

支所業務の変遷

	合併前	合併後(H16.10.12)	H17.4.1(1年目)	H18.4.1(2年目)	H19.4.1(3年目)	今後の方向性
行政	4町4村 ・各首長・議長 ・各役場	総合的機能を有する支所(全ての業務が支所で完結する。本庁に行かなくても済む。)・・・8支所 管理機能は本庁集約 ・地域振興課 ・市民福祉課 ・産業課 ・建設課 ・水道課(上・下・温泉) ・教育総務課 ・学校教育課 ・生涯学習課 ・給食センター(9課所制)	支所長の人事交流 本庁 榎脇・東郷 榎脇 入来 東郷 榎脇 里 上郷 課長以下クラスの人事交流も	支所組織の改革 ・地域振興課 ・市民福祉課 ・産業建設課(産業・建設・水道の3課を統合) ・教育生涯学習課(支所集中) ・給食センター(5課所制) 課内グループ制の採用 支所の標準的職階の1ランク低格付け	・水道局の拠点化(本土4支所水道部門を東郷支所内に) ・給食センターの集約・民間委託(川内・榎脇・入来・下郷・里に) ・地域振興課 ・市民福祉課 ・産業建設課(水道除く) ・教育課(一部給セ兼務)(4課制) ・業務マニュアル活用 ・電子決裁実施 ・補助金制度見直し	全国的な方式 ・分庁方式 ・拠点方式 ・本庁方式(サービセンター方式) さつま町言明 ・市民、福祉、地域振興、産業、建設、教育(生涯学習)をいかに進めていくか。 ・出張所の取扱い(榎脇、榎脇支所) 本土4支所、甑4支所(上、下島)の取扱い
職員	8町村計(消防を除く。) 654人 ・法定合併協議会、介護保険組合への職員派遣	551人 ・伝票会計から財務会計へ ・組合加入と活動(甑地域)	510人 ・本庁で仕事をとの意識 ・本庁 支所への抵抗感(その逆もあり - 一部) ・本土と甑地域の給与格差による不満	469人 ・3課統合による降格者(士の低下一部にあり) ・実質的にグループ制は従前から実施済 ・本庁との連携不足 ・建設、産業部門の手薄感(災害時の対応等) ・業務量増、イベント対応手薄	469人(水道局38人) ・災害対策要員不足、今後への危機感 ・団塊世代の退職年度(H19～21年度 - 事務職23人、その後も続く) * 各年度に限定せず	・適正な支所職員数の確保 (災害対応) ・団塊世代退職開始 ・本庁・支所間の情報共有化 (縦割り制度の解消) ・滞納整理等への連携、対応
住民	住民投票の実施(旧榎脇院町、入来町、下郷村)	支所単独での予算執行要望 ・イベント等への支所長出席要請	・支所長 = 町村長の意識 ・合併していいことはあまりない(負担増) ・納税意識の低下 ・会等への出席要請 ・人事交流での不慣れ感 ・地区振興計画策定(コミ) ・消防団出動体制の不安感	・花見、会合等への不参加 に対する不満とあきらめ ・旧町村時代への郷愁(も合併しなかったらどうなっていたか、どうなるかの認識は浅い。) ・農業委員会事務対応等への不満。 ・事業着手までの長さ	顔見知りが少ない不安感 ・支所の行く末への不安感 ・地域が寂れていく。 ・イベント等の担い手不足 ・時代の変遷であり仕方がない。何とかしなければの意識も。 * 各年度に限定せず	・支所に行けば済む方式の継続 ・税、市民、福祉、産業、建設等のサービス維持 ・地元職員一定割合保持 ・支所、コミ協責務明確化 ・打てば響く支所体制を ・支所体制の一体感