

磐田市協働のまちづくり推進条例推進委員会における

第4回会議の会議録

日 時	平成22年1月26日（火）午後1時30分～3時30分
場 所	磐田市役所西庁舎 302会議室
出席委員	河井孝仁委員長、杉田友司副委員長、芦川和美委員、 落合三喜子委員、金子貴正委員、小林里佳委員、 竹原克紀委員、寺田敏雄委員、中野眞委員、白澤壽夫委員 (欠席：井熊光郎委員、三輪邦子委員)
事務局	総務部自治振興：大庭係長、金子主査、柿澤主任、 協働担当主査4人

[会議次第]

- 1 開 会
- 2 前回(第3回)議事録について
- 3 議 事
協働のまちづくり推進にかかる取組みについて
- 4 その他
磐田市協働のまちづくり提案事業について
- 5 閉 会

[会議概要]

- 事務局 前回議事録の確認及び今後の市の取組み方針説明
- 委員長
白澤委員 これについて質問等がありますか
まちづくりサポーター制度で、コーディネーターは大切な役割だと思いますし、どこまで踏み込んで関わっていくのですか。
- 事務局 今、どこまで踏み込んだ関わりをもっていくかの結論は出ていませんが、まちサポの制度を今止めてしまうには、心残りがありますので、現在依頼があったケースについては、なるべくその現場に出かけて行って顔の見える関係作りに努めています。
- 委員長 まだ結論まで出ていないと思いますが、前回の議事の中では、廃止も含めて検討という意見もありましたので、すぐに廃止をするということが無いにしろ、来年1年やってみてのどういう風な成果が上がったのか、また、上がらなかったのか、ということを確認にして、またこの場にも報告をしていただきたいと思います。
- <議事>
- 委員長 それでは、議事に入ります。
条例第8条の取組みについて、今回の課題等について事務局の方から説明をお願いします。
- 事務局 今回は、条例に基づく取組みのうち、第1項第5号「その他協働のまちづくりに関し必要な施策」及び第2項職員の「協働のまちづくりに対する意識を高め、組織体制の整備及び連携の強化」についてご審議いただきたいと思います。
まず、第1項第5号の「その他協働のまちづくりに関し必要な施策」ですが、協働推進に係る計画の策定については、今年度事業を実施してみて、職員の意識、行動の変化が大切だと認識しましたので、今回の審議の中で、職員意識の向上、庁内体制、連携の強化について、ご意見をいただいて来年度に向けて、計画を立てていきたいと思います。また、引き続きこの協働のまちづくり推進委員会を進めていきます。
第2項「職員の協働のまちづくりに対する意識を高め、組織体制の整備及び連携の強化」ですが、職員意識の向上については、職員の協働に対する意識を高める研修を行うもので、職員向け研修や、若手職員のワーキングチームによりハンドブックの作成、課長職のプロジェクトチームによる協働を進めるためのワークショップを開催、提案事業の実施により関係課に関わっていただきました。
「庁内体制の整備」については、市民等にとってわかりやすく、協働を効率的に推進するための組織となるよう市役所内の体制を整備するもので、市民協働推進係の設置、支所協働担当主査との連携、ワーキング、プロジェクトチームの活動があります。
「庁内連携の強化」については、市役所内の横の連携を強化するもので、

ワーキング、プロジェクトチームの活動、各課事業ヒアリングを実施しました。

以上が市の取り組みです。

我々は、今年度職員意識の向上、組織体制の整備及び連携の強化を図るため、職員研修や、若手のワーキング、課長相当職のプロジェクト、提案事業と進めてきましたが、参加職員は若干でもその認識は、持っていたと感じていますが、職員全体に広めていくには、まだまだと感じています。そこで、今回の審査会の中で、委員皆さんの同意が得られましたら、「職員の意識を高めるには！」というテーマでご意見をいただきたいと思えます。よろしくお願ひします。

委員長

説明いただきましたように、本来は第1項第5号と第2項についてご審議いただくわけですが、事務局からの提案もありましたので、前回同様集中した審議をいただきたいと思えますので、事務局からは、「職員の意識を高めるためには！」というよりも職員の行動変化だと思えますが、このテーマを主にご審議いただくことでよろしいでしょうか。

