

# 1. 稲敷市経営戦略会議設置条例

## ○稲敷市経営戦略会議設置条例

平成 22 年 3 月 26 日

条例第 2 号

(設置)

第 1 条 市政の方針及び理念に基づき、市民の視点及び民間の経営感覚並びにサービス精神に立脚した政策提案を行うため、稲敷市経営戦略会議(以下「戦略会議」という。)を置く。

(所掌事務)

第 2 条 戦略会議は、市長の諮問に応じて次に掲げる事項を調査、検討し、市長に対し提言を行う。

- (1) 企業の経営策及びその推進に関すること。
- (2) 戦略的産業振興策及びその推進に関すること。
- (3) 前 2 号に定めるもののほか、前条の目的を達成するために必要な事項

(委員)

第 3 条 戦略会議は、委員 5 人以内で組織する。

2 委員は、次に掲げる者のうちから市長が委嘱する。

- (1) 学識経験を有する者
- (2) 企業経営者
- (3) 市民の代表者
- (4) 前 3 号に定めるもののほか、市長が適当と認める者

3 前項で定める委員が欠けたときは、市長は前項第 1 号から第 4 号の中から欠けた人数を補充することができる。

(任期)

第 4 条 委員の任期は、1 年とし、再任は妨げないものとする。

2 前条第 3 項で定めた補充委員の任期は、前任者の残任期間とする。

(委員長及び副委員長)

第 5 条 戦略会議に委員長及び副委員長を 1 人ずつ置き、委員の互選により選出する。

2 委員長は、会務を総理し、戦略会議を代表する。

3 副委員長は、委員長を補佐し、委員長に事故あるとき又は委員長が欠けたときは、その職務を代理する。

(会議)

第 6 条 戦略会議は、委員長が招集し、議長となる。ただし、初回の戦略会議においては、市長が招集する。

2 戦略会議は、委員の過半数が出席しなければ開くことができない。

3 委員長は、必要があると認めるときは、戦略会議に委員以外の者の出席を求め、説明又は意見を聴くことができる。

4 戦略会議は、公開を原則とし、日時や議題等を事前に周知させるよう努めるものとする。

(報酬及び費用弁償)

第 7 条 委員の報酬は、稲敷市特別職の職員で非常勤のものの報酬及び費用弁償に関する条例(平成 17 年稲敷市条例第 37 号)で定める。

(庶務)

第 8 条 戦略会議の庶務は、稲敷市経営戦略会議主管課において処理する。

附 則

この条例は、平成 22 年 4 月 1 日から施行する。



## 2. 関連資料(主要な協議資料)

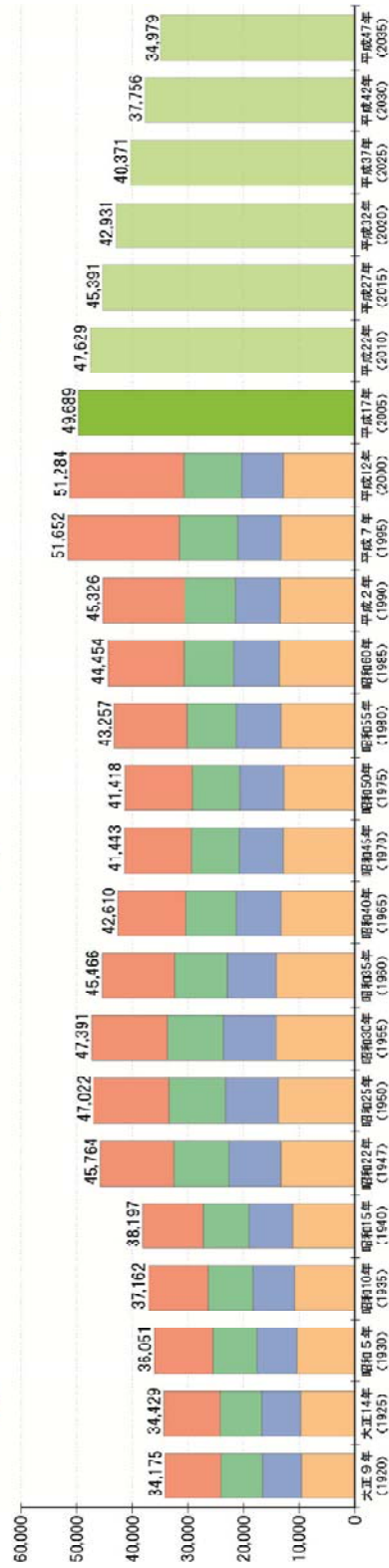
稲敷市の現状



稲敷市誕生までの町村の成立過程



人口の推移・概算予測

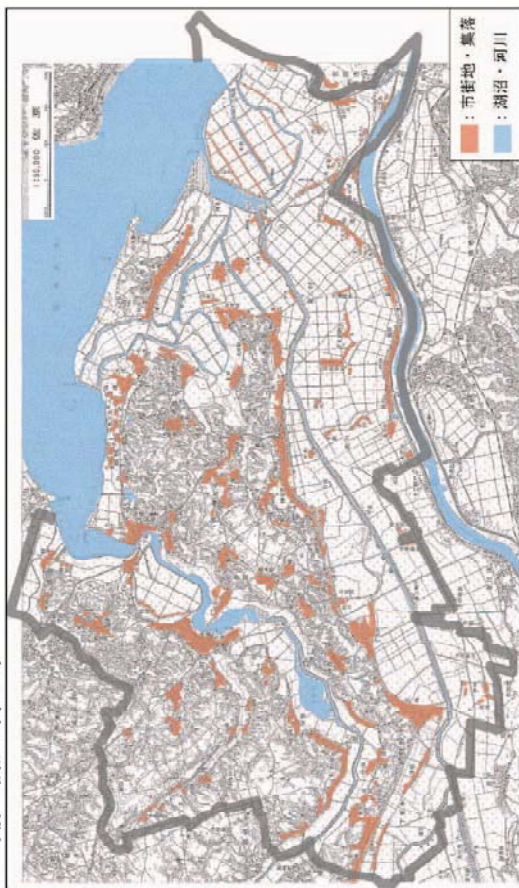


出典：「平成17年まで⇒国勢調査（各年）、平成22年⇒住民基本台帳（4月1日現在）、平成27年以降⇒厚生労働省人口推計研究所の予測結果」より引用。

▼104年前：明治39年(1906)



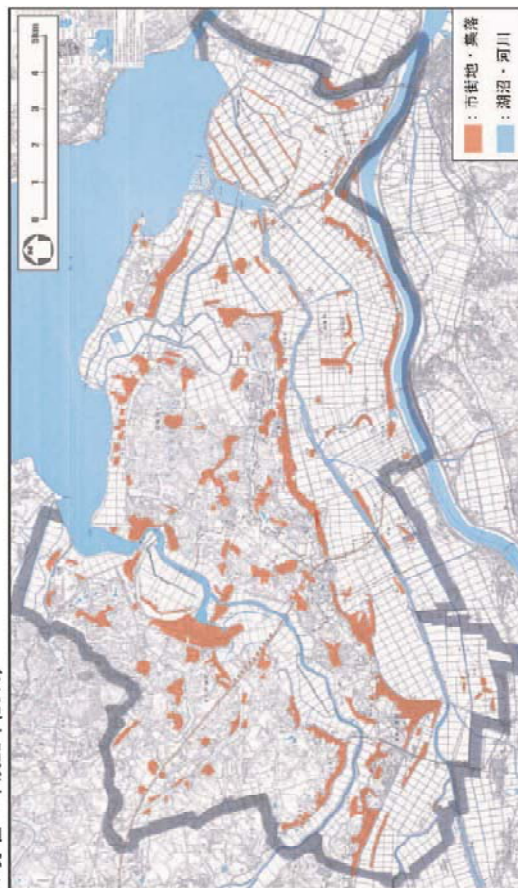
▼41年前：昭和44年(1969)



▼76年前：昭和9年(1934)



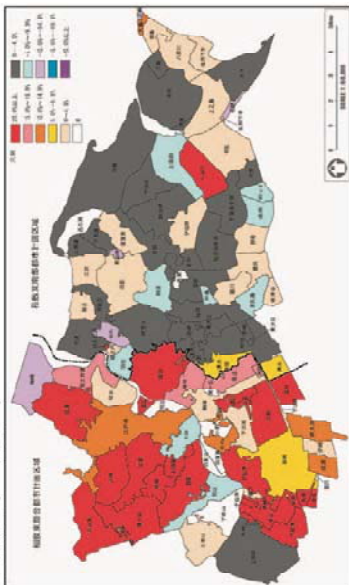
▼現在：平成22年(2010)



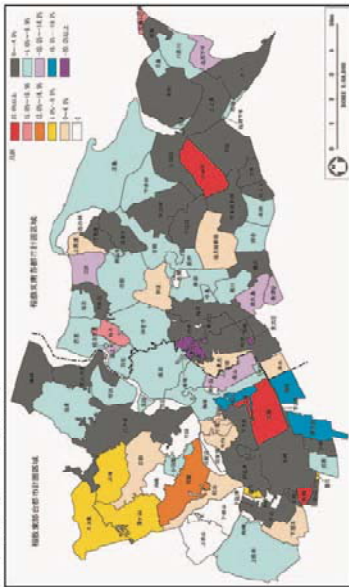
出典：「旧版地形図・現況地形図（各年）」より作成。

《地域別（大字別）人口増加率》

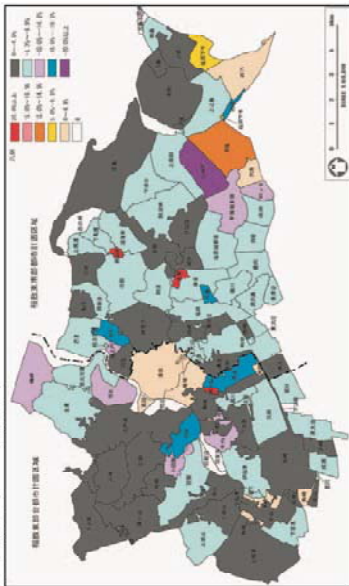
▼平成2年⇒平成7年



▼平成7年⇒平成12年

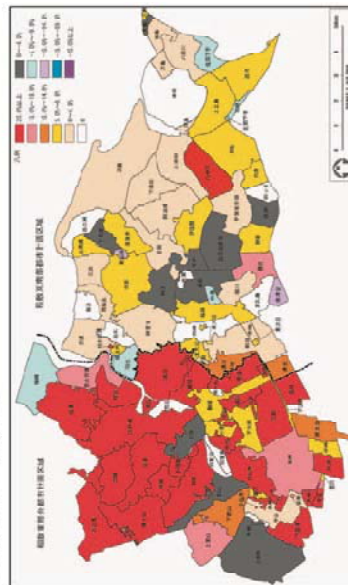


▼平成12年⇒平成17年

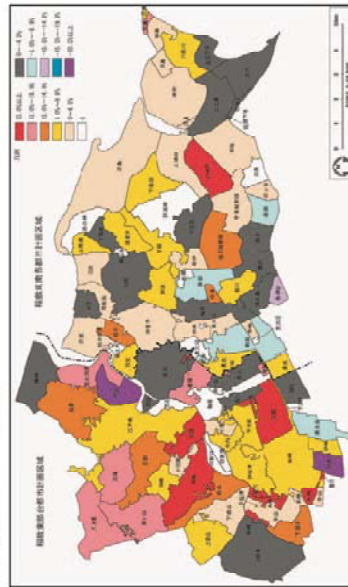


《地域別（大字別）世帯数増加率》

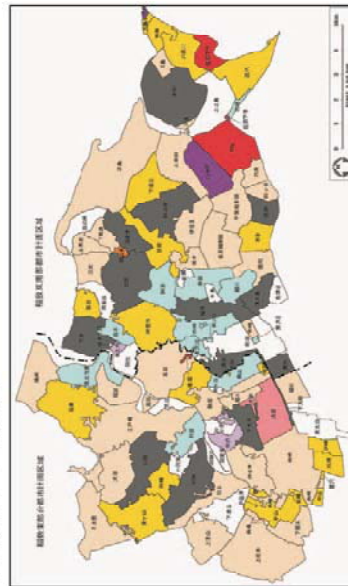
▼平成2年⇒平成7年



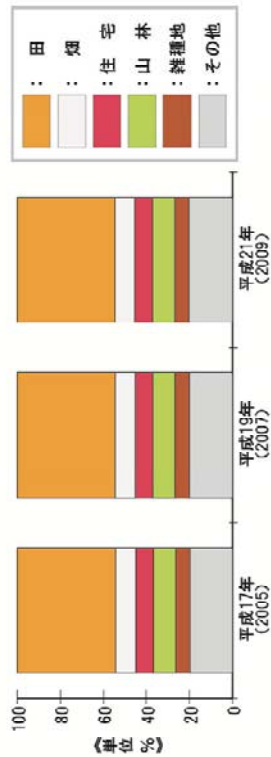
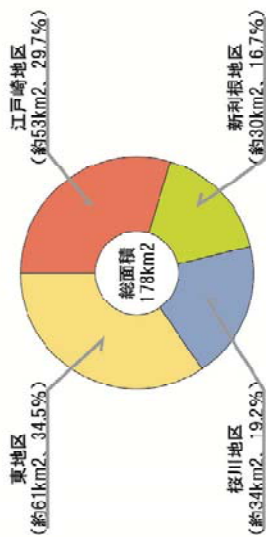
▼平成7年⇒平成12年



▼平成12年⇒平成17年

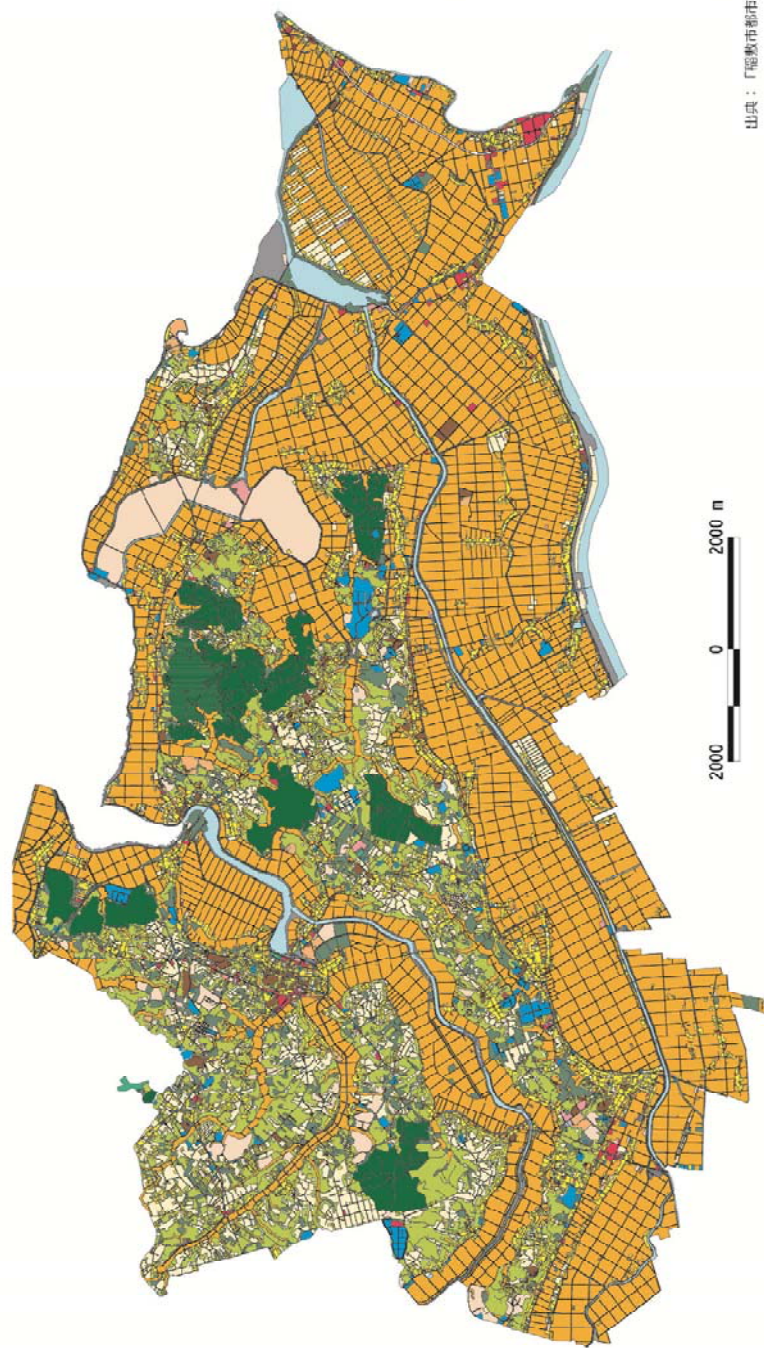


出典：「国勢調査（各年）」より作成。



出典：「稲敷市稲務局資料（各年）」より作成。

凡例		色
土地利用分類	田	黄色
農地	畑	斜線
山林	山林	緑色
原野・荒地・牧野	原野・荒地・牧野	茶色
水面	水面	水色
ゴルフ場	ゴルフ場	濃緑色
その他（遊浜等）	その他（遊浜等）	灰色
住宅用地	住宅用地	黄色
併用住宅用地	併用住宅用地	赤色
商業用地	商業用地	青色
工業用地	工業用地	濃青色
運輸施設用地	運輸施設用地	濃赤色
公共用地	公共用地	濃茶色
文教厚生用地	文教厚生用地	茶色
公共空地	公共空地	濃茶色
公園・緑地	公園・緑地	濃緑色
その他の空地	その他の空地	茶色
防衛用地	防衛用地	黒色
道路用地	道路用地	白色
牧場用地	牧場用地	濃茶色
駐車場用地	駐車場用地	濃茶色

