第６次行政改革大綱(案)に係るパブリックコメントの実施結果

１　意見募集の概要

(1) 意見の募集期間　　平成２７年1月１６日（金）～平成２７年2月１３日（金）
(2) 提出者・意見数　　３人・１６件
(3) 意見の分類と市の対応状況

対　応　区　分		件　数
A	意見を反映し、素案を修正したもの	０件
B	意見の趣旨・考え方が既に素案に盛り込まれているもの	３件
C	意見を反映しないで、素案どおりとしたもの	１件
D	その他の意見、素案とは直接関係ないもの、今後の参考とするもの等	１２件

２　意見の概要と市の考え方

整理番号	意　見　の　概　要	対応区分	意見に対する市の考え方（案）
1	「行政改革」への取り組みは、なんと膨大で無駄なことをしてきたものか・・という率直な意見を持つ。いったいこんな無駄な仕事をだれが言い出して、２０年にわたって延々と飽くことなく続けて来たものか…と思う。有能な職員が、無駄に費やされた時間と労力にため息が出る。このような形の取り組みこそ改善するのが「行政改革」であろうに・・・。 平成２２年２月定例本会議で「第５次行政経営計画」について質問が出されている。 この中で市長の興味深い答弁が目についた。なぜ「行政経営」と呼ぶのか…答弁では（議事録） ・常に自らを改革していく行政経営を行うことによって、行政改革を一層推進していくことを狙いとして・・・	D	本市の行政改革は、昭和６０年に取り組みを始め、現在の第５次に至るまでの長きにわたり実施してまいりました。 その間、地方自治の本旨である最小の経費で最大の効果を挙げるため、事務事業の改善により経費節減を図ってきたところであり、多額の財政効果額をもたらしてきました。 行政改革に対する取組みや考え方は、市民ニーズや財政状況等が異なる中で各市さまざまであると推測されますが、本市では、第５次行政改革の取組から、経費節減と併せ「出現する行政需要に対症的に対応するだけでなく、持続可能な財政構造の確立による住民福祉の向上と袖ケ浦市の発展のため、今何を優先して取り組むかを戦略的に考え、成果を重視する」行政経営計画として取り組んでおります。 行政改革の取組項目は、常に改革に取組み向上を目指す市の姿勢を表すとともに、職員一人一人に行政改革に対する認識を持たせ、それぞれの項目が、行政改革の行動目標として取り組むものとしております。

整理番号	意　見　の　概　要	対応区分	意見に対する市の考え方（案）
	・総合計画の着実な推進を図るため（略）効果的、効率的な行政運営に計画的に取り組む行政改革・・・ 　以上２点であった。ここには市長の考える「行政経営」実現のための「行政改革」という姿がうかんでくる。この文言の中には ①『経営』と『運営』の違いの意識が薄いこと。 ②自分の考える「行政経営」実現のための行政改革を明言していること。 という二つの特徴がある。「行政改革」とは、そんなものなのか？「行政改革」といえば、私の頭には『矢祭町』という町の名前がすぐ浮かんでくる。それぞれの町には独自性があるから、特に比較はしないが「行政改革」の質が全く違うのである。 　矢祭町は、「入るを徹底的に量り、出ずる制して出た収益をすべて町民に還元した『行政改革』」であることがわかる。 　また、町の財政的実態、町民の置かれている状況の実態から出発した改革であることもはっきりと見えるであろう。行政経営計画が先にあって、行革がそのあとに続いているのではない。同じことのようだが、しっかり見ると、そこには意識の違いが明確に浮き彫りされてくる。		
2	推進体制を見ると、市民が口出しする部分は一つもない。図式上でも、蚊帳の外に「議会」「各種審議会」「パブコメ」が配置されている。 　このような推進体制の枠組みの中で選ばれた「行政改革項目」の審議結果を見ると、市民、行革推進委員からの提案２３件に対し、採択はわずか３件に留まっている。	D	計画原案の取りまとめは庁内組織で行っていますが、適宜、市議会、行政改革推進員会などへの報告、意見を頂くことにより策定を進めています。 　また、改革項目の選定は、その取り組み内容や効果等によるところですが、市民などから出された提案の多くが、取組済みや検討済み、または、現状適切な運用等であることから、採択に至らなかったものであります。 　なお、ホームページで公開している行政改革推進委員会の会議資料では、市民・行政改革推進委員からの提案に対し不採択としたものについて、それ

