

南魚沼市行政改革大綱

アクションプラン

～令和3年度～

南魚沼市



市の木 こぶし

目 次

1	市民参画の推進	1
	1 (No.1) 地域コミュニティ活性化事業の推進		
2	事務事業の改善	2
	1 (No.2) 事務事業見直し体制の確立と機能化		
	2 (No.3) 学校給食運営体制の再編		
3	組織改革・人材育成の推進	4
	1 (No.4) 人事考課制度の検証		
	2 (No.5) 職員の意識改革向上への対策		
	3 (No.6) 組織再編と職員配置についての検討		
4	民間活用の推進		
	～令和3年度～		
5	財政の健全化	7
	1 (No.7) 下水道事業経営の改善		

備 考

各ページの「行政改革推進委員の総合評価」は、

①成果の有効性(取組方針に沿って具体的な取組が行われ、期待された成果を得ることができたか)

②効率性(事業の成果により、事務事業の効率化や経費削減効果が得られたか)

という観点から、満足できる結果が得られたかどうかについて、各委員の評価点の平均値を四捨五入して5段階評価(左欄:白抜き数字)で表示しています。右欄の数値は実際の平均値です。

1	市民参画の推進	自立した活力あふれるまちづくりには、市民と行政のパートナーシップが不可欠です。				担当課	U&Iときめき課											
						取組開始	平成23年度											
				取組完了予定														
1 (No.1)	地域コミュニティ活性化事業の推進	現状と課題・基本方針	令和2年度取組内容	令和2行政改革推進委員会の総合評価		令和3年度取組内容												
		<p>市民主体のまちづくり活動を推進するため、市内12地区の各協議会へ活性化支援と拠点支援の交付金を交付しています。活性化支援は、生活に身近な青線・赤道の修繕や維持管理などを行うための基礎事業と、住民相互の繋がりを目的とした提案事業を対象としています。また、拠点支援はこれら活動の中心となる協議会の運営経費として交付されています。</p> <p>事業開始から一定期間が経過し、体制や自主的意識も定着してきましたが、取組内容によっては実施形態や運営などの事情も地区によって異なるため、地域間に温度差が存在しています。今後、地域で実施することにより事業効果が見込まれる事業への事務権限の移譲を進めるとともに、地域的な取組格差を是正し、交付金額算定の合理化や組織強化を進める必要がありますが、これらについては、目的やビジョンを明確に整理し、地域への負担を勘案しながら進める必要があると考えております。</p>	<p>●地域特性を生かしながら、横断的な共通課題や地域情勢の変化に対応するための協議機関として、「南魚沼市地域づくり協議会連合会(仮)」の設立について準備を行います。今年度の「南魚沼市地域づくり協議会全体会議」においても、概ねの賛同が得られたことから、来年度は地域ごとの代表や連合会長の選出等について、各協議会などの意向を勘案しながら、準備を進めます。</p> <p>●公民館分館事業について、地域づくり協議会が実施団体となることにより、市内全域における取組が期待されています。特にこれまで取組が無かった塩沢地域については、広域的な連携を含めた新しい地域事業としての試みについて、関係部局と協働で支援を行います。</p>	<table border="1"> <tr> <td>5</td> <td></td> <td>満足できる</td> </tr> <tr> <td>4</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>3</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>2.36</td> <td></td> </tr> <tr> <td>1</td> <td></td> <td>満足できない</td> </tr> </table> <p>【委員コメント】</p> <p>●たいへん大きな可能性を持った事業だと思うが、充分理解されスムーズに活用されているとは言えない。もう少し工夫が必要。</p> <p>●各事業内容に応じてメリハリを付けた予算配分に必要がある。</p> <p>●担当課職員により一層のアイデアを出してもらい各協議会を引っ張ってほしい。</p> <p>●地域住人にしたいことがない、見つからない、したくない…と否定的な気持ちの人が多いのが現実。役員との温度差がますます大きくなっている。</p> <p>●活動状況の見える化を市報等で紹介する。</p> <p>●ふるさと納税返礼品開発の今後に期待する。</p> <p>●やっていることをもっと発信してほしい(取組状況を)。</p> <p>●メンバーの任期は少なくとも2年は必要ではないか？</p>	5		満足できる	4			3			2	2.36		1	
5		満足できる																
4																		
3																		
2	2.36																	
1		満足できない																
これまでの取組	<p>これまで、地域情勢や施策との整合を勘案しながら、制度の見直しを図ってきました。平成22年度から順次、公民館の社会教育事業(分館事業)と地域づくりとの融合を図るため、社会教育事業の実施予算を地域づくり予算へ移行し、財源の措置を図りました。</p> <p>平成24年度には、地域の中長期的なビジョンの達成も可能となるように、基金の積み立てを可能とする制度を創設しました。</p> <p>平成25～26年度は、基礎事業に追加配分枠を設け、地域の要望の積み残しや緊急に発生した事業の解消に取り組ましました。</p> <p>平成27年度は、協議会間の連携を図ることを目的に、パイロット事業を導入しました。</p> <p>平成28年度は、復興支援センターの支援もあり、各協議会でホームページの作成など、広報活動に取り組みしました。</p> <p>平成29年度には、六日町地区センターが設置され、全12地区における地域活動の拠点整備が完了しました。これにより、地区間の情報交換を行うことを目的とした「事務長会議」を定期的開催することになりました。また、総務課所管だった灯具支給事業については、地域主体での取り組みが効果的なことから、地域と協議を行い、事務について地域づくり協議会へ移管しました。</p> <p>平成30年度は、進捗が停滞していた社会教育事業の実施体制移行について、各地域と協議を行い、大和地域については令和元年度から、六日町地域は令和2年度から段階的に実施体制を協議会へ移行することで同意をいただきました。</p> <p>令和元年度は、地域づくり協議会全体で東京都渋谷区に地域コミュニティ活動の取組を視察に伺いました。今後も他地域での先進的な取組を参考にしながら地域コミュニティ活動を推進してまいります。</p>	<p>●コロナ禍により連絡会議や活動が滞り、満足な打ち合わせを行うことができません。「南魚沼市地域づくり協議会連合会(仮)」の準備や塩沢地域の公民館事業の活動については、各地域代表の幹事会議を開催し各協議会の意向を勘案しながら進めました。</p> <p>●協議会の独自財源を確保することを目的に、南魚沼市まちづくり推進機構と12地区のふるさと納税の返礼品の開発を行いました。今年度は実験的に6種類のセット商品で実施する予定です。</p> <p>●医療対策推進本部「まちづくり推進タスクフォース」に、上田ふるさと協議会の事務局長がモデル地区代表として委員に選任されました。今後、医療のまちづくりにおいて協議会が果たす役割について、どのような連携ができるか協議しています。</p>																

