

平成 24 年度

研修所内大学「地域政策スクール」

研究 報 告 書



大分県職員研修所

はじめに

地方分権が進展する中、高度化・多様化する行政ニーズに対応し、住民に身近な行政サービスを提供する地方自治体の役割はますます増大しております。

このような状況の下、自らの判断と責任により、地域における様々な課題を解決するため、自治体職員には、今後一層、行政経営の基本を身につけ、地域の特性を踏まえた政策を形成し、運用をしていく行政能力の向上・高度化が求められています。

こうした要請に対応して、職員研修所では若手中堅職員を対象に、政策形成と政策法務（制度設計と運用）について実践的な知識と行動力を育むことを目的に、研修所内大学「地域政策スクール」を実施してきました。

本スクールは、平成16年度に行政経営スクールとして開講し、地域特性を活かすため、18年度からは研修所内大学「地域政策スクール」と名称を変えるとともに、県職員のほか市町村職員を加えた県下の自治体職員の学びの場として衣替えしたところであり、9年目の今年度は5人の市町村職員を含む13人の研修生で、昨年6月にスタートしました。

本報告書は、研修生全員が多忙な日常業務との両立を図りながら、約8ヶ月間取り組んできた研究の成果を取りまとめたものです。関係所属においては、この成果を今後の政策立案や、政策執行に少しでも参考とし、取り組んでいただければ幸いです。

最後になりましたが、このスクールの専任講師として全般的なご指導をいただきました九州大学大学院法学研究院の嶋田暁文先生をはじめ、ご協力をいただいた関係機関や団体の方々・職場の皆様に対し、心から感謝申し上げます。

平成25年3月

大分県職員研修所長 大久保 秀典

目 次

1 専任講師のコメント	1
(1) 全体講評	3
(2) 研修生の皆さんへ	9
2 平成24年度地域政策スクール受講者名簿	13
3 研究内容要旨	15
(1) ワン♪ツー♪リズムでみんながハッピー♪	17
～知恵と工夫によるおおいたツーリズムの再生～	
(2) 大きな分かち愛 広がれ！ワーク・ライフ・バランスの輪	23
～ワクワクライフで、心も体もウツキウキ～	
(3) NPO と創るおおいたの明るい未来	27
～行政×NPO＝県民満足度 UP！～	
4 研究報告書	31
(1) ワン♪ツー♪リズムでみんながハッピー♪	33
～知恵と工夫によるおおいたツーリズムの再生～	
(2) 大きな分かち愛 広がれ！ワーク・ライフ・バランスの輪	77
～ワクワクライフで、心も体もウツキウキ～	
(3) NPO と創るおおいたの明るい未来	119
～行政×NPO＝県民満足度 UP！～	
5 参考	165

1 専任講師のコメント

九州大学大学院法学研究院

准教授 嶋田暁文



(1) 全体講評

(2) 研修生の皆さんへ

(1) 全体講評

2012（平成24）年度大分県地域政策スクールの研修生は、昨年6月から10ヶ月間に渡り、「ワーク・ライフ・バランス（WLB）」、「ツーリズム」、「NPO」という三つのテーマで、政策研究・政策立案に取り組んでまいりました。本報告書は、その集大成です。以下、三つの班の研究・提案のポイントを概説しながら簡単な講評を行うことで、本書の読書案内に代えたいと思います。

<WLB班>

「日本人は働きすぎ」などと言われて随分経ちます。平均年間総実労働時間が2200時間と上回っていた頃と比べると随分とマシになってきたものの、現在でも、約1700時間と、日本は世界的にかなり上位であり、今なお「日本人は働きすぎ」の状況にあります。

「長時間労働」は、過労死、健康被害等、家族と一緒に過ごす時間の減少など、人々にさまざまな弊害をもたらします。労働生産性の低さにつながるなど、「長時間労働」は、企業にとっても決して好ましくありません。

さらに、「長時間労働」は、男性を主な働き手とする日本型雇用慣行のもとで、①家事等の負担が女性に偏りがちになる、②女性が男性並みに働くうとすると、結婚や出産が困難になる（＝女性は「仕事か家庭か」の二者択一を迫られやすい。）といったマイナス効果をもたらしてきました。そのことがひいては、少子化や児童虐待の一因になっているという指摘もあります。

このような負の連鎖構造を変革し、みんながゆとりや潤いといった「こころの豊かさ」を実感できるような社会にしていくためにはどうしたらよいのでしょうか？「ワーク・ライフ・バランス（WLB）」という視点でこの問題に正面から取り組んだのが、WLB班の皆さんでした。

まず、彼（女）らは、WLBが実現できていない現状を「長時間労働」および「女性への家事負担の偏重」の二つの事象に見出し、それを改善していくことに具体的なターゲットを絞り込んでいます。（ただし、「長時間労働」の一因である「時間外労働」については、企業にとっての必要悪としての部分もあるため、個人の意識や組織の管理体制の不備に起因する、それ以外の「無駄な時間外労働」の削減にターゲットを絞っています。）

ターゲットの絞り込みに際して、彼（女）らは、「夫婦+子ども世帯」を主に念頭に置きました。結婚を選択しない人や、子どもがいない夫婦など、家族の形はさまざまであるにもかかわらず、あえて「夫婦+子ども世帯」に焦点を当てたのは、当該家族形態に主眼を置いた政策は、「仕事と生活の両立が困難」という理由で結婚を控えたり、出産を抑制したりしている人たちにとっても有効に作用すると考えられるからです。

彼（女）らの面白いところは、「WLB」という視点でスタートしながら、「ワーク・ワーク・ライフ・バランス（WWLB）」という視点へと展開していった点です。すなわち、「①生活時間を家事（育児時間を含む）と家事以外の自由時間とに分割し、②仕事（＝有償労働）をW1、③家事・育児（＝無償労働）をW2とし、④W1・W2以外の自由時間をLととらえる」という視点がそれです。これは、「男性の『長時間労働』が改善されたとしても、男性が自由になった時間を使って家事をするとは限らず、女性の家事負担軽減が約束

されるわけではない」という点に着目し、「男性の家事参加を促し、女性の家事負担を軽減する」という狙いをより明確にするために編み出された概念です。

彼（女）らは、「長時間労働」と「女性への家事負担の偏重」の原因をそれぞれ分析し、前者については、時間外労働の原因として（A）「組織管理体制の不備」、（B）「個人の意識不足、働き方の問題」を、休暇取得率の低さの原因として（C）「職場環境の問題」、（D）「管理職の意識改善」を、後者については、（E）「男性の家事に対する意識の低さ」に原因を見出しています。

これらの原因に係る既存施策の到達点と限界を見極めた上で、彼（女）らが提案しているのが、①「労働時間ダイエット」（上記（A）、（B）、（C）、（D）に対応。「時間外労働の削減」のための施策）、②「ワクワク水曜日」（上記（A）、（B）、（E）に対応。「時間外労働の削減」、「女性への家事負担偏重の改善」、「余暇の充実」のための施策）、③「有給休暇トリニータ」（上記（C）、（D）に対応。「有給休暇の取得促進」、「余暇の充実」のための施策）という三つの施策です。

詳細についてはWLB班の報告書に譲ることとしますが、①「人々の仕事と生活の仕方」という操作可能性が低いと思われる対象に対して、コストを抑えながらも実効性のありそうな施策になっている点（「労働時間ダイエット」、「有給休暇トリニータ」）、②ワクワクさせ、夢のある施策になっている点（「ワクワク水曜日」、「有給休暇トリニータ」）、③（大分トリニータ経営支援にもなるという意味で）「一石二鳥」的な施策になっている点（「有給休暇トリニータ」）が特に優れた点だと思います。

施策が優れているだけでなく、読んでいて楽しい報告書に仕上がっていると思いますので、是非、ご一読いただけすると幸いです。

＜ツーリズム班＞

周知の通り、「観光」の語源は、『易經』の中の「国之光を觀る。用て王に賓たるに利し」との一節によります。

ここに示されているように、かつて、「観光」といえば、「光を觀る」ものであり、物見遊山的なものでした。「光を觀ること」、あるいは、「光を觀に行くこと」それ自体が目的だったと言ってよいでしょう。（「光」とは、おそらく、名所・名勝、文化的遺産などの総称だと思います。）

