

平成
28
年度

地域担当職員制度に関する調査研究

地域担当職員制度に関する調査研究

平成29年 3 月

一般財団法人 地方自治研究機構

平成
29
年 3
月

(一財)地方自治研究機構

目次

序章 調査研究の概要	1
1 調査の背景・目的	3
2 調査内容	5
3 調査体制及び調査のスケジュール	6
第1章 全国自治体向けアンケート調査	9
1 全国自治体向けアンケート調査	11
2 特徴ある自治体の取組状況	93
第2章 先進的取組の現地調査	103
1 千葉県習志野市	105
2 愛知県高浜市	109
3 埼玉県新座市	119
4 愛知県新城市	125
5 静岡県浜松市	131
6 兵庫県三田市	137
7 兵庫県佐用町	143
第3章 地域担当職員制度に関する意見交換	151
1 コミュニティ政策としての地域担当職員制度	153
2 自治体職員としての能力向上施策	154
3 地域担当職員制度の課題	155
委員レポート	157
委員名簿	163

序章 調査研究の概要

1 調査の背景・目的

(1) 調査の背景

①地域担当職員制度とは

- ・地域担当職員制度とは、住民との対話・交流を通じ、地域課題の解決に住民の意向を反映させ、職員の意識をも住民本位に転換させることを目的に、職員を各地域の担当者として配属し、住民と共に地域課題の解決を図る制度をいう。
- ・この制度は、昭和 43 年に千葉県習志野市が行政主導型の地域課題の解決から住民参加を前提としたボトムアップ型の地域課題の解決を目指して創設した先駆的かつ画期的な制度である。

②地域担当職員制度の多様性

- ・近年、住民ニーズの多様化・高度化に対応して効率的・効果的に公共サービスを提供するには、地域で活動する様々な活動主体が公共サービスの担い手となることが必要となった結果、「自治体と住民の協働による公共サービスの提供や地域課題の解決」を目指す施策の一つとして、地域担当職員制度は多くの自治体で導入された。
- ・その制度内容には、①現業職員を除く全職員が所属する課の業務とは別に、小学校区を中心としたコミュニティに地域担当として配属されるもの、②課長クラスが中学校区単位のまちづくり委員会に委員として出席するもの、③地域担当職員を自治会に出席させ、発見した地域課題を、本庁に設置した地域担当会議で協議し全庁を挙げて解決に取り組むもの等々、様々な形態の地域担当職員制度が実施されている。

③地域担当職員制度の利点と課題

- ・この地域担当職員制度の利点としては、一般的に次の点が挙げられている。
 - ア. 自治体職員の地域活動への参加は、住民との間に「顔の見える関係」が構築されることで相互の理解と信頼関係の創出につながる。
 - イ. 本庁と住民とのパイプ役となり、縦割り行政の是正につながる。
 - ウ. 庁内の職場を飛び出した OJT として職員の新たな能力形成に貢献するとともに、自治体職員としてのやりがいやモチベーションの向上につながる。
- ・一方、次のとおり、課題も多い。
 - ア. 自治会や委員会等は、ほとんどが休日の開催であるため、職員の負担が増える。
 - イ. 地域担当職員として地域とつながりが生じるとスムーズな交代ができず、任期が長期化する。
 - ウ. 地域により活動内容に温度差がある。

(2) 調査の目的

本調査研究では、全国の市区町村が実施している地域担当職員制度の実態を把握する。

具体的には、次の点である。

- ・地域担当職員制度の制度内容（特に、自治体の規模に応じた制度内容）
- ・地域担当職員制度の利点及び解決できた地域課題
- ・地域担当職員制度の課題とその対応策

加えて、その実態から見えてくる「自治体と住民との連携方策における成果と課題」を整理し、その課題解決に向けた今後の方向性についても検討し提案していく。

このような調査研究の成果を報告書に取りまとめて全国自治体に配布し、今後、各自治体において外部団体との連携方策を検討する際の一助になることを目的としている。

2 調査内容

(1) 地域担当職員制度の制度内容

- ①制度の実施状況
- ②制度実施の背景
- ③制度内容
- ④担当職員の活動状況

(2) 担当職員制度の利点及び解決できた地域課題

- ①制度の利点
- ②解決できた地域課題

(3) 地域担当職員制度の課題と対応策

- ①制度の課題
- ②課題に対する対応策

(4) 地域担当職員制度に対する今後の取組方針

- ①特徴のある制度内容
- ②今後の取組方針

(5) 地域担当職員制度に関する有識者の意見

- ①コミュニティ政策としての地域担当職員制度
- ②自治体職員の能力向上施策としての地域担当職員制度
- ③地域担当職員制度の課題

3 調査体制及び調査のスケジュール

(1) 調査体制

①実施主体

本調査研究は、一般財団法人地方自治研究機構の自主研究として実施した。

②実施体制

本調査研究では、学識経験者、行政関係者で組織する「地域担当職員制度に関する調査研究委員会」（以下「委員会」という。）を設置し、調査方法や調査結果の分析などについて、様々な観点から議論を行いながら、調査研究を実施した。

この委員会の下に、一般財団法人地方自治研究機構（調査研究部）及び基礎調査機関である株式会社ジックで構成する事務局を設置し、委員会での審議に必要な資料の収集及び各種調査を実施した。

(2) 調査研究スケジュール

●平成 28 年 6 月 17 日（金） 第 1 回委員会

- 1 調査研究企画書
- 2 市区町村における先進的な取組事例の報告
千葉県習志野市
- 3 全国自治体向けアンケート調査票

●平成 28 年 10 月 7 日（金） 第 2 回委員会

- 1 市区町村における特徴ある取組事例の発表
愛知県高浜市
- 2 市区町村における新たな取組事例の報告
埼玉県新座市
- 3 全国市区町村向けアンケート調査結果報告

●平成 29 年 1 月 24 日（火） 第 3 回委員会

1 アンケート調査結果から抽出した特色ある取組事例報告

愛知県新城市

静岡県浜松市

兵庫県佐用町

兵庫県三田市

2 地域担当職員制度に関する意見交換

第1章 全国自治体向けアンケート調査

1 全国自治体向けアンケート調査

(1) 調査目的

本アンケート調査は、全国の市区町村が実施している地域担当職員制度の実態を把握し、その実態から見えてくる「自治体と住民との協働により地域づくりの成果と課題」を踏まえながら、地方創生における地域担当職員制度の有効性等について検討すること、及び現在、地域担当職員制度の導入を検討している市区町村に対して、留意点等の参考にすることを目的としている。

(2) 調査方法

①調査対象：全国の市区町村

②サンプル数：1,741 団体

③調査方法：郵便による発送回収

④調査期間：調査票の発送日 平成 28 年 7 月 19 日
調査票の回収期間 平成 28 年 7 月 19 日～8 月 31 日

⑤回答数：全体 1,152 票(回収率 66.2%)

■自治体規模別集計（回収率）

政令指定都市	13 票 (65.0%)
人口 30 万人以上の市区	54 票 (85.7%)
人口 10 万人以上 30 万人未満の市区	151 票 (73.7%)
人口 10 万人未満の市区	373 票 (71.5%)
町村	561 票 (60.5%)

