

新たな地域資源はわたしたち公務員

「地域に飛び出せ！岩倉市職員」

愛知県岩倉市 寺澤 顕



1. 岩倉市の概要

(1) 地理と交通

岩倉市は図1のとおり愛知県の西北部、濃尾平野のほぼ中央、名古屋市から北西10km 圏の位置にあり、東西最長3.9km、南北最長4.9km、総面積10.49平方kmのコンパクトなまちである。

市内には名古屋市と犬山市を結ぶ名鉄犬山線が通り特急車両も停車し、市の中心部に岩倉駅、他に北部と南部にも駅があり、名鉄犬山線や地下鉄鶴舞線を利用すれば岩倉駅から名古屋都心まで約15分で到達することができる。

また、東西に隣接する小牧市、一宮市からは名鉄バスが岩倉駅に接続し、東西交通の結節点にもなっている。

図1 岩倉市の位置



図2 岩倉市近隣の交通網



さらに、名神・東名高速道路の小牧インターチェンジや一宮インターチェンジ、名古屋高速一宮線や小牧線の出入口からも至近な場所に立地しており、交通アクセスに優れた利便性の高いまちで、他にも空の玄関口である県営名古屋空港が近隣にあり、名鉄特急を利用すれば中部国際空港へも乗り換えなしに約50分で到達できる交通の要所となっている。岩倉市はコンパクトで、図2のとおり交通の利便性が非常に高いまちである。

(2) 人口推移

岩倉市の人口は昭和35年には14千人強だったが、高度経済成長期における名古屋都市圏への人口集中や名古屋市の近郊という地理的条件から団地建設を始めとした集合住宅の建

設が進み、手頃な価格で住宅を確保できるようになり、15年後の昭和50年に人口は約3倍の42千人弱となった。表1のとおり。

岩倉市は母子保健サービスや保育サービスが充実していたこともあり30・40歳代を中心とした子育て世代の流入が進んだ。

その後も人口増が続きベッド

タウンとしての需要がますます高くなり名鉄犬山線と地下鉄鶴舞線の相互乗り入れが開始されるなど交通の利便性は向上し、1990年代には転入が転出を上回り社会増に転じた時期もあった。近年までは、自然増が社会減を上回り人口微増が続いていた。

しかし全国的に人口減少時代を迎えて、平成22年の国勢調査において岩倉市も人口減に転じたが、岩倉市では30・40歳代の人口構成比が高く高齢化率も低く抑えられている。

表2及び表3は昭和60年と平成22年における岩倉市の年齢別人口構成割合（共に国勢調査における数値）の比較で、表4は平成22年における全国の年齢別人口構成割合である。

