

	視点	委員のご意見
市の現状	「財務の状況」、および市の現状認識に対して	<ul style="list-style-type: none"> <li>□ 財務指標については、他の政令市との比較では概ね良好であるが、自主財源比率48%と財政力指数0.7は、政令市中で最低。これをどう改善するかが大きな課題。歳入増の柱の政策として、雇用の場確保の広範囲での諸政策が求められる</li> <li>□ 一般会計の「自主財源比率」が50%を下回り、義務的経費が40%を上回る現状は、放置できない。市税収入を確保するための「全庁的な取組み」が今こそ必要で、「起業支援」や「企業誘致」にさらに力を入れるべき</li> <li>□ 他の政令市に比べて遜色ない数字だが、自主財源比率が低位にあり、経済活動活性化による税収増、および使用料、手数料の見直しが必要</li> <li>□ 財政収支は依然厳しく、今後とも継続して自主財源の確保による歳入の増加と行財政改革施策の遂行により、歳出の削減に取り組むことが喫緊の課題</li> <li>□ 歳出の削減では行財政改革による事務・事業の合理化、効率化を徹底することが肝要</li> <li>□ 扶助費は今後増加の一途であることから、地方交付税に頼らない財源の確保とともに、例えば、健康増進策ややり甲斐・働き甲斐があり収入となる、高齢者でも働ける仕事の創造、有能な人材確保からワークライフバランス支援など費用削減につながる施策に取り組むべきでないか</li> <li>□ 少子高齢化が進むと扶助費が増加し、財政を圧迫する要因になる。その中で、働く若者を増やす施策がこれから重要。それによって収入を増やすということを考えていくべき</li> <li>□ 「居住人口＋交流人口」をどう拡大していくかが重要。「新潟といえば〇〇」という形で、それがあから新潟に来るといふ、さらなるアイデアによって進めていくとよい</li> <li>□ 財政構造の硬直化の程度が改善する要素はなく、改善に向けた行財政改革が必要。しかし、扶助費の増加とともに交付税は増加するという説明であったが、国も財政が厳しい中、そのような見通しでよいのか、財政構造の硬直化を抑えるには、さらなる行財政改革が必要になる</li> <li>□ 合併建設計画ということで公共事業を増やし、今後公債費もかかってくるし、扶助費も増えていく。現在としては他の政令市と比べると財政状態は良いのかもしれないが、財政が悪化していく要因がかくれているのでは</li> <li>□ 合併が財政的にどう影響を与えてきたのか、今後どう影響を与えるのかを調査する必要がある</li> <li>□ 歳出削減の取組みに比べ、歳入増の取組みが具体的でなく、効果の面でも疑問がある。可能であれば目標設定すべき。また受益と負担の適正化の検討が遅れているのは、大きな問題。新たな財源確保ももっと積極的に検討すべき</li> <li>□ これ以上市債を増やすべきでない。また基金の取り崩しに依らない財政の確立が必要</li> </ul>
	「組織の状況」、および市の現状認識に対して	<ul style="list-style-type: none"> <li>□ さらに簡素で効率的な組織に改めるべき。「大きな区役所、小さな市役所」理念は行政コストアップにならないよう留意する必要がある</li> <li>□ 事務・事業の大胆な見直し、再編(BPR)を行うことで、事務事業の集中化、効率化を推進し、組織のスリム化、特に課・係の統廃合などを一段と進めるべき</li> <li>□ 職員の業務の互換性を高め、また職員の市民サービスへのマインド向上により、サービスの質を高めつつ、一方で組織のスリム化を推進し利便性の高い、効率的な区役所を目指すべき</li> </ul>
	「職員の状況」、および市の現状認識に対して	<ul style="list-style-type: none"> <li>□ 市政の最重要課題は、市民(企業を含む)の「安心・安全・安寧」を確保することで、そのために必要な人員は安易に削減すべきではない。津波対策などの防災対策が緊急に必要であるが、そうした要員が確保されているのか疑問</li> <li>□ 一般行政職の総務、教育、民生、農林水産分野及び上水道公営企業は更に職員削減が可能ではないか</li> <li>□ 教育や農林水産に多くの職員を配置することに基本的に賛成。新潟市の教育レベルは決して高くないので、そのための投資が必要。農家の後継者不足は深刻で、その対策に人員と予算を集中することも重要。今のままでは新潟市の農家は半減してしまうので本気で対応すべき</li> <li>□ 他都市との比較で、新潟市が重点的にすすめる施策に多くの人員を配置する必要があるが、民間でも実施している(できる)事業に多くの職員を配置しているものは、他都市の取組み分析をし、今後変えていく方向性を示すべき</li> <li>□ 大量退職の時期、職種、部門別の強み、弱みを十分に分析し、戦略的に人員配置計画を作成する</li> <li>□ 財務状況改善の方針の下で、事務・事業の再編、組織の見直しを図り、定員管理を徹底することが課題</li> <li>□ 職員能力の向上を図るため、専門力のある総合職員「スペシャル・ジェネラリスト」の育成、キャリアプラン(キャリアデザインシート)策定など、人材の育成・開発が急務</li> <li>□ 職員数については、定員管理の十分な状況把握の上で、仕事の量と質を考慮した対応が必要</li> <li>□ 職員の大量退職を迎えるが、年齢構成のバランスや今後の採用の先行き、見通しが必要で、長い目で見た計画が必要</li> </ul>