■地域別集計（回収率）

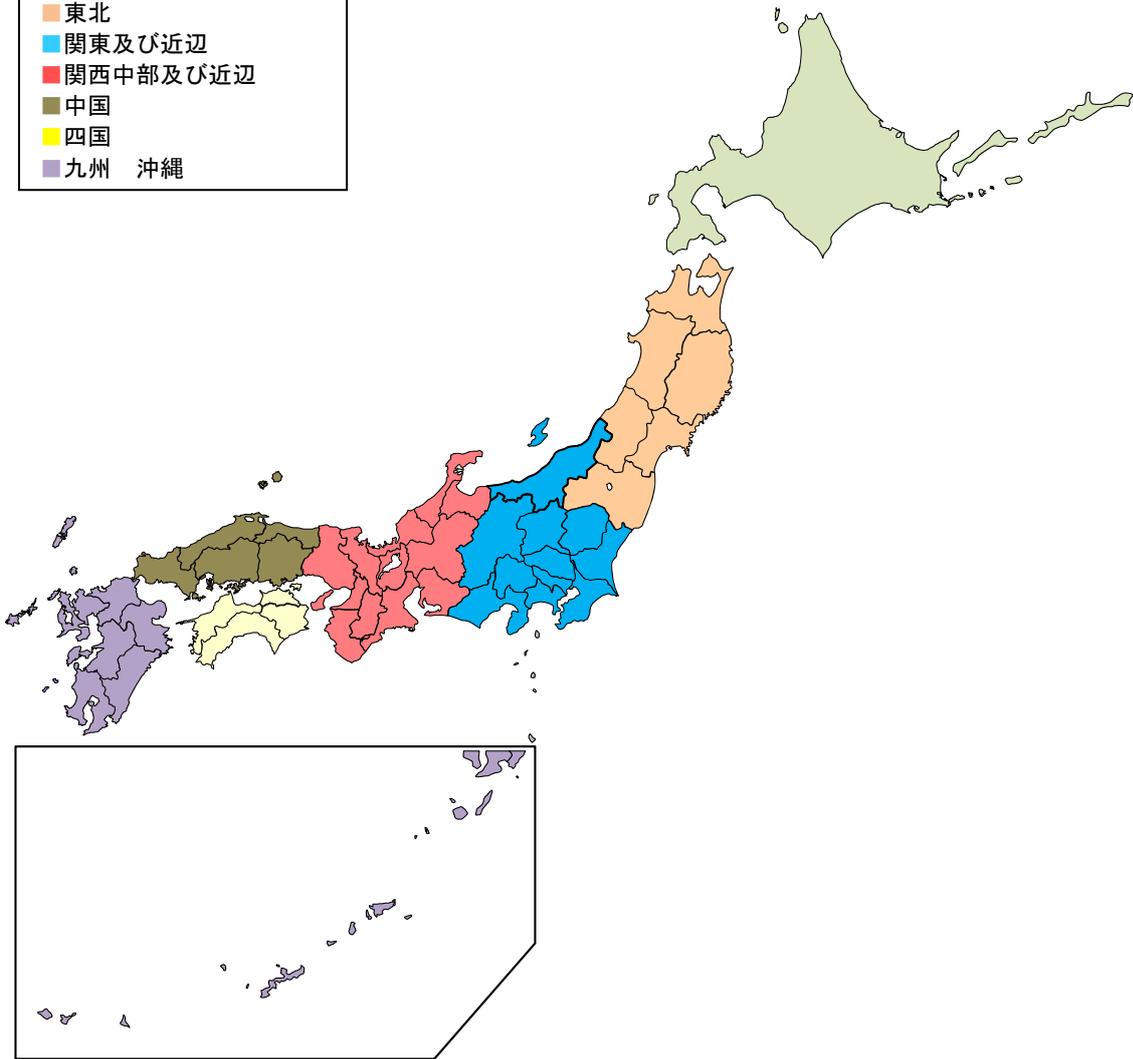
北海道	118 票 (65.9%)	中国	58 票 (54.2%)
東北	149 票 (65.6%)	四国	53 票 (55.8%)
関東及び近辺	350 票 (72.2%)	九州・沖縄	180 票 (65.7%)
関西中部及び近辺	244 票 (65.2%)		

⑥有効回答数：質問 1 1,152 票
質問 2～7 345 票

⑦留意点：比率の計算において「その他」及び「無回答」は母数に含めている。回答項目としては表示しないものとする。

■地域別集計は以下の区分とする

- 北海道
- 東北
- 関東及び近辺
- 関西中部及び近辺
- 中国
- 四国
- 九州 沖縄



県コード	自治体名	県コード	自治体名	県コード	自治体名	県コード	自治体名
01	北海道	13	東京都	25	滋賀県	37	香川県
02	青森県	14	神奈川県	26	京都府	38	愛媛県
03	岩手県	15	新潟県	27	大阪府	39	高知県
04	宮城県	19	山梨県	28	兵庫県	40	福岡県
05	秋田県	20	長野県	29	奈良県	41	佐賀県
06	山形県	22	静岡県	30	和歌山県	42	長崎県
07	福島県	16	富山県	31	鳥取県	43	熊本県
08	茨城県	17	石川県	32	島根県	44	大分県
09	栃木県	18	福井県	33	岡山県	45	宮崎県
10	群馬県	21	岐阜県	34	広島県	46	鹿児島県
11	埼玉県	23	愛知県	35	山口県	47	沖縄県
12	千葉県	24	三重県	36	徳島県		

■面積別集計は以下の区分とする

自治体の面積から、以下の5区分とする

50 km ² 未満	289 票 (63.5%)
50 km ² ～100 km ²	207 票 (66.6%)
100 km ² ～200 km ²	238 票 (68.4%)
200 km ² ～300 km ²	137 票 (59.8%)
300 km ²	281 票 (70.6%)

■類団別集計は以下の区分とする

大都市（指定都市・特別区）	30 票 (69.8%)
中核市・特例市	65 票 (77.4%)
一般市Ⅰ-1, 3	124 票 (68.1%)
一般市Ⅰ-0, 2	55 票 (71.4%)
一般市Ⅱ-1, 3	154 票 (73.7%)
一般市Ⅱ-0, 2	39 票 (69.6%)
一般市Ⅲ-1, 3	70 票 (75.3%)
一般市Ⅲ-0, 2	10 票 (83.3%)
一般市Ⅳ-1, 3	39 票 (76.5%)
一般市Ⅳ-0, 2	5 票 (83.3%)
町村Ⅰ-1, 2	54 票 (50.0%)
町村Ⅰ-0	73 票 (53.3%)
町村Ⅱ-1, 2	72 票 (53.3%)
町村Ⅱ-0	76 票 (68.2%)
町村Ⅲ～Ⅴ-1, 2	236 票 (65.6%)
町村Ⅲ～Ⅴ-0	50 票 (61.7%)

■類団と回答者数（n=地域担当職員制度を実施している自治体数）

(一般市)					
産業構造		Ⅱ次,Ⅲ次 95%以上		Ⅱ次,Ⅲ次 95%未満	
		Ⅲ次 65%以上	Ⅲ次 65%未満	Ⅲ次 55%以上	Ⅲ次 55%未満
人口	0 以上～ 50,000 未満	I-3 (n=1)	I-2 (n=2)	I-1 (n=37)	I-0 (n=15)
	50,000 以上～ 100,000 未満	Ⅱ-3 (n=2)	Ⅱ-2 (n=5)	Ⅱ-1 (n=42)	Ⅱ-0 (n=6)
	100,000 以上～ 150,000 未満	Ⅲ-3 (n=0)	Ⅲ-2 (n=0)	Ⅲ-1 (n=16)	Ⅲ-0 (n=5)
	150,000 以上～	Ⅳ-3 (n=1)	Ⅳ-2 (n=0)	Ⅳ-1 (n=15)	Ⅳ-0 (n=2)

(町村)				
産業構造		Ⅱ次,Ⅲ次 80%以上		Ⅱ次,Ⅲ次 80%未満
		Ⅲ次 55%以上	Ⅲ次 55%未満	
人口	0 以上～ 5,000 未満	I-2 (n=11)	I-1 (n=4)	I-0 (n=20)
	5,000 以上～ 10,000 未満	Ⅱ-2 (n=16)	Ⅱ-1 (n=3)	Ⅱ-0 (n=34)
	10,000 以上～ 15,000 未満	Ⅲ-2 (n=10)	Ⅲ-1 (n=6)	Ⅲ-0 (n=11)
	15,000 以上～ 20,000 未満	Ⅳ-2 (n=10)	Ⅳ-1 (n=3)	Ⅳ-0 (n=7)
	20,000 以上～	V-2 (n=15)	V-1 (n=3)	V-0 (n=3)

