

## 第7回自治基本条例に関する市民懇談会 会議録（要旨）

- 【日 時】 平成27年2月27日（金） 午後7時～午後9時  
【場 所】 市役所 会議棟第3会議室  
【出席者】 9名  
【配布資料】 別紙のとおり  
【内 容】 下記のとおり

### 1 開会

### 2 議題（1） 「協働に関する東大和市の取組み」について

**説明：学識経験者ならびに市民生活課長**

略

### 議題（2） 意見交換

（市）

協働の指針策定にあたり、情報共有に関して、当懇談会で頂いたご意見を披露させていただいた。行政評価の結果、市の仕事の現状や方向性が公表されることにより、協働という点においても有効に情報共有が図られると思われ、指針の中で触れられている。

（参加者A）

協働は、本来市がやることを、市民に割り振るのかと思ったが、そうではない様子。資料の協働参考例は、何による区分けなのか。

（市）

各課の協働の取組みを整理するために調査した結果、この7類型であった。

（参加者B）

例えば、業者委託は協働ではないが、市民団体や市内NPOが受託するものは、協働に分類される。後援は、継続してもらうことで次の段階に進む。また、実行委員会は、初期段階では市が会議をセットしても、自立度が増すと自ら運営し、協働が進む。

今後は、協働事業が増えるだけでなく、個々の事業の協働の側面が進む成果も出る。

(参加者C)

事業自体の協働の側面が進むということは、今まで市だけで完結してきたことも市民の方に協力を求めていくことになるのか。

(参加者B)

市民からこれ以上お金を頂けないので労力で協力して貰う、という協働を掲げている自治体もある。東大和市では、総合計画の課題を解決し成果を上げるため、市民と役割分担しながら、受け入れてもらえるところをお願いし、全仕事に当てはめていく考え方で整理した。市民と行政の間の合意が前提にある。

(参加者A)

適正な道路の維持管理としての清掃・除草・除雪などは、協働で市民が担うべきだと思う。家の前は、市道だから市役所がお金を出すべき、というのは、おかしいと思っていた。そういう発想で、協働が出てきたのかと思ったが、そうではなかった。

(参加者B)

ある商店街の道路は、とても奇麗。公道が汚いと客が気持ちよく買い物できないからと商店自ら清掃する。雪国では、公費で除雪しても誰も文句を言わないが、東京では、自宅前の雪は個人対応。住民と行政で合意形成されたことが、町にとって一番良い。

(参加者C)

市民と行政の考え方は、違うと思う。

(参加者B)

そもそも市の考えや取組みを伝えないと、市民は、受けとめようがない。

将来的には、自宅前道路の清掃経費について、より有効に使うので、別の方法で貰いたいと市民が言うこともあり得る。行政評価は、市民が、より良いと思う行政のあり方を形成していくのに必要不可欠な仕組みだと思う。

(参加者D)

都心でも、たくさん雪が降った時は、住民の思いやりで動かなければいけない。そういう時に市が、自治会等に「お願いしたい」と発信をすれば、より良く動けると思う。

(参加者B)

今までは、市民個人の善意に頼ってきたところが大きかった。雪が降る前から、雪が降った時はどうするか等のキャッチボールができる状況が必要だと思う。

(参加者A)

子どもの登下校の安全を例にとると、最初の仕掛けは役所で行い、子供を守るボランティアが組織化しながら自立し、隙間の無い対策を講じられるようにしていく。

(参加者B)

通学時、保護者に子どもを玄関先まで見送ってもらおうと、大人の目が学校まで繋がり、警備しなくとも子どもの安全を守れることがある。行政分野では色々な協働がある。

(参加者D)

近所に素行の悪い少数の中学生がいたが、みんな怖いから見て見ぬふりをする。小さい芽を早く摘んでおけば、広がりも少ない。学校以外にも親身に指導、関わってくれる所があれば知りたい。大人は、子ども達を見守る責任もあるのではないか。

(参加者E)