2	事務事業の改善	社会情勢の変化や市民の多様なニーズに合った効果的な事務事業であるかを常に検証し、改善に努めます。			担当課	企画政策課												
					取組開始	平成23年度												
					取組完了予定													
1 (No.2)	事務事業見直し体制の確立と機能化	現状と課題・基本方針	令和2年度の取組内容	令和2行政改革推進委員会の総合評価	令和3年度の取組内容													
		<p>効率的な行政運営の実現のためには事務事業の点検や見直しが不可欠です。具体的な手法として、当該事業の必要性・有効性・整合性・緊急性等について検討する事務事業検討シートを導入し、主に新規事業や継続事業について検討してきました。現在は恒常的業務については、作成してくる例が少ない状況です。</p> <p>今後は、制度の定着のため、恒常的業務も含めて検討を行うとともに、検討シートの様式を見直し提案しやすいしくみづくりと機能化を図る必要があります。</p>	<p>●日頃から問題意識を持ってもらうため、これまでの取組の継続を行います。</p> <p>●総合計画の見直し作業で洗い出された課題について、具体的な検討を行います。</p>	<table border="1"> <tr> <td>5</td> <td></td> <td>満足できる</td> </tr> <tr> <td>4</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>3.29</td> <td></td> </tr> <tr> <td>2</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>1</td> <td></td> <td>満足できない</td> </tr> </table> <p>【委員コメント】</p> <ul style="list-style-type: none"> ●職員の方々からポジティブな提案がたくさん出されて嬉しく思う。 ●お金がかからないような良い提言は、どんどん実行してはいかかだろうか。 ●何事にも問題意識を持ち続けて取り組んでほしい。 ●調査の数値があまりにも違い過ぎると、首をかしげるのではないか(説明を聞いて多少納得したか・・・) ●職員提言でいいものもあるので、是非市報等で取り上げてその結果を示してほしい。職員の働きぶりの紹介にもつながるのでは？ ●改善意識の徹底を。 ●継続が大事。何かのきっかけで大きな改善につながる事が出てくるかもしれない。 ●いろんなことを提案できる(言える)職場にもっとなってほしい。 	5		満足できる	4			3	3.29		2			1	
5		満足できる																
4																		
3	3.29																	
2																		
1		満足できない																
これまでの取組	取組方針	取組結果	取組結果															
<p>平成23年度の事務事業検討シートの作成状況は23件で、全体の3割弱であり、問題点及び改善点等の洗い出しが十分できませんでした。</p> <p>平成24年度は、提案時の様式を簡略化し、提案しやすい環境づくりに努めるとともに、係・班内会議の実施の呼びかけを行いました。</p> <p>平成25年度は、主要事業検討会議の中で検討部会を立ち上げ、重点項目について検討し方向性を決定しました。</p> <p>平成26年度は、新たな検討部会を立ち上げ引き続き重要項目の検討を開始しました。</p> <p>平成27年度は、前年に引き続き検討部会の中で重点項目の検討を行いました。</p> <p>平成28～令和元年度は従来からの取組である、事務事業点検シートの作成、職員提言の活用、係内会議の実施呼びかけに加え、事務事業の見直しにつながる研修会への参加を呼びかけました。</p>		<p>●職員全員による事務事業検討シートの作成と係班内会議の実施(11月)</p> <p>係班内会議実施状況：34%(当初)</p> <p>検討シート作成状況：1件</p> <p>上記、係班内会議の実施結果の数値が低くなってきている状況をふまえ、この身近な話し合いが日常業務の改善や職場環境の改善への第一歩だという意識を高めるために、事務事業の見直しへの実態把握ため追加調査を実施しました。(1月)</p> <p><追加調査依頼後の状況></p> <p>係班内会議実施状況：84%に変化</p> <p>追加調査の回答を整理し、事務改善の意識向上やアクションプランとして取り上げるきっかけにつながるよう再考していきます。</p> <p>●自己申告書の提言 提言数：95件</p> <p>●ウェブ会議の活用のため、本庁舎会議室に環境整備を行いました。</p>	<p>取組結果</p>															