委員

了承

委員長

では、事務局側からそれについて補足説明がありますか。

事務局

職員意識の向上という点で、今年度の取り組みをしてきました。若手職員のワーキングチーム、課長相当職のプロジェクト、職員研修、提案事業とやってきたわけですが、その事業に関わった職員は、多少なりとも意識を持てることが出来たと思えます。しかし、職員が今1,000人を超える中で、全体への周知には、かなり時間がかかると感じています。委員さんの中には、組織を抱えている方もいらっしゃると思いますので、その周知方法等あれば、ご意見をいただきたいと思えます。また、日頃感じている市職員のイメージ、どんなときに、横のつながりの無さを感じるかなどご意見をいただいて職員、組織としてとるべき行動やこうあるべき姿を探っていきたいと思えます。

委員長

一般的なことも含めて、協働に焦点を当ててご意見があればお願ひします。

竹原委員

現在、市の職員は何名いますか。

事務局

病院、消防を除くと1,150人くらいです。最終的には、1,000人規模が目標です。

竹原委員

ワーキングとプロジェクトで30名ですと全体の3%ですね。その人たちが核となって動いていかないと別のことで終わってしまいますね。今年度、全体の流れが出来たので、2年目が大事だと思えます。

委員長

重要なお意見だと思えます。やる気のある職員は、何名かいるのですが、そこに集中的に行った研修が、組織全体に広がっていく仕組みが無いと、「頑張っている人がいるよね。」だけで終わってしまう危険がありますね。

委員の方で、核となる人間をつくって、それを組織の中に浸透していくために気をつけている点等ありますか。

芦川委員

私は、イベント等をやる機会があります。最初は私が企画運営までしますが、次は他の人に任せてやってもらうようにしています。そして、私は次の企画をしていく。そうして連鎖を起こしていく。次の人が失敗しても組織の上が責任を取ればいいので任せる。そうした決まりを作っておけば、次にどう繋げていくか考えながら事業を進めていける。次に繋がる仕組みを作っておけばうまくいくのではないかと思います。

委員長

今の話だと、30 人の人に何らかの責任があるとして、それを次に渡していく。そうすると全体的に広がっていく。次に渡された人は、失敗してもいいので、責任を負える人間がカバーしていく。というご意見を承りました。そういった体制は、この 30 人に対して可能ですか。可能としたらどういう方法が考えられますか。

事務局

たとえばワーキングだと 15 名くらいの職員で、そこで何か仕掛けをしていくことは可能ですが、職員の中には、やはり温度差があります。最近課内の打合せでは、任意の集まりでもいいので職員の中からやる気のある人を選抜して、独自のイベントでもいいから何か企画して成功体験を植えつけたらというような話をしています。こういったことを繰り返すことによって、市民の方との関わりを通じて体験していけたらと思っています。

中野委員

職員の中で協働を広めていく方法ですが、1 つは、ハンドブックを通じて協働の進め方を伝えていけるとと思います。そのときに実際のやり方のアドバイスや、ワークショップのファシリテーターを出来るよう市役所内のコーディネーターに先ほどの 16 人がなっただく。その人たちが、市役所内のコーディネーターであり、伝道者になっていってもらうことは出来ないですかね。

委員長

研修をした人が市役所内で活躍してもらう仕組みが必要だということですね。具体的な方法はありますか。

事務局

いい方法があれば、もう既に取り組んでいるわけですが、確かに職員の中に核となる人間が必要だと思っています。2 ヶ年ワーキングをしていく中で、平成 20 年度行った提案事業の制度設計であったり、今年度はハンドブックを作成してきましたが、あくまで、今までは机上の考え方なので、これからは、実際の事業のコーディネートやり方を研修したり、直接市民の方とかかわって事業をしていく方法が出来ないかと思っています。やはり、やってみて楽しければ事業も進んでいきますが、そこまでの意識に、まだみんなは達していないと思います。また、そこまでの環境を与えられなかったというのはあります。そこが重要だと感じています。

委員長

もう少し具体的な方法はありますか

竹原委員

私の会社では、ISO に取り組んでいます。今年取り組みとしては、今までの電気とか紙の節約ではなく、各部署で抱えている環境に関する課題を出し合い、自ら選択し、自分たちが自発的にテーマを設定し、期限を決めて取り組んでいく方法をとっています。市役所の部署でも、協働になったらいいねと言うような事例があれば、その部署で話し合っていて、

