

「第4次定員適正化計画（案）」についての パブリックコメントの実施結果

ご協力ありがとうございました

- 1 募集期間 平成22年2月17日（水）～平成22年3月17日（水）
- 2 意見の件数 36件
- 3 意見提出者数 9人

4 内容別の意見件数

項目	件数
定員適正化計画全般に対する意見	22件
「茅ヶ崎市職員の人材育成基本方針」の推進に対する意見	3件
複線型人事システムに対する意見	1件
技能労務行政職のスリム化に対する意見	1件
賛否のみ	1件
その他の意見	8件

茅ヶ崎市企画部行政管理課

電話：0467-82-1111（代表）

FAX：0467-87-8118

ホームページ：<http://www.city.chigasaki.kanagawa.jp>

定員適正化計画全般に対する意見

(ご意見 1)

財政難であることは理解出来ますが、この案でよいのか疑問にも思います。

(市の考え方)

財政難への対応は重要であると考えておりますが、本計画は、人件費の削減のみに重点を置くのではなく、市民サービスの質の確保が前提となっております。

また、平成22年度から平成26年度の5年間を計画期間としておりますが、計画の成果と社会環境の変化を反映させることを目的に中間年度の平成24年度に見直しを行うこととしております。

(ご意見 2)

類似団体とくらべて「5番目に少ない」ことに満足しているようでは、改善は進まない。トップを旨ざして思い切った策が望まれる。

衛生部門がプラス51人で第3次計画未達成の大きな要因であることが分かっている。しかもその部門の業務委託が進んでいないことも分かっている。

にもかかわらず、5年計画の削減計画がマイナス38人ということは、何も手を打たないに等しい。

この部門について抜本的に見直す余地を残して推進していただきたい。

(市の考え方)

4ページ 3.職員数の現状と分析の(2)定員管理診断表(類似団体)との比較からみた分析(ウ)の記載にもあるとおり、衛生部門全体で51人上回っております。この部門の技能労務職員については、定年退職者は不補充とし、再任用職員、臨時職員などの活用を基本とした計画となっております。またご意見にもありますとおり、市民サービスの低下を招くことのないよう業務委託など民間活力の導入も検討してまいります。

(ご意見 3)

「市長対話集会」等で申し上げておりますが、市政情報紙(特集)・広報ちがさき・今回のパプコメの資料を見ても「人事・給与・組織」についてもやはり分りづらいです。それはこの体系そのものをもっと単純に分りやすくすることが必要であり、体系そのものを分りやすくすることが定員適正化に繋がると思う。

(市の考え方)

組織の体系につきましては、平成22年4月1日に組織機構の改正を行い、平成23年度を始期とする次期総合計画の目標体系と組織体系を一致させ、組織の持つ目標と責任を明確にしてまいります。

人事・給与につきましては、従来、広報ちがさきで「人事行政の運営等の状況の公表」及び

「茅ヶ崎市の給与・定員管理等について」により、その公表をおこなってりましたが、平成21年度は茅ヶ崎市市政情報紙を活用し、市民の皆様にお示しいたしました。今後におきましても、様々なツールを用い、さらに分かりやすい行政情報の発信を行ってまいりたいと考えております。

(ご意見 4)

市民8割が「情報不足」と思っているそうです。パブコメをはじめ共力共働と言うのであればもっと分かりやすい情報発信の中から定員適正化が進んでいくと思う。

(ご意見 5)

給与にしても人事(昇任等)と一体であり、そのことの説明や給与表・わたり・事例の発表等をし、もっと分かりやすく情報提供(発信)することが定員適正化につながると思う。

(市の考え方)

第3次行政改革大綱の重点事項の一つに「積極的な情報提供と説明責任の遂行」を定め、わかりやすい行政情報の発信に努めているところです。市ホームページについては、本年1月15日から更新頻度の向上と、見やすく検索し易い市ホームページにリニューアルいたしました。

