

* 貴重な御意見、ありがとうございました！！

パブリック・コメントとして御意見を募集した結果、メールと持参により2名の方から11件の御意見をいただきました。いただいたご意見の内容と、それに対する市の考え方を次のとおり公表いたします。

***** 結 果 *****

件 名	意見募集期間
戸田市経営改革プラン(案)	平成18年2月20日(月)～3月17日(金)

【ご意見等の概要とご意見に対する市の考え方】

いただいたご意見等の概要	市からの回答(対応)
<p>「ごみ処理の有料化」について(75頁)</p> <p>とても重大ことにもかかわらず、今までほとんど何の議論もなしに「有料化を結論づける」などと書かれており、あまりにも一方的な内容ではないでしょうか？最低3～5年の議論が必要であり、まず有料化ではなくゴミ減量化の方法を探るべきです。他市では、ゴミの種類を細分化して減量化した例があります。調査・研究を最低3年以上は行い、実施については市民の合意がなされた後とすべきです。安易かつ強引なやり方は、住民本位の市政に逆行するのではないですか？平成20年からの有料化の実施については、撤回してください。もし、このまま進むのであれば反対運動も考えます。</p>	<p>ごみ処理の有料化につきましては、有料化により市民の皆様には適正な負担をお願いするとともに、ごみの減量を期待するものでございます。当初、有料化につきましては、平成16年9月開始予定で調査研究を進めてまいりましたが、平成14年9月に可燃ごみの新分別方式を取り入れたことにより、ごみの減量が図られ有料化が回避できた経緯がございます。</p> <p>しかしながら、蕨戸田衛生センターの焼却炉は耐用年数を迎え、能力的にも限界が近づいており、今後は、大改修により焼却炉を延命し稼働を続けることとなりますが、そのためには更なるごみの減量化を図らなければならない状況になっております。</p> <p>有料化につきましては、ごみ減量化の有効な方策として、戸田市、蕨市、衛生センターで協議を行いながら、同時期の導入を目指しているものでございます。今後も、先行自治体の状況を調査しながら導入の研究をしてまいりますので、ご理解をいただきたく存じます。</p>

計画全体について

平成18年度より、行政に「行政を経営する」という経営手法を取り入れるのであれば、経営哲学ともいべき「行政経営理念」を以下のように明示することが最重要と考えます。

行政経営理念（案）

{基本理念}

< 夢のある未来志向戸田市 >

- ・・・人水緑輝くまちとだ・・・
- ・・・選択と集中による経営戦略・・・
- ・・・透明性確保と説明責任・・・
- ・・・明日は今日より素晴らしい日に・・・

<< 行政経営指針 >>

- ・市民の皆様と共に協働型社会を形成します
- ・市民の要望に応える質の高いサービスを実践します
- ・市民と一緒に成長し、信頼・安心・安全・未来を目指す戸田市を形成します
- ・社会環境の変化に素早く対応して絶えず住み良い戸田市とします
- ・行政マンの社会貢献と己のスキルを高め行政と市民の絆を深くします

** 行政マンの行動指針 **

正確と迅速の追求

責任意識の向上とQCDの遵守

自己革新

整理 整頓 清掃 清潔 躰仕事（6S）の実践

私達は一人ひとり、市民のコンサルタントとして自覚と誇りを持ち、日々全力を尽くします

「行政経営理念」「基本理念」「行政経営指針」「行政マンの行動指針」等を各局・部・課・施設等に明示した文章を掲示して、行政担当者のみならず市民にもわかりやすく、且つ市民が見て納得するようにすべきと提案します。

ご意見には、本プランに関するもの以外にも、市のマネジメント全般に関わるものも含まれておりますので、最初に本市のマネジメント全般についての考え方をご説明いたします。

マネジメントサイクルは、P（プラン）・D（ドゥ）・C（チェック）・A（アクション）といわれますが、まずP・D部分で本市の行政運営の基本となるのは、期間を10年とした『第3次総合振興計画』です。この中の『基本構想』に示した将来都市像を実現するために、期間を5年とした『基本計画』を策定し、様々な分野の施策・事務事業が行われています。そして本プランは、『総合振興計画』を効率的・効果的に推進するための計画と位置付けております。次に、C・A部分を担うのが行政評価制度です。『基本計画』における施策・事務事業を行政評価により評価し、年度ごとに評価に基づいた「部の方針書」「課のマネジメントシート」を作成して、組織単位により計画の進行管理を行っております。一方、人的には、業務に関わる個人の目標を設定して管理する「目標管理制度」を開始しております。

これら全体を連携して動かすことにより効率的な行政運営を目指すのが、本市のマネジメントの仕組みです。

本プランでは、『第1編：経営改革指針』において経営の理念や方針を示しております。ご提案の「行政経営理念」「基本理念」「行政経営指針」「行政マンの行動指針」は、市民の皆様への公開ならびに行政内部での意識共有等の面で、非常に明快で分かりやすいものであると考えます。本プランには盛り込みませんが、今後の行政運営に際し研究してまいりたいと存じます。

経営となれば、「ヒト・モノ・カネ・情報・ノウハウ」などの経営資源配分が、「重点部局」へまたは「重点事項」へとなると思われます。「選択と集中」であれば、より明確かつ明示が必要であると考えます。

