

宗像市コミュニティ施策検証審議会（第9回）会議録

日 時	平成 23 年 6 月 28 日（火）9：00～
場 所	宗像市役所 202 会議室
出席者	【会 長】 ■松永 年生 【副会長】 ■塩川 雄二 【委 員】 ■梶原 伊津子 ■権田 要助 □十時 裕 ■東 博子 ■前田 誠 ■松山 道代 ■森 裕亮 ■山寄 直子 【事務局】 □福崎 ■石松 ■中村 ■樺島 ■本田 ■中野 ■花田 ■田村 □宮本 □上田 □飛永

1、会長あいさつ

2、前回会議録の確認

前回会議録について。⇒異議なし。

第7回会議録については、添付のとおり、指摘があった事項を修正した。⇒異議なし。

審議項目⑤「コミュニティ・センターの整備・管理」の修正の確認。⇒異議なし。

センターの管理・運営についての2に「法人化の検討」を加えた。3に「指定管理料に実態に応じた積算」を追加。

3、審議項目⑥（コミュニティビジネス（協働委託））

・現時点でのまとめ・・・会長説明

・審議

○「ビジネスの手法」という表現について、もっと具体的な説明が要るのではないか。

○「ビジネスの手法」とは、具体的にどういう意味か。利益なのか。事業の立案～実施か。そのあたりは審議会で確認しておかなければならない。

会長：受益者負担のことをイメージしている。一定のコストを負担するという意味。

○ビジネスの手法に関しては、「受益者負担」「コスト負担」という説明が必要でしょう。

副会長：南郷で総合型地域スポーツクラブの立ち上げを行っている。このコミュニティビジネスの考え方が必要になってくるのではないかと感じている。

会長：突然に現れた「ビジネスモデル検討委員会（仮称）」についてはどうか

○13 地区コミュニティ運営協議会が対象の委員会か。それとも市民、市民活動団体が取り組んでいるコミュニティビジネスも含まれているのか。

会長：13 位区コミュニティを対象と考えるが、ビジネスモデルが提案できるものかは未定。

○具体的な事例はあるか。正助ふるさと村の事例など。

○赤間会長 植栽管理。自分たちでやれないかということではじめた。約 18 万円の収入。役員さんをはじめボランティアで行っている。

⇒自由ヶ丘の高齢者支援事業。さつき松原アダプト制度もある。

○事例集積～事例分析～体系的な整理を行うと、一定のモデルパターンを提示できるのでは。

○岬会長 岬地区では地域の特性に合った事業を考えている。夏休みに子どもたちを民泊させる事業。キャンプ、海水浴場。それには人手も要るし、わずらわしさある。

会長：その中にビジネスの手法（受益者負担）は入っているか。

○赤間会長 ラジオ体操をコミュニティでやろう。それだけでは面白くない。ラジオ体操朝市（軽トラ朝市）を考えている。ビジネス手法の特に考えてはいなかったが、「とりあえずやってみよう」の精神。

会長：両コミュニティ会長がおっしゃったのは自主財源・自主活動の強化につながればいい。

○赤間会長 今回は、コミュニティに収入が入るとは思っていない。

○岬会長 補助金、交付金に頼るのではなく、自主運営・自主活動・自主財源の意識はかなり浸透してきた。

○赤間会長 子どもの宿泊研修の際、岬コミュニティに弁当 60 個をお願いした。

○岬会長 もちろん、正式に保健所で許可を取った。

会長：ビジネスモデルについては、ビジネスモデル検討委員会（仮称）で議論を深めていくということを書き加えようと思う。

○ビジネスの手法について、説明書きを加えていただければ OK だと思う。

もう一つ。市民活動団体との協働が少しずつ進んできている。取組んでいるところとそうでないところの差がある。「行政の責務として、積極的に情報提供や事例の紹介を行う」を入れていただきたい。

会長：答申の中には、「協働」を進めていくことについて、共通項目として強く位置づけたい。

○「ビジネスの手法」、受益者負担を想定。どこまで立案できるか、どれだけ適切な問題解決行動が取れたか、そのプロセスが大切。まちづくり交付金などお金の問題に目が行きがちだが…。