2	事務事業の改善	社会情勢の変化や市民の多様なニーズに合った効果的な事務事業であるかを常に検証し、改善に努めます。			担当課	学校教育課														
					取組開始	平成30年度														
					取組完了予定															
2 (No.3) 学校給食運営体制の再編	現状と課題・基本方針		令和2年度の取組内容	令和2行政改革推進委員会の総合評価	令和3年度の取組内容															
	<p>六日町・塩沢の2センター調理部門が、平成29年4月から民間委託され 現業職場の体制維持についてはある程度の見通しを立てることができました。</p> <p>しかし、学校給食の運営体制についてはまだ検討の余地が残されており、さらにその対策を講じる必要があります。</p> <p>今後の方針として、直営として残った大和学校給食センターの調理部門の委託化の検討、児童・生徒数の減少を踏まえ配食数が減った際の3センターの再編、同じく児童数減少による学校再編が予想されるなかでの塩沢地域の自校給食のありかたの検討を行っていきます。</p>		<ul style="list-style-type: none"> ●令和3年度からの委託に向けて準備を進めます。 ・受配校PTA等保護者への説明 ・仕様書及びプロポーザル方式実施要領の作成 ・業者選考委員会の設置 ・委託業者の募集、業者決定 ・委託契約の締結 ●後山小の受配校化の準備を行います。 ・PTA等保護者への説明 ・配送車の購入、車庫の建設 ●新センター建設に向けての準備を進めます。 ・基本設計の検討 	<table border="1"> <tr> <td>5</td> <td></td> <td>満足できる</td> </tr> <tr> <td>4</td> <td>3.64</td> <td></td> </tr> <tr> <td>3</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>2</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>1</td> <td></td> <td>満足できない</td> </tr> </table> <p>【委員コメント】</p> <ul style="list-style-type: none"> ●R2見込み差額で900万円余りというのは大きな成果。 ●大規模化の方向に進んでいるが、事故無く安定的においしい給食を提供してほしい。 ●保護者が安心できる給食の提供に努めていってほしい。 ●子どもたちからは、「給食がおいしい」と評判が良いので職員の努力の賜と思う。 ●新センターは市内全域の必要量を考えて規模を決定してほしい。 ●勤務する人の給与等のダウンにならないよう期待する。 	5		満足できる	4	3.64		3			2			1		満足できない	<ul style="list-style-type: none"> ●令和3年度より、大和学校給食センターの調理等業務について民間委託を行います。 ●令和7年度からの新センター稼働を目指し、民間資金を活用する手法を検討し、最適な建設方法を採用して、基本設計に向けた準備を進めます。
	5		満足できる																	
4	3.64																			
3																				
2																				
1		満足できない																		
これまでの取組		取組結果			取組結果															
<p>六日町・塩沢の2センター調理部門については、プロポーザル方式により業者を決定し、令和2年4月から5年間を更新することとしました。</p> <p>大和センター調理部門の委託化については令和3年度からの実施に向けて説明会等準備を進めています。</p> <p>自校給食校の今後については、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・後山小を大和センターの受配校化すべく、配送車用車庫の建築設計を行いました。 ・塩沢地域では、第一上田小と第二上田小の統合など児童の減少による統合が今後も行われることが想定され、保護者や地域と十分な協議を行いながら方向性を示すこととします。当面は、自校給食を継続していきます。 																				

