

様式第3号（第1項関係）
経理基準

行政視察報告書

平成19年2月15日

会派名 新 政 会
代表者名 畑 野 久 一 印
報告者名 伊 藤 文 博 印

1 視察議員名

畑野久一、野本信行、斉藤伸一、伊藤文博、平野久樹

2 視察期間

平成 19 年 2 月 1 日（木）から
平成 19 年 2 月 2 日（金）までの 2 日間

3 視察先

1. 埼玉県秩父市
2. 東京都渋谷区（新潟館 ネスパス）

4 視察目的

- 1－1. 職員の意識改革について
- 1－2. 危機管理態勢の充実について
- 1－3. 工事成績評価システムについて
- 1－4. 町内会等事務費助成制度について
- 1－5. 奨学資金貸付事業について
- 2－1. 県内特産品PR状況について（ネスパス）

5 視察の概要

別紙報告書参照

1-1. 秩父市の「職員の意識改革」について

1. 主な経過

秩父市では、平成18年度から実施されている総合計画・基本構想の中で

第3節 誰からも信頼される市役所づくり
施策体系

1. 効率的な行政の展開

- (1) 徹底した行政改革の推進
- (2) 職員の意識改革と能力開発
- (3) 行政組織機能の向上

という構成で、職員の意識改革と能力開発への取組を明らかにしています。

職員の資質向上を図ると共に、職員の持つ能力と創造性が発揮でき、明確な目標と意欲を持って勤務することが出来るよう、職員の意識改革と職場の活性化に取り組んでいました。

2. 主な事業概要について

(1) 市長の方針

平成15年5月に就任した栗原稔秩父市長は、着任早々の職員への訓辞で「あいさつ」と「笑顔」の徹底実行を訴え、株式会社あいさつ、株式会社笑顔を標榜したそうです。以来、職員には浸透し、市民の評価も高いと聞いています。「何でも投書箱」には、そういった市民の声が届いていると言います。

以下に出てくる秩父市の取組にも、市長の姿勢が伺え、そのリーダーシップの強さを連想させます。

(2) 提案制度

最も印象的だった提案制度について。

職員の提案制度

階層毎の仕掛けがされていました。

特別職会議（市長以下4役）	毎週月曜日AM7：30～
連絡会議（各部局21名）	順次3部局から提案
政策研究会（次長級24名）	月2回 PM5：00～
幹部会議（課長級）	持ち回り主催で約100名を3グループに分けて開催、次長も出席する
ミーティング	各部署で毎朝実施

各層の会議では、市政のあらゆる問題が話し合われますが、特に提案内容についての議論が活発に行われているようです。

連絡会議では順次 3 部局からの提案が義務づけられ、幹部会議でもその内容が話し合われます。

幹部会議には次長も出席し、その内容について次長級で構成される「政策研究会」で審査されます。その結果を「政策提言委員会」に上げられて、政策の取り上げが決定されます。

秩父市のシステムのいいところは、随時提案を受け付けるだけではなく、その提案の処理が明確に定められているところです。そして、順次提案の提出が義務づけられているところです。

提案の発表では、5分以内のスピーチが求められ、それに対する賛成、反対の意見発表も同様に行われます。職員の能力アップに大きな役割を果たしているとの秩父市職員の感想でした。

確立された提案制度の徹底実行により、職員の意識改革は大いに進んだと言えます。今後は、あらゆる事務進行管理に波及させていきたいとのことでした。

(3) 試験制度

主査級への昇進は、昇任試験が行われています。単に年功序列ではないところにも、民間的な感覚を取り入れ行政改革を徹底しようとする意志が感じられます。

(4) 人事評価制度

現在試行中です。

(5) 外部講師による職員研修

市内の上場企業のトップによる職員研修を行っています。企業を訪問し、トップの経営改革論などに耳を傾けて、意識改革を図っているそうです。

市長が就任早々に納税者である市内の企業廻りを行った際に、色々な歓談の中から発展的に実現した企業訪問、講習だそうです。

3. 感想

秩父市の職員の意識改革に対する先進的な取組には、市長のリーダーシップが大きく影響しています。

合併前の平成 15 年に就任し平成 17 年に合併が行われたわけですが、その時点では前記の取組がすでに行われていて、合併した 1 町 2 村（旧吉田町、旧大滝村、旧荒川村）の職員は大いに戸惑ったようです。

