も車内からも拝見でき、心に優しさ温もりを与えてくれるのを痛感。ちょっとした働きかけで地域（商店街の町並み）が美しく・明るく変化するものです。何とか H29 年度は、この方策を再度実践のお言葉。他の 8 ケ所も、その地域カラーを活かす、特徴を出すチャレンジを取り組ませて下さい。取り組んだ地域に各商工会長が視察してみてもは。また、各商工会の会合に一人 1 つのアイディアを持ち寄ってみてはどうだろう。町が美しく変化すれば人は自然と集まります。 各商工会で事業等するのに必要な財源（自主）を生み出される一工夫を。そして 10 ケ所の工夫・アイディアの生きた商店街から島の光輝が放出し、その輪が広がることを期待する。 <u>早急に補助金の配分基礎となる指標を検討し、作成を請う。</u>	（産業振興課への意見） 取組のスピード感に欠けるが、現在進行中の改革なので、当面の改革の方針を維持していただきたい。 また、商工会とよくコミュニケーションをとっていただきたい。

平成 27 年度第 3 次佐渡市集中改革プラン 委員意見と答申案

	● 商工会補助金は毎年マイナス 5%～7%の割で削減し、会員数も毎年 50 人前後減少しつつある。この状態で 10 団体をずっと続けていくのか。商工会の将来方向について見直し、将来計画を策定する必要があると思う。①10 商工会の合理化・効率化、②島外資本との共存共栄、市のリーダーシップが求められているのではないかな。 - 企業支援対策事業、地場産業人材育成事業、働く資格取得支援事業、いずれも大切。ターゲット業種を定めて、他のモデルとなるよう重点注力すべきではないかな。 - 以上の観点から、<u>計画、検証、改善段階をやや不十分と判断する。</u> ● 商工振興のために商工会への補助金を確保することが担当課の命題になってしまっている。商工振興のためには商工関係者が補助金に頼らずに積極的に独自の取組を進めることが大切であり、担当課はその努力を促すことが仕事である。全く行政改革を諦めているように感じられる。仮に市長が政策として補助金を確保するとしても、更なる積極的な取組に対して、その意欲と努力と一定の結果に対して補助金を交付すべきである。 ● <u>計画段階で各商工会へ佐渡市としての基準なり考え方などの具体的な方針を示すべきである。</u><u>実施段階でもヒヤリングを実施し、方向性を検討するとあるが、このステップは既にクリアしていなければならない問題である。</u><u>取組のスピード感に欠ける。</u><u>検証・改善についても具体性が全く示されておらず、検討するとなっているが、これは実施しないと言っていることに見なされる。</u>つまり、やる気が全然ないということと同様と捉えられる。	
--	---	--