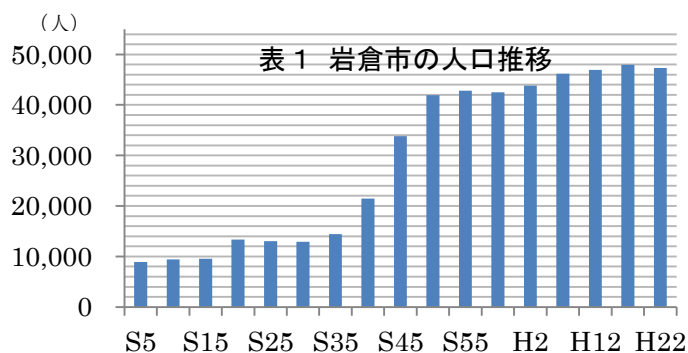


表2 岩倉市年齢別人口構成割合（昭和60年）

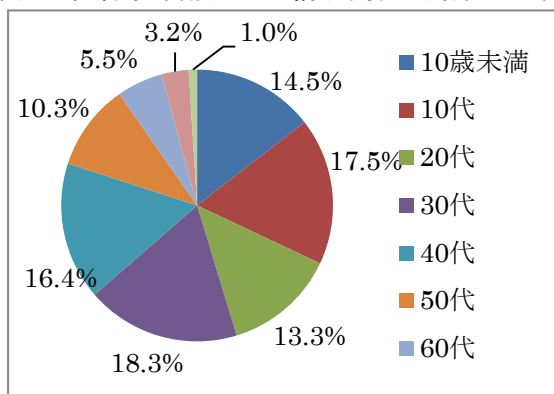


表3 岩倉市年齢別人口構成割合（平成22年）

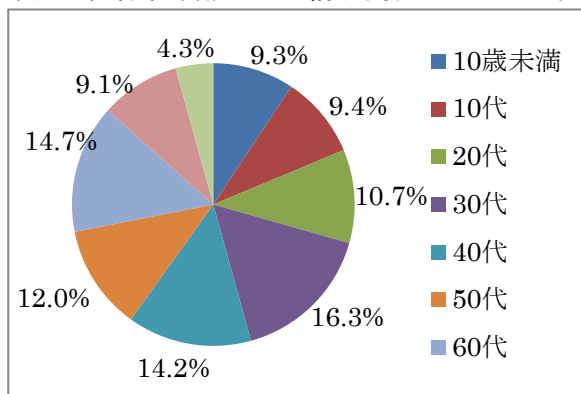
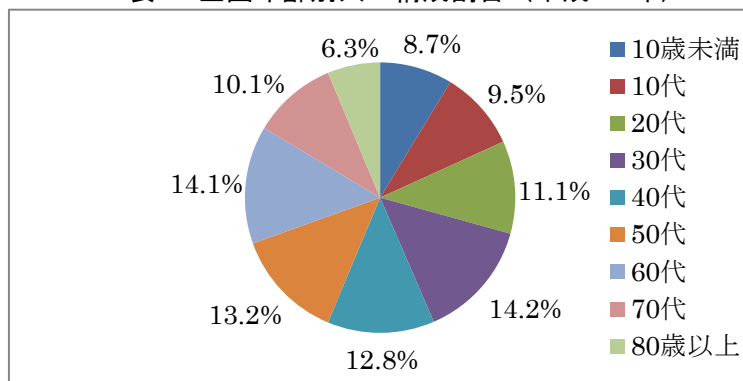


表4 全国年齢別人口構成割合（平成22年）



(3) 特徴

岩倉市を数値等から掘り下げてみると、コンパクトな市域に近隣都市圏のベッドタウンとしての交通の利便性の高さや、子育て世帯の割合が高いまちであることが確認できる。これらから岩倉市の優位性や魅力ある都市計画をまとめると表5のとおりである。

表5 岩倉市の優位性と将来への魅力ある都市計画

	内 容
優位性	比較的高齢化率が低い。
	子育て世代である30・40歳代の人口構成比が高い。
	年少人口の大幅な減少には至っていない。
	都市圏からの交通の利便性が高く若い世代が住みやすい。
都市計画の特徴	集約的な市街地とその周辺部に田園空間が広がるコンパクトな市域となっていて箱庭のように誰もが市域の隅々まで見渡すことができる。
	交通渋滞の解消や一層の交通の利便性を図るため主要道路建設が進められている。
	駅東北街区再開発が完了し近代的駅前景観が形成されたが、新たに駅前の道路建設計画が進められ地域資源である桜を一層アピールできる魅力あるまちづくりが進められている。
	駅西の老朽化した商業施設の解体工事が始まり、近代的な商業施設の建設が予定されている。

筆者作成

岩倉市を今一度振り返ることでわがまちの特色が見えてきた。一方、岩倉市に合った地域活性化策を考えていく上で地域課題も克服していかななくてはならない。次に地域を抱える課題について考えていきたい。

