

第2次那須塩原市総合計画後期基本計画（素案）に対する
パブリックコメント（市民意見募集）の結果について

1 実施状況

- (1) 募集期間 令和4年8月19日（金）から令和4年9月16日（金）まで
- (2) 意見提出者数 3人
- (3) 意見件数 5件
- (4) 提出方法

提出方法	直接書面	郵送	ファックス	電子メール	計
人数	1人	—	—	2人	3人

2 提出された意見要旨とそれに対する市の考え方

番号	意見要旨	市の考え方
1	<p>2050年のカーボンニュートラルに向けて住宅の省エネ・再エネは必要不可欠であり、そのためには住宅の断熱・耐震・耐性性能の向上が必要であることが重要かつ喫緊の課題であると考えます。</p> <p>カーボンニュートラルについては、気候変動対策局が主体となって進めていくと思うが、現時点では電気自動車等の補助事業があるのみで、これといった政策が打ち出されているようには見えない。</p> <p>カーボンニュートラルへの取組は、気候変動対策局以外の部署及び職員においても、理解を深め、かつ危機感を持つべきもの、つまり市役所全体の問題として受け止めているか。職員全体での勉強会・セミナーの実施や他部署間の横の連携についても提示していただきたい。</p>	<p>後期基本計画では、分野横断的に取り組む重点推進テーマに「ゼロカーボン」を掲げ、持続可能なまちの構築にむけた取組を推進するものとしており、御意見にありますとおり、各施策において地域からの脱炭素に向けた取組を進めてまいります。</p>
2	<p>市が実施するプロジェクトに携わっていたが、プロジェクト完了の前年に仕事内容に精通した担当職員が異動してしまい、作業進行に支障をきたす事態を経験した。担当職員においても、プロジェクト終了まで職務を完了して成果をまとめ上げてから異動できれば仕事の達成感が得られ、実績にもなると考える。各分野におけるプロジェクトの進行に配慮した、より融通性のある人事異動の実施をお願いしたい。</p>	<p>御提言いただいた各分野における業務の進捗に配慮した人事異動については、経験年数だけでなく担務する業務内容やその重要度、進捗状況を考慮し、人事異動により重要なプロジェクトの停滞を招くことがないよう進めてまいります。</p>

番号	意見要旨	市の考え方
3	<p>「那須塩原市人材育成基本方針」（平成 19 年 3 月）には、市職員の人材育成に関する理念と目標が示されている。しかし、市の人事異動の実情は昇進昇格のために通過する階段手段であるような印象を受け、職員個人の資質や専攻を活かしたあるべき姿の異動が行われているようには見えない。関連性のない職場で異質な業務を重ねて実務経験を積むのでは理念にかなった個性的で有能な職員の育成とはならず、市の発展に資する人材育成にはほど遠いと思われる。そこで、特定分野の専門知識と経験を有する専門職員の採用と育成を提案する。</p>	<p>御提言いただいた専門職員の採用と育成については、多様化する住民ニーズに対応するための方策の一つとして参考とさせていただきます。</p>
4	<p>行政デジタル化は大変な作業量であり、また、どの施策を進めるうえでも、民間企業との協働作業が必要である。</p> <p>将来的に人口が 10 万人を下回ることが予想される現状で、予算も限られている中、対応策の 1 つとして近隣自治体との合併を考えてはどうか。</p>	<p>多様化する行政課題に対応するため、高度な専門的知識を有する民間企業等の外部人材の活用など、必要な対応を行ってまいります。</p> <p>また、定住自立圏構想などの広域的な連携により、近隣市町と相互に連携・協力し、公共施設の相互利用などの取組を行い、必要な生活機能の確保を進めてまいります。</p>
5	<p>新市庁舎の建設について、資材価格高騰により、現状予算では大田原市のような立派な庁舎は難しいと考えるが、工事現場や災害時によく見る、プレハブにしてはどうか。</p>	<p>新庁舎の建設におきましては、建設コストへの考慮が必要である一方、市民の安全を守る防災拠点としての耐震性の確保が必要であると考えています。</p>