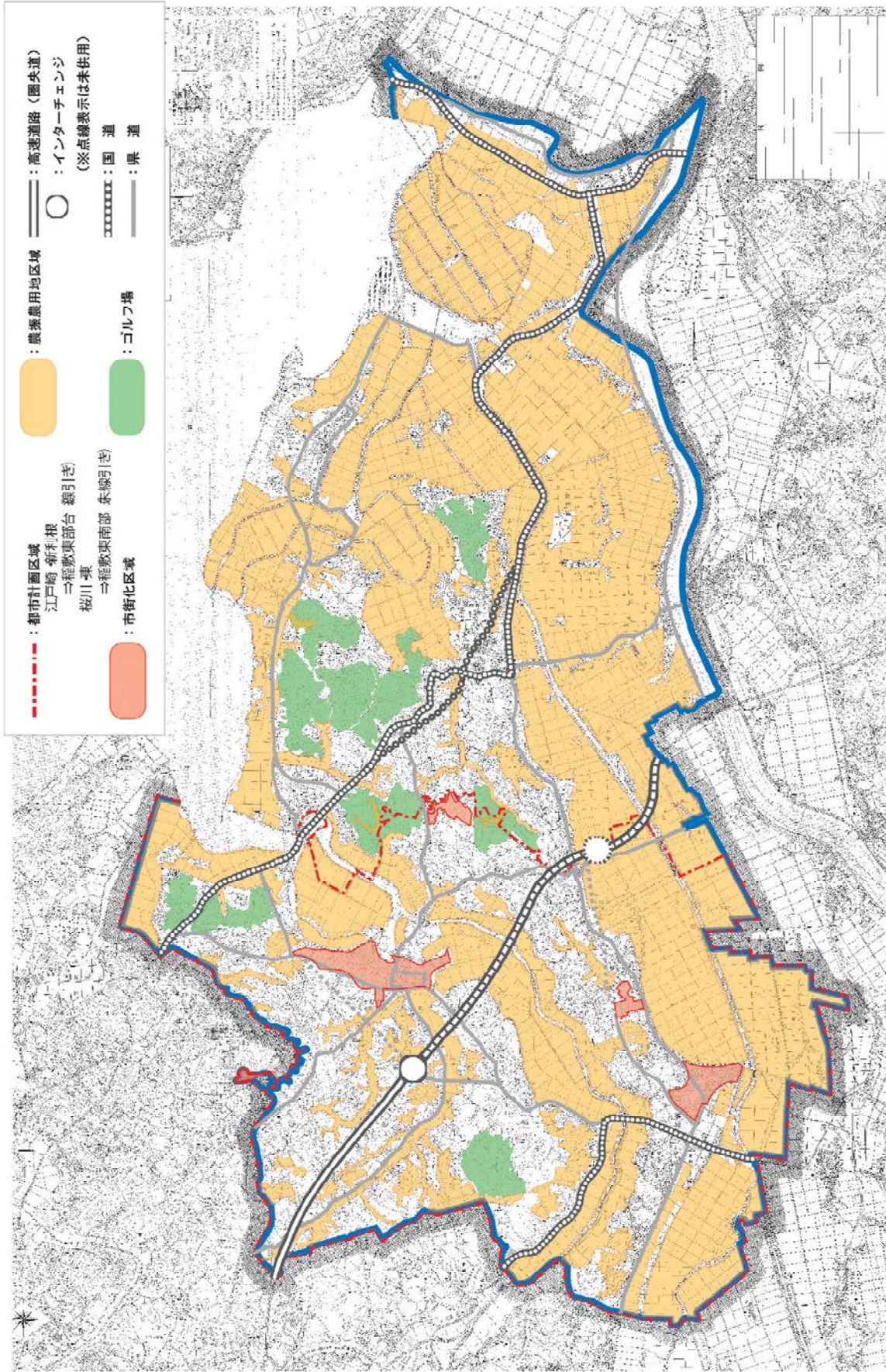


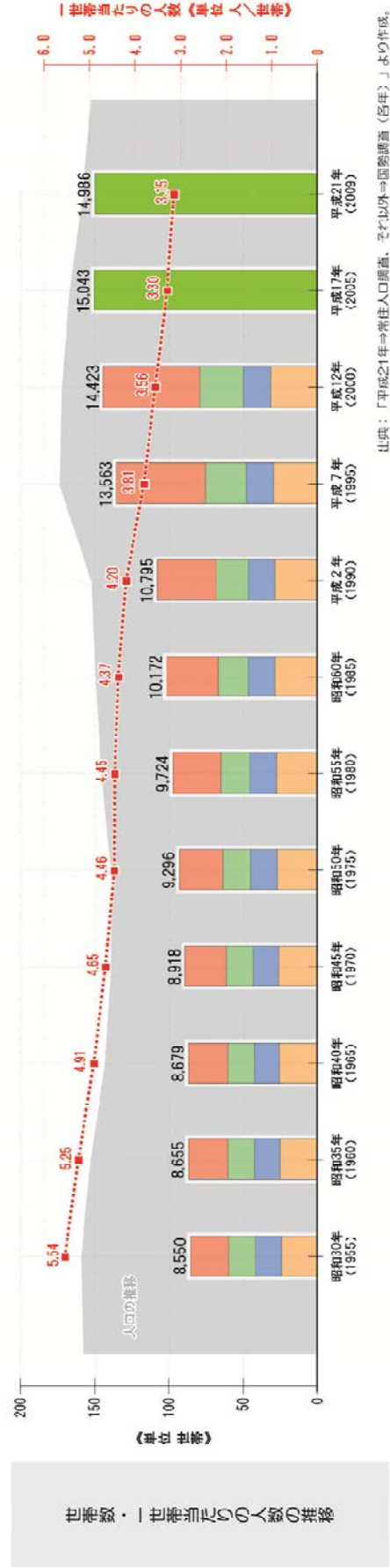
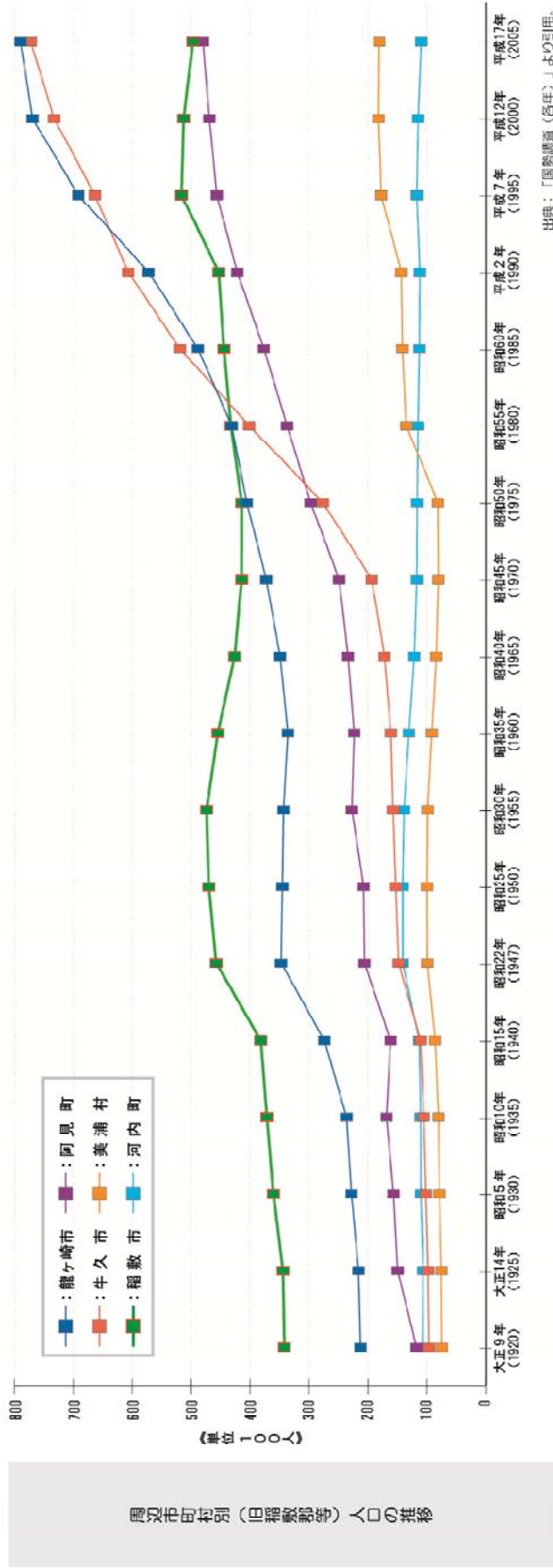
2000 0 2000 m

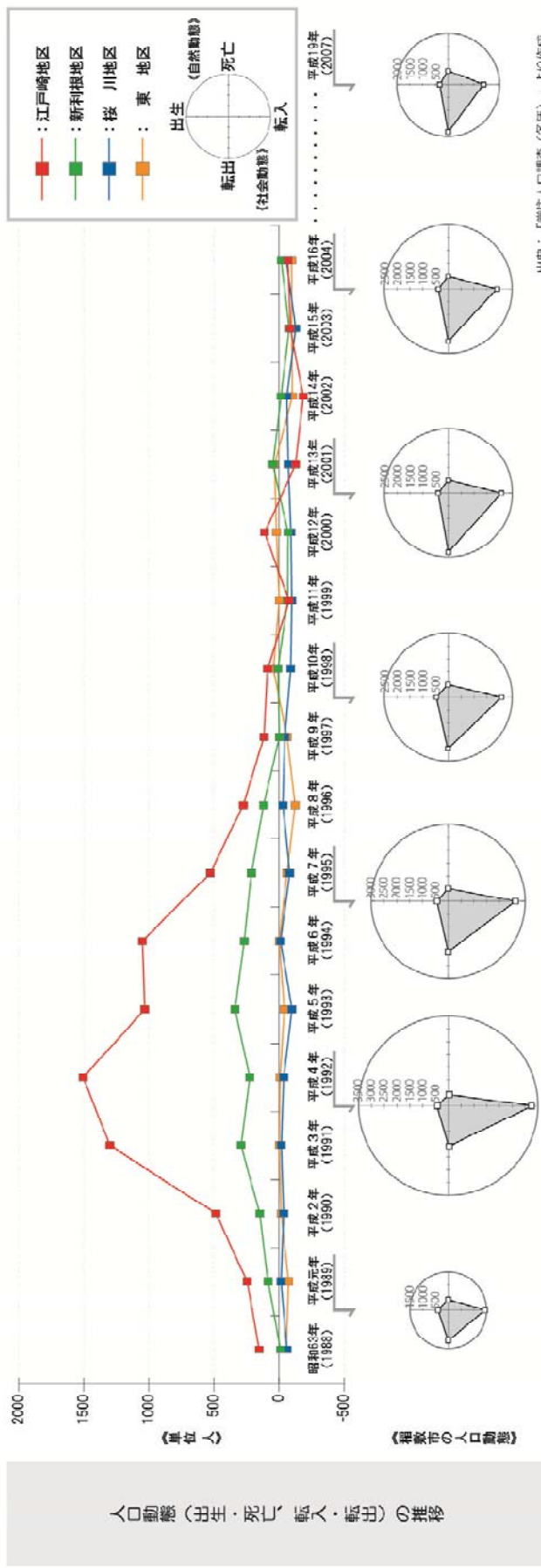
出典：「稲敷市都市計画課調査（2006.3）」より引用。

土地利用の状況

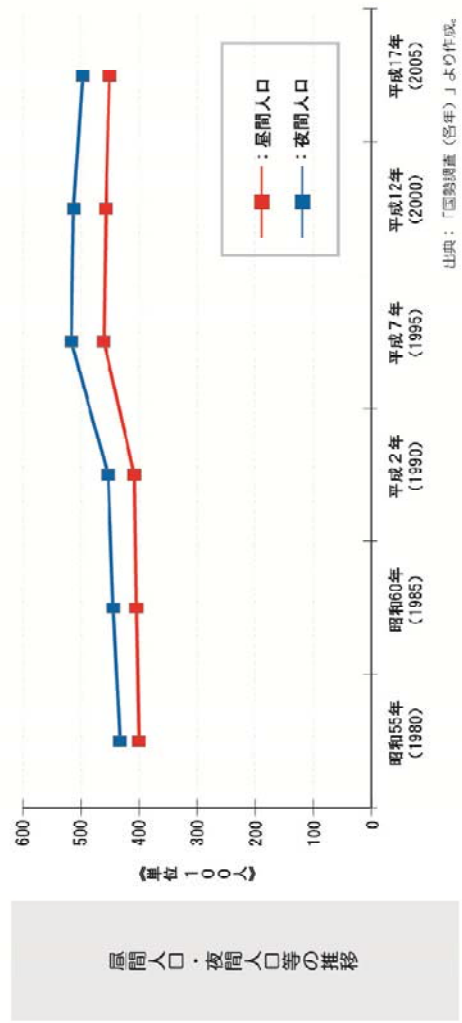




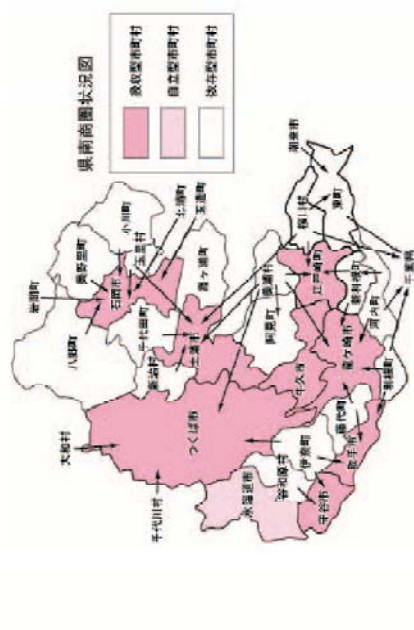




出典：「常住人口調査（各年）」より作成。

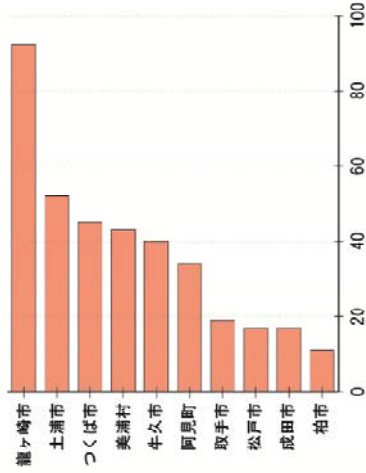
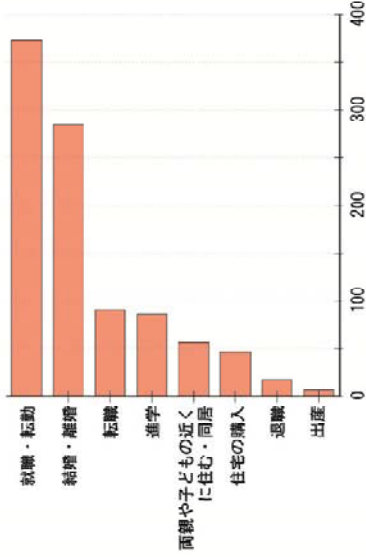
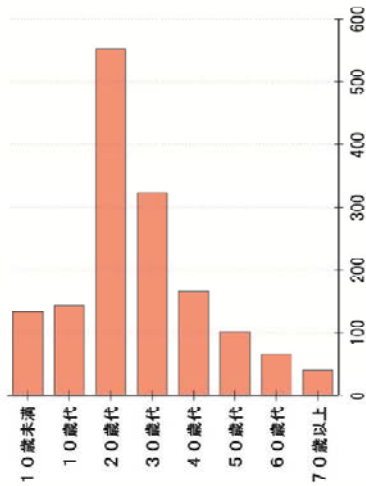


出典：「国勢調査（各年）」より作成。

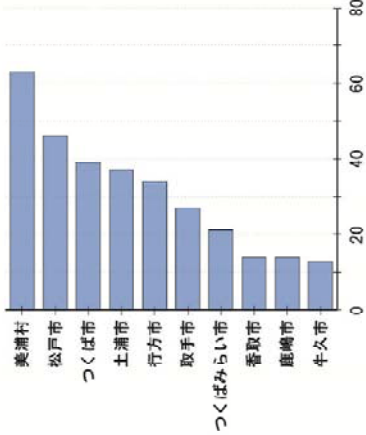
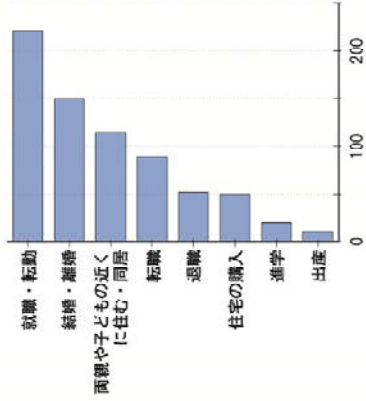
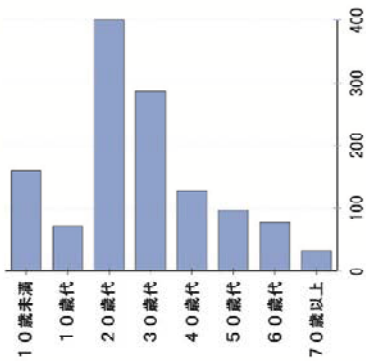


出典：「茨城県生活行動調査報告書（2004.3）」より引用。

転出者へのアンケート調査

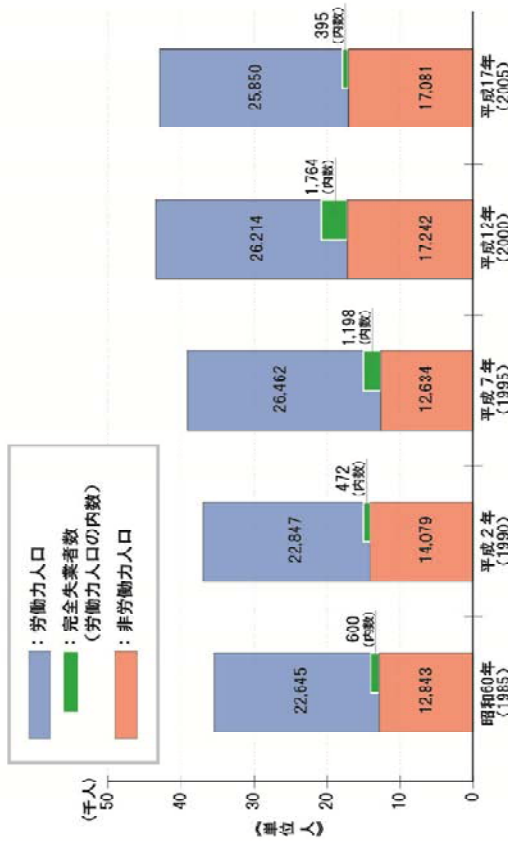


転入者へのアンケート調査

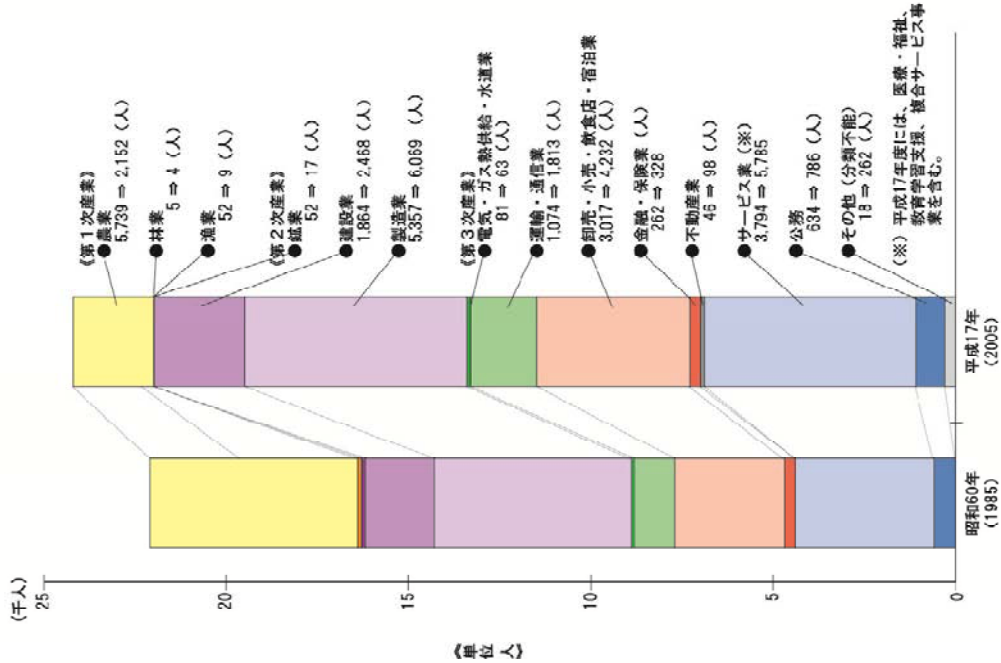
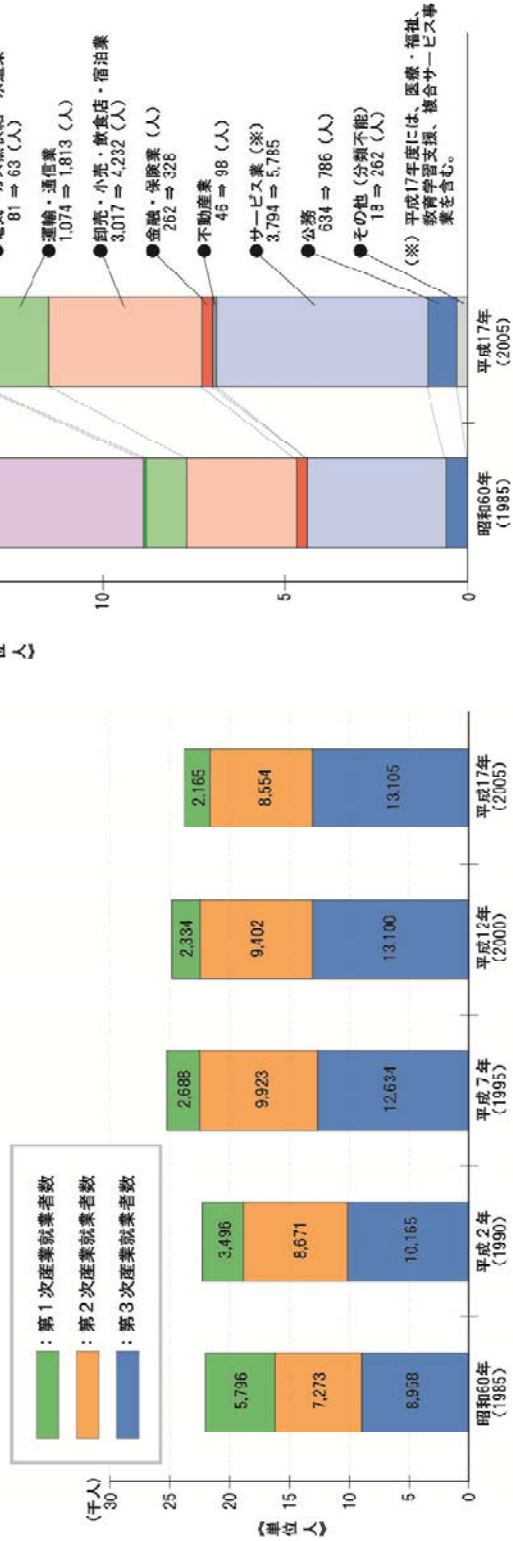


出典：「稲敷市企画課（人口問題プロジェクトチーム・アンケート-2008.3.~2010.3.-）」より作成。

労働力人口の推移

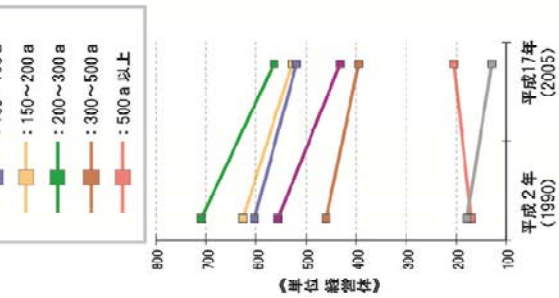
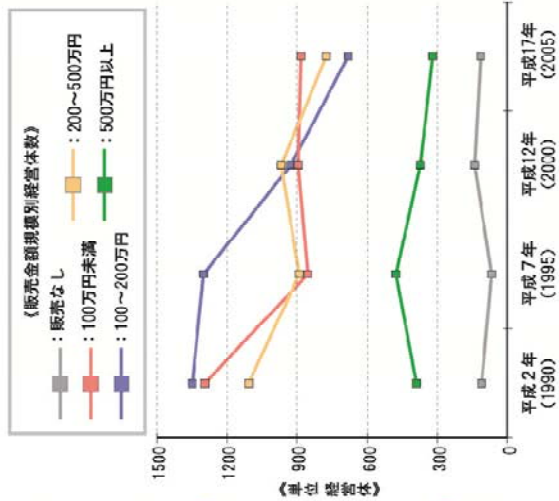
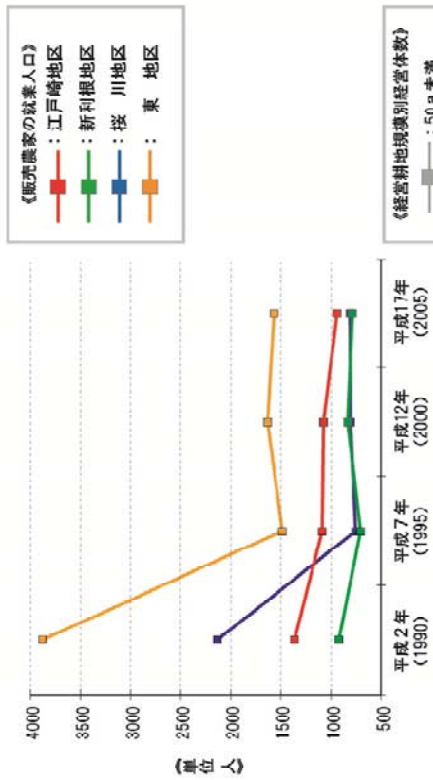
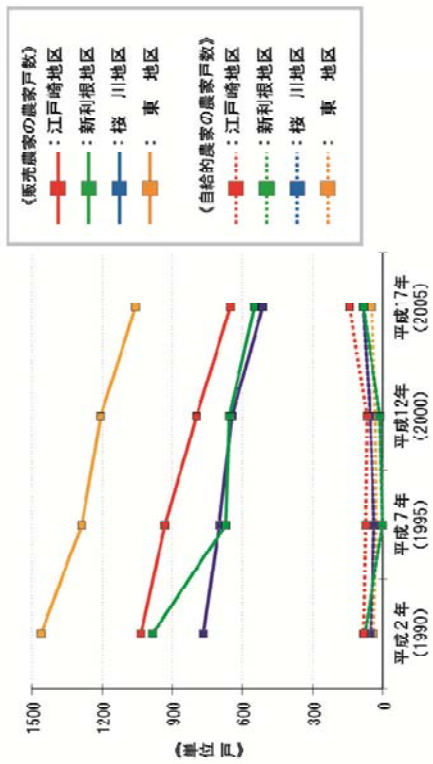


