

行政改革点検・評価委員会委員の皆様からご意見

	視点	委員ご意見(全体)	委員ご意見(集約版)
市の現状	「財務の状況」、および市の現状認識に対して	<ul style="list-style-type: none"> □ 一般会計歳出構成比における義務的経費は暫増傾向にある。人件費も近時、暫増傾向にある。市が掲げている「フランチャイズ制」に基づいた人事評価制度の一層の活性化に絡めて、人件費の削減に繋がる手立てを考えていただきたい。 □ 総論賛成各論反対の従来の行財政改革論議でなく、抜本的な財政改革を実行する為の現実的な議論を求めたい。痛みを伴う改革の中身を市民に徹底的に説明し理解を得る努力を続けて行くことが必要。継続事業や既存施設の縮小、廃止、統合等、真の「選択と集中」を断固実行すべき。 □ 歳入増に付いては広告収入やネーミングライツ等更に民間の知恵を導入すべき。 □ 扶助費、公債費が増加推移している中、税込伸率見込み1.0%、年度末基金残高が平成30年から基金繰越が増加する計画を立てられているが、専門的用語の理解が難しく、市民が状況を把握ができないケースも多い。市の財政状況が、広く市民にも分かるよう、扶助費、税込伸率の根拠、基金残高の取り崩し、積立の根拠の説明文があると市民の理解につながると感じた。 	<ul style="list-style-type: none"> □ 痛みを伴う改革の中身を市民に徹底的に説明し理解を得る努力を続けて行くことが必要。継続事業や既存施設の縮小、廃止、統合等、真の「選択と集中」を断固実行するとともに、広告収入やネーミングライツ等更に民間の知恵を導入すべき。 □ 市の財政状況が、広く市民にも分かるよう、扶助費、税込伸率の根拠、基金残高の取り崩し、積立の根拠等を説明し、市民の理解を得る必要がある。
	「組織の状況」、および市の現状認識に対して	<ul style="list-style-type: none"> □ 総合区制度について、検討には県との調整が必要であるが、議会や区自治協議会だけでなく、適宜、市民へも進捗状況(課題・問題点等)も開示してもらいたい。 □ 政令指定都市となって10年経過した今こそ ONE 新潟の観点から、8区から4~6区程度への改編を検討開始すべき。広域合併前の旧市町村単位の発想が行財政改革の第一阻害要因となっている。新施行の総合区制度の導入も検討すべき。 □ 市が担っている各種分野において、(エリアによってはかえって効率性が見出せる)アウトソースができないか、見当も必要ではないか。 □ 多様な行政サービスを低下させない為に支所、出張所は可能な限り現状維持すべきであるが郵便局やコンビニ等の民間施設とコラボする等の知恵が必要。 □ 区役所で多くの事務を担う体制を採っていることで、市民の利便性は図られているが、そこに配置される職員数を考えると統合していくことが望ましいと考える。そうした場合、駐車場や公共交通との連携、窓口時間(延長・土日開設)も考慮が必要。 	<ul style="list-style-type: none"> □ 政令指定都市となって10年経過した今こそ ONE 新潟の観点から、8区から4~6区程度への改編の検討を開始すべき。広域合併前の旧市町村単位の発想が行財政改革の第一阻害要因となっている。総合区制度の導入も検討すべきで、適宜、検討状況を示していくべき。 □ 区役所で多くの事務を担う体制を採っていることで、市民の利便性は図られているが、そこに配置される職員数を考えると統合していくことも考えられる。多様な行政サービスを低下させない為に郵便局やコンビニ等の民間施設とコラボする等の知恵が必要。また、分野によってはアウトソーシングの検討も必要。
