

目標（１）

まちへの想いを育み、 未来を切り開くチカラを高めます



▲自治基本条例 出前授業

Ⅰ. 目指す姿【PLAN】

目標達成に向けての考え方	「いつまでも住み続けたい！」と思える高浜市を創っていくために、まちの目指す姿を共有し、市民・地域・行政がそれぞれの力を高め、みんなで連携・協力して、未来を切り開くチカラへとつなげていきます。
目標が達成された姿	<ul style="list-style-type: none"> ◇ まちへの愛着や誇りが高まり、まちのことを「自分のこと」として考えています。 ◇ まちづくりの課題や目標が共有され、一人ひとりが自分にできる行動を起こし、まちづくりの輪が広がっています。 ◇ 高浜市で暮らす日常の「心地よさ」を実感する人が増え、まちに笑顔があふれています。 ◇ 職員は、市民や地域の想いに寄り添いながら、職員力を磨き、課題の解決に向けて積極的に行動しています。

Ⅱ. 目標達成のための主な取組み【DO】

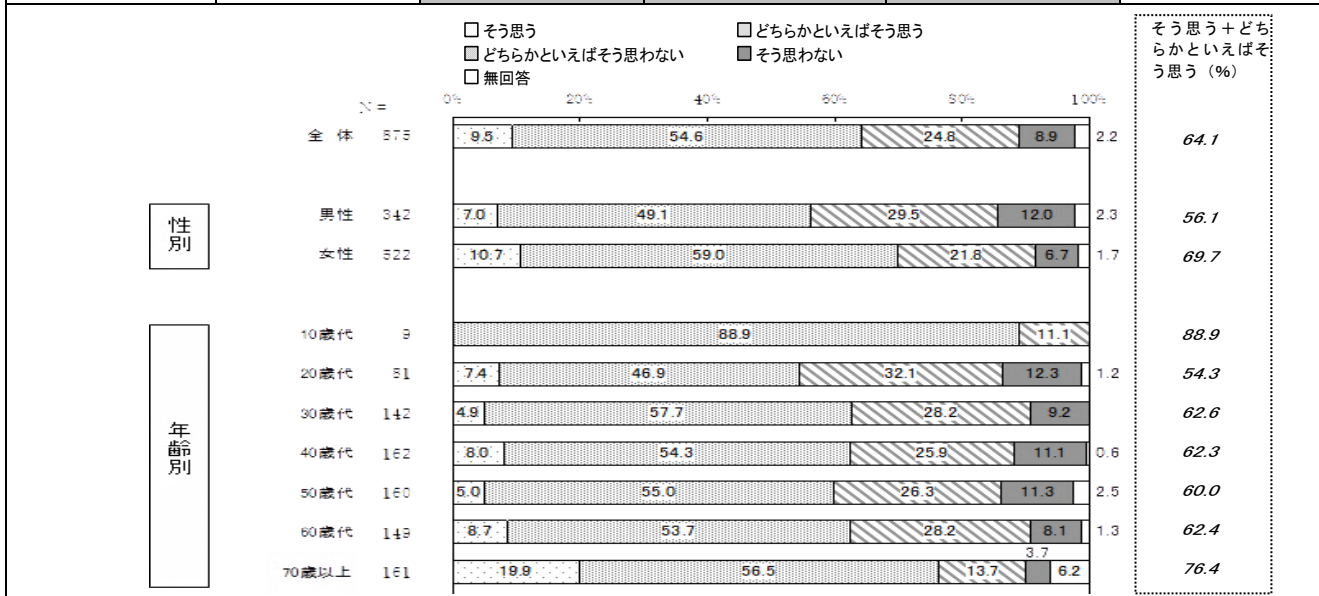
こんなことに取り組みます！	何を・どうした	いつ
(1) 市民と行政がお互いにコミュニケーションをとり、市政運営やまちづくりに関する情報発信・情報交換を活発に行います。	①部局ごとの重点事業を公表するパンフレット「〇〇部長の実行宣言」を作成し、各まちづくり協議会で周知するとともに、公共施設に設置した。	H26.7
	②市公式フェイスブックを立ち上げた。	H26.9
	③「自分自身が動くことがしあわせ」をテーマとした別冊「広報たかはま」新春特別号を発行した。	H26.12
(2) 市民・地域・行政がそれぞれの得意分野を活かし、ともにまちづくりに取り組んでいくための環境づくりを進めます。	①まちづくり協議会の要件を明確化するために「高浜市まちづくり協議会条例」を策定した。	H26.4～12
	②市民・地域と市職員のつながりをテーマとした「たかはま大家族フォーラム」を開催した。	H26.11
	③「自治基本条例子ども向け副読本」を活用し、地域との協働により小学6年生を対象に「出前授業」を実施した。	H26.9～ H27.2
(3) “大家族”のみんなが幸せな生活を送ることができるよう、高浜市で暮らす日常の「心地よさ」を高める取組みを進めます。	①自治体内シンクタンク「アシタのたかはま研究所」を設置した。	H26.4
	②20年後の高浜市や行政サービスのあり方などを見据え、各種の政策データの収集・分析、政策課題の洗い出しなどの調査・研究を行った。	H26.4～ H27.3
	③「しあわせづくり計画」を市民とともに策定するための準備を進めた。（例：職員を対象とした政策形成能力・課題解決能力向上のためのワークショップ）	H26.7～ H27.3
(4) 現場を第一に考え、問題意識を持って課題に積極的に取り組むため、職員力を高めます。	①民間企業へ職員を派遣し、習得した業務改善手法を全庁展開した。	H26.4～ H27.3
	②内部研修として、中堅・若手を対象とした「たかはま地域経営実践塾」や新人職員を対象とした「若手職員成長支援研修」を実施した。	H26.4～ H27.3
	③外部研修として、「やねだん故郷創生塾」「全国地域リーダー養成塾」「自治大学校」などへ職員を派遣した。	H26.4～ H27.3

