

産業生活常任委員会

(平成26年10月17日)

○ 伊藤 元委員長

おはようございます。座って失礼をいたします。

ただいまより産業生活常任委員会を開催させていただきたいと思います。

本日は所管事務調査ということで、地域マネージャーのあり方についてを調査事項とさせていただきます。

まず初めに、少しちょっと皆様にお伝えをさせていただきたいことがございます。この所管事務調査の日程ですが、本日、それから、10月31日火曜日の13時よりということで時間をおとりさせていただいております。それで、調査事項が本日終わらなかった場合には、当然この日にかけて調査をしていきたいと思っております。

それから、31日の日ですが、市民文化部さんから楠総合支所の地区市民センター化について、それから、商工農水部さんから企業立地奨励金制度についての協議会をお願いしたいという申し入れがございましたので、その申し入れを受けておりますので、この31日の終了後、万が一、本日、この調査事項が終わった場合でも31日の13時より常任委員会の協議会を開催させていただきますので、その旨、よろしく願いをしたいと思っております。

それでは、本日の所管事務調査、地域マネージャーのあり方についてでございますが、まず、市民文化部長のご挨拶から入っていききたいと思います。部長、よろしく願いします。

○ 前田市民文化部長

皆さん、おはようございます。市民文化部長の前田でございます。

きょうは地域マネージャーのあり方についてということで、いろいろご意見をいただくということでございます。地域マネージャーにつきましては、さかのぼること平成16年から順次設置しておりまして、現在は各地区市民センターに全24人が配置されております。詳しくは、それから、身分であるとか職務の内容、それから、いろんな取り組みの実績、研修の状況等も含めまして、これから詳しく説明をさせていただきます。よろしく願いいたします。

○ 伊藤 元委員長

ありがとうございます。

本日は中森委員が公務のため欠席になっておりますので、ご報告を申し上げたいと思います。

それでは、皆様のお手元のほうに資料を配付させていただいております。その資料の説明からお受けして、それから、ご意見、ご質疑等を受けつけていきたいと思いますので、よろしく願いいたします。

それでは、説明、お願いいたします。

○ 山下市民文化部次長兼市民生活課長

おはようございます。次長の山下でございます。よろしくお願いをいたします。

それでは、お手元にお配りをいたしました所管事務調査資料でご説明をさせていただきます。

まず、1 ページをよろしくお願いいたします。

先ほども部長申し上げましたが、地域マネージャーの設置目的及び配置状況ということで、平成16年から各地区市民センターに対して、順次、こちらに記載のとおり、平成16年度の4地区、大矢知、常磐、日永、中部の4地区市民センターから、平成20年度に中部地区市民センターに2人目を配置した、この間、全地区市民センターに配置をしているということでございます。

それで、これの目的としましては、地域におけるさまざまな活動の経験や民間企業における就業経験などを生かして、それを市民の活動に生かしていくということで、そういった経験を持つ方を採用して、地域社会づくりに貢献をしていただくという目的で設置をいたしましたところでございます。

続きまして、身分でございますが、身分の扱いにつきましては非常勤の特別職の地方公務員という形で整理をさせていただいております。当然、非常勤の特別職の地方公務員ということでございますので、館長の指揮命令ということではなくて独自で委員としていろいろ検討していただくのは当然なんでございますけれども、当然、地域のことでございますので、館長もしくは地域と十分連携をとって、地域の課題解決に努めていただくというのが重要になってまいっております。

それと、勤務時間でございますが、特にこれの勤務時間というような定め——就業時間とか始業時間、何時から来て何時までという定め——はなくて、1週間に30時間を超えな

い範囲、もしくは、4週間で120時間を超えない範囲という中で規則で定めて、この間で業務をしていただくということになっております。

それと、日誌による業務管理ということで、地域マネージャーが何をしているかということにつきましては、業務日誌を書いて、それを館長のほうが閲覧をしているという状況になっております。

それと、任期でございますが、1年の任期を基本として、実績によりまして通算4期、4年までは更新をしていける形に、まず一旦、自動的に地域の意見を聞きながら館長の副申を得て、私どもで更新できるかどうかということをして4年間は決めさせていただいて、さらに、その次の2年間というのはもう一般の再試験によりまして2年間の再任ができる形ということで、最長6年間の勤務ができる形になっております。

続きまして、2ページ目でございますが、地域マネージャーの報酬についてですが、月額、これは一律、誰しものが月額23万円ということで、いろいろな通勤手当とかそういった手当関係は一切支給はされておられません。それと、保険関係についても適用はしていません。ただ、災害補償につきましては、四日市市議会の議員その他非常勤の職員の公務災害補償等に関する条例によって補償を受けるということになっております。

次に、地域マネージャーの職務でございますが、こちらの五つに記載をさせていただいて、まずは、地域社会づくりの推進に関すること、それと、2番目に地域の公共団体、社会教育団体等の連携調整及び指導助言に関すること。地域の人材活用に関することと地域防災に関すること。それと、その他地域社会づくりに関することという、こういった5項目を職務とさせていただいております。

5番目でございますが、特に具体的な業務例につきましては、まず地域振興業務といたしまして、市と地域を結ぶパイプ役、もしくは地域間の、団体間の調整とか、団体事務局との指導助言というようなことで、具体的には連合自治会活動の支援とかまちづくり推進協議会活動の支援、地域団体活動の支援とか、こちらに記載をさせていただいております事例として7項目記載しておりますが、そういった活動をやらせております。

それと、もう一つ、地域防災業務として、地域での防災計画の策定への提言とか地域防災組織の活動支援、もしくは防災訓練の支援、それと災害時要援護者台帳の作成支援なんかをやっていただく。それと、社会教育業務としては、これは社会教育業務につきましては、公民館活動として館長、副館長がセンターで中心になって地域のニーズに応じた形で講座を開催しておりますが、そういった講座の開催についてマネージャーとしてもいろいろ

る館長に対して助言をしたりとか各団体さんに参加の啓発を図ったりとか、そういった、こちらに記載しています4項目の内容について業務として、しているところでございます。

次に、地域マネージャー会議についてですが、こちらの地域マネージャー会議につきましては、お手元の4ページから6ページまで、平成23年度から26年度にかけてどういった研修をしたかという記載をさせていただいておりますが、まず、ちょっと4ページをごらんいただきたいんですが、基本的に私どもとして、これは市民生活課が地域マネージャーを研修、毎月集めて研修をしております。それで、特に重点的に毎年やっているやつにつきましては、特に防災対策についての研修と、あと、各種補助金に関する——いろいろな市の関係の補助金、県の関係の補助金がございますので——そちらの説明とか、あと、人権についての研修ということと、地域マネージャー制度そのものの研修もしたりとかしております。これにつきましては、先ほど申し上げました項目につきましては、平成23年度、24年度、25年度にかけてやっておりますが、ただ、6ページをごらんいただきたいんですが、特に25年度からはマネージャー研修というのは個々にこちらのほうからマネージャー個人に来ていただいて研修をしておったんですが、やはりどうしてもマネージャー間の情報交換とかそういったことがなかなかやれないのではないかとということで、私が赴任してからもマネージャーさんとしては館長にも相談をしているかと思えます。特に市のほうの市民生活課のほうに個別で相談が来ていたりとかしていましたので、どちらかという市民生活課とマネージャーと相談していろんなことを条件にして私どものほうがしていましたが、やはりマネージャー間でいろんな悩み事とかやっていることとか、そんなものを相談するためには、個別にマネージャー研修をしておるよりも一つの会議体として館長会みたいな形で、皆さんがいろいろマネージャー間で話ができるような組織体にしたほうがいいんじゃないかということで、一応7月ぐらいからちょっと議論をさせていただいてマネージャー会議というものを設置してもらって、5ブロック、市内を五つのブロックに分けて、大体1ブロック4人とか5人で話し合いをしていただいたりして、お互いにいろんな情報共有なんかを図ったりをしていただくような会議にしております。これが25年度からやり始めた会議でございます。この中では、やっぱりマネージャーとして地域でやりたいこととマネージャー全体で行政に対しても、いろんなこういった制度があったりとかこういったことをやりたいとかいうようなことも提案ができるような形で、今年度については各ブロックで全市的にやるようなことも含めて議論してもらって、それを提案させていただいて、私どもがそれを予算化を要求できるものは要求してやってもらえるというような

こととか、あと、マイスター要請講座なんかでマネージャー会議として説明をしてもらったりとか、そういった取り組みを、25年度とことし26年度にかけてやってきております。

