

日本都市センターブックレット

No.28

第10回都市政策研究交流会

—都市自治体職員の地域活動等への 参画のあり方について—



財団法人 日本都市センター

発行者：公益財団法人 日本都市センター

無断転載、複製および転訳載を禁止します。引用の際は本書（稿）が出典であることを必ず明記してください。

This book is copyrighted and may not be copied or duplicated in any manner including printed or electronic media, regardless of whether for a fee or gratis without the prior written permission of the authors and Japan Center for Cities. Any quotation from this book requires indication of the source.

はじめに

住民が地域活動に参画することが重要であるとの認識のもと、地域活動を支援促進する様々な施策が講じられているところですが、公務員が一住民として地域活動に積極的に参加することについては、従来はあまり重視されてきませんでした。

このブックレットは、「都市自治体職員の地域活動等への参画のあり方について」をテーマに、全国の都市自治体の企画担当職員等約 100 名の参加を得て開催された第 10 回都市政策研究交流会（2011 年 8 月 22 日実施）での基調講演及び事例報告の内容を取りまとめたものです。

交流会では、まず、「都市自治体職員の地域活動等への参画のあり方について」と題して、職員と首長の視点から地域活動に参加することの意義等について、佐賀県知事で、地域に飛び出す公務員を応援する首長連合代表の古川康氏からご講演をいただきました。次に「職員ボランティア活動の推進について」と題した報告を、桐生市市民生活部市民生活課長の阿久澤博幸氏からいただき、最後に、「協働によるまちづくり～地べたから見えるもの感じること～」と題した報告を四国中央市企画財務部市長公室行政改革推進係の大西賢治氏からしていただきました。

講演者の方々、交流会にご来場いただいた皆様、さらにはご協力を賜りました、「地域に飛び出す公務員を応援する首長連合」の事務局や総務省の関係者の方々にお礼を申し上げます。あわせて、本書が全国の自治体関係者はもとより、広く関係各位にも活用されることを期待いたします。

2012 年 3 月

財団法人日本都市センター 研究室

目 次

基調講演

「都市自治体職員の地域活動等への参画のあり方について」

佐賀県知事・地域に飛び出す公務員を応援する首長連合代表

古 川 康

1. はじめに—公務員はどこまでやれるのか—…………… 2
2. 「地球市民の会」での活動 …………… 3
3. 役所外で公益的活動をする意義…………… 5
4. 職員が市民活動等を行うこと…………… 5
5. 行政と NPO・地域の団体との違い …………… 6
6. プラスワン運動…………… 7
7. 職員の地域等での活動と人事…………… 8
8. 知事自らが行う地域の活動…………… 8
9. 「地域に飛び出す公務員ネットワーク」の動き ……………10
10. 「地域に飛び出す公務員を応援する首長連合」の結成 ……………11
11. 公務員が団体等の役員になることは許されるか……………12
12. 公私融合—厳密に分けることが住民のプラスになるのか—…………14
13. 公務員が当たり前持っている能力を NPO 等へ
提供することの意義……………16
14. おわりに—取組みに賛同するための 3 条件—……………17
15. 質疑応答……………18
16. 資料：地域に飛び出す公務員を応援する首長連合のお約束…………22

事例報告 1

「職員ボランティア活動の推進について」

桐生市 市民生活部 市民生活課長 阿久澤 博 幸

1. はじめに……………26
2. 市民意識の変化……………26
3. 桐生市の計画……………26

4. 市職員の取組み	27
5. 桐生市職員ボランティア活動推進要綱について	27
6. 職員ボランティア活動推進における課題	29
7. 東日本大震災被災地支援の取組み	33
8. 職員ボランティアの実績	35
9. おわりに	37
10. 資料：桐生市職員ボランティア活動推進要綱	38

事例報告 2

「協働によるまちづくり～地べたから見えるもの感じること～」

四国中央市 企画財務部 市長公室 行政改革推進係 大西賢治	
1. はじめに	42
2. 四国中央市について	42
3. あ・し・あ・と—飛び出しているか？ 走ってはいる！—	44
4. 愛護班活動・子ども太鼓台運営	45
5. PTA 活動と深夜補導ボランティア	45
6. 「かあねえまちおこし会」	46
7. NPO 法人「にっこりーの」の活動	48
8. 書道パフォーマンス甲子園大会 (全国高校書道パフォーマンス選手権大会)	49
9. 「かわのえ児童館サポーターズクラブ」の活動	50
10. 四国中央市子育て支援ネットワーク 「しこちゅ～・ほこほこネット」	53
11. 出会いの積み重ねが活動の拡がりへ	54
12. 四国中央市の協働によるまちづくり	56
13. まちづくりは火おこし	57
14. 2WAY の飛び出す公務員でありたい	58
15. そして陸前高田へ	58
16. あ・し・あ・と—何が本業か分からない！—	59
17. おわりに	60

都市自治体職員の 地域活動等への 参画のあり方について

講師 佐賀県知事・
地域に飛び出す公務員を応援する首長連合代表
古川 康

基調講演



1. はじめに—公務員はどこまでやれるのか—

私は、20年近い公務員人生の中で、「公務員はどこまでやれるのか」を意識しながら自分なりにいろいろと試してきたように思います。いろいろやっては怒られ、たまには褒められの繰り返しでしたが、公務員はどこまでをやることができるのかということが、私のテーマの一つになっていたわけです。

公務員がどこまでやれるのかを考えるようになったきっかけは、私が1982年に自治省に入ってすぐ、沖縄県庁にお世話になったときです。それまで自治省から沖縄県庁への出向はなく、沖縄県が1972年に我が国に復帰して初のことでした。これは自治省としても初体験でしたが、私にとってももちろん初体験です。

そのときに非常に印象的だったのは、当時の沖縄県の市町村職員の名刺に自宅の電話番号が書いてあったことです。なぜなのかと聞くと、役場ではなく家に電話してくる人がいるからだということです。つまり、電話がかかってきたら、担当や勤務時間にかかわらず、とにかく知っていることは答え、知らないことは担当者に聞いてみるなど、何らかの対応をしなくてはとて役場の職員は務まらないということでした。

確かに、日曜日であっても、学校や地域の行事など、どこまでが仕事でどこまでが仕事でないのかわからないぐらいにやっておられる市町村職員を数多く目の当たりにしました。一方、県庁ではそうでもないので、不思議に思っていました。

私はその次に、1987年から5年間、長野県庁にお世話になりました。ちょうど「ふるさと創生」の波が我が国全体を襲っていたころで、経済的に非常に元気がよかったこともあり、各地域に地域づくり団体がたくさんできていました。

「地域づくり団体」とは、地域の振興を図ることを目的として住民

によって設立された公益的な団体、などと説明されますが、「地域の振興を図る」といいながら、飲みながら話が盛り上がったのでイベントをやるとうような乗りのほうが多かったように思います。長野県勤務のころには、そういう元気な住民たちの集団と一緒に仕事をするという経験をしました。

そのとき思ったのは「これは仕事としてやっているのか」ということでした。私は当時既に課長だったので時間外手当などは関係なかったのですが、例えばアドバイスをくれということで地域づくり団体の人に呼ばれることが何度もありましたが、これは仕事なのかどうか分かりませんでした。

2. 「地球市民の会」での活動

その後また異動になったのですが、そのころ私は、佐賀を拠点とする「地球市民の会」という国際交流の団体のメンバーになりました。これは理事などではなく、その会に賛同して会費を払う一会員としてです。そのイベントのお手伝いもしたりするようになり、これが非常におもしろかったです。

当時はNPO 法人が法制化される前なので、地球市民の会はいわゆる任意団体でしたが、その主な活動は、タイ東北部の比較的貧しい地域の子どもたちへの小中高での教育支援プロジェクトでした。当時は子どもが月 1000 円で中学校に、月 3000 円で高校に行けるという時代で、月 1000 円×3年=3万6000円のお金を寄附することで子どもに中学校あるいは高校を卒業してもらおうという奨学金支給プロジェクトを行っていました。また、小学校には行ける子どもは多いので、その子どもたちのためには学校施設の整備などを行いました。

タイの農村部では学校に行くことがなかなか容易なことではありません。遠くから来る子もいるし、農作業の手伝いをしたほうがいと

言われる子もいる。そういう中で何とか学校に来られるようにお手伝いをしていただけですが、ある年、プロジェクトの確認のためのスタディ・ツアーに行ってきた人の報告で、雨具を持っていないから雨の日には学校に来ない子が多いという話があり、雨具を送ることになりました。普通なら傘を送るところですが、傘は壊れると修理ができません。そこで、みんなでお金を出し合って合羽を買って贈りました。

翌年のスタディ・ツアーでは、その学校の校長先生から「おかげで雨の日も学校に来る子どもが増えました」という話を聞くことができました。しかしこんな話もされたのです。

ある日、雨具を持っているはずの子どもが濡れて学校に来ました。なぜかというと、自分は1時間も歩けば学校に着くし、屋根の下で勉強すればいいから日中は濡れずに済むけれど、お父さんは1日中雨に濡れながら畑仕事をしなければならないので、これは自分よりもお父さんに渡したほうが良いと思って、お父さんに渡してきた、というのです。

それを聞いて、ツアーに行った人たちはぼろぼろ泣いて帰ってきたのですが、こうした支援活動によって得ているものは、実はタイの子どもよりも自分たちのほうが大きいのではないだろうか、と感じました。

また、その奨学金プログラムで高校まで行った子どもの中で、就職して台湾に転勤した子がいました。台湾なら近いので、その子の奨学金での里親である会員が台湾に行って、いわば祝賀会をしました。

祝賀会でいろいろな話をしている中で、そのタイ人の弟の話が出たので、その里親が「弟の面倒も見たいから、また奨学金を自分に出させてほしい」と申し出たのです。

しかし、そのお兄さんからは「ありがとうございます。でも私の弟にいただくのは結構です。〇〇さん（里親）のおかげで私は学校に行き、就職し、そこそこの生活ができるようになりました。だから、弟

の面倒は自分が見ます。でも、もしその気持ちがあるのなら、ぜひほかのお金がなくて学校に行けない人にそのお金を出してください。支援のおかげで、また自分のようによりよい生活ができるようになるかもしれないから」と言われたというのです。

3. 役所外で公益的活動をする意義

これまで話してきた事柄は、公費が1円も入ってない活動です。みんなが自分でお金を出し、いろいろなことを思い、それぞれの立場やスタンスで、タイの子どもたちにお金を出して育てていこうというその一点で集まっている。

もちろん、これが例えば佐賀県や佐賀市にとって何か意味があるのかと言われれば、直接的にはノーだと思います。しかしこうした活動は、私は間違いなく公益的な活動だと思いますし、そういう活動をする人やこういう経験をする人が増えることは、日本にとっても、佐賀県にとっても、佐賀市にとっても、決して悪いことではないはずです。むしろこういう経験をする人がもっと増えていかなければならないと私は今も感じ続けています。