また新たな取組としては、本年2月に「5分でわかる茅ヶ崎市の人事・給与・組織」として市政情報紙を発行いたしました。ご意見にもありますとおり、この市政情報紙を発行するにあたって行ったアンケートにおいて、市民の皆様の8割が市政情報の不足を感じているという結果もございました。市政情報のわかりやすい発信については頂いたご意見を参考に今後も努めてまいります。

(ご意見 6)

市政情報紙(特集号)「ちがさきの今を知る・見る・わかる」言葉だけに終わらせず実践してください。また同誌では「地域のニーズに合わせた柔軟な対応力」「地域に直接出ていく」「企業経営の目線」とも掲載されています。このことが定正(定員)の基準ではないでしょうか。このことを実践してください。計画と当紙等と矛盾なく実践されることを望みます。

(ご意見 7)

当パブコメ資料1ページに「...市民ニーズの多様化やさまざまな社会制度の改正などによって生じる新たな業務への対応に迫られ...達成することができませんでした」とありますがこの分析だけならなにも問題がなく、何を問題としどう変えようとしているのかが矛盾していたり、よく分らない説にもなっているように思える。ただ単に定員適正計画に沿って数字合わせにならないか。

(市の考え方)

ご意見のとおり、「地域に直接出向く」、「地域のニーズに合わせた柔軟な対応力」などを実現するには、これに対応できる職員が、質・量ともに求められます。このためには、積極的な採用活動を行い、これを担う多様な人材を確保し、適材適所の人員配置を行う必要があります。

また、6ページ4．計画推進の基本的考え方でもお示ししていますが、減員が必要な部門と増員による強化が必要とされる部門を精査し、計画を策定しております。

(ご意見 8)

厳しい今後の市の財政状況見通しや今後さまざまな社会制度改正などの業務量の増大という説明があるなら人員適正化計画と市の今後の総合計画の説明も必要では。

(市の考え方)

平成23年度を始期とする新たな総合計画との関連性については、8ページ(3)新たな事務執行体制の構築と人材の流動的な活用に記載しておりますとおり、総合計画の持つそれぞれの目標を部、課の使命とすることにより、総合計画と組織の有機的な連動が図られると考えております。

(ご意見 9)

4ページ「職員数の現状と分析」で神奈川県各市の平均値と比較すると少ない職員数で効率的な行政運営とありますが、以下の説明も職員が下回っていることがただ単に良いと感じられます。その面市民サービスに低い面もあると思います。市民サービスの質の面、市民サービスニーズに合せた職員配置を望む。

(市の考え方)

他市との比較による職員数の少なさは、効率的な運営の指標のひとつではありますが、それがすべてではないことは認識しております。ご意見にもございますとおり、少ない職員数の中でも、市民サービスの質の確保に向け、今後強化が必要とされる部門には、職員の適正な配置を行ってまいります。

(ご意見 10)

計画推進の手法(7ページ)

給与も実績型に変革とありますが、市政の中で実績をどのように評価しどのように変革するのをもっと説明する必要がある。市は民間と異なる点も言うまでもある。

- ・組織全体の向上も同様に思えます。「...個々の職員の資質の向上・能力の向上」とあります。
- ・たとえば人事評価についても業績評価(チャレンジシート)等の結果を情報公開し市民と話し合う中から真の人事評価や適正人員配置ができると思います。

また各パブリックコメントはじめも個々職員(他部局含)が意見発表し市民と話し合える場

を望みます。

(市の考え方)

職員に対する実績の評価については平成16年3月に策定いたしました「茅ヶ崎市職員の人材育成基本方針」において、詳細な仕組みを構築しています。

このうち人事評価制度につきましては、能力・意欲態度評価と業績評価の2本立てで実施しております。業績評価につきましては、個々の職員が年度当初に業務の目標を定め、中間評価、期末評価を行います。現在、担当課長以上の管理職につきましては、その評価結果を勤勉手当に反映させており、概要について公表しております。今後におきましても、各部署の持つ業務計画の推進等に尽力した職員に対し、その結果を給与に反映させることができる仕組みを推進してまいります。