平成 27 年度第 3 次佐渡市集中改革プラン 委員意見と答申案

	意見・提言	答申案（事務局案）
9-3 時間外勤務の縮減 （総務課）	● <u>個々の職員の業務内容、業務量の全量の把握が必要である</u>と思われる。係レベルでは難しいのではないかと。（5年ごとでよいと思われる。） 現在進行形とのことなので、今後に期待する。 ● <u>仕事量に対して適正な人員配置の実施</u>と仕事が解らなかつたり、遅い職員には、徹底指導又は2人体制で2事業を担当させる。時間外の多い職員に対し上司がよく観察し、処理能力の是非の確認、記録して次年度の人事異動の参考にするべきと考える ●① 職員数の削減の中、時間外勤務を削減するには、<u>業務量の見直しをし、効率よく事業減になる方策が急務</u>かと。<u>業務量と時間外勤務実態を分析し、分担点検</u>する中で、特定職員に業務が集中せぬ体制作りをすると共に、<u>職員の適正配置</u>で、より業務量の均衡を図る配慮を。 ② 勤務時間の割振変更内容に取り組んだ成果が〇%とか明記がなく、また協力体制を構築する働きかけによって課や係がどう変革したかの明確な文面の記入もないので欲しい限りである。 ③ 短時間内で業務効率を上げる（遂行）工夫をさせ、次第に情勢を作り出せば（醸成）責務の遂行にも変革が起きるだろう。つまり、時間外勤務のあり方、職員個々の意識改革が刻下急務と考える。 ④ 管理職員は、事前命令を徹底させ、部下の時間外勤務を安易に容認しないよう配慮を。そして、定期的なミーティングをする中で事務進捗管理の徹底を十分に図れる協力体制を改革推進として押し出し、時間外削減を強化する。また、本庁から出向いて住民説明しなくてはならない内容が夜の時間帯が多いとか。そしてまた、週休日にイベント実施が多い現状で（特に全国大会の活動行事）、勤務時間代休のための業務時間割り振りが大変と聞きました。何とか、それでも職員に労働基準法の研修を設定し、学習する中で個々の内面変革する対策改善できるよう講じる所より迫ってみては。そして、週休日の振替・休日代休指定を活用させ、職員の健康面からも円滑な働きが保てるように、いつも気をつけてやる。割り振り変更の実施が増大を招けるよう切望致します。管理職員が人件費の抑制に力を傾	（総務課への意見） 「目標推進管理シート」による調査や管理職による時間外勤務の事前命令の徹底等の施策は評価するが、やはり個々の職員の業務内容、全業務量の把握が必要である。 業務量と時間外勤務実態をきちんと分析し、人員配置に反映すべきである。

平成 27 年度第 3 次佐渡市集中改革プラン 委員意見と答申案

	注しないと効果は望めませんので、宜しく願いたい。夜間に出向いて住民説明する内容にはどんなものがあるのか。また、そんな工夫対策を斯じて参加住民は〇%達成しているか等々、具体的資料が提示されませんので理解力に欠けてしまいます。数例位、話を聞きたかったと私意しています。 ● 「<u>目標推進管理シート</u>」による調査・縮減、<u>管理者の事前命令の徹底等の施策を評価</u>する。問題は出てきた結果を見てどうするか、という点である。振替休暇に出来ているか（とにかく本人は休みを取ると毎日の業務に支障が来るので休めない、と思いがち。実際は大して支障は来ないが。）関係団体のイベントやボランティア活動への参加をどう扱うか。<u>残業調査の結果が人事ローテーションに反映されているか</u>。「労働法」の精神を研修し、自己管理の意識が出来ているか。このような<u>検証・改善</u>段階の努力が<u>やや不十分</u>と思う。 ● 職員数が減少する中で、安易に業務量を増加させることはあってはならない。いたずらに政治の産物として新たな政策を増やしていくことは佐渡市民にとっても不幸な結果をもたらすことは近年新聞報道もあったように実証されたことである。新たな事業を行うのなら、同じだけの事業をスクラップすべきと考える。スクラップは廃止ばかりでなく、事業統合や内容変更も含まれる。行政改革課や財務課とともに事業スクラップの道筋を明確に打ち出し、結果として時間外勤務の縮減につなげるべきである。 ● <u>代休等振替休日と管理職による業務管理の徹底を挙げているが、最初から真剣に取り組む姿勢が感じられない</u>。仕事の見直し、職員モラルの改善に繋がる重要な施策である事を担当課が認識していない。今まで取り組んできた事は問題解決の入口であり、これからが真の意味で改革に取り組む時を迎えている。職員個々の仕事に対する改善改革とスピーディに業務をこなす意識を明確に持たせる事が重要であるにも関わらず、初めから無理だと諦めている様子にしか思えない。例えば、①役所は書類が溢れており、効率的な事務処理には支障を禁じ得ない。②効率的・スピーディに仕事をこなすためには、人員配置替えも含めた組織の見直しも必要であるが、取り組む姿勢が見えない。今まで取り組んできた事は初歩の初歩、これからが本番であるとの当該課の意識改革も必要である。③現在はクラウド時代の真っ只中にあり、民間大手各社はクラウドを活用した事務処理の簡素化と迅速化を図っている。このようなツール活用も検討し、取り入れるべきである。 ● <u>内部統制の見直し</u>を再度対応策に組み込む。	
--	---	--