何も、公益的なことは役所が独占しているのではないというのは、最近でこそ当たり前になりましたが、私は約20年前から自分の活動を通してそう感じていました。だからこそ、自分が首長になったときに、ぜひ同じような思いを職員たちにもしてほしいと考えました。

4. 職員が市民活動等を行うこと

私が知事になったばかりのころの佐賀県は、多くの県のように、例えば県庁職員がいわゆる市民活動、NPO活動などに参加していることを、人事管理部門が評価するという文化はありませんでした。

私も、公務員は公平に幅広く仕事をしなければならず、特定の団体に属すると偏ってしまうのでそういう団体には入らないほうがよいというようなことを、国家公務員のときにも、地方公務員のときにも何回か言われたことがあります。むしろ、どの役所でもそういう文化のほうが強かったのではないかと思います。

私は、それは違うと就任以来今もずっと訴え続けています。県庁職員は特にです。市町村職員は、否が応でも地域のことに関わらざるを得ない部分があります。逆に、地域から一定の距離を保たなければ、24時間365日、巻き込まれかねません。

一方、県庁職員は、地域ではお客さんです。例えば地域の行事でも、市町村職員はその準備から片付けまでずっと関わる人が多いのではないのでしょうか。しかし県庁職員は、当日少し顔を出せば、地域の活動に関わっているような気になってしまいがちです。

だから、もちろん伝統的な意味での地域の活動を一生懸命やってもらうことにも大賛成だし、NPOなどの志で集まったような団体に入って活動することも大いにやってほしいのです。

5. 行政とNPO・地域の団体との違い

最近では公益的、公共的な活動をする団体が増えていますが、その団体の人たちの気持ちや活動のやり方などがわかった上で接している職員は、そんなに多くないのではないのでしょうか。

市役所や県庁は、おそらく日本で最も厳格に組織が機能しているところだと思います。上司が決定したことはきちんとやっていくという文化がありますし、それ以上に厳格なのは、「それは自分の担当ではありません」というスーパーワーズがあるということです。どんなことであっても、それは自分の担当ではないと言った瞬間にすべてが許されるような感じになるということもありますが、それも含めて、公

務員社会は物事を決め動かしていく上での厳格なルールがあり、これに基づいて行動します。

一方で、NPOや地域の団体では、そんなに厳格なルールや統制がとれた姿では活動が行われないのが普通です。人が集まらなかったり、金がないと言う割にはあまり責任を持って努力していなかったり、そもそも責任の所在が不明確だったりするなど、役所から見れば、本当にやる気があるのかと疑いたくなるようなことも時にはあります。でもそれは、1日8時間、週5日有給で雇われた人たちの集団ではないからであって、こうした役所とは違う集団は、我々が思っているように一直線には動きません。ふらふら、もごもごしながら、尻をたたかれながら、それでも何とか自分たちがめざすことに目掛けて、よちよちでもいいから歩いていく、そして歩いていけたことを喜ぶ人たちはたくさんいるのです。

そうした感覚を、職員の一人一人がなるべく多く身につけてほしいというのが私の気持ちです。特に県庁の場合は、上司が強く勧めないと、何となくやらないほうがいいのではないかということになりかねません。

6. プラスワン運動

私はこうした活動することを「プラスワン運動」と名付け、職員に対して訴えています。職員は、もちろん職場での役割は果たしているし、多くの場合、家庭での役割も求められつつ果たしていると思います。職員にはそれにさらにプラスワンした3つめの役割として、地域での役割も果たしてほしいと訴えているわけです。

7. 職員の地域等での活動と人事

佐賀県庁の人事調書—現在、人事調書という名前は使っていませんが一にも、趣味の活動も含め自分が特別に行っている活動があれば、できれば書いてもらうようにしています。

これは人事の評価に使うというよりは、例えば映画のサークルに入って活動している人を映画に関わる文化担当のセクションへ異動させた場合、基本的な言葉の理解から始めずに済むという利点を考えてのことです。しかも、自分でこうあるべきだと考えているものをいくばくかでも自分の仕事によって実現することができれば、それは佐賀県としてはもちろん、本人にとっても非常にプラスになるのではないのでしょうか。

ですから佐賀県では、本人が希望するならば、関心のある分野で力が発揮できるような部署になるべく異動させるようにしています。もちろん、自分がその関係部署に就くと逆に仕事がしにくくなるという場合もあるでしょうから、本人が希望しない場合には、なるべくその分野には異動させないようにしています。また、何かの活動をしているからといって、それが人事評価にプラスにもマイナスにも響かないようにしているのは言うまでもありません。

そうしたことを通じて、本人が希望すれば、私はその職員が持っている力を十分に発揮させたいと思うし、そもそも、こうした地域における職員の活動をエンカレッジしているということを、人事の機会を通じて職員にわかってもらいたいと思ってこういう活動をしているのです。

8. 知事自らが行う地域の活動

ちなみに、私は今でもこの「地球市民の会」の会員です。知事に

なったことで平会員から名誉会長になってしまいました。それは少し残念なのですが、活動にはできるだけ参加するようにしています。

また私は、今住んでいる町の自治会の一平会員です。佐賀市はクリーク（水路）が縦横にめぐらされています。このクリークの管理は基本的に市が行うのですが、とても市だけではできないので、地域住民によって春と秋に川掃除が行われます。その川掃除には、私はできるだけ参加するようにしています。まもなく行われる秋の川掃除は、春から夏にかけて繁茂した草を刈らなくてはいけないので、なかなか大変です。

ちなみに、私の住んでいる地域には、私のほかに副知事と警察本部長も住んでいて、彼らも川掃除に参加するので、まるで県の会議のような風景です。だれも褒めてもくれませんが、文句を言う人もいません。淡々と草むしりをして、終わった後にお茶をいただいて帰ります。

社会的に地位があるからといって特別なのではなく、今は、おそらく皆さんの地域の市長さんたちも、率先して活動されている方がほとんどではなかろうかと思います。逆にそうした活動をしなければ、むしろ「何でやらないのか」と言われるのではないのでしょうか。自分自身としても、こうした地域の川掃除に参加することは、職員にプラスワン運動を呼びかけている者としての一つの義務だと思っています。

もう1つやろうとして断られたことがあります。それは消防団です。ちなみに、佐賀県は人口に対する消防団員の比率が全国一高い県です。ある意味、一番安心できる県だと言えるかもしれません。

市町村職員では消防団員になっている人が多いのですが、県庁職員で消防団に入っている人は少ないので、消防団に入ろうというキャンペーンも行っています。人に入るように言う以上は自分も入らなければならないと思って、佐賀市中央分団に入団の申請書を出しました。

すると、1か月余り経って分団長から丁寧に断りの連絡が来まし

た。入ってくれるという気持ちはありがたいが、この中央分団が動かなければならないときには、あなたにはひょっとしたら別の仕事があるのではないか。その災害が起きたときに、中央分団員の仕事ではなく、佐賀県全体をどうするかという仕事のほうを優先してほしい、という話でした。まことに気持ちよく、拒否していただきました。入団できたら消防操法訓練にも出られるかなという期待もあったのですが、残念ながらそれはかないませんでした。

いずれにせよ、私自身が率先して地域の活動に参加する、又はその姿勢を示すことによって、職員にも、ただ言っているだけではないのだということを知ってもらおうようにしています。

9. 「地域に飛び出す公務員ネットワーク」の動き

そういう中で、「地域に飛び出す公務員」が集まろうという動きがここ数年出てきました。これはすごくうれしかったです。

多分、そういう元気な人たちは、職場でも地域でも元気で、あるいは周りから「元気過ぎる」と言われている人も多いだろうと思います。自分がそうだったのでよくわかります。「元気過ぎて周りが疲れる」「わざわざしなくてもいいのに」「誰かから何かもらっているのではないか」など、いろいろなことを言われるわけです。本人はただ好きでやっているだけなのに、「こんなこと、本当に好きでやるのか」などと言われてしまうのです。

しかし、全国にそういう人がたくさんいるし、この人たちの元気で地域が元気になっている部分もある。この人たちが孤立してしまわないようにネットワークをつくるのが重要だということは、私は長野県時代からずっと思っていました。長野県時代には、公務員としてではなく地域活動をやっている人たちに対して、まず自分たちは「変人」ではないという安心感を持ってもらい、活動する上での悩みをお

互いに交換し、また頑張ろうという気持ちを持って地域に帰ってもらうように、年に一度フォーラムを開いたりしていました。したがって、地域を超えて、同じ公務員としての様々な法律的制約あるいはミッションがある中で、課題や悩み、そしてその解決策を考える集まりができたことは、たいへんすばらしいことだと思いました。

10. 「地域に飛び出す公務員を応援する首長連合」の結成

その人たちの勢いに押される形で、その職員を応援するために首長たちもネットワークをつくったらどうかという話が盛り上がってきました。それが「地域に飛び出す公務員を応援する首長連合」です。

「地域に飛び出す公務員を応援する首長連合」のパンフレットに書いてある「公務員よ！飛び出せ！やり出せ！頭出せ！」というのは私が考えたもので、カタツムリのマークは、朝来市を中心に地域活動をしている藤本紗織さんが朝来市役所の馬袋さんと話して作成されたものです。まさにカタツムリのように、飛び出して、やり出して、頭出す、何か言われたときにはちょっと引っ込めて、あきらめずにまた頭を出し、ゆっくりでも歩き続けるということが必要なのだらうと思っています。

そうした考え方のもとに「地域に飛び出す公務員を応援する首長連合のお約束」を取り決めました。

一般的な規約と違ってかなりくだけた文章になっていますが、これは事務局の人がつくった元の文章を、私なりの言葉づかいとで少し書き変えたものです。この文章でもわかるように極めて緩い連合にしているのですが、声をかけたところ、多くの首長さんたちから賛同を得ました。こうして首長が名前と顔を出すということは、外に向けて「自分は応援する」ということを宣言したということです。した

がって、各職員には自信を持ってもらいたいということと、また逆に言えば、人事当局には「うちの首長はこんなことを宣言してしまったのか」とあきらめてもらいたいということです。もう外向きに言ってしまったのだから、応援してやらなければならないと覚悟していただければありがたいと思います。

ちなみに、現時点では10県と38市町村の首長から賛同を得ており、このうち西日本が32人、東日本が16人で、西のほうが多いです。

そして全国に20人いる事務局員を中心に、メールやインターネットでやりとりしながら会の運営などについて議論してもらっています。この事務局員がまたすばらしいのです。要するに、まだよくわからない集まりの、しかも事務局をやろうなどという人は大丈夫なのだろうかと思うわけですが、メールのやりとりなどを見ると、極めて熱心に真剣に前向きにやってくれていて、本当にうれしく思っています。

