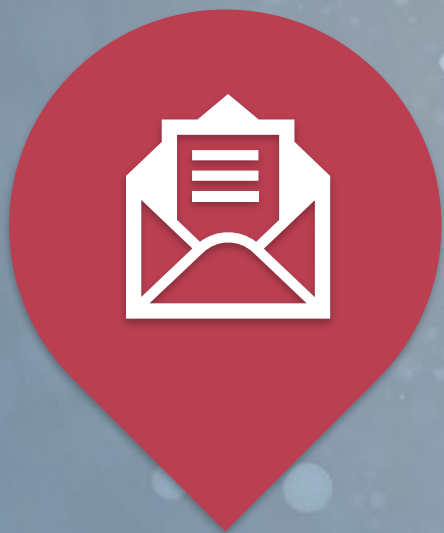


一般質問について

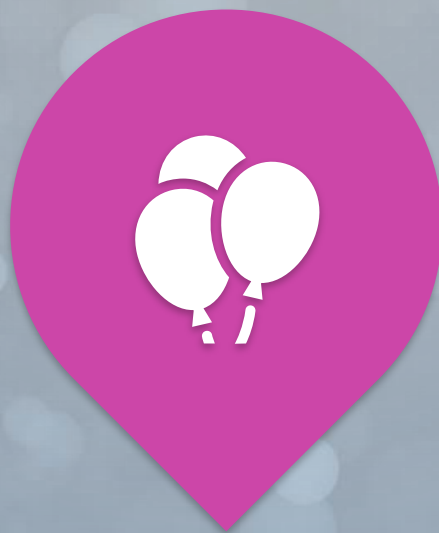
2024.5.8

北上まほろばクラブ

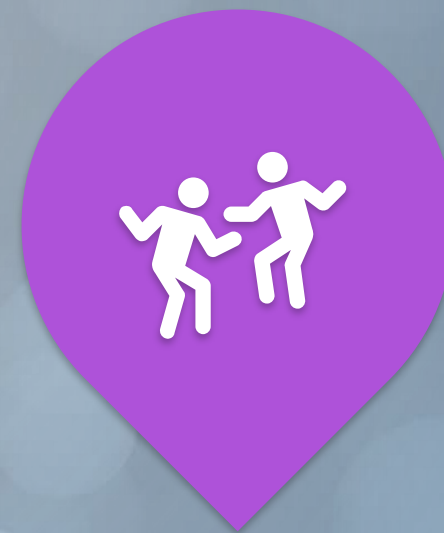
本日の内容



