

若手職員の改革に向けたアイデア

- ・農地を開発する者に課す新税の導入
- ・上・下水道事業の統合の検討
- ・リース契約における前金払い制度の活用
- ・広告収入の増収策
- ・施設配置基準の作成
- ・借り上げ型市営住宅整備
など

財政危機
対 応

合併後
マネジメント

- ・施設利用率を指標とした
建設計画の見直し
- ・市有地・庁舎の有効活用
- ・公共施設の複合施設化
- ・まちづくりセンター設置
など

- ・契約事務の集中化
- ・効率化至上主義の撤廃
- ・TV電話業務支援システム
- ・クリエイティブオフィス化
- ・担当立候補型職員提案制度
- ・年俸契約制の導入
- ・予算・人事権限をもった事業本部制の検討
- ・職員管理事務の電算化
- ・資格取得による手当支給制度
- ・他自治体職員の職階別中途採用

政令市
機能充実

参画型
行政改革

- ・パーセント支援・予算枠制度
- ・民間企業の事業提案制度
- ・マイナス（規制）政策推進への
民間活用
- ・真の市民ニーズの把握
- ・市民（NPO等）参画とアンケート
- ・無作為抽出による市民参加
- ・市場化テスト（協働化テスト）
の導入・推進

行政改革チーム提案項目一覧

No	項目	内容	改革の柱
1	上・下水道事業の統合の検討	人口100万人以下政令市5都市中3市（静岡・浜松・堺市）が上下水道局を設置。また、千葉市は県等との共同体。	1
2	借り上げ型市営住宅整備	低廉な市営住宅の整備が必要な地区で、民間の空きアパートなどを長期契約で安価に借り上げ、市営住宅として市民に提供する。	1
3	リース契約における前金払いの活用	民間では、事務機器をリースする際に、年間リース料を全額前払いすることでリース料の低減を図っている事例が散見されることから、市でも前金払いを積極活用し、経費の縮減を図る。	1
4*	建設事業の平準化	年度後半に集中する建設事業が、年間を通じて工事量の平準化が図れるように予算措置スケジュール等の変更を行う。	1
5	通勤バスの運行	職員利用の多いバス路線で通勤用にバスを借り上げて運行、利用可能な職員には原則として通勤手当を支給しない。	1
6	農地を開発する者に課す新税の導入	農地を開発する（農業を除く）場合、開発者から税金を徴収する。開発地周辺の農業振興、地域振興などの目的税とする。	1
7	広告収入の増収策	現在、新潟市ホームページなどで広告募集し広告収入を得ているが、広告掲載の対象を拡大し、さらに収入の増加を図る。広報番組（テレビ、ラジオ）、市報にいがた、区役所だよりなど新潟市からの発行物、ごみ指定袋（袋本体ではなく、販売時の包装用のビニールが透明になっているので、ここを広告掲載スペースとして活用する。）	1
8**	市有地の活用	未利用の市有地（状況は知らずに勝手に書いています。）を、長い期間利用していないものは、売却を検討する。利用予定はあるが当面使用しないものは、駐車場にして収益を得る、作物を栽培し学校給食の材料などに充てるなどの有効活用を検討する。	1
9	庁内で必要な常用物品（ファイルやペンなど）は、課ごとでの調達をできなくし、本庁や区などの単位で一括調達する。	（現在の共同物品購入のやり方ではなく、そもそも各課で購入することを不可とする）各課はメールで発注依頼し、担当は定時で締め、見積もり合わせを行い発注する。各課はストックの中から許可を得て使用する。（課特有の特殊な物品は各課対応。それ以外は支出できない。）同じものを違う値段で買うことは経済的ではない。また、これに限らず、同じ内容の仕事をわざわざ各課で行う必要はない。大きな会社でも、各部門の業務に特化した形をとっており、役所のように各課がそれぞれ別の会社のようなことは非効率だと思います。（経費の削減、事務の効率化）	1

