

平成24年10月29日開催

総務常任委員会資料【所管事務調査】

第4次上越市行政改革推進計画の取組項目

「木田庁舎・総合事務所のあり方など組織機構の見直し」に関し

将来的な行政組織の再構築に向けた総合事務所の在り方について

別紙資料1 … 所管事務調査での質疑・意見に対する方針

- 1 取組全般に関する意見・・・・・・・・・・P1
- 2 集約後の行政サービスなど・・・・・・・・・・P1
- 3 職員配置・人材確保・・・・・・・・・・P2
- 4 今後の進め方・スケジュール・・・・・・・・・・P3

1 取組全般に関する意見

(1) 実施を前提に、それだけに集中しているように感じる。問題点を明確にした上でその改善策を含め、総合的に考える必要があるのではないか。

- 現在の財政状況と課題を説明し、組織のスリム化及び適正な職員配置の必要性など行政改革の意義を理解いただいた上で、進めていくことを前提としている。
- 現在の総合事務所の組織・体制は、行政サービスの維持・向上や災害対応を図る上でほぼ限界にあり、その改善を図る上でも、不可避な取組である。

(2) この取組では、事務事業の効率性と住民サービスの視点しか示されていない。地域のアイデンティティーをいかに維持向上させていくかという視点がなければ、地域自治区制度に込められた市の基本理念がおかしくならないか。

- 本取組は、あくまで産業建設グループの業務集約を行うもので、地域自治区を見直そうとするものではない。
- 組織として、地域自治を直接担う総務・地域振興グループは維持するとともに、地域の特性を生かしつつ、区域の連携による広域的な地域振興も目指している。

(3) 産業建設グループが集約された後に、他のグループの集約がなされた場合に、都市内分権は担保されるのか。

- 他のグループの集約のほか、総合事務所の統廃合や出張所化などは、現時点では考えていない。
- 地域協議会の事務局機能を始めとする各区ごとの地域振興の業務は、各総合事務所の業務として継続するため、都市内分権に影響は生じない。

(4) 議論の過程を大切にするのであれば、試行の結果が出る前に本実施の時期が決まっているのはいかがなものか。

- 本取組の実施は不可欠であると認識しており、目標を定めて計画的に取り組むもの。試行の過程で明らかとなる課題も想定されることから、意見を踏まえ、1年間を「試行実施」の期間とした。
- 本実施に移行した後も、検証・改善は継続する。

2 集約後の行政サービスなど

(1) 市民が窓口に行った際に、迅速に対応し、総合事務所で完結できる体制となるのか。また、集約先の総合事務所は、どの程度の事務処理権限を持つのか。

- 業務集約後も農業委員会事務局を継続設置するとともに、集約業務の窓口機能を総務・地域振興グループに置き、必要な職員を配置するなど、現状と変わらない対応がとれるよう配慮する。
- 関係予算は集約先の事務所へ配分し、執行段階では集約グループ内での融通を効かせ、

突発的な修繕等へ円滑に対応するなど臨機に対応する。

(2) 業務・職員を集約すると、市民にとって不便が生じないか。

- 各総合事務所と集約先の総合事務所との間の移動時間が生ずること以外は現状と特に変わることはない。
- 産業建設グループの所管に係る申請・届出、相談・苦情等の窓口機能は、各総合事務所に必要な人員を置き、維持する。経由・受付した後の調整・決定等の内部事務は、それぞれの役割分担の中で最も迅速に対応できる方法を選択して実施する。

(3) 同時多発的に被害が発生する地震や豪雨災害を想定すると、人員の集約により災害現場が遠くなり、初期の迅速な対応を図る上で、かえって逆効果とならないか。

- 災害発生時は、各総合事務所が主体となり、他の区の総合事務所の職員や木田庁舎の職員の応援も得ながら対応しており、被害確認等の初動対応に要する人員確保が課題となっている。
- 業務集約と並行し、災害時の新たな参集方法を構築することで、より迅速かつ円滑な初動対応が可能となり、復旧作業の早期着手が実施できる。

(4) 繁忙期には、集約先の総合事務所から職員を分散配置するとしている。どのような業務でどの程度の期間を想定しているか。

- 中山間地域直接支払及び戸別所得補償等の相談・申請 ... 4月～6月及び8月～9月
土木関係業務の要望受付 ... 3月～5月
冬期間の雪害対応を要する時期 ... 11月～3月の大雪災害の発生時