問題と課題



一般質問の意義

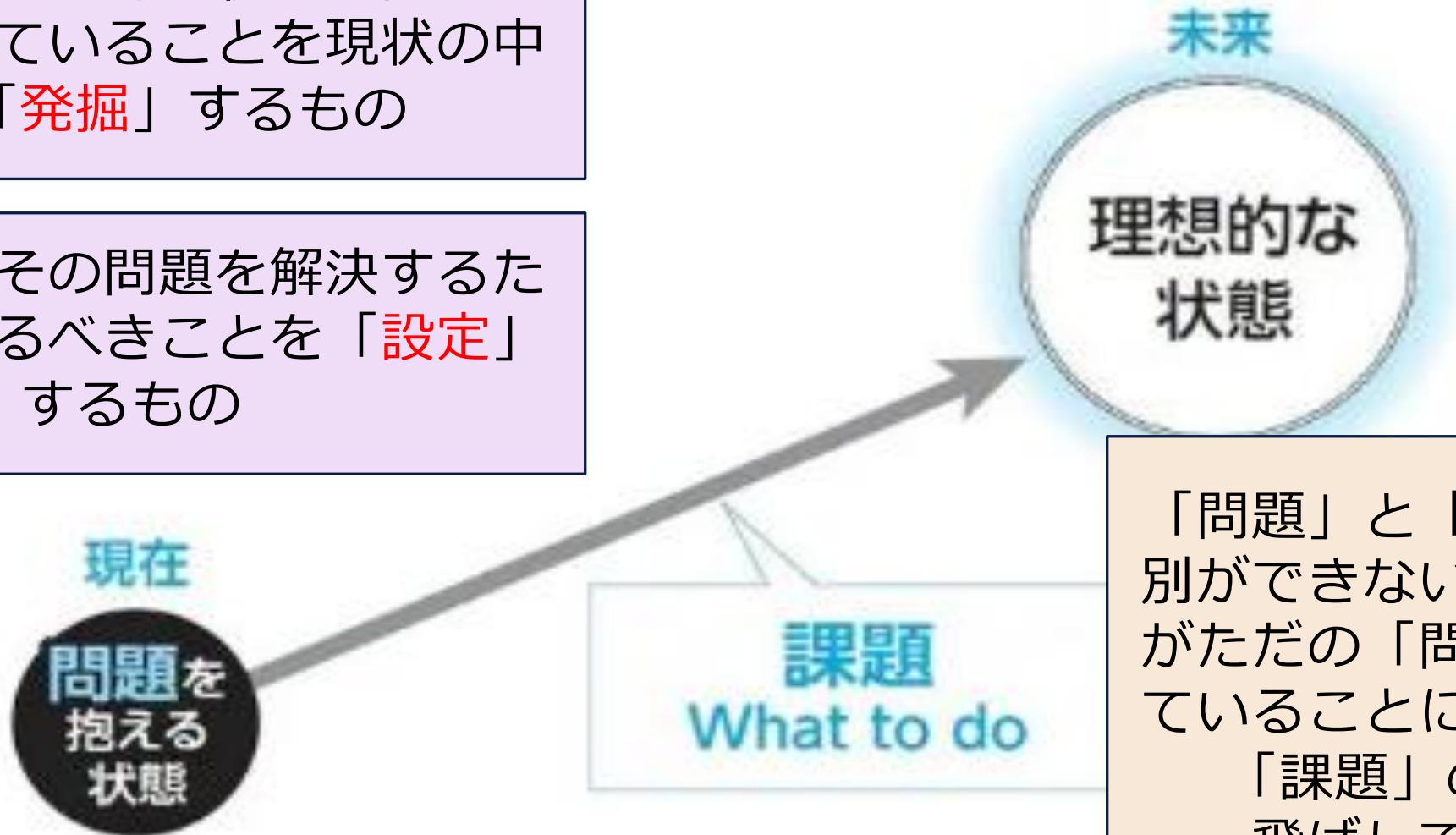


具体的な取組み方

問題と課題の違い

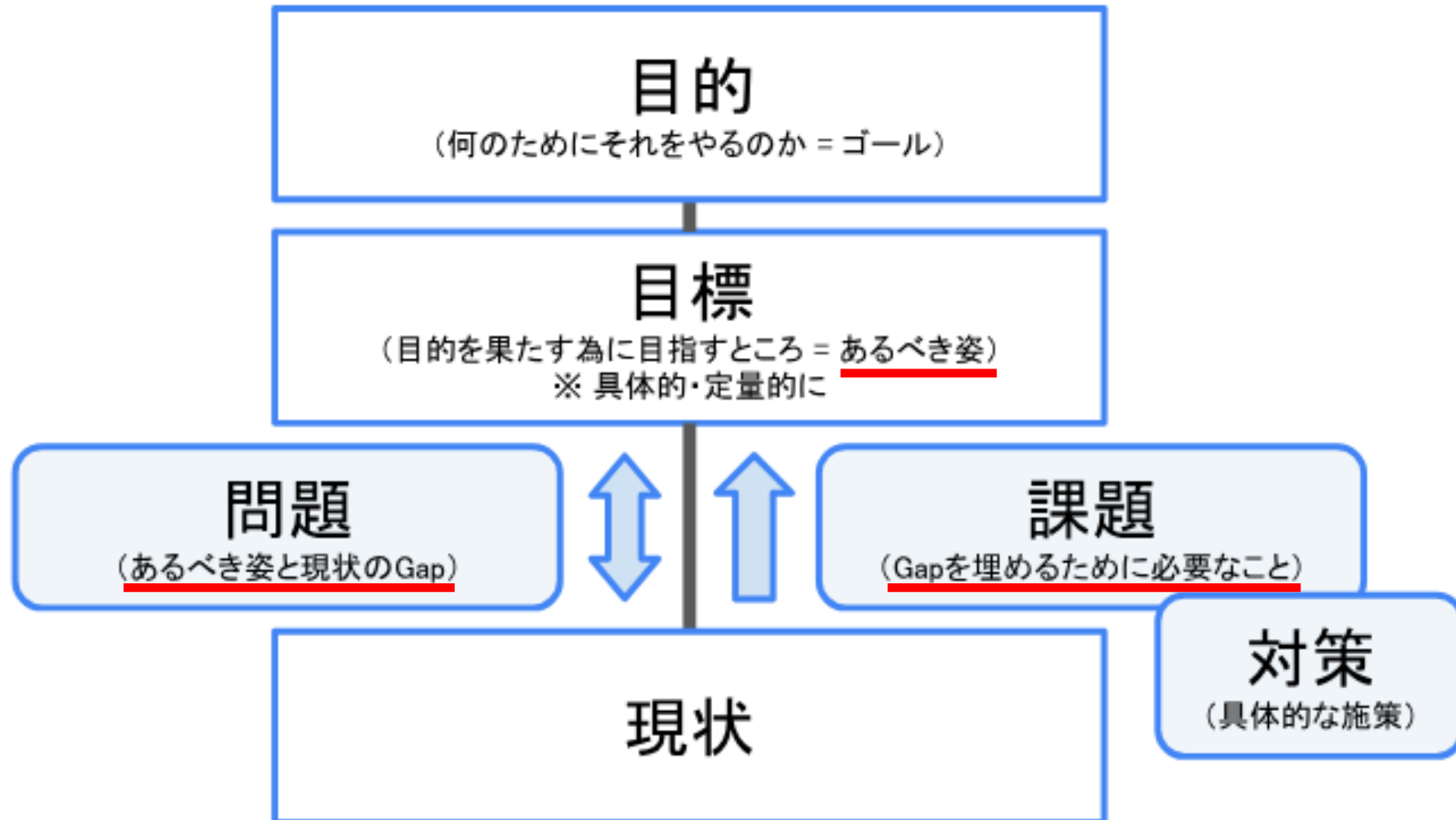
「**問題**」は理想的な状態に向けて
障害となっていることを現状の中
から「**発掘**」するもの