ひとつの事例となるように進めていく。それが、隣の課が関係していれば、そこでも話していけば市役所内の協働にもつながっていくと思います。全部の部署で出来るかは分かりませんが、多数の部署で、同意の下に事業を展開し、そこに研修を受けた職員が関わっていく。そうすれば、そこで成功事例が挙がりました。また、こんな点が問題でした。ということでもいいと思うので、自分たちが、机上で考えているよりも実際にやってみるとこうだった。という話が出てくると思います。

事務局

そこで、適切なコーディネーターがいなかったら、市民協働推進係が出て行ってまとめていくというようなやり方ですね。まさに提案事業がそんなやり方ですが、これは、市民の方からの提案事業だけでなく内部からテーマをあげてやっていくということですね。

竹原委員

職員が日頃思っていることを内部からあげてもらって取り組んでいくということです。

委員長

竹原委員のおっしゃるのは、テーマではなく、まず課題が何なのかということですね。

部署とか横断的なことで何が課題なのか、そのときに今回研修を受けた職員が、課題を掘り起こし、その方が、ファシリも出来るならやりながら、その部署で課題を見つけていって、できれば解決策まで見つけていけるようなワーキングを行う。という形が出来ると、組織としてだいぶ変わっていくのかなというお話ですね。そして先ほど芦川委員のおっしゃるように、次につなげていくのであれば、ファシリは研修を受けた人がやっていくが、その発表のような機会があれば、発表者は別の人がやる。発表者は、その内容を理解していないと出来ませんね。そして、その発表者が、次の役割を担っていけば、1人が2人というように増えていきますね。

白澤委員

今話を聞いていると改善活動(QC活動)とまったく同じスタイルですね。問題を見つけて、対策をして、効果を挙げる。

事務局

旧磐田市でも、合併前にやっていたが途中で立ち消えになってしまいました。

委員長

協働に焦点を当てて1年間やってみるだとか、AさんとBさんを引き継ぐ仕組みを考えてみるとか、方法はあるかもしれませんね。

市役所のQCが立ち消えになったというのは、結果として成果があがっているのか分からないということですか。

事務局

劇的な成果が上がっているようには思えなかったですね。

委員長

成果が見えていたかどうかは大事ですよ。QC活動そのものが目的になってしまってしまうケースがありますね。

寺田委員、社協という組織からみてどうですか

寺田委員

市役所とは、同じ建物にいたり、事業も関連していたりするものもあります。今、重点的に進めているのが、地域福祉の推進です。市役所の職員とよく一緒に出かけていくこともあります。組織の中の改革をすることも大事だと思いますが、職員の方が、公務かプライベートか分かりません

が現場に出ていって体験してみることが足りないんじゃないかなという気がします。

委員長

現場に出れば何とかなるということですか。

寺田委員

話をしている、協働する市民側のイメージをもたれていないのではないかと思います。市役所からの立場として考えるけど、市民側のやることが、見えていないところがあるので、もう少し現場をみて市民側の人が考えていること、やっていることを意識したほうが分かってくるのではないかと思います。

委員長

単純に現場に出るのではなくてそのかたわら視点を変えてみて現場から学んでいくというイメージですね。

寺田委員

市役所のボランティア休暇の制度を積極的に利用するよう進めてみてはどうですか。

委員長

ボランティア休暇の活用状況はどうですか。

事務局

阪神淡路大震災後に出来た制度で、災害等の特別のときに取得できる休暇制度だと思います。利用状況までは把握していません。

落合委員

ボランティア連絡協議会の立場で発言させていただきますと、市の職員としてボランティア休暇の話が出ましたが、職員としてではなく一市民としてボランティアをされたらいかがですか。

サロン活動等は職員の家族の方も利用されていると思います。そしたらその現場を見ると本当に頭下がりますよ。献立を考えて食事を作ってお年寄りに食べてもらう。それが3組あって、毎月やっているの、そのサロンのボランティアさんは、毎日そのことを考えてくださっています。その現場見てもらって、その人たちが何で一生懸命やっているのかわかっていただくと自然に協働の気持ちって分かると思いますけど。

事務局

おっしゃるとおりだと思います。西貝地区で月に1回お年寄りにお弁当を食べてもらおうという「きずな弁当」という事業をしています。自治振興課の職員も交代で出かけていって、現場で、一緒に手伝ったり食事をさせていただいています。そうして現場を見ることが大きな財産になると思っています。今、地区の行事に職員が出ないという意見をいただくことがあります。市の職員が、プライベートでどれだけ社会貢献的な活動をしているか把握していませんので、そういったものを一度調べてみたいな、とお話を聞いていて感じました。参加することで、活動されている方のような気持ちになればとても重要なことだと思います。来年の課題として捉えさせていただきます。