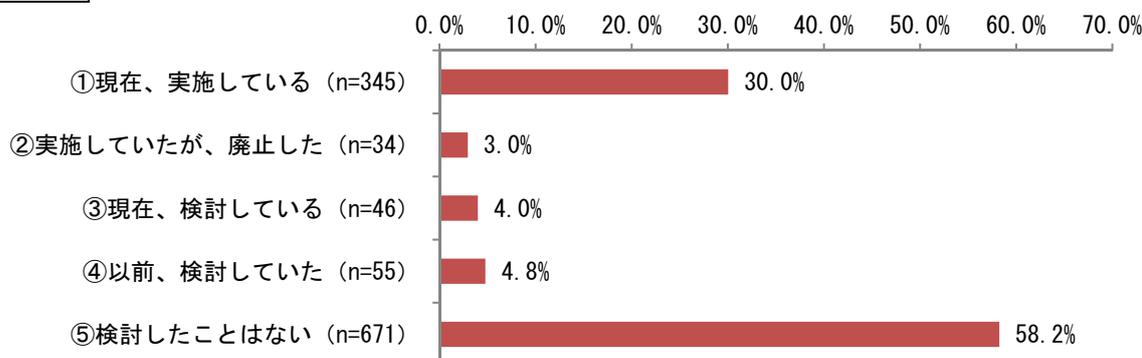
(出典：総務省 Web サイト)

(3) 調査結果

質問 1 地域担当職員制度の実施状況

あなたの市区町村内における地域職員担当者制度の実施状況について該当する番号に○を付け、()内に説明を付記してください。

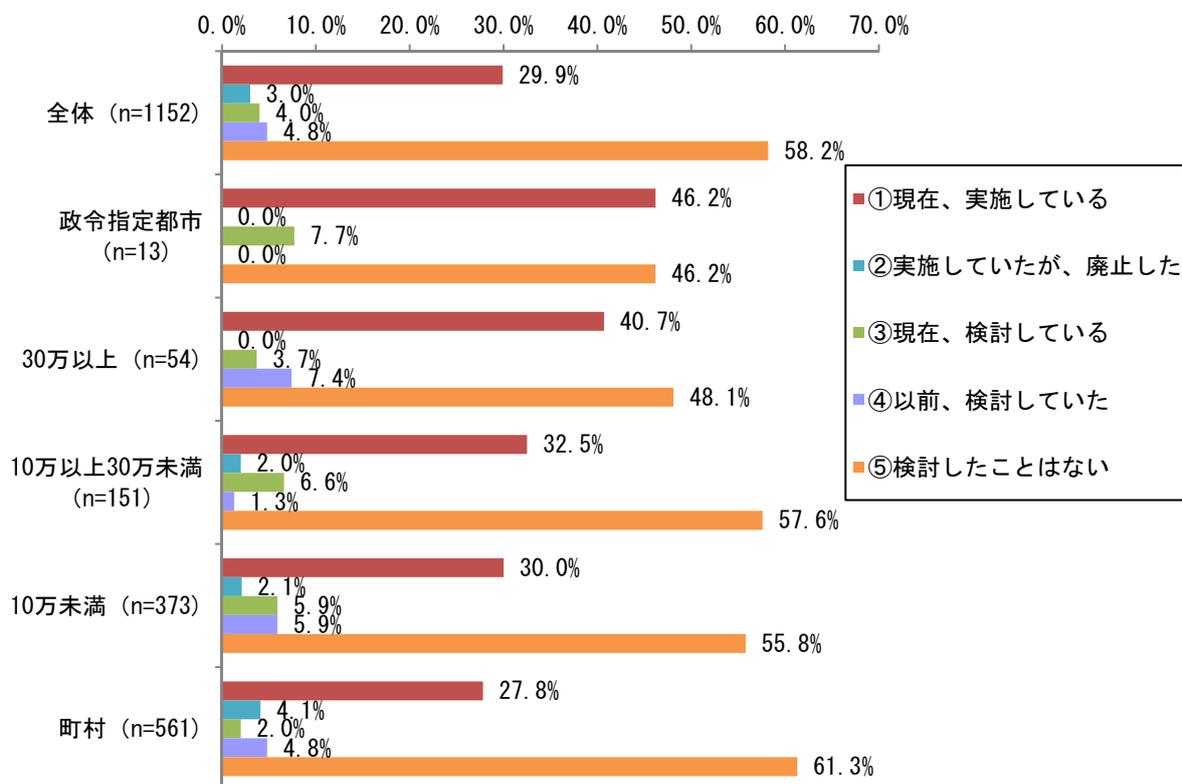
全体集計 (n=1,152)



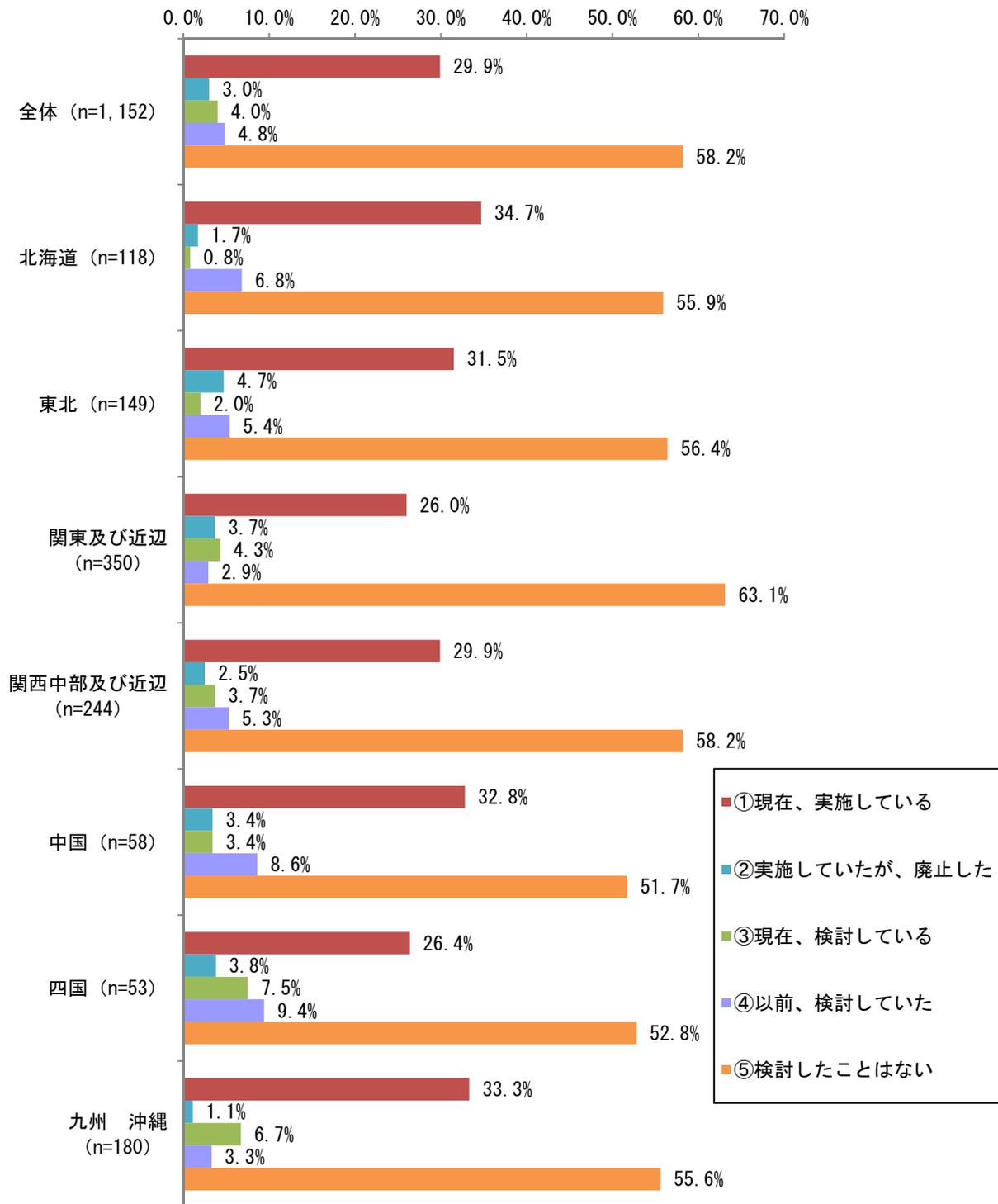
地域担当職員制度を現在、実施している自治体は、全体集計において 345 自治体となった。自治体規模別集計においては、「政令指定都市」が 46.2%と最も高く、次いで「30 万以上」の自治体が 40.7%、さらに「10 万以上 30 万未満」の自治体が 32.5%と続いている。

