

■事例プレゼンテーション

外郭団体への関与の見直し〈熊本県〉

深川 元樹

熊本県総務部行政経営課主幹

外郭団体の見直しは、「集中改革プラン」の項目に挙がっていますので、すべての地方公共団体が同じテーマで取り組んでいます。本日のプレゼンテーションで、あえてこのテーマを選んだのは、今後の行財政改革を進めていく上でヒントとなるものが少なからず含まれていると考えたからです。これからそのプロセスをご紹介します。

最初に、今回のプレゼンテーションのアウトラインについて若干ご説明します。まず、具体的な見直しの成果として、平成11年度に146億円だった県費支出が平成18年度には53億円となり、約3分の2が削減されています。なお、県費支出とは補助金、委託料、出資金、貸付金などの県からの支出金額の合計です。

次に、今回の見直しのポイントですが、3点ございます。第1は行政サービスの提供手法（担い手）の最適化と外郭団体への県の関与のあり方の観点から見直したこと。第2は外部の専門家や議会を加えたオープンな議論などを通じて多方面から見直したこと。第3は明確な数値目標を設定してそれを達成するための個別計画を作成し、進捗管理を着実に実施していったことです。詳細は後ほどご説明します。

また、見直しに当たって工夫した点は、見直しのための共通の“モノサシ”となる全体的な指針を外部の意見を反映しながら作成したこと、次に、その指針に基づく個別の実行計画の作成について監査法人を活用したこと、更にそれらを2年間かけて段階的に実施した点などが挙げられます。

それでは、今回のプレゼンテーションの具体的な内容をご説明いたします。最初に、見直しの背景ですが、1つは地方公社の破綻問題がありました。それから三位一体改革に伴う地方行財政制度の変革、総務省の「第三セクターに関する指針」の改定や指定管理者制度の導入など、社会環境の変化への対応などがあり、熊本県では平成16年度から外郭団体の見直しに着手しました。

見直しの目的は大きく3点あります。第1は外郭団体が実施していた県の施策を見直し、県の経営資源（人とカネ）を真に必要な事業に再配分すること、第2は県の公共サービスの提供手法（担い手）を見直し、公共サー

ビスの維持・充実を図ること、そして第3は外郭団体への県の関与を適正化し、団体の自主性、自立性を確保しつつ、適切な運営を指導・助言していくことです。

熊本県の見直しのポイントは、団体そのものを見直すのではなく、あくまでも、外郭団体に対する県の関与の在り方について見直しを行ったということです。県の外郭団体には、さまざまな形態のものがありますが、団体運営の最終決定は理事会、取締役会、株主総会などが行います。そのため、一出資者である県にとって、県だけの判断で行え、かつ行革効果が高いのは、団体そのものの在り方を見直すことよりも、むしろ、県が外郭団体を通じて実施している事業を見直し、団体に配分（投入）している経営資源を真に必要な事業などに再配分していくことと考えたからです。

具体的な見直し方法ですが、まず、外部の専門家を加えた会議で外郭団体への県の関与の在り方についてオープンな議論を行いました。更に県議会の財政対策特別委員会で2年間にわたって県との関係が深い30団体について個別に審議をいただくなど、多方面からの見直しを実施いたしました。また、県の関与の見直しという観点から、一番大きな要素である県費支出と県職員派遣数、つまりカネと人について明確な削減目標を設定しました。このようなプロセスを経て、全庁的な“モノサシ”となる指針を平成17年3月に作成いたしました。

それでは、この“モノサシ”の内容をご紹介します。資料にあります図は、個別団体分析のフローチャートですが、最初は県の関与の必要性からスタートし、必要性が「ある」という場合は事業成果の達成状況や経営状況、もしくは行政需要の将来見込みといったものをチェックしながら、今後どのように県の関与を見直していくかを検討していくこととなります。一方、県の関与の必要性が「ない」という場合には、県の関与を縮小し、最終的には団体または事業の廃止、もしくは民間移管、完全民営化を目指すということになります。

ただ、議論を始めますと、最初の検討項目である県の関与の必要性の部分でかなり紛糾します。そこで、もう一段上の、別の“モノサシ”が必要ということになりました。

それが全体分析の“モノサシ”です。資料にありますフローチャートでは、まず県の関与の必要性、つまり県の事業として進めるべきかどうかの必要性が大きい小さいかということとを判断します。次にその事業を進める主体、担い手が公共的団体である必要性、つまり第三セクターである必要性が大きい小さいかを判断します。