整理番号	意　見　の　概　要	対応区分	意見に対する市の考え方（案）
	この事実を見ただけで、自分たちに都合の良い項目（行政経営上）が、選択され、都合の悪いものは不採択になっていることがわかる。		ぞれ理由を示しております。
3	審議会について、若者をひとりでも多く参加できる環境を整えること。具体的には、「会」の実態に合わせて、夏場の会議であれば夜間実施、また土曜、日曜の会議・・・ということを明示し、勤務者の参加可能性を広げて呼びかけること。職員に負担はかかるが、きちんとした代替え措置を講じれば、容易に実現可能と思うが如何？	B	審議会への市民参加の推進につきましては、これまでも取り組んできたところですが、第６次行政改革でも継続して取り組むこととしており、その取組みの中で、活性化のための多様な手法を検討してまいります。ご意見につきましても、今後の参考とさせていただきます。
4	パブリックコメントの実施結果を見ると、件数総計７７件、応募人数９７人、意見数４８３という実績で、１件に対し応募数は１．２５人という哀れな状況である。その上、意見を提出し採択されたものは、原案修正採択４８３中２４である。評価はA、B、C、Dと別れ、 A＝原案修正採択 B＝原案に盛り込まれている C＝不採択 D＝その他の意見 という分類になっている。Aの採択率４．９%である。 この数字を見ても「パブコメをしているから、市民の声はこのようにきちんと聞いている」ということになるのか？ 「行政改革」に取り組む前に、市民から「行政改革の必要事項」について意見を求めた方が、ずっと提出者は多くなるはずだ。すでに出来上がった案件についてパブコメを行うのではなく、政策案件策定時におけるパブコメの方が、本当の意味での市民の声を聞くことになるのではないのか。 一つ良いことが書かれてあった。「パブリックインボ	B	第６次の改革項目については、ホームページで市民からの提案募集を行ったところです。また、パブリックコメントの課題について指摘されているところであります。 なお、地域福祉計画や空き家条例などでは、素案の策定段階において、地区座談会や説明会を開き市民の意見を頂くなどの工夫を講じているものもございます。 更なる活用方策について、第６次行政改革で取り組むこととしております。 また、パブリックインボルブメントに対するご意見につきましても、今後の参考とさせていただきます。

整理番号	意　見　の　概　要	対応区分	意見に対する市の考え方（案）
	ルメント」のことである。これは市民を巻き込んで意識を相互に高めるための話し合いで、このことを提起したのは自治基本条例討議での、市民応募委員からであった。説明ではこのことにも力点を置くという。この提起に対しては大いに期待し賛成する。		
5	真の行政改革とは、財政の厳しさの現実を「行革」で克服し、現行サービスの水準を落とさず、新たなニーズにも対応していくことでなければならない。（矢祭町・集中改革プラン） 「行政経営」に基づく「行政改革」の結果生じたことは従来の行政サービスを、次々と切り取っていくことであった。	B	本市の行政改革においても、市民の価値観や生活様式の変化等に応じた施策の実現や真に必要とされるサービスの提供を目指して、事務事業等の見直しを行うものです。 また、「出現する行政需要に対症的に対応するだけでなく、持続可能な財政構造の確立による住民福祉の向上と袖ケ浦市の発展のため、今何を優先して取り組むかを戦略的に考え、成果を重視する」行政経営計画として取り組んでおります。 今までのサービス水準を可能な限り維持しながら、施設利用者や制度利用者等の受益に対し、応分の負担をお願いしたものであり、第５次行政改革では、平成２５年度までの４年間で約７億９，９００万円の経費削減効果があり、少子高齢化対策などの新たな行政需要に資することができました。
6	今６次で取り組みの柱は５４項目に絞り込まれているが、内容的には殆どが第５次行革、中には４次行革から継承している項目が多い。評価で完了したものが６次で継承していることが市民には分かりにくい。そこで改革項目ごとに次のように表示することを提案したい。 ★１案 Ａ　６次行革で新たに取り上げたもの、つまり新規項目 Ｂ　現状のシステムでは不十分な点があり更に見直し又は改善を要する項目 Ｃ　業務執行上特に留意して取り組む項目。 これに相当する項目が多い。例えば窓口対応の向上、指定管理者制度、広報・広聴の充実３項目、市民協働の推進３項目、地方公営企業については５次行革と全く同	D	第６次行政改革大綱は、「取組みの柱」「推進項目」「主要施策」という、それぞれの段階ごとの目的実現のために、階層別に取り組む内容を順序立てて掲載したものとしております。 以前の行政改革の取組項目との区分け表示の、ご意見につきましては、「実施項目編」において、「継続」「新規」等の表示により対応させていただきます。 また、窓口対応の向上や指定管理者制度などは、業務執行上特に留意し、継続して向上を目指すべきものとして位置付けております。 地方公営企業等については業務執行上当たり前のこととのご指摘ですが、市の姿勢・目標として、独立採算経営を目指す上では、常に改革に取り組む必要のある項目として位置付けております。

