

瑞穂町行政評価委員会 第1回行政改革推進分科会 次第

日時 平成21年4月27日(月)
午後2時30分～
場所 町民会館第1会議室

1 開会

2 企画総務部長あいさつ

3 議題

(1) 正副分科会長の互選

分科会長
副分科会長

(2) 平成20年度瑞穂町第3次行政改革大綱実施細目 の進捗状況調査結果について

(3) 行政改革に関する職員アンケート結果について

(4) その他

資料 (事前配付資料)

- 資料1 : 瑞穂町行政評価委員会施行規則
- 資料2 : 第3次行政改革大綱 実施細目 平成20年度実施状況
- 資料3 : 瑞穂町の行政改革に関する職員意識調査報告書
- 資料4 : 「瑞穂町の行政改革に関するアンケート調査」の実施について

資料 (当日配付資料)

- 資料5 : 瑞穂町行政評価委員会行政改革推進分科会委員名簿

瑞穂町行政評価委員会条例施行規則

平成20年12月25日
規則第38号

(趣旨)

第1条 この規則は、瑞穂町行政評価委員会条例（平成20年条例第30号。以下「条例」という。）の施行について必要な事項を定めるものとする。

(分科会の設置)

第2条 条例第8条の規定により次に掲げる分科会を置く。

- (1) 行政改革推進分科会
- (2) 補助金等審査分科会

(分科会の所掌事項)

第3条 行政改革推進分科会は、瑞穂町行政評価委員会（以下「委員会」という。）の付託を受けて、行政改革の推進について必要な調査又は検討を行う。

- 2 補助金等審査分科会は、委員会の付託を受けて、町が交付する補助金等の適正化について必要な調査又は検討を行う。

(分科会の委員)

第4条 委員会の委員は、少なくとも1つの分科会の委員となるものとする。

- 2 分科会に分科会長及び副分科会長を置き、その分科会に属する委員の互選によりこれを定める。
- 3 分科会長は、会務を総理し、分科会を代表する。
- 4 副分科会長は、会長を補佐し、分科会長に事故があるとき、又は分科会長が欠けたときは、その職務を代理する。

(部長の補助金等審査分科会への出席)

第5条 補助金等審査分科会は、円滑な審査に資するため、条例第7条の規定により、部長（瑞穂町組織規則（平成20年規則第9号）第4条に規定する部長及び瑞穂町教育委員会事務局処務規則（平成4年教育委員会規則第3号）第3条第1項に規定する部長をいう。以下「部長」という。）の出席を求めるものとする。

2 部長は、分科会が調査し、又は検討する事案について意見を述べることができる。

(分科会の会議)

第6条 分科会の会議は、分科会長が招集する。

2 分科会の会議は、委員の過半数が出席しなければ、その会議を開くことができない。

3 分科会の会議の議事は、出席委員の過半数で決し、可否同数のときは、分科会長の決するところによる。

4 補助金等審査分科会の会議において、部長は前項の議決に加わることができない。

5 分科会は、公開するものとする。ただし、個人情報の保護のために分科会長が必要と認めるときは、これを非公開とすることができる。

(関係者の出席)

第7条 分科会は、必要があると認めるときは、委員以外の者を会議に出席させて意見を聴き、又は資料の提出を求めることができる。

(庶務)

第8条 分科会の庶務は、企画総務部企画財政課において処理する。

附 則

この規則は、平成20年12月26日から施行する。

第3次行政改革大綱 実施細目 平成20年度実施状況

項目	小項目	年次計画 (平成20年度計画)	進捗 状況	取組実績	効果額(単位:千円)		回答課	
					歳入	歳出		
1	計画づくり等への 住民参加	2	審議会・委員会等における公募委員の登用 ・条例、要綱等の整備 ・公募委員の雇用 目標数値 50%	C	審議会等委員の公募に関する基準を設けました。コミュニティ振興計画の策定委員会など、いくつかの課では目標数値以上の取り組みを行いました。明るい選挙推進委員の公募を検討しました。			関係各課
		3	報酬支払基準の作成 ・非常勤特別職報酬基準の見直し	C	非常勤特別職である、嘱託員制度の見直しのための検討会を開催し、引き続き平成21年度において報酬等を見直すこととしました。また、これに合わせて委員等の報酬支払基準を作成する予定となりました。			総務課 企画財政課 関係各課
		4	会議傍聴基準の作成 ・会議傍聴基準の作成	A	「瑞穂町審議会等の設置及び運営に関する指針」を作成し、すでに運用を開始しています。			企画財政課 関係各課
		5	パブリックコメント制度の構築 ・調査、研究	C	瑞穂町コミュニティ振興計画の策定委員に住民を委嘱し、策定にあたって住民の意見を取り入れました。パブリックコメント制度は制度化していませんが、パブリックコメントを意識しての計画策定等は行っています。今後も広く住民の意見を聴きながら、計画策定等町政に反映させていきますが、パブリックコメント制度のメリット・デメリットも検証し、検討しています。			企画財政課 総務課 全課
		6	まちづくりへの意向把握 ・アンケート調査の実施やフォーラムの開催	B	イベント等でのアンケートや各種計画の策定に向け住民アンケートを実施しました。住民による講演会とパネルディスカッションを実施しました。			関係各課
7	町内会(自治会) 組織の強化		・行政連絡委員のあり方の検討 ・報酬額についての調査・研究	B	瑞穂町コミュニティ振興計画を策定しました。行政連絡委員の職務内容と報酬額について検討するため、他市の状況等を情報収集しました。			地域振興課
8	行政情報の提供	9	審議会・委員会等の会議録の公表 ・公表基準の作成	A	「瑞穂町における会議録の作成及び公表に関する基準」を作成しました。			企画財政課 総務課 全課
		10	新公会計制度の公表 ・バランスシート、行政コスト計算書:公表 ・純資産変動計画書、資金収支計算書:検討	B	バランスシート・行政コスト計算書を作成し、広報やホームページで公表しました。純資産変動計画書・資金収支計算書は作成に向け、近隣の動向を注視しつつ研究しています。			企画財政課
		12	議会委員会会議録の公表 ・実施、運用	B	常任委員会及び特別委員会の会議録をホームページに掲載しました。			議会事務局 秘書広報課
		13	教育委員会会議録の公表 ・会議録の掲載	A	教育委員会のホームページに会議録を掲載しました。また、事前に議案だけでなく、協議事項と報告事項も詳しく公表しました。			学校教育課 秘書広報課
		14	出前講座制度の構築 ・運用 目標数値 5講座	C	2講座(「裁判員制度」、「自宅でできる健康体操」)を実施しました。			社会教育課 関係各課
15	広報みずほの充実 ・調査、研究 ・研究結果を随時反映	B	効率的な編集を心掛け、編集時間を短縮しました。財政関係では、健全化判断比率を新たに掲載しました。			秘書広報課 関係課		
16	住民の声の町内 共有と活用		・事業執行に活用	B	町長への手紙の内容と回答について、半期ごとに庁内のグループウェアに掲載しました。瑞穂町職員接遇マニュアルを作成しました。また、5年未満の職員を対象に接遇研修を実施し、職員の接遇に関する知識を共有化しました。			秘書広報課 全課
17	監視機能の強化	18	財政援助団体等に対する監査 ・実施 目標数値 3団体	D	むさしの保育園の財政援助団体等の監査を実施しました。			議会事務局
		19	外部監査制度の検討 ・検討	C	外部監査制度の導入について他市町村の状況等を検証しました。また、地方分権勧告にもとづく監査の変更について情報収集を行いました。			議会事務局
20	契約・入札制度改革	21	電子調達システムの活用 ・調査・研究 ・研究結果を随時反映	A	電子入札を実施しました。既に実施している自治体の状況及び問題点を調査・研究し、問題点等を解決するとともに、電子入札の充実を目指しています。			管財課
		22	入札方法の充実 ・調査、研究 ・研究結果の随時反映	B	各地で談合事件が度重なり、入札制度に対する信頼が根底から崩れてきています。公平・公正な入札制度を確立させ、町民の信頼を取り戻すため、電子入札を導入しました。また、引き続き電子入札のテストを実施しました。			管財課
		23	小額契約の案件のあり方の検討 ・検討 ・検討結果の随時反映	B	起工額における町外業者数の基準を新たに設け、500万円未満の小額かつ簡易な案件については、地元業者育成の観点から受注機会の拡大に配慮しています。			管財課
24	支援体制の整備		・運用	C	協働事業に関する基礎調査を実施しました。「法テラス」による無料法律相談会に会場を提供するとともに広報及びホームページによる広報を行いました。清掃活動等のボランティアに対し、軍手や袋等を提供しました。また、集まったごみや資源物の受入も行いました。			企画財政課 関係各課

項目	小項目	年次計画 (平成20年度計画)	進捗 状況	取組実績	効果額(単位:千円)		回答課		
					歳入	歳出			
25	新たな活用方法 の研究			・調査、研究	D	業務委託、指定管理者制度、PFIの活用など、公共施設運営への導入について先進自治体等の事例を研究しています。 耕心館に指定管理者制度を導入しました。			企画財政課 関係各課
26	指定管理者制度 の活用	27	箱根ヶ崎駅 自転車等駐 車場及び箱 根ヶ崎駅東 西自由通路	・評価、検証 ・指定管理者による管理	B	昨年度に引き続き、利用者アンケートを実施し、利用者の利便性についての意向を確認しました。 適切に管理運営されています。			地域振興課
		28	高齢者福祉 センター寿 楽	・評価、検証 ・指定管理者による管理	A	民間活力の特色を生かし、送迎バスの増便のよる利用者への利便性の確保、経費の節減を行い、効率的な施設運営の向上を図りました。			高齢者福祉課
		29	シルバー ワークプラザ	・評価、検証 ・指定管理者による管理	A	適切に管理運営されており、予定した年度の事業を完了しました。			高齢者福祉課
		30	精神障害者 共同作業所 (箱根ヶ崎・ 駒形富士 山)	・評価、検証 ・指定管理者による管理	A	施設の維持管理は適切にされています。サービス提供では、精神障がい者等に対し、作業、生活訓練等を通じ、生活上の問題、課題への相談助言を行うことにより、自立した社会生活を地域で送られるよう支援しました。また、相談支援事業では、主に精神障がい者に対して福祉サービスの利用に関する相談、助言等を行い、地域生活を円滑に行えるための、支援を実施しました。			福祉課
		31	むさしの保 育園	・評価、検証 ・指定管理者による管理	A	施設の適切な維持管理を行うとともに、入所児童へのさらなる保育サービスを充実させました。			福祉課
		32	心身障害者 (児)福祉セ ンターあゆ み	・評価、検証 ・指定管理者による管理	A	施設の維持管理は適切にされています。サービス提供では、心身障害者(児)に対して、就労支援、社会参加活動、訓練及び相談、デイサービス事業を行い、自立と社会参加の支援を行いました。また、相談支援事業では、主に身体、知的障がい者に対して、福祉サービスの利用に関する助言、指導を行い、地域生活を円滑に行えるための支援を実施しました。			福祉課
		33	産業会館	・評価、検証 ・指定管理者による管理	B	産業会館を商工会に指定管理者として実施し、3年目を迎える商工会は、今まで以上に商工事業者の発展を図りながら、コストを削減しました。		-5,000	産業振興課
		114	石畑保育園	・評価、検証 ・指定管理者による管理	A	施設の適切な維持管理を行うとともに、入所児童へのさらなる保育サービスを充実させました。			福祉課
		115	耕心館	・評価、検証 ・指定管理者による管理	A	耕心館に指定管理者制度を導入しました。		-2,000	社会教育課
		34	町立会館	・今後の管理運営手法の検討 ・直営による管理	B	直営方式により運営をしています。 申し込みの簡素化について検討しました。			地域振興課
		35	武蔵野防災 会館	・今後の管理運営手法の検討 ・直営による管理	C	直営方式により運営をしています。			地域振興課
		36	福祉会館	・今後の管理運営手法の検討 ・直営による管理	B	地域保健福祉審議会を2回開催し、福祉会館改修に伴うアンケート調査結果に基づき、改修計画や管理運営手法を検討しました。			福祉課
37	その他の公 共施設	・今後の管理運営手法の検討 ・直営による管理	B	石畑保育園及び耕心館に指定管理者制度を導入しました。			関係各課		
38	行政評価システム の効果的運用	39	評価結果の 活用	・庁内調整 ・調整結果を反映できるものから随 時実施	B	行政評価ヒアリングの結果をもとに、実施計画を策定し、予算編成、職員人事に反映させました。			企画財政課 総務課
		40	評価結果の 公表	・公表手法の検討	B	現年度事務事業のうち一部について、目的・目標・評価結果(査定コメント)をまとめた冊子を作成し、情報公開コーナーに設置しました。			企画財政課
		41	外部評価の 導入	・評価手法の検討 ・導入及び運用 ・公表手法の検討、公表開始	B	住民等で構成する行政評価委員会を設置しました。また、公表については、行政評価委員会における確認を経てホームページに掲載する方向で検討しています。			企画財政課
42	柔軟で効率的な組 織づくり	43	継続的な組 織の見直し	・委員会開催、条例改正	B	組織検討委員会において、新たな行政課題への対応、係の統合及びわかりやすい名称の変更等を実施しました。平成21年4月1日の組織改変への反映を予定しています。			総務課
		44	グループ制 の導入	・検討	D	組織検討委員会において、課・係の統廃合を短期的、中期的、長期的に検討しました。グループ制については、弾力的運用を今後も検討する予定です。			総務課
		45	プロジェクト チーム・ワー キンググル ープの活用	・新規課題等の発生により随時編 成	A	各種計画策定にプロジェクトチーム・ワーキンググループを立ち上げました。また、定額給付金事務のためにプロジェクトチームの編成を行いました。			関係各課

項目	小項目	年次計画 (平成20年度計画)	進捗 状況	取組実績	効果額(単位:千円)		回答課		
					歳入	歳出			
46	定員適正化計画の推進			・計画の推進	A	定年退職・勸奨退職及普通退職者の補充について、さらに定員の再配分を行いました。			総務課
47	福利厚生事業の適正化	48	職員互助会交付金額の適正化	・継続	B	平成18年度から事業の見直しを実施し、広報及びホームページに町交付金の額を記載し、公表しました。			総務課
		49	職員互助会事業の見直し、実施状況の公表	・事業の継続的見直し ・公表手法の検討	B	平成21年度に向けた具体的な取り組みを実施するため、他自治体の状況を研究しました。			総務課
50	人材育成基本計画の策定及び推進			・推進	B	総務省の指針に則り、平成20年3月に瑞穂町人材育成基本方針を策定し、方針を具現化し、研修等の人材育成を実施しました。			総務課
51	職員研修の充実			・職場内研修 ・派遣研修	A	民間への接遇研修、庁内の接遇研修、企業派遣研修を実施しました。 瑞穂町職員接遇マニュアルを作成しました。			総務課
52	資格取得支援制度の導入			・人材育成基本計画に基づき導入への研究	C	資格取得支援制度については、現在も研究中です。			総務課
53	新人事考課制度の導入			・運用	B	人事考課制度の研修会等を開催しました。また、職員団体と協議し、処遇への反映について理解を求めました。			総務課
54	昇任・昇格制度の再構築			・昇任、昇格:研究及び結果の反映 ・降任、降格:研究	A	主任昇任試験に一般教養試験を追加しました。 希望降任制度による降任を平成21年4月1日から実施する予定です。			総務課
55	多様な任用形態の導入	56	多様な任用形態の導入	・研究 ・研究結果の随時反映	D	再任用制度について他自治体等の状況を研究しました。			総務課
		57	教育専門職員の活用	・関係機関との調整 ・実施	C	東京都へ指導主事配置を働きかけました。平成21年度から1名配置となります。			学校教育課
58	規制緩和への対応			・調査、研究	E	規制緩和の手法は出揃った感がありますが、いずれも顕著な効果を確認するまでに至っていません。			企画財政課 関係各課
59	事務処理特例制度の活用			・移譲事務について検討 ・検討結果の随時反映	C	東京都との調整により、必要に応じて検討しました。			関係各課
116	地方分権改革推進委員会勧告への対応			・調査、研究	B	調査・研究を行いました。また、地方分権新聞を作成し、職員に地方分権に関する動向を周知しました。			企画財政課 全課
117	広域行政改革への対応			・調査、検討	B	西多摩広域行政圏協議会の存続等、その取り扱いについて検討しました。			企画財政課 関係各課
60	長期継続委託業務の見直し			・業務委託の見直し及びコストダウンの手法の検討 ・検討結果の反映	B	委託内容等随時の見直しを行いました。		-1,200	関係各課
61	共同処理の推進			・共同処理可能な事務処理の検討 ・検討結果の実施に向けた他市町村との協議	B	広域行政圏において、共同処理について検討しています。 平成21年1月、西多摩町村電算共同運営協議会を立ち上げ、検討を行いました。			関係各課
62	中・長期財政計画の作成			平成22年度から作成に着手	E	税収状況や国や東京都の動向を注視しています。			企画財政課
63	資産の有効かつ適正な活用			・調査、研究 ・研究結果の随時反映随時反映	B	普通財産3件(水路、赤道、残堀川の残地)を隣接地主へ売却しました。 二小と四小の借用地について、平成20年度は固定資産税額の4倍でしたが、21年度からは税額の3倍で交渉が成立しました。 図書館敷地借上料民有地分を平成21年度3.5倍から3倍に下げることができました。	2,996	-183	管財課 関係各課
64	計画的な施設改修			・検証 ・実施計画に明確に位置づけた計画的施設改修	C	駒形汚水継ポンプ場の除塵機の取替工事を実施しました。 スカイホールの改修計画について具体的に検討しました。			関係各課
65	職員給与等適正化	66	新給与体系の構築	・運用拡大の随時反映	A	社会情勢の変化に対応した給料等の改定を実施しました。また、管理職の昇給に人事考課結果を反映させました。さらに係長以下の職員への反映について推進するため、制度の普及に努めました。			総務課
		67	諸手当の見直し	・継続的見直し	C	特殊勤務手当について、既に過年度に大幅な見直しを実施しており、さらなる見直しについて研究しました。			総務課
68	納税しやすい環境づくり			・先進地事例の調査、費用対効果の検証	C	コンビニエンスストアでの納付について、先進地の状況等を研究し、報告書を作成しました。 前年度より特別徴収可能な年金の種類が増加し、平成19年度からは、特別徴収対象者の捕捉が年1回から複数回となり、敏速に年金からの引き落としが可能となりました。			税務課 関係各課

項目	小項目	年次計画 (平成20年度計画)	進捗 状況	取組実績	効果額(単位:千円)		回答課		
					歳入	歳出			
69	自主財源の確保	70	税金の確保	・滞納処分、口座振替の加入促進等 ・法定外税に関する調査・研究	B			税務課	
		71	企業誘致手法の検討	・プロジェクトチームによる調整等	C			産業振興課 関係各課	
		72	パナー広告の導入	・導入	A	広告枠の設定、広告料の検討を行いました。また、掲載希望者を募集し、応募者審査の上、町ホームページにパナー広告を掲載しました。	540		秘書広報課
73	特定財源の確保			・庁内調整 ・実施	B		6,800		関係各課
74	公共施設使用料の適正化			・他市町村実態把握、算定方法検討、施設間における整合性の検証等	D				企画財政課 関係各課
75	証明等手数料の適正化			・検証結果にもとづく改定 ・運用	E				関係各課
76	ごみ処理手数料の見直し			・処理経費再算定手数料改定の検討	A				生活環境課
77	保育料の適正化			・検討	A				福祉課
78	検診事業等における受益者負担の検討			・検診事業における受益者負担のあり方について検討 ・関係機関等との調整	C				保健課
79	講習・講座等における受益者負担			・他市町村実態把握、算定方法検討、施設間における整合性の検証等	D				関係各課
80	特別会計の健全化	81	国民健康保険事業特別会計	・実施	B				住民課 税務課
		82	下水道事業特別会計	・使用料改定の検討 ・多摩川流域下水道多摩川上流処理関連7市町で下水道管の維持管理業務の共同化を協議	B				下水道課
83	シルバー人材センター補助金の見直し			・団体による自己評価、自己分析 ・自己評価、自己分析結果の検証 ・検証結果に基づき自主財源確保に向けた指導、助言	B				高齢者福祉課
84	社会福祉協議会助成金の見直し			・団体による自己評価、自己分析 ・自己評価、自己分析結果の検証 ・検証結果に基づき自主財源確保に向けた指導、助言	A				福祉課
85	財政支援団体の自立化	86	自主財源確保計画提出対象団体の拡大	・実施	C				企画財政課 関係各課
		87	自立化に向けた団体支援	・検証結果の反映	C				
88	補助金の見直し			・他市町村状況調査、他補助事業との整合、団体との協議等 ・研究結果を随時反映	B			-300	関係各課

項目	小項目	年次計画 (平成20年度計画)	進捗 状況	取組実績	効果額(単位:千円)		回答課		
					歳入	歳出			
89	システムの共同開発・共同運営		B	共同化システムに関して、西多摩の町村ごとの要求を取りまとめた後、共同化システム導入に向けた電算会社4者によるデモンストレーションを行いました。また、西多摩町村電算共同運営協議会を立ち上げ、検討を行いました。			総務課 関係各課		
118	地上デジタル放送への対応		A	庁内の検討会において、関係機関から情報を収集しました。庁舎及び共聴アンテナ地上デジタル放送受信状況調査を実施しました。			社会教育課 管財課 関係各課		
90	推進体制の整備		A	新任研修においてグループウェア等の研修を2回実施しました。			総務課		
91	地域情報化計画の推進	92	ホームページ	各課担当者によるホームページの作成 英語表記:検討 メール配信サービス:検討	B	年度当初に、ホームページのトップページをリニューアルし、検索性を向上させました。その後、英語表記やメール配信、CMSの導入等を検討しました。耕心館指定管理者制度導入により、独自のHPを開設しました。			秘書広報課 関係各課
		93	内部事務管理システム	行政評価:財務会計システムとの連携と事業別予算への移行を検討 文書管理:調査・検討	C	行政評価システムについては財務会計システムとの連携ができるかどうか模索しました。文書管理システムについては、関連システム(グループウェア、財務会計、契約管理システム等)との連携に要する開発費用がかかり、全体の構築費用が膨大なることを確認しました。			企画財政課 総務課
		94	公共施設予約システム	調査、研究 体育施設に導入	B	体育施設等予約システムについて、利用者に説明を行い、全ての体育施設について導入しました。			総務課 関係各課
		95	図書館蔵書予約システム	運用	A	平成18年度運用開始以降、順調に運用されています。			図書館 総務課
96	電子申請システム		B	利用者の希望する申請・届出の電子化を引き続き検討しました。			総務課 関係各課		
97	電子投票システム		B	電子投票システム全般についての情報収集を行いました。			総務課		
98	安全・安心まちづくりの推進	99	危機管理マニュアル等の整備	国民保護計画:運用 危機管理マニュアル:運用	B	各課において個別のマニュアルを作成しました。継続的に運用しています。			地域振興課 関係各課
		100	防災情報ネットワークの充実	調査、研究	D	他市町村の状況調査を行いました。			地域振興課
		101	自主防災、自主防犯活動に対する支援	自主防犯:組織化の促進 自主防災:支援の強化	B	防犯活動推進員にジャンパーや帽子等を貸与し、また、町内会の防犯パトロール活動に対し地域づくり補助金を支給し活動を支援しました。自主防災組織のリーダー育成のため講習会を開催しました。自主防災組織連絡協議会を設立しました。			地域振興課
		102	児童・生徒の安全確保	子ども安全ボランティアの育成及び活用	E	取組み実績はありませんでした。			学校教育課
		103	災害時要援護者支援台帳(障がい者)の作成	運用 広報等による名簿登録の周知、随時登録、台帳更新	A	災害が発生したときスムーズに救援活動ができるよう、障害者手帳所持者に災害時要援護者申請・登録制度を周知し、登録台帳を作成しました。住所順及びあいうえお順のものを作成し、保管しています。消防署及び民生委員に台帳を送付しました。			福祉課
		104	災害時要援護者支援台帳(高齢者)の作成	運用 広報等による名簿登録の周知、随時登録、台帳更新	A	年次計画に基づき実施しました。平成18年度実施分に追加する形として、新たに70歳に到達された方を対象に平成19年度は75世帯を、平成20年度は87世帯名簿に登録しました。なお、追加登録された名簿は消防署・民生委員・町内会自主防災組織に配布します。			高齢者福祉課
105	情報セキュリティポリシーの徹底	セキュリティ監査手順の作成 セキュリティポリシーに関する職員研修の実施	B	職員に対する定期的なセキュリティーポリシーに関する広報(グループウェア活用)を行いました。			総務課		
106	行政改革に対する共通認識	107	職員への意識喚起	意識喚起のための継続的周知	B	行政改革に関するアンケート、実施細目 の進捗状況調査を実施しました。			企画財政課
		108	各種委員会、審議会へのPR	各種委員会、審議会開催時に、行政改革に関する取組内容及び状況を説明する	B	各種委員会、審議会において行政改革や予算などの現状についての説明やPR、取り組み状況調査書の回答を行いました。			関係各課
		109	関係団体、関係機関と一体となった行政改革	行政改革の必要性、取組内容を説明し、理解を求め、一体となった改革を進める	C	シルバー人材センターに対し、行政改革に基づき自主財源の確保(事務費の見直し、就業機会の拡大)の実施を求め、また町からの補助金の交付額を見直しました。町立小中学校に対して、校長会等で対費用効果について、説明を行いました。			関係各課

項目	小項目	年次計画 (平成20年度計画)	進捗 状況	取組実績	効果額(単位:千円)		回答課
					歳入	歳出	
110 実効性の確保	111 行政改革推進委員会との連携	・進捗状況・達成状況等の説明、委員会からの意見聴取 ・委員会からの意見を各課へ周知、意見を取り入れた行政改革への取り組み	B	平成20年11月に行政評価委員会発足し、平成21年1月に補助金等審査分科会会議を開催しました。			企画財政課 関係各課
	119 第4次長期総合計画の策定	・調査委員会等による基礎調査 ・策定準備	C	庁内委員会及び2つのプロジェクトチームにおいて策定に必要な情報の収集及び整理を行いました。しかし、第3次長期総合計画の検証には着手できませんでした。			企画財政課 全課
	120 第4次行政改革大綱の策定	・アンケート調査実施・進捗状況調査 ・達成状況整理・細目 策定	A	実施細目 を策定しました。 職員に対する行政改革に関するアンケート調査を実施しました。			企画財政課 全課
113 行政改革のわかりやすい公表		・公表	B	広報で公表しました。 行政専門用語をできるだけ分かりやすい言葉に置き換え、広報やホームページに掲載しました。			企画財政課 秘書広報課

歳入効果額	10,336
削減効果額	-8,683
合計効果額	19,019

瑞穂町の行政改革に関する職員意識調査報告書

平成21年3月

瑞穂町 企画総務部 企画財政課

1 調査の目的

瑞穂町では、「瑞穂町第3次行政改革大綱」及びその具現化のための進捗管理を行う「実施細目Ⅱ」により行政改革に取り組んでいますが、この取り組みをより効果的に進めるため、前行政改革推進委員会からの提言に基づき、職員の行政改革に対する意識を把握するために実施しました。

2 調査方法等

(1) 調査項目

- ① 役場の現状及び住民サービスについて
- ② 住民参画や住民との協働について
- ③ 仕事に対する姿勢について
- ④ 職場の風土などについて
- ⑤ 行政改革に対する考え方について
- ⑥ 行政改革を進めるにあたって取り組むべき項目について
- ⑦ 行政評価について
- ⑧ 自由意見

(2) 調査対象 全職員（特別職、派遣職員、育児休業中職員、病気休暇中職員、嘱託員、臨時職員を除く）

(3) 調査期間 平成21年3月16日から3月27日

(4) 調査方法 無記名方式・調査用紙への直接記入

3 回収結果

- (1) 対象者数 209人
- (2) 有効回収数 204人
- (3) 回収率 97.6%

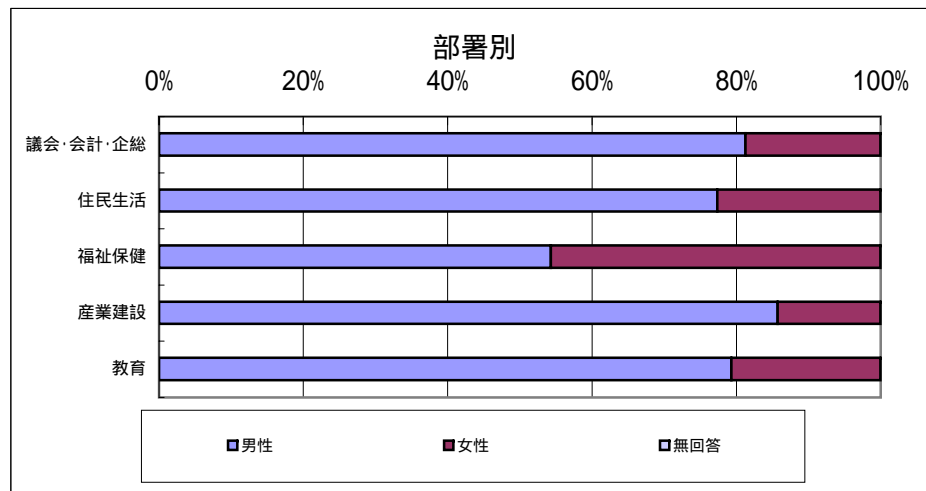
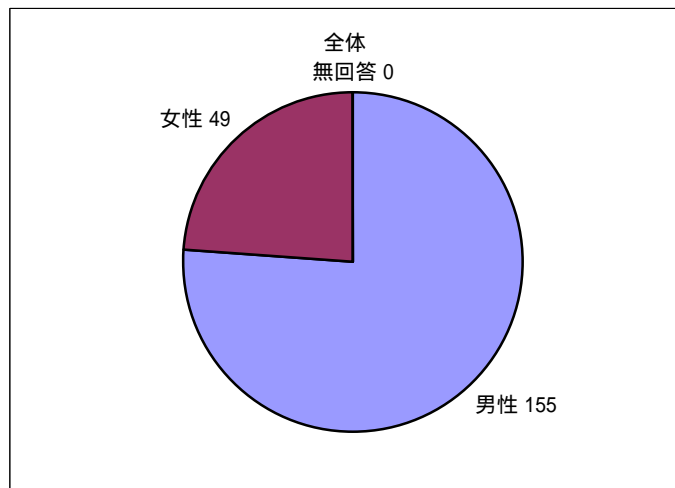
4 報告書の注意事項

- (1) 調査結果の比率は、その設問の回答者数を基数として、小数点以下第2位を四捨五入して算出しています。
- (2) 複数回答形式の場合は、回答の総数を100%とし、その比率を算出しています。

5 回答者の属性

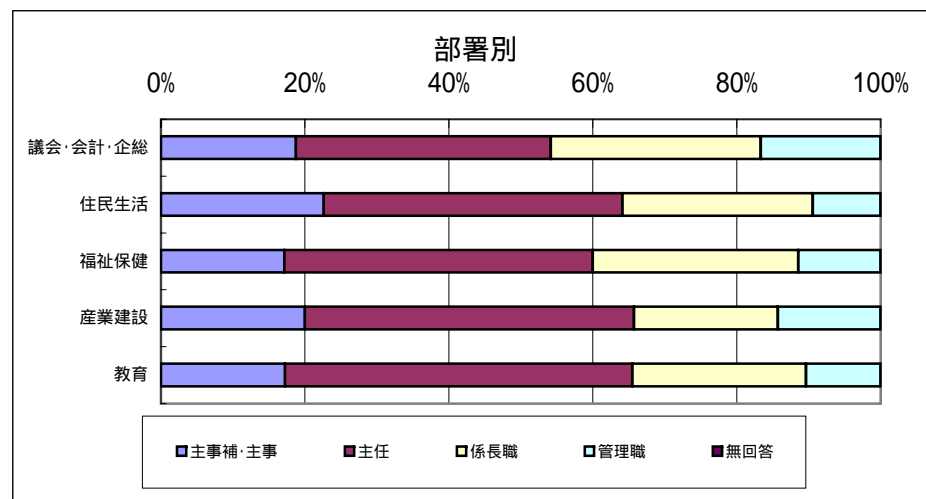
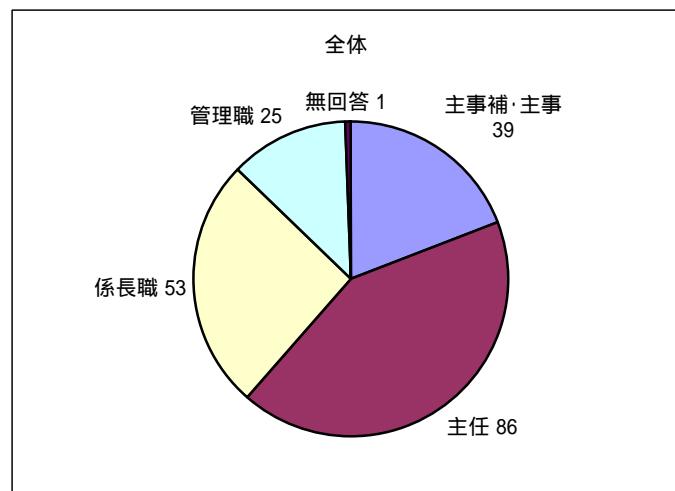
(1) 性別