「**課題**」はその問題を解決するた
めに実行すべきことを「**設定**」
するもの



「問題」と「課題」の区
別ができないと「課題」
がただの「問題」になっ
ていることに気づかず、
「課題」の設定を
飛ばしてしまう

問題と課題の違い



目的

(何のためにそれをやるのか = ゴール)

水着姿になっても恥ずかしくない体になる

目標

(あるべき姿)

体重を65キロに落とす

体重70キロ

現状

問題

(あるべき姿と現状のGap)

5キロ痩せなければ
ならない

課題

(Gapを埋めるために必要なこと)

食事制限

運動

対策

- ・20:00時以降は食べない
- ・サラダから摂取する
- ・大盛りは注文しない

- ・通勤時に1駅手前で降りて歩く
- ・自宅で筋トレする
- ・エスカレーターは使わず階段を使う

問題の発掘の仕方

問題とは現状とあるべき姿のギャップなので、あるべき姿（目標）をどう設定するかによって問題の捉え方は変わってくる

現状を分析していく中で、あるべき姿そのものも見直していく場合もある

問題のタイプ

- ・ **顕在型**：ギャップがすでに露呈している問題
- ・ **潜在型**：今はギャップがなくても、将来ギャップが発生するであろう問題

本質を突いた問題を発見するための方法

ステップ1：あるべき姿を的確に描く（文章化する・数値を使う等）

ステップ2：現状を正確に把握する

ステップ3：現状とあるべき姿のギャップを解明する

ステップ4：ギャップを深掘りする（なぜなぜ分析）

「なぜその問題が発生しているのか」を繰り返し問うことで、問題の要因を深く掘り下げ、本質的な原因を見つける手法

一般質問の意義(北上市の場合)

一般質問の根拠規定

■北上市議会会議規則 第61条（一般質問）

- 議員は、**市の一般事務について**、議長の許可を得て質問することができる。
- 2 質問者は、議長の定めた期間内に、議長にその要旨を文章で通告しなければならない。

所属の常任委員会が所管していない事も、議案として上がっていない事も質問し、自由に意見を述べることができ、それについて当局の公式見解を求めることができる

会派代表質問は、会議規則には規定が無い

「議会運営委員会における先例」平成17年1月26日に会派を代表して質問する「代表質問制」が導入

■議会運営委員会における先例

平成15年2月24日 一般質問の質問方式は、原則として一括質問・一括答弁方式であるが、再質問の回数制限の撤廃に伴い、**再質問以降の質問については一問一答方式**も認める。