整理番号	意　見　の　概　要	対応区分	意見に対する市の考え方（案）
	じ。これらは業務執行上当たり前のことで改革に相当しないのではないか。 ★２案 Ａ　類似団体で初めての改革項目 Ｂ　君津４市で初めての改革項目 Ｃ　袖ケ浦市として初めての改革項目 Ｄ　５次からの継続した改革項目 　１案、２案とも参考に提案したが、改革項目にメリハリをつけ、市民に分かりやすく、かつ理解しやすい表示が必要ではないか。		
7	業務執行上考慮すべき当たり前のことが改革項目として文言や表現を変え毎次取り上げられている。 例えば窓口対応の向上、指定管理者制度、ＰＦＩ、組織の見直し、組織の活性化と職員の資質の向上、市政情報の発信等など非常に多い。 業務マニュアルを作成整備してそれに基づいて業務を執行していけば済むことである。「業務マニュアルの作成、整備」が行政改革項目ではないか。 真に改革の内容を伴わない業務遂行上の留意項目は「行政改革項目」からの除外を提案したい。「あれもこれも」ではなく「あれとこれ」と重点志向しスリムで中身のある行政改革項目にして集中的に取り組むべきである。	D	市民と接する機会の多い窓口部署では、業務マニュアルを整備してありますが、マニュアル化することが難しい業務もあります。また、経費節減や効率化の観点からでなく、利用者満足度を高めることも行政改革のひとつと考えます。 本市では、「出現する行政需要に対症的に対応するだけでなく、持続可能な財政構造の確立による住民福祉の向上と袖ケ浦市の発展のため、今何を優先して取り組むかを戦略的に考え、成果を重視する」行政経営計画として取り組んでおります。行政改革の取組項目は、常に改革に取組み向上を目指す市の姿勢を表すとともに、職員一人一人に行政改革に対する認識を持たせ、それぞれの項目が、行政改革の行動目標として取り組むものとしております。
8	Ｎｏ１１（実施項目Ｎｏ８）「多様な対話機会の確保」について、今までの開催件数、参加人数の実績をみると必ずしも活性化しているとは思われない。「市民と市長のふれあいトーク」の【取り組み内容】だけでは活性化のための改善、改革の方策が見えない。 現状は市長お一人で対応されているが負担も多いと思	D	「多様な対話の機会の確保」では、「市民と市長のふれあいトーク」のほかに各地区での行政懇談会や予算説明会により、機会を設けておりますが、「市民と市長のふれあいトーク」につきましては、市長が市民と直接意見交換を行うことに重きをおいているものです。トークの開催時には秘書広報課長が同席し、必要に応じて市民の生の声を担当部署にフィードバックしております。なお、テーマによっては、担当部署の職員も出席することになって

