

資料 4

地域担当職員について（案）

1 地域担当職員の概要

川西市では、平成25年4月から地域担当職員制度を創設する。
その概要は次のとおりである。

- (1) **設置目的** 地域と行政のパイプ役として、権限や財源の移譲先となる組織の形成に向けた支援や地域別計画策定の支援などを行う職員を配置することにより、地域自治の強化と地域と行政の協働を進めることを目的とする。
- (2) **体制** 平成25年度当初は地域分権推進課に3人の専任職員を配置する。概ね小学校区の14地域を単位として、1人が複数地区を担当する。
- (3) **基本的役割**
- ①権限や財源の移譲先となる組織の設立支援
 - ②地域別構想に基づく地域別計画の策定支援
 - ③地域別計画に沿った地域課題解決のサポート

(4) 業 務

****STEP1**権限や財源の移譲先となる組織ができるまで**

- ① 地域団体との交流・実態の把握
→自治会が核となっているコミュニティ推進（連絡）協議会を中心に、顔の見える関係をつくり、地域ごとの活動状況や課題などの把握に努める。
- ② 地域に関わる様々な情報の収集・提供
→地域の現状や地域に関係する市の施策・事業等の情報を収集し、地域の皆さんに伝える。
また、市役所内部に対しても地域の課題や取組状況等の情報を伝え、共有を図る。
- ③ 地域住民への説明会（意見交換会）
→地域分権を進める目的や仕組みの必要性、その中身などを記載した（仮称）地域分権推進基本方針（案）を説明し、意見交換する。
- ④ 権限や財源の移譲先となる組織づくりの支援
→基本方針に沿って、組織設立のための呼びかけを行い、組織の設立に向けた地域の取組を支援する。
- ⑤ 地域別計画の策定支援
→権限や財源の移譲先となる組織の準備ができたところについては、認定を受ける際に必要となる地域別計画の策定に取りかかることとし、担当職員はその支援にあたる。

⑥ 認定に向けた支援

→組織と計画が整った地域については、条例の施行後に認定を受ける必要があるため、その申請書類の作成等、支援を行う。

****STEP2**組織が認定された地域に対して**

① 組織の運営・活動の支援

→地域別計画にもとづく事業の推進にあたり、必要となる組織運営や活動のスキルの提供や先進事例の紹介などを行い、民主的に運営できるよう支援する。

② 地域と市をつなぐ窓口

→地域別計画に基づく事業の推進にあたり、権限や財源の移譲先となった組織と市の関係部署をつなぎ、協働による地域課題解決の調整やコーディネートを行う。

2 地域担当職員制度検討ワーキング

参画と協働の取り組みを行っている所属を中心に、課長補佐級以下（再任用含む）の職員 30 名がワーキングのメンバーに選出され、地域担当職員に必要な知識・スキルの習得と制度検討のためのワークショップを 4 回開催した。

ワーキングのメンバーは、地域活動の状況を理解するため、平成 24 年 10 月 24 日から平成 25 年 2 月 23 日にかけて開催した地域夢・未来カフェへ、各地域 2～3 名に分かれて 11 地域に参加した。

(1) 地域担当職員の活動について

地域担当職員の基本的役割を果たすために必要となる活動として、①地域活動の担い手の発掘や団体同士のつながりづくり、②地域情報の収集と発信、③地域での話し合いのとりまとめ支援、④庁内での連携協力体制づくり、以上 4 つを想定した。

ワーキングのメンバーは、これまでの業務経験や地域夢・未来カフェへの参加を通して、地域担当職員の具体的な活動について検討し、次のような意見が出された。

①地域活動の担い手の発掘や団体同士のつながりづくり

- ・人材の発掘や団体同士の連携を進めるうえでは、前提として多様な方法で地域を把握することが求められる。地域の把握の方法は、各地域の特性や地域担当職員の職務経験などによって違ってくるとも考えられる。
- ・市民活動センターやボランティア活動センターとも定期的な情報交換などが必要となる。
- ・地域課題を解決するため、地縁型組織とテーマ型組織などをつなぐためには、地域に人脈（ネットワーク）を構築し、地域の人間関係を把握しておく必要がある。

②地域情報の収集と発信

- ・地域情報の収集先は、自治会やコミュニティ、地区福祉委員会などの地縁型組織のほか、テーマ型組織や事業者など、さまざまな主体が考えられるため、地域で幅広い人脈（ネットワーク）を構築しておく必要がある。
- ・地域分権独自のホームページを作成し、市と地域が相互にリンクを張るようなプラットフォームホームづくりも求められる。
- ・インターネットの SNS 等を活用した地域住民による地域情報の発信をサポートするため、地域担当職員は研修等によりスキルアップを図る必要がある。

③地域での話し合いのとりまとめ支援

- ・地域担当職員は、地域が主体的に考えるうえでのサポート役に徹することが重要である。
- ・先進事例の紹介や地域別計画の評価などを地域担当職員が行う場合には、研修等が必要になると考えられる。
- ・地域別計画づくりやワークショップでのファシリテーションなどについては、外部専門家と連携することにより、スキルの高い人材による対応も求められる。

④庁内での連携協力体制づくり

- ・定例会議、庁内 LAN の利用、データベースの作成などによる、他地区の地域担当職員や庁内の関係部署との連携や情報共有のしくみを検討する必要がある
- ・地域住民から出た課題や要望等を市の担当課につなぐ場合に、地域担当職員はどこまでの役割を担うべきかを明確にしておく必要がある。

(2) 兼任の地域担当職員について

地域担当職員は平成 25 年度から、地域分権推進課に専任の職員を 3 名配置することが決まっている。地域担当職員の活動を推進するためには、各部署から兼任の地域担当職員を選任し、専任の地域担当職員とのチーム制により活動していくことも想定している。

兼任の地域担当職員について想定される主な課題として、次のような意見が出された。

①活動について

- ・従事している職務以外の地域課題などに関する情報について、市職員として間違っただけで言えないので、軽々しく受け答えできない
- ・業務の相談だけでなく、個人的な相談が来たときに、職務として対応していることを担保できるのか
- ・どういう手順で地域住民の中に入っていけばいいのかイメージできないので不安
- ・地域住民との人間関係構築がうまくいかない時や、地域課題の解決方法が見いだせない

い時に、どのように対応すればよいか見当がつかない

②通常業務との調整

- ・通常業務が忙しいなかで、両者の業務の優先順位づけが難しい
- ・職場の人員が減っている中で、勤務時間中に職場を離れて地域の会議に出席することは厳しい
- ・本来業務において地域と利害関係の調整などを行っている場合、当該地域の担当となった場合はどうするか
- ・地域担当職員の命を受けた状態のままで、人事異動により新しい職場へ配属された場合、職場によっては兼務が困難である

③勤務時間

- ・現在の勤務時間は平日昼間が基本なので、休日や平日夜など勤務時間外に地域へ出向くことに対応できる勤務体系が備わっていない

④居住地

- ・担当地域に居住していた場合、どのような対応になるのか

⑤情報共有

- ・地域と関わりのある他部署の情報を得る手段が分からない
- ・市役所から離れた出先機関に勤務している場合、市役所の関係部署との連絡の取り方が難しい
- ・庁内全体が地域担当職員の業務を理解し、地域担当職員をサポートする意識および体制を備える必要がある

⑥地域担当職員同士の連携

- ・地域担当職員同士が経験や情報を共有できる場・時間が必要である