

# 平成19年度提言書

平成20年3月24日

さぬき市行政改革推進委員会

## 1 はじめに

わが国は、人口減少というこれまでに経験したことのない状況の中で、経済を持続させ、生活の質を高くしていくことが求められている。政府は、民間と異なり競争にさらされていない行政は、最も経済社会の環境変化に立ち遅れた分野であり、これからの時代にふさわしい公務員像の転換を図ること、道州制を視野に入れた本格的な地方分権を進めることなど、戦後レジームから脱却するための取組が必要であるとしている。

さぬき市行政改革推進委員会（以下「委員会」）は、平成15年8月7日に行政改革大綱等の検討と行政改革の推進状況について助言等を行うために設置され、これまでに4回の提言を行った。市は、平成15年に行政改革大綱を策定し、これに基づく実施計画を定め、職員を105人削減（H14年度－H19年度）するなど一定の成果を上げている。しかし、策定から5年が経過してもなお依然として、平成18年度の経常収支比率は92.2%、実質公債費比率は22.2%と高く、市の財政状況は悪化している。

このような状況にあって、市は、健全化元年と位置付け財政再建化策を定めたところであるが、なお一層行財政改革を推進する必要がある。

本年度において委員会は、現行の行政改革大綱等の計画期間が満了することに伴い、これまでの取組を検証し、平成20年度からの新たな行政改革大綱等について6回の会議を開催し、活発な意見を重ねた。

6月14日に諮問された「行政改革の取組について」は、基本的に了承し原案のとおり答申するが、次の付帯意見を提起する。

まず、行政改革の推進について、人事評価制度、職員研修を確立させ、職員の意識改革を図る施策に取り組まれない。

次に、行政改革実施計画（H20－H23）は市民の意見をよく聞いて着実に実施すること、市民病院は民間コストとの比較や経営手法の検討など更なる改革に取り組んでほしい。

また、議会改革について、定数の見直しや更なる経費削減について推進してほしい。

付帯意見の詳細は次頁以下のとおりである。なお、進捗状況については、今後も委員会で監視し、必要な提言を行うものである。

私たちは、いろんな所で市民の声を耳にする。これらの声は、是非行政に届けてほしいとの声である。委員会は、このような思いを踏まえ、より良いさぬき市になってほしいとの願いから審議し、提言のとりまとめをした。

このような行政改革の取組によって行財政基盤の確立を図り、医療、商業、交通、雇用、余暇など日常生活の大半の用が足せるコンパクトシティーを目指して、安心した生活ができるまちづくりをしていただきたい。

さぬき市行政改革推進委員会  
会長 谷 幸 夫

## 2 行政改革の推進について

### (1) 実施計画の推進に関する事項

- ア 実施計画は課における最終目標と達成時期と共に、各年度、半期、月等に細分化した目標(具体策・手段)とすべきであるが、なされていない。
- イ 実施計画の進捗状況についても各課での項目ごとの内容分析が充分に行われず担当者ベースで報告が済まされている。
- ウ 上記「イ」の対応については、月次ミーティングや1年毎の調書を所管課で作成し、係内、課内、課長、部長で綿密な打ち合わせを実施し組織の目標の明確化と情報の共有化を図るべきである。
- エ 実施計画は行動目標と進捗状況の上に立ち、次年の目標の設定・見直しというPDCAサイクルで実施すべきであるが、この仕組みが出来ていない。
- オ 人事評価においても実施計画と実績は必要となるがその仕組みが出来ていない。
- カ 当委員会の提言が各課の取組に余り反映されていない。

### (2) 人材育成に関する事項

- ア 窓口である係が不在などの理由で問い合わせに関して答えがない課題に対して計画、協議、とりまとめのスピードが遅い。また「検討中」「検討します」という文言が頻発している。
- イ 職員の意識改革に関して
  - ① 職場での緊張感、情報の共有化が見られない。
  - ② 朝礼、週頭や週末の打ち合わせなどによりコミュニケーションの活性化をすべきである。
  - ③ 一人一改革運動など、身近なところに疑問を持ち、出来るものから取組む姿勢が大切である。
  - ④ 目標の難易度と達成度、及び自分の仕事の進め方の自己評価が出来ていないので、出来るしくみをつくるべきである。
- ウ 職員研修に関して
  - ① 受講者数の値を目標にしているが、「どういう職員を育てたいのか」が見えない。
  - ② 研修内容の周知と習得させる能力や研修終了後の人材活用など、研修制度が確立していない。
  - ③ 研修受講後、周囲の職員にも良い影響を与え、他職員のレベルアップにもつながる様な仕組みがない。
- エ 人事評価制度について
  - ① 人事評価システム研究チーム(能力評価分科会、業績評価分科会)の設置を述べているが、業務の遂行能力とその評価などについては言及されていない。

- ② 人は人に見られて変わるものであることから、情報公開は一つの代表例であるが、見られる環境を作ることも大切で、人事評価制度も手法の一つであるので、早期実施すべきである。
  - ③ 企業は人なりと言われ、人を大切にして能力をアップさせる取組は一般的に行われているがその仕組みが出来ていない。
- オ 行革の担当者が毎年のように異動となり、やろうと思ったことが出来ない現状にある。更に人事管理面に意識を傾注されたい。

### **3 行政改革実施計画（H20－H23）について**

#### **(1) 行政改革実施計画（15－19）で出来なかった取組について**

- ア 取組の達成率が100パーセントでなければ出来たとは言えない。
- イ 達成出来なかった項目は、課題であることから取組を推進すべきである。

#### **(2) 施設の統廃合について**

- ア しわ寄せがくるのは、市から離れたところばかりであり、施設があつて使い勝手が悪いから廃止したいというのが行政の言い分となっているので、より精査する必要がある。
- イ 施設を作る時に地域でいろんな経過があつて現在の形になっているので、地域は関心をもっている。施設の統廃合については、事前に十分な説明責任を果たすべきである。

#### **(3) CATV事業について**

- ア デジタル放送に向けサービスが変わることが予想されるが、CATVを取り扱う窓口（支所、生活環境課）で、必要な情報の提供がされていない。
- イ 民間の営業のような感覚をもってサービスの提供ができるように、市民と接する職員の商品に関する情報が不足している。

#### **(4) 重度心身障害者医療費の見直しについて**

- ア 市は「自立する都市 さぬき市」を目指している。他の自治体の制度を安易に受け入れることなく、さぬき市独自の考え方を貫くべきである。
- イ 市は、事業によって市民の生活の現場がどうなっているかをよくみて、弱者が生活できるまちづくりをするべきだ。

#### **(5) 使用料の見直しについて**

- ア ボランティアや弱者が会議室や体育館を利用する場合に、ボランティアは福祉目的など市の一翼を担っているし、弱者は経済的な支援や自立支援という側面があるので、減免制度等の支援があつてもと考える。

#### **(6) 人事評価制度や職員研修について**

- ア 人事評価制度や職員研修の目的は、的確な対応のできる職員を育成することにある。

- イ 研修メニューがあつて、何人が受講しました、で終わるのでは目的が達成されたとは言えない。
- ウ 部門や担当の職務にはどのような能力が必要なのかを的確に把握し、それにふさわしい人材を育成するように配慮すべきである。
- エ 研修結果が活かせるような人員配置をすべきである。
- オ 研修内容を踏まえて「このような仕事の仕方をしてはどうか」など職場のコミュニケーションを推進して、研修結果が活かせるようにすべきである。