■平成15年12月15日 一般質問において**質問内容が重複した場合は**、次の質問議員は**その質問を省略する**のが原則である。

一般質問の意義

市民の「声」を市政に活かす機会（自分の考えを述べる機会）

- ①議会全員協議会や議案審議の際の質問
- ②予算・決算に対する質問
- ③直接、担当課等に赴いての質問
- ④請願の紹介議員
- ⑤一般質問

全国町村議長会編「議員必携」

一般質問は「政策に生きる議員にとって
最もはなやかで意義のある発言の場」

一般質問は、議員の問題意識から自発的に組み上げられるべきもの

一般質問は、自治体の政策・制度に対して、よりよき「**制御**」という議会本来の機能を担うための仕組み

この機能を十分に生かす為には、個人の一般質問を議会全体または委員会等で行き届ける仕組みが必要

具体的な取り組み方

【残念な質問】

①確認するだけの質問

事前ヒアリングなどで聞ける内容の質問

②個別要求が過ぎる質問

特定の地域や団体などの欲望剥き出しの質問（個別事例を全体に拡張できていない）→例外として1つしかない施設等についての質問は別

③隣の芝生は青い質問

他の自治体でうまくいっている事例のみを紹介し、自分の自治体ではどの様にしたら取り入れられるかの提言が無い質問

④根拠の無い批判にとどまる質問

単なるクレームにしか過ぎない質問

⑤自身の信条に終始する質問

自分の考えを述べるだけのパフォーマンス質問

⑥前置きが終わらない質問

⑤に似ているが、肝心の質問までが長い質問