	これまでの本市の行政改革の取組状況全般に対して(外部評価の状況を含め)	<ul style="list-style-type: none"> <li>□ 行政改革プラン2010は概ね良好に推移しているのではないかと考えている</li> <li>□ 情報公開度が高いことは評価できる</li> <li>□ 類似都市との単純比較は数値の罫に嵌る危険がある</li> <li>□ 年度ごとの目標設定、非数値目標の進捗管理の方法、達成度評価の方法などを計画</li> </ul>

		<p>策定時において具体的に明確化しておくことが必要では</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> 市税事務所のように、一元化すべき事業と、地域密着型事業との区別を進めるべきである。事業の区分による効率化、職員の専門性の高度化、市民サービスの向上等に寄与するものであるとする</li> <li><input type="checkbox"/> 日経のランキング(外部評価)で使用されている指標の意味や内容、分析手法を検討し、何が評価されているのかしっかりと確認すべき。「外部評価」として使用するなら、職員がきちんと把握し、正確に説明できるようになっているべき。「格付け」にしても、地方財政制度下では自治体間で差はでてこない</li> </ul>
<p>行政改革プラン 2010 の取組状況</p>	<p>プランの「三つの重点改革項目」「取組項目」「具体的な取組項目」の構成に対して</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> 東日本大震災を教訓に「防災機能の強化」を、重点改革項目 I の「政令指定都市機能の充実」に取り入れたらどうか</li> </ul>
	<p>プランの成果目標(人員削減、歳出削減)に対して</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> 組織の簡素化による人員削減を確実に実行すべき。削減分野の聖域設定はしない</li> <li><input type="checkbox"/> 「正規職員」を削減し、その費用に相当する「非正規職員」を代替として採用したのでは歳出削減とはならない。無理をして職員の削減をするのであれば、職員給与や退職金(特に技能職)を民間並みに減額するべき(その方が市民の理解が得られ易い)</li> <li><input type="checkbox"/> 平成 22、23 年度の実績を検証した上で、進捗遅れの場合の施策の見直し、追加、または最終目標の見直し、再設定の必要性などを検討すべき</li> <li><input type="checkbox"/> 形式収支や実質収支のみを行革の目標として必要な歳出削減を行うことと、一方で、公会計改革を目標とする(財務諸表やその情報を活用しようとする)こととは一貫性がない。財政収支は1つの目標としてはよいが、それだけで中期的な財政の健全性が担保されているか判断できない。発生主義を用いた負債・資産状況や行政サービスにかかるコストの情報が、中期的視点から財政運営や行革の目標として活用されるべきではないか</li> </ul>
	<p>プランの取組項目に対して(進捗状況を踏まえ)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ <b>重点改革項目「政令市機能の充実」関係</b> (業務運営手法、定員適正化、電子自治体、組織・業務分担、人材育成、職員意欲など)</li> </ul>	<p><b>業務改善、電子自治体</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> 住民サービスを厚くすると、住民は多様化という表現でいろいろなことを要求し、行政コストは膨大に膨らむ。その時に優先順位は何かという発想を持っていないと、全部こなすこととなる</li> <li><input type="checkbox"/> 行政手続きの簡素化をさらに進めるべき</li> <li><input type="checkbox"/> 手続きの合理化を図ることが市民の利便性の向上だけではなく、コストの削減にも寄与する。今までのように縦割りではなく、縦横無尽に、ワンストップサービスの実践を進めていくため、システムを活用することが必要。法律による制限上の問題を整理し、さらなるサービスの向上を図るべき</li> <li><input type="checkbox"/> 目的が明確になっていけば、様々な改革もやりやすくなる。方向性を持って、行革とサービス向上とモチベーションを両立していくべき</li> <li><input type="checkbox"/> 二次利用のない文書は電子化する必要はないと考える。電子申請については投資に見合った効率化が難しい状況にあると見受けられる。