産業大分類別就業者数の推移



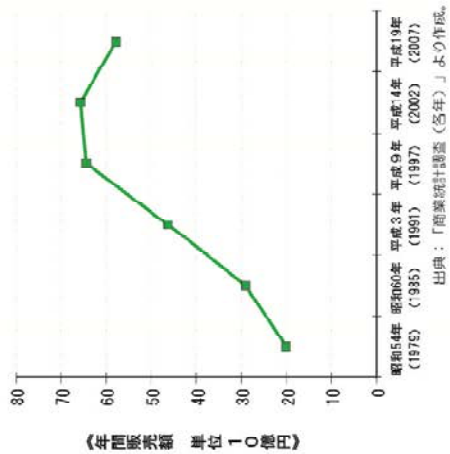
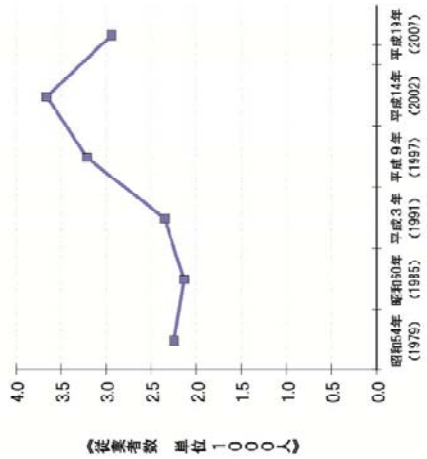
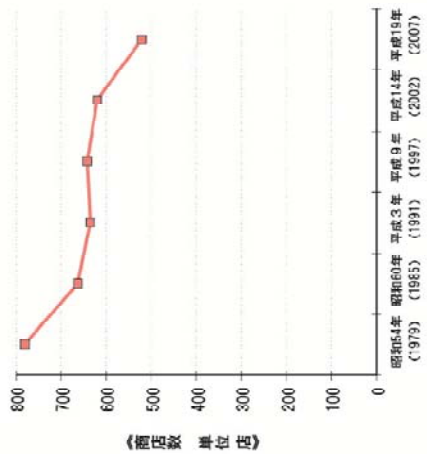
出典：「国勢調査（各年）」より作成。

農業の概要

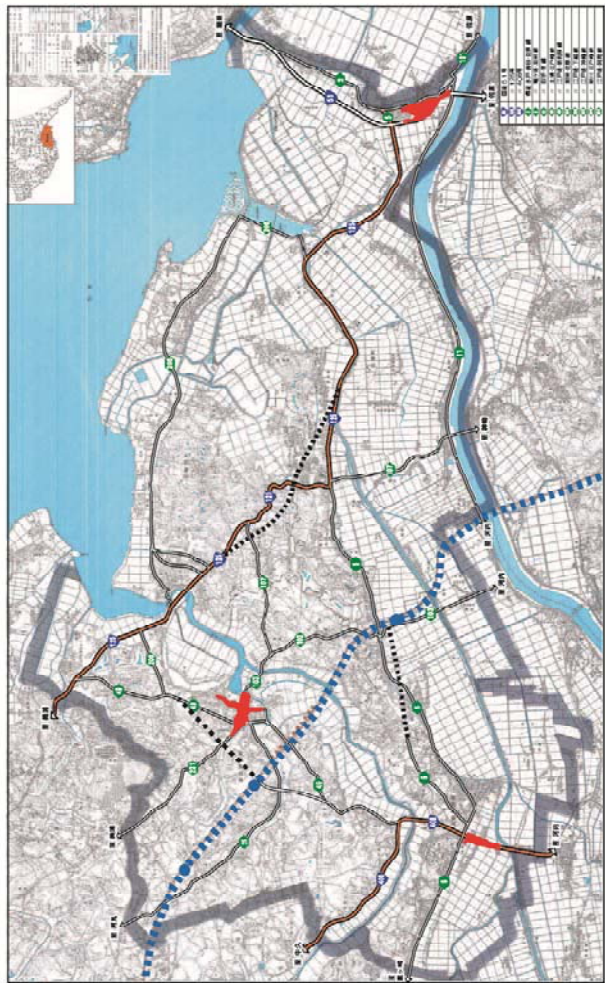


出典：「農林業センサス（高年）」より作成。

商業の概要



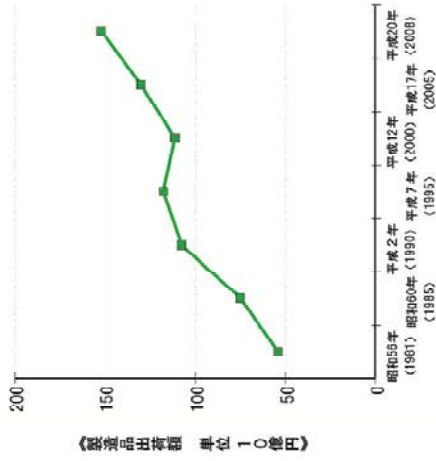
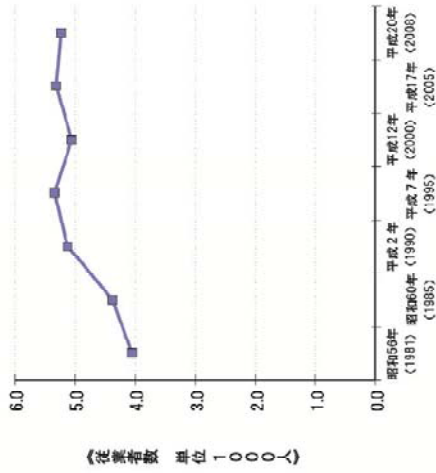
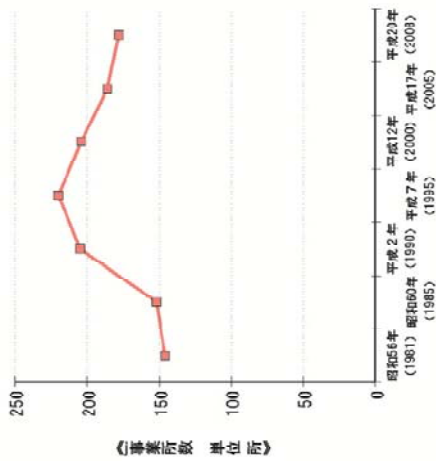
出典：「商業統計調査〈各年〉」より作成。



大型小売店名称	開店年日	店舗面積 (㎡)
江戸崎地区		
①江戸崎ショッピングセンター	1995年1月	12,357
②カスミ江戸崎店	1975年1月	1,421
③タイヨー江戸崎店	1985年1月	993
④コメリハードアンドグリーン江戸崎店	1996年11月	993
⑤ヤックスドラッグ江戸崎店	1997年1月	977
⑥ワンダーグー江戸崎店	2004年12月	1,535
新利根地区		
①ショッピングセンター しんとねCOM1	1992年11月	8,027
②ショッピングセンター しんとねCOM2	1992年11月	3,433
東地区		
①麻生家具センター東店	1984年1月	1,157
②ジョイフル山新佐原・東店	1992年12月	5,131
③シノヤ東町店	1997年12月	987
④紳士服のコナカ佐原・東店	1998年11月	993
⑤アピタ佐原東店・ショッピングセンターパレナ	1999年12月	25,461

出典：「茨城県生活行動調査 (2004-3)」より作成。

工業の推移



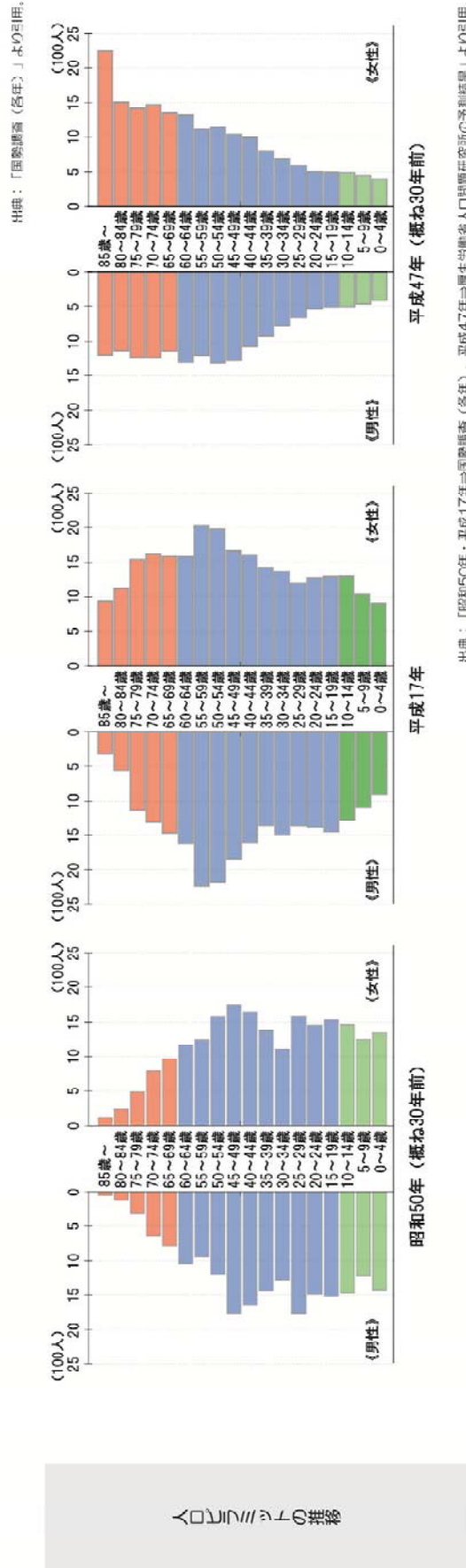
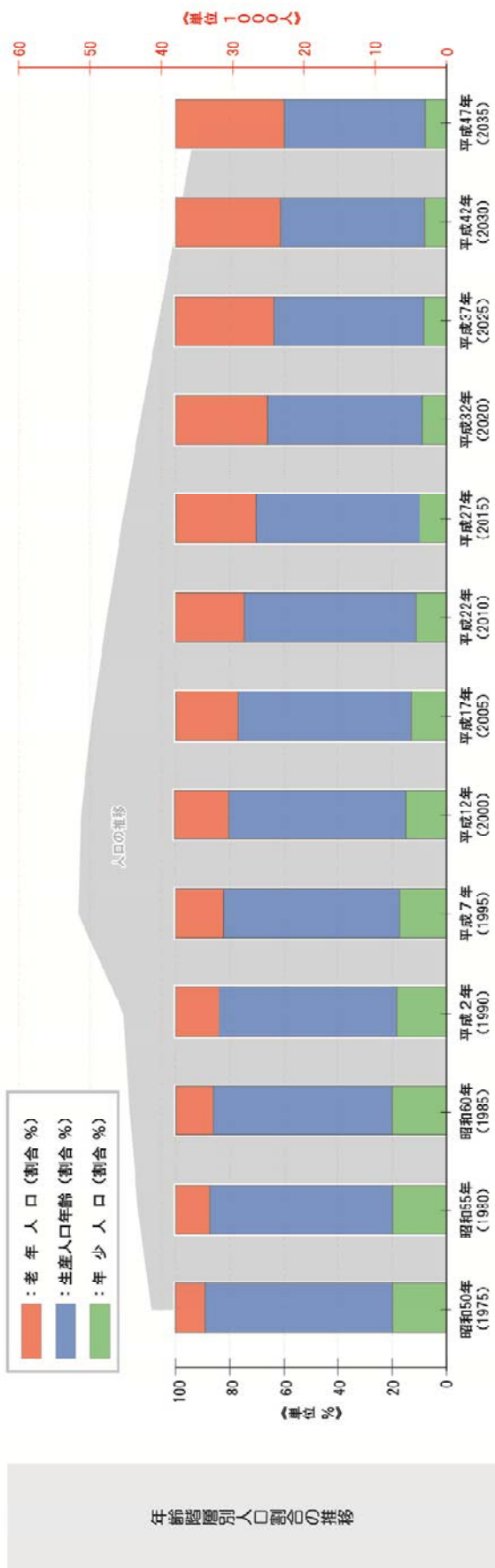
出典：「工業統計調査（各年）」より作成。



工業団地名	総面積	開発主体	現況	空き状況
江戸崎工業団地	43.0ha	茨城県企業局 (茨城県開発公社)	造成着手	28.1ha
新利根工業団地	4.1ha	民間	9社操業中	無
下太田工業団地	23.0ha	市(旧開発公社)	13社操業中	無
下太田第2工業団地	4.2ha	市(旧開発公社)	4社操業中	0.6ha
迎山工業団地	22.4ha	茨城県開発公社	1社操業中	無
筑波東部工業団地	37.8ha	茨城県開発公社	8社操業中	2.5ha

