

会 議 要 録

名 称	第3回西予市地域づくり活動センター推進計画審議会	
事 務 局	まちづくり推進課地域づくり活動センター推進室地域づくり活動センター推進係	
	電 話 0 8 9 4 - 6 2 - 6 4 0 3	
	F A X 0 8 9 4 - 6 2 - 6 5 0 1	
開 催 日 時	令和7年2月14日(金曜日) 10:00~11:46	
開 催 場 所	西予市役所5階 大会議室	
出席者	委 員	12名(欠席2名)
	事務局	4名
議事内容(要旨)	<p>1. 開会 委員長あいさつ：笠松浩樹委員長</p> <p>2. 議事</p> <p>進行：笠松委員長</p> <p><u>(1) 地域づくり活動センター推進計画について</u></p> <p>(事務局) 指定管理者制度及び地域担当職員制度に関する答申の方向性について説明</p> <p>(委員) 指定管理者制度について、時期尚早ということ、今後検討ということが、一番重要ではないか。指定管理者制度の導入の仕方については、地域づくり活動センター長などと話を進めながら、ぜひ踏み込んでいただきたらと思う。職員の方が偏って、ある方は楽、ある方は本当に忙しいというところがあると思うため、職員の配置や制度の在り方というものを深く掘り下げる必要があるのではないか。住民に対するニーズそのものを第三者に任せてみるのも一つの方法であろうし、そういった地域づくり側とセンター長と指定管理者の折衷的なものの考え方ができないのかなという感じもする。</p> <p>(委員長) 確かに指定管理者制度だけではなく、ほかの形も模索していきながら、西予市に合った形の住民サービスの向上のスタイルが構築できればいいのではないか。</p> <p>(委員) 地域住民としては、頼みやすい人がいるといろん</p>	

なことを頼み過ぎると思うが、職員の方もいろんな仕事を抱えて本業がある上で、さらに地域のこともしているという状況の中で、どこまでが地域担当職員の仕事なのか。地域任用職員もいるし、センター主事もいるので、その仕事にどこまで手を出していいのかなど整理されてないとお互いやりにくい部分もある。

先ほど話が出ていたが、ある人はすごく忙しい、ある人は全然協力的じゃないみたいなこともあると思う。これまで実際に積み重ねてきたものがあると思うので、それをベースにここまでは地域担当職員、地域づくり活動センターではここまでやろうみたいな整理ができるとさらにいい制度になるのではないか。

(委員長) 確かに住民から見ると、どこまでが誰の仕事だと分かりづらいかもしれない。

(委員) 職員に手伝ってもらえる機会があったり、そういう制度があるというのは、地域任用職員としてありがたいことである。地域任用職員ができる範囲のことが、行政の範囲を超えてしまうとできないこともあったりするため、そういうときに職員が手伝ってくれると非常に助かる。市の職員は、市役所の職員であり、住民でもあるので、地域づくりに関わることというのは、自由でいいと思う。

自分たちの会社の中で、職員はもちろん仕事もしっかりやってくれるし、仕事以外でもいろんなことに携わって頑張ってる姿を見ると、すごく応援したくなるし、昇進とか人事にも響かせてくるので、そういうところも、仕事以外にも地域で頑張っている姿がもし見られたら、その職員のいろいろなポイントを上げていって、昇進や人事にも響かせてあげると職員の方ももっともっと地域に関わって頑張ってくれるのではないかという期待もある。そういうふうに、職員が地域づくりに関わるモチベーションが上がるような制度にしたら、地域任用職員も頼みやすいのではないか。

(委員長) 確かにユニークである。今どのように西予市職員の人事の査定がなってるかわからないが、地域の中で頑張ってる姿は反映されているのか？今人事や昇進いろいろあると思うが、確かにそこに反映されるものが何か欲しい。頑張ってるねという応援も含めて一つの提案ということで。

(委員) いろんな方とお付き合いして、酒を飲んだりしながら話してる中で、職員の市職員としてのモチベーション

の置きどころが多様で、地域の中で、自分は職員ではあるけども地域のために仕える、特に野村町の中で、自分が貢献したいという気持ちが強い人にとっては、もし今の話で、そこで昇進したら、宇和に来ないと駄目になって、正直行きたくない。地域住民からしても、あの人は宇和に行っておほしくない、野村にいてほしいみたい人もいる。その一方で、できれば地域担当職員はあまりやりたくなくて、きっちり制度として分かりやすい明確なところの中で、自分の職を果たしたいという職員もいる。