これは申請から手元に届くまで数日かかるとうたってあるため、取りに行ったほうが早い、という判断を市民が行っている結果ではないか。効果と人的・財政的コストのバランスが重要</li> <li><input type="checkbox"/> 新しいシステム構築にあたり、初期投資削減のために周辺自治体と共同でのシステム設計・運用を検討してはどうか。(分母が大きくなるとコスト減になると思われる)</li> <li><input type="checkbox"/> 電子申請については市民側、行政側双方にどのような具体的なメリットがあるかを双方に周知徹底することにより、利用促進をはかっていくことが必要。また、現状で電子申請のネックとなっているのは何か原因を明確にし、技術的な課題を含め改善が必要</li> <li><input type="checkbox"/> 老朽化、非効率なシステム、かつ、合併により広域化されている中で、システムの再構築を進めるべきと考える。それにより、合理化が図れ、コスト削減につながるものと考えられる。特に、税の課税に関するシステムについては、財政の根源をなすものであり、早急な対応が必要である</li> </ul> <p><b>組織、定員管理</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> 組織のあり方(役割分担)と職員の適正配置、業務運営の方法等は一体である。地域経営という視点に立ち、市の重点施策に組織、人員、予算を効率的に配分していく縦割りでない仕組みづくりが必要でないか</li> <li><input type="checkbox"/> 組織をつくったことで満足していないか。組織の評価をしっかりと行い、組織がどのような成果を上げたか、見える形にしていく必要がある</li> <li><input type="checkbox"/> 大きな区役所は、予算や権限を大きくするだけでなく、質の強化が必要ではないか</li> <li><input type="checkbox"/> 新・定員配置計画の策定・実施に当たっては、防災計画の立案・実施に当たる職員を相当程度確保し、全市的な防災・避難訓練を行える体制を整備すべき。防災計画や避難誘導に IT を活用する。そのための人員と予算を確保することが求められる</li> <li><input type="checkbox"/> 人員削減については、事務・事業の見直しと定員見直し、定員管理の徹底が必要。組織のスリム化ができないので削減が困難とあるが、早急に計画の見直しが必要ではないか。今年度達成できないならいつまでにできるか明示すべき</li> <li><input type="checkbox"/> 行政サービスの範囲をしっかりと決め、どこに優先順位があるかをしっかりと整理した上で、組織を見直しして、必要な人員をはりつける</li> <li><input type="checkbox"/> 技能労務職の給与や退職金を民間準拠で見直すべき</li> </ul> <p><b>人材育成、職員意欲</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> 少子高齢化、財政が厳しくなる中で、財源をどう政策順位をつけて対応していくか、これは市の全職員に同一の意識として持ってほしい</li> <li><input type="checkbox"/> 業務をこなす能力だけではなく、深い教養に裏付けを持っている政策を立案・遂行する方向での意識改革が必要。国からの押しつけをこなせばよい時代でない</li> <li><input type="checkbox"/> 民間人材の効果的活用については、各部署で具体的な必要性が不明瞭。内部で専門性を持った人材を育成、活用できればそれで可であり、必要性が希薄ではなかったか</li> <li><input type="checkbox"/> ワンストップサービスの更なる推進には、職員のモチベーションをあげるための新たな仕組み作り、一人何役もこなせる職員の育成が必要</li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> 専門職は専門性を高めることが重要だと思うが、合わせて、他の知識も身に着けたバランス感覚ある職員の育成をするため、民間との人的交流をさらに進めていく必要がある</li> <li><input type="checkbox"/> 行政コストの削減を考えると、1人がどれだけ仕事をやり遂げられるかが重要。そのため、職員が、将来像、自分が将来こうなりたいというイメージをもつことが重要</li> <li><input type="checkbox"/> 増加している非正規職員のモチベーションを高める必要がある</li> <li><input type="checkbox"/> 年齢とともに報酬が上がる発想でなく、成果をあげて、実績あったら給料が上がる仕組みとし、モチベーションを上げていく必要がある</li> <li><input type="checkbox"/> 職員満足度について、人材の育成・確保と職員使命感が大切であり、職員意志・意欲の伴わない組織や仕組みは機能しない。目標達成度による人事評価、処遇への反映も検討すべき。職員意識調査については、多面的に分析し、評価の低い項目については早急に対策を講ずるべき</li> <li><input type="checkbox"/> 公務員では人件費は一律削減が行われることが多く、職員意識を高めていこうとしているのに、モチベーションが下がることが起こりうる</li> </ul>