整理番号	意　見　の　概　要	対応区分	意見に対する市の考え方（案）
	われる。またそこで出された市民の生の声が職員まで十分に伝えるのが難しいと思う。市民と広く情報の共有化を図る意味から幹部職員も「ふれあいトーク」の場に出席し、市民と「触れ合える」場にすることが活性化の一つの方策ではなかろうか。		おりますが、基本的には、今後もこの体制で実施する予定です。
9	Ｎｏ１５「パブリックコメントの活用」についても毎次取り上げられる改革項目である。厳しい評価をすれば従前から何も変わっていない。単に行政手続きとして実施しているだけとしか市民には受け止められていない。活性化の方策としてパブリックインボルブメントを検討されていると聞く。是非実現してほしい。 さらなる提案として、現状は単方向、つまりＰＣ出しっ放し、受け取りっ放し、結果をホームページに掲載で終わり、双方向のやり取りが全くない。これでは提出者の本意が十分汲み取れないこともありうる。 提出者からのヒアリング、あるいは意見を聴取する制度、仕組みが必要ではないか。他市にはない袖ケ浦モデルを構築しないか。	D	地域福祉計画や空き家条例などにおいては、素案の策定段階に市民代表等の意見を頂くなどの工夫を講じているものもございます。 パブリックコメントの課題も指摘されており、更なる活用方策について、第６次行政改革で取り組むこととしております。 また、パブリックインボルブメントに対するご意見につきましても、今後の参考とさせていただきます。
10	職員提案制度の活動実績をみると活動が活発とは言い難い。２つの問題点があるように思われる。 一点目はテーマの選定である。現状は仕事の仕組みやシステムの提案に重点が行っておりハードルが高い。職員が日常業務の中で感じている仕事のやりにくさや、コストの削減、ムダの排除等身近なチョットした改善も積極的に提案できるよう仕組みにする。 二点目は推進体制の問題である。この種の活動は推進体制、責任者のリーダーシップが結果を左右する。今までの推進体制、仕組みの再検証が必要ではないか。 あわせて「職員提案制度」の呼称を「職員改善提案制	D	職員提案制度については、テーマを設定して意見を求める「促進月間」、業務に対する改善の「組織提案制度」と、職員個人から広く改革案を求める「一般提案」などを設け、提案募集を行っているところです。 ご意見につきましては、今後の参考とさせていただきます。

整理番号	意　見　の　概　要	対応区分	意見に対する市の考え方（案）
	度」に改めることを提案したい。		
11	職員の資質の向上方策の一つに「職員の地域参加」を提案したい。 地域を知り、学び、人とふれあうことは自らを高めることつまり資質の向上につながることである。 地域で行われる活動に職員が積極的に参加し、体験的に地域の実情を学んでいく。特に若い職員に教育、研修テーマとして制度化することを提案する。近隣で実施している市がある。	D	行政と市民の相互理解のため、職員の地域参加は有用なことと考えます。人材育成の充実については、第６次行政改革で取組こととしており、ご意見につきましては今後の参考とさせていただきます。
12	Ｎｏ１７「財源の確保」について、無料提供の有料化を提案したい。 他市では他の自治体や団体などの視察、研修等を受け入れた場合、提供するサービスを有料にしている市もある。当市でも「視察対応費」「白書や各種の計画書」「資料」の提供を有料化してはどうか。	D	現在でも、予算書など、一部有料としております。 ご意見は、今後の業務の参考とさせていただきます。
13	Ｎｏ７３の補助金・負担金等の見直しは「補助金・負担金等の調査と問題点の抽出を行い、特に市単独の制度を中心に見直し、削減する」との理由で６次の改革項目にも継承された。異論はない。 しかし福利厚生事業（職員会事業）は６次の行革から除外された。これらも市税でまかなわれており、改革の対象から除外することは前記Ｎｏ７３との整合性を考えると市民の理解が得られないのではないか。Ｎｏ７３の補助金・負担金等の見直し同様改革項目として扱うべきである。	C	補助金・負担金等の見直しは、他市との均衡を勘案し、その内容を改めて検討しようとするものです。 同様に、福利厚生事業（職員会事業）につきましても、国・県の方針や経済情勢に従い、他市との均衡を図ることを目安に、第５次の取組により順次削減を図ってきました。現在は、会費に対し約２８％の補助金額となっており、他市との均衡が図れていることから、第６次行政改革から除外いたしました。 今後も、社会情勢等を踏まえ見直しを図ってまいります。