ルーヴル美術館に行った日本人が、名画「モナリザ」を目の前にして「ほう、これがモナリザか。見れてよかったです、よかったです」と言って、その絵を熟視することもなく、満足げに通り過ぎていったという笑い話がありますが、やや極端にいえば、かつての「観光」はそういうものでした。

「有名なものを觀たこと」や「何処どこに行ったこと」、それ自体に意味がありますから、もう一度同じ場所に行くことは基本的にはありません。観光地は、基本的に一度きりの消費対象であり、「一度は行ったことがある」という人が増えれば増えるほど、先細りしていく運命がありました。

しかし、時代の変化と共に、こうした旅行スタイルは徐々に変容してきました。今では、「おいしいものが食べたい」、「ゆったりとした時間を過ごしたい」、「癒されたい」といった目的意識をベースにした旅行スタイル、あるいは、旅先での体験そのものを楽しむよう

な旅行スタイルが広がっています。こうした「観光からツーリズムへ」とでも称すべき旅行スタイルの変化は、自然豊かで、食べ物もおいしく、かつ、さまざまな体験・交流ができる、温泉もある大分県にとって、大きな可能性をもたらしています。

しかし、他方で、大分県のツーリズムが「観光客数の伸び悩み」、「地域にお金が落ちていない」という課題に直面しているのも事実です。

つまり、「可能性は秘めているが、現時点では課題も少なくない。それが『おおいたツーリズム』の現状である」ということになります。こうした現状をどうにかしたいと立ち上がったのが、ツーリズム班の皆さんでした。

彼（女）らは、まず、ツーリズムの効用を再確認しています。彼（女）らが注目したのは、「体験・交流を目的として大分県を訪れる人々に『また来たい』と思ってもらうためには、地域の住民自身がその地域の魅力に気づき、誇りを持っている必要がある。逆にいえば、体験型ツーリズムを広げていくことは、地域の魅力の再発見や地域づくりに結実する」という点でした。観光客、観光事業者だけでなく、地域住民の幸せにもつながるという、「三方一両得」的な効用がツーリズムにはあるのです。

こうした効用に留意しつつ、彼（女）らは、「観光客数の伸び悩み」、「地域にお金が落ちていない」という二つの課題について、その原因分析をしています。そして、「観光客数の伸び悩み」という課題については、(A)「地域に魅力はあるが、生かせていない」、(B)「PRが不足している」という2点に原因を見出し、「地域にお金が落ちていない」という課題については、(C)「お金を落とす人が来ていない」という点に原因を見出し、これらを「解決すべき問題点」として設定しました。

第1に、(A)「地域に魅力はあるが、生かせていない」という問題点の解消のためには、①魅力をきちんと見つけること、②魅力が伝わるようにアレンジすること、③地域が一体となって推進することという三つが必要です。第2に、(B)「PRが不足している」という問題点の解消のためには、既存の情報発信のあり方を脱却し、④より話題性のある情報発信を試みる必要があります。第3に、(C)「お金を落とす人が来ていない」という問題点の解消のためには、⑤お金を落としてくれる人をターゲットにして集客する必要があります。

以上を踏まえ、彼（女）らが提案しているのが、(i)「大分県の東川隆太郎発掘コンテスト」（上記①②に対応）、(ii)「『地元愛でつながる地域づくり』支援事業」（上記③に対応）、(iii)「ウェルカム女子推進事業」（上記⑤に対応）、(iv)「おんせん県対決事業」（上記④に対応）の四つの施策です。

詳細についてはツーリズム班による報告書に譲りますが、(ア)副次的効果が期待できる施策になっている点（「ウェルカム女子推進事業」によって若い女性客が増えることによるイメージアップ、「『地元愛でつながる地域づくり』支援事業」を通じた地域活性化など）、(イ)ピンチを逆にチャンスととらえてうまく活用している点（「おんせん県」騒動を活用した「おんせん県対決事業」）、(ウ)「人づくり」という一見遠回りに見えながら、実は決定的に重要なポイントに力点を置いている点（「大分県の東川隆太郎発掘コンテスト」）が特に優れた点だと思います。

情報量豊かですし、読んで勉強になる報告書に仕上がっていると思いますので、是非、ご一読いただけすると幸いです。

<チーム New Power Oita (NPO 班) >

私の大学時代（1992（平成4）年～1996（平成8）年）、「NPO」という言葉を知っている人はほとんどいませんでした。当時は NPO に関する情報が少なかったため、電通総研『NPO とは何か』（日本経済新聞社）や、東京都『行政と民間非営利団体（NPO）』（報告書）が出版された当時（1996（平成8）年）、これらの書籍をむさぼるように読んだことを今でもよく覚えています。当時は、「NPO」という言葉はごく一部の関心の高い人たちだけが知っている言葉でした。

しかし、その後、1998（平成10）年3月19日に特定非営利活動促進法（NPO 法）が成立し（3月25日公布、12月1日施行）、「NPO」という言葉は広く世の中に広まっていきます。それと同時に、NPO 法に基づく NPO 法人が次々に誕生し、その存在感を増していました。ちなみに、2013（平成25）年2月28日現在、NPO 法人数は、全国で4万9000団体を超えていました。法人化していない任意の NPO 団体も存在していますから、かなりの数の NPO が活動していることになります。

NPO は、公共サービスを提供したり、さまざまな問題提起やアドボカシー活動を行ったりしています。行政が、法治主義、公平性、平等性、中立性、継続性などを行動原理とし、社会全体の公益実現を目的とするのに対し、NPO は、共感、自由、多様、先駆性、創造性を行動原理とし、特定のミッションの達成を目的としています。行政は、NPO が真似できない長所を持っていますが、NPO もまた、行政が真似できない長所を持っています。たとえば、①行政では手が届かないところに手が届いたり、②個別事情に応じた柔軟性の高い対応ができたり、③素早い対応ができたりするといった具合です。「新たな公共の担い手」などと評されることがあるのは、こうした NPO 独自の強みが、現代社会が直面する問題の解決にとって有効かつ不可欠だからです。

しかし、他方で NPO をめぐっては課題もあります。

第1に、数が増えたとはいえ、財政基盤や組織基盤が脆弱な NPO が多いという点です。それゆえ、NPO は期待されているほどには十分活躍できていない状況にあります。

第2に、先に、NPO は行政が真似できない強みを持っていると言いましたが、同時に、NPO には弱みもあります。たとえば、「継続性・安定性の欠如」、「クライアントの特定性（誰もが平等に NPO のサービスを受けられるわけではないこと）」、「民主的コントロールが効かない」といった点がそれです。

実は「行政の強み」とは、こうした「NPO の弱み」と対応しています。それゆえ、「NPO の弱み」を補うためには、「行政の強み」と組み合わせること、すなわち、「協働」が有効だと考えられます。と同時に、「NPO の強み」は「行政の弱み」と対応しており、「協働」は、「行政の弱み」を「NPO の強み」で補う方法でもあります。さらに、「協働」には、互いの「強み」の「相乗効果」（公共サービスの質向上）も期待できます。

ところが、この「協働」が、期待された姿とは程遠い状況にあることが多くの NPO 関係者によって指摘されてきました。行政が NPO を安上がりに「下請化」してしまっているのではないかとの指摘です。そうした状況下では、「協働」に期待されている効果は全く得られないことになります。

こうした「NPO の経営基盤の脆弱さ」と「るべき姿とは程遠い協働の実態」という問題状況は、大分県を含め、全国各地で見られるようです。そこで立ち上がったのが、NPO

班の皆さんでした。彼（女）らは、上記の認識に基づき、①NPO の経営基盤強化を図る、②「NPO と行政の協働」を本来あるべき姿にする、という二つの目標を掲げ、研究に取り組みました。

彼（女）らは、「NPO の経営基盤はなぜ脆弱なのか」、「『NPO と行政の協働』が本来あるべき姿にならないのはなぜか」という 2 点についてその原因分析をしています。そして、前者については、(A)「寄附集め活動を積極的に行ってないことによる寄附金収入の少なさ」、(B)「行政からの委託に際して、間接費等必要な経費が計上されていないこと」に原因を見出し、後者については、(C)「目的意識の共有不足」、(D)「相互の理解不足、協働についての理解不足」、(E)「協働ルールの未整備」、(F)「『協働性の原則』を意識化した上で企画立案段階からの協働機会の不足」に原因を見出しています。

