

平成 29 年度 第 2 回熊本市行財政改革推進委員会 議事録（要旨）

1 日 時

平成 30 年 2 月 2 日（金） 午前 10 時 00 分から正午まで

2 場 所

市役所議会棟 2 階 議運・理事会室

3 出席委員（敬称略、順不同）

澤田道夫（会長）、藤本愛英（副会長）、本田清悟、田中三恵子、石井美代子、
木村光伸、松下康恵、村山勝年、前田有紀

4 配布資料

資料 1-1 第 5 次行財政改革計画の進捗状況について

資料 1-2 第 5 次行財政改革計画〈平成 29 年度上半期進捗状況〉

資料 2-1 時間外勤務縮減について（人事課）

資料 2-2 時間外勤務縮減の取組（環境政策課）

資料 2-3 財政課における時間外勤務の縮減について（財政課）

資料 3 まちづくり支援機能の強化に向けて（地域政策課）

5 次 第

(1) 開会

(2) 会長あいさつ

(3) 議題ア 第 5 次行財政改革計画 平成 29 年度上半期進捗状況について

議題イ 個別の実施プログラム

テーマ①【57】時間外勤務の縮減

テーマ②【1】特色あるまちづくり事業の推進

【2】区役所の機能強化

(4) 閉 会

6 議事録（要旨）

| | |
|----------------------------|--|
| 総務審議員兼 コンプライア ンス推進室長 | <ul style="list-style-type: none">・ 議題アについて、【資料 1-1】に基づいて説明 |
| 村山委員 | <ul style="list-style-type: none">・ (資料 1-2) P93 プログラム【42】「職員倫理意識の向上」について、パソコンの管理はどのようにされているのか。昨今のニュースで、仮想通貨等の問題が取り沙汰されている等、ITはどの分野でも問題が起こる可能性がある。コンプライアンス的に、パソコンや携帯電話等の情報機器の公私の使い分けやセキュリティについて、どのような対策を講じているのかお尋ねしたい。 |
| 総務審議員兼 コンプライア ンス推進室長 | <ul style="list-style-type: none">・ パソコンの公私の使い分けについて、職員に貸与されているパソコンは、当然、公務を目的としたものであり、私的な使用は控えていただく。外部へのアクセスについては、情報政策課で一定の閲覧の規制をかけており、外部からの不当なメール等についても、ある程度守られている状況である。基本的には、職員個人の倫理観に任されているが、コンプライアンス推進室でも色々な情報を発信しながら、公私の区別をつけて使用するようお願いしているところ。・ 携帯電話の使用について、携帯電話は基本的に私人のものである。勤務時間中には、極力電話を掛けることは避ける、外部から着信があった時には、場所等をわきまえて使用し、極力私的な電話は受けないようにお願いしている。 |
| 村山委員 | <ul style="list-style-type: none">・ 以前勤めていた情報通信会社時代には、年 1 回、抜き打ちでパソコンの内容をチェックしたり、自己申告させたり、職員にも危機管理意識を持たせていた。それなりの成果は出たと思うが、そういう事例も参考にご検討いただければありがたい。 |
| 総務課長 | <ul style="list-style-type: none">・ ご質問の関連で、情報資産を保護するために情報セキュリティ対策基準を策定している。また、情報セキュリティ監査というものを年 1 回実施し、セキュリティの強化を行っている。 |
| 澤田会長 | <ul style="list-style-type: none">・ 現在、危機管理の分野で、災害時に私用の携帯を公用で使うということが、大きなウエイトを占めている。実際に、私用のスマホ |