知り合いに、そういった子どもに声かけをする人がいる。確かに怖いが、子どもたちが悪いのではなく、本当は声掛けを待っている。

(参加者D)

昔は、大人がそういう子どもたちを叱ったりしたが、今は、そういうことが出来ない雰囲気がある。どうしたら良いのか、考えてしまう。

(参加者E)

除雪のことについても、してもらうのではなく、自分たちでするというのが当たり前。そういったことが、いつの間にかなくなってしまっている。行政がしたいことを市民に伝え、市民がそれを受け入れていくという協働もある。

(参加者B)

逆もある。当事者がしたくとも自分達でできない時に、仕掛けづくりを行政と一緒にやりながら、他の市民を巻き込む。協働というのは、形を決めつけない方が良い。皆が、出来ることをやるということ。予め仕組みが出来、ルールが共有されていれば、協働が進む。

(参加者D)

個人で出来るものと出来ないものがある。スズメバチが巣を作った時、市に相談したが、「防護服を貸してあげるから自分でやってください。」と言われた。いくら防護服を着ても慣れていないとできない。結局は、業者に頼んで取ってもらった。危険性を伴うものは、行政がきちんと何かの形を示してくれる方が良い。

(参加者B)

その場その場で、どうこうするということでは、協働は成り立たない。予めキャッチボールをしながら一つずつルールを作り上げて行くということ。従来の、役所がルールを決めて市民の皆さん従いなさいというだけではなく、色々なことがあるから、多様な形を設定することが協働であると理解した方が良い。基本的なところを税金でやるのは当たり前である。

(参加者F)

“うまかんべえ祭”などは協働だと思う。市が主導して、皆が協力し、結構盛り上がる。

(参加者B)

当初、協働で始まったが、民間が自立して、協働でなくなる場合もある。

東大和市では、協働に係る職員の考え方の整理として指針をまとめた。自治基本条例を先に制定し、条例の規定に基づいて協働を進めていく自治体もある。

(参加者E)

協働の形態の中に主催事業が入っていると、もっと分かりやすいと思う。行政だけで行っている事業が、いずれは、共催や後援なりと動いていく。

(参加者B)

行政で実施していることも、市民委員が加わるだけで協働が一步進む。更に委員が増えていけば、実行委員会という次の段階になる。市の指針は、それも睨んだもの。

(参加者A)

その話は、大変良く分かる。市が主催していて、いずれは協働に移行したいが、まだ移行できないというものがあると思う。

(参加者B)

行政評価で見つける課題には、そういうことも含まれる。職員は、引き継いだ仕事は、前任者と同じ様にやるのが前提。しかし、本当に良いのか、毎年考える必要がある。

(市)

行政評価の過程で、一番効率的な手法を考え、お金をつぎ込むのではなく、市民の方にご協力いただいた方が効率的、となれば、協働も見えてくる。

(参加者B)

一律な行政サービスを提供すれば良いものではなく、東大和市もこれからは、地域性が出なければいけない。形だけ市民の意見を聞く、という自治体もあるが、問題は中身。

(市)

参画してもらっているから良しではなく、もう少し違うやり方もあるのではないかと毎年考える必要があるということを、職員に分かってもらいたい。

(参加者F)

協働の活動に参加している市民側からも声を出し、より良い行政との関係を築かなければならないと思う。

(参加者B)

対等に議論しながら役割分担し、合意の上で事業形成して行くというルールを職員側がきちんと理解していけば良いと思う。協働の指針を作ったのは、職員の考え方を柔軟にするためであり、行政評価は、柔軟に自分の仕事を振返るため。

(参加者C)

協働の指針を見た職員は、年間計画を立てる際、市民参加の機会が設けられるかなどを考え、それを協働の担当部署で管理していくのか？

(参加者B)

協働の側面から見て、何が変わり進んだのかという視点で確認し、それを報告させる仕組みとして事務事業評価を活用する。その情報を出すことにより、市民の方と意見のキャッチボールが出来るよう、職員側に聞く耳を持たせなければならない。

(参加者C)

協働に関しては、今年の4月から本格稼働していくのか？

(市)