以上の問題点の改善に資する既存施策の到達点と限界を見極めたうえで、最終的に彼（女）らが提案しているのが、①「おおいた NPO ファンドレイジング力向上モデル事業（KIFU-1 グランプリ）」（上記（A）に対応）、②「大分県協働委託事業積算ガイドライン」の策定（上記（B）に対応）、③「めじろん円卓会議」の設置（上記（C）、（D）、（F）に対応）、④「行政と NPO のための協働事業実施マニュアル」の策定（上記（C）、（D）、（E）に対応）、⑤「協働検定」（上記（D）に対応）の実施という五つの施策です。

詳細については NPO 班の概要および報告に譲ることとしますが、(i) 一見地味だが、現場では極めて重要な意味をもつであろう実効性の高い施策を詳細なレベルで提案している点（「大分県協働委託事業積算ガイドライン」）、(ii)「プロセス」を通じて話題性を高めたり、「プロセス」そのものが実効性を確保する手段になっているような「プロセス活用型」の施策を提案している点（「おおいた NPO ファンドレイジング力向上モデル事業（KIFU-1 グランプリ）」、「行政と NPO のための協働事業実施マニュアル」、「協働検定」）、(iii) 自治体職員にとっての「協働」の意義にこだわっている点が特に優れた点だと思います。

委託費の積算に関する分析は、実務上ののみならず学術上も価値あるものになっていますし、写真入りで挿入されている「（ちょっと一息）NPO 班 取材メモ」も読んでいてなかなか楽しいです。是非、ご一読いただければと思います。

以上、三つの班の研究・提案のポイントを概説・講評しましたが、いずれの研究・提案も、内容的に改善すべき点や詰め切れていない点などを少なからず含んでいることも事実です。しかしながら、熟読していただければ分かるように、本報告書は、示唆に富むさまざまあざやかな指摘と豊かな情報量に満ちあふれています。それは、「大分県を少しでも良くしていきたい」という研修生たちの熱い思いに裏打ちされたものです。

アラ探しをしようと思えば、いくらでも可能かもしれません。しかし、「ここから何か一つでも役立つ発想や情報を獲得しよう」という前向きな気持ちで読むならば、本書は、きっと有意義な何かを与えてくれるはずです。本報告書に示された研究・提案内容が、県の施策として活かされることを願って止みません。

2013 年 3 月吉日 嶋田暁文

追記：大久保所長をはじめ職員研修所の皆さんのご尽力とご理解なくしてはここまでこぎつ

けることは絶対にできませんでした。特に、本年度の研修担当であった小曾根さんには、日頃から大変行き届いたご対応をしていただき、かつ、発表会直前の徹夜作業にもお付き合いいただくなど、本当によくしていただきました。この場を借りて、心より御礼申し上げます。

(2) 研修生の皆さんへ ～覚悟と仲間の大切さ～

1. 自らを限る者

古本屋にふらっと立ち寄ると、思わぬ出会いがあるものです。下村湖人著『論語物語』との出会いもそんな出会いの一つでした。古本屋で 100 円で売ってなければ、おそらく一生手に取ることがなかった本だと思います。

この本では、あの小難しい『論語』が物語風にアレンジされ、非常に読みやすく、それでいて、エッセンスが凝縮されています。1938（昭和 13）年が初版の本ですが、現在でも講談社学術文庫に入っていて、新刊本が入手可能ですので、是非ご一読を勧めたいと思います。

それはともかく、この本の中に、「自らを限る者」という話があります。師・孔子の下で道を追求したいと真剣に思うようになった冉求が、「にもかかわらず自分には資質がない」、「本来自分には力がない」と思い、苦しみ、悩むというお話です。

ある時、冉求は、その苦しい思いを孔子に思わずぶつけてしまいます。そして、やたらに孔子の前で自分自身をけなし始めるのです。

すると孔子は凜然としてこう言いました。

「お黙りなさい。

お前は、自分で自分の欠点を並べたて、自分の気休めをするつもりなのか？そんなことをする暇があったら、なぜもっと苦しんで見ないのじゃ。お前は、本来自分にその力がないということを、弁解がましくいっているが、ほんとうに力があるかないかは、努力してみた上でなければわかるものではない。力のない者は中途で倒れる。倒れてはじめて力の足りなかつたことが証明されるのじゃ。…（中略）…

お前は、まだ心からお前自身の力を否定しているのではない。お前はそんなことをいつて、わしに弁解をするとともに、お前自身に弁解しているのじゃ。それがいけない。それがお前の欠点じや。…（中略）…

それというのも、お前の求道心が、まだ本当に燃え上がってないからじや。本当に心が燃えておれば、自他におもねる心を焼けつくして、素朴な心にかえることができる。…（中略）…

ともかく、自分で自分を限るようなことをいうのは、自分の恥にはなっても、弁護にはならない。…（中略）…

…道が遠いといってへこむのは、まだ思いが足りないからじや」

長々とこの話を紹介したのは他でもありません。「自分が本気でこの地域を良くしたいと思っているのは事実だ。だけど、まだ自分は下っ端なので、それだけの力がない。」とか、「確かに同じ自治体職員の中でも、すごいアイデアと行動力を持った職員の方がいらっしゃるのは事実だと思う。だけど、自分は平凡な人間なのでとても真似できない」などと口

にする自治体職員を度々見てきたからです。僕には、冉求とそうした職員とが重なって見えます。

2. 思いの希薄化・風化

僕は、基本的に、自治体職員というのは、「地域を良くしたい」とか「身近な住民を幸せにしたい」という思いでなった人がほとんどだと思っています。（もちろん、何も考えず、単に安定性を求めて自治体職員になった人も、中にはいるかもしれません、それは少數派だと思います。）言い換えれば、多くの「お金」を得るよりも、住民からの「ありがとう」という言葉に至上の喜びを感じてしまうような人たちが自治体職員になっていると僕は思っています。

しかし、入序して時間が経つにつれ、そうした思いは徐々に希薄化していきます。そして、いつの間にか、「与えられた仕事をこなす」ことに終始することになります。形式的手続きに従って「仕事をしている」という外形性を保てる限り、その仕事のあり方（＝事業の組み立て等）に改善の余地があっても、改善提案をすることもなく、前例踏襲的に仕事をこなすようになります。

ときどき、心の中のもう一人の自分が「それでいいの？」とささやいてきます。そうした自身の内なる声に対して、ただ耳をふさぐのでは、良心が痛みますから、「忙しすぎる職場環境」のせいにしたり、「そういう風な仕組みになっているから仕方ないのだ」とか、「みんな、そういう風にしてるのだから…」といった言い訳をしたりします。かくして、いつの間にか、当初の思いは風化していきます。

けれども、こうした職員は、当初の思いを完全に失ってしまったわけではありません。否、むしろ、「機会さえあれば、そういう自分の初心に基づく仕事の仕方をしたい」と思っているケースの方が多いのではないでしょうか？

しかし、いざ自分の働き方を変えようとすると、その肝心の第一歩が踏み出しきれない。「自分だけ頑張っても、みんなが付いてくれないんじやないか？」「周りから迷惑がられたらどうしよう…」といった具合に、不安が先立ってしまい、一歩を踏み出す勇気が持てない。そんな職員を僕は数多く見てきました。

3. 覚悟を持つこと

こうした職員にやる気をもってもらう最良の方法は、現に自ら一歩を踏み出し、「自治体職員ならではの仕事」を成し遂げ、住民からも愛されている職員の姿を、実際に目の当たりにしてもらうことです。こうした職員が実際に存在することを知ると、勇気が湧いてきて、「自治体職員の可能性」を実感できます。

しかし、いざ行動に移そうとすると、「あの人は特別なんだ」、「自分は平凡な人間なので、とても真似できない」という、前述の意識が頭をもたげてきます。そうなると、せっかくいったん火のついた心も、燃え上がることなく、徐々に冷え込んでいくことになります。

そして、気がつくと、こなす仕事の仕方に逆戻りしてしまっているのです。

では、そうならないためにはどうしたらよいのでしょうか？

冒頭で引用した「自らを限る者」という話から答えを導くとすれば、「覚悟を決めて向き合うしかない」ということになるでしょう。「できるかどうか」ではなくて、「絶対にやらなきやいけないことなんだ」、「できるまでがんばるしかないんだ」という覚悟を持つのです。