3	組織改革・人材育成の推進	効率的、効果的な組織機構を編成するとともに、さまざまな行政課題に対応できる企画力・政策形成能力を持った職員を育成します。			担当課	総務課								
					取組開始	平成23年度								
						取組完了予定								
1 (No.4) 人事考課制度の検証	現状と課題・基本方針		令和2年度の取組内容	令和2行政改革推進委員会の総合評価	令和3年度の取組内容									
	<p>2年の試行を経て平成22年度から本格実施し、4年が経過しました。単なる個人の評価に向かうことなく、評価結果を能力開発や人材育成に活用し、この制度の目的である、市民サービスの向上につながる組織全体のレベルアップにつなげていきたいと考え取り組んできました。</p> <p>当初は、個々の行動計画の目標設定の方法や評価の公正公平性に対する不満がありました。庁内検討部会に諮り改善を行うことで、徐々に解消してきました。</p> <p>今後は、制度の熟度をさらに高めることと、評価結果を多方面に活かしていくことが課題です。</p>		<p>●研修の充実により、公正公平な業績評価・能力評価の実施に努めるとともに、評価者研修を義務化し、受講の徹底を図ります。</p> <p>●人事考課本来の目的である人材育成に活用するために、面談の充実を図っていきます。</p> <p>●人事考課を通じて組織力の向上が図られるとともに、個々の能力開発の向上につながるように、よりよい制度とするための見直しを続けます。</p> <p>●会計年度任用職員導入に伴い、現在実施している非常勤職員の人事考課制度の見直し、改正を行います。</p>	<table border="1"> <tr> <td>5</td> <td>満足できる</td> </tr> <tr> <td>4</td> <td></td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>2.86</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td></td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>満足できない</td> </tr> </table> <p>【委員コメント】</p> <p>●評価者研修は3年に1回の頻度とあるが、高い意識を持続するためには2年に1回とか頻度を増やすことも考えていいのでは？</p> <p>●評価表の見直しを行うとともに、評価者・被評価者が更にスキルアップしていくような体制づくりの強化、工夫を行う必要がある。</p> <p>●上に立つ人の厳しさが(いい意味で)ないと中途半端な対応で終わってしまう。取組の成果が出るか出ないかの分岐点に大きく影響する。</p> <p>●中間面談時に本人への指示・改善等一次評価者のコメントも記載すべきでは？人材育成という観点から重要に思う。</p> <p>●職員の能力をフルに発揮できるような育成ツールになることを期待する。</p> <p>●他の市との比較調査を常に意識する。</p> <p>●評価が適正かどうかを検証する場が必要では？再任用職員の評価のシステムなどやってみては？(上位者と下位者を数名ずつでも)(庁内検討委員会の活用)</p>	5	満足できる	4		3	2.86	2		1	満足できない
5	満足できる													
4														
3	2.86													
2														
1	満足できない													
これまでの取組		取組結果												
<p>公正公平な評価が実施されるよう、新たに評価者になった者を対象に評価者研修を実施しています。また、新採用職員には評価制度を周知徹底するための研修を実施しています。</p> <p>平成24年度、組織の方針を明確にし、行動計画の目標設定につなげられるように「所属方針設定シート」を策定しました。</p> <p>平成25年度、現業職の評価基準をわかりやすくするため、評価者の変更や評価項目の見直しを行ないました。</p> <p>平成26年度、過去の評価結果も記載し、人材育成や自己研修の参考として活用し、人材育成ツールとして活用を開始しました。</p> <p>平成27～28年度、昇給反映等に向けて、評価項目を職種・階層別に見直し、また、評価から反映のサイクルを再構築しました。</p> <p>平成29年度は、一般職以外の職員(再任用、臨時職員等)にも拡大して人事考課を実施するための実施方法、様式等を検討しました。</p>		<p>●評価者には、公正公平な業績評価・能力評価の実施が求められるため、新たに評価者となった所属長及び以前受講した評価者も3年に1回の頻度で、評価者研修を義務化し、受講の徹底を図りました。(55人参加)</p> <p>●新採用職員に評価制度を理解してもらうため、説明会を実施しました。(34人参加)</p> <p>●評価者と被評価者との面談について、人材育成の観点にも十分留意して面談を行うよう周知徹底をしました。</p> <p>●庁内検討部会において、一般職員とは別に再任用職員の人事評価シートを簡素化できないかという意見があり、県内20市を状況を調査したところ、19市が一般職員と同じシートを使用している結果となり、今回は見直しは行いませんでした。</p> <p>●非常勤職員の人事考課制度の見直しについては、国が示したマニュアルに準じていたため見直しは行いませんでした。</p>												