#### **(7) 職員数・人件費の抑制について**

- ア 各職場や市全体の行政事務量と職員の業務遂行能力のバランスは如何になっているのか。
- イ 職員の必要人員数は何人か、把握出来ていない。
- ウ 代用特性、ワークサンプリング、タイムスタディ、スタンダードタイムという民間の手法を参考に、仕事の流れ、事務マニュアルなどの整備により必要人員数を算出するべきである。

### **4 関連意見について**

#### **(1) 議会改革について**

政務調査費や費用弁償の見直しが図られるなど、平成19年度において一定の成果がみられた。しかし、近隣地域や類似団体の状況を踏まえ議員定数の見直しを検討するなど、更なる議会改革について取り組まれない。

#### **(2) デイサービス等について**

最初は無料でサービスを行って参加者を募っていますが、最終的には効率性を優先して、利用料金や身近な実施場所への変更など利用者に負担を強いる結果となっている。利用者は、年金生活者であることから事業の計画・実施は、十分協議して、利用者の立場に立ったやさしいものにするべきである。

#### **(3) 市民病院関連について**

- ア ハード面(建物)だけでなく、ソフト面を考えて、すぐに対応を要する医師などは建物が出来てからでは遅いので、いろんな資料を取り寄せて取組まれない。
- イ 新聞等で自治体が病院経営を行うことの是非について掲載されている。当市も厳しい財政状況にあることは承知しているが、更に十分な検討を加えることが肝要である。
- ウ 市内にリハビリテーション科がないので、民間にないものを行政がつくることに価値があるとする。

#### **(4) 職員の人事異動について**

1年程度の在任期間で異動になっている場合がある。このことが仕事の内容を深く捉えて改善に結びつけることが出来ない要因になっている。

また、事務引き継ぎは課題、年間計画、目標などきめ細かく関係者間で協議した結果が引き継がれているのか。

#### **(5) 作成文書について**

作成日付、作成責任者(出来れば課長印も)などが書かれていない場合がある。市の文書か、課の文書か、担当者の文書かわからないので、必ず記載(捺印)すべきでないか。また、市の文書、課の文書は、関係者間で充分話し合いが行われ、情報の共有化が図るべきである。

### **5 添付資料**

(資料1) さぬき市行政改革推進委員会設置要綱

(資料2) さぬき市行政改革推進委員会委員(平成19年度)

(資料3) さぬき市行政改革推進委員会会議の経過(平成19年度)

(資料4) 平成19年度行政改革推進委員会委員の意見と考え方

以上

# 平成19年度提言書資料

資料 1

さぬき市行政改革推進委員会設置要綱

平成 14 年 10 月 11 日

訓 令 第 52 号

(設置)

第 1 条 さぬき市の基本理念である「自立する都市」の実現を目指し、社会経済情勢の変化と市民ニーズに的確に対応するとともに、地方分権の時代にふさわしい行政システムの確立に向け、広く市民の意見を求めるため、さぬき市行政改革推進委員会（以下「委員会」という。）を置く。

(組織)

第 2 条 委員会は、委員 20 人以内をもって組織する。

2 委員は、次に掲げるもののうちから市長が委嘱する。

(1) 学識経験者

(2) 各種団体の代表者

(3) その他市長が適当と認める者

(任期)

第 3 条 委員の任期は、1 年とする。ただし、補欠委員の任期は、前任者の残任期間とする。

2 委員は、再任することを妨げない。

(会長)

第 4 条 委員会に会長を置き、委員の互選により定める。

2 会長は、会務を総理し、委員会を代表する。

(副会長)

第 5 条 委員会に副会長を置き、会長が委員のうちから指名する。

2 副会長は、会長を補佐し、会長に事故あるときはその職務を代理する。

(会議)

第 6 条 委員会は、会長が招集する。

2 委員会は、委員の半数以上が出席しなければ会議を開くことができない。

3 会長は、会議の議長となり議事を整理する。

(庶務)

第 7 条 委員会の庶務は、総務部政策課において処理する。

(その他)

第 8 条 この要綱に定めるもののほか、委員会の運営に関し必要な事項は、会長が定める。

附 則

この要綱は、平成 14 年 10 月 11 日から施行する。

附 則 (平成 15 年訓令第 8 号)

この要綱は、平成 15 年 4 月 1 日から施行する。

附 則 (平成 17 年訓令第 17 号)

この要綱は、平成 17 年 4 月 1 日から施行する。

附 則 (平成 19 年訓令第 1 号)

この要綱は、平成 19 年 4 月 1 日から施行する。

## 資料 2

## さぬき市行政改革推進委員会委員（平成19年度）

	氏 名	住 所	委員就任年
1	岩崎一二三	さぬき市津田町津田	平成15年
2	工藤 衛一	さぬき市志度	平成15年
3	国方 利弘	さぬき市津田町津田	平成16年
4	多田千鶴子	さぬき市寒川町石田東	平成19年
5	多田トミ子	さぬき市志度	平成15年
6	田中 優子	さぬき市造田野間田	平成15年
7	谷 幸夫	さぬき市寒川町神前	平成15年
8	田村 征道	さぬき市寒川町神前	平成15年
9	筒井美佐子	さぬき市志度	平成19年
10	中川 順子	さぬき市大川町南川	平成15年
11	中山 宏	さぬき市小田	平成15年
12	堀河まさみ	さぬき市津田町津田	平成15年
13	本間 立治	さぬき市志度	平成19年
14	梶田 和治	さぬき市長尾東	平成16年
15	矢木志津枝	さぬき市津田町津田	平成15年
16	山崎 將	さぬき市津田町津田	平成15年

資料 3

さぬき市行政改革推進委員会会議の経過（平成19年度）

日 付	内 容	備 考
平成19年 7月2日	第1回 1 行政改革の課題とすすめ方 2 行政改革推進委員会の運営等について 資料 ①行政改革等に対する意見等について （平成19年6月28日総務部政策課） ②行政改革の推進に関する提言について （平成19年5月10日推進委員会） ③「行政改革の推進に関する提言」に対する今後の方針について ④新たな行政改革大綱等の策定方針案 （平成19年6月4日総務部政策課） ⑤さぬき市行政改革大綱 ⑥さぬき市行政改革実施計画 ⑦さぬき市行政改革推進委員会設置要綱 ⑧行政改革の取組について（諮問） （平成19年6月14日） ⑨行政改革推進委員会名簿（平成19年度）	市長と意見交換
平成19年 8月20日	第2回 1 行政改革の状況について 2 行政改革の課題について 資料 ①財政状況 （平成19年8月17日政策課） ②さぬき市の行政改革（平成15年度～平成18年度のまとめ） （平成19年8月6日総務部政策課） ③さぬき市行政改革実施計画の施策（取組事項）に関する進捗状況調書No.1～No.98	