そうした覚悟が持てたとき、人間は思わぬ力を発揮できるものです。そして、覚悟を持って限界に挑戦し、「もう無理だ」と思いながらも、ぐっとこらえて努力を重ね、その限界を乗り越えることができたとき、その人の力は飛躍的に伸びます（＝「スーパーサイヤ人理論」）。

今は「すごい人」のように見える人でもあっても、最初からすごかったわけではないはずです。きっと、苦労して限界を乗り越えることで、力をつけ、徐々にそうなっていったのではないか？

4. 仲間の大切さ

しかし、多くの場合、自分一人だけでは、限界を乗り越えることはできません。理由は二つあります。

第1に、人間は弱い存在だからです。身近にいて共に励ましあえる、心から信頼できる仲間がいないと、途中で心が折れてしまうのです。

第2に、一人ひとりの人間が持ちうる能力や情報には限界があるからです。限界を乗り越え、何かを成し遂げるには、分析能力、情報収集能力、人的ネットワークなどさまざまなものが必要になります。それらをすべて一人で充足することは極めて困難です。だからこそ、さまざまな能力や情報を有した複数の仲間が必要になるわけです。

仲間を得ることの意義はそれにとどまりません。「しんどい思いをしながらも、仲間と協力することで限界を乗り越え、目標を実現できた時の充足感」というのは格別です。言い換えれば、仲間とのつながりは一人では決して味わえない幸福感をも与えてくれなのです。

5. 僕の太鼓判

以上、長々と述べてきましたが、皆さんには、地域政策スクールの10ヶ月間を通じて、これまで述べてきた要素のすべてを得たはずです。

皆さんは、「発表会までに必ず政策提案までを仕上げる」という絶対的な目標を与えられました。「できるかどうか」という不安感に苛まれながらも、「絶対にやり遂げなければいけない」という強い「覚悟」を持ち続けました。否、正確に言えば、途中、心が折れそうになりながらも、仲間との強いつながりでその危機を見事に乗り越えました。

日常業務を行いつつ、同時並行で、文献の読解、資料収集、原因分析、政策立案などの一連の作業を成し遂げ、かつ、僕の駄目だしに応え続けました。この過程を通じて、皆さんには、かなりの分析能力と相当タフな精神力を身につけたように思います。

そして、1月には見事な発表を行い、最後には立派な報告書¹まで仕上げました。

これはすごいことです。おそらく、1年前の皆さんと今の皆さんとでは、全く力量が違うと思います。自信を持った方がいい。皆さん的力量は、僕が自信をもって保証します。

ただし、研修の最終日にも申し上げたように、本当に大事なのは研修が終わったあと、すなわち「これから」です。この研修を通じて身につけたものを生かし、自信を持って、「自治体職員の可能性」を追求していただきたいと心から願っています。

6. 「これから」

最後に、皆さんに一言。

この10ヶ月間、本当にお疲れ様でした！

9期生との10ヶ月間は、とにかく楽しい、そんな時間でした。毎回のようにラーメンを食べに行ったり、徹夜で作業し、焦りながらも、どうにか発表会にギリギリで間に合ったこと、卒業旅行と称して福岡にみんなが遊びに来たこと、すべてが「青春の一ページ」のような、清々しく、楽しい思い出です。

この報告書をもって、第9期の地域政策スクールは本当の幕を閉じます。

一緒に笑い、一緒に泣き、一緒に喜びながら、長い道のりをともに歩き続け、ゴールにたどり着いた感じです。楽しかったからでしょうか？長かったはずなのに、あっという間でした。無事ゴールを迎える、嬉しいけれど、とても寂しい…。今は、そんな気持ちです。

研修は終わりましたが、これからも「9期生+小曾根さん+僕」のつながりを大事にしていきましょう！是非、定期的に「同窓会」と「卒業〇周年記念旅行」を企画してください。その時は僕も喜んで自腹で駆けつけますので。

本当に最後になりますが、これからもどうかお気軽にご連絡ください。僕で役立つことがあれば、ご相談に乗ります。

それと、この研修で身につけたものが少しでも何かの成果に結びついたなら、是非ご報告ください。皆さんのがんばりこそが僕のエネルギー源です。

どうかお元気で！再会できるのを今から楽しみにしています！

みなさんの「これから」に期待しつつ
2013年3月吉日 嶋田暁文

¹ 最後の報告書作成、さぞしんどかったことだろうと思います。しかし、どの班にも言えることですが、最初に僕に提出していただいたバージョンと、最終バージョンとを見比べてみてください。雲泥の差だと思います。この「ギャップ」こそが、大変な苦労を通じて皆さんのが身につけた「力」です。

2 平成24年度 地域政策スクール 受講者名簿



	所 管 部	所 属	職 名	氏 名	研究テーマ
1	総務部	中部振興局	主任	石坂 奈緒美	ワーク・ライフ・バランス
2	総務部	南部振興局	主査	大里 正芳	ツーリズム
3	総務部	職員研修所	主事	松田 康平	NPO
4	商工労働部	情報政策課	主事	利根 妙子	ツーリズム
5	農林水産部	研究普及課	主任	木付 浩介	NPO
6	農林水産部	園芸振興室	主任	大久保 裕行	NPO
7	土木建築部	砂防課	主任	瀬口 寛	NPO
8	土木建築部	都市計画課	主任	遠藤 彰一	ツーリズム
9	中津市	企画財政課	主任	松本 晃一	ワーク・ライフ・バランス
10	佐伯市	生活環境課	主査	柳井 徳子	NPO
11	杵築市	県 観光・地域振興課(実務研修生)	主任	田邊 明子	ツーリズム
12	宇佐市	安心院支所 産業建設課	副主幹	宮川 やよい	ワーク・ライフ・バランス
13	九重町	総務課	リーダー	藤野 匡宏	ワーク・ライフ・バランス

3 研究内容要旨

(1) ワン♪ツー♪リズムでみんながハッピー♪

～知恵と工夫によるおおいたツーリズムの再生～

(2) 大きな分かち愛

広がれ！ワーク・ライフ・バランスの輪

～ワクワクライフで、心も体もウッキウキ～

(3) NPOと創るおおいたの明るい未来

～行政×NPO＝県民満足度UP！～

ワン♪ツー♪リスムでみんながハッピー♪

～知恵と工夫によるおおいたツーリズムの再生～

【概要版】

平成 24 年度地域政策スクール ツーリズム班

1. 研究の背景

大分県には、既によく知られているように、別府・由布院をはじめとする県内各地の温泉や関あじ、関さば、しいたけ、カボス等に代表される豊富な海の幸・山の幸、豊かな自然がつくる美しい景観等、多くの資源がある。これらの資源、とりわけ恵まれた温泉資源を最大の強みとして、大分県観光は発展してきた。

しかし、物見遊山的な団体旅行を中心としたマス・ツーリズムの時代は既に終わり、様々な体験を通した地元の人々との交流やまちあるき等、その地域ならではの魅力を楽しむ個人旅行が活発に行われるようになった今、旅行先として今後も大分県が選ばれるためには、従来の取り組みに加え、新たな観点からの施策が求められるところである。

こうした状況の中、2012（平成 24）年 8 月に「大分県ツーリズム戦略」が策定された。これは、厳しい地域間競争に立ち向かい、より多くの人々に大分県に来ていただくべく、地域振興と観光振興を一体的に進め、県民との協働で観光による活力ある大分県づくりを目指すことを目的とするものである。また、同戦略は、「日本一のおんせん県おおいた みりょく味力も満載」をキーワードとし、県内にある様々な観光資源のなかでも、源泉数、湧出量ともに日本一の温泉を強く前面に押し出している。

このように、大分県でもこれまでに増して観光行政に力を入れようとする中、私たちツーリズム班は研究を開始した。当初は、各メンバーとも大分県の観光資源について特段の知識を持たない状態でスタートしたが、研究を進めるにつれ、観光の持つ可能性の大きさに気付いていった。特に、観光客が楽しむことにより観光事業者が利益を得、地域住民も活気づく、という「三方一両得」ともいべき効用が観光にはあり、「この力で大分県をもっと元気にしたい！」という思いのもと、議論、取材、発表等の活動を行ってきた。