それで、研修につきましてはこんな形でございますが、続いて7ページから、7、8、9ページにつきましてはマネージャーの主な取り組み——これが全てではございませんが——大きくマネージャーが取り組んできた内容について記載をさせていただいておりますが、7ページをごらんいただきますと、平成23年度、このときはちょうど平成23年3月11日に東日本の大震災が起こったということもあって、特にマネージャーのほうも意識して23年度の取り組みは防災での取り組みというのが、この表の中でいくと17地区で防災に関して非常に力を入れて取り組みをしていたということの傾向になっております。

めくっていただきまして、9ページでございますが、こちらのほうも、やはり防災というのは基本的には多く取り組みをされているのは事実でございますが、それはマネージャーの取り組みは防災だけではございませんので、各地区の行事に参加して、いろんな行事での支援とか助言とか手伝いなんかもしたりしております。

それで、11ページ、25年度、こちらにつきましては、実は25年度については、特に私どものほうからも各地域を回らせてもらったときに、各地区のやっぱり人材がなかなかいないというようなことがございまして、マネージャーのほうにも年度初めに人材育成について何とか支援をしていくような取り組みをしてほしいということをお願いしたところもございまして、25年度については、富洲原とか塩浜、めくっていただいて、県、下野、保々、橋北ですか、こんなところについては人材育成なんかを主体的に取り組んでいただいたりもしております。

ということで、また、ほかにもやはり各地区で、例えば四郷でありますと多文化共生と、要するに外国人の方の集住地区なんかございますので多文化共生なんかをやったりとか、内部なんかですと、うつベスタースポーツクラブ、全国的に1日体操を、どれだけ運動するかというグランプリなんかにも出たとか、そういったところで地域性のある課題なんかについてもマネージャーとしては積極的に取り組んでという状況になっております。

めくっていただきまして、13ページ、こちらにつきましては現状のマネージャーの年数別、男女別でブロックごとの人数を記載させていただきまして、全体では男性のマネージャーが16人で女性のマネージャーが8人と、合わせて24名のマネージャーが今現在、中部地区市民センターが2人でございますので24名というふうになっておりまして、これは見ていただきますと、年数的にはばらけて、バランスよく年数的にはなっているという形に

なっております。

それと、ここの資料にはございませんが、今まで平成15年からマネージャーとして64名、現在の現職の方も含めて64名の方がマネージャーになっていただいておりますが、その中で6年間をやっていただいたのが17名、今の現職の5年目、6年目の方も含めてですが、17名と。4年目で終わられた人が約半数の29名と。若干、いろんなご事情があつて4年満たずに18名ですか、かわられたという事例もございます。そのような形で、大半は4年間、6年間というマネージャーを引き続けてやっていただいているというふうには認識しているところでございます。

それと、14ページ、15ページにつきましてはマネージャーの規則を記載させていただいておりますので、ご確認いただければというふうに思っております。簡単でございますが、説明は以上でございます。

○ 伊藤 元委員長

ありがとうございました。

説明はお聞き及びのとおりでございます。これより皆様からのご意見、ご質疑等ございましたら挙手にてご発言をよろしくお願いしたいと思います。

○ 加藤清助委員

幾つか教えてほしいことがあります。まず、この地域マネージャーの、さっき身分の話がありましたけど、後ろのほうに地域マネージャーの設置に関する規則がついていますよね。だから、法的にというのは、それは特別職、地方公務員やで地方公務員法か何か、その関係の法律があるのかな、それがリンクしておるのかなと思うけど、あと、それ以外は四日市では規則が条例規則範疇であるという理解でよろしいの。

○ 山下市民文化部次長兼市民生活課長

そういうことでございます。地方公務員法上の規定、要するに身分はそういう形でそれを適用させてもらって、それ以外は基本的にはこちらの規則で縛っているという形になります。

○ 加藤清助委員

それで、さっき、ちょっと説明のときは1ページに任期については通算4期4年で、再試験により2年再任で限度が6年ということですよ。14ページに規則がずっとあって、下段のほうの任命というところ辺にいろいろ、選考試験とか、再任の場合とか、4年を超えることができないとか、試験に合格することとかとあるんやけど、これは1ページだと再試験により同一地区で2年再任できるというのは、この14ページからいくと、最初は選考試験で合格した者が任命されて、再任の場合はこの限りではないというのは、単純にぱっと見たら再任は選考試験というか試験あらへんのかなと思ったんだけど、1ページは再試験によりとあるんだけど、これ、私の解釈が悪いかな。

○ 山下市民文化部次長兼市民生活課長

具体的にやっているのは4年目まで、1回、2回、3回、4年目までは再任する場合につきましては私どもは館長の意見を副申としていただいて、再任として適当だということであれば私どものほうで決裁をとって再任をすると、そういう形での再任をさせてもらって、4年目が終わりますして、5年目、6年目につきましては再試験での再任を、再試験で通っていただければあと2年間の更新をするという形をとっておるのが今の現状でございます。

○ 加藤清助委員

いやいや、だから、14ページは最初は選考試験なんでしょう。再任の場合はこの限りではないというのは試験はせんでもいいのかなと思ったんだけど、1ページは再試験によりと書いてあるもので、えっと思ったんだけど、同じことなの。同じことではないように思うんだけど。

○ 山下市民文化部次長兼市民生活課長

最後の4項で、要するに再任は4年まではできるけれども、それ以降については試験に合格しなければならないというのは第4条の4項で試験をするという形にしております。

○ 加藤清助委員

だから、4年過ぎて再任するときはまた試験をしておるということの理解でいいんだね、1ページのほう。

○ 山下市民文化部次長兼市民生活課長

そういうことでございます。4年過ぎたら、その次は、もう一度、一般の人と一緒にのように試験をしてもらっています。

○ 加藤清助委員

それと、あと、今のお聞きした説明と資料は、目指していることは地域づくり推進ということなんだけど、いろいろ地区でやっていることは説明と記載があるんだけど、10年たちましたよね。中間で何かあったのかわかりませんが、目指したことに対する、じゃ、成果はどうだとか、課題は何なんだとか、今後はどうしていくんだとかという、そこら辺の10年間の総括とか、成果とか、今後のこの地域マネージャー制度のあり方というようなところ辺は余りなかったように思うんですけど、そこら辺の整理とかがどこかでされたことがあるのか、10年たって、そういうことを部内、課内でやろうという動き、問題意識があるのかというところ辺はどうなのか。

○ 山下市民文化部次長兼市民生活課長

具体的に目に見えた形で、これが10年間たったから、この地区はこの10年前と今とこれだけ変わったよということを定量的にやるということはまだしてありませんが、ただ、これは地域の感触としては、自立してきて、かなり自分たちでやれるようになって、団体事務局をつくってやれるようになってきたというのは、やっぱりそういった成果、要するにマネージャーがその水面下で、行政依存でずっと行政が面倒を見てきたやつをマネージャーが団体のほうに自分たちでも事務もしないといけない、そういったことを地道にやってきて、市の職員でありつつも地域にもすごく入っていただいてやってきた成果で、今、各団体がかなり自立をしてきたというのは一つの成果ではないかなということは思っておりますが、各地区ごとに定量的にどうだということころまではまだしてありませんので、ただ、委員おっしゃるように、このことについてはどういうやり方でやるのがいいのかわかりませんが、もう10年ぐらいたちましたので一旦整理をしたいなというふうには、やり方はこれから検討していきますが、そういった検証はしないといけないというふうな認識は持っております。

○ 加藤清助委員

だから、10年たった一つの節目ぐらいやで、どんな事業だとか政策でも、じゃ、今後どうしていくのかというのをやっぱり振り返って検証しながらやる時期でもあるのかなという思いがあったものでお尋ねした次第で、これからそういう認識で整理もしていかれるというような意味合いで受け取らせていただきます。

あと、各地区の実績、年度別のやつなんか見ていると、何々の参画支援とか専ら支援が多いんだけど、そうすると、地域マネージャーというのは地域社会づくりの推進のためのリーダーなのか援助者なのか、そこら辺が余りはっきりせんやわね。もちろん地区市民センターというところには館長がおるけど、でも、これ、配置して来たのは、そもそもは地域住民のまちづくりの分野の配置人材ですよ。そうすると、リーダーだという位置づけをもしするんだったら、むしろ積極的に地域マネージャーがいろんな団体の活動を見ながら——もちろんいろんな団体の活動は、主体性はそれぞれの団体にあるわけですけど——これを見ておると何か参画と支援、専ら支援のお仕事なんだけど、そういう位置づけで採用任命しておるという理解でいいのかな。