具体的な取り組み方

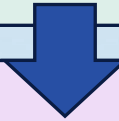
【もったいない質問】

①論点を入れ過ぎた質問

論点を入れ過ぎて何を言いたいのか分からない／再質問で追及しきれず、次の論点に移ってしまう質問

②再質問を重ね筋が逸れた質問

議論の方向性を設定していない／当局側が意識的に逸らしてくる場合も



【何故そうなるか】

●問題意識を伝えているか

何が「問題」かそれについての「課題」は何か、そして「対応策」は何か

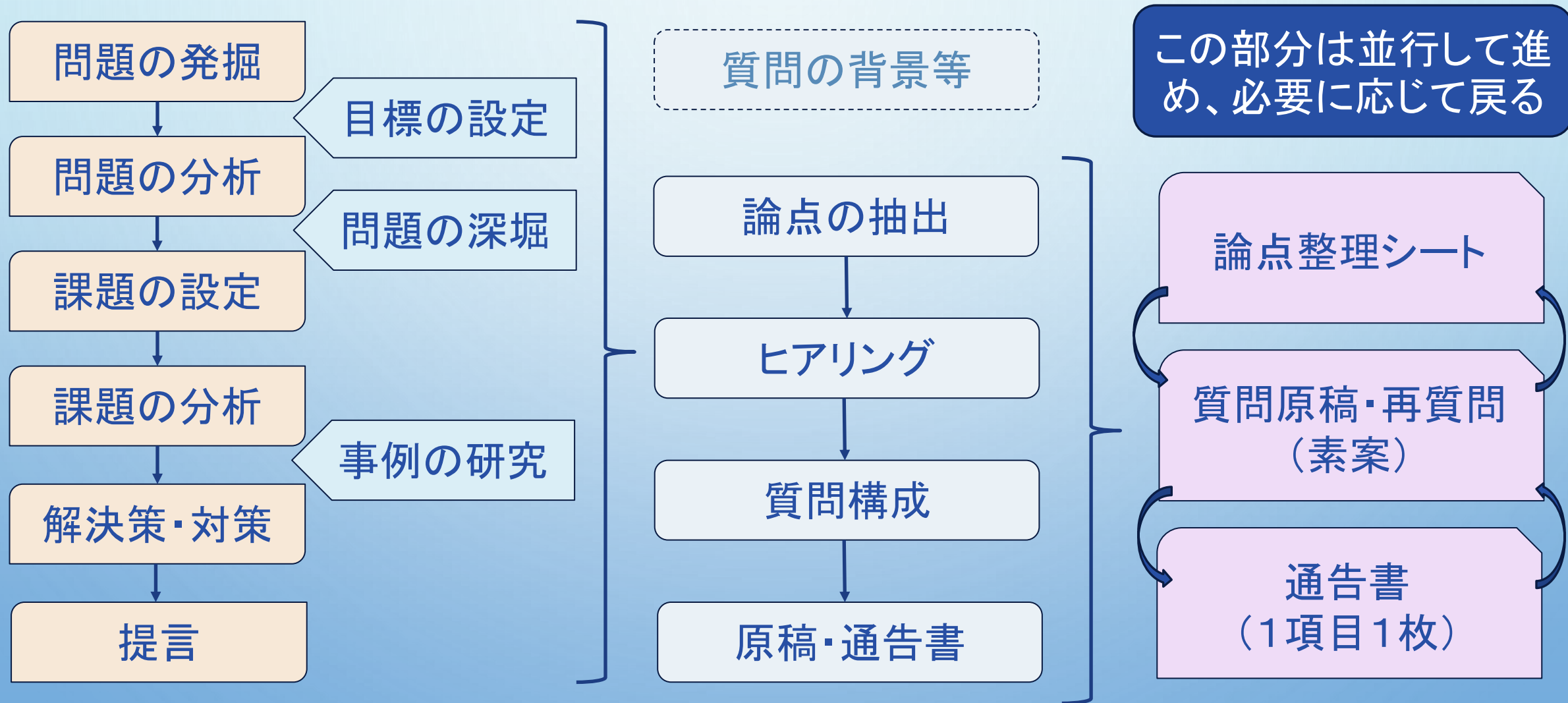
●他市事例をローカライズしているか

他市の事例を自分の街に取り入れるには、どこをどうすれば適格になるか

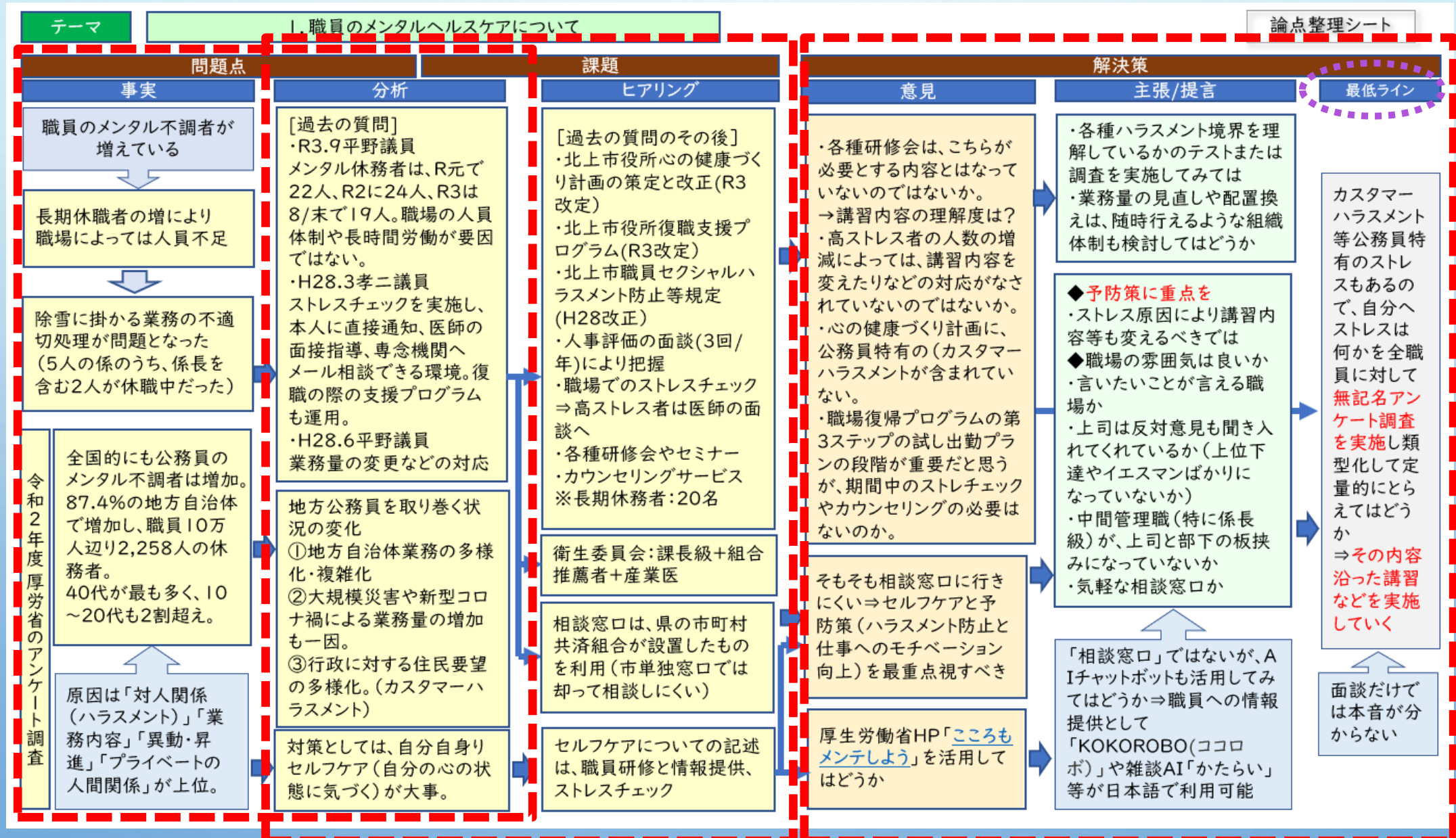
対策：論点を絞り込み問題意識を明確に／下調べをしっかりと質問の流れを制御する

具体的な取り組み方

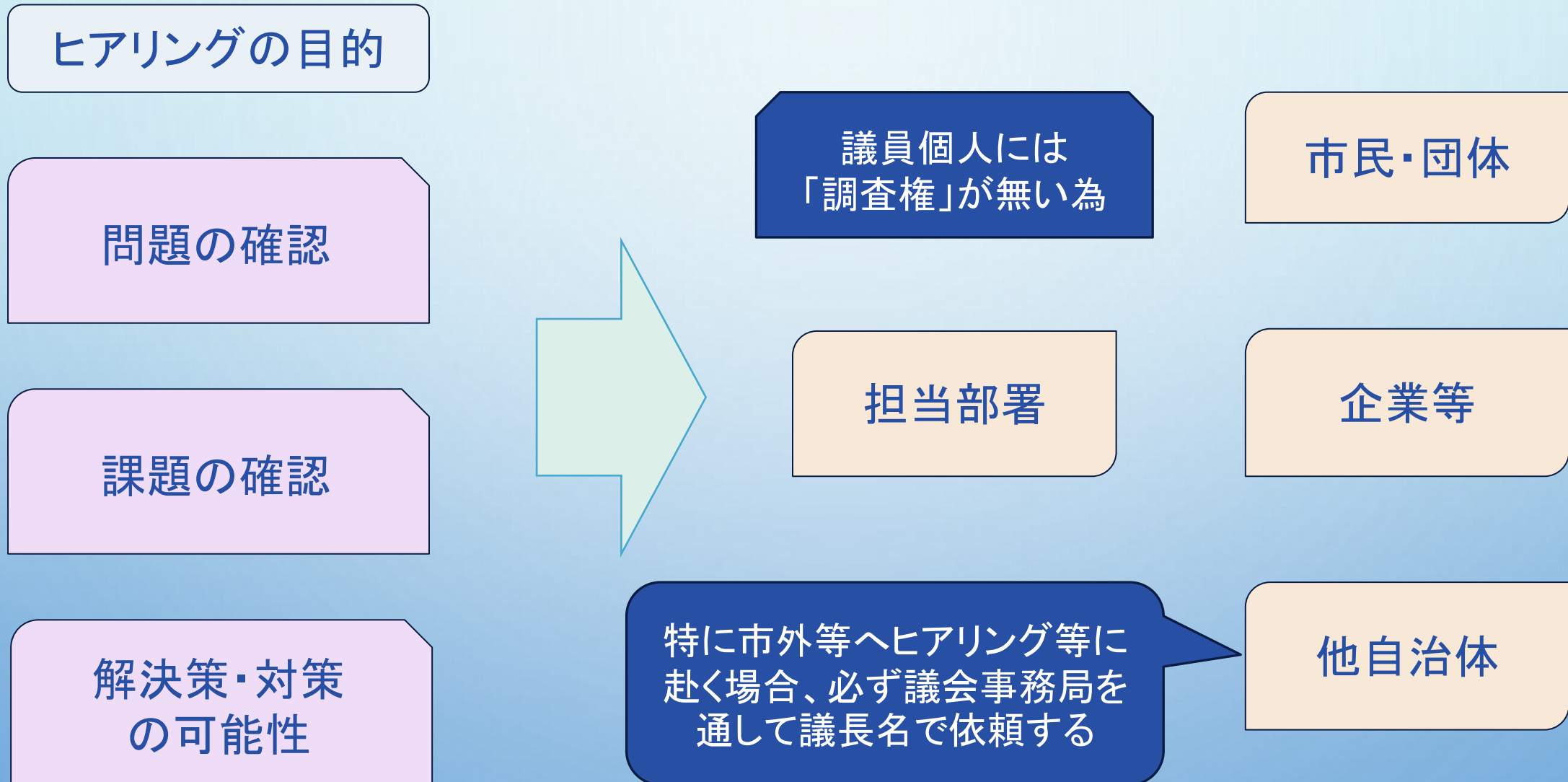
【一般質問作成フロー】



具体的な取り組み方【論点整理シート】



具体的な取り組み方【ヒアリング】



具体的な取り組み方【原稿・再質問】

1. 職員のメンタルヘルスケアについて《素案》

