

会議録（要旨）

会議名	平成30年度第6回 恵庭市まちづくり基本条例市民検討委員会
会議日時	平成30年7月25日（水） 10:00～
場所	市役所 第2・3委員会室（本庁舎3階）
会議参加者	委員 泉谷清 桶野あゆみ（旧姓：加藤） 高橋修（委員長） 広中敦（副委員長） 松尾重喜 山口裕美 山本菜都未 和田光雄 雪下章 吉岡結香 （事務局）池田企画課長 吉田企画課主査 （所管課）高橋職員課長 村上職員課主幹 柴田職員課主査 横式議会事務局主査

1. 開会

企画課長	只今より平成30年度第6回恵庭市まちづくり基本条例市民検討委員会を開催いたします。
------	---

2. 議事

議題1 職員の協働によるまちづくりの取組について（重点項目3）

企画課長	議事につきましては委員長に進行をお願いします。
委員長	前回に引き続き、重点検討項目について、説明を受けて協議したいと思います。まず、職員課から資料28、29、30について説明をお願いします。
職員課主査	<p>職員課で採用、研修、人事評価を担当しております。資料28の職員の自己研鑽や職場研修についてご説明します。「恵庭市人材育成基本方針」に基づき、職員研修計画を策定し、社会貢献できる人材の育成に取り組んでいます。自己研鑽については、職員個人の資格取得や進学のための「職員能力開発支援事業」と、地域活動に参加を支援するための「地域活動体験研修」を行い、職員の主体的な自己啓発を支援しています。</p> <p>職場の研修については、業務を通して育成するOJT、業務外で研修を受講するOff-JTに大別し、実施しています。OJTは各職場の管理職の指導下で行い、Off-JTは職員を階層別に分けて実施しています。その他にも専門分野の外部講師を招き、集合研修を実施しています。</p> <p>具体例による職場研修の効果については、業務能力、政策立案の向上に加え、職員自らがスキルアップを目指す研修、先進都市視察を助成する制度を設けて組織や職員能力の向上を図っています。</p> <p>ご質問の「協働」をテーマとした研修は実施しておりませんが、地方自治を取り巻く環境の変化に対応した内容の研修をいくつか実施しているので、「協働」についても理解が進むと考えております。また、ボランティア活動や市民活動への職員の積極的な参加に向け、市民団体主催のイベントの周知などに取組み、推進しております。</p>

	<p>今後の取組みについては、「人材育成基本方針」が目指す職員の育成を基本として、「市民の声を聞き、市民の立場で考え、行動できる職員」の育成を進めています。研修や活動の支援を今後も継続することで、職員のまちづくりへの意識を高め、市民との「協働」を進めたいと考えています。</p> <p>協働のまちづくりの意識や行動については、職員が備えるべき基本的な素養であると共に、経験や役職に応じた役割を職員が個々に果たしていくために、研修の効果測定も含めて、さらなる意識の醸成の視点で検討が必要だと考えています。</p> <p>資料 29、職員の協働によるまちづくりへの取組み（意識）については、まちづくり基本条例制定を機に、各職場に第 11 条の職員の責務を掲示し、管理職が率先した行動をとり、職員への意識付けを行うほか、協働事業への職員参加や協力の働きかけなどを行っています。組織的には地域コミュニティの支援と行政との連携強化を進めるために、地域担当職員を 3 名配置しております。</p> <p>今後の取組みとしては、今後さらに職員が責務を果たし、市民と協働のまちづくりを推進するために、職員が主体的、積極的に自己研鑽や研修に取り組むことができる環境づくりを進め、支援をしていくことが必要だと考えております。また、管理職については人材育成を通して組織の目的である「地方自治の本旨の発展」、「公共の福祉の提供」に貢献すると考えております。</p> <p>資料 30、職員の地域コミュニティへの参画（参加）状況については、現在、職員の町内会の加入率、役員等への就任状況を把握しておりませんので、今後機会を捉え、加入を促すとともに地域コミュニティの活性化や行政との連携強化に向けての取組みを進めていきたいと思っております。人事評価制度の職員能力評価の中で、ボランティアへの参加を評価する仕組みを取り入れており、平成 29 年度の人事評価では評価対象職員のうち、87.9 パーセントの職員が地域活動を含めたボランティア活動をしているという結果が出ています。</p> <p>今後の取組みについては、基本方針やキャリアデザインに基づく能力向上研修の中で「協働のまちづくり」の意識醸成を図り、人事評価に職員能力や行動実態が適切に反映できるような評価手法を検討しながら進めていきたいと思っております。</p>
委員長	資料 28 の自己研鑽や研修について質問やご意見はありますか。
委員	<p>恵庭市はニュージーランドとも交流があるので、語学の習得に意欲のある方を海外研修に行かせるといいと思っております。例えば、研修に行く期間は有給だけでも費用は各自で負担することとすると、自分で費用を投資したからには必ずスキルを身に付けるはずなので有意義なものになると思っております。従前と同じような誰もが考える研修では全く進歩がないので、ぜひ恵庭市で新しい研修システムを考え、取り入れてください。</p>
委員長	長期間休職して自己研鑽に取り組む制度や実例はありますか。

