

宗像市コミュニティ施策検証審議会（第5回）会議録

日 時	平成 23 年 3 月 25 日（金）10：00～
場 所	赤間地区コミュニティ・センター 多目的ホール
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】 □伊豆丸 ■石松 ■中村 ■樺島 ■栗田 ■中野 ■花田 ■田村 □宮本 □飛永

1、会長あいさつ 大震災について。本日スケジュールについて。

2、赤間地区コミュニティ運営協議会の活動について

宮本事務局長から説明。

3、前回会議録の確認

（東）議事録の修正。会議録の4ページ、下から三つ目の○。

削除…2行目「法律、条例、総合計画に位置づけられると堅苦しいものになる」

挿入…1行目「宗像市では」の後に「市の様々な計画との整合性・連動は緩やかな方が良い」

（事務局）削除…会議録の4ページ、下から2行目の最後の（笑）

4、現時点でのまとめ 審議事項②（まちづくり計画）

会長による資料説明。

○まちづくり計画策定には、若者（小学校、中学校）の視点を入れるべき。

傍聴；自由ヶ丘事務局長 小中一貫教育を推進中。あいさつ運動、イベントへの参加など、学校側から参入してきた。

○10年後の街をイメージする時、我々は10年後の年齢をイメージしてしまう。若者に「あなたたちはどんな街に住みたいか」を問いかければ、若者はいろいろと話してくれる。ハードばかりに意識を取られていたが、「どんな活動をしていくか」にシフトしていくべき。

○計画策定サイクルの明確化とは？

⇒基本構想・基本計画では、計画策定を支援するという方向性は示しているが、「10年計画」「5年で見直し」ということには触れていない。実情として、見直し作業で難航している地区が出てきたため、きちんと計画スパン、見直しサイクル等を示す必要性が出てきた。

○コミュニティの住民だけで5年～10年先の計画を作るのは無理がある。策定作業において市の職員が入り込むことが必要。

会長；現時点では、このような「まとめ」でいきます。（異議なし）

5、審議事項③ 人材育成・人材確保

・現状と課題…事務局説明

○「役員任期が1年で継続性に欠ける」は、次の人にきちんと引き継ぐことにより解決できるのでは。長くする人もいるが、逆に、新しい人が意見を言いにくいなどの問題もある。そういう検討も必要。

○人材育成の観点と、負担軽減がどこまで進められるかという視点が必要。自治会に入ったら大変だということで敬遠されてしてしまう。コミュニティ側だけでなく、公的団体の役員に役員が重なっていくという市側の課題でもある。「人材育成」と「負担軽減」の両面作戦が必要。

会長；負担軽減についての解決方法…森先生の次回までの宿題とします。

○人材育成（上から目線）ではなく、人材発掘だろう。負担があるなら辞めればいい。理想論になってしまうかもしれないが、楽しいと思えるような仕組みづくりが必要。やりたいからやっているとう風にしていけばいい。ただ、そこまでいくには長いスパンが必要。現自治会長で「やり遂げて辞めたい」という役員の支援が必要。

○人材発掘について。新しい世代が入りにくい仕組みになっている。大きな祭りなどでは実行委員会になっているようだが、実行委員会形式は新しい方が入りやすい方式なのではないか。役員だけでは手が回らない事業や分野は、特別委員会という形式も考えられるのではないか。

（赤間会長）

赤間宿まつりは実行委員会形式。役割を部会や組織ごとに分けると区長会から20～30代の若手が入ってくることがある。「是非、次回も」と言ってくれる方もいる。また、部会長が部会員を推薦して引き込んでいる。これからもノウハウのある方を多く取り入れていきたい。また、他に成り手が無い関係上、陵厳寺区長を8年やっている。区長の業務と区長でなくてもできる業務の仕分けをして、負担の軽減に取り組んでいる。