地域担当職員の方を見てると、結構きっちり分けられると逆にやりづらくて、少しグレーだからこそ、自分の裁量で動けたりするところによさを感じてる人もいたりして、結構様々かなと感じる。できれば職員の方一人ひとりのモチベーションの置きどころを、市で鑑みて配置をしたり、この人はずっと野村に残しておかないと、地元の人たちが大変だし、怒っちゃうんじゃないかみたいな人もいて、そこを現在のシステムの中ではなるべく明確にしたり、グレーがなかなか許されなくなりつつある中で、でも地域づくりみたいな人と人とのコミュニティーというのは、そのグレーな部分をちょっと許容することによって、何かうまく回る部分、特にこういう西予市のような地理であったり、経済規模の共同体の中ではそういう考え方も大事なのかなと思う。

なるべく柔軟に、市としての人事なども考えてもらえる、そういう余地を残して行ってほしいなというのは、何でも杓子定規で決めざるを得ない都市部の自治体から来た人間としては、村社会のよさというか、部分は残って行ってほしいなという点がある。

(委員長) 昇進が弊害になるという新しい理論が出た。確かにしょうがないことでもあるかもしれないが、あり得ることである。地域に残ってもらいたいがために昇進しない。それもちょっと難しい話かもしれないが、でもいろんな角度から見ると、どういうふうな形で、総合的にその職員のやる気や充実度につながっていくかということを考えることは重要だと思う。

(委員) お願いになるが、現在、センター職員は、係長クラスの方が配置されてると思うが、今、センター化2年を迎えて、すごくいい方向に向かっていると思う。もちろんそうではないところもいろいろ努力しながらよくなろうと頑

張っているところであるが、センター職員は、大体3年から5年のスパンでころころ変わってしまう。本当に志半ばで、やり始めた事業のまま全部ほっぽり投げて次の部署に行くというのが非常につらい、残念だと思う職員もいると思う。もちろん異動になってよかったと思う人もいると思うが、いろいろセンター職員とヒアリングや相談を重ねて、もし本人の希望なら残ってもいいのではないかな。

本人の昇進はあるかもしれないが、大洲の観光課が10年以上ほぼ人事を変えなかったということもあり、大洲がインバウンドを含め、観光がすごく発展した。公共事業を止めて、お金がそっちに流れたということもあると思うが、やっぱり人を変えなかったということが発展の要になっていたのではないかな。1つ1つ27の小さなセンターであるが、そこで人を変えずに粘り強くやるというのもすごくいい手ではないかなと思っているので、何かその辺がお願いできたらいい。

(委員長) これ市長に通るかどうかわからないが、残留希望をとるという恐らくそういう意思を持っている職員もいると思うし、それが反映できる仕組みもありかと思うので、本人の意思確認も要るが、昇進人事については、何らかの形でつなげていけたらいい。

すごく踏み込んだ議論になっているが、それだけ職員が地域に頼られてる、または必要とされているということの証だと思う。

(委員) 公民館活動をしていたときに、公民館という位置づけというのは、地域において、その方々が取りまとめてくれて連携をしてもらったので、今まで公民館で活動した職員が老人クラブや婦人会といった関係性が非常に深い。そういうものがあったりして、公民館活動というのはよかったなと思うが、その上に地域づくりに変わってきて、その効果というのを重視しないとけないと思う。その辺りが、実際に本当にできるのかどうか。地域の中に入って、住民の方が喜んでいただけるというのはいいことだと思う。今言われたように、野村に残っておきたいと。義務ではなく、そういうつながりを大切にしたいというのは、今後も重要だと思う。

今物価が上がったり、食費代が上がったりということもあり、それから考えると異動して収入も多くあってほしいなというのも片方の面ではあるのではないかな。収入の

問題に対して、市財政そのものが苦しいため、実際にそれができるかできないか線引きをはっきりはできないけれども、何らかの方針を考えるというのは現実的な話としてほしい。

現実的に、担当職員の方に、こんなことしたらこんな効果があるという成果というのは評価していく方法を考えないといけないという感じはする。

(委員長) おっしゃるとおり、確かにグレーゾーンだったところ、線引きが難しかったところによって、そういう部分というのはグレーなところだからこそできていたこと、確かにあると思います。