職員課長	週 20 時間までの自己研鑽の時間を認める「就学部分休業」という制度があります。休業になるので減給になりますが、国が示した制度に倣って制定しております。ただ、過去 5 年間で制度を利用した実績ありません。
委員長	語学の能力を条件に職員を採用したことはありますか。
職員課長	募集の条件としたことはありませんが、採用試験の応募書類に得意分野として語学について記載している方や、TOEIC の点数を記載している方もいます。
委員長	先ほどの意見は研修費用を自分で負担する前提で、時間だけを与える制度を検討してほしいという要望ですね。現在の制度で 1 年間休職して研修に行くことは可能ですか。
職員課長	現在の制度では難しいです。恵庭市では昨年、「人材育成プログラム検討委員会」を組織して各部の懸案事項に対応する研修を検討しています。ずっと同じ研修を行うわけではなく、毎年研修計画を策定しているので、様々な意見を取り入れて計画を策定していきたいと思います。
委員長	英語圏の方と国際交流事業を行う際は、通訳は職員がしているんですか。
企画課長	国際交流は企画課が所管しておりまして、全職員に語学の能力を照会し、状況に応じて対応しています。それと、市からクレアのシドニー事務所に派遣され、2 年間勤務していた職員が企画課に配置されています。高いレベルの英語能力があり、ニュージーランドの首相が恵庭に滞在した際には市長随行し、同時通訳していました。
委員長	条件が合えばチャンスがあるということですね。ご意見は、費用は自己負担ですが、有給で時間を与えて研修するという自己啓発に意欲のある職員を支援する制度を検討してほしいという要望ですね。他にご意見はございますか。
委員	各課で課題の対応策を話し合っ、問題意識を持つことが非常に重要だと思います。恵庭市の QC (クオリティ・コントロール) 活動の状況を教えてください。
委員長	日常業務から課題を抽出して対応策を検討し、次につなげるという OJT の最たるものですね。意識的に仕組みとしている例はありますか。
職員課主幹	OJT に関しては「人材育成基本方針」で各課で必須の取組みとしており、今年度から全庁で統一的に動きはじめています。まずは、トレーナーとなる課長職のスキルを磨くための研修を開くことにしており、課の課題解決や個人の高めたいスキルなど、いい部分を伸ばしていくような取組みができたかと考えています。
委員	私のイメージはトレーナーをつけるものではなくて、職場の中で問題を解決する方法を話し合うものです。
職員課主幹	3 年程前から組織マネジメントの推進を進めています。課の中で課題解決のための会議を必須にして、課長を中心に業務の効率化を検討する取組みを始めたところです。ただ、効果がすぐに現れることではありませんの