事務局：コミュニティに求める事項の中の 2 に、行政と協働を実施する意味で、「行政」という協働と言葉を入れたらどうか？

○あつていいと思う。行政に頼るところは頼っていいと考える。

○「行政とともに」は前提。あえて入れる必要ないと思う。

○あえて「行政」を抜いた趣旨は？

会長：あえて抜いたわけではない。

○行政は大前提にあると思う。

別件。行政に求めるところ 2 の中で、ビジネスモデル提示に加えて、事業のノウハウ、実行するための準備、具体的なフォローがあればいい。

会長：今日いただいたご意見を基に修正加筆が必要。会長・副会長にまとめを一任していただき次回おはかりしたい。

4、審議事項⑦（市職員の意識改革）

- ・現状と課題…事務局説明

（10：20～10：30休憩）

- ・審議

会長 森委員と十時委員から、まず問題提起をお願いしたい。

森委員：全国的に、宗像のような地域の協議会を立ち上げている自治体の中で、職員にコミュニティ意識、協議会意識が浸透しているかというところ、そうではない。むしろ、浸透していないところの方が多い。コミュニティ活動、市民活動、自治会活動を推進する自治体は増えている。自治基本条例等を制定しているところでは、職員の責務としてコミュニティへの参加を義務付けている自治体もある。

市職員のコミュニティ活動への参加推進は、人間の行動変革、意識改革、文化の改革にあたるため、かなりハードルが高い。意識の改革ができて、特に宗像市職員の場合は、職員数が少なく、日々の業務が多いため、コミュニティとの接点が遠くなる。同じ市職員でも、職種によってはコミュニティとの接点に違いがある。

研修についても、日常業務との絡みで、簡単に受講しているものではない。研修の時間が取れないければ、コミュニティを意識させる評価指標を作るなどの工夫が必要。

職員自身が、市民の生命・財産を守れる職員になることも大事だが、地域活動をプロモート、ファシリテートすることができ、地域問題を解決する市民、活動を盛り上げる市民を作る（育てる）ことができる職員を育成することが大事。

十時委員：地域の課題は一つのコミュニティ内でも違いがある。行政では分からない。地域課題は地域が出さないと分からない（地域からの政策提言）。行政は「分からない」とはっきり言うべき。課題については、住民は気づいているが行政は気づいていない（気づいているが言わないのかも）。

職員研修は、福岡市（職員1万人）の場合、全職員の研修が終わるまでに3～4年かかる。研修の講師は、地域の人（宗像で言えばコミュニティの会長）が一番いい。職員は、行政が数千万円でやっている事業は、地域で行えば、数十万円から数百万円で済んでいることに驚く。

職員がコミュニティに関わる文化は、公共サービス＝すべて行政という高度成長期の職員にとっては、理解が難しいだろう。地域から要望・要求するのは職員OBが多い。

住民自治、住民参加について。行政は自分たちの領域に入ってこられることに抵抗がある。地域問題の解決について、職員でやった方が早いと考えている。職員ではニーズを把握することができないということを教えないといけない。分からないことが、分からないとダメ。

地域に最も関わりが深いのは保健師さん。職場が現場だから。現場で学ぶべき。頭の中では学べない。

○市の職員は、市民のことを考えて仕事をしているのか。意識が足りない。自分の仕事だけをやればいいという意識がある。職員みんなが考えてほしい。

○協働に関しての研修は、全係長が受講した。今年、管理職対象の研修を実施することは評価できる。大事なことは研修した後（どれだけ自分の仕事に活かせるかが重要）。年度末には評価作業が必要だろう。人事課としても、それぞれの課として評価する仕組みが必要。

コミュニティ課を経験した職員が異動先の課で協働を推進していくことは、それはそれで良いこと。それが個人の思い付きではなく、組織として行う仕組みが必要でないか。

○公務員は今でも公僕と言うのか。公務員と民間会社の違いは何か。民間は利益追求。公務員になった動機を意識して仕事をすれば、市民や地域の課題も理解できるのでは。

○市の職員の意識改革が審議事項に挙がったことに違和感があった。地域との関わり方については、ボランティアとしての関わり方と、役員としての関わり方があると思うが、地域住民がやっているのだから、市の職員も「当然やる」という意識が必要ではないか。