| | |
|-------------|---|
| <p>人事課長</p> | <p>を、災害時や緊急時には公用として使うことがやむを得ないとして、全国的に進められている。災害時に非常参集や安否確認を行う場合に、私用の携帯に連絡を入れて返してもらうことが必ず必要となる。国のほうも、私用の携帯を公用で使う基準作りの研究を行っている。熊本市も危機管理防災総室で行っているが、そういう有事の際の使用基準も、危機管理防災総室と総務課と連携して作っていただきたい。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 1点質問である。プログラム【40】「総合的な人材育成の推進」について、「人材育成基本方針については、職員の仕事に取り組む姿勢、考え方、ストレス反応等を分析しており」とあるが、どのように分析されているのか。 ・ 人材育成基本方針については、来年度には策定するというところで進めている。「仕事に取り組む姿勢、考え方、ストレス反応」は、人材育成の中で根幹となるところで、配慮すべきものであると考えている。熊本地震もあって、職員に負担がかかっており、意識調査やストレス反応の結果を踏まえたところで全庁的な意見も収集して、それに基づき方針を作っていこうと考えているところ。具体的な内容の分析について、詳細は把握していないのでお答えできない。 |
| <p>澤田会長</p> | <ul style="list-style-type: none"> ・ ストレス反応について、特に熊本地震があったので、異常値、つまり熊本市職員はものすごくストレスが高い、という値が出てきてしまうのではないかと懸念する。その部分をどう分析するのか、医療的な部分も出てくると思うので、是非ご検討いただきたい。 |
| <p>田中委員</p> | <ul style="list-style-type: none"> ・ (資料 1-2) P86 プログラム【40】「総合的な人材育成の推進」、「成果」の「指標の推移」について、「窓口対応に満足している市民の割合」は、H28 年度「未実施」ということだが、今後、人材育成が効果を上げたかどうか等を指標とするのか。「窓口対応」とは、どういう内容の窓口対応なのか。窓口がたくさんあると思うが、どこを指しているか伺いたい。 |
| <p>人事課長</p> | <ul style="list-style-type: none"> ・ 「窓口対応に満足している市民の割合」について、H28 年度は熊本地震の影響で、アンケートが実施できなかったため「未実施」としている。市役所の職員は、市民の満足度が第一だと考える。今 |

| | |
|--------|--|
| | <p>後も、アンケート結果を踏まえながら、職員としての資質を向上させていきたいと考えている。</p> |
| 澤田会長 | <ul style="list-style-type: none"> ・ H28 年度は、震災の影響でアンケートができなかったということによいか。また、アンケートは今後毎年行っていくということによいか。 |
| 人事課長 | <ul style="list-style-type: none"> ・ 必ず実施していきたい。 |
| 行政管理部長 | <ul style="list-style-type: none"> ・ 補足させていただく。H28 年度については、会長の言われたとおり地震の関係でアンケートがとれなかった状況である。当然ながら、市の業務は、市民の方々に対する窓口でのサービス提供が大前提であるので、市民の方々の意向を踏まえるためにも、毎年アンケートを行って数字を押さえながら、改善をしていくというような流れで考えている。 |
| 田中委員 | <ul style="list-style-type: none"> ・ 毎年、少しずつパーセントが上がってきているので、さらに改革によって、市民への効果も上がることを期待している。 |
| 澤田会長 | <ul style="list-style-type: none"> ・ それでは、先に進ませていただく。議事イ個別の実施プログラム、テーマ①時間外勤務の縮減について、ご説明をお願いします。 |
| 人事課長 | <ul style="list-style-type: none"> ・ 議題イ テーマ①について、【資料 2-1】に基づいて説明 |
| 環境政策課長 | <ul style="list-style-type: none"> ・ 議題イ テーマ①について、【資料 2-2】に基づいて説明 |
| 財政課長 | <ul style="list-style-type: none"> ・ 議題イ テーマ①について、【資料 2-3】に基づいて説明 |
| 澤田会長 | <ul style="list-style-type: none"> ・ 議題イ個別の実施プログラム、テーマ①について、人事課から全体的なご報告、環境政策課、財政課からそれぞれの課の取組についてご報告いただいた。状況を整理する。 ・ (資料 2-1) 熊本市の時間外の状況について、地震後に見直しを行い、災害業務を含めたところでも削減できている。災害をきっかけに大幅な見直しを行って削減に取り組んでいるということ。一方で、月あたり 80 時間 100 時間を超える職員がいる。月あたり 80 時間という、毎日 9 時過ぎまで勤務していることになる。そう |