	で着実に進みたいと考えています。
委員	各課で検討した結果を発表しあう場を設けるといいと思います。それぞれの部門で課題は全然違うでしょうが、意識が変わってくると思います。
職員課主幹	総務部では、部単位でO J Tとして実施する取組みをこれから始めます。建設部や経済部でも実施しており、認識を深める取組みは少しずつ全庁的になってきています。
委員	継続してください。
委員長	市役所はサービス業だから窓口での待ち時間の短縮もサービスのクオリティを高める大きな要素だと思います。市民に対するサービスをどれだけ向上させられるかは、最終的には職員一人一人の心持ちだと思います。
職員課主幹	昨年、小磯ゼミで職員が、窓口に来庁する方が不満に感じることに、その解決策について問題提起しました。実際に窓口に来た方に調査した結果、何度も同じことを書類に記載する必要があることや、どこの課に行けば自分の問題が解決するのかわからないといったことが不便だとわかり、すぐ改善できるものはすぐ対応したり、時間がかかるものは検討したりといった取組みを始めています。時間がかかることですが、組織マネジメントとして進めています。
委員	恵庭市の職員は、まちの中でボランティア活動をしていてすごいとされています。シボラの方がどれだけ活動しているかが評価されているんです。自宅で自己啓発に取り組んでいる職員がいると思うので、把握して人事評価につなげると、働いている期間ずっと勉強することにつながると思います。自己啓発していると認められる制度を検討してほしいと思います。
委員長	先ほどの説明の中に、「先進都市の視察を助成」とありましたが、どのような制度ですか。
職員課主査	各職場の所属長から業務命令として出張旅費を出しますが、当初の予算で配当されているものを再配当して 10 万円を上限に先進地を視察して業務に活かすものです。具体的な例として、「まちじゅう図書館」などがあります。
委員	階層別にO f f-J Tを実施しているとのことでしたが、毎回同じ内容の研修を行っているんですか。
職員課主査	ほぼ同じ研修を考えています。毎年研修の内容を変えるとばらつきが出てしまうので、例えば 5 年目の職員はリーダーシップというように、段階によって求められるスキルの研修を進めています。研修後には参加者に報告書の提出を求めています。
委員長	時代に合うものは積極的に前例踏襲し、そうでないものについてはトレンドを取り入れた新しい研修に刷新していくのがいいと思います。 資料 29 の職員の意識についてはいかがですか。
委員	地域担当職員を 3 名配置しているとのことですが、町内会でどのような活動をしているのか教えてください。

職員課主幹	おそらく町内会の地区連の会議などに出ていると思います。
委員長	前回の会議で地域担当職員について説明を受けましたが、通常業務と兼務して、たくさんの町内会を1人で担当しているようです。「市との調整が必要だから町内会の会合に参加してほしい」と伝えると、参加してくれるかと思いますが、町内会を巡回するような雰囲気ではないように感じました。
委員	「協働」の観点で考えると、年に数回くらいは会合に参加した方がいいと思います。
委員	地域担当制度の目的は地域と行政をつなぎ、地域課題を解決することなので、町内会の会合に参加しないのはどうかと思います。難しいことではないので、参加してくれるように言わなければいけないと思います。
委員	地域担当職員が対応した事例があると活動がわかりやすいと思います。
企画課長	ご指摘のとおり、活動が見えにくいとは思いますが、 資料16 の2ページに具体的な業務を掲載しています。
委員長	資料にある活動に参加して「協働」しているということですね。市側からだけでなく、市民側から働きかける姿勢も重要な要素だと思います。
委員	職員課は条例の職員の責務を掲示していますが、各課でどのように協働していくかの意識が知りたいんです。実際に現場で取組んでいることの事例を挙げて、「協働」として機能しているか議論しないといけないと思います。
委員長	各課で「協働」と言われても、どうすれば「協働」になるのかとなるとパブリックコメントやアンケートになりますね。企画課は実際に所管していてどのような心構えですか。
企画課長	「恵庭の子ども体力向上プロジェクト」という団体から、小学校の体育館でマットや跳び箱などを利用して活動したいと相談を受け、小学校の校長と協議して仲介をしました。その際、「まちづくりチャレンジ協働事業」という支援事業の資金を活用して事業を展開していきたいとのことだったので、書類の作成などを一緒に行いました。国際交流の分野でも、市内の関連団体が行事を行う際には職員が参加するというような取組みをしています。
委員長	協働にも様々な形があるんですね。
職員課主幹	「まちづくりチャレンジ事業」とは、市民団体に行政と利害が一致するまちづくりに関わる事業を提案していただいて、採択になれば助成するものです。最初は「ブーケトス」という取組みで、市民の投票に応じて助成するというものでした。ただ、投票率が上がらず、事業をプレゼンする市民団体も大変だったので改めました。現在、毎年「まちづくりチャレンジ事業」は10事業くらい採択されています。
委員	みんなが一緒を取組むので、実際に「協働」していることが見えるんです。この取組みを大事にしていくといいと思います。まちづくりチャレン