回答した職員は、男性158人中155人、女性51人中49人となっています。回答した職員のうち性別に関する無回答はありませんでした。



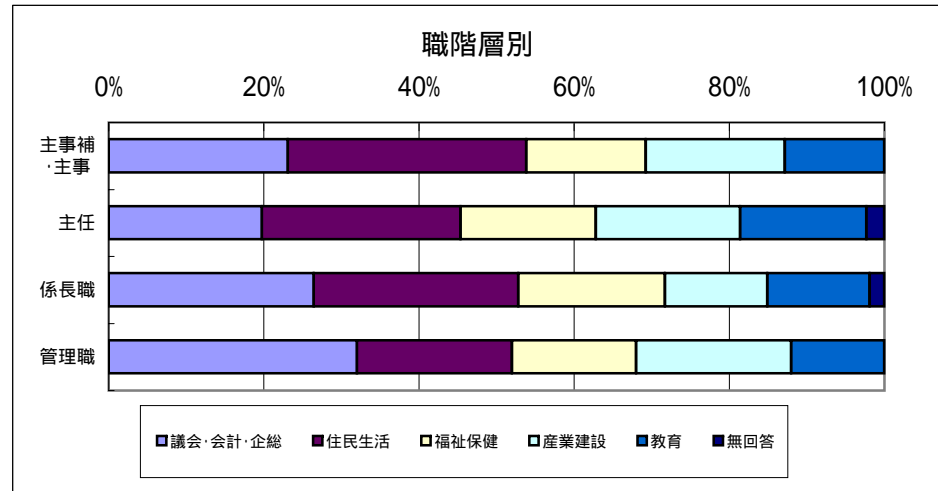
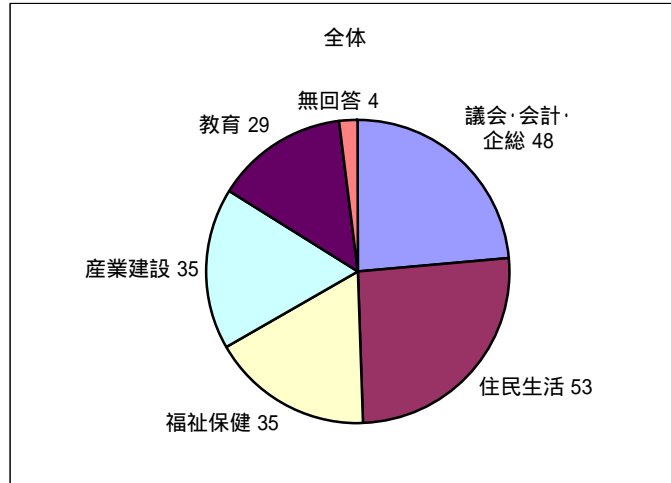
(2) 職層

回答した職員は、主事・主事補40人中39人、主任88人中86人、係長職54人中53人、管理職27人中25人、回答した職員のうち職層に関する無回答は1人となっています。

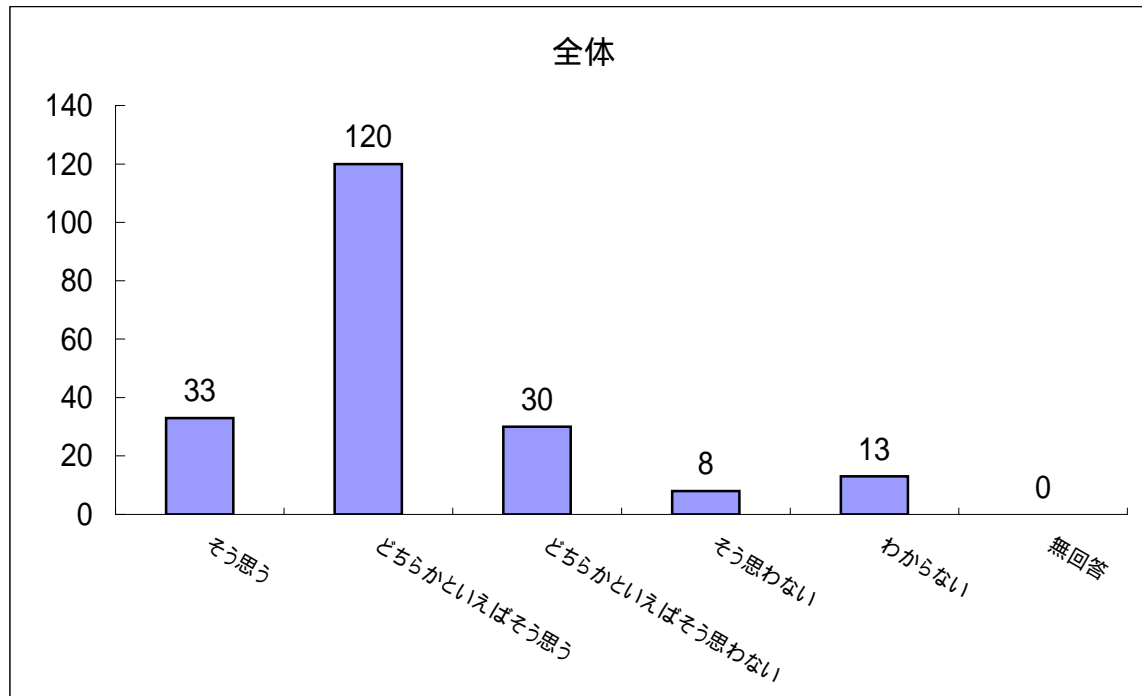


(3) 所属

回答した職員は、議会・会計・企画総務部49人中48人、住民生活部53人中53人、福祉保健部37人中35人、産業建設部37人中35人、教育部33人中29人、回答した職員のうち所属に関する無回答は4人となっています。



Q1 あなたは、役場が、町民から信頼されていると思いますか

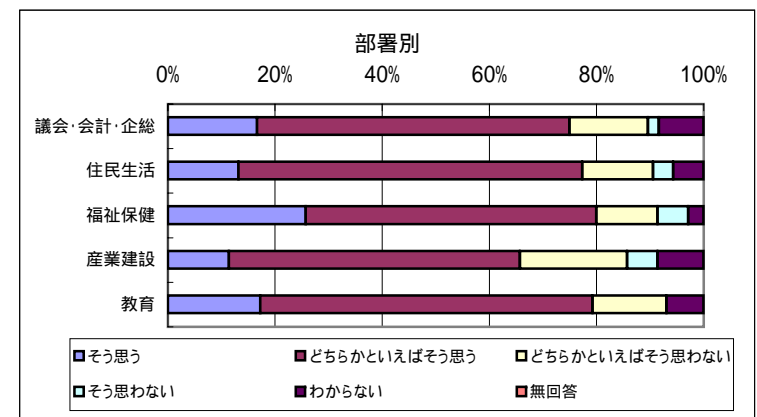
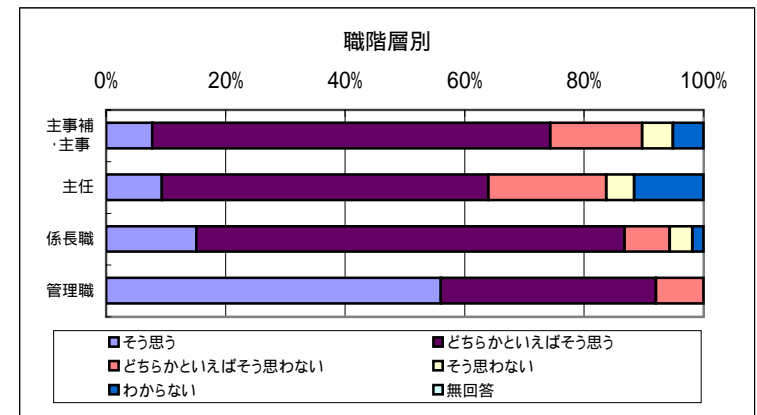
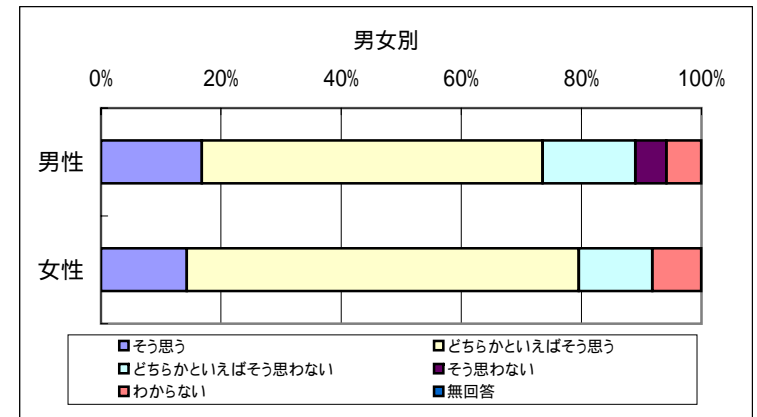


全体では、「どちらかといえばそう思う」と回答した職員が120人(58.8%)と最も多く、「そう思う」の33人(16.2%)を加えると153人になり、全体の75.0%、4人に3人が肯定的に考えています。

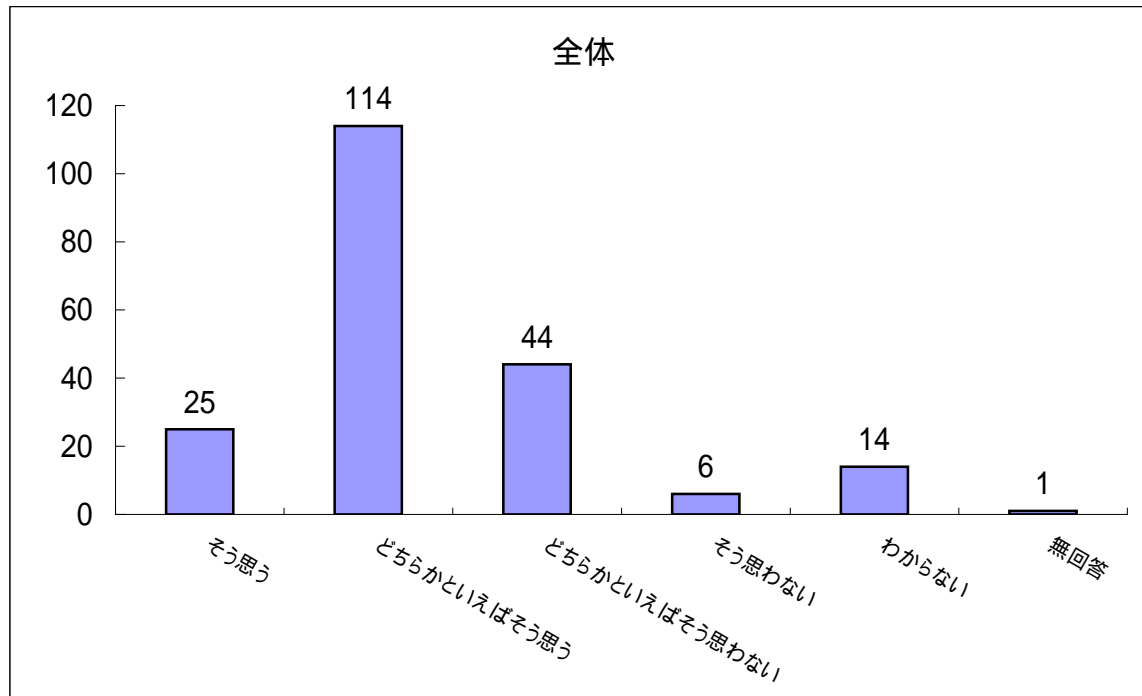
男女別に見ると、女性職員の方が肯定的に考えている比率が高く、男性職員の約2割は否定的に考えています。

職階層別に見ると、肯定的に考えている比率は管理職が最も高く、主任が最も低くなっています。

部署別に見ると、肯定的に考えている比率は福祉保健部、教育部が高く、産業建設部が低くなっています。



Q 2 役場は住民のニーズにあった行政サービスを提供していると思いますか

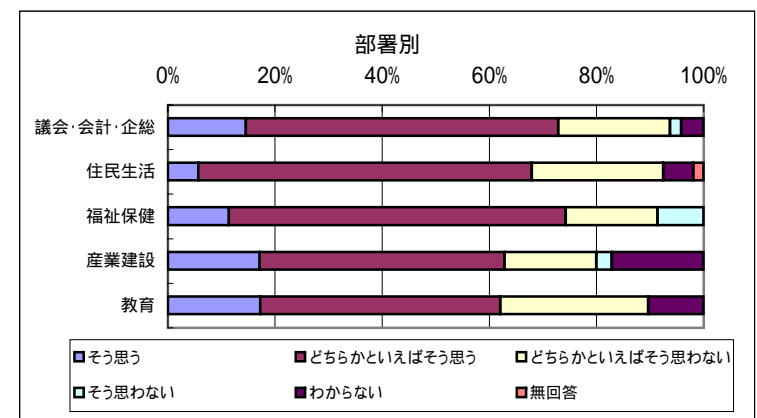
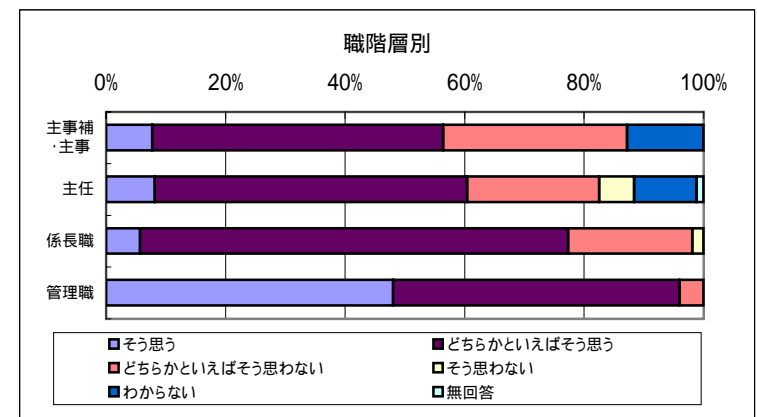
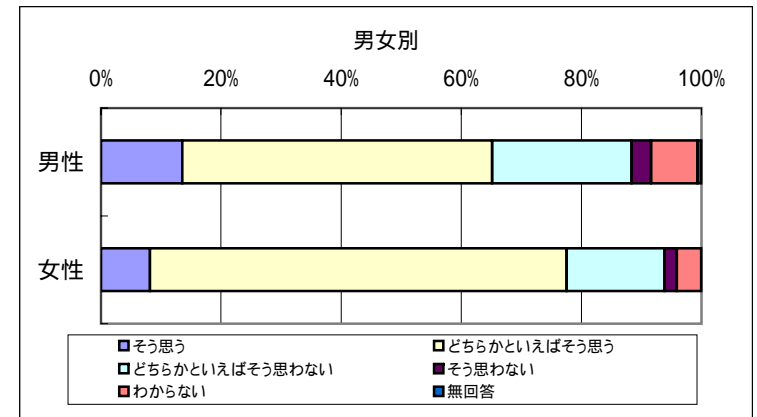


全体では、「どちらかといえばそう思う」と回答した職員が114人(55.9%)と最も多く、「そう思う」の25人(12.3%)を加えると139人になり、全体の68.1%が肯定的に考えています。「どちらかといえばそう思わない」の44人(21.6%)に「そう思わない」の6人(2.9%)を加えると50人になり、全体の24.5%、約4人に1人が否定的に考えています。

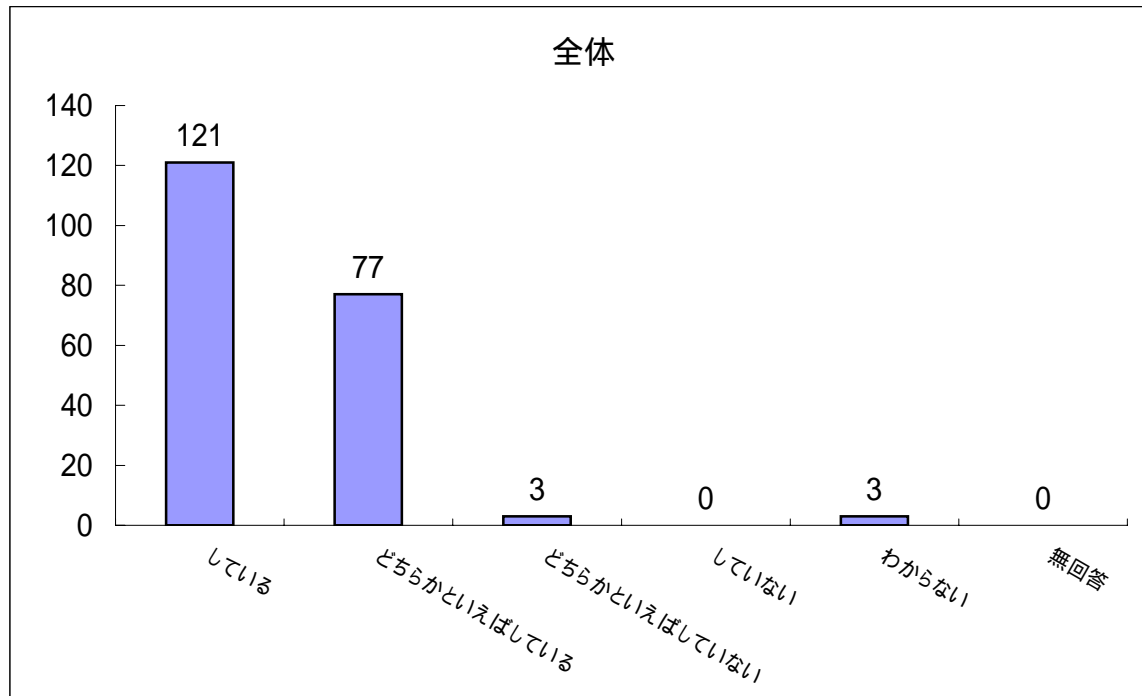
男女別に見ると、女性職員の方が肯定的に考えている比率が高く、男性職員の26%は否定的に考えています。

職階層別に見ると、肯定的に考えている比率は管理職が最も高く、主事補・主事が最も低くなっています。

部署別に見ると、肯定的に考えている比率は議会・会計・企画総務部、福祉保健部が高く、産業建設部、教育部が低くなっています。



Q 3 あなたは質の高い住民サービスを心がけて仕事をしていますか

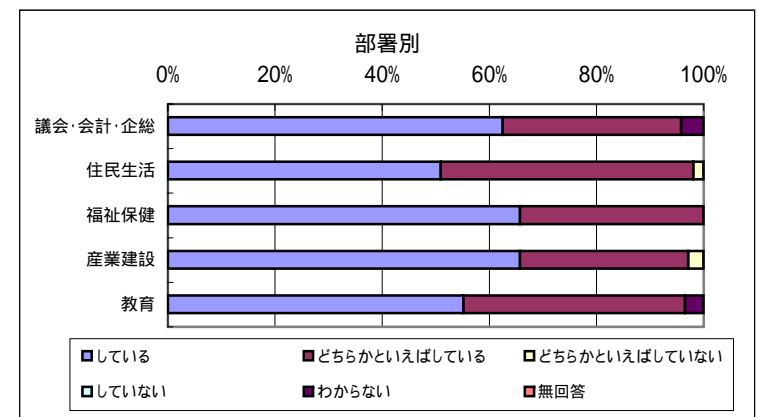
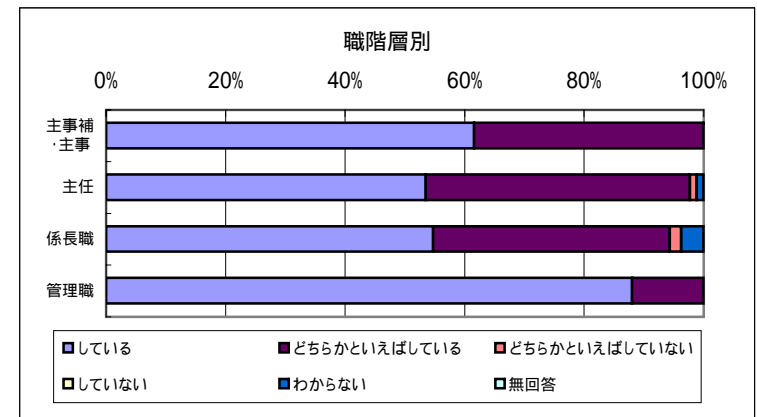
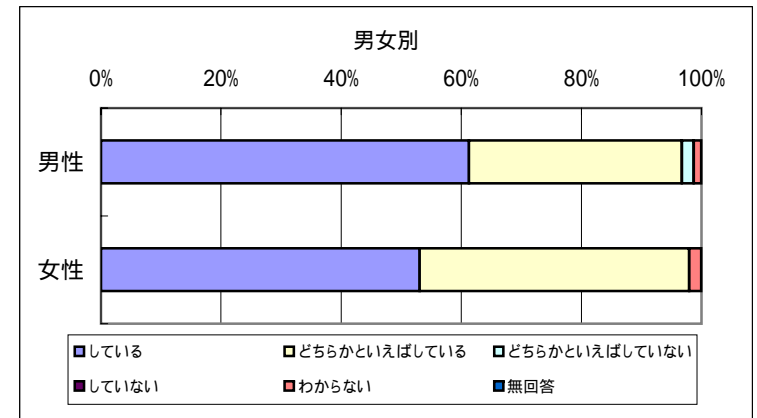


全体では、「している」と回答した職員が121人(59.3%)と半数を超え、「どちらかといえばしている」の77人(37.7%)を加えると198人になり、全体の97.1%と高い比率で、質の高い住民サービスを心がけて仕事をしていると考えています。

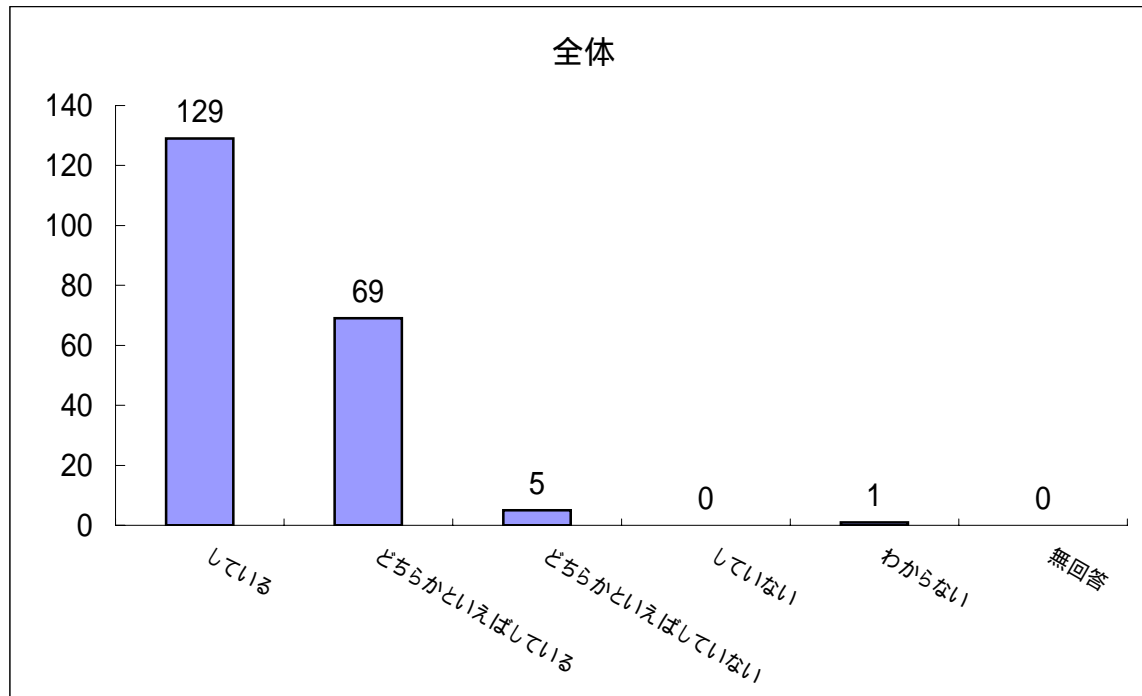
男女別に見ると、男性職員の方が「している」と回答した比率が高く、6割を超えています。

職階層別に見ると、「している」と回答した比率は管理職が最も高くなっています。

部署別に見ると、「している」と回答した比率は福祉保健部、産業建設部が高く、住民生活部が低くなっています。



Q 4 住民の評価が厳しくなる中、あなたは常に危機感と責任感をもって仕事をしていますか

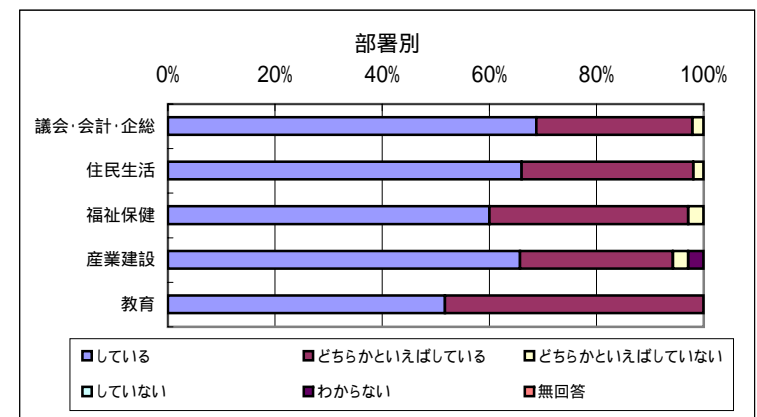
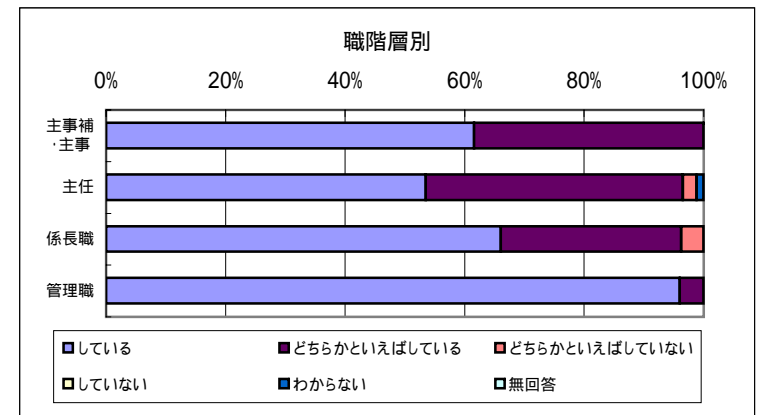
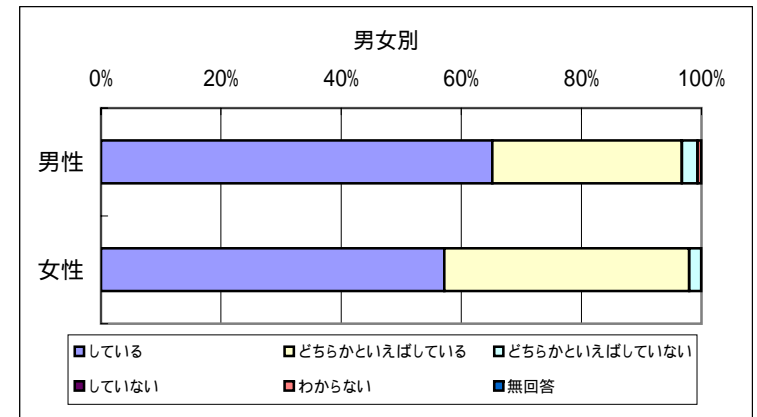


全体では、「している」と回答した職員が129人(63.2%)で、半数を超え、「どちらかといえばしている」の69人(33.8%)を加えると198人になり、全体の97.1%と高い比率で、危機感と責任感をもって仕事に取り組んでいると考えています。

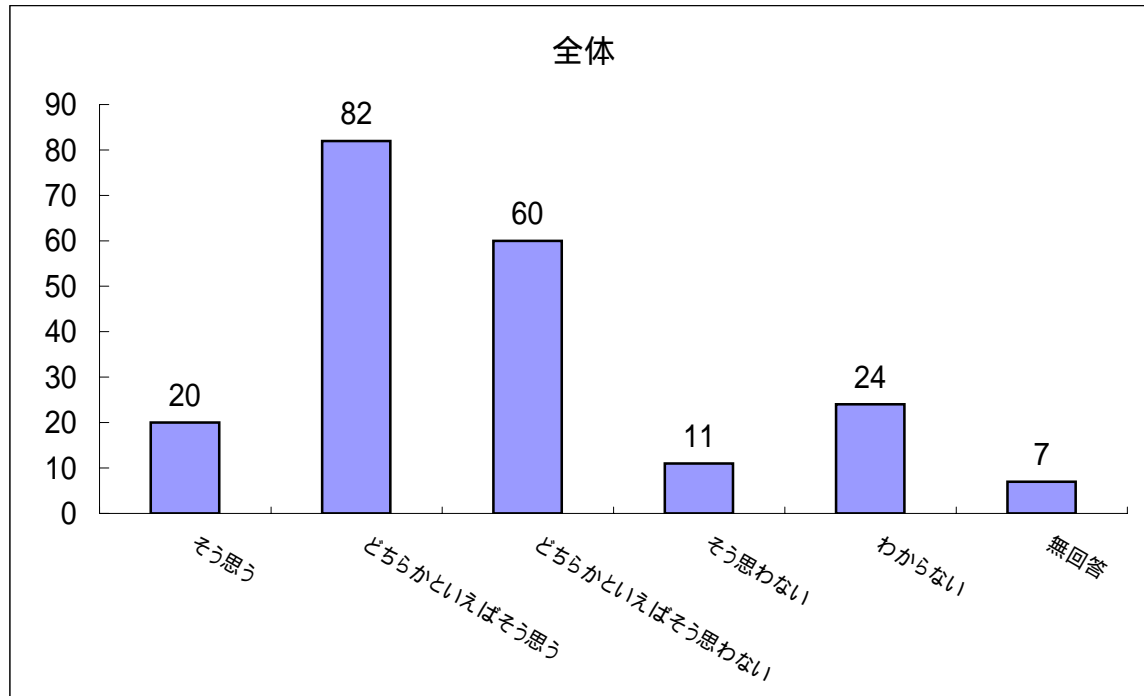
男女別に見ると、男性職員の方が、「している」と回答した比率が高くなっています。

職階層別に見ると、管理職と主事補・主事で、全員が「している」「どちらかといえばしている」に回答しています。

部署別に見ると、「している」と回答した比率は議会・会計・企画総務部が最も高く、教育部が低くなっています。教育部では、全員が「している」「どちらかといえばしている」に回答しています。