<p>平成19年 9月28日</p>	<p>第3回 新たな行政改革大綱等の策定方針案について 資料 ①行政改革推進委員会会議録の取扱について（平成19年9月25日推進委事務局） ②新たな行政改革大綱等の策定方針案（平成19年6月4日総務部政策課） ③さぬき市行政改革大綱</p>	
<p>平成19年 11月26日</p>	<p>第4回 さぬき市行政改革大綱等について 資料 ①さぬき市行政改革大綱（案）（平成19年11月5日総務部政策課） ②さぬき市行政改革実施計画（案）（平成19年11月5日総務部政策課） ③資料（平成19年11月5日総務部政策課） ④資料（平成19年11月26日総務部政策課）</p>	
<p>平成20年 1月25日</p>	<p>第5回 行政改革大綱等について 資料 ①さぬき市行政改革大綱（素案）（平成20年1月11日総務部政策課） ②さぬき市行政改革実施計画（素案）（平成20年1月11日総務部政策課） ③資料（平成20年1月11日総務部政策課）</p>	
<p>平成20年 3月3日</p>	<p>第6回 平成19年度提言について 資料 ①資料（平成20年2月14日総務部政策課）</p>	

整理番号	提言書見出し[番号]	対象課等	委員の意見	市の考え方
1	行革の推進・実施計画の推進 [2-(1)]	全課	計画づくりは委員もよくみなければならないが、市の説明もわかりやすく工夫して、お互いに理解し合えるようにすれば、問題点がもっとみえてくるのではないか。	平成20年度からの計画ではわかりやすい言葉になるように努めた。
2	行革の推進・実施計画の推進 [2-(1)]	全課	笛吹けど踊らずというのではなく、笛吹けば踊るような計画にするように工夫してほしい。	平成20年度からの計画では担当課の議論をもとに計画の項目を抽出した。
3	行革の推進・実施計画の推進 [2-(1)]	全課	さぬき市というのは、いったいどういう市にしたいのか、太陽というシンボルに向かって、きれいな太陽が出るようにシンボルが必要だ。現在は太陽が見えない。	平成19年度において、総合計画の変更、行革大綱等や財政健全化策の作成によりある程度市の考え方が示せたのではないかと考えている。
4	行革の推進・実施計画の推進 [2-(1)]	全課	事務事業の見直しについて、何がよくなるのか、人件費でその効果が重なるものがないのかを精査する必要があるのではないか。	新たな実施計画において、目標額が重なることがないように、積み上げる段階で精査した。
5	行革の推進・実施計画の推進 [2-(1)]	全課	課内だけでできる改善項目と議員や市民を巻き込んで総合力で実施する改革項目をわけて整理したほうがわかりやすい。	平成20年度からの計画では事務の改善でなくしくみなどを大きく変えるものを対象にした。
6	行革の推進・実施計画の推進 [2-(1)]	政策課	行政改革のとりまとめにあたって、施策は集約したほうがよい。	進捗状況調書の作成は担当課まかせでなく、集約して、課題と取組を明確にするようにして、政策課が行政改革を推進するようにしなければいけない。
7	行革の推進・実施計画の推進 [2-(1)]	政策課	策定方針案において、方針となるべき財政の健全化が手段として併記されているので、目標と手段は整理する必要がある。	新たな実施計画において、目標とする数値、そのための手段を整理した。

8	行革の推進・実施計画の推進 [2-(1)]	政策課	行革の計画になるものか、ならないものか、金額の根拠なりを、各課から出してもらったものを、庁舎内で意見調整されたほうがよい。	新たな実施計画を作成する際に、各課から事務事業見直し調書の提出やヒアリングにより計画に盛り込むものについて調整を図った。
9	行革の推進・実施計画の推進 [2-(1)]	政策課	事務事業の見直しの6億にこだわりすぎて、数字のつじつま合わせにならないように注意をお願いしたい。	新たな実施計画を作成する際に、各課から事務事業見直し調書の提出やヒアリングにより計画に盛り込むものについて調整を図った。
10	行革の推進・実施計画の推進 [2-(1)]	全課	計画期間の5年は長い。5年という期間でみななければいけないものもあるが、毎年、同じようなことになるので、1年ずつの区切りで目標を計画したほうが評価もしやすくなる。	平成20年度からの計画では目標年月日を明確にした。計画期間後の目標値というものがあるので、数年の期間は必要である。また、1年後の目標値も大事である。新たな実施計画においては、評価＝実績値／目標値で表示し、事務局が作成する評価素案に対して推進委員会の意見を考慮して市の案を決定する。平成19年8月20日開催行政改革推進委員会において「100%にならないと実施済にならないものもあります。」の意見があった。市は何らかの取組をして方向付けや考え方ができたものは実施済と判断した。しかし、効果がないことや効果が市民に広くいきたっていないことから実施済ではないという指摘と理解した。一方で、これまでの取組について①日常的取組事項②行革取組事項を明確にして、何をどのようにできてどのような行革になるのかという視点での総合的な実施済の見直しも必要である。「できなかった取組があるのではないか。」という課題は承知しているが、明快な答えがない。しかし、行政改革実施計画素案(20-23)「はじめに」の平成15年度から平成19年度までの計画でできなかった取組の17項目については、今後において行革の観点から重要で真摯に取り組む必要があると考えている。
11	行革の推進・実施計画の推進 [2-(1)]	全課	調書は全て期間目標を入れるべきだ。	PDCAサイクルや進捗状況調書を、政策課と担当課、担当課長と職員で共有できるようにしなければいけない。
12	行革の推進・実施計画の推進 [2-(1)]	全課	調書の責任の所在を明確にする必要がある。	調書の作成責任者を明確にするとともに課内の議論を促進させる。。

13	行革の推進・実施計画の推進 [2-(1)]	全課	所管課が作成していない調書があるので、責任の所在を明確にしてほしい。	調書の作成責任者を明確にするとともに課内の議論を促進させる。。
14	行革の推進・実施計画の推進 [2-(1)]	全課	計画、分析、改善は、担当者はもちろんトップまで行って、ちゃんとやっていけるのかが把握されていないければ、行政改革は進まない。全庁を挙げて仕事を進めていかないと行革は遅れていく。	進捗状況調書の年次サイクルの組み立てが課題になっている。
15	行革の推進・実施計画の推進 [2-(1)]	全課	何が出来て出来なかったのか、そういう検討が出来るように改めてほしい。	進捗状況調書の年次サイクルの組み立てが課題になっている。
16	行革の推進・実施計画の推進 [2-(1)]	全課	行政改革推進委員会の推進結果が、年度別の業績に反映したかということも総括すべきである。一つのテーマに集中して審議したらいと思う。	今後の課題である。
17	行革の推進・実施計画の推進 [2-(1)]	全課	具体的な事務事業の内容を、こういう事務事業をこういうふうにすることによってこれがなくなりますということを書いてくれればよくわかる。	新たな実施計画において「課題」「方針」「効果」「削減額」という項目で整理することで、具体的にわかりやく表現した。
18	行革の推進・実施計画の推進 [2-(1)]	全課	日程管理で、従来は5年間ずるずるやって、1年ずつ目標を立てていく方針ですという説明もあったができていないので、そうすることで遅れがないと思います。そういうところをきちんとやっていただきたい。	新たな実施計画において、明確に出来ていないため、推進するうえでの課題となっている。
19	行革の推進・実施計画の推進 [2-(1)]	全課	期間を設定して何らかのペナルティがあってもいい。	取組の実施ができないものは、どのようにすればいいのか課題である。ヒアリング等により政策課が主体的に関わって推進したい。