行政マンとして業務が遂行できている中で、より改善を求められることに対して必要性を感じることができるか、積極的に取り組むことができるかは、その意識によるところが大きいでしょう。

職員の意識改革を図りながら改善を求めていく秩父市の手法は大いに参考になりました。単に提案制度を設けるだけではなく、提案から実行までのシステムを確立したところに従来の行政にはない手腕の冴えを感じました。

1-2. 秩父市の「危機管理体制の充実」について

1. 主な経過

秩父市では、下記の経過で防災・危機管理の担当部署が変わってきている。

H16. 3. 31まで	総務部庶務課
H16. 4. 1～	市長室 総合安全管理課
H17. 4. 1～	市長室 危機管理課
H18. 4. 1～	総務部 危機管理課

交通安全も対象とすることにより総合安全管理課としたり、対象とする危機の範囲を拡大することで危機管理課に発展させ、職員の動員が多いことから総務部に移すなど組織の変更を図ってきている。

2. 対象となる危機

「秩父市危機管理指針」～ふるさと秩父の安心と安全のために～（平成17年10月1日）によると、対象となる危機は

- | |
|---|
| <p>(1) 市民の生命、身体、財産に重大な被害を及ぼす災害、事件、事故</p> <p>【例】 ○ 自然災害（地震、風水害など）
○ 事故（列車転覆、航空機墜落、大規模火災など）
○ 武力攻撃事態又は武力攻撃予測事態
○ テロ・ハイジャックなど</p> <p>(2) 市民の生活に重大な被害を及ぼす事案</p> <p>【例】 ○ SARS、高病原性鳥インフルエンザ、個人情報の流出など</p> <p>(3) 市民の産業、経済に重大な被害を及ぼす事案</p> <p>【例】 ○ 金融機関の破綻など</p> |
|---|

と、幅広い範囲を危機管理の対象と捉え、7名の職員体制で危機管理に当たっています。

3. 危機管理体制

(1) 危機管理課の担当

- ◇消防担当 2名 消防は広域消防
- ◇防犯担当 1名
- ◇防災担当 4名

となっています。市長とのホットラインは24時間態勢で確保されています。

(2) 緊急体制

「秩父市危機管理指針」は

- 第1章 総則
- 第2章 危機管理体制

第3章 事前対策

第4章 応急対策

第5章 事後対策

で構成され、それぞれの項目について細かく規定されています。



職員は7 c m×13 c mの「危機管理防災ハンドブック」を常時携帯しています。

- ・ 自主参集
- ・ 職員の初動体制
- ・ 危機情報の収集・連絡
- ・ 危機情報の連絡系統
- ・ 危機情報チェックリスト
- ・ 関係連絡先

がコンパクトにまとめられています。

また、この2月1日より**防災情報メールサービス**が始まっています。

(3) 支援体制

「火災等被災者の方のための支援マニュアル」が定められています。

(4) 市民への広報周知、啓蒙

「秩父市防災ハンドブック」が作成配布されています。



- ・ 安全に避難するために
- ・ 防災マップ
- ・ 秩父市に避難に関する取り組み
- ・ 地震発生！ その時どうする
- ・ 家の内外の防災対策
- ・ 我が家の火災予防対策
- ・ 風水害・土砂災害の種類と対策
- ・ 我が家の風水害・土砂災害対策
- ・ 地域の防災活動に参加しよう
- ・ 災害時要援護者を災害から守ろう
- ・ 非常時持ち出し品・備蓄品を準備しよう
- ・ 家庭で防災について話し合おう
- ・ 我が家の防災メモ

という構成になっていて、大変分かりやすく作られています。

また、「危機管理推進員」（CMP）が中心となって全職員が「防災・危機管理

の日常化」が図れるよう、各箇所における危機管理の推進役として市民の安心・安全なまちづくりを推進することを目的として「危機管理推進員」が任命されています。

4. 感想

「防災」から「危機管理」へ・・・地方自治体が直面する危機を網羅した対策を立てることは、各地での災害の発生、情報の流出、高病原性鳥インフルエンザの発生などを見ても喫緊の課題となっています。