| | |
|------|---|
| | <p>いう職員もいる。</p> <ul style="list-style-type: none"> 資料裏面（参考）の各政令市の比較をみると、熊本市は一貫して時間外が多い市であると言える。一方で非常に時間外が少ない市もある。例えば、浜松市は突出して時間外が少なく、ずっと最低である。福岡市も非常に時間外が少ない。政令市によっても、時間外が多い市少ない市がある。熊本市は中でも、比較的時間外が多い市に位置しているということ。 環境政策課は、当たり前の取組を当たり前にしているというご説明だったが、当たり前の取組で、非常に大きな削減を行っている理由はどういうところなのか興味がある。 また、財政課は「見える化」や権限委譲といった取組を行い、時間外の削減を行っているということ。 時間外勤務縮減について、ご意見、ご提言をいただきたい。 |
| 村山委員 | <ul style="list-style-type: none"> （資料 2-1）について、全体的に時間外が縮小されてきたのは喜ばしい。業務を取りまとめるキーマン（主査級）の時間外が多いということは当然であるが、A氏がいなければ仕事ができないのではなくて、B氏でもC氏でも対応できるという、もっと仕事を分散させる方策をどのように取られているのか。 2点目は、政令指定都市の比較について、浜松市が非常に少ないが、浜松市の情報を収集し、参考にすべき点があったのかどうか。浜松市と熊本市、何がどう違うのか。浜松市の情報が分かれば教えて欲しい。調べてなければ、是非調べて、浜松市の事例で熊本市に転用可能であれば取込まれたらいいのではないかと。 |
| 人事課長 | <ul style="list-style-type: none"> 1点目の業務の分散について、熊本市は班体制をとっており、繁忙期には、所属長の判断で、隣の班の業務を担わせることができる。そこをしっかりと運用していくことが必要である。部署によっては、機能しにくいかもしれないが、各所属の管理職に対しては、マネジメントをしっかりとやって、日常的に運用していくよう伝えられている。 所属を越えた部分については、人事配置の発令を伴わない形で、繁忙期にはA課からB課に応援することができるという局内の応援制度を作っており、活用している部署が多い。年中忙しい部署もあれば繁忙期がある部署もある。そういうところで、まだ制度を活用できていない部署についても、活用していくことを進めて |

| | |
|------|---|
| | <p>いきたい。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・2点目の、浜松市が時間外勤務の1人当たりの平均時間数が少ないということについて、浜松市の調査結果が手元に無いのでお答えできないが、時間外勤務削減の方法の一つとして、目標を立てたり、予算の制限を設けたりしている自治体が多い。熊本市もH27年度比較35%削減を目標としているが、熊本市では、今までそのようなやり方をしてこなかった。それが、今までの熊本市とは違うところではないかと考えている。今後の取組については、浜松市の調査を行って取組の参考としたい。 |
| 澤田会長 | <ul style="list-style-type: none"> ・村山委員からの貴重なご意見を生かしていただきたい。他にご意見はないか。 |
| 本田委員 | <ul style="list-style-type: none"> ・様々な取組をされて、しっかりと成果が出ているという状況が理解できた。さらに縮減に向けた取組を進めていただきたい。ただ、取組を進める中で、縮減自体が目的化されてはならないと強く思う。やはり目的は、働き方改革や、業務の効率化である。取組を進める中で、庁内全体で取り組んでいるため、市役所の中では仕事がやりづらいということで、自宅に仕事を持って帰るとか、休み時間を利用して仕事をするといった、サービス残業があっているのではないかと懸念する。取組を進める一方で、現状把握をされているかどうか、また、35%縮減という目標値は、どのように設定されたのかお聞きしたい。 |
| 人事課長 | <ul style="list-style-type: none"> ・サービス残業の現状把握について、取組を進める中で、サービス残業があっているのではないかという声があるのは事実だが、全庁的な調査は行っていない。そもそも、サービス残業はあってはならないもの。所属長を対して、そういうことが無いようにと随時話をしているところ。 ・2点目の目標値の設定について、35%縮減という数字だが、この目標を作ったのはH28年夏で、まだ、避難所も設置してあり、職員が過重な労働を行っていた頃、震災復興計画の策定にあたり、向こう4年間の人的なもの、経費的なるものを総合的に考えた時に、時間外勤務をどうにかしないといけないということで、25%、30%といったいくつかの数字を挙げて議論した。職員の体が無いと被災した市民への対応ができないので、通常業務をとにかく止めよ |