20	行革の推進・実施計画の推進 [2-(1)]	全課	財政の健全化は大目標、方針で抽象的なので、それを達成するための項目の効果を積み上げて、財政健全化の数値と一体化するかどうかです。従って、具体的な数値目標を入れる必要があると思います。	新たな実施計画では、財政健全化策の具体的数値をもとに、取組事項を積み上げにより数値目標を明確にした。
21	行革の推進・実施計画の推進 [2-(1)]	全課	香川県の中で公債費比率が悪い。公債費比率をどうしたいのか、そういうことも考えなければいけない。	財政健全化策では、繰上償還、新規借入額の抑制により、公債費の削減を計画的に進めることにしている。病院事業などにより平成23年度までは現在の水準が続くが、その後、減少に転ずると見込んでいる。
22	行革の推進・実施計画の推進 [2-(1)]	全課	なぜ、お金がないのか、合併による効果を試算すればどこに原因があるのかわかるのでは。	国の三位一体改革によって、地方交付税が削減されたことなど歳入の減少で、議員数、首長数、助役数などの人件費の抑制、電算システムの統一など経常経費の削減といった合併効果が黒字となっていない。
23	行革の推進・実施計画の推進 [2-(1)]	全課	新たに作ろうとしている行政改革実施計画案は削減額をちゃんとした形で積み上げた形で整理する必要がある。	新たな行政改革実施計画は、目標額を各課の積み上げにより明確にしている。今後は、目標達成のための具体的年次スケジュール等を示すことが課題である。
24	行革の推進・実施計画の推進 [2-(1)]	全課	自分たちのやり方は正しいのか、間違っていないのかどうか、足元から見直していく必要があつて、その結果として積み上げて目標額にししないと、誰が作ったのかわからない計画は誰も責任をとらない。	新たな行政改革実施計画は、目標額を各課の積み上げにより明確にしている。今後は、目標達成のための具体的年次スケジュール等を示すことが課題である。
25	行革の推進・実施計画の推進 [2-(1)]	全課	当初の評価基準が明確でないところに、評価の方法が変わる原因があるので、評価の方法は計画時にしっかりしたものにしておく必要がある。	平成20年度からの計画では目標値の積算根拠を明確にして数値で表示した。
26	行革の推進・実施計画の推進 [2-(1)]	全課	効果額の評価について、削減額と効果額の2つあるのはよくわからない。あることをやめたのでいくら減ったという削減額でよい。	目標値や実績値は、削減額とする。毎年いくら削減するものとある年にいくら削減するものは明確にする。ある年にいくら削減し、後年度で必要なくなった額(効果額)は考慮しないことに統一した。

27	行革の推進・実施計画の推進 [2-(1)]	全課	計画を実績でどうだったか検証できるように、後で評価できるように作成しておく必要がある。	平成20年度からの計画では目標値の積算根拠を明確にして数値で表示した。
28	行革の推進・実施計画の推進 [2-(1)]	全課	計画でいつまでにという期間を設定することが必要だ。	行政改革実施計画(20-23)において、目標年月日を実施計画に入れた。
29	行革の推進・人材育成 [2-(2)]	全職員	市の事務事業は市民の税金によっていることを一番最初に考えていただきたい。	行政評価や事務事業総点検表が十分に活用されていないところがあるので、そのために、職場のコミュニケーションなど意識改革を図ることが課題である。
30	行革の推進・人材育成 [2-(2)]	全職員	課で仕事をしているけれども、担当者だけの動きであって、課や担当者の話が全体にいきわたっていない、課でコミュニケーションがとれていない、個人のノウハウでなくして組織のノウハウとして仕事をやっていかないと、うまく回っていかないとといったような推進委員会でいつも申し上げていることが書いている平成19年3月さぬき市行政評価委員会作成のさぬき市外部評価結果報告書について、外部にお願いして報告書をせっかく作ったのであれば、ないがしろにしないで、取り込んでいって、どうすれば推進して遂行できるのかということの考えをもっていないと、作りましたで終わることなく、何もしていないようなので、いいようにもっていくべきだと思う。	今後の課題である。
31	行革の推進・人材育成 [2-(2)]	全職員	行政改革実施計画(15-19)のうち職員提案制度の導入は、効果がないとしているが、仕事の中で、こういうふうにしたらいいいじゃないか、ああいうふう工夫をしたらいいと発表することで、仕事を成し遂げることに結びつけることができる。また、そういうことがきっかけとなって、いいほうにいけばいいと思う。愛知県では知事賞を設けていいアイデアについては表彰しているし企業でも同様の取組をしている。	今後の課題である。
32	行革の推進・人材育成 [2-(2)]	全職員	市役所の職場は緊張する場がなさすぎると思う。週始、週末の課内打ち合わせや朝礼などにより、仕事の進捗などを発表することによって、自分の整理や人の応援など、話をすることによっていろんな整理ができるのでやられたらいいか。	今後の課題である。

33	行革の推進・人材育成 [2-(2)]	全職員	地域が主体となって防災の取組をしたところ、市の施設での協力が得られなかった。市の職員は、さまざまな問題に対して状況を把握して、前例踏襲でなく柔軟に対応できるように研修を実施してほしい。	今後の課題である。
34	行革の推進・人材育成 [2-(2)]	全職員	市役所も、人を見る目、育成する、評価する、そういうことを磨く必要がある。	新たな実施計画に職員研修や人事評価の取組事項を盛り込んでいる。今後は、どのような効果があるのかということに着目して実施する必要がある。
35	行革の推進・人材育成 [2-(2)]	全職員	行政改革を推進するためには、職員にちゃんと動いてもらわなければいけない。その基礎は人事制度なので、人事評価システムの推進に取り組んでほしい。	平成20年度からの計画で人事評価システムの確立に向けて取り組むこととしている。人事評価と職員研修の活用が課題になっている。
36	行革の推進・人材育成 [2-(2)]	全職員	行政改革実施計画(15-19)のうち人事評価制度の整理について、市は、人事評価システム研究チーム、能力評価分科会、業績評価分科会の設置を説明しているが、単に設置するだけでなく、業務の遂行能力、この仕事をするためには、こういう能力が必要で、担当者はこういうことができているのかの評価ができることが大切である。	平成20年度からの計画で人事評価システムの確立に向けて取り組むこととしている。人事評価と職員研修の活用が課題になっている。
37	行革の推進・人材育成 [2-(2)]	全職員	事務改善発表会にトライして地道な努力が必要。	行政評価や事務事業総点検表が十分に活用されていないところがあるので、そのために、職場のコミュニケーションなど意識改革を図ることが課題である。
38	行革の推進・人材育成 [2-(2)]	全職員	職員の意識改革について、人は人に見られて変わるものであることから、情報公開は一つの代表例であるが、見られる環境を作ることが大切で、人事評価制度も手法の一つであるので、早く実施すべきである。	今後の課題である。
39	行革の推進・人材育成 [2-(2)]	全職員	企業は人なりと言われ、人を大切に能力をアップさせる取組は一般的に行われている。日常業務は誰がやっても出来るので、進捗状況報告書において何が出来て、出来なかったか、出来ないものはどうするか、そういうことが出来たか出来なかったかを評価して、ボーナスなどに反映させないと、責任がどこにあるのか不明確となる。評価において年度ごとの実行計画書の作成は必要である。	今後の課題である。

