

地域における多文化共生を担う

私が勤める公益財団法人横浜市国際交流協会は、横浜市から一定規模の出資を受けた35の外郭団体の一つである。そのミッション・

国人材の受入れのための新たな在留資格の創設等を内容とする改正法が施行。市では国際局の設置を機に策定された国際戦略や多文化共生まちづくり指針のもとに、各施策が強化されてきた。私たちは



公益財団法人横浜市国際交流協会 常務理事・事務局長 鈴木一博
本連載は「自治体改善マネジメント研究会」のメンバーが執筆しています。同研究会は自治体で改善運動を推進してきた職員と行政経営デザイナー元吉由紀子が共同で設立。実践事例情報を収集、分析し、ナレッジ化して情報発信している。2017年にNPO法人化。ホームページ、Facebook「自治体改善の輪」を運営。

第47回

外郭団体の使命を果たすための経営とは

持続可能な組織を作るための経営資源の確保

こうした使命を果たす上で必要となる団体の経営は心許ない状況が続く。縮減傾向にある運営補助と単年度の受託料収入。過去の基金の取崩しも数年で枯渇する。定年を迎える職員が相次ぐ中、次代を担う職員を採用・育成してこなかった。職員間の議論や日常的な連携も少ない。課題があるにもかかわらずなかなか変わらうとしない組織を危惧した理事長は、職員にメッセージを発信した。こうした中、私は、プロパー職員に代わり市のOBとして事務局長に就いた。前述の課題には外郭団体ならではの背景もある。受託や指定管理は、競争による事業の質的向上や効率化につながる一方、受託料の範囲での職員の有期雇用につながる、将来を見据えた経営が難し

くなる。人材の確保と育成に係る中長期のビジョンを定め、常勤職員と非常勤職員、それぞれの配置や業務分担の均衡をとった採用・配置を中期スパンで考えたい。また、裏付けとなる財源は、公益法人の制約の中で、収益確保の努力をし、市に対しては団体の存在意義と危機感を強くアピールして、安定的な財源確保を働きかけたい。

変わるための実行計画とコミュニケーションの活性化

私たちは新たな中期計画を策定している。前述の懸案を解消する具体的な取組みは、役員・管理職・職員がそれぞれの立場で議論を尽くし、今後4年間で目指す姿を描く必要がある。中期的な課題への対応が不十分だったのは、危機感と改革の方向性を共有できていなかったことが挙げられる。現在、組織内のコミュニケーションを活性化し一体感を醸成するため、管理職間の議論や職員面談を行っている。市からの支援に甘えることなく、自らの経営責任を果たし存在価値を高めていかなければならない。私自身、団体に身を置く市OBとして責任を果たしたい。

ステートメントは「国際都市横浜の歴史的・文化的特性を継承しつつ、異なる文化や価値観をともに認め、尊重し合える豊かな社会づくりを目指す」こと。外国人の定住化が進む我が国では、19年に外

自主事業のほか、地域における在住外国人の支援や相互交流の拠点である国際交流ラウンジや、横浜市多文化共生総合相談センター、地域日本語教育の総合的な体制づくり推進事業などをそれぞれ受託