

論点整理とその対応

直ちに検討すべき事項

協働事業の定義づけ

現状 87事業が協働事業として実施されているが、協働事業としての明確な基準がなく、それぞれ捉え方がバラバラであるため、パートナーのNPOや市民からみて、名前だけの協働になっているなど、混乱する原因となっている。

一方、庁内においては、協働事業と位置づけながらも、下請的にNPOを利用するような事業を黙認している状況にある。

対応・県の協働事業として備えるべき最低事項を具体的に策定し、庁内外に協働事業としての外形的な区分けを明確にすることにより、適切な理解と認識に基づいた協働事業の推進を図る。

(例：事前：目標設定・協議方法・評価方法の共有化

実施中：協議内容・回数の設定・中間検査

事後：自己評価＋・・・チェックシートが必要?)

・協働事業の検証方法を検討する。

*参考 しが協働モデル研究会報告(H16)・職員向け協働ガイドブック(H14)

協働に馴染む分野とそうでない分野の区分け

現状 協働事業として取り組むかどうかは各所属で判断している状況である。そもそも協働ができない事業は、公権力の行使にあたるものなど一部であると考えられ、それ以外のものは、基本的には創意工夫により協働の可能性があると考えられる。

対応・課題を取り巻く環境や条件により、協働への馴染みやすさは現実として存在すると考えられるので、明確な基準設定は難しいが、現時点で協働として取り組むことにより特に効果の期待される分野(お奨め)について提言を行う。

・現在取り組まれている協働事業のうち、他のモデルになりそうな分かりやすい事業を3パターン程度(数十万程度・数百万円程度・指定管理者)に分けて提示する。

*参考 しが協働モデル研究会報告(H16)

協働委託での契約書・仕様書

現状 県財務規則(第222条)で契約書に記載すべき事項は規定されているが、各事項の取り扱いや細かな文言などは各所属で作成しているため、協働事業と位置づけていても内容は一定ではない。

対応・県の協働事業として記載すべき事項や文例を示した「ひな形」を策定する。(最低レベル・県民活動課が使用する最高レベル)

・その中で随意契約を行う場合の透明性・公平性の確保、人件費の積算等についても言及する。(cf. 協働マニュアル)

*参考 宮城県委託契約書

協働事業の提案制度（企業を含む多様な主体間）

現状 NPO等からの提案があれば、各所属で個別に対応していると推測され、協働ル～ムについては、事前相談はあるものの実際の利用には結びついていない。

- 対応・第1パターン 県が実施している事業に関する協働提案制度を創設
- ・第2パターン 県が実施していない事業に関する協働提案制度を創設
- ・提案制度を実施する場合、主に次の点が課題となる。
- 市町行政をどう位置づけるのか。
 - 対象事業をどのような方法で選定するのか（審査機関含む）。
 - 提案者と実施者の区分けはどうするのか。
 - コーディネーター役を誰が担うのか。
 - 財源はどうするのか。

*参考 しが協働モデル研究会報告(H16)・佐賀県協働化テスト(H18～)等

行政職員の意識改革（研修）

現状 県の財政状況からNPOとの協働を事業費削減とだけで捉えている傾向が強い。

NPOでの現場研修がある「NPO協働研修」はH18で終了した。

対応 中長期的な視点も持ちながら、協働の意義や取り組み方法等への理解が広まり、深まるよう実施方法等を工夫しながら継続的に取り組む。

職員アンケート

現状 近年は実施していない。

対応 アンケート結果をどう活用するのかを明確にして実施する。

*参考 京都府職員意識調査(H18)

(既存事業)

ラウンドテーブルしが

現状 大津での開催のみであったが、19年度から湖南(草津)、東近江、湖北(米原)での開催を行い、参加者が増加している。

対応 地域でこの仕組みを根付かせ広めるためには、コーディネーターの人材育成・発掘が重要であることから、中間支援センターをはじめ地域の関係者に、世話人など一定の役割を果たしてもらうような運営を行う。

協働部活プロジェクト

「まちの保安官制度」(~H19)

「環境学習の推進」(~H19)

「フード・ウッドマイレージの低減」(~H18)

現状 それぞれのテーマにより、各所属の組織としての関わり度合いは違うが、公募職員の意欲は高く、最終年度においても取り組みが行われている。

対応 現在の取り組みを総括したうえで、H20年度以降に部活の成果や課題をどう活かしていくのかを明確にし、協働提案制度等の中で検討する。

協働ル～ム

現状 いくつかの事前相談はあるものの、H18年度は正式な利用はなかった。

対応 現状の仕組みでは効果が低いため、単独での運営ではなく、上記ラウンドテーブルや協働提案制度等の中に組み込んでいくことを検討する。

中長期的に検討すべき事項

NPOへの安定的な資金支援

現状 淡海ネットワークセンター「おうみNPO活動基金」で助成しているが、自立化に結びつきにくいいため、H19年度より「おうみ市民事業創造事業」を開始。

対応 NPOの運営資金をだれがどう支援していくのがふさわしいのか、新たなファンド創設の可能性も探りながら、県民的な議論が必要である。

行政職員の意識改革（研修）

現状 NPOとの協働を事業費削減とだけで捉えている傾向が強い。
NPOでの現場研修がある「NPO協働研修」はH18で終了した。

対応 「なぜNPOと協働するのか」「地域を支える人材育成の視点を持つ」ということを、これからの公共政策を考える中で、専門性の生かし方や人件費の積算方法、地域との関わり等について、研修資料となるようなガイドラインを検討する。

NPOへの派遣研修については、人事当局との調整が必要である。

また、社会貢献活動の現場にふれる機会を増やすため、ボランティア休暇の活用についても検討する。

* 参考 京都府人事交流制度(H19～)

地域を担う人材を生み育てる育成（特に若手・シニア）

現状 事業目的が別であり、人材育成の視点も入れた事業は少ない。

対応 地域での人材育成が図る視点を取り入れるような仕組みを、上記協働提案制度やラウンドテーブルの中で検討する。

また、現在実施されている取り組みを把握（調査）したうえで、中長期的に県と市町との役割分担をふまえ、地域での人材育成の方策を検討する。

* 参考 元気長寿福祉課「定年退職者の元気創造プロジェクト」・淡海ネットワークセンター「おうみ未来塾」・滋賀県立大学「近江環人」等

公共事業や市町補助事業での協働方針

現状 環境配慮や障害者雇用等の視点はあるが、協働の視点はない。

対応 協働の指標・視点を入札条件や補助要綱に入れるためのガイドライン（仕様書や評価等）について、財政査定とどうリンクできるのかも併せて検討する。その際、全庁的な調整が必要。