

人材育成、人材確保について（審議事項③）

1 現状

（１）人材育成、人材確保について

このテーマについて、宗像市コミュニティ基本構想・基本計画では、

2 人材の発掘・養成

（１）人材発掘のための事業展開と環境づくり

協議会の構成団体や部会などの様々な事業活動の支援をとおして人的ネットワークの構築を推進し、地域に埋もれている人材の発掘や後継者の育成を図っていきます。

また、部会活動や各事業への参加者が継続してコミュニティ活動に参画できるよう、規約などの整備や見直しを支援していきます。

（２）人材登用の促進

協議会の組織運用の中に、事業活動における実行委員会制の採用や人材登録制度を盛り込むなど、新たな人材に対し、コミュニティ活動への積極的な参加・協力の働きかけが行われるよう、支援していきます。

と記載されている。

人材育成、人材確保について、①コミュニティ運営協議会の役員の人材育成、人材確保、②コミュニティ活動に参画してくれる人材の確保、③コミュニティ運営協議会事務局（員）の人材育成、人材確保の３つの区分で課題を整理したので、活発なご審議をお願いしたい。

（２）各地区役員設置状況

地区名	役職名（役職名の後の数字は、その人数）
吉武 (15 人)	会長、副会長 3、会計、自治会長会副会長、健康福祉部会長、公民館活動部会長、環境整備部会長、公民館活動部会長、環境整備部会長、地域づくり部会長、青少年育成部会長、監事 2、相談役、事務局長
赤間 (16 人)	会長、副会長 3、会計、区長会代表、公民館活動部会長、青少年育成部会長、健康福祉部会長、環境整備部会長、地域づくり部会長、男女共同参画部会長、会計監査 2、事務局長、事務局次長(欠員)
赤間西 (11 人)	会長、副会長 2、公民館活動部会長、青少年育成部会長、健康福祉部会長、環境整備部会長、会計、会計監査 2、事務局長
自由ヶ丘 (25 人)	会長、副会長 4、会計、会計監査 2、自治会長 10、生活環境部会長、公民館活動部会長、青少年育成部会長、健康福祉部会長、広報委員長、事務局長、事務局次長
河東 (16 人)	会長、副会長 2、会計、区長会代表 2、公民館活動部会長、青少年育成部会長、健康福祉部会長、環境整備部会長、地域づくり部会長、広報委員長、監査 2、相談役、事務局長、事務局次長
南郷 (13 人)	会長、副会長 2、企画調整部長、生活環境整備部会長、公民館活動部会長、地域づくり部会長、健康福祉部会長、青少年育成部会長、会計、監事 2、事務局長

東郷 (15 人)	会長、副会長 2、区長会代表 4、まちづくり部会長、青少年育成部会長、健康福祉部会長、公民館活動部会長、会計、会計監査 2、事務局長
日の里 (15 人)	会長、副会長 2、会計、教育文化部会長（副部会長）、健康福祉部会長（副会長 2）、生活環境部会長（副部会長）、広報部会長（副部会長）、事務局長
田島 (18 人)	会長、副会長、区長 8、公民館活動部会長、青少年育成部会長、健康福祉部会長、環境整備部会長、会計、会計監査 2、事務局長
池野 (20 人)	会長、副会長 2、会計、公民館活動部会長、青少年育成部会長、健康福祉部会長、環境整備部会長、役員 9、会計監査 2、事務局長
岬 (25 人)	会長、副会長 2、区長 12、公民館活動部会長、青少年育成部会長、健康福祉部会長、環境整備部会長、地域づくり部会長、地島振興部会長、広報委員長、監査、事務局長、事務局次長
神湊 (16 人)	会長、副会長、自治会長 5、公民館活動部会長、青少年育成部会長、健康福祉部会長、環境整備部会長、地域づくり部会長、会計、監事、事務局長
大島 (18 人)	会長、副会長 2、区長 6、学び友愛部会長、健やか幸せ部会長、さわやか生活部会長、島おこし部会長、会計、会計監査 2、事務局長、事務局次長

(3) 各地区事務局の状況

地区名	事務局長	事務局次長	事務局員人数	
			昼間	夜間
吉武	○	×	4	2
赤間	○	○（欠員）	5	2
赤間西	○	×	5	2
自由ヶ丘	○	○	5	2
河東	○	○	5	—
南郷	○	×	5	2
東郷	○	×	6	2
日の里	○	×	4	2
田島	○	×	3	—
池野	○	×	4	—
岬	○	○	3	—
神湊	○	×	5	—
大島	○	○	3	1

2 課題

	事項	内容
1	コミュニティ側の課題	① コミュニティ運営協議会の役員の人材育成、人材確保 → 基本的に役員の任期は1年（再任は可）。継続性に欠ける。 → コミュニティ活動の活性化、継続性を考えるのなら、役員の任期は複数年が適当か？ → 一方、コミュニティ活動は、基本的にはボランティア活動であるため、複数年の任期は負担が大きく役員のなり手が減る？ → 役員（部会長は部会員の互選によるため除く。）は、各地区役員選考委員会で選考しているが、役員選考は難航。 → 各地区であらかじめ役員候補者を登録しておくような仕組みづくりが必要か？⇒どのように実施するか？ ② コミュニティ活動に参画してくれる人材の確保 → コミュニティ活動に参画してくれるのは、いつも同じメンバー → より多くの人たちがコミュニティ活動に関わってくれる仕組みが必要 → 部会員の任期も基本的には1年。継続性に欠ける。 → 継続して部会活動に関わってくれる部会員をどのようにして確保していくか。 → 部会を卒業していく方を部会長推薦枠で、次年度の部会員になってもらうことをルール化している地区。 → 部会員としてではないが、イベントなどの事業を実施するときに、手伝ってくれる人をあらかじめ確保している地区。 ③ コミュニティ運営協議会事務局（員）の人材育成、人材確保 → 事務局（員）は、コミュニティ活動を活性化できるか否かの重要なポイントのひとつ → 事務局員は、原則として地区内住民から雇用している。 → 雇用期間は原則1年。就業規則等で最長5年までと定められている地区もある（なるべく多くの地区内住民に雇用の機会を与えるため）。 → 税の扶養範囲内（年収103万円）または社会保険の扶養範囲内（年収130万円）で働く人がほとんど。 → 扶養範囲内の要件を超えて働こうとする人材が出てきてもいい。
2	市側の課題	① コミュニティ運営協議会の役員の人材育成 → 部会長会議を開催し、各コミュニティ間の情報交換、連絡調整、意見交換、市からの情報提供など連携を図っている（年に3回程度開催）。

		② コミュニティ活動に参画してくれる人材の確保 → 例えば、市が実施した認知症サポーター養成講座修了者を各地区健康福祉部会部会員として活用してもらい、むなかた協働大学の卒業生を各地区役員または部会員として活用してもらいなどの機会をコミュニティ運営協議会に積極的に提供していく。 → 市民活動団体との連携をすすめることにより、コミュニティ活動における役員、部会長、部会員などの負担を軽減させる。 → 市民活動団体との連携をすすめ、より魅力的な事業を実施することにより、コミュニティ活動に関わってくれる人材が増加する。 ③ コミュニティ運営協議会事務局員の人材育成 → 全地区のコミュニティ事務局員（５０人程度）を対象とする研修を年１回実施（２２年度は社会保険制度をテーマに実施）
--	--	--