

地域 ORC 第 2 研究班 2003 年度 第四回研究会記録

日 時 : 2004 年 2 月 6 日 (金) 15:00-17:40

場 所 : 龍谷大学 深草学舎 紫光館 3 階 研究交流室

出席者 : 阿部 圭宏 (市民活動・NPO コーディネーター)
阪口 春彦 (龍谷大学短期大学部 助教授)
白石 克孝 (龍谷大学法学部 教授)
土山 希美枝 (龍谷大学法学部 助教授)
西田 俊之 (熊本市情報企画部 部長)
林田 久充 (草津市市民経済部商工観光労政課 課長)
松浦 さと子 (龍谷大学経済学部 助教授)

内容 :

1、報告 : 西田 俊之 「仙台市における行政と NPO との関わりについて」

行政と NPO との関わり方 = 「抵抗」 (60 年代) → 「参加」 (70 年代) → 「協働」 (90 年代) 。 その過程で、市民意識の高揚、ニーズの多様化、地方分権などにより公共の領域が広がってきた一方、行政改革などにより公共領域の担い手 (公) が縮小。そのギャップをどう埋めるのか。その埋め方の一つとして「住民協働」の概念が認知されつつあるのではないかと。ギャップを埋めるには :

- 手法 1 : 職員の能力アップ、効率化、職員の適所配置、民間委託、他自治体との事務の共同処理などにより、担い手の数的減少に対し、質的拡大をはかる。
- 手法 2 : 公共領域の縮小をはかる = 地方分権を巻き戻し、「(新) 新中央集権」をめざす動きも。地方でやる必要がなく、中央に返してもいい分野があるのではないかとという考え。
- 手法 3 : NPO 等とのパートナーシップにより行政事務の範囲の縮小をはかる。
= LORC のテーマ。

NPO に何ができるのか。「権力的」な「行政事務」は必ず地方公共団体が行わなければならない (「行政実例」) = NPO の活動領域はそれ以外。(一方で、「行政事務」をとりまく状況も変化しつつある。「行政事務」の範囲の縮小。)

- 協働における地方公共団体側の取り組み
 - 政策上の位置づけの必要性。政策推進体制の整備の上に職員研修の方向性が見えてくる。どういった研修が必要なのか。例えば、協働に関する職員の意識

改革が必要なのではないか。

- 協働のメニューを選択（指定管理者制度により NPO に委託し、コスト削減、サービス向上を目指す。）
 - パートナー認知、選択のルールを見直す必要性。たとえば NPO は随意契約の際、地方自治法施行令に定めるとの 카테고리 にも当てはまらない。また、団体をパートナーと認知するのと団体職員を認知するのは別物と考えるべき。
 - NPO 活動の支援
 - ・ 協働における NPO 側の体制強化
 - 財政基盤。アメリカでは企業からの献金等、税制上優遇されている。税制等整備の要望。
 - 人材の問題。人材不足、人材育成手段の不足。いつまでも行政の委託先に留まるのは本望ではないが、政策立案、実行を会得する場がない。支援のための法整備なども含めて考え直す必要。
- 「協働」の先には何があるのか。EU、アメリカなど海外との比較もふくめてみていく必要がある。

仙台市の例：仙台市は進んでいるが、どこか違うというイメージを持って調査に臨んだ。

- 市役所：市民局内の市民協働班を訪問。市民協働は行政のテーマではないという認識。職員研修はプログラム策定も含めて職員研修所に委ねるも、横のつながりが無い。
 - 研修所：協働の時代の職員育成というよりは、職員の質向上のためのプログラム。（上記の手法 1 を主眼に置いたもの。）
 - NPO センター：行政と NPO との相互不信がある。また、NPO は行政からの業務委託等を自己の成長基盤として認識して満足している。
- 行政側職員の意識改革、そのための政策上の位置づけが必要。また、行政に依存しないとやっていけないという NPO の意識も問題。

仙台市における住民と行政の協働の流れ。

行政からの任意委託による外部シンクタンクの研究が発端。

アンケート調査 仙台市基本構想 市民公益活動支援策検討委員会 仙台市基本計画 市民公益活動支援のための基本方針 市民公益活動の推進条例 市民公益活動支援推進本部 仙台市市民活動サポートセンターの設立