今何か世の中の的にはもう全てきちきちと線引きしなきゃいけないような風潮になってきているが、そういうところは確かに残していきたいし、尊重したいところである。それによって地域づくりというのに進んできたところもあると思う。こういったところも、グレーでいいですよとなかなか言いにくいかもしれないが、そういう工夫もぜひ取り入れていきたいということですね。

(委員) 地域で活動していた職員が、だんだんと年も重ねてきて、役職も上がってきて、宇和に取られるではないが、そういうことがかなり多いと思っている。人口もすごく減ってきており、自分が地域づくりの事務局をしていた5、6年前のときに500人ぐらいいたのが、先月で440人を切りそうである。マンパワーが必要なときに、地域の行政職員、担当職員がいてくれることによって、すごく心強い。担当職員の中でも、西予市の中でメール等のグループでイベント時の参加の呼びかけやお手伝いの呼びかけなどをしてくれるので、ある程度担当職員の役割というのは必要である。今度もイベントを行うが、そのときにも担当職員以外の方、消防関係の人たちにも声かけてもらったりしているため、やっぱり担当職員の力がないと無理なのかなと思う。

(委員長) 一人ではなくて、いろんな部署に勤めている担当職員が、地区ということで結束されてる。高川の場合は市内のモデル事例になると思うが、職員がサポーターとして、ネットワークを強固にやっているということである。これを全地区にやってということになると、また逆に今度はプレッシャーかもしれないが、こういうこともできるんだなということで、刺激にもなり、参考になると思うので、

そういう地域づくりの市職員版ノウハウ集みたいなのところもあってもいいのかなと思う。いい事例だと思う。

(事務局) 地域づくり活動センター推進計画についてについて説明

(委員) 先ほどのイメージ図のところ、間違いなくこれからもICT化の状況は変わらないと思うし、これからどんどん進んでいくと思う。この辺りの周知が必要だと考える。確かに、地元の人たちが知らないところ、特に高齢者の方々は知らないところが結構あると思うので、この辺りはきちっと周知をしていって、こんなこともできるんですよという最低限その辺りは示してもらいたいと思う。

(委員長) これも、事務局案としても周知が必要だということであるため、また何か進展があるといいと思う。

説明のあった内容を考えると、センター単位での動きというものが統一的にやらなければいけない部分もあるが、センター独自というか、これは旧町独自、またはセンター独自、いろいろあると思うが、それぞれで考えていかなければいけないところもあると思う。もちろん地域によって特性やこれまでの歴史も違うため、そういったところをどう踏まえていくかということも必要なのところだと思う。

(委員) 先ほど事務局から説明があった、センター長について、センター長の存在というのは、取りまとめとしては必要だと思う。それぞれの地区のセンター長を集めて、1人それを取りまとめる人がいて、それを例えば、5時間ぐらいとるとかして時間を節減して、センター長の中心になる方については、普通の勤務状態であったほうがいいのではないかという感じがする。取りまとめをしていけばいいので、センター長をたくさんつくる必要はないと思う。そういった意味では、センターの進め方というのは、十分検討の余地があると思っている。

また人口が、いま3万になるかというものが、将来的には2万5000人、30年後には西予市がなくなるとかいううわさもある。高齢化していく中で、現状のものの考えがそのまま維持できるとは限らない。今の高齢化社会というのがあって、人口が減った中でどう対応していくか、大きな点で考えていく必要があると思う。その辺の折り合いというのは非常に難しいと思っている。

そういったことでセンター長をもう少し減らして、1人ぐらい全体を取りまとめるという体制づくりを考えていけないといけないという気がする。

(委員長) 確かに、今後、今の状態が続いていくとは限らないということを前提にすると、その都度その都度見直しも必要だと思うし、場合によっては、抜本的にまた見直すというか新しいことを考えるということも必要かもしれない。これは増やす、減らすということも大幅にやっていくということになるかもしれない。

これについては、この審議会もそうだが、定期的にそういった体制を見直していくということをしていくことは大事だと思う。

(委員) 先ほど言われたことと真逆になるかもしれないが、センターの立ち上げから携わってきており、実際に西予市が27のエリアで活動センターをつくるということで、センター長に対しても非常に期待をしていた。要は独立したそれぞれの地域で頑張っていく、その中心になるのはセンター長だという感覚でいたので、蓋あけたら5時間、10時間、15時間という流れの時間設定があった。これではセンター長としての役割は非常に限られた部分にしかならないというのが正直な気持ちであった。形だけというセンター長というところも当然あるだろうし、逆に、地域づくり会長と兼務してる方もいるので、その辺りはスムーズにいつてるのではないかという感じがする。