11. 公務員が団体等の役員になることは許されるか

地域に飛び出す公務員ネットワークの中で1つ議論になったのは、職員が例えばNPOの理事になることは許されるのかという議論でした。結論から言うと、法律的に制約があるわけではないので、むしろどの程度まで自分たちで律していくかという自律の問題だということに落ち着きました。

どういうことかということ、例えば、ある佐賀県庁の職員が熱心にCSO活動—佐賀県ではNPOと言わずに、地縁組織も含めてCSO (Civil Society Organization) と呼んでいます—をやっていることに着目し、その職員をCSO、県民協働担当の課の係長にしました。あなたが自分で今実践していることや感じていることを通して仕事してもらおうと、そういう人事を行ったわけです。

彼は異動の際に、上司に対して自分はこういう団体の理事をやって

いるが続けてもいいかと相談しました。その上司はもちろん職員課にも相談した結果、勤務時間中は活動しないこと、有償ではやらないこと、あとは言うまでもなく政治活動は行わないことの3つを約束した上で了解をとって、引き続き理事であり続けたのです。

ところが、その課はCSO活動を行っている団体に対して補助金を出す課でもあるのです。その係長になった彼が属している団体が、補助金の申請をすることになったわけです。そこで、またどうすべきかと上司に相談したところ—その上司はなかなかできた人だと私は思うのですが—、その彼は県民協働の活動を推進する係長であって、補助金の審査は別の係が行う。だから、あなたが補助金の審査をやるわけではないから補助金の申請をしても大丈夫だと、その課長は判断をしました。

その結果、以前からやっていたからだと思いますが、補助金を出すことが認められたということです。ただ、もしその彼がその担当課の課長だったらさすがにこれはだめだっただろうし、自分で担当している仕事ではなかったから補助金交付を認めたという整理に一応なっています。これは是非を言いたいわけではなくて、これは一つの例として述べました。

その一方、別の自治体の人からは全く逆の報告も来ています。その人はあるNPOの理事だったのですが、それと関係の深い部署に異動になったので、自分から申し出てNPOの理事を辞しました。それは、やはりいろいろ言われるのが嫌だったからだと思います。

どちらが正しいかということについて実際に調べてみると、地方公務員法には基本的に規定はありません。そのほかにも調べてみましたが、法律上どうなのかはよくわかりませんでした。おそらく、こうしたことは予定していなかったのではないかと思います。

勤務時間中に有償で別の団体のために働いてはならないということは公務員なら誰でもわかることですし、そんなことを聞く人はいない

と思います。しかし、勤務時間外の活動であっても、ある団体の理事になることが可能なのか、その団体と密接な関係にある仕事をする立場になった場合には理事を辞すべきなのか、あるいは会員であってもいけないのかということは、おそらくこれから問題になってくるのではないかなと思います。

12. 公私融合—厳密に分けることが住民のプラスになるのか—

佐賀県の場合は、職員課（当時の人事課）からの通知で、県職員が県以外の団体の業務を行うことについて職務専念義務の免除（職専免）が認められる条件がいくつかありました。例えば、まず1つが、県と密接な関係を有する団体（協議会、協会等）は職専免で従事することが認められています。

また、公益法人など、行政目的を達成するために当該団体を育成する必要がある場合にも認められます。例えば「財団法人さが緑の基金」の事務などを森林整備の担当課の職員が行うといったことが実際にあるわけです。これらがなぜ認められるのかと言うと、厳密にはよくわからないのです。職員課の通知というのは、新しい決まりをつくり出すというわけではなく、取扱上の留意すべき事項を定めているだけです。

しかし、県庁ではまだしも、市町村ではどの仕事に従事することが認められるのかを厳密には分けられないのではないかという気がします。

今はコンプライアンス違反になると思いますが、かつての市町村職員は、例えば近所の人から朝、電話で「ちょっと悪いけれど住民票の写しをとっておいてくれ」と言われれば、「いいですよ」と、本人のかわりに住民票の写しをとってきて退庁後に本人に渡していたもので

す。これはいわば電話1本でデリバリーしてもらえると、例えば忙しくて行けない、寝たきりで行けないという住民からすれば、たいへん便利なサービスと言えるかもしれません。

これまでは、できるだけ厳密に分けるべきだと思い、ずいぶん言ってもきたし、職員にも徹底させてきました。しかし、その結果として何が生まれたのか、正直言ってよくわかりません。むしろ、今やっていることをきちんと説明できないということが問題だったのではないかと思っています。

いろいろと問題はあろうと思いますが、今までやってきたことをとにかくルール違反だからと言ってやめたり、できないとしてしまうのは、本当に住民にとってプラスになるのでしょうか。むしろ決まりのほうをもっと柔軟に解釈運用するとか、およそ市町村職員であればどんな仕事でも一応は受けていいというようなルールがつかれないだろうかといったことを考えたりもしています。

現段階では、そういったことをやるとおそらく内部規律違反あるいは住民基本台帳法違反になってしまうのですが、本当にこれでいいのだろうかという問いかけは必要なのではないかということを感じています。

公共的なことを県庁や市役所だけでなくほかの様々な団体も行うという新しい時代においては、公務員は、市役所職員として働くときだけに価値があって、それ以外のことはやらないほうがいいということにはならないと思います。これからは、いわば「公私融合」的なところに行くのがよいのではなかろうかとすら思っています。これは、私のきょうの結論というわけではなく、今の私の問題意識だと思ってください。

そもそも公務員になっている人というのは、やはり人のお役に立つのがうれしいと思っている人が多いと思います。それは公務員だけではなく、人間誰もそうなのかもしれません。誰だって、例えば道を

聞かれて教えることができたなら、何だかうれしくないですか。別にその人からお金をもらうわけでもなく、「ありがとう」という言葉ぐらいかもしれないし、あるいはその言葉さえもらえないかもしれないけれども、うれしいわけです。

インターネット上の質問サイトに回答を寄せる人も、「ベストアンサー」として表彰して欲しいだけではなく、基本的に、自分の知っていることを教えること自体が、一つの快感というか喜びなのだと思います。これをどうにかうまく生かせないだろうかと、非常に強く思っています。

その上、公務員は、人のお役に立てる上に給料までもらえるというたいへんありがたい仕事であるということは間違いないのでから。

13. 公務員が当たり前持っている能力を NPO 等へ提供することの意義

非常に残念なことに、現在、多くの NPO 法人は退職者かいわゆる家計補助者が中心にならざるを得ないほど資金的に大変で、給料もきちんと払えるような状況にはなっていません。私は、ゆくゆくは、主たる生計維持者が NPO などの公共分野で生きていけるようにしたいと思っていますが、それまでの間は、知識やノウハウがある人が様々な形でお手伝いをしていくことになるでしょう。

最近、自分の職業上のスキルや経験をいかして社会貢献を行うことを指す「プロボノ」が注目され始めています。例えば公務員は、組織立って物事を考えたり、「当日これをしなければならぬとすれば、今のうちにこれをやっておかなければならぬ」と引き算で考えたり、「これをやるならあちらにあいさつしておいたほうがいい」というバランス感覚を発揮したりすることはものすごく得意です。そうした公務員にとっては当たり前持っている能力を無償で提供するとい

うことは、NPO、CSO からすれば非常に力強いものだということは間違いありません。

このような公務員の持つそれらの能力を発揮しやすくすることも、これからは考えていきたいと思っています。

14. おわりに—取組みに賛同するための3条件—

私はこの首長連合の代表として、この取組みに賛同する首長さんたちに対して、こうした地域の活動を応援するために必要な3つの条件を提示しています。

第1に、「首長さんは自ら何か地域の活動をされているのですか」と聞かれたら、「していますよ」と元気よく返事ができるということです。

第2に、実際に、職員に対して公務とは別にプラスワンで、一住民として、役場を飛び出して様々な活動を行うことを勧めている、あるいは呼びかけているということです。例えば、首長の訓示でこうした活動をするのを応援すると言ったり、全職員や管理職員に対して地域活動に積極的に参加することを求めたり、条例で定めたりするなど、具体的に呼びかけているかということです。

第3に、職員自身が一住民として地域での様々な活動をやっているという動きが見えることです。例えば、職員の半分以上が地域の活動に参加しているとか、職員のボランティア休暇の取得日数がだんだん増えてきているなどということです。

ただ、このボランティア休暇はまだまだ取得しにくいようです。面倒な手続をするくらいなら、年休として休んだほうがはるかに楽だと思います。取得しようと思った人が挫折したという話は何回も聞いたことがあります。我々も、県で申請の様式等を変えようかという話をしているのですが、現行では、行動計画や「自分がボランティアに参

加したことによって何が得られるのか」といったことを細かく書く必要があります。しかし、地域の活動の多くはそんなに仰々しいことではないはずです。「ちょっと来て手伝ってくれんね」「いいですよ」というほどのことです。税金であがなわれている公務員が休暇を取るわけだから、きちんとしなければならないということだと思いますが、少し行き過ぎなのではないかと思っています。

こうしたことも首長さんたちにも訴えていきながら、今後とも様々な地域の活動をする、地域に飛び出す公務員のお手伝いをしていきたいと思っています。

ご清聴、ありがとうございます。

15. 質疑応答

○**質問者** 古川知事に質問が2つあります。第1に、プラスワン活動運動によって、佐賀県庁の職員はどのように変わったのでしょうか。第2に、東日本大震災によって、こうした地域の活動において何か変わることがあるのか、あるいは変わらないのでしょうか。

○**古川** まず、プラスワン運動で県職員がどう変わったかという点、それまで地域の活動やNPOの活動をやっていた職員は、肩身が狭かったようですが、堂々に行えるようになりました。休暇の取得でも、「家の都合で」などと何となくこそこそ活動していたのが、「どうしても自分の属している団体で活動があるので」などと理由もはっきりと言いやすくなったという話はよく聞きます。

それと、特に若い職員を中心に、様々な活動をする人が明らかに増えています。職員数の削減が求められた時期には、知事部局だけでも約500人減らしたのですが、減らした結果、例えば県庁のサッカー部や馬術部といった県庁内部での各種の活動がほとんど壊滅状態になりました。人員削減と併せて給料カットまで行ったので、給料は減る

わ、職員数は減るわ、仕事は減らないわで、とてもではないがそういう活動をやる余裕はなくなってしまったのです。

しかし、給料カットも終わり、職員数のほうも目処がついてきたこともあって、特にこの1～2年は、そうした活動を始める人又は再開する人が増えてきているようです。

それと、おそらくここ1年ぐらいで、県庁職員で子どもができた人が増えたと思います。給料をカットしていたときには、「あともう1人は無理だ」というようなことを、何人かの職員から言われたりしていました。

要するに、やはり自分の暮らしや仕事の見通しがつくようになるということが重要なのではないかと感じています。

2点目の東日本大震災に関しては、これはかなり変化があったと思います。佐賀県では、発災翌日に県庁に支援募集の受付窓口をつくりました。おそらく、その時点で県庁にそうした窓口を設けたところはなかったと思います。

