

新潟市行政改革プラン2010基本方針(案) 意見等の概要と市の考え方

○全体について

No.	頁	該当項目	意見等	市の考え方	修正
1	—	プラン全体	最初に3つの重点改革項目の「定義」を解説する項を設けてほしい。例えば、政令指定都市機能とは何か? 「大きな区役所」「小さな市役所」など定義やコンセプトを一般市民に優しく分かりやすく表現してほしい。	重点改革項目が示す内容は、基本方針(案)の4ページ、7ページ、9ページ上部の枠内に記載してありますのでご覧ください。 なお、ご指摘をふまえ、具体的な作業工程を示した工程表(以下「工程表」と記載します)を今後公表するにあたっては各項目についてよりわかりやすい表現による説明に努めてまいります。	なし
2	—	プラン全体	全体的には今までも行っている項目や施策が多いように思う。具体的な実施項目にはかなり突っ込んだ新しい取り組みを期待する。 また人事制度の刷新、民間で定着している目標管理と人事評価がリンクする人事制度を採用に向け検討してはどうか。評価する人、評価される人、第3者も納得できる仕組み(透明性、公平性、妥当性)が望ましい。	基本方針(案)に掲載されている各取組については、今後工程表においてより個別具体的に説明を加える予定です。 目標管理制度の要素をとり入れた人事評価制度については、現在試行実施中であり、今後本格的導入にむけ準備を進めていきます。 今後、評価者の研修を充実し、今年度、試行実施している「人事評価」(能力・態度・業績評価)を内部検証委員会、職員アンケート等を元に職員の納得度が高まるよう、制度の見直しを図ってまいります。	なし
3	—	プラン全体	全体的に市民視点の政策文言が不足している、主語に「市民」が入ると分かりやすく、市民に親近感がわくと思う。「市民のために～」の流れにするとよい。	行政改革は業務運営手法の見直しなどにより市民サービスの質的向上を目的とするものです。個々の取組の名称に「市民のために」の文言は入っていませんが、いずれの取組も最終的には市民生活と地域社会の安定をめざすものであるとお考えください。 なお、今後工程表を作成する際には、市民の皆さまにとってよりわかりやすい表現を用いるよう努めてまいります。	なし
4	—	プラン全体	基本方針(案)の文面に「市民参加」が多数あるが、「市民参画」がふさわしい箇所が多い。新潟市自治基本条例の理念を生かしてもらいたい。「市民参画」は政策形成段階から市民が加わる、また可能な限り市民意見を反映しなければならない、としている。	ご指摘をふまえ、「市民参加」を「市民参画」に修正いたします。	あり

○重点改革項目1 政令指定都市機能の充実

No.		該当項目	意見等	市の考え方	修正
1	p.4	○合併建設計画事業の戦略的実施 ▶「合併建設計画に関するガイドライン(平成21年度)」により策定する「後期実施計画」に基づく事業実施	箱ものスポーツ施設や区民会館等の施設について。(1)完成時の各区の整備状況の平準化しているか(偏りがいないか)情報公開したり、(2)施設の管理コスト(管理費、委託費、人件費など)を公開するとよい。	合併建設計画後期実施計画策定にあたっては、全市・区内の施設バランスを考慮し、各種施設の区域内合築や同種施設の統廃合の可能性を検討するとともに、施設完成後の維持管理コストの軽減が図られるよう事業内容の点検作業を行っています。また、事業の実施段階においても、そのような視点で事業の効率化が図られるよう努めてまいります。	なし
2	p.5	2 政策課題の高度化への組織対応	「政策課題の高度化への組織対応」は、「政策課題の多様化への組織対応」で良いのでは。基本的には市民ニーズに対応する課題解決と言う点から特に高度なものではなく多様な市民ニーズ対応の政策課題と言う観点から。	政令指定都市移行などによる政策課題の質的・量的高度化を主な課題として捉えていることから、「政策課題の高度化への組織対応」と表現しております。	なし
3	p.5	○新・定員配置計画の策定・実施	職員配置計画で職員削減案を作成の場合、その背景に臨時やパート及び嘱託などの増員計画がある場合は計画の中に表示し目標を公開するべき。人件費は削減、しかし物件費等が増加しては改革にならないので要注意。人員の削減計画表では正職員削減で臨時やパートの増減があるのか表記する必要がある。	具体的な削減手法については、事業の改廃・民間委託、定型的な業務への臨時職員等の活用等について今後、詳細を検討していく段階です。なお、臨時職員等の活用時は、その前後で現在の経費を上回ることはないよう配慮してまいります。	なし
4	p.5	3 戦略的な人材マネジメント	質の高い職員集団とするにはラインとスタッフの明確な定義が必要である。その点が不明確。職能による業務責任を明確化し、その先に職能給賃金体系を構築すべき。	職階に応じた職責については、既に職員に向けて提示しているところですが、ご意見のように、職階に応じた業務責任を明確にすることは重要であると考えられることから、人事諸制度を見直す際には、職階に応じた業務責任を明確にするよう配慮してまいります。	なし