	<p>プランの取組項目に対して(進捗状況を踏まえ)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ <b>重点改革項目「新しい公共の構築」</b> 関係 (協働・コミュニティ、外郭団体経営改善、民間委託等、情報公開、市民参画など)</li> </ul>	<p><b>協働、民間活力</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> NPOとの連携や、市民との協働によるまちづくりの推進を更に強化すべき</li> <li><input type="checkbox"/> コミュニティ協議会の組織・運営に問題がないか、再点検する必要がある</li> <li><input type="checkbox"/> 新しい公共の構築は、市民が主役である。支えあい、活気のある地域コミュニティ復活・再構築に向けた諸施策を推進されたい</li> <li><input type="checkbox"/> 新しい公共は、まだまだ認知度が低いのが現状。新しい公共とは何か、また、地域はこれからどうあるべきか、という視点での周知が必要であると考え</li> <li><input type="checkbox"/> コミュニティ協議会、まちづくりセンターなど、新しい仕組み作りの効果の実証はこれからのと思うが、形はある程度できあがっており、これからは魂を入れていくことが必要</li> <li><input type="checkbox"/> 市民やNPOとの協働から、地域の力を総合的に結集する総働の時代に進んでいくものと思う。行政任せでは対応できない時代となる。地域の再生を主眼として、市民の自立・自律を応援する手法を検討すべきである</li> <li><input type="checkbox"/> 協働、民間委託、指定管理など、民間との連携は時代の要請。しかし、ただ民間に任せただけというのではなく、その結果を外部評価すべきである</li> <li><input type="checkbox"/> 民間活力の導入は更に強力に推進すべき。特に指定管理者制度の導入及び現業業務の民間委託は更に推進すべき</li> <li><input type="checkbox"/> 民間委託した事業の評価は、すぐにでも実施すべきである</li> <li><input type="checkbox"/> 指定管理者制度について当初導入予定の施設について再検討となったケースが多いが、その後の検討結果について確実にフォローしてもらいたい。また、新たな導入対象先を計画に盛り込む必要がある</li> <li><input type="checkbox"/> 指定管理者制度が導入されても、すべての団体・企業やNPOなどに平等な機会が提供されているかどうか判然としない分野もある(たとえば区単位で実施されている体育施設。なぜ区単位なのかの合理的な説明ができればよい)。機会の平等と効率性の発揮とが両立できる、民間開放の方法が検討されることが必要</li> </ul> <p><b>外郭団体等</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> 外郭団体だけでなく事務組合などを含め、あり方・必要性を再検討すべき。また外郭団体は、自律的に経営できるような形にしていくことが重要</li> <li><input type="checkbox"/> 外郭団体のうち民間への完全移管が難しい団体や再建困難な団体については、思い切って法的な整理を検討すべきである</li> </ul>
	<p>プランの取組項目に対して(進捗状況を踏まえ)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ <b>重点改革項目「財政の健全化」</b> 関係 (新たな財源、受益と負担、アセットマネジメント、地方公営企業等の経営健全化など)</li> </ul>	<p><b>収支均衡の取組み</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> 「歳出削減による収支の均衡」だけを追い求めるのではなく、「自主財源の確保」に本気で取り組むべき</li> <li><input type="checkbox"/> 収支の改善は、経費の削減か収入を増やすか、という二つの点で考えることとなる。そのため「新たな産業を生み出す」「田園型政令指定都市として、農業を育てる」「観光資源の活用、イベントなどにより交流人口を増やす」等により、収入を増やすという観点での更なる推進を検討すべき</li> <li><input type="checkbox"/> 若者や女性の働く場づくりをもっと積極的に行っていくべき</li> <li><input type="checkbox"/> 地域経済活性化、交流人口拡大が「新たな財源」に繋がるのかどうか。