「業務計画」とは年度ごとに各部署が作成するもので、総合計画に定める分野ごとの基本目標を達成するために業務の方針を定め、どのように施策や事業に取り組んでいくのか明確にしたものです。

(ご意見 11)

「市の多くの仕事(事務)は市民生活に影響を与える」(9ページ)とあります。であるならば、行政評価・非常勤嘱託職員の活用・人材の流動化・任期付短時間制度・技能労務職のスリム化・協働の推進・民間導入も、もっと具体的に説明情報公開を望む。

また説明が矛盾しているように思える箇所もあります。

対話(市長)集会でも、たとえば複線型人事システムの説明にしても職員課からの説明に参加市民が十分理解しえていないように思えた。ゆえに市民の立場に立った適正化(定員)を望む。役職名をもっと分かりやすく。近隣市では元名に戻した市もあるそうです。

(市の考え方)

7ページの5.計画推進の手法では(1)から(8)までの8つの手法を柔軟に組み合わせ、本計画を推進してまいりたいと考えております。これらの結果や評価に関しましては、広報ちがさきやホームページなど、様々なツールを活用し積極的に市民の皆様への情報提供に努めてまいります。

本市の職については、茅ヶ崎市職の設置等に関する規則により、その職務の内容に応じた名称を定めております。

また、本市の組織については、平成5年度において、縦割りの弊害を無くすため担当制の導入を開始しました。平成10年度には係制の完全廃止を行い、併せて担当課長を設け、平成15年度には担当部長を設けております。これらのことは、効率的・効果的な組織運営を行うために、目的と責任の明確化に必要な職の設置であると考えております。

今後におきましても、社会経済情勢の変化に対応できる組織とするため、組織運営の効率化と併せて市民の皆様にも分かりやすい組織名、職名の検討を進めてまいります。

(ご意見 12)

国との関係、法律との関係、人事院勧告との関係、職員組合との関係、ストライキ権(労働基本権)との関係も含めて説明が必要では。

(市の考え方)

国におきましては、公務員制度改革をはじめ、労働基本権の検討などが進められており、平成24年度までには様々な関連法が施行される見込みです。

また、新政権のもと、(仮称)地域主権戦略大綱が平成22年夏頃に示されることとなり、地方分権改革、地域主権改革の具体的な方向性も示されてまいります。

これらを踏まえ、計画期間中に本計画の見直しを行う必要があると考えており、計画期間の中間年である平成24年度には、国と地方の関係、また本市における労使関係などを盛り込んだ見直しを行っていきたいと考えております。

(ご意見 13)

3.の「職員数の現状と分析」について(4ページ)

この項での記述や別に配布された茅ヶ崎市情報紙「5分でわかる茅ヶ崎市の人事、給与、組織」で人口と職員数の関係等について県内各市との比較等が示されていますが、これについて意見を述べます。

このような分析を行い市民に情報として提供する場合には、単純に人口との関係のみではなく、例えば、一般会計に占める人件費比率、時間外勤務手当等を含めた職員1人あたりの給与及び業務量に関わるとされる市民1人あたりの財政歳出額、市民1人あたりの投資的経費についての財政歳出額、公共施設の整備状況等行政運営と職員数に及ぼす様々な指標について各市との比較も含めて欲しいと考えます。

福祉関係等ほぼ人口に比例すると思われる行政事務が増大しつつある現状は理解出来るものの単純に人口との対比のみで「少ない職員で効率的な行政運営を行っている」との分析は独断的です。

また、低コスト低サービス型の行政運営を「効率的」と表現することは適切ではないと思います。

(市の考え方)

ご意見にあります人件費比率等の分析については毎年11月に「人事行政の運営等の状況の公表」により行っております。これは、地方公務員法第58条の2の規定に基づき、地方公共団体の長が、毎年、職員の任用、給与、勤務時間その他の勤務条件、分限及び懲戒、服務、研修及び勤務成績の評定並びに福祉及び利益の保護等の人事行政の運営等の状況について公表しているものです。

