「次期行政改革大綱及び同実施計画」素案に対するパブリックコメントの実施結果

町では、効率的な行政運営の推進と住民サービスの向上を図るため、３年間を見据えた行政改革大綱とその実施計画を作成し、実施計画に基づいて事業を推進しています。

今回、平成15年度から３カ年で実施することとしている次期大綱と実施計画の素案を作成し、去る８月15日から９月17日の間この素案に対するご意見を住民の皆さんに募集しました。その結果、３件のご意見をいただきました。

いただいたご意見と、これに対する町の考え方(全文)を、下記に掲載します。

なお、いただいたご意見の中で、「給与制度・水準の適正化」については、職員の給与ベースにおいて、国や他団体との比較をするところはラスパイレス指数（給料総額の比較指数で、国を１００とした指数に対する、町の数値のこと）を活用することが、適切であると考えられるところから、この指数を上限とした取り組みを行います。

また、「諸手当・特殊勤務手当の適正化」については、総合的な検証をもって見直すこととしています。

さらに、「職員評価システムの策定」については、公務の特殊性から量や質で推し量れないところであり、民間で取り入れられている外部評価の手法を、今すぐ導入することは職員評価になじまないと考えられます。そこで、評価されるものはもとより評価者の公正、公平で透明な手続を行うことにより、評価システムを構築することとしています。

以上のことから、「次期行政改革大綱及び同実施計画」素案に関するパブリックコメントによる、直接の修正点はないものとしています。

問い合わせは、企画政策課（66・8711）へ。

パブリックコメントで提出された意見と町の考え方

意見等募集期間：平成14年８月15日～９月17日
意見提出件数：３件

項目等	意見等	件数	町の考え方
第３節　定員及び給与の適正管理			
給与制度・水準の適正化	今、公務員給与の見直しが、国会でも話題になっている時期、ラスパイレス指数をいつまでも基準として考えるのは、おかしい。財政的に困窮しているときは、たとえ一時的にでも賃金カットするのが当たり前であり、本町独自の体系を構築すべきである。平均40歳で666万の年収は、民間からは多いのではないでしょうか。もし、財政が、職員の努力により潤沢になれば、相応の利益配分を検討すればいい。ボーナス４カ月以上もらえる企業は、今は少ないという事が、わかっているのか。退職金での計算基礎が、退職時の基本月収なんては、民間では、考えられない。現在は、50歳過ぎれば、月収が下がるのが当たり前である。いつまで、右肩上がりの給与体系を考えているのか、いいかげんにして欲しい。	1	職員の給与については、地方公務員法で給与、勤務時間その他の勤務条件の根本基準が定められています。労働基本権が制約されるもとで人事院が毎年行う生計費、民間における賃金その他の事情などの調査結果に基づき、国が給料表やボーナスを含む諸手当の額や率などを決定していることから、特に国との均衡を図ることが求められています。 このため、町の給与水準を国や他の団体と比較するためラスパイレス指数を用いているところです。 給与は労働の対価として支給するもので、給与制度は公務員制度の大きな柱の一つとして認識しており、職員が公務に専念できる制度として安定させることも必要と考えています。一方、町としては、財政事情が厳しい場面ではその必要に応じて職員給与の面で対応することも想定されますが、財政事情が許すからといって職員給与を増加させるといった対応は地方自治・公務員給与制度として適切なものとは考えておりません。
諸手当・特殊勤務手当の適正化	現在民間では、属性手当は廃止されつつあるという意識ももって欲しい。本来、当町の財政、住民の収入を給与のベースと考えるくらいの独自性が欲しい。	1	現在、公務員制度の抜本的な見直しが進められていることは周知のとおりであり、本町においても新たな制度への移行に向け調査研究に着手しており、その中では能力給、職責給、業績給を柱とした給与・人事制度改革を検討していくこととしております。 今後、地方分権の一層の進展が想定されることから、新たな公務員制度に対応した町職員に関する諸制度の整備について主体的な決定と説明責任を果たしていきます。
職員評価システムの策定	評価制度であるが、内部評価だけではだめ、人の評価を民間並にする体質が、公務員には無い。評価者訓練より住民評価や、外部委託するぐらいでなければ、この制度は無駄である。	1	複雑高度化する行政ニーズに的確に対応していくためには、職員が組織の目標、業務の運営方針、自らの業務分担等をふまえて効果的・能率的に職務遂行することが必要であり、そのために職員の主体的な能力開発と人的資源の最大活用を図ることが重要となっています。 職員評価制度については、国においても民間等のノウハウを参考にしながら公務の特殊性を加味しながら現在検討されていますので、町としても自己申告、目標管理、双方向評価の具体的な実施方法の中で研究、実施していく予定です。住民評価などの外部評価については、職員評価として馴染みにくい点があるので、事業評価システムの活用などと併せ検討することとします。 評価制度は、公正、公平で透明な手続きのもと実施し納得性の高いものでなければ機能できないと考えておりますので、評価者研修は積極的に進めてまいります。

公用車のヘッドライト昼間点灯

交通事故防止対策の一環として、10月24日から公用車のヘッドライトの昼間点灯を試行しています。これは、昼間に点灯することで、運転員自らの交通安全意識を高めるほか、ライト点灯車の存在、位置を歩行者や他車両に認識してもらい、交通事故の防止を図ることを目的としています。実施車両には、ライトを消し忘れていると思われたり、あおり行為と勘違いされないように「ライト点灯中」と書いた黄色のマグネットシールをボンネットおよび後部に張ります。主旨をご理解いただき、交通事故の防止にご協力をお願いします。

問い合わせは、総務課（66・8708）へ。

市街化区域及び市街化調整区域の区域区分に関する都市計画の変更素案の閲覧

市街化区域および市街化調整区域の区域区分に関する都市計画（線引き）は、無秩序な市街地の拡大による環境悪化の防止、計画的、効率的な公共施設整備を進め、市街地と農地の健全な調和がとれた都市を形成するための根幹的制度として設けられたものです。

本町では、昭和45年に当初決定（兵庫県決定）し、その後昭和55年、同60年、平成３年、同10年に見直しを行い、今回第５回目の見直しを行います。

このことから、広く住民の皆さんに内容をご理解いただくため、都市計画の変更素案の閲覧を実施します。

閲覧期間　11月６日（水）～同26日（火）

閲覧場所　都市整備課

本案について意見のある住民および利害関係人は、閲覧期間中に意見書を提出できます。

問い合わせは、都市整備課（66－8704）へ。