	「職員の状況」、および市の現状認識に対して	<ul style="list-style-type: none"> □ 時間外勤務・休暇取得状況について、国を挙げて「働き方改革」が叫ばれている昨今、生産性の向上をしっかりと見据え、市自身が率先垂範していく“市政”が求められている。トップランナーの部署を明確にし、市内外に発信していただきたい。 □ 行政サービス部門を更に民間委託し仕事量を減少させない限り、職員数をこれ以上減らすことは困難。現に再任用や非常勤・臨時職員の総数は増加している。 □ 市町村合併により政令市として10年が経ち、広域エリアでの人事異動も行われる中、適材適所の配置も考慮することが必要。人員削減が続いたことで、新規採用者の抑制により若い世代の職員が少ない。これは、行政だけでなく、どこの企業にも当てはまる。 □ 保育園は原則全部民営化し、高齢者や女性雇用を義務付けるなど検討してはどうか。 	<ul style="list-style-type: none"> □ 国を挙げて「働き方改革」が叫ばれている昨今、生産性の向上をしっかりと見据え、市自身がトップランナーとして、市内外に取組を発信していくべき。 □ 行政サービス部門を更に民間委託し仕事量を減少させない限り、職員数をこれ以上減らすことは困難。保育園の民営化を強く進めるほか、高齢者や女性雇用の割合を上げる取組を検討すべき。 □ 市町村合併により広域エリアでの人事異動も行われる中、より一層適材適所の配置を考慮することが必要。 □ 人事評価制度を一層発展させる必要がある。
	「職員の働き方の状況」および市の現状認識に対して	<ul style="list-style-type: none"> □ 正規職員の専門性と満足度は向上しているが、増加している非常勤と臨時職員のモチベーションを高める必要がある。 □ 現場を知らない本庁職員と区役所や出張所の職員間のギャップが拡大する恐れがある。 □ 「時間外労働に頼った働き方の是正の必要性」がうたわれており、今後の対応策に期待したい。 □ 「新潟市の超過勤務(月平均45時間超)の状況について」では、部署内ごとの時間外労働実績を把握している状況下、仕事におけるストレス(業務による心理的負荷)と精神障害や脳心臓疾患の因果関係を認識する体制と防止策について、残業の多い当事者職員のみならず、部署内で見直していく対策として加えていただきたい。 □ 長時間労働是正に向けた取り組みが進んでいる中、各部署の繁忙期、一日の仕事の流れを熟知し、時差出勤など導入の拡大など検討が必要。 	<ul style="list-style-type: none"> □ 「時間外労働に頼った働き方の是正の必要性」がうたわれており、今後の対応策に期待したい。 □ 各部署の繁忙期、一日の仕事の流れを精査し、時差出勤など導入の拡大など検討が必要。 □ 部署内ごとの時間外労働実績を把握している状況下、仕事におけるストレス(業務による心理的負荷)と精神障害や脳心臓疾患の因果関係を認識する体制と防止策について、残業の多い当事者職員のみならず、部署内で見直していく対策が必要。 □ 正規職員の専門性と満足度は向上しているが、増加している非常勤と臨時職員のモチベーションを高める必要がある。

	<p>これまでの本市の行政改革の取組状況全般に対して（外部評価の状況を含め）</p>	<p><input type="checkbox"/> 相応に評価を得ている印象であるが、「行政サービス改革の取組み状況」については、人海戦術のウェイトが大きい「庶務集約化」や「情報システムのクラウド化」といった項目に対し、更なる資源の投入、再配分が喫緊の課題であるとの認識を持っていただきたい。</p> <p><input type="checkbox"/> 情報透明度や市民参加度が高いことは評価できる。効率化と活性化度を更に向上させる行政努力が必要。庶務集約化や情報システムのクラウド化の改善は急務。</p>	<p><input type="checkbox"/> 情報透明度や市民参加度が高いことは評価できる。効率化と活性化度を更に向上させる行政努力が必要。庶務集約化や情報システムのクラウド化の改善は急務。</p>
<p>行政改革プラン2015の取組状況</p>	<p>全体をとおして</p>	<p><input type="checkbox"/> 掲げた目標はほぼクリアしている点は十分評価に値する。29年度はもう一步踏み込んだ目標を掲げ、邁進していただきたい。</p>	<p><input type="checkbox"/> 掲げた目標はほぼクリアしている点は十分評価に値する。29年度はもう一步踏み込んだ目標を掲げ、取り組むべき。</p>