また、他市との比較による職員数の少なさは、効率的な運営の指標のひとつではありますが、それがすべてではないことは認識しております。ご意見にもございますとおり、少ない職員数

の中でも、市民サービスの質の確保に向け、今後強化が必要とされる部門には、職員の適正な配置を行ってまいります。

(ご意見 14)

市の姿勢が前向きに取り組むよう努力していることがうかがわれ、とても安心しました。

最後のページにあるように職員配置には十分配慮を期待します。しかし、定年退職員も2, 3年はさらに多くなると予想されるのではないのでしょうか。それらの補充や新人職員の育成などどうにも減らせないのではと思います。

また、福祉主事などはこれから増員が必要ではないのでしょうか。「適正化」も必要でしょうか、市民サービスが低下するようなことはないようにしてほしいです。

介護、福祉部門はこれからも利用希望の市民が増加すると予想されるので十分配慮してほしいです。

(市の考え方)

いわゆる団塊の世代の職員の退職以降、まだ数年は相当数の定年退職者が続くものと想定しております。また、福祉部門においては、目まぐるしい制度改正のなか、業務量が今後も増大するものと見込んでおります。職員配置につきましては人員の適正化に努めながらも、市民ニーズに的確に対応できるよう進めてまいります。

(ご意見 15)

地方自治体は、政府(国)の行政を大中に地方へ移管する方向の中で、近未来にいかなる行政サービスが増減するか見定めることが非常に困難な状況に置かれており、本案作成にも苦慮されたことと拝察いたします。

(ご意見 16)

本市が他団体に比し「少ない職員で効率的行政運営」を図っておられることに敬意を表します。将来において財政の不透明さからして、「小さな行政府」しか許されない状況にある中でいよいよ、より効率的であらねばなりません。

(市の考え方)

地方分権が今後更に進むなかで、本市においては限られた行政財産(人・物・予算)を最大限に活用し、少数精鋭の職員による、効率的・効果的な行政経営をめざしてまいります。

また、ご意見の中にもありますように、今後も厳しい財政見通しが予測されており、職員数のスリム化が必要な部署と、重点的な職員配置が必要な部署を十分精査し、計画を推進してまいります。

(ご意見 17)

本案の基本姿勢として(1)新しい公共の形成、(2)行政経営の展開を掲げられておられます。

(1)について「将来の地方行政は市民によるボランティア行政(言葉が正しいか知りませんが)しかない」というのが私の自論です。(1)は将にその第一歩であり、大いに期待するところでもあります。

(2)について、少し異論があります。

「民間的経営手法を取り入れる」とありますが、民間手法で計れない部分が公共サービスにはあります。「効率を求める」「コストを削減する」「効果で評価」、決して間違いではありません。しかし、この「民間的経営」あまり拘らない方がよい。別の尺度も勘案すべきである。

(市の考え方)

平成23年度を始期とする本市の次期総合計画に新しい「2つの基軸」として新しい公共の形成と行政経営の展開が位置づけられています。行政経営の展開の中では民間的経営手法であるPlan(計画) Do(実行) Check(評価) Action(改善)、いわゆるPDCAサイクルの仕組みにより政策の展開をしていくこととしております。

また、民間活力の導入の手法として、指定管理者制度や、業務の民間委託の導入などがありますが、関係団体や施設を利用する方々のご意見なども踏まえ、単に効率性やコストの削減の追求にのみ偏ることなく、市民サービスの質の確保を第一として、計画を推進してまいります。

(ご意見 18)

(3)項 新たな事務執行体制について

全ての業務計画(実施計画)は、ここに記載のとおり「総合計画との連動」によって組まれるべきであります。「総合計画」実施に当たって必要人員を想定の上、即ち、実施部隊の事務量に従い、その体制と人員を決定してゆくべきでしょう。

(ご意見 19)

(4)～(9)項について

「小さな政府(行政)」を実現して行くためには(4)～(9)の導入は不可欠です。これらのパワーを積極的に計画に反映されることを期待します。そこに「新しい公共」サービスが形成されてくることでしょう。