2. 地域課題について

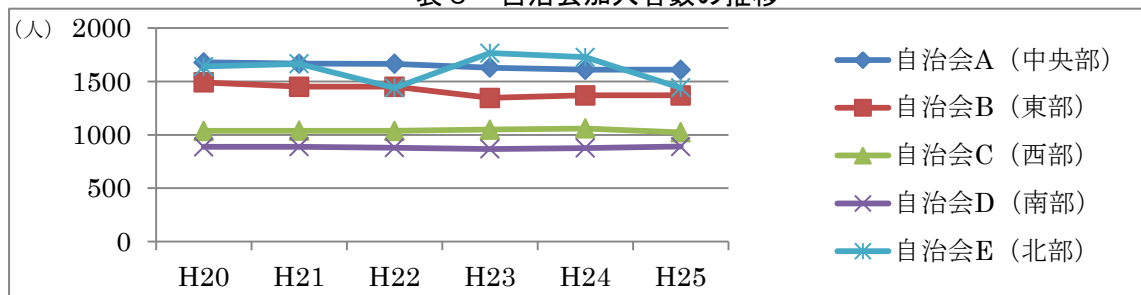
(1) 各自治会への加入者数の推移

ここまで、岩倉市を掘り下げて検証することで優位性を確認することができた。筆者は地域活動に携わってきたが、その活動を通じ地域の人々と接するなかで、地域活動について問題点がありそうだと感じた。それは、地域活動の担い手の高齢化や地域活動に対する地域の反応である。

地域活動団体のなかでも最も規模の大きい地域自治会について、その加入数の推移を調べることにした。

現在、岩倉市には大小30の自治会(区)がある。その中でも人口規模の大きい5つの自治会に着目し、自治会加入者数の推移を調べることにした。なお、着目した自治会は、岩倉市中央部、東部、西部、南部及び北部に位置し、転出入の多い地区、商業地域、田畑の多い地域と多種多様な地域を選択した。結果は表6のとおりである。

表6 自治会加入者数の推移



この表6からもわかるとおり自治会加入者数が少しずつではあるが、市全体として減少傾向にあり、人口減少と相まって増加を見込むことは困難と思われる。今後は自治会へ加入しない人からその加入しない理由を調査する必要もあるかもしれない。

いずれにせよ自治会への加入者数がなだらかではあるものの減少しているのは事実のようだ。これは地域の担い手の減少にも繋がると考えられ、自治会を始めとした地域活動が衰退していくとも十分考えられる。

(2) 聞き取り調査

次に地域活動に関する問題点について、地域活動に特に熱心な市民に聞き取り調査を行うこととし、表7として地域活動に関する意見をまとめてみた。述べ10人の市民又は職員に対して調査を行い、特に規模の大きな3つの異なる地域活動団体から意見を聞くことができた。

表7 地域活動に熱心な市民の意見

聞き取り対象者	地域活動の課題と考える内容
自治会役員（市民）	・若い人が将来自治会組織を担っていけるか心配である。 ・自治会組織を担ってきた役員の子がしぶしぶ将来も役員を担っていくのでは。 ・他市からの転入者（アパートの住民等）は自治会に対して自治会費というマイナスイメージを持っていて、地域活動に関わろうという人が少ないと思われる。
自治会役員（市職員）	・地域の問題と行政の連携がうまくとれていないと感じることもある。 ・市職員という立場を利用し <u>お願いされることは思ったほど多くない。その内容も簡易でむしろ数も少ない。市職員という立場がさほど重荷になることはない。</u>
消防団員（市民）	・担い手がみつからない。将来ますます平均年齢が上がるのではないか。
消防団員（市民）	・決まった職種に偏ってしまう傾向がある。自営業者、農協及び市職員。
消防団員（市職員）	・市職員の割合が他市と比べて多いのか少ないのか、それが適正なのか。
消防団員（市職員）	・私の地区は自営業者も少なく、自分の身に何か降りかからない限りは、次の人へ職務が引き継がれるとは考えにくい。（担い手不足） ・ <u>職種は市職員だろうが何であれ活動団体に受け入れてもらえる土壌がある。</u> ・市職員だと何か頼まれるというイメージがあるのではないか。 （決してそんなことはない、むしろ人脈ができる。）
消防団員（市職員）	・特定の職種や年齢層に偏る傾向にあるので、男女はともかく、様々な年代層（特に若手）で構成できるような仕組みができないか。担い手不足。
PTA役員（市民）	・児童・生徒数は多いが、役員はなかなか見つからない。
PTA役員（市職員）	・自営業者と市職員に偏る傾向がある。PTAに限らず「たいへんだ」というイメージが定着しているのではないか。 ・ <u>市職員が担うことで市民（父兄）、学校（県）及び教育委員会（市）の連携を図ることもできると思う。</u>
PTA役員（市職員）	・ <u>市職員が地域活動に携わることでPTAのみではなく、上手く地域活動の発展に繋がる施策を取り入れることが可能ではないか。</u>