■「改革の柱」について

1:財政危機対応 2:合併後マネジメント 3:政令市機能充実 4:参画型行政改革 5:その他

■各項目No欄の**及び*が示す内容について

各項目No欄に**がある項目はすでに着手ずみのもの。また、*がある項目は現在検討中のもの。

行政改革チーム提案項目一覧

No	項目	内容	改革の柱
10	パソコンのリース料のコストダウン化	職員が使用しているパソコンはほとんどがリースとなっており、そのパソコンでは、ワード、エクセル、パワーポイント、アクセスなどのアプリケーションソフトが使えるようになっている。一方で、業務によっては独自のシステムの使用がほとんどで、ワープロ、表計算を補助的に使うのみの端末も多いことと思う。そこで、パソコンのリースにあたっては、Linux,OpenOffice.orgなどの無償ソフトを活用しリース料に係るワードなどのライセンス料のカットを図る。一括が困難であれば可能な範囲から行うとか、数値目標を定め段階的に行うなどの方法が考えられる。	1
11	全市における施設利用率を指標とした(箱物)建設計画の見直し		2
12	市庁舎の空スペースを若者も集える憩いの場として活用	旧市町村庁舎は、その地域では利便性のある場所に設置されている。市民が自由に活用できるスペースを設置する。自由スペースには、インターネットに無料で接続できる無線LANを設置する。コンビニエンスストアやファーストフードなどに積極的に施設の一部を貸付ける。	2
13*	各地に点在する市役所機能(出張所、連絡所、公民館、図書館等)の集約(まちづくりセンター等)による住民サービスの向上及び資産効率 公共施設の複合施設化		2
14		郊外大規模商業施設が集客力を高めていることから、こうした敷地、施設の一画に公共施設を併設する。図書館、公民館、行政窓口など。公共施設の認知度が高まり、施設利用につながり、施設運営への関心も湧いてくると考えられる。また、行政職員も、現場感覚、市民感覚を間近で感じることができ、市民-行政間の距離も縮まる。	2
15	合併後、施設の効用が十分に果たされていない旧市町村施設の有効活用について(その施設の設備等をできるだけ生かす施設活用)	例えば、新潟市以外の旧市町村施設の議場などには事務機器・マイク・音響・照明設備も備わっているとともに内装も整っている施設があるが、現在その効用を十分満たすことができない用途(例えば書庫、倉庫など)に使用されている場合があるので、地域活性化を目的としたなかで地域自治会等に解放することを検討してはどうか。	2
16	民間企業の事業提案制度	民間企業からの事業提案により、事業を実施する。 条件としては、国の補助メニューのうち全額補助金で実施できる(ex:地域ICT利活用推進交付金など)制度を活用し、補助金採択を条件に事業提案を行う。	3
17	施設配置基準の作成	施設配置にあたっては、シビルミニマム(各区均一配置)とナショナルミニマム(全市的に1つ設置)の視点から配置基準を定め、効率的・効果的な施設整備に努める。 たとえば、シビルミニマムの視点では、コミュニティ関連施設は中学校区に1つ設置、ナショナルミニマムの視点では、アイスリンクを設置という基準を設け、今後の施設整備の方針とする。	3