=時代に先んじて始動したが、行政側が枠組みを作り、公設民営の中間組織に結実。協働といいながらも公が作り上げたという感が非常に強い。行政側が環境を整えた上ではじめて NPO が独り立ちできるという思想には問題があるのではないか。

<議論>

土山：行政が作った枠組みの中で NPO を集め、また作ったという認識を持たれたとのことだったが。

西田：そのような感が強かったが、NPO 側から見れば、行政主導ではなく自分たちから起き上がってきたというイメージなのか。

阿部：仙台の NPO は戦略的。行政にうまく働きかけて行政が乗せられている印象。NPO は行政に取り込まれずしたたかにやっているのではないか。市のセンターと NPO 自身のセンター、2つのセンターの棲み分け。

西田：市の NPO センターは、行政主導という印象が非常に強かった。

土山：公共領域拡大と担い手の縮小の話があったが、公共領域のこれまでの大きな担い手であった「公」は、自身が縮小するためにも他への依存を高めようという動きといえるだろう。

林田：自治会などで NPO との協働の話をする、行政が役割を放棄しているのではないかという印象を与え、反発があることがある。市民活動に対する意識が高い人々と、一般の市民の間にはまだまだ認識の違いがある。行政側も、協働の必要性が生じるのは、行政が担うことができないからなのか、それとも、仕組みが動かないからなのかをもう少し丁寧に話をする必要がある。市民活動が公共領域を担うという前提はどうか。それぞれの NPO の関心分野はかならずしも行政のものと重なるわけではない。

土山：「行政の効率化」という流れのなかで NPO はサービスの供給主体であり、その共有主体としての可能性をどう高めていくかという認識をされがち。また、「争点化」「政策化」「制度化」という政策過程の中で、協働の領域は「制度化」されたものの運用を支える役割に集中している。そのため、下請け的、あるいはアリバイ的な「参加」になってしまい、また、行政との対立も隠蔽されてしまう。しかし、たとえば政策課題を争点として提起する「争点化」の段階では、他の NPO や行政と政策資源の配分をめぐり利害が対立する関係になることもある。NPO はすべての過程に、行政との対立構造を含みつつも関わるべき。NPO が本来持っている可能性と行政が NPO に期待している役割との間にギャップがある。

阿部：結局行政が NPO に期待しているのは下請け的なサービス供給。政策形成の段階で協働を、という認識はない。それが NPO が都合よく使われているという印象につながるのではないか。しかし、NPO にもしたたかさはある。

西田：しかし、そのしたたかさはなかなか見えてこない。

阪口：行政のトップや NPO のトップのしたたかさが下にまで浸透していないからではないか。

西田：熊本市長は「市民との協働」を掲げてはいるが、協働が必然というよりは、「協働」により、「市民の理解を得る」という程度の意識。協働という語は多義に用いられている。

土山：プランニング（争点化）の時点で議論を重ねることも協働であるべき。

西田：そうあるべきだが、そういう自治体はほとんどない。行政がプランニングは担い、
その中から NPO に適した業務を振り分けていくというのが一般的な行政の思考回路。

土山：協働という語がそうした用法で定着しつつあるのは心配。

阿部：協働という言葉が安易に使われている。ルールがなく、また、悪い事例が重なることによりパターン化されてしまっている。

西田：また、「協働」は行政改革の単なる飾り物になってしまう恐れもある。

林田：企画段階を協働ですべきというのははっきりとしている。行政がニーズを聞きながら制度を作るというのが従来型。今後は実際に使う人が作り上げ、行政はサポート的存在に移行すべき。しかし、市民との協働はそのモデルに当てはまるが、NPO との協働となると、具体的なサービス提供など、メニューの話になりがち。また、それらの NPO に関わる人たちはごく限られた人たちであり、すぐに行き詰るのでは。それに、何をするにも全てにおいて一緒にというのもお互いに疲れる。参加の仕組みを考えるにあたって NPO と不特定多数の市民との違いを整理する必要がある。

西田：プランニングにおいて協働ということを掲げながらも、実際には行政の手中という例も多い。

松浦：行政と対立型の NPO→争点から立ち上がった NPO は、行政にはない専門性があり、協働のときに対等の立場に立てる。そうでない一般的な NPO は、その分野において行政が既にノウハウを持っているため、下請けになってしまっても仕方がないのではないかと。NPO 側で専門性を持った人材が育っていないのが、協働が成立しない一つの原因ではないか。