さて、その意味において6項職員目標数には(4)～(9)の業務委嘱なり、人的パワー(人員)がすでに組込まれて、あるいは反映されているのでしょうか。

また、上記の「総合計画」実施の事務量を勘案しての配分、人員数になっているのでしょうか、表8のみでは、その妥当性を判断するコメントはできません。

(市の考え方)

本計画の11ページ6. 部門別職員数の目標の表8 部門別職員数の推移については、7ページ5. 計画推進の手法の(1)~(8)の手法を柔軟に組み合わせ、職員数を積み上げております。

また、平成23年度を始期とする次期総合計画を実行する組織として、政策・施策目標に一致した組織を、平成22年4月1日付けの組織改正により構築いたします。組織改正にあたっては、各所属の職員数についても、庁内で事務事業ベースでの協議を行い、十分精査し決定いたしました。

(ご意見 20)

本案に示されている資料は人的数量に関するものだけであり、且つ、第3次における施策と実績、コスト、総人員数の資料がなく、過去年における人的数量が十分であったか、不十分であったかが判りません。年度毎の増減はむしろ問題ではありません。施策の妥当性と事務量のあり様が問題なのではないでしょうか。第6項の目標人員数についても同様のことが重要です。

(市の考え方)

第3次定員適正化計画においては、実施出来なかった事項、度重なる制度改正や市民ニーズの複雑化・多様化により、新たな課題や事務量の急激な変化に対応してきたことにより、結果として、計画に掲げた目標数値を達成することができませんでした。

施策の妥当性と事務量については、限られた職員数で効率的・効果的な行政運営を行うっていくために、毎年度実施している業務棚卸しの中で業務の見直しを行い、適正な職員の配置を行っております。

「業務棚卸し」とは本市が行うすべての事務事業について数値目標に基づく評価を行うとともに、事務事業の必要性や事業手法に関する今後の方向性を示すことにより、事務事業の取捨選択及び重点化、見直し等へつなげることを目的としたものです。

(ご意見 21)

定員適正化とは、人件費の問題もあろうかと思いますが、あくまで実施業務と仕事量で計り、決められるものです。即ち「減員ありき」でなく、いかなるサービスを提供するかに全ての根源があります。施策の十分な検討の上、適正化を決めて下さい。

(市の考え方)

職員の定員適正化の目的は、人件費削減のためだけではないと考えております。減員ありきではなく、業務量の変動を見据えながら、減員が必要とされる部門と、増員による強化が必要とされる部門の検討を行い、定員の適正化を進めてまいります。

(ご意見 22)

第4次定員適正化計画を拝見しました。民間の経営手法をとりいれとありますが、あまり厳しい改革を行った為、イギリス等ではうまくいかなかった例がある様に記憶しています。行政の事務のスリム化、職員数の適正化等、少子高齢化や厳しい財政の中で必要な事はよく分かるのですが、まず第1に必要な事は市民が安心して暮らせる事ではないでしょうか。委託や指定管理者制度により行政事務の質の低下が現実に行っているように思います。又、神奈川県他の市との比較等ありますが茅ヶ崎市には茅ヶ崎市の持つ個性の様なものがあり、他市との比較も参考に止めておいた方が良いでしょう。効率的な職員配置は必要だと思いますが、必要以上のスリム化は考えるべきだと思います。

(市の考え方)

民間活力の導入の手法として、指定管理者制度や、業務の民間委託の導入などがありますが、関係団体や施設を利用する方々のご意見なども踏まえ、単に効率性やコストの削減の追求にのみ偏ることなく、市民サービスの質の確保を第一として、計画を推進してまいります。

また、6ページ4.計画推進の基本的考え方にもございますとおり、減員が必要とされる部門と、増員による強化が必要とされる部門を十分精査し、適正な配置を行ってまいります。

「茅ヶ崎市職員の人材育成基本方針」の推進に対する意見

(ご意見 23)

5.の(1)『「茅ヶ崎市職員の人材育成基本方針」の推進』について(7ページ)