	ジ事業で私がすごいと思ったことは市民が審査していることで、審査するだけでなく、よりよい事業にするための提案をすると思います。
職員課主幹	恵庭市の特徴として一般と学生の事業を分けて取組んでいます。
委員長	「職員による協働の取組み」の今後について、ご質問、ご意見はありますか。
委員	私の地域では市の職員が町内会の役員をしていましたが、仕事が多忙のため1年程度で辞めざるを得なくなったことがありました。
委員長	前回の会議でも町内会の役員が高齢化していることと、なり手がいないことについて議論しましたが、仕事が忙しくて町内会の役員を続けられないことは残念ですね。資料30と関わりが深いことですが、他にご意見はございますか。
委員	私の地域では町内会の役員になっている市の職員はいないようです。
委員長	市の職員も恵庭市民の一員なので、町内会に加入して役員を担うことが重要だと思います。町内会の会合は市に対する不満が出る場合もあるので、市の職員が喜んで町内会に参加できるような雰囲気を整える必要があると思います。 ボランティア休暇の制度はありますか。
職員課長	制度はありますが、ここ数年で利用した例はありません。
委員長	地域のボランティア活動に参加することも、協働の1つの取組みだと思います。

議題2 議会・議員の協働によるまちづくりの取組みについて（重点項目4）

委員長	「議会・議員による協働の取組み」について、議会事務局から説明をお願いします。
議会事務局主査	まず、議員提案条例に基づく具体的な取組み及び効果についてご説明します。「恵庭産のビール等による乾杯条例」については、具体的な取組みに向けて商工会議所、経済部、その他関係団体等と協議を進めております。 「恵庭市スポーツ振興まちづくり条例」については、議員が「恵庭市議会スポーツ振興議員連盟」を組織して講演会の開催や、スポーツに関する行事への協賛などを行っています。平成28年12月には市に対して通年型屋外施設の整備計画を求める内容の提言書を提出しております。 行政視察後に取り入れられた取組みについては、本会議で視察の内容を含んだ質問が多くなっています。現在は議会の電子化にむけた取組みとして、先進地の自治体を視察しています。 今後の取組みについては、各会派の議員が「議会改革推進協議会」を組織して今後の議会運営に活かすため、各団体等と意見交換会を開催しております。
委員長	「スポーツ振興まちづくり条例」は、教育関係の所管かと思いますが、ビールに関する条例はどこが所管しているんですか。実行性を確保するの

