

自治体職員の地域への関わり方を考える

～高浜市におけるまちづくり協議会特派員制度を中心に～

愛知県高浜市 岩崎 和也



はじめに

本市では「地域力」を高めるため、地域自治組織「まちづくり協議会（以下、協議会）」を小学校区ごとに10年前から順次設立し、地域との協働を進めている。

協議会に関する行政の取り組みとしては、各種交付金制度により、協議会の活動費用を提供するとともに、協議会と行政のパイプ役として、協議会ごとに職員を「まちづくり協議会特派員」として任命し、協議会を支援する「まちづくり協議会特派員制度（以下、特派員制度）」、一般的に言う「地域担当職員制度」を構築している。「まちづくり協議会」がスタートして約10年、「特派員制度」がスタートして8年を迎えた現在、地域における自治の意識が高まるとともに、行政においても「地域が現場」という意識が高まっている。

そのような中、「行政の効率化」が全国的に叫ばれている。本市においても例外ではなく、職員数を削減するとともにアウトソーシングを積極的に推進するなど、効率化に取り組んでいる。その一方で、「国や県からの権限移譲」や国による新たな施策による新しい業務に加え、「特派員制度」といった地域協働など、職員数が減少するのにも関わらず、業務量が増加しており、職員が疲弊している状態にある。また、地域と関わる職員がいる一方、地域に関わっていない職員も存在しており、職員間において不公平感も生まれている。

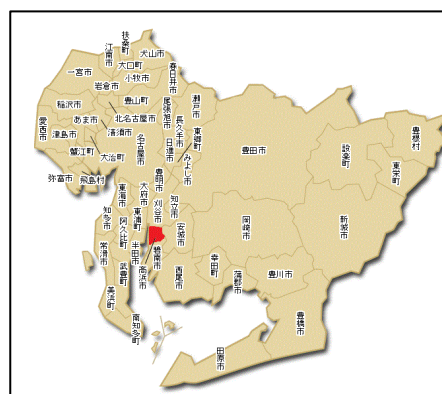
本市の地域協働がスタートして10年が経過した今、これまでの取り組みを振り返るとともに、取組の課題を解決するための検討をしていきたい。

1. 高浜市の概要及び地域協働を取り組むに至った経緯について

(1) 高浜市の概要

高浜市は愛知県中部、名古屋市から南東へ25 kmの位置にあり、東西4.2 km、南北5.5 km、総面積13.11 km²の非常にコンパクトなまちである。市内には名古屋鉄道三河線の駅が3つ存在し、名古屋市及び中部国際空港からも電車で1時間弱の圏内にある。

産業に目を向けると、昔より窯業のまちとして名高く、特に屋根瓦は隣接する碧南市及び半田市において構成する「三州瓦」というブランドで全国の生産量の6割を占めている。しかし、近年は全国的な住宅着工



<図1 高浜市の位置>

数の減少や洋風住宅の増加に伴い、瓦の使用が少なくなっており、窯業界は衰退傾向にある。他方、同じ三河地方の豊田市に本社を置くトヨタ自動車の好況に起因し、本市にもトヨタ自動車の関連会社が所在しており、自動車産業が窯業に代わり主力産業となっている。人口についても、自動車産業の好況により、人口増加の傾向にあり、他市・県からの移っ

てきた若い住民が多くなってきているということが特徴である。

(2) 地域協働に取り組むに至った経緯

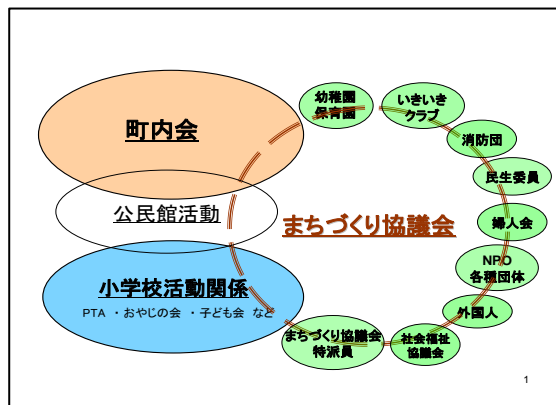
本稿のテーマである「地域と職員の関わり」について、公的な制度を設けていなかった本市が、地域担当職員制度を設立するに至ったのは、平成 16 年度の構造改革推進検討委員会の報告書において提案された「地域内分権の推進」に起因している。そこで、地域内分権の取り組み（地域協働の取り組み）について触れておきたい。