職員の意識改革や組織全体のレベルの向上に取り組んでおられるとのことですが、これをさらに進めるためには外部機関との人事交流も考慮すべきです。

特別職の副市長さんの外部からの登用や幹部職員の外部機関からの採用による新たな組織風土の導入も必要なことかと考えます。

(市の考え方)

外部機関との人事交流につきましては、現在、神奈川県や他自治体との人事交流を行っております。ご意見にもありますとおり、人事交流につきましては、職員の意識改革、職務知識の向上等に有効であると考えており、今後も積極的に推進してまいりたいと考えております。

また、平成22年度から非常勤の特別職に「参与」という職を加え、ある一定の業務に対し、専門的ノウハウを持った民間企業のOBや大学の教授などを活用することにより、今後想定される施策の様々な課題に対応してまいりたいと考えております。

(ご意見 24)

5項 計画の推進手法について

人材育成について

一般企業社員であれ、公務員であれ、成人社会人に対し「育成」などと公言するのは欧米社会では見られないのではないかと。学校等の教育現場は別として、成人社会人は自ら求め、自ら高みに進むことは与えられた職の遂行の為に当然のことであり、育成もOJT程度であろう。ただし若年者に対しサポートすることは熟練者の義務であろう。

(市の考え方)

平成16年3月に策定した「茅ヶ崎市職員の人材育成基本方針」において、職場研修(OJT: On the Job Training): 職場において日常の職務を通じて、上司が部下を、先輩が後輩を意識的に指導することにより人材育成、能力開発を行う研修、職場外研修(OffJT: Off the Job Training): 職場を離れたところで実施する研修、自己啓発: 職員自身が自発的に自己の資質を向上させるために、自らの責任において行う研修を「研修の三本柱」とし、職員一人ひとりの持てる能力を最大限に伸ばすような研修制度の構築を進めております。

(ご意見 25)

「年功序列型から能力・実績型へ給料仕組みを変革し」とありますが(これはここでのテーマではないが)能力主義に偏してはなりません。年功序列的な面と能力的な面を併せ評価する仕組みが必要です。

(市の考え方)

本計画の12ページ7.計画の進行管理にも記載しておりますが、時代の変化に対応出来る職員や、市民と協働出来る職員の育成など、発想の転換期にあります。このような中で、本計画の推進の手法のひとつに、「茅ヶ崎市の人材育成基本方針」の推進をかかげております。

この「茅ヶ崎市の人材育成基本方針」は、本市で働く個々の職員の能力・意欲を向上させるための意識改革のツールであり、職員の能力・実績に応じ、「がんばった職員が報われる」という組織環境の醸成をめざしたものです。業務の経験も重要ではありますが、職員のモチベーションを高め、市民サービスの質を高めるためには、この能力・実績に応じ、透明性、公平性、納得性のある人事給与制度を確立する必要があると考えております。

複線型人事システムに対する意見

(ご意見 26)

複線型人事システムと言っても職員の応募が(2名)少なかったりしているのは「差別化や不利益があるので」少ないのではないかと。また応募集者が少ないことは計画倒れ(絵に書いた餅)ではないかと。

学芸員を初め専門性の範囲や専門性とはが曖昧のまま実施しようとしているのでは。

またよく分からないのですが現行制度の運用でも実施できるのでは。適当な名前をつけて差別化し不利益があるので応募が少ないのでは。

市民や職員の立場に立って専門性の追求や専門職を望む。

(市の考え方)

複線型人事システムについては、平成22年度から試行実施し平成24年4月の本格実施をめざしております。対象となる分野、業務については専門的な知識・経験を持った職員の必要性などを総合的に判断し、段階的に拡充していく予定です。

また、このシステムは多様化する市民ニーズに的確に対応することのほか、職員の働き方の選択の幅を広げ、能力を十二分に発揮するとともに、豊富な経験を活かして組織に貢献することができるフィールドを提供することを目的としています。

職員にも、市民の皆様にも情報提供を行い、よりよいシステムとなるよう検討を進めてまいります。

技能労務行政職のスリム化に対する意見

(ご意見 27)