芦川委員

たとえば、職員に現場でこんなことしてありますとお知らせしても、興味の無い職員に勧めてもただ行ってきました。で終わってしまうので、職員が何に興味があるのかを探って勧めていくことも大事だと思います。職員の方は、部署の異動もあるので、そこに関係するものだとかを進める方法がいいと思います。

委員長

職員マイページみたいなものがあって、植物とか海に○が付いていたら

芦川さんのところを紹介するといったイメージですかね。

芦川委員

サッカーとかに興味がある職員には、スポーツボランティアを紹介するとか。

委員長

どんなことに興味があって、こんなことならやってみたいということをお知らせして聞いてみる。先ほど、事務局から話しのあったアンケートも「何をしていますか」だけでなくどんなことならしてみたいかといった内容まで把握することで、結構刺さる情報提供が出来ますね。一般的に壁に貼ってあっても興味の無いことは見ないですからね。具体的に自分のところに飛び込んでくればもともと興味のあったことだから響いていきますね。

金子委員

ボランティア休暇を強制的に取得するようにしたらどうですか。どこに行けばいいかは、自治振興課にリストがあって、そこについて現場を見て経験するといったようなものはどうですか。

事務局

ボランティア休暇制度については今調べていますので少しお待ちください。いずれにしても、弾力的な運用が出来る制度ではないと思います。

委員長

行われた協働研修は、ボランティアとは、違うという認識でいいですか。研修を受けた職員は、ボランティアをしたいと思うようになりますか。

事務局

ならないと思います。

委員長

そうすると、この研修を受けて職員の協働に対する意識が向上するようになりますか。何をするようになるのですかね。

事務局

今まで、その部署の仕事に限っていた視野が、少し広がって、まず話を聞いてみようといった効果はあると思いますが、それによって、職員が積極的にボランティアに参加して行くかという疑問です。

ボランティアですが、一般的に公務員、市役所、県職、教員は、参加が少ないです。仕事の延長と捉えてしまう人が多く、自治会に出ると役所だからという目で見られてしまう。本当は、やってみると楽しいですけど自分でハードルを上げてしまっているところがあるのかなと思います。

委員長

若手職員研修の結果、どう行動が変化することを目指していますか。協働研修の出口って何ですか。

事務局

平成20年度からこのような研修をしていますが、職員が1,000人を超え縦割りで分かれている中で、お客さんが来たときに、この話題はうちのところではないと、ほっとしながら関係部署の案内をしてしまう。それをなくそうというのがこの研修の狙いですし、協働の精神ですよね。相談とか提案にこられた方には、ある程度のことを話しながら関係する課にその方と一緒に行ってその中に入る。そして、引き継いだ時点で引いて行く。そういった精神をみんなに持っていただきたいのが狙いです。

委員長

市民の方は、相談の内容が全てその課に関係しているのか分からない。話を聞いてみると、2割はこの課に関係するけど、8割は別の課だね。とか市も関係するけど、社協さんにも関係するね。とかいったことを、その場で調べて関係する課、団体と調整の出来る職員を目指す。また、そこまで行かなくても、これはうちではありませんというだけでなく、その場

で調べてあげて、内容のこことここが関係しますが、メインはどこなので一緒に行きましょうか。とか、電話をしておくような職員になって欲しいということですね。

事務局

そうです。先日 10 人くらいでお店に入ろうとしたときに、その店の店員が、うちの店には入れませんが近くの別の店を紹介してくれて、そこならこの人数でも入れますよ。と紹介されたことがありました。この店員さんはすごいなと驚いたわけですが、実は、職員も同じことで、ここではありません。というだけでなく、いろんなことを解釈しながら、ここで出来ることはここまでと分かっていたら取り次いで行くことが出来るような職員をつくっていきたいと思います。

委員長

先ほどのたとえば、たとえば、市の方に来られたけど、市では対応できない、利用できないけど、NPO だったりすれば対応できます。と紹介する。ということですね。

事務局

そうです。

ボランティア休暇について確認しましたが、災害、介護等の特別の時とかに取得できる休暇制度で、その他の運用はありませんでした。

竹原委員

竹原委員に伺いますが、ヤマハ発動機さんでは年間何日かは、ボランティアをなさいますというような決まりがあると伺ったのですがありますか。

答えから先に言うとありません。私もボランティア休暇を新設してくださいと会社に掛け合ったのですが、有給休暇があるという理由で却下されました。ただ、ヤマハ楽器さんは制度があるようです。これも、震災とか特別のケースのようですが。