危機管理能力は、自治体や企業のトップに問われる重要な能力です。平時に有事を想定して準備しておくことは、糸魚川市の仕事の内でも大きな責任といえるでしょう。

防災情報の携帯へのメールサービスなどは糸魚川市でもすぐに始められるサービスの一つでしょうし、防災無線の個別受信機なども同様でしょう。

但し、職員の意識と能力が付いてこないとどのようなシステムを作っても機能しません。防災意識についても、職員の意識改革が必要ですし、危機管理の重要性を認識するところから始めなければなりません。

1-3. 秩父市の「工事成績評定システム」について

1. 主な経過

工事成績評定システム（ソフトとハード）構築の目的として、

- ①成績評定作業時間の短縮の効果
- ②コピーしよう枚数の削減効果
- ③成績評定のデータベース化
- ④関連する業務分野とのシステム構築を図ることによる合理化

が挙げられます。

経過としては、

- 1)旧秩父市として平成16年度から取り組みを開始し、まず、埼玉県の成績評定要領を基本とした施工評定を紙ベースで実施
- 2)平成17年の合併後も試行を継続
- 3)平成18年度に予算化(5,145,000円)し、提案コンペ方式による随意契約で「工事成績評定システム」構築業務を委託
- 4)平成18年12月にシステム納入
- 5)本年1月から試験運用

となっています。

2. システムの稼働状況

現在試験運用中であるが、細かな不具合や修正の必要な事項は、対応できるものから随時実施している。

3. システムの今後

19年度から、システムの本格稼働を行う。今後は、工事評定のデータベース化を図るための集計機能の開発や、成績評定にかかる一般公開のための機能開発に取り組む。

また、将来的には測量や設計にかかる業務委託の成績評定に対しても拡張を検討する。

4. 感想

工事成績評定システムは、国土交通省の成績評定要領が改訂され、都道府県、市町村の成績評定要領もそれに準拠するようになった。それに伴い、工事成績評定に多くの時間を要するようになると共に、紙ベースでの評定のために、監督員、総括監督員、検査員の独立性が保たれないという欠点も指摘されてきた。

秩父市のシステムでは、簡略なシステム入力により自動的に点数が計算され、評価者3者の独自性も確保されるシステムが構築されていた。公共工事の品質確保が社会的要求事項となっている今、評価点数のデータベース化と、その活用のあり方が今後の課題となるでしょう。

1-4. 秩父市の「町内会等事務費助成制度」について

1. 主な経過

秩父市では、平成17年の合併前の旧1市1町2村の町内会への助成制度に大きな違いがあった。現在は下記表のように町内会、区への補助が行われており、激減緩和措置を含めて発展的に調整中である。

地区 (旧市町村)	年度	金銭の支給					
		会長への 報酬	活動 調整費	事業費 補助金	健康づく り補助金	自主防災組織 結成補助金	自主防災組織 訓練補助金
旧秩父市	16			◆	◆		
秩父地区	17			○	○		
	18			○	○	○	○
	19			○	○	○	○
旧吉田町	16	◆		◆			
吉田地区	17	激減緩和措置	○	○	○		
	18		○	○	○	○	○
	19			○	○	○	○
旧玉滝村	16	◆		◆			
大滝地区	17		○	○	○		
	18		○	○	○	○	○
	19			○	○	○	○
旧荒川村	16	◆		◆			
荒川地区	17		○	○	○		
	18		○	○	○	○	○
	19			○	○	○	○
支給割合		20~40万円	世帯割 1,800円	均等割 45,000円 世帯割 900円	均等割 30,000円 世帯割 1,200円	均等割 20,000円 世帯割 100円	均等割 10,000円 世帯割 50円

2. 感想

糸魚川市と同じように、合併前の市町村においての公民館、自治会の制度が様々であり、補助金のみではなく、社会教育施設としての公民館と自治会組織の役割分担を含めての制度の統一が必要となっていて、また、調整も前向きに行われている感があり、職員の間にも少しでも良くしようという意欲が感じられ大変参考となった。

