

審議内容（発言者、発言内容、審議経過、結論等）

1 開会

2 あいさつ

会長よりあいさつ

3 議事

（１）「岩倉市自治基本条例の規定に基づく事項について」

資料 12 に基づいて小出統括主査より説明。

整理番号（１）－ア「第 12 条第 2 項」（協働推進課）

会 長：議会の特別委員会の意見を踏まえた結果とあるが、どのような意見があったのか。

事務局：大きく分けると 2 点である。1 点は、投票資格の要件である。投票資格の要件について、自治基本条例で規定する市民とは考え方も違うため調整できなかった。もう 1 点は住民投票を市長の判断で実施することができるという点である。その他にも細かい意見は別にあった。

会 長：条例を成立させるのは議会の役割であるため、住民投票条例も議会が賛同しないと別の条例として成立しない。

会 長：投票の資格要件とは国籍がポイントになったのか。

事務局：そのとおりである。外国人も含めた全ての市民を対象とするか、日本国籍を有する市民だけを対象とするか、議会の中では意見が割れた。

会 長：市長の判断で住民投票を実施できるということは、市民に選挙で選ばれた代表である議会の意見を聞かずに、市長が直接市民に是非を問うことができるという懸念があるのかと思う。

委 員：住民投票の目的は何か。市民参加として意見を聞くことが目的であるならば、国籍を問題にする必要はないかと思うが、市民の意見として強制力のあるものとするならば、参政権を基準にするのも良いのかと思う。

事務局：検討委員会で検討してまとめた案では、住民投票の意見は尊重するということとし、公職選挙法に準じて日本国籍を有する市民を対象として条例案にしていた。

委 員：住民投票は特定の事業等に対して Yes か No で市民に是非を問うもの、というイメージがあるが、個人的には市民で意見が割れて揉めてしまうのも怖い。

委 員：住民投票条例がないと重要な事項が決められないのか。

会 長：基本的な意思決定は議会がすることになる。しかし、住民投票条例があり、住民投票条例に付すことができる事項に該当すればその意思決定を住民投票で問い、それを尊重することになる。

委 員：市長の判断で実施できることが懸念の一つになっているとのことだったが、当時と市長も代わり、その一文はいらぬという判断もあるのではないか。

会 長：投票に付すべき事項は市長が判断したわけではなく、検討委員会で決めたものである。

投票に付すべき事項も大切かと思うが、ここについて議会から意見は出たか。

事務局：住民投票に付することが適当でない事項とは誰が判断するのかという意見が出た。また、住民の定義が明確ではないことと、市民と住民の使い分けをしっかりとすることという意見が出た。

委員：小牧市が以前、図書館について住民投票を実施したが、住民投票を実施してまで決めなければならないようなことがあるのか。市と議会ですっかり議論して決めていけば良いのではないか。

事務局：近隣でも住民投票は実施例が出てきているが、委員でも心配されたように対立感情が出る可能性もある。

委員：住民投票は最終手段であり、滅多にないことかと思うが対立感情が芽生えることもあるかもしれない。しかし、こういったことをきっかけに市民が自分のまちのことを真剣に考える良い機会になるのではないか。

会長：住民投票は、究極の市民参加手続きの一つである。しかし、議会にしてみれば選挙で選ばれた市民の代表は議会であり、議会が自治体の意思を決めると法律に書いてあるのに、それを拘束する意思決定になり得る条例に対する抵抗感はあるかもしれない。

会長：自治基本条例に住民投票条例を別に定めるとしてある以上、進める方法を考えなくてはならないが、どのようにして議会と調整していくのか。または、時期尚早だということでは条例の見直しをする選択肢がないわけではないが、そうしたことも含めて自治基本条例審議会で決めていく必要があるのか。

事務局：住民投票条例は市民参加条例と一体化して、市民参加で条例案にしてパブリックコメントも実施した。それでも議会からは議案として修正するわけでもなく、進んでいないのは当局だけではなく、議会としても議論が煮詰まっていないためである。今、自治基本条例審議会で住民投票について議会に投げかけても返答は難しいかもしれない。議会も住民投票条例そのものが必要ないというスタンスではないため、もう少し時間が必要なのかと考えている。

委員：昨年の審議会でも早急に調整するよう求めているのに少し悠長なのではないか。

委員：住民投票条例はまだ市民にとってもあまり馴染みがない。住民投票条例ができたとして、すぐに活用されても市民は対応に困るのではないかと思う。議会との調整に時間がかかるならば早く時間を置くのも良いのではないか。

事務局：常設型の住民投票条例は制定できていないが、地方自治法で定める住民投票をするために1回限りの条例を作ることができる。自治基本条例で作ることとした住民投票条例がないと住民投票ができないということではない。だからといってそのまま放置して良いと考えているわけではない。