○ 山下市民文化部次長兼市民生活課長

委員おっしゃるように、このマネージャーの話につきましては、過去からそういった、リーダーで自分がこういう事業をはだてて、どんどんどんどん引っ張っていくということを当初から想定はしていないということ。あくまでも、その企業さんなり、その地域で培った経験をここの、例えば、一つの団体さんの役員さんとか、その辺に助言、指導して、うまいこと、その団体さんが活動できるようなことを陰から支えるといいますか、助言して支えていくと。

ですから、逆に言いますと、マネージャーさんというのは自分が引っ張っていけば、当然、その地域から、この人が役をやっておるのでということになりますけれども、目立たん存在だとよく言われるというのはそのことで。ただ、マネージャーとしては地道に、そういった地域に少しずつ定着、自分たちでやれる必要があるのよということを定着をさせるような業務をやっていっていますので、それが今の各地域の団体の成果につながったのではないのかなというふうに私は理解をしております。

以上でございます。

○ 加藤清助委員

最後にしますけど、最初の話に戻るんだけど、再任していくケースもあるということなんだけど、再任の場合の再試験というのはどんなことを試験するのかなと思ってさ。採用のときは一般的な思いだとか小論文を書くのかわからんけど、再任用ということになったら、一定その人は地域マネージャーとしての経験を積んだ上での再試験なんだろう。そんな再試験って、どんなことをちなみにしておるのかなと思って。

○ 山下市民文化部次長兼市民生活課長

これはあくまでも定量的にペーパーではかるわけにまいませんので、面接の中で、要するに今までやってきたことのその検証と、今後あと2年間でマネージャーとして地域でまず何を残したいのか、何をやれば完成できるのかというようなことをマネージャーの面接の中で確認をさせていただいて、それである程度の評価をさせていただいているということでございますので、逆に言いますと、マネージャーさんはずっとやってきてみえますので、普通の一般の人よりは、僕らの目としては、これから何をやりたいかというのをきちんとおっしゃっていただけないとなかなか点数というのは上がらんということでもありますけれども、実際、今まで再任された方というのは非常に一生懸命な思いがあって、次やりたいということも語られますので、それはもうそういった形の面接になっております。

○ 伊藤 元委員長

ほかにいかがでしょうか。

○ 小林博次委員

これ、資料、請求もええかね。

2ページから地域マネージャーの職務からずっと書いてあるんだけど、例えば、5の地域マネージャーの具体的な業務例（1）地域振興業務の最初の行に、真ん中ぐらいから地区の情報収集や行政情報の伝達。収集した情報について具体的にどんな情報が収集されているのか、資料としてくれますか。

○ 伊藤 元委員長

収集した情報ですか。

○ 小林博次委員

いやいや、僕、これ、地域マネージャーに疑問を持っているのでこういう質問をしておるんだけど、例えば4ページでは、これ、研修しておるわけやね。これから勉強して地域で役に立つようにしなさいよということだと思ふんやわ、活動課題やわね。ところが、2ページでは、こんな活動とか助言指導せえと書いてあるわけやな。既に知っておらんとあかんことなのに、後ほど勉強するわけやな、これ。だから、目標に掲げたことと実際にやりなさいよと言われていることと後ろの研修は余り整合性がとれていないように思っているんだけど。だから、もうちょっと具体的に聞かせてもらおうと、例えば、5の(2)地域防災業務の①から④までちょっと聞かせてもらおうんだけど、ここで言う地域防災計画策定というのは市の防災計画の策定とは違うわね。これはその地区で何か計画を立ててということだけど、具体的に、地区が防災計画を立てて何か災害に備えているという中身がどのぐらいあるのかわからんけど、その具体的な事例と、それから、どうやって提言しているのか、そのモデルみたいなやつがあると思うので、資料としてください。

それから、もうこれ、②は似たようなことなんだけど、どんな防災組織活動を支援したのか。だから、③の防災訓練、これを支援したと書いてあるんだけど、どんな防災訓練をどうやって。例えば、中央小学校区で災害避難を小学校してくるよね。それで、行くと入り口にペットボトルに水がもう置いてあって、こんなの訓練と違うんやわ、これね。それを訓練だと思っておったらとんでもない間違いで、災害が起こったとき、そこにペットボトルはないでしょう。訓練以上のことは絶対にできない。だから、訓練というのはもっと真面目にやる必要があるんだけど。そういうことを支援してきたわけやな。

それから、その地区で防災時の要援護者台帳、これ、作成支援と書いてあるので、どんな台帳が作成されたのか、ちょっと見せてもらいたいんやわ。だから、この1から4までについて具体的に何かこうやっておるだろうから、それ、どんな格好でやったのか、ちょっと見せてもらおうとありがたいなと。

○ 山下市民文化部次長兼市民生活課長

それについてはちょっと具体的に細かい話になりますので、ちょっとお時間はいただかなあかんと思いますが、年度というのはどんな。2年間とかですか。毎年度、2カ年ぐらいでよろしいですか。

○ 小林博次委員

いやいや、具体的にどこかでやっておるのやったら——具体的に余りやっていないと思っておるので——やっておるのならやったということの……。

○ 山下市民文化部次長兼市民生活課長

やったところの、どういうことをやったということで年度にかかわらずやったということを出せばよろしいですか。わかりました。

○ 小林博次委員

それから、ちょっと戻るけど、5の(1)の④、各地区の文化祭とか敬老会とか運動会、グランドゴルフ等イベントへの助言をしたと書いてあるんだけど、どんな。本当にしておるの。俺、ここに書いてあることを全部やるのなら地域マネージャーではあかんと思うんやわ。正規の職員でやるべきやと思う、こんなの。こんな難しい中身やるんやったら。研修せなあかん人たちなんやろう、4ページ、5ページ。

○ 山下市民文化部次長兼市民生活課長

当然、マネージャーさんも1年目から、長い人だと6年目になりますので、1年目の人がすぐにできるかということ、おっしゃるようにそれはなかなか難しいと思いますが、ただ、中にはいろんな、地域で体験されてきておって、それをまた話をされたりとかいろいろなことはあると思いますが、ただ、具体的にどんな助言をしたかとかということのデータというのは私はちょっと持ち得ていませんもので、それは先ほど資料請求がございましたように、例えば、こういったことについてこういった助言をしたというようなことはヒアリングさせてもらって、資料としてまとめて出させてもらいたいと思います。

○ 小林博次委員

これ、報告があるわけやろう。既にやったことは。だから、その資料さっさと出してくださいよ。

○ 山下市民文化部次長兼市民生活課長

例えば、その助言にしたってこういうふうに四の五の書いてありますが、例えば、運動会の中のどの部分を助言して、それがこういうふうに変ったとか、そういったちょっと細かい具体的なところまではちょっと持ち得ていませんもので、それはちょっとヒアリングをしないとわかりませんものですから、その資料をヒアリングさせてもらって出させてもらおうと、こういうことをございます。

○ 小林博次委員

運動会で助言してもらったって聞いたことがないので皮肉で聞いておるんだけど、これは。だから、本当にやっておるのやったら、やった中身を当然市民文化部長が把握しておるんだらうから、それをさっと出してくださいよと。ヒアリング聞き取ってから書いて、文書を作成して出すというんじゃ意味がないわけやわね。だから、実態とかけ離れた報告をもらっても、見せてもらっても、地域マネージャーがなおかつ必要なのかということについて理解がしにくい。だから、少し、地域マネージャーの職務について、ここに書いてあることで本当にそうかということ。

それから、資料をもらって、そのついでにまた聞かせてもらいたいんだけど、そうすると、地域マネージャーがするような助言、指導は各自治会では対応できないわけやな。例えば、運動会をやっても、ここ中央地区は港地区も同和地区も入っているけれども、後で、運動会が終わると反省会があって、そこでこの競技についてがどんなのか、それで、運動全体についてはどうかって、毎回、反省会をして、地域マネージャーはおったか。反省点をあぶり出して、来年度はこうするというを確認して進んでおるわけやね。それをどうやって指導するの。