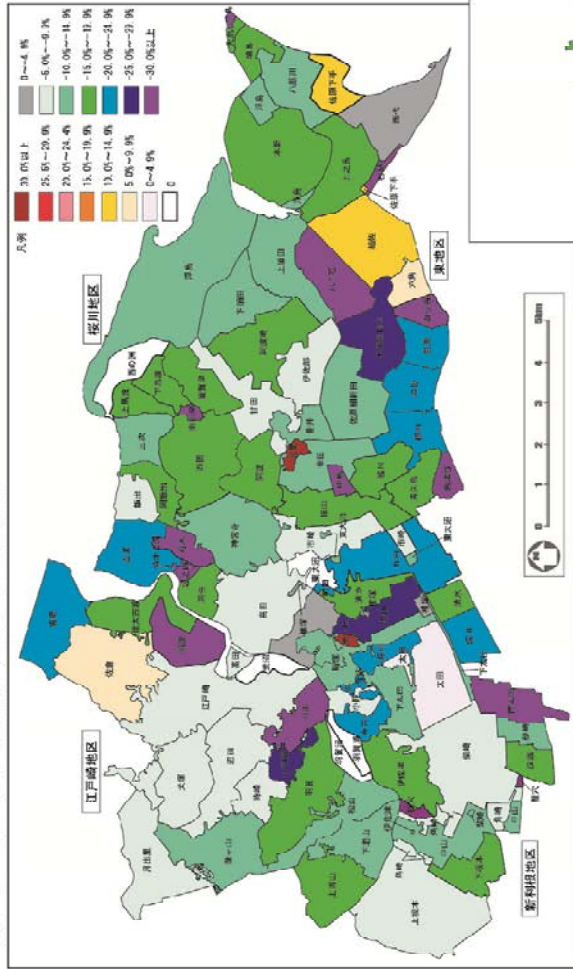
出典：「稲敷市（2010年現在）」より作成。



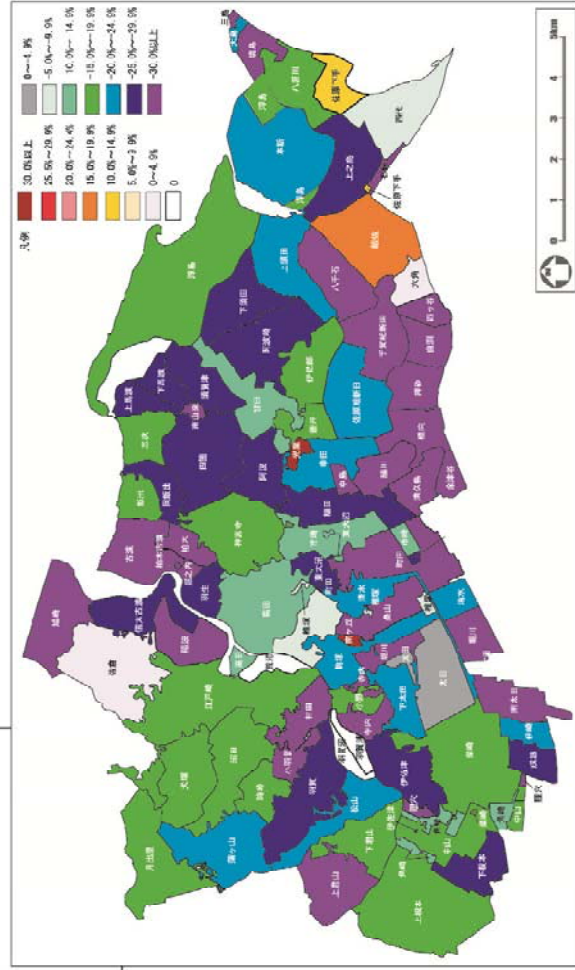


出典：「昭和50年・平成17年→国勢調査（各年）、平成47年→厚生労働省人口問題研究所の予測結果」より引用。

▼平成17年 ⇒ 平成27年における地域別（大字別）人口増減（推測）



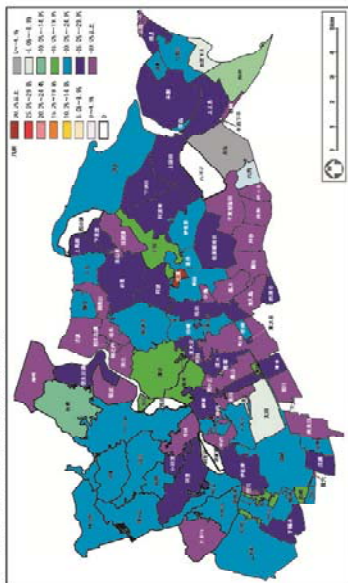
▼平成17年 ⇒ 平成32年における地域別（大字別）人口増減（推測）



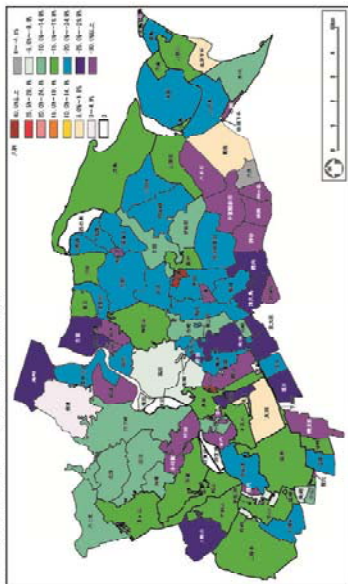
出典：「国勢調査よりコーホー1表(国勢)により算出」。

《平成17年 ⇒ 平成27年の地区別（大字別）人口増減の推測》

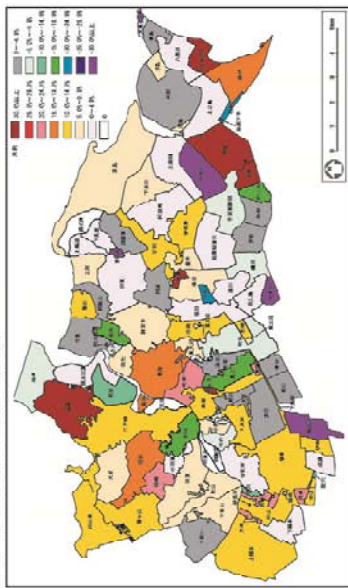
▼年少人口の人口増減（推測）



▼生産年齢人口の人口増減（推測）

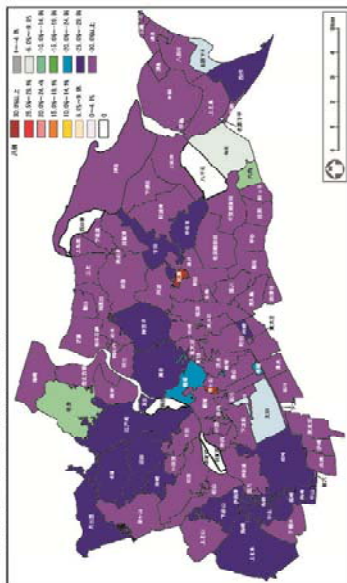


▼老年人口の人口増減（推測）

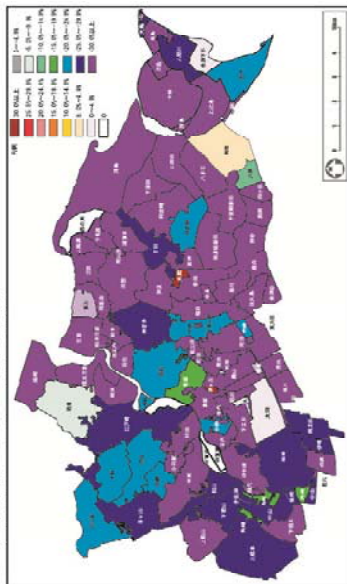


《平成17年 ⇒ 平成32年の地区別（大字別）人口増減の推測》

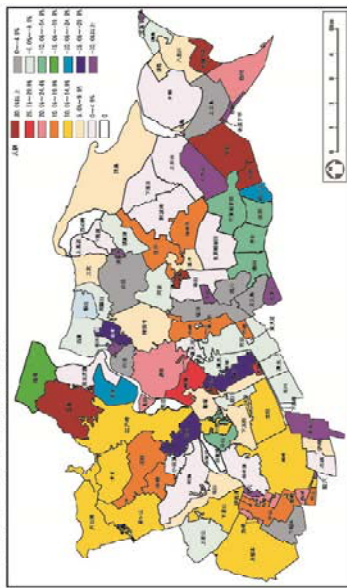
▼年少人口の人口増減（推測）



▼生産年齢人口の人口増減（推測）

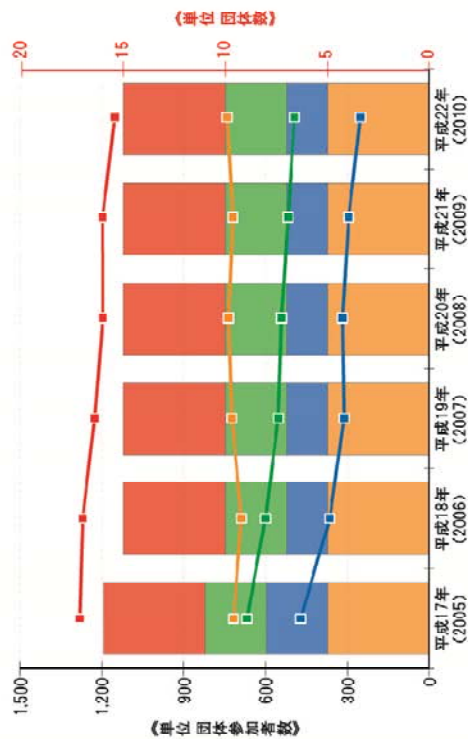


▼老年人口の人口増減（推測）

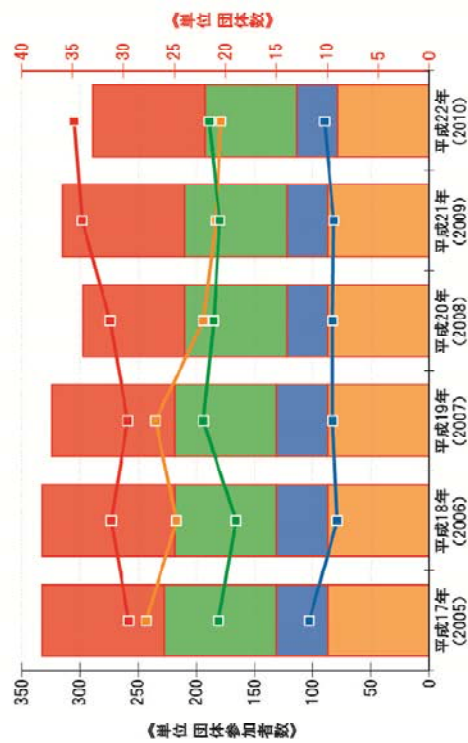


出典：「国勢調査よりコーホート要因法により算出」。

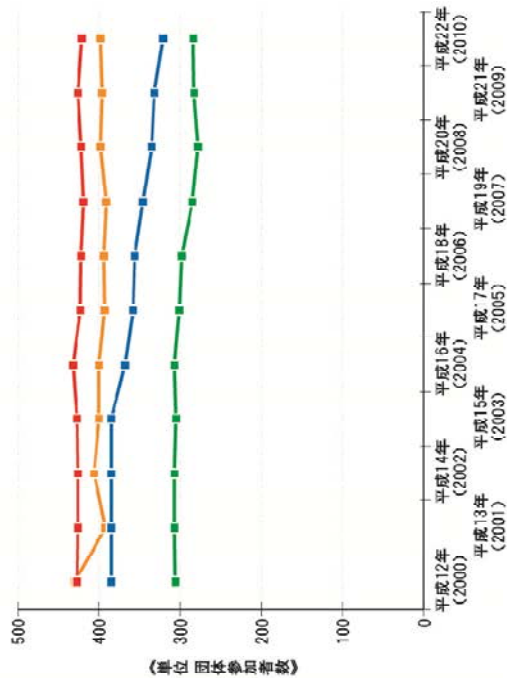
地域団体（子供会）の推移



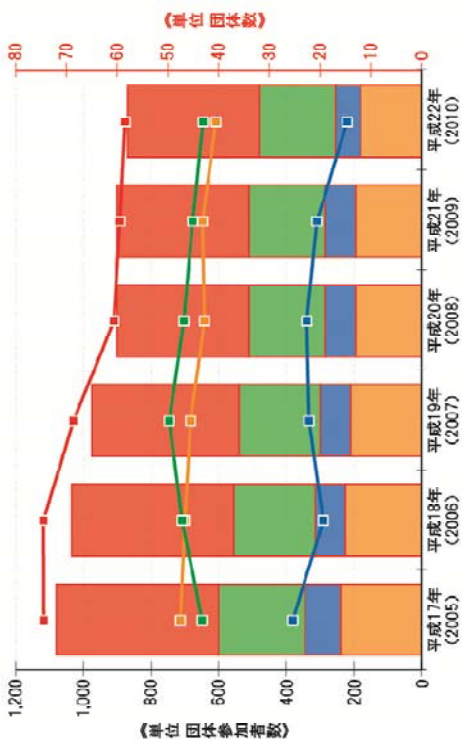
地域団体（スポーツ少年団）の推移



地域団体（消防団）の推移



地域団体（老人クラブ）の推移



出典：「稲敷市資料（各課）」より作成。





けん引役となるべき行政機構等の再構築  
に関する資料





# 稲敷市の行財政運営の推移と今後の見通しについて

## ■稲敷市を取り巻く環境等について(再試算・訂正版)

年度	H17 (2005)	H18 (2006)	H19 (2007)	H20 (2008)	H21 (2009)	H22 (2010)	H23 (2011)	H24 (2012)	H25 (2013)	H26 (2014)	H27 (2015)	H28 (2016)	H29 (2017)	H30 (2018)	H31 (2019)	H32 (2020)
特記	H17 (2005) ▼4町村合併	H18 (2006)	H19 (2007) ▼第1期総合計画・前期基本計画の開始	H20 (2008)	H21 (2009)	H22 (2010) ▼東日本大震災の発生	H23 (2011) ▼総合計画後期基本計画の開始	H24 (2012) ▼総合計画後期基本計画の開始	H25 (2013) ▼東日本の延伸の見通し(東道)	H26 (2014) ▼中央道の延伸の見通し(東道)	H27 (2015) ▼合併算定見えの開始	H28 (2016) ▼後期基本計画の開始	H29 (2017) ▼第2期総合計画・前期基本計画の開始	H30 (2018)	H31 (2019) ▼合併算定見えの期限	H32 (2020) ▼合併算定見えの期限
									←新庁舎建設工事→							

人口推移(人)	49,689	48,944	48,297	47,729	47,132	46,895	46,458	46,021	45,584	45,147	44,710	44,226	43,741	43,256	42,772	42,287
年少人口(14歳以下)	6,482	6,227	5,987	5,762	5,537	5,356	5,164	4,975	4,788	4,604	4,423	4,271	4,122	3,975	3,830	3,687
生産年齢人口(15~64歳)	31,710	31,096	30,549	30,054	29,545	29,264	28,720	28,180	27,646	27,116	26,592	26,042	25,498	24,969	24,427	23,900
老年人口(65歳以上)	11,497	11,621	11,761	11,913	12,050	12,274	12,575	12,866	13,151	13,427	13,696	13,913	14,121	14,322	14,515	14,700

歳入・歳出(百万円)	2,061	1,293	961	905	1,078	1,399	709	268	198	187	20	▲631	▲1,015	▲1,462	▲1,802	▲1,981
歳入合計(百万円)	36,610	36,254	36,900	31,065	32,222	33,827	35,489	34,657	33,862	33,247	31,344	30,028	29,635	29,458	29,343	29,398
一般会計	19,853	19,225	18,514	17,827	19,623	20,737	22,859	21,841	20,867	20,072	17,966	17,329	16,745	16,373	16,059	15,911
自主財源計	8,142	8,310	8,150	7,781	7,207	7,110	7,417	7,009	6,875	7,332	5,632	5,436	5,388	5,257	5,230	5,204
依存財源計	11,711	10,915	10,364	10,046	12,416	13,627	15,442	14,832	13,982	12,740	12,354	11,893	11,357	11,116	10,829	10,707
(うち普通地方交付税)	(5,422)	(4,661)	(4,856)	(4,901)	(5,262)	(5,738)	(6,090)	(6,150)	(6,180)	(6,210)	(6,190)	(5,980)	(5,720)	(5,477)	(5,187)	(5,063)
特別会計計	15,412	15,596	16,003	12,074	11,485	12,100	11,630	11,816	11,995	12,175	12,358	11,699	11,890	12,085	12,284	12,487
企業会計計	1,345	1,433	2,383	1,164	1,114	990	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000
歳出合計(百万円)	34,549	34,961	35,939	30,160	31,144	32,428	34,780	34,389	33,664	33,060	31,324	30,659	30,650	30,920	31,145	31,379
一般会計	18,205	18,413	17,773	16,942	18,574	19,624	22,150	21,573	20,669	19,885	17,966	17,960	17,760	17,835	17,861	17,892
義務的経費計	6,967	7,058	7,094	7,235	7,170	7,620	7,847	7,902	7,996	8,166	8,253	8,435	8,492	8,533	8,500	8,484
(参考：うち職員給与)	(2,525)	(2,433)	(2,359)	(2,338)	(2,211)	(2,096)	(2,070)	(2,043)	(1,994)	(1,945)	(1,896)	(1,875)	(1,854)	(1,833)	(1,812)	(1,791)
投資的経費計	2,691	3,163	2,293	1,622	2,544	3,086	5,316	4,653	4,429	3,505	1,525	1,260	965	965	965	965
その他経費計	8,547	8,192	8,386	8,085	8,860	8,918	8,987	9,018	8,244	8,214	8,188	8,265	8,303	8,337	8,396	8,443
特別会計	14,672	14,848	15,353	11,968	11,151	11,509	11,630	11,816	11,995	12,175	12,358	11,699	11,890	12,085	12,284	12,487
企業会計	1,672	1,700	2,813	1,650	1,419	1,295	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000

職員数(人)	510	483	476	464	453	435	424	415	410	394	391	387	383	380	383	380
人口モ子	435	432	411	408	404	401	404	398	398	394	391	387	383	380	383	380
県内の全市町村	466	461	452	447	445	442	439	435	432	429	429	421	418	410	414	410
合併した市町村	375	371	368	361	360	358	355	351	348	346	343	340	338	335	338	335
その他の市町村																

**県内のすべての市町村**

Y = 0.0075X + 62.576  
R<sup>2</sup> = 0.9397

**合併を行った市町村**

Y = 0.0075X + 88.847  
R<sup>2</sup> = 0.9658

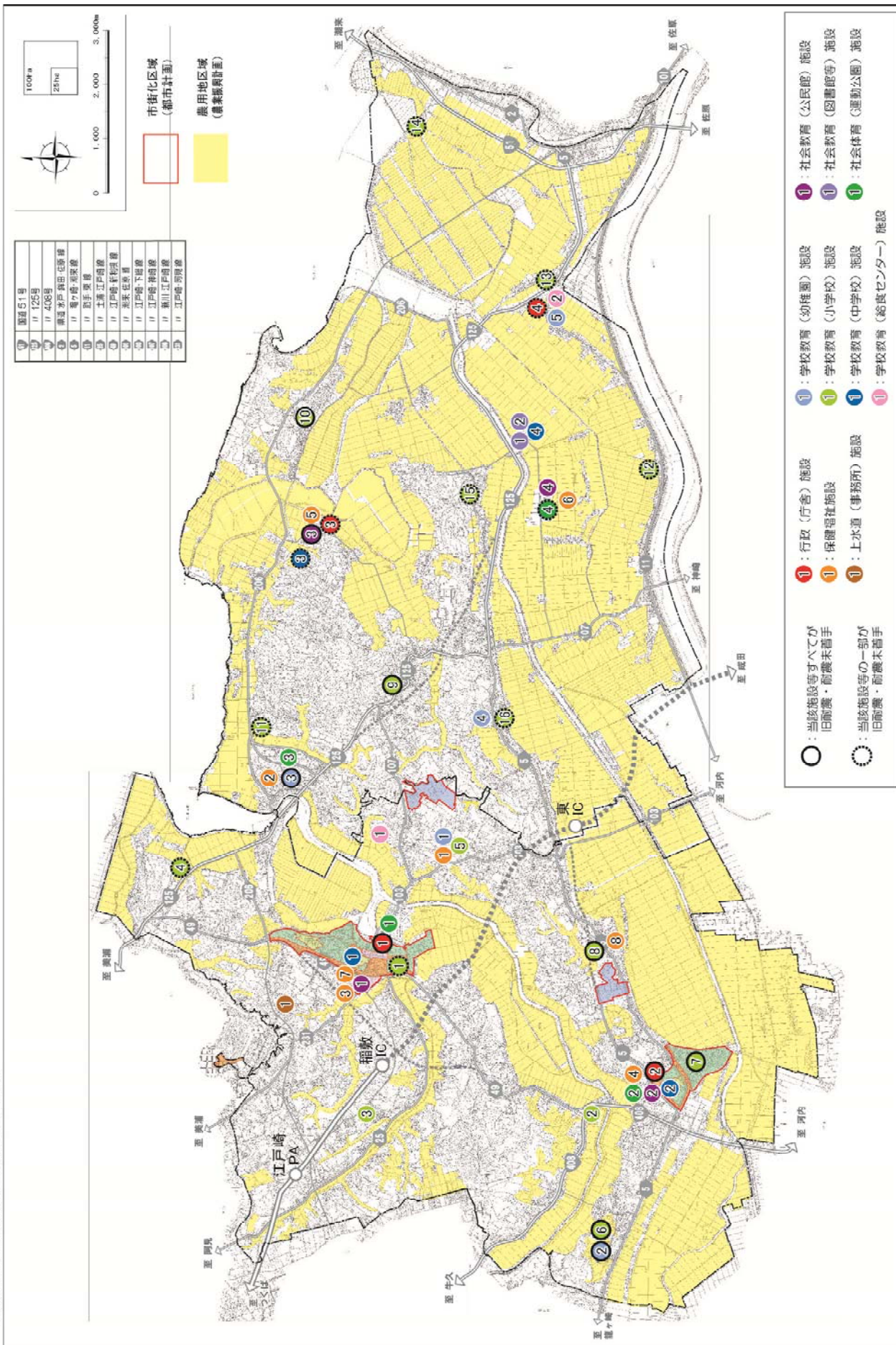
**平成の合併を行わなかった市町村**

Y = 0.0056X + 106.8  
R<sup>2</sup> = 0.838

※職員数の内は、一般会計歳出の業務的経費(うち職員給与)算出に用いた職員数。

【人口推計について】  
 ※平成17・22年度は国勢調査結果。その他の平成22年度までは常住人口調査による。  
 ※平成23年度以降の推計人口は、平成27・32年度の人口問題研究所の推計値に「98.5%」の補正率(平成22年度の推計値と国勢調査値の乖離している割合)を乗じ算出。  
 ※年齢3区分割合もそれぞれ補正率(生産年齢→「98.6%」、高齢人口→「103.0%」)を乗じ、年少人口で調整を乗じて算出。  
 【歳入・歳出について】  
 ※一般会計の算出原則は、市財政課の算出による。  
 ※平成23年度以降の特別会計・企業会計においては、算出した歳出額と歳入額を同額と設定。  
 ※特別会計は、各会計ごとに算出。国民健康保険・後期高齢者医療・介護保険においては、平成22年度の各当該会計を基本に「一般会計の歳入・歳出に計上した当該会計への歳出金」の増減率をそれぞれ乗じて算出。公営水道においては、平成27年度までは現在の建設費(1,345百万円)が継続し、その後は整備工リフが随小するに500百万円と想定。これに公債費(633百万円)は、平成22年度を基本に「一般会計の歳入・歳出金」に計上した当該会計への歳出金の増減率」を乗じ加え、施設維持費は平成22年度と同規模で推移する想定。

■稲敷市の行政施設の分布等状況



■参考資料：公共施設及び組織・職員数

【その1】

区分	地区	現況の基本機能	敷地面積			土地所有形態		管理費 (千円/年)	利用者数 (人/年)	施設番号 ※前面 七対応	施設名称	延べ面積		施設階層等		建築様式		建築年度	施設管理 の担当課	部局名	課室等名	職員数 (人)		
			(m)	市有分 (m)	民地分 (m)	(m)	(m等)					鉄筋造 敷育造	新基準: S58頃～											
行政(庁舎)施設	庁舎	江戸崎 庁舎	9,085	9,085	0	30,460	-	①	江戸崎本庁舎	1,625	820	鉄筋	昭和45年	管財課						特職	市長・副市長	2		
																					市公	秘書広聴課※	11	
																						企画課	10	
																						総務課※	16	
	総務	財政課	6																					
		管財課	7																					
		総合窓口課	12																					
	会計	会計課※	5																					
		監査	2																					
	計	71																						
	江戸崎分庁舎(書庫)	168	168	鉄筋	平成12年	管財課	-	0	江戸崎庁舎計	71														
	庁舎	新	新利根 庁舎	19,111	19,111	0	46,730	-	②	新利根庁舎	2,423	1,047	鉄筋	昭和55年	管財課						特職	社会福祉課※	19	
																						保福	高齢福祉課	12
																							児童福祉課	7
																							教育長	1
		教委	教育総務課※	9																				
学校教育課			6																					
生涯学習課			11																					
総務		総合窓口課	8																					
計		73																						
新利根庁舎計		73																						
桜	桜川 庁舎	17,116	8,228	8,888	19,546	-	③	桜川本庁舎	1,488	978	鉄筋	昭和46年	管財課						市生	市民課※	7			
																				総務	税務課	13		
	納税課	10																						
		総合窓口課	3																					
計	33																							
桜川分庁舎	1,098	548	鉄筋	平成6年	管財課	15	12	桜川庁舎計	60															
東	東 庁舎	13,728	13,728	0	22,845	-	④	東本庁舎	2,115	1,123	鉄筋	昭和48年	管財課							産建	農政課※	16		
																					総務	商工観光課	5	
																						総合窓口課	8	
	議会	事務局	5																					
		農委	5																					
		事務局	5																					
計	39																							
東分庁舎	1,815	636	鉄筋	平成9年	管財課	17	10	東庁舎計	84															
建設課	17																							
道路維持課	10																							
都市計画課	6																							
下水道課	12																							
計	45																							
東庁舎計	84																							
行政施設(庁舎)の在籍職員計																					288			
保健福祉施設	江	保育所	3,620	0	3,620	-	-	江戸崎第一保育所(旧)	-	416	木造	昭和48年	児童福祉課	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
			3,615	3,615	0	-	-	江戸崎第二保育所(旧)	888	1,035	木造	昭和53年	児童福祉課	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
		認定こども園	8,227	8,227	0	-	-	①	認定こども園えどさき	2,012	1階	鉄筋	平成21年	児童福祉課	保福	認定子ども園	3							
			江	江	江	江	江	江	江	江	江	江	江	江	江	江	江	江	江	江	江	江	江	
	桜	保育所	3,304	3,304	0	82,514	-	②	桜川保育所	771	1階	木造	平成13年	桜川保育所	保福	桜川保育所	7							
	保育施設計																					27		
	江	保健センター	2,745	2,745	0	7,809	-	③	江戸崎保健センター	931	1階	鉄筋	平成9年	健康増進課	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
			新	保健センター	29,695	29,695	0	45,451	-	④	ふれあいセンター	3,304	1階	鉄筋	平成9年	健康増進課	保福	健康増進課	13					
			桜	保健センター	1,901	1,901	0	4,193	-	⑤	桜川保健センター	636	1階	鉄筋	昭和59年	健康増進課	-	-	-	-	-	-	-	
			東	保健センター	3,510	3,510	0	6,015	-	⑥	東保健センター	704	766	鉄筋	平成10年	健康増進課	-	-	-	-	-	-	-	
	保健センター計																					16		
	江	福祉センター	(総合福祉)	7,118	4,776	2,342	7,291	26,936	⑦	江戸崎福祉センター	1,497	1,753	鉄筋	平成4年	社会福祉課	社協	出向(職員2名)	-	-	-	-	-	-	
			新	(高齢者福祉)	2,109	2,109	0	8,164	6,215	⑧	新利根いこいのプラザ	379	382	木造	平成16年	高齢福祉課	保福	高齢福祉課	4					
	福祉センター計																					4		
保健福祉施設の在籍職員計																					47			
上水道施設	江	事務所等 (本部)	6,006	6,006	0	100,135	-	①	水道局福祉事務所	727	2階	鉄筋	昭和58年	水道局	水道						業務課※	8		
																					工務課	6		
水道局計																					14			
上水道施設の在籍職員計																					14			