その結果、「県の関与の必要性」「公共的な団体の必要性」の2項目について「大、大」「大、小」「小、大」「小、小」の4種類に分類することができます。

1番目の「大、大」は県が事業として進める必要があり、かつそれを第三セクターがやらなければならないものです。例えば法定業務などを持つ団体がこれに入ってきます。

2番目の「大、小」は県が事業として進める必要があるけれど、あえて第三セクターがやる必要性は小さいものです。この場合、県が自ら直営するとか、他団体や民間に任せるなど、さまざまな選択肢があります。県主導型の公益法人などの多くがこれに位置づけられます。

3番目の「小、大」は本来県がやる必要性は小さいけれど、社会インフラとしては必要である。ところがそこに市場性がないため、第三セクターをつくらざるを得ない、というものです。いわゆる「三セク鉄道」などがここに入ってきます。このようなところでは県の関与をなるべく縮小していき、団体の自立化を図るということになります。

「小、小」はいずれの必要性も小さいものです。この図では指定管理者制度対象団体と書いていますが、熊本県の場合は、公の施設を今後とも県が自らやらなければならないかどうかの視点に立ってスクリーニングしたため、この段階では、県の関与の必要性は小さいという判定を行いました。

この「モノサシ」を使って、監査法人を加えながら「県の関与の必要性」「公共的な団体の必要性」の観点から点検・評価を行いました。特に県の関与の大きかった43団体については重点的に点検・評価を行いました。また、指定管理者制度の対象施設を管理する団体については積極的に見直しを行ったところです。

今回の見直しの成果を平成18年度の数字で見ると、冒頭のアウトラインでご紹介したように、県費支出は平成11年度の3分の1の支出水準、県職員派遣数も平成11年度の3分の1にまで削減されています。外郭団体数につきましては、熊本県の取り組みは県の関与の必要性を検証するものであり、あくまでも団体数の削減ありきではありませんが、それでも平成11年度の59団体から現在は49団体、そして実行計画が終了する平成21年度末には47団体にまで減る予定です。

最後にまとめになりますが、これまで説明したように、熊本県が行った外郭団体の見直しは、外郭団体そのもの見直しではなく、外郭団体を通じて実施する県の事業を見直すというところに主眼を置いています。提供する

公共サービスの提供手法(担い手)は誰が一番よいのか、外郭団体か、NPOか、民間企業かを検証していくという考え方ですが、これは、今後県が実施していく公共サービスのアウトソーシングの見直しにも応用できると考えています。

今後の課題としては、外郭団体の見直しは、平成21年度末まで実行期間を設定していますので、その間の着実な実行を行っていくことと考えています。

また、県が外郭団体への関与を薄めていけば、必然的に団体の自主性・自立性は増していくことになります。そのため、そうした団体については、いかにスムーズに民営化や統廃合などを進めていくかという点も今後の大きな課題と考えているところです。

■事例プレゼンテーション

県民満足度向上を目指した協働化テスト 〈佐賀県〉

川島 宏一

佐賀県最高情報統括監（CIO）

私は、佐賀県庁に来て約10カ月になる3年の任期付きの職員です。今、特定のミッションとして業務改革を担当しています。これは県の仕事の在り方自体に見直しを掛けることと相まって、県庁の情報化、電子県庁化などを進めようというものです。もともと古川知事には、県庁の合理化や情報化の推進というのはコンピュータ化すればいいというわけではないとの思い入れがありました。まず、行政サービスを提供する領域とプロセスについての「あるべき論」があって、あるべき姿に向かってコンピュータ化、情報化で効率を上げられる部分をしっかり見極めた上でサポートしようというものです。

「協働化テスト」という言葉はマスコミなどで取り上げられたため、色々なところから反響を呼んでいます、推進する当事者の一人としては、あまり特別なことをしているという意識はありません。行政としてやるべきことを淡々と進めているだけです。

協働化テストというのは、行政が今まで担ってきたサービスや行政に求められるサービスを、これから誰が担えばよいかを調べるものです。これを行政だけでなく、民間企業やNPO、それからCSO^{注(1)}（市民社会組織）などの人たちと一緒に考えて、それぞれが得意な部分を持ち寄り、役割分担をして、新たな公共サービスを提供することにより、県民の皆様の満足度を高めていこうという一連の活動に含まれています。その活動を紹介する前に、佐賀県庁の基本的な行政の進め方を前置きとして説明します。