○ 山下市民文化部長兼市民生活課長

ここに書いてあるやつ全てをマネージャーが全部し切れているかと、そう言われたら難しいと思いますが、ただ、マネージャーの経験とか、今回、地域マネージャー会議をつくったのもそういう意味なんです、各地区でマネージャーが自分1人ではなかなか、そういった地域の知識も持っていない、ほかのブロックと、うちではこういうことをやっておるとか、そういうことを情報交換しながらそれを地域でまた助言できるような形にしたいなということで、25年度からそういう形に持っていっておりますので、今後についても、やっぱり、確かに委員おっしゃるように、全て自治会長さんのほうが地域のことをよくご

存じなので、マネージャーがぼんと1年目に来て、そんな全てのことに助言ができるかという、それは確かに私どもも厳しいなというふうには思いますが、ただ、各地区の先輩のマネージャーさんとか、いろんな話を聞く中で、自分のところでもこれが適用できやんかなとかいうような項目というのは必ずあると思いますので、そういった中で助言ができていけばなというふうに考えておりますので、ちょっとこれ全部を全てのマネージャーにこれをというのはちょっと厳しいという認識はございますが、ただ、先ほども申し上げましたように、そういったことで少しでも地域の中で助言ができていくようになっていけばというふうには思っております。

○ 小林博次委員

そうすると、地域マネージャーというのはこの中のどれかはやっておるやろうけれども、ベテランなら6年やってくれた人というのはここで3人かな、5年が5人やから、5年以上が8人。そうしたら、この8人の人が所属しておる地域で、一体この項目のうちの何をどうやって指導したのか、そういう資料をいただけますか。ベテランだと指導できておるわけやろう。

そうすると、新米のほうは指導できておらんから、そうすると、新米の地域マネージャーは何をしたのか、そこのところを書いてくれませんか。でないと、これを見ておると、これ全部やらせておるのかなと。これだけやらせて23万円では無理やろうと。正規職員が拘束時間を超えて、例えば館長なんかでも地区の夜の反省会なり懇親会なりやと、時間を超えて出席しておるわけやな。時間多いんやな。マネージャーも参加しているのはおるけれども、そうすると、これ、時間、ここに書いてある30時間は超えておると思うわな。4週間で120時間を超えておると思っておるんやけど、それだけ働かせて、これだけの職務で、やっぱりまずいやろうと思っておるのやけど。130時間を4週で超えるのなら5年超えたら正規職員にかえなあかんで。だから、その辺ちょっとわかる資料にしてくれる。これ、活動目標も書いてあるけど、いやいや、実際にはこのうちの何かしかやっていないんだということであれば、その何かを1年目の人が何をやったのか、2年目の人が何をやったのか。本当に6年目の人が指導できているか。できると思っていないんや。

○ 伊藤 元委員長

それはなかなか難しいと思うんですよ。地域地域にいろいろ違いがあって。

○ 小林博次委員

だから、地域地域で出してくださいよと。

○ 伊藤 元委員長

それで、その地域が……。

○ 小林博次委員

楠にはおらんのやろう。

○ 伊藤 元委員長

楠はみえないですね、まだ。その地域が自主自立をしていけるために、その地域の課題を解決するための……。

○ 小林博次委員

そうすると、委員長の意見やけど、地域マネージャーがおらんときは、地域はだめだったわけや。

○ 伊藤 元委員長

いや、そうではないです。

○ 小林博次委員

地域マネージャーができたらはるかに進んだわけや。だけど、我々そんなふうに思えやんから、そんなことなら、例えば、仕事へ行っておる自治会長さんなんか、なかなか出やんわけじゃないか。そういう人にお金をつけて活動してもらったほうが効果が高いと思っておるんやわな。

だから、本当に効果があるのなら、別に身分の不安定な6年でやめるということやなしに正規職員を雇って地域活動をやればいいわけじゃないですか。これは大体、地区市民センターの職員数を減らすときに、連合自治会と行政側のトラブルで、その後、妥協の産物みたいなもので、こういう制度を出したと思うんやな。正職は減らすけど、こういうのを

置いておくよということ。だけど、果たしてそれが正しいのかということと必ずしも正しいとは思っていないので。だから、どんな仕事の内容で、どんなことなのかというのがもうちょっと理解できる資料を。地区によって全部違うというので、それはそれでいいよな。だから、6年目のマネージャーがどんな指導ができておったのか、5年目はどんな指導ができているのか、どこの地区に配置されておるのか、ここに書いてあるけれども、これは地区によってみんな違うので、全部の地区におるわけじゃないんやで、統一して資料をくれとは言っていないので。だから、どのぐらいのことができているのか。多分、これ、書いてあったで、俺できているとは思っていないんやけど。

○ 山下市民文化部次長兼市民生活課長

委員ご指摘の、どのようなことをやって、これはあくまでも私どもヒアリングもしながら調べて出せる範囲で聞いて、委員のご指摘のところが入れるように努力をしてまいりたいという形で、そういった資料を出させてもらいたいというふうに思います。

○ 小林博次委員

これ、何。報告書も何もないのかね。

○ 山下市民文化部次長兼市民生活課長

報告書というのはどちらかということ、その中身、何々の支援をしましたというような、これは概要で書いてありますが、これがずっといろんなメニューが書いてあって、その中身が、こういったことを言ってこういうふうに変えましたとか、そういうところまではありませんものですから、それはちょっとヒアリングしないとわからないというのが現状でございます。

○ 小林博次委員

別に、今から聞いて作文みたいに書いてもらったやつを見たいとは思っていないので、そういう資料なら要りません。今まで、これ運動ですから、当然それがよかったのか悪かったのか、途中で首になった地域マネージャーもおるわけやから、だから、その辺をきちっと知りたいので、ありのままで見せてもらえる資料について提出してください。

あれは出しておるわけやろう、何をしたというのは。ただ雇って、好きなようにすんの

という話と違うわけやろう。

○ 山下市民文化部次長兼市民生活課長

年度初めと年度の終わりにこういうのをやります。その結果、こういうのをやりましたという資料はございますので、それについては、地区名はちょっと申しわけないですけど伏せさせてもらうかもわかりませんが、それは出させていただきます。

○ 小林博次委員

いやいや、地区名を出しておかないかんでしょう。こんなのは、みんなこれ、どの地区で何と書いてあるわけだから。それが本当にそうになっているのか、地域マネージャー廃止したらうんと成果があったのかどうかということをやっぱり検証して、その次どうするのという答えに結びつける必要があると思うんやわ。個人的には地域マネージャーみたいなものはいいかげんに廃止して、それだけのお金があるのなら、その地域で活動しておる人たちに援助金として差し上げて活動してもらうほうが成果が上がると思っておるので。

○ 山下市民文化部次長兼市民生活課長

そうしましたら、先ほどおっしゃっていただきました6年目とか5年目とか、そういった区分での出し方をさせていただきたいと思います。

○ 伊藤 元委員長

よろしいですか、そういう形で。

○ 小林博次委員

はい。

○ 伊藤 元委員長

よろしく申し上げます。

○ 早川新平委員

1 ページ目に、地域マネージャーの設置目的及び配置状況、設置目的に、市民主体の地

域づくりを推進するためという、これが一番大前提ですよ。地域マネージャーを設置した理由というのは、市民主体の地域づくりを推進という、これが第一義ですよ。そうすると、行政側が地域マネージャーを設置して約10年たって、行政側が望んでおった活動というのはうまくいっているというふうに思ってみえますか。

○ 山下市民文化部次長兼市民生活課長

全ての地区でという話ではないですが、ほとんどの地区では団体事務局で、そこに全部会計とか全ての運営がほとんど来ておりますので、基本的には自主的な活動が進んできた、要するに、いわゆるみずからが、今までは地域社会づくりの主任がおって、通帳管理から何もかもしてきたというところから、自分たちで通帳管理をして計画をつくったりとか、そういったことをやってきているという事例はございますので、そういう意味では進んできたというふうな認識を持っております。

○ 早川新平委員

地域差は当然あるし、それから、個人差も非常にあると思います。今、小林委員がいろいろ指摘したところによって、私も地域マネージャーのあり方自体がはっきり言って見えていないというのが非常に印象なんですわ。確かに社会福祉協議会とのつながりは――富洲原しか私わからないので、実態は――地域マネージャーのあり方というのは、そこはすごくうまくいっていると思います、連携を。ただ、小林委員が指摘をしたところというのは確におっしゃったとおりにというふうに、物すごく思っているんです。なぜ冒頭でそれをお伺いしたかという、地域マネージャーがだめだとかそういうことではなしに、何のために設置をして、今、活動報告って加藤委員もちょっと言った、小林委員が聞いておったところでも活動報告しているはずだから、この後のところで。そういうものを出すことが今からじゃなしに出てきたものを出してもらえれば僕はいいと思っているんだけどね。