	<p>プランの成果目標（市民満足度、職員満足度、事務・事業改善、職員満足度、定員管理、歳出見直しなど）に対して</p>	<p><input type="checkbox"/> H28年度の未集金額は目標値に大幅な未達成となっている。19.5億円の未達成金額の縮小は優先改善事項か。現状維持の容認は未収金の増加を招くのみである。</p> <p><input type="checkbox"/> 全体指標はプランの成果目標という位置づけであれば、全体指標と59改革項目との関係が明確にすると良い（仮に59改革項目のすべてが改善されると、全体指標はすべて改善される関係にあるのかどうか）。</p> <p><input type="checkbox"/> アンケート調査で市民満足度・職員満足度が、年々上がっていることは評価できる。</p>	<p><input type="checkbox"/> 市民満足度・職員満足度が年々上がっていることは評価できる。</p> <p><input type="checkbox"/> 全体指標と59改革項目との関係が明確になると良い。</p> <p><input type="checkbox"/> H28年度の未集金額は目標値に大幅な未達成となっている。現状を容認することなく、効果的な対策を立てるべきである。</p>
	<p>プランの取組項目に対して（進捗状況を踏まえ）</p> <p>・ <u>重点改革項目「時代の変化に即応した行政経営品質の向上」</u> 関係</p>	<p><input type="checkbox"/> 新瀾らしい教育改革の推進について、評価結果や取組のスタンスは十分評価できるものである。記載がないので実態が不明であるが、「教育の現場は教育経験者」ではなく、民間人からの登用（公募）を増やし、現場の活性化に繋げていただきたい。</p> <p><input type="checkbox"/> 最新の全20政令指定都市「幸福度」ランキングの教育分野で新潟市は第一位であること（生活分野でも第一位）を認識し、更なる拡充を図る（人口増へ繋げる）“工夫”が必要。</p> <p><input type="checkbox"/> 限られた資源の有効活用は喫緊の課題であるが、前提にあるのは時間軸とマンパワーの相関関係である。昨今、メンタル不全者の増加が社会問題となっているが、バランス感覚を持って進める必要がある。当然、「働き方改革」のあり方についても言及していただきたい。</p> <p><input type="checkbox"/> 総合窓口サービスの実現については、当初掲げた「総合窓口サービス」の定義・内容を確認しながら着実に進めていただきたい。</p> <p><input type="checkbox"/> 業務継続計画（BCP）はリスク管理上、また大規模災害対策上、必要不可欠であり、逐次メンテナンスが必要である。これまでの2年間では、マニュアルの見直し、訓練の実施等、評価できるものであるが、役割の確認等々、さらに精度を上げる最重要項目の一つでもあり、評価は常に「A」評価を目指していただきたい。</p> <p><input type="checkbox"/> 職員の専門能力の育成、支援の期間中の目標は「専門性の高い職員の育成」であるが、達成状況の判断根拠は明確化されているか。研修受講人数での評価よりも独自の「チェックシート（仮称）」等により客観的な評価の“目”を入れる等して、その評価を得たものを〇〇人養成する、等々、最終目標達成状況の判断には客観的な面を考慮するような工夫が求められる。</p> <p><input type="checkbox"/> 充実した都市経営（行政運営）を遂行するためには本庁の政策立案能力と職員各自の専門能力が必須。フランチャイズ制に基づく人事制度を更に改善し深化させていくべき。</p> <p><input type="checkbox"/> ABC評価の基準が、少し理解しにくいもののCと評価された部分の底上げを図る必要はある。特に、総合窓口サービスの実現は、利用する市民にとって時間短縮など利便性向上に繋がるので、早期な対応が必要と考える。</p>	<p><input type="checkbox"/> 限られた資源の有効活用は喫緊の課題であるが、メンタル疾患の増加も大きな問題である。「働き方改革」についての視点は重要である。