具体性をもたせる必要がある</li> <li><input type="checkbox"/> 地域経済の活性化による歳入増を強力に計るべき</li> <li><input type="checkbox"/> 行政サービスの受益と負担の適正化を更に推進すべき</li> <li><input type="checkbox"/> 各種手数料の見直しについて、基本方針策定で長時間要しているが、その分機会損失となっていることから、早急に具体的に着手すべき</li> <li><input type="checkbox"/> 受益と負担の基本方針策定の際にあわせ、表に見えにくい手数料等の減免についても整理すべき</li> <li><input type="checkbox"/> 今の財務の貸借対照表等は、大まかにまとまってできているので、個々の施設についてランニングコスト、この施設ではこのくらいの経費がかかるから手数料はどうしたらよいか、ということが見える形にすべき</li> </ul> <p><b>アセットマネジメント、資産活用</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> 新たな財源確保のため、遊休資産の売却処分を早急に計画・実施すべき</li> <li><input type="checkbox"/> 税収の確保や未収金の回収のため、専門家の知恵と知識をもっと活用するのが望ましい。地方公営企業の経営健全化についても同様。民間の活力はいろんな場面で、利用可能なのもう少し研究してみてもどうか</li> <li><input type="checkbox"/> 市の所有にこだわると財源は生まれない。また、公共物での民間利用を促す諸規制の緩和など、財源確保には発想の転換が必要</li> <li><input type="checkbox"/> 合併の過渡期、特例期間は終了した。旧市町村という発想が行革推進の障害になっていく。1つの新潟市として、地域間で効率的な行政サービス機能分担が必要ではない</li> </ul>

		<p>か。今後も、各区に同一のフルセットの施設を用意する必要があるか。各区の平等とは何か、それは本当に市民全体を利する結果となるのかどうか。効率性の観点から、施設の再配置・統廃合を考える時期に来ているのではないか</p> <p><b>企業会計、特別会計</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> 下水道事業は、農漁業を含めた環境保全の観点から早急に対処すべき項目。合併処理浄化槽整備の周知徹底と早期接続のため助成等検討が必要ではないか</li> <li><input type="checkbox"/> 特別会計への繰出しが増加傾向にある。一般会計だけでなく特別会計の事業内容の精査を行うとともに、繰出す場合は市民へのしっかりした説明が必要ではないか</li> </ul>
<p>次の行政改革プラン策定について</p>	<p>次のプランのあり方全般について (次のプランは、将来を見据えながら、総合計画期間にあわせ2年の予定)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> 長期的な見通し(少子高齢化社会を見通した人口構成、市のビジョン、財政)を立て、2年間で市が向かうべき方向性、取組方針を策定すべき</li> <li><input type="checkbox"/> 社会、経済変化の速度が速くなっているため2年毎プラン策定が良い</li> <li><input type="checkbox"/> 新潟市のありかたを考えると、「2年先」「5年先」「10年先」「50年先」「100年先」で大きく変わってくる。本来、都市計画は「50年先」「100年先」を念頭において策定されるものなのであろう。市政改革のプランは「3年ないし5年」程度でもよいのであろう</li> <li><input type="checkbox"/> 全体としては、プラン2010を継続でよいのでは</li> <li><input type="checkbox"/> 数的削減から効率性を高めた行政運営。効率化によって捻出される人・もの・金を質の向上へと充てる</li> <li><input type="checkbox"/> 「行政サービス」という名前のサービス業があるとすると、新潟市もサービスの生産者・提供者ということだと思われる</li> <li><input type="checkbox"/> PDCAのCAが機能するように各種指標(目標)を明確に設定すべき</li> <li><input type="checkbox"/> 市民に、わかりやすく、納得性のある目標設定と進捗状況の開示が必要</li> <li><input type="checkbox"/> 政令指定都市5年経過を踏まえた課題の明示と解決策の提示が必要</li> <li><input type="checkbox"/> 今後2年間は、旧市町村民やその代表という立場でなく、新潟市民としての立場や将来世代の立場で効率性の観点から、行政サービスのあり方や施設配置を見直す道筋をつけるべき</li> <li><input type="checkbox"/> 人口減少社会では、中心市街地の活性化と旧市町村の周辺部の開発は両立せず、不合理。人口減少に対応した公共投資の選択と集中、コンパクト化などの政策の一貫性が不可欠。その他の政策も同様の発想が必要</li> </ul>