※聞き取った意見は要約し記載。下線部分は市職員に関わる意見。 筆者作成

これらの意見を集約すると、地域活動の担い手が見つからないという意見が、市民・市職員を問わず一番多く、市職員の地域活動に対する市民の期待の高さを感じ取れた。

また、市職員が地域活動に参加することで地域と行政がより良い関係を構築できる、地域活動の活性化に繋がるという意見に着目すべきと考える。

ここまで、岩倉市の特性を把握し、地域活動に対する課題を整理することができた。次からは岩倉市の地域活動の活性化策について考えていきたい。

3. 岩倉市の地域活動活性化策の方向性

現在、我が国は人口減少時代に突入し、少子高齢化や高度情報化の進展、環境問題の顕在化など社会構造は大きな転換期を迎えている。このような社会の変化や地域特性を踏まえ、えたうで魅力あるまちづくりを進めなくてはならない。

ここまで岩倉市の概要から導いた岩倉市の優位性、地域活動に携わる人から聞き客観的数値から得られた岩倉市の地域課題、これらを第4次岩倉市総合計画（平成23年策定。以下「総合計画」という。）に沿って、地域活性化に繋がる取組みを方向付けていきたい。

総合計画においても第1章総合計画の策定趣旨の計画策定の背景・目的に「市民と行政の協働により地域の個性や特性を生かした魅力的なまちづくりを進めていくことを求めています。」（総合計画より抜粋）とあり、市民協働によるまちづくりには、地域のさまざまな課題に対応していくための人と人とのつながりが大切で、地域と行政が一層の連携を深めていく必要があると考える。

また、総合計画の基本計画各論を細かく見ていくと、市民協働・地域コミュニティにおける施策がめざす将来の姿として表8が示されている。

表8 第4次岩倉市総合計画の市民協働・地域コミュニティにおける施策がめざす将来の姿

施策がめざす将来の姿（内容）
市民一人ひとりが、それぞれの能力を生かし、支え合い、つながり合いながらまちづくりに参加して、自分たちのまちに愛情と誇りを持って暮らしています。
市民と行政が、それぞれの責任と役割を認識し、対等な立場で連携、分担、協働によるまちづくりが進められています。
地域住民相互の信頼関係の下、それぞれの地域が課題解決のために自ら考え、自ら行動し、活気のある地域づくりを進めています。

総合計画より抜粋

施策がめざす将来の姿から市民協働・地域コミュニティは幾つか体系化されていて、その中のひとつの体系である地域コミュニティの強化に、施策として地域コミュニティ活動・組織の活性化がある。この施策に則した取組みを考えていきたい。

4. 地域コミュニティ活動・組織の活性化に向けて

(1) 地域活動の実態

交通の利便性を求めた30・40歳代の子育て世代の人口構成比が比較的高いという強みは、超高齢社会の到来までに楔を打つ時間があるとも考えられる。一方で人口の流動も高く、他市からの転入者も多いため、岩倉市を知ってもらい地域の担い手として活躍してもらうには何かしら手を打つ必要がある。元々地元に住んでいて地域のまとめ役を担ってきた住民も高齢化し、生産年齢人口の地域への社会的な関わりの希薄化も問題である。