それと、23年の東日本大震災があった時点でその年は防災に非常に力を入れたと。地域で防災対策、どういうふうな、例えば地形も違うので、海岸線なのか山間部かによっては対策が全く変わってくる。そういった意味では、地域防災というところでは、四日市一つくりではできないというふうに思っています。それをしていくのが地区市民センターを中心として、地域マネージャーが核となって、僕はやっていかな、それこそが大きな問題やというふうには思っているんですよ。

そうすると、ここのところで今、活動報告の地域マネージャーの職務ってここに書いてあるんだけど、推進に関すること、関すること、関することっていう、これ、5項目あるけど、これ、4番目のやつは全部、2ページの4番目は全部関することなんや。それは何かに関するんだけど、じゃ、それはどういうふうにするのが望ましいかということはこちらから言ってあげないと、こんな文章を見ている、関すること、ちょっとでも関したらいいのかということになってくると思います。

それから、ここのところの次の5番なんかでも全部支援なんですわ。連合自治会活動の支援、まちづくりの支援云々という。だから、その支援をどのようにするかが大事で、支援するのはわかっているんですよ。じゃ、その支援をいかに、どのようにやっていくかということは、こちらから定義をしてあげないと。山下次長がさっき言った1年目の方たちが右も左もわからんからということ、それはもう当然あります。6年後にやっとならめてくる場所があるんだらうけれども、その地域差をできるだけ少なくするために、いや、こういうことをやってくださいよ、関することを支援やってくださいよって。じゃ、何の支援をやればいいのか。100あるうちの1やれば、それも支援だし、そのところがはっきりしていないので、地域マネージャーのセンターの中で、その地域のあるあり方というのが、そこに住んでいる人たちも余り見えていない、僕も余りわからんのやわ。最初、設置された18年、19年、地域マネージャーって一体何をやっているのというのが現実なのさ。

だから、それは地域マネージャーさんの責任ではなしに、これを設置して地域マネージャーに求めることをはっきりさせておくと、動き方も、地域マネージャーさん、わからんと思うんやわな。意思はいっぱいあって、地域のためにこういうことをやりたいなといっても、そこにはいろんな壁もあるし。防災に関して、例えば一つ言うならば、災害時要援護者の台帳をどういうふうにつくっていくのかということに関しても、地域マネージャーはそこには出てきていないんさ、自治会長さんなんさ、それ全部。

そうしたら、地域マネージャーさんが現場に行って、自治会長さんに、その町内の実情を動いてもらうとか、これは関することで支援はわかるわけや。だけど、一生懸命って言うと言い方ちょっと失礼やけど、考え方が違っていて地域に出ていくというのは、僕は単位自治会長さん含め、そこで初めてかかわりができてやるわけですよ。その連絡というのが密でないと、いろんな、地域で行事をやるにしても上滑りになっていくと思うんやわな。センター中心に、地域マネージャー中心にやっているけれども、それ、下まで伝達が行かないと絵に描いた餅、これが一番、僕は怖いと思うんですよ。市長部局でもいい案を

つくって、こうやったと。トップダウンだったけど、そのトップダウンが末端まで効率よく動かすことが大事やと私は思っているんだよね。

だから、地域マネージャーさん、一生懸命やってもらっていると思うんだけど、個人差があって、これだけのことで、関することとか支援支援支援という、じゃ、その支援をどういうふうにするかということがここにはうたわれていないので、だから、小林委員が先ほど疑義を生じて、そういう質問をされたと思うんだけど、たしかに、僕は非常にそれは感じている。だから、こういうものをつくったよ、だから、こういう目的で地域マネージャーを設置したのなら、ここももう10年たったんだから、一応検証して、うまくいっているところとっていないところとあると思うんですよ。そうしたら、それはなぜだめだったのかというのを検証して、だめな理由はあるって、ここを改良すればうまくいくよとか、そこは考えてもらわんと、いいシステムであっても機能していかないというふうにすごくそれは感じているので、先ほどまで、私を含めて3人の委員さんが質問されたところでも、よかったねという声は一言も聞いていないんや。物すごく、この地域マネージャーのあり方に関してうまく機能していないんじゃないのという見地から立っているんで、じゃ、それは地域マネージャーさんのせいではなしに、組織体のあり方の考え方やというふう思うだけだな。

○ 山下市民文化部次長兼市民生活課長

確かに地域マネージャーは地域においては一生懸命やっていただいております、いろんなことをやってもらっているというのを、確かに私どもの市民生活課のほうでそれを皆さんに知らせるのを、知らせるすべといいますかもっとPRをせなあかんというところも当然あると思いますし、確かにおっしゃるようにこのマニュアルについては総花的に全地区的にどれでもできる形の書き方をしております。ただ、その中で、職務の中で地域防災に関することというのは、その項目、分野の中でちょっと特出しをさせていただいている形になっておりまして、地域防災については特に取り組んでくださいというようなイメージでここは書いてありますが、ただ、それは地域間も相当差があって、私どもも地区回りをすると、防災についてすごく関心を持たれる地域もあれば、うちはそんなにまだ大丈夫やろうというような雰囲気のところもございますので、なかなか地域マネージャーもそれだけでやろうというのは難しいのでやっていないところもあるのかもわかりませんが、ただ、おっしゃるように、これからについては、地域マネージャー会議なんかもつくりましたし、

ある程度分野別に、私どもも当然、担当部局も入って地域マネージャーにもいろんな情報を伝えるとともに、地域でそれが生かせるように、研修、今まではどちらかといいますと毎月定例的な研修ということになっていましたけれども、これをもう少しマネージャーさんの意見を聞いて、例えばブロックごとに集まるのか分野ごとに集まるのかは別として、そういったところへの支援の働きかけはもっとしていく必要があるというふうな認識で今お聞きさせていただきましたものですから、この辺はもう少しマネージャーさんが地域でいろんな助言ができるような情報提供なんかをしていくようにしていきたいというふうに思います。

○ 早川新平委員

あと、一つ聞かせてほしいのは、先ほどちょっと山下次長が言っていた11ページの問題で、地域マネージャーの主な取り組みで、人材育成を支援とか、人材の発掘の支援とかこうありますやんか、県とか保々とか富洲原、塩浜とか。これ、支援というのは地域マネージャーさんがこれ、しなきゃいかんの。これを言うのであれば、自治会長さんとかとの連絡を密にしていないと、地域マネージャーがセンターにおいてはこんなわかれへのや。だから、文章としてはこうなるかもわからんけれども、これを育成していくとか見つけるためには、じゃ、どういう活動をしなきゃいかんかとおのずと見えてきますやんか。だから、そこが私は大事だと思うんだけどね。これは一つの例として出させてもらったんだけど、全てこれをするためには、じゃ、どうしなきゃならないか。さっき支援をするためにはどうしなきゃ、ここに書いていないので、ここはある程度サポートしてあげないと活字だけがひとり歩きするように思うもんな。

○ 山下市民文化部次長兼市民生活課長

この辺おっしゃるとおりでございまして、これはマネージャーに人を発掘せえと言ってそんな簡単にすぐ行って人材はできないので、これにつきましては、私どもは今、全市的にマイスター養成講座という講座をやっていますが、それについて、各地区、去年は八郷でちょっとモデル的にやらせてもらいましたが、そういった講座を各地区で、ある意味、これはマネージャーさんにもお願いをしたことがあるんですが、企画の中身については、その地域での独自性もあるので、マネージャーにも入ってもらって、私ども市民生活課のほうと館長と地域でどういった人材育成のプログラムをつくっていけば、そこで講座をす

ればいいかというようなことを各地区でやらせていただく中で、マネージャーさんにもその人材育成の支援をしていっていただきたいなど。それ以降のフォローですね。その講座をやって終わりではなくて、それ以降のフォローもしてもらえるようなシステムづくりができればなというふうに思っております。

○ 伊藤 元委員長

それでは、まだご意見等あろうかと思いますが、1時間も経過してまいりましたので、10分ほど休憩をとっていきたいと思います。再開を11時10分から、よろしくお願いいたします。