窓口には九州各県はもちろん、私が知っている限り一番遠いのは埼玉県の人から荷物が送られてきていました。どこに送っていいかわからないけれども、佐賀県が受け付けると聞いたので持ってきた、送ったというものがありました。それは、後日トラック協会に頼んで、宮城県仙台市にある支援物資の集積センターに送るようにしました。

我々は、以前から宮城県といろいろなご縁があったので、宮城県に支援を申し入れ、気仙沼市の避難所支援に当たりました。

佐賀県からは、県庁職員と市町職員の両方から支援に行きました。支援要員については、佐賀県庁では基本的に応募方式をとりました。職員課は、支援要員を応募で決めることで通常の業務に支障がないか不安視していましたが、実際にはその不安は杞憂に終わりました。市町からは応募のほか首長（人事当局）の指名で来た人がいましたが、明らかにやる気が違います。自分が行きたくて来た人は、仕事がなく

でも探します。困っていきそうな人を見たら声をかけたりして、どうやったら役に立つかを考えます。例えば、ブログで情報発信したくてもネット環境がないからできないと困っている人がいたら、「明日来る職員は無線で飛ばせるパソコンを持ってくるので、ぜひそれを使ってみてください」というように、頼まれたことや言われたことをやるのではなく、今ここにいる自分たちがどうしたら役に立てるのかを考えながら、より進んで声をかけ、動いてくれるわけです。

それは、支援に行った人たちもすごくよかったと思ってくれていると思うし、「佐賀県の人たちは本当によくやってくれた」と私自身も被災地に行ったときに気仙沼市の人たちから、お世辞ではない言葉で言っていただきました。非常に大きな意味があったと思っています。

ここからがポイントなのですが、皆に関心があるうちは多くの支援者が来ていましたが、これからは足りなくなります。そこで、これから真の意味で、我々プロフェッショナルの出番が来るのだらうと思います。

当初から私は、もちろん気仙沼市役所にも人を派遣していますが、佐賀県庁の職員が気仙沼市役所の仕事を手伝いに行っても役に立つことはあまりないのではないかと感じていました。というのは、仕事の種類が違います。例えば戸籍、住民票、福祉の資金の仕事などをやるにしても、県庁ではその仕事を扱っていないわけです。だから、それはできるだけその仕事をやっている佐賀県内の市町職員に手伝ってもらおう。そうすると佐賀県内の市町が手薄になります。そこに、佐賀県庁がバックアップで入るほうがいいのではないかとということです。佐賀県内であれば、まず土地勘があるので、仮にその仕事に多少不案内でも何とか仕事ができるのではないかと。

佐賀県庁の職員が気仙沼市職員の肩がわりをするのは、難しいのではないかと思うのですが、ただ今のところは、市や町が派遣できる数で足りているようなので、まだ県庁が補完に入るほどまでには至って

いませんが、これからはそういったことをやってもいいと思っているところです。

今回こうして支援活動をしたことを通じて、「前回行ったから今回も行きたい」「また次に何かあったときに自分が動きたい」と、活動しやすくなるという部分はあるのではないかと非常に期待しています。



地域に飛び出す公務員を応援する首長連合のお約束

その1 呼び方

この会は、「地域に飛び出す公務員を応援する首長連合」(以下「首長連合」という。)と呼びます。

その2 設立の思い

首長連合は、公務とは別にプラスワンで、一住民として役所を飛び出して地域でのさまざまな活動を行う公務員(以下「飛び出す公務員」という。)を応援するために設立しました。住民との協働(又は新しい公共)の実現を目指して。

飛び出す公務員として活動をしていると、時として(又はしばしば)なんとなく居づらい思いをしたりして、自分はおかしなことをしてるんじゃないだろうか、と思うことがあります。そういうときに職場に理解ある上司がいてくれればとても大きな支えになります。それが自分の任命権者である知事や市町村長であればなお力強いものがあると思います。こんな私でもお役にたてるのであればその飛び出す公務員を応援しよう、という首長は、ある意味めずらしいのかもしれない。飛び出す公務員は正しい!そしてその人たちを応援しようという自分たちはもっと正しい、と信じる首長が集まってそれぞれの地域で行動しよう、というのが首長連合設立の思いです。

その3 加入の条件

次の3箇条を地元住民に約束し、事務局に「首長連合に参加する」旨の意志を伝えます。

- (1) 設立の思いにこころから共鳴すること

- (2) 首長連合の活動を積極的且つ継続的に情報発信すること
- (3) 飛び出す公務員に対して、具体的かつ適切な応援施策を実施すること

その4 活動の原則

首長連合はゆるやかなネットワークです。それぞれの首長の責任において、それぞれの地域でその3の加入条件に掲げる活動を行います。

ただし、時々には首長連合として一緒に行動します。何か言いたい場合はどうか代表のところどうぞ。ただし、こうしたゆるいネットワークの常として代表がな にほどのものであるわけではなく、だからといって、事務局が絶大な支配権を及ぼしているわけでもないことはどうか御了解ください。

ということはたいていの場合、それぞれの首長の責任と判断において自分で考え自分で行動する、ということになります。意外に大切な原則です。

その5 代表

とはいえ、組織ですので首長連合に代表を置くことにし、初代代表は古川康佐賀県知事とします。後任はその都度決めます。

その6 事務局

代表は首長ですが首長というのは自分だけではいろんなことができません。そこでお世話をする事務局を置くことにします。その中に1名事務局長をおき、代表が選びます。事務局長だけでは頼りないので全国の熱い職員にも事務局員をお願いすることになっています。自分とこのboss以外と仕事するのはけっこう新鮮だったりします。あまり気を遣わずにすみませし。

その7 共鳴

首長を引退したとき、選挙で不如意な結果に終わったときは、首長連合から脱退します。

ただし、それぞれが生涯にわたって飛び出す公務員を応援することにします。これは仕事ではなく、生き方への共鳴だから、です。

付 則

このお約束にないことや疑義がでてきたときは、「ゆるく」「その都度」「適切に」の三つのキーワードに沿って解決を図ります。

職員ボランティア活動の 推進について

講師 桐生市市民生活部市民生活課長
阿久澤 博幸



事例報告 1

1. はじめに

本日は桐生市の職員ボランティア活動について、事例を報告いたします。

桐生市は群馬県の東端に位置し、かつては「西の西陣、東の桐生」と言われたほどの織物の産地です。人口は約12万人、今年3月には市制施行90周年を迎えました。

2005年6月に近郊の新里村、黒保根村と合併しましたが、これは全国でも珍しい飛び地合併です。また、山も多く、林野率は70%を超えています。

織物産業は往時に比べればずっと衰退してしまいましたが、現在、町おこしとして当時の「のこぎり屋根」の織物工場をベーカリーや美容院、ワインセラー、あるいはアトリエ等に利活用しています。

2. 市民意識の変化

1995年の阪神・淡路大震災以降、ボランティアの必要性が強くなってきました。また、1998年には特定非営利活動促進法（平成10年3月25日法律第7号、NPO法）が施行されるなど、ボランティア等の市民活動の必要性がたいへん高まってきました。そうした中で、市民の社会参加意識の高まり、あるいは自己実現の多様化、企業の社会貢献活動などの意識変化が生まれ、ボランティア活動の広がりが見られました。

3. 桐生市の計画

こうした動きを受け、桐生市では、2000年にボランティア等市民活動の総合的な窓口として市民活動支援課を設置し、これらの活動の

推進に努めてきました。現在これらの担当課は私が所属している市民生活課となっています。ただこれはあくまでも総合窓口であり、福祉、生涯学習、環境など、個別具体的には分野ごとに各部署で対応しています。

なお、桐生市の総合計画におけるボランティアの位置づけについては、「桐生市第四次総合計画」(2001～2007年度)では、市民活動との連携・協働、地域におけるボランティア活動に関する意識の高揚、そして参加しやすい環境づくりを柱としていました。また、現在の「桐生市新生総合計画」(2008～2017年度)においては、開かれた行政、市民参加の促進、協働のまちづくりを柱としています。

4. 市職員の取組み

では、市職員としてボランティア活動に対してどう取り組むべきかということですが、まず、ボランティア活動に対する意識を高めること、自らの意志に基づきボランティア活動を行うこと、それから市民や企業とともに元気なまちづくりの推進を図るということが考えられました。そのためには職員がボランティア活動をしやすい環境づくりが必要ではないかということで、職員ボランティア推進要綱を作成しました。

5. 桐生市職員ボランティア活動推進要綱について

この職員ボランティア活動推進要綱は、2001年10月に施行されました。

まずこの要綱は、職員がボランティア活動の重要性を認識し、自らの意志に基づきボランティア活動を行い、市民や企業とともに元気なまちづくりの推進を図ることを目的としています。

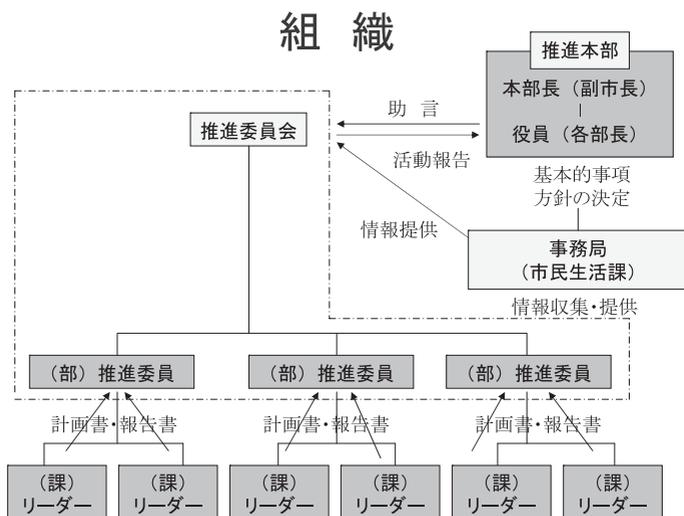
また要綱では「ボランティア活動」について、「他人から強制されて行うものでなく、自らの意志により行う社会貢献活動」と定義しました。

ちなみに、従来「ボランティア活動の3原則」として自主性、無償性、公益性が挙げられてきましたが、現在、このうちの無償性については、必ずしも無償でなく有償でもよいのではないかと考え方が変わりつつあります。

職員ボランティアの推進組織は、副市長を本部長、各部長を役員とする推進本部を設け、市民生活課をその事務局としています。これとは別に、各部の推進委員からなる推進委員会を組織し、その下に各部の課ごとにリーダーを置き、課ごとの活動としてボランティア活動を推進しています（図1）。

平成23年4月現在、推進委員は12名、課のリーダーは66名です。また、年1回ほど、推進委員会で意見交換をしています。

図1



6. 職員ボランティア活動推進における課題

この職員ボランティア活動の推進においては、①職制的な流れを排除できるか、②職員にインセンティブを与えられるか、③地域とのパートナーシップが築けるか、が課題であると考えています。