No.		該当項目	意見等	市の考え方	修正
5	p.5	○キャリア選択型人事制度の導入 ▶若手・中堅職員の区役所勤務のルール化	若手、中堅職員の区役所勤務のルール化については、ただ単にルール化するべきではない、過去の僻地勤務の経験と言う背景や現場を経験させると言う意味であればあまり効果的ではない。今のグローバル化、情報化、単サイクル化の時代には適さないのではないか。逆に本庁と区役所や出張所の差別意識の醸成につながりかねない。適材適所を重要視し人事管理および評価と連動して行う事がよいのでは。政策立案能力に長けた人、コミュニケーション能力に長けた人、問題発見の能力に長けた人、技術系に長けた人など様々な能力を発揮してもらうことが市民サービスの向上につながる。その先に階層別の育成カリキュラムを導入してはどうか。	全ての若手・中堅職員が、市政のメインステージである区役所を経験することで、市民ニーズを把握し現場感覚のある市政を担えるよう、区役所勤務のルール化を図るもので、若手職員については、適性を判断するために幅広く業務に従事を、中堅職員については、適材適所を考慮した区役所での勤務を想定しております。また、区役所と本庁の交流により、合併後の職員のさらなる一体感の醸成も図られるものと考えています。	なし
6	p.5	○キャリア選択型人事制度の導入 ▶職員の専門性を高めるための育成カリキュラムの実施	職員の専門性を高めるための教育カリキュラムの実施を「階層別の教育カリキュラムの実施」に。専門性と階層別の両面必要。	「職員の専門性を高めるための育成カリキュラム」については、「階層別の教育カリキュラム」を包含した育成カリキュラムとして考えています。	なし
7	p.5	○キャリア選択型人事制度の導入 ▶公募制人事制度の活用	公募人事制度は今の職場風土や若手職員の価値観にそぐわなく実効性に乏しく期待できない。人事評価の累積ポイントや在格年数で昇進受験資格取得制度および所属長の推薦等にすべき(透明性、公平性、客観性の担保が欠かせない)。昇進試験受験資格制度が望ましい。	本市における公募制人事制度は、国民体育大会などの特定の業務に従事したい職員を募るもので、これまでのところ、公募により従事した職員は、全体的にやる気をもって業務に取り組んでいます。今回のプランでは、当該制度をキャリア選択型人事制度と結びつけることによって、さらに充実させ、職員の一層のやる気や専門性の向上を図る制度への改変に努めてまいります。	なし
8	p.6	○質の高い職員集団形成にむけた取組 ▶公平で納得度の高い人事評価の実施	「公平で納得度の高い人事評価の本格的実施」の具体的な取り組みの制度はどのような制度か、具体的制度名を明記して示してほしい。	評価者の研修を充実し、今年度、試行実施している「人事評価」(能力・態度・業績評価)を内部検証委員会、職員アンケート等をもとに職員の納得度が高まるよう、制度の見直しを図ってまいります。	なし

No.		該当項目	意見等	市の考え方	修正
9	p.6	○職員意欲の向上 ▶全職員を対象に目的意識と職務に関するアンケート調査を定期的 に実施	アンケート調査では意欲の向上にはつながらない。課題や職員の意識や期待要望などが抽出でき、そこから意欲向上に向けた施策が必要だ。そのような文言、言い回しにしたほうが良いのではないか。	ご意見のとおり、アンケートで、人事諸制度の課題や職員の意識を把握することにより、制度の見直しを行い、職員満足度を向上させ、最終的には市民満足度を向上させようというものです。 ご指摘をふまえ、今後公表する工程表においては、職員意識の把握や職員意欲向上を目的とすることについての説明を加えることといたします。	なし
10	p.6	○職員意欲の向上 ▶役職への女性や若手職員の積極的登用などにより意欲ある職員の能力発揮を促進	「女性や若手職員の積極的登用」とあるが、「積極的登用」とは全く抽象的で実効性に欠ける。納得性のある制度化されなければならない。抽象的な制度は人事の不満の増幅につながります。昇進試験受験資格制度の導入を提唱する。	現在、若手登用に昇任選考試験を導入しており、女性登用では、係長昇任者の女性率において数値目標を定めております。ご指摘をふまえ、今後、昇進試験受験資格制度など他都市の状況等を調査・研究していくことにより、職員にとって納得性のある制度へと努めてまいります。	なし