整理番号	意　見　の　概　要	対応区分	意見に対する市の考え方（案）
14	委嘱委員の報酬削減について、専門部会の審議結果では採択されたが、最終の行革推進本部(本部長　出口市長)で不採択となった。理由は「・・その額等については、近隣市との均衡を考慮して定められているため」としている。 確かに行政側としては発議しにくい課題ではある。 市は平成２５年１１月「持続可能な財政構造の確立を目指して」を策定し市民に協力を求めた。対策として受益者負担の見直し、扶助費の抑制、各種補助金、助成金の削減、物件費の削減、人件費の適正化、公共施設利用料の値上げなど従来にない改革を断行した。 また議会でも歳費と定数の削減を検討しており、行政、議会、市民三位一体で財政の確立課題に取り組んでいる。 委嘱委員の報酬削減も聖域、例外ではない。第６次行革の５年間の中でしっかりと検討し方向付けすればよい。 右を見て、左を見て、後ろを振り返って、つまり近隣他市ばかりを見ていては改革は進まない。	D	審議会の委員等は、地方自治法の規定により報酬の支給を規定しております。また、報酬の支給並びに額等については、委員等の果たす役割や責任に応じて定めているものでございます。 ご意見は、今後の業務の参考とさせていただきます。
15	行政経営計画となっているが、本来は行政改革である。行政改革とは何かというと、行政の仕事を減らすことである。やらなくてもいいこと、行政がしなくても良いこと、やるべきでないことを、廃止したり、民間、地域、市民，ＮＰＯ等に移行、任せることである。言葉を変えれば、税金からの高額な給料を得るに値する仕事をしてもらうために、それ以外の業務を整理することである。今回の大綱がそのような観点で策定されたのであろうか。 改革とは痛みを伴なうものである。袖ケ浦の行革といわれるものが内容から言って、痛みなどどこにも感じられない。その中身が、改革でなく通常業務や業務改善である。業務改善は、通常業務に当然	D	第６次行政改革は、最小の経費で最大の効果を挙げるという地方自治の原則を再確認し、経営感覚と改革意識を持って、簡素で効率的な行財政運営により、今後も、袖ケ浦市が健全財政を維持しつつ住民福祉の向上を図るため、策定しようとするものです。 現在の行政事務は、市民ニーズ等の行政需要により行っているものであり、業務の整理は、今後の行政需要等を勘案し、対処してまいります。

整理番号	意　見　の　概　要	対応区分	意見に対する市の考え方（案）
	付き物で当たり前のことであって、ことさらに取り上げるものではない。先ず行革の認識を根底から改めていただきたい。		
16	各論について 主要施策No1～No６は、行革ではない。担当課の業務改善に過ぎない。普通こういうのを行革とはしない。 No７、全く新鮮味が無い。今までの検証が無いまま、お題目のように唱えるだけでは何も伝わってこない。当事者は、現状が別におかしいとも思ってないと見られても仕方が無い。 No８自治会活動の活性化を更に支援しとあるが、活性化をどう捉えているのか、具体的に示して欲しい。助成金を供出することを支援というのか、助成金も徐々に削減しているのに対し、更に支援とはどういうことか。実例を持って示して欲しい。 No９これも行革ではない。政策会議の効率化など、当たり前のことである。 No１０マネージメントを考えるなら、外部の第三者（市民等）による監査を組み込まないと従来と同じ手前味噌に終ってしまう。民間企業でＩSOシステムを経験した市民の力を借りることで可能である。 No１１組織の見直しは、目標ではない。行革を進めることで出てくる結果である。 No１２活性化を進めるならば、職員に危機意識を持たせることである。安住の場にいては、表彰しようが、配転をしても効果は無い。今市がおかれている状況を自覚するには、人員削減か給与カットしかない。ラスパイレス指数が１１１．１で、千葉県のそれより上である事を悪びれることなく、広報に載せる厚顔さが、理解できない。市民サービスの低下を市民に強いていてだ。 No１３～１５行革でない。当たり前のこと。	D	本市の行政改革は、地方自治の本旨である最小の経費で最大の効果を挙げるため、事務事業の改善により経費節減を図ってきたところです。 行政改革に対する取組みや考え方は、市民ニーズや財政状況等が異なる中で各市さまざまであると推測されますが、本市では、行政改革を通して、職員に改革に対する意識を持たせ、それぞれの項目が、行政改革の行動目標として取り組むものとしております。 なお、以下に大綱に位置付けた考えを述べます。 ・Ｎｏ１～Ｎｏ６　業務改善により、経費節減と効率化などを図ることで改革につながるものと考えます。 ・Ｎｏ７　社会情勢を踏まえ、常に向上を目指し継続して取り組むべきものとして位置付けています。 ・Ｎｏ８　各地区の特色を生かし、自主・自立的な活動を促すことにより、協働による街づくりに繋がるものと考えています。 ・Ｎｏ９　社会情勢等を踏まえ、常に向上を目指し継続して取り組むべきものとして位置付けています。 ・Ｎｏ１０　社会情勢を踏まえ、常に向上を目指し継続して取り組むべきものとして位置付けています。 ・Ｎｏ１１　社会情勢や経済情勢を踏まえ、増大する行政需要に対応する必要もあります。その中で、効果的・効率的な組織作りが結果として経費節減に繋がるものと考えています。 ・Ｎｏ１２　社会情勢を踏まえ、常に向上を目指し継続して取り組むべきものとして位置付けています。なお、給与額については、人事院勧告に従い適正に運用を図っているところであり、地域手当については独自の削減措置を講じて抑制に努めております。