本報告書で、私たちは従来の「名所旧跡を見て回る」という狭義の「観光」に、「体験・交流」の要素を加えた概念を「ツーリズム」と捉え、政策提案を行う。

2. 研究の方向性

大分県におけるツーリズムについて、現状と課題を把握のうえ、以下の点を解消する観点から研究を行った。

- ① 観光客数の伸び悩み
- ② 地域にお金が落ちていない

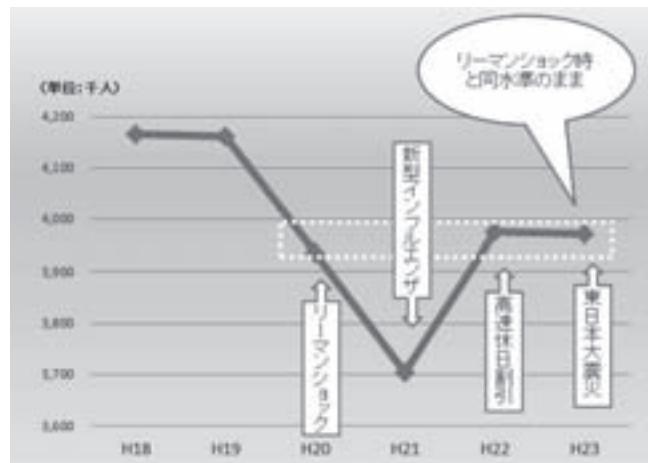
3. 現状と課題

近年、大分県の宿泊観光客数は伸び悩んでおり、観光消費額も減少傾向にある。このような現状を開拓し大分県ツーリズムの更なる発展を図るために、以下の 5 つの課題に取

り組むべきであると私たちは考えた。

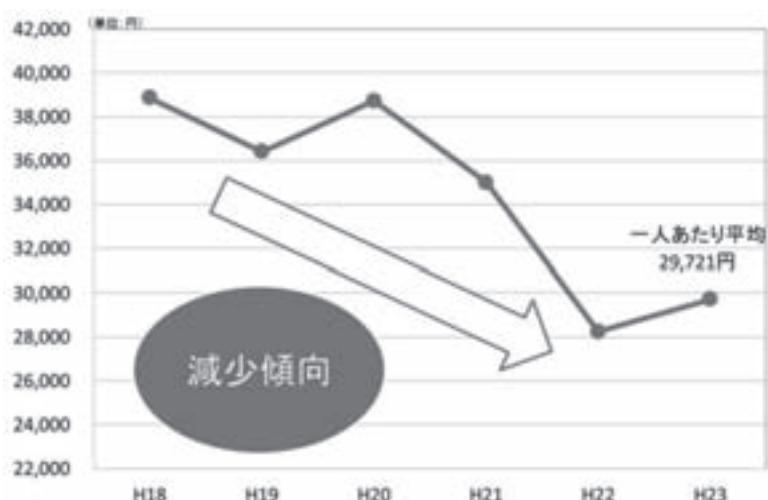
- ① 魅力をきちんと見つけること
- ② 魅力が伝わるようにアレンジすること
- ③ 地域が一体となって推進すること
- ④ 「おんせん県騒動」を活用すること
- ⑤ ターゲットの絞り込みをすべきこと

大分県の宿泊観光客数



(出典：大分県（2007～2012）「大分県観光統計調査」を参考に筆者作成)

大分県の宿泊客の観光消費額



(出典：大分県（2007～2012）「大分県観光統計調査」を参考に筆者作成)

4. 政策提案

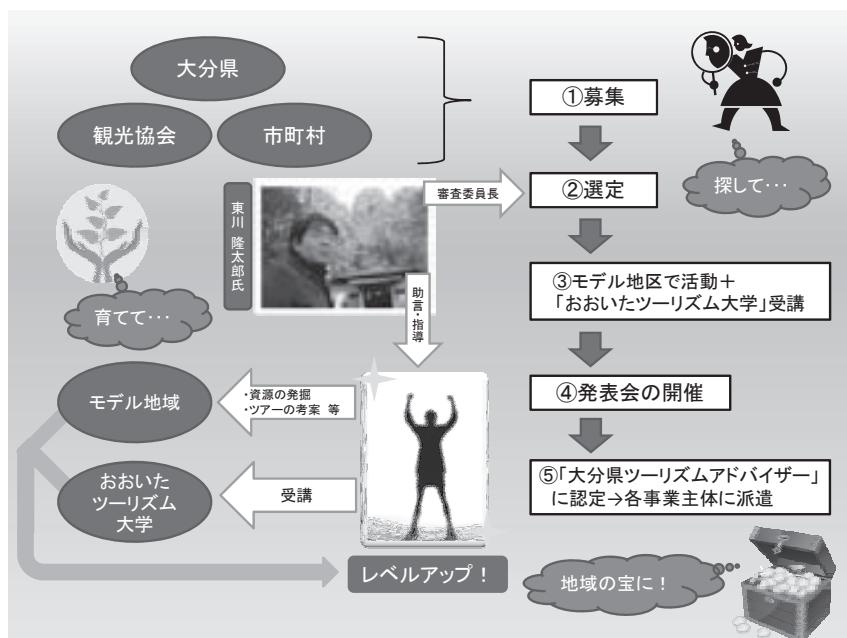
(1) 大分県の東川隆太郎発掘コンテスト

柔軟な発想をもって地域資源に関する新たな位置付けや価値付けを行うことができる人材を発掘・育成し、地域と一体となって活動してもらうことで、地域に眠る宝の発掘を促すとともに、ツーリズムの振興による地域の活力アップにつなげることを目的とする。

審査委員長を東川隆太郎氏（NPO 法人まちづくり地域フォーラム・かごしま探検の会代表理事）とし、コンテストを通じて、大分県において地域の魅力を見いだし、それをアレンジし得る人材を発掘し、様々な活動の実践を通じて育成したうえで、「大分県ツーリズムアドバイザー」制度の創設につなげる。

なお、東川隆太郎氏は、鹿児島県を中心に、地域資源に関する新たな位置付けや価値付けに関心を持ち、まちづくりに活用していく活動を展開しているほか、鹿児島県内及び九州各地での観光ボランティアガイドの育成・研修に従事するなど、自他ともに認めるまち歩きのプロでもある。

「大分県の東川隆太郎発掘コンテスト」のイメージ図



(2) 「地元愛でつながる地域づくり」支援事業

大分県内の各地域が交流を行う取り組みを支援することにより、地域が一体となったツーリズムの推進体制構築の促進を図る。

①実施地域の選出

今後住民主体の地域づくりに取り組むことが期待される地域として、市町村からの推薦を受けた地域の中から、地理的要件等を考慮し、同程度の規模を有する複数の地域を大分県が選出する。

②地域住民が集まり、話し合う機会の創出

住民自らが「自分のためになる」あるいは「楽しい」と思える場づくりを行うため、住

民が興味を持ち得る各分野の集会（講座）を開催する（例：料理、美容、健康、マナー、…）。

③方向性を共有できる場づくり

「大分県の東川隆太郎発掘コンテスト」において選定された者、並びに、観光、景観もしくは地域づくりを学ぶ大学生がファシリテーターとして参加し、ワークショップを行う。

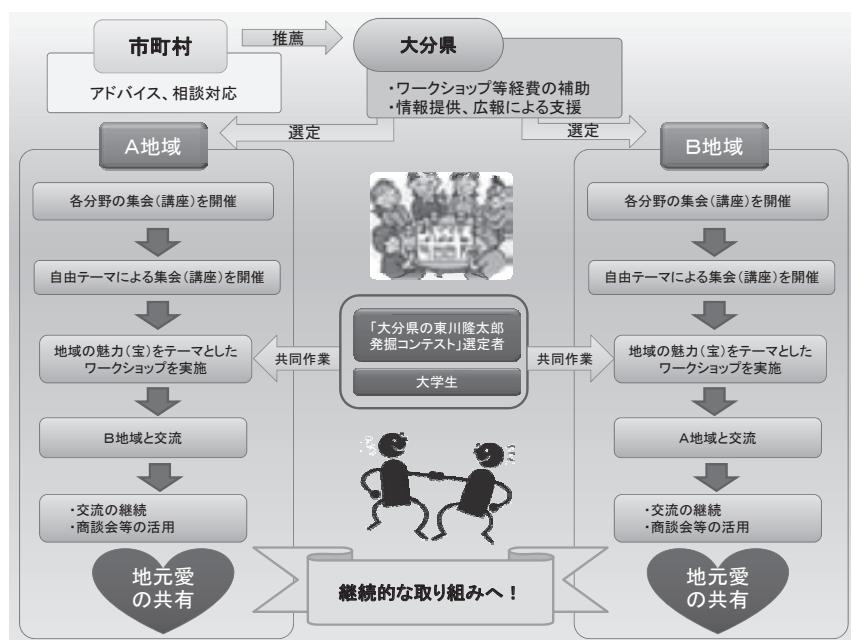
④活動の実践

同時期に同様の取り組みを行っている他地域の住民が、お互いを招いて地域の魅力を紹介する。

⑤継続的な活動につなげる仕組みづくり

以上の活動を通して、自分たちの地域の魅力を人に伝えることの楽しさを実感することにより、その後の継続的な活動につながることが期待できる。また、この事業をきっかけとした地域間の交流（例えば、年1回は交流イベントを行う等）が継続すれば、やがて他の地域も巻き込んだ取り組み等に発展する可能性もある。

