

パブリックコメントの結果と市の考え方

【実施期間】令和2年7月22日(水)～8月11日(火)

【意見の提出状況】1人

NO	受付日・氏名等	市民等の意見・提案(原文)	市の考え方
1	・受付日 令和2年7月28日	【①】 (職員の増減についての意見) 総合計画では「財政の存続」を喫緊の優先課題としています。そうした中で、経常経費としての「人件費」「物件費」は類似団体と比較して恵那市は高い。とくに人件費に係る職員数は可能なかぎり削減を求めます。類似団体と比較し最も多い「総務・企画」部門の職員を削減していく必要があると思います。たとえば、振興事務所は、コーディネートできる職員を最低数配置し、足りない部分は住民参加で補うなど、工夫できないでしょうか。	【①】 今回策定の定員適正化計画による適正職員数の算出については、類似団体の職員数比較によって行い、消防職を除いた、超過職員数を削減することで、適正化を図る計画としました。P5表3 類似団体職員数との比較(令和2年4月1日)では、各部門ごとの職員数について比較しており、ご意見のように超過が大きい部門、不足が大きい部門がありますが、分析要因としては、計画本文に記したとおりであります。また、超過が大きい部門である、総務・企画部門の職員を優先的に削減するのではなく、各部門の業務量を加味した上での部門ごとの削減と職員配置を行っていきます。 ○計画の変更なし
		【②】 また、職員研修事業としての派遣については再考の余地があります。1つは、派遣する職員も人数を絞ること、2つめとして遠方企業等に行かずとも、近隣企業や類似団体(自治体)に行くなど工夫してはいかがでしょうか。	【②】 P7(3)人材育成中、民間企業への研修派遣については、企業的な経営感覚・企画立案能力の習得、市が抱える課題を企業の力を借りながら解決するなどの目的があるため、その目的に合致した民間企業への派遣を行っております。今後も将来の恵那市を担う職員の育成を行うための研修派遣については継続し、派遣職員数については、年度ごとの全体職員数及び市役所業務の全体量を加味した上で決定していきます。 ○計画の変更なし
		【③】 一方、教育部門では職員数は少ないようです。特に「心理士」など専門性のある職員がいないことなどは課題だと思います。(非常勤という立場で一生懸命取り組んでいただいています)現状のように非常勤職で権限のない心理士ではなく、正規職員として責任ある職員体制に向けて採用をお願いします。児童生徒の数は少なくなっていますが、家庭環境が複雑になっていたり、発達に課題のある児童生徒は少なくありません。	【③】 P5表3 類似団体職員数との比較(令和2年4月1日)による、教育部門の不足分析要因としては、計画本文に記したとおりであります。ご意見にあります、教育部門での専門性のある職員については、現在、心理士、発達相談員、心の相談員等について、会計年度任用職員の採用をしております。会計年度任用職員については、地方公務員法の改正により、地方公務員法が適用となる責任が付与された職員であるため、正規職員との差異はないと理解しております。また、専門性の高い職員の人数については、児童生徒の状況により判断することになります。 ○計画の変更なし