第1の職制的な流れの排除について、この要綱では「推進委員会は、部単位の推薦による推進委員により構成する。」(3条4項)、「活動は課単位を基本とする。」(同6項)、「推進委員を補佐し、各課におけるボランティア活動を推進するため課のリーダーを置く。」(同7項)と定めています。

また要綱の実際の運用では、活動は課のリーダーにゆだねる、部推進委員は課の活動の取りまとめをする、副市長と部長からなる推進本部は助言にとどめる、そして一ボランティアの基本ですが一出欠はとらない(欠席者をとがめない)ということに留意しています。

第2の職員にインセンティブを与えることについては、職場の特徴を活かした自由な発想で企画・運営し、皆で楽しくできる行動を見つけてもらうということです。

例えば、広場などの清掃活動をし、終了後はバーベキューを楽しむ。もちろん、子ども連れでも結構だと思います。当然、出たごみは持ち帰りが基本です。

また、市内にはハイキングコースがたくさんあるので、ハイキングを楽しみながら、ハイキングコースの清掃や倒れかけた立て看板等を補修する、といった活動も既に行われています。

第3の地域とのパートナーシップ構築のための事業としては、例えば「わ^{てつ}鐵ピカピカ大作戦」を行っています。これは桐生市と旧・足尾町(現・日光市)を走る「わたらせ^{てつどう}溪谷鐵道」の車両の清掃活動等です。また、末広町商店街振興組合との協働事業として末広町の落書き消し、それから飲料メーカー・サントリーとの協働事業として「サン

トリー『天然水の森 赤城』での森林整備も、定期的ではないですが行っています。

わたらせ渓谷鐵道は、足尾銅山からの輸送に使われていた足尾線が銅山閉鎖後に廃止され、現在第3セクターで運行しているものです。トロッコ列車もあります。この事業は、わたらせ渓谷鐵道の存続を願うNPO「わたらせ渓谷鐵道市民協議会」との協働事業として車両の清掃を行ったものです（図2）。

図2 わたらせ鉄ピカピカ大作戦



わたらせ渓谷鐵道

また、末広町は桐生のメイン通りと交差し、JR 桐生駅に通じる商店街なのですが、全国各地でも見られるように「シャッター通り」化しています。このシャッター通りに落書きが多く見られることから、末広町商店街振興組合、市民活動団体、そして市職員ボランティアの協働で落書きを消しています（図3）。

サントリー「天然水の森」森林整備では、同社工場の水源地に当たる赤城山の裾野に位置する桐生市黒保根町の国有林「桐生市・サントリー友好の森」で、サントリーの従業員とその家族、そして市職員が間伐後の枝打ち作業を行いました（図4）。

図 3

末広町落書き消し



末広町商店街

(写真: 桐生タイムス社提供)



図 4

サントリー天然水の森森林整備



赤城山



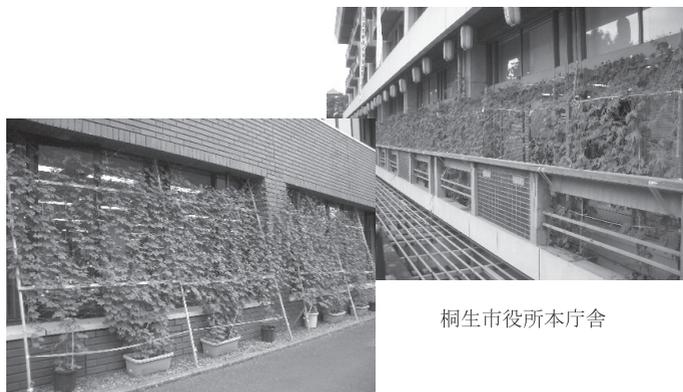
それから、桐生市庁舎での職員ボランティアの取組みとして、暑さ対策のため庁舎にグリーンカーテンとしてゴーヤーを植えました（図5）。材料等は全部ボランティア自身が調達したものです。

ちなみに、この庁舎内には34の課がありますが、34課のうち南向

き又は西向きの窓に接しているところが18課あり、そのうちの10課でこの取組みを行っています。

図5

グリーンカーテン



桐生市役所本庁舎

また、庁舎前の道路や庁舎敷地内の清掃も行っています（図6）。これは平日の始業時間前又は終業時間後に行われます。

図6

庁舎周辺清掃



桐生市役所本庁舎周辺

7. 東日本大震災被災地支援の取組み

このほか、東日本大震災の被災地支援活動も行っています。これは市職員の市民活動体験者からの申し出により、ボランティアとして、職員有志で取り組んだものです。

第1弾は5月6日から8日まで、第2弾が5月20日から22日まで、第3弾が7月8日から10日までの日程で、いずれも金曜の夜に出発し、活動は土曜1日と日曜の午前中に行いました。距離があるためあまり人数が集まらなかったのですが、20人前後は集まりました。

第2弾が行ったときには、気仙沼市鹿折地区の瓦礫はまだまだ片づいていませんでした（図7）。建物はおろか建物の基礎ししおりもなくなっている場所もありました。

図7

東日本大震災被災地支援



気仙沼市 鹿折(ししおり)

部屋のふすまの半分ほどまで浸水したので、家具類と畳を搬出し、畳の下の床板も全部はがして床下の泥を清掃しました（図8）。

床下は狭くて入るのも大変でした。また、この家は海から離れているのですが、海水が巻き上げた川のヘドロが床下へ入り込んでいたた

め、悪臭も大変なものでした（図9）。

図8

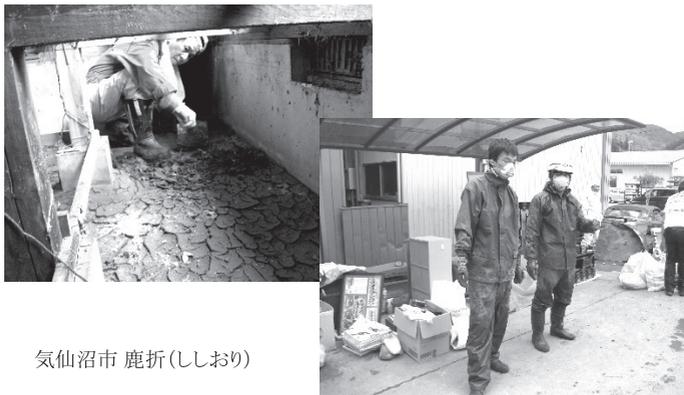
東日本大震災被災地支援



気仙沼市 鹿折(しおり)

図9

東日本大震災被災地支援



気仙沼市 鹿折(しおり)

それから唐桑の九九鳴き浜でも活動しました。ここは砂を踏むとキュッキュッと音が鳴るきれいな浜辺だったそうですが、震災発生から4か月後でもごみが散乱し、漁業用のコンテナは浜に埋もれていま

した（図 10）。

図 10

東日本大震災被災地支援



気仙沼市 唐桑・九九鳴き浜

8. 職員ボランティアの実績

次に 2001 年度から 2010 年度までの桐生市の職員ボランティアの実績についてです。職員総数が約 1200 人ですから、延べ人数で言うと 1 人約 1 回は活動していることになります。ただ、部課によって活動の取組み度合いや活動の報告の有無にばらつきがあります（図 11）。

なお、2005 年度は高い数値を示していますが、これは一般市民による市民による各公民館での公民館ボランティアの数が含まれてしまったためです。

活動内容については清掃活動が最も多く、8～9 割に上ります。そのほか、友達・知人・同士の愛好会、施設での慰問活動等も行われています。

2001 年度の実績を 100 とすると、実施部数は増加していますが、延べ人数、回数は伸びていません。ただし、職員数の減少等の影響も

あるため、一概に活動が停滞しているわけではないと思われます（図12）。

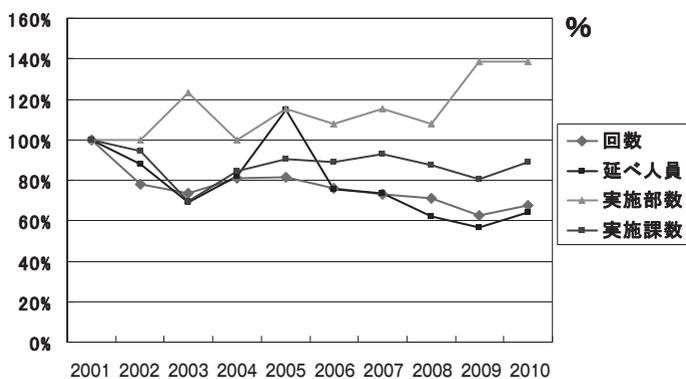
図 11

職員ボランティアの実績

年度	回数	延べ人員	実施部数	実施課数
2001年度	178	1,800	13	72
2002年度	139	1,584	13	68
2003年度	131	1,245	16	50
2004年度	144	1,477	13	61
2005年度	145	2,066	15	65
2006年度	135	1,355	14	64
2007年度	130	1,326	15	67
2008年度	127	1,117	14	63
2009年度	111	1,018	18	58
2010年度	120	1,156	18	64

図 12

職員ボランティアの実績



9. おわりに

無理をせず楽しみながらできるボランティア活動を行うこと、できる時にできることをできる範囲で行うのがボランティア活動を長続きさせる秘訣だと思います。

今年は桐生市職員ボランティア活動推進要綱を制定して10年の節目です。これを機会に新たな推進の方策を考えていきたいと考えています。

最後に、自ら積極的にボランティア活動をするようになれば、「おきて」はもう要りません。そのような状態になるよう、今後とも一層ボランティア活動を進めていきたいと思っています。

以上で報告を終わります。ご清聴ありがとうございました。

桐生市職員ボランティア活動推進要綱

(平成 13 年 10 月 1 日施行)

改正 平成 23 年 4 月 1 日

市民の社会参加意識の高まりとともに、自己実現の方法の一つとしてボランティア活動への参加も広まり、その活動も福祉、環境、教育、まちづくり等の様々な分野で展開されている。また、企業においても社会貢献が期待され、自主的なボランティア活動を行う企業も増えてきた。

開かれた行政を進め、市民参加を促進し、市と行政との協働によるまちづくりを進めることを課題とする本市としては、まちの活力の発揮や個性的なまちづくりにおける地域におけるボランティア活動への期待も高く、NPO や市民活動の支援、各種団体等が活動しやすい環境整備を進めるなど、市民主役のまちづくりを積極的に推進している。

そのような状況の中で職員のボランティア活動に対する意識を高め、地域とのパートナーシップを築き、元気なまちづくりを進めるため、この要綱を定める。

(目的)

第 1 条 この要綱は、職員がボランティア活動の重要性を認識し、自らの意志に基づきボランティア活動を行い、市民や企業とともに元気なまちづくりの推進を図ることを目的とする。