| | |
|------|--|
| 石井委員 | <p>う、止められないものは先送りしようとして検討を行って、経費的な効果を具体的に算出して 35%削減とした。今年度もそれを引き継いでいるということ。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 2点お尋ねする。浜松市の事例で、時間外勤務削減の方法として、目標の設定や予算の制限と言われたが、時間外勤務は予算も関わってくるということ、浜松市は予算が無いので、時間外勤務が少ないということか。 ・ 2点目はパソコンの問題。ニュースで、パソコンを持ち帰って、それを忘れて問題が発覚するということがあった。職場の中で仕事ができないために、そのようなことが起こるのではないかと考えるが、そこはいかがか。 |
| 人事課長 | <ul style="list-style-type: none"> ・ 1点目の浜松市の具体的な事情は不明だが、事業を行うにあたって、時間外勤務の手当も含め、すべて予算を立てて進めていく。他都市の事例で、それぞれの事業を行う部署に、時間外勤務手当の予算を割り振っているところもあると聞いている。時間外勤務手当については、労働の対価であるから当然に支払わなければならないため、本市では、予算の制限は行っていない。労働して、しっかりと成果を出したのものには、当然対価を支払うというのがスタンス。時間外勤務が 100 時間となってもやり方は変わらない。 ・ 様々な制約の中で市役所の外に仕事を持ち帰る、というお尋ねもあったが、あつてはならない事である。もし、そのような事実があるのであれば、業務量のバランスが取れていないとしか考えられないので、今後は、業務のやり方を見直すような取組を考えていきたい。 |
| 澤田会長 | <ul style="list-style-type: none"> ・ サービス残業の話が出たが、職員がサービス残業をしているかどうかというのは、執行部ではなくて組合のほうが把握されているのではないかと思うが、そのあたり木村委員はいかがか。 |
| 木村委員 | <ul style="list-style-type: none"> ・ 確かに、お話があったとおり職員団体に色々な状況を把握していると思う。業務量に対して人員がどれだけ不足しているのか、そういった職員の声は聞こえていると思うので、是非、職員団体との意見交換は必要である。 ・ 質問だが、振替時間数が増えたということだが、振替の制度が変 |

| | |
|------|--|
| | <p>わったのか。</p> |
| 人事課長 | <ul style="list-style-type: none"> ・振替について制度は変えていないが、これまで、振替が近い所でないといけないという感覚的なものが職員にあったのではないかと思われる。勤務日の前4週後8週あれば、なんとか振替ができるということが浸透してきていると考えている。 |
| 木村委員 | <ul style="list-style-type: none"> ・振替制度で一番怖いのは、振り替えた先で出勤してくる場合があるということ。そこをきちんと管理して欲しい。 |
| 人事課長 | <ul style="list-style-type: none"> ・どうしても振り替えた先で出勤した場合は、振り替えた先が時間外勤務ということになり、それはシステムで管理している。 |
| 前田委員 | <ul style="list-style-type: none"> ・管理職がリーダーシップをとって時間外削減を徹底したり、可視化して全体の意識改革を進めることで、実際に業務量が減っているということは非常に素晴らしいと思うが、限られた時間の中で、たくさんの業務を処理するには、簡略化することが一番大事なのではないか。先ほど紹介があったように、業務の簡素化をやっている職場があると思うが、市役所全体としてシステムを構築していく取組を行っているかどうかお聞きしたい。 |
| 総務課長 | <ul style="list-style-type: none"> ・業務の簡素化について、熊本地震以前は、事業分析の手法により業務効率化を進めていく取組を行っていたが、現在は市役所改革の中で、手法の見直し等を行っている。詳細は把握していないが、市役所改革の中で職員満足度を上げながら、一つひとつ現場を見ながら進めていこうというところ。 |
| 澤田会長 | <ul style="list-style-type: none"> ・時間外勤務について様々なご意見いただいた。 ・まとめると、まず、他都市の事例について、例えば浜松、同じ九州の福岡、直近で下がっている広島等が参考になるのではないかとご指摘があった。是非、他都市の情報を調べていただき、活用できる部分はお活用をお願いします。 ・サービス残業の問題について、仕事がたくさん残っているが、勤務時間内に終わらないから、見かけ上時間外勤務を減らすというのは不幸な話である。きちんと休みが取れているのか、サービス残業が無いのかご確認いただくとともに、業務の簡略化を是非進 |