平成の大合併が各地で進む中、本市が属する愛知県西三河地方、旧碧海地域 5 市においても「合併」の機運が高まった。しかし、平成 14 年 9 月、地域の中の 1 市の議会において、法定合併協議会の設置が否決されたことにより、本市を含む当該地域においては、当面合併をせず、単独で存続することが決定的となった。その一方、全国的な人口構造の変化に伴い、税収の増加も見込めない中、「従来通り行政ですべてのサービスを供給することは難しい」と感じていた、本市の前市長である森貞述は、単独で本市を存続させるため、財政的に余力がある段階で「構造改革」に着手することとした。この「構造改革」は、地方分権の趣旨を鑑み、市民主体の地域経営を視野に入れ、行政の役割を原点から見直すこととしたものであり、行政改革という内部改革に留めなかったことが特徴である。

森前市長の方針を受け、現在の全国地域リーダー養成塾塾長でもある、東京大学名誉教授の大森彌氏を委員長に迎え、平成 16 年 5 月に発足した「高浜市構造改革推進検討委員会」は、将来を見据えて取り組むキーワードの一つとして「住民力の強化」を明示した。その具体的な方策として、「地域内分権の推進」に取り組むこととしたのである。

では、具体的に「地域内分権」の担い手はどうするのか、という議論があった。本市に

は、従来からの地縁コミュニティである「町内会」が存在しているが、町内会は役員が毎年改選されることに加え、活動や人的資源に限りがあるという問題があった。そのため、小学校区ごとに地域自治組織である「まちづくり協議会」を設立することとした。この「まちづくり協議会」は図 2 のように、町内会を中心として、公民館、PTA といった様々な組織が地域のいいところを伸ばすことや、地域の課題を解決するために、どのように活動



<図 2 まちづくり協議会のイメージ>

していくのかをコーディネートする組織である。平成 17 年度に市内最初の協議会である「高浜南部まちづくり協議会」が設立され、平成 20 年度にかけて、市内全ての小学校区で協議会が設立され、地域内分権を担っている。

以上が本市における地域内分権の取り組みの発端であるが、この時点では地域担当職員制度については触れられていなかった。それは当初、全庁的に地域協働に取り組むべきという課題は抱えていたものの、解決するための具体的な手法を持ち合わせていなかったためである。そのような中、平成 19 年度に「高浜南部まちづくり協議会」より、「職員地区

担当制度」の提案を受けたことを契機に、行政内部のプロジェクトチームを編成して「地域担当職員制度」の導入について検討した結果、「まちづくり協議会特派員制度」を立ち上げ、平成 20 年度の制度開始より、地域への公的な人員支援として協働を担っている。

2. まちづくり協議会特派員制度の現状及び課題

(1) 地域担当職員の定義

本市における地域協働の成り立ちについて述べてきたが、そもそも、職員が地域と関わることは個々の活動であり、行政として地域と関わることを制度化していなかった本市において、制度として位置づけたのが、地域担当職員制度、本市における「まちづくり協議会特派員制度」である。この特派員制度を述べるにあたり、現状の確認を行うべきところであるが、一口に「地域担当職員制度」と言っても不明瞭であるため、まず、何をもち「地域担当職員」と呼ぶのか、ということをも明らかにしたい。