地域活動についての意見（表7）にもあるように、地域活動の担い手不足という地域課題やそれを克服する術として、わたしたち市職員がもっと積極的に地域活動に参加して直接地域の担い手となり、又地域の担い手を育成する・増やす手伝いをするというのはどうかと考える。これまでも多くの市職員が個別に地域活動に参加することはあったが、施策としてより多くの市職員が自主的に地域に飛び出すことはなかった。

(2) 地域に飛び出す公務員を応援する首長連合

地域に飛び出す公務員の活動を応援していくために首長連合を結成し、それぞれの立場で地域に飛び出す公務員の活動を応援するための施策を積極的に講じていく組織である。

また、地域に飛び出す公務員とは、公務員が自分の時間を利用して、一国民、一地域住民として、職場や家庭における役割に加え、プラスワンとして、社会貢献活動、地域づくり活動、自治会、PTA 活動、消防団、NPO 法人等の活動に参画することである。活動を通して、国民、地域住民と思いを共有し、ひいては現場の国民目線、住民目線で行政を推進することに繋がる。(地域に飛び出す公務員を応援する首長連合 HP から抜粋)

この首長連合でも定義している地域に飛び出す公務員活動を岩倉市に積極的に取り入れた施策を構築したいと考える。

(3) 地域に飛び出す公務員活動の現状

地域に飛び出す公務員の現状を把握し、岩倉市で地域に飛び出す公務員活動を制度化するに当たっての課題等を洗い出したいと思う。

筆者自身、地域に飛び出す公務員という言葉は初めて聞くまで、自分が自治会活動、PTA 活動及び消防団活動を通じて地域活動を担っていたという自覚はなかった。地域に飛び出す公務員を応援する首長連合やそのネットワークを知り、地域活動を行うという行為が全国規模で展開され応援されていると初めて知った。しかしながら地域活動に自ら飛び込んだと言えば聞こえも良いが、どちらかと言えば指名された、お願いされたというのが始めたきっかけである。

地域活動に関して首長の考え方、自治体の人事担当課、職員及び地域活動をする職員の間にも地域活動に対する考え方に温度差があるようだ。以下表 9 として公益財団法人日本都市センターが行った「都市自治体職員の地域活動等の参加に関するアンケート調査」の結果を抜粋した。質問項目に対し首長等の「そう思う」と回答した数及び n 値に対する割合を示している。回答にばらつきが見られ地域活動に対する四者の意識の差が感じられた。

表 9 都市自治体職員の地域活動等の参加に関するアンケート調査

質問項目	首長 (n=539)	人事担当課 (n=528)	職員 (n=1226)	地域に飛び出す 公務員 (n=114)
自治体職員が地域活動等へ参加することが刺激となり地域活動等の活性化につながる	443 (82.2%)	323 (61.2%)	449 (36.6%)	81 (71.1%)
作業やイベントのメンバーとして期待される	386 (71.6%)	348 (65.9%)	494 (40.3%)	72 (63.2%)
自治体職員として備えた能力(文書作成能力、経理能力等)が活かされる	401 (74.4%)	274 (51.9%)	388 (31.6%)	75 (65.8%)
自治体職員として培った人脈(役所内の人間関係や業務を通じて知り合った役所外の人脈等)が生かされる	364 (67.5%)	295 (55.9%)	473 (38.6%)	79 (69.3%)
地域活動団体と行政の相互理解・信頼関係が深まり、市民協働の推進につながる事が期待される	1位 517 (95.9%)	1位 462 (87.5%)	3位 544 (44.4%)	2位 88 (77.2%)
地域活動団体の実情や考え方を理解することにより、自治体職員の意識の変革につながる事が期待される	3位 497 (92.2%)	3位 421 (79.7%)	496 (40.5%)	2位 88 (77.2%)
地域活動等に参加することにより、住民とのコミュニケーション能力や組織運営能力など自治体職員の能力向上につながる事が期待される	2位 499 (92.6%)	2位 424 (80.3%)	2位 549 (44.8%)	1位 92 (80.7%)
自治体の職務においても役に立つ地域における人脈の形成につながる事が期待される	438 (81.3%)	381 (72.2%)	506 (41.3%)	78 (68.4%)
自治体職員が地域活動等に参加することで、地域活動団体の声を行政に反映することができる	381 (70.7%)	295 (55.9%)	385 (31.4%)	68 (59.6%)
地域活動等へ参加するかどうかは自治体職員個人が判断することである	260 (48.2%)	259 (49.1%)	1位 666 (54.3%)	67 (58.8%)