○昔の高度成長期には、行政オンリーで問題はなかった。現在は住民ニーズが多様化し、増えている。職員の仕事も増えている。お金もない。このままではパンクする。どうするか。住民にやってもらったらいいことに気づけばいい。

市民は基本的に無関心なもの。無関心層に伝えなければならない。2割（関心あり）：6割（どうでもいい）：2割（無関心）の関係なら、2割の無関心層を上げるのではなく、6割のどうでもいい層にアプローチすべき。伝えるのは行政なのか、地域なのか。

行政を変えるのは地域。地域の力量を上げなければならない。地域が動かないと行政は動かない。地域と行政は、お互い気づかないと変わらない。

○今の地方公務員の文化（行動パターン）があるのは、国の事務を地方が行うシステムを作ったから。また、住民が地方公務員を作ってきたところもある。行政内部の自助努力で意識を変える。または、住民側が意識を変えて、公務員の行動パターンを変える。

研修も大事だが、研修だけでは意識開発・意識改革に結びつかないのではないか。

行政評価の中にとどれだけ地域と関わったかという評価項目を設けることも一つの手段。今の段階は、市民も行政も意識が変わっている途中。急がない方がいいと思う。

○コミュニティ課はよくやっている。本人のやる気で変わってくる。土・日も各地域に出ている。市職員（公務員）は、一般の会社員とは意識が違う。顔見知りの気安さからか、地域は要望ばかり言うこともある。コミュニティ課以外の市職員は、もっと地域に目を向ける必要がある・

○どこの自治体でもコミュニティ担当課は評価されている。

宗像の場合、地域の意見は協議会を経由してコミュニティ課に集まり、担当課に振られる。その後の担当課の仕事ぶり（情報）は、もどこまでコミュニティ課に情報が集まっているのか。

⇒改善提案書は、基本的にコミュニティ課を経由している。市からの新規の提案事項については、会長会、事務局会議で協議しているが、たまに手ばかりがあるため、叱られる。

○自治体内の協働はすすまない。

○市内の自治会にも市職員は住んでいるが、自治会行事への市職員の参加は、私の知るところ皆無である。もう少し地元の行事に参加するというスタンスが必要。

副会長；市職員の意識改革とは、管理職の意識改革のことではないか。職員の意識を育てるのは管理職と地域（コミュニティ）だと思う。

○管理職世代は、住民自治を経験したことがない。中堅・若手職員は自分で動くようにしないといけない。

会長；福岡市の場合、職員の研修はコミュニティの会長が講師をしているが、宗像でできないか。

○大げさなことではない。単純にやっていることを伝えればいい。気づかせるだけでいい。

会長；地域が行政を育てる。行政が解決しなければならない地域課題を一番良く知っているのは知っているのは、地域。

○議会の方々（議員）がチェック機能を果たすべき。議員が予算チェックや予算配分など、積極的に関与すべき。議員2人分の予算（千数百万）でコミュニティという大きな組織を動かしているのだから、議会に厳しく検証をしてもらいたい。

会長；市民活動団体とコミュニティとの連携会議の予定は。

⇒近々実施する「まちづくり市民会議」は別のもの。「ひとづくりでまちづくり補助金」は、コミュニティ自体申請できないが、市民活動団体向けにコミュニティとの連携事業については申請できるようにした。

会長；コミュニティと市民活動団体との連携会議を始めた時（3年前）、健康福祉分野の会議で、健康福祉部から出席した市職員は0人だった。市民ニーズの宝の山である会議に出席しないとは考えられない。現在では、そんなことはないだろう。

○夢灯籠まつりは環境問題を含めたまつりだが、市役所のいろいろな関係部署が関わりを持って出席してもらっている。

○コミュニティと行政は一緒にやらないといけない。職員とコミュニティがマッチングしないといけない。コミュニティと市民活動交流室が（物理的に）離れていることは致命傷。課同士のマッチング、職員同士のマッチングが必要だろう。