40	実施計画 (20-2 3)・実施計 画 (15-19) [3-(1)]	全課	15年度からの行政改革実施計画は、実績等がちゃんとして形で把握されていて、その積み残しがあるのかないのか、あるとすれば、どういふふうにするのか。	新たな行政改革実施計画において、出来なかった取組は20年度から23年度までの計画として具体的に取組むものと今後の課題とするものに整理した。今後の課題としたものをどのように具体化させるのが課題になっている。
41	実施計画 (20-2 3)・実施計 画 (15-19) [3-(1)]	全課	行政改革実施計画素案(20-23)「はじめに」の平成15年度から平成19年度までの計画でできなかった取組の17項目を除き、行政改革実施計画(15-19)の施策に関する状況調書の98項目の中には、実施済と書いてはいるけれども、できなかった取組があるのではないかと。そういうものは残さずに、掲載して取組を推進すべきである。	平成19年8月20開催行政改革推進委員会において「100%にならないと実施済にならないものもあります。」の意見があった。市は何らかの取組をして方向付けや考え方ができたものは実施済と判断した。しかし、効果がないことや効果が市民に広くいきわたっていないことから実施済ではないという指摘と理解した。一方で、これまでの取組について①日常的取組事項②行革取組事項を明確にして、何をどのようにできてどのような行革になるのかという視点での総合的な実施済の見直しも必要である。「できなかった取組があるのではないかと。」という課題は承知しているが、明快な答えがない。しかし、行政改革実施計画素案(20-23)「はじめに」の平成15年度から平成19年度までの計画でできなかった取組の17項目については、今後において行革の観点から重要で真摯に取り組む必要があると考えている。
42	実施計画 (20-2 3)・実施計 画 (15-19) [3-(1)]	全課	平成15年度から平成19年度までの計画でできなかった取組のうち、職員提案制度の導入は、平成20年度以降の取組でやらないのか。	今後の課題である。
43	実施計画 (20-2 3)・実施計 画 (15-19) [3-(1)]	全課	平成15年度から平成19年度までの計画でできなかった取組について、時を要する取組とは、何なのか。やらないということか、時間をかけてもやるということなのか。	時間をかけてもやらなければいけない課題である。
44	実施計画 (20-2 3)・実施計 画 (15-19) [3-(1)]	全課	長期的に姿が見えないでも、是非、改革したいというのは、項目だけでも挙げなければいけない。あれはどうなっているのかということ振り返ってみるということは大事である。	実施計画とは別に、どのようにすればよいのか検討したい。
45	実施計画 (20-2 3)・実施計 画 (15-19) [3-(1)]	全課	平成21年度は何をする、平成22年度は、平成23年度は、ということで、すぐに平成24年3月にならない。平成15年度から平成19年度で出来なかったのをやらないよという話はない。どういふふうに進むかということをちゃんとやっておかないといけないので、アンテナは上げる必要がある。	今後の課題である。

46	実施計画 (20-2 3)・実施計 画 (15-19) [3-(1)]	全課	評価の方法の見直しについては、趣旨は理解できるが1割しかできていないものを実施済とするのは疑問がある。	新たな実施計画においては、評価＝実績値／目標値で表示し、事務局が作成する評価素案に対して推進委員会の意見を考慮して市の案を決定する。平成19年8月20開催行政改革推進委員会において「100%にならないと実施済にならないものもあります。」の意見があった。市は何らかの取組をして方向付けや考え方ができたものは実施済と判断した。しかし、効果がないことや効果が市民に広くいきわたっていないことから実施済ではないという指摘と理解した。一方で、これまでの取組について①日常的取組事項②行革取組事項を明確にして、何をどのようにできてどのような行革になるのかという視点での総合的な実施済の見直しも必要である。「できなかった取組があるのではないか。」という課題は承知しているが、明快な答えがない。しかし、行政改革実施計画素案(20-23)「はじめに」の平成15年度から平成19年度までの計画でできなかった取組の17項目については、今後において行革の観点から重要で真摯に取り組む必要があると考えている。
47	実施計画 (20-2 3)・実施計 画 (15-19) [3-(1)]	全課	調書の評価は、行政の評価であって外部の評価になっていない。	外部の評価にすると、委託料など新たな費用が発生するので難しいと考えている。市の内部評価に対して、推進委員会や市民の方の評価をお願いしたい。その評価を考慮して最終の評価をしたい。
48	実施計画 (20-2 3)・実施計 画 (15-19) [3-(1)]	全課	実施済としてしまうと、担当課はできたので、もういいということになり、肩の荷が下りたように感じているのではないか。事務局は、終わりとしているけれども、担当課と事務局に意識の差があってはならない。	平成19年8月20開催行政改革推進委員会において「100%にならないと実施済にならないものもあります。」の意見があった。市は何らかの取組をして方向付けや考え方ができたものは実施済と判断した。しかし、効果がないことや効果が市民に広くいきわたっていないことから実施済ではないという指摘と理解した。一方で、これまでの取組について①日常的取組事項②行革取組事項を明確にして、何をどのようにできてどのような行革になるのかという視点での総合的な実施済の見直しも必要である。「できなかった取組があるのではないか。」という課題は承知しているが、明快な答えがない。しかし、行政改革実施計画素案(20-23)「はじめに」の平成15年度から平成19年度までの計画でできなかった取組の17項目については、今後において行革の観点から重要で真摯に取り組む必要があると考えている。