阿部：逆に、NPO は自分たちの事業だけを意識しており、広い視野を持っていないのでは。政策を考えながら事業をとという意識がない。

松浦：単なる反対運動ではなく、政策提言をし、実現後の具体的ビジョンもきちんと持った上で活動をしている NPO が認知を得た場合は、きちんと事業ができる。場当たりの意見のみ述べている団体は、具体的ビジョンがなく、委託などの際には行政の言いなりにならざるを得ない。

西田：行政には見えない問題点、争点が多くあり、それに近い NPO の方が良く知っている場合がある。その際、行政は、協働の道を探るより、自惚れ（自分たちが担うべきという責任感）から、その NPO つぶしにかかるという傾向がある。

松浦：政策が立ち上がるまでの過程の情報公開が必要。なぜその NPO と業務委託するのかなど、NPO との関係を明確化しないと、協働や NPO に対する市民の理解は得がたい。PLAN-DO-SEE の過程をしっかりと公開する必要がある。行政は隠しがち。

西田：NPO を定着させるには行政が変わらなくてはならない。

阿部：問題意識を持った職員はたたかれるだけ。頑張れば頑張るほど行き場がなくなる。現在の行政は見た目を取り繕うことを主目的とし、無駄が多い。トップを変えるのが

一番はやいのだろう。

林田：トップが変わることは、意識改革の面などでも重要。ただ、協働については、トップの認識の違いによって数年毎に方針が変わってしまっていていいものなのか。

阿部：某県知事はNPOのトップを100人くらい集めて2時間くらい話をし、それを持って協働としている。そのような例を考えれば、トップが変わらなければ何も変わらない。

林田：人材育成の範囲にトップも含める必要があるのではないか。

阿部：若手課長クラスの意識改革が必要。そのレベルでの研修にパートナーシップを盛り込むよう提案しても、NPO担当セクションと研修センターで無為なやり取りをするだけで、何にも結びつかない。

林田：研修担当者は、何が切迫して必要とされている研修なのか認識できていないのではないか。政策形成能力に何が必要で、どのような研修がなされるべきか、どのような講師が適任かなど、わからないのでは。

阿部：外部委託の講習など、中身はほとんど丸投げ。

土山：そのあたりも、現在LORCで実施中のアンケートにより見ていきたい。しかし、丸投げか、協働かは個別に見ないと判別できないのでは。

土山：CS神戸による研修の例。3泊4日の研修で、初めは市民に対する不信感など口にしていたが、終了後は市民に対する認識を改め、色々やって行きたいという声も出た。

阿部：ある自治体の例。課長級全員5日間のNPOによる委託研修。まじめに受けてはいるが、何も変わらないのではないか。表面だけ取り繕っているのでは。行政の人はNPOに対して警戒感を強く持っているため。

松浦：NPO 地方行政コースへの志願者の中にも、NPO 関係者との接触を持ったことのない行政関係者が多い。公務員の採用時にNPOでのインターンシップなどを評価する動きも出ているようだが、そのようなことが広まればNPOに対する警戒心も解けてくるのではないか。

土山：行政のような堅い組織が変わっていくには、経験が原動力になる。しかし、研修により、経験を共有あるいは活用できるのではないか。組織を変えることや、公共領域を再分配していくことは、人によって担われるところが大きい。

西田：確かに人が変わることが必要。人はどのようにして変わるのか。研修か。しかし、仕組みを作ることも必要。政策の中に協働の理念をきちんと位置づけをしていなければ、人が変わるたびに変わってしまい、研修の意義も疑われる。枠組みがあれば、研修もきちんとその枠組みの中で行うことができる。

林田：三重県の例。トップが変わることにより、同じ協働を掲げていても、かなりぶれがあり、混乱を招く。やはり仕組みは必要。

松浦：行政の人はエリート。対人関係に苦労している人が少なく、NPOに対する理解不足、壁につながっているのではないか。

林田：公務員に求められる適性を見つけることが必要。コミュニケーション能力などの必

要性は、採用過程には反映されておらず、試験や面接に依存しており、かなり無理がある。採用後の研修だけでは限界があり、未完の利器で終わってしまうことが多いのではないかと。意欲の問題も重要。意欲のある人とない人の差が大きい。