会長；一人1地区担当にできないのか。

⇒現在9人。来年からは12地区になる。あと3人増やすのは至難の業。

コミュニティ課の職員だけではなく、（コミュニティ課と限定せず）担当課が入っていくことによって、専門業務の知識が活かされる。職員に意識される。

○地域は、職員に地域を入れてきてもらいたいと思っている。反面、地域は担当職員が入ってしまうと「お任せ」になってしまう。バランスが大切。

○北九州大学にも宗像市出身者がいるが、コミュニティを知らないようだ。行政職員として、コミュニティを知らない人たちにどうプロモートしていくのが課題。職員には、宣伝役、火付け役となっていきたい。最終的には職員の熱意。長期戦であるかもしれない。

(昼食休憩 12:00～12:40)

会長；次回のワークショップ審議会までに答申の骨子を提案するが、肉付けについては、ワークショップ審議会終了後、審議します。

○議会には「コミュニティ施策に関心を持ってくれ」「関わりを持ってくれ」と言いたい。

会長；審議会という性格上、執行部にはなく議会に物申すことは問題があるが、審議会から議長宛に一文書く手もある。会長として、感想を述べる方法もある。その中で触れることもできる。

○地域は地域できちんとやっているから、議会は議会として、地域を理解してくれ。と言う意味。

○コミュニティの検証の中でそういう意見があったという事実は議会にも知らせていいのではないか。

○質問。職員は地元では意見を言いにくいという意見があったが、「市の職員だから云々」ということがあるのか。

⇒ある。市の職員ということがばれた瞬間に態度が変わる。他市に住む職員がコミュニティ課には多いことは事実。

○市職員の顔出しは、言い換えれば、いい役割（繋ぎ役）が出来ているということ。繋ぐことができれば（職員には）いいイメージを持たれる。

⇒市長も、「土・日は地域に関わるように」と職員に言っている。但し、職員との関わり方は、都心部と周辺部とでは違うようだ。

○池野は職員の出方が多い。職員はよく関わっている。地域によっては「つなぎ役」の方がいいのかもしれない。

○職員を褒めて育てるという手もある。

会長；「行政職員の意識改革」は、施策ではなく、審議項目すべての項目に関わっている共通のテーマ（根底に流れている課題）。そこで、ひとつの審議事項として答申するのではなく、答申の前文の中で職員の意識改革について触れる、という感じが妥当だと思うが、いかがか。

○アンケート結果から意識が上がったというデータはあるのか。あれば、答申としては面白いかも知れない。

会長；いろんな自治体から聞くと、よく出来ているという声はある。庁議メンバーから意識を変える必要がある。

以上の意見を、塩川副会長とまとめる。今回は、答申案の本体をご提示できるでしょう。さらに、ワークショップ審議会の内容を加えて、その日の午後の審議会で叩きましょう。

5、その他

- ・ワークショップ審議会について

7月20日。

場所は、ゆうゆうぷらざ。班は7班。

会長；メンバーは、コミュニティ、行政職員、市民フォーラム、まとめ役は審議委員に担ってもらう。これは審議会。主体的に関わる必要があるだろう。

進め方としては、①コミュニティが一番望んでいるもの(こと)。②コミュニティに関わって一番うれしかったこと。③コミュニティでのこれからの夢。この3項目について、メンバーから引っ張り出しましょう。

審議事項とはかけ離れたテーマだが、逆に審議内容が複雑になったり、広がってしまったら、別の方向に持っていかれるのを防ぐ意味もある。全く別のテーマで話し合った内容を加味することにより、答申を深いものにしたい。

テーマについて、他に意見はあるか。

○コミュニティ・センターを知らしめる方法をテーマにしたい。

会長；今のことは①に含まれるかも。

○ワークショップをきちんと進められるか不安。

○職員もいる。

フォーラム；フォーラムはサポートになるかと…。

⇒全体の「座長」は、松永会長。各班のファシリテーターはフォーラム。

○まとめたものを発表するのは？

会長；審議会なので、審議委員でしょう。

次回日程

平成23年7月20日(水) 10:00～

宗像市保健福祉会館(ゆうゆうぷらざ)