</p> <p><input type="checkbox"/> 最新の全20政令指定都市「幸福度」ランキングの教育分野で新潟市は第一位であること（生活分野でも第一位）を認識し、更なる拡充を図る（人口増へ繋げる）“工夫”が必要。</p> <p><input type="checkbox"/> 充実した都市経営（行政運営）を遂行するためには本庁の政策立案能力を上げていくことが重要で、職員各自の専門能力が必須。フランチャイズ制に基づく人事制度を更に改善し深化させていくべき。</p> <p><input type="checkbox"/> 総合窓口サービスの実現は、利用する市民にとって時間短縮など利便性向上に繋がるので、内容を適宜確認しながら着実に進めるべき。</p> <p><input type="checkbox"/> 業務継続計画（BCP）はリスク管理上必要不可欠であり、逐次メンテナンスが必要である。これまでの2年間では、マニュアルの見直し、訓練の実施等、評価できるものであるが、役割の確認等々、さらに精度を上げる最重要項目の一つでもあり、評価は常に「A」評価を目指していくべき。</p> <p><input type="checkbox"/> 専門性の高い職員の育成という目標に対して、研修受講人数よりもチェックシートなどの客観的な評価を行える手法を導入して、目標達成の判断に客観性を持たせる工夫が必要。</p>
<p>プランの取組項目に対して（進捗状況を踏まえ）</p> <p>・ <u>重点改革項目「市民や民間とのパートナーシップ・連携の深化」</u> 関係</p>	<p><input type="checkbox"/> 新たな「まちづくりセンター」の整備には、既にセンターを整備した地域における「問題点」や「課題点」の整理が必要である。なお、整備・検討にあたっては、当然のことながら、地域住民の声も最大限いかしていただきたい。</p> <p><input type="checkbox"/> 地域づくりの主たる目的の一つに「商店街の活性化」がある。講座を受講された人の意見やまちづくりセンターが設置された地域の“声”を聴いて活性化につながるような“仕組みづくり”を心掛けていただきたい。</p> <p><input type="checkbox"/> 市民との「情報開示・情報共有」の状況については、改革項目によっては取組工程にばらつきがあるが、概ね計画通りに進捗しており評価できる。</p> <p><input type="checkbox"/> 情報公開の推進について、最終目標としている「市民との情報共有」がどの程度の“レベル”を標榜しているのか。市の情報公開と職員研修について「工程表」を作成する等、時間軸管理を願いたい。</p> <p><input type="checkbox"/> 附属機関等における公募委員導入率の拡大について、今後の方針に「指標の見直しを含めて</p>	<p><input type="checkbox"/> コミュニティ協議会やNPO等の自治活動は他の政令都市よりも活発ではないか。若者と女性の参画を高める方策がもっと必要。</p> <p><input type="checkbox"/> 地域における活動との連携は、核となる人材がその地域に存在するか、という問題もある。市としても、次代を担う人材の育成に向け連携が必要である。</p> <p><input type="checkbox"/> パートナーシップや連携については、他政令市に比べて新潟市が先駆的と思われるものもある（ホームページの情報発信、財務状況の公開など）が、市民側の活用度や参画が低いために評価が低くなっているものもある。</p> <p><input type="checkbox"/> 実施することが目的になっている（例えばフォーラムや研修会の開催）指標がある。参加者アンケートからの満足度や開催後参加者の意識がどのように変化したのかといった成果を取り組み評価の数値に入れるべきである。</p> <p><input type="checkbox"/> 新たな「まちづくりセンター」の整備には、既にセンターを整備した地域における「問題点」の整理が必要。</p>	