| | |
|--------|---|
| | <p>めていただきたい。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・震災をきっかけに通常業務を見直したということだが、行政というのは、一旦はじめた業務は止められないところがある。スクラップアンドビルドという聞こえはいいが、スクラップがなかなかできない。この際、見直したところを継続していただいて、簡略化に努めていただく、そこを是非お願いしたい。 ・仕事のやり方の見直しについて、環境政策課や財政課が行っている、トップが意思を示す、「見える化」という取組は、この2課だけではなく、どこでも使えるので、簡略化に向けて全庁的に進めていただきたい。 ・議題を先に進める。事務局から説明をお願いする。 |
| 地域政策課長 | <ul style="list-style-type: none"> ・議題イ テーマ②について、【資料3】に基づいて説明 |
| 澤田会長 | <ul style="list-style-type: none"> ・まちづくり支援機能の強化ということで、まちづくりセンターの説明があった。本件に関して、皆様からご質問、ご意見、ご提言をお願いする。 |
| 前田委員 | <ul style="list-style-type: none"> ・私の知らないたくさんの方の事業があって、本当に素晴らしい取組である。現在行われている取組は、市が主導で行っている印象を受けたが、今後、地域の自治会といった、市ではない団体が継続して活動していくために、どのような取組を行うのか教えていただきたい。 |
| 地域政策課長 | <ul style="list-style-type: none"> ・現在行っている事業もそうだが、将来的には自主・自立のまちづくりという目標がある。それに向けた事業ということで、最終的には、地域の方たちが自主的に活動を行うよう進めていきたい。 |
| 前田委員 | <ul style="list-style-type: none"> ・継続して行うために、具体的にはどのようにして自立を促していくのか。 |
| 地域政策課長 | <ul style="list-style-type: none"> ・熊本地震があって、地域の方々が、自助・共助が必要だと認識し、その方向に動いている状況がある。そのような中で、まちづくりセンターの地域担当職員も支援をしている。成果が見えるようになるには時間がかかるが、その目標に向かって一つずつ事業を進めていくことが必要だと考える。 |

