

協働によるまちづくり推進計画 第1回職員ワーキング開催

令和2年7月29日(水) 14:00~16:00 / 廿日市市民活動センター 2階第1研修室

廿日市市協働によるまちづくり推進計画(第3期)の策定における職員ワーキングを実施しました。

この職員ワーキングは、協働を手法とした事業を推進している部署の職員が、各課が取り組む事業の課題の共有、多様な主体との連携のあり方や事業の取組方法等を共有する場とし、また第3期推進計画における取組事業の選定及び目標・到達点の設定や指標の整理を行い、計画策定後の実践につながるための協議の場となるものです。



ファシリテーターを務めた
地域事業再生パートナーズ今若さん

当日は、17の所属の職員20人が参加し、「円卓会議」をテーマにワークショップを行いました。



和田協働推進課長

当日は、17の所属の職員20人が参加し、「円卓会議」をテーマにワークショップを行いました。

ワークショップ1

★どんな「円卓会議」がある？

まず、それぞれが関わってきた「円卓会議」について

グループ内で、会議の開催状況、メンバー構成、その会議のねらいや背景、テーマ・内容を各自が説明し共有しました。職員により、円卓会議の捉え方が違っていて、いろいろな会議が生まれました。部署が違えば全く知らない地域の中での取組みが多数あり、市内各所で円卓会議が開催されていること、行政がその手法を使って取組を進めていること、が確認できました。

～出てきた円卓会議の一部紹介～

まちづくりサミット、阿品台を考える会、
宮島まちづくり座談会、阿品台まちづくり勉強会、
ハザードマップ作成ワークショップ、
市民センター企画運営委員会、
フードバレーはつかいち研究会、地域学校協働会議、
津田商店街を創る円卓会議など



ワークショップ2

★「円卓会議」に取り組む不安、維持する難しさ、運営に関しての困りごとは

運営するに当たっての、難しさや課題について

●メンバー、参加者に関すること

継承：参加者が替わる、跡継ぎがない、高齢化

メンバーの固定化：若い人が参加しづらい、

メンバーが充て職で負担大、同じメンバーが何役も…

プレイヤー(動く人)：プレイヤーの発掘ができない、

生活と地域活動のバランスをとるのが難しい

●会議の設定、場づくりに関すること

決定する力：伝達に問題：結論が出ない、反映されたかどうか振り返るところまで行けない、
取組みの共有が難しい/末端まで届かない(代表者のみ)

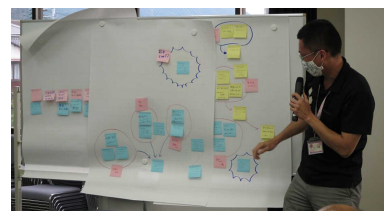
●会議の進め方、プロセス、実践に関すること

参加者の意識：当事者意識の継承、地域ごと、自分ごとになりにくい

進め方：コロナで集まれない→次のステップへ進めない、意見をまとめきれない

実効性どこまで?：対話の後のフォローアップ、誰が実行するの?市がやって!の状態になりがち、課題が多く出て対策まで考えるが実効性がない→成果が出ない状況でモチベーションを維持しにくい→数回実施しても結局は同じ意見のくり返し…

・・・など、それぞれのこれまでの経験から様々な課題が出てきました。



★「円卓会議」の開催による成果、地域への波及効果、新たな動き・芽生え
開催することの成果、効果、可能性について

●開催、実践による成果

情報共有できる：問題意識の共有化、情報共有の大切さ
広がり：関係団体・関係者の広がり、次につながる新しい
人との出会い

●地域への波及効果

芽生え・気づきがある：新たな気づき、新たな発見、地域
に挨拶が増える、地域の集まりに若い人が来て、自
分事に感じてもらえる

●新たな動き、気づき・芽生え

新しい視点の取り入れ：新たな動き・芽生え、他の団体の活動を知れる、
新しい考え方・視点の発見

話しやすい場：小さな成果を積み重ねることで事業への関心が向上する、
関心を持ち始めることによりやりがいにつながる

コミュニケーションの場：顔見て話す安心感・信頼感がある、大きな決断をするときに諮ることが
できる、情報発信のみでも効果あり（事故の抑制）

「組織」「人」：想定外のポジティブな働き、信頼関係の深まり、つながりのある若手を連れてく
る、地域力があらたに芽生える

・・・など、成果、効果、今後の可能性について考え、意見を出しあいました。



ワークショップ3

★若手人材の育成

じゃあ、どうすれば「円卓会議」を行おうと思えるのか？



●環境づくり

受け入れる雰囲気：否定しない環境づくり、やりたいこと
をやりたい人がやる・できる状況、失敗も OK

役割をもつ：若い人にも役割を持たせる、得意分野の指導役
をしてもらう、地域担当制

主体性：担当業務にして若手に主体性を持たせる（企画して
もらう）、人の得意分野なりのかかわり方から導い
て、少しずつ取り組みを深める

きっかけづくり：一緒に参加する若い人が興味のあるイベント等を開催してまず人材の発掘、
若手の職員を「協働」の体験ができる部署に配属する、PTA、保護者、子どもを巻き込む

●能力を磨く

日常：日常業務の中で所属内でしっかり議論する（OJT）（課題認識/深ぼり/トレーニング）

能力のトレーニング：ファシリテーター研修の開催、人を知る（性格、持っているスキルなど）
自分がファシリテートするなら...『当事者』目線でどうするか常に考える環境をつくる

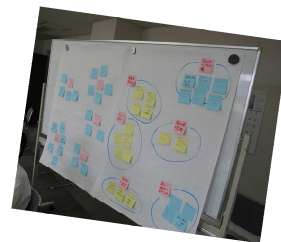
意識のトレーニング：ゴールイメージを予め共有・想像する、目的の明確化

●地域へ

地域を知る：地域の現場に出て状況を知る、自分の住む自治会へ積極的
に参加する、地域の課題現状を肌で感じてくる、身の回り
で起きていることを自分事のように感じる

参加：世代を問わずいろいろな人の立場に立って考える

・・・など、若手の人材育成に関する案が多数出されました。



今後の職員ワーキングのスケジュール

まずは、職員から見た協働による取組みの現状点検・気づき、課題の共有を行いました。そのうえで、
テーマごとに意見を出し合い共有し、連携の見える化、持続可能な協働の手法の取り入れ方等を計画へ
反映していきます。次回のワーキングは次のとおりです。

【第2回】8月26日（水）14時～16時 テーマ「情報発信による信頼関係づくり」

【第3回】9月30日（水）14時～16時 テーマ「人づくり」