指針策定に携わった職員においては、協働の理解が深まったが、職員全体に対しては行政評価の中で確認していくということを今後説明して行きたい。

(参加者B)

活字にすると、皆で確認できる。担当は協働の余地がないと評価しても、他の部署の職員は、余地が有ると思うこともある。行政評価の仕組みを活用しないと、頭の中だけで担当が出来ないと思えば、出来ないで済んでしまう。

(参加者A)

指針策定は職員で進めたようだが、市民参加しないで良いのか？

また、指針の内容は、職員が市の方針としての協働に対する考え方を共有するというもの。これでは、市と職員が別に見える。

(参加者B)

職員の立場は、市長の補助職員。職員個人の意向というのは、仕事上存在しない。だからこういう書き方になってしまう。市長決裁で市長の意思ということが決まれば、そこで書かれる職員のやることは、全て市長の意向ということ。

(参加者E)

職員として最低限しなければいけないことがある一方、職員個々に得手不得手があり、最低限やることの上にある“のりしろ”は、人により異なる。前任者がしてきた最低限やらなくてはいけないことだけすればいい、とすると毎年同じことになる。

(参加者B)

協働の指針については、組織をコントロールする為の考え方を、先ず内部的にまとめたという段階ではないか。

(参加者D)

市の職員の意識や物の考え方が変わってきたと思う。捉え方が前向きである。協働の指針は、今までとは違う意識を持ち始めてきていると感じる文章である。

(参加者E)

同様に感じる。以前は無かったが、今は当たり前のように挨拶をされるなど、市長が変わったことによって、市民に対する職員の対応が変わってきていると思う。

(参加者D)

やっと…と感じるのは事実だが、それはとても良いこと。遅い早いの問題ではない。これからの市の発展のためには、絶対必要なことで、とても嬉しく感じている。

(参加者B)

変えなきゃいけないという意識は出来てきたが、本当に変わるか市民が注目すべき。民間企業であれば、社員のやる気が損なわれて後退すると会社が立ちいかなくなるが、良くも悪くも、東大和市が無くなることはない。後退しないように何をするのか、常に発信され続けていかないといけない。

(参加者D)

職員の方も何かの形が見えてきたら、やり甲斐があって、自分に誇りを感じながら、これからも進んで行けると思う。変わって欲しいし、頑張ってもらいたい。

(参加者B)

ある市の全職員対象アンケートで「職員として仕事にやり甲斐を感じる時」の質問に対し、回答第1位は「市民に感謝された時」で、同第2位は「自分の仕事が組織の役に立っていると実感する時」だった。組織として、上司が部下に仕事の目的を正しく認識させ、そこからやり甲斐を認識させることがとても重要。

(参加者A)

協働指針のタイトルとして、何故「職員の」なのか？「市の」ではないのか？

(市)

行政の役割を担うにあたり、職員の協働に関する心持ちに関し、指針としてまとめていく必要があったことから、あえて「職員の」と位置付けた。

市民にどう協働を理解していただくかについて形にするのであれば、市民に入っていたら、一緒に考えていくべきだが、その前に、職員の意識付けを図ることとした。

(参加者B)

予算が無いから協働を進める、という認識の職員だっている。でも、そうではない。

(参加者E)

市の努力は、数字に表せず、それが一番弱いところだ。

(参加者B)

極力、それを説明できるようにしていかなければいけない。真面目に頑張るだけでは市民は納得しない。市民生活が少しでも良くなり、抱える課題が解決するよう真面目に頑張っているかが重要。

(参加者E)

市民はやる気ある職員ではなく、やる気の無い職員に目が行く。やる気のない職員の底上げ、意識付けをし、いかに少なくできるかが課題。

(参加者B)

人事評価と行政評価で市民に情報提供していくと、これまで組織的な体裁を保つために出来ない人をカバーしていたが、これが表面化する。誰かがカバーして取り繕うより、やってないところはやってないと、分かった方が良い。

(参加者D)