地域担当職員制度について研究を行った、元木（2007）によると、自治体職員が地域のコミュニティや各種団体などの担当職員となり、地域の問題・課題の解決や積極的なまちづくりに向けてともに考えていこうとするしくみ、と定義している。また、地域活性化センター（2011）においては、地域自治組織の事務や活動に関する相談、行政との連絡などについて、特定の市町村職員を担当者とし、地域自治組織に対する行政の窓口の役割を持たせている制度と定義づけた。

この両者において共通することは、「自治体職員が地域自治組織等の行政側の専属担当者とする」ものであり、地域自治組織等の事務局業務を担うものではないことである。詳細には、兼務か否かということや職員の居住地と担当地域との関係など様々な考え方は存在する。例えば、職員が担当する地域については、自治体によって意見が分かれる最たる例である。稲垣（2014）によると、愛知県田原市では、職員の自主的な地域活動との境界が曖昧になるため、基本的に地域担当職員の居住地域を担当地域とはしていない。一方、岐阜県瑞浪市や岡山県笠岡市では、職員と住民との関係が円滑になりやすいことから、当該地域に居住する職員を担当職員としているように、考え方が大きく分かれるところだが、いずれにおいても、前述した「自治体職員を地域自治組織等の行政側の専属担当者とする」ということは共通しているため、本稿ではこのことを指して、「地域担当職員制度」とする。

(2) まちづくり協議会特派員制度の概要について

この特派員制度は、本市の職員を地域自治組織である「まちづくり協議会」の専属担当者として任命することから、前述した「地域担当職員制度」の趣旨に合致するものである。ここからは特派員制度について概要を確認しておきたい。

特派員とは、各協議会の専属担当者として、本来の業務に加えて、まちづくり協議会の事業活動の支援を行うプロジェクトメンバーである。特派員制度のメンバー構成は 4 人で 1 チーム（1 小学校区）としている。4 人のうち必ず管理職を 1 名入れること及び研修の意味合いを込めて、採用 1～3 年目の若手職員を入れることを最低限のルールとしているが、メンバーが所属する部署については規定を設けていない。これは、地域課題は様々な分野に

またがっているため、特定の部署の職員を配置することを避け、全庁をあげた横断的な体制で対応するためである。また、職員の居住地についても、市内及び市外いずれに居住していても問題ないとしている。本市においては、市内在住の職員はもちろんのこと、他市在住の職員は特派員制度の経験を通じて、本市の地域事情を勉強する重要な機会、と捉えているためである。なお、任期については 3 年間としている。これは地域との協働を進める上で信頼関係の構築に要するために、一定の期間が必要になることに加え、自分の業務との兼務での活動であるため、長期に渡る職員の負担を考慮してのことである。

さて、特派員制度には 3 つの趣旨が存在する。①住民と行政が対等なパートナーとして地域課題の解決に向けた協議、検討、実践を通じて住民力と職員力の向上を目指す、②地域の求める情報をタイムリーに発信し、地域と行政における情報の共有化を図る、③地域における「ヨコ」の活動に対して、行政側にも「ヨコ割り」で対応する体制をつくる、というものである。また、その趣旨を踏まえた、特派員の具体的な役割についても、主として 3 つ存在する。①協議会（地域）と行政をつなぐパイプ役として、地域の立場に立って関係部署及び機関等への連絡調整を行う、②地域の課題解決など、住民自治が進むように各種サポート及びコーディネートを行うなど、地域の力を引き出す、③協議会の会合や活動に出席及び参加することにおいて、地域の課題や住民の意見や提案などを把握し、行政の計画及び施策等へ反映させること、である。

これらを踏まえた職員の協議会との関わり方の主眼としては、「協議会における事業がうまく進むようにバックアップすること」としている。具体的には、特派員が協議会の各事業グループの会議に出席することであろう。この会議において協議会メンバーはグループの活動について議論を行い、特派員は必要に応じてアドバイスをするとともに、会議において出た意見を関係部署に情報提供する。特派員は行政の中において地域に最も近く、地域のよき理解者としての立ち振る舞いが求められている。