委員：既に策定している自治体を参考にしてはどうか。

事務局：当初作ったときには参考にはしているが、議会との調整が進まないのは条例をどう作るかという技術的な部分ではなく、議会として住民投票条例をどう捉えるかという根本的な問題になっているので難しい。

委員：議会と再度調整するならもう一度検討委員会を作るのか。作るならいつか。

会長：既に検討委員会で議論して作った条例案だったのでその必要は無い。

委員：議会の特別委員会の意見を踏まえて上程しなかったとのことだが、その後特別委員会での議論はあるのか。

事務局：平成 28 年度は住民投票条例の特別委員会は設けられていない。

会長：市長も代わったので、新しい市長として住民投票条例をどうしていくつもりなのか意思表示をする必要はあるのではないかと。自治基本条例審議会としては、常設型の住民投票条例が必要だと考えており、それが進んでいないことは遺憾とするところである。常設型の住民投票条例の意義を再確認し、新市長の考え方を整理したうえで来年の自治基本条例審議会に報告をすること。

整理番号（１）－イ①「第 14 条第 1 項」（秘書企画課）

会長：組織が柔軟に改められているかどうかは審議会として評価するのは難しいものがあるが、横断的に取り組むということは大切である。各課が担当の事業を頑張れば頑張るほど、横断的な見方をする余裕をなくしてしまうことがある。事業に対して横断的に取り組んでいるか評価する仕組みはあるのか。

事務局：後のシートで取り扱うが、岩倉市は施策単位での行政評価を実施しており、1つの評価シートに対して複数課で評価しているものがあるので一定はできていると思う。

委員：まちづくり政策推進会議のまとめや評価もしているのか。

事務局：まちづくり政策推進会議は、取り組むべき内容について方向性を決定し、成果を出したとして評価し、平成 29 年度から新しいプロジェクトチームが立ち上がることも踏まえて平成 28 年度で役割を終えた。

委員：グループ制の検証を続けるということは、グループ制の廃止も検討しているということか。

事務局：グループ制のメリットを活かすためには職員がグループ制を意識して仕事をする必要があるため、職員に意識付けを続ける意味で検証を続けている。

会長：組織が柔軟に改められているかの評価の仕方に課題が残る。

整理番号（１）－イ②「第 14 条第 3 項」（秘書企画課）

委員：年次休暇の平均取得日数が民間に比べると少ないように感じる。

事務局：市としては年間 10 日以上を取得を推奨しているが、ここで取得日数にカウントされないものとして夏季厚生休暇等の特別休暇もあり、夏季厚生休暇は 5 日近い取得ができています。

委員：自分の勤めている会社も年次休暇の平均取得日数は同じくらいである。当該年度で取得できなかった年次休暇は消滅してしまうのか。

事務局：1 年度分は繰り越せるため、年間で最大 40 日の有給休暇を取得することができる。

委員：最近ではさらに長い期間で 2 年度を超えて繰り越し、傷病などの際に利用することがで

きる会社もある。

委員：自分の勤める会社も傷病休暇として 70 日まで繰り越せる。有給休暇の平均取得日数は民間企業に比べてもそれほど遜色がないと思うが、実態は取れる人が多く取り、取れない人はほとんど取れていないのではないかな。

事務局：職員によって取得日数にバラつきはある。

委員：企業の適正人員なら収支から計算もしやすいが、市役所の適正人員は計りにくい。

委員：平成 27 年度から平成 28 年度にかけてパート職員の数が増えているが、正規換算すると減っているのは一人ひとりの労働時間が極端に短くなったのかな。

事務局：これまで学校で謝礼を払って働いてもらった方を時給に切り替えたためである。

会長：働き方改革で国から何か具体的な指導はあるのかな。

事務局：地方公務員は労働基準法が適用されないなので具体的なものはない。民間準拠の公務員は民間での取組が進めば影響が出てくる可能性がある。

会長：働き方改革は多様な働き方があることが前提になる。そこで同一労働同一賃金の考え方があるが、自治体ではどうか。

事務局：自治体でのパート職員の位置づけは曖昧さがあつたが、平成 32 年度からはそうした曖昧さを無くす動きがある。これまではパート職員の活用については人件費抑制の理由があつたが、同一労働同一賃金が進むとそうしたところも再検討する必要がある。

委員：再任用の選考は庁内で実施しているのかな。選考の対象となる年齢と最長何歳まで再任用として勤めることができるのかな。

事務局：庁内で実施している。定年となる 60 歳で本人から希望の職務内容等をヒアリングする。最長は 65 歳までである。

委員：災害のあつた際等は正規職員が少ないと困ることがあるのではないかなと思うが、その辺りは考慮して正規職員の数を決めているのかな。

事務局：非常時まで想定すると正規職員の数が増えてしまうが、職員を一人雇うということは年間数百万円必要なので、非常時まで想定して正規職員の数を決めることは難しい。しかし、災害等があつた際にはよりスムーズに対応できるよう備えはしていかなければならない。