委員長

有給休暇を使いなさいということと、ボランティア休暇を新設していくことでは、ボランティアを推奨するというを組織として明らかにするという意味で違いますよね。

竹原委員
委員長

設置するということは、会社の意思表示でもありますね。

ボランティアというのは、地域に対する協働だとか地元に対する郷土愛だとかの啓発ですよ。市の職員は企業の方以上にそういうことが求められているのだとすると、実はそういうことを検討することも必要なのかもしれない。というのが皆さんの意見だと思います。

中野委員

ボランティア休暇という制度を利用するのもひとつですが、落合委員のおっしゃるように、一市民として取り組めること、参加することもたくさんあると思います。私の講座で説明したこともあります。パチンコをしている時間も NPO をしている時間も、時間のすごし方は一緒ですよ。

芦川委員

私たちは、中学生のボランティアをよく利用します。年間決まった行事を登録しておく、中学生にどれに出ますかと聞いてくれて、子供たちは、そこに自分で出かけて行きます。内申書等への影響があるかもしれませんが、自発的にやっているようすし、それはすごいなと思いました。成人式も中学生が運営していますね。

中野委員

ボランティアに関しては、強制したらボランティアではないので、自発

的な気持ちですよね。

白澤委員

ボランティアって心ですよ。私も強制するものではないと思います。その心を育てるのが、この協働の仕組みではないかと思います。その延長で、ボランティアが出でくればいいと思います。

委員長

それは、ボランティアという形で出てくるのか、接遇という面で職員に出てくるのかそういった形で、変わってくればいいよ。ということですね。

事務局

変わるきっかけは、いろんなところにあると思いますが、その機会をどう作り出せるか、出会いを作れるか、というのが私たちの課題だと思っています。

委員長

協働研修ってそのためにやっているのですね。

事務局

みんな集めてさあ研修ですよという、我々の思いはそこまで伝わらないのが現実です。たとえば、環境のイベントをしたとしても、そこにスタッフとして携わって大勢の人が、そこに来てくれたという思いのある人は、感動が得られ次もやってみようと思います。しかし、そうしたシステム事態が今無いものですから、先ほど思ったのは、地域活動の核になったり、ボランティアをしている職員もいるかと思うので、そういう人たちを調査して、一度集まって話しをするというのもいいかなと思いました。

竹原委員

きっかけをいかに作るか、それが非日常ではない職場の仕事の中にあるよというのがキイだと思います。研修を受けると非日常になってしまうので、そうではなく、聞いたものが職場で協働の取り組みという課題を持っていろいろ考えれば、前の仕事よりよくなるのだよ。というところへ持って行ってもらいたいと思います。ボランティアで、休みの日に個人として出て行って市民の方とするのは、あくまで市民の立場でいいと思います。今皆さんは、市役所の職員で、条例にもあるように市として協働を進めて行く立場にあるので、自分のプロフィールがあって、やりたいことは何というのは、ちょっと置いておいていいと思います。仕事の中でいかに協働取組みをすればいいか。そこへ視点を持って行かないといつまでたってもボランティアのレベルで終わってしまいます。休みの日に何しようかで終わってしまいます。一週間の内の1日だけの話になってしまいます。もっと職員として協働の取組みを考えることがあると思います。ヒアリングもしていますから、その中でもこうしたらもっといい事業になるようなものがあると思います。その課題を出して行くだけでも違うと思います。

委員長

それは重要ですね。日常の仕事の中に協働という意識がどのように反映されるのかというのが、条例でも求められていることですね。そこで、職員意識の向上がどういった行動変化に現れると考えられますか。いま、ひとつは簡単に言うとたらいまわしをしないということ。それ以外には、職員意識が向上するとどういった行動に現れるのか。事務局としては、どういう風に把握されていますか。

事務局

繰り返しになりますが、市民の方への接遇が一番大きな要因になるかもしれません。どんな相談にこられたときもノーといわざるを得ないときが

ありますね。そんなときも市民の人と一体になったという意識が相手に伝わる職員となる。全職員は無理でも、1割でも5%でもそんな職員を作っていきたいということです。デパートの例ですが、店員がこの百貨店に無くて、あそこのデパートに行ったらありますよ。という対応を取る店員がいれば、次は必ずその店員のいるデパートに行きますよね。そういった職員を増やしていくことが、協働意識を上げていくことにつながると思っています。