10 : 59 休憩

11 : 11 再開

○ 伊藤 元委員長

それでは、時間になりましたので、休憩前に引き続きまして会議を再開してまいりたいと思います。

○ 伊藤修一委員

私のほうからは、この制度のことについて、先ほど試験の話も出ておったわけですが、その制度自体にまず選考をするための試験を設けると。実態はちょっと私もよくわからないんですが、その試験には実際に公募をして、どれぐらいの方がその募集に応募してきて、それで、どれだけの人が競争原理のもとに、ことしの採用は3人とか2人とか、いろいろ枠があると思うんですね。それで、結局、その年に応募になった方から選ばれると思うんですけども、そういうふうな選考をするための基準はどうなっているのかなと思っています。先ほどは、何か再試験も含めて面接重視みたいな、ちょっとそういうニュアンスを受けたんですけども、やっぱりその人の適正とかそういうふうな、やっぱり民間の中とか公務員以外のところへいろんな仕事をされてきたところをやっぱりしっかり評価をしてほしいし、経歴とか、まして、館長のもとでやっぱりそういうふうな指示命令系統も当然働いていくわけですので、館長とのやっぱりそういうふうな、いわゆる公の

システムの中できちっと起動するというか、そういうマネジメントができる能力というの
も必要やないかなとは私なりには思っておるんだけど。

それから、本人の意欲という部分で、私はぜひ北部のここの地区で仕事したいとか、い
いや、私は北の西のあそこやとか、いろいろ本人の意欲の問題でそうやって、私はここ
で配置してもらったら頑張るけれどもよそだったらもうやる気なくなってしまうわとか、
やっぱりそういうふうないろいろな問題がこの制度の中の最初の入り口にあると思うんだ
けれども、その辺の実態はどうなっているのか。一回、ちょっとまた、きょうもし答えら
れなかったらまた次回に資料でも結構です。どれぐらいの人が受けて、どれだけの人がち
よっと不合格になっていったとか、そういうふうに選ばれていったというふうな、そうい
う配置について、どういう希望があって、どうなった、対応できたかとか、そういうこと
もちょっと教えてほしいし、それから、4年の任期の中で、それこそ館長さんとうまいこ
といかんともうやめられていった人もおるみたいな話を聞かれた。それもやっぱりきち
っと実態として、やっぱり委員会に報告いただく必要もあらへんかなと思うんだね。何がそ
こに問題点があったのか、本人の適正なのか、地域性が問題なのか。それを館長さんから
見た、こういう部分にはこういう問題でやめてもらったんだとか、いろいろそう実態の生
の部分をお私に教えていただかないと、この制度というか仕組み自体が、任せておいてあ
るからいいんだというような話にはならんような気がしておるんです。そこらの部分で、
もし何かそういうふうな実態がわかるような資料を作成してもらえようやったら、また
次回、また教えていただきたいし、きょう少し、そういうふうなことをお話しできるよう
やったら、少し意見というか実態を聞かせてもらいたいと。

それから、あともう一つは、評価という部分で、定量的な評価を何も求めてはおらんと。
確かに中身自体はそれは仕方がない部分があるわけだけれども、私はこのことについてや
っぱり1年取り組むとか、何か自己評価もあるし、館長さんのほうからも見ても、今さら
面接、預かった以上は、この人の1年間の仕事ぶりを人事考課をせなあかんわけだから、
やっぱり評価というのがあると思うんだね。そういう評価のシステムというのは何をもっ
て評価のシステムとしてこう、やっぱりこの制度の仕組みの中に取り入れられているのか、
そこらもちょっとあわせて——本人の自己評価も含めてですけども——きちっとそうい
う評価のシステムというのはどう考えてみえるかだけ、ちょっと。次回で結構ですけども、
もし今回、きょうお話しできる部分があったら教えていただきたいとします。

○ 山下市民文化部長兼市民生活課長

済みません、何人で何人という細かいデータは、申しわけございませんが次回出させていただきますたいなと思っておりますが、その試験の内容については少しご説明をさせていただきますたいなというふうに思っています。

まず、募集をかけますと小論文、作文ですね。自分は地域マネージャーになったら何をしたいかという作文を出してもらいます。それによって、私どもの、これは市の担当職員が4名ほどで審査をして、その中で余り書いてある内容がよくなければ、これではちょっと無理だろうというものについては、二次試験まで行かずに、その段階で試験をしてもらわないと。もう、要するに落とす形になります。それが第一次試験みたいな形でやらせてもらって、次には適正検査、これについては民間のクレペリンの検査をします。その後、あとワードとエクセル、これについては地域マネージャーさんもワードとエクセルの簡単な作業はしていただかなあかんものですから、それも点数化して、それも点数をつけさせていただいて、その後、面接をしますが、面接につきましては、私どもの部長と私と、あと、地域マネージャーの各OB、6年間やったOBの方と館長会の会長と四日市市自治会連合会の会長の5人でいろんなヒアリングをさせていただいて総合的に点数をつける形で今はやっております。それが試験の内容でございます。

更新につきましては、1年目、2年目、3年目の更新につきましては、当然、年度初めにマネージャーからこういうことをことしやりたいですよというのは出させていただきます。終わって実績報告書ということで出していただいた中に、自己評価、達成度本人評価というのを書くような欄がございまして、それでどれぐらい自分は達成できたかというのを評価します。館長がそれを見て、副申込みみたいな形でうちのほうへ出していただくのと、館長は地域の何人かにどうですかというようなヒアリングをして、それをもとに達成度評価をして市民生活課のほうに出して、私どもはその自己評価のやつとそれを合わせて、更新するかどうかというような審査をしております。

以上のような形になっております。

それで、再試験の場合は一緒のことをやるということになります。

以上です。

○ 伊藤修一委員

配置希望とか、そういう対応はどうなんです。

○ 山下市民文化部次長兼市民生活課長

基本的には、マネージャーについては私どもの試験要項のほうにもうたっておりますが、できる限り同一地域内の人というのをある程度考えているというところがございまして、そちらのほうは評価をするよというようなことも書いてあるんですが、ただ、ほかの地域ではだめだということではなくて、その地域に行きたいという方もみえますから、ただ、その地域へ行きたいという方については面接の中で、なぜそこへ行きたくて、どんなことをそこでやりたいかというのは聞くという話になって、ほかの地域へ移ってもらうのではだめだということは言っていないのですが、ただ、同一地域の人が2人希望があった場合は、やっぱりその同一地域のところの点数の高い人がそっちに行って、もう一人の方についてはほかの地域でどうかというような打診はかけたりはさせていただいています。

以上でございます。

○ 伊藤 元委員長

ただいま、報道関係の方が傍聴に入られましたので、ご報告申し上げます。

○ 伊藤修一委員

そういう部分では、もうある程度、情報で、今度やめられる方がみえる地区はここやとかもうそういうことがわかってみえるんですから、その地域の中から、一応、希望者がおるということが一応最低限の条件と。ただ、やっぱりその地域の中からも、そういう人材が出ない場合も当然あるわけで、本当にこの地域マネージャーの制度というのが意欲というか仕事として、単に給料面だけではなくて、仕事の内容として、地域が求めているその課題にやっぱり対応できる資質があるかどうか、そういう部分と、あとは、準公務員として館長さんのもとできちっとそういうふうな役割ができるかどうか。実際、そのマネジメントの業務としては、やっぱりしっかり問題というか大きな仕事をしていただくには負担も大きいと思いますので、一度、次回で結構ですので、その実態の中で、途中でやめられていくような実態があらへんかとか、そういう部分ではどういうふうな対応がされていったのかとか、そこらも含めて、また資料があれば、またお願いしたいと思います。

○ 伊藤 元委員長

よろしくお願ひいたします。

ほかにかがでしようか。

○ 伊藤嗣也委員

さまざまご意見があるわけですが、ちょっと簡単なことをお聞きしたいんですが、地域マネージャーは、上司といいますかどういう立ち位置、誰が、要は一つの箱物、地区市民センターという中で仕事をされておるわけですが、そこには、当然、館長を中心とした市の職員のそういう業務の形態がある人たちがおられて、また、地縁団体等の団体の事務所がある中で、実際に机といすは職員と同じようなところにあるケースが多いと思うんですが、ぽつんと何かあるような感じも見受けられるし、そうじゃないような感じも。市民のある方から、あの人は市の職員だろうというようなことを聞いたこともありますのですが、これ、業務についての勤務実績も実際にはつけているわけ、4年間の。実際どなたが勤務状況を見ていてつけているのか、やっぱり一般的には上司に当たる方がそういうことをされるかと思うんですけど、ちょっと基本的な部分がわからないので、教えていただけませんか。