さて、特派員は協議会の各事業への支援を中心としているが、行政としては、まちづくり協議会という「組織への支援」も重要なポイントとなる。しかし、特派員に組織への支援まで担当させるとなると、負担が大きくなる。そのため、特派員制度を所管し、協議会等を所管する部署である企画部総合政策グループにおいて、特派員に加え、協議会の事務局機能及び役員の活動を支援しており、行政における役割のすみわけを行っている。

ここまで述べてきた特派員制度については、制度が始まった平成 20 年度から数えて 8 年目になるわけであるが、大きな制度変更を行っていない。このことは、行政にとって、当初のねらい通りに取り組むことが概ねできているという考えの現れとも言えよう。

（3）地域から見た特派員制度の現状について

行政としては特派員制度について当初のねらい通りに取り組むことができていると評価していることが伺えた。しかし、特派員と接することが多い地域（まちづくり協議会）はどのように感じているか。このことは本制度を考えるうえで非常に重要な視点となる。

本市には、まちづくりのルールとして「高浜市自治基本条例」を制定しており、本条例が施行後 5 年経過したことに伴い、市民を交えた「高浜市自治基本条例検証委員会」を立

ち上げ、意見交換を行った際、同委員会のメンバーで、高取まちづくり協議会会長の荒川昭治氏は特派員制度について、『職員は大変であると思うが、本当に感謝している。ぜひ制度の継続をお願いしたい』という発言をされている。また、本制度の導入を提案した「NPO 法人 高浜南部まちづくり協議会」からも同様の声を聞いている。本稿の執筆にあたり、同協議会が制度導入を提案した際の協議会事務局長であり、現事務局メンバーである神谷義國（かみやよしくに）氏に提案当時の思いや現在の特派員に対する印象を伺った。

神谷氏によると、高浜南部まちづくり協議会は、本市で最初の協議会であったため、当時は市の制度や協議会における事業の組み立て方など、活動の推進方法が全く分からなかったと話す。協議会には地域への思いをもった人が集まっているが、具体的に事業を進める方法が分からず、「行政の人がそばにいてほしい」と思ったのが制度提案のきっかけだったという。また、「書類」というものもきっかけの一つだと語る。協議会が行政に事業提案する際に書面で提出することとしているが、書面に並べられた文字だけでは、奥に込められた地域の気持ちを伝えることができず、もどかしい思いをしていた。行政職員とキャッチボールをしながら、事業の構築ができれば、行政側も地域の課題を把握し、課題解決の速度を速めることにもつながる、と考えていたと語る。制度導入により、「地域と行政の相互理解を深めることができる」ということを考えていたとも言えよう。

神谷氏は、「協議会にとって、特派員は『なくてはならない存在』だと思っている。長年の活動により、相互の信頼が高まってきたことはもちろんだが、地域問題の把握及び解決が早まったことや協議会の肝である事業の構築段階において、行政職員が寄り添ってくれていることにより、活動が進めやすくなっている」と語る。

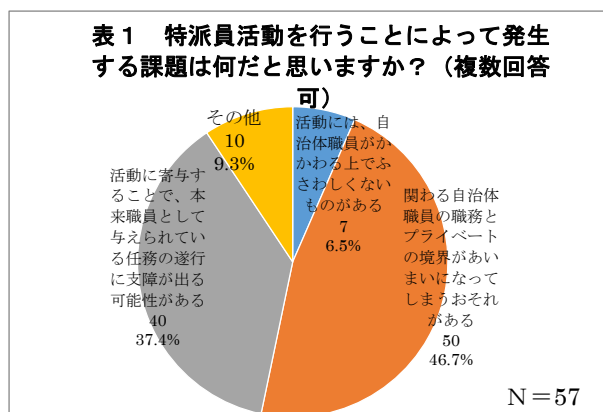
その一方で、協議会と特派員の協働の体制、具体的には、地域が特派員に求める役割について、曖昧な点があったことや特派員の任期が終わった後の引き継ぎがうまくいかず、地域の意図が引き継がれていない点があったことなど、反省点についても述べられている。