49	実施計画 (20-2 3)・実施計画 (15-19) [3-(1)]	教育委員会事務局生涯学習課	施設予約システムは実施済となっているが、一部を香川電子システムに載せただけで、全施設の管理運用が電子化となっていない。それでは、実施済といえない。市民が利用できて、できたといえるのではないか。	平成19年8月20開催行政改革推進委員会において「100%にならないと実施済にならないものもあります。」の意見があった。市は何らかの取組をして方向付けや考え方ができたものは実施済と判断した。しかし、効果がないことや効果が市民に広くいきわたっていないことから実施済ではないという指摘と理解した。一方で、これまでの取組について①日常的取組事項②行革取組事項を明確にして、何をどのようにできてどのような行革になるのかという視点での総合的な実施済の見直しも必要である。「できなかった取組があるのではないか。」という課題は承知しているが、明快な答えがない。しかし、行政改革実施計画素案(20-23)「はじめに」の平成15年度から平成19年度までの計画でできなかった取組の17項目については、今後において行革の観点から重要で真摯に取り組む必要があると考えている。
50	実施計画 (20-2 3)・実施計画 (15-19) [3-(1)]	全課	新たな計画について、新しい項目はなく、現在の計画の継続がほとんどなので、目標年度が最終年度までというのは納得できない。	平成20年度からの計画では目標年月日を明確にした。計画期間後の目標値というものがあるので、数年の期間は必要である。また、1年後の目標値も大事である。新たな実施計画においては、評価＝実績値／目標値で表示し、事務局が作成する評価素案に対して推進委員会の意見を考慮して市の案を決定する。平成19年8月20開催行政改革推進委員会において「100%にならないと実施済にならないものもあります。」の意見があった。市は何らかの取組をして方向付けや考え方ができたものは実施済と判断した。しかし、効果がないことや効果が市民に広くいきわたっていないことから実施済ではないという指摘と理解した。一方で、これまでの取組について①日常的取組事項②行革取組事項を明確にして、何をどのようにできてどのような行革になるのかという視点での総合的な実施済の見直しも必要である。「できなかった取組があるのではないか。」という課題は承知しているが、明快な答えがない。しかし、行政改革実施計画素案(20-23)「はじめに」の平成15年度から平成19年度までの計画でできなかった取組の17項目については、今後において行革の観点から重要で真摯に取り組む必要があると考えている。
51	実施計画 (20-2 3)・実施計画 (15-19) [3-(1)]	全課	各課などの表記で責任の所在が明確でないのは組織に問題がある。	平成20年度からの計画では担当課を明確にした。
52	実施計画 (20-2 3)・実施計画 (15-19) [3-(1)]	市民課	窓口の取扱時間の延長について、超過勤務などの新たな費用が発生するけれども、時差出勤にするなどの勤務体制を固定化しないということにより、新たな費用が発生しないようにすることも大切だ。	市民の必要性、時差出勤、民間委託など更に研究する必要がある。

53	実施計画 (20-2 3)・実施計 画 (15-19) [3-(1)]	市民課	行政改革実施計画(15-19)の窓口の取扱時間の延長は困難としている。職員の時差出勤をすれば財政的負担もなく出来ると思う。	今後の課題である。
54	実施計画 (20-2 3)・実施計 画 (15-19) [3-(1)]	都市計画課	パークアンドライド事業について、有料化にするのであれば、照明を明るくするなどの利用しやすくする工夫も必要だ。	行政改革だけでなく、市民の利便がよくなるような改善も必要である。
55	実施計画 (20-2 3)・実施計 画 (15-19) [3-(1)]	教育委員会事 務局教育総務 課	学校再編については、説明された日程から遅れているので、少し迅速にしなければいけない。行革も期限を設けていくことが重要だ。	新たな実施計画は目標期日を明確にした。学校再編については、地域協議会などでの検討が実施されているところではあり、財政負担の問題もあることから平成23年度までの計画に盛り込めないが、迅速な対応が求められている。
56	実施計画 (20-2 3)・実施計 画 (15-19) [3-(1)]	総務課	附属機関の委員の数について、27人と定員が多いものがあるので、行革の観点から14名以下にしたほうがよい。	国の指導や法律により委員数が定められているものがあることが要因であり、一律に減少させることは難しく計画に盛り込むことは難しいが、趣旨は理解できるので削減を推進したい。
57	実施計画 (20-2 3)・実施計 画 (15-19) [3-(1)]	長寿障害福祉 課	行政改革実施計画素案(20-23)「取組事項」のNo.21敬老年金の見直しについて、旧5町で異なる取組をしている。一般廃棄物の取扱も同じことがあるので、旧5町間の温度差を解消することも行政改革の一つかなと思う。	今後の課題である。
58	実施計画 (20-2 3)・実施計 画 (15-19) [3-(1)]	財政課・福祉 総務課	社会福祉協議会などの団体に対する補助金は、その団体の経営も含めて、補助を出しているところが、管理していく、指導していくことが必要じゃないでしょうか。	新しい実施計画で補助金の見直しを盛り込んでいる。見直し基準により見直していく過程で団体に対する指導がある。確実な実施が求められている。
59	実施計画 (20-2 3)・実施計 画 (15-19) [3-(1)]	全課	補助金については、事業をするための補助金で、報酬やお茶代になったのでは意味がない。厳しく査定する必要がある。	新しい実施計画で補助金の見直しを盛り込んでいる。見直し基準により見直していく過程で団体に対する指導がある。確実な実施が求められている。

60	実施計画 (20-2 3)・実施計 画 (15-19) [3-(1)]	全課	補助金について、いらぬものはやめたらいい。	新しい実施計画で補助金の見直しを盛り込んでいる。見直し基準により見直していく過程で団体に対する指導がある。確実な実施が求められている。
61	実施計画 (20-2 3)・実施計 画 (15-19) [3-(1)]	全課	補助金について、実績報告書が出るので、それをみながら、その補助金が必要かどうかを問い詰めていける。	新しい実施計画で補助金の見直しを盛り込んでいる。見直し基準により見直していく過程で団体に対する指導がある。確実な実施が求められている。
62	実施計画 (20-2 3)・実施計 画 (15-19) [3-(1)]	全課	補助金の見直しについて、団体の独自の収入があるところと、ボランティアのように収入がないところと、補助金の交付水準についていっしょに考えるべきではない。	新しい実施計画で補助金の見直しを盛り込んでいる。見直し基準により見直していく過程で団体に対する指導がある。確実な実施が求められている。
63	実施計画 (20-2 3)・実施計 画 (15-19) [3-(1)]	全課	遊休資産は民間のほうが有効に活用できる。	新たな実施計画に盛り込みしているが、民間のノウハウを活用することも手法の一つであり、今後の課題である。
64	実施計画 (20-2 3)・実施計 画 (15-19) [3-(1)]	全課	土地の活用、施設の指定管理者制度について、行政は堅い考えができるけれども、利益を上げる考えは不向きで、競争という考えをしていかなければいけない。	新たな実施計画に盛り込みしているが、民間のノウハウを活用することも手法の一つであり、今後の課題である。
65	実施計画 (20-2 3)・実施計 画 (15-19) [3-(1)]	全課	遊休資産の活用、収入の確保、コミュニティバスの運営、ケーブルテレビの運営、財政の健全化は市民としては関心がある。	新たな実施計画に盛り込みしているが、民間のノウハウを活用することも手法の一つであり、今後の課題である。
66	実施計画 (20-2 3)・実施計 画 (15-19) [3-(1)]	全課	遊休資産の処分について、遊休資産を所有することに対する経費はがいらなくなるわけではないので、行政改革実施計画に入れるべきではない。	遊休資産を処分することにより、新たな財源の確保ができることから、新たな実施計画の対象とした。