○重点改革項目2 新しい公共空間の構築

No.		該当項目	意見等	市の考え方	修正
1	p.7	○コミュニティ協議会やNPO、社会福祉協議会などとのパートナーシップ形成	コミュニティ協議会やNPO、社会福祉協議会などのパートナーシップの形成については、社会福祉協議会には市より補助金が出ている。パートナーシップとは対等な関係を意味するのに、この関係ではパートナーシップの関係ではなく連携がふさわしいのではないか。	補助金の支出などに関わらず、相互の立場を尊重した様々な方法でのパートナーシップ形成は可能であり、パートナーシップを形成することで新しい公共の枠組みを形成していきたいと考えています。 また、社会福祉協議会は、市の福祉施策の隙間を埋める各種地域福祉活動を行っている、社会福祉法に基づく非営利の団体であり、市としては補助金を支出して活動を支援しています。ご指摘のとおりパートナーシップには「対等関係」という意味がありますが、一方では「協力関係」という意味も持ち、「力を合わせて」というニュアンスを意識して使用しております。	なし

No.		該当項目	意見等	市の考え方	修正
2	p.7	○協働によるまちづくりの推進	「(社会福祉協議会をはじめ多様な関係団体との連携や、)市民主体による支え合い活動の展開」を「(社会福祉協議会をはじめ多様な関係団体との連携や、)市民主体による支え合い活動の展開を支援」とするのがふさわしいのではないか。	ご指摘のとおり、市の役割としては「支援」の要素が大きいのと考えますが、関係団体との協働の取組全体を表現するため「展開」という文言を用いています。 なお、ご指摘をふまえ、今後公表する工程表における取組内容の説明箇所では、市の「支援」の役割がよりわかりやすく表現されるよう工夫いたします。	なし
3	p.7	○協働によるまちづくりの推進 ▶本市の協働の取組状況について、NPO等による外部評価を実施	外部評価者にはNPOの外サービスを受ける一般市民も加えてはどうか。	評価は、NPOのほか一般市民なども含めて行うことを予定しております。	なし
4	p.7	○地域コミュニティによる主体的なまちづくりの支援 ▶出張所、連絡所、公民館等再編により「(仮称)まちづくりセンター」を設置	「(仮称)まちづくりセンター」の構想に期待したい。今は、出張所、公民館、コミセン、図書館、文化体育施設などそれぞれ縦割り組織の運営になっていて、市民にとって使い勝手が悪くなっている。そのために職員が数多く必要になっているのが現状。 (仮称)まちづくりセンターが主体的に、縦割りの仕組みを横軸に現場運営ができるように組織改革し市民サービスの向上とコスト削減に結び付けてもらいたい。 これは今までの慣習と異なるため、多くの課題や抵抗があると思うが、民間企業の発想では可能である。ぜひ実現に向け検討してほしい。	「(仮称)まちづくりセンター」は、出張所、公民館などの機能の充実を図り、地域のコミュニティ協議会、NPO、社会福祉協議会などの地域活動団体と出張所、公民館をはじめとする行政が連携し、地域づくりを行っていく拠点となるよう、いただいた意見を参考に検討をしていきます。 また、いわゆる縦割り組織の弊害が生じないように努めるとともに、行財政の効率化にも配慮しながら、設置に向けた検討を進めていきます。	なし