しかしながら、提案当時に制度に込められた思いは変わっていないこと、そしてその思いを引き継いで行政が地域と歩んでくれていることについて一定の評価と感謝をしている。

（４）まちづくり特派員制度における課題

ここまで特派員制度の概要、現状に加え、地域から見た本制度について述べてきたが、本節においては、行政側において浮かび上がった本制度の課題について確認したい。なお、確認にあたっては、本市の企画部人事グループが昨年度全職員を対象に実施した「地域と職員の関わり方に関する職員アンケート」の結果を用いる。

表1は、前述のアンケートの中で、特派員経験者に対し、特派員制度の課題についての設問の回答結果である。ここでは、「職員の業務とプライベートの境界が曖昧になってしまう恐れがある」という意見と「活動に寄与することで、本来職員として与えられている任務の遂行の支障が出る可能性がある」という意見に二分された。このことから考えられるのは、特派員が活動する際に、「自らの業務と特派員の活動バランス」や「特派員として役割すべき活動の線引き」について不安に思いながら実施しているということではなかろうか。また、「特派員制度をよりよいものにしていくためには、どうしたらよいか」という質



問を全職員対象に行った。経験者からは、「特派員等、地域と関わる特定の職員への負担を軽減する必要がある」、「地域活動に意欲的に参加できるような仕組みづくりが必要である」、「“はじめの一步”を踏み出しやすい仕掛けづくりが必要である」といった意見が出された。他方、未経験者からの意見として最も多かったのが、経験者と同様に「特派員への負

担が大きすぎる」というものである。「職員の負担軽減」について経験者と未経験者の両者において意見が出されたことは特徴的であり、このことは本市の職員数が少ないことに起因されよう。本市では、単純労務職等をなくし、アウトソーシング等を積極的に採用することにより、人件費を予算の3割以下に削減しており、直近5年間においても、約1割の職員数を減らしている（一般行政職ベース）。また、類似団体における人口1万人当たりの職員数が約70人であるのに対し、本市は約40人となっており、一般的な自治体と比較しても職員数が少なく、負担が大きくなっていることは数値的に明らかである。

制度の課題として「職員への負担」という声は未経験者からも多く聴かれたわけだが、他方で「特派員が必要であるか」という設問に対しては、「どちらとも言えない」という意見が過半数を占めた。また、特派員の役割について「あまり知らない」という意見も多数寄せられた。これは地域とのパイプ役である特派員の必要性は認めつつも、特派員である職員の負担感が大きいこと、特派員の存在意義や役割が特派員を含めて職員に明確に伝わっておらず、「取組状況の可視及び情報共有が図られていない」ということと捉えられよう。

また、このアンケート以外にも、経験者に対し、特派員制度についてのアンケートを行ったことがある。その際にも、特派員の役割について、地域の様々な事業活動への協力はするものの、時に地域のマンパワーとして特派員が位置づけられることに対して、改善を求める意見が出されている。地域内分権の推進により、地域の自立を支援するという意味を持たせながら、それを特派員によって阻害しているのでは、というジレンマが生じている。このことは、稲垣（2014）も論文の中で述べているように、地域担当職員制度が抱える課題とされており、本市においてもその例外にはないことが言えよう。

3. 職員と地域の関わり方についての事例研究

(1) 他自治体における地域担当職員制度について

さて、ここまでは本市における特派員制度の現状と課題について述べてきたが、第1章でも述べているように、地域担当職員制度は他自治体においても数多く導入されている。ここでは、他自治体の事例と本市の制度について比較対照していきたい。

①千葉県習志野市

習志野市は昭和40年代に人口が激増したことに伴い、市民の需要が急増し、多種多様化した。行政の対応が十分にできなかった。そこで、タテ割り行政の中で、自分の部や課

に閉じこもることなく、市民との対話・交流を通じて、「市民の意向を市政に反映」させ、「職員の意識を市民本位の行政へ転換」させるため昭和43年8月に制度を設立している。