土山：研修の限界はある。“人”の課題を制度で支える必要は、西田さんの指摘のとおり。

林田：研修を実行する側に強い意思、方針が必要。広域で行うと、効率的ではあるが個々のニーズには応えられない。

西田：研修を否定することはできない。その前の段階との関係を考える必要がある。

土山：研修万能ではもちろんないが、研修自体の可能性は何か。

林田：「研修」と「学ぶ」は同じではない。大学の役割として「学び」を喚起させることもあげられるのではないかと。自己啓発的なプログラムの充実が望ましい。

阿部：協働を担当している人向けのセミナーを担当したが、意欲が低い。

林田：市民交流の担当者が、いまだに協働について、あまり意味がないと感じながらもイロハから学習している。また、担当者の中でも、協働に関して無関心な人が多い。道は遠い。

土山：仙台は、推進条例が整備されているなど、制度で支える部分については進んでいるが、中身については違うのではないかとという発表だった。制度で支える部分と人の部分と現場を融合していくことが、今後の研修を考えるにあたって鍵になる。

西田：市の各局に市長が協働について問うと、普段意識していないので、こじつけて考える。本来の協働の姿ではないが、協働を考えるきっかけとして、そのような形で協働の必要性について外圧をかけていくのも一つの手法。仕組みづくりと人づくりをどう絡めて進めていくのが大切。仕組みだけ作ってもだめ。研修は教えるのではなく、OJTなども含め、場を作るということが重要。

林田：研修は外部から方法を持ち帰り、OJTなど独自の場に活かせば効果はある。

白石：行政の縦割りを打破していく必要がある。各部署が別々に協働を実行し、横のつながりがないのが現状。

阪口：仕組みを言葉だけではなくいかに実行に移していくのか。その中に人づくりの必要性も入ってくる。リーダーシップの問題も大切。また、協働を必然とする全体的な仕事のシステムを整える必要がある。

西田：熊本市で住民との協働に当たったの最高責任者（CIO）の有用性を実証してみたい。

2、報告：林田 久充 「滋賀県下の自治体における自治体職員研修の現状報告」

滋賀県の町村における研修で、研修センターがどの程度のウエイトを占めているのか、また、センターはどのようなことをしているのか。

草津市の研修形態（資料 p. 1）（滋賀県内の市町村は、大津市も含めほぼ全て同様）。

- 市が行う研修は総務課人事係が担当しているが、限られたことしかできていないのが現状。市が、市のビジョンに基づいて全体で行う研修の形態は、滋賀県内ではまだほとんど見られない。
- 県の市町村職員研修センターへ負担金を出して行う研修。大きなウエイトを占める。
- 全国規模では、自治大学校（年間 3 人くらい）、市町村アカデミー（1 人）、国際文化アカデミー（1 人）などへの派遣。指導者は国の関係者がほとんど。地域に密着した学びの場とは言いがたく、また、効果は疑問。自治大学校修了者が市町村職員研修センターの内部講師を務めるが、マニュアルに依存する者が多く、質が問題。市民とのかかわり方などについては、マニュアルになく、講師の経験、持ち味に依存し、かなりブレがある。
- 大学、他市、大学コンソーシアム京都等での研修。大学ゼミ演習での問答など、従来の仕事の論点整理にもなり、大切だと思うがあまり多くない。
- その他。市長会セミナー、通信教育、IT 講座、コンサルタント主催によるものなど。

市町村の実態（資料 p. 2）

大津市以外、特に町レベルでは、市町村職員研修センターに研修の方針、内容等ほぼ委ねている。地域のニーズに合った独自研修は、必要性は広く認められているものの、ほとんど実施できていない。研修担当者は総務課職員の兼務で、人数も少ない。人材育成基本方針は、掲げられているが、実際にどう実行していくのかまだ不明確。独自の専門研修の充実、指名制ではない自立的な人材育成を目指すこと、自己啓発を評価するなどの人事評価の改善、分権や協働などへの市町の方針を明確化することなどが課題として挙げられる。

市町村研修センターについて（資料 p. 2）

職員は市町からの出向で 2 年サイクル。また、必ずしもはじめから事情に通じた人ではないので、2 年の期間では時間が足りない。講師は内部講師がほとんど（2 - 300 人）。事務局が中心となってプログラムを策定し、内容、テキストもあまり変わらず、市民や NPO なども含めた改善などはなされていない。市町からの要請にも応えられていない。平均化された研修。内部講師の質を平準化した上で、さらに高めることや、センターで研修を受けた内容を日常業務に生かすことができるようにすることなどが課題であろう。また、受身の研修が中心というのも問題。加えて、市町により要求レベルに差があり、まとまりがない。