67	実施計画 (20-2 3)・実施計画 (15-19) [3-(1)]	全課	不良資産は、家の中にゴミを置いておくようなもので、これを除却して身軽になっていく、お金にしなければいけない。	遊休資産を処分することにより、新たな財源の確保ができることから、新たな実施計画の対象とした。
68	実施計画 (20-2 3)・実施計画 (15-19) [3-(1)]	政策課	プロジェクトチームは行政改革についての機能を果たしていない。	政策課が行政改革の推進をする。各課にまたがるものや特定の案件は、職員の検討会や座談会で調整をする。
69	実施計画 (20-2 3)・実施計画 (15-19) [3-(1)]	政策課	市長と各課の間での交通整理機能、プロジェクトチームは推進機能を果たすのが効果的な組織のあり方だ。	政策課が行政改革の推進をする。各課にまたがるものや特定の案件は、職員の検討会や座談会で調整をする。
70	実施計画 (20-2 3)・実施計画 (15-19) [3-(1)]	全課	組織が機能していないというは、課長職が把握、まとめができていないことなので、課長の職務は大事である。	行政改革本部や部長会などの庁議を通じて行政改革を推進する。
71	実施計画 (20-2 3)・実施計画 (15-19) [3-(1)]	全課	一生懸命にやっているけれども、対外的ないろんなことがあって推進できないことも現実にある。例えば、教育委員会の使用料をまとめようとすれば、いろんな団体、市民に理解を得なければいけない。長年にわたって実施してきた根本の考え方を転換するのは時間がかかるし、難しい。	政策課が行政改革の推進をする。各課にまたがるものや特定の案件は、職員の検討会や座談会で調整をする。
72	実施計画 (20-2 3)・実施計画 (15-19) [3-(1)]	政策課	政策課の役割範囲は、行政改革について、所管課でできない、各課にまたがる案件について、調整しながら原案をまとめることとしているが、どの範囲までやれるのか気になるところだ。	実施主体は各課であるので、担当課の議論の促進や情報提供、担当課間の調整に努めて、行政改革を推進したい。
73	実施計画 (20-2 3)・実施計画 (15-19) [3-(1)]	全課	公債費比率が上がっても、必要な事業であれば、そこで市民に納得していただけるのなら、やらないといけない。「市民のために、必要なもの」そのための取捨選択ということが必要になってくる。	事務事業は、必要性、効率性などの観点から、評価されることになっている。行政評価は、活用方法や職員理解が課題になっている。

74	実施計画 (20-2 3)・実施計画 (15-19) [3-(1)]	全課	15年度からの行政改革実施計画は、実績の把握、その積み残しがあるのかないのかについては、11月ではアクションが遅すぎる。計画、分析、改善は毎年する必要がある。	進捗状況調書の年次サイクルの組み立てが課題になっている。
75	実施計画 (20-2 3)・施設統廃合 [3-(2)]	全課	公共施設の統廃合について、結局、しわ寄せがくるのが、市から離れたところばかりである。施設があって、使い勝手が悪いから廃止したいというのが行政の言い分となっている。	公共施設の統廃合は、①効率性や利用状況、②地域振興の2面から検討する必要がある、②の場合は広く市民の理解が得られるものでなければいけない。
76	実施計画 (20-2 3)・施設統廃合 [3-(2)]	全課	合併して、いろんな施設を抱えて、遊休土地の話も、たちまち表面的に経費だけを計上しているが、施設を建設した時から施設を壊すまで、将来において、どういう費用がいるのか、ある程度見込みや除却損等の準備をしておかないと、今の会計は、その場その場という気がする。	現行の市の会計制度は地方自治法で定められている。国において、公会計制度の見直しの論議があるけれども、市の計画については、意見を踏まえて検討されなければいけない。
77	実施計画 (20-2 3)・施設統廃合 [3-(2)]	全課	施設の廃止や休止について、建設当初は反対とかいろんな経緯が地域にはあるので、廃止や休止になった理由や廃止や休止によって削減された経費をどのように次は使うのかなど説明責任を公表する前に果たしてほしい。	今後の課題である。
78	実施計画 (20-2 3)・CATV事業 [3-(3)]	地域情報課	CATVについては、こういうことができるという営業的なことをされたほうがいいのではないか。	CATVは財政健全化とともに職員の資質向上が課題になっている。
79	実施計画 (20-2 3)・CATV事業 [3-(3)]	地域情報課	行政改革実施計画素案(20-23)「取組事項」のNo.18CATVについて、デジタル放送に向けていろいろとサービスが変わる内容があるのかかわらず、市は、CATVに問い合わせしてくださいということで、窓口の情報の共有化やCATVでも情報収集や対応方針が出来ていない。早い対応をお願いしたい。	CATVは財政健全化とともに職員の資質向上が課題になっている。
80	実施計画 (20-2 3)・重度心身障害者医療費 [3-(4)]	長寿障害福祉課	行政改革実施計画素案(20-23)「取組事項」のNo.20重度心身障害者医療費の見直しについて、自立したまちづくりを進めているのかかわらず、県の制度に合わせている。自立支援法制定以降の障害者の厳しい状況を考えれば、市の財政が厳しくても、受益と負担でなく、バックアップというのをはずしてしまっている、市は簡単に決めないで、弱者に対してやさしいまちづくりという観点から市の考え方を整理して、もう一度考えてみるべきだ。	本制度は、非課税世帯への適用はしない方針であり、課税世帯に負担をお願いしたものである。受益と負担、平等と支援については、さまざまな観点から議論されなければいけないと思います。

81	実施計画 (20-2 3)・使用料 [3-(5)]	全課	施設の使用料の見直しは、平成15年度からの計画で、まだ、出来ていないものであるが、市では見直しがどのようになっているのか。	平成18年度の実態を調査して、計画を実行した場合の推計をした。庁内会議で、どのようにするのか協議している。新たな実施計画に盛り込みをした。
82	実施計画 (20-2 3)・使用料 [3-(5)]	政策課	施設の使用料の資料中生涯学習館の使用料が変更前333円、変更後1500円で幅が大きいのはなぜか。	生涯学習館ホールの現行使用料は、午前9時から正午までの3時間以内であれば1000円である。これを1時間につき1000円に改定する予定である。1時間利用の場合は変更ないが、3時間利用の場合は3倍となる。
83	実施計画 (20-2 3)・使用料 [3-(5)]	全課	施設の使用料の見直しは地元の人に極めて低廉な料金で施設の清掃や鍵の管理をしてもらっていて、そのかわりに地域に無料で開放しているが、全ての料金をとる場合、清掃料の見直しも必要になる。	平成18年度の実態を調査して、計画を実行した場合の推計をした。庁内会議で、どのようにするのか協議している。新たな実施計画に盛り込みをした。
84	実施計画 (20-2 3)・使用料 [3-(5)]	政策課	地域の施設は、公民館のようなもので、規制をかけずに、利用しやすいようにしてほしい。	平成18年度の実態を調査して、計画を実行した場合の推計をした。庁内会議で、どのようにするのか協議している。新たな実施計画に盛り込みをした。
85	実施計画 (20-2 3)・使用料 [3-(5)]	政策課	行政改革実施計画素案(20-23)「取組事項」のNo.14使用料の見直しについて、ボランティアなどの活動について、人のために無償で尽くしているので、利用回数であるところからは使用料を免除するなど支援は必要だ。	今後の課題である。
86	実施計画 (20-2 3)・使用料 [3-(5)]	教育委員会事務局生涯学習課	体育館は、ほとんどの施設で雨漏りがしているので、危険防止、損傷個所の拡大防止や経費軽減のためにも細やかな修繕が必要だ。	雨漏りは原因の特定が難しく、修理費用が高額になる場合が多いので、細やかな修繕の対応が難しい。計画的な改修が課題となっている。
87	実施計画 (20-2 3)・人事評価等 [3-(6)]	全職員	行政改革実施計画素案(20-23)「取組事項」のNo.10職員研修について、数値目標にしているが、どういう職員を育てたいのかそこをしないと、単に研修をしました、それでおしまいになってはいけませんので、どういう研修かということを職員に知らしてあげる必要があるし、その研修は職場でやっているのだから、それよりもこういう研修がいいとか、研修を受講して帰ってきたら、こういう研修だったとか、こういう話が参考になった、これからの仕事はこういうふうにもっていきたいという話がないと、受けましたでポツンと切れてしまうのではもったいないと思う。その視点を変えていかなければいけない。	今後の課題である。