地域別集計においては、「北海道」が 34.7%と最も高く、次いで「九州 沖縄」が 33.3%、「中国」が 32.8%となった。

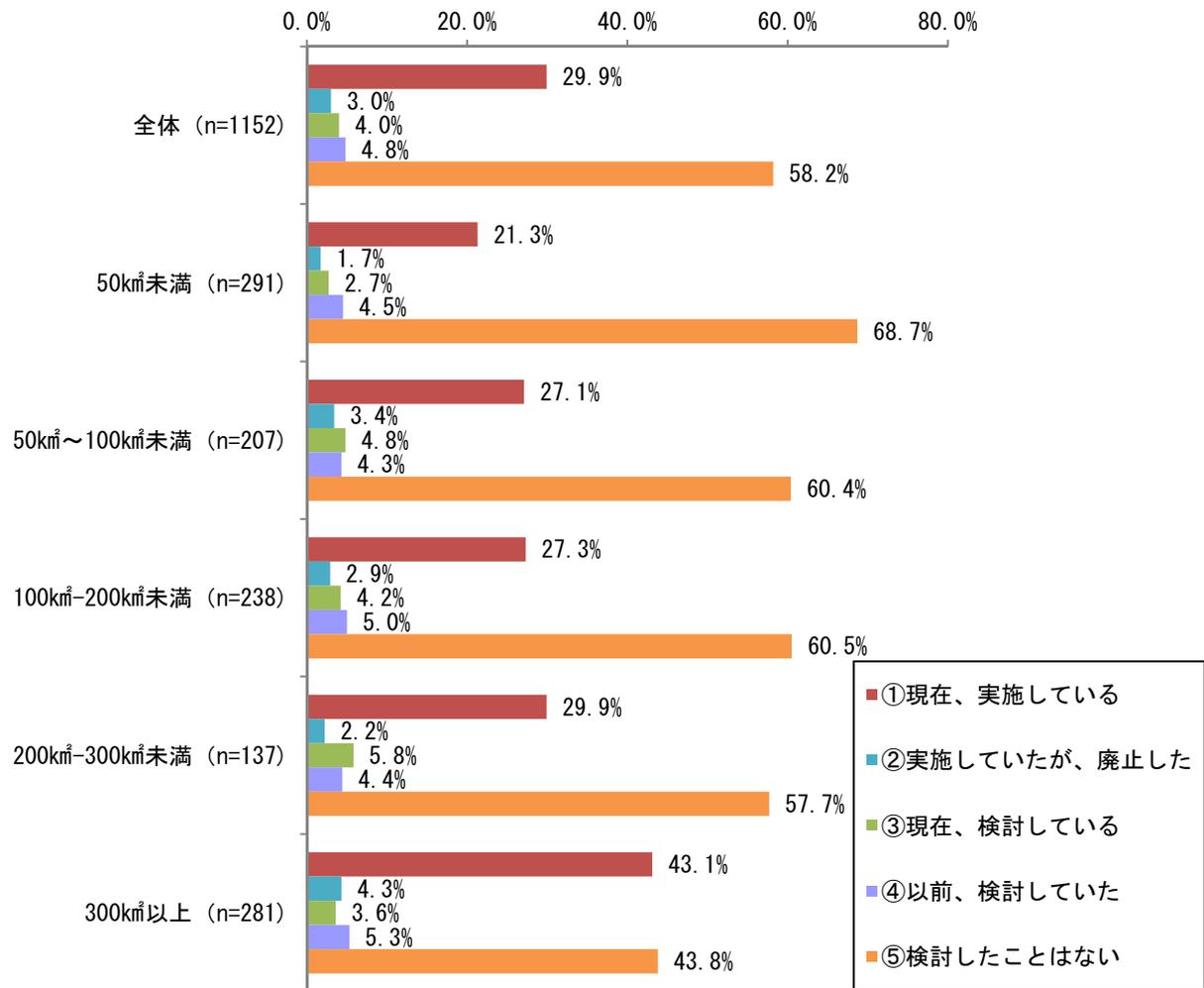
自治体規模別集計 (n=1,152)



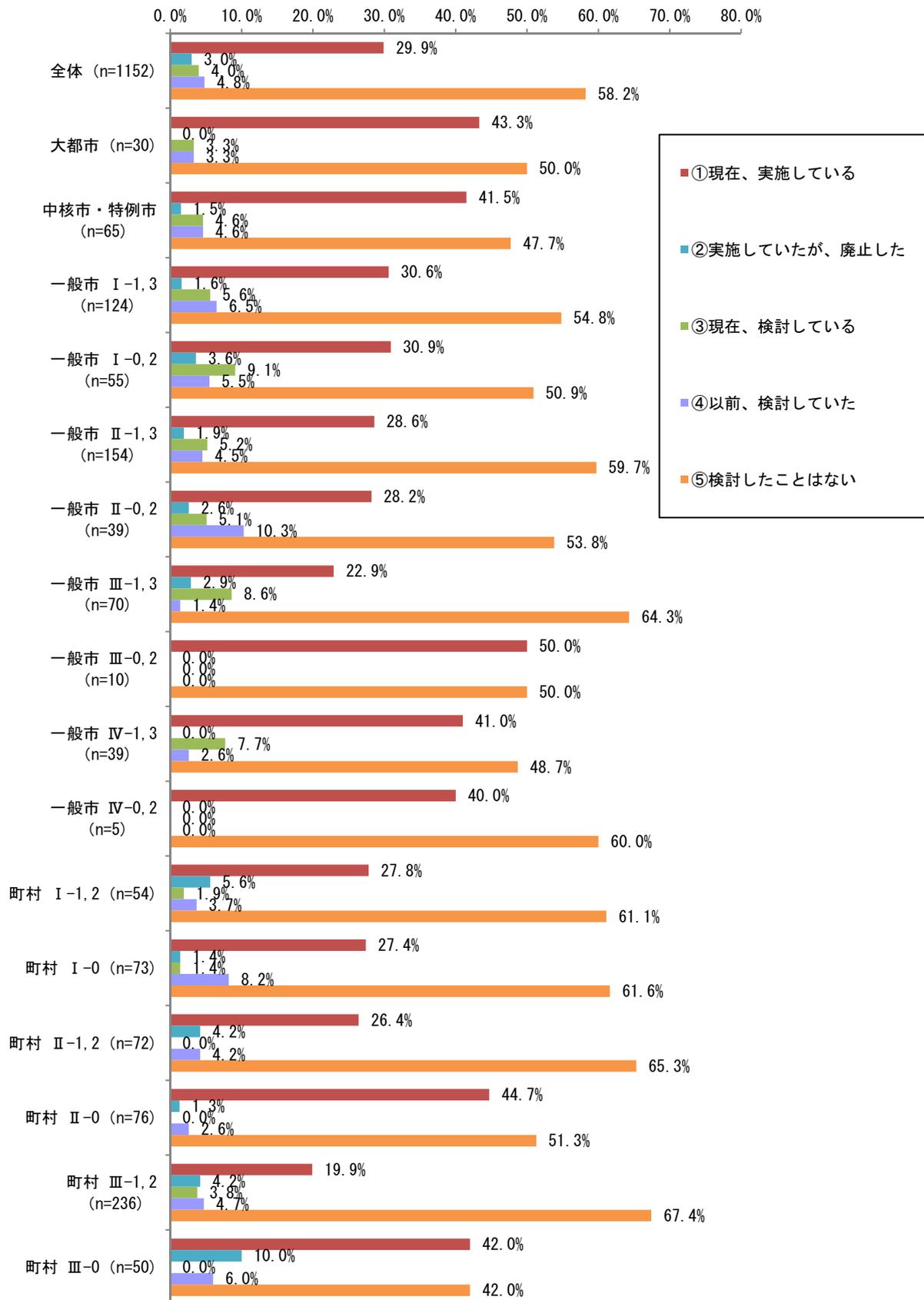
地域別集計 (n=1,152)