委員長 事務局からは、接遇の話が出ましたが、委員の皆さんは、職員の協働意識が変わるとこんな行動の変化があるというようなものはありますか。

たとえば新たな事業に取り組むとき、市役所だけでなく NPO や企業さんに聞きに行く、職員だけでなくものを考えることを積極的にやるということも協働意識の向上につながると思いますがいかがですか。

事務局 今は、委員会の市民への参画等で、やっているとはいえ、形を整えてやっているケースは余り無いので、それが真にそういう形になることも大事なことだと思えます。

委員長 形だけでも大事ですよ。形もやってないところが結構あるのではないかと思います。何か新しいことを始めようとしたときに、過去の前例と他の市町村が何をやっているのか、あるいは県が何を考えているのか、だけを考えて新しい施策を立ち上げようとするほうがむしろ一般的だと思います。

でも実は、それは、NPO でもやれていて、民間でもやれていて、でもそれは全部が全部 100%ではないので、行政がそれをつなぐことによって新しい施策になるみたいな。そんな発想の施策形成というのは、珍しいのではないですか。

中野委員 個人の職員さんレベルでは、そんなスタンスを持っている職員さんはいらっしゃいますね。ただ行政側の仕組みとしてそういう風にはなっていないと思います。

委員長 でも、そんな職員さんが、今は 1%でもそれも 5%とかになったら変わりますかね。

中野委員 変わると思えますよ

竹原委員 組織の中で、担当が持っているいい意見を、上司が受け入れやすい環境になっているといいですよ。

事務局 組織全体がそういう風になっていないといい意見もつぶされてしまいますからね。若手のワーキング、課長のプロジェクトもそれが狙いです。

竹原委員 価値観を一緒におかないといけませんよね。

委員長 むしろ職責のある方が中途半端な提案が出てきたら、これはこう改善したらもっとよくなるよねというのが役割ですよ。

中野委員 いままで、NPO とかの役割で行政の方に伝えてきたのは、施策を考えるプロセスに市民の方がいかに関わるかというのが、協働ということで一番大事なことだということです。手法はいろいろありますが、具体的に言う

と仕様書を作るのに市民の方が以下に関わっているのか。というのが協働のひとつの肝だと思います。

それから、もうひとつは実際に意識改革だとか行動変化だとか協働を進めていくのに必要だと思うのは、事業をやった振り返り、協働という視点からの評価を必ずやる。それを協働という視点から発注者から見てどうだったのか、市民側から見てどうだったのか。何がよくて何が課題だったのか繰り返すこと企業で言うマネジメントサイクルですが、その協働の視点からの振り返りが、まだまだされていないと思います。たとえば、今年度の提案事業も発表というのがあると思いますが、協働という視点で、こんなことが出来ましたよ。というだけでなく、協働という視点で、どこがよくて、どこが課題でしたよ。とか、行政側から見たとき提案者から見たときいろいろあると思います。第三者から見ての意見もあるかもしれない。

その振り返り、評価の仕組みを入れて行かないと進化していかないと思います。いつも発注者としての評価しかないのが、NPOとして不満なところがあります。

委員長

その辺は、1項5号のところになります事務局長からは、課題として挙げられていませんが、委員会としては、そういう形を明確にしていくべきではないかという提起があったということは、しっかり抑えておいていただいて協働評価をどのように行うのかということは考えてもらえますか。協働の評価については、少し前になりますが、三重県の例とか、パートナーシップサポートセンターというNPOで、企業とNPOの評価をどうするかという視点で考えた提起もありますので、参考にしてください。

併せて2項（職員意識の向上）ところで考えると職員の意識がどう向上したのか評価をする必要があると思います。なんとなく職員の意識が向上したでは、分からないところがあります。現場に出ればうまくいくのか、ハンドブックを作ればいいのか、どう意識が変わり、行動が変化して行くのか。その時に、先ほどの仕様書を作るということと、接遇は少し違うと思います。とすると、多段階的な評価もあると思います。接遇もありますし、仕様書を作る時どういう発想をされましたか。とか、あるいは、協働を評価するときにどういう視点でされましたか。という多段階的な評価を職員の意識、行動としてやって行くというという発想がないとPDCAがうまく回らなく、それが無いと、本当に職員の行動につながったのか分からないままになってしまいますね。