「透明性・アカウンタビリティ」が理念であれば、現代のようなスピード化が要求される時代への対応のためにも、各部局の重点課題については、平成18年度の重点目標項目について上期・下期別に分けた業務計画が必要ではないでしょうか。

上記の重点目標項目については、「誰が担当で」「誰が責任者で」「何をいつまでに達成する」のかを明示することも重要と考えます。且つ、その進捗状況をチェックする機関や判断（決定）者などは、四半期ごとに責任者からの書類提示や説明を求めることが必要ではないでしょうか。

特に、市としての「最重要課題」については、平成19年度も上期・下期別に分けた業務計画が必要かと考えます。事案によっては、国の意向や法改正、市民の強い要望等により対応を余儀なくされるケースもあり、素早く対応しつつ無理・無駄を省く市政が要求されると思います。

上記の内容について、行動計画に詳細を記入できない案件もあるとは思いますが、逆にそれほど重要と思えない内容が重点項目になっている案件（定型業務の延長や窓口業務として考えられる内容等）も見受けられます。このような内容は、担当者や管理者の判断で計画から削減するなど、効率化・省力化してしかるべきと考えます。

行政も民間と同様に「ひと」が財産であ

ご指摘の「重点配分」の考え方は、経営を目指す視点から重要であると考えております。本プランにおいては、『第2編：部局別行動計画』の取組のうち21年度までに集中的に進めるものを、『第3編：集中改革プラン』に抽出して記すものとしております。また、施策・事務事業においては、『総合振興計画 後期基本計画』において、施策分野ごとに優先するものを「戦略的な取り組み」として掲げることで重点化を図っております。また、年度ごとに『施政方針』を策定し、年次の課題に対応した重点方針を掲げ取り組んでおります。

スピードを求めるために、年次で管理する行動計画に対し、半期・四半期の計画や管理の仕組みが必要ではないかのご提案ですが、現在の行政運営のサイクル、議会の開催との関連などから考えますと、本プランに反映することはできないと思われま。しかしながら、必要に応じた柔軟な目標の修正や進行管理、達成責任の明確化については、運用の中で実施してまいります。

重要事項の再点検についてのご指摘でございますが、本プランでは『部局別行動計画』の計画期間を、前期（18～20年度）と後期（21～22年度）に分け、行政内外の状況変化に合わせ、中間年の20年度に見直しを行うこととしております。なお、『部局別行動計画』は毎年度進捗状況を管理してまいりますので、その中でも状況変化に合わせ対応をしております。

ご指摘のとおり、人材育成は重要な課題として認識しているところです。現在、本市においても『人材育成計画』は策定されておりますが、今後、公務員数を削減しつつ、団塊の世代が大量退職した後においても、安定

り、人材育成は必要不可欠です。『人材育成基本計画』は具体的に明示する内容であり、「どのような人材を求めるのか」「その実践計画（期間・内容）を明示」「その結果」を開示すべきと考えます。人事課で詳細な計画はあると思いますが、人材育成には「予算を惜しまないで欲しい」と思います。将来戸田市を背負って立つ人として各々が責任と自覚を持ち、市政向上を目指し大いに活躍していただきたい。

給与制度の適正化において能力主義を反映することは良いことだと思いますが、評価基準はどのようなものか、評価者は誰かを明示し、ハロー効果が無いようにチェック機能の拡充を希望します。（例：一般職と管理職の評価基準差 - 社会性・業務遂行能力・個人要素の配分差導入など）

「指定管理者制度」が導入されますが、一般入札ともいえる内容であり、特に重要案件などは入札時に行政のチェック機能が重要であり、後日問題が起きないように「結果を明示」することが重要です。（技術力、継続力、長期的に安定した結果が求められます。「安かろう、悪かろう」を排除）

導入されている部・局・課・施設は、市民から「良否の意見・アンケートを半期毎に行い実態を公表する」ことで、「透明性を確保」することが望ましいと考えます。

的かつ今以上の市民サービスを提供し続けるための方策など、喫緊の課題に対応する内容を盛り込み、平成18年度中に『人材育成計画』を改訂する予定であります。

ご指摘のとおり、能力・実績主義を導入するうえでの問題点は、評価制度を制定すること以上に、適正に制度を運用することにあると考えております。現在本市では、評価者を対象として研修を実施し、ハロー効果など評価者が陥りやすい問題などについて模擬評定を通じて理解してもらい、ばらつきなく公平な評定が行えるよう努めているところです。しかしながら、能力と実績の評点バランス、任せられている仕事の質・量の違いなど、評定を行ううえで技術的に難しいとされる問題も少なくないことから、今後の運用の中で適宜解決してまいりたいと考えております。なお、一般職と管理監督者の評点基準につきましては、分けて運用していることを申し添えます。

17年度より公の施設への指定管理者制度の導入手続を開始しましたが、指定管理者の選定にあたりましては、市職員と民間の専門家、市民等で構成される選定委員会を設置し、施設運営を円滑に行いつつ高いサービスの提供が可能かどうかという観点から選定を行っております。なお、選定経過及び結果については、選定委員会の議事録や獲得点数などを公開しており、18年度以降についても同様に対応することで透明性の確保を図ってまいります。指定管理開始後のモニタリングにつきましては、今後施設ごとに実施することとなりますので、アンケートの実施についてもその中で検討してまいります。