○ 山下市民文化部次長兼市民生活課長

さっきも若干申し上げたんですが、まず、毎年、地域マネージャーさんが年度初めにこういったことをやりたいというような表を出します。それは館長と相談して、当然、地域と全然違う話をやりたいというわけにはいきませんので、こういったことをやりますということを出してもらって、それが終わったら、どういうことをやりましたということで、その達成度、本人がやったことに対してどれぐらい達成したかというのを自分で数字を出して、それを館長が閲覧するというのが一つです。その表を私どももらって、その後、館長は各地区の何人かの人にヒアリングをして、マネージャーはどうかという話をしてもらって、それを館長がまとめて、館長としてこのマネージャーの動きというものを私どものほうに副申として再任、要するに更新できるかどうかの意見をつけて出していただきます。その二つを勘案して、私どもで更新するかどうかを決めるという流れになっております。それは4年目までの形で、そういう形になっている。

○ 伊藤嗣也委員

そうしますと、館長と相談して、こういうことをしたいというのを出すわけですけど、どこへ出すんですか。

○ 山下市民文化部次長兼市民生活課長

館長が閲覧したら、市民生活課、私どものほうに来ます。

○ 伊藤嗣也委員

そうしますと、市民文化部長が、やっぱり上司という言葉は当てはまるか当てはまらないかは別として、市民文化部長がいろいろご判断される。要は、地域マネージャーというのはそういうふうに理解してよろしいのでしょうか。要は、今は非常に中途半端な部分が、不安定な立ち位置の部分があるんじゃないかなという気もしていますので、その辺はどうなんでしょうか。

○ 山下市民文化部次長兼市民生活課長

その中身も、やることに関してはどういったことこういったことをやるということについて、私どもが、地域性がございますので、それに対してどうこうという話は館長と詰めていただいたり地域と詰めていただいているので、その部分については特にどうこうということではないですが、その適正、要するに地域としても、館長としても、公募したマネージャーとしてまた更新できるよという適性の部分だけをうちのほうで判断をさせていただいているという形です。

○ 伊藤嗣也委員

僕もちょっと余りわからないというか、非常に、館長からもチェックを受ける、それから、地域のそういう地縁団体からもチェックを受けるというような立場なんですよ、地域マネージャーというのは。だけど、自分がやりたいことを館長と相談して出して、それができたかどうかという査定といいますか、そういうチェックは、また館長と地域の方から受けるというわけですよ。そういう中、やっぱり、きょうずっとお話を伺っていて、地域マネージャーの業務があるわけですけども、先ほどのお話ですと自分から提案せないかんわけですよ。だけど、業務も、これ、小林委員からもありましたように、かなりハードな業務がもう決まっておるわけですよ。これをしながら、なおかつ自分で提案を

して、採点といいますかチェックを受けるという非常に厳しい状況になっていて、一人ですよね、職場といいますか、中では。そこで、例えば本庁の市民文化部の誰かが、担当がいて各センターを回って、マネージャーと話をしたり、マネージャー、困っていることあらへんかとか、何かそういうことはされておられるのか、もう放りっぱなしなのか、どうなんでしょうか。

○ 山下市民文化部次長兼市民生活課長

私が来た平成24年度については、1年目、2年目のマネージャーさんには、私どものほうで何か問題点がないかというヒアリングをさせていただいて、どういうやり方でやっていったらいいのだというようなことは助言はさせていただいた覚えがございます。それをずっとやるのも一つの方法なんですけど、ですから、先ほども申し上げましたように、それよりも、マネージャーのベテランの方、6年目の方とか5年目の方が、地域によって内容は違いますけれども、やり方とか、そんなのはその中で話し合いをしてもらって教えてもらったりしてやっていくほうがやりやすいのではないかとということで、地域マネージャー会議をブロックごとに開いたりとか、そういう方向でできるような形で今はさせていただいているという状況でございます。

○ 伊藤嗣也委員

もう最後にしますが、これも大体10年なんですね、ちょうどこれ。この地域マネージャーの制度は、スタートして10年。一度、規則は平成20年に一部見直されておる部分があるかと思うんですが、私、これ、本当に10年前と今と、例えば各地域においては非常に高齢化が進んでおるとか、公共交通の問題であるとか、やっぱり状況が変わってきておると思うんですね。ここいらで、一度、見直す時期、再検討する時期、小林委員、早川委員からもいろいろ、さまざまなご意見も出ましたが、地域性はあろうかと思えますけれども、どうなんだろうということをご検討されてみてはと思うんですが。

○ 山下市民文化部次長兼市民生活課長

ご指摘のとおりと私も認識しておりますので、特にこの職務内容のところに、その当時は地域防災というのを出していますが、今、福祉関係ですよね、地域の福祉についても、これからはもうあと10年もすると団塊の世代の人ならもう全部75歳を超えるような超高齢

化になりますので、そういったところにも対応できるように、このままで置いておくのではなくて、やっぱりこれの見直しは考えていきたいというふうには認識しております。

○ 伊藤嗣也委員

ありがとうございました。

早川委員おっしゃいましたが、市民主体の地域づくり、あくまでも地域の住民のための地域マネージャーと思いますので、どうかひとつよろしく願いいたします。

以上でございます。

○ 伊藤 元委員長

ありがとうございます。

他にいかがでしょうか。よろしいですか。

(なし)

○ 伊藤 元委員長

ないようでしたら、ちょっと私、一言。一つだけ。

先ほども休憩時間にちょっとお話ししておったんですが、この地域マネージャーの制度なんですけれども、現在では楠を除いた23地区へ配置がされておるということだと思っておりますが、この配置についてですが、私が思うには、地域からそういう地域マネージャーを要請されて出すことと、それから、行政から無理矢理とは言わんけれども、24地区の均一化を図っていくために、その地域づくりを推進するためにつけていく考え方と両方ともあるかなと思っておりますが、今のところはやっぱり後者のほうの、行政のほうから、その地域の均等化、それでまた、まちづくりの推進、これに向けて役立ってもらおうというふうで配置をされておるのかなと思っておりますが、先ほどからほかの委員さんからいろいろと賛否両論ある中なんですけれども、地域から要請がどれだけあるんだろうなと思って、要請された地域へ派遣をするほうが効果的ではないかなというふうにも考えるんですが、その点いかがでしょうか。一つだけ、お聞かせください。

○ 山下市民文化部次長兼市民生活課長

実は、これ、24年度のときにマネージャーさんのことについて各地区をちょっと回らせていただいて、団体事務局を強化するのにマネージャーさんをそちらへ移管するというか、そのお金が行くという話なんです、そういったことについてちょっとご意見を求めたことと、マネージャーさんの必要性についてもお聞きしたときに、ほとんどの地域で、事務局として雇うというわけにはいかんと。ただし、21の地区の方はマネージャーとしては欲しいという形。ただ、いろんな方がみえました。マネージャーとして、要するに事務的な作業というか事務的なこともやってほしいということもありましたし、そういったこともやってくれる人がいいということもあったり、要望はございましたが、ただ、マネージャーは要らないのでという地区はその当時は2地区だけで、自分たちで運営するのでお金は欲しい、ただ、お金の23万円の分のそれは自分たちで雇うので、という地区もございました。

ということで、24年度の段階においてはマネージャーの必要性というのはある程度あったのかなということは今思っておりますが、ただ、これで10年ということでございますので、委員長言われるように、もう一度、だいぶ地域も変わってきていると思いますので、再度、要るか要らんかという話とか、いろんな部分でどうしていくのがいいかというのはもう一度お話をして回ろうかなというふうに思っております。

以上でございます。

○ 伊藤 元委員長

ありがとうございました。

ほかにないようでしたらきょうのところはこの程度にとどめさせていただきまして、先ほどから資料請求が何点かございました。非常に難しいかなというふうには思うんですが、やはりこの制度が始まってちょうど10年ということもありますので、できるだけちょっと努力していただいて、その資料に答えていただきたいなというふうに思います。万が一、無理して、ないことをどうのこうのというのも困りますので、それは実際の実態をあらわすことになると思っておりますので、やっぱりそういったことであれば、この10年目を契機にしっかりと整理をして、また調整していただくというか、総括になっていくのかなというふうにも考えますので、できるだけ努力していただいて、資料請求のほうを応えていただきたいと思っております。

○ 前田市民文化部長

ご指摘いただいた点、まず、基本的に、ある資料の中で精査すると。どうしてもちょっと、全体の中でわかりやすくするために一部補足する部分はあるかもわかりませんが、そういった一応整理はしてまいりたいと思っています。