佐賀県の改革プランである「県庁改進黨」は、平成16年4月に完成したもので、今の古川県政になって約1年をかけて策定しました。県庁職員の基本的な行動原則、行動理念として「オープン」「現場」「県民協働」の3つを掲げております。色々な行政サービスを提供する中で、誰のために、何を目的に、どのような業務を、どれだけの成果を目指して行うのか。このことをできるだけオープンにして、なおかつ現場でのサービス提供がどのように変化できるかという視点で考えていこう。そして現場におられる行政以外の提供者である民間企業や、

利用者でもあり提供者でもあるNPOの方々、納税者であり受益者である住民の方々と交えて話し合っている。それで役割分担を考えていこうというのが「県民協働」です。

県政の最終目標は県民満足度を向上させることにあります。一体何が個々のサービスの満足度なのかについては色々議論もありますが、私たちがやっていることは、すべて県民満足度を高めるためという大きな行動原則に基づいています。

具体的な取り組みとしては、組織の再編、権限移譲、予算編成、政策評価、人事システム、業務改善、人材育成、意識改革などを行っています。

協働化テストを進める上での前提条件として、既に佐賀県庁でなされていたのが組織の大きな改編でした。従来の県庁組織は総務部が予算や人事を統括し、企画部で総合計画を立て、霞が関の省庁に対応したような機能割りの組織である厚生部、環境生活局、経済部、農政部、水産林務局、土木部などがあったものでした。それが組織改編により実際の事業を行う部局はサービスを受ける側のニーズをもとにまとめられ、くらし環境本部、健康福祉本部、農林水産商工本部、県土づくり本部となりました。典型例は汚水処理で、国土交通省の公共下水道、農林水産省の農集落の排水処理施設、厚生労働省の浄化槽などはすべて一括して処理するようになりました。このように受ける側のニーズのまとまりで実際の事業部局を分け、予算と人事の権限は本部長に下ろしています。

それから、総合戦略を練る統括本部と、各部局の活動を支援する経営支援本部があります。経営支援本部は全体の人員管理（誰がどこで何をやったか）と予算の係数調整、そしてアドバイスはしますが、決定権はありません。最終的にはそれぞれの本部が決定することになっています。年度予算は枠配分を行い、その枠の中で本部が決める構造になっていますので、枠内でのプライオリティーに応じた予算の変動や人事異動は本部長の裁量となります。このように分権化された本部制、民間企業で言うところのカンパニー制という形になっています。

さて、協働化テストがターゲットとするサービスの領域について説明します。

行財政改革には従来の行政サービスの領域が膨らんだため、これを是正しようという目的がありますが、一方でニート・フリーター対策や不登校問題など、行政に対する新しいニーズも膨らんできています。このような新しい領域ではCSOや民間企業がサービスの担い手となるし、実際になった例もあるので、サービスの担い手

が複層的に存在するという実態があります。このため、誰がどのような役割を担うかを考えることがポイントなのです。

ところで、協働化テストは市場化テストと混同された形で新聞報道された経緯があります。市場化テストとは官民の役割の境界設定、線引きをしようとするものと思われませんが、私たちの意識はさまざまな人たちから期待される公共的なサービスを誰がどのような役割で提供すれば効率的かを考えようというものであり、その中に財政制約も含まれるという考え方です。

しかし、昨年10月20日のプレスリリース後、10月25日付の日経や29日付の読売の記事で、協働化テストの具体的なやり方と、県のすべての業務をオープンにして効率的な方法の提案を募るということが掲載されると、大きな反響を呼び、各方面からの問い合わせが相次ぎました。メディアにはできるだけオープンにしておき、効果は結構ありました。私たちが事業を説明し、それに対する提案を求めて、回答をもらい、実際に業務を委託したり、業務の役割分担を考えたりしていますが、東京からも多くの民間企業の人たちが参加して、提案を出してくださいました。提案の価値が高まったのは新聞報道のおかげだと考えています。

協働化テストにはいくつかのポイントがありますが、第1に「白黒反転させる」という言い方があります。市場化テストなど従来型の公共サービス改革の進め方は、例えば、社会保険庁のハローワークの業務だけを行政側が特定し、このエリアでは民間とどちらが効率的かを考えていました。つまり、土俵設定の段階で行政側の白い部分を決めて、その白い部分だけを検証しようということです。私たちの協働化テストの場合は、行政がやらなければならない義務教育や警察を除き、ほかは全部公開します。そして「それらの業務を県よりうまくやっていたところはないでしょうか」と尋ねるわけです。