(定義)

第 2 条 この要綱において「ボランティア活動」とは、他人から強制されて行うものでなく、自らの意志により行う社会貢献活動をいう。

(組織)

第3条 この活動を推進するためにボランティア活動推進本部（以下「推進本部」という。）を置く。

2 推進本部に本部長を置き、本部長は副市長とする。

3 各部長を役員とし、事務局を市民生活部市民生活課とする。

4 この活動の円滑な運営を図るため推進委員会を置く。

5 推進委員会は、部単位の推薦による推進委員により構成する。

6 活動（サークル活動等の横断的な活動を含む。）は、課単位を基本とする。

7 推進委員を補佐し、各課におけるボランティア活動を推進するため課リーダーを置く。

(活動)

第4条 あらゆる分野を対象とした課単位等の活動とし、課の特徴を活かし、自由な発想に基づく企画及び運営とする。

(活動報告)

第5条 各課は、実施計画書を作成するとともに、活動終了後は速やかに活動報告書を作成し、推進委員を経て推進本部へ提出する。

附 則

この要綱は、平成13年10月1日から施行する。

[平14・18・19・20改正附則・抄]

附 則（平成23年4月1日）

この要綱は、平成23年4月1日から施行する。

協働によるまちづくり 〜地べたから 見えるもの 感じること〜

講師 四国中央市企画財務部市長公室行政改革推進係
大西 賢治



事例報告2

1. はじめに

私の話は決してアカデミックな話ではなく、あくまでも地域活動事例、私自身の取組みであり、政策研究というよりも交流のネタとしてご参考いただけたらと思います。皆さんが普通に取り組んでおられるような、活動の一例としてご紹介します。

「地域に飛び出す」ということを考える際、首長自身が飛び出すことについてはいろいろと議論があるかもしれませんが、しかし、我々職員が一人の市民として、住民として飛び出すことについては、もちろんバランス感覚は必要だとは思いますが、私は議論の余地はないと考えています。

2. 四国中央市について

四国中央市は、四国4県の県庁所在4都市を結ぶ「Xハイウェイ」と呼ばれる四国縦貫・横断自動車道のちょうど交点にあり、4県庁所在地とはほぼ1時間の位置にあります。

2004年に、人口約3万8000の川之江市、ほぼ同規模の約3万7000人の伊予三島市、1万8000人弱の土居町、そして約1800人の新宮村の2市1町1村が、対等合併により四国中央市となりました。この新市は人口9万2000余、世帯数約3万4000、面積は約420.09km²です。

この地域はもともと宇摩郡であり、郡内にはこのほかに別子山村がありました。ここは住友の銅山の関係で新居浜市との歴史的つながりが深いので、そちらに吸収合併されました。

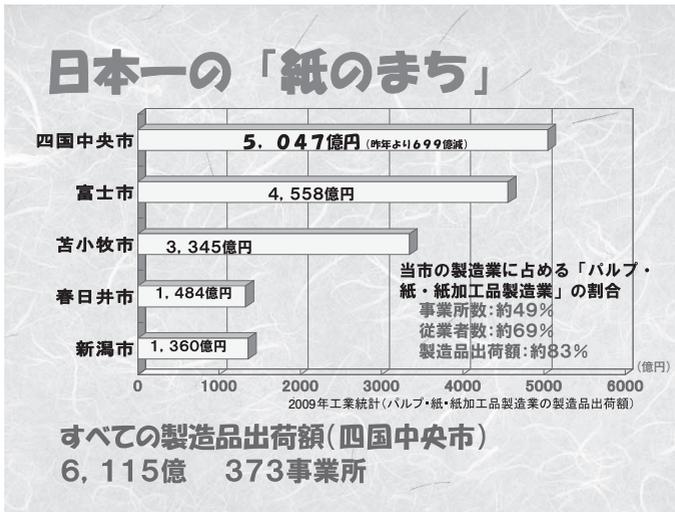
産業面では、お札と切手以外の紙製品は何でもそろそろ紙の産業クラスターのまち、「日本一の紙のまち」とPRしています。ちなみに私の母方の曾祖父も、紙すき職人でした。

2009の工業統計によると、パルプ・紙・紙加工品製造業の製造品

出荷額は5,047億円であり、近年は全体のパイが縮小してはいるものの、紙のまちである伊予三島市、川之江市の2市を含む合併の結果、富士市を抜いて日本一になりました。

当市の製造業に占めるパルプ・紙・紙加工品製造業の割合は、事業所数で約49%、従業者数で約69%、製造品出荷額で約83%であり、まさに「紙のまち」です。なお、他業種も含めると製造品出荷額は約6,100億円、373事業所です（図1）。

図 1



また、最近の「いち押し」は、昨年5月に全国ロードショーした映画「書道ガールズ」です。当市にある愛媛県立三島高校書道部の女子高生が書道パフォーマンスでまちを元気にしようと立ち上がったという実話に基づいた映画です。私たちのまちでは、今まさにこの「書道ガールズ」の精神でまちづくりに頑張っており取り組んでいます。

3. あ・し・あ・と—飛び出しているか？ …走ってはいる！

さて、私は地域に「飛び出して」いるかということ、私も「地域に飛び出す公務員を応援する首長連合」の首長窓口をさせていただいてはいますが、わざわざ「飛び出す」ことはそんなにありません。古川・佐賀県知事も市町村ではそうだろうとおっしゃっていましたが、「飛び出す」というよりも、「もともとそこにいる」という感じです。そして、ずっと走ってはきたと思います。

図2

あ・し・あ・と 飛び出しているか？…走ってはいる！

- 1988 6年間の東京生活に終止符を打ち
妻と娘を伴って**ふるさと川之江**に帰る
- 1989 次女誕生するも、広報担当として市報づくりに追われ
名前を考えられず「しほ」と命名
- 1993 地元愛護班の一員として**子ども太鼓台運営**に関わる(～2002)
- 1996 小学校**PTA広報部長**(～2002.3)
- 1997 地元愛護班長を経て校区内愛護班・副会長など(生涯愛護班)
- 2002 中学校**PTA校外生活指導部長**(～2005.3)
文部科学省「地域ぐるみ生徒指導推進事業」指定
⇒**深夜補導の世界へ突入**
- 2004 小中連携の深夜補導ボランティアグループ
⇒「**愛のひと声実践会**」結成(当初事務局を担う)
- 2005 「**かあねまちおこし会**」結成(会計担当)
⇒盆踊り大会の復活など地道なまちおこしイベント継続
- 2007 NPO法人「**にっこりーの**」結成(平社員)
⇒おやこのくつろぎスペース運営など子育て支援事業を展開
- 2008 第1回**書道パフォーマンス甲子園大会**(ボランティアで実行委員に)
- 2009 「**かわのえ児童館サポーターズクラブ**」結成
⇒川之江児童館広場の芝生化事業ボランティア
- 2010 四国中央子育てフェスタ
⇒「**子育て支援ネットワーク**」結成

私は1988年度、合併前の川之江市役所に指輪をはめた子持ちの新卒として入庁し、その翌年から6年間、広報を担当しました。

私が担当した年から広報の充実を図るため2人体制となり、市報づくりに追われる中、4月16日に次女が誕生しました。5月号市報の締切間際です。寝ても覚めても5月号市報のことばかり考えていたので結局娘の名前が考えられず、「市報」から「しほ」と命名しました。冗談のようですが、本当にそんな状態でした。

4. 愛護班活動・子ども太鼓台運営

さて、四国中央市には「愛護班」があります。この愛護班とは何かというと、これは愛媛独特の組織・考え方なのですが、地域で子どもを育てる大人の集団です。全国的には「子ども会」というものがありますが、愛護班ではもちろん子ども会活動もバックアップしています。愛護班はいわば地域の自治会と子ども会の間にあるような組織です。私の住んでいるまちには「太鼓台」という山車がありますが、私は1993年頃から約10年、地元愛護班の一員として子ども用の太鼓台運営に関わりました。

「生涯愛護班」という言葉があり、今でも当然、愛護班との関係は続いています。現在は校区内の役員の一員として、合同子ども会活動や、小さなイベントをやったりするような活動をしています。近年は少子化で各愛護班の規模が小さくなり、そこでの活動が難しくなってきました。

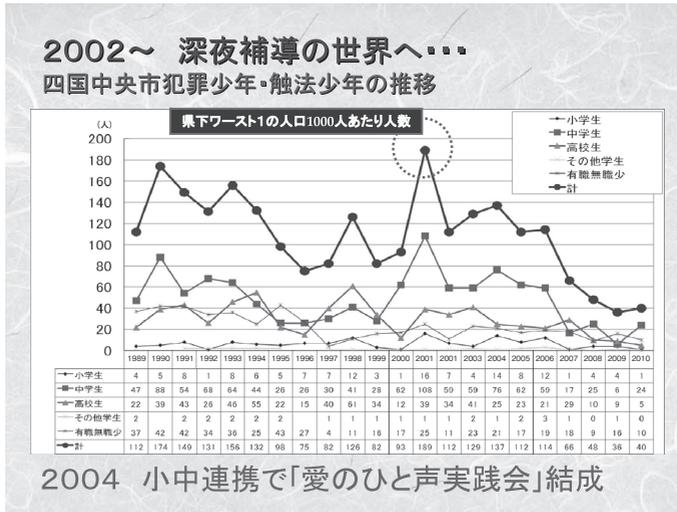
5. PTA 活動と深夜補導ボランティア

これと並行して、小学校のPTA広報部長を6年間務めました。これによって、更に人とのつながりができたのではないかと考えています。

そのPTA活動の延長線上として、2002年から、中学校のPTAの校外生活指導部長を会長から頼まれ、それ以来、いわゆる深夜補導の世界に突入しました。2001年、四国中央市の人口1000人当たりの犯罪少年・触法少年人数が県下ワースト1位になりました(図3)。これは何とかしなければということで、中学校区内のPTAが協力して、文部科学省の補助事業(地域ぐるみ生徒指導推進事業)指定を受け、2004年に小中連携の深夜補導ボランティアグループ「愛のひと

声実践会」を結成しました。これは私が命名しました。主に「おやじの会」がこうした活動を行いますが、おやじだけではなく、お母さんにも現状を知ってもらいたいということで少しソフトな名前にしました。最近は私自身なかなか毎回参加することは難しいのですが、現在も活動継続中の組織です。ちょうど結成当時は、水谷修さんが「夜回り先生」としてカリスマ的存在だったと記憶しています。

図3



6. 「かあねえまちおこし会」

さらにこれと並行して、2005年頃から、私より少し先輩の地域の鉄工所の普通の会社員のおじさんが、川之江の中心市街地が最近寂しいので何とか元気にしようと、「かあねえまちおこし会」を結成しました。「かあねえ」は方言で川之江のことです。