○ 伊藤 元委員長

ぜひ、よろしくお願いいたします。

○ 小林博次委員

これ、4ページの研修の中にも、10月27日、23年度採用地域マネージャーの活動報告、こういうのが勉強内容になっているので、だから、恐らくこういう形式でこうやって報告しなさいと。こういうことを勉強されたと思うので、当然きちっと報告はあるやろうというふうに思って質問しているので。

それから、もう一つ、この6月28日、23年度の場合やけど。危機管理室の職員が、これから求められる地区の防災活動とはということで勉強会をしたわけやね。そうすると、覚えたわけやから、以降の活動の中は地域マネージャーが地区の防災活動をどうしなさいという、こういう話になるわけやな、聞いたことないけど。だから、どんなような指針を持って対応しておるのか。例えば、何でこれそんなことを言っておるかという、地域マネージャーよりも危機管理室から直接指導されるほうが安心度が高いと思っておるのやけど、ワンクッション置いて指導すると言ったって、若干まずいよ。この前、危機管理室長に、四日市は77分後にどれぐらいの高さの津波が来るのかって質問したら、わかりませんと言っておった。わかりませんというのが指導したら、もっとわからんようにならへんの。だから、正確でないと思うんやな。地域マネージャーの資質を高めるという活動でこれやるのなら、これはもう入り口で集中的に講義してもらって高めてもらって配置するというでないと、何か若干まずいと思っておるんだけどね。だから、ありのままを修正せずに出してもらって論議させてもらうのがありがたいと。

○ 山下市民文化部次長兼市民生活課長

部長も申し上げましたけど、今ある資料の中で、この活動報告も含めて、修正せずにそのまま出させてもらいます。ただ、年数ごとにさせていただくのと、地区名については、

ちょっと伏せさせていただきます。

○ 伊藤 元委員長

どうぞよろしくお願いいたします。

それでは、地域マネージャーのあり方については、この程度にとどめさせていただきま
す。次回、10月31日ですね。午後1時からですね。よろしくお願いいたしますと思います。ど
うも理事者の皆様、ご苦労さまでございました。

じゃ、委員の皆様におかれましては、もう少しお待ちください。

どうも皆様、お疲れさまでございました。

2番の次へ進めていきたいと思います。8月定例会議会の議会報告会における市民意見
の整理についてでございます。整理したものをA3の用紙2枚で皆さんのお手元のほうに
配付をさせていただいております。どうしましょう、一読していただきましょうか。もう
読んでいただきましたか。ありがとうございます。

一応、見ていただいたとおり、特に1番、2番というか、議会として協議すべき意見、
それから、各常任委員会として協議すべき意見というのは特になかったかなというふう
に思っております。3番、その他の意見として分類をさせていただいて、報告という形でし
ていきたいなというふうに考えておりますが、よろしいでしょうか。

(異議なし)

○ 伊藤 元委員長

それで、14番の方ですね。この質問につきましては、現在、回答をちょっと作成中であ
りまして、でき次第、本人宛てに郵送等で答えていきたいというふうに予定をしておりま
すので、ご承知のほどをお願いしたいと思います。それでよろしいでしょうか。

(異議なし)

○ 伊藤 元委員長

ありがとうございます。じゃ、そのようにさせていただきますので、よろしくご確認を
お願いいたします。

それから、次ですが、競輪場の管内視察についてですけれども、予定日が10月27日、月曜日ですね。この日はちょっとスケジュールが、議員説明会がありますので、これ、何時に終わるかわかりませんが、一応終了次第ということになると思いますが、予定では17時ごろですか、役所のほうを出発していきいたいなと思っております。現時点で事務局のほうで把握しておる内容としましては、副委員長、それから、伊藤嗣也委員、小林委員、中森委員が事務局の車で行っていただくと。それで、現地集合される方が早川委員、欠席の方が伊藤修一委員と加藤委員と芳野委員ということで確認しております。よろしいですね。

(異議なし)

○ 伊藤 元委員長

じゃ、そのようによろしくお願ひしたいと思ひます。

それから、当日、夕食を希望される方につきましてはお弁当1000円を準備いたしますので、誰がお弁当を希望されるのかということなんですけれども、出席の人は皆さん、お弁当希望でよろしいですね。

(異議なし)

○ 伊藤 元委員長

わかりました。ありがとうございます。

それじゃ、これ、料金が要るんだったか、1000円要るんだね。当日、現金だね。当日、現金徴収。お弁当代1000円というふうに。

○ 小林博次委員

2000円と違ふの。1000円か。

○ 笠井議会事務局主事

1000円でいいです。

○ 小林博次委員

何で1000円やの。弁当代で1000円。

○ 伊藤 元委員長

お弁当代1000円というふうに。

○ 小林博次委員

500円取られるやろう。あそこ入るのに。入場したら500円。

○ 伊藤 元委員長

ちょっとその辺、また、きちんと確認。

○ 早川新平委員

視察やし、ええん違います。

○ 伊藤 元委員長

大丈夫。

○ 鹿島議会事務局議事係長

小林委員が言ってみえるのは、一般的に特別観覧席に入るときにはというお話をされているのだと。2000円というのは。送り迎えがある。

今回はそういう視察のやり方ではなくて、あくまで事務局のほうで送迎をさせていただいて、向こうで特別観覧席を使った視察を実施していただくと。

1000円というのは、あくまでもお弁当だけの代金ということになります。

○ 小林博次委員

来賓席やろう。来賓席入場、500円やで、今。差別されるとまずいと思うけど。

○ 鹿島議会事務局議事係長

従来どおりでさせていただこうと思いますので、その辺は、ちょっと委員長とご相談さ

せていただけましたら。

○ 伊藤 元委員長

毎年そのようにやっておるということで理解してよろしいですね。

ということですので、ぜひご理解のほど、お願いしたいと思います。

それとあと、従来ですと、もうそのまま行って、特別観覧席で競輪の状況を見させていただくわけですが、今回は、この間の天井崩落だったっけ、耐震の問題もありましたので、ちょっと一般観覧席のほう、問題視されておる部分を少し見に行ってから、特別観覧席のほうへ入りたいと思いますので、ご協力をよろしくお願い……。

○ 小林博次委員

特観席。

○ 伊藤 元委員長

特別観覧席やろう、違うの。

○ 小林博次委員

特別観覧席というのは、このところやろう。

○ 伊藤 元委員長

ガラスになっていて、特別室。あそこに行くんだらう、食事は。

○ 鹿島議会事務局議事係長

毎年行っておる席。

○ 伊藤 元委員長

行っておるところやね。

○ 早川新平委員

来賓席でしょう。

○ 伊藤 元委員長

言い方がいろいろやもんで。

○ 小林博次委員

あそこはただか。特別観覧席へ入ると500円要るで。

○ 伊藤 元委員長

行政視察として。

○ 小林博次委員

だから、従来どおりと違うやり方で金を取っているの、そこら辺は整合を図っておかんと、議員だけええということにはなりにくいので。

○ 伊藤 元委員長

従来のやり方、きちんと確認をして、いつもと変わらぬようにきちんとしていきたいと思えます。

○ 小林博次委員

従来とはやり方が変わったので、競輪場のほうは。

○ 伊藤 元委員長

変わったの。

○ 小林博次委員

だから、そのところを確認して。

○ 伊藤修一委員

事務局で確認してもらったら。

○ 伊藤 元委員長

そうやね。そうしたら、その辺きちんと確認をして間違いのないようにさせていただきますので。

それで、本来だとそこへ入って競輪事業の説明を受けるわけですが、今回はその競輪事業の説明よりも、その耐震構造、補強のほうの説明を主軸にさせていただきますので、よろしく願いいたします。

○ 伊藤嗣也委員

何時ごろまでですか。

○ 伊藤 元委員長

時間はきちんと決まっていないです、大体の。

もし何かご都合が後あるようであれば、自分の車で行っていただいたほうがいいかなというふうに思っております。ということです。

それで、伊藤嗣也委員、一応、事務局の車でと書いてもらってあるので、もしご予定があれば、申しわけないけれども、現地集合ということでよろしく願いします。

以上でよかったですか。

(なし)

○ 伊藤 元委員長

ありがとうございました。それじゃ、産業生活常任委員会の所管事務調査をこれで終了させていただきたいと思います。どうもお疲れさまでございました。

11 : 44 閉議