○本市との共通点

- ・職員を小学校区で分割した各地域の担当者として配置している。
- ・兼務で地域担当職員の職務も行い、市民協働を理解する実践的な研修の場としている。
- ・市の施策や計画等の情報を伝え、地域からの意見・要望を受け止める「広報・広聴の担い手」という位置づけを持たせている。

○本市との相違点

- ・現業職員などの一部職員を除き全職員が地域担当職員となるため、任期は存在しない。
- ・必ず各地区に市民と保健行政のパイプ役として保健師が配置される。

②北海道稚内市

稚内市は町内会が中心となり地域活動を行ってきたが、少子高齢化などの社会情勢の変化、核家族化などの市民生活様式の多様化から、ニーズに合った地域づくりを推進することが望まれていた。そこで行政と協働のまちづくりを進めるため、中学校区に「まちづくり委員会」を設置し、協働を進める行政の体制づくりとして地域担当職員制度を導入した。

○本市との共通点

- ・役割は地域自治組織活動を円滑に行うための情報提供や話題提供などとしている。
- ・地域と行政のパイプ役としての役割を持たせている。
- ・各中学校区単位で職員を「地域担当職員」として派遣している。

○本市との相違点

- ・当該地域の居住者、その地域の出身者など、地域の状況を理解した者で構成している。
- ・必ず女性職員を各地区1名以上配置している。

③兵庫県三田市

三田市では、人口の増加に伴って地域の諸課題も顕在化したことにより、地域課題への対応とともに、地域特性を生かしたまちづくりが必要となったことに起因している。地域課題を市民自らが解決するため、職員がサポートしながら、地域の課題を的確にとらえて、政策に反映し、課題を解決していく一つの手段として地域担当制度が始まった。

○本市との共通点

- ・地域担当職員が地域から受けた相談や課題は、職員の判断で関係部署等に協議を行う。

○本市との相違点

- ・各地域の市民センターに課長級の専任職員と再任用の併任職員を配置した。
- ・複数の部署に関わる地域課題は、庁内の次・局長級と地域担当職員で構成する地域担当会議に諮り、課題の共有、調整、支援内容の協議等、解決に向けた協議をしている。
- ・地域担当会議で協議した内容を全職員が閲覧できるよう、庁内イントラネットに掲載しており、職員誰もが地域課題を把握し、庁内横断的な認識が持てるようにした。

(2)「地域に飛び出す公務員」の取り組みについて

地域担当職員制度は「業務として地域と関わる」というものであるが、地域と関わると

いうことは、業務だけでなく日常生活においても生ずる。公務員といえども、家に帰れば地域住民の一人である、という観点において、「地域に飛び出す公務員」の取り組みを欠かすことはできまい。地域担当職員制度が業務であるのに対して、「地域に飛び出す公務員」は私的な要素が強いため性質が異なるが、趣旨等は重要であるため触れておきたい。

この取り組みは、「地域を豊かにする“公共”は、もはや行政のみが担うものではなく、住民自らの知恵と行動、地域コミュニティの力（“住民力”）を発揮すべき時代である」という考えによる。これは各地の地域協働の取り組みと合致していると言えよう。この考えにおいて、公務員も一住民として“住民力”の即戦力として、率先して地域活動に参画すべきであるという考えを提案し、「公務員参加型地域おこし」と呼んでいる。

現在では、このような取り組みを行う公務員を応援する首長が増え、「地域に飛び出す公務員を応援する首長連合」も組織されている。この首長連合においては、公務員が自分の時間を活用し、一住民として、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、自治会、PTA、消防団などの活動に参画することを通じて、地域住民等と意思を共有し、現場の住民目線で行政を推進することにつながるができることと考える。この活動は公務員のミッションを再確認し、行政のあり方を住民本位に変えていくために有効であり、新しい公共や住民協働といった行政と国民、住民の間の新たなパートナーシップを構築していくための政策を進めていく上で重要なことである。