委員：最近は業務が多忙になってきていると思うが、心の病にかかってしまう職員数は増えていないかな。

事務局：多いときは 10 人弱、少ないときは 0 人のこともあり波があるが、0 人が続く時期は長くない。傾向としては少しずつ減っているかなと思う。

委員：非正規職員が増えるということは、市民が非正規職員に接客されることも増えることになるかなと思うが、正規と非正規の区別はできるのかな。

事務局：名札に職名が記載してある。

会長：第 14 条第 3 項は正規職員の人数を想定して作つた条例とのことだったが、雇用の形態が複雑化してくると、正規職員で適正な定員というものの判断が難しくなる。同じような規模の自治体と比較するという方法もあるが、それが適切かということそうとは言い切

れない。

事務局：適正な定員を測る際には、岩倉市と同じような人口や面積の自治体と比較することが多いが、政策によっても職員への負担が違うので適正な定員を測るのは難しい。

会 長：自治基本条例を作る際になぜ最小の費用ではなく最少の人員にしたのか、議論はあったか。

委 員：想定していたのは費用だったと思うが、当時は人数と費用が直結するような考え方であった。今思えば費用で書いても良かった。

委 員：当時からは働き方も変わってきたのかと思う。条例を変えても良いのではないか。

事務局：次回の会議までになぜ最少の人員としたのか確認し、報告した上で検討をお願いします。

整理番号（１）－イ③「第 14 条第 4 項」（秘書企画課）

会 長：昨年度の審議会の意見として、人事評価に地域とどう関わっていくのかを評価の対象項目とするのはどうかとあったが、評価の対象としているか。

事務局：人事評価で評価しているのはあくまで職務としての能力と業績であり、職務外のボランティア等での行為は評価の対象外としている。人事評価制度の評価は職務の評価として線引きをしているが、職員が地域と関わるのが重要だという認識はしている。

委 員：現状と課題に研修効果を測定したとあるが、何をどのように測定したのか。

事務局：研修後にアンケートを実施した。研修によってアンケートの内容は異なるが、点数をつけるばかりではなく、具体的に書いてもらう形でのアンケートも実施している。

会 長：3年後の効果測定はどうか。

事務局：審議会でもいただいた意見を踏まえて、今年度に3年前に受けた研修がどうだったか振り返る効果測定を実施予定である。

委 員：課題に法務能力が最初に書いてあるが、政策形成能力より法務能力の方に重きを置いているのか。

事務局：求められる能力というのは、役職や経験年数によって異なると考えており、一例として記載している。

会 長：公務員に法務能力や法制執務能力は必須の能力であるが、それのみに縛られてはいけない。地域は法律だけで回せるものではない。

委 員：法律にない課題を解決できる職員を評価できる仕組みはあるのか。

事務局：職務として対応して地域課題を解決しているのであれば評価することになる。しかし、配属される課によっては地域と関わるきっかけの少ない部署もあり、職務以外での地域との関わりを評価すると不公平感につながる可能性もあり、評価が難しい。ただし、日頃から地域とのつながりを意識している職員は日常の職務への取り組み方も違ってくるのではないかと思うし、そうした部分は評価される。

会 長：3年後の効果測定は試験的に実施するとのことなので、また報告をいただきたい。人事評価制度について民間企業の委員として何かアドバイスはあるか。

委 員：課によって地域との関わり方も違うとのことだったが、課によって評価項目を変えてい

るのか。

事務局：全職員に導入したのは平成 28 年度からだ、役職によって評価方法を分けている。市役所は保育士もいれば消防士もいるので、所属によって評価を変えることも今後の課題になる。

委員：評価される職員は評価にどの程度納得しているのか。評価方法もそうだが、結果の伝え方でも変わってくるかと思う。

事務局：納得してもらうために制度を正しく周知し、理解してもらえるよう努めている。全職員に人事評価制度を導入したのは平成 28 年度だが、これまでも昇格等を含めて評価をしてきたので、そういったことがまったく無かったわけではない。可視化された評価は始まったばかりなので、これから浸透させていく必要がある。

委員：評価結果について評価者から直接伝えているのか。

事務局：評価者から直接被評価者へ伝えるよう義務付けている。それが納得感にもつながっていると考えている。

会長：実効性のある職員研修と、より質の高い職員の育成には地域との関わり方をどう評価していくか、継続して検討する必要がある。

4 その他

次回は 9 月 29 日（金）15：00～