Q5 あなたは、住民の声が町政に反映されていると思いますか、またその理由は何ですか

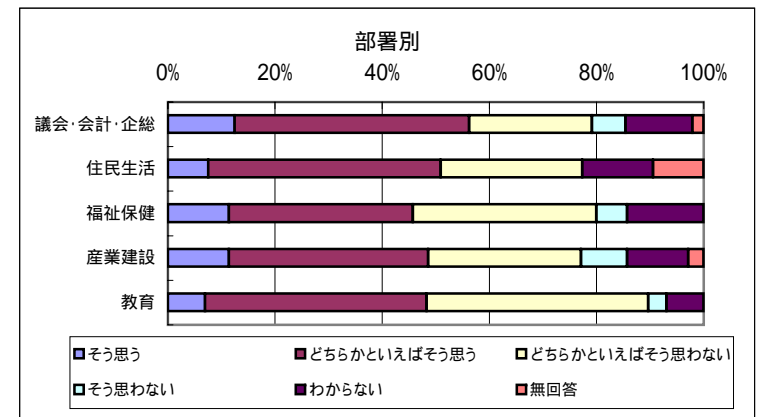
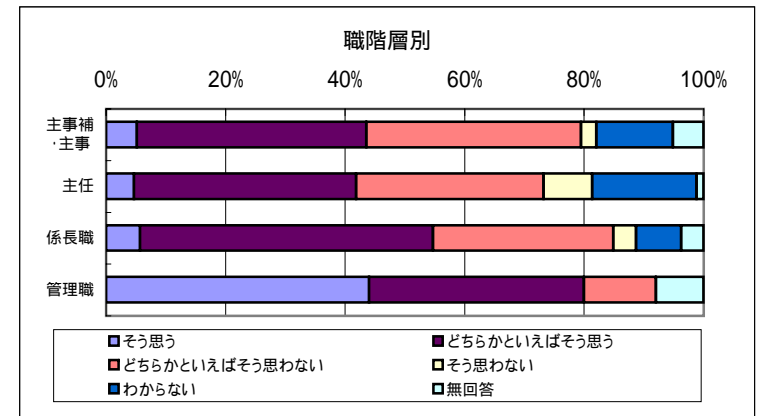
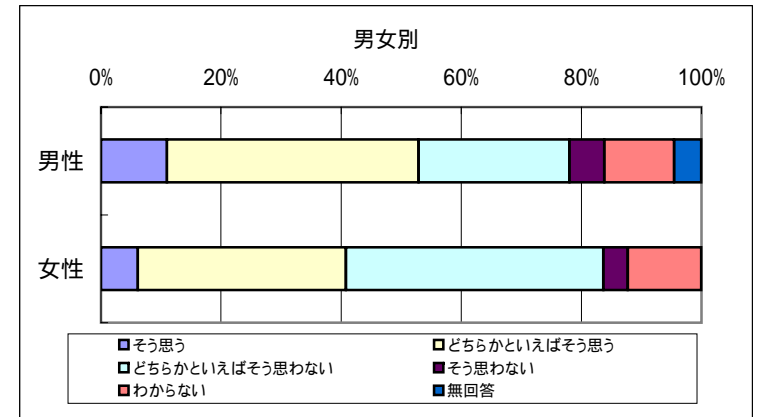


全体では、「どちらかといえばそう思う」と回答した職員が82人(40.2%)と最も多く、「そう思う」の20人(9.8%)を加えると102人になり、全体の50.0%、2人に1人は肯定的に考えています。「そう思わない」の11人(5.4%)に「どちらかといえばそう思わない」の60人(29.4%)を加えると71人になり、全体の34.8%、3人に1人は否定的に考えています。

男女別に見ると、男性職員は肯定的に考えている比率が高く、女性職員は否定的に考えている比率が高くなっています。

職階層別に見ると、肯定的に考えている比率は管理職が最も高く、主任が最も低くなっています。

部署別に見ると、肯定的に考えている比率は議会・会計・企画総務部が最も高く、否定的に考えている比率は教育部が最も高くなっています。



Q5の回答に対する理由

(1) そう思う

- ・ 住民代表の議員各位の意見も充分聴取して予算を執行している。また、個人要請にも対応を図り優先性を定めている。
- ・ 施策実施に伴うアンケートまたは議会における審議により反映している。
- ・ 審議会等住民からの公募で委嘱し、住民の声は反映されていると思います。
- ・ 町長への手紙、各課への問合せ（HP）、広報や各種会議等で意見を聴く機会もあると考えます。また、不平不満はあっても直接言う事ができない、やっても仕方がないと思っている方もいると思います。
- ・ そう思うから。
- ・ 町政を進める上で、議会の承認が必要であり、住民の声即ち議会承認である。
- ・ 住民により選ばれた町長の施策を行い、住民により選ばれた議員によって承認を得ているので全ての事業は、住民の声が反映されていることになるから。
- ・ 議案等が議会で順調に議決されている。

(2) どちらかといえばそう思う

- ・ スピード感について？の部分がある。ただし、予算等もあるのではないことなのですが…。
- ・ 自分自身の心がけにより反映できることはすぐに実行しているから。
- ・ 住民からの声が届く環境があり、届いた声に対ししっかり対応している。
- ・ 町長への手紙など、町民からの意見などを聴取する手段も整い、その意見を町政に反映させるよう努力している。
- ・ 行政に対する理解不足、説明不足。
- ・ 住民代表としての議会等を通じ、反映しているため。
- ・ 町長への手紙、各課への問合せを通じ、住民の声に対し速やかな対応がなされている。
- ・ 町民の欲求が多様化しているため、各部の連携をより充実する必要があります。
- ・ 各事業を通す中で直接住民からの要望や意見を聴く機会が多いため必要によってはそれを次年度の予算に反映することもできるため。
- ・ 私自身がそのように気をつけている。
- ・ 業務の中で住民の声を可能な限り反映しているため。
- ・ 要望等連絡があれば現場に出向き対応している。
- ・ 自分自身がボランティア活動等に参加して、直接住民の声を聴き、そう感じる。
- ・ 常に住民の声を聴く努力をしていると思うから。
- ・ 反映できることとできないことがある。無理なことを言われることもよくある。
- ・ 町長への手紙などで広く意見を聴き、誠実に対応している。しかし、さらに職員全体が高い意識を持つことが必要。
- ・ 住民の意見聴取の機会と反映のバランスはとれているとは思いますが、目に見える形での判断は難しいと考えられるため。
- ・ 住民の代表である議会の声が反映されているから。
- ・ 住民の声が全て反映はできないので優先順位をつけ、町政に反映させていくしかないと思います。
- ・ 議会、町内会活動などを通してニーズが上がってくるとともに、それらに対して検討を加え必要と判断したものを施策としている。町長への手紙に対しても真摯に対応している。ただし、住民の望む全ての声に対応することは不可能である。

- ・ まだまだ一部の方の意見だとは思いますが、広く意見を求めていると思います。
- ・ 道路等の整備。
- ・ 住民の個人的な声、制度等全体的な問題についても反映する努力はなされていると思うが、できることとできないことがあり、100%ではないと思う。
- ・ 木曜日の夜間窓口開庁など住民のニーズに答えている部分もあるが、土曜日、日曜日に開庁していればという意見も耳にしたことがあるので。
- ・ ハブリックコメント。～協議会と住民が参画をするようになっている。
- ・ 各計画を策定する際にアンケートを実施しているため。
- ・ 議員や行政連絡委員が住民の声をつなげてくれているため。
- ・ 日本は民主政治であるから。
- ・ まだまだ住民の声はあると思います。もっと聴き反映していきたい。
- ・ 感謝されることがある反面、「だから役場は…」的な意見を聴くこともあるため。
- ・ 指定収集袋の種類増加は住民の声から始まった。
- ・ 各委員会に住民代表を委員としている。またアンケート調査により意見を反映させている。
- ・ 財政事情があるので、優先順に段階的に実施していくのは当然のことである。また短期的、長期的に取り組んでいると思うが、全町民がすべてにおいて満足されることはあり得ないことのように思われる。
- ・ 概ね例規に則った行政事務を実施しているから。
- ・ 各種事業やイベントを進める上で、住民の方や各委員からの意見を伺い実施しているので。
- ・ 現在の職務において、住民から要望があれば検討し反映できることについては反映させる。
- ・ どの部署においても「町長への手紙」等要望に誠実に対応していると思う。
- ・ 議員をとおせば何でもやらなければいけない。
- ・ 住民ニーズの把握に努めているため。
- ・ 各種計画書に伴うアンケート調査の結果を極力反映している。
- ・ 住民へのアンケートの実施など、町政に反映されるべく努力をしていると思う。
- ・ 実際に住んでいる住民から声を聴くことによって住みよい町づくりができると思う。
- ・ (2)をつけましたが、反映については、まだ改善の方法があると思います。インターネット・ホームページを改善し、若い世代をとらえるべきと考えます。
- ・ 住民の声を聴くシステム、制度は充実している。
- ・ 要望があればすぐになんらかの対応をしているので。
- ・ 住民であっても、議員と近い人の声が優先されている。
- ・ 全てのニーズに応えることはできないが、限られた職員の耳では、クレーマーのように自己主張の強い声しか拾い切れていないとも思える。しかし、声なき声に関心を持つ努力をしていると思う。
- ・ 町長への手紙を通して住民の声を反映している。

(3) どちらかといえばそう思わない

- ・ 町民の声よりも制度が優先。
- ・ 実現不可能に見える住民の声が多く、町政に反映させるための方法がうまくみつからないため。
- ・ 住民からの町に対する苦情不満が絶えない。

- ・ 住民が望んでいるサービスを提供できていない
- ・ 「～委員会」や「～審議会」の顔ぶれが、どれも同じようなメンバーであるため。（でもそれは町側だけでなく住民の側にも責任があると思うのですが…。公募しても応募者がなかったり、特定の人だけだったり…）
- ・ ニーズの把握方法としてアンケートではボリューム上の限界があることが多いが、シンポジウムや委員会への参加では住民の参加が充分望めないというジレンマがある。
- ・ 町政に対して積極的な方の声を聴くことはできるが、多くの方々の声を聴く機会はあまりないから。（意見を言うという行動をしない方が多いため）
- ・ クレームや意見を述べる住民の方は統計学的に100人のうちの1～5人程度。少数意見をととして流すのではなく、氷山の一角であり、また潜在的には多くの方が不満に思っている可能性のある問題を解決していく必要があるから。
- ・ 議員の声や苦情・要望には対応しているが、事業については、決まってから同意を得る形なので、企画段階から町内の要望を聴いた方がいいと思います。
- ・ 住民の声、全てが反映される訳ではないが、一部の住民のみの偏りが感じられる。
- ・ 苦情処理やクレーム対応のみ反映している。
- ・ 仕事から。
- ・ 住民は必要な時だけの役場と思っている。
- ・ 住民の声も苦情要望的なものが多く、反映させるよりも、その回避を優先しているような風土がある。
- ・ 一部の住民の意見しか入らないため。
- ・ 町長への手紙の回答を見ると「できない」「現状維持」の理由を探そうとしているものを見かける。できないことはできないと言うべきではあるが、納得のいかない役人の都合の文章になっていると住民の声を聴いていないという印象を持つ。
- ・ 住民の声はほんの一部にすぎず、声を出したくても出せずにいる住民は多いと思うからです。
- ・ 本来の声は（個々の）小さすぎて町へ届いていない様な気がします。ただ町長への手紙などでよせられた意見は反映されていると思います。
- ・ 住民の声を聴く機会や方策が不足している。また住民の声を届けるべき役目の議会の機能不足もあるのではないかな。
- ・ 一部の声しか反映できていないので。
- ・ 最近の報道からの情報によれば、住民の声がそのまま予算に反映されているという自治体があることを知り、瑞穂町の場合はまだまだかなあと思う。
- ・ 計画を先に立てているように感じる。
- ・ 町長への手紙など、住民の声が届くことはあるが、担当課で回答するのみで、ニーズを集約し、外部評価機関等の調査研究等までは至らないため、具体的に反映されることが難しい現状である。
- ・ 町長からの一方的な事業展開があるため。
- ・ 住民のニーズを把握する機会が少なく、もっとそういった場を設ける必要がある。
- ・ 住民ニーズが多様化していること、行政に無関心な方もいることから、どちらかと言えば反映されていないと考える。
- ・ 住民全ての声と考えるとそうは思えないので。
- ・ 必要のない事業を行っていると思うから。
- ・ 住民は理想で発言するが、現実に反映させることは難しい。
- ・ 住民があまり声をあげることがない傾向がある。
- ・ 制度が確立されているか疑問あり。
- ・ 参画してくださる方は、特定の方が多く、広い世代での声が反映されていると思えない。

- ・ 住民サービスに直結する部署の職員数が非直結部署に比して少ない様に思うため。
- ・ 住民の声と言ってもごく一部の人の意見であると思う。

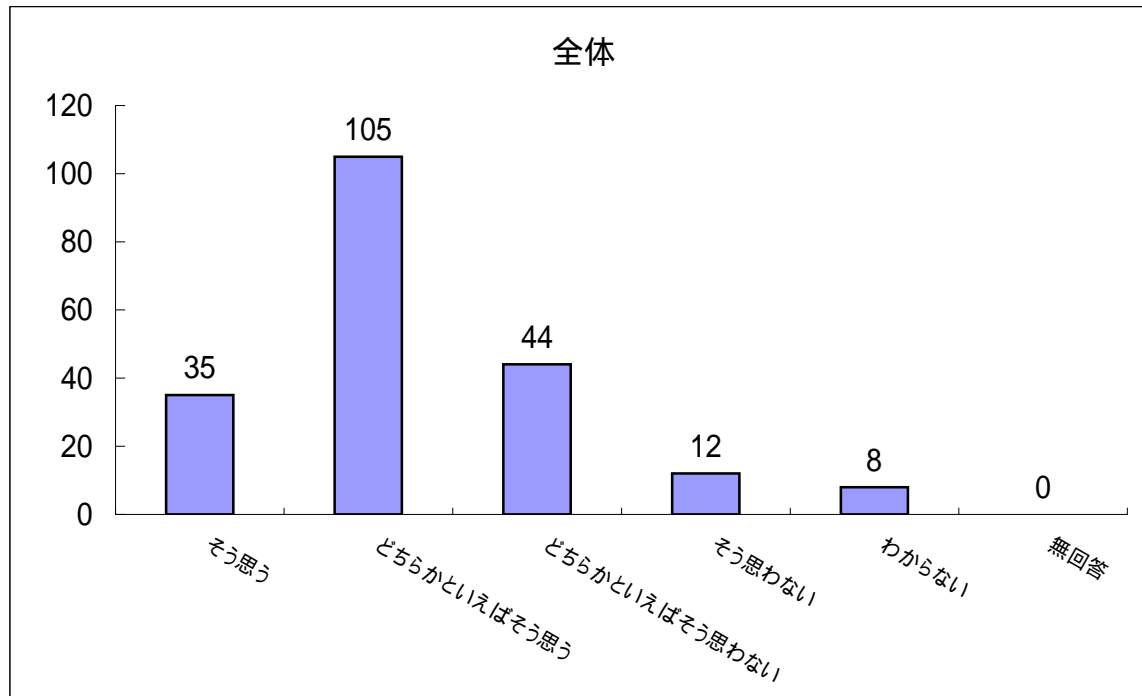
(4) そう思わない

- ・ 行政主体（主導）の傾向がまだ強いと思う。
- ・ 反映するためのシステムがない。
- ・ 住民の声が表に出ない。
- ・ 政治空白。
- ・ 町主導で計画が策定されている。

(5) わからない

- ・ 住民の方が積極的に提案をしてくださっているのか今の現場では分かりません。
- ・ 具体的な住民の声がわからない。
- ・ 住民の声が反映されている部分とされない部分がある。意見が反映されれば逆の意見は反映されない。となるので。
- ・ 反映されている部分とそうでない部分がある気がする。
- ・ 住民の町政に参画する意識が低いと思われるため、住民の考えが町政に十分に反映されているか分からない。
- ・ 反映する手段の有無とその状況について具体的に知らない。
- ・ 住民の要望を聴く機会があまりないため。
- ・ 住民の声は一部の行政に興味のある人からしか聴こえず、これを反映していると言えるかは分かりません。
- ・ 住民の意見等もいろいろあり、すべてを反映しているかどうか分からない。
- ・ 現在の事業など、果たして住民の声をもとに事業を行っているのか、把握しきれていません。

Q6 行政の情報は、住民に対して十分に公開や提供をされていると思いますか

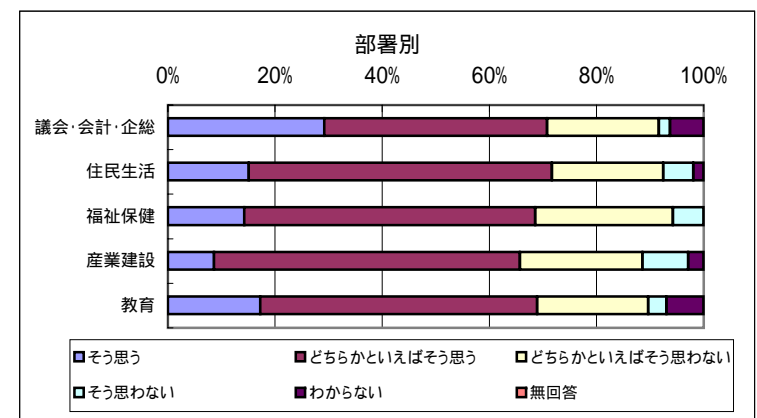
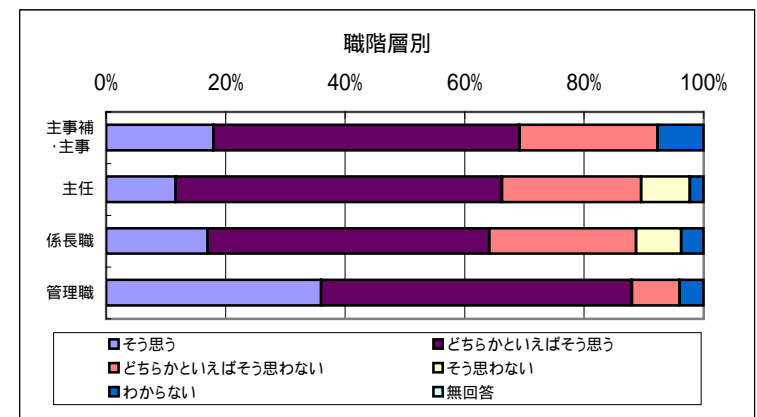
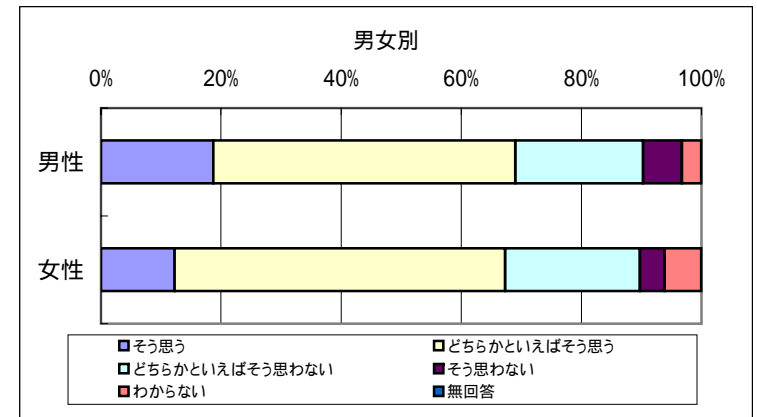


全体では、「どちらかといえばそう思う」と回答した職員が105人(51.5%)と最も多く、「そう思う」の35人(17.2%)を加えると140人になり、全体の68.7%、3人に2人は肯定的に考えています。

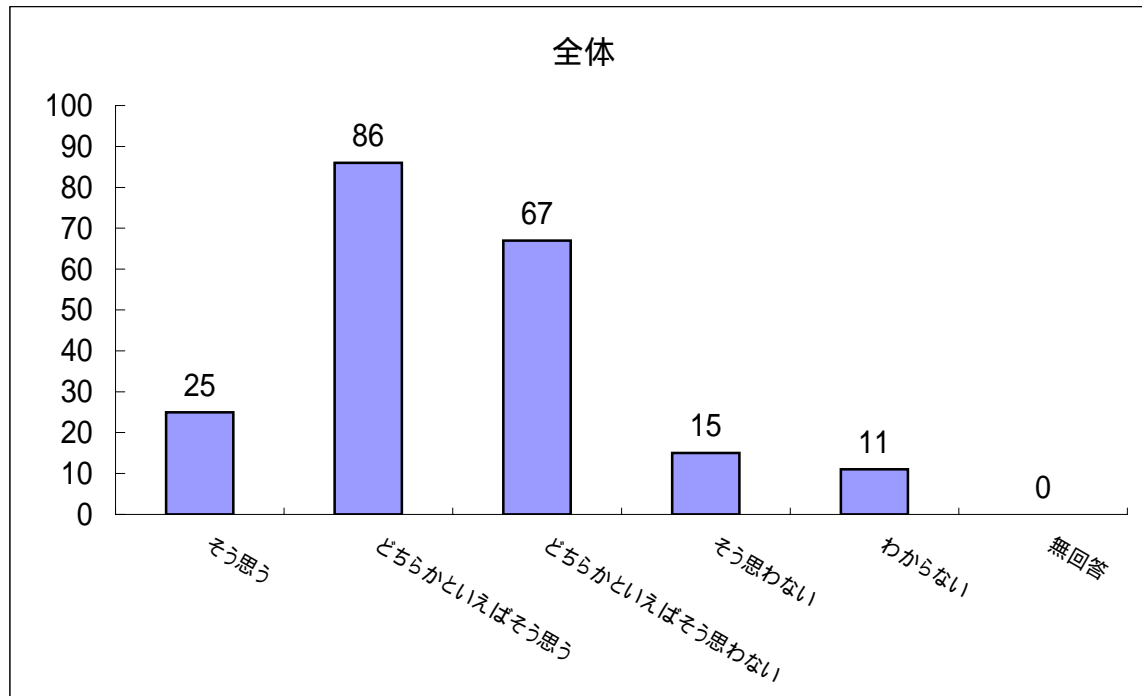
男女別に見ると、男女ともに肯定的に考えている比率が否定的な考えを上回っています。

職階層別に見ると、肯定的に考えている比率は管理職が最も高く、係長職が最も低くなっています。

部署別に見ると、「そう思う」と回答した職員の比率は議会・会計・企画総務部が最も高くなっています。



Q7 町は、事務事業実施にあたり、住民ニーズの把握を行っていると思いますか

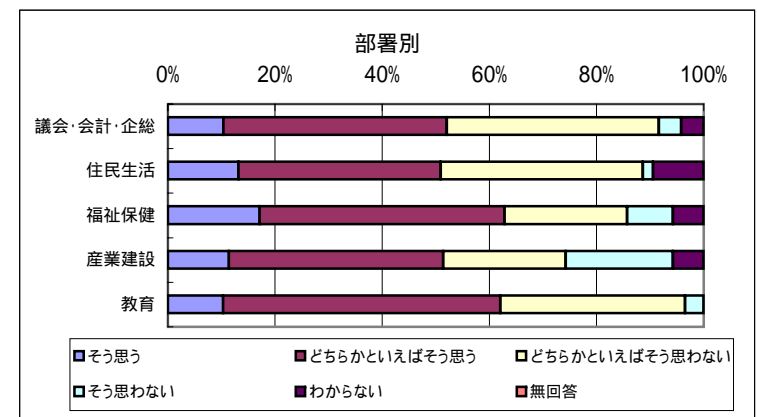
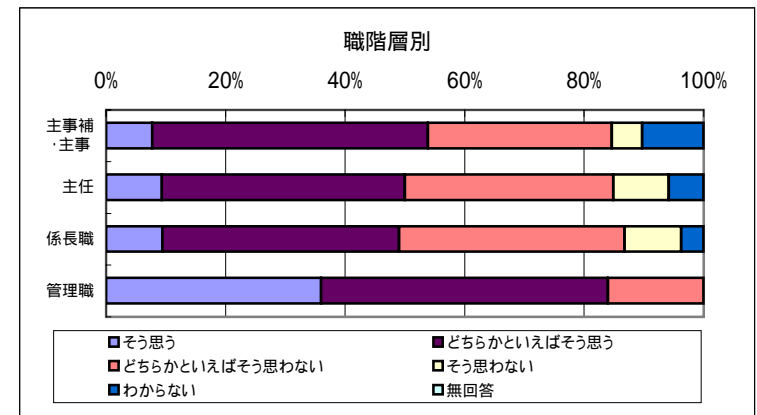
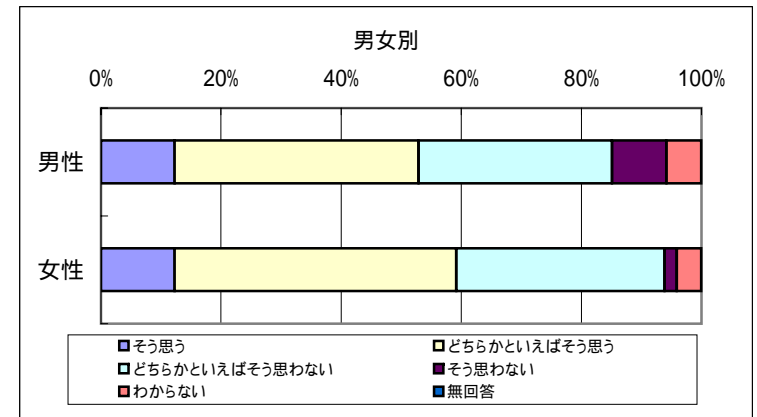


全体では、「どちらかといえばそう思う」と回答した職員が86人(42.2%)と最も多く、「そう思う」の25人(12.3%)を加えると111人になり、全体の54.4%、2人に1人が肯定的に考えています。「どちらかといえばそう思わない」の67人(32.8%)に「そう思わない」の15人(7.4%)を加えると82人になり、全体の40.2%は否定的に考えています。

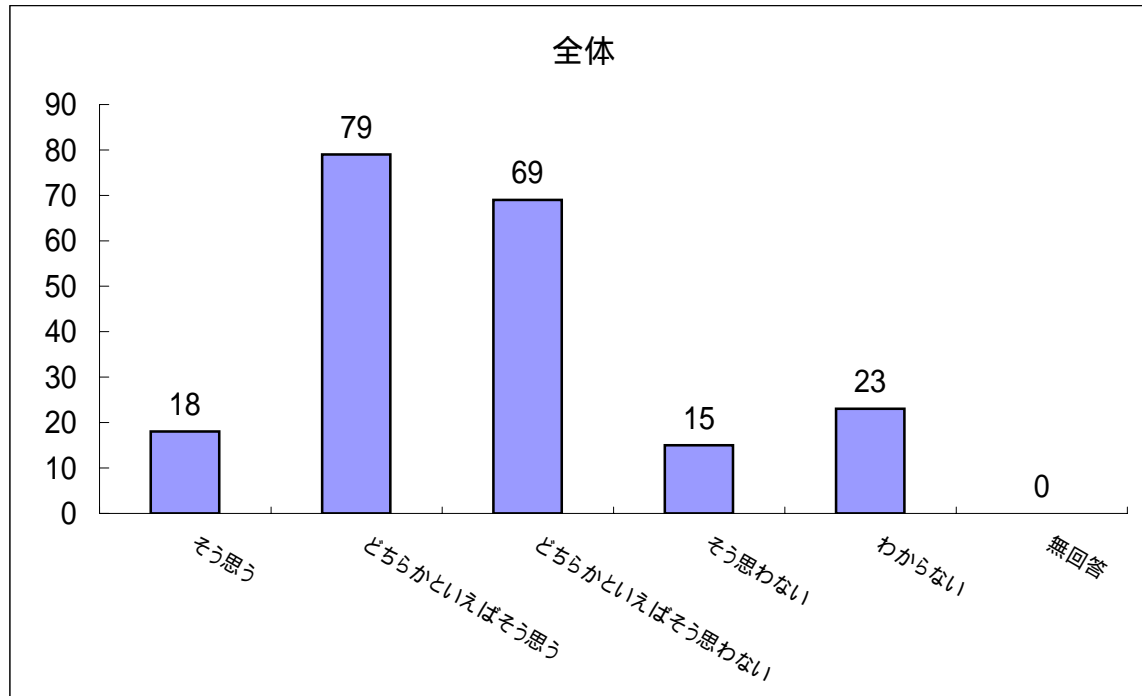
男女別に見ると、女性職員の方が肯定的に考えている比率が高くなっています。

職階層別に見ると、肯定的に考えている比率は管理職が最も高く、係長職が低くなっています。

部署別に見ると、どの部署も半数以上の比率で肯定的な考えになっており、福祉保健部、教育部が高くなっています。



Q8 あなたは、町政に対する住民参画の機会は十分に保障されていると思いますか

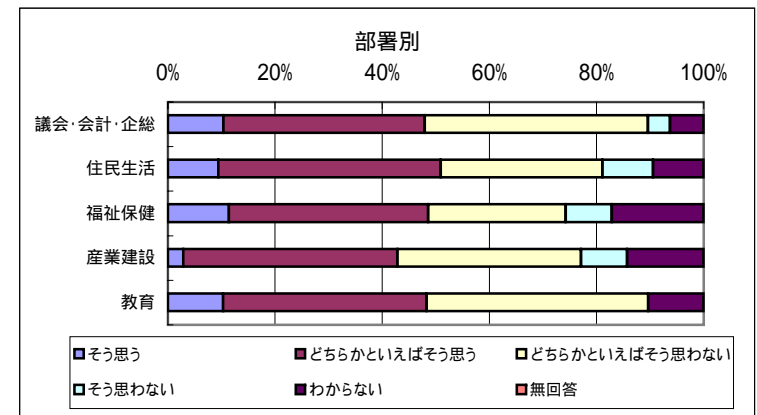
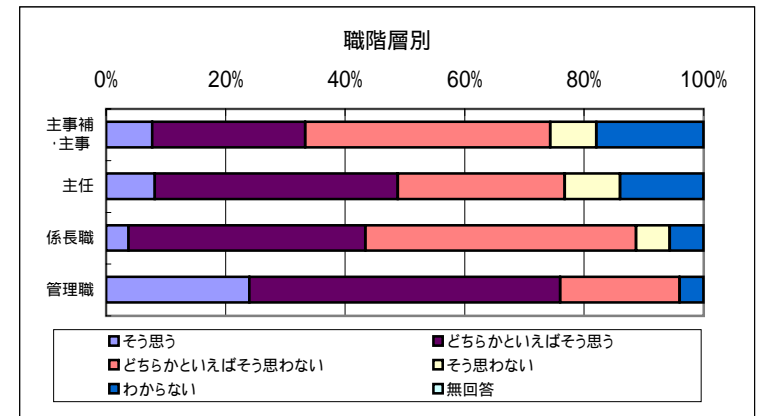
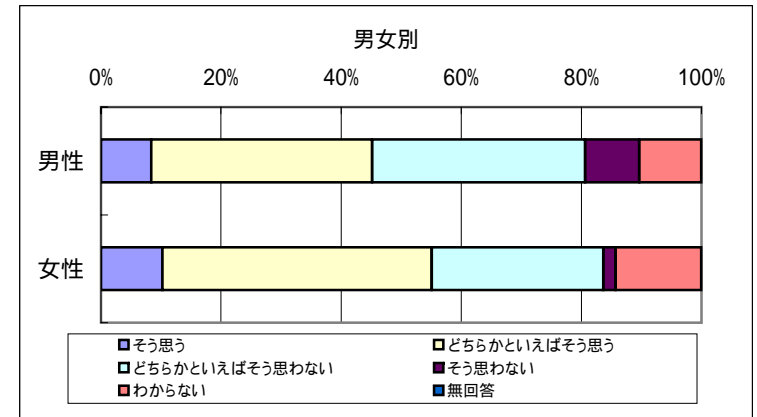


全体では、「どちらかといえばそう思う」と回答した職員が79人(38.7%)と最も多く、「そう思う」の18人(8.8%)を加えると97人になり、全体の47.5%は肯定的に考えています。「どちらかといえばそう思わない」の69人(33.8%)に「そう思わない」の15人(7.4%)を加えると84人になり、全体の41.2%は否定的に考えています。