○事務局がしっかりしていると、大体のことは回っていく。大変だと思いつつも離れられないのは、それだけの魅力があるから。負担を減らす仕組みが必要だと改めて感じた。

また、充て職の見直しと、コミュニティがこんなことをやっているという情報発信も必要。

○新しい人を入れるのは3年計画と言われる。開かれた組織でないといけない。情報発信が必要。情報発信・公開はシステム化しにくいところではある。

○「何かあったら手伝うよ」と言う人はたくさんいるが、次の機会になかなか声がかからない。
→声がかからないから行きづらい。→必要ないのかな、もういいのかなと思う。結果、足が遠のく。きちんとした人材の登録、リストの作成が必要。

副会長；人材情報は、事務局長と会長が把握している。ただ、闇雲にリストを作っても効果はあがらない。やり方を考える必要がある。

南郷では、人件費を103万円として、99万を通常勤務、4万を時間外手当とした。研修費を10万程確保して行きたい研修に参加させ、自主研修を企画させた。その結果、事務局員の資質は向上した。研修システムは意図的に行う必要がある。

○人材でモノが動く。我々（会長職）も人材を十分把握している。コミュニティはやっぱ面白いという風に持っていかなければならない。地域の伝統を守るのは地域の人。地域の人が興味を持てる活動にしないといけない。執行部がその環境を作っていないといけない。

会長；人材の発掘については「むなかた協働大学」が使える。コミュニティのスタッフを協働大学に入学させてはどうか。例えば、入学にかかる費用を協議会が負担するなど。

⇒第2期目は環境をテーマに開催した。是非、コミュニティからこんな人材を育成してほしいという意見を頂きたい。人づくりでまちづくり講座も活用できる。各地区で活用してもらうため、受講者の情報をコミュニティに流したい。

副会長；協働大学の情報は早く欲しかった。第1期（観光ボランティア）卒業生の情報が欲しかった。これは絶対戦力になると思う。

○協働大学学生には出番を作ってやる必要がある。最後は「〇〇で活動してもらえますか」と言えば、モチベーションの向上につながる。

○コミュニティの会計を1人の事務局員が担当している現状がある。勤務条件は三分の一程度の事務局員が、数千万円の会計を見るのは責任が大きすぎるのではないかな。

会長；本日の審議テーマのひとつ「地域間格差」のテーマは、次回に回したい。

○市側の課題であるが、部会長会議が年3回、事務局員研修が年1回は少なすぎるのではないかな。事務局員が外に出る機会が増えれば、それだけで研修になる。

○事務局員が一堂に会して、課題をつぶやく（ツイッター形式）だけで、それだけで効果はあると思う。みんなで話し合えば解決できることも多くなる。

会長；事務局員に外での経験を増やしてやることは必要。年1回の帳面消しではダメ。

協働大学、市民活動団体との連携会議、認知症サポーター養成講座、里山サポーター養成講座、市民フォーラムの事業など、コミュニティ外での活動に参加していただくことは有効。

コミュニティ課はコミュニティ外の情報と事務局をうまく「つなぐ」必要がある。

(傍聴者意見)

赤間西事務局長；

規約によりいい役員さんが1年で終了している例が多い。今年、赤間西はすべての自治会長が交代する。自治会長を続けるには規約の改定が必要。規約改定は総会での議決事項だけに難しい。行政の指導も難しいかと思うが、何とかならないかものかと思う。

神湊事務局長；

就任半年の感想は「コミュニティは分かりにくい」ということ。

事務局には大局的に物事を見ることができる人、計画する人、実行する人、コントロールする人が必要。うまく動かせる人をうまくコントロールすることが事務局の仕事だと思う。

田島事務局長；

コミュニティ施策を進める上で、市の職員は大事。市がコミュニティを大事なものとして捕らえているかに疑問を持つ。配置換えはきちんと考えてもらわないといけない。

日の里町内会長；

言うは易し行うは難し。日の里・自由ヶ丘のコミセン古い。これも地域間格差の一つ。市は財政調整基金100億以上をもっているのに、利用勝手のいいコミュニティ・センターを作ってもらいたい。

会長；次回は、地域間格差、コミュニティ・センターの整備・管理、コミュニティビジネス、市職員の意識改革の審議になろうかと思う。

今回の議論は、正・副会長でまとめてご提示します。よろしいですか。(異議なし)

次回は4月19日、岬コミュニティ・センターです。

※市民協働部長；伊豆丸の退職、係長；栗田の異動のあいさつ。