また、自主防災組織の組織率は93%と大変に高い水準を達成している。さすがに、危機管理にまで発展させている先進地だけあって、結成補助金、訓練補助金の制度を含めて見習わなければと感じた。

1-5. 秩父市の「奨学資金貸付事業」について

1. 主な経過

秩父市における奨学金は3種類ある。昭和50年代に私有地の山林を売却した30億円を基金として発足した「武山育英資金」、平成4年に寄付金を受けて発足した「高山奨学資金」、平成17年に合併し旧1町2村の制度を統合した「奨学資金」である。

2. 奨学金の状況

	武山育英資金	高山奨学資金	奨学資金
財源	山林売却収入	寄付	旧3町村分を統合
貸し付け目的	能力があるにも関わらず、経済的理由によって修学困難な者に貸し付け、有用な人材を育成することを目的とする。		
貸し付け基準	学資の支出が困難であること、入学が決定している者又はすでに在学していること ほか		
対象者	①大学生等②高校生	専門学校生	①大学生等②高校生
貸付月額(上限)	①50,000円②10,000円	40,000円	①40,000円②20,000円
H18年度 貸付者	98人	29人	16人
H18年度 貸付額	58,680,000円	13,920,000円	7,320,000円
償還期間	10年以内	8年以内	10年以内

3. 感想

上表の貸付者は、現在貸し付けている合計人数であり、例えば「武山育英資金」の償還者は、249人である。

多くの奨学金制度があることは、市民にとって心強いことであり、単に金銭的問題だけではなく、市民の将来を応援してくれる態勢が市民に与える影響は少なくないと思う。

2-1. 「県内特産品PR状況について（ネスパス）」について

1. 主な経過

平成9年6月に開館、運営は(財)にいがた産業創造機構（理事長 泉田裕彦）が行っている。現在の館長は新潟県から出向している青木一栄氏、副館長は同様の糸魚川市出身の寺崎茂氏が努めている。開館当初よりイベントを通して首都圏の方々に多様な魅力あふれる新潟の情報を発信してきたが、常設の県産品販売は行ってこなかった。

平成17年6月1日から県産品の販売を開始。更に8月22日からは酒類販売を開始する。

平成18年12月1日にリニューアルオープンする。平成17年2月11日に隣接する「表参道ヒルズ」がオープンしたのに伴って、ネスパス入館者数が4倍に激増している。

2. 概要

【B1階】 「新潟食楽園」飲食スペース

【1階】 「新潟食楽園」県産品販売コーナー イベントスペース

【2階】 にいがた情報ライブラリー にいがたUターン情報センター

ネスパス事務室 新潟県東京観光センター 市町村・NPO法人事務所

【3階】 会議室(イベントスペース)

【開館時間】 午前10時～午後7時30分(飲食スペースは午後10時まで)

・休館日 年末年始(12月29日～1月3日)

【入館者の状況】

平成17年度は、208,078人、対前年比177.5%と表参道ヒルズオープン以来大幅な伸びを示している。

今年度は、10月末233,257人と対前年比348.0%となっている。

3. 感想

視察日は、平日にも関わらず大勢の来場者があり、飲食スペースも県産品販売コーナーも多くの人で賑わっていました。翌日より2日間は糸魚川市主催の「あんこうフェア」が実施され、新聞紙上でも公開されたように大変な盛況だったようです。

表参道ヒルズの開館により、来場者が大幅に増えたことは大変に喜ばしく、糸魚川市にとってもこれを活かさない法はないでしょう。

ネスパスの状況を見ると、立地条件の大切さとそれを活かす戦略の必要性を痛感します。糸魚川市の恵まれた自然を生かした施策を展開するには、受け身の政策では限界があります。自ら望んでネスパスを有効利用し、糸魚川市を首都圏に向かって売り込んでいく積極性が必要でしょう。

「あんこうフェア」のような催しを積極的に展開し続けていくことは、チラシやパンフレットにはない大きな効果があると思います。そこに集まった人たちをいかに糸魚川市に呼び込むかの工夫も必要でしょう。