面積別集計 (n=1,152)



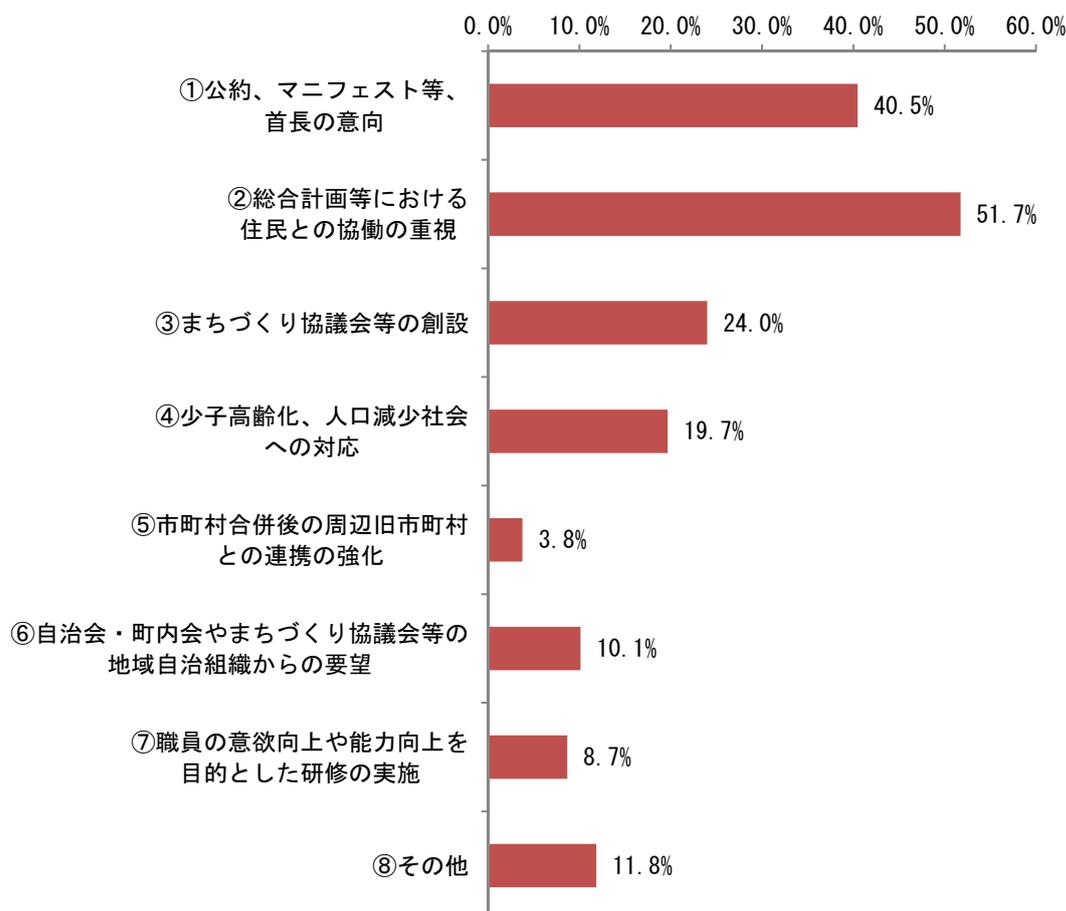
類団別集計 (n=1,152)



質問2 地域担当職員制度実施の契機・目的

あなたの市区町村が地域担当職員制度を実施するに当たって、何が契機となりましたか。該当する番号全てに○を付けてください。その他に○を付けた場合は、内容を簡記してください。

全体集計 (n=345)

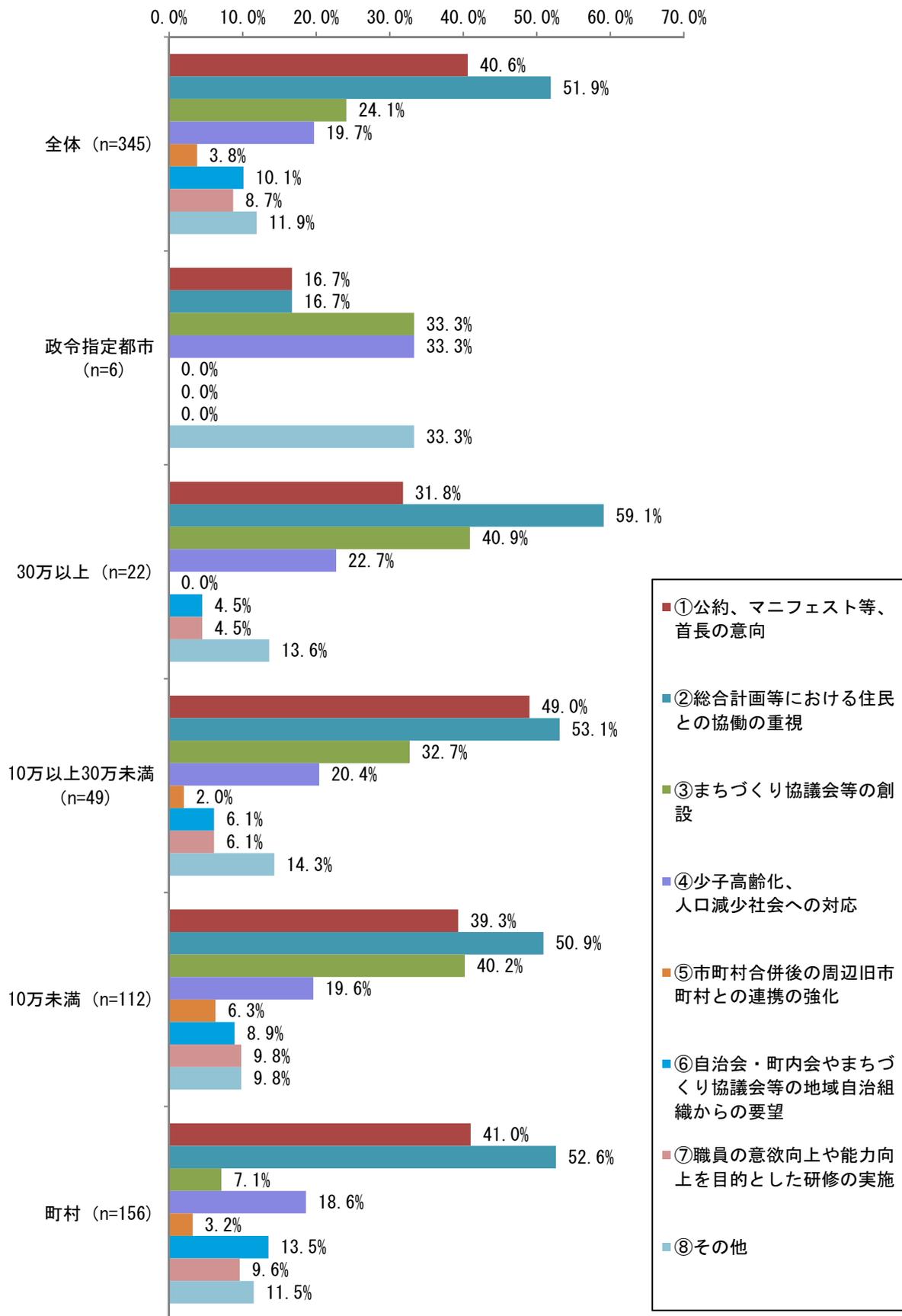


地域担当職員制度実施の契機・目的は、全体集計において「総合計画等における住民との協働の重視」が51.7%と最も高く、次いで「公約、マニフェスト等、首長の意向」が40.5%、「まちづくり協議会等の創設」が24.0%となった。