平成 27 年度第 3 次佐渡市集中改革プラン 委員意見と答申案

	● 事務部門に 36 条協定が結ばれていないのは何故か。労使間協定で優先されるべきものと思います。 ● 職員削減の中で業務量の増加は理解致しますが、ご説明いただいた数値目標の具体的な数値（通常業務における残業なのか、出張・研修等による特殊な残業なのか）の区分がないため、口頭でのご説明だけでは評価が難しいです。当初の時間外勤務縮減目標を低くすると達成感が下がると判断されることが多いとは思いますが、実績との乖離が大き過ぎる場合もありますので、もう少しタイトな設定を希望致します。 ● 恒常的に多い課、係と単年度だけ多かった課、係の分析がなされている模様。課長、係長への働きかけ、対策が具体的かどうか、また徹底されているか少々疑問がある。	
--	--	--

平成 27 年度第 3 次佐渡市集中改革プラン 委員意見と答申案

	意見・提言	答申案（事務局案）
10-1 人材育成基本方針の 適正な運用 (総務課)	● 目標との乖離について。目標設定が適当ではないということか。目標の見直しが必要であるということか。 <u>人材育成基本方針のPDCAサイクルを回すことが必要ではないか。</u>	(総務課への意見)
	● 階層別研修を受講しない職員には昇任させないことの徹底。自己啓発研修は目的意識を持たせて、受講後に庁内での職員を対象に講師を務める。研修に参加した職員は研修内容の活用が出来る適正な課に長く配置しておき、課内での指導的役割を務めさせ、研修の無駄を無くすよう努力してほしい。	研修（自己啓発も含め）は人材育成の基本であるが、具体的にどのような目標を立て、到達点へ向かってどのようにアプローチするのか見えない。
	●① 人材育成基本方針の中で佐渡市として具体的にどのような層の人材をターゲットと考えて確保しようとしているのかの方向性を明確に。また、どんなプログラム構成で職員の育成を図ろうとしているか。その対策の詳細のための大項目位は一般論のみではなく、佐渡市としての取り組む内容を増ページとして加算の対応を望んでいた。 ② 現在のニュース報道からも人格形成・人間力の欠落・道徳感覚の欠落・認識力に欠ける等、人間としての基本精神の欠如を正しく確立させるのが急務と考えられるので、人間全般教育の向上が不可欠である。基本方針の中身の末端にでも「服務規律に関する講座は確立されている。」との事なので、「人としての心得」「役人としての心得」「人を思いやる心」「人との協調性」等誠心誠意、事に当たる基礎講座」を新任者に受講させる内部研修も次年度に取り組んでみて欲しい。 ③ アンケート用紙を使用して実施する場合、内容・記入について短時間で可能になる配慮を。 ④ 現在の市役所の代表窓口の電話応対する方は声も美しく会話対応も良好で印象が良い。また、U ターンして 9 年目を迎えていますが、私のような微力な人間に対しても市役所訪問で扉を開ければ「今日は何の御用ですか」「どちらの課を」など多くの方々から優しく心より接してくれた行動姿が私の宝玉の一連輪となっている。”送迎”の笑顔と一声は市民の心に温もりを与えています。是非、豊かな心を育み、自然体で対応行動が出来る職員が更に増大して下さることを祈願しています。	人材育成基本方針のPDCAサイクルを回すことが必要ではないか。