	<p>次のプランの成果目標について</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> 小さくて、効率的で、強靱な行政府を目指すべき</li> <li><input type="checkbox"/> 次のプランの成果目標については、優先順位をつけておくのが望ましい。いかなる困難があってもやり遂げるべきものを全体で確認し、議会や市民の理解と協力のもとに全力で取り組んでいくことが不可欠</li> <li><input type="checkbox"/> 事務・事業の合理化、効率化による歳出の削減、組織スリム化、業務の見直し、民間委託などによる人件費の削減、新しい財源の確保による歳入の増加</li> <li><input type="checkbox"/> 旧市町村や区を優先する発想が財政悪化の原因と行革の妨げになっている。区優先や区間の(平等という)調整ではなく、1つの新潟市として効率的な行政サービスの影響を考えること。地域間で、サービス機能を分担するなどが必要で、こうしたことを実現する具体的な目標設定が必要ではないか</li> <li><input type="checkbox"/> 人員削減目標は必要であるが、どの業務、組織の見直しにより、どの程度の人員を減らすか、積算根拠に基づいた目標とすべき</li> </ul>
	<p>次のプランの取組項目について</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ プラン2010の取組みで「強化すべき」「改善すべき」内容など</li> <li>・ プラン2010の重点改革項目を達成するため「新たに追加すべき」項目など</li> </ul>	<p><b>組織、定員管理</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> 「大きな区役所・小さな市役所」ならば、区長の業績評価システムを設定すべき</li> </ul> <p><b>人材育成・職員意欲</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> 政策課題の高度化・国際化に対応できる意欲的かつ有能な職員を育成すること。それに加え、外部の専門家(有資格者に限定されない)の知恵と知識と技能をもっと有効に活用すべき</li> </ul> <p><b>協働、民間活力</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> PPP(官民協働)型の行政サービス提供方法の導入</li> <li><input type="checkbox"/> 民間活力や市民の知恵を十分に生かした市政運営が究極の目標となるべき</li> <li><input type="checkbox"/> 「新しい公共の構築」の一層の推進。指定管理者制度や民間委託等の具体的な導入実績と成果目標の導入</li> <li><input type="checkbox"/> 税収を上げるため何が必要で、何が可能かもっと議論すべき。職員も議員も各種審議会の委員も地域住民(市民)も関係団体の役職員も、一丸となってやれば必ず答えが見つかると思う。市長のリーダーシップが今こそ求められている</li> </ul> <p><b>収支均衡の取組み</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> 歳出削減と歳入増加による財政の健全化、事務・業務の効率化、合理化、産業活性化、拠点性向上による税収増</li> <li><input type="checkbox"/> 事業、予算の組み立てに、コストの視点を組み込み、事業の「最終目標はこうありたい」というところを明確にしていく必要がある</li> <li><input type="checkbox"/> 未達成の取組項目については、引き続き達成できるようにしていかなければならないと思う、それは努力してほしい</li> <li><input type="checkbox"/> 一般会計であっても、大規模な施設、事業などコスト感覚をもつために、事業ごとの収支管理を行い、公表すべき(受益と負担の関係も見せる)</li> </ul> <p><b>アセットマネジメント</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> アセットマネジメントに基づいた財産経営は、さらに真摯に取り組むこと</li> </ul> <p><b>新たに取り組むべき項目</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> 創業支援、市街地活性化、公共交通網の再編など</li> <li><input type="checkbox"/> 新潟州構想や、政令市のあり方の検討がされているようだが、しっかりと市のビジョン、方向性を持ち、それを下支えする行革プランとなるようにする。次の計画期間が2年だとすれば、その期間で、次のビジョンと行革プランをしっかりと検討すべき</li> </ul>