事務局

その件で、どのような方法が出来るのか検討して行きます。アンケート調査というのが一般的だと思いますが、あなたは、こういう時どうしましたかというような行動調査だとか、意識調査を検討しながらふやしていきたいと思います。

中野委員

具体的に言うと、もし研究していただけるなら、公開で行政と受けたNPOが出て、コーディネーターが入って協働の振り返り会をやる仕組みは三重

県に事例がありますので研究してみてください。

事務局

先日シンポジウムの講師にお会いしたときに、振り返りは大事ですよ。という意見を伺ってきましたので、我々も研究して行きたいと思います。

委員長

先ほどの評価ですが、アンケートだけでなくワーキング、プロジェクトに参加した職員に、彼らに今の状況はどうですかと聞き取るのも方法だと思います。あなたの組織は、どう変わりましたかと聞いてみる。評価をする以上、自分もしっかりしなくてはいけないので、そういう形でやってみるのも方法だと思います。

小林委員

評価の方法は、いろいろあると思うので、研究検討してみてください。私もいくつかの提案事業を見たり参加させていただいたりしていますが、事業途中での振り返りとか評価はありますか。

委員長

そうですね、ステージごとに評価をしていくという発想は大事ですね。小林委員から提案事業の話もございましたので、議事のその他について事務局より報告をお願いします。

事務局

提案事業スケジュールについて説明

委員長

今の説明の中で、事業途中の明確な振り返りというのは無いですよ。という説明でしたが、ここについては、こんな課題が出ていますというような委員会に報告するような事項はありませんか。

事務局

エコノワですが、今年第3回目になります。エコ活動をしている企業さんや団体さんに参加していただきました。でも、人寄せのために出ていただいた団体さん等もあるので、エコの活動としては、若干視点がぶれたよねというような意見が企業さんからありました。じゃあ次回その意見をどう活かして行くか、完全にエコ活動をしている団体だけにするのか。それでは、集客が思うようには出来なくなるのか、だったら、こういうつながりがあるので、こういうことをやる。ということを考えて行こうとか、今後は、参加してみたいと思うような活動にして行こうというような提案とかもありました。

委員長

芦川さんやってみてどうですか。

芦川委員

役所の対応は、変わりましたよ。今までは、ひとつの課にお話について、その次に別の課について調整を取ったりとか、一日中市役所に居たりしていましたが、今年度は、自治振興課に調整を取っていただいてひとつのテーブルで一気に話が出来たことは、大変ありがたかったです。当日、前日も一緒に準備等でいろんなことが出来て、自分の中でも余裕が出来たので、ちょっと目先を変えることも出来たし、市役所と一緒にやっているということで、今まで敬遠していた団体が出てくれたりとかしたのは大きな収穫でした。今後は、自分たちで自立して助成金を探してトライしていく方法も検討しています。

委員長

委員の皆さんで、今の状況を確認したいようなものはありますか。

杉田委員

提案事業の今後の見通しについて教えてください。

また、提案事業に参加した団体の活動の継続を市は、どう考えていますか。

委員長

1点は制度的な継続性と、もう1点は、個別協働事業についてそれを育てていくにはどのような視点で考えていくのか自立を促していくのか、別な方法を考えていくのかという点ですね。

事務局

見通しの方については、来年度も同様に継続して行きたいと思います。これについては、2つの効果があると考えています。ひとつは、協働ってこういう時に市と協働して事業を行います。という市民向けの広報ですし、市内部の関係する課もこの事業を通じて協働を体験するという事です。要項上5年間で3回まで事業が出来ますので、5年間は、この事業でつなげていくつもりです。ただ、10年も20年も継続する必要があるのかというのは議論する余地があります。この係も10年20年後も必要があるのかというのもあって、市全体が、その意識になれば係は要らなくなる。というのを想定していきたいと思います。もうひとつは、事業そのものを育てていくという話ですが、この制度でやれるのは、5年間で3回までですが、事業として市も継続的に必要な事業であれば、担当する部署も協力して予算を組んで一緒にやっていくのもひとつですし、中には、自立してやっていただくためにサポートする方法もあると思います。市民活動団体を主に、行政がサポートしていく体制を行政も作っていく必要があるかと思っています。