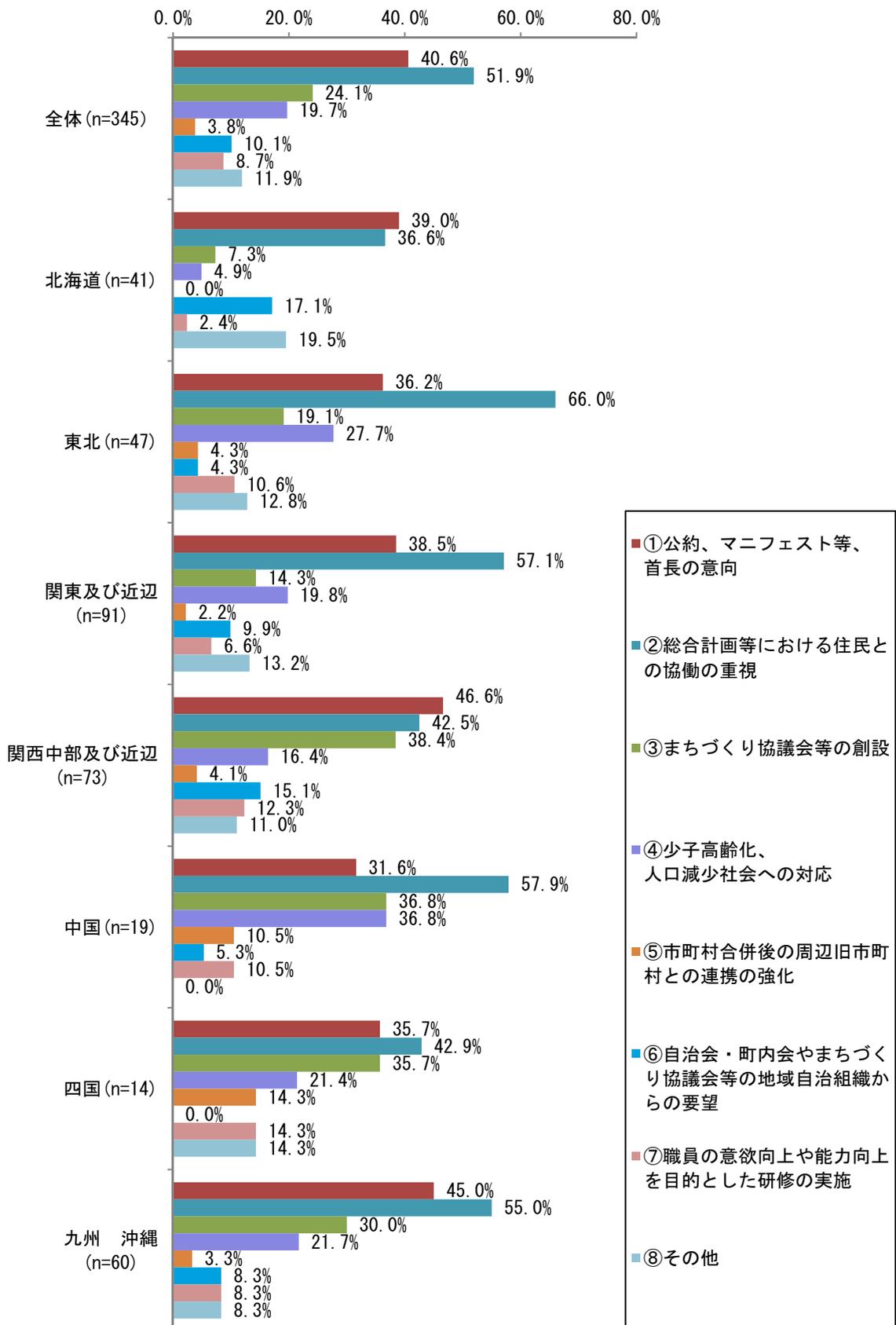
自治体規模別集計では、「総合計画等における住民との協働の重視」において、人口が「30万以上」の自治体で59.1%と最も高く、次いで「10万以上30万未満」が53.1%、「町村」が52.6%となった。

地域別集計は、「総合計画等における住民との協働の重視」において「東北」が66.0%と最も高く、次いで「中国」が57.9%、「関東及び近辺」が57.1%という結果になった。

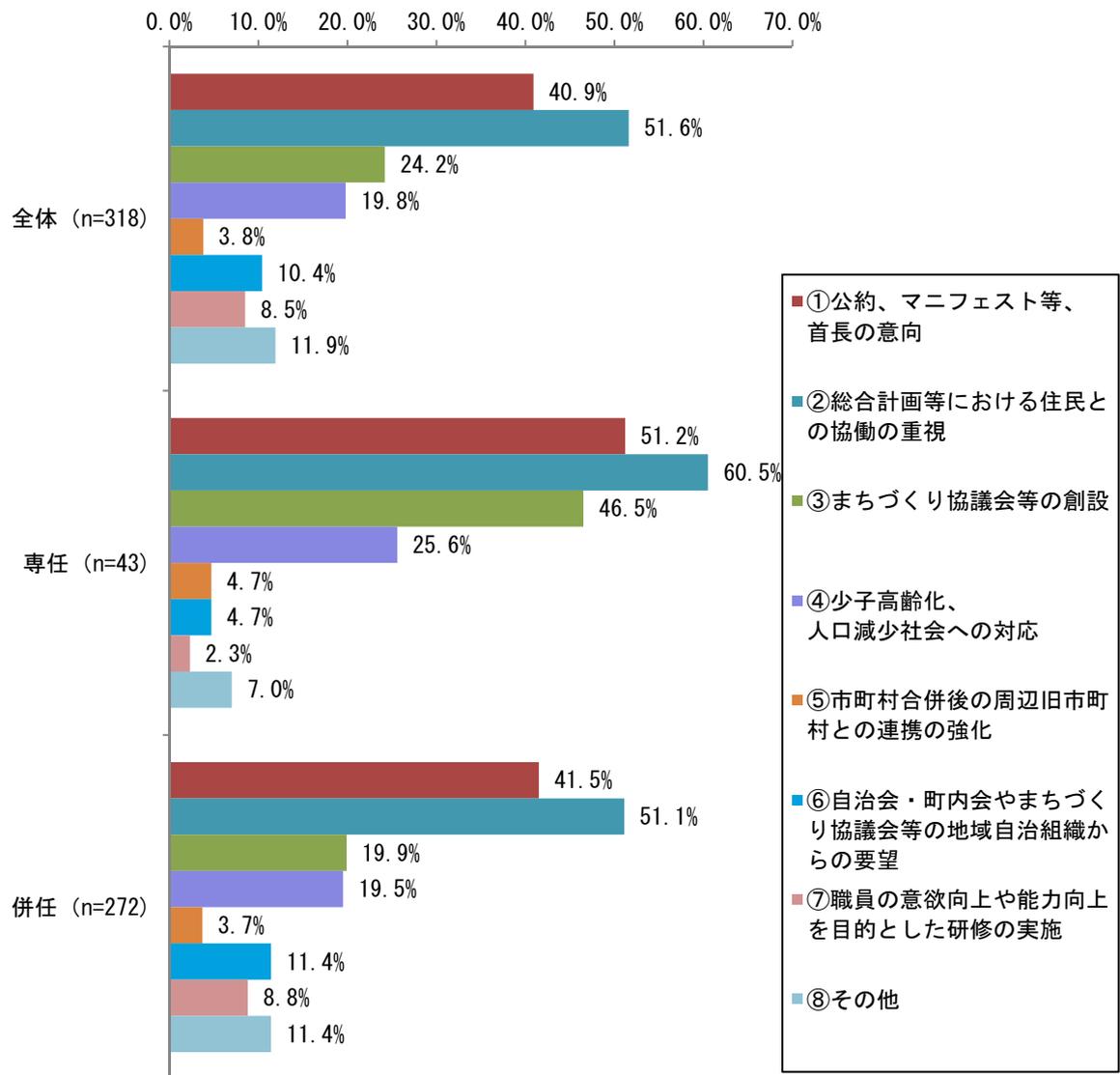
自治体規模別集計 (n=345)