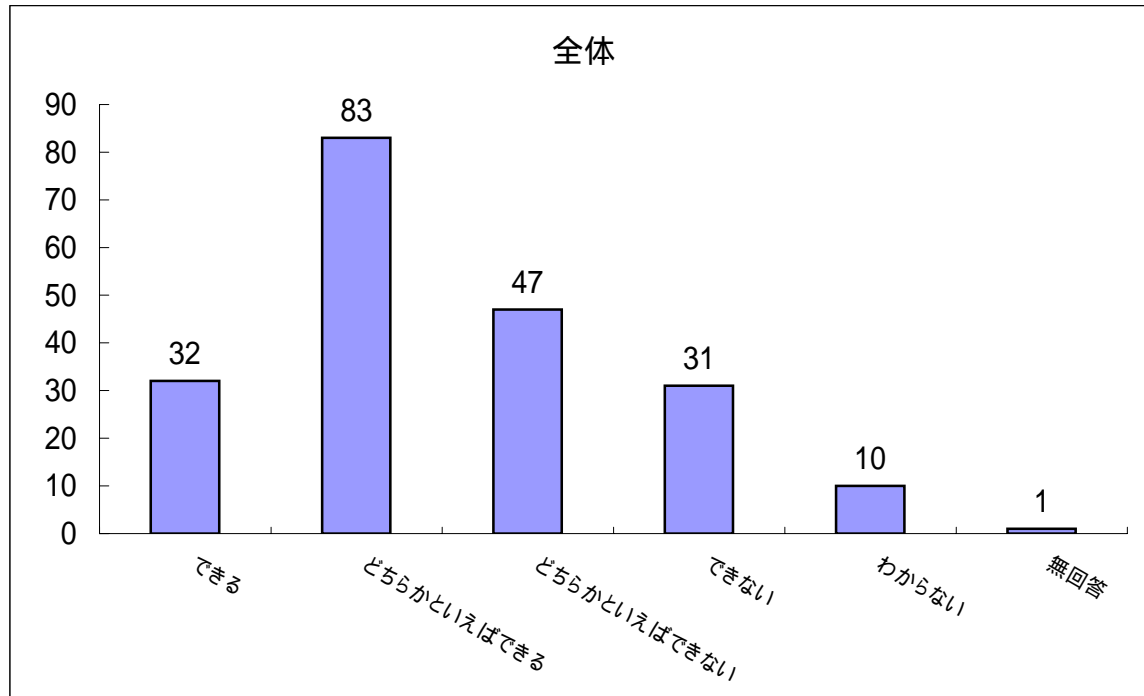
男女別に見ると、女性職員の方が肯定的に考えている比率が高くなっています。

職階層別に見ると、肯定的に考えている比率は管理職が最も高く、主事補・主事が最も低くなっています。

部署別に見ると、「そう思う」と回答した比率は産業建設部が最も低くなっています。



Q9 あなたは「行政と住民あるいは地域団体等との協働」の意味を住民に説明できますか

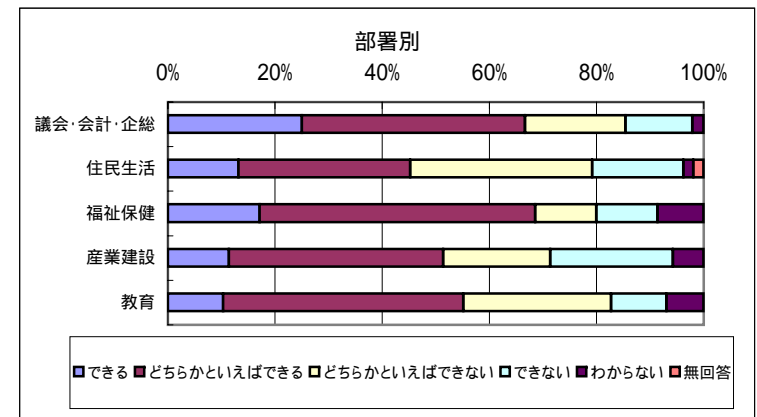
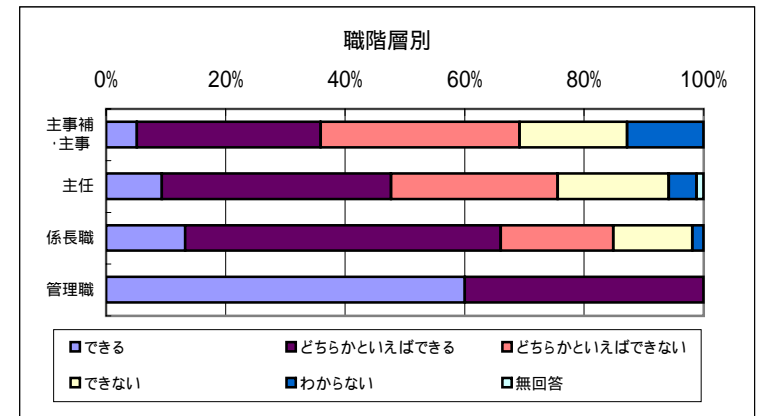
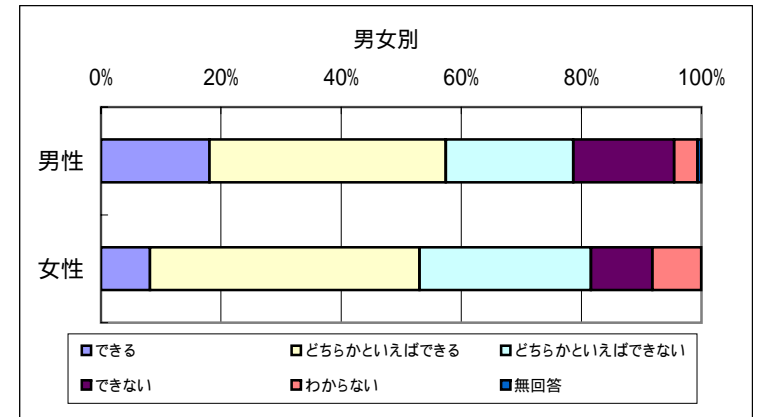


全体では、「どちらかといえばできる」と回答した職員が83人(40.7%)と最も多く、「できる」の32人(15.7%)を加えると115人になり、全体の56.4%、半数以上は説明できると考えています。「どちらかといえばできない」の47人(23.0%)に「できない」の31人(15.2%)を加えると78人になり、全体の38.2%は詳しく説明できないと考えています。

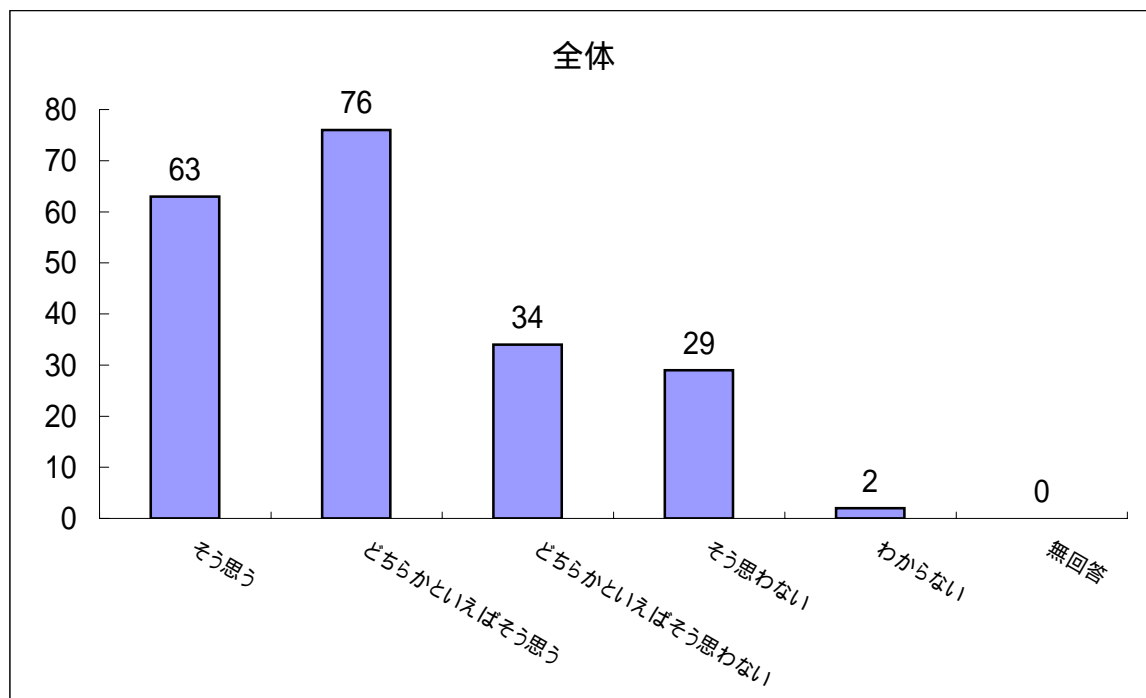
男女別に見ると、男性職員の方が説明できると考えている比率が高くなっています。

職階層別に見ると、管理職で全員が「できる」「どちらかといえばできる」に回答しており、係長職、主任、主事補・主事の順に、説明できると考える比率が低くなっています。

部署別に見ると、説明できると考えている比率は福祉保健部が最も高く、住民生活部が最も低くなっています。



Q10 あなたは、町内会・自治会の活動や奉仕活動等、地域行事に積極的に参加していますか

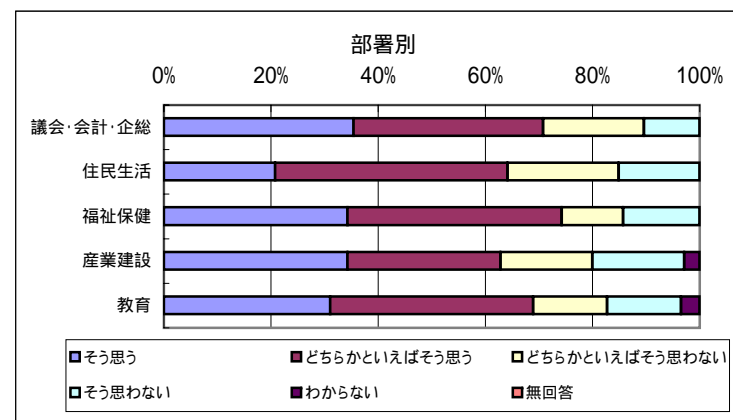
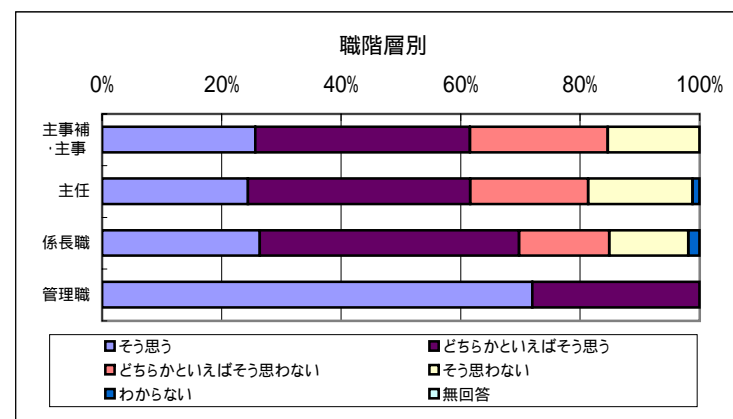
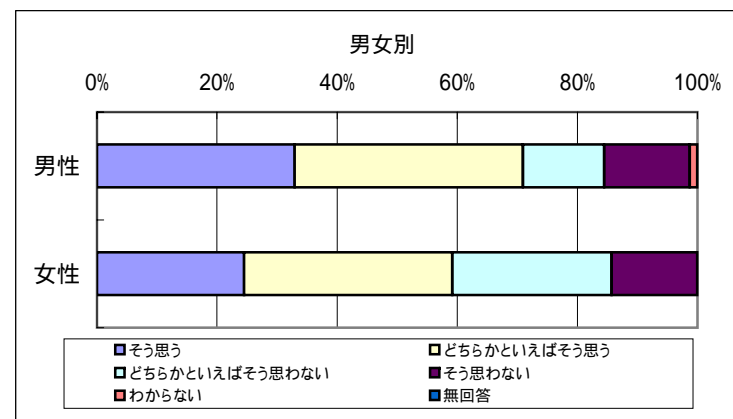


全体では、「どちらかといえばそう思う」と回答した職員が76人(37.3%)と最も多く、「そう思う」の63人(30.9%)を加えると139人になり、全体の68.1%、3人に2人は参加していると考えています。「どちらかといえばそう思わない」の34人(16.7%)に「そう思わない」の29人(14.2%)を加えると63人になり、全体の30.9%は参加していないと考えています。

男女別に見ると、男性職員の方が積極的に参加している比率が高くなっています。

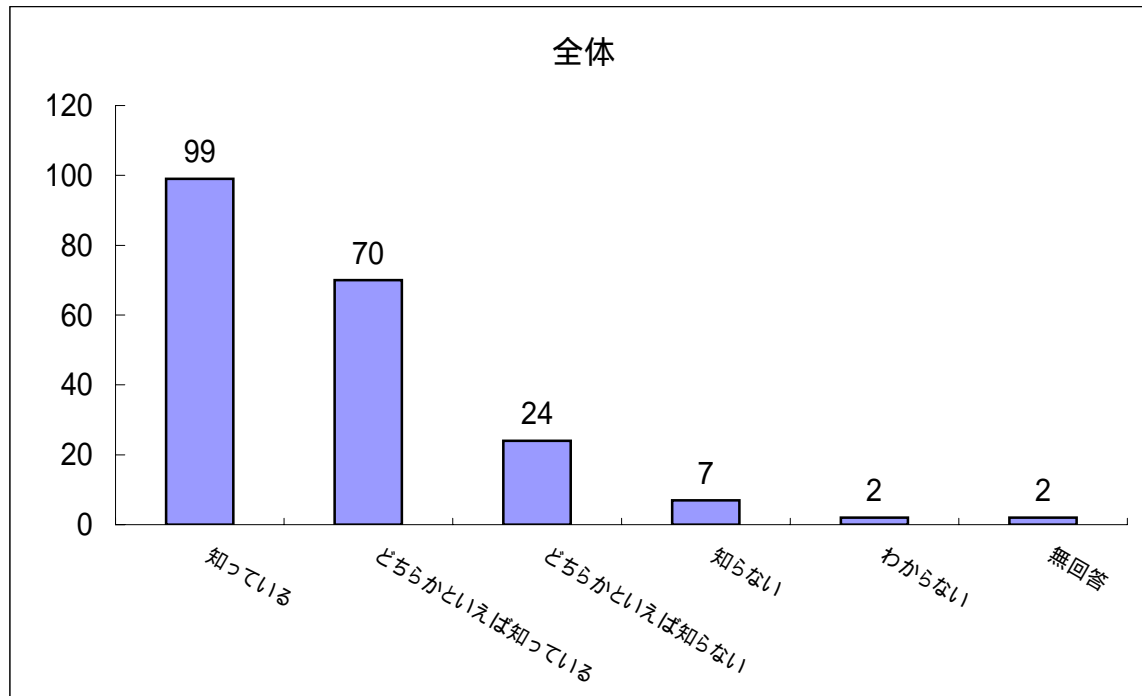
職階層別に見ると、管理職で全員が「そう思う」「どちらかといえばそう思う」に回答しており、他の職階層でも6割以上が参加していると考えています。

部署別に見ると、「そう思う」「どちらかといえばそう思う」に回答している比率は福祉保健部が最も高く、住民生活部、産業建設部が低くなっています。



調査項目3 仕事に対する姿勢について

Q11 町が実施する事務事業は、原則的に長期総合計画に基づいて実施されるべきであり、あなたは、自分の仕事は計画の中のどの施策か知っていますか

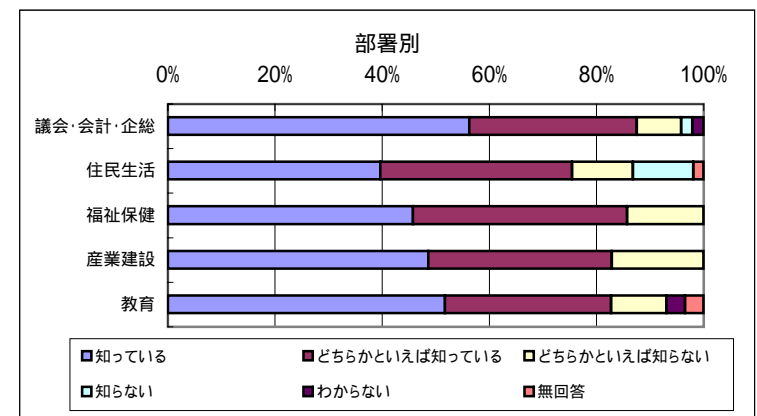
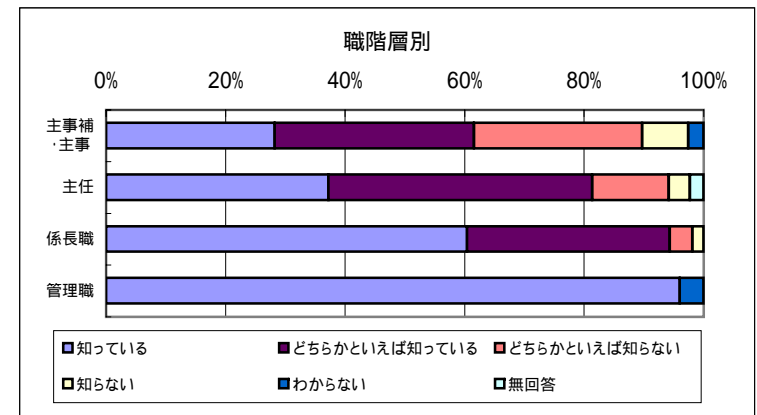
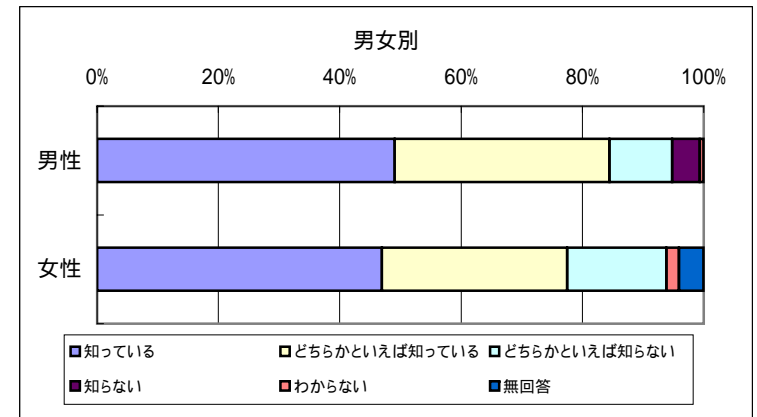


全体では、「知っている」と回答した職員が99人(48.5%)と最も多く、「どちらかといえば知っている」の70人(34.3%)を加えると169人になり、全体の82.8%は自分の仕事の施策を知っていると考えています。「どちらかといえば知らない」の24人(11.8%)に「知らない」の7人(3.4%)を加えると31人になり、全体の15.2%は自分の仕事の施策を詳しく知らないと考えています。

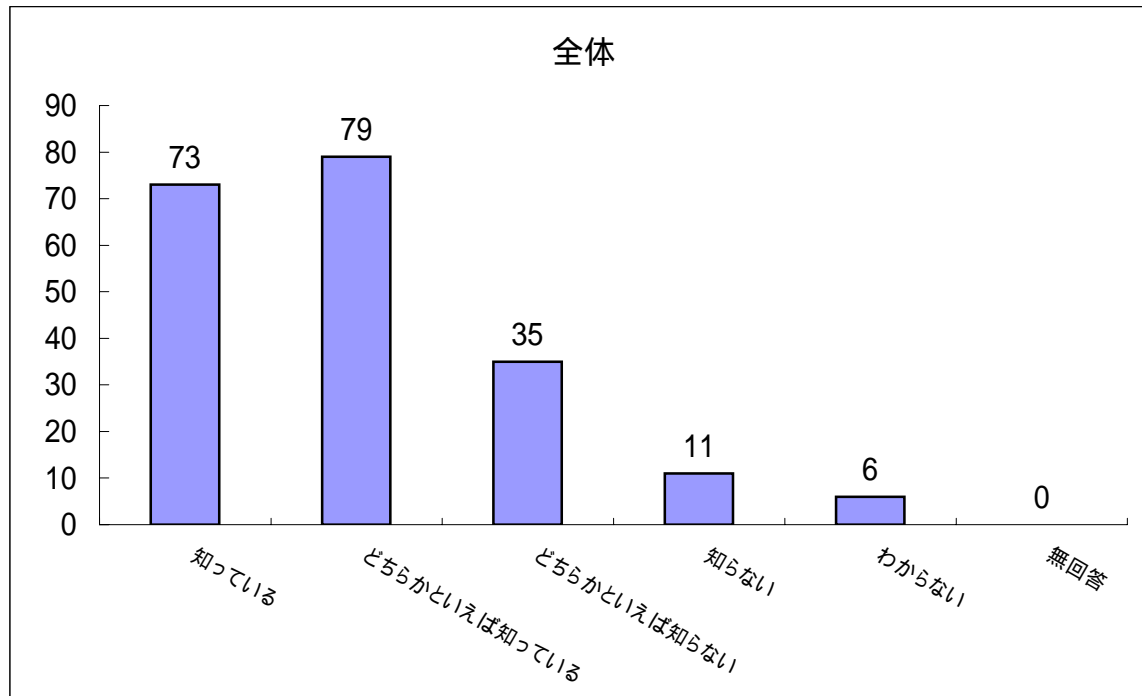
男女別に見ると、男性職員の方が「知っている」「どちらかといえば知っている」と回答した比率が高くなっています。

職階層別に見ると、「知っている」と回答した比率は管理職が最も高く、次に係長職、主任、主事補・主事の順になっています。

部署別に見ると、「知っている」と回答した比率は議会・会計・企画総務部が最も高く、住民生活部が最も低くなっています。



Q12 あなたは、その施策が求められている成果を知っていますか

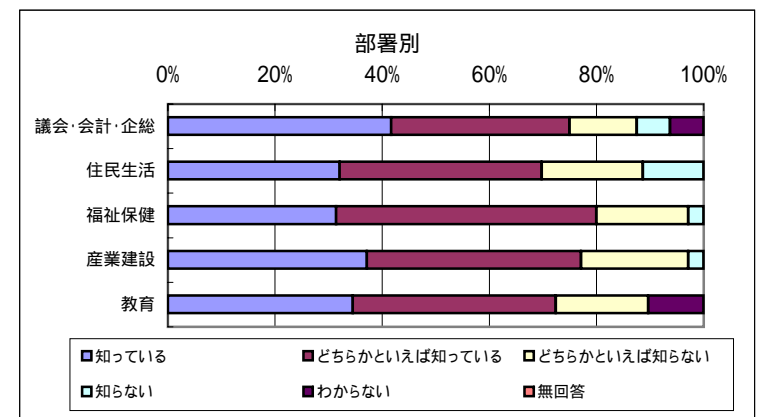
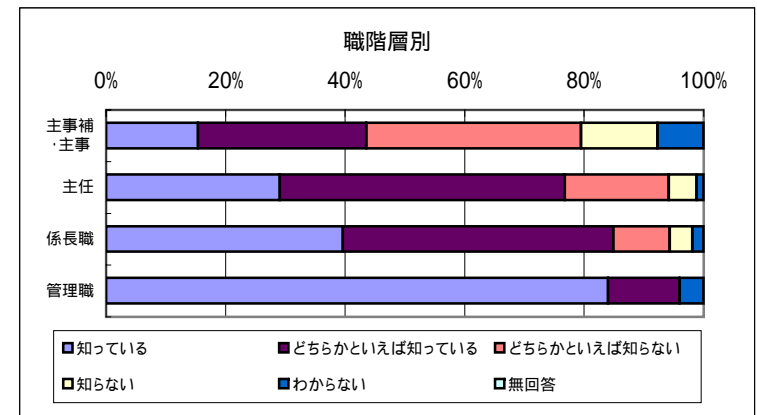
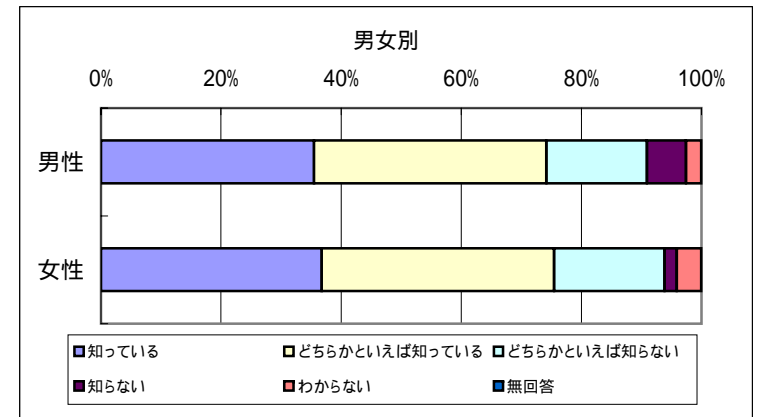


全体では、「どちらかといえば知っている」と回答した職員が79人(38.7%)と最も多く、「知っている」の73人(35.8%)を加えると152人になり、全体の74.5%、4人に3人が、自分の仕事の施策が求められている成果を知っていると考えています。「どちらかといえば知らない」の35人(17.2%)に「知らない」の11人(5.4%)を加えると46人になり、全体の22.5%は自分の仕事の施策が求められている成果を詳しく知らないと考えています。

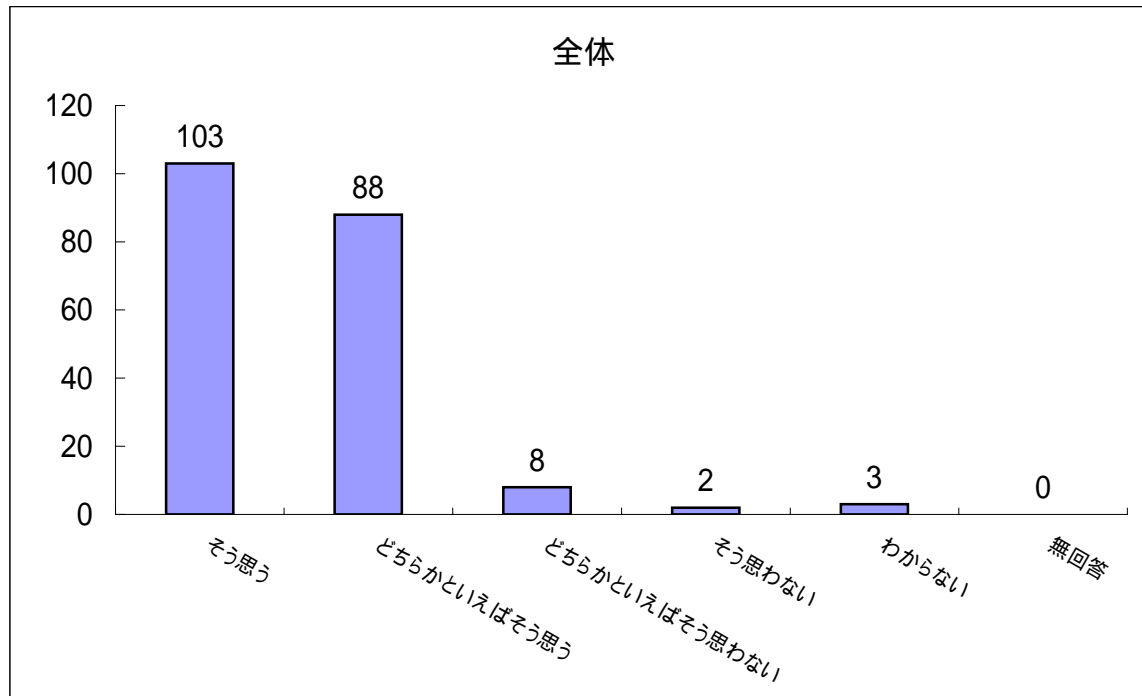
男女別に見ると、ともに同じくらいの比率になっています。

職階層別に見ると、「知っている」と回答した比率は管理職が最も高く、次に係長職、主任、主事補・主事の順になっています。

部署別に見ると、「知っている」「どちらかといえば知っている」と回答した比率は福祉保健部が最も高く、住民生活部が低くなっています。



Q13 あなたは、日ごろ自分の仕事を見直し・工夫するよう努めていると思いますか

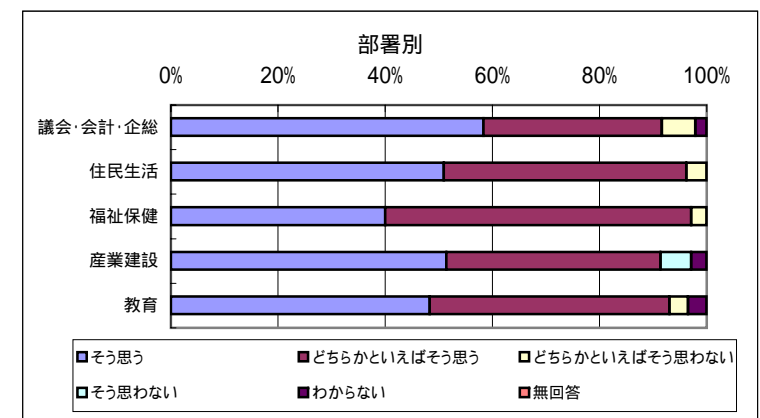
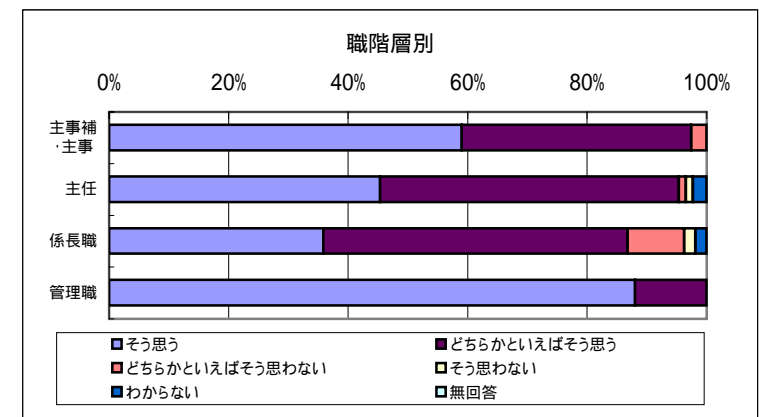
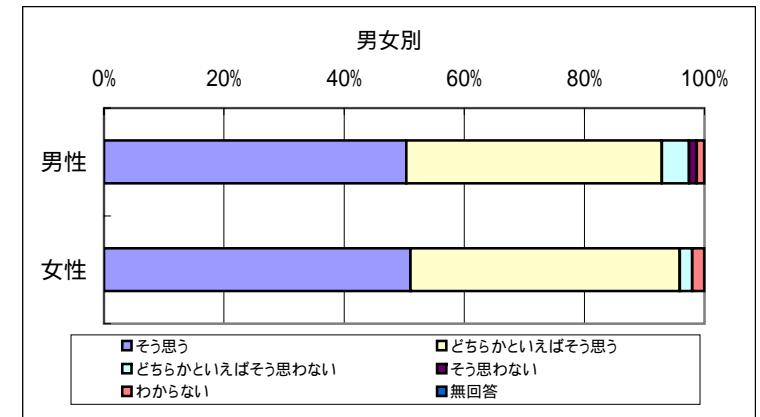


全体では、「そう思う」と回答した職員が103人(50.5%)と半数を超え、「どちらかといえばそう思う」の88人(43.1%)を加えると191人になり、全体の93.6%は仕事を見直し・工夫するよう努めていることに対して肯定的に考えています。