予算（資料 p. 3）

草津市=760名の職員で研修予算(15年度)は約1050万円。大津市=3005名、1394万円、米原町=145名、250万円(大学院への派遣が4名と多く、ユニーク)、ニセコ町=93名、1073万円。

草津市の事例(資料 p. 4)

独自研修(総研修予算額の8.1%)は、新採研修と人権・同和問題に関するもの。独自ニーズに基づいた研修はできていない。市町村研修センターへの派遣の予算が、47.1%と大きな割合を占めており、センターへの依存度の高さがみられる。資料 p. 5の内訳にも見られるように、研修センターへの派遣では、階層別の一般研修、例規や給与事務などの専門研修、講師養成研修などが行われており、平成14年度には380名の受講者がいたが、講師養成研修への参加者が少ないのに見られるように、草津市が研修にかかる姿勢はあまり高いとは言えない。

大津市の事例(資料 pp. 6-7)

あまり予算はかけていないが、研修センターの内部講師を活用しながら、一般研修を新採時から一貫して内部研修でも実施。特別研修も比較的多様に内部で行っている。研修センターへの派遣による研修に関しては、草津市の例と大差はない。

市町村職員研修センターの研修体系(資料 p. 8)

指導者養成研修受講者が、内部講師として一般研修を担当。マニュアルに沿いなされている。ワークショップ形式のものが多く、グループごとに内部講師の力量によって、その成果が左右される。

市町村職員研修センター実施計画(資料 p. 9)

分権時代の自治体職員に求められる能力として、政策形成能力や住民との協働能力などを挙げてはいるものの、プログラムの内容はそれに適したものではなく、成果があるのかどうかは疑問。

研修計画策定委員会メンバー(資料 p. 10)

関係市町の総務課職員ばかり。まちづくり関係等の職員、大学、NPO関係者など、含まれておらず、一歩前に進んだものが作られにくい。

淡海塾資料(p. 11)

ユニークな例。県の職員と市町村の職員が共にテーマを決めて7ヶ月間ワークショップを行う。県の政策形成に市職員も関わるという好例。そこに市民も加われればより実務的だろう。

現在実施中のアンケートでは、約6割を占める研修センターでの研修が対象で、独自研修についての実態は見えない。独自研修の実態を見ることも必要。共同研修の効率性に目が行きがちだが、各市町独自の基本姿勢を具現化する研修が必要であり、重要。自発的に学ぶ仕組みを作るためにも、そのような基本姿勢に基づいた独自研修は分権の視点

から見ると必須だろう。

<議論>

白石：市町村職員研修センターの研修で、係長または課長の研修、海外行政調査事業の事前研修を自身が担当。

林田：旬の話に関しては大学関係者など外部の人に講義を依頼する。しかし、その後については、内部講師による定型的なもので、外部講師の内容との連携が課題となる。

白石：課長「級」、係長「級」の研修では、行政職以外の職員（消防、保育園、医療機関など）も多く参加し、3分の1以上をしめる。行政関係者を想定して講義はするが、一括りにすることはできない。

林田：皆に共通したテーマということになると非常に限られており、毎回同じような内容にならざるを得ない。

白石：たいていの研修は、3日間の研修で、健康管理の講義が1コマと、大学教員等数人による街づくり、協働などの講義、それに加えてあと1人外部講師が講演する程度で、残りは全て内部講師による研修。

林田：管理職級の研修だと、ワークショップより講義形式が主体。40歳代くらいまでの職員を対象とした内部研修では、グループワークショップ形式も多く見られる。政策形成の講師をしていて感じるのは、テキストの内容が現在の状況に適したものではないのではないかということ。市民との関係などが含まれていない。また、講義で述べられる協働などの概念を、後のワークショップでどう生かすのかが課題。研修にNPO関係者等を含むことが望ましいが、実際には難しい。一方、OJTではそれが可能なので、OJTの場に指導者が入り、面白みを感じながら市民と関わり合う中で鍛えていくという仕組みが絶対必要。