杉田委員

今は、行政と市民活動団体等の2つの協働事業ですが、そこに市民活動センターを入れて考えられませんか。そして、自然体として、市民活動団体を育てる、あるいは広げていく、より多くの市民の参加を求めていく、こういうものに市民活動センターが役割を果たしていく。そんなことが出来ないものかと考えています。ひとつの事業が終わって、後はその団体で考えてよ。というやり方もあると思いますが、ひとつの団体が、事業を終了したときに市民活動センターとどう結びついていくか。あるいは、市民活動センターの主軸になっていくとか。なんかそんな関係にならないですか。また、そうあって欲しいと思っています。

委員長

政策協働マーケットという発想があると思います。つまり、個別に結びつけるのではなく、地域の課題を解決するのが政策ですよといった発想です。たとえば、マリンプロジェクトは、エコの活動を通じた政策ですよ、それをマーケットに投げ込みます。そのとき行政だけが買い手でなくてかまわないので、市民活動センターなり企業なりが関わってきて、場合によっては、企業も一緒にやれるよね。そしたら行政は、そこでいったん退いてもらってもかまわないかもしれませんね。企業と直接やったほうがいいのかもしい、あるいは、市民活動センターがコーディネートをする。そういう場に職員の方が参加をしてくれて、それだったら行政はこういう風にやれるかもしれない。あるいは、行政が引いて市民活動センターとこう

やれるかもしれないね。というコーディネーターになっていただくために研修をする。そのような発想をすると大きく変わるかもしれませんね。そうすると、最後に公開で皆さんが意見交換する場にもつながると思います。一連のものとして開かれた形での場所を磐田市として作ることが必要だと思います。今の杉田委員の意見をうまく取り入れていただいて今後継続的な事業として考えられているとしてもその形やなりをそういう方向に向けていく検討をしてください。

事務局

協働シンポジウムについて
開催日 平成 22 年 3 月 11 日(土)
場所 アミューズ豊田 ゆやホール
時間 午後 1 時 30 分から
内容 事例報告
(まち美化パートナー・お宝発見隊)
基調講演 とうもんの里 会長 名倉さん
パネルディスカッション

委員長
事務局

こういうものは、NPO の方たちの意見も入って作っていますか。
基本的には NPO 推進協議会への委託事業ですが、市も一緒にやっております。

竹原委員

先ほどのボランティア休暇について補足させていただきます。私どもの会社で進めているのは、4 万人のボランティア作戦というもので、一人年 1 回くらいは、ボランティアをやってみないかという努力目標です。それは、継続して進めています。

芦川委員

1 月 31 日開催雪祭りの件について(お知らせ)
市職員(幼稚園教諭・保育士・消防)も参加いただいています。

金子委員
杉田委員

いわしんバモスは、今年で最後ですか。
私も実行委員会の一員ですが、いわしんバモスは、リーマンショックに起因した非常時の対策として事業を行なっていますので、第 4 回で区切りをしたいと思っています。

金子委員
杉田委員

折角いい話なのになんかもったいないですね。
今は、外国人問題も変わってきています。行政等で計画しても人集めに大変苦勞しています。受講生を募集するのに苦勞しているのが現状です。なぜかという、ひとつには、外国人の方も減ってきている。もうひとつは、同じような講座があちこちに来てきました。また、浜松市で、大きく事業をしているため、そちらに人が流れている。第 4 回のいわしんバモスも受講生集めに大変苦勞しました。

竹原委員

課題が動いているのですね。私たちも気をつけなければいけないのは、いくつか講座を持っていますが、独りよがり、講座がありますよ。といっているだけでなく、来る人が減ってきたら、次の課題に向けた講座を考

えなければいけないなと思っています。

委員長

今のニーズが、課題がどこにあるのかを見極めておかないと一人よがり
で、お客さんが居ない変な講座になってしまいますね。

いわしんバモスの話も、需要が無くなったら、今度は、フィリピンの人
のために講座を開いてみましようとかかかんがえてNPOはNPOの連携もある
だろうし、行政では、ひょっとしたらこういう施策もありますよとか。

先ほど杉田委員のおっしゃったところに投げ込まれば、新しい協働が
見つかるかもしれないので、是非そういう風なことも考えてみてくださ
い。

事務局

今回で今年度の推進委員会は最終回となります。

来年は、年3回を予定しています。よろしくお願いします。

委員長

では、以上を持ちまして終了させていただきます。