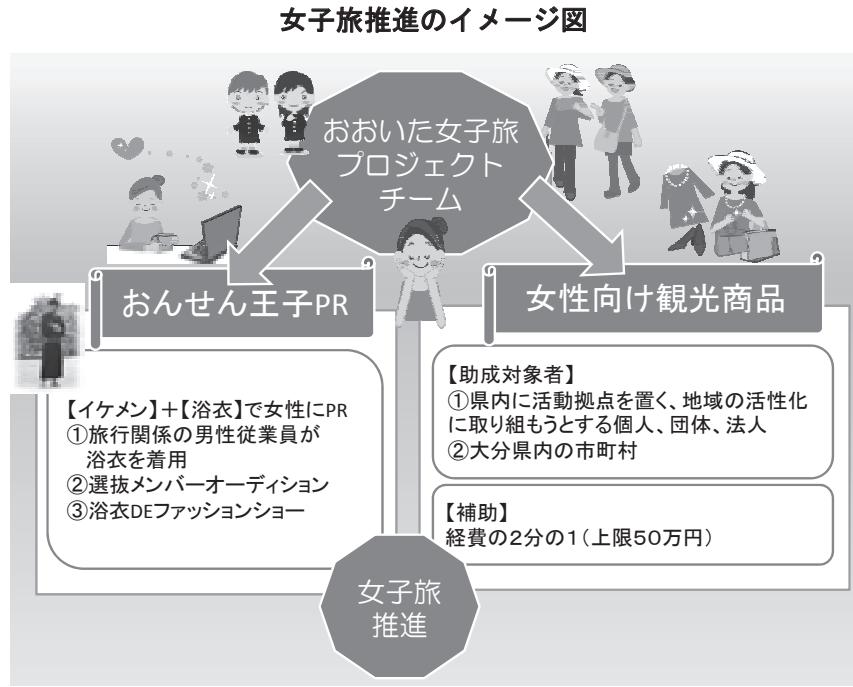
「地元愛でつながる地域づくり」支援事業のイメージ図



(3) ウェルカム女子推進事業

若い女性の誘客を促進することにより、大分県の地域資源を魅力ある観光資源として磨くとともに、観光地としてのイメージアップを図ることを目的とする。また、コミュニティサイト「旅くらぶおおいた」の女性会員を活用するとともに、新規登録も促し、現在活躍の場が少ないとされる旅くらぶおおいたの活性化を図る。

事業の実施方法として、①「おおいた女子旅プロジェクトチーム」の発足、②「イケメン」と「浴衣」を組み合わせたPR、③女性向け商品の充実に取り組む。

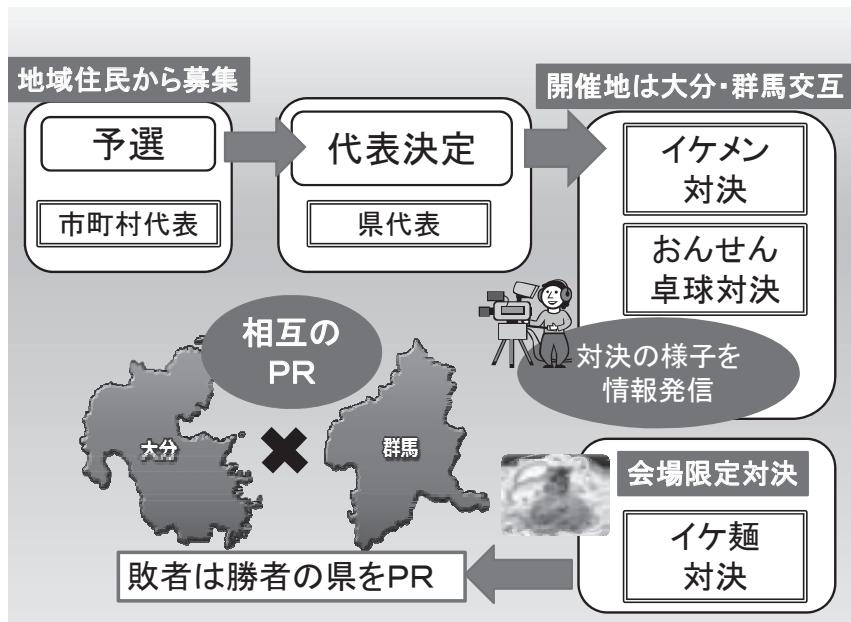


(4) おんせん県対決事業

「おんせん県」の商標登録申請をめぐりマスコミ等で話題となった群馬県との対決を恒常にパフォーマンス化することで相互の相乗効果によるPRを図ると共に、温泉地同士の交流や発展を促す。大分県と群馬県の素材を生かした対決イベントを開催する。年に1回の開催とし、開催地は、大分県と群馬県を1年ごとに交互で行う。対決させる素材については、県内の市町村で予選会を開催する。素材としては、人（イケメン）、県産品、スポーツ、ゆるキャラなど随時両県にて検討、選定する。

また、対決結果により、敗者は勝者の県のPRをしなければならない。

おんせん県対決事業のイメージ図



5. おわりに

ツーリズムは旅行業、宿泊業のみならず、私たちを取り巻く様々な産業に経済波及効果・雇用創出効果をもたらすほか、地域の人々の生きがいや誇りを回復する役割も期待されている。

名所旧跡巡りを主とした従来型の観光から体験型の観光へとツーリズムの形態が変貌を遂げる中、旅行者の目は訪問先の日常の姿に向きつつある。すなわち、地域の持つありのままの魅力、人との触れ合いや日常生活も観光資源と考えられるようになっており、いわば地域に暮らす私たち自身がツーリズムの当事者であるといえる時代になってきている。

大分県を訪れる人々に「また来たい」と思っていただけの地域づくりを推進するためには、私たち自身が地域の魅力に気づき、人に伝えていくことがこれまでに増して重要になる。いわゆる観光地だけでなく、様々な地域の魅力が輝く大分県の実現、すなわち「知恵と工夫によるおおいたツーリズムの再生により、みんながハッピーになること」、これが私たちの切なる願いである。

なお、報告書本編には、私たちの研究の成果を余すところなく記載している。ツーリズムに少しでも関心のある方は、是非一読願いたい。

大きな分かち愛 広がれ！ワーク・ライフ・バランスの輪

～ワクワクライフで、心も体もウッキウキ～

【概要版】

平成 24 年度地域政策スクール ワーク・ライフ・バランス班

1. 研究の方向性

ワーク・ライフ・バランス（以下、「WLB」とする。）は、「仕事と生活の調和」と訳され、すべての労働者・企業及びそれを取り巻く人々に関係する非常に広範かつ、様々な社会問題にも関連する概念である。数ある問題点の中でも、今回私たちは、個人が WLB を実現するために最も障壁となっている問題に着目し、その解消を焦点として、研究を行った。