白石：メインの研修が行き詰まってきている。淡海塾などの政策立案能力強化の試みが出てきているが、アウトプットが行政に活きているのか疑問。実際に活用されないのであれば、あまり参加者のモチベーションはあがらないだろう。特別な研修を組んだ際、本体業務にどのように生かせるのかを考える必要がある。例えば、NPOへの職員派遣などの研修もあるが、最終的には行政に閉じた議論になってしまっている。海外行政調査も、中身が乏しい物見遊山研修型がほとんど。大学と共同で調査を行うなど、中身のあるものにしていくべき。

林田：具体的な研修成果は市民に見えない。市町村では、人材育成に十分な力点を置いた取り組みができにくい。

阿部：研修センターに2年出向という仕組みでは、きちんとしたプログラムができないのは明白。センター職員の海外研修の意義も疑問。

松浦：ニセコ町では、1億の予算をかけて職員を育成しているということに市民から異論が出ない。市民に研修の過程が伝わっているからではないか。一般的に市民は研修につ

いて知識がなく、また、公務員に関する否定的な固定概念があるなど、市民の側にも協働を阻んでいる要素があるのではないか。

林田：行政関係者がコミュニケーション能力を持つことが大切。それには OJT しかない。現場での議論が必要。また、内部講師選定にあたって、前線で活動している事例に明るい人を起用すれば、説得力のある説明や事例の使用が期待できるのではないか。理論的な部分は大学教員などの外部講師に委ねるにせよ、事例に通じているということは、内部講師の強みになるはず。

白石：三重県の例。県で協働系の研修を行う際、参加者の 3 分の 1 は地元での活動に関わる人。また、部長クラスを全員集めて、なぜ施策に当たって協働が必要なのかを説得する研修を行った。具体的な政策を回す上での必要性に基づいて工夫して研修が行われている。

林田：市・町の方針、姿勢が研修にも表れる必要がある。例えば、立命館大学 BKC では、オープン時に、副学長が全職員を集め、学長、県、市の方針を説明。組織論でいうと、そのように、ひとつの方針をめざして職員一人一人が、自分の言葉で市民に向かって方針を語りかけるといった姿勢が大切。そのように方針が共有された上で、逆算していくと自分の役割や今すべきことも見えて来る。

松浦：研修のテキストが古いものだという話があったが、研修にタイムリーな話題、事例は盛り込めないものか。

林田：市職員のレベルでは難しい。自由な予算を持ち、外部から人を招いてこないとできない。また、自治体の援助を受けた自主研修グループの形態によって行われていることも多い。しかし、管理職になってからはネットワークが悪くなる。

西田：全国的に、自治体の研修はスキルアップ研修が主体。外に向けた研修がない。外部で行われている研修（NPO など）との融合が必要。市民との協働は情報の共有からスタートすべき。

阿部：NPO から一方的に批判等喋ってもなかなか聞いてもらえない。

林田：市民活動家等の外部からの話にも職員の反応が少ない。

白石：滋賀県ではそうだが、三重県では反応がある。職員意識の改革が必要。

阿部：批判的意見も必要だが、いやがられる。

土山：研修の公開性をどう高めていくのか、色々と手法があるのではないか。

3、来年度の研究活動について

- どういう研修の手法が行われているのかを採取する。その上で、実行に際しては志の森との連携。プログラム実施に向けて準備を進める。
- 今日の議論をベースに、LORC が考える人材研修の基本方針を策定（市民との協働

等)してはどうか。

- 土山 - 夏以降、アイルランドへ留学の予定。2 班の活動は富野へ引継ぎ。

西田：方針がないと、3、4 班の活動の方向が見えない。方針策定は是非必要。熊本でもその方針を基に実践したい。

土山：ブックレットのようなものにして、関心のある自治体に使ってもらえれば理想。

林田：基本方針は具体的、より明確なものにする必要がある。滋賀県などの既存のものにもキーワードは含まれている。思い切って事例も提案すると独自性があり、意味のあるものになるのではないか。

土山：夏までにどこまでやるのか、また、研究をどこまで進めるのかを次回、またはその次に議論したい。基本方針と、それをどのように実施していくのかは来年度の研究に必ず盛り込む。

白石：是非熊本などで実施してもらいたい。

林田：大津や草津でも実践できるのではないか。問題点は見えている。

4、日程

- 2 月末か 3 月頭にアンケート関連で検討会を開催したい。
- 4 月を目途に来年度第 1 回研究会を。

以上