88	実施計画 (20-2 3)・人事評価等 [3-(6)]	全職員	行政改革実施計画素案(20-23)「取組事項」のNo.10職員研修について、あいさつが出来ないなど程度の悪い職員もいるので、研修し直す必要がある。	今後の課題である。
89	実施計画 (20-2 3)・職員数 人件費の抑制 [3-(7)]	全課	人件費の抑制は、退職と採用のバランスで減らしているのに、委託、事務の廃止によって事務は削減されているので、今のベースはまだ余裕があって、もっと削減できるのではないかと。	事務に対する必要な職員数は、委員が指摘されるように事務フローによって、厳密に試算してみないと算定されない。しかし、実施すれば試算できるような、その試算方法は確立されていないことが課題になっている。
90	実施計画 (20-2 3)・職員数 人件費の抑制 [3-(7)]	全課	市民は、税金、公共料金共に増加して負担しているのに、職員も給与を抑えて負担すべきだ。	職員の意識改革に努めなければいけない。
91	実施計画 (20-2 3)・職員数 人件費の抑制 [3-(7)]	全課	職員の人件費を抑えるのも必要だが、働く意欲を下げたままではいけないので、適正なあり方を見極める必要がある。	職員の意識改革に努めなければいけない。
92	実施計画 (20-2 3)・職員数 人件費の抑制 [3-(7)]	全課	人件費は、その人の役職にあったものであるかどうかというのも必要だ。	職員の意識改革に努めなければいけない。
93	実施計画 (20-2 3)・職員数 人件費の抑制 [3-(7)]	全課	仕事の需要から適正な人員を算出すべきである。何人必要なのか検証できていない。	事務に対する必要な職員数は、委員が指摘されるように事務フローによって、厳密に試算してみないと算定されない。しかし、実施すれば試算できるような、その試算方法は確立されていないことが課題になっている。
94	実施計画 (20-2 3)・職員数 人件費の抑制 [3-(7)]	政策課	代用特性、ワークサンプリング、タイムスタディ、スタンダードタイムという手法を参考にすべきだ。	新たな実施計画において、明確に出来ていない。推進するうえでの課題となっている。

95	実施計画 (20-2 3)・職員数 人件費の抑制 [3-(7)]	秘書広報課	職員の給与カットについては、私たちの感覚では遅かったのかなと思う。	平成19年1月から適用されている。
96	実施計画 (20-2 3)・職員数 人件費の抑制 [3-(7)]	政策課	新たな行政改革実施計画案は市の事務事業について、無駄なものがあるかどうか精査されているのか。例えば平成15年度に作成している事務事業総点検票は活用されているのか。活用されていないとすればもったいない。	行政評価や事務事業総点検表が十分に活用されていないところがあるので、そのために、職場のコミュニケーションなど意識改革を図ることが課題である。
97	実施計画 (20-2 3)・職員数 人件費の抑制 [3-(7)]	秘書広報課	市の駐車場も有料化すべきだ。	検討すべきであるが、一方で、広い空地があって、目的がないのであれば、管理コストがかかっていないので、市民に無料で開放すべきという意見もある。
98	実施計画 (20-2 3)・職員数 人件費の抑制 [3-(7)]	秘書広報課	職員の駐車料金について、車に乗ってくる者は、月額1000円をとるということで検討したということであるが、市民が公共施設を会議で使う時に300円という使用料が発生してとられるので、福利厚生でいい人材をという考えもあるが、職員も身を切り詰める必要があるので検討してはどうか。	労働組合と協議しており今後の課題である。職員だけでなく、市有地を利用する全てに関わる課題である。
99	実施計画 (20-2 3)・職員数 人件費の抑制 [3-(7)]	秘書広報課	職員の駐車料金について、料金徴収機械とか管理人とか新たな経費が必要となるのではいけない。	新たな実施計画において「課題」「方針」「効果」「削減額」という項目で整理することで、具体的にわかりやく表現した。
100	実施計画 (20-2 3)・職員数 人件費の抑制 [3-(7)]	秘書広報課	職員の駐車料金について、都会であれば台数を減らして、少しでも市民に、また、限られた空き地なので、職員にも負担ということが考えられるが、田舎で広い土地があってそこまでする必要があるのでどうか。	新たな実施計画において「課題」「方針」「効果」「削減額」という項目で整理することで、具体的にわかりやく表現した。
101	実施計画 (20-2 3)・職員数 人件費の抑制 [3-(7)]	秘書広報課	職員の通勤手当については将来ゼロにしなければいけない。	職員の給与や各種手当の適正化が図られなければいけない。

102	関連意見・ 議会改革 [4-(1)]	議会	職員よりも議員手当等の見直しをすべきである。	市長部局においては権限外の案件であるが、議会も改革に努めなければいけない。
103	関連意見・ 議会改革 [4-(1)]	議会	議員がどのような仕事をしたか市民はよくみておく必要がある。	市長部局においては権限外の案件であるが、議会も改革に努めなければいけない。
104	関連意見・ デイサービス [4-(2)]	福祉総務課	デイサービスなど、最初は無料でサービスを実施して推進するけれども、結局は利用料が必要となり、年金生活者にとっては苦しくなっている。末端の声をもっと聞いていただきたい。	今後の課題である。
105	関連意見・ 市民病院 [4-(3)]	市民病院	市民病院について、ハード面だけでなく、ソフト面を考えて、すぐに対応する医師など、出来てからは遅いので、いろんな資料を取り寄せて取組していただきたい。	今後の課題である。
106	関連意見・ 市民病院 [4-(3)]	市民病院	市民病院について、市内にリハビリテーション科がないので、民間にないものを行政がつくることに価値がある。	今後の課題である。
107	関連意見・ 人事異動 [4-(4)]	秘書広報課	行革の担当者については毎年のように異動になっている。やろうと思ったところが出来ないので、人事管理が大切である。	職員の配置換えは、不正の防止や画一化の防止など職員の資質向上が図れる長所があるが、専門職員の養成という観点では短所となっているので、適正な運用が求められている。
108	関連意見・ 人事異動 [4-(4)]	秘書広報課	市の行政改革担当は慣れてきたら配置換えになる。それでは、行政改革の継続になりにくい。	職員の配置換えは、不正の防止や画一化の防止など職員の資質向上が図れる長所があるが、専門職員の養成という観点では短所となっているので、適正な運用が求められている。

109	関連意見・ 作成文書 [4-(5)]	全課	調書において、作成責任者や作成日付が書かれていない場合があるので、誰がするのは明確にする必要がある。	調書の作成責任者を明確にするとともに課内の議論を促進させる。。
-----	--------------------------	----	----------------------------------------------------	---------------------------------