今後いろいろと体制づくりのところも当然あるだろうが、実際に市で5時間、10時間、15時間という時間が限られた中での活動ということになると、どうしてもセンター長の位置づけは限られた中での活動しかないのかなと思う。実際にこれから、本当にこの地域づくり活動センターを有意義に地域のものにするためには、本来の形、理想とする地域づくり活動センターのありようをもっと考えていかなければいけないのではないか。

地域任用職員が入っていった新たな活動ができている。市とのつながりの中で、活動センターを今後有意義に進めていくには、センター長の意義というところもちゃんと捉えていって、市側、地域、この辺りの組織づくりを一つの核としての地域づくり活動センターができるような流れは、個人としてはセンター長という位置づけはある程度大事かなと思っている。

(委員長) 確かに、センター長がどうなのかというだけではなく、センターそのものがどうあるべきなのかということにも関わってくると思うし、全部の地区がどうかはわからないが、もしかすると、制約のある形の中で、センター長の役割は各地区でまた違ってるとも思えない。これぜひ深い議論ができるような場を設けてもいいのかなと思う。

(委員) 言われたように、センター長の役割というのは、指導していくのに重要だと思う。そういった中で、大きな全体の取りまとめ役のセンター長ということで、それぞれの地域が違うため、そこに求める役目は、私がさっき言ったのは現職の方で、常駐で来ておる方がセンター長の役割をしていく。また、センター長を除けるというのではなくて、27のうちの5つのセンター長の代表、その下に、今言った現職の方のセンター長という地域のセンター長を置いたらという意見である。先ほどの意見は、私もその通りだと思っている。

(委員) センター長の仕事が、5時間、10時間、15時間というのがちょっとびっくりして、確かに私がいる地域、午前中と言ってたなとか思う。それについては、9番の館内の清掃や掲示板の整理は誰がやるべき仕事なのかというところ、職員全体だとは思いますが。それをこういう質問が出るということは、常駐してる人たちがそういう疑問を抱く。普通の会社だったら当番制があったり、誰かやってなかったらやってないよねって、誰かが指示する立場の方がいらっしやらないからこういう疑問が出てくるのかなと思う。5時間、10時間、15時間でできる方、もしくは常駐でできる方という議論になってくるのではないかなと思う。

(委員長) 一つの建物に2つの系統がある。それを誰がマネジメントするかといったところの難しさもあるかもしれない。

(委員) 自分たちの地域のセンター長は非常に働き者なので、15時間では全然足りない。大事なことや重要なことはセンター長が決めてもらい、非常に重要な役割を担っていただいているので、もっともっと働いてほしいし、もっともっと長くいてほしいかなと思っている。

この計画書を見直して、19ページのセンターの相関図のところでも気になったところがある。この相関図で、今、地域任用職員の枠が孤立しているところが少し気になって、左側のセンター長、センター職員、一般事務員は枠で収ま

っているが、本来なら、地域づくり組織と地域任用職員は一つの枠の中に入っていないとおかしいのではないかと思いますので、これを直していただきたい。

また、地域おこし協力隊というのが右隅にあるが、地域おこし協力隊というのは、通常地域づくり組織が面接等を行い、それを受けて市が協力隊に対する支援業務を委託しているため、地域づくり組織のほうに直結して、監督や相談、報告を受ける立場にあるので、自治会にひもづけられているのがちょっとおかしいのではないか。どちらかというところ、地域づくり組織のほうに地域おこし協力隊がひも付けられたほうが、今の状況にあっているのかなと感じる。

(事務局) 御指摘のとおりだと思います。これについては、地域任用職員は先ほど言われた地域づくり組織と関わらなければいけないと思っている。また、地域おこし協力隊については、以前は市が雇う雇用型が多かったが、現在は、地域が活動を支援する委託型というのがほぼほぼ西予市になっているため、それに当てはめると、地域づくり組織と地域おこし協力隊というの、一緒というか枠になろうかと思う。

センター化になる前につくった計画書で、この点だけでなく、センターになってから合っていないところもあるため、今いただいた御意見については、現状に合った形の相関図になるようにしたい。

