



現状・課題



- **将来の危機感がない。**組織の中長期計画がない。
- 言い出した職員に仕事が集まる。事務処理能力が高い職員に業務が偏る。
- 人事異動により4月に業務のスピードが遅くなる。
- **会議に時間をかけすぎ。目的がないミーティングが多い。**
- 伝票、旅費など事務集約できていない。

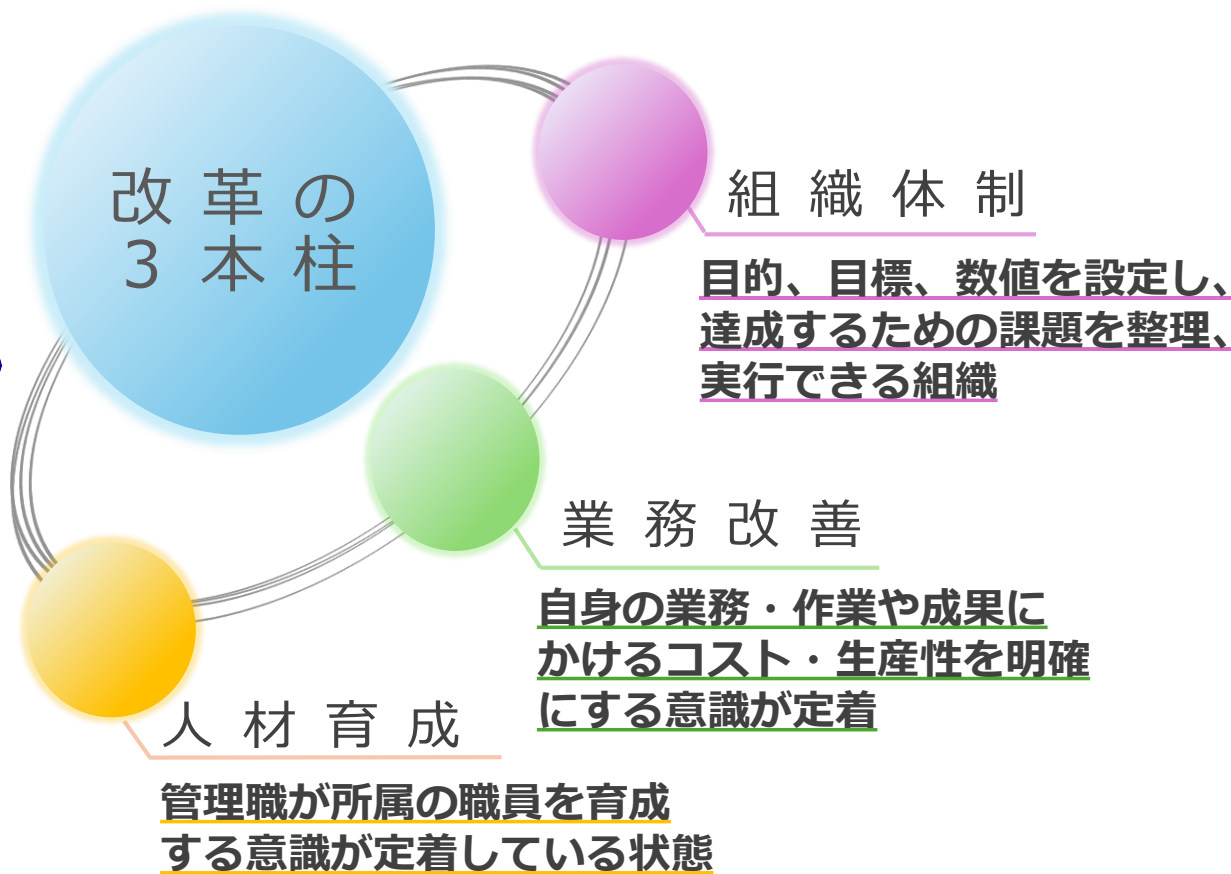
- 仕事の本質の見極め、現状課題を把握してない。
- **業務効率と市民サービス、デジタル化の意識が弱い。**

- **役職に応じた役割の意識付けができていない。**
- 当然のことを当然のようにできていない。
- **管理職の職員育成マインドが弱い。**
- キャリアロールモデル、キャリアプランがない。
- 報告の時期や方法が悪く、事態が悪化してから対応している。

R9の将来像（あるべき姿）



管理職が変わり市役所を変える





佐渡市役所改革PT最終報告 – 組織体制 具体的取組 –



目的、目標、数値を設定し、達成するための課題を整理、実行できる組織

組織体制



令和7年度

令和8年度

令和9年度

異動時期を4月・7月（令和7年度試行）
内示時期の早期化

部長の仕事目標設定・庁内共有

外部公表

庶務事務などの専門部署を設置
（旅費や伝票起票などを集約）

支所・行政SC再編検討（係統合、支所のセンター化等）



佐渡市役所改革PT最終報告 – 業務改善 具体的取組 –



自身の業務・作業や成果にかかるコスト・生産性を明確にする意識が定着

業務改善



令和7年度

令和8年度

令和9年度

目的・効果が薄れている事業の見直し
(総務(行革)×企画(政策)×財務(査定))

業務量の数値化(処理件数、対応人数)
課内・係内業務の棚卸 → アウトソーシング

業務効率化・事業見直し意識の徹底

WGによる業務改善の継続的な推進
(オンライン申請、書かない窓口)

WGによる業務改善の継続的な推進
(証明書発行、生産性向上、請求書電子化、キャッシュレス)



佐渡市役所改革PT最終報告 –人材育成 具体的取組–



管理職が所属の職員を育成する意識が定着

人材育成



令和7年度

令和8年度

令和9年度

管理職の意識変革研修（副市長による研修など）

公募制人事異動の実施

部内、課内、係内議論の徹底

中堅職員の育成方法の確立
（役割の意識付け、一つ前研修）

管理職研修、係長研修、OJTの徹底、一つ前研修

キャリアロールモデルの選定と周知