2番目のポイントは、「すべて受けとめる」ということです。色々な提案がありますので、そこでスクリーニングすることも可能ですが、全部受理し、それにどう対応するかを考えています。

3番目は「多様な関係を構築する」ということです。業務を委託するかどうか、民営化してやめるかどうか。つまり地域における実際の行政サービスは丸ごと外出しにするか、内に残すかということではなく、地域の雇用対策のために色々な研修会を開きます。そのとき、講師として地域のNPOに参加してもらうとか、参加者募集やプログラムづくりで手伝ってもらうとか、お金のやり

取りがなくても多くのノウハウ、多くのネットワークの価値を組み込むことによって、行政サービスの価値が上がることもある。そういった面も考えています。

4番目は「確実に着地させる」ということです。その意味は、市場化テストや事業仕分けなど色々なやり方がありますが、それらの結果としてどのようなアウトカムが出たか、どこまで変わったかということについて、予算システムとの連動を意識して着実につなげているということです。また、色々な人たちと話し合う中で、説明会の回数を増やしてほしい、情報の出し方がおかしいなどといった意見を真摯に受け止め、途中からでも変えていく。そして変えた内容を蓄積していくことを進めています。

今までのやり方は特定の部分だけでしたが、私たちのやり方では特定部分以外、全部オープンにします。これにより、多くの民間企業やNPOの人たちから提案がきたという効果がありました。

事業の規模を説明しますと、総事業数は2,027件です。このうち、これまでは県の直営だったが、外に出すべき、あるいは民間と協力して役割分担すべきと職員が自己点検した結果が236件でした。市や町に権限を移譲すべきと考えたのは25件です。そして、従来通りの外部委託・協働が519件となりました。単に全部オープンにしたのではなく、職員自らがこのままでいいのかと自己反省し、自ら「外に出すべき部分はここだろう」という情報公開の仕方をしていることが特徴であると言えます。

業務内容の情報公開をする具体的方法ですが、まず、事業名、予算額、事業概要などを記入する欄が必要です。業務内容もできるだけ分かりやすく書く必要があります。また、今は直営だが今後どうするかを自己点検する欄も必要です。さらに、今後外部に委託するならどの業務を出すかを記入する欄も必要です。

私たちはこのようなやり方でオープンにし、「県の今のやり方よりもっとうまくできる、とか、より県民の満足度を上げられるといったものはないか」という提案を1枚のA4用紙で募りました。この場合、「提案者=受託者」ではないことを前提としながらも、実際に業務の担い手は存在しなければなりません。そして、合理的な理由からその担い手がサービスを提供した方がいいと判断されれば、積極的に出していくという二段階のシステムをとっています。

各地で行った意見交換会で出てきた提案書は361件でした。民間企業とCSOの数は同じぐらいでしたが、CSOからの提案は圧倒的に県内が多く、一方、企業から

提案は県外（その多くは東京）が多いという結果となりました。提案の内容はさまざまだったので、一部をスクリーニングすべきとの議論もありましたが、全て受け止め、その意見を実際の行政にどう反映させるか、採択できるかできないか、平成19年度に実施に移せるか、委託か補助か、多様な関係をいつつくれるか、といった点について今検討しています。2月の議会にその全体を報告して、発表することになっています。

今後の工程は、まず自己点検し、発表し、意見交換を行い、提案書を受け付け、業務の内容を再度協議して提案書への回答を出します。これを2月中旬までに行い、それから外部委託する事業については契約を結んで品質管理を徹底し、評価して、ワンサイクル終わった評価をさらに出していく。そういうシステムとなっています。

最後に「協働化テスト」とは何か、今なぜ「協働化テスト」に取り組むかを説明します。

まず、期待される成果です。どれくらい委託でき、どの程度の定員と経費の削減効果があるかということはまだこれからですが、今考えていることを申し上げます。

「協働化テスト」とは、今の段階では県の業務を対象に民間企業、CSO、大学、行政等が対話を通じて、それぞれの得意とするところを持ち寄り、県民の満足度を高めるように公共サービスの量と質の確保・向上を図っていくプロセスです。

特徴は、県が実施しているすべての事業を対象にし、提案者側がこのようなことをやりたいと提案してくるということになります。それから、官民が切磋琢磨し、オープンに議論していくアプローチの導入です。事業仕分けの利点である業務の担い手についてゼロベースで見直していく考え方を導入していることも特徴と言えます。そして、行政・提案者間で合意のあったものから予算化していくということ。最後に民間企業のみならず、自治会などを含むCSO全体を対象にしているということです。