平成 27 年度第 3 次佐渡市集中改革プラン 委員意見と答申案

	⑤ 予算縮減からくる受講者数削減も考慮して、A 職場外研修、B 専門研修、C 自己啓発研修を受講した方が、その研修で会得した知識内容を共有するため、課内・部門内での職員の講師を受け持ち、全体の向上を図ると同時に資料配布も出来るような体制の確立を、是非。 ● 「<u>人材育成基本方針</u>」そのものが、<u>どこの自治体でも通用するような一般的なもの</u>で、<u>佐渡市固有にまで成りきっていない</u>。佐渡市の職員として、こうあって欲しいというビジョンの検討が要る。 研修は、内容とレベル、それを業務にどう活かせるかがポイント。参加人数や件数の管理ではなく、前述のポイントを実現出来るよう、体系化して明示すべき。 自己研修は、現在の業務のためだけではなく、将来のローテーションのためにも行うもので、個人の重要な資産となる。だから、<u>先進地視察だけでなく、通信教育等にまで拡大すべき</u>。 <u>計画、検証、改善いずれも不十分と判断する。</u> ● なぜ地方公務員が地域のため、市民のためにがむしゃらに取り組まなくなったのか。どうして魅力を感じなくなったのか。採用の段階では大いなる希望と意欲で公僕となった人も多かったはずなのに、年月を経て現実を見て、何かに失望して萎えてしまっているとしたら、総務課が中心となって気持ちを再び奮い立たせるように仕向けてほしい。活気のない市役所は本来の姿ではないはずなのに、声を立てなくなっているのはなぜなのか。意欲を持てるように、市民のために進んで研修を受けてスキルアップする空気を取り戻してほしい。<u>まだまだ工夫の余地がある</u>と思います。 ● <u>研修（自己啓発も含め）は人材育成の基本であるが、取組に対する本気度が全く感じられない</u>。この事業こそが行政改革の土台であり、仕事の見直しも時間外労働の縮小も職員のコンプライアンス順守の問題も解決できる大事な施策である。民間企業では、この問題をクリアできなければ業績も確保できないし、人材は企業にとっては財産であり、財産価値を高めるために種々工夫している。忙しくて研修に行けないというのは自己のスキルアップが業績評価に繋がることを自覚させるべきである。 <u>先進地等視察はそもそも事業・施策を実施する上で必要な情報を入手するために行うもので、そこには政策的な要素が大きく、職員が自発的な発想で行うことには違和感を禁じ得ない。</u>	
--	--	--

平成 27 年度第 3 次佐渡市集中改革プラン 委員意見と答申案

	電話対応については一元的にアウトソーシングすることを検討されたい。窓口アンケート調査にどれだけ意味があるのか疑問である。住民が行政へ求めるサービスの基本は①目的がテキパキとたらい回しされること無く処理してもらえたか、②横柄な態度で対応されたくない、③生活弱者に優しい対応であるか、であり、過剰なサービスを求めているわけではない。<u>課題と対策に至っては必要があるのオンパレードであり、具体的にどのような目標を立て到達点へ向かってどうアプローチするのかは全く見えない。</u>そもそも人材育成が庶務部門の担当であることも疑問である。庶務部門は単なる事務処理に終始していると思えず、コンプライアンス順守も含め、人材という財産を育てる部門として相応しいかを検討すべきである。また、人材育成イコール研修のように捉えられている節があるが、上司の O J T（コンプライアンスも含めて。）が重要であり、管理職への人材育成に対する意識改革について徹底すべきである。 極言すると、このままでは真の行政マンは育たないのではないだろうか。 ● <u>地域の行政を担っていく職員として資質の向上に向けた研修やそれぞれの専門研修など自己啓発の取り組めるような職場作りが必要</u>と思われる。 ● <u>全職員の研修結果は記録されている様であるが、どのように活用されているか不明確である。</u> ● 時間外労働時間に制限があるので、プランの実現は相反する部分があると思います。しかし、<u>職員の資質向上、知識の蓄積は住民満足度の点からしても必要</u>とあるので、目標の達成に向け、日程や時間の調整を行い、実現できるようにお願いしたいです。	
--	---	--