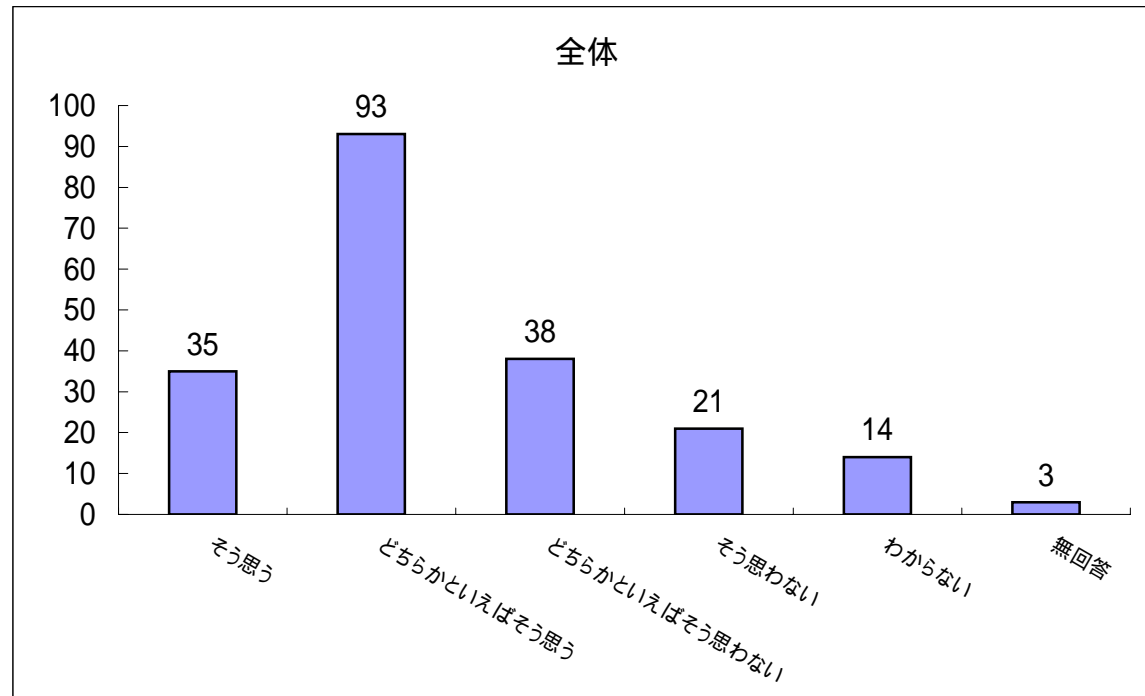
男女別に見ると、男女ともに同じくらいの比率で「そう思う」が約半数になっています。

職階層別に見ると、「そう思う」と回答した比率は管理職が最も高く、次に主事補・主事、主任、係長職の順になっています。

部署別に見ると、「そう思う」と回答した比率は議会・会計・企画総務部が最も高く、福祉保健部が最も低くなっています。



Q 1 4 業務改善に対するあなたからの意見や提案は検討され、または実行されていると思いますか

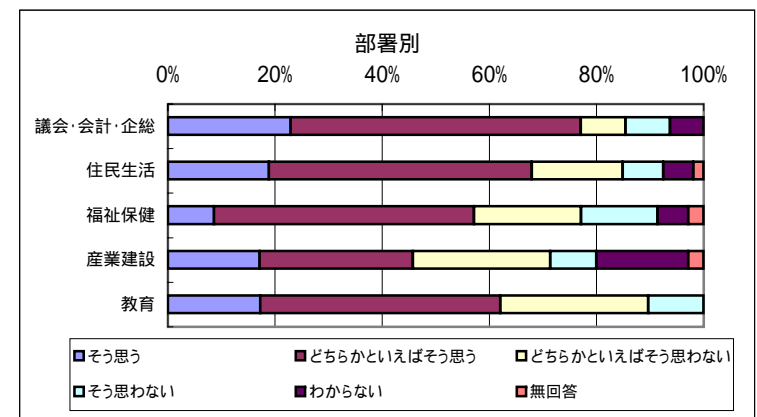
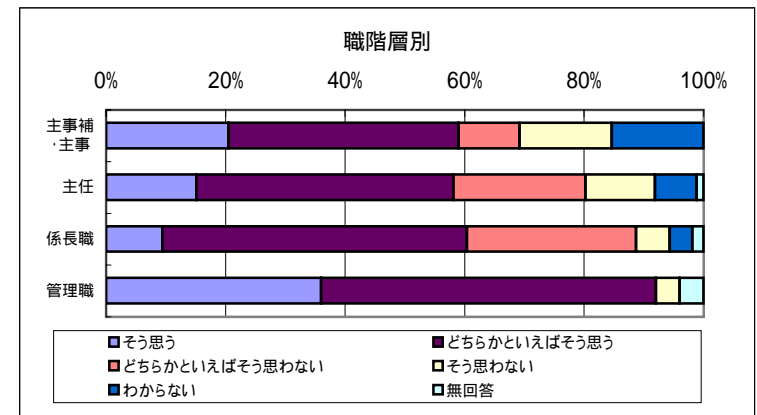
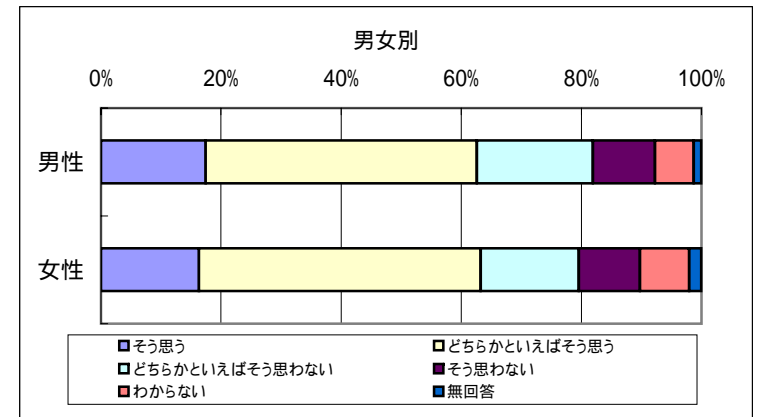


全体では、「どちらかといえばそう思う」と回答した職員が、93人(45.6%)と最も多く、「そう思う」の35人(17.2%)を加えると128人になり、全体の62.7%は肯定的に考えています。「どちらかといえばそう思わない」の38人(18.6%)に「そう思わない」の21人(10.3%)を加えると59人になり、全体の28.9%は否定的に考えています。

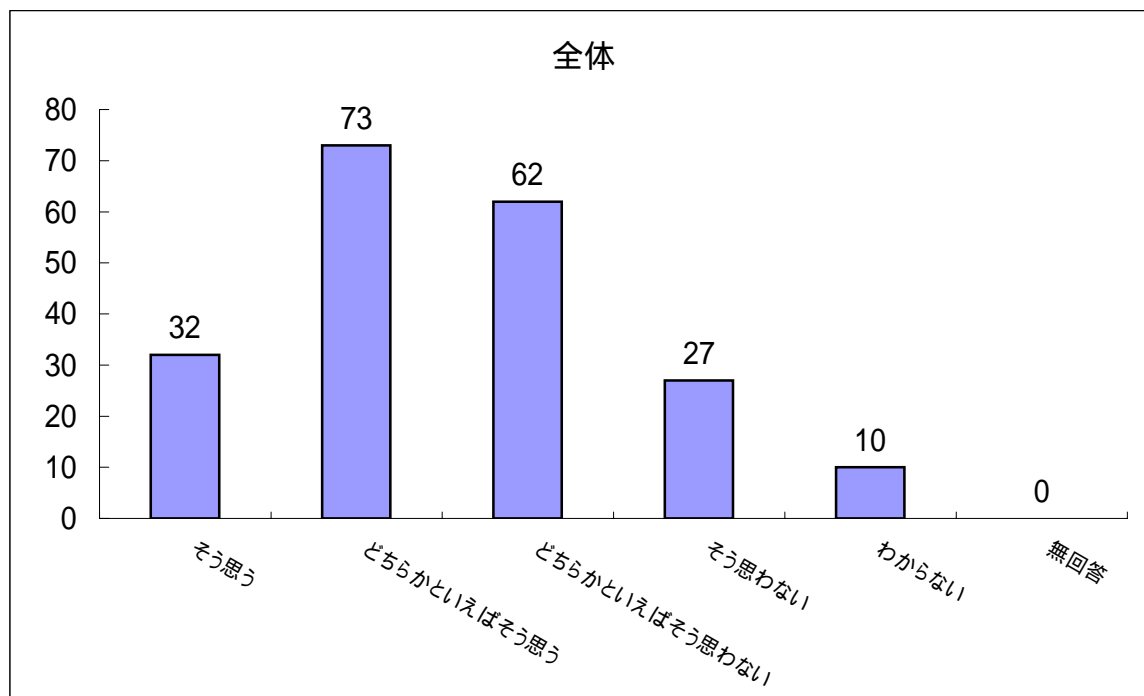
男女別に見ると、男女ともに同じくらいの比率で「どちらかといえばそう思う」が最も多くなっています。

職階層別に見ると、肯定的に考えている比率は管理職が最も高く、主任が低くなっています。

部署別に見ると、肯定的に考えている比率は議会・会計・企画総務部が最も高く、産業建設部が低くなっています。



Q15 新しいことを取り入れるなど、組織運営は柔軟であると思いますか

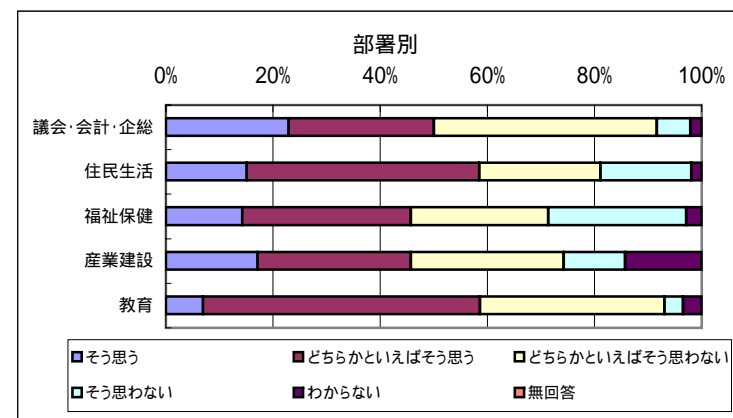
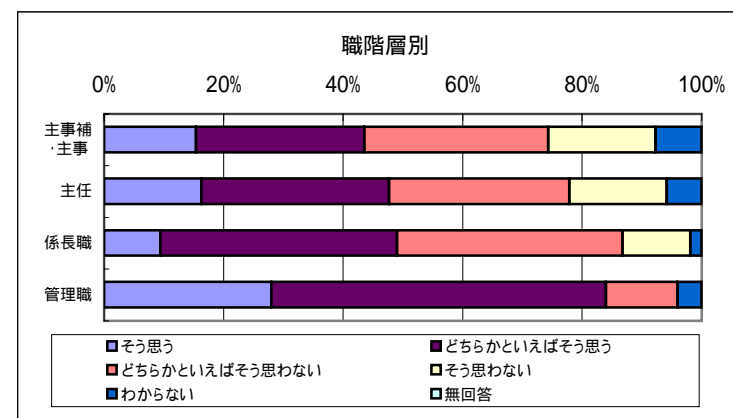
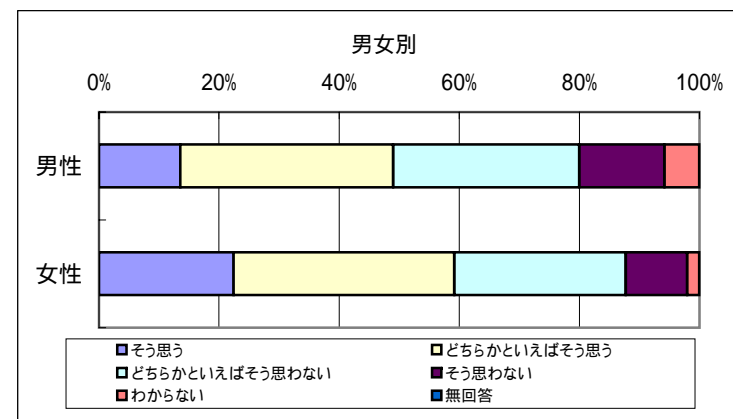


全体では、「どちらかといえばそう思う」と回答した職員が73人(35.8%)と最も多く、「そう思う」の32人(15.7%)を加えると105人になり、全体の51.5%、約半数は肯定的に考えています。「どちらかといえばそう思わない」の62人(30.4%)に「そう思わない」の27人(13.2%)を加えると89人になり、全体の43.6%は否定的に考えています。

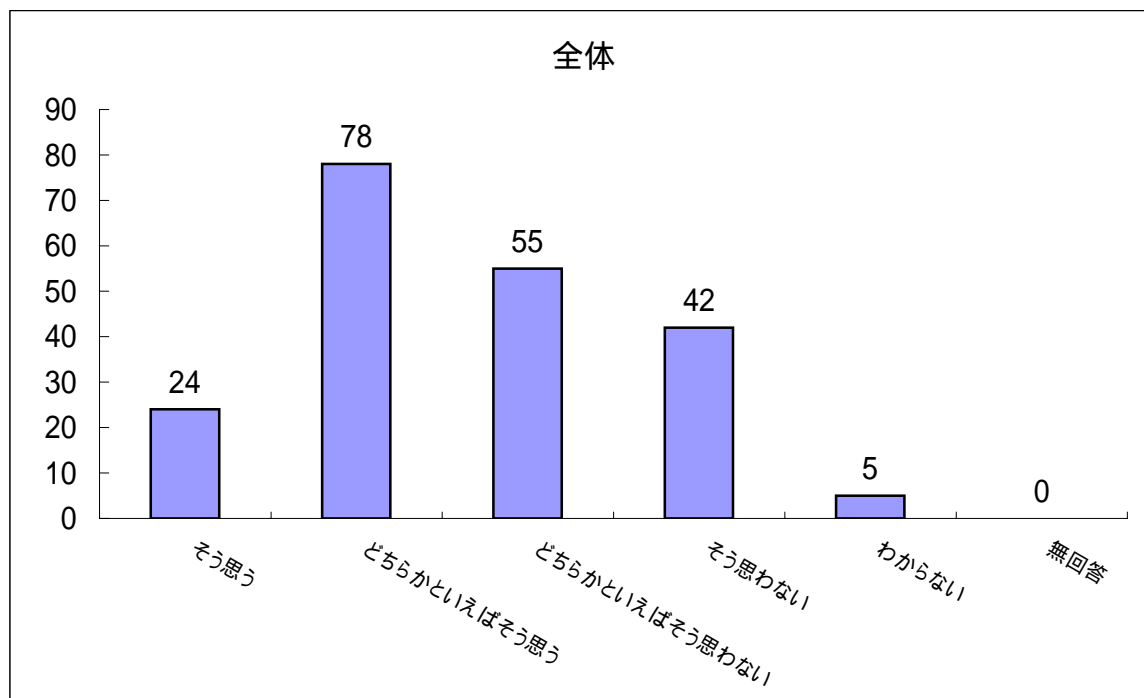
男女別に見ると、女性職員の方が肯定的に考えている比率が高くなっています。

職階層別に見ると、肯定的に考えている比率は管理職が最も高く、主事補・主事が低くなっています。

部署別に見ると、肯定的に考えている比率は住民生活部、教育部が高く、福祉保健部、産業建設部が低くなっています。



Q 1 6 役場全体的に、他の部・課と協力する雰囲気があると思いますか

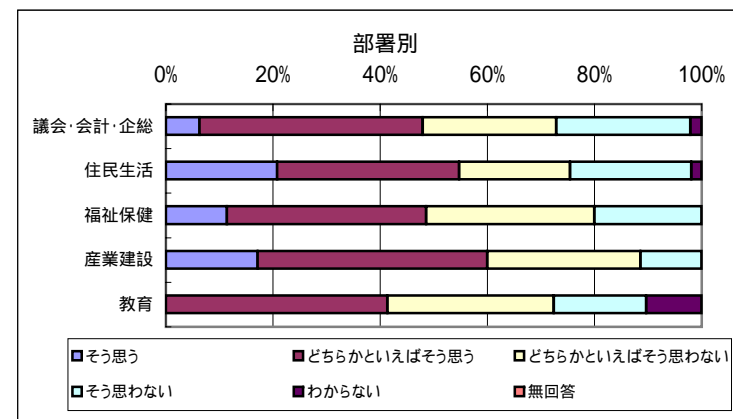
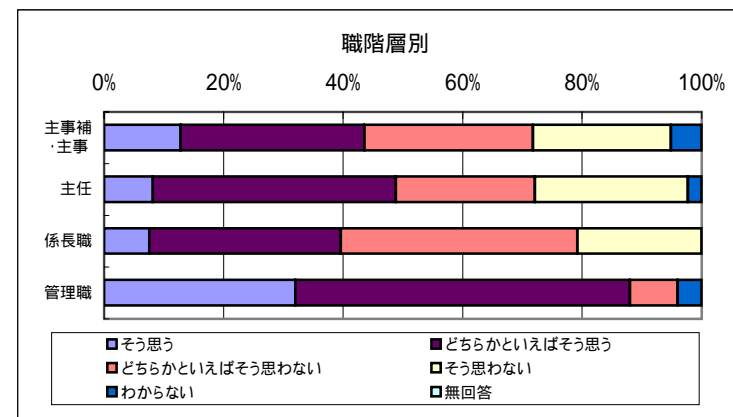
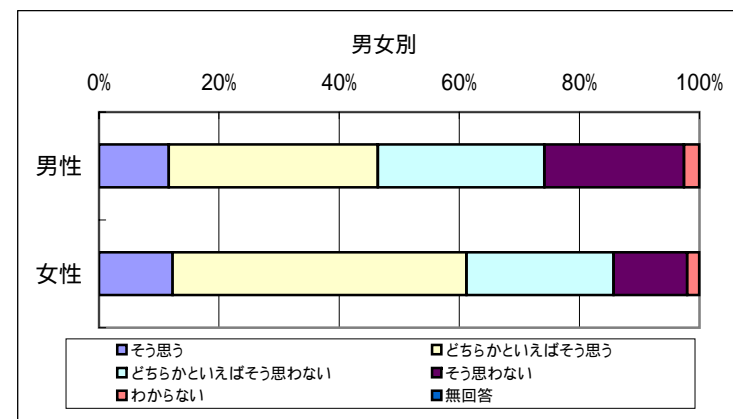


全体では、「どちらかといえばそう思う」と回答した職員が78人(38.2%)と最も多く、「そう思う」の24人(11.8%)を加えると102人になり、全体の50.0%と半数は肯定的に考えています。「どちらかといえばそう思わない」の55人(27.0%)に「そう思わない」の42人(20.6%)を加えると97人になり、全体の47.5%は否定的に考えています。

男女別に見ると、女性職員の方が肯定的に考えている比率が高くなっています。

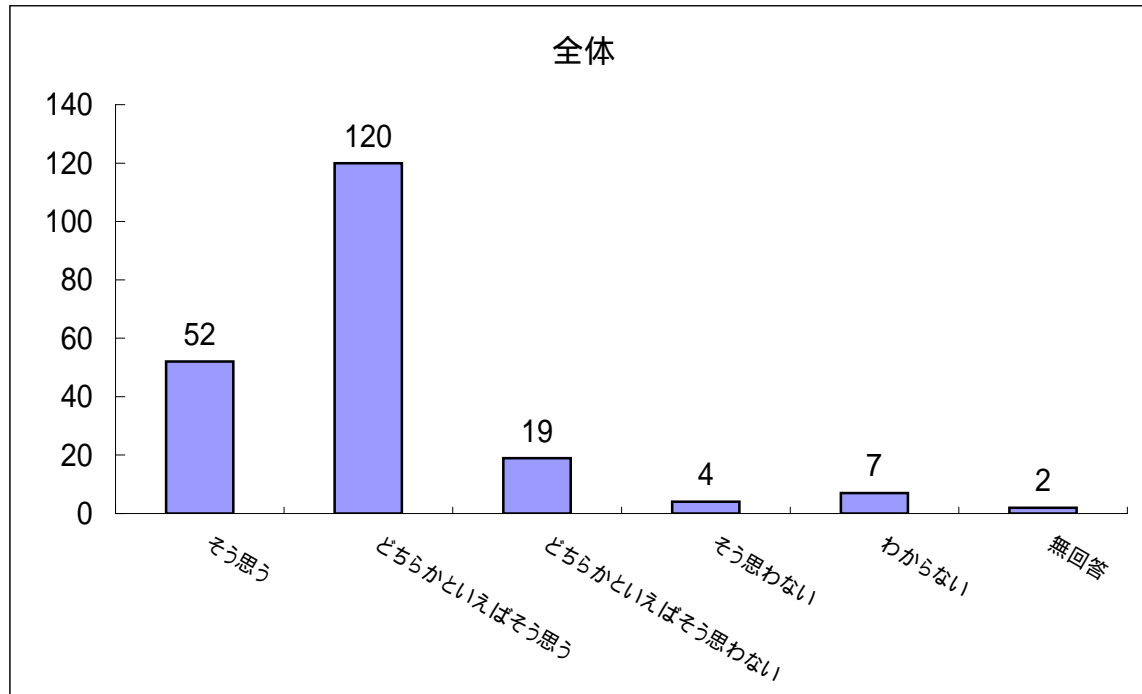
職階層別に見ると、肯定的に考えている比率は管理職が最も高く、係長職が最も低くなっています。

部署別に見ると、肯定的に考えている比率は産業建設部が最も高く、教育部が最も低くなっています。



調査項目4 職場の風土などについて

Q17 役場全体的に、サービス規律が守られていますか。また、来庁者に対する挨拶などの接遇は丁寧な対応をしていますか。
できていない場合、その部署と内容についてお聞かせください。

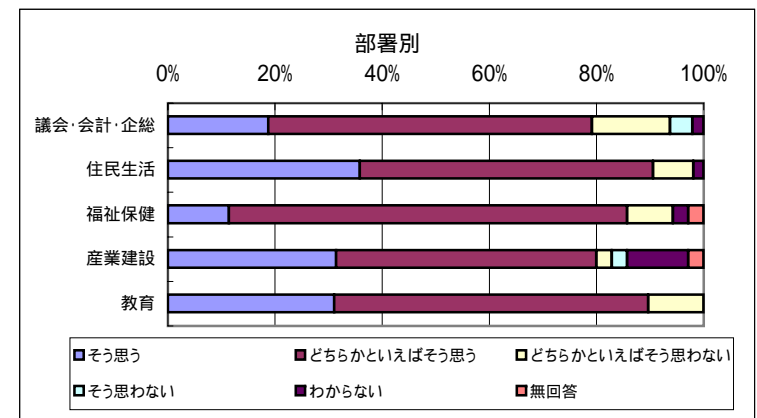
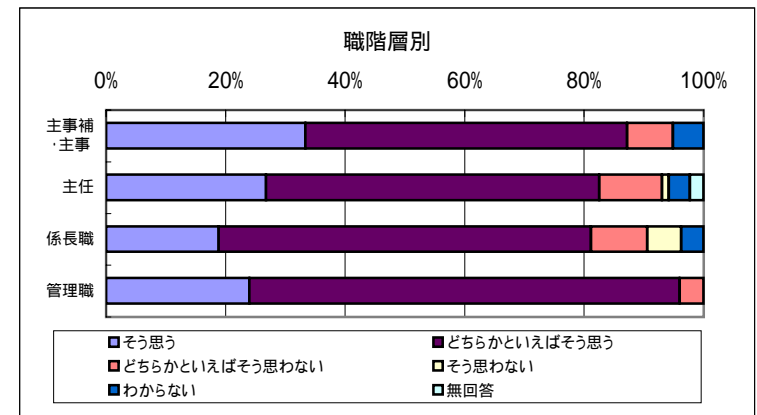
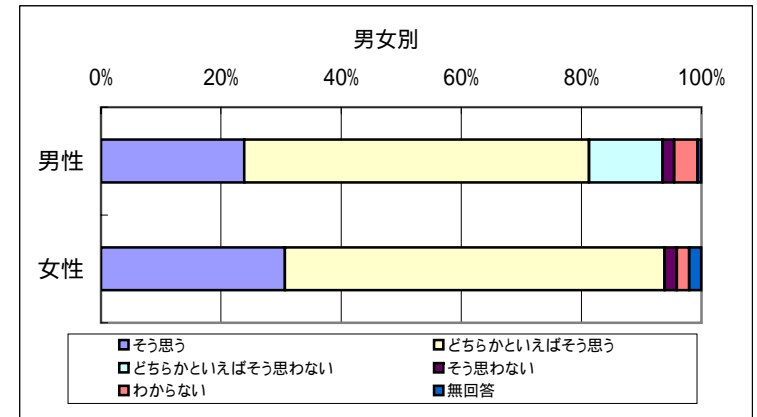


全体では、「どちらかといえばそう思う」と回答した職員が120人(58.8%)と最も多く、「そう思う」の52人(25.5%)を加えると172人になり、全体の84.3%は肯定的に考えています。「どちらかといえばそう思わない」の19人(9.3%)に「そう思わない」の4人(2.0%)を加えると23人になり、全体の11.3%は否定的に考えています。

男女別に見ると、女性職員の方が肯定的に考えている比率が高くなっています。

職階層別に見ると、肯定的に考えている比率は管理職が最も高く、係長職が最も低くなっています。

部署別に見ると、肯定的に考えている比率は住民生活部、教育部が高く、議会・会計・企画総務部、産業建設部が低くなっています。



Q17の回答に対して部署と内容

(2) どちらかといえばそう思う

- できていない事例というのは、部署によるものでなく職員個人の資質によるものとする。
- 服務規律はほぼ守られていると思うが、接遇が事務的にはできているが気持ちが入っていない人がいるので、来客者は気持ちよく帰っているかは疑問。
- 一般住民と議員とで接遇に差が出るのは良くないと思います（特に上層部）。それを求める議員もどうかとは思いますが。

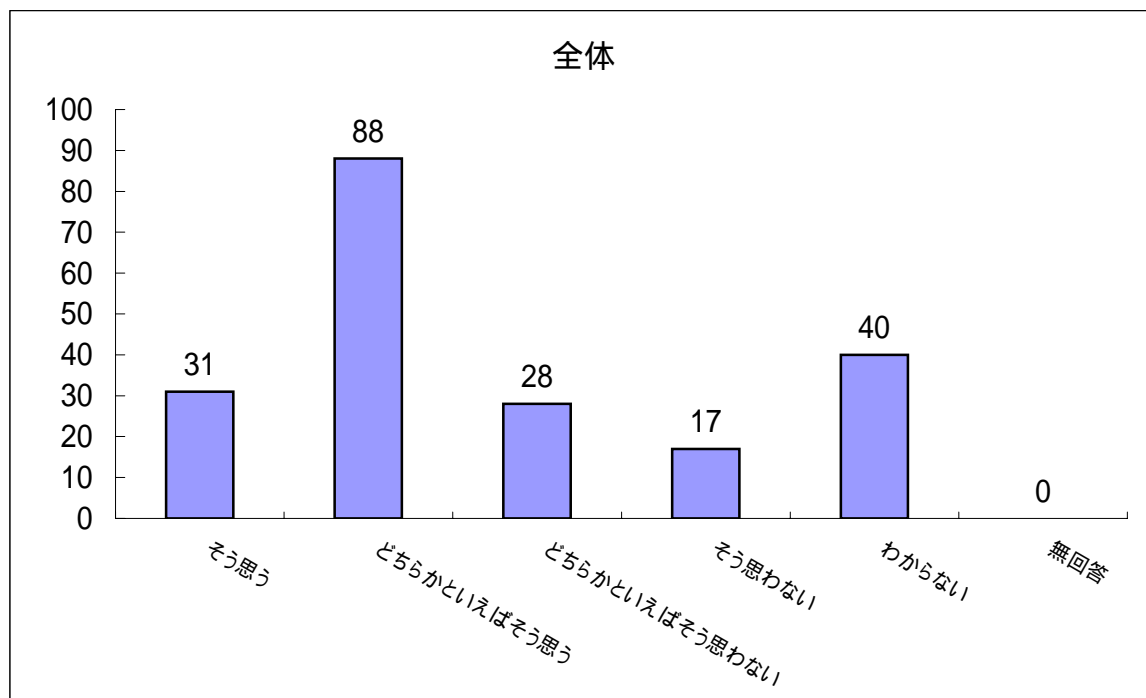
(3) どちらかといえばそう思わない

- 笑顔と覇気が少々感じられない（全体的に）。
- 部署というより人によって、来庁者に対して冷たい対応が見られることがある。自ら望んで試験を受けて働いているのにもかかわらず、丁寧な対応ができないことに疑問を感じます。
- はっきり申し上げて、職員の年齢が高くなるほど、お客様への電話対応に疑問を感じる人が多いです。また内線に関しても自身の名前、所属を言わない方が多いです。具体的にはお客様との関わりが少ない部署にこの傾向が見られます。
- 大声で笑ったり（課全体的に盛り上がりすぎて、住民をまったく意識していない時が見られる）、携帯電話の音をマナーにしていなかったりすることがある。挨拶に関しては議員等に対しては徹底されていると思うがお客様には徹底されていない。
- 廊下等で看板（配置図）を見上げている来庁者の前を素通りする職員が多々いる。
- 挨拶については全庁的に人を選んで行っていると感じる。
- 窓口での対応については、丁寧だと思う。が、年齢が上がるにつれ横柄になっている気もします。
- 各職員の意識にバラつきがあるため、接遇にも差が生じている。
- 住民課、パートで対応している。
- ある係長が客にぶつかったがそのまま行ってしまい、近くにいた私が苦情をいわれたことがある。
- 役場全体が挨拶が良くないと考えます。元気がない！
- 勤務時間中に平然と証明をとりに来る幹部職員をよく見かける。休憩時間中に私用は行方べきであり、若手職員はそうしている。

(4) そう思わない

- 全体。
- 勤務時間内での私用、部活、雑談、喫煙等、度を越えているものを見かける。いつも特定の人2F付近で見かける。

Q 1 8 これまでの行政改革の取り組みで成果が上がっていると思いますか

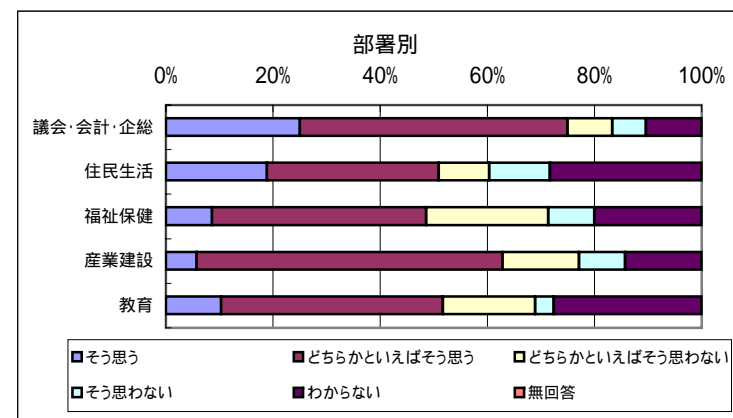
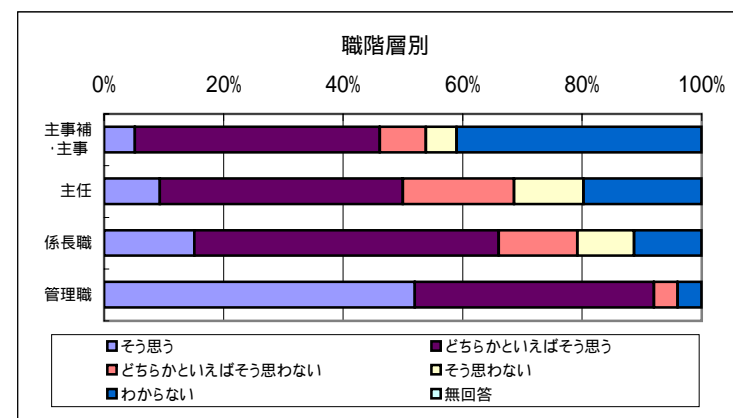
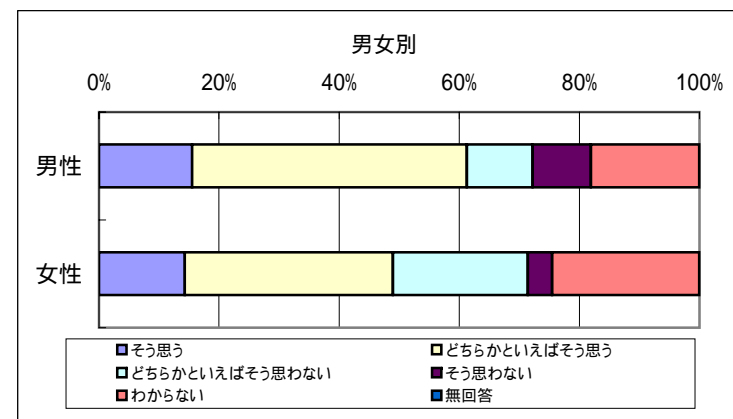