(委員) 現状、私は、地域づくり会の会長とセンター長を兼ねてやっている。何人かお願いしに行ったが、できなかったというところで、公民館時代であれば、公民館運営審議会の長が、指名権みたいなものがあつたと思うが、それが地域づくり会長の任命権みたいになっていて、どうしても誰もやってくれないというところで、私が兼任という形で今やっている。週5時間、10時間、15時間というところ、私も農業をしており、農業しながら週5時間、1日1時間だけ行くというのがなかなか大変で、まとめて週1日2時間やって、間あけて3時間行ったり、行けないときには週まとめて5時間行ったりしている。

どうしてもセンター長の役割として、会計年度任用職員とセンター主事のことを見るというよりも、センター長は会計年度任用職員の立場なので、仕事の行政のことができるということではなく、受付で住民票対応とかはできな

いので、ある程度本当に座っとくしかないというのが現状かもしれない。

逆に、地域づくりの会長でもあるので、その点では、地域任用職員も一緒におり、地域任用職員と市の職員2人一緒にいるということは今のところはできているので、これは語弊があるかもしれないが、センター長と一緒にいるところは個人的にはいいのかなと思う。地域の事情があるので、分けてやっつくほうがいいというところもあるし、その辺はまた今後の課題かなとは思っている。

歴代の公民館長も地域にいらっしゃるが、公民館長イコールすごく優秀な方が公民館長になってるイメージで、地域の方々も名誉職という感じのことを言われるので、なかなか成り手がいないというところも課題の一つだと思う。

(委員長) センター長、会長、兼任パターンということですね。そうじゃないところでまた違った動き方であり、課題、いいところもあるかもしれないが、これも地域の各事情を反映させていく必要があるのかなと思う。確かに、1日1時間だけ行けばいいと言ってもなかなか仕事をしてるとそういうわけにもいかないということもあると思う。

(委員) 田舎なので、農業されてる方とかも多く、その人がフルで常駐するというのはなかなか厳しい。自分たちの地域は、地域づくりの長とセンター長が全く違う人が配置されており、そこがすごくいいなと思うのは、地域づくり団体に対して、センター長が全然違う立場で意見ができる。イコールだとどうしても自分の意見が通ってしまうではないが、センターとして直結になるところもあるので、うちとしては全然違う方が違う目で見えてくれるというのがすごくいいかなと思う。それはさっき言った地域それぞれあるので、よし悪しもあると思うが、イコールであるところもいいし、別であるところもいいかなと聞いて思った。

あと、以前、管理職の人が就いたときもあったと思うが、やっぱり経済的な面とかいろいろあると思うのでなかなかだし、職員も減って配置も難しいと思うので、状況的には、今の状況がいいのかなと思う。

(委員長) 各地区の状況を反映しながらと言いつつも、仕組みとして決めなきゃいけないところはあるが、それ以外のところは地区の裁量や実情によるのかなと思う。確かに、立場が違うからこそ言いやすいこともあるかもしれない。この件もその時代その時によって、いろんなパターンがあ

り、地域によっても状況が違うため、引き続き意識しながら議論ができれば各地区の参考にもなると思う。続けていければというふうに思う。

(委員) 職員のサテライト勤務制度というのがどういったものか勉強させていただきたい。

(事務局) 西予市はICTの関係が非常に進んでおり、ノートパソコンでどこにいても仕事ができるような状況になっている。そういった中で、事務員が休みにくいので増員してはどうかというような御意見もあったが、センター職員と会計年度任用職員が休むときには私もセンターに行って、そこで留守番しながら自分の仕事をしている。実際我々も現地に行くし、直近では、職員が雪で出勤できないときに実質サテライト勤務をしている。

(事務局) 先週、雪が50センチ近くあり、終日最寄りのセンターで勤務をした。センターの中で、Web上で職員同士のやりとりなどできるし、予定されていた会議等もWebを使って行うなど、サテライト勤務で仕事をした。

(事務局) 今のは、センターに関するサテライト勤務だったが、例えば、市役所の中でも、今税務課が確定申告をして、職員が全部出向いている。そうすると1階の税務課が手薄になるので、かつての税務課職員が手伝ってくれということで、他課の職員が自分の仕事をしながら受け付けを行うなど、市役所の中でもぐるぐる回したりというところをさせてもらっている。人が雇えないので、そういった運用でカバーするというようなことをやっているのがサテライト勤務の実情である。