■参考資料：公共施設及び組織・職員数

【その2】

区分	地区	現在の基本機能	敷地面積 (㎡)	土地所有形態		管理費 (千円/年)	利用者数 (人/年)	施設番号	施設名称	述べ面積		建築様式	建築年度	担当課	部局名	課室等名	職員数 (人)					
				市有分 (㎡)	民地分 (㎡)					(㎡)	(㎡等)											
幼稚園	江	幼稚園	1,680	1,680	0	—	—	①	江戸崎幼稚園(旧)	471	2階	鉄筋	昭和46年	教育総務課	—	—	—					
		認定こども園	8,227	8,227	0	—	—	①	認定こども園えどさき	2,012	1階	鉄筋	平成21年	児童福祉課	(保健福祉施設に掲載)							
		新	幼稚園	3,650	3,650	0	4,890	—	②	新利根幼稚園	790	1階	鉄筋	昭和54年	教育総務課	教委	幼稚園	7				
		桜	幼稚園	8,168	8,168	0	3,726	—	③	桜川幼稚園	892	1階	鉄筋	昭和57年	教育総務課	教委	幼稚園	5				
		東	幼稚園	9,762	9,762	0	3,172	—	④	みのり幼稚園	1,178	1階	鉄筋	平成元年	教育総務課	教委	幼稚園	7				
			幼稚園	9,228	9,228	0	3,330	—	⑤	ゆたか幼稚園	1,178	1階	鉄筋	平成元年	教育総務課	教委	幼稚園	6				
幼稚園計																	25					
小学校	江戸崎	校舎	14,950	14,950	0	10,003	—	①	江戸崎小学校旧校舎	2,085	3階	鉄筋	昭和47年	教育総務課	教委	用務員等	1					
		校舎							江戸崎小学校新校舎	2,192	3階	鉄筋	平成2年	教育総務課								
		体育館							江戸崎小学校体育館	989	1階	鉄骨	昭和54年	教育総務課								
	君賀	校舎	10,828	10,828	0	6,881	—	②	君賀小学校校舎	1,990	3階	鉄筋	昭和55年	教育総務課	教委	用務員等	1					
		体育館							君賀小学校体育館	800	1階	鉄骨	昭和59年	教育総務課								
	沼里	校舎	15,607	15,607	0	14,801	—	③	沼里小学校校舎①	2,004	2階	鉄筋	昭和56年	教育総務課	教委	用務員等	1					
		校舎							沼里小学校校舎②	1,889	3階	鉄筋	平成6年	教育総務課								
		校舎							沼里小学校校舎③	231	1階	鉄骨	平成11年	教育総務課								
		体育館							沼里小学校体育館	800	1階	鉄骨	昭和60年	教育総務課								
	鳩崎	校舎	12,965	12,965	0	6,630	—	④	鳩崎小学校旧校舎	1,214	2階	鉄筋	昭和49年	教育総務課	教委	用務員等	1					
		校舎							鳩崎小学校新校舎	772	2階	鉄筋	平成12年	教育総務課								
		体育館							鳩崎小学校体育館	799	1階	鉄骨	昭和55年	教育総務課								
	高田	校舎	25,230	25,230	0	12,167	—	⑤	高田小学校校舎	3,574	2階	鉄筋	平成16年	教育総務課	教委	用務員等	1					
		体育館							高田小学校体育館	975	1階	鉄骨	平成17年	教育総務課								
	根本	校舎	17,595	17,595	0	9,397	—	⑥	根本小学校校舎①	1,057	2階	鉄筋	昭和54年	教育総務課	教委	用務員等	1					
		校舎							根本小学校校舎②	609	1階	鉄筋	昭和46年	教育総務課								
		体育館							根本小学校体育館	732	1階	鉄骨	昭和54年	教育総務課								
	柴崎	校舎	11,775	11,775	0	11,796	—	⑦	柴崎小学校校舎①	1,118	2階	鉄筋	昭和44年	教育総務課	教委	用務員等	1					
		校舎							柴崎小学校校舎②	1,697	3階	鉄筋	昭和53年	教育総務課								
		体育館							柴崎小学校体育館	800	1階	鉄骨	昭和53年	教育総務課								
	太田	校舎	12,466	12,466	0	8,709	—	⑧	太田小学校校舎①	442	2階	鉄筋	昭和40年	教育総務課	教委	用務員等	1					
		校舎							太田小学校校舎②	1,597	3階	鉄筋	昭和55年	教育総務課								
		体育館							太田小学校体育館	805	1階	鉄筋	昭和55年	教育総務課								
	阿波	校舎	23,763	23,763	0	8,963	—	⑨	阿波小学校校舎①	849	2階	鉄筋	昭和54年	教育総務課	教委	用務員等	2					
		校舎							阿波小学校校舎②	1,136	2階	鉄筋	昭和54年	教育総務課								
		体育館							阿波小学校体育館	707	1階	鉄骨	昭和56年	教育総務課								
	浮島	校舎	17,709	17,709	0	8,560	—	⑩	浮島小学校校舎①	944	2階	鉄筋	昭和47年	教育総務課	教委	用務員等	2					
		校舎							浮島小学校校舎②	744	2階	鉄筋	昭和47年	教育総務課								
		体育館							浮島小学校体育館	706	1階	鉄骨	昭和54年	教育総務課								
	古渡	校舎	21,230	21,230	0	9,577	—	⑪	古渡小学校校舎	2,042	2階	鉄筋	昭和46年	教育総務課	教委	用務員等	2					
		体育館							古渡小学校体育館	951	1階	鉄骨	平成9年	教育総務課								
	あずま南	校舎	14,544	14,544	0	7,431	—	⑫	あずま南小学校校舎①	951	2階	鉄筋	昭和45年	教育総務課	教委	用務員等	1					
		校舎							あずま南小学校校舎②	1,457	3階	鉄筋	昭和56年	教育総務課								
		体育館							あずま南小学校体育館	720	1階	鉄骨	昭和57年	教育総務課								
	あずま東	校舎	15,602	15,602	0	7,880	—	⑬	あずま東小学校校舎	3,168	3階	鉄筋	昭和55年	教育総務課	教委	用務員等	1					
		体育館							あずま東小学校体育館	738	1階	鉄骨	昭和55年	教育総務課								
	新東	校舎	17,566	17,566	0	6,480	—	⑭	新東小学校校舎	2,324	3階	鉄筋	昭和58年	教育総務課	教委	用務員等	1					
		体育館							新東小学校体育館	626	1階	鉄骨	昭和56年	教育総務課								
	あずま北	校舎	19,596	19,596	0	7,420	—	⑮	あずま北小学校校舎①	1,435	3階	鉄筋	昭和54年	教育総務課	教委	用務員等	1					
		校舎							あずま北小学校校舎②	1,158	3階	鉄筋	昭和55年	教育総務課								
		体育館							あずま北小学校体育館	715	1階	鉄骨	昭和54年	教育総務課								
	あずま西	校舎	15,453	15,453	0	9,547	—	⑯	あずま西小学校校舎	3,025	3階	鉄筋	昭和55年	教育総務課	教委	用務員等	1					
		体育館							あずま西小学校体育館	738	1階	鉄骨	昭和55年	教育総務課								
	小学校計																	19				
	中学校	江戸崎	校舎	56,017	56,017	0	23,209	—	①	江戸崎中学校旧校舎	2,594	3階	鉄筋	平成元年	教育総務課	教委	用務員等	1				
			校舎							江戸崎中学校新校舎	5,693	4階	鉄筋	平成10年	教育総務課							
			体育館							江戸崎中学校体育館	1,747	2階	鉄筋	平成12年	教育総務課							
		新利根	校舎	23,012	23,012	0	16,402	—	②	新利根中学校旧校舎	2,951	3階	鉄筋	昭和51年	教育総務課	教委	用務員等	0				
校舎			新利根中学校新校舎							653	3階	鉄筋	平成3年	教育総務課								
桜川		校舎	43,574	43,574	0	12,369	—	③	桜川中学校校舎	4,268	2階	鉄筋	平成18年	教育総務課	教委	用務員等	1					
		体育館							桜川中学校体育館	1,118	1階	鉄筋	昭和43年	教育総務課								
東		校舎	61,988	61,988	0	16,947	—	④	東中学校校舎①	4,264	3階	鉄筋	昭和61年	教育総務課	教委	用務員等	1					
	校舎	東中学校校舎②							1,748	3階	鉄筋	昭和61年	教育総務課									
	体育館	東中学校体育館①							1,576	1階	鉄骨	昭和61年	教育総務課									
東中学校体育館②	704	1階	鉄骨	平成3年	教育総務課																	
中学校計																	3					
給食センター	江	学校給食施設	7,453	3,518	3,935	—	—	①	江戸崎学校給食センター	982	2階	鉄骨	平成2年	江戸給食センター	教委	給食センター	2					
		新							学校給食施設	2,240	2,240	0	—	—	新利根学校給食センター(旧)	407	1階	鉄骨	昭和58年	管財課	—	—
		東							学校給食施設	3,972	3,972	0	—	—	②	東学校給食センター	791	2階	鉄骨	平成9年	東給食センター	教委
給食センター計																	11					
学校教育施設の在籍職員計																	58					

■参考資料：公共施設及び組織・職員数

【その3】

区分	地区	現況の基本機能	敷地面積 (㎡)	土地所有形態		管理費 (千円/年)	利用者数 (人/年)	施設番号 ※別面 と対応	施設名称	述べ面積 (㎡)	施設面積等 (㎡等)	建築様式 鉄筋造 鉄骨造	建築年度 新基準: S58頃～	施設管理 の担当課	部局名	課室等名	職員数 (人)
				市有分 (㎡)	民地分 (㎡)												
社会教育施設	公民館	江 公民館	9,376	0	9,376	33,678	4,100	①	江戸崎公民館	2,859	—	鉄筋	昭和62年	江戸崎公民館	教委	公民館	4
		新 公民館	4,781	4,781	0	10,143	7,895	②	新利根農村環境改善センター	1,046	—	鉄筋	昭和62年	新利根農村環境改善センター	教委	センター	2
		桜 公民館	3,579	3,579	0	18,718	8,479	③	桜川公民館・体育室	1,803	1,180	鉄筋	昭和62年	桜川公民館	教委	公民館	2
		東 公民館	8,642	8,642	0	2,551	13,679	④	あずま生涯学習センター	2,441	1,881	鉄筋	平成17年	あずま生涯学習センター	教委	センター	4
		東 公民館	778	778	0	610	1,094		東公民館(旧)	539	—	鉄骨	昭和44年	あずま生涯学習センター	—	—	
	公民館 計																12
	図書館資料館	東 図書館	19,491	19,491	0	54,153	25,599	①	福敷市立図書館	1,586	2階	鉄筋	平成4年	図書館	教委	図書館	4
		資料館	18,809	18,809	0	13,186	6,402	②	福敷市立歴史民俗資料館	1,097	2階	鉄筋	平成6年	歴史民俗資料館	教委	資料館	5
		図書館等 計															
	社会教育施設の在籍職員 計																21
社会体育施設	江	運動公園	73,938	73,938	0	7,205	24,000	①	江戸崎総合運動公園	—	—	—	昭和63年	生涯学習課	—	—	
		体育館	78,184	78,184	0	50,729	79,000		江戸崎体育館	4,975	4,246	鉄筋	平成6年	江戸崎体育館	教委	生涯学習課	2
	新	運動公園	108,022	108,022	0	1,912	21,000	②	新利根総合運動公園	—	—	—	平成17年	生涯学習課	—	—	
		野球場	19,067	19,067	0	12,574	4,411		新利根野球場	—	—	—	平成17年	生涯学習課	—	—	
	桜	体育館	21,173	21,173	0	10,787	28,986	③	新利根体育館	1,995	2,011	鉄骨	昭和63年	生涯学習課	—	—	
		運動公園	139,328	137,497	1,831	80,580	30,134		桜川総合運動公園	—	—	—	平成9年	桜川総合運動公園	教委	生涯学習課	2
	東	野球場	14,863	14,863	0	410	1,723	④	東グラウンド	—	—	—	昭和54年	あずま生涯学習センター	—	—	
		野球場	11,342	11,342	0	4,978	3,329		白鷺球場	—	—	—	平成2年	あずま生涯学習センター	—	—	
		体育館	7,369	7,369	0	280	11,799		東農業者トレーニングセンター	1,487	1,268	鉄筋	昭和55年	あずま生涯学習センター	—	—	
	社会体育施設の在籍職員 計																4

※別紙「公共施設の分布等状況」と対応。

(※市長・副市長・教育長を含まず。)行政施設(4庁舎)の職員 計	285
地域行政施設(出先機関)の職員 計	144
出向・派遣の職員 計	8
(※市長・副市長・教育長を含まず。)市職員 合計	437

※職員数等は、平成23年11月末現在のデータ。施設・利用状況等は、平成21年9月1日現在のデータ。

※江戸崎本庁舎(職員)計：特別職(市長・副市長)を含む。新利根庁舎(職員)計：特別職(教育長)・県派遣を含む。

※秘書広聴課：室長・政策審議室を含む。総務課：部長を含む。会計課：会計管理者を含む。社会福祉課：部長を含む。教育総務課：部長を含む。市民課：部長含む。市民課長は桜川総合窓口課 長を兼務。農政課：部長を含む。農業公社への派遣(1名)は含まず。業務課：局長を含む。

■：新耐震基準でない施設

□：新耐震基準ではないが、耐震工事が完了している施設

■：現在利用していない施設

【参考】公共施設・配置職員数の総括表

区分	施設名等	職員 数 ※	施設数			改修 済み	備考
			計	新耐 震	旧耐震		
行政(庁舎)施設	江戸崎庁舎	69	2	1	1	0	
	新利根庁舎	72	1	0	1	0	
	桜川庁舎	60	2	1	1	0	
	東庁舎	84	2	1	1	0	
保健福祉施設	保育所	20	2	2	0	—	認定こども園の幼稚園職員は除く。
	保健センター	16	4	4	0	—	
	福祉センター	4	2	2	0	—	
水道施設	上水道事務所	14	1	1	0	—	
学校教育施設	幼稚園	32	5	3	2	0	認定こども園の幼稚園職員を含む。
	小学校	19	43	10	33	4	
	中学校	3	12	9	3	2	
	給食センター	11	2	2	0	—	桜川地区の学校給食は自校式(小学校：3校、中学校：1校)
社会教育施設	公民館	12	4	3	1	0	
図書館等	9	2	2	0	0		
社会体育施設	体育館等	4	4	2	2	0	建築物のみ。桜川体育室を計上。
計		429	88	43	45	6	

## 職員へのアンケート調査結果について

### 【アンケートの回収状況】

回収させていただきましたアンケート票は111票で、回収率は28.8%でした。また、電子メールの回収が59票、各庁舎に設置しましたポストは52票（11.6%）でした。

#### ▼アンケート調査の回収状況等

◆実施期間	平成22年7月2日～7月16日（16日間）
◆回収票数	111票（回収率：24.8%）
◆回収方法	①メール：59票（13.2%） ②ポスト：52票（11.6%）

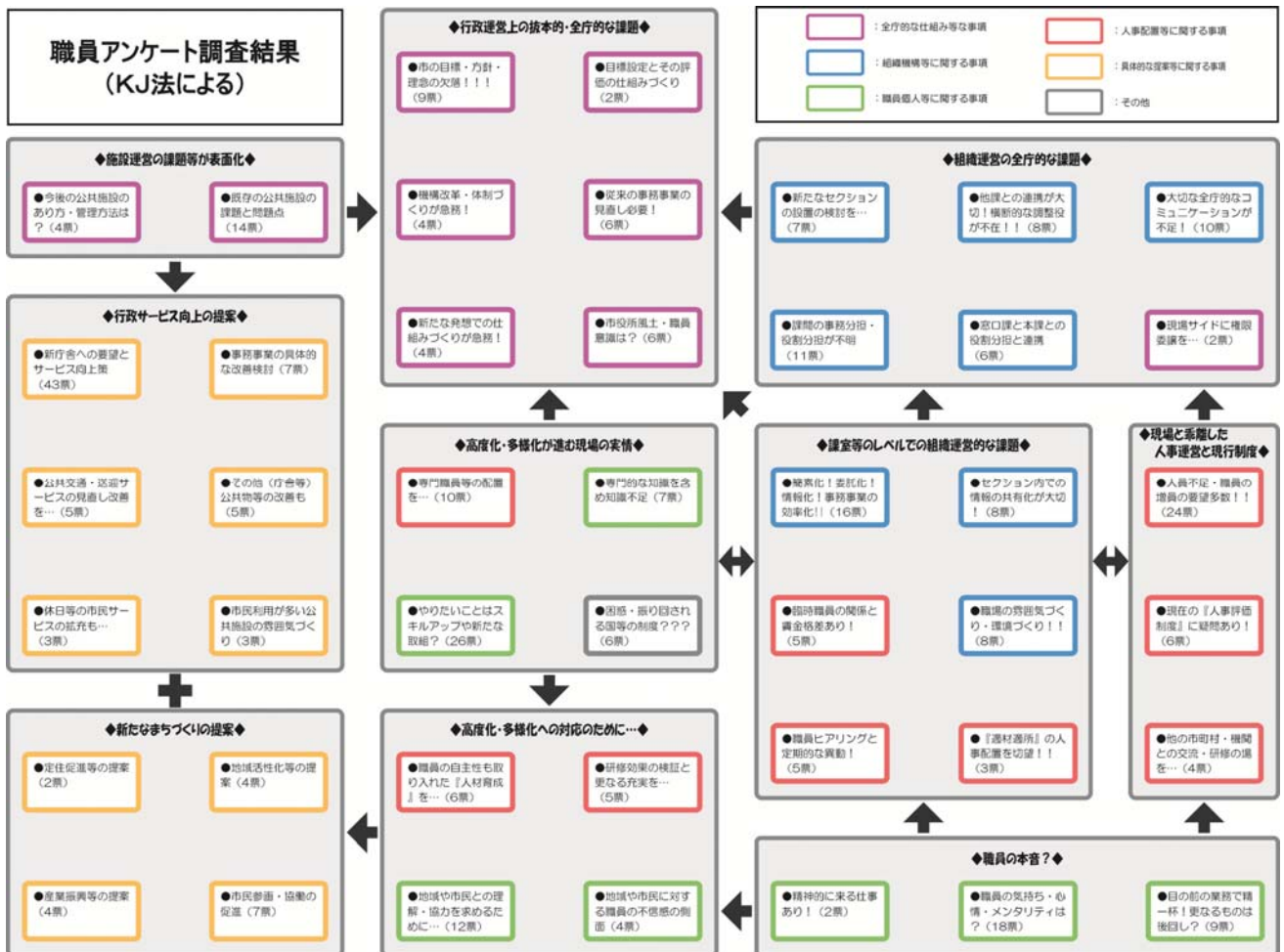
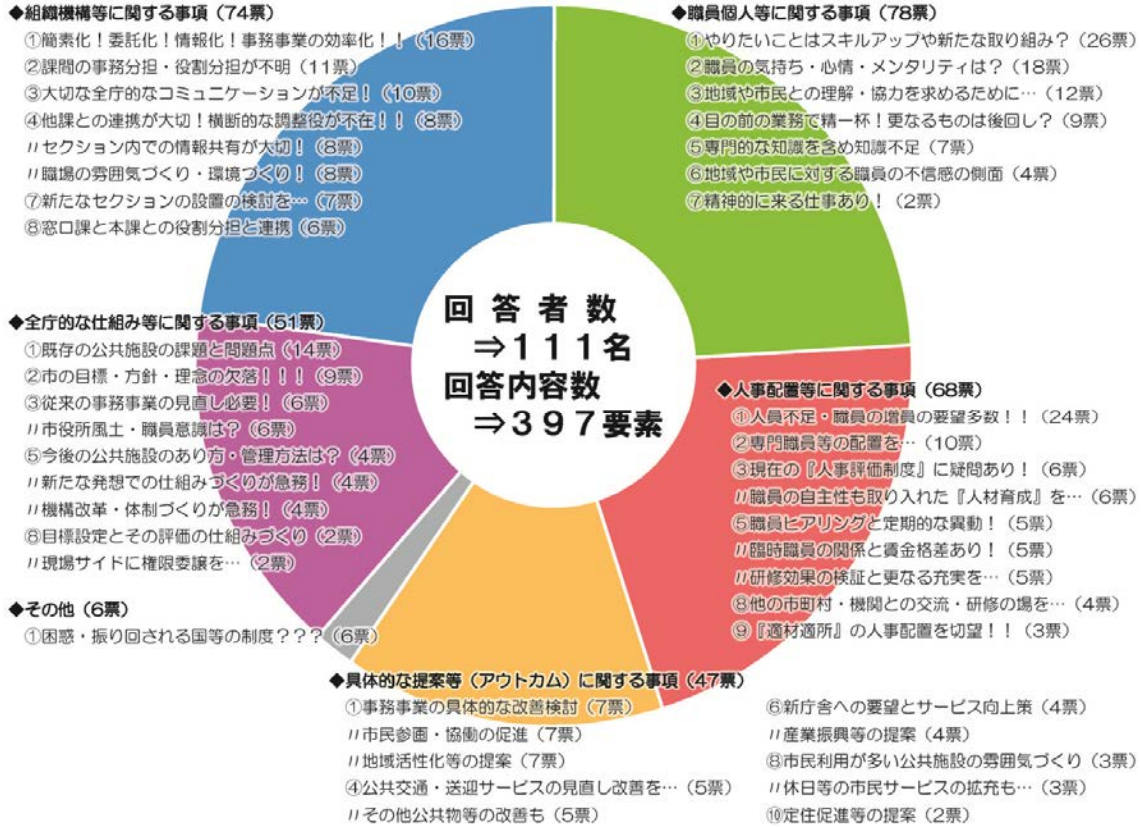
#### ▼部局別回収状況

	職員数	回答数	回収率	備考
市長公室	24名	6名	25.0%	
総務部	64名	16名	25.0%	
市民生活部	61名	18名	29.5%	
保健福祉部	82名	11名	13.4%	
産業建設部	64名	15名	23.4%	
教育委員会	120名	28名	23.3%	
その他・不明	32名	17名	50.0%	
計	447名	111名	24.8%	

#### ▼役職別回収状況

	職員数	回答数	回収率	備考
管理職	53名	18名	34.0%	部局長・課長
課長補佐	52名	12名	23.1%	
係長	92名	19名	20.7%	
主査	111名	17名	15.3%	
主幹・主事	40名	9名	22.5%	
その他・不明	99名	36名	35.4%	
計	447名	111名	24.8%	

# 【アンケートの結果概要】



## 【アンケート調査分析】

区分	職員個人等に関する事項（その1）
職員の意見等	<p>■見出し：職員の気持ち・心情・メンタリティは？</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>①仕事を覚えることで精一杯（まずは的確に仕事ができるように、それからプラスアルファを考えたい）</li> <li>②育児で手一杯で、仕事の時間が取れない</li> <li>③育児と仕事の両立を図っていききたい</li> <li>④業務分野が多岐にわたっており、仕事量が読めず不安</li> <li>⑤リフレッシュ休暇の取得（少しでもストレスを解消して仕事に臨みたい）</li> <li>⑥市内で同じ職種の方との交流がなく不安</li> <li>⑦余裕がある仕事がしたい（年々仕事量が増えうづけている）</li> <li>⑧パソコンに不慣れで、仕事がスムーズにこなせない</li> <li>⑨上司は組織全体を把握し、的確な指示を部下に出してほしい</li> <li>⑩能力低下による退職・降格の申出（集中力・記憶力・考察力等、自分自身の能力低下を如何に改善できるかが課題と認識している）</li> <li>⑪体づくり</li> <li>⑫自分が行っている仕事を如何にわかりやすく引き継げるか大切と思っている</li> <li>⑬仕事前の段取りを行い、テキパキと必要書類や報告書を提出したい</li> <li>⑭職務を真剣に遂行し、信頼される存在でありたい</li> <li>⑮身の回りをいつもきれいにして仕事に取り組みたい</li> <li>⑯現在担当している仕事の中での財政状況の改善</li> </ul>
職員からの意見総括	<p>職員個人の心情などのうち、悲壮感漂うような非常にネガティブな意見や、直面している課題等に対してこうしていきたいというようなポジティブな意見を除いた、比較的フラットな心情を表す率直な意見をここではまとめています。</p> <p>意見全体をみると、ネガティブな意見やポジティブな意見ほど、大きな浮き沈みはないものの、多少のポジティブ性やネガティブ性がうかがえ、決して淡々とした職員はいないことがわかります。</p>
問題解決の基本的な考え方	<p>職員のフラットで率直な心情であり、中には職員のプライベートな領域の意見もあるため、通常、「仕事」と「プライベート」の区分では、プライベートとして、仕事の領域でリカバーすべきこととしては取り扱われることはありません。</p> <p>そのため、今回もこれらの意見を課題や問題点として、また、その解決等についてなどとして、特記すべきことはありませんが、行政運営上、これらの率直な意見に対し、“もっと努力すれば良い”とか、“これだから市職員（公務員）は駄目だ”など、単なる精神論として扱われたり、単に「市の職員」などのように、十把一絡げとして扱われることは、職員だけでなく一般社会においても、誰しもが嫌う部分です。</p> <p>したがって、この領域まで踏み込んだ議論（改善）というよりは、このようにいろいろな考えを有する職員の集合体が市役所であることを認識した上で、様々な取り組みを行う必要があると考えられます。</p>