■「改革の柱」について

1:財政危機対応 2:合併後マネジメント 3:政令市機能充実 4:参画型行政改革 5:その他

■各項目No欄の**及び*が示す内容について

各項目No欄に**がある項目はすでに着手ずみのもの。また、*がある項目は現在検討中のもの。

行政改革チーム提案項目一覧

No	項目	内容	改革の柱
18	TV電話業務支援システム	高度化専門化した業務については、広く相談窓口を設置できないため、相談センターを一か所設置し、各区窓口にはテレビ電話を設置することにより、どこの窓口からでも相談を受けられるようにする。	3
19	契約や入札は（工事契約のように）担当部署で一括して行う。	契約や入札は専門的知識が不可欠であり、不備があった際の対応が困難なケースに発展する可能性が高い。また、知識に乏しいがゆえに、過去の事例にとらわれやすく、安易な随意契約などに結びついたりする。契約書の作成も専門性が高く、安易に業者に作成させたり、法律に反する内容の覚書を締結させられたりする可能性がある。（経費の削減、事務の効率化）	3
20	クリエイティブオフィス化	各職員が持っている知恵や経験を共有できるよう各種コミュニケーション支援ツールを導入する。各課へのPC用大型モニター設置、ふらふら歩き用座席配置、職員自己紹介ページ・ブログ開設ほか。	3
21 **	担当立候補型職員提案制度	提案者自身が担当することを前提に、職員から新規事業や業務改善の提案を募集し、具体的な成果目標を示したプレゼンテーションまたは小論文などによる審査を行い、市政運営に効果があると認められるものについては提案者本人を担当者として提案内容の実施を行う。	3
22	効率化至上主義の撤廃	コスト意識は、政策立案、予算編成などにおいて当然になくてはならないものだが、過剰に意識し過ぎると、質の低下はもちろん、事業・サービス自体が画一的な融通の利かない市民感覚からずれたものになってしまうことがある。現実問題として、市民は生活の中で、必ずしも効率性ばかりを重んじて生活をしているわけではなく、ある程度の無駄を許容しつつ生活していることから、真に必要なとされる事業・サービスを検討する際は、こうした視点を持ち合わせる必要がある。	3
23	真の市民ニーズの把握	市民が必要だと思うもの（夢、願望を踏まえたもの）と実際に欲しいもの（現実的な要求）の見極めが必要。ニーズ調査に基づく施策であっても、市民に受けないものもある。needsとwantsの使い分け。	3
24	年俸契約制の導入	希望者は通常の給与体系に比べ大幅に有利な割増賃金による年俸制に切り替えることができるようにする。契約更新は前年度の実績により決定され、更新回数制限は設けない。部長級以上の場合には、経営方針・組織目標とリンクできるので、成果がある程度期待できると考えられる。	3
25	予算・人事権限をもった事業本部制の検討		3
26	職員管理事務の電算化	紙での管理をやめ、職員管理をシステム化し、各情報を一元管理する	3
27	資格取得による手当支給制度	職員が、担当業務において必要とされる資格（必須、任意問わない）を取得した際は、職務遂行能力の向上として、手当を支給する。各部署で対象資格は異なるため、部署毎に対象資格をリストアップしておき、各資格の手当額についても規定しておく。	3

■「改革の柱」について

1:財政危機対応 2:合併後マネジメント 3:政令市機能充実 4:参画型行政改革 5:その他

■各項目No欄の**及び*が示す内容について

各項目No欄に**がある項目はすでに着手ずみのもの。また、*がある項目は現在検討中のもの。

行政改革チーム提案項目一覧

No	項目	内容	改革の柱
28	採用後半年は1カ月単位でいくつかの職場を経験させる。(研修医のようなもの)	さまざまな分野を知ることで、相手のことを考えたスタンスで仕事に取り組める。採用後は皆仕事に慣れるために必死だからこそ、配属された所属の環境に染まりやすく、市民や業務上の相手の立場をわきまえた取り組みができていないような気がする。また、それにより本人の適性を判断し、研修期間後正式な配属とする。(新たな発見、円滑な業務遂行)	3
29	異業種間の人事交流を積極的に行う。	一般行政職と技師などの人事交流をより一層強化することで、それぞれの分野の役割を客観的に見ることができ、業務を円滑に進めることができる。とくに、技師は長期にわたって同じ所属に配属されている方が多いように感じるが、高度な業務が行える半面、考え方が偏りやすい傾向にあるような気がする。(新たな発見)	3
30	重要施策・方針に係る幹部研修	協働、分権、住民自治といった言葉の認識は、幹部であっても十分とは言えない。一般職員への研修ももちろん重要だが、まずは幹部を教育することが効果・効率的。	3
31	企画機能の強化	市の長期ビジョンが十分共有されていない。企画機能が分散されており、所属毎にバラバラな政策立案がなされている。企画部門と各部・区企画担当課との政策調整会議を設置(各部・区への政策監の配置)し、十分な政策協議の上、ビジョンを示すことが肝要。	3
32	新潟らしい人材育成	市職員も、田園を肌で体験し、総合計画の基本理念を考えるきっかけとするために、職員研修として、農業体験研修を実施する。	3
33	若手職員の複数部署兼務	採用10年以下の職員を対象に、全く異なる2つの部署(主・副)を兼務し、短期間で多くの部門での職務を経験させる。	3
34 **	専門職の外部登用	専門的知識等が求められる分野については、経験者採用の道を開く。	3
35	他自治体職員の職階別中途採用	現在の民間企業経験者採用に加え、国や他自治体での勤務経験者を不定期中途採用する道を開く。採用にあたっては、前職での経験や勤続年数が不利にならないような待遇とし、人材によっては前職での職位以上の待遇で採用することとする。	3
36	外部人材の登用(政策監)	市長の政策判断を補佐する政策監について、専門能力を有する人材を外部からも登用する道を開く。民間企業経験者や国、他自治体の職務経験者などを公募採用する。また、国・他自治体職員を期間限定の派遣により確保することも考えられる。	3