自治体職員の地域活動への参加の意識は首長が非常に高く、人事担当課も割りと高いの

だが、実際の職員は慎重と捉えることができる。

首長や人事担当課は地域活動に対し、職員の能力（住民とのコミュニケーション能力、組織運営能力）向上や職員の意識改革、自治体の組織力向上に繋がると考えている。そして地域活性化運動の助けにもなると考えている。

その一方で、職員の地域活動に対する意識として、地域活動への参加は慎重と捉えることができる。

そこで、地域活動に特に熱心に取り組む職員に地域に飛び出す公務員制度導入に向けた想いを調査することとした。

（４）実施に向けての方向性・課題

この施策は岩倉市職員が地域に飛び出し地域活動を行い地域活性化の担い手になろうというものである。これを個々の活動で終わるのではなく、岩倉市全職員による地域活動への参画を目標とし、職員同士の横の繋がりを作り個々の地域活動を発展させる狙いがある。

そこで、地域活動に携わっている職員に「岩倉市全職員が地域活動に参画することを目標に地域の担い手として地域活性化を図るには何が課題であるか」尋ねてみることにした。聞き取りは述べ10人の地域活動に特に熱心な職員を対象に行い、3つの異なる地域活動団体から聞き取り調査を行うことができた。結果は表10のとおりである。

表10 「地域に飛び出せ！岩倉市職員」制度化へ向けての聞き取り調査結果

聞き取り対象者	「地域に飛び出せ！岩倉市職員」制度化に向け必要と思われる仕組みや課題は何かという質問に対する回答
自治会役員	<ul style="list-style-type: none"> 職員に制度としての「やらされる感」を抱かせてはいけない。 地域活動をやりたいくてもできない職員はどうするか。
自治会役員	<ul style="list-style-type: none"> 岩倉市が居住区域であるか否かで差が出ると思われる。 地域活動をする・しないで見られ方（評価）に影響があるのではないかな。
消防団員	<ul style="list-style-type: none"> 横の連携体制を構築するのであれば、事務局を置き、事務局主導で施策を展開する必要がある。 自主的な活動が強制となつてはいけない。
消防団員	<ul style="list-style-type: none"> 組織の設置要綱等を設けて、事務局を置き、施策を展開する必要がある。 各地域活動団体の取組み等の報告や組織紹介により職員相互の新たな担い手発掘に繋がると思われる。 他の職員が行っている地域活動の取組みには興味がある。
PTA 役員	<ul style="list-style-type: none"> 横の連携強化による担い手の確保や情報交換をしたい。
PTA 役員	<ul style="list-style-type: none"> 地域活動をする・しないで見られ方（評価）が変わるのではないかな。 評価を導入すると自主的活動の趣旨に反する行動が考えられる。 何かしらの評価を導入すれば職員の地域活動への参画は高まる。
地域の祭りへの参画	<ul style="list-style-type: none"> 個人の活動報告の場が欲しかった。 他の職員が行っている地域活動を知りたい。場合によっては加わりたい。
地域のイベントに手伝いとして参画	<ul style="list-style-type: none"> 1年に1日手伝いをしている程度の活動も地域活動の範囲と認められるのであれば行いやすくなる。職員の負担がストレスにならない程度であれば受け入れられそう。 他市の地域活動への参画はこの制度の対象外で認定されないのか。
地域のイベントに手伝いとして参画	<ul style="list-style-type: none"> 他の職員の地域活動に興味があり活動報告を聞いてみたい。市民協働を担当する部署に事務局を設置し職員の負担が増加しない程度でガチガチに制度化しなければ軌道に乗るのではないかな。
地域の祭りへの参画（他市）	<ul style="list-style-type: none"> 岩倉市内で地域活動を行わないと地域活動をしているとは言えないのか。 地域活動をする・しないで差が出ると「嫌々やらされる制度」となり長続きはしない。