(委員) 災害や天候の雪だとか、そうせざるを得ない状況というとき以外の、平常時でしかも一般職員の方が、今日は地元で仕事をしたいなど。ちょっと合間、合間に打合せが幾つかあるので、行って帰ってこれないことはないけど、自由にやっていいでしょうかみたいなもの、軽い感じの運用も許される雰囲気なのか。

(事務局) 制度としては、1日単位のサテライト勤務というのが所属長の許可とセンターの受入側がOKを出せば実際できるような仕組みとなっている。

(委員長) 地域でのグレーゾーンもあれば、市役所内での、いい意味でのグレーゾーン、融通という意味では結構進んでいるのかなと思う。そういった感じで、どんどん柔軟になっていくのはいいことかなと思う。

(委員) 教育現場の状況から報告させてもらったと思う。

まず、地域づくり活動センターの行事に関して、中学生を含む高校生スタッフ、宇和町内には声かけていただいて、それぞれ地域関係のイベント、今度も3月2日にサイクリングイベントがあるので、そこで中学生スタッフが何人か参加するようにしている。皆田地区は、地域づくりのジュニアがあって、地域のいろんなイベントの計画や実施などに関わっている。皆田地区のイベントへのボランティアスタッフは、一番多かったと思う。小さいときから育てていかれてるのが、少しずつ周りの仲間も募集するしということでもぐりめぐって、地域を盛り上げていくというような形に今なっていると思う。他の地域もボランティアスタッフを募集していただいているんなところに行ってるが、やっぱり皆田が一番多く、人を育てていく、人づくりを通して地域を盛り上げていく、そういうシステムが整ってるのではないかと思っている。

さっきもグレーゾーンの話が出てたが、割り切ってやってしまったら西予市のよさがなくなると思う。おせっかいな人が多い、お接待のまちである。自分は松山市で勤めていたことがあり、松山市では、これは私の仕事じゃありませんとはっきり断る方が多いが、西予市だったらちょっと待ってと言って、いろんなところに声をかけてもらう。これがやっぱり西予市のよさであり、協力してくれる人が多いというようなことで、多分出生率も愛媛県で一番だったと思う。そこら辺を知らない人もいっぱいいるので、上手にアピールしていく、今は情報が全てなので、情報戦を勝ち抜かないと世の中はやっていけない。そこら辺を上手にアピールしてもらい、これは行政だけではなく、まちぐるみでやっていただけたらありがたいなと思っている。

また、子どもたちの教育に対する投資をやめると多分まちは終わっていくと思うので、今、いろんな面で、子どもたち、日本人のよさをアメリカナイズしていくというか、自分の権利や主張だけをやって、周りの西予市の今のいいところ、人間関係を大事にするとか、そういった協力するというところよりも、自分がこうありたい、自分だけ、自分の家庭など、教育を見てもそういうものを重視したような施策、そういった方針などに走っているのではないか。それはいけないということで、そういったつながりを大事

にしていかんといけんということを頭の中に入れて、先生方にも協力してもらっている。

グリーゾーンというようなこともあったが、それが西予市のよさじゃないかなと思っている。

(委員長) 最初の中学生在がイベントに関わるとか、地域づくり活動に関わるということは、小学校はあるが、地域との関わりが中・高・大とだんだんとなくなっていつている。高校生は、朝出て部活が終わって夜家に帰るだけ。土日は大会など、地域と関わる機会がないので、西予市はそういったところでは、地域づくり組織が頑張っているということは非常にいいところだなと思う。それがつながりを大事にしなければいけないというところにも、大きく胸を張って言えるところかなと思うので、ぜひそのよさを、グリーなよさも含めて、これからどんどん意識していけたらいいかなというふうに思っている。

(委員) 皆さんの話を聞いていると、さっきのグリーゾーンの話が大事なポイントなのかなというふうに思いながら聞いていた。

西予市では小規模多機能自治を展開することをずっと考えて、この制度をつくってきた部分があるのかなと。それと、その制度をどう実現するかみたいな視点が要るのかなと。それと、多機能自治なので、自分で決定できる部分を増やしていくということが大事なのかな。それをグリーゾーンと言えばグリーゾーンかなと思うし、そこのところをすごく大事にしたい部分が、今日の皆さん発言の中で出たのかなという気がする。