区 分	職員個人等に関する事項（その2）
職員の意見等	<p>■見出し：やりたいことはスキルアップや新たな取り組み？</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>①知識・技術・ノウハウ等の習得（法律・法令・専門・クレーム処理など）</li> <li>②いろいろな仕事を経験し覚えたい（オールマイティになりたいなど）</li> <li>③満足感の感じられる仕事（一人一人に状況に応じた対応がしたい）</li> <li>④経験を活かした仕事がしたい（監査など）</li> <li>⑤異動してホームページや広報誌を魅力的なものにしたい</li> <li>⑥来訪者のコミュニケーションのため英会話を勉強したい</li> <li>⑦パソコンの有効活用・システムアドミニストレーターなど</li> <li>⑧忙しい時期には係を超えて協力し合い仕事を行うよう心がけたい</li> <li>⑨自分以外の仕事でも協力的に手伝うよう心がけたい</li> <li>⑩気付いたことは自分でやるよう心がけたい</li> <li>⑪担当課内で新たな取り組みを行いたい（地産地消の献立など）</li> <li>⑫市民の健康に貢献できる仕事がしたい</li> <li>⑬地域活性化につながる事業や企画をやってみたい</li> <li>⑭現在担当している仕事を進める</li> </ul>
職員からの意見総括	<p>職員個人の心情などのうち、業務上で直面している課題等に対してこうしていきたいというようなポジティブな意見をここではまとめています。</p> <p>各職員が様々な状況の中で、現在直面している課題や問題点などの解消のために、こういったスキルアップを図りたいということや、職員個人としてこういった仕事をやってみたいという意見に二分され、これらの意見以外では、職員として心がけたい仕事への取り組み姿勢などの意見も見受けられます。</p> <p>全体としては、公務員としての理想像を各々の職員が持っており、それに向けて、自分自身はこういった努力をしたい、こういった経験をしたいという非常に前向きなやる気（高いモチベーション）のある職員からの意見であると言えます。</p>
問題解決の基本的な考え方	<p>モチベーションの高い職員においては、そのモチベーションをそのまま活かせるような環境の提供が大切であり、そのモチベーションの高さに加え、現段階のその職員のスキル・ノウハウ、更には今後の職員育成の方向性（その職員をどう育てていくのかなど）などを踏まえ、その職員が“自分自身のなりたい職員像を明確に掲げ、自分の力を発揮しながら、さらに伸びていく環境”を提供することが必要であろうと考えられます。</p> <p>しかしながら、目標とする職員像においては、『自分自身がなりたい職員像と求められる職員像が同じものなのか？』について、職員もしっかり考えることが必要です。それは、求められる職員像、つまりは市民・地域・社会、そして組織において求められる職員像は、この変化の著しい現在においては、常に変化していることを念頭において考える必要があるからです。</p> <p>したがって、職員個人においては、市民・地域・社会・組織が求める職員像に基づき、自分自身がなりたい職員像を明確にしながら、高いモチベーションを持つことが必要であり、組織運営サイドにおいては、職員が活々と仕事のできる環境を提供していくことが必要です。</p>

区分	職員個人等に関する事項（その3）
職員の意見等	<p>■見出し：目の前の業務で精一杯！更なるものは後回し？</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>①事務事業の負担が増大（時間内に仕事が終わらない・職員教育が間に合わないなど）</li> <li>②職員の多くが外勤の状況が多く、自分の仕事だけでなく、電話や窓口が間に合わない</li> <li>③業務が拡大している状況で、特定の係に事業が集中している（著しい業務の煩雑化）</li> <li>④手持ち業務で精一杯の状況であり、他の必要な業務に手が回らない</li> <li>⑤ノルマをこなすことで精一杯（やってみたい仕事まで気が回らない）</li> <li>⑥更に取り組むべきことは分かっているが、手が回らないのが現状</li> </ul> <p>■見出し：精神的に来自る仕事あり！</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>①事務量増大の中での相手方の対応もあり、精神的に負担が大きい</li> <li>②業務内容の精神的負担が大きい</li> </ul> <p>■見出し：専門的な知識を含め知識不足</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>①知識の不足（自分の仕事しかわからない・市民に聞かれても答えられない）</li> <li>②専門的な用語等を含めて知識不足（業務遂行・判断に時間がかかる）</li> <li>③知識習得が課題（専門的・技術的な業務・判断に必須）</li> <li>④専門的な知識不足（部下に的確な指示が出せているのか不安）</li> <li>⑤知識の不足（労働時間が増大してしまう）</li> <li>⑥専門知識等の習得に時間が必要</li> </ul> <p>■見出し：困惑！振り回される国等の制度???</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>①今後の事業や制度の動向把握</li> <li>②国等の制度等変更への対応</li> <li>③国等の縦割りによる手間や提出物等の重複</li> <li>④国等の制度による地域実情との乖離（市民サービスのジレンマ）</li> </ul>
職員からの意見総括	<p>国等の制度変更・追加等への対応は、新たな知識の習得等に物理的に時間を取られることは事実です。さらに、地方分権に流れで、これまで国や県で行っていた事務等が市町村に降りてきている状況もあり、事務量の増大化・専門化が進んでいる状況が背景にあります。加えて、公務員の場合、定期的な異動が多く、仕事を覚えた頃にはまた異動ということがあることも、目の前の仕事で精一杯という状況を作り出していることがベースにあることが考えられます。</p> <p>また、事務事業においては、市民や業者に直接接し、悪質なクレームなどが発生しやすいセクションがあるのも事実であり、精神的な負担が大きく、事務事業と言っても、一概に事務事業の“量”が同程度ということではなく、その“質”により職員に係る負担の大きく異なるような状況も生じていることがうかがえます。</p>
問題解決の基本的な考え方	<p>抜本的な解決策の方向性としては、「適正な事務事業の配分を行う」もしくは「適正な職員数等の配分を行う」こととなりますが、いずれも万人が認めるような適正な配分は、現実的に不可能です。これについては、多くの職員も理解していることと思われます。</p> <p>現実的に最初に取り組むべきことは、現場の状況をきちんと把握・認識した上で、これに対する一定の配慮を行うことと考えられますが、これまでも含め、現在の本市の状況は、決定権を持つ執行部が「現場サイドの状況把握すらしようとしていないのでないか？」という認識が現場サイドにあるという事実が最大の問題と考えられます。</p> <p>したがって、まずは今回のアンケート調査もそうですが、現場サイドの状況を的確に把握することから取り組み、その上で、本市の状況にフィットした対策を講じていくスタンスが必要と考えられます。</p>

区分	職員個人等に関する事項（その4）
職員の意見等	<p>■見出し：地域や市民との理解・協力を求めるために…</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>①事業を行うにあたって如何に住民から協力と理解を得るのがポイント</li> <li>②事業に対するきめ細やかな説明会や個別訪問等により対話を実施していきたい</li> <li>③積極的に利用者と対話し、その声を施設や業務に反映させたい</li> <li>④事務事業や施設の情報の提供による周知徹底（相互理解の促進を図る）</li> <li>⑤家庭（市民）・地域・職員間でのコミュニケーションを増やすことが大切</li> <li>⑥保護者への対応が大変（教育施設など）</li> <li>⑦保護者とのコミュニケーションの取り方・信頼関係の築き方が課題（教育施設など）</li> </ul> <p>■見出し：地域や市民に対する職員の不信感の側面</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>①本当に活動しているのか疑問（補助金交付団体の活動状況など）</li> <li>②地域団体の役所への依存度の高まり（高齢者団体など）</li> <li>③住宅使用料滞納状況への不満</li> <li>④口の多い市民の言ったことが優先される状況</li> </ul>
職員からの意見総括	<p>現在または今後の行政運営において、「住民協働」は必須のように扱われていますが、現実的には、行政の思惑と市民の認識には、大きな隔りがあるのが現状です。稲敷市においても、その典型例のような状況であろうと思われます。</p> <p>職員の意識として、現実的に「住民協働」を進めるためには、まずは市民の理解を得ることが必要であるという職員がいる一方で、そもそも市民に対する不信感を抱いている職員もいるのが現状のようです。</p>
問題解決の基本的な考え方	<p>全国のほとんどの市町村でも試行錯誤を繰り返しているのが「住民協働」であり、稲敷市においても合併を契機に、「住民協働」を明確に掲げているところです。</p> <p>しかしながら、「住民協働」と言いながらも、市民参画には程遠いような啓蒙活動や情報発信などのレベルから、市民の権利としての市民参画であるパートナーシップの形成や権限移譲に至るレベルなど、非常に幅の広い段階があります（分かりやすい例で「市民参加の梯子（ハシゴ）」という整理されたものがあります。）。</p> <p>稲敷市の場合、全体としては、まだまだ市民参画には程遠いような啓蒙活動や情報発信などのレベルですので、まずは市民の理解を得ながら、「住民協働」に意欲のある市民を見出し、育てていくことが大切であり、いきなり成果としての「市民の自主的な労働」を求める段階ではないことを行政全体で認識することが必要です。</p> <p>また、稲敷市の「住民協働」のあり方については、全庁的な協議すらできていない状況のようです。現在はぼんやりした一般論に基づいてそれぞれの現場で取り組んでいるのが現状であるため、稲敷市の状況にあった「住民協働」の目標像の設定とともに、その目標像に向けた進め方の方針についてなど、現場サイドも交えながら、十分な協議を行うことが必要と考えられます。</p>

区分	組織機構等に関する事項（その1）
職員の意見等	<p>■見出し：課間の事務分担・役割分担が不明</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>①他課との事務分担・役割分担が不明確（企画係(企画課)⇔政策審議室、農業委員会⇔農政課、いこいのプラザ⇔高齢福祉課⇔社会福祉協議会(地域包括支援センター)など）</li> <li>②同一案件を複数課等で行っている（地デジや介護予防事業など）</li> <li>③事務事業の位置づけが不明（介護予防事業など）</li> </ul> <p>■見出し：他課との連携が大切！横断的な調整役が不在！！</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>①全庁的に横の連携ができていない（連携業務があっても非協力的）</li> <li>②他課との相談・連携が大切（連携がないとその仕事は進まない）</li> <li>③課内の情報共有は比較的容易だが、部局・課間となると難しいのが現状</li> <li>④各部局に政策調整担当の配置（総合調整機能の確立による各部局間の調整）</li> <li>⑤横の連携を図るチーム会議「課題解決ワキウグチーム会議」の設置（係長で構成）</li> <li>⑥農業振興を図るためには、農政部（農政2～3課＋農業委員会＋農業公社）の設置検討</li> </ul> <p>■見出し：窓口課と本課の役割分担と連携</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>①総合窓口課に対する市民の認識（オールマイティと思われている）</li> <li>②総合窓口課と本課の仕事の役割分担が難しくなっている</li> <li>③総合窓口課への各本課からの情報提供が不足している</li> <li>④本課と総合窓口課の連絡調整（マニュアルだけでなく、相互理解が大切）</li> <li>⑤総合窓口課での軽度な不備は本課で対応・マニュアル充実（本課で）</li> <li>⑥総合窓口課長は不必要ではないか</li> </ul> <p>■見出し：大切な全庁的なコミュニケーションが不足！</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>①職員間のコミュニケーションをもっと多く（課内だけでなく課間の職員のものも必要）</li> <li>②職員間の意見交換の場が必要</li> <li>③全職員のイベントや忘年会等の開催（コミュニケーション不足の解消）</li> <li>④職員のレクリエーションを企画し、時間を共有する（職員間のコミュニケーション）</li> <li>⑤同課・同係でもミーティングの必要性（情報の共有）</li> <li>⑥課内・フロア内にパーテーションで区切ったテーブルの設置（課内の情報共有）</li> <li>⑦打ち合わせをするスペースが不足</li> <li>⑧職員から市長へのメールを開設</li> </ul>
職員からの意見総括	<p>平成17年3月に合併し、分庁舎方式により物理的に離れた職場となっていることなどから、職員間のコミュニケーションの不足をはじめ、セクション間の連携・調整の不足、更には事務分担や事業所管の不明確さが露呈している状況にあると考えられます。</p> <p>現在の組織機構は、合併後これまで多少の見直しは行っていますが、その基本形は合併前に作られたものということで、新たな分野への対応を含め、当時は想定しきれなかった様々な弊害が生じてきているものと思われます。また、分庁舎方式による弊害も多いと推測されますが、組織の構成人数自体もこれまでの100人規模から500人規模になっていることもその背景にあり、影響を及ぼしているのではないかと考えられます。</p>
問題解決の基本的な考え方	<p>事務分担の不明瞭さなどの意見もありますが、最大の課題は、セクション間のコミュニケーション不足と合わせて、それを補う調整機能の低下と考えられ、これを活性化する新たな仕組みづくりとともに、旧町村の延長としての稲敷市という認識ではなく、新たな組織としてスタートしたという職員の意識改革も必要であると考えられます。</p> <p>分庁舎方式の改善においては、庁舎建設事業によりある程度改善され、職員同士がお互いに顔の見える職場環境とはなり、まずはということろでの環境は整い、500人規模の町村レベルの組織はできるかもしれませんが、稲敷市として様々なものに取り組んでいけるような組織として活性化するには、意識改革・コミュニケーション不足解消・組織連携強化を図るための様々なハード・ソフト両面の取り組みを積極的に行っていくことが必要であると考えられます。</p>

区分	組織機構等に関する事項（その2）
職員の意見等	<p>■見出し：セクション内での情報の共有化が大切！</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>①業務がスムーズに行えない（同じ係の中でも担当者がいないとわからないなど）</li> <li>②事務や事業の情報共有</li> <li>③効率的な事務の分散化（事務の情報共有）</li> <li>④情報の共有を図るために、会議・研修のあり方を再検討</li> <li>⑤現状や課題・問題点等の情報がどれだけ職員間で共有できているかが肝心</li> <li>⑥意識の統一や意思の疎通を図ること（問題の共有化）</li> <li>⑦職員間の意思の疎通（報告・連絡・相談の徹底）</li> <li>⑧グループ内の情報共有と関係強化（グループ化）</li> </ul> <p>■見出し：職場の雰囲気づくり・環境づくり！</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>①明るく楽しい雰囲気づくり（職場の人間関係がうまくいくような）</li> <li>②職場での触れ合いの重要性（職場の雰囲気が大切）</li> <li>③遠慮なく話し合いができることが大切（情報の交換のしやすい雰囲気づくり）</li> <li>④遊び心と緊張感（メリハリ）のある職場が理想的（メリ：ハリ＝6：4）</li> <li>⑤よりよい仕事をするため、また、職員が自分の意見を発言できる環境づくり</li> <li>⑥気さくに話しができる環境づくり</li> </ul>
職員からの意見総括	<p>セクション内のコミュニケーションや情報共有の重要性が示されており、その環境づくりとして、セクション内の雰囲気づくりの大切さも合わせて認識されている状況であると思われます。</p>
問題解決の基本的な考え方	<p>セクション内のコミュニケーションや情報共有においては、職員の“個”に依存する部分が多く、職員のパーソナリティ、特に管理職をはじめ、いわゆる上司職員の資質に委ねざるを得ない領域のものと考えられやすいものです。</p> <p>確かに、セクションという範囲で考えれば、職員の“個”の部分によるところが大きくなってきますが、そのセクションが一致団結するような状況があれば、その目標に向かってセクション内のコミュニケーション等が活性化する効果も考えられます。</p> <p>したがって、従来の職員研修の効果というものを検証しながら、継続的な職員研修を進めながらも、各セクションが一致団結できるような方策も合わせて進めていくようなことが必要です。</p>

区 分	組織機構等に関する事項（その3）
職員の意見等	<p>■見出し：簡素化！委託化！情報化！事務事業の効率化！！</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>①業務の簡素化・事務事業の外部委託・情報化による効率化</li> <li>②民間活力を活かした施設運営（公民館・コミュニティセンター・学校給食など）</li> <li>③職員では対応しきれない専門分野等の委託（電算・コンサルタントなど）</li> <li>④事務手続きの簡素化（申請主義から提案型への移行）</li> <li>⑤業務の簡素化や品質管理のためのマニュアルの作成</li> <li>⑥各課市民データ等、全庁的に一元化されたステム</li> <li>⑦システムの導入・グレードアップ（電子申請・償還払い・地図情報）</li> <li>⑧パソコンのセキュリティポリシーの権限の緩和（柔軟に対応してほしい）</li> <li>⑨システムの不具合あり</li> </ul> <p>■見出し：新たなセクションの設置の検討を…</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>①補助金交付にあたっての外部審査機関の設置（補助金の適正化）</li> <li>②クレーム対応の仕組みづくりのための協議機関の設置（窓口⇒内部機関⇒回答など）</li> <li>③料金納付の一元化（上水道料金と下水道料金）</li> <li>④お客様センター（上水道事業）の設置検討（民間への業務委託による運営）</li> <li>⑤住基・情報・教育のネットワーク管理の一元化（課の設置や職員増等の検討）</li> <li>⑥市民協働に関するセクションが不在（配置を検討）</li> <li>⑦大口滞納や徴収困難案件を専門に扱う係の設置</li> </ul>
職員からの意見総括	<p>職員の定員管理（働隠数の削減）や地方分権（事務事業の増大）の中で、情報化（電算化・データベース化）や手続きの簡素化などをはじめ、組織機構の見直し（事務事業の一元化）やアウトソーシング（外部委託・民間活力の導入）など、事務事業の効率化の意識が高くなっています。</p>
問題解決の基本的な考え方	<p>カネ・ヒト・モノが減少していくことが明確な全国の多くの地方自治体において、事務事業の効率化を進めることは重要なテーマです。また、効率化を推進するやり方（道具）も多様であり、ほとんど投資を伴わないものから、巨額の資金が必要なものまで選択肢は多彩です。</p> <p>そのため、「市民サービス」という視点の中で「費用対効果」のある道具を選択するという視点が必要であることは、従来からの重要とされておりますが、その検討の視点が一つのセクション内の視点であることが多く、全庁的、つまり、今の稲敷市にとって必要なのかという視点が欠落していることも少なくないように思われます。</p> <p>そのため、これらの検討・協議を積極的に行うことも必要ですが、単に何でもかんでも効率化を図れば良いというものではありません。もっとも大切なことは「稲敷市にとって」という広い視点で検討・協議であり、一つのセクションや部局など、行政サイドだけでなく、市民全体のことも考えた総合的な視点での検討・協議を行っていくことが重要であると考えられます。</p>

区分	人事配置等に関する事項（その1）
職員の意見等	<p>■見出し：現在の「人事評価制度」に疑問あり！</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>①課の体制づくりと人事評価制度（短期目標設定評価）との食い違い</li> <li>②現在の人事評価制度で課員のやる気を維持させるのは困難（課により業務の難易度の格差がある）</li> <li>③目標達成に対するインセンティブが欠如</li> <li>④人事評価制度に対する不信感あり（やる気のない職員が多い）</li> <li>⑤課員をやる気にさせることが大切（業務がやりたくない内容であるため）</li> <li>⑥業務評価シートが足かせに（初めての業務で精一杯）</li> </ul>
職員からの意見総括	<p>一般に、人事評価制度は、公平かつ透明な評価結果のもと、昇給や給与等に反映されるものであり、これが職員のやる気につながることで、その導入の主目的であると言えます。</p> <p>しかしながら、現在の本市の人事評価制度は、目標設定が短期（概ね半年程度）であり、課や係等の目標設定によっては、リンクしない状況があるということ、さらに、課等によっては、仕事の難易度が異なるのではないかとということなど、職員の認識の中で、公平な人事評価制度になっていないのではないかと不信感が存在していると考えられます。</p>
問題解決の基本的な考え方	<p>行政においては、人事に関連する事項が最大の関心事です。これは、稲敷市ばかりではなく、国や都道府県、全国の市町村においても同様です。自分自身が頑張って成果を上げているのに、その頑張り等が正当に評価されないのではないかなど、職員個人が正当な評価がなされ、納得できるということがポイントであり、頑張って成果を上げ評価された職員個人においては、その後のモチベーションの向上につながるものです。</p> <p>現在の評価制度そのものは、上司による上からのみの制度であることであり、上司の評価能力への不信感とともに、全庁的な視点での評価という制度そのものへの不信感もあるのではないかと考えられます。</p> <p>しかしながら、人事評価においては、万人が納得する人事評価制度は存在しないことも、多くの職員は理解していると推測され、問題は、このように片手落ちのような制度に対して、例えば、下からの評価（部下から上司の評価）や横からの評価（同僚などからの評価）も加えるような制度設計も含め、少しでも理想の人事評価制度、つまりは多くの職員が納得できるような方向への検討を加えていく姿勢と行動力が不信感を払しょくし、ひいては、多くの職員のやる気につながるものと考えられます。</p>

区 分	人事配置等に関する事項（その2）
職員の意見等	<p>■見出し：適材適所の人事配置を切望！</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>①職員のマネジメント（適材適所）</li> <li>②職員の適正配置</li> <li>③適材適所の人事配置</li> </ul> <p>■見出し：職員ヒアリングと定期的な異動！</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>①2～3年で異動（公務員としての幅を広げたい）</li> <li>②2年に1度の異動</li> <li>③一定期間を経過したら配置換えを</li> <li>④人事ヒアリングの実施により、2～5年周期で異動できる仕組みづくり</li> <li>⑤所有する資格を活かした仕事もしてみたい</li> </ul> <p>■見出し：人員不足・職員の増員の要望多数！！</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>①新規事業の拡大による仕事量の増大と人員の削減により事務事業が煩雑化（本課等）</li> <li>②繁忙期には人員が不足している状況がある（本課など）</li> <li>③業務量が多く、人員不足であるため、研修参加や他の仕事ができない（出先機関）</li> <li>④人員不足・職員の増員必要（本課・出先機関とも多数）</li> </ul> <p>■見出し：専門職員の配置を…</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>①専門職員の配置</li> <li>②専門職員・補助職員等の配置</li> <li>③総合窓口課への知識・経験を有する本課職員の配置</li> <li>④専任係長の配置（業務が多岐にわたっているため）</li> </ul>
職員からの意見総括	<p>それぞれの課等ごとに、事務事業の量及び質とも異なっていることは事実であり、そもそもいずれの課等において、同じ量及び質の事務事業とすることはあり得ないことです。</p> <p>しかしながら、課等によっては、量・質において事務事業の大なり小なり・高い低いは現実的に存在しており、この状況に対して、一定の人事配置的な配慮があってしかるべきという認識がうかがえます。</p> <p>限られた職員数の中で、高い効果を上げるためには、「適材適所」の人事配置が基本であり、これを踏まえて、人事配置のあり方として、各職員の知識や能力を把握し、適正な配置を切望しているということであり、場合によっては、専門性の高い職員の配置や採用にまで踏み込んだ人事配置を行ってほしいという要望のように捉えることができます。</p> <p>さらに、行政マンとしての総合的なスキルアップとともに、セクションによっては、誰もやりたがらないような事務事業もあり、一定期間による異動を求める声もあるようです。</p>
問題解決の基本的な考え方	<p>先の人事評価同様に、人事配置においても、行政における最大の関心事です。組織全体を見れば、適材適所が理想的ですが、職員個人においては、行きたくないセクションに配置されれば、納得のいかない人事配置になるものです。</p> <p>適材適所の姿勢は大切ですが、今後、ヒト・カネ・モノが減少していくことが明確な稲敷市においては、従来の町村の意識のままでは対応しきれない状況がベースにあることは、職員個人においても認識しなければなりません。その上で、適切な人事配置、つまりは適材適所の人事配置を行っていくことが必要です。</p> <p>そのためには、権限を有する執行部とともに、人事等の関連セクションにおいては、これまでの人事配置の考え方から脱却し、人事配置に対する職員ヒアリングをはじめ、稲敷市を担うべき職員の育成などに着手すべきであると同時に、職員個人や各セクションにおいても、従来からの意識で、「ヒトがいない」とか、「専門がいない」という批判的な話ばかりではなく、ヒト・モノ・カネが減少していく中で、「どのようにしていったらよいか」を考え模索し、改善するような意識を持つことが必要と考えられます。</p>