3	組織改革・人材育成の推進	効率的、効果的な組織機構を編成するとともに、さまざまな行政課題に対応できる企画力・政策形成能力を持った職員を育成します。			担当課	総務課												
					取組開始	平成23年度												
						取組完了予定												
2 (No.5)	職員の意識改革向上への対策	現状と課題・基本方針	令和2年度の取組内容	令和2行政改革推進委員会の総合評価	令和3年度の取組内容													
		<p>約970名の職員の意識が変われば、市政を大きく変えていく力になると考えています。研修内容の充実はもとより、積極的に研修に参加できる職場環境の整備や改善を図るとともに、適切な処遇を行うことが、モチベーションを上げていくことに繋がると考えています。</p> <p>また、担当業務が細分化され、専門性が求められていく一方市全体の流れが職員間で共有しにくい状況となっています。</p>	<p>●職場内研修については、引続き市政の重点課題等についての研修テーマを設定するとともに、職員の要望も取り入れながら研修内容の充実を図ります。また、職員の能力向上を図るため、専門的な研修の周知を行います。</p> <p>●若手職員の政策課題研修は、人口減少問題プロジェクトチームの活動を継続、ブラッシュアップするとともに、一般の参加者と交流できる取組を続けていきます。</p> <p>●職場の環境改善については、引き続き時間外勤務削減の取組を継続しながら、R1年度導入の終礼等の検証を行い、更に次の策を模索し、ワークライフバランスの向上、コスト削減を目指します。</p>	<table border="1"> <tr><td>5</td><td></td><td>満足できる</td></tr> <tr><td>4</td><td></td><td></td></tr> <tr><td>3</td><td>3.14</td><td></td></tr> <tr><td>2</td><td></td><td></td></tr> <tr><td>1</td><td></td><td>満足できない</td></tr> </table> <p>【委員コメント】</p> <p>●若手職員の政策課題研修はともいいと思う。</p> <p>●生き生きと意欲的に仕事をしてほしい。</p> <p>●なんとなく感覚的な表現説明だと、理解が表面的になる。データを準備できるものは客観的な情報がほしい。</p> <p>●人口減少問題等テーマを決めて市報で幅広く意見を募集しては？</p> <p>●全員で取り組むことが大切。</p> <p>●満点はとてもできないもの、それなりに頑張ったと思う。</p>	5		満足できる	4			3	3.14		2			1	
5		満足できる																
4																		
3	3.14																	
2																		
1		満足できない																
これまでの取組	取組方針	取組結果	取組結果															
<p>職員間の情報を共有するための各課主催の職場内研修を実施しました。実施数の増加、参加者の増加に努めました。</p> <p>自治研修所や市町村総合事務組合主催の研修について引き続き実施しました。</p> <p>人口減少問題プロジェクトチームを立ち上げ、若手職員のワーキンググループとして活動しました。</p> <p>平成29年6月から、働く環境の改善を目指し、残業削減、ノー残業デーの徹底を主とした取組を開始しました。</p>	<p>●市町村総合事務組合や自治研修所が主催する専門研修及び階層別研修に参加しました。また、職場内研修は、職員の能力向上に資するもの等をテーマとした研修や、職員の要望を取り入れた研修を行いました。また、通信教育の受講については、eラーニング学習を通信教育研修として取り入れました。</p> <p>●人口減少問題プロジェクトチームの活動は、チーム毎に活動を行いました。『LIFE in』の企画編集、サークルナビ『サークル』の取材活動を主体的に行いました。</p> <p>●職場の環境改善については、時間外勤務削減への意識改革、ノー残業デーの徹底、終礼の実施、業務平準化の徹底を実施して、時間外勤務の削減に向けて取り組みました。また、今年度は8月を働き方改革推進強化月間、6月と10月を年休取得推進月間として、職員のワークライフバランスの推進に努めました。</p>																	