■「改革の柱」について

1:財政危機対応 2:合併後マネジメント 3:政令市機能充実 4:参画型行政改革 5:その他

■各項目No欄の**及び*が示す内容について

各項目No欄に**がある項目はすでに着手ずみのもの。また、*がある項目は現在検討中のもの。

No	項目	内容	改革の柱
37	都市イメージの具体化	<p>都市イメージの具体化（永山教授のいう「ビジョン」の下位に位置付けられるもの）以下は戦略プランをもとにした例示</p> <p>I 日本海政令市としての拠点性の強化（柱立て）</p> <p>1 活力ある産業の集積と雇用の強化（施策名と内容）</p> <p>① 優良企業の誘致・・・（具体的取り組みと工程）⇒指標有</p> <p>②</p> <p>2 若者の新潟定着への支援（施策名と内容）</p> <p>プランの構成は</p> <p>I（目的）－1（手段）</p> <p>1（目的）－①手段</p> <p>という構図になっているので、本来、I（柱立て）と1（施策名と内容）についても評価可能な指標を置くべきと考えます。このままでは、Iと①はリンクしていません。</p> <p>また、「拠点性が強化された新潟市」とはどんな状態をいうのか、具体的な都市イメージを示すべきだと思います。</p> <p>拠点性で横浜を越えることを目指すのか、それとも、とりあえず、長岡・上越に抜かれなければよいのか、では、実際の取り組みも、抱くイメージも全く違ったものになるはずなので、市民にキチンと示すことが理想と考えます。</p> <p>（将来的な新潟市を具体的にイメージできるように、戦略プランを工夫する（若しくは、それにかわるものを作成する）必要があるという趣旨です。）</p>	3
38	縦割り行政への対応	<p>政策・施策レベルの目標達成のためには、複数の部・区が連携し、所管組織の枠を超えて協働することが必要です。今の市の現状では、個別の事務事業を有機的に連携させるということが極めて少ないように思います。そこで、現行、個別に実施されている各事業を組み合わせ、相乗効果が生み出されるようにコーディネートする職を配置します。部長や区長に対して支持することが多くなると思いますので、有無を言わせず言うことを聞かせる局長級以上の役職が望ましいと考えます。政策・施策レベルの目標管理に関する進行管理も併せて担うこととします。</p>	3
39	部・区長への権限の付与	<p>部・区長も責任だけ負わされては、たまったものではないので、必要な人員数と財源は当然確保されるべきです。仮に人員数や財源が削られるようなことがあった場合には、目標の修正が可能となるような仕組みが必要となります。また、組織編制や人員配置についても、部・区長により一層の権限を付与するべきと考えます。社会情勢が刻々と変化する中、部（課）の状況を把握しているのは当然に各部（課）です。各所管が業務効率の面から部内の人員の配置転換や組織改変が必要と考えるのであれば、各部・区長の判断で自由に行えるようにすべきと考えます（ただし、職（ポスト数）や将来的な総人件費の増加を伴うものは除く。）</p>	3