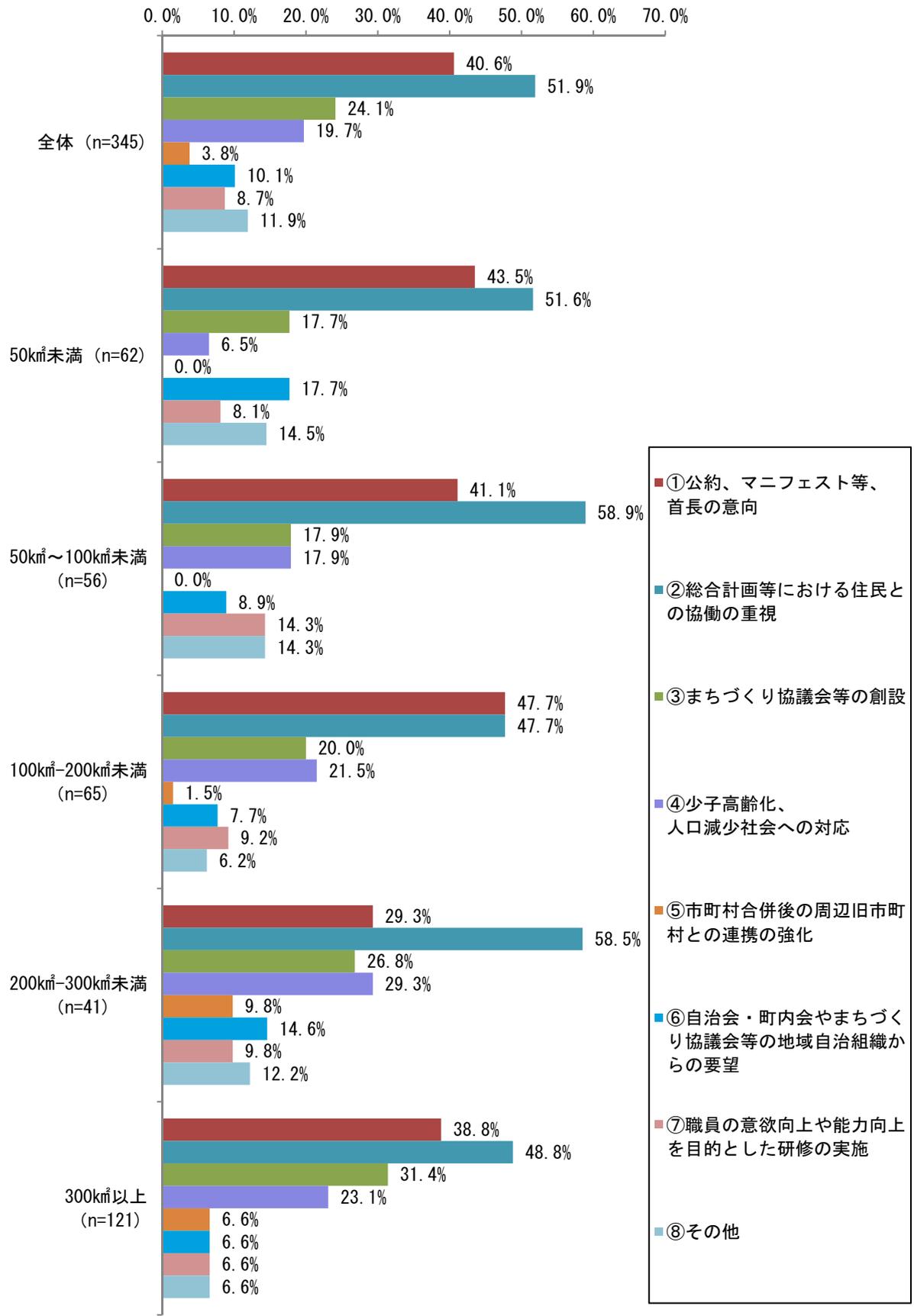
地域別集計 (n=345)



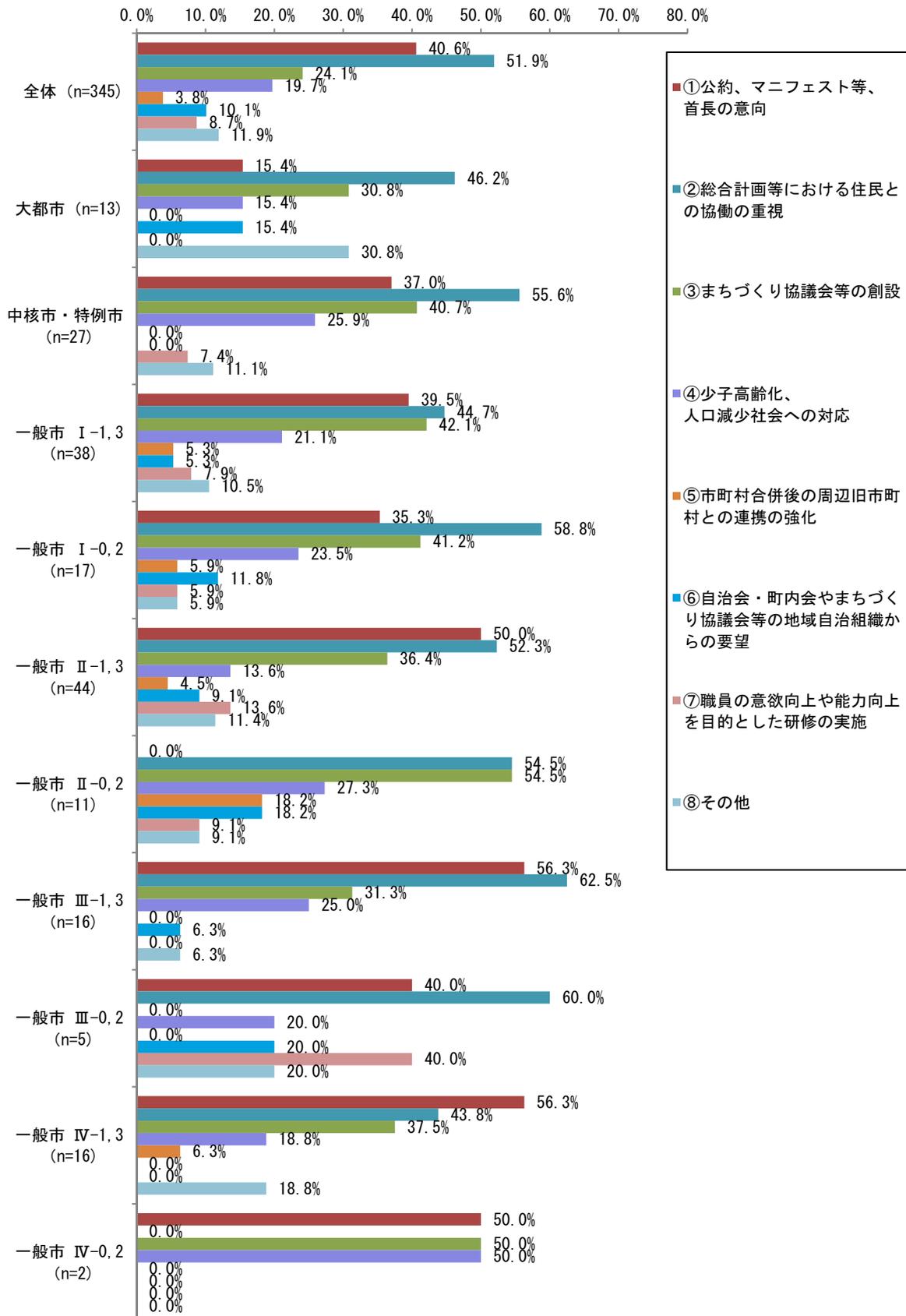
専任・併任別集計 (n=318)