この会では会計を担当していますが、大した予算ではありません。任意団体として、桜祭りのイベントや、盆踊り大会の復活、ウォークラリーの開催等、幅広い世代がわくわくするような地道なまちおこし

イベントを継続していこうと活動しています。

会の活動資金は、「あんたらがやるんなら」というようなその地域内の商店、中小企業の方にバックアップしていただいています。なお、この会はNPO 法人にはしていません。

この写真（図4）は私の浴衣姿ですが、この浴衣も実は「四国民舞・輪の会」のおばちゃんが、浴衣を縫って持ってきて着せてくれたものです。

子どもたちに「ハイテンションおじさん」という名前をつけられたり、「なぜかケンさんのところには子どもがぞろぞろついていくな」と言われたりするのですが、やはり自分が楽しんでいるのが子どもにも多分伝わるのだらうと思います。本当に、踊ることにはまってしまったというのが正直なところです。使命感を感じて踊ってしまいます。

図4



7. NPO 法人「にっこりーの」の活動

それから 2007 年には、子育て支援の担当だったことから、NPO 法人「にっこりーの」の結成に関わりました。川之江栄町商店街では空き店舗活用事業として、情報発信基地である「みんなの広場四国中央ドットコム」を設置しているのですが、その 2 階に親子のくつろぎスペースとして「にこにこルーム」を開設しようということになり、この NPO 法人はその運営等のために結成されたものです。実はその設立時メンバーの 1 人が、残念ながら若くして亡くなってしまいました。その後、担当を外れたので私も年間 2000 円を払わせていただいて、平会員としてメンバーに加わっています。

ちなみにこの栄町商店街は様々な取組みをしていて、2009 年度には中小企業庁の「新・がんばる商店街 77 選」にも選ばれています。

NPO 法人「にっこりーの」では、にこにこルームの運営以外にも、「出張にこにこルーム」として、四国中央福祉フェスティバルに参加したり、図書館で読み聞かせをしたりするなど、様々な子育て支援事

図 5



業を展開しています（図5）。女性スタッフが中心ですが、私も一緒に活動しています。

8. 書道パフォーマンス甲子園大会 （全国高校書道パフォーマンス選手権大会）

2008年からは、「書道パフォーマンス甲子園大会」（全国高校書道パフォーマンス選手権大会）が開催されています（図6）。実はこれは前述の栄町商店街のアーケードでのストリートイベントから始まったものなのです。

当初は「書道ガールズ」のモデルとなった三島高校書道部のほか、3～4校出場していたのですが、ことしは15校が参加する大会にまで発展しました。市長にこの話を持ち込んだのは、実は前述の今は亡きNPOの設立メンバーなのですが、ローカルテレビ局とのタイアップイベントとしてドキュメンタリー番組を全国放送したところ好評だったため、映画にも発展したという、なかなかラッキーな事例だと思います。

当時私は行革担当だったので、担当の企画課職員に「今は市役所丸抱えの新規イベントはご法度です。書道ガールズの精神として、市民の力で盛り上げるイベントにしてください」と、注文を付けました。

当時の企画課の担当者は三島高校の同窓会役員でした。私は川之江高校のOBなのですが、「ぜひ同窓会の力でイベントを盛り上げてください」とお話しました。ただ、組織というものはなかなか動かないもので、結局、私が個人的に三島高校OBの民間人の友人を誘って一緒にボランティアスタッフとなり、今も活動しているという状況です。

この大会は「高校生の高校生による高校生のための大会」をめざしていますが、まだまだな部分もあります。とは言え、社会人のボラン

ティアスタッフは私を含めて7人ほどしかいません。というのも、私たちの仲間の多くは、川之江市時代からのイベントで書道パフォーマンス甲子園と同日開催の「四国中央紙まつり」の実行委員会に入っているのです。なかなか彼らには頼めないという事情もあります。

図6



9. 「かわのえ児童館サポーターズクラブ」の活動

また、2009年には川之江児童館に芝生の苗を植えました。これは、2009年3月議会の代表質問で鳥取方式による芝生化の取組みについての質問があり、即断即決の特命により、私の上司が急遽鳥取に視察に行き、6月補正予算で予算化し、6月末に実証実験を開始したものです。

この事業の資金には、地元の製紙機械の鉄工所が社団法人中小企業研究センターの「グッドカンパニー大賞・優秀企業賞」を受賞し、その副賞を地域の子どものためにと100万円寄附していただいていたものを活用しています。

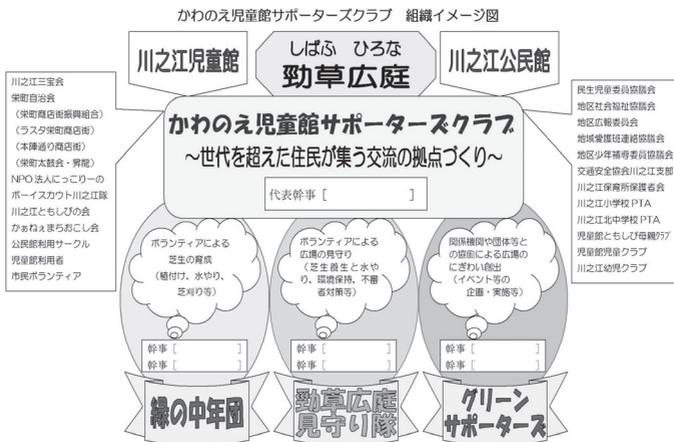
この事業の実施のために、まちぐるみの推進体制が必要だということで、この「かわのえ児童館サポータークラブ」を設立しました。当時、芝生に対するマイナスイメージは思ったよりも大きく、失敗は許されないということで、とにかくまちじゅうのあらゆる人脈を活用して、川之江児童館と併設された川之江公民館に關係する団体をすべて回り、代表者を説得して、何とか実施にこぎつけました。

この組織の代表幹事は愛護班の仲間にお願ひし、その他の様々な団体から幹事を出していただいています。しかも、団体の代表としてというよりも個人として幹事になってくれるようお願いしました。また、この組織は、芝生を守る作業班の「緑の中年団」、広場の見守りをする老人会を中心とした「^{しばふひろな}勁草広庭見守り隊」、それからイベント等の企画・実施を担う「グリーンサポーターズ」の3つからなり、それぞれ自分がやりたいところで活動するという緩やかな組織です（図7）。

ちなみにこの芝生の庭は、雑草を意味する勁草を「しばふ」と読みませ、方言の「ひろな」と合わせて「^{しばふひろな}勁草広庭」と呼んでいます。

この写真（図8）が子どもたちのための広場を地域住民の手でつく

図 7



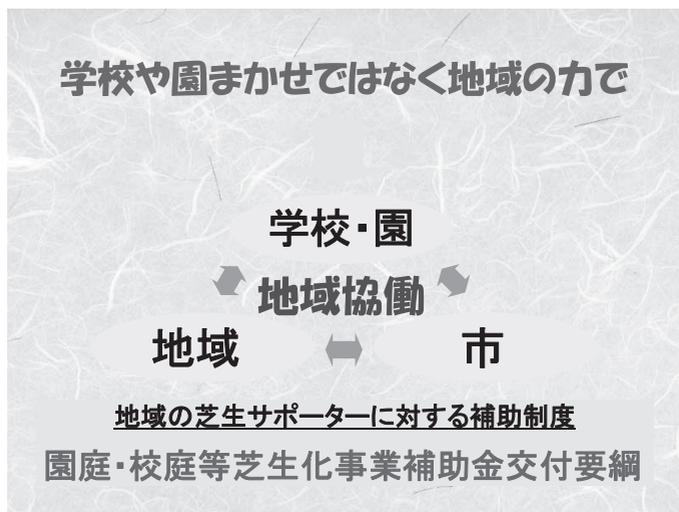
ろうということで集まったそのメンバーです。意識統一のために、緑のバンダナをつくって首に巻いています。

園庭・校庭等芝生化事業の考え方としては、学校や園任せではなく地域力で、まさに地域協働で行うこととしています。この年の実証

図8



図9



実験を終え、昨年度、地域の芝生サポーターに対する補助制度として、園庭・校庭等芝生化事業補助金交付要綱を策定し、芝生造成にかかる経費は人件費を除いて全額補助することとしました（図9）。公共施設が中心なのでこれは補助なのか委託なのかという議論はあったのですが、やってくれる団体の自主性を重んじるために、補助金という形にしました。

芝生化事業でのキーワードは「地域協働」で、今年度からこの所管課を市長公室から市民交流課に移管しました。今年度は、芝生化の輪が幼稚園や学校など8か所に広がっています。

10. 四国中央市子育て支援ネットワーク 「しこちゅ〜・ほこほこネット」

子育て支援ネットワーク「しこちゅ〜・ほこほこネット」は、「子育て環境 四国一」をめざす四国中央市と協働し、子育てを支援するNPO法人やボランティア団体等が、スキル向上を図り、相互の交流を促進することで団体間の連携を推進し、四国中央市の子育て支援活動を充実させ、子育てしやすい環境を作ることを目的としたネットワークです。NPOの活動の広がりの中で必要とされてきたネットワークづくりは、市の次世代の行動計画の中にも位置づけているのですが、私自身が担当していた2年間ではできずにやり残した仕事でもありました。これを、今の子ども課の担当者を中心に、自分自身はNPOの平社員として、様々な立場の方々と連携しながら昨年何とかつくり上げました。

このキャラクター（図10）は「ほっこりん」というのですが、プロに発注するお金はないので、キャラクターのデザインやそれを使ったユニフォームのデザインなども、全部スタッフが自ら手作業でやっています。この「ほっこりん」は旧土居町を中心に特産品である里芋

をモチーフにしており、里芋同様にたくさんの子どもに恵まれるようにとの願いが込められています。地元の子たちが自分たちのキャラクターとしてかわいいと思えるキャラクターに「ほっこりん」を育てていきたいと思っています。

「四国中央子育てフェスタ」というイベントは、2010年に本格化し、今年度も引き続き行われましたが、この手づくりイベントでみんなの心が一つになったように思います。

今年のテーマは、おくれればせながら「イクメン」でした。私自身も孫ができたので、自ら利用者として、孫を連れてにこにこルームなどにも行き、お母さんたちと話をしています。

図 10

四国中央市子育て支援ネットワーク
しこちゅ〜・ほこほこネット

「しこちゅ〜・ほこほこネット」は、「子育て環境 四国一」を目指す四国中央市と協働し、子育てを支援するNPO法人やボランティア団体等が、スキル向上を図り、相互の交流を促進することで団体間の連携を推進し、四国中央市の子育て支援活動を充実させ、子育てしやすい環境をつくることを目的としています。