3	組織改革・人材育成の推進	効率的、効果的な組織機構を編成するとともに、さまざまな行政課題に対応できる企画力・政策形成能力を持った職員を育成します。			担当課	企画政策課														
					取組開始	平成26年度														
					取組完了予定															
3 (No.6) 組織再編と職員配置についての検討	現状と課題・基本方針		令和2年度の取組内容	令和2行政改革推進委員会の総合評価	令和3年度の取組内容															
	<p>少子高齢化、人口減少がすすみ空家の増加、嫁不足、後継者不足、学校・保育園の統廃合など目に見える状況となり、身近な問題として捉え危機感を持つ人が増えてきています。ここ数年、新たな行政課題として認識していましたが、十分な対策はなされていない状況です。</p> <p>それらへ柔軟に対応していくために、市役所の業務の役割分担を整理し、適正な職員配置を行い、市民が求める行政サービスを実現する必要があります。</p> <p>職員の定員管理計画も踏まえながら、組織の再編をすすめ、第2次南魚沼市総合計画の開始年度となる平成28年度を目標に検討を行います。</p> <p>●今後のスケジュール H26年度 業務分担の整理、定員管理の在り方の検討 H27年度 組織再編案作成 H28年度 新体制スタート</p>		<p>引き続き適正な職員配置を行い、市民ニーズに迅速に対応できるような体制づくりを進めます。</p>	<table border="1"> <tr> <td>5</td> <td></td> <td>満足できる</td> </tr> <tr> <td>4</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>2.93</td> <td></td> </tr> <tr> <td>2</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>1</td> <td></td> <td>満足できない</td> </tr> </table> <p>【委員コメント】 ●様々な要素について検討した上の組織再編と職員の配置であると思う。うまく機能すれば、いい結果に結びつくと期待している。 ●市内最大のシンクタンクとして遺憾なく力を発揮してほしい。 ●危機管理部門の対策を早急に検討願いたい。 ●行政需要の増の中、コロナ対応でますます事務量が増えると思われる。増員せずに、これに対応することは大変だと思う。</p>	5		満足できる	4			3	2.93		2			1		満足できない	<p>●市民ニーズへの対応、慢性的な人員不足解消、コロナ禍の対応、デジタル庁の創設に伴う体制、防災・サイバーセキュリティ対策などの危機管理体制の在り方といった組織の再編を引き続き検討します。 ●職員配置及び組織等の調査やヒアリングを行います。</p>
	5				満足できる															
4																				
3	2.93																			
2																				
1		満足できない																		
これまでの取組		取組方針	取組結果																	
<p>主要事業検討部会に組織再編・職員配置の検討部会を設置しました。</p> <p>全課長に対しヒアリングを行い、現在の業務や組織全体的にみた機構改革についての意見を聞きました。それをもとに現状、課題を抽出し、どこに主眼を置いて変更を行うかを検討し、平成28年度、平成29年度と2段階で組織改革を実施することを提案しました。</p> <p>平成28年度～30年度は検討部会の意見を踏まえた機構改革のほか、移住定住政策の強化のための再編、学校教育課の事務室移転を行うとともに、31年度からの上下水道部設置の決定を行いました。</p> <p>令和元年度に新ごみ処理施設の早期建設に向けて、新ごみ処理施設整備室を設置しました。</p>																				
		取組結果	<p>●保健課に医療対策強化のため医療対策係を置きました。 ●社会教育課の郷土史編さん係は廃止し、郷土史編さん係で行っていた歴史文化事業を文化振興係に引継ぎ、文化振興係を文化振興班とし、文化振興主幹と文化財主幹を置きました。 ●議会事務局に事務局長を補佐する局次長を置きました。</p> <p>●令和3年度に向けて、持続可能な医療体制を構築するための医療対策強化や、妊娠出産期から子育て世代までの相談者に寄り添った一体的な支援が求められており、「子育て世代包括支援センター」と「子ども家庭総合支援拠点」の両方の機能有する新機関の設置といった体制づくりを進めました。</p>																	