4. これからのまちづくり協議会特派員制度についての政策提言

(1) 「まちづくり協議会特派員制度」における特派員の役割を特化

ここまで特派員制度に関する現状、課題及び他市における地域担当職員制度の事例を紹介してきたわけであるが、これらを踏まえ本市における特派員制度の政策提言を行いたい。

主な課題として挙げられていることが「職員の負担軽減」であることは前述のとおり明らかである。なお、本稿は特派員制度を中心に述べているため、具体的に述べることは控えるものの、特派員業務に限らず、職員全体における業務の負担感が高くなっていることについては、人事管理という視点からも考える必要がある。

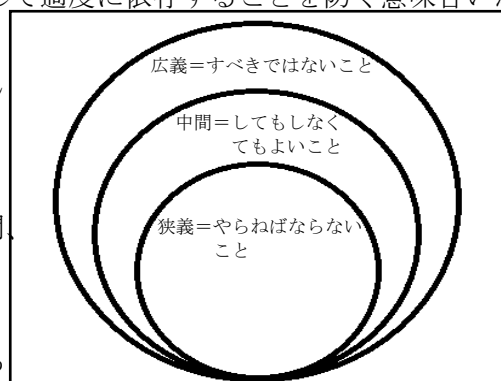
さて、従来の特派員の役割としては、協議会の事業活動を支援するということが主であった。これらの中心となる会議は主に月に1度、平日の夜間に行われている。特派員が複数の事業グループを担当しているとはいえ、頻度としては月に数回であるため、このことで職員の大きな負担になっているとは言えまい。そのため、職員の負担として考えられるのは、主に休日を始めとする事業活動のことを指していると言えよう。特派員は、担当外のグループ事業の活動にも出席していることや協議会以外の地域活動にも出席していることもその要因と考えられる。これを解決するための施策として、特派員の役割を「行政の地域施策における政策担当職員に特化する」というものにすることを提案したい。具体的には、特派員の業務を①地域と行政の連絡調整、②地域における活動の企画支援及び助言、③地域の声を把握したうえでの行政施策の企画立案、の3点としたい。

①及び②については、従来役割と変更するのを控えた。それは地域において、特派員が地域における行政の専属担当者としての位置づけであることが定着していることや協議

会の事業活動を行う上で、地域にとって特派員という存在が必要であるという声を踏まえて、今後も継続することが望ましいと考えたためである。他方、③については従来の役割にあったものの、ほとんど行われておらず、会議で出た意見を所管部署に伝える程度であり、特派員自身が行政の施策を検討するようなことはなかったものである。そこで、特派員自身が地域に出て感じたことを基に、地域が求める施策を考え、所管部署等に提案する仕組みを新たに設けたい。このことは、特派員の趣旨として考えられた「タテ割り行政の打破」にも通ずるところであり、特派員の企画立案能力の向上にも寄与すると考える。

一方、協議会における活動への参加は任意としたい。活動に参加することにより、地域との関係性が構築できる、という点では活動への参加は有効であるとは思いますが、前述したとおり、特派員は地域における行政の専属担当者であるという位置づけが地域で定着していることや、地域が特派員を「マンパワー」として過度に依存することを防ぐ意味合いがある。

特に後段で述べたことについては、「特派員は地域の要望にすべて対応する『お手伝いさん』ではない」ということを地域に理解してもらうという意図を含めている。これを図式的に示すと図3のとおりとなる。特派員の役割を狭義、中間、広義の3種類とすると、従来はこの範囲が曖昧であり、人によってその解釈が異なっていた。本提案では原則として狭義のものにする、すなわち、企画面に特化させることとするものであり、



<図3 特派員の活動範囲>

具体的には前述のとおり、地域における「マンパワー」としての役割をなくすものである。本提案では、特派員に求められる役割を元来の趣旨に沿ったものに特化させることにより、特派員の負担を軽減し、行政職員としての地域の声を踏まえた企画能力の向上を期待するとともに、地域を自らの目で見、感じ取った課題を解決し、長所を伸ばすための施策を立案し、活動に移すことができる「地域経営力」を培う手法としたい。この「地域経営力」はこれからの自治体職員に求められるものになる。また、実施に当たっては、従来のように特派員間で業務内容に差が生じないように、共通認識を持つことが重要となる。