| | |
|--------|---|
| 石井委員 | <ul style="list-style-type: none"> ・出張所からまちづくりセンターになって、地域担当職員は 49 名ということなので、1 センター2～3 名だと思うが、仕事がとても広範囲になって大変だと思う。これまでは、出張所の窓口サービスのみだったが、それがまちづくりセンターに変わったという理解で良いか。これからは、地域担当職員がキーパーソンになる。その人たち自身も育てなければならぬし、その人たちが地域も育てなければならぬので、本当に大変な仕事である。それぞれのまちにキーパーソンがいるところは活発に活動しているが、そうではないところは、キーパーソンが必要であり、人の配置が重要だと考える。 ・もう 1 点、まちづくりセンターの寺子屋事業に関心がある。これは、継続しなければ何にもならない。地域を巻き込んで動かすためには、取っ掛かりが重要で、それをうまくやるのは大変だと思う。地域担当職員を大事にしていきたい。そして、この方々が地域の接着剤になれば良い。 |
| 地域政策課長 | <ul style="list-style-type: none"> ・まず 1 点目の地域担当職員の配置の件であるが、大体、2～3 校区を 1 人で担当している。広範囲になるので、ほとんどの時間は外に出て、地域の中に飛び込んでいっている状況。 ・2 点目の出張所窓口からサービスコーナーに変わったということであるが、元々、出張所にもまちづくり支援の担当部署はあった。公民館と連携してまちづくりを行っていたが、その人数だけでは地域に出て行くことが難しいということで、人員を配置して再編を行った。 ・もう 1 点、地域担当職員の人材の育成について、確かに、地域に出て行って、色々と難しい要望等もある。年間を通して研修計画を立て、その時々に必要な研修等を実施しているので、その中で育成していきたい。 |
| 松下委員 | <ul style="list-style-type: none"> ・まちづくり委員会から来た。帯山校区では、どんどやが今年で 31 回目を迎えた。また、20 歳を迎えた卒業生が、もう 1 回学校の校庭に集まり、焚き火をしておいしいものを食べる「ハタチの集い」という企画が、今年で 9 回目を迎えた。最初は自分たちで始めたが、今では PTA や青少年健全育成協議会（以下、青少協）等と一緒に、地域一丸となってやっている。例えば、(資料 3) 取組事例 ③「坪井川遊水地堤防を利用した花公園づくり」のように、花を |

| | |
|----------------------------|--|
| <p>中央区まちづくりセンター 所長</p> | <p>植える事業は、これまで縦割りで、青少協が中学校と一緒にやっていたが、これらの取組も、まちづくりセンターに相談に行けば予算等の支援を受けられるのか、どのような取組にすると予算等の支援を受けられるのか、教えていただきたい。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・また、青少協や PTA が一緒になって花を植えたという事例と関連して、これまで、さわやか推進事業、(名前が変わって) 地域交流事業は、中学校の授業が休みである土曜日に行っていたが、今年から土曜日にも授業になり、その授業の中で行うことになった。3 学年全員が参加するので、花を植えるだけではもったいないと、地域の公園の清掃もするというので進めていたが、後日、翌日の日曜日が「秋の一斉清掃日」ということが判明して、まとめでできないかと立案したが、各町内と連絡とれずに断念した。それぞれの所管が異なる縦割りのために、このようなことが起こったと考える。それは、今後は一括してやれると考えてよいのか。予算について、縦割りだったものを一括してやれるようになるのか伺いたい。 ・補足だが、最終的には中学生が土曜日、地域が翌日曜日にと 2 日に渡って別々の公園清掃となったが、土曜日の中学生の日に、おばちゃんネットワークを駆使して急きよ来られる人を呼び出し、一緒に清掃活動した町内もあった。もちろん日曜日に清掃をするのだが、せっかく中学生が来てくれるからと地域のおばちゃんたちはとても喜んで迎えたのだ。これが本当のまちづくりではないかと思った。今回見送った諸事情を考え、次は前向きに検討していきたい事案だった。どうすれば皆が楽しんでやれるかと考える。楽しんでまちが活性化したらそれが一番良いと思う。 ・市の職員も、休日に自分が住む地区のまちづくりに参加していただくと良い。仕事で出て行く訳ではないので休日手当も必要ないし、まちづくりもできる。 ・予算について説明する。各区で地域コミュニティづくり支援補助金というものを独自に制度化している。その中で、地域団体、自治会等から、「新年度にこういう事業でまちづくりの活性化に繋がりたい、地域の課題を解決したい」というようなアイデア、事業計画を出してもらおう。それを審査した結果、市から一定の割合で助成金を支出するという制度がある。この要件が、既存事業に対しては難しいが、地域の方々が色んなアイデアを出して取り組まれ |
|----------------------------|--|