今年の8月31日の議会全員協議会において、除雪管理システムに関して職員の不適切な事務処理が発覚した事による処分報告がありました。その中で、当該職員が所属する係は、5名の係員のうち係長を含む2名が長期間の休職者となっており、当該職員にその分の業務量が負担となっていた事も一因ではないかとの事でした。全国的にも公務員のメンタル不調者は増加しているようで、令和2年度の厚生労働省のアンケート調査では、約87%の地方自治体で増加し、職員10万人当たり2,258人の休職者がいて、年代別では40代が最も多く、10～20代も2割を超えているとの事です。以前にも一般質問や代表質問で、平野明紀議員や高橋孝二議員が、職員のメンタルヘルスについての質問を取り上げておりますが、改めて職員のメンタルヘルスケアについて、次の2点を質問します。

まず、第1点目は「北上市役所心の健康づくり計画」等についてです。3つ目があります。1つ目は、「北上市役所心の健康づくり計画」は、平成23年に策定され、何度か改正されて令和3年の改正版が現在使用されているようですが、その計画に基づいたメンタルヘルスケア対策の実施状況について、主なものをお聞かせください。特に、ストレスチェックにより高ストレスと診断された職員数について、ここ数年の傾向と、その結果による対応策をお聞かせください。2つ目は、「北上市役所復職支援プログラム」についてです、このプログラムは平成28年に策定され、現在は令和3年に改正されたものが使用されているようですが、この復職プログラムの大きな特徴は何でしょうか。この中でプログラムの流れを表す「復職支援フロー図」も示されていますが、最も重要視しているステップはどの段階でしょうか。3つ目は、「北上市職員ハラスメント防止等規定」について伺います。