全体では、「どちらかといえばそう思う」と回答した職員が88人(43.1%)と最も多く、「そう思う」の31人(15.2%)を加えると119人になり、全体の58.3%、半数以上は肯定的に考えています。「どちらかといえばそう思わない」の28人(13.7%)に「そう思わない」の17人(8.3%)を加えると45人になり、全体の22.1%は否定的に考えています。また、「わからない」は40人(19.6%)で、5人に1人となっています。

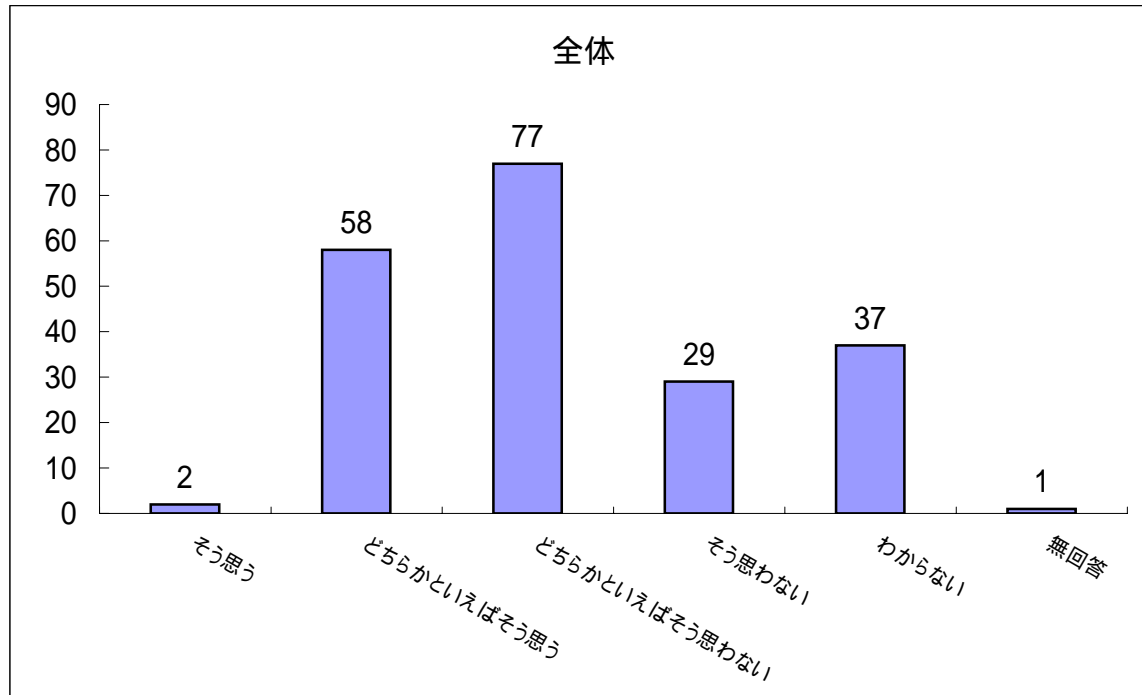
男女別に見ると、男性職員の方が肯定的に考えている比率が高くなっています。

職階層別に見ると、肯定的に考えている比率は管理職が最も高く、主事補・主事が低くなっています。

部署別に見ると、肯定的に考えている比率は議会・会計・企画総務部が高く、福祉保健部が低くなっています。



Q 1 9 現在の行政改革の進め方は住民に理解されていると思いますか

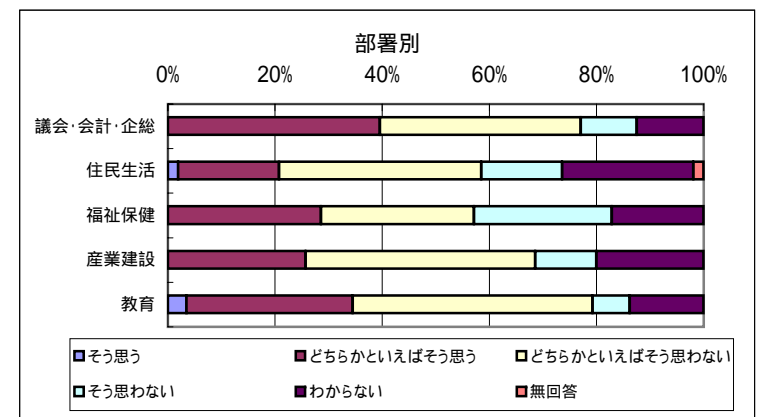
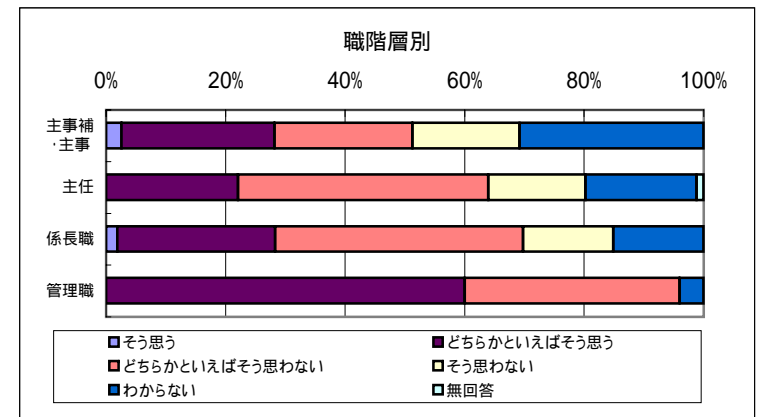
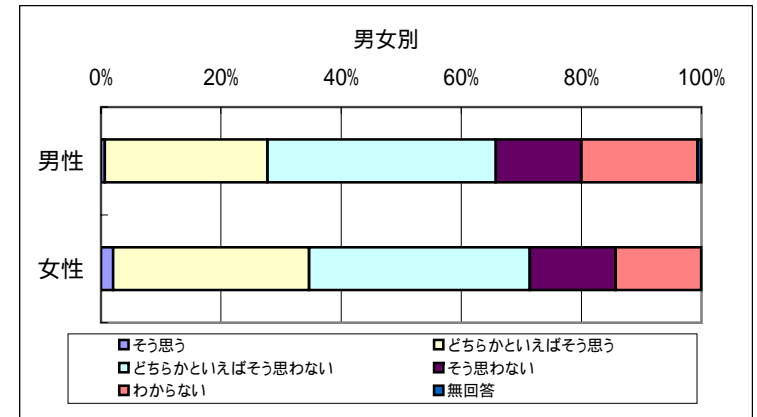


全体では、「どちらかといえばそう思わない」と回答した職員が77人(37.7%)と最も多く、「そう思わない」の29人(14.2%)を加えると106人になり、全体の52.0%、約半数は否定的に考えています。「そう思う」の2人(1.0%)に「どちらかといえばそう思う」の58人(28.4%)を加えると60人になり、全体の29.4%は肯定的に考えています。

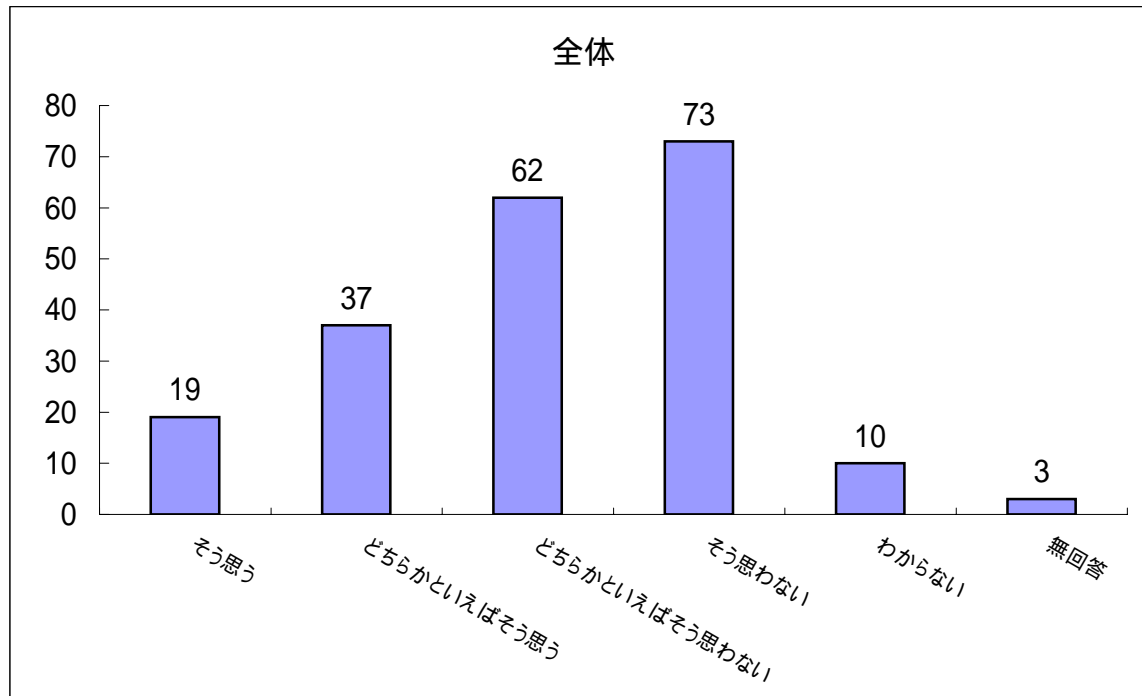
男女別に見ると、男性職員の方が否定的に考えている比率が高くなっています。

職階層別に見ると、否定的に考えている比率は主任が最も高く、管理職が低くなっています。

部署別に見ると、否定的に考えている比率は住民生活部、産業建設部が高く、議会・会計・企画総務部が低くなっています。



Q 2 0 住民サービス維持のため人件費の削減も仕方がないと思いますか

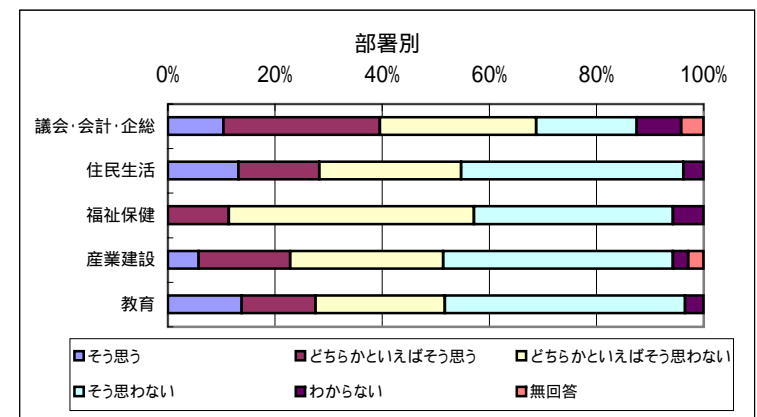
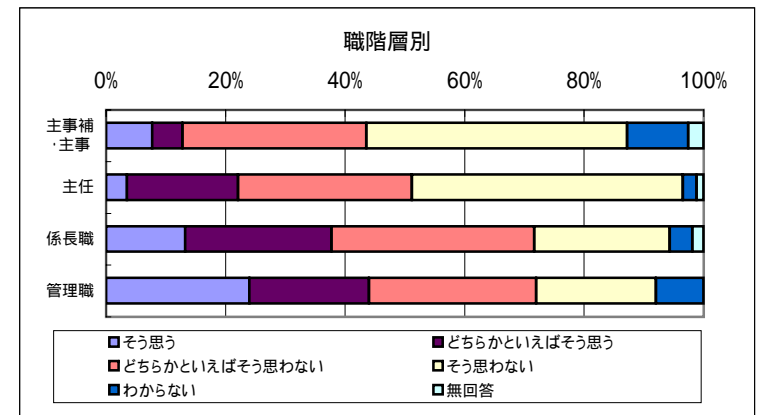
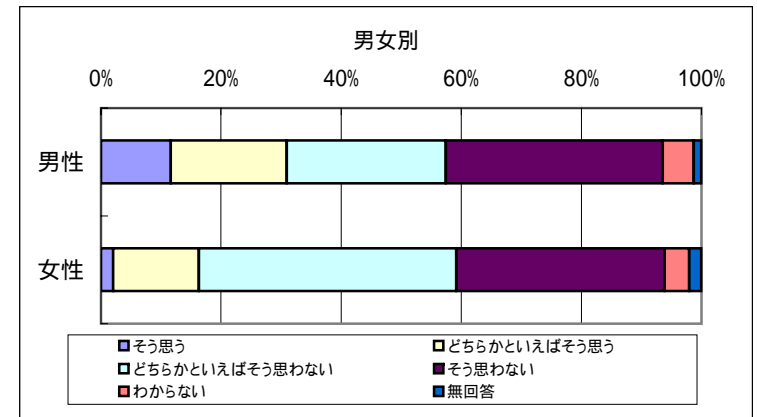


全体では、「そう思わない」と回答した職員が73人(35.8%)と最も多く、「どちらかといえばそう思わない」の62人(30.4%)を加えると135人になり、全体の66.2%、3人に2人は否定的に考えています。「そう思う」の19人(9.3%)に「どちらかといえばそう思う」の37人(18.1%)を加えると56人になり、全体の27.5%は肯定的に考えています。

男女別に見ると、女性職員の方が否定的に考えている比率が高くなっています。

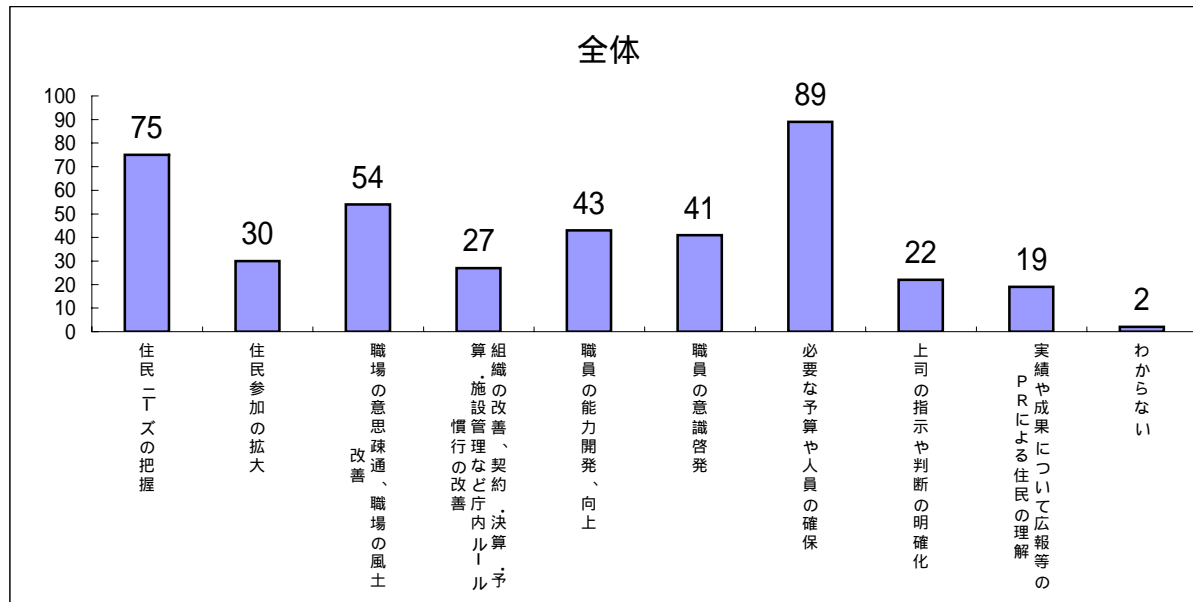
職階層別に見ると、否定的に考えている比率は主任、主事補・主事が高く、管理職が低くなっています。

部署別に見ると、否定的に考えている比率は福祉保健部が高く、議会・会計・企画総務部が低くなっています。

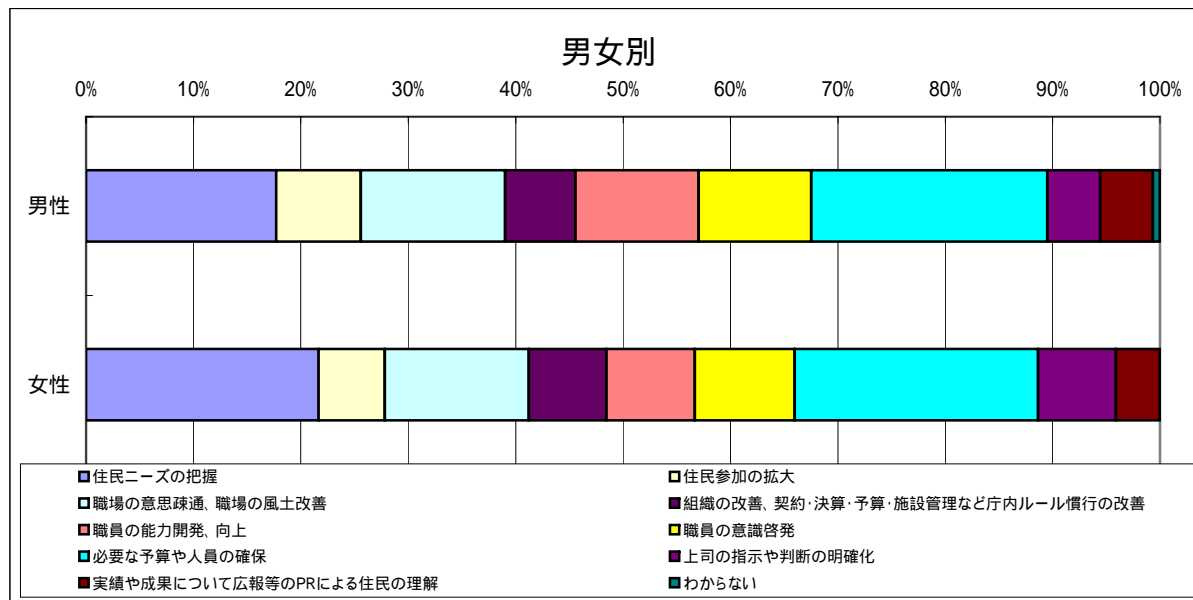


調査項目5 行政改革に対する考え方について

Q21 あなたの仕事の内容で住民（または職員）にとって行政サービスの充実、向上を図るために必要なことは何ですか（2つ選択）

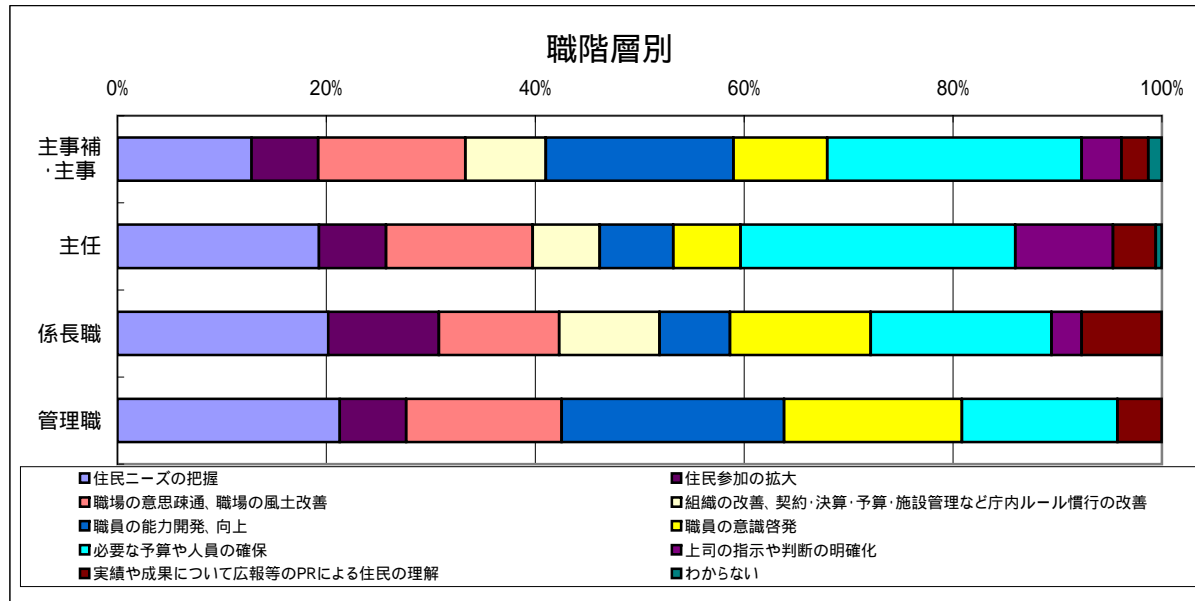


全体では、「必要な予算や人員の確保」の89ポイント（22.1%）が最も多く、次に「住民ニーズの把握」の75ポイント（18.7%）が多くなっています。

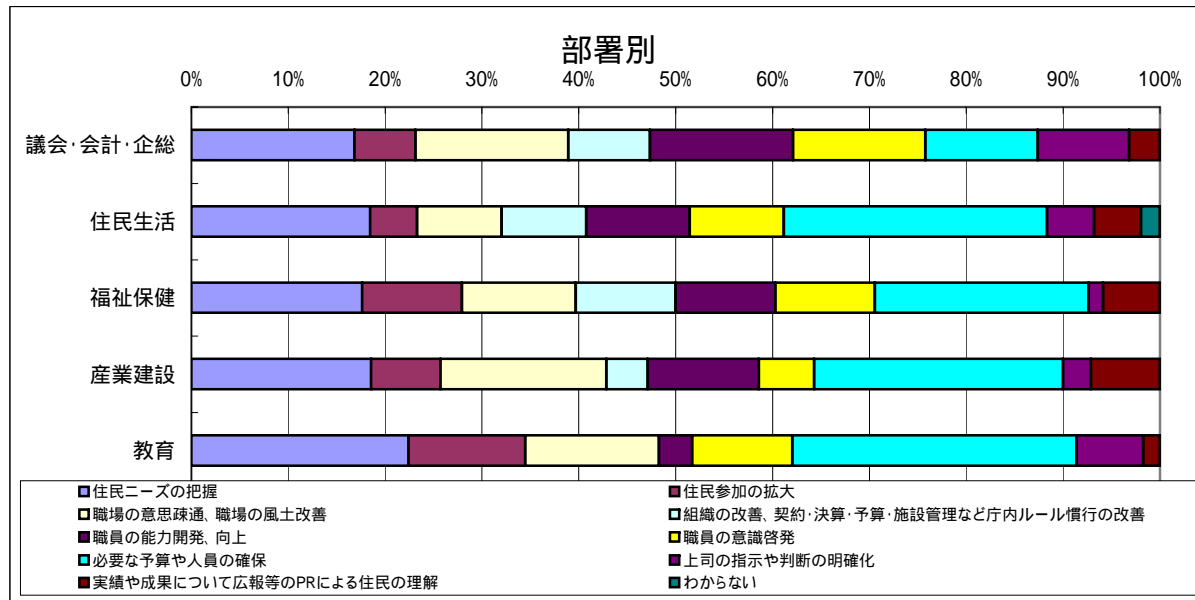


男女別に見ると、女性職員の方が「住民ニーズの把握」の比率が高く、一方、男性職員の方が「職員の能力開発・向上」の比率が高くなっています。

Q21

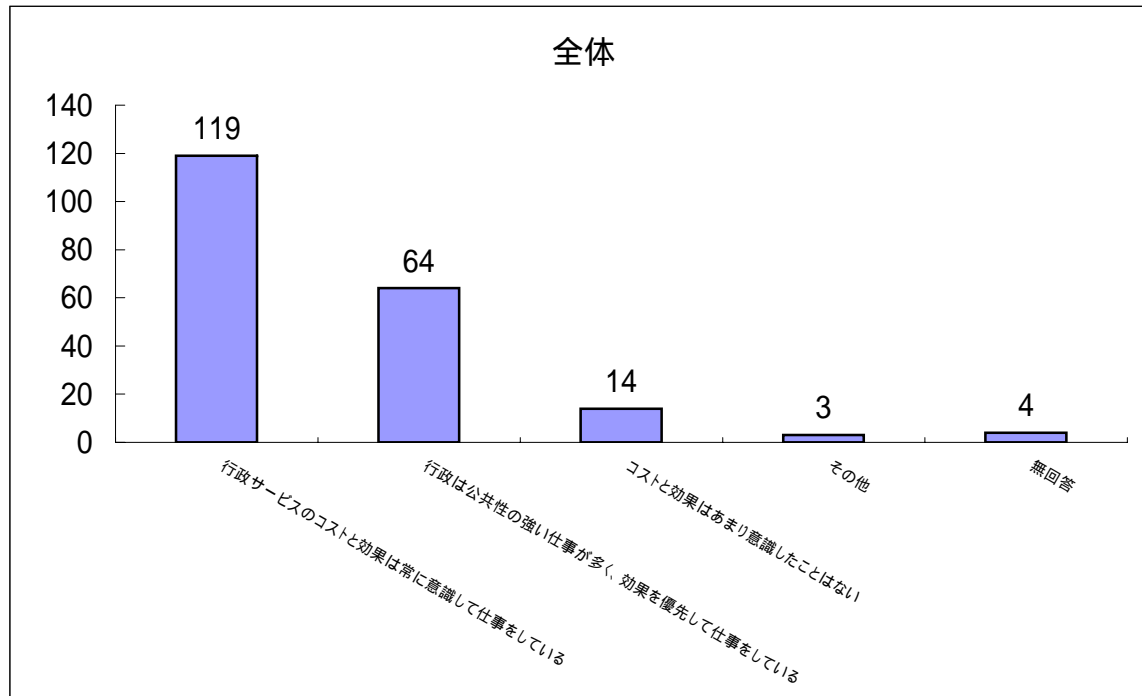


職階層別に見ると、主事補・主事、主任では「必要な予算や人員の確保」の比率が、係長職では「住民ニーズの把握」の比率が、管理職では「住民ニーズの把握」、「職員の能力開発、向上」の比率がそれぞれ高くなっています。



部署別に見ると、議会・会計・企画総務部では「住民ニーズの把握」の比率が、住民生活部、福祉保健部、産業建設部、教育部では「必要な予算や人員の確保」の比率が最も高くなっています。

Q 2 2 あなたは行政サービスに対するコストと効果についてどのように考えていますか

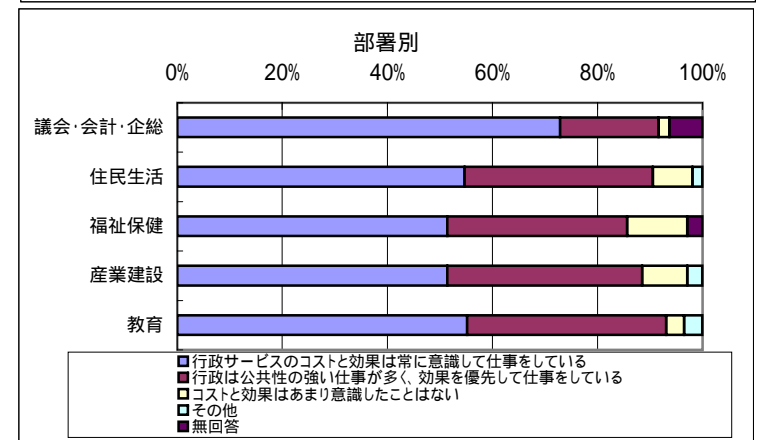
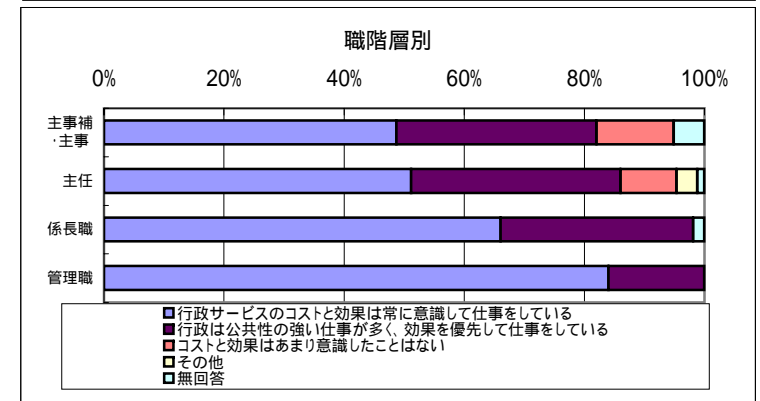
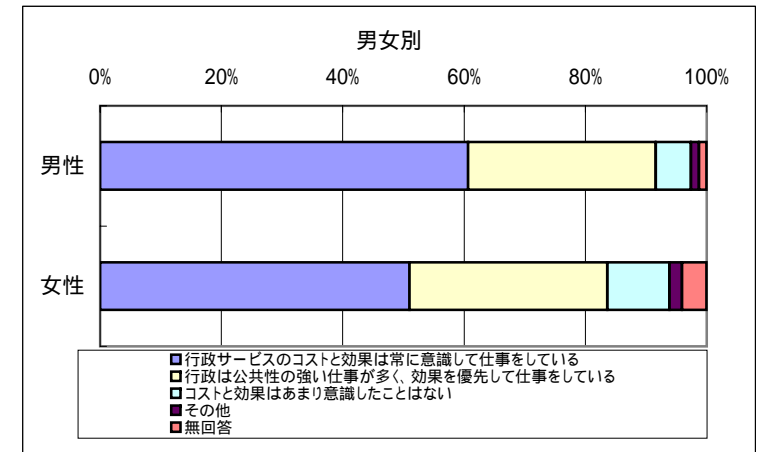


全体では、「行政サービスのコストと効果は常に意識して仕事をしている」と回答した職員が119人(58.3%)と最も多く、次に「行政は公共性の強い仕事が多く、効果を優先して仕事をしている」の64人(31.4%)となっています。

男女別に見ると、男性職員の方が「行政サービスのコストと効果は常に意識して仕事をしている」と回答した比率が高く、一方、女性職員の方が「コストと効果はあまり意識したことはない」と回答した比率が高くなっています。

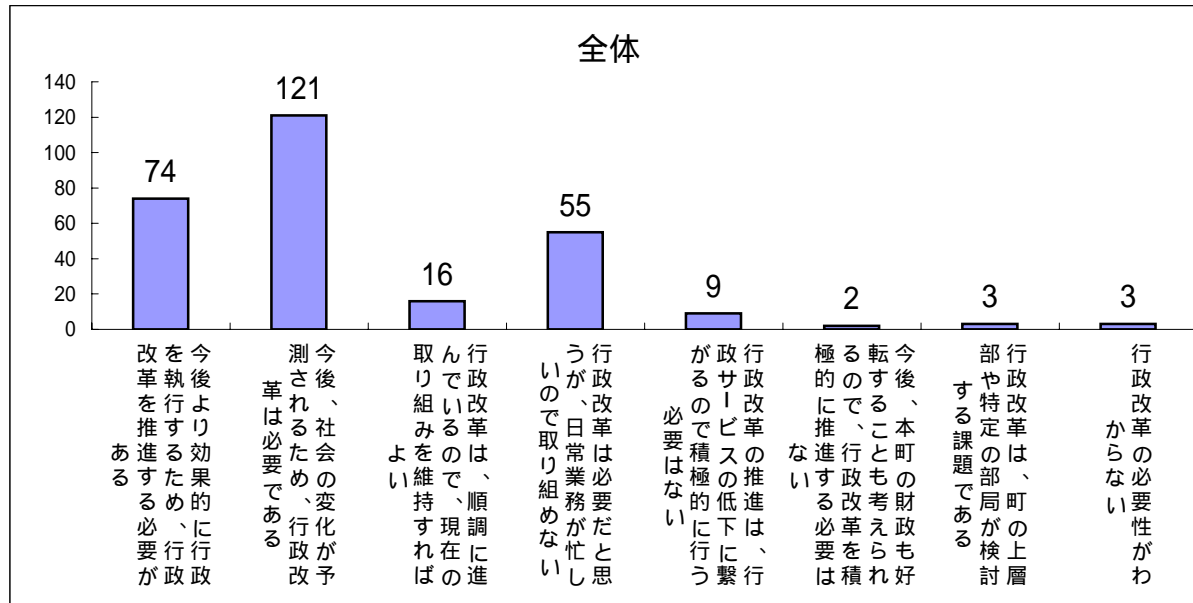
職階層別に見ると、「行政サービスのコストと効果は常に意識して仕事をしている」と回答した比率は管理職が最も高く、次に係長職、主任、主事補・主事の順になっています。