■「改革の柱」について

1: 財政危機対応 2: 合併後マネジメント 3: 政令市機能充実 4: 参画型行政改革 5: その他

■各項目No欄の**及び*が示す内容について

各項目No欄に**がある項目はすでに着手ずみのもの。また、*がある項目は現在検討中のもの。

行政改革チーム提案項目一覧

No	項目	内容	改革の柱
40	本庁と区役所の職員配置の見直し	区役所の業務を、①窓口業務など主に区役所内で完結できる業務と、②本庁との関わりが深いまたは区役所に職員が常駐していても可能な業務とに分類する。後者の業務のうち本庁と区役所の関わりが強いものについては、職員は本庁所属とする（区から引き上げる）。席は本庁と区役所につくっておき、本庁で勤務する日と区役所で勤務する日を週単位、月単位などで設定する。業務量によっては複数の区を一人の対応が可能となるし、同種の業務の全市分を数人であたることで専門性を高めることや、業務の均一化が期待できる。日中に本庁と区役所を往復することが頻繁であると、交通費、勤務時間の無駄である。テレビ会議の積極的な利用も改善策の一つか。	3
41	民間企業への研修	専門的知識の習得、企業経営感覚を身につけるため職員の民間企業への研修を行う。	3
42	各区に配分されている予算のうち、本庁から区の担当課へ再配当される予算と、各区総務課から区の担当課へ再配当される予算の区分けの再構築。	本市は、財務課から区役所総務課に予算配当され区役所各課に配分する経費として、主に区役所職員の人件費、「特色ある区づくり予算」など各区独自事業の推進のための経費、道路・公園地域施設の維持管理・整備の経費、福祉・農林水産・商工業にかかる事務経費があるが、①区の各課にとっては、似たような予算で本庁から配当される予算、区総務課から配当される予算の2種類があるため、予算管理・執行面でやりづらい面がある。②区役所への配当が本来の目的別の款項目区分で行なっているため款項を超えた流用が難しく、区への配当予算全体における地域の課題を踏まえた柔軟な予算執行ができづらい。	3
43	パーセント支援・予算枠制度	納税者である市民が、納税額の一定の割合を特定の者、特定の用途に充てるよう選択できる制度の導入。市政への参加意識の高揚を図る。	4
44	マイナス（規制）政策推進への民間活用	路上喫煙禁止、飲酒運転撲滅、成人病予防など、マイナス（規制）イメージのある取組みは、行政が中心と考えられている嫌いがあるが、あえて、民（ステークホルダーとなる企業）とタイアップして取組みを進める。JTによる路上喫煙取り締まりキャンペーン、ビール販売各社による宴会送迎サービス、ジャンクフード販売企業による成人病予防キャンペーンなど。（企業が乗ってくる仕掛けが必要ですが）	4
45	市民（NPO等）参画とアンケートの活用	委員の話に市民（NPO）を評価の主体として参加をお願いするというのがありました。評価を市民にやってもらうのであれば、そもそもの都市イメージの作成や評価指標の決定も市民参画の上で行ったらどうかと思います。しかし、NPO等市民団体が都市イメージの作成や市の政策・施策の評価を行ったとしても、市政に関心を持つごく一部の市民の意見でしかないという批判が出ますので、その対応として、全市民（に近い数）を対象としたアンケートを併せて行うなど、「意見を発しない大部分の市民」への配慮も必要になると思います。	4
46	協働契約書の導入・推進	従来の業務委託契約書は、行政優位。対等の関係を実現するために、条項の設定、疑義の解決等において、双方の協議による決定を当然とする、協働理念に基づく契約形態へシフトさせる。	4
47	無作為抽出による市民参加	公募市民による検討会の開催などにおいて、無作為抽出により市民を募る。（cf.市民討議会、プラーヌクスツェレ（独））サイレントマジョリティへの傾聴。	4