整理番号	意　見　の　概　要	対応区分	意見に対する市の考え方（案）
	Ｎｏ１６受益者負担の適正化だが、適正と誰が決めるの。行政サービスとの関係で歳入に応じた歳出の配分の適正ではないのか。歳出を全体で捉えて方針を決め、配分を定めなければ、単に受益者負担では論じられない。説明責任を果たしていない。 Ｎｏ１７行革でない。 Ｎｏ１８～１９これも庁内部でやっても駄目で、市民を含む第三者機関に、事業仕分け補助金仕分けを公開の席で委ねることである。 Ｎｏ２０担当課の業務の一環であり行革ではない。 Ｎｏ２２担当部署の業務である。 Ｎｏ２３国や県を待たず、関わらず、独自に検討を進めるべき。地方分権の趣旨に反しないか。 Ｎｏ２４は、Ｎｏ１２で述べた。重ねて言うが、危機意識を持つことが大事である。今後少子高齢化が急速に伸び、簡単には解決しない。少子高齢化時代を前提としたそれこそ行政経営計画を真剣に考えて、持続可能な袖ケ浦を作らないといけない。 Ｎｏ２５～２８それぞれの企業の業務であり、行革ではない。		・Ｎｏ１３～１５　職員に改革に対する意識を持たせ、行政改革の行動目標として取り組むものとして位置付けています。 ・Ｎｏ１６　行政サービスは財源不足であっても、行政の義務として行わなければならない、扶助費等の事業が多くあります。社会情勢や経済情勢等を勘案しながら、施設利用者や制度利用者等の受益に対し、応分の負担を求めています。今後も、適宜見直しを図っていきます。 ・Ｎｏ１７　職員に改革に対する意識を持たせ、行政改革の行動目標として取り組むものとして位置付けています。 ・Ｎｏ１８、１９　第５次の取組で方向性はでていますが、職員に改革に対する意識を持たせ、行政改革の行動目標として取り組むものとして位置付けています。 ・Ｎｏ２０、２２　社会情勢を踏まえ、常に向上を目指し継続して取り組むべきものとして位置付けています。 ・Ｎｏ２３　第５次においても改革を図ってきました。常に向上を目指し継続して取り組むべきものとして位置付けています。 ・Ｎｏ２４　社会情勢等を踏まえ、絶えず抑制策を検討すべき施策であり、また、職員に改革に対する意識を持たせ、行政改革の行動目標として取り組むものであります。 ・Ｎｏ２５～２８　職員に改革に対する意識を持たせ、行政改革の行動目標として取り組むものとして位置付けています。