	<p>検討していく」とあるが、進捗しない理由はどこにあるかを分析する必要がある。そもそも市民にどういうものか、浸透・理解がされていないのではないか。「指標の見直し」も大切ではあるが、まずは「周知・徹底」する必要はないのか。</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> 民間委託導入、「民間でできることは民間に委ねる」の方向性は首肯できるが、「PPP」にしろ「PFI」にしろ、積極的に導入を図るべきである。一定の金額以上は「PPP」「PFI」の導入検討のルール作りが必要。仮に“ある”としたら、バーを変更するなりし、活性化を検討いただきたい。 <input type="checkbox"/> コミュニティ協議会や NPO 等の自治活動は他の政令都市よりも活発ではないか。住民の側が行政や政治に近づく方策としてコミュニティ協議会は有効で、結果として行政が住民に近づくことになる。若者と女性の参画を高める方策がもっと必要。更なる民間活力の導入も必要。 <input type="checkbox"/> Web公開基準の公開可能限度いっぱいの拡大と、実施検証に苦慮されている様子が感じられる。今後の課題が、職員周知徹底を目標とされていることから、計画的段階的な情報公開を目標とする点を始発とし、数値化した目標が必要かと考える。 <input type="checkbox"/> 重点項目3つのうちの2点目にある「市民や民間～」の具体的改革項目のうちA判定が一つしかないが、内容を見る限り、実施することが目的になっている(例えばフォーラムや研修会の開催)指標があるように思われる。参加者アンケートからの満足度や開催後参加者の意識がどのように変化したのかといった成果を取り組み評価の数値に入れるべきである。 <input type="checkbox"/> 掲げられている小項目については、優先順位をつけたり、絞り込むなどすることが必要である。 <input type="checkbox"/> パートナーシップや連携については、他政令市に比べて新潟市が先駆的と思われるものもある(ホームページの情報発信、財務状況の公開など)が、市民側の活用度や参画が低いために評価が低くなっているものもあるように思われた。 <input type="checkbox"/> 地域における活動との連携は、核となる人材がその地域に存在するか、という問題もある。次代を担う人材の育成に、市としても人材育成に向け連携が必要と考える。 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Web公開基準の公開可能限度いっぱいの拡大と、実施検証に苦慮されている様子が感じられる。今後の課題が、職員周知徹底を目標としていることから、計画的・段階的な情報公開を目標とした、数値化した目標が必要である。 <input type="checkbox"/> 附属機関等における公募委員導入率の拡大について、進捗しない理由はどこにあるかを分析する必要がある。そもそも市民に附属機関がどういうものか、浸透・理解が進んでいない。まずは「周知・徹底」する必要がある。 <input type="checkbox"/> PPP/PFI手法を積極的に導入していく必要がある。
<p>プランの取組項目に対して (進捗状況を踏まえ) ・ 重点改革項目「持続可能な財政運営の確立」 関係</p>	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> 人口減少、人口構造の変化から将来的に財源確保が不透明であることは否めず、厳正な事業選択を念頭にPPP、PFIも念頭に入れた“ルール作り”も検討いただきたい。 <input type="checkbox"/> 人口減少、人口構造の変化から将来的に市営住宅の長寿命化はもとより、市営住宅のあり方そのものの検討が必要。医療・福祉施設を兼ね備えた“ミニタウン”構想も今後、検討する必要があるのではないか。 <input type="checkbox"/> 病院事業について、患者満足度の向上は職員満足度の向上に他ならず、職場環境他、全体を俯瞰する“目”が望まれる。 <input type="checkbox"/> 特定健診受診率の向上は医療費抑制の観点からも重要な施策の一つであり、年々上がっているものの、満足できる数字ではない(27年度:36%、28年度:45%)。産業界と連携し、何らかのインセンティブを検討する中で受診率のさらなる向上を図っていただきたい。 <input type="checkbox"/> 介護支援ボランティア制度を高度化し、以下の制度の創設の検討はいかがか。 ※介護ボランティア活動を行った人へ、その内容によりポイントを付与する。自身が被介護者となった場合は、蓄積したポイントを利用し介護(費用も減額)が受けられる。前期高齢者以降の方々の健康寿命を延伸する手立ての一つとなり、また介護保険料の縮減にもつながるものと思う。 <input type="checkbox"/> 行政サービスの受益と負担の適正化をより一層強力に推進すべき。 <input type="checkbox"/> 情報開示を徹底し、市民と情報を共有しながら理解と協力を得る努力を重ねていく必要がある。 <input type="checkbox"/> インフラ整備は長期的なビジョンのもと縮小廃止・統合や投資を選別することを明確にすべき。 <input type="checkbox"/> 国民健康保険・介護保険(後期高齢者医療保険)は、市民サービスと保険料徴収業務に取り組む部署で大変であろうが、給付適正化とサービスの向上に引き続き検証をお願いしたい。 <input type="checkbox"/> 国民健康保険特定健診受診率の目標値は後ほど確認したいが、HPから入手した冊子「新潟市国民健康保険特定健康診査結果」を見ると、年々受診率の向上が確認でき、市民への周知にも期待できると感じた。 <input type="checkbox"/> 財政に直結する項目が多い中で、評価の低い項目が多くなっている。財源が決まっている中で進めていくのは難しいと考えるが、C評価とされている項目の底上げは急務といえる。 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> 行政サービスの受益と負担の適正化をより一層強力に推進すべき。情報開示を徹底し、市民と情報を共有しながら理解と協力を得る努力を重ねていく必要がある。 <input type="checkbox"/> 人口減少、人口構造の変化から将来的に財源確保が不透明であることは否めず、厳正な事業選択を念頭にPPP、PFIも念頭に入れた“ルール作り”も検討すべき。 <input type="checkbox"/> インフラ整備は長期的なビジョンのもと縮小廃止・統合や投資を選別することを明確にすべき。 <input type="checkbox"/> 市営住宅の長寿命化はもとより、医療・福祉施設を兼ね備えた“ミニタウン”構想などあり方そのものも今後、検討する必要がある。 <input type="checkbox"/> 国民健康保険・介護保険(後期高齢者医療保険)は、給付適正化とサービスの向上に引き続き検証を行っていくべき。 <input type="checkbox"/> 特定健診受診率の向上は医療費抑制の観点からも重要な施策の一つであり、年々上がっているものの、満足できる数字ではない(27年度:36%、28年度:45%)ので、産業界と連携し、何らかのインセンティブを検討する中で受診率のさらなる向上を図っていくべき。

<p>行政改革 プラン 2015の見 直しの視 点につい て</p>	<p>プラン 2015 の取組みで 「強化すべき」「改善すべき」 内容など</p>	<ul style="list-style-type: none"> □ 強化・改善すべき点は、基本は「C」評価としたうえで、時間軸と限られた資源、マンパワー等を勘案し、優先順位(トップランナーは事務局)を付け、全体で共有事項とすべきでは。 □ 2015の重点改革項目達成の可否は全てに亘って権限を持った(持たせた)部署(ピラミッド型体制)を作ることである。新潟県や産業界との更なる連携強化と施策への反映が求められる。 □ 「少子高齢化」「人口対策問題」をいかに施策に反映させていくか。場合によっては“ダウンサイジング”も想定する中での検討(施策への反映)も必要である。「働き方改革」と「生産性の向上」、併せて「女性活躍の推進」をどのように施策に反映させていくか。民間の活力をどのように活用、引き出していくかが問われている。全体を俯瞰する視点での検討が必要。 □ 財政の硬直化は必至の状況であり、公共施設の縮小廃止、統合(適正化)を個別具体的にスケジュール化すべき。 □ 民間活力や市民の知恵を十分に生かした市政運営を目指し、他都市のモデルとなるような大胆な「新潟方式」の行財政改革を確立して欲しい。 □ 合併後、財政構造の硬直化が進み、実質収支比率、財政調整基金残高からみても厳しい状財政況にある。大型の公共投資がひと段落すれば、市債残高は減少に向かうため、新たに財政指標を設けてもよいのではないのでしょうか。 □ 改善実施内容概要と中間評価にて数値的(いつ、いくら、何人)などの記載があると、より具体的に分かりやすい報告になるかと感じた。 □ 「強化」「改善」のほかに、優先順位をつけて取り組むものという視点で整理してはどうでしょうか。 □ 小項目を増やすのではなく、シンプルにスリムにしたほうが市民にもわかりやすいし、職員の方にも負担なく取り組めるのではないのでしょうか。 □ 「選択と集中による経営資源の適正配分」および「財政予測計画をふまえた持続可能な財政運営」の強化が必要。 □ 区役所の集約、また、すべての所で同一サービスが必要なのか。拠点に総合窓口サービスの設置を図ることで解消できないか。 □ 臨時職員からの登用により、年齢の平準化を進めることはできないか。 	<ul style="list-style-type: none"> □ 強化・改善すべき点は、基本は「C」評価としたうえで、時間軸と限られた資源、マンパワー等を勘案し、優先順位を付け、全体で共有事項とすべき。 □ 財政の硬直化は必至の状況であり、公共施設の縮小廃止、統合(適正化)を個別具体的にスケジュール化すべき。 □ 「選択と集中による経営資源の適正配分」および「財政予測計画をふまえた持続可能な財政運営」の強化が必要で、民間活力や市民の知恵を十分に生かした市政運営を目指し、他都市のモデルとなるような大胆な「新潟方式」の行財政改革を確立していくべき。 □ 合併後、財政構造の硬直化が進み、実質収支比率、財政調整基金残高からみても厳しい状財政況にある。大型の公共投資がひと段落すれば、市債残高は減少に向かうため、新たに財政指標を設けてもよい。 □ すべての所で同一サービスが必要なのか、区役所の事務を見直す必要がある。拠点に総合窓口サービスの設置を図ることで解消できないか。場合によっては“ダウンサイジング”も想定する中での検討も必要である。「働き方改革」と「生産性の向上」、併せて「女性活躍の推進」をどのように施策に反映させていくか。民間の活力をどのように活用、引き出していくかが問われている。全体を俯瞰する視点での検討が必要である。
	<p>プラン 2015 の重点改革項目 を達成するため 「新たに追加すべき」項目や 「働き方改革」など新たな 視点について</p>	<ul style="list-style-type: none"> □ 時間外労働の削減対策として、長時間労働になっている部署・職員の仕事量や仕事内容の把握、またはワークシェアリングを検討する。 □ 民間企業における対策で、利用できる対策(精神疾患等による休職者の時間外労働の因果関係調査、管理職のメンタルヘルス研修、ストレスチェックなど)の登用を検討する。 □ 他政令市と比べて、新潟市の職員の残業時間の多さや男性の育児休暇取得などの低さが群を抜いているのが印象的。市民にこうした現状を把握し、課題を共有することが、働きやすい職場にもつながるのだと思います。 □ 増収に向けた対策(Uターン・Iターンなど)、新潟市の居住者を増やす取り組み。 □ 時間外労働を縮減するための工夫(変則勤務、シフト制など)。責任の問題もあるが、仕事の共有による休暇取得の向上は考えられないか。 	<ul style="list-style-type: none"> □ 勤務形態の見直しや仕事の共有化など時間外労働を縮減するための工夫を行っていく必要があり、そのためには長時間労働になっている部署・職員の仕事量・仕事内容の把握やワークシェアリングなどの方策も検討する必要がある。また、メンタルへの対策として研修やストレスチェックなど民間企業における対策で利用できる対策を検討する必要がある。 □ 他政令市と比べて残業時間の多さ等の現状を把握し、市民と課題を共有することが、働きやすい職場にもつながる。 □ 増収に向けた対策(Uターン・Iターンなど)、新潟市の居住者を増やす取組が重要である。