今なぜ「協働化テスト」に取り組むのかですが、地域組織でできることは地域で、民間企業でできることは民間で自らやってもらうことによって、費用対効果の高いサービスを提供するというのが最大の理由になります。それから、身内ではなく「社会の物差し」で事業を考えるということ。予算や議会など県の内部だけで回していくと、受け手の住民の視点がなかなか盛り込めないものです。もちろんそこは議会や知事の大存在も大きいのですが、より深く日常の業務を担当している職員が直接会話をすることによって、そこから得られたものからサービ

スの質を変えていく。その結果として財務体質を健全化しようと考えています。

このため、期待される成果としては、それぞれの業務に対する県民満足度の向上、民間活力の活用による地域経済振興、地域の課題解決力の向上、行財政体質の一層の健全化が挙げられます。

私たちは、行財政改革を縮み志向で、つまり財政予算カットだとか定員カットということを目的に設定していません。あくまでも県民満足度を上げることなので、場合によっては逆にコストが上がることもありうるのです。しかし、誰が担い手になるかという議論をしていくと、結果としてトータルコストは下がる。そのような枠組みの中で、個々の事業の精度を高めていこう、県民満足度を高めていこうという試みが協働化テストなのです。

注(1)CSO: Civil Society Organizations

(市民社会組織)の略。NPO法人、市民活動・ボランティア団体(以上「志縁組織」)に限らず、自治会・町内会、婦人会、老人会、PTAといった組織・団体(以上「地縁組織」)も含めて「CSO」と呼称しています。

■事例プレゼンテーション

地区コミュニティ協議会〈薩摩川内市〉

高橋 三丸

薩摩川内市企画政策部コミュニティ課長

薩摩川内市は鹿児島県の市町村合併第1号として誕生しました。これは離島の甌4村も含めた合併でもありました。合併に取り組んだ背景としては、地方分権、権限移譲の進展や、少子高齢化、国・県・市町村の財政状況の悪化に対する危機感、九州新幹線の開通、南九州西回り自動車道の整備促進、新市経済の拡大、観光振興、それに自治体の自立といった飛躍への期待感などが挙げられます。本日は本市におけるまちづくりの基本の1つである「地区コミュニティ協議会」について発表します。

本市は平成16年10月12日、1市4町4村が合併して誕生しました。総面積は683.5㎢、総人口は10万3,488人、世帯数は4万5,151世帯で、高齢化率は26.1%です。薩摩半島の北西部に位置し、海、山、川、湖と多種多様な自然環境を有しています。また、地形は想像上の霊鳥「鳳凰」に似ており、伝統行事や美しい自然環境に恵まれ、さまざまな特産品があるといった特徴を有しています。

さて、第1次薩摩川内市総合計画の基本構想では、基本理念に「地域力が奏でる都市力の創出」を掲げ、将来都市像は「市民が創り 市民が育む 交流躍動都市」としています。

そして基本方針の1番目に掲げているのは「コミュニティを活かし地域力を育むまちづくり」というコミュニティ施策です。

新市となって市政を発展的に継続させるためには、行財政改革を行う必要がありますが、それは住民へのサービスを最優先した上での改革でなければなりません。市民の価値観や生活様式が変化し、市民のニーズも多様化・高度化してきました。このため、質の高い行政サービスが求められていますが、行政は市民サービスの公平性・平等性を確保する必要があります。また、市民一人ひとりが豊かで潤いのある生活を送るため、生涯学習のまちづくりを推進する必要もあります。

そこで、市民参画、共生・協働のまちづくり、生涯学習を活かしたまちづくりを進めるために、薩摩川内市は「地区コミュニティ協議会制度」を設けました。

地区コミュニティ協議会制度とは、市民が主体となっ

た地域づくりを促進するために、従来の地区内における連絡協議会などの機能（運営体制や助成体制など）や事務局体制の強化を図りながら、より充実した横断的な地区コミュニティの組織体制を確立し、運営する仕組みのことです。

協議会発足のねらいは、住みよいまちづくりの推進や、住民が主役となったまちづくり、地区の連携で、これまでそれぞれに活動していた自治会や各種団体が一体となってまちづくりを行うことにより、連携強化を図ろうというものです。さらに、効率的かつ効果的な事業の推進や、市の業務の地元への移行（指定管理者制度もその1つと考える）、行政との対等な関係を維持した緊密なパートナーシップの構築もねらいとしています。