区 分	人事配置等に関する事項（その3）
職員の意見等	<p>■見出し：研修効果の検証と更なる充実を…</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>①既存の接遇研修の効果に疑問（名前も名乗らない職員が少なくない）</li> <li>②接遇研修の充実・研修の一環として総合窓口課勤務</li> <li>③職員の意識改革とモチベーションの向上（きめ細かな人材育成プログラムと研修等）</li> <li>④臨時職員も対象とした職員の研修体制の確立</li> </ol> <p>■見出し：職員の自主性を取り入れた「人材育成」を…</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>①人材育成が必要・人材育成に力を入れてほしい（先進地視察の推進なども）</li> <li>②やる気のある職員を伸ばし、やる気のない職員を是正するシステムがない</li> <li>③職員の育成（職員個人の考えを発信できるなど）</li> <li>④資格取得の意思表示をさせ、取得する機会を与えるべき</li> </ol> <p>■見出し：他市町村・機関との交流・研修の場を…</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>①他の市町村との意見を交換できる機会がほしい</li> <li>②積極的に研修に参加し、他の施設の取り組みを参考としたい</li> <li>③近隣市町村との交流により、市民文化意識向上のためのスキルアップを図りたい</li> <li>④自治体単位以外での研修等に参加し、組織運営に関する知識・技術を学びたい</li> </ol>
職員からの意見総括	<p>挨拶や名前も名乗らない等は、研修以前の職員個人やお互いのコミュニケーションの問題であろうと考えられますが、向上心の高い職員のスキルアップ等については、職員のモチベーションや資質に応じて柔軟に対応してほしいということであろうと思われれます。</p> <p>意見にもありますが、行政全体のレベルアップを基本に、意識の高い職員ややる気のある職員を“育てる”という姿勢が求められているように感じられます。これは、従来の職員を年齢や階級のみによって、研修を機械的に実施するというのではなく、専門性が必要なセクションには、その状況を察し、臨機応変な人材育成を行うということではないかと推測されます。</p> <p>また、研修までは必要としないが、ちょっと相談できるような近隣自治体の同業者（担当職員）がほしいという観点から、かつての自治研修があればという意見もあるようです。</p>
問題解決の基本的な考え方	<p>現在の職員研修は、これまで担当セクションが全庁的に行ってきたものと、国や県などその業務ラインに従って担当セクションが参加するような研修等に大別され、現段階での各セクションが予算化し、現場の状況にあった研修等を選び、担当職員を参加させるような形態はほとんどないのが稲敷市の現状のようです。</p> <p>これは、合併後の予算においては、シーリング等により年々予算が減額しており、減額に当たって最初に減額対象となるのが、これら職員研修等の予算ではないでしょうか？</p> <p>しかしながら、“組織はヒトなり”の言葉にあるように、高い組織力を保持するためには、質の高い人材育成は常に必要であり、稲敷市においては、管理部局が行うような全庁的な職員研修とともに、各セクションが必要に応じて行うような職員研修も必要と考えられるため、現在の「予算の削減＝職員研修費の削減」という認識の払しょくについて、執行部も含め、管理部局はたまた現場サイドも見直すべきと考えます。</p> <p>また、組織運営上の観点から「今後はこういう職員が必要だ」という人材育成の考え方を積極的に打ち出し、これをやりたいという職員個人のモチベーションの向上を促進するような積極的な人材育成にも着手するよう姿勢が求められていると考えられます。</p>

区分	人事配置等に関する事項（その4）
職員の意見等	<p>■見出し：臨時職員との関係と賃金格差あり！</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>①臨時職員と共に働く難しさがある</li> <li>②正職員と臨時職員への対応が難しい</li> <li>③常勤の臨時職員の賃金等の再検討（賃金アップ）</li> <li>④臨時職員等の時給・給料を上げてほしい（仕事量は変わらないのに給与等に格差あり）</li> </ul>
職員からの意見総括	<p>臨時職員は、正職員と全く対等、場合によってはそれ以上の業務を担っている臨時職員が勤務するセクションもあり、そのようなセクションでは、職場のパートナーとして、その待遇に対して現状の評価が低いのではないかと、はたまた、このような待遇評価で申し訳ないという状況がある一方で、正職員と同等の業務とまでは言わないが、一定の業務は責任を持ってやってほしいというような側面もあると思われます。</p> <p>このような臨時職員が多く雇用されている稲敷市の現場としては、幼稚園や保育園をはじめ、教育分野や福祉分野があげられます。</p>
問題解決の基本的な考え方	<p>雇用形態の違いは、賃金形態も異なり、その責任にも差異が生じるものですが、その現場々々では、そのような一般論ではなく、現実的に一定の行政サービスを提供するためには、臨時職員の協力を得なければ成り立たない現場があることは容易に理解できることです。</p> <p>しかしながら、条例等によりそれを規定しているのが、雇用契約としての理屈であり、抜本的な課題解決は難しい問題のひとつですが、この問題は、現場サイドでは切実な人間関係に及ぶ深刻な問題であり、今後、定員管理が更に進む状況を考えれば、手段として、臨時職員等の採用件数は多くなりうる可能性があります。</p> <p>そのため、このような状況や可能性を踏まえ、臨時職員の方々のモチベーションを高めるような対策も含め、臨時職員の雇用のあり方・職場でのパートナーとしてのあり方など、検討をしていくべき時期を迎えているものと考えられます。</p>

区分	全庁的な仕組み等に関する事項（その1）
職員の意見等	<p>■見出し：市の目標・方針・理念の欠落！！</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>①市としての将来の方向性が明確に示されていない・市全体の目標・理念が曖昧</li> <li>②組織としての目的・目標を明確に</li> <li>③市の方針の欠落から事務事業まで影響あり（不統一なサービスと施設配置・対応など）</li> <li>④市全体での管理方法が未確立（マネジメントの欠如）</li> <li>⑤全庁的（全職員）な共通認識を持った業務遂行が大切</li> <li>⑥合併算定替え以降の財政運営方針（サービス低下か？自署努力か？など）</li> </ul> <p>■見出し：目標設定とその評価の仕組みづくり</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>①市長・各部局・各課等の目標設定の仕組みづくり（予算決定時点で実行）</li> <li>②各部局ごとの自己評価の仕組みづくり</li> </ul> <p>■見出し：現場サイドに権限移譲を…</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>①役職に応じた裁量権（積極性・責任感・達成感を感じる）</li> <li>②地域行政施設（出先機関）にも決定権を与えるべき</li> </ul>
職員からの意見総括	<p>市の目標や方針の不在は、現場サイドでの様々な判断の場面において、その材料として稲敷市の明確な目標や方針を求めている状況があり、その仕組みづくりに対する意見をはじめ、様々な意味合いはあると考えられるが、現場サイドへの権限委譲等に対する意見もあげられています。</p>
問題解決の基本的な考え方	<p>目標や方針等の設定は、これまで地方行政の中で不得意な部分でありました。それは目標や方針を検討するに当たり、行政という領域と政治という領域における思考・発想が入り混じりしている類のものです。</p> <p>これまでどちらかと言うと、旧4町村時代も含め稲敷市においては、政治という領域での発想（つまりは市町村長の意向や判断）によって設定されてきており、職員の立場ということから、市の目標や方針は「誰かが決めてくれるもの」であり、この風潮は未だに根強い状況があると思われます。</p> <p>建前的には、職員つまり事務サイドとしての目標や方針としては、総合計画や各種マスタープランなどの行政計画に示されているということですが、それぞれの現場サイドでの判断材料としては、その明確さに欠けているのが現状です。</p> <p>その背景には、これまでの合併前の町村も含め本市の行政運営の中で、市の目標や方針は「誰かが決めてくれるもの」という意識が非常に高いという状況があると思われます。</p> <p>確かに、政治判断を必要とする部分は様々な場面で生じますが、基本的に市が実施する事務事業は、あくまで行政の事務事業の範囲で実施されるものであるため、それぞれのセクションが所管する事務事業の立場から、市政のあるべき目標や方針を具体的かつ明確に持っていることが求められています。これは今後、地方分権の流れにおいても、求められるのは明白です。</p> <p>したがって、市の目標や方針等を設定するための仕組みづくりも当然ながら必要です。またさらに加えて、その目標や方針等が示された後は、単に目標や方針等を示す表面的な「言葉」だけでなく、その背景や意味等までも含めて、各セクションの立場で理解するという意識が大切と考えられます。</p> <p>その手法として「権限移譲」なども考えられますが、市の目標や方針は「誰かが決めてくれるもの」という意識の上では、どのような仕組みづくりも無意味に等しいものとなってしまいます。</p>

区分	全庁的な仕組み等に関する事項（その2）
職員の意見等	<p>■見出し：新たな発想での仕組みづくりが急務！</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>①事業がスムーズに移行できるような仕組みづくりが必要</li> <li>②意見や提案を汲み取ってくれる仕組みが必要</li> <li>③事業推進の明確なシステム（例規化）の確立</li> <li>④業務改善の提案が受け入れられない状況がある（変化を避ける風潮あり）</li> </ul> <p>■見出し：従来の事務事業の見直し必要！</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>①一度始めたことがいつまでも精査されず行われている（やめられない）</li> <li>②事務事業の振り分けが必要（組織体制の再構築など）</li> <li>③事務事業の評価を実施（手持ち業務が一杯で手が回らない）</li> <li>④事務事業の見直し（学校給食事業・介護予防事業など）</li> </ul> <p>■見出し：機構改革・体制づくりが急務！</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>①従来組織を情勢に合わせて見直していくべき</li> <li>②組織の機構改革が必要（臨機応変に対応できる人的運用システムなど）</li> <li>③企画した仕事を組織的に受け渡しができない状況となっている</li> <li>④職員の喜びを感じられる体制づくりが必要（職員の資質の向上）</li> </ul> <p>■見出し：市役所風土・職員意識は？</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>①仕事をできるだけ楽にやろうという風潮がある</li> <li>②人の立場に立って真剣に考えより良い対応を</li> <li>③問題意識を持ち、改善策を考え行動するように意識付けをしていく</li> <li>④職員間に“お互い様”の精神が欠けている</li> <li>⑤謙虚さが大切（させていただくという気持ちを大切に）</li> <li>⑥冷静な判断とスピーディな対応が求められる</li> </ul>
職員からの意見総括	<p>平成17年3月に合併し、加えて分庁舎方式により物理的に離れた職場となっていることなどから、職員間のコミュニケーションの不足をはじめ、セクション間の連携・調整の不足、更には事務分担や事業所管の不明確さが露呈している状況にあると考えられます。</p> <p>現在の組織機構と同様に、合併後これまで多少の見直しは行っていますが、その基本形は合併前に作られたもので、新たな分野への対応を含め、当時は想定しきれなかった様々な弊害が生じてきており、事務事業や組織機構など、新たな視点での見直しを求めることが多いところです。また、その背景として、分庁舎方式による弊害も多いと推測されますが、セクション間のコミュニケーション不足や役所特有の組織風土もあり、この閉塞感からの脱却を求める声が多い状況となっているものと推測されます。</p>
問題解決の基本的な考え方	<p>合併前に作った現在の様々な枠組みを、合併後に直面してきた様々な課題や問題点を抽出し、求められる新たな枠組みに見直すことは当然のことで、早急に対応すべきことです。</p> <p>しかしながら、見直すことが可能な枠組みのシステムやフレームの話と、現に存在するネガティブな部分の組織風土などの職員自身やその集合体である組織の話とを混同して扱われないよう十分配慮することが必要です。</p> <p>つまり、単に枠組みだけを見直しても、ネガティブな組織風土が残ってしまえば、見直した効果が発揮できないからです。わかりやすく言えば、ハード（枠組みなど）を直しても、それを使うソフト（組織風土など）が伴わないと意味をなさないからです。</p> <p>したがって、既存のネガティブな組織風土などの改善策と合わせて、事務事業・組織機構などを新たな視点で見直すことを同時に行うことが必要です。</p>

区 分	全庁的な仕組み等に関する事項（その3）
職員の意見等	<p>■見出し：既存の公共施設の課題と問題点</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>①分庁舎方式であるため、決裁・打合せに時間がかかる・連絡調整がしにくい</li> <li>②市民より分庁舎方式への苦情が多い</li> <li>③江戸崎庁舎はスペースがないなど（事務スペース・特定スペース・ロッカーが足りない）</li> <li>④ストックスペースが不足している（主に地域行政施設）</li> <li>⑤施設がバリアフリー化されていない（主に地域行政施設）</li> <li>⑥建物及び設備の老朽化（安全対策の不備・新たな設備ニーズへの対応など、主に地域行政施設）</li> </ul> <p>■見出し：今後の公共施設のあり方・管理方法は？</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>①合併に伴い、不要施設・土地の今後の方針が不在（管理体制や所管も不明確）</li> <li>②地域性の高い公共施設のあり方が不明（コミュニティセンターなど）</li> <li>③各庁舎の建物や設備の老朽化が著しく、維持管理費が把握できない状況</li> <li>④箱モノ以外の公共施設の維持管理（水道施設など）</li> </ul>
職員からの意見総括	<p>現在、本市の庁舎施設は、旧町村の施設を利用した分庁舎方式により行政運営が行われており、事務事業の不効率な側面を有しているとともに、スペース不足・老朽化・バリアフリー化の問題が示されています。</p> <p>また、一定の公共施設の方向性は示されているものの、公共施設全般におけるあり方なども、まだまだ不透明であり、これに対する意見も見受けられます。</p>
問題解決の基本的な考え方	<p>稲敷市の行政運営は、これまで分庁舎方式により行われてきており、行政施設としては、これまでの公共施設を有効に使いながらその運営が行われてきました。現在、平成 25 年度を目標に庁舎建設事業と合わせて、機構改革等が進められつつあり、それぞれの地域行政施設（いわゆる出先機関）の統廃合の検討がなされている状況です。</p> <p>しかしながら、従来の公共施設を統廃合し、新たな施設を整備するという「フロー（作っては壊すという思想）」から、ストックメンテナンス（あるものを有効利用するという思想）にシフトせざるを得ない時代を迎えています。</p> <p>現在、庁舎建設を中心に一定範囲の公共施設の統廃合の方向性は「稲敷市公共施設の再編方針（案）」に示されていますが、それ以外の公共施設のあり方についても、ストックメンテナンスの時代を迎えているという認識で、全庁的な様々な議論や検討を行っていくことが必要です。</p>

## 庁内課題等の整理と先進的な取り組み状況について

### 【先進事例の抽出】

今回の職員アンケート調査結果の解決策となりうるような先進事例を以下の通り抽出しました。

#### ▼先進事例と本市の職員アンケート結果との対応一覧

		◆職員の意識改革等	◆モチベーション向上	◆職員のスキルアップ等	◆庁内コミュニケーション	◆新規アウトソーシング	◆地域連携や市民協働	◆その他
①福岡市	-1	◆DNA運動	●	○				
	-2	◆庁内ベンチャー	○	●				
	-3	◆地域支援部の設置				○	●	
	-4	◆NPO活動支援基金				○	●	
	-5	◆自治協議会				○	●	
	-6	◆外郭団体改革実行計画策定				○	●	
	-7	◆出前講座	○				●	
	-8	◆総合窓口案内人の設置	○					●
②大阪市	-1	◆職員人材開発センターの設立	●	○				
	-2	◆カイゼン甲子園		○	●			
	-3	◆元気アップ運動		○	●			
	-4	◆いきいき職場チャレンジャーズクラブ	●		○			
③碧南市	-1	◆CSミーティング			●			
	-2	◆CSメール制度			●			
	-3	◆CS 向上事業(市民協働)	●				○	
	-4	◆CSマナー講習会(臨職対象)		○		●		
④荒川区	-1	◆キャリアデザイン研修		○	●			
	-2	◆ビジネスカレッジ研修		●		○		
	-3	◆次世代リーダー育成・新人育成プログラム		○		●		
⑤富士市	-1	◆チョイス・スタディ研修			○	●		
	-2	◆メンター養成研修			○	●		
⑥藤枝市	-1	◆部長政策費措置	○			●		
	-2	◆課長・係長ポストの庁内公募	○	●				
⑦豊中市		◆コミュニティソーシャルワーカーの配置	○				●	
⑧足利市		◆ゼロ予算事業	○	●				
⑨長与町		◆町民提案事業	○	●				
⑩豊明市		◆グッジョブショー	○	●				
⑪文京区		◆政策創生塾		●	○			
⑫千代田区		◆覆面調査員の活用	●		○			
⑬宇部市		◆提案公募型アウトソーシング制度の創設				○	●	
⑭松本市		◆市民労力提供に対する原材料支給事業					●	
⑮千葉市		◆職員のソーシャルメディアの利用に関するガイドライン					●	
⑯神奈川県		◆K33ネットワーク			○	●		

(●：関連性が特に高いもの、○関連性が高いもの)

## 【先進事例の概要】

抽出された先進事例の取り組み概要を以下に示します。

### ■福岡県 福岡市(出典:「自治体DNA改革～日本型組織を超えて～」石井幸孝・上山信一編著)

#### ①-1DNA運動

全ての職員が自らの仕事の価値と意味を認識し、課題を見つけ、自ら解決に取り組む運動として全庁的な自主改善運動に取り組んでいる。年度当初に、各課で、職員が市民の視点に立ち、自分たちの仕事のやり方などを見つめ直し、課題を見つけたことから始め、年間を通してその改善に向け取り組んでいる。「D」できるからはじめよう（できない、しない理由から探さない）、「N」納得できる仕事をしよう（市民の納得を自分の納得に）、「A」遊び心を忘れずに（ガチガチの考え方や対応でなく、ゆとり、人間らしさ、明るさを持って取り組もう）。

#### ①-2 庁内ベンチャー

市民生活の質の向上につながる新規事業のアイデアを庁内から募集し、提案した職員に事業の実施まで担当させる。「国民健康保険などの保健・医療データを分析し、地域の特性に応じて生活習慣病予防の効果的な保険事業を実施する」という採用事例がある。

#### ①-3 地域支援部の設置

コミュニティの自立経営を推進するために、地域と向き合い地域を支援する窓口となる「地域支援部」を区役所に設置し、地域と行政の橋渡し役となる「校区担当職員」を配置。

#### ①-4NPO活動支援基金

市民からの寄付金を活用してNPO活動を支援し、NPO法人が活動しやすい環境づくりを進めるため、「福岡市NPO活動支援基金」を設置。寄付の際、NPO法人や活動分野を任意に希望することができることや税制上の優遇措置、寄付を通して社会参加、社会貢献ができる。

#### ①-5 自治協議会

小学校区単位の「自治協議会」の設立を支援し、これまで施策ごとに縦割りだった補助金を一本化して自治協議会に交付するなど、校区の実情に合わせた独自の取り組みが進められるようにした。

#### ①-6 外郭団体改革実行計画策定(福岡県福岡市)

時代の変化に伴い事業の必要性や団体自体の必要性も変化してきており、その状況に応じて事業や団体の見直しを適切に行う必要があり、外郭団体改革実行計画を策定し、団体ごとに今後の方向性や課題を明らかにしたうえで、外郭団体の改革を進めていく。

それぞれの団体の使命を明らかにし、より市民本位で成果が上がるよう見直していく。

#### ①-7 出前講座(福岡県福岡市)

市民の注文で市の担当職員が地域に出向き、市の事業や取り組み、暮らしに役立つ情報などをお話しする講座。市民と行政の対話、双方向の情報交流、交換を推進する。

#### ①-8 総合窓口案内人の設置

日々多数の市民の皆様が様々な用件で訪れる。どの窓口に行けばよいか来庁された方が迷ったり、戸惑ったりすることがないように、各区役所に専任の窓口案内員を設置し、きめ細やかなサービスを提供できるようにした。

## ■大阪府 大阪市(出典:「月刊 ガバナンス」(株)ぎょうせい発行)

### ②-1 職員人材開発センターの設立

職員の能力開発と意識改革・職場風土改革によって、市政を担う職員の育成を全庁的に推進するため開設。従来の職員研修所を廃止した。方針として、「キャリア形成の理解促進」、「自ら学ぶ」、職員への支援、「管理監督者に対するマネジメント能力等の向上」を据え、従来の階層別研修中心から希望する職員による選択方式の研修を充実させている。(月刊 ガバナンスより)

### ②-2 カイゼン甲子園

各職場の優れた改善事例を全庁的に共有するための事例発表会を開催。より職場が活性化することで職員の元気アップを図る「元気アップ運動」に「改善」した。

### ②-3 元気アップ運動

各職場から3人以上のリーダー(サポーター)を選出。職員人材開発センターで交流会を開き、日頃から抱えている疑問や課題・問題点などを気軽に話し合い、意見交換している。提案・改善事例合同発表会で、職員提案制度や政策提案支援制度ともに発表されている。

### ②-4 いきいき職場チャレンジャーズクラブ

職場風土改革への取り組みを推進しようという思いを持った有志による開催。勤務時間外に月に1回程度交流会を実施し、職場での取り組みや悩みを話し合うなどの意見交換を行うもの。肩書を外して話し合うオフサイトミーティング方式で行っており、所属や職種、階層等を超えたネットワークづくりの場になっている。

## ■愛知県 碧南市(出典:「月刊 ガバナンス」(株)ぎょうせい発行)

### ③-1CSミーティング

36~45歳までの係長・主査級の職員と市長が直接話し合う場を設けたもので、対象となったのは96名。1グループ8名ずつに分け、1回1時間、12回にわたり開催した。職員とのコミュニケーションを図りたいという市長の提案で実施した。率直な意見を言うため、人事担当者もシャットダウンし、市長がマニフェストに掲げた事業への現場からの厳しい反対意見なども出されていた。