職場におけるハラスメントは、“セクシュアルハラスメント”、“妊娠・出産等に関するハラスメント（いわゆる「マタニティハラスメント」）”、“育児休業・介護休業等に関するハラスメント（いわゆる「ケアハラスメント」）”、そして“パワーハラスメント”、と大きく4種類に分類され、この4つのハラスメントについては、法律によって、防止・対応の措置が地方公共団体を含む事業主に義務付けられていますし、本市の規定にも盛り込まれております。ただ、この中のパワーハラスメントには「第三者からの言動」についても取り組むことが望ましいとされており、民間でも増加し、最近では公務員特有とも言われる“カスタマーハラスメント”いわゆる市民な

前文(質問の背景):この様な質問を何故行うのか、問題の全国的な傾向など関連する事項を述べる(無くても良い)

質問は箇条書きにするとまとめやすい
→この部分を要約して通告書とすると分かりやすい

職員のメンタルヘルス対策について【再質問】

(1)「北上市役所心の健康づくり計画」等の諸対策について

①「北上市役所心の健康づくり計画」特に、高ストレスと診断された者のここ数年の傾向は、
・心の健康についての研修会やセミナー、講習会を様々実施しているが、その内容については、他団体が主催な為、希望は出せないのではないか。
・高ストレスと診断されて、医師の面談を受けた方は、特に増加している訳ではないが、減っている訳でもない。この傾向によっては、講習会の内容を変えたり、別に講師を頼んで講習会などを実施する必要があるのではないか。