(2) プラスワンの推進

前節において、「特派員制度の役割を特化する」という提案をしたが、これにはデメリットも存在すると考えている。それは、活動への参加が減少するということにより、職員が地域と関わる時間の絶対数が減少するということである。そこで、特派員の負担を軽減する一方、特派員以外の職員については、仕事以外で無理のない可能な範囲で地域活動や社会貢献活動をして地域のために活動する、「プラスワン」を推進したい。

具体的には、特派員以外の全職員を対象とし、地域協働の所管部署から主にイベントを中心とした地域活動への参加を呼びかけることとする。特に、地域協働と関わることの少ない若手職員等については、特派員のOBが各部署における若手職員の「地域活動メンター（指導）職員」となり、年に1回以上地域活動へ参加させるように促すこととしたい。

このことにより、若手職員が地域と関わる「はじめの一步」とすることができるとともに、業務以外における職員間のコミュニケーションを促進するという意味合いもある。また、近年増加傾向にある「再任用職員」についても同様の扱いとする。再任用職員は正規職員を退職し、地域における活動時間が長くなることから、積極的に「プラスワン」としての活動をすることで、地域生活へ移行するための潤滑油的活動となるのではないかと。

なお、本市の現在の市長である吉岡初浩も地域に飛び出す公務員を応援する首長連合に加盟しており、「プラスワン」の推進に当たっては、障壁となるものはないと思われる。

おわりに

私は入庁 2 年目から 3 年間特派員を務め、地域と協働することの必要性や意義、楽しさを自分なりに感じ取った。これらの経験が今回のテーマ選定に大きく影響した。基礎自治体という住民に最も近い行政体においては、従来のように国や都道府県から移管された業務を行うだけでは、地域住民の幸せを生み出すことはできず、地域の特性を理解し、住民の思いをくみ取り、特色を活かした施策を打ち出していかなければならない。そのためには、できる限り多くの職員が地域に飛び出し、常に地域と向き合うように努めていく必要がある。「職場を現場」と思わず、「地域が現場」となるような意識をもつ職員を増やすことで、住民を理解し、住民と行政が互いを信頼し、手を携えて取り組むべきである。

「高浜市自治基本条例」では市内に住む者、働く者又は学ぶ者及び市内で事業又は活動を行う者を「市民」として位置付けている。職員も市民の一人として、積極的にまちづくりに関わるという意識を持つことで、地域とともに歩む職員の育成につなげていくとともに、その意識を全庁的に広めていき、全職員が地域づくりを「自分ごと」として捉える風土を作り上げたい。特に若手職員がその思いを理解し、自ら発信していくことで、風土を作り出すことができるのではないかと。そのために、私自身がこれから何をすべきか、何ができるのか、ということを中心に考え、挑戦していきたい。

参考文献

- ・稲垣浩（2014）「地域担当職員制度の制度設計：課題の整理と展望」 学校法人北海学園『開発論集第 93 号』
- ・月刊ガバナンス編集部『月刊ガバナンス』2014 年 6 月号 特集 地域コミュニティと自治体職員
- ・財団法人地域活性化センター（2011）『「地域自治組織」の現状と課題 ～住民主体のまちづくり～調査研究報告書』 財団法人地域活性化センター
- ・椎川忍（2012）『地域に飛び出す公務員ハンドブック』 今井書店
- ・市政編集部『市政』2013 年 4 月号 特集 地域担当職員制度導入で新たな地域づくり
- ・高浜市役所企画部人事グループ（2014）『地域と職員の関わりに関するアンケート』
- ・元木博（2007）『「地域担当職員制度」の現状と課題—中核市規模の自治体に対する調査結果から—』 『まちづくり研究はちおうじ』（八王子市都市政策研究会議）第 4 号 東京都八王子市