2. 現状と課題

日本においては、WLB の認知度はまだ十分ではなく、また仕事と家庭生活に関する希望と現実にもギャップが生じており、残念ながら WLB が実現した社会とは言えない。WLB が実現できていない実態として、「世界トップクラスの長時間労働」と「女性に大きく偏重した家事負担」の 2 点が挙げられる。これら二つの現状は、労働者の健康被害や企業の生産性の低下、女性の社会参画が進まない要因、さらに少子化や児童虐待の要因ともなっている可能性がある。仕事と生活の双方が好循環を生むことを理想としながら、現実的には、仕事及び生活いずれかに無理が生じ、他方に対しても何らかの犠牲を負うといった、働きにくい窮屈な現状にあると言える。しかし、これら二つの大きな問題に対する既存施策について、行政が主導し、社会全体の取り組みとするための働きかけは不足している。

こうした現状を課題と認識し、政策提案を行う。

3. 政策提案の柱

「WLB の実現のために時間的余裕を創出する」ことを焦点とし、希望以上に大きく仕事に偏った男性の現実と、希望以上に家庭生活を担っている女性の現実を改善するために、私たちは以下の 2 点を実現することを、政策提案の柱とした。

- (1) 男性の労働時間を削減し、自由時間を充実させ、かつ、それにとどまらず、家事時間へ誘導する
- (2) (1) により、女性の家事時間を削減し、労働や自由時間への選択の幅を広げる

4. WLB から WWLB へ

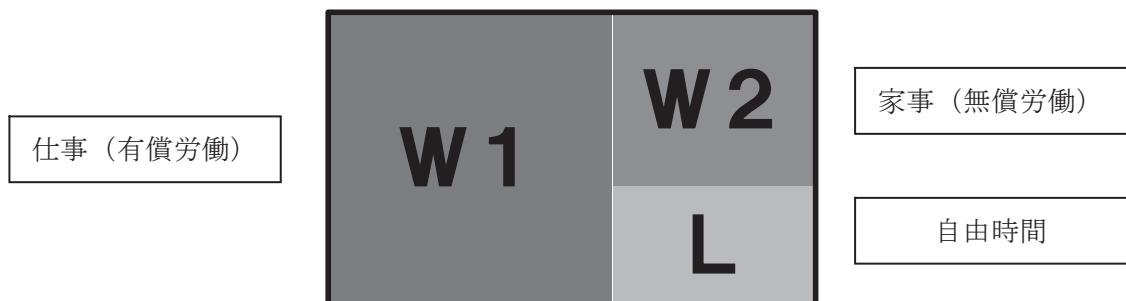
私たちは「長時間労働」と「女性への家事負担偏重」の2点を大きな問題ととらえ、その改善を政策提案の柱に据えた。その過程で「男女の家事時間」への作用を明確にする必要があることから、生活時間を家事（育児時間も含む）と家事以外の自由時間とに分割して、仕事（＝有償労働）をW1、家事・育児（＝無償労働）をW2とし、W1・W2以外の自由時間をLとする、「ワーク・ワーク・ライフ・バランス（WWLB）」ととらえることとした。

図 WLB および WWLB のイメージ図

【一般的な WLB】

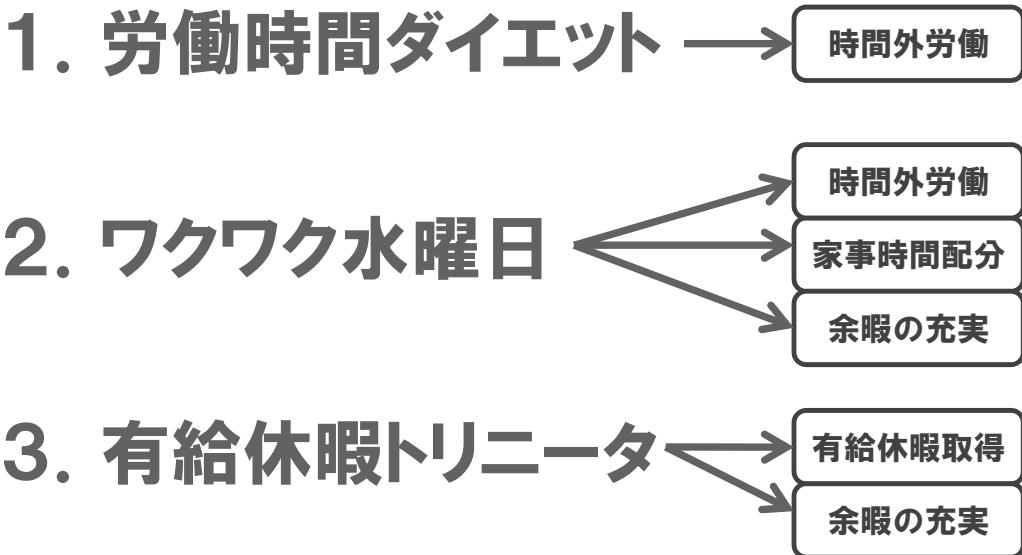


【本稿における WWLB】



5. 政策提案

私たちは、以下三つの政策提案を行う。



(1) 労働時間ダイエット

県内企業に対して、「無駄な労働時間」を削減するダイエットを呼びかけ、実施してもらう政策である。

ねらい：企業に対して「時間外労働削減に対する数値目標を設定すること」と「人事評価に時間外労働の項目を導入すること」を求め、個人の意識や組織の管理体制の不備に起因する「無駄な時間外労働」を削減する。

効 果：企業は、時間外労働の削減により生産性及び社員のモチベーションが向上し、さらに、企業間の競争力強化にもつながる。また労働者個人にとっても、時間外労働削減によって創出された時間で、趣味の時間が拡大し、自己研さん等によって個人の生活の充実が得られる。また、家事・育児への参加や地域活動への参加など、周囲を巻き込んでの生活の充実につながる。このように、組織、個人、双方に活力が生まれることが期待される。

(2) ワクワク水曜日

県を挙げて、水曜日はノー残業デーを徹底するとともに、退社後の時間に男性向けの家事イベントやすべての人々が楽しむことのできるイベント情報を提供するなど、WWLBのすべての要素を含んだ政策である。

ねらい：水曜日にノー残業デーを徹底することで時間外労働を一律に削減し、かつ創出された時間を男性が家事をする時間へと変換することで、女性の家事負担の偏重を改善する。さらに、ノー残業デーの実施に合わせた様々なイベント情報を提供し、すべての人々にワクワクする時間を過ごしてもらう。

効 果：定時退社を徹底することで、一律に時間外労働が削減される。また、退社後の時間を有効活用することで、退社後に何かに取り組む習慣を持ち、水曜日以外

の曜日の働き方にも良い影響を与えることが期待される。自由時間が充実することで、心身のリフレッシュにもつながる。また、ノーリモートデーに絡めた家事関連イベントの実施により、男性の家事に対する前向きな意識を醸成することで、女性の家事負担の軽減へとつながる。ノーリモートデーの実施徹底を通じて、様々な意識の前向きな変化が生み出されることが期待される。

(3) 有給休暇トリニータ

労働者自らの希望で有給休暇取得1日につき定額を、大分トリニータに対する経営支援金として寄付することができる政策である。この寄付金は、あくまで労働者個人の手出しであり、企業に負担は発生しない。

ねらい：個人と会社との間に「有給休暇を取って大分トリニータを支援する」という一つの共通認識を作り出すことで、休暇取得の意志はあるものの、周囲への気兼ねなど、職場環境によって取得をためらっている層の背中を押し、休暇取得を促進する。

効 果：個人においては、前述のとおり休暇取得に前向きになり、余暇時間を創出するとともに、大分トリニータへ対して支援ができる。企業においては、まず、社内で有給休暇取得に対する理解が進む効果が見込まれる。また、企業自身の負担がなく地元に貢献できるとともに、WLB推進企業として企業イメージのアップにつながるというメリットが期待できる。そして、大分トリニータについては、寄付金により財政基盤が充実し経営安定化につながるとともに、県民の大分トリニータに対する関心が高まることが期待される。このように、個人・企業・大分トリニータの3者にそれぞれメリットが期待される。

6. おわりに

WWLB実現のためには、制度や環境の構築だけでは不十分で、個人の意識に加え、社会全体のニーズの高まりが必要不可欠である。この報告書をご覧いただいたみなさんが、個人のWWLBを見つめ直し、夫婦や家族のWWLBについて話し合い、ご自身の職場におけるWWLBについて考えていただき、現状に「？」を抱いたなら、それは大きなうねりとなって日本のWWLBを取り巻く環境を大きく変える力となるだろう。