| | |
|---------------|--|
| | <p>ることに対して、区としても積極的に応援したいので、そういうアイデアを地域の方と一緒に話してもらって、どんどん提案していただきたい。</p> |
| 藤本委員 | <ul style="list-style-type: none"> ・事例を拝見していると、まちづくりセンターはとても活発に色々な取組をされていると感じた。子どもたちや地域の企業も参加して、世代間交流ができるイベントも多い。このような取組を見て、やっていることを知らなかったというものが多く、今回のみならず、新聞や広報紙を見ても、事前に知っておけばよかったと思うことが結構ある。特に、オレンジウォークや花公園づくりの話が出てきたが、告知を主にどこでされているのかお尋ねしたい。町内の方に参加してもらうのはもちろんだが、町外や市外、県外の方にも参加してもらえば、もっと地域も活性化するのではないかと感じた。 |
| 河内まちづくりセンター所長 | <ul style="list-style-type: none"> ・広報について、「オレンジウォーク in 河内」は、毎年秋に開催し、今年で 5 回目となった。申し込みは、電話による受付のみとしており、今年度は申込開始日の午前中で定員がいっぱいとなった。広報の方法としては、市政だよりやホームページ等の色々な媒体を活用している。その甲斐あって、市内はもちろんのこと、市外、県外様々な所から参加していただき、今年は東京からの参加もあった。イベントの実施にあたっては、地域の方との協働による実行委員会方式をとっており、「遠くから来たで賞」という賞で、地域の方から 10 キログラムのみかんを提供していただいた。参加者からは非常に喜ばれ、また来年も来るねと言っていた。 |
| 藤本委員 | <ul style="list-style-type: none"> ・(広報活動について) 事業やまちづくりセンターごとに、やる地域はやる、苦手な地域は苦手というように、やり方の温度差のような、格差があるかも知れないので、(広報についての) 意識ややり方の統一も行ったら良いと思う。事業の大小に関わらず、「熊本市って、こういう楽しい地域があるよ」という P R 発信に繋がるのではないかと。 |
| 地域政策課長 | <ul style="list-style-type: none"> ・広報としては、情報紙である熊日のすばいすに、週 1 回、各まちづくりセンターの記事を載せて、活動状況や取組の紹介等を行っているところ。 |

| | |
|--------|---|
| 本田委員 | <ul style="list-style-type: none"> ・新しい仕組みができて、住民の色々な要望が実現していることがわかった。こういう取組事例を、市民の間で成功体験として共有することが大事である。例えば、自分の所にはこういう課題があるが、他の所ではこういう方法で解決したということが分かれば、住民が地域に目を向けるきっかけになるし、そういうものが積み重なることによって、住民自治を高め、鍛えることにも繋がる。是非、広報でこういう成功事例があるということをどんどん発信して欲しい。 |
| 地域政策課長 | <ul style="list-style-type: none"> ・先程、地域ニーズの仕組みの中でも説明したとおり、最終的には「見える化」ということで、主な取組事例や前年度の実績などを公表していこうと考えている。 |
| 澤田会長 | <ul style="list-style-type: none"> ・それでは、まとめさせていただく。まちづくりに関して、色々なご意見をいただいた。どうやって自立に持っていくか、縦割りの部分をどうしていくか、どう周知をして、どう成功体験を広めていくかという話であった。 ・方向性としては2つある。成果の周知、こういう成果がこういうやり方で得られたということを市民の間で共有していく。市の発表や情報紙などで、そのような広報をすることで、市民の間に新しい気付きを生み出していくのが1点。 ・それと同じくらい重要だと委員の皆さんが感じていることが、地域担当職員の能力の部分。地域担当職員が地域のキーパーソンだという指摘があったが、全くそのとおりである。市として、地域担当職員には第一線の優秀な人材を配置するという人事計画、人事戦略があっても良いと思う。また、地域担当職員同士の連携、49名の方々が意見交換して、ノウハウを身に付けていく。OB会や、地域担当職員から異動してもその地域を支援してくれる、そういう雰囲気があると面白い。今年始まったばかりなので、試行錯誤しながら、やり方を創り上げていただきたい。 ・市民の間の情報周知と意識の向上、地域担当職員の能力の向上、その2つが委員の皆さんからのご指摘だった。議題については、ここまでとさせていただきます。 |