標準的な地区コミュニティ協議会の組織は次のようになります。総会は地区住民の総意の元に決定される最高議決機関で、そのほかに運営委員会、役員会があります。さらにその下部組織として自治活動部会、青少年育成部会、健康福祉部会、環境整備部会、地域づくり部会などが置かれ、関係団体が構成団体としてまとまって参画し、協働しながら各種事業活動、広報広聴活動、情報交換・交流活動などを展開しています。

組織の設立に向けては担当職員を36人、嘱託職員であるコミュニティ主事48人を配置し、準備委員会の設立、協議会の組織構成の協議、事業計画・予算の協議、規約の整備などを支援しました。また、幹部職員が地区住民に対する説明会を行い、設立総会を開催するという運びとなりました。

そして、平成17年4月、市内の小中学校区を単位に48の地区コミュニティ協議会が設立されました。そのコミュニティ活動の拠点施設として、各地区にコミュニティセンターを設置しています。現在、地区コミュニティ協議会に指定管理者としてコミュニティセンターの管理代行をお願いしているところです。

地区コミュニティ協議会は、自己決定、自己責任、自己実現の意識を持って組織を運営します。事業を進める上での基本計画は「地区振興計画」で、行政の総合計画に相当するものです。これは地区を最もよく知っている住民自らが、それぞれの地区の特色を活かしながら、将来どうあるべきかを話し合っただけのものではなく、ポイントそれぞれの地区の現状や課題に応じた計画となっていることです。地区振興計画は48地区すべての地区コミュニティ協議会が平成17年10月に策定しました。

地区コミュニティ協議会は公共的団体なので、自らの資金がありません。このため、体力のある組織づくり、

円滑な活動・事業を推進していただくために財政支援、活動支援を行っています。

ここで、地区コミュニティ協議会の活動実践事例を紹介します。

事例1は、峰山地区コミュニティ協議会の自然観光公園「柳山アグリランド事業」です。牧場跡地の2ヘクタールを地区住民2,000人がボランティアで整備しました。コスモス約30万本の種まき、山頂までのハイキングコースの整備などを実施し、昨年10月に開園しました。開園以来、市内外から3万人を超える来園者が訪れており、新聞やテレビなどでも紹介されています。

事例2は、城上地区コミュニティ協議会の「防犯パトロール事業」です。「安心安全な地域づくり」を目的に、防犯パトロールの看板とのぼり旗を設置しています。看板に書かれた標語は地元の小学生の応募作品です。

事例3は、大馬越地区コミュニティ協議会の「特産品づくり事業」です。この地区は人口841人、高齢化率が39.4%と小規模で高齢化率の高い地区ですが、しその育苗から収穫までを子どもと一緒にやって行い、「しそジュース」として加工し、ふるさと特産品として販売・発送するという事業に取り組んでいます。なお、この協議会はグリーンツーリズム事業にも取り組んでいます。その他の地区コミュニティ協議会におきましては、山の斜面でのアジサイの植栽や、カブトムシの養殖、オリジナル焼酎の製造・販売などにも取り組んでいます。

地区コミュニティ協議会を設立したことにより、類似団体等の統合・再編や、関係団体の横断的な連携強化、住民参画意識・協働意識の醸成、輻輳していた活動・事業の整理・一元化、他地区との競争意識の向上による地区活動・事業の活性化などの成果が期待できます。

その結果、地区コミュニティ協議会による地区内の課題解決や、地区の活性化、伝統芸能等の継承、市民主体のまちづくり、市との共生・協働などが推進されます。

地区コミュニティ協議会設立から2年足らずですが、問題点がないわけではありません。

例えば、地区によっては役員と役割が偏る傾向にあるところもあります。このため、地区住民の参画意識を高め、住民総ぐるみの活動が展開される土壌づくりが求められています。特に高齢化社会が進展する中、若者の積極的な参加促進が今後の重要な課題です。

また、事業の推進と安定した運営基盤を継続するには、専門的な知識や技能、情報を収集するとともに、資金の確保を図る必要があります。

さらに、市街地の地区コミュニティ協議会が抱える大

きな課題としては、参加しない人への対応があります。

このような課題もありますが、今後も本市は行政と48地区コミュニティ協議会が協力して問題を解決し、対等の立場で共存関係を維持しながら、まちづくりを進めていきたいと考えております。また、今後のまちづくりには生涯学習の受け皿としてのコミュニティ活動の展開も必要ではないかと考えております。

ご清聴ありがとうございました。