部署別に見ると、「行政サービスのコストと効果は常に意識して仕事をしている」と回答した比率は議会・会計・企画総務部が最も高く、福祉保健部、産業建設部が低くなっています。

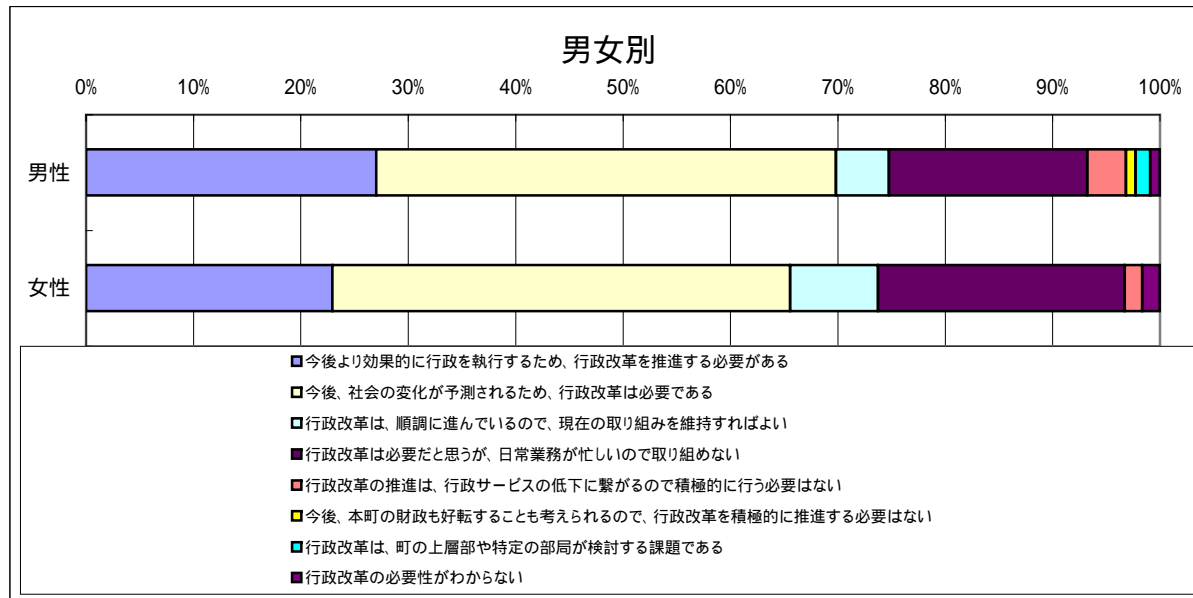


調査項目6 行政改革を進めるにあたって取り組むべき事項について

Q23 行政改革について、あなたの考えを選んでください(当てはまるものを全て回答)

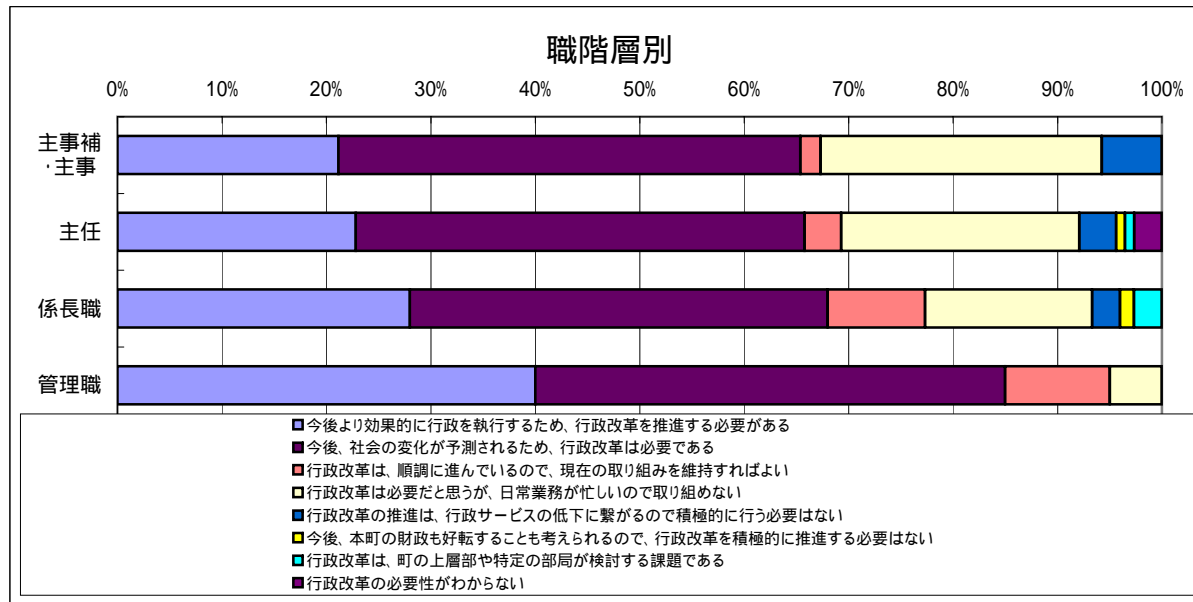


全体では、「今後、社会の変化が予測されるため、行政改革は必要である」の回答が121ポイント(42.8%)と最も多く、次に「今後より効果的に行政を執行するため、行政改革は必要である」が74ポイント(26.1%)となっています。

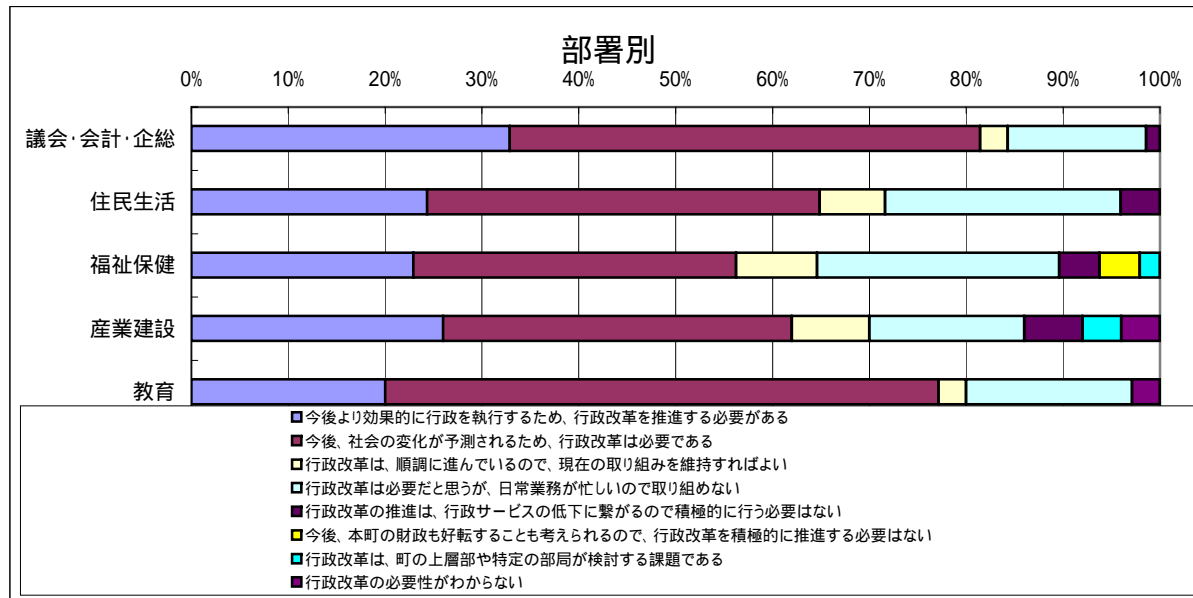


男女別に見ると、男性職員の方が「今後より効果的に行政を執行するため、行政改革を推進する必要がある」と回答した比率が高く、一方、女性職員の方が「行政改革は必要だと思うが、日常業務が忙しいので取り組めない」と回答した比率が高くなっています。

Q 2 3



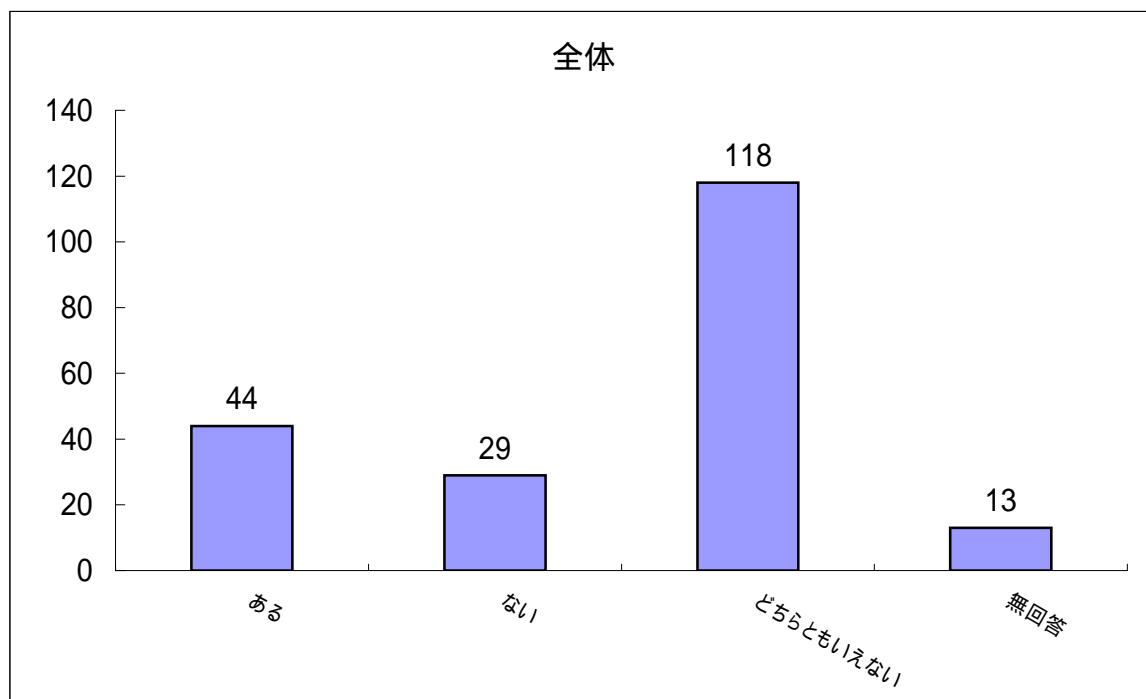
職階層別に見ると、「今後より効果的に行政を執行するため、行政改革を推進する必要がある」と回答した比率は管理職が最も高く、次に係長職、主任、主事補・主事の順になっています。また、「行政改革は必要だと思うが、日常業務が忙しいので取り組めない」と回答した比率は主事補・主事が最も高く、次に主任、係長職、管理職の順になっています。



部署別に見ると、すべての部署において「今後、社会の変化が予測されるため、行政改革は必要である」と回答した比率が最も高くなっています。

調査項目6 行政改革を進めるにあたって取り組むべき事項について

Q24 町全体の事業（補助事業含む）の中で廃止、縮小、統合などを考えたほうが良いと思うものがありますか、ある場合その事業をお聞かせください

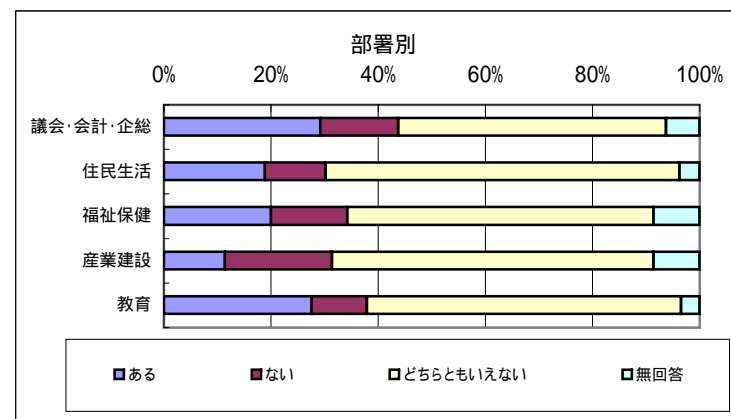
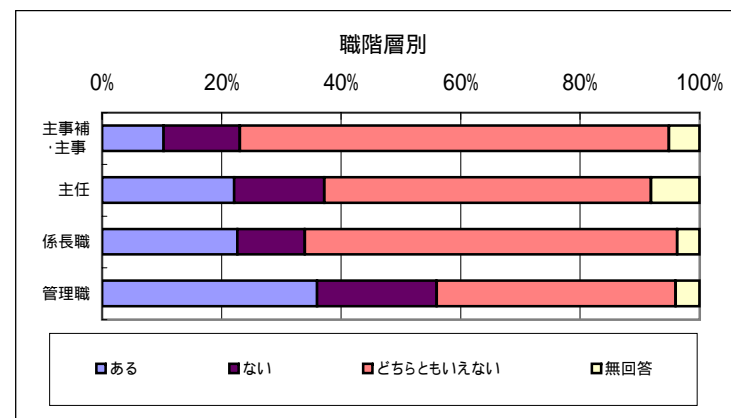
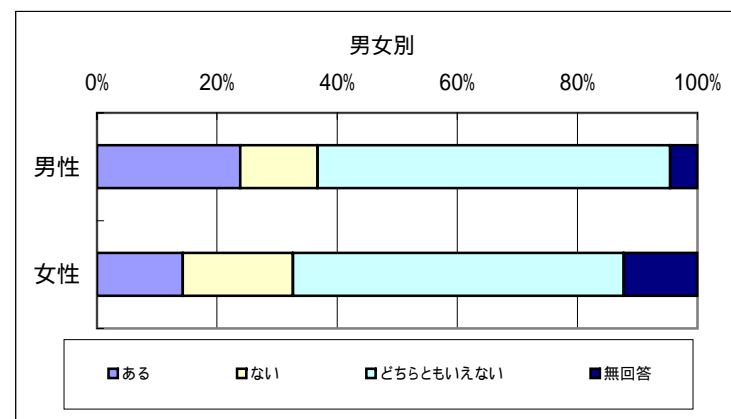


全体では、「どちらともいえない」と回答した職員が118人(57.8%)と最も多く、次に「ある」の44人(21.6%)、「ない」の29人(14.2%)の順になっています。

男女別に見ると、男性職員の方が「ある」と回答した比率が高くなっています。

職階層別に見ると、「ある」と回答した比率は管理職が最も高く、主事補・主事が最も低くなっています。

部署別に見ると、「ある」と回答した比率は議会・会計・企画総務部が最も高く、産業建設部が最も低くなっています。



Q24の回答に対しての事業

(1) ある

- ・ 指定管理などに任せられるものは、任せていくべきだと思います。
- ・ 第一次行革において、相当数の事務事業を削減、見直したがその後、既得権化している事業もあるのではないかと？各事業が自発的に見直しをするのは困難な場合があると感じる。
- ・ 町民体育祭、サマーフェスティバル。
- ・ 町民体育祭の廃止。地域でも率先して協力する体制はなく、人集め等に苦勞しているようなので必要がないと思われます。
- ・ 互助会については多様化したニーズに対応できる状況にない。内容の再検討と縮小をすべきである。（町からの助成も合わせて縮小）
- ・ 「体育祭」…住民参画、協働を意識した町づくりを進めていくなら、体育祭はもっと住民によって進めさせるべきであると思います。町全体で今のような形でやるのが無理であるなら、もっと小規模でもよいので（小学校区とか）住民の手づくりの行動であるべきだと思います。「広報誌のカラー化」…カラーの広報誌はいらないと思います。写真をたくさん載せる必要はないと思います。タブロイド版で月2回発行したほうが住民に有効なお知らせがたくさん載るのでよいと思うのですが…カラーにしても読む人が増える訳ではないと思います。
- ・ 住民サービスとコストの観点でコスト比重の高いもの。定型的に続けることが当たり前になってしまっている事業。新たな事業サービスが求められ、仕事が増えるのであれば求められなくなった古い事業は廃止すべき。大きく変革できないはず。
- ・ 防衛補助事業、新年歩こう会。
- ・ サマーフェス・産業祭・体育祭等。
- ・ 耕心館サロンコンサートの回数内容の見直しを図る。スカイホール主催事業を年1本とする。
- ・ 部制。
- ・ 人事考課→面接等の時間を考えると人件費がかかりすぎ。
- ・ 土木・建築関係業務の総委託とそれを監督する係長職10人以内の専門的育成及び配置。また、その中で適切な人事異動。これによる余剰人員の適正配置で住民サービス向上。
- ・ サマーフェスティバルと産業まつりの一本化。
- ・ 窓口業務の民間委託又は臨時職員対応。
- ・ 児童館、子供家庭支援センター、図書館等の指定管理者導入等。
- ・ 住民が組織している団体の事務局業務を町が行うのはできる限り縮小していかないと新たな行政課題に対応できる余裕はなくなる。第2次分権改革で相当な事務移譲があると非常に厳しい事態になる。
- ・ 全体的に再度見直しが必要。
- ・ サマーフェスティバルと産業祭はどちらか1つで良いと思う。年間で日程の間隔も狭く、1つに統合してもっと盛大にやるべき。実際にそういった声を住民から聞いたことがある。
- ・ 現在の社会情勢を考慮して、経費削減をすべき事業。全体的に住民の立場から見て判断することが必要であると思います。
- ・ 議会の事務が3課をまたがっており、煩雑すぎるため、企画係でもっている議案口述書（町長答弁）は、総務課文書法制係ですべきと思う。

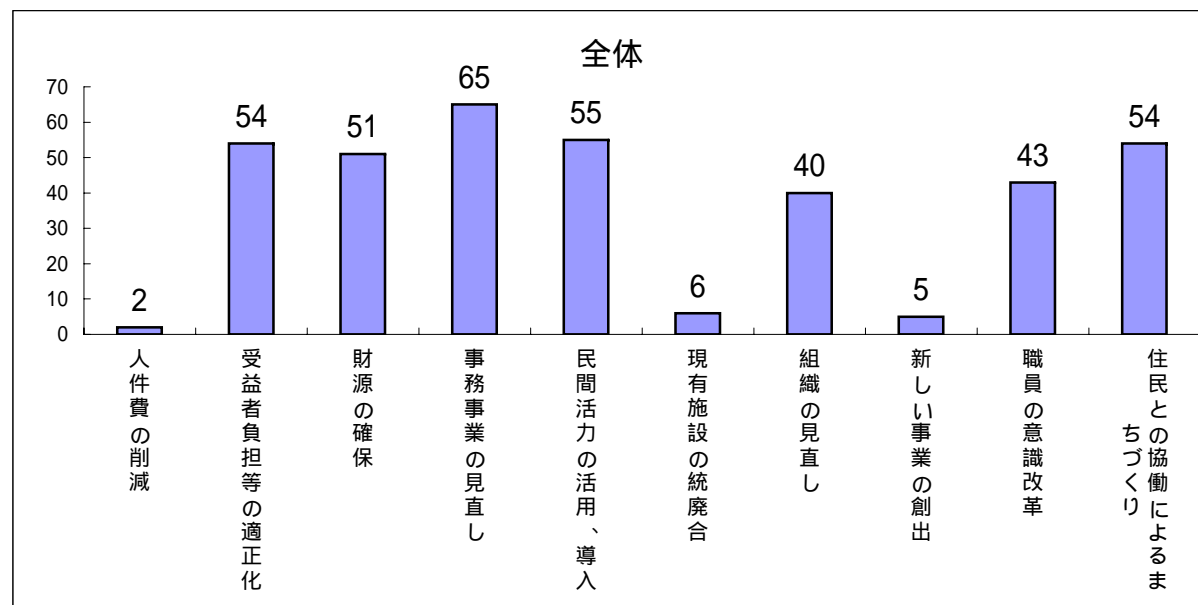
- 具体的に何ということではないが、住民が行うもの、行政が行うものと分けて行く必要がある。現在は住民が直接考えていくべきと思う近所での問題なども行政に依頼するなど事務が拡大している。
 - コミュニティセンターの指定管理者制度。住民票等の発行は、住民課は交替しながらでてくるしくみ。
 - コミセン・ひばりなどの指定管理の導入。
 - 国際化事業。
 - 特にどれということではないのですが、町全体としてイベントが多すぎるような気がします。
 - 各施設（スカイホール・コミセンなど）の指定管理者制度の導入。
 - サマーフェスティバルと夏まつりの統合、もしくはサマーフェスティバルの廃止。
 - 姉妹都市、海外派遣、人事考課。
 - 姉妹都市廃止。
 - 国際交流事業（特に姉妹都市）、長岡地区整備事業（長岡コミセン建設）。
-
- 産業まつりとサマーフェスティバル統合 どちらか1つで良いと思う。
 - 団体への補助金等、各種団体の自立を促し、指定管理者導入等により、段階的な廃止、縮小をするべきと考えます。
 - ①国際化事業、②文化事業、③体育祭、文化祭、サマーフェスティバル、産業祭など町が実質的に主導的立場をとること、④互助会事業。
 - 全体的に10年以上継続している事業などは見直しの検討を考えた方が良い。

（3）どちらともいえない

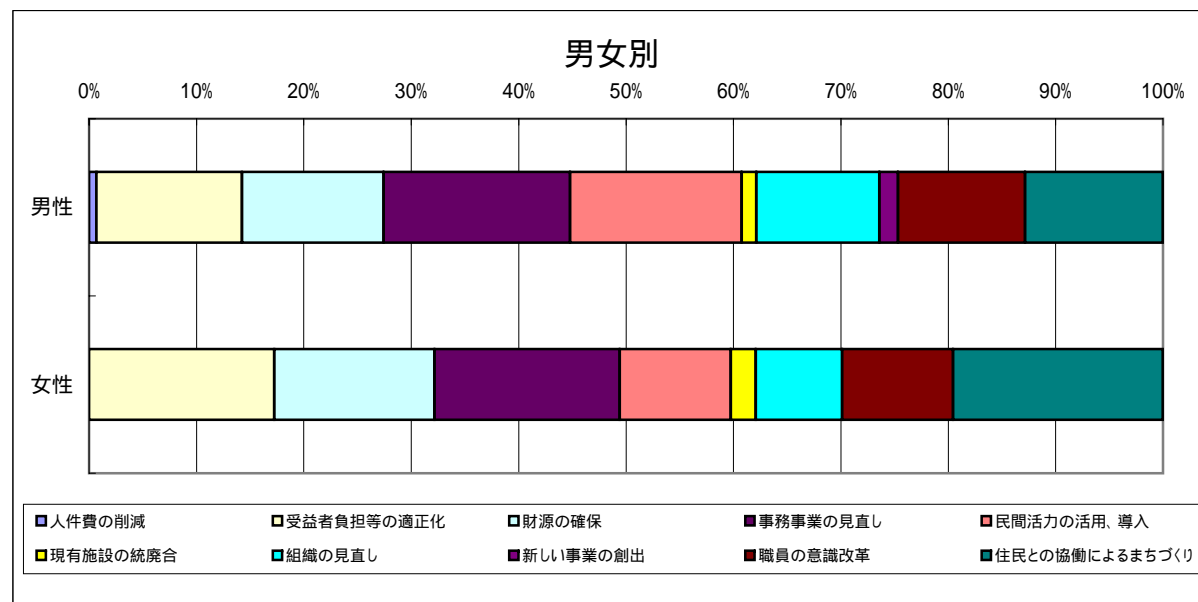
- 全てを把握していないため。

調査項目6 行政改革を進めるにあたって取り組むべき事項について

Q25 町が行財政改革を進めるにあたって、必要な視点はどれですか？（2つ選択）

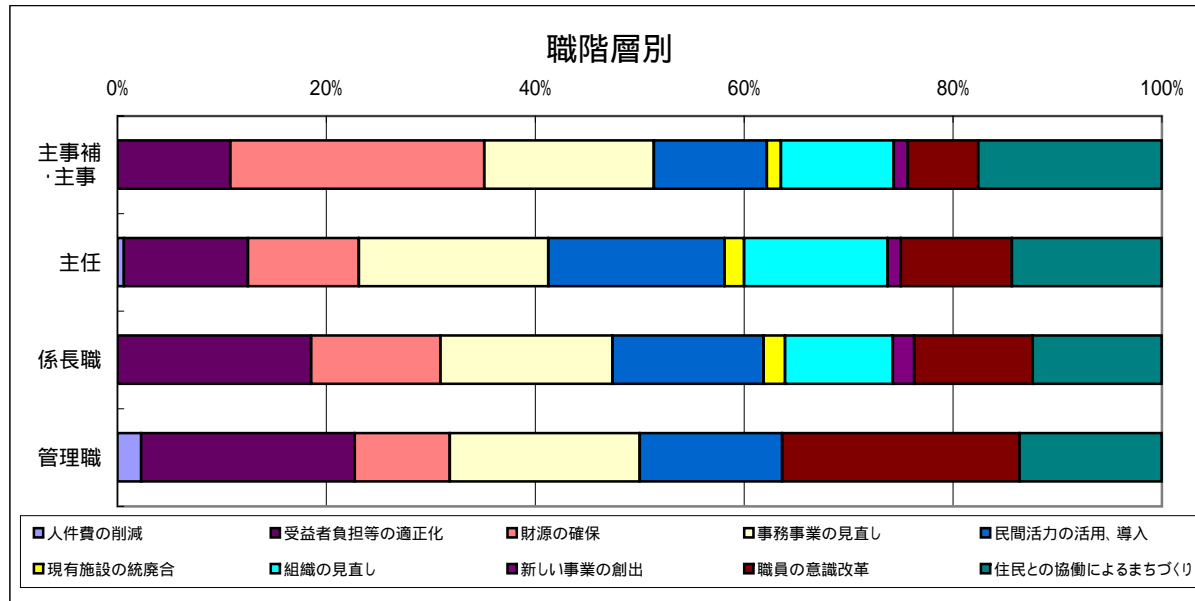


全体では、「事務事業の見直し」の回答が65ポイント（17.3%）と最も多く、次に「民間活力の活用、導入」が55ポイント（14.7%）となっています。

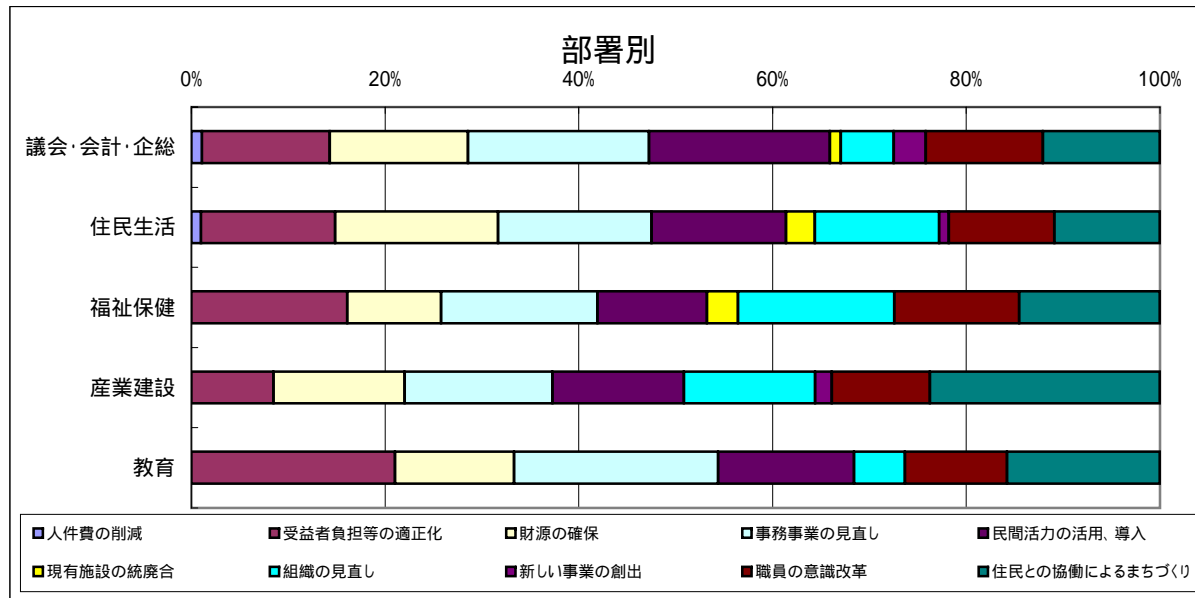


男女別に見ると、男性職員では「事務事業の見直し」の回答が、女性職員では「住民との協働によるまちづくり」が最も多くなっています。

Q 2 5

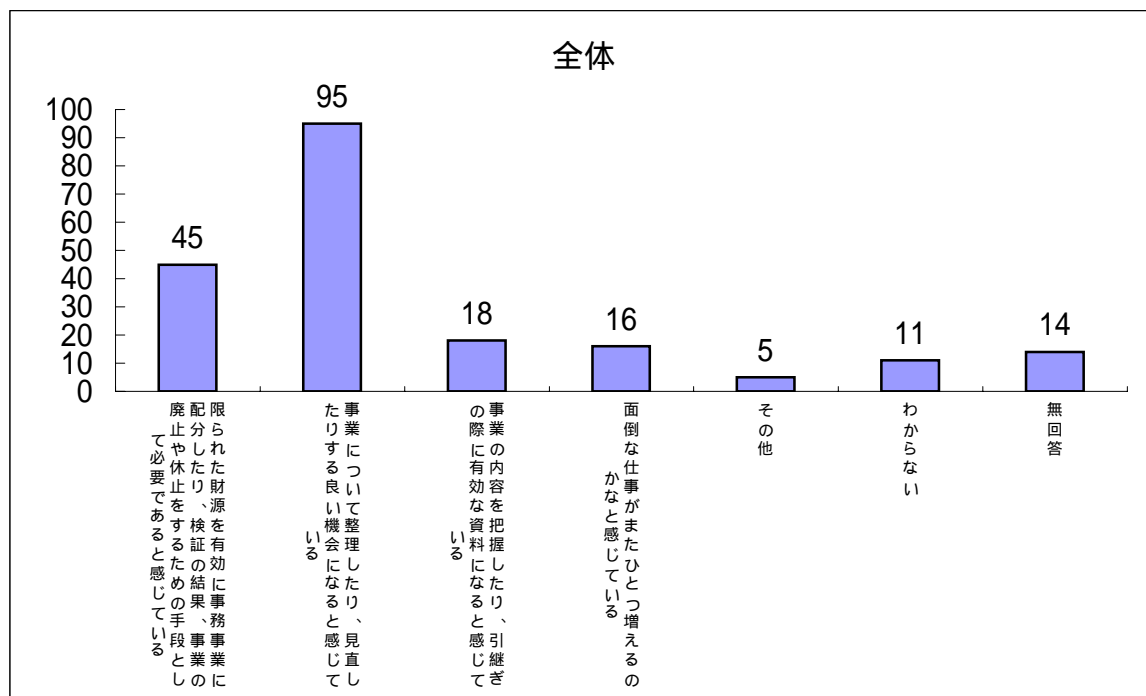


職階層別に見ると、主事補・主事では「財源の確保」の回答が、主任では「事務事業の見直し」が、係長職では「受益者負担等の適正化」が、管理職では「職員の意識改革」が最も多くなっています。



部署別に見ると、議会・会計・企画総務部では「事務事業の見直し」「民間活力の活用、導入」の回答が、住民生活部では「財源の確保」が、福祉保健部では「受益者負担等の適正化」「事務事業の見直し」「組織の見直し」が、産業建設部では「住民との協働によるまちづくり」が、教育部では「受益者負担等の適正化」「事務事業の見直し」が多くなっています。