- ・ イベント部会
- ・ 研修部会
- ・ ほっこりん部会



11. 出会いの積み重ねが活動の拡がりへ

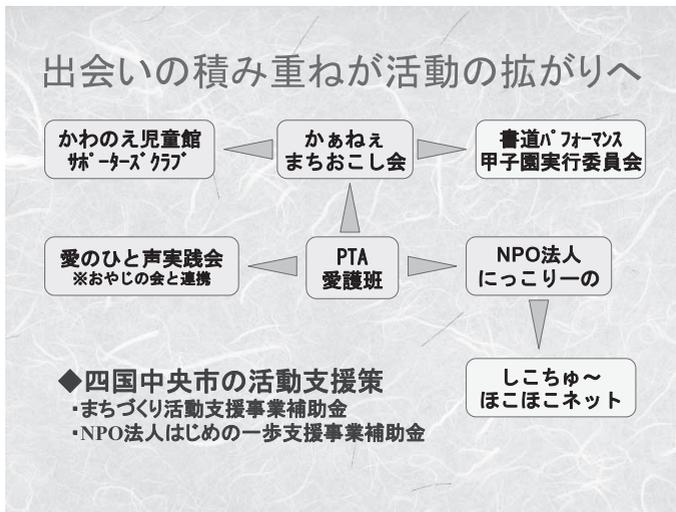
以上を整理すると、出会いの積み重ねが活動の広がりにつながっているように思います。私の活動の原点がPTA・愛護班で、そこから「愛のひと声実践会」—これはもちろん他のおやじの会と連携してい

まず一、「かあねえまちおこし会」、それから「かわのえ児童館サポーターズクラブ」と「書道パフォーマンス甲子園」に広がっています。NPO 法人の設立に関わったことから、この NPO 法人が「しこちゅ〜ほこほこネット」に広がりを見せていきました。

つまり PTA・愛護班や「かあねえまちおこし会」など、自分の地元の団体から派生して、「書道パフォーマンス甲子園」や「しこちゅ〜ほこほこネット」といった市内全体の活動に、みんなと出会ったことによって、みんなが活動の場を広げていってくれているのではないかと考えています（図 11）。

四国中央市の活動支援策としては、市民交流課が扱っているまちづくり活動支援事業、あるいは NPO 法人はじめの一步支援事業などの補助制度を設けています。もちろんこの中の団体も、必要ときには利用させてもらっているものもあります。

図 11

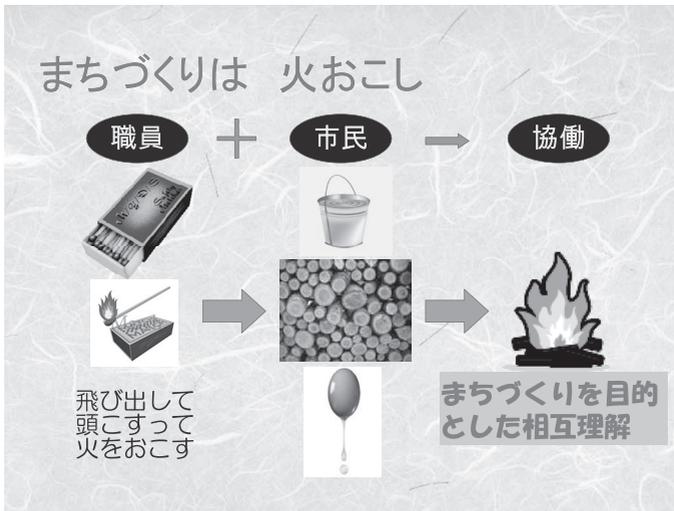


ションを通じて良好な関係をつくっていかうということなのですが、これはまさに協働だと思ふのです。

13. まちづくりは火おこし

まちづくりは火おこし、職員はマッチです。マッチは箱の中に入っていますが、頭には燃えるような薬がたくさん詰まっています。大半の市民は良質の薪ですから、この薪に火をつける。つまり「飛び出して、頭をこすって火をおこす」、それが薪に燃え広がれば、市民運動になっていくのではないのでしょうか。したがって協働とは、まちづくりを目的とした相互理解、市民と市職員の相互理解の過程そのものであると考えるわけです。そしてこのマッチになるように職員の意識を変えることが重要なのだと思います（図13）。

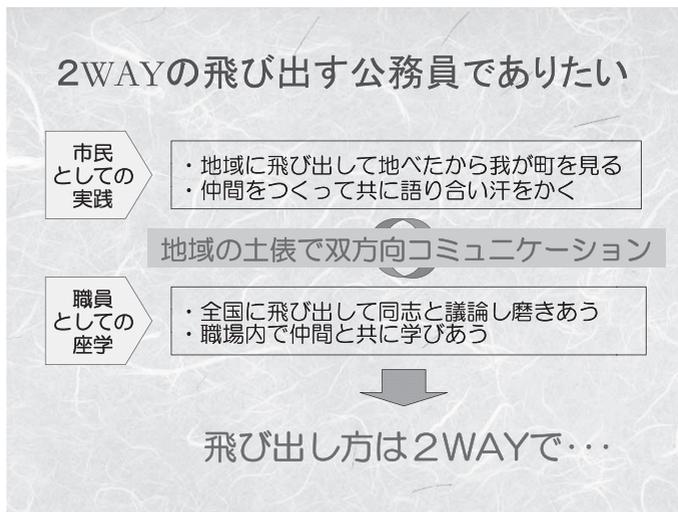
図13



14. 2WAYの飛び出す公務員でありたい

私は常々、2WAYの飛び出す公務員になりたいと思っています。つまり市民としての実践と、職員としての座学の2つが必要だということです。まず市民として、地域に飛び出して地べたから我がまちを見る。そして、仲間をつくってともに語り合い汗をかく。また職員としては、全国に飛び出して同志と議論して磨きあう。職場内でも仲間とともに学びあう。そういうことを繰り返しながら、地域の土俵で双方向コミュニケーションを進めていくという意味で、2WAYで飛び出したいと思っています（図14）。

図14



15. そして陸前高田へ…

8月1日に、全国青年市長会が岩手県陸前高田市に「復幸応援センター」を開設しました。

写真（図15）後列中央が戸羽・陸前高田市長、その右が当時の会

長の中山・京丹後市長、左が井原・四国中央市長で、前列は松阪市の小林副市長はじめスタッフです。

地域の絆を再生できるように、私自身も被災地で見直そうということで、9月から2か月ほど着任する予定になっています。京丹後市の中山市長さん、あるいは松阪市の山中市長さんの崇高な理念に感謝しております。

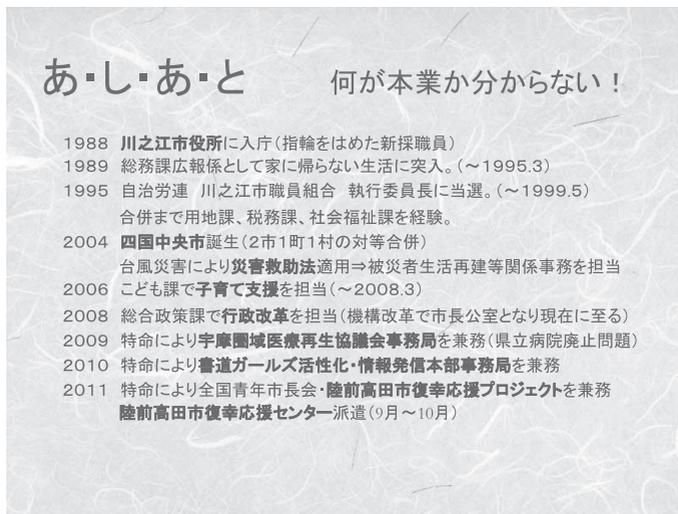
図 15



16. あ・し・あ・と—何が本業か分からない！—

このように、これまで私の歩んできた「あしあと」を見ると、何が自分の本業かよく分からないのですが、現在も少し変わったことばかりやっています。行革担当ですから、昨年は第2次行革大綱や実施計画を策定したのですが、それ以外にも本当に様々なことをやってきました（図 16）。

図 16



17. おわりに

四国中央市は今年4月から「子育て環境、四国一」のまちをめざして、今年度に乳児紙おむつ支給事業を始めました。子ども用紙おむつメーカー5社のうち、2社が四国中央市にあります。そこで企業の協力を得て、「紙のまちの子育て応援」として「きみはまちのたから子育て応援券」を満1歳未満の子供の保護者に最大40枚配布します。これは紙おむつと交換できる引換券です。この事業は子育て支援とともに、紙製品の地産地消につなげようという新たな取組みです。

この写真はほっこりんと仲間たちのおねえさんです。左端が社会福祉法人の経営の民間保育所の保育士、ほっこりんの中身は公立保育園の保育士です。その右が民間病院の病児保育の保育士、右端が市の子育て支援センター職員です。上から強いてやらせると、職員の時間外手当はどうするのかなどという議論になりがちですが、フェスタの当日などを除いて、彼女たちは夜の打ち合わせなどには自主的に来て、

みんなでわいわいやってくれています。

こうしたエネルギーで、子育て支援が更に進んでいけばいいと思っています。

以上、日本一の紙のまち、四国中央市からの報告でした。ご清聴ありがとうございました（図17）。

図17



日本都市センターブックレット No.28

第10回都市政策研究交流会

—都市自治体職員の地域活動等への参画のあり方について—

平成 24 年 3 月 発行

企画・編集

財団法人日本都市センター

〒102-0093 東京都千代田区平河町 2 - 4 - 1

T E L 03 (5216) 8771

E -Mail labo@toshi.or.jp

U R L <http://www.toshi.or.jp>

印 刷

日本印刷株式会社

〒113-0034 東京都文京区湯島 3 - 20 - 12

第 2 ツナシマビル

T E L 03 (3833) 6971

ISBN978-4-904619-28-5 C3031

日本都市センター ブックレット

定価：525 円（本体価格 500 円）

〈平成 18 年度〉

- No.15 豊かさゆとりを体感できるまちづくり
— 団塊パワーの可能性を引き出す—
- No.16 人口減少時代における都市経営

〈平成 19 年度〉

- No.17 人口減少時代における都市経営 2 —人口減少社会をどう生き抜く—
- No.18 これからの地域振興 —市町村合併を踏まえて—

〈平成 20 年度〉

- No.19 コンプライアンスと行政運営
- No.20 都市の地域ブランド戦略 —地域経営の新たな視点—

〈平成 21 年度〉

- No.21 都市自治体の収入確保策
- No.22 分権時代における事務機構のあり方

〈平成 22 年度〉

- No.23 都市自治体の財政健全化
- No.24 第 8 回都市政策研究交流会 —都市自治体行政の専門性確保—
- No.25 児童相談行政における業務と専門性 —みんなで支える子どもと命—

〈平成 23 年度〉

- No.26 これからの広域連携
- No.27 オランダの都市計画法制 —全訳 オランダ空間整序法—
- No.28 第 10 回都市政策研究交流会
—都市自治体職員の地域活動等への参画のあり方について—
- No.29 徴税行政における人材育成と専門性