人それぞれ個性があるので、出来るもの出来ないもの含めて、適材適所という点でのバランスが必要。

(参加者B)

職員は、自分が苦手な部署でも求められる水準を達成しなければいけない。逆に得意だからといって、長居すると同じ目線で同じ仕事をやり続ける。組織として、業務水準をいかに向上させ、落とさないかという視点で管理して行く必要がある。

(参加者E)

一番問題になるのは、メンタル面である。そういう人をいかにカバーしていくか。

(参加者B)

今までは、出来ない職員は軽い仕事、逆に、出来る職員は課題があるところに配置されたが、人事の仕組みが変わってきている。組織も変わらなければならない。

(参加者C)

行政評価は、始めたばかりで、協働もこれから始めようとしている。自治基本条例はもっと前の段階から検討してきたものの、全部これからということが分かってきた。こうした中、自治基本条例をどうするのか？ということだと思う。

(参加者B)

自治基本条例を先に作って、後からいろいろ進めるという自治体もあり、いろいろなパターンがある。

(参加者C)

行政評価をやめてしまう可能性が有るのならば、自治基本条例に「行政評価の実施」を規定することで拘束力が生じると考えると、屋上屋を重ねることではない部分もある。

(参加者E)

憲法に、そういう部分を否定するというか、決めつけてはいけないとあった時は？

(参加者B)

「行政評価の実施」や「住民協働の指針遵守」等は、憲法や法令に規定されていないので独自に条例化出来る。

(参加者C)

行政評価をやめたいと考えた場合、条例に規定されていけば、やめられない。一方、条例に規定していなくとも、趣旨解釈を替え、形骸化させるというのも有り得る。

(参加者B)

他自治体の行政評価は、形骸化している例がある。東大和市では、行政評価を要綱で定義付けし、形骸化を避ける仕組みとしているが、その可能性は当然ありえる。

(参加者E)

今は、行政評価を選択しているが、5年10年経った時に、もっと良い取組みが出てくる可能性もある。

(参加者B)

行政評価に関して言えば、職員の人々が、仕事に必要なものだと考えて取組んでいるかが重要。別に合理的な手法が出てくれば、それに替える手続きを踏めば良い。

(参加者A)

資料の中で、補助金交付が協働の一形態とされているが、多額に交付するとか、利益団体の求めに応じて交付するなどは、協働の主旨と違うと思う。

(参加者B)

本来市が直接実施する事業において、細かい部分に柔軟に対応できる団体に補助金を交付することによって目的を達成するもので、補助金交付が目的ではない。行政評価で成果認識する必要がある。補助金交付の成果は、補助金額ではない。



(参加者G)

市との会合で問題提起しても、担当者がその場で返答できないので、時間ばかり要す。市民協働を推進するためには、ある程度担当者に権限を与える等の配慮が必要。

(参加者B)

予算に係ることは、議会の議決を得る必要があるため、部長でも返答できない。それ以外のことは、回答出来る人が出席する。若しくは、委任を受けるべき。

(参加者C)

確かに、協働は、そうしたスピード感を持って臨まないと進まない。

(参加者B)

仕事のやり方を替える場合、スピード感がないと出来ないことは職員も分かる。一方協働を進めるのは、地域の意向を聞き、より良い物を作り上げるため、時間がかかる。

(参加者G)

人事の問題もある。異動後、直ぐに仕事が出来ると言えば、専門的な分野は難しい。慣れてくると、また異動する。こうしたことを考えると、協働のため、積極的に職員が地域に出て行くという体制は、難しいのではないか。

(参加者B)

そのために、前任者が積み上げた情報を、行政評価で後任者に引き継ぐ必要がある。人事異動は、組織として不可欠に行われ続けていくもので、事務職は、柔軟に対応するしかない。それを出来るだけカバーする仕組みを作ったということ。

### 3 今後の予定

- ① 次回のテーマについて  
第8回懇談テーマ  
自治基本条例についてのご意見・ご感想
- ② 次回日程について  
5月22日(金) 午後7:00

### 4 その他

特記事項なし