No.		該当項目	意見等	市の考え方	修正
5	p.8	2 民間活力の導入推進	<p>「行政の役割を明確化し、単に経済性や効率性のみならず、行政責任を確保しながら、民間活力を積極的に導入し、市民サービス維持向上と経費節減を図る」としているが、「雇用の創出」も加筆すべき。業務委託制度の目的の1つとして必要だ。</p> <p>したがって、雇用創出(量と質)を確保するため、指定管理者の資格条件の制度の構築、雇用条件、雇用形態、身障者の雇用枠などの基準づくりを具体的な取組項目に加えることを提唱する。「労働条件評価制度」、「民間委託基本計画基本法」、「リビングウェイズ条例」、「札幌市公契約における賃金及び労働条件等確保に関する条例」などが参考になる。</p>	<p>次期行政改革プランにおいては、各事務事業における行政の役割を明確化したうえで、効果的・効率的な業務運営手法の選択を進めていきます。民間委託はその際の有力な手法の一つと位置づけており、民間委託による雇用創出を次期行政改革プラン上の民間委託推進の目的とする予定は今のところありません。</p> <p>また、市が発注する業務委託の労働条件等の整備は、労働基準法や最低賃金法などの関係法令で対応すべきものと考えられますので、法令を超えた労働条件等の基準を設けることは予定しておりません。</p>	なし
6	p.8	3 情報公開と市民参加の充実	<p>「情報公開と市民参加の充実」を「情報公開と市民参画の充実」にすべき。</p>	<p>ご指摘をふまえ、「市民参加」を「市民参画」に修正いたします。</p>	あり
7	p.8	3 情報公開と市民参加の充実	<p>「新潟市自治基本条例」に基づき、「(市民とのパートナーシップの前提である情報公開と情報発信を積極的に進め、)市民参加を積極的に推進する」となっているところに「政策形成段階から」を加筆し、「(市民とのパートナーシップの前提である情報公開と情報発信を積極的に進め、)政策形成段階から市民参画を積極的に推進する」とすべき。</p>	<p>「市民参加を積極的に推進する」を「市民参画を積極的に推進する」に修正いたします。なお、「市民参画」には政策の執行、評価のみならず政策形成段階が含意されております。</p>	なし
8	p.8	○パブリックコメント制度や審議会などによる市民参加の推進	<p>「パブリックコメント制度や審議会などによる市民参加の推進」の「市民参加」を「市民参画」にすべき。</p> <p>また、今の市民意見提出手続制度の運用の改革が必要。81万の市民がいて市民意見提出が一案件について10～20件程度であるうえ、0件と言うのも多く見かける。あまりにも少なく、とても市民参画とは言える状況ではない。新潟市では結果をホームページに開示しているが、投稿者個々に回答している自治体もある。</p> <p>提出された市民意見の検討会を公開したり、意見提出者に直接意見を聞くなど市民意見を採用する仕組みや風土づくりを提唱する。</p>	<p>本市では、提出意見を考慮した結果及びその理由を市ホームページ及び市政情報室等で公表することにより、いただいたご意見に対し回答しております。意見提出者個人への個別回答については条例上は義務化していませんが、意見提出者への回答や、意見提出者への意見聴取などは政策を所管する機関から必要に応じて行われているものと考えております。</p> <p>なお、ご指摘をふまえ「市民参加」を「市民参画」に修正いたします。</p>	あり

○改革プロセスの特色

No.		該当項目	意見等	市の考え方	修正
1	p.12	1 各区長・部長の改革責任の明確化	「各区長、部長が主体的に改革目標を設定し、その達成責任を担い、自らが改革の当事者となることで、効率的な経営資源配分を実体あるものとする。」とあるが、改革目標の妥当性や難易度など、また達成度の判定はだれがやるのか、達成責任はどのように担うのか、この点が明確でないと今までと変わらないし、実効性について疑問に思う。基準作り(妥当性、難易度、達成度など数値化やポイントなどの基準)と目標管理制度(個人目標、組織目標)と人事評価とのリンクする制度を提唱する。	「各区長・部長の改革目標」は文字通り、各区長・部長が区や部の経営において3年間で実施する改革の取組みを主体的に明示するものであり、自らの責任において目標の妥当性を示すこととしています。設定した目標の達成責任についても、達成の場合にはその根拠を示し、また未達成の場合には原因分析を行い公表することで達成責任の実効性を確保できるものと考えています。 また、改革目標設定にあたっては、戦略プランその他個別計画や組織目標との整合性に配慮しながら目標を設定しています。	なし
2	p.12	4 改革効果の早期実現	改革効果の早期実現は「改革項目の早期実施」ではないか。「平成21年度中に準備が整い改革に着手できる取組項目については、行政改革プランの開始時期である平成22年4月を待たずに前倒し方式で先行着手する。」の文言の流れや意味、整合性から原文は相応しくないのではないか。	平成21年中に改革の取組に着手するのみならず、効果が生ずる取組もあるため、「改革効果の早期実現」と表現しています。	なし