(7)の「技能労務行政職のスリム化」について

「適正な定数となるまでは、原則として退職不補充とします。」と述べられていますが、より積極的な対応として、現職の技能労務行政職員についても特別な研修等により他分野での活用を図り全体の職員数を抑制するとともに、民間活力の導入を進めるべきものと考えます。

(市の考え方)

2ページの(2)定員適正化計画の実績(ウ)第3次定員適正化計画の中の記載にもございますが、平成21年度においては、限りある人材を有効に活用するため、本人の希望や適性に応じ、技能労務行政職の一般行政職への転任を行いました。

また、民間活力の導入に関しましては、市民サービスの質の維持・向上が図られるものについて、積極的に推進してまいります。

賛否のみ

(ご意見 28)

第4次「定員適正化計画」集7ページ5計画推進の手法の活用市民としても期待し無理なく推進に努められ、よき行政運営になるよう願っています。

その他の意見

(ご意見 29)

「案」をお送りいただきましてありがとうございます。拝読いたしました。効率的、効果的な行政経営をめざす努力は職員の方々と市民との意識とに関わる難しい問題と思います。ボランティア、自治会関係の仕事を通じて、常に問題が生じると、お互い(市と自治会住民)との

間の意思のくいちがいを痛感いたします。お互いの意見交換の機会が必要ではないでしょうか。

(市の考え方)

市はこれまでも、市民の皆様との協働による行政運営を積極的に進めてまいりました。自治会活動における市と自治会の意見交換につきましては、例年6月から11月までの間、市内12地区において各自治会連合会が開催している市民集会等に職員が参加させていただき、意見交換の場とさせていただいております。

このほか、各種団体からの要請によるもの、あるいは本市からのお願いによるものなど、様々な意見交換の場を設定させていただいているところです。

今後におきましても、様々な機会を通じ、市民の皆様との意見交換を推進してまいります。

(ご意見 30)

民間活力(民間下請)には市民サービス低下にならぬようよく検討してください。

(市の考え方)

民間活力の導入につきましては、単に効率性やコストの削減の追求にのみ偏ることなく、市民サービスの質の確保を第一として進めてまいります。

(ご意見 31)

協働の推進、民間活力の導入に当っては市の固有業務をより明確に市民に示し説明し(情報公開)実施してください。また市民サービスの低下や個人情報保護の観点等もよく吟味の上実施してもらいたい。

(市の考え方)

第3次行政改革大綱の重点事項の一つに「積極的な情報提供と説明責任の遂行」を定めています。市の固有業務の公表につきましては、例年9月に市の全業務を対象とした業務棚卸評価の内容を公表しております。協働の推進、民間活力の導入に当たっては、積極的な情報提供、個人情報の保護に努めながら、市民サービスの低下をまねかないよう進めてまいります。

(ご意見 32)

「地域に出て行く市政」「市民(地域)ニーズに合せた柔軟な対応」から定員適正化計画を実施して下さい。

(ご意見 33)

「市民ニーズに対応した効果的・効率的な政策を展開する「行政経営展開」です。「地域に直接出て行く」...等の「美辞麗句にならないよう」、「絵に書いた餅にならないように」、「角を

矯めて牛を殺す」ことにならないように願います。

(市の考え方)

頂いたご意見を参考にしながら、定員適正化計画を進めてまいります。

(ご意見 34)

職員の活動において引き延ばし、遅滞と怠慢があるのではないか。

(ご意見 35)

日常的に部下に注意もしないといった管理職の機能低下があったり、担当の係に言っても活動してもらえず、他の係が現場対応するような指揮命令に疑問がある。

(ご意見 36)

民間に対してサービス過剰的な公務員として本来の目的を外れた活動があってはならない。

(市の考え方)

市では、平成16年3月に「茅ヶ崎市職員の人材育成基本方針」を策定し、市民の視点に立ち、市民本位の行政運営を行うことができる人材育成を行い、個々の能力・意欲を向上させることにより、組織全体のレベルアップに努めております。