※聞き取った意見は要約し記載。

筆者作成

聞き取り調査からいくつか課題が明らかとなった。主な課題は、職員へのやらされる感と地域活動をする・しないによる評価の有無であった。今回、聞き取った意見としては出なかったが、土日出勤や残業が多い部署や家族と過ごす時間を大切にする職員も多く、職員間の地域活動に差が出ることも考えられる。また、岩倉市の職員が地域活動に参加しているという認識で地域からの御用聞きになってしまわないか、責任ある立場に就かされるのではないか、特定の事業者とも親密になってしまわないか危惧するといった課題も考えられる。

これらの課題に対し、職員の自主性を重んじる制度とし、そこには評価による差別化を導入せず、地域活動に携われる期間は個人によってまちまちであることを考慮し、必要以上の依頼は断ることとして、施策の展開は参加する職員が作り上げていく施策としたい。

次に具体的な岩倉市の地域に飛び出す公務員の施策を考えていきたい。

(5)「地域に飛び出せ！岩倉市職員」行動計画

表 10 で得られた意見も参考に施策の行動計画を立てることとした。

① 導入期（1年目）：組織づくり

「地域に飛び出せ！岩倉市職員」は職員個々の自主的な活動あってこそその施策であるため、職員からの意見にもあるように手綱を締めすぎない程度の役目（事務局）を担う部署が必要と思われる。その役目は市民協働担当部署が適当ではなかろうか。

事務局担当が決定したところで、職員個々の自主的活動を組織としてまとめあげるため、組織の設置要綱を作成し会議を開催し組織を職員に意識づけていくこととなる。職員個々の自主的活動を応援し、その和を広げることが目的であることを忘れてはならない。

同時に事務局は、どの職員がどのような活動をしているのか把握し、初年度は、年度当初において地域活動に携わっている職員を集めた組織でスタートし、施策の方向性を組織に委ねて行くこととなる。くどいが職員個々の自主性を重んじ、やらされるという施策になってはいけないので、主だったルールも参加職員に委ねるべきであり、事務局による誘導は最小限にとどめなくてはならない。人事部局とも連携しながら職員が地域活動に積極的に関与できるような環境整備に努める必要がある。

また、新住民を始めとして、市民にも多種多様な地域活動を広く周知し、地域活動に興味を持ってもらえるよう地域活動の基盤整備に取り組む必要がある。職員同様に市民も地域活動がどのように展開され、自分も参加してみたい地域活動がどれ程あるのかというのは、誰しもが知りたい情報である。

② 中期（2年から5年）：地域活動に対する職員の和を広げる

地域に飛び出す職員を増やす施策を展開していくこととなる。例えば、職員個々が定例会議等にて個々の活動報告を行い、自分以外の職員の活動に対する興味を持ってもらい、勧誘することもできる。

事務局は会議等に諮りながら、職員の地域活動への貢献の度合いに対する表彰を検討してはどうか。しかし、これらが人事評価に繋がってしまわぬよう注意が必要である。地域

活動の和を広げる策を考案するため地域活動に携わっている職員及びそうでない職員から広く意見を聞き、多くの職員が参加しやすい施策を構築できるよう整備する必要がある。職員間の不公平感、やらされる感が無いように進めることを求められる。