Ⅲ. 目標の達成状況と結果分析【CHECK】

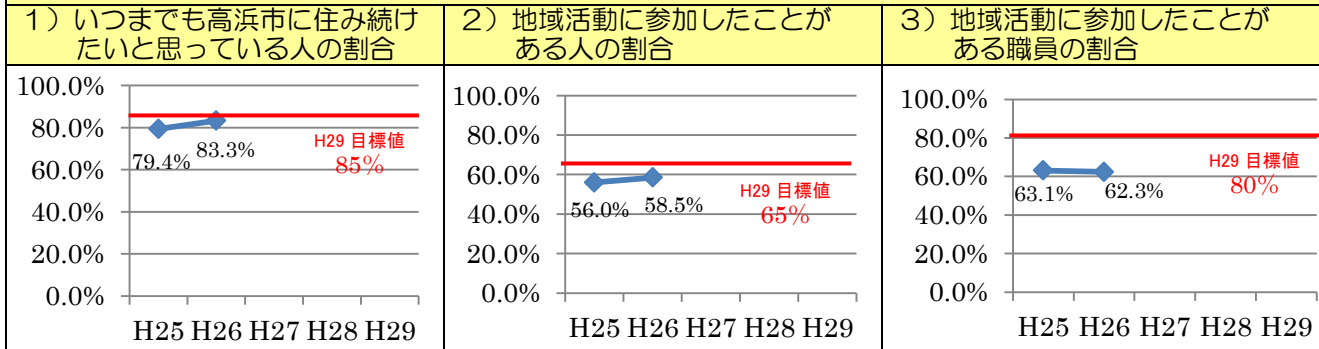
1. 市民意識調査結果

【設問】まちを愛する想いが育まれ、市民みんなが連携・協力して、まちづくりを行っているまちだと思う

現状値 (H25)	実績値 (H26)	実績値 (H27)	実績値 (H28)	実績値 (H29)	動向
66.4%	64.1%				↘



2. 「みんなで目指すまちづくり指標」の状況



3. 「市民意識調査」「みんなで目指すまちづくり指標」結果に対する分析 (要因・課題等)

- 指標1) 2) は策定時と比べてそれぞれ3.9%、2.5%の増となっており、目標値に向かって順調に伸びている。市民・行政含め、まちづくりに関する様々な取組みの総合的な成果が表れた結果と考えられる。自らがまちに何らかの形で関わることによって、まちへの愛着が高まり、「いつまでも住み続けたい」という想いが育まれていくと考えられる。
- しかし、指標1) 2) の概要を市民意識調査報告書から見ると、10～40代の割合が全体に比べて低くなっている。今後は特に10～40代をターゲットに、高浜市の良さや地域活動の意義・効果等の発信など、まちへの興味・関心・好奇心を高める取組み、地域活動への一歩を踏み出せるようなきっかけを幅広く創出していくことが必要である。すぐに効果が表れるものではないが、将来を見据え、粘り強く地道に取り組んでいく必要がある。
- 指標3) は策定時と比べて0.8%の減となっている。職員研修やフォーラム等で、地域との関わり方や地域に出ることの大切さを伝えてきたが、職員からは「地域に出るきっかけがない」との声もあるため、職員の地域活動への参加を後押しする仕組みが必要である。また、まちづくりの輪を広げるため、職員が率先してアクションを起こしていく必要がある。
- 市民意識調査の結果は、策定時と比べて2.3%低下した。これまでまちづくりの裾野を広げる取組みを進めてきた結果、地域活動への参加は活発になっているが、住民同士・団体同士の連携・協力には必ずしもつながっていないと考えられる。また、女性に比べ、グループ等に属して活動するケースが少ない男性に対して、連携・協力の実感を高める取組みも必要である。市民・地域の各種団体・行政がそれぞれのチカラをさらに高め、それらを総合力として結集させ、真に必要なとされる課題解決や長所伸展に向けて注力していく必要がある。