・講習された内容の理解度テスト的な事は実施したものの、理解が重要と言われているが、それがどこまで浸透しているのか、
・講習会を受講させて終わりでは、中々、知識が向

②「北上市役所復職支援プログラム」の特
れたステップの中で最重要視している段階
・復職したり、職場を変えても再度、長期休職
にある「試し出勤プランの作成」という事は、
間のフォロー体制については、「所属長が1週
状況を確認し必要に応じて変更を行う」とあ
るが、この期間が

③「北上市職員ハラスメント防止等規定」に
ハラスメントが含まれていないが、これらへの対
・カスタマーハラスメント(カスハラ)について
年に、自治労では公務員向けマニュアルを20
るか。

再質問は、ある程度書き出しておいた方が良いが
答弁によって柔軟に対応できるようにする(再質問しない項目や答弁によっては新たな質問も発生
→論点整理シートの「最低ライン」だけは必ず質問するように

具体的な取り組み方【通告書】

北上市議会議員 八重樫 七郎 様
令和5年11月22日

議席番号 17番

北上市議会議員 三宅 靖 郎

一般質問通告書

今期通常会議において、次のとおり一般質問をしますから、北上市議会会議規則第61条第2項の規定により通告します。

質問事項	1. 職員のメンタルヘルスケアについて
------	---------------------

質問の要旨	答弁を求める者
-------	---------

除雪管理システムバージョンアップに伴う不適切な事務処理については、同じ係にメンタル休職者が2名おり業務負担が増えた事も一因ではないとも言われている。また、公務員のメンタルヘルス不調者は全国的にも増加しているようであり、過去の一般質問等でも何度か取り上げられているが改めて、次の2点を質問します。

①「北上市役所心の健康づくり計画」に基づいたメンタルヘルス対策の実施状況は。特に、高ストレスと診断された者のここ数年の傾向は。

②「北上市役所復職支援プログラム」の特徴は。特に“復職支援フロー図”で示されたステップの中で最重要視している段階はどこか。

③「北上市職員ハラスメント防止等規定」には、公務員特有であるカスタマーハラスメントが含まれていないが、これらへの対応策の方針は。

(2) 職場環境等の改善について

①様々な対策の実施により、その結果に基づく職場環境改善（ハード面・ソフト面）への反映方法は。特に、以前の平野議員への答弁にもあった、業務量の見直しなどの個々のケースに合わせた対応をするまでの過程はどのようなルールで実施しているのか。

②予防という点からもセルフケアが最も重要だと考えるが、職場環境の中で、セルフケアを推進しやすくするために重要視している点は何か。

<記入上の注意> (1) 質問事項1件につき一般質問通告書1枚の使用としてください。
(2) 質問事項は一覧表にして配布しますので明確に記入してください。
(3) 質問の要旨は箇条書きでも結構ですから具体的に記入してください。

事務処理欄
資料サイドボックス
関係資料表示
YouTube 資料表示

1項目につき1枚の使用(原稿をそのまま書いて複数枚となるケースがあるが、好ましいものではない)
→文章力の無さを露呈している

原稿における「前文」を要約して記載しても良いが、1枚に納める為には無い方が多い場合が多い

原稿における「質問」を要約して記載する。
出来るだけ簡略化し、かつ分かりやすい文言とする。
箇条書きで良い。敬語は不要。

再質問で新たな質問は出来ない事になっている為、最初の質問に全て入れておく。

議員個人の文章力が試される

まとめ

問題と課題の違いをしっかりと認識

基本中の基本(ここでつまづくと方向が異なってしまう恐れ)

一般質問の意味を考えて問題を発掘する

市民の声から問題を掘り下げる

「論点整理シート」がしっかり作成できるかどうか

作成できない様なら質問しない

The background features a smooth gradient from a deep blue on the left to a vibrant green on the right. Scattered across this background are numerous water droplets of various sizes, each with a realistic highlight and shadow, giving them a three-dimensional appearance.

ありがとうございました

YASUSHI.MIYAKE@KITAKAMI_MAHOROBA_CLUB.JP