また、全職員による地域活動が最終目標であるものの、職員によっては出産育児等により地域活動の参画が難しい期間があると考えられることも考慮し正規職員期間中のどこかで地域活動に携わろうという考えも必要と思われる。

他にも先進事例や先進活動を行う他市の職員を訪ね施策が発展していくよう努めなければならない。

③ 長期（５年以後）：地域担当職員制度との棲み分け

「地域に飛び出せ！岩倉市職員」の目標である全職員による地域活動を目指すため、会議の開催や会議で決まった取組み、先進事例を研究することにより施策を充実させてきたが、スタートから約５年が経過し、類似事例である「地域担当職員制度」との棲み分けを議論する頃であり、その必要性に迫られると考える。

職員間で議論しながら、岩倉市のためとなる制度として発展させていきたい。

（地域担当職員制度）

地域担当職員制度とは、自治体職員に担当地域を割当て、本来の職務とは別に、担当地域内で開催されるお祭りなどのイベント、防犯活動や清掃活動といった地域活動への参加、地域における会議へ出席し地域と行政の連絡調整といったことを職務として行わせるものである。地域担当職員制度を採用する自治体も近年増えており、その自治体の特色に合わせた多様な形態が見られ、地域担当職員制度として同一の制度が存在しているわけではない。

「地域に飛び出せ！岩倉市職員」は自治体職員による自主的な活動であるが、一方「地域担当職員制度」は職務として自治体職員を地域活動に参加させる施策であり性格が大きく異なる点に気をつけなくてはならない。

「地域に飛び出せ！岩倉市職員」同様にこの制度においても意義や課題がある。意義としては以下の点が挙げられる。

- ・地域住民と自治体職員との間に顔が見える関係を構築できる。
- ・地域と行政のパイプ役として行政の問題点を改善することができる。
- ・職員の能力向上に繋がる。

一方で様々な課題も存在する。

・地域担当職員は地域とのパイプ役である以上地域からの要望を満たす適切な所管先を選別し正確に伝達しなければならない。逆に自治体等からの情報を正確に伝えなくてはならず、ひとつ間違えると信用失墜に繋がる。

- ・地域が地域担当職員へ依存し、御用聞きになり、職員も疲弊してしまうこともある。
- ・職員間においても業務量や能力面における公平性の問題が生じる。地域に在住しているか否かによっても公平性の確保は難しいといえる。

いずれにせよ「地域に飛び出せ！岩倉市職員」が続けば地域担当職員制度との関係を議論する必要があると思われる。

5. まとめ

平成 12 年 12 月に閣議決定した行政改革大綱をもとに自治体職員数は減少し、又同年の「地方分権の推進を図るための関係諸法律の整備等に関する法律」いわゆる地方分権一括法施行のもと多くの業務が自治体に降りてきているなか、地域職員担当制度として新たな職務を職員に求めるには多くの困難が立ちはだかる。むしろ職員の自主性を尊重することが施策の定着には現実的で、職員個々が楽しく続けられることが大切であると考え。そこには職員の自主性を尊重した裾野の拡充が最良の手段と思われる。本研究の「地域に飛び出せ！岩倉市職員」は打上げ花火のような華やかさはないかもしれない。しかし長く地域と行政が結びつき地域活性化を推進するには地盤を固めるという意味合いで地味であるが最良の方法と考える。

参考文献

愛知県産業労働部産業立地通商課 HP (2014.10.5 アクセス)

<http://www.pref.aichi.jp/ricchitsusho/index.html>

岩倉市「第4次岩倉市総合計画」2011年3月

日本都市センターHP (2014.10.11 アクセス)

<http://www.toshi.or.jp/>

稲継裕昭、高橋清泰、宮田昌一 (2012)『地域公務員になろう』ぎょうせい

椎川忍 (2012)『地域に飛び出す公務員ハンドブック』今井書店