さっきの地域任用職員も個人の雇用や団体への委託、あるいは地区外の人を雇用できるみたいな選択制度を取っている。それとセンター長の在り方も選択制度を取ってやっていくという形でいうと、いろんなこと細かく決めることの安心感があつたりするが、逆に窮屈さも含まれてくるというのがあると思うので、その辺を各地域の実情、あまり実情に応じていくとばらばらになってしまうのはあるが、ある程度の選択肢を用意しながらやっていくような取組が、西予市というよりは小規模多機能自治の在り方なのかなと思う。それをどういうふう to 実現していくのかみたいな話があるといい。地区の裁量をちゃんと判断できないといけないというのは片一方であるが、でもその力を育て

ていきながらやっていくような制度設計ができるといいかなと思う。

そういうように落ちつかないけど、何か曖昧さを残した在り方をみんなで受入れていく、そういうふうな地域づくりをしていくということをもっとチャレンジしてもいいかなという気がしている。周りから世界を見ると、何か決めてないと、センター長の役割ってこれでない駄目みたいな話でないと動けないみたいな人が結構いたりするが、そこは自分で決めて動けるみたいな話しがあるのかなと。環境に追い込まれると人は考えていくことがあると思うので、何かそういう枠組みをつくって、人がそこに関わることによって育っていく形ができたらいいかなと思う。

地域担当職員についても、前回ユニホームの話をしたと思うが、これはボランティアでやってるときの服装ですか、これは仕事でやってるときの服装ですみたいなのは自己決定してやってもらってもいいのかなと思う。その自分で決めて自分で動く、それを周りの人が認めていくみたいな在り方が、うちはウェルビーイングというちょっと大げさだが、そこで暮らしてる人たちの暮らしやすさや働きやすさにつながっていきやすいのではないかなという気がする。

状況を考えると、お金に反映される話になるので難しいが、ちょっとボランティア増やそうかなという思いが生まれてきたりとかというのものもあるかな、あるいは足りないときは、他の地区のさっきのサテライト勤務ではないが、応援団を求めていける、だけど求めて来るか来ないかわからないが、地域に魅力があれば多分来てくれるかもしれない。魅力をつけるために何か頑張っていきましょうというようないい循環が生まれてくるような形の在り方もあっていいかなと思う。

それからセンターも、サテライト勤務制度を取り入れることによって、もっと柔軟に働き方ができてくるかなというのがあると思うので、役所がやってるんだったらセンターもそういう形でやってもいいかなというふうに思うし、またそれをもっと言うと選択制みたいな形で、旧来のやり方でないと落ちつかない人たちも当然いたりするかもしれない。そこは選べるような形にしていくような、そこに制度設計としてチャレンジできたらいいかなみたいなのをちょっと無責任に思った。

どうやるかというのは本当に難しい。最低限さっきの選択制みたいなことでないと運用自体が難しくなるかもしれないと思うが、将来的にはそこを撤廃して、自分たちが自分たちで決めてやれるような地域になっていけばいいのかなというのは思った。そこに向けての人材育成も含めて、そういう環境に少しずつ制度として、ここに追い込んでという言葉は悪いが、人材育成の経験も踏まえながらやっていくようなことができるといいかなというのは、いろいろ皆さんの話を聞いてて思った。ぜひチャレンジできたらいいな、曖昧さを残した制度設計みたいなのにぜひできたらいいなと思いながら聞いていた。

(委員長) 実際今日、個人的にもものすごくこの発想というか、進展があったなというふう感じた。いい意味での曖昧さをどういうふうに定義づけるのか。それが生かせるのかというところで、市役所でのサテライト勤務の形とか、それをセンターに落とし込んだときにはどうなっていくのか、これ2つでいい関係、発想の相乗効果ができるのかなと思うし、それが一つの制度みたいなことになるのであれば、これ全国的にあまりないのではないかなと思う。

そういった西予市のよさを生かせるような、そういったものができてくると非常にいいかなと思う。

(2) その他

(事務局) 次回の日程及び協議内容について説明

(委員長) 次回の日程調整を行う。4月30日水曜日 13時30分からの案を提示。

(委員) 反対意見なし。

(委員長) その他の意見を委員に求める。

(委員) 意見なし。

3. 閉会

(副委員長) 閉会あいさつ

備 考