5	財政の健全化	人口減少に伴い、市の財政規模は確実に縮小せざるを得ません。極めて厳しい経済状況の下、将来に向かって持続できる財政基盤を確立するため、経費の節減、市民の負担の適正化、歳入の確保に努めます。			担当課	下水道課												
		取組開始	平成29年度		取組完了予定													
2 (No.7)	下水道事業経営の改善	現状と課題・基本方針	令和2年度の取組内容	令和2行政改革推進委員会の総合評価	令和3年度の取組内容													
		<p>下水道事業は人口減少等による料金収入の減少、施設・設備の老朽化に伴う更新投資の増大など経営環境は厳しさを増しています。</p> <p>必要な住民サービスを将来にわたり安定的に提供していくためには、中長期的な視点で、経営改善を図っていくことが必要です。</p> <p>業務の効率化や組織体制の見直しを行うとともに、公営企業会計の適用による財政マネジメントの向上、接続促進による料金収入の向上、包括的民間委託の活用による維持費の縮減など、これらを順次検討、実施していきます。</p>	<p>取組方針</p> <ul style="list-style-type: none"> ●農業集落排水の流域下水道への接続について、五十沢地区の完了を目指すとともに、中之島地区の工事を継続して行います。また新規に城内地区の工事に着手します。 ●新潟県との広域化について、具体的な事務手続きに向けた協議を進めます。 ●本管の不明水は、カメラ調査を実施しており、今後調査結果に基づいた対策を行うとともに、宅内にある汚水桝の調査を行います。 ●未接続解消に向けて接続推進員を活用します。 	<table border="1"> <tr> <td>5</td> <td></td> <td>満足できる</td> </tr> <tr> <td>4</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>3.36</td> <td></td> </tr> <tr> <td>2</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>1</td> <td></td> <td>満足できない</td> </tr> </table> <p>【委員コメント】</p> <ul style="list-style-type: none"> ●H29から古いマンホール蓋を交換しているようなので、すでに800/2000は終了したということだと思いが、あと数年かかる計算なのでもう少し効率的に進められないか。 ●カメラ調査も何とかもう少しキロ数をかせいでほしい。 ●委員会に向けての真剣な準備、業務をわかってもらおうとする姿勢が感じられた。特効薬はないので、一つひとつできることを一生懸命にやっていくことで自ずから成果が出てくることを期待する。 ●今後の成果に期待する。 ●できる範囲内で努力されているのが良く分かった(予算があること)。 	5		満足できる	4			3	3.36		2			1	
5		満足できる																
4																		
3	3.36																	
2																		
1		満足できない																
これまでの取組	取組結果		取組結果															
<p>平成29、30年度は未接続者への接続依頼、下水道啓発活動及び接続補助の検討を行うとともに、大和クリーンセンターの維持管理業務の包括的民間委託に向けた検討を行いました。</p> <p>令和元年度は、大和地区の処理場、ポンプ場、マンホールポンプを一体的に包括的民間委託とし、職員の事務量の削減と年間約200万円の経費削減を実現しました。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ●農業集落排水の流域下水道への接続について、五十沢地区は9月末に接続が完了しました。接続により年間約500万円の経費削減と災害時の負担軽減が図られます。中之島地区及び城内地区の工事も順調に進んでいます。 ●広域化(大和クリーンセンターを流域下水道へ接続)に向け、予備設計を発注しました。新潟県とは接続スケジュールについて協議を進めています。 ●本管の不明水対策は、カメラ調査を約4km実施しており、調査結果に基づいた対策を次年度以降に行います。また、降雪期に不明水が多いと思われる地域を特定して、本管及び汚水桝の現地調査を行い、不明水流入個所の補修を依頼しました。 ●コロナ禍の状況では、接続推進員の活動が制限されて効果が見込めないことから、未実施としました。代替案としてアンケート調査を実施して、未接続理由の確認、分析を行いました。未接続世帯へは接続のお願い文書を送付します。 																	