### ③-2CSメール制度

CSミーティングでの職員の提案から誕生した制度。職員からの提言を市長が直接メールで受け取るもの。

### ③-3CS 向上事業(市民協働)

CS向上を全庁的に推進していくため、全職員が取り組む体制づくりをしていこうというもの。課長から臨時職員まで職場単位でCS活動を機能的に実践する体制を整えるとともに、外部のモニターやコーディネーターなども交えた委員会組織も立ち上げる。職員の地域活動などを推奨する、CSボランティア制度や市長が市民にCS情報を発信していく、CSメッセージなども実施していく予定。

### ③-4CSマナー講習会(臨職対象)

臨時職員のマナー向上やCS意識の醸成を図ろうというもの、約120人を対象に実施。接遇や市民サービスのあり方などについて講義や実習が行われた。市ではこのほか今年から臨時職員にも異動希望を聞くとともに、名札も正職員と同様のものにする予定。



## ■東京都 荒川区(出典:「月刊 ガバナンス」(株)ぎょうせい発行)

### ④-1 キャリアデザイン研修

若手層から中堅層、中堅層からベテラン層などキャリアステージの転換期に、自分のコア・コンピタンスを探り、今後担っていく役割を描いていく試み。自らを振り返るきっかけとし、能力向上を図る開発型研修につなげていくのが狙い。受講後は、研修を通じて認識した自らの課題と今後の対応を上司に報告し、指導助言を受ける。そして翌年度の開発型研修を受講していく。

### ④-2 ビジネスカレッジ研修

若手職員の機能強化を図るのが特徴。区独自の組織内大学。本科コースは教養課程1年、ゼミ課程1年の2年間。毎年非常勤も含め入庁2年目以降で所属長の推薦を受けた職員50人程度が受講している。本科課程修了生のうち2~3人は早稲田大学公共政策大学院の受講や短期海外研修も受講する。今後は通信教育も導入していく計画。

### ④-3 次世代リーダー育成・新人育成プログラム

将来の組織リーダーとしての志を持たせ、必要な知識と能力を習得させる取り組み。アドバイザーによる個別指導のもと2年間研修を進めていく。公務に携わる基本的な知識・能力を高めるため、入庁後3年間継続的に受講するプログラムとしている。

## ■静岡県 富士市(出典:「月刊 ガバナンス」(株)ぎょうせい発行)

### ⑤-1 チョイス・スタディ研修

34歳までの一般職員を対象とし、必修科目と選択科目で構成。必修科目では、市背の課題、公務員倫理、行政経営などのほか、市長との「ほっとトーク」を実施している。講話形式ではなく、市長に市政の方針や業務上の疑問などを直接、尋ねたり、市長から助言がもらえる双方向のスタイルにしている。

### ⑤-2 メンター養成研修(静岡県富士市)

職場の先輩職員が業務や精神面でサポートするメンター制度を導入しメンター養成研修を行っている。新規採用職員を効果的に育成するための知識と技法の習得が目的で受講対象となるのはメンターとその上司。新規採用職員(メンティ)をサポートするメンターは、メンティの職場に所属する採用3年目以降で、当該所属に1年以上在籍し、メンティの担当業務の知識を有する職員から選定する。

## ■静岡県 藤枝市(出典:「月刊 ガバナンス」(株)ぎょうせい発行)

### ⑥-1 部長政策費措置

各部長の裁量で執行できる部長政策費を試行的に導入する。災害などの突発的な事案や地域の課題に迅速に対応するのが狙いで、市民サービスの向上に関係するあらゆる事業に使用可能。各部の筆頭課で予算措置し、部長決裁で執行できるようにして、事業実施後に成果を市長に報告する。市民生活に直接関係する事業を所管する部長9人が対象で、金額は1人100万円。

### ⑥-2 課長・係長ポストの庁内公募

課長・係長ポストの一部で庁内公募を実施した。意欲的な若手職員を積極的に登用し、専門職を育成するとともに職員の士気を高めるのが狙い。公募されたのは広報課長兼報道監や街道・文化室の課長など課長職6ポストと、情報政策課の新システム導入推進担当、商業観光課の国際観光担当の係長職の2ポスト。

## ■大阪府 豊中市(出典:「月刊 ガバナンス」(懶ぎょうせい発行))

### ⑦コミュニティソーシャルワーカーの配置

身近なセーフティネットとして創設した制度。中学校区単位での配置。高齢者・障害者・子育て中の母親など、支援を必要とする人の相談に乗り、公的機関や地域と調整しながら問題の解決を図るなど、要援護者を地域全体で支える仕組み作りの中核を担う役割。ごみ屋敷問題の解決等、縦割りの組織を横につなぐだけでなく、地域と市民の力を併せて活用するという手法で、さまざまな問題に応用することができる。

## ■栃木県 足利市(出典:「月刊 ガバナンス」(懶ぎょうせい発行))

### ⑧ゼロ予算事業

職員の創意工夫で予算をかけずに事業を実施し、行政サービスを向上させようとする試み。職員一人一人の創意工夫と新しい発想で予算を伴わない事業を企画・立案し、職員のチャレンジ精神の保持・高揚を図るとともに、市の発展や市民サービスの向上に資することを目的として実施している。撮っておきのサービス、ノーマイカー通勤、マイ箸・マイバック運動、市民パソコン相談、住宅耐震相談出張サービス、子育て支援ホームページ開設、公園手作り案内板、救急情報テレホンサービス、あしかが自慢いち課いち押し事業、ふるさと自然塾事業など。

## ■長崎県 長与町(出典:「月刊 ガバナンス」(懶ぎょうせい発行))

### ⑨町民提案事業

町民税全体の2%相当額を上限として、その使い道を町民から提案してもらう事業。提案できるのは、地区コミュニティ活動組織、自治会活動組織、公益活動団体、町民で組織する団体。提案対象事業は、人づくり、環境づくり、地域づくりなどに関するソフト事業で、既存事業にない事業、単年度で実施可能な事業。

## ■愛知県 豊明市(出典:「月刊 ガバナンス」(懶ぎょうせい発行))

### ⑩グッジョブショー

業務改善運動は、改善の数や短期的な改善策だけにこだわるのではなく、成果を継続的に生み出せる改革改善意欲を持った組織へと変わることを目指す取り組みである。基本的に所属単位ごとだが、新規採用職員については全庁的な横断チームをいくつか結成し、チームごとに取り組む。その成果を報告書にまとめて事務局に提出。成果発表会で改善運動の取り組み結果をプレゼンテーションする。審査は市長、副市長が行う。

## ■東京都 文京区(出典:「月刊 ガバナンス」(懶ぎょうせい発行))

### ⑪政策創生塾(東京都文京区)

区民感動の実現には、職員の意識改革と同時に、政策力を高めることが求められる。先進的な政策を実施したり、既存の政策についても区民ニーズに即した一層の創意工夫が求められる。政策創生塾は3つのステージ(職層)に応じたプログラムにより、約半年間かけ政策法務力・政策企画力の基礎から応用までを身につけられるよう構成されている。研究成果については、政策発表を実施。

## ■東京都 千代田区(出典:「月刊 ガバナンス」(懶ぎょうせい発行))

### ⑫覆面調査員の活用

窓口や電話対応など接客・マナーの課題を洗い出し、改革を進める目的で庁内にフレッシュサービス推進委員会を立ち上げ業務に応じて各部で目標を立て、研修を実施し、接客のさらなる向上を目指し取り組みを進めている。外部調査機関による窓口・電話対応調査においては、診断員が窓口を訪れ、また職場に電話をかけて対応をチェックし、課ごとに評価結果が出される。職員には診断日を公表せず、覆面調査を活用しながらホテル並みのサービスを目指している。

## ■山口県 宇部市(出典:「iJAMP」時事通信社)

### ⑬提案公募型アウトソーシング制度の創設

市民等との協働のまちづくりを進め、行政のスリム化とサービスの向上を実現するとともに、雇用創出等の地域や社会の活性化を図るもの。市民にとって必要な公共サービスの実施に当たり、行政よりも効果的、効率的に実施することが可能と考える民間企業や市民団体その他の団体からそのノウハウやアイデアを反映させた事業提案を募り、その提案を公募等の方法により事業化する。

## ■長野県 松本市(出典:「iJAMP」時事通信社)

### ⑭市民労力提供に対する原材料支給事業(長野県松本市)

市民と行政との協働による地域づくりの推進を図るため、市民の無償の労力提供による公共施設等の維持管理に、市が原材料を支給する。市民の無償による労力提供(ボランティア)の意欲と精神を生かすものであり、原則として、市の施設等については、担当課の責任で維持管理及び修理・営繕等を行う。また、市の補助など他の制度や予算で対応できるものは、その制度を優先とする。

## ■千葉県 千葉市(出典:「iJAMP」時事通信社)

### ⑮職員のソーシャルメディアの利用に関するガイドライン

ツイッターやブログに代表されるいわゆるソーシャルメディアは、今や国民の生活において欠かすことのできない重要な情報手段となりつつある。市の行政活動においても、これらソーシャルメディアを有効に活用することで、市民へ情報を効果的に伝えられるだけでなく、それらを通じ市民からの意見を聴取することが可能となっており、今後ますます市民と行政の相互関係の構築に当たっては重要な手段となることが見込まれる。

## ■神奈川県(出典:「神奈川県HP」神奈川県)

### ⑯K33ネットワーク(神奈川県)

市町村の事例ではないが、神奈川県内自治体職員同士の交流、ネットワークの構築、各自治体の政策課題等の情報の交換・共有、メンバーの知識・意欲・スキルのアップ、知識・スキル・人的ネットワークの各自治体での活用等活力ある神奈川、これからの地方行政の発展に寄与することを目的に、広域版の自主研として活動している。神奈川県内33自治体をネットワークでつなぎ、そのスケールメリットを最大限に活用し、県内自治体の意欲ある職員や自主研を結び付け、より広域的で効果的な活動を展開している。

## 参考:アンケート調査の概要(その1)

事 務 連 絡  
平成22年7月2日

職 員 各 位

市 長 公 室 長  
(政策審議室扱い)

### 経営戦略会議に係る職員アンケートの実施について

標記の件について、経営戦略会議（事務局：政策審議室）において、市政全般の現況把握のため、職員アンケートを実施いたします。

経営戦略会議とは、田口市長の施政方針の3つの柱である「産業の振興」、「定住促進」、「地域の自立」の実現化に向けた検討・提言を行う市長直属のシンクタンクで、学識経験者や企業経営者など数名で構成されています。

今回のアンケート調査は、施政方針の3つの柱を推進するための組織として、現在の市職員を取り巻く状況などを把握するためのものです。

お忙しい中、大変恐縮ですが、提出いただけますよう、宜しくお願いいたします。

### 記

#### 1. 記入方法について

別紙「記入要領」をご参照ください。

#### 2. 提出期限について

平成22年7月13日 火曜日（午後3時まで）に提出ください。

#### 3. アンケートの対象者

全職員（但し、「派遣職員」、「技能労務職員」、「臨時職員」を除く。）が対象です。

## 職員アンケートの実施について 《記入要領》

### 【対象職員】

- 全職員（但し、「派遣職員」、「技能労務職員」、「臨時職員」を除く。）が個別に回答ください。

### 【質問事項】

- 以下の2項目において、現在在籍する部局・課室等または地域行政施設（公民館・体育館・図書館・幼稚園・保育所など）における立場での回答をお願いします。

- ◆現在、仕事を行っている上で、何が課題か？仕事上で困っていることは何か？
- ◆より良い仕事をするために自分がやってみたいと思っていることは何か？

- 上記の2項目において、どのようなセクションまたはどのような立場で生じているのかを把握するため、「所属部局」、「所属課等」、「役職」、「在籍年数」、「氏名」なども、職員個人の判断で、差し支えない範囲まででご記入ください。無記名でもかまいません。
- なお、「在籍年数」を記入する場合は、現在在籍する部局・課室等または地域行政施設に配属になってからの年数、また、施設名は、地域行政施設の場合のみ、公民館や体育館、幼稚園や保育園などの名称（どこの施設か）をご記入ください。
- 上記の属性のデータは、上記の2項目とのクロス集計など、統計的な分析を行うために実施するもので、職員個人を評価等として利用するものではありません。
- アンケート票が1枚で足りない場合は、書式をコピーして記入してください。その際には欄外の「枚数等」の欄の記入をお願いします。

### 【提出方法】

- 記入したアンケート票（ファイル）を下記メールアドレスまで添付ファイルにてお送りいただくか、各庁舎にアンケート回収ポストを設置しますので、こちらに投函ください。
- 回収ポストに投函いただく場合は、所定書式に入出力・記入の上、提出してください。

sei-shokuan@city.inashiki.lg.jp

- アンケート票を記入の上、下記の日時まで個別に提出（メール）下さい。

平成22年7月13日 火曜日（午後3時まで）

### 【問い合わせ先】

- 市長公室 秘書広聴課 政策審議室 担当：濱田、松田（内線：2610、2611）

参考: アンケート調査の概要(その3)

職員アンケート (その1)					
所属部局		所属課等		施設名	
役 職		在籍年数		氏 名	
現在, 仕事を行っている上で, 何が課題か? 仕事上で困っていることは何か?					

職員アンケート (その2)					
所属部局		所属課等		施設名	
役 職		在籍年数		氏 名	
より良い仕事をするために自分がやってみたいと思っていることは何か?					

## 「官民協働」を目的にした SWOT 分析結果について※

(H23.9.作成)

	Opportunity : 機会 (チャンス)	Threat : 脅威 (マイナス要因)
<b>外部環境</b>	<p>①阪神淡路大震災以降、ボランティア活動の機運が高まっており、今回の東日本大震災においてもその意識の高さが見られるなど、ボランティア意識が高まっている。</p> <p>②特定非営利活動促進法(NPO 法、平成 10 年3月)をはじめ、市民団体の社会的な地位が確立されてきている。</p> <p>③市民に対する説明責任(アカウンタビリティ)や P.I.(パブリック・インボルブメント)など、多くの市民の参加や参画を求めるような住民参画手法が取り入れられてきている。</p> <p>④住民協働などにおいては、自治基本条例の制定など、パートナーシップや市民主権の重点が置かれるような取り組みが出てきている。</p> <p>⑤行政全般においても、コンパクトな市役所の構築や地方分権等の流れの中で、第 4 のセクターとして、住民参画や官民協働などに対する意識が高まっている。</p>	<p>①社会全般において、政治や行政への信頼が著しく低下しており、政治主導や行政主導に対する批判的な意識が高い。</p> <p>②経済の低迷や社会の行き詰まり感(成熟化?)を背景に、市民の中で義務よりも権利が強くなっている社会風潮が見受けられる。</p> <p>③行政側においては、耳触りのよい「官民協働」や「ボランティア」などという言葉が乱発している感があり、形式的な住民参画の段階のものが少なくない。</p> <p>④地域の実情や市民参画レベルを踏まえた取り組み内容になっておらず、行政側の仕組みや支援等が先行し、実体と伴っていない状況も見受けられる。</p> <p>⑤現在の住民参画や官民協働の考え方やツールが、農村部には馴染めない状況があり、都市部での事例が多い傾向がある。</p>
<b>内部環境</b>	<p style="text-align: center;"><b>Strength : 強み (地域資源)</b></p> <p>①一部新住民などにおいては、行政批判的な意識もあるが、市全体としては、旧来からの農村的な地域コミュニティが存在している。</p> <p>②合併7年目を迎え、まだまだ市民レベルでは、一体化の醸成は図られていないものの、旧町村等や地域に対する意識が高い。</p> <p>③活動状況は地域により差異があるが、旧来から小学校等の PTA 活動や各地区の消防団などの地域内での繋がり(コミュニティ)がある。</p> <p>④数や質も初期的な状況はあるが、子育てグループ(児童福祉課)やまちづくりグループ(企画課等)の活動の取り組みが合併以降に行われている。</p> <p>⑤現在市内には、NPO 法人が8団体ある。⇒福祉関係: 2団体、保全関係: 2団体、スポーツ関係: 1団体、交流: 1団体、交通: 1団体、I.T.関係: 1団体。</p> <p>⑥3月の東日本大震災により、地域防災に対する意識が高まっており、多くの地域住民と行政共通の課題を有している。</p>	<p style="text-align: center;"><b>Weakness : 弱み (課題・問題点)</b></p> <p>①合併により、旧町村で開催されていた体育祭などの官民参画のイベントがなくなるなど、現在官民の協働事業がなくなってきた。</p> <p>②進行する核家族化を背景に、若い年齢層の流出と少子高齢化などの人口問題に加え、合併による各種コミュニティ事業の減少などもあり、従来の地域のコミュニティ活動が希薄化している状況がある。</p> <p>③職員においても、地域住民においても、市民参画や官民協働に対する意識が低く、その全体像や活動のイメージなどが共有されていない。</p> <p>④旧来からの旧住民と転入してきた新住民の地域が混在し、地域活動等に対する考え方も大きく異なるなど、同一のルール等での運用が難しい。</p> <p>⑤住民参画を公募した際に、毎回同じ参加者になる傾向が強く、その中には、クレーマー的な参加者も少なくない。</p> <p>⑥一定割合の職員において、協働参画は市民がボランティアで何から何までやってくれるもんだという意識が高い。⇒職員は何の手助けもしないで済むものという意識が高い。</p> <p>⑦住民参画や官民協働を一元的に担当するセクションがなく、また、行政の各セクションにおいてもこれらに対する意識が低い。</p>

## 「青少年等の活性化」を目的にした SWOT 分析結果について※

(H23.9.作成)

	Opportunity : 機会 (チャンス)	Threat : 脅威 (マイナス要因)
<b>外部環境</b>	<p>①高度経済成長期の仕事人間(ワーカーホリックなど)という価値観から、仕事に加え、または仕事以上に、余暇や趣味を楽しむような価値観の多様傾向がある。</p> <p>②立地特性に左右されないインターネットなどにより、その環境さえあれば、全国、更には世界とつながることのできる情報化社会の渦中にある。</p> <p>③景気の低迷や東日本大震災などもあり、“家飯”や“家飲み”など、家族で過ごす時間が長くなっている傾向がある。</p> <p>④圏央道の東関東道延伸に伴い、市内にIC(2ヶ所)とPA(1ヶ所)が設置予定であり、首都圏等からのアクセシビリティの高まりが期待されている。⇒平成 24 年度末予定。</p> <p>⑤3大都市を除き、地下の下落が著しく、これに影響される不動産家賃やその取得などが容易になってきている。</p>	<p>①国全体でも生産年齢人口が減少傾向にあるとともに、将来推計もその傾向が継続する見通しである。⇒我が国の生産年齢人口:(H7)87,165 千人(69.4%)→(H17)84,092 千人(65.8%)→(H27 推計)76,807 千人(61.2%)</p> <p>②長引く景気低迷により、多くの企業動向も低調となっており、雇用される側においても、所得の低下傾向が続いている。</p> <p>③世界規模の経済低迷を背景に、我が国の社会全体の行き詰まり感が蔓延し、加えて、東日本大震災などもあり、漠然とした将来の不安感が強い。</p> <p>④高い晩婚化や未婚化の傾向が続いていることを背景に、家庭環境においても、核家族化が進んでおり、個人主義的な傾向がうかがえる。</p> <p>⑤社会の成熟化や非常に多くの情報が蔓延している社会の中で、“大人”になっていくことの難しさがある。</p>
	Strength : 強み (地域資源)	Weakness : 弱み (課題・問題点)
<b>内部環境</b>	<p>①農村的な地域である一方、比較的近隣につくばや成田などの中核都市があり、雇用や生活などにおいて、一定の生活・雇用環境が確保されている。</p> <p>②市内全域に光ファイバ回線のインターネット環境がある。⇒市内では NTT と KDDI の2社から選べる状況がある。</p> <p>③市内でも核家族化の傾向は進んでいるものの、1世帯当たりの人数は、県平均等と比べ高くなっている。⇒市内の世帯人数(平均):(H2)3.24 人/世帯→(H17)4.17 人/世帯、県の世帯人数(平均):(H2)3.39 人/世帯→(H17)2.84 人/世帯</p> <p>④少子化や医療機関の脆弱な状況はあるものの、待機児童がいないことや、県のマル福に加え、中学生まで拡大した市独自の上乘せ制度により、医療費無料というサービスがある。</p> <p>⑤江戸崎工業団地等への企業立地により、そう遠くない将来において、新たな雇用が発生する可能性がある。⇒H23 年より本格分譲中。</p> <p>⑥市内の不動産下落幅は、県内でも高く、これに影響される不動産家賃やその取得などが容易になってきている。⇒公示価格(新利根地区):(H7)34,000 円/㎡→(H22)16,000 円/㎡</p>	<p>①我が国同様、本市においても生産年齢人口が減少傾向にあるとともに、将来推計もその傾向が継続する見通しである。⇒本市の生産年齢人口:(H7)33,531 人(64.9%)→(H17)31,711 人(63.8%)→(H27 推計)27,380 人(60.3%)</p> <p>②市内の婚姻率は、常に国や県の平均値より低い一方で、離婚率においては、近年改善傾向はあるものの、5 年間の平均においては、国や県よりも高い状況にある。⇒人口 1,000 人当たりの婚姻率(H20):(本市)4.2、(県)5.4、(国)5.8、人口 1,000 人当たりの離婚率(H16~20 平均):(本市)2.2、(県)2.0、(国)2.1</p> <p>③地域や家族等において、旧来からの農村的な風潮が強く、閉ざされた印象の地域社会等が存在する。⇒近所の目や男尊女卑の風潮が見受けられる。</p> <p>④家庭内において、旧来からの長男・長女が家を継ぐような風潮が残っており、また、生家等を離れて生活するような機会が少なく、青少年として成長する上で見聞等を広げるような機会が少ないことがうかがえる。</p> <p>⑤移動交通の基本が自動車であることから、結婚や出産等を契機に、近隣都市部へ流出する傾向が見受けられる。</p> <p>⑥市内の生活環境(商業産業・公共交通・学校教育・医療福祉など)は、周辺自治体の中でも劣っている状況が多くみられ、都市的な利便性等の部分で非常に脆弱な状況がある。</p>

※当資料は、総合計画後期基本計画重点プロジェクトの協議に際に使用したもの。