誰もがやりがいや充実感をもって仕事に取り組み、一方で趣味や自己研さん、家事・育児に介護、地域活動への参加など、個人の生活時間を前向きに楽しく過ごせる、そんな社会の実現を願ってやまない。

NPO と創るおおいたの明るい未来

～行政×NPO=県民満足度 UP！～

【概要版】

平成 24 年度地域政策スクール チーム New Power Oita(NPO 班)

1 はじめに

現代社会において、NPO は、行政や企業とは異なる特徴を持つと同時に、様々な分野での公益を担っている。NPO は、地域課題の解決をミッションとしており、公共サービスの提供やアドボカシー（行政などに対して政策提言すること）などによって社会をより良くしようと活動する団体である。

しかし、そんな NPO が、慢性的な資金不足や人材不足などの問題を抱えている。これらの問題は、NPO の時間的余裕をなくし、目先の仕事に集中させた結果、団体本来の良さを十分に活かせないという結果につながっている。この問題を解決すべく原因を探るうちに、行政と NPO との協働事業においても様々な問題が生じていることが分かった。

以上のような問題は、もちろん NPO 自身の努力によって解決すべき部分もあるが、行政として取り組むべき部分も多い。私たちは、①現在活動している NPO が、より活き活きと活動できるようになること、②協働の相乗効果によって公共サービスの質の向上を図ることを目的として、問題点の原因を分析した上で解決策の提案を行う。

2 現状における問題点と原因分析

NPO の経営基盤は非常に脆弱であり、資金不足の問題に直面している団体が多い。NPO の収入構成を分析すると、一番に目につくのは、寄附金などの「公的資金以外の収入」の少なさである。その原因として、特に、寄附金については、寄附の働きかけ自体が行われていない現状がある。また、資金不足の問題は、行政との協働において NPO が行政の下請け化してしまうといった問題の原因にもなっている。

一方で、行政と NPO との協働に関しては、各種アンケート調査の結果などから、行政職員の意識や協働におけるルールの整備が不十分であることが言える。さらに、NPO の非営利性への誤解や NPO に委託する場合の積算基準がないことが原因で、委託事業に係る事業実施コストのうち、行政が NPO に対して負担すべき経費がきちんと計上されていないという問題もある。

3 施策提案

(1) おおいた NPO ファンドレイジング力向上モデル事業 (KIFU-1 グランプリ) の提案

個人や企業を対象とした寄附獲得のための施策として、上記事業を提案する。NPO のファンドレイジングスキル向上のための連続講座やその実践のための活動、そしてファンドレイジングイベントなどをパッケージ化した NPO への寄附促進キャンペーン「おおいた NPO・KIFU-1 グランプリ」を開催し、NPO のファンドレイジングスキルの向上や寄

附集めをする機会の提供を行うとともに、寄附文化醸成のための県民向け情報発信を同時に実施する。

おおいたKIFU－1グランプリの流れ

KIFU－1予選会

- ・目標金額、取り組むプロジェクトを明らかにして参加申請
- ・目標金額や実施プロジェクト等の内容を審査し、参加団体を決定

KIFU－1猛特訓

- ・実践的な連続講座を受講し、ファンディングスキルを向上

KIFU－1スパーリング

- ・猛特訓で学んだ手段・スキルを活かして、寄附集めに奔走

KIFU－1決勝大会

- ・公開プレゼンテーションによる決勝大会を実施
- ・審査員の審査によりグランプリを決定
- ・チャンピオンには企業等の寄附を原資とする賞金(賞品)を授与

(2) 大分県協働委託事業積算ガイドラインの提案

協働委託事業を行う上で、適正な経費を積算するためのルールが存在しないことから、本来あるべき積算と実態に格差が生じている問題を解決するため、基本ルールとして「大分県協働委託事業積算ガイドライン」の策定を提案する。この施策は、まずは、NPOの事業や運営にかかる経費を適正な価格で積算することで、NPOの資金不足問題の一因を取り除こうとするものだ。一般管理費の実態については、今後NPOへの聞き取り等を含めた詳細な調査を行い、より正確な経費率の算出を行う必要があると考えている。

(3) めじろん円卓会議の提案

NPOと行政がお互いの強みを活かした協働を行うために、事業企画後の一方的な意見聴取や事業実施ではなく、企画立案の段階から問題意識や目的意識を共有し、課題解決に向けた道筋をつくる「協働のための協議の場」が必要であることから「めじろん円卓会議」を提案する。

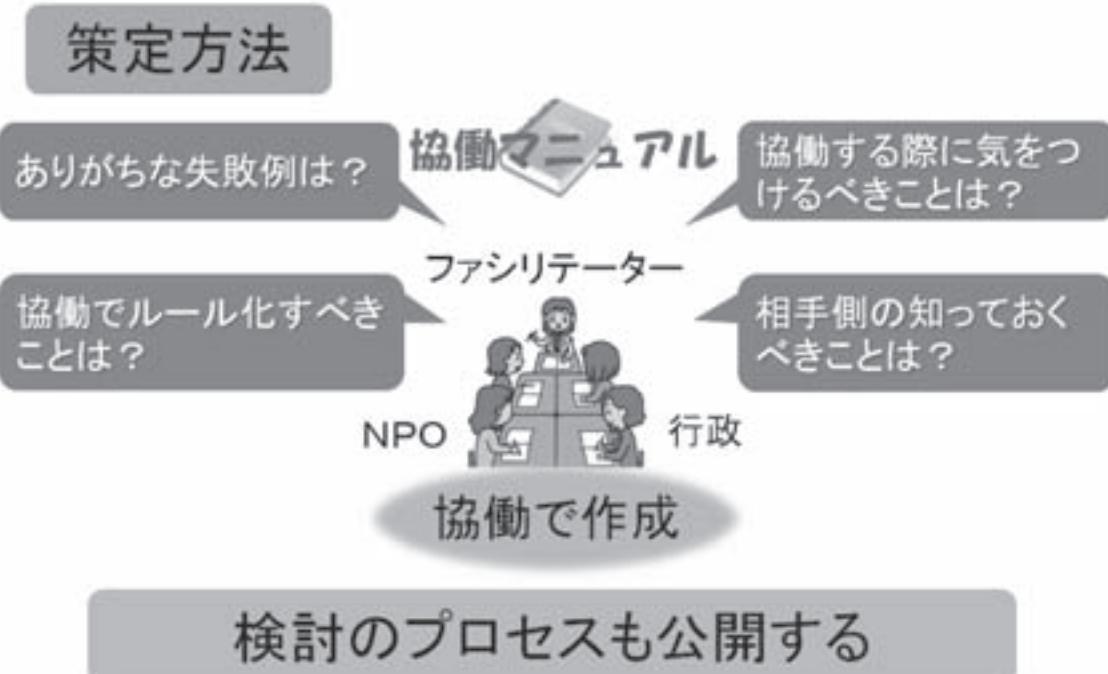
(4) 行政とNPOのための協働事業実施マニュアルの提案

協働を行うにあたって、お互いの意識のズレを補正するためのツールとして統一的なマニュアルが必要であることから、「行政とNPOのための協働事業実施マニュアル」を提案する。協働委託事業のサイクル全般について、具体的ルール(マニュアル)を制定する

ことに加えて、契約段階での協働協定書作成や事業実施後の検証のための「協働振り返りシート」を導入することが効果的であると考えている。

(5) 協働検定の提案

協働事業等を行う当事者だけでなく、日常的に協働を意識し、協働に対する理解をより広げるために、「協働検定」を提案する。



4 おわりに

NPO の多くは、資金不足に頭を抱えている。しかし、ミッションに対して真剣に取り組み、理念に沿わないことはしないという強さや、少ない予算の中で事業実施するための柔軟な発想を持っている。私たち行政職員にとって、そのような NPO との関わりは、良い意味での刺激を受けるチャンスである。

一方で、行政と NPO の間には、確実に意識差が存在している。それは、お互いが異なるルールや仕組みを持っているためだ。協働を行う上では、まずは、お互いの違いを認識することが重要である。そうすることで、初めて協働のスタートラインに立ったと言える。

私たちは、まずは、NPO に対する行政職員の意識を変えることが重要だと思っている。そういう意味でも、私たちは、本報告書を読んだ皆さんに、少しでも NPO の必要性や現状の問題点に気付き、自ら NPO や協働に対する誤った認識を正す姿勢を持ってほしいと思っている。