■「改革の柱」について

1: 財政危機対応 2: 合併後マネジメント 3: 政令市機能充実 4: 参画型行政改革 5: その他

■各項目No欄の**及び*が示す内容について

各項目No欄に**がある項目はすでに着手ずみのもの。また、*がある項目は現在検討中のもの。

行政改革チーム提案項目一覧

No	項目	内容	改革の柱
48	大規模イベント外部評価制度の導入	ある程度の頻度（1年，3年）で，市民を含め評価を行う。イベントの必要性だけでなく，施策を達成するための効率的な事業であったかも評価。評価を実施することで，必要性等だけでなく，事業実施の必要性の再認識，次回のレベルアップにつなげる。	4
49	市場化テスト（協働化テスト）の導入・推進	新たな公の担い手として，官民の先入観にとらわれず，ニュートラルな意識で，実施主体を限定しない事業手法の提案制度の導入・推進。（提案は，官民，誰でも可）とりわけ，協働形態による事業手法については，「協働」のメッセージを強く発信することを企図して，独立した制度とすることも効果的。	4
50	NPO－行政人事交流	NPOとの協働を推進するためには，NPO，行政が仕事の進め方，得手不得手など，お互いを知ることが肝要。	4
51	市役所業務体験	一定期間，市民から，市役所の業務体験を通じて，行政の業務実態を知ってもらい，行政への理解を深めてもらうとともに，行政が行うことについての問題意識（なぜ，この業務を行政が行っているのか？）を喚起し，官民の役割分担について考えてもらう契機とする。なお，参加市民へは対価として報酬を支払う。	4
52	責任の明確化	第4回の議事録に「部・区長は目標を立てて，達成責任を負う」とあります。が，「責任を負う」とは，ただ，「達成のために頑張ればよい」のか，それとも目標未達の場合のペナルティがあるのか，いまいちはっきりしていません。そこで，目標未達の場合には「▷▷部長と◆◆区長に対して〇〇のペナルティがある」とはっきりさせる（全職員に周知する）べきではないかと思えます。そうすれば，事業実施の財源は限られていますので，真に必要な事業に絞られ，訳の分からない事業の防止に寄与するのではないのでしょうか。	4
53 *	CSと連携したES向上を目的とした人事制度の構築	ESを図るアンケートの実施。	4
54	（仮称）エリア通勤職員制度の導入	合併により，通勤区域が広範囲となっている職員が増えているが，通勤時間原則自転車45分圏内（概ね直線距離で10km）の勤務地を希望する職員には，それをできるだけ優先する人事配置を行なう。 理由としては，①職員の通勤時間の短縮により通勤にかかる疲労を少なくし，仕事に集中できる環境を整えもって業務効率の向上を図る。②業務時間外の緊急時にいち早く自分の勤務地に到達し危急対応する。③職員の通勤にかかる環境負荷を軽減し，もって地球温暖化対策に資する，というもの。	4
55	中央区役所の中心市街地への移転	市民の利用が多い中央区役所を中心市街地（古町地区）へ移転し，空洞化が懸念される中心市街地の交流人口拡大を図る。	5
56	選挙事務の効率化	期日前投票を利用する有権者が増加していることから，投票所の集約や投票時間の短縮を行い，経費の縮減や投票結果判明の迅速化を図る。	5

■「改革の柱」について

1:財政危機対応 2:合併後マネジメント 3:政令市機能充実 4:参画型行政改革 5:その他

■各項目No欄の**及び*が示す内容について

各項目No欄に**がある項目はすでに着手ずみのもの。また，*がある項目は現在検討中のもの。

行政改革チーム提案項目一覧

No	項目	内容	改革の柱
57 *	人事異動の時期を年2回に分ける。 (または4月からずらす。)	年度替わりの4月前後は、住民異動など住民や業者などの対応に滞りなく出来なくてはならないので、それに対応できる体制とする。3月末の退職者への補充などもあるため、年2回に分けて人事異動を行う。年度初めが繁忙期のところから、後半が繁忙期の課への人員移動にも対応できる。(円滑な業務遂行、事務の効率化)	5
58	共用作業スペースの設置	公共施設の空き室を利用して、事務机と庁内ネットワークに接続できる環境などを整備し、合併により自宅から職場までが超距離となった職員が、月に何日かは最寄の施設で勤務できるようにする。	5
59 *	出勤簿の電子化	出勤簿を電子化し、事務の簡素化、用紙の節約を図る。・職員ポータル「スケジューラー」等を活用し、出勤簿を電子化する・出勤簿が不要となるため用紙の節約になる。	5
60	自家用車通勤の禁止	自家用車での出勤を禁止することで、渋滞の緩和、公共交通機関の利用促進を図り、環境負荷軽減に貢献する。	5
61	計画書、冊子の見直し	各所属で作成している各種計画書、統計、事業概要などを、総合計画の一本化やスリム化を図る。	5
62	会議開催の際に、会議にかかる人件費の公表 (単純に、総職員の1時間当たり給与額平均×会議参加人数×会議開催時間)	・会議参加者に、会議にかかるコスト意識を持ってもらい、有意義かつ効率的な会議内容とするよう会議参加者から意識を持ってもらう。また、会議主催者においては会議参加人員を必要最低限にとどめる考え方をもってもらう。	5
63	職員同士の電話、打ち合わせで相手の課を言う時に「～課さん」のさん付けの廃止	・相手先を敬う、という意味で「～課さん」を付けると思うが、いっぽうで内部の組織なのによそよそしいという感じがして違和感があると同時に、合併後の新・新潟市の職員間の一体感の醸成が疎外されていると思われる。	5

■「改革の柱」について

1:財政危機対応 2:合併後マネジメント 3:政令市機能充実 4:参画型行政改革 5:その他

■各項目No欄の**及び*が示す内容について

各項目No欄に**がある項目はすでに着手ずみのもの。また、*がある項目は現在検討中のもの。