Q26 あなたは、行政評価についてどのようなイメージを持っていますか

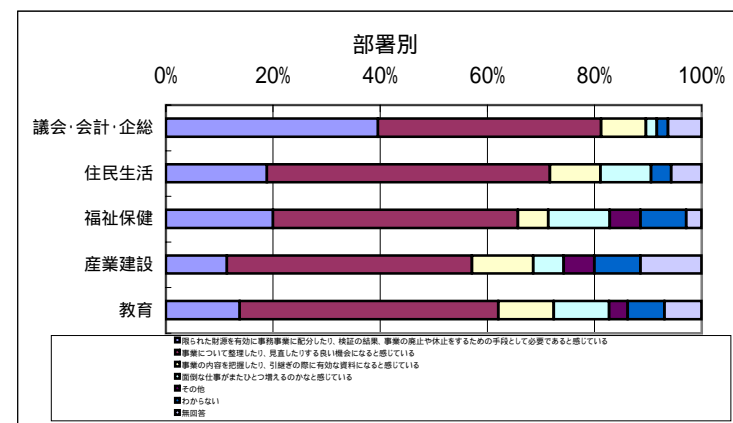
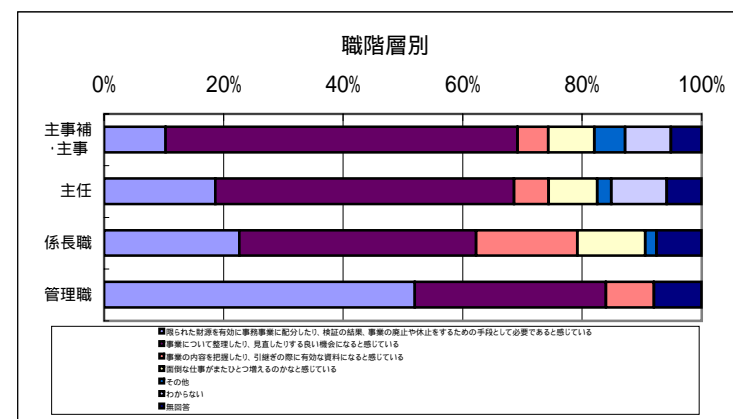
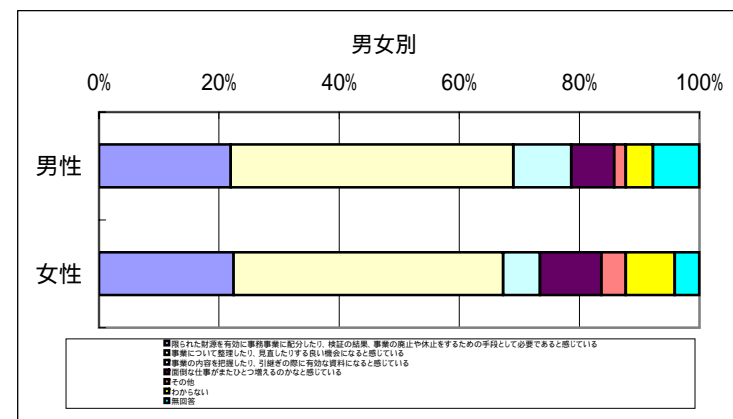


全体では、「事業について整理したり、見直したりする良い機会になると感じている」と回答した職員が95人(46.6%)と最も多く、次に「限られた財源を有効に事務事業に配分したり、検証の結果、事業の廃止や休止をするための手段として必要であると感じている」の45人(22.1%)となっています。

男女別に見ると、男性職員の方が「事業の内容を把握したり、引継ぎの際に有効な資料になると感じている」と回答した比率が高く、女性職員の方が「面倒な仕事が増えるのかなと感じている」と回答した比率が高くなっています。

職階層別に見ると、「限られた財源を有効に事務事業に配分したり、検証の結果、事業の廃止や休止をするための手段として必要であると感じている」と回答した比率は管理職が最も高く、主事補・主事が低くなっています。

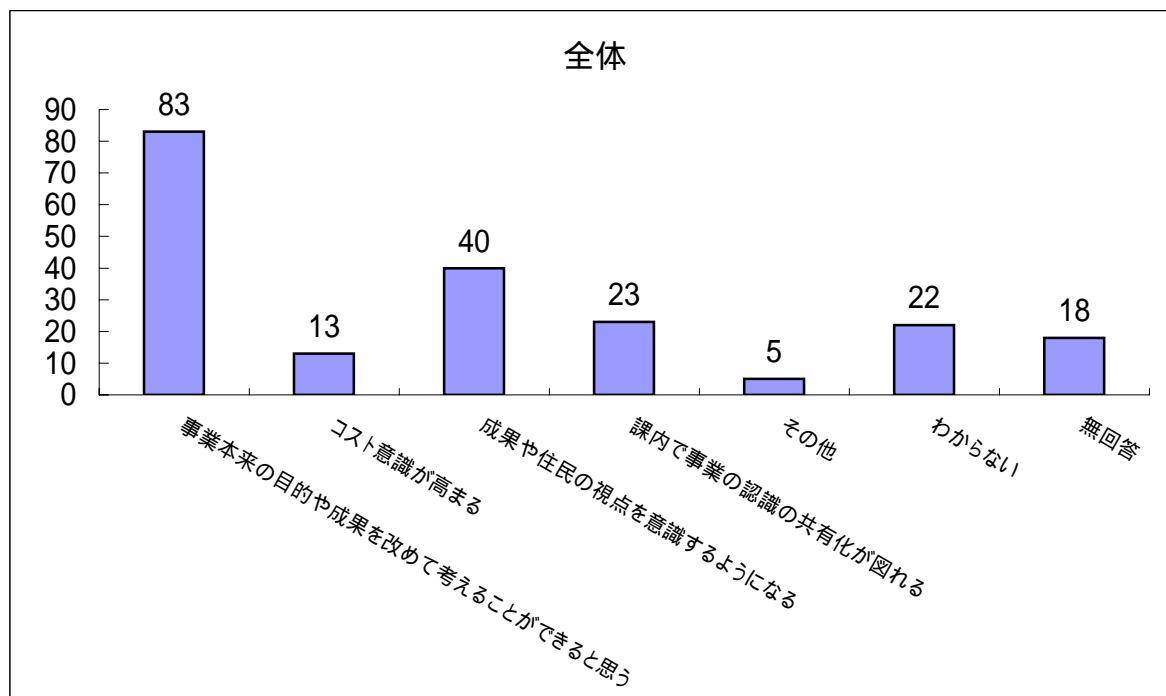
部署別に見ると、「限られた財源を有効に事務事業に配分したり、検証の結果、事業の廃止や休止をするための手段として必要であると感じている」と回答した比率は議会・会計・企画総務部が最も高く、産業建設部が低くなっています。



Q26のその他

- ・ (1)、(2)の効果はあると思うが実務のスピードに合っておらず評価や計画が活かされてない。実務に合わせて遡って訂正してしまうなら数年先までの計画は不要なのでは。
- ・ 見直しには良い機会だと思うが、時間を取られてしまい自分の仕事がまわらない。
- ・ 自分達の仕事を自分達が評価しているだけ。企業が株主に評価されるように、町は町民に評価されるべき。それができなければ信頼向上はいつまでも達成されない。
- ・ 機能しているのかわからない。
- ・ 長期総合計画実施計画の資料。

Q 2 7 行政評価は、具体的にどのような効果があると思いますか

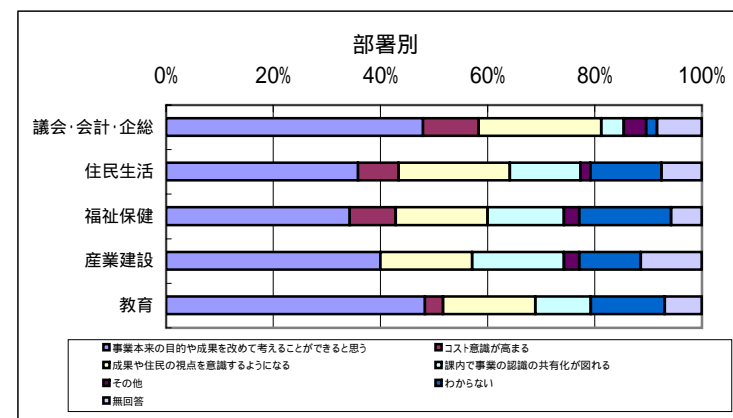
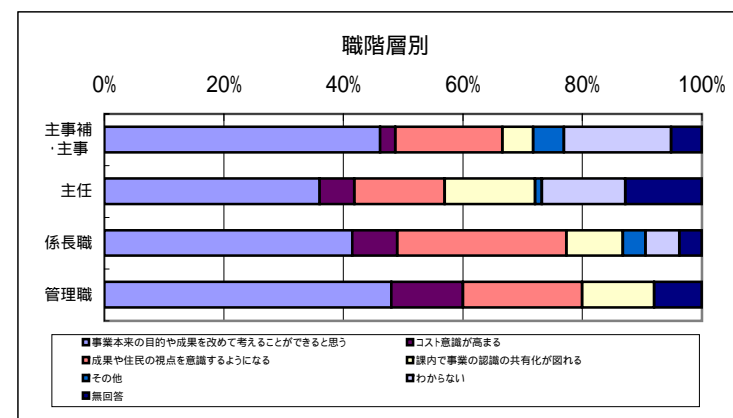
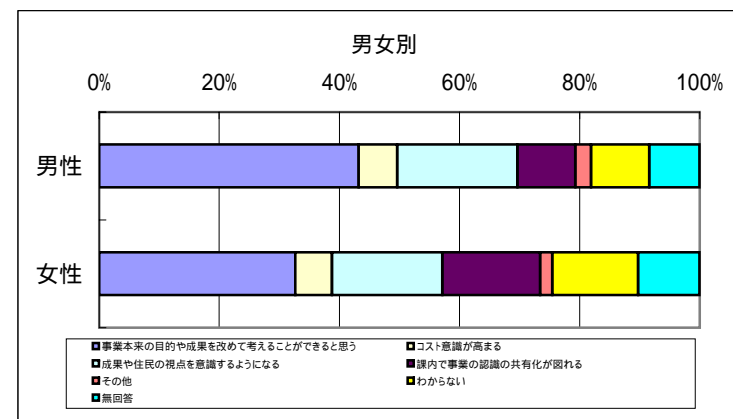


全体では、「事業本来の目的や成果を改めて考えることができると思う」と回答した職員が83人(40.7%)と最も多くなっています。

男女別に見ると、男性職員の方が「事業本来の目的や成果を改めて考えることができると思う」と回答した比率が高く、女性職員の方が「課内で事業の認識の共有化が図れる」と回答した比率が高くなっています。

職階層別に見ると、「事業本来の目的や成果を改めて考えることができると思う」と回答した比率は管理職、主事補・主事が高くなっています。「成果や住民の視点を意識できるようになる」と回答した比率は係長職が高く、「課内で事業の認識の共有化が図れる」と回答した比率は主任が高くなっています。

部署別に見ると、「事業本来の目的や成果を改めて考えることができると思う」と回答した比率は議会・会計・企画総務部、教育部が高く、住民生活部、福祉保健部が低くなっています。「コスト意識が高まる」と回答した比率は議会・会計・企画総務部が高く、産業建設部では0%となっています。「課内で事業の認識の共有化が図れる」と回答した比率は産業建設部が高く、議会・会計・企画総務部が低くなっています。



Q27のその他

- 26の意見と同じ。
- 現状では効果はほとんどない。
- 一長一短の面がある。
- 住民には浸透しているとは思わない。あくまで内部の資料と感じる。

自由意見

- ・ 職員の削減、給与減、係の統廃合など職員のモチベーションが下がる中での行政改革は効果が薄いのでは。職員のモチベーション、能力向上があって、住民サービスの向上につながると思われる。現状、人数不足や業務の増加により体調をくずしたり、サービス残業も多くなり、まずは内部の改善が急務である。
- ・ 各課とギャップ、若い職員とのギャップを最近特に感じるようになりました。もういちど、全課共通の意思統一と底上げが必要と考えます。
- ・ 今までの慣習にとらわれず、新しいことはどんどん取り入れていけたらと思う。そのためにも職員一人一人が視野を広く持ち、自分自身も努力していきたい。
- ・ 職員の意識改革が大変重要なことだと思います。全ては基本となりますので。
- ・ 組織としての取り組み、職員全員の意識改革が最も重要であると思います。
- ・ 行政評価と人事考課における課の組織目標を連動させた方が効果的であると思います。
- ・ 将来行政改革の結果をもとめるのであれば、先行投資として今多少の出費もやむを得ないのではないかと思います。私は給与が多少低くても仕方がないと思ってます。皆ができない経験を積んでお金がもらえるなんて普通でしたら考えられません。でもそのことにあぐらをかいたりせず日々努力が必要です。もっといろいろな学習の機会を作っていただけたらうれしいです。
- ・ 生産性のないサービスの提供が行政に課されたものが多いことから、コスト、成果に対する意識レベルの差を感じます。前例踏襲から中々脱却できていない事業も感じます。特に住民団体への補助、助成制度は、受益者負担の原則も理解されないことが多い。今後はこの部分にメスを入れるべきと考えます。また、業務改善に対する意見・提案について、過去に提案しても1年以上検討されずにそのままにされてしまったことがある。
- ・ 行政評価シートの作成にはかなりの時間が費やされるのに、それが予算のヒアリングの時に活かされなかったり、町長の意見などで簡単に変更されてしまうので、無駄だと思います。他市の状況と比較する項目も、他市に問い合わせし迷惑をかけるのに、それが瑞穂の行政を行ううえでどう活かされるのかも疑問です。（他市の状況を聞いて、自分の意識を高めなさい…ということですか？）
- ・ 行政評価自体は必要もあり利点は確かにあるが、現行でごく一部の事務事業のみに行うのもかなりの時間を要しており全ての事業に対して行うのは不可能と感じます。また、計画、評価のタイミングが早すぎて、法改正や予算との兼ね合いがうまく行かず、整合性がはかれない場合が多すぎると感じます。
- ・ 行政改革の取り組みの成果は何をどれだけ改善したか解らない。町民からの評価を知りたい。住民サービス維持のため人件費削減では、サービス向上のため事業の縮小と新規追加を行うために、結果として余剰となった人員がいることは仕方ない。
- ・ 行政サービスに対するコストと効果については、比例するとは限らず、期待される効果は予算の大小でない場合も多い。
- ・ それぞれ事務従事者に任せるのではなく、第三者機関など外部の人に分析等を任せるべき。（ゼロベースで考える必要があるため。）
- ・ 人員削減のみを行うのではなく、残業時間が多い課にパートさんでもいいので人員を増やし、環境を整える必要がある。
- ・ 民間企業ではあたり前のQCサークル活動等にお金をかけて、草の根活動から改善の意識を持たす必要がある
- ・ 目標を掲げて、それに対して課内等で熱心に議論することはない。紙上だけの行政改革になっている部分もある。シンプルなシステムも求められると感じる。行革に取り組むにあたり、課長職自らリーダーシップとなり指示を行い、活性化をしていく必要があると思う。
- ・ 住民34000人に対し職員数214人と以前に比べて少数で住民サービスを低下させず効果的な行政運営を行っていると思います。平成20年4月からの部制導入や人事考課制度を推進し厳しい財政事情を乗り越えるためにもさらなる行政改革が必要である。組織検討委員会で係の統廃合及び見直しを進めていただきたい。

- ・ 人件費の削減、事業の見直し、統廃合を検討していかなければならないのはわかります。しかし、運営上問題がないか良く考えた上で実行してもらわないと困ります。いきなり統合という事で隣の係が廃止され、その仕事が丸々こちらに振られ、従前の仕事はそのままに、4人分の仕事を2人で担当して十分な成果を挙げられると思いますか?机上では係数を減らせばコスト削減に成功したと考えているかもしれませんが、職員への負担増が仕事の質の低下に繋がっては、住民サービスの観点からも本末転倒であると思います。行政改革は現場の声もくんで慎重に進めていただくようお願いします。
- ・ 行政改革が必要なのは理解していますが、日常業務に余裕がなく、なかなか取り組めません。業務をきちんと分散し、一部の組織に集中しないようにするべきだと思います。
- ・ 効率的な税の還元は、住民の考えを適切に把握することや、投資採算価値を考えて行うこと（経費節減）や、組織間の連携であると思います。
- ・ 職員の危機管理がなっていない。羽村市のようにISOを取得しろとは言わないが、紙のムダ等リサイクルできるものは、裏面を利用するなど削減できるところはまだまだあるはず。一人一人の意識を高くもてる様管理職も目を光らせてほしい。
- ・ 現在の経済状況から職員の人件費の削減に目が向きがちであるが、職員のモチベーションに多大な影響を与える。この点にも注意が必要と考える。特に最近は草食系男子が増える傾向にあり、ほどほどに仕事をし、好きな事を行い、出世等の向上の意欲の少ないものが、特に20代に多いとのことである。この面から職員（若手）の育成が、進まない一部の職員のみが行政改革に当り職員間に溝が生じ、後退をしかねないと思える。影響は徐々に現れるので、その前に対応していくことも行革として必要であると考えます。
- ・ 良いものとは感じるが、シートの作成など職務に影響があることも事実です。もっとシンプルにできればと思うものの、改善策が浮かびません。
- ・ 町の行政改革において大切なことは優秀な人材の確保である。行政改革、その他施策を遂行するうえにおいても根幹にかかわることであると考え。新人採用においては野心的で能力の高い人材のリクルート活動を強化すべきである。対象としては、マスコミ、広告代理店、商社、金融等の人気業種に目を向けているような優秀な学生である。これらの学生を町に採用するためには大学の学生課に情報を提供し、必要であれば就職説明会を行うことなども必要である。意外に彼らは公務員に対して漠然としたイメージしかなく、その魅力が全くといってよいほど伝わっていない。一部上場の民間企業で働く友人に話をすると、学生の頃には全く公務員の世界が分からなく、選択肢に無かったという意見がよくある。人材確保の参考にするべき事例は地方の優秀な教員志望の学生の囲い込みを行う首都圏の教育委員会のリクルート活動である。団塊世代の大量退職に伴い、優秀な教員志望の学生を一人でも多く採用したいと地方の大学まで担当者が説明に行くなど躍起になっている。公務員、特に瑞穂町のような地方自治体を志望する学生は総じておとなしく、一見、まじめなタイプが多いが、世間の常識から乖離している者も多く、一部上場の民間企業に就職した新入社員と比べて覇気がない。話をしてみても知識、教養のポテンシャルの違いは明瞭である。真に行政改革を目指すのであれば、優秀で打てば響くような人材に門戸を広げるべきである。また、受験日については、（新人採用も同様）近隣自治体と足並みを揃えて同一の9月の2週目にせず、違う日程にし、かなり早めにインターネットで周知し応募が殺到する状況を作り出すなどの工夫も必要である。
- ・ 人員削減も効果的手段とは考えられるが、民間委託等の事業の見極めにより効果的な行革が推進できると考える。
- ・ 町内会の活動等地域行事には、町外在住のため、町のイベントには参加したりしますが、町内会・自治会には参加していません。地元ではしていますが…。
- ・ 多くの事業で住民のニーズや意見を反映する必要があると思うが、現状は日常業務に追われ、行政改革や行政評価そのものも意識せず職務を遂行している職員がほとんどである。改革や改善には多大な労力と知恵も必要であるが、将来の町のあるべき姿や改革による効果を明確にする事で十分達成できると思われる。
- ・ 企画財政で始めた事業が翌年から他の課におりてくることが多い。最後まで責任をもって企画財政で完結していただきたい。
- ・ 行政改革は必要だが、現在の内容に疑問を感じる。また、行政改革を進めるにあたって住民ニーズの把握と事業の優先順位の見直しが必要。

- 行政改革をコスト面からだけで考えてしまうと、公共性が失われてしまうこともあると考えます。住民の一番身近な行政として、数が少ない、効果が期待しきれない業務の中にも、住民の方に必要なものが隠されていることもあるのではないのでしょうか。住民のニーズと役場の意識のずれを修正しながら進めて行くことも必要かと思えます。
- 行政評価の必要性については、評価を行う全ての人が共通の意識を持たないと、理解を得にくいと思えます。職員だけが理解していても、住民が理解してくれないと難しいと思えます。また、コスト削減は必要と考えますが、対人サービスのマンパワーを削られるのは住民サービスの低下につながると思えます。
- 職員の意識向上及び組織の見直し 役場の仕事がかたよっていると考えます。
- 目の前の仕事に追われる中、別の仕事を考える時間がないのが現状です。
- 産休、育休は総務課付けにするべきと考えます。
- 職場に余裕がなければ、行政評価だけではなく、良い考えや思考が難しいと考えます。
- 行政評価システムについて職員も慣れて解ってきたと思う。そこでシート1ページの記入内容は大胆に簡素化してもよいのでは。文字数が多すぎて、記入する担当、取りまとめている企画係以外、読まないのでは。辻先生の考え方には反しますが、多くの人に解ってもらうには、シンプルにしないとと考えます。
- 住民との意見交換の場があった方がよいと思う。
- 無理な人事や人件費の削減はサービスの低下につながる。フルに能力を発揮できるような適度なレベルを保つべき。
- 子どもや高齢者だけでなく、働き盛りの方々が住みやすいと感じる行政サービスが求められると思う。一生懸命働いて納税している、子どもや高齢者のいない世帯、健康づくりに取り組んで、長年医療費を使わない方など、納税している意味、励みが実感できると良い。
- 行政評価の実施自体が目的化しているように感じる。トップダウンばかりでなくボトムアップを積極的に取り入れるべきである。また具申した意見の弾圧を恐れ具申できない風土の払拭が必要だと思う。

「瑞穂町の行政改革に関するアンケート調査」の実施について

アンケートの概要

調査目的

瑞穂町では、「第3次行政改革大綱」及び「実施細目」で行政改革への取り組みを行っていますが、この取り組みをより効果的に進めていくために、職員の皆様のご意見をお聞かせください。全職員のご回答をお願いいたします。

なお、今回の調査は、前行政改革推進委員会からの提言に基づき、職員の行政改革に対する意識を把握するため行うものです。

調査項目

- 1 役場の現状及び住民サービスについて
- 2 住民参画や住民との協働について
- 3 仕事に対する姿勢について
- 4 職場の風土などについて
- 5 行政改革に対する考え方について
- 6 行政改革を進めるにあたって取り組むべき項目について
- 7 行政評価について
- 8 自由意見

調査設計

- | | |
|--------|--------------------------|
| 1 対象 | 瑞穂町職員で一般職すべての職員 |
| 2 対象者 | 全職員（特別職・派遣職員・嘱託・臨時職員を除く） |
| 3 基準日 | 平成21年3月16日 |
| 4 回答期限 | <u>平成21年3月27日（金）</u> |
| 5 方法 | 調査用紙直接記入、無記名方式 |

*アンケートの提出については、各課取りまとめのうえ、回答期限までに企画財政課までご提出くださるようお願いいたします。

調査項目 以下の質問にお答えください。当てはまるもの1つに を、また記述欄がある場合、その回答をお願いします。なお、例外としてQ 2 1、Q 2 3、Q 2 5については複数回答可となっています。

- ・あなたの性別を教えてください。
 - (1) 男
 - (2) 女

- ・あなたの職層を教えてください。
 - (1) 主事補・主事
 - (2) 主任
 - (3) 係長職
 - (4) 管理職

- ・現在所属する部局を教えてください。
 - (1) 議会事務局、会計課、企画総務部
 - (2) 住民生活部
 - (3) 福祉保健部
 - (4) 産業建設部
 - (5) 教育部

1 役場の現状及び住民サービスについて

Q 1 : あなたは、役場は、町民から信頼されていると思いますか

- (1) そう思う
- (2) どちらかといえばそう思う
- (3) どちらかといえばそう思わない
- (4) そう思わない
- (5) わからない

Q 2 : 役場は、住民のニーズにあった行政サービスを提供していると思いますか

- (1) そう思う
- (2) どちらかといえばそう思う
- (3) どちらかといえばそう思わない
- (4) そう思わない
- (5) わからない

Q 3 : あなたは質の高い住民サービスを心がけて仕事をしていますか

- (1) している
- (2) どちらかといえばしている
- (3) どちらかといえばしていない
- (4) していない
- (5) わからない

Q 4 : 住民の評価が厳しくなる中、あなたは常に危機感と責任感をもって仕事をしていますか

- (1) している
- (2) どちらかといえばしている
- (3) どちらかといえばしていない
- (4) していない
- (5) わからない

2 住民参画や住民との協働について

Q 5 : あなたは、住民の声が町政に反映されていると思いますか、またその理由は何ですか

- (1) そう思う
 - (2) どちらかといえばそう思う
 - (3) どちらかといえばそう思わない
 - (4) そう思わない
 - (5) わからない
- (1) ~ (5) 全て

(その理由)

[]

Q 6 : 行政の情報は、住民に対して十分に公開や提供をされていると思いますか

- (1) そう思う
- (2) どちらかといえばそう思う
- (3) どちらかといえばそう思わない
- (4) そう思わない
- (5) わからない

Q 7 : 町は、事務事業実施にあたり、住民ニーズの把握を行っていると思いますか

- (1) そう思う
- (2) どちらかといえばそう思う
- (3) どちらかといえばそう思わない
- (4) そう思わない
- (5) わからない

Q 8 : あなたは、町政に対する住民参画の機会は十分に保障されていると思いますか

- (1) そう思う
- (2) どちらかといえばそう思う
- (3) どちらかといえばそう思わない
- (4) そう思わない
- (5) わからない

Q 9 : あなたは「行政と住民あるいは地域団体等との協働」の意味を住民に説明できますか

- (1) できる
- (2) どちらかといえばできる
- (3) どちらかといえばできない
- (4) できない
- (5) わからない

Q 10 : あなたは、町内会・自治会の活動や奉仕活動等、地域行事に積極的に参加していると思いますか

- (1) そう思う
- (2) どちらかといえばそう思う
- (3) どちらかといえばそう思わない
- (4) そう思わない
- (5) わからない

3 **あなたの仕事に対する姿勢について**

Q 1 1 : 町が実施する事務事業は、原則的に長期総合計画に基づいて実施されるべきであり、あなたは、自分の仕事は計画の中のどの施策か知っていますか

- (1) 知っている
- (2) どちらかといえば知っている
- (3) どちらかといえば知らない
- (4) 知らない
- (5) わからない

Q 1 2 : あなたは、その施策が求められている成果を知っていますか

- (1) 知っている
- (2) どちらかといえば知っている
- (3) どちらかといえば知らない
- (4) 知らない
- (5) わからない

Q 1 3 : あなたは、日ごろ自分の仕事を見直し・工夫するよう努めていると思いますか

- (1) そう思う
- (2) どちらかといえばそう思う
- (3) どちらかといえばそう思わない
- (4) そう思わない
- (5) わからない

4 **職場の風土などについて**

Q 1 4 : 業務改善に対するあなたからの意見や提案は検討され、または実行されていると思いますか

- (1) そう思う
- (2) どちらかといえばそう思う
- (3) どちらかといえばそう思わない
- (4) そう思わない
- (5) わからない

Q 1 5 : 新しいことを取り入れるなど、組織運営は柔軟であると思いますか

- (1) そう思う
- (2) どちらかといえばそう思う
- (3) どちらかといえばそう思わない
- (4) そう思わない
- (5) わからない

Q 1 6 : 役場全体的に、他の部・課と協力する雰囲気があると思いますか

- (1) そう思う
- (2) どちらかといえばそう思う
- (3) どちらかといえばそう思わない
- (4) そう思わない
- (5) わからない

Q17：役場全体的に、服務規律が守られていますか。また、来庁者に対する挨拶などの接遇は丁寧な対応をしていますか。できていない場合、その部署と内容についてお聞かせください。

- (1) そう思う
- (2) どちらかといえばそう思う
- (3) どちらかといえばそう思わない
- (4) そう思わない
- (5) わからない

(3)・(4)の場合(部署と内容)

[]

5 行政改革に対する考え方について

Q18：これまでの行政改革の取り組みで成果が上がっていると思いますか

- (1) そう思う
- (2) どちらかといえばそう思う
- (3) どちらかといえばそう思わない
- (4) そう思わない
- (5) わからない

Q19：現在の行政改革の進め方は住民に理解されていると思いますか

- (1) そう思う
- (2) どちらかといえばそう思う
- (3) どちらかといえばそう思わない
- (4) そう思わない
- (5) わからない

Q20：住民サービス維持のため人件費の削減も仕方がないと思いますか

- (1) そう思う
- (2) どちらかといえばそう思う
- (3) どちらかといえばそう思わない
- (4) そう思わない
- (5) わからない

Q21：あなたの仕事の内容で住民(または職員)にとって行政サービスの充実、向上を図るために必要なことは何ですか(2つ選択)

- (1) 住民ニーズの把握
- (2) 住民参加の拡大
- (3) 職場の意思疎通、職場の風土改善
- (4) 組織の改善、契約・決算・予算・施設管理など庁内ルール慣行の改善
- (5) 職員の能力開発、向上
- (6) 職員の意識啓発
- (7) 必要な予算や人員の確保
- (8) 上司の指示や判断の明確化
- (9) 実績や成果について広報等のPRによる住民の理解
- (10) わからない

Q 2 2 : あなたは行政サービスに対するコストと効果についてどのように考えていますか

- (1) 行政サービスのコストと効果は常に意識して仕事をしている
- (2) 行政は公共性の強い仕事が多く、効果を優先して仕事をしている
- (3) コストと効果はあまり意識したことはない
- (4) その他

6 **行政改革を進めるにあたって取り組むべき項目について**

Q 2 3 : 行政改革について、あなたの考えを選んでください(当てはまるものを全て回答)

- (1) 今後より効果的に行政を執行するため、行政改革を推進する必要がある
- (2) 今後、社会の変化が予測されるため、行政改革は必要である
- (3) 行政改革は、順調に進んでいるので、現在の取り組みを維持すればよい
- (4) 行政改革は必要だと思うが、日常業務が忙しいので取り組めない
- (5) 行政改革の推進は、行政サービスの低下に繋がるので積極的に行う必要はない
- (6) 今後、本町の財政も好転することも考えられるので、行政改革を積極的に推進する必要はない
- (7) 行政改革は、町の上層部や特定の部局が検討する課題である
- (8) 行政改革の必要性がわからない

Q 2 4 : 町全体の事業(補助事業含む)の中で廃止、縮小、統合などを考えたほうが良いと思うものがありますか、ある場合その事業をお聞かせください

- (1) ある
- (2) ない
- (3) どちらともいえない

(1) の場合

(その内容)

[]

Q 2 5 : 町が行財政改革を進めるにあたって、必要な視点はどれですか(2 つ選択)

- (1) 人件費の削減
- (2) 受益者負担等の適正化
- (3) 財源の確保
- (4) 事務事業の見直し
- (5) 民間活力の活用、導入
- (6) 現有施設の統廃合
- (7) 組織の見直し
- (8) 新しい事業の創出
- (9) 職員の意識改革
- (10) 住民との協働によるまちづくり

7 行政評価について

Q 2 6 : あなたは、行政評価についてどのようなイメージを持っていますか

- (1) 限られた財源を有効に事務事業に配分したり、検証の結果、事業の廃止や休止をするための手段として必要であると感じている
- (2) 事業について整理したり、見直したりする良い機会になると感じている
- (3) 事業の内容を把握したり、引継ぎの際に有効な資料になると感じている
- (4) 面倒な仕事が増えるのかなと感じている
- (5) その他 ()
- (6) わからない

Q 2 7 : 行政評価は、具体的にどのような効果があると思いますか

- (1) 事業本来の目的や成果を改めて考えることができると思う
- (2) コスト意識が高まる
- (3) 成果や住民の視点を意識するようになる
- (4) 課内で事業の認識の共有化が図れる
- (5) その他 ()
- (6) わからない

8 自由意見

あなたからの町の行政改革に関するご意見・ご提言をご記入ください