(5) 広域的な政策や新たな地域振興策の展開について、具体的な方向性はあるのか。

- 中山間地域を中心に、過疎化、農業の担い手不足、除雪対策、交通手段の確保など、多くの行政課題がある。
- 本取組により事業範囲を一定程度まとめた上で、行政課題の解決を図るための具体的な施策の検討に着手している。
 - ・ 中山間地域の実情に適した施策の展開、支援等の拡充（市道の草刈り・除雪の支援）
 - ・ 自然（山・海・雪など）を活かした年間を通じた誘客・雇用促進
 - ・ 各区の資源の効率的な活用（施設の相互利用、バス等の有効活用）
- 平野部の企業誘致及び工業団地の開発等は、区独自の取組だけでなく、市の施策として広域的に展開する。

3 職員配置・人材確保

(1) 地元出身の職員の配置基準が不明確で、バランスを欠いた人事交流の問題点が明らかにされないまま地元出身の職員が年々減少している。各区の住民の不安が増している中で再編には無理がないか。

- 長期在籍者、特に合併以来、同一の総合事務所に在籍している職員の意欲や向上心の高揚を図るため、木田庁舎との間又は他の総合事務所との間における人事異動を行う

必要がある。

- 職員採用の現状から区出身職員は全体的に減少傾向にあり、人事異動も伴って総合事務所における区出身職員の割合は減少している。集約先の事務所は担当業務の範囲が拡大し、そこに配置された職員は日常的に複数の区を対象として業務を行うこととなり、地域事情に精通した職員の育成が組織的に可能となる。

(2) 総合事務所ごとに一定数の職員を削減することは不可能か。

- 合併以降、市全体の組織体制の見直しと定員適正化の取組を進める中で、総合事務所の人員も減少してきた。個々の職員がいくつもの業務を担当しており、現行の体制を維持したままでの職員削減は、ほぼ限界に達している。

(3) 地域事情に精通した職員は、どのように育成していくのか。

- 地域事情に精通した職員の育成は、職員の基本的な資質・能力の向上を図るとともに、地域事情を「伝え・学ぶ」という組織的な仕組みが必要である。
- 人事ローテーションを始め、人材育成方針で掲げる職員像「このまちを良くするプロフェッショナル」としての自覚と誇りを持って職務に携わり、市民の思いに寄り添いながら考え・行動する職員」を目指し、同方針に掲げた様々な取組を実施していく。
- これら基本的な資質・能力の向上を図った上で、各総合事務所においては、区の概要（人口、面積、産業構造等の基礎的なデータを始め、旧町村時代の歴史や、道路、官民の施設の設置状況、防災、福祉、教育などの状況）をまとめた資料を整備するとともに、日常的に、地域内を巡回するなど、現場に重きを置いた業務活動や実務上の研修を実施する。

4 今後の進め方・スケジュール

(1) それぞれの総合事務所に配置する職員数や、試行実施までの具体的なスケジュールは、いつ頃示すのか。

- 11月下旬を目途に所管事務調査を開催いただき、試行の具体的な実施方法及び職員配置の考え方を提示する。
- 試行実施においては、集約に伴う過度な人員削減は行わず、円滑に移行できるよう考慮する。

(2) 平成 25 年度の試行における検証の具体的なポイントは何か。

- 検証のポイント
 - ・ 市民サービスへの影響がないか（利便性・スピード感）
 - ・ 配置した人員に過不足がないか（業務の偏りなど円滑な業務を行う上での支障、時間外勤務の状況）
 - ・ 職員教育が適正かつ的確に行われているか（意識改革・地域事情習得への取組）

➤ 検証の実施方法

- ・ 一定の評価項目を定め、各総合事務所・集約先の総合事務所・木田庁舎のそれぞれが定期的に評価する。
- ・ 市民の声として、苦情・意見等があったものを集約するほか、地域協議会・町内会長協議会等から意見等をいただく。

(3) 地域協議会への諮問の取扱いはどうなるのか。また、最終的にどこで誰が判断するのか。

- 本取組は、市長の権限に属する組織の見直しと、それに基づく人員配置の問題であり、諮問・答申は想定していない。
- 行財政改革の推進は、議会・市民・行政が一体となった取組が重要であることから、様々な意見・要望等をいただき、実施案へ反映していく。
- 最終的には、市が責任を持って取組を進めていく。