Ⅳ. 課題と今後の取組み【ACTION】

課題	課題解決に向けた新たな取組み（案） 見直し・改善（案）	
<p>（１）まちづくりの裾野を広げる取組み</p> <ul style="list-style-type: none"> 市民意識調査の設問である「まちを愛する想いが育まれ、市民みんなが連携・協力して、まちづくりを行っているまちだと思う」人の割合が策定時に比べ低下した。まちづくりに参加するためのきっかけづくりを進めるとともに、市民活動情報や活動効果の発信強化が必要である。 指標 1) 2) の結果を見ると、特に 20 歳代の割合が大きく低下している。若いうちからまちに対して愛着や誇りを持ち、自分のまちを“こうしたい”“よくしていきたい”と考える人を増やすための取組みが必要である。 	<ul style="list-style-type: none"> 広報やフェイスブック等を活用しながら、まちの良さ、まちづくり協議会や町内会活動など現在行われている地域活動の内容や活動に対する想い、成果などの見える化をさらに強化することで、まちづくりを身近なものと感じ、まちのことを「自分のこと」として考え、まちづくりに参加する人を増やしていく。 	拡充・強化
	<ul style="list-style-type: none"> しあわせづくり計画の策定に際し、市民ワークショップ等への若い世代の参加を促し、市民と職員が一緒になって計画をつくりあげていく。 	新規
	<ul style="list-style-type: none"> 人事グループと連携し、新人研修に実践を取り入れた「やってみよ My プロジェクト新人職員版」をスタートさせ、今後は市民へも枠を広げ、まちを“こうしたい”を実現させる取組みを展開していく。 	新規
	<ul style="list-style-type: none"> 「まちづくり出前授業」のさらなる発展を図り、子どものうちから“まちのことが好き”と言える人、まちづくりの一步を踏み出す人を増やしていく。 	拡充・強化
<p>（２）市民・団体・企業等の連携強化</p> <ul style="list-style-type: none"> 市民意識調査設問の文中にある“市民みんなが連携・協力してまちづくりを行っている”と感じている人を増やすため、市民・団体・企業等が連携できる場の提供や取組みが必要である。 特に、男性に対して連携・協力の実感を高める取組みが必要である。 	<ul style="list-style-type: none"> 市民・団体・企業、行政等のチカラを総合力として結集させ、市の課題解決や長所伸展に取り組んでいくため、地域活動の担い手が各々の活動を理解し、連携を深められるような場として、「まちづくり協議会サミット」や「まちづくりフォーラム」を開催する。また、企業がまちのために行っている活動についても、様々な媒体を使って広く市民に周知していく。 	拡充・強化
	<ul style="list-style-type: none"> まちづくり協議会や町内会、おやじの会の活動など、まちのために男性が頑張っている姿を広報等で取り上げ、男性のまちづくりへの参画・協力を促す。 	拡充・強化
<p>（３）職員の地域活動への参加を後押しする仕組みづくり</p> <ul style="list-style-type: none"> 職員の地域活動への参加を促進する仕組みが不足しており、まちづくり指標「地域活動に参加している職員の割合」も策定時に比べ低下した。職員からは、「地域に出るきっかけがない」との声もあるため、地域へ飛び出すためのきっかけづくりが必要である。 	<ul style="list-style-type: none"> 全庁協働の考え方をまとめたガイドラインを作成し、全庁協働の重要性を職員に徹底させるとともに、実際に行われている地域活動への参加を職員に呼びかけるなど、まちづくりの輪を広げるため率先して地域活動に参加する職員を増やしていく。 	拡充・強化
	<ul style="list-style-type: none"> 引き続き「意欲向上研修」や「たかはま地域経営実践塾」などの場において、地域活動に参加することの意義や、実際に活動をしている職員の生の声を届け、職員の地域に飛び出す一助となる取組みを進める。 	継続

Ⅴ. 第 6 次高浜市総合計画推進会議による点検・確認結果【CHECK】

Ⅱ. 目標達成のための主な取組み【DO】に関して

Ⅲ. 目標の達成状況と結果分析【CHECK】に関して

Ⅳ. 課題と今後の取組み【ACTION】に関して

- 地域活動・地域貢献に取り組んでいる企業も多い。広く企業の地域活動の取組みなどをPRしたり、企業と市民、地域との連携を目に見える形で進めていただきたい。
- 「まちづくり出前授業」を小学生だけでなく中学生を対象に実施してはどうか。中学生にも、町内会やまち協が行う活動を踏まえ、まちづくりの大切さを伝えていく必要がある。

その他、目標の達成に向けて

- まちづくり協議会特派員がもっと評価されてもいいのではないか。特派員はまち協の言うことを何でも聞く“家来”になってはいけない。むしろ、地域を活性化させるために、特派員の任期中にどのくらい変化を起こさせたか、自立に向けてどのくらいサポートできたかということが評価されるべきである。それが本人にとって、また、行政職員として生きていく上で大きな資産になるといった制度であるべきである。特派員は、プロデューサー・コーディネーター・計画づくりのアドバイザー、地域のもめ事を解決に導くようなトラブルシューターといった能力が必要な、非常に高度な人材であり、生易しい覚悟ではできない。そういう経験者を増やしていくことは高浜市にとって宝になる。
- PTAの方が役員を終えた後にも、まちづくり団体に入って活動を継続するなど、まちづくりのつながりを途切れさせないことが大切である。