	が難しく、ただ宣言しただけの条例になってしまうと思います。
企画課長	ビールを含めた恵庭市の食材で食文化を推進する条例なので、経済部が中心になります。
委員長	ビールに関する条例はどのようなきっかけで作られたんですか。
副委員長	商工会議所を中心とする団体からの要望を受けて、全国的に流行した地酒などを推進するための乾杯条例に倣って作られました。
委員長	条例の目的は素晴らしいと思いますが、恵庭産のビールで乾杯することと、どのように結びつくのが難しいですね。スポーツに関する条例は、やるべき事業がたくさん考えられると思います。
委員	スポーツに関する条例ができたことによる具体的な取組みはありますか。
企画課長	資料に記載されていますが、講演会や体育協会が主催する行事に協賛するなど、様々な取組みがあります。
副委員長	この条例は健康スポーツ課が所管しており、スポーツ推進計画を策定しています。条例の中に議員の責務として、スポーツの振興を啓発する責務を課していることが特徴で、条例の執行機関である市が実際に計画を策定してスポーツを振興していくことになっています。
委員	スポーツに関する条例が作られても、スポーツ施設の状況は以前と変わっていないと感じています。
企画課長	条例の趣旨を反映して計画を策定し、ハード面だけでなくソフト面で子どもたちのスポーツの機会を設けるなどといった形で推進しています。
委員長	実際のスポーツ施設の状況は良くなっていないというご意見ですね。
委員	「施設が整備されているから子どもの体力のレベルが上がる」ということではないと思いますが、恵庭市はスポーツ施設が少ないと思います。
企画課長	恵庭市は十分な環境ではないかもしれませんが、恵庭北高校の陸上部や恵庭南高校の空手部といったトップレベルで活躍している団体もありますし、中体連でも全道大会に進むなど、スポーツが盛んだと思います。文部科学省が実施した小学生と中学生の体力テストでも数値が向上しているようです。
委員	趣味でテニスをしています。恵庭はコートがたくさんあります。スポーツの種目によると思いますが、テニスに関しては恵まれています。
委員長	学校開放の状況はどうか。
企画課長	かなり需要があって、なかなか希望の日時に予約できないようです。スポーツをしている方の多さが現れていると思います。
委員長	全ての学校を開放しているんですか。
企画課長	全ての小中学校で実施しておりまして、土日は少年団に優先的に貸出する仕組みになっています。
委員長	協議種目によって施設整備の状況に違いがあるんでしょうね。私も運動が好きで体育館を利用しますが、観覧席がほとんど無いことが不自由だと

	<p>思いました。スポーツを振興することには、プレーするだけではなく観戦したり、応援することも含まれると思うので、見るための施設整備も検討してほしいですね。</p> <p>議員が提案して条例を作ることはとても重要だと思うので、これからもしっかり考えて実効性のあるものに取り組んでほしいと思います。</p>
--	--

3. その他

委員長	事務局から連絡事項をお願いします。
企画課主査	配布資料について説明いたします。 資料 32 以降は参考資料として配布しました。 資料 32 は「えにわ花のまちづくりプラン」で、市民、行政、団体、企業がそれぞれの立場で花のまちづくりを目指すための行動指針となっています。 資料 33-1 は平成 28 年度行政評価報告書で、平成 24 年度から 27 年度に実施した事務事業評価の結果、「改善・見直し」となった 27 事業の進捗状況を整理したものです。 資料 33-2 は「改善・見直し」となった 27 事業の平成 29 年度予算反映状況を事務事業評価の成果として整理したものです。 資料 34 は組織マネジメントに関連する資料で、 資料 35 は恵庭市の出資団体の過去 5 年間の決算状況をまとめたものです。 資料 36 は高齢化率を地域別にまとめたもので、平成 24 年 9 月末と平成 29 年 9 月末の数値を掲載しています。
委員長	重点項目の協議は終わりましたので、これまでの議論をベースに報告書を作成することになります。報告書の形は重点項目をベースにテーマを絞って、整理するということがいかがですか。
委員	市民の方も見るものなので、あまり細かいものは必要ないと思います。まちづくりによって恵庭市がどのように変わっていくかがわかるものがないと思います。
委員	テーマを絞るべきだと思います。
委員長	テーマを絞って報告書を作成することでよろしいですね。では、基本的に重点項目をベースにして、時代にそぐわない部分について触れるようにしましょう。条例を施行してからどれだけ取組んだか、どのような成果が出ているか、今後の取組みについて報告したいと思います。報告書を 1 度作成して委員全員で確認する進め方がいいと思いますが、事務局で報告書の素案を作成して、委員が個別に関心がある項目についてはそれぞれ各自で作成してください。それを事務局で組み合わせて報告書の叩き台を作ってください、次回の会議で協議したいと思います。
委員一同	意義なし。
企画課主査	次回の会議は 8 月 8 日を予定しており、企画専門委員も出席する予定です。資料は後日送付いたします。
委員長	それでは以上で終わります。ありがとうございました。
委員一同	ありがとうございました。

4. 閉会