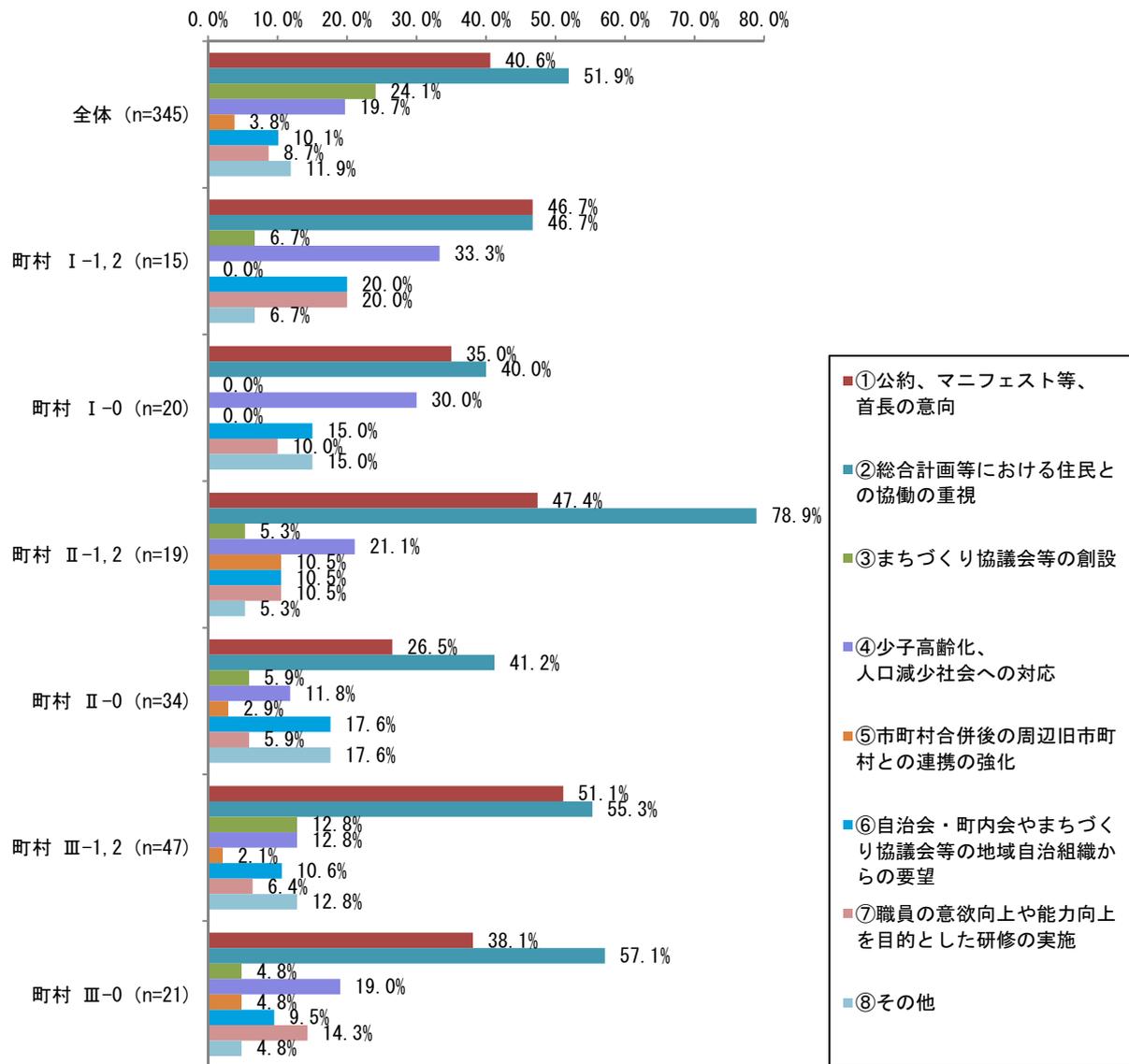


自治体面積別集計 (n=345)



自治体類型別集計 (n=345)



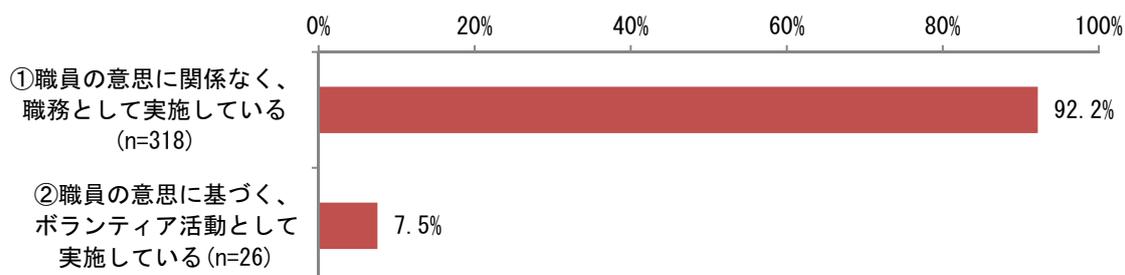


質問3 地域担当職員制度の概要

あなたの市区町村の地域担当職員制度の具体的内容についてお答えください。

(1) 地域担当職員制度は、どのように位置付けられていますか。該当する番号に○を付けてください。なお、①の場合は、専任・併任についてもお答えください。

全体集計 (n=345)

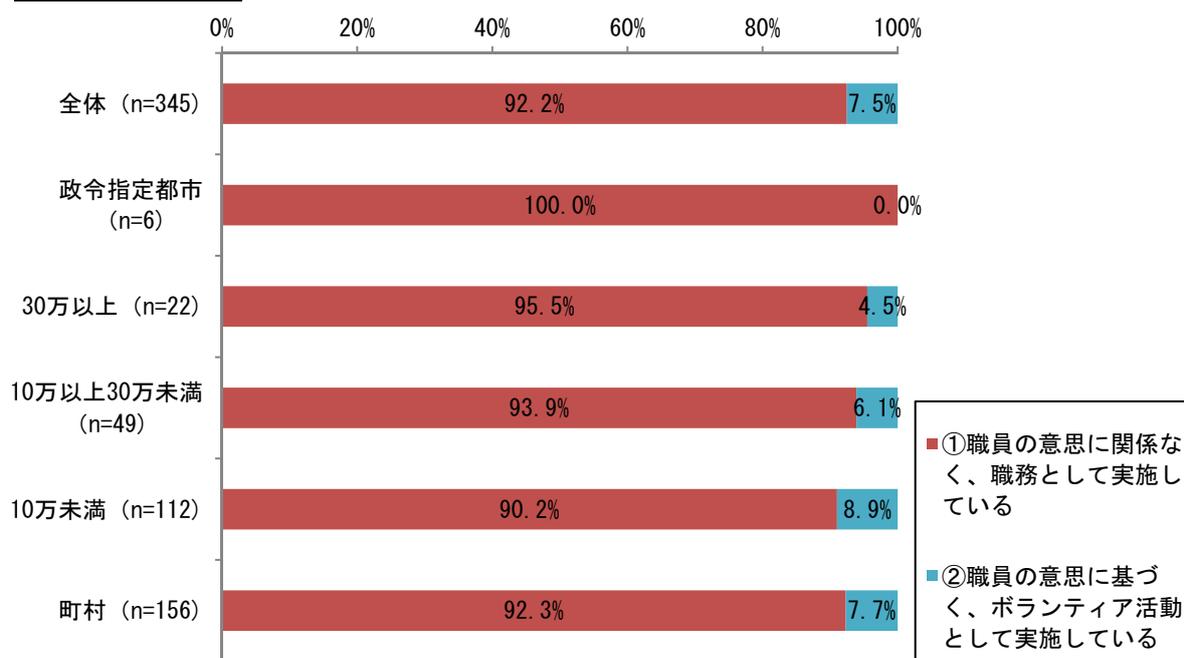


地域担当職員制度の位置付けについて、全体集計において92.2%が「職員の意思に関係なく、職務として実施している」と回答し、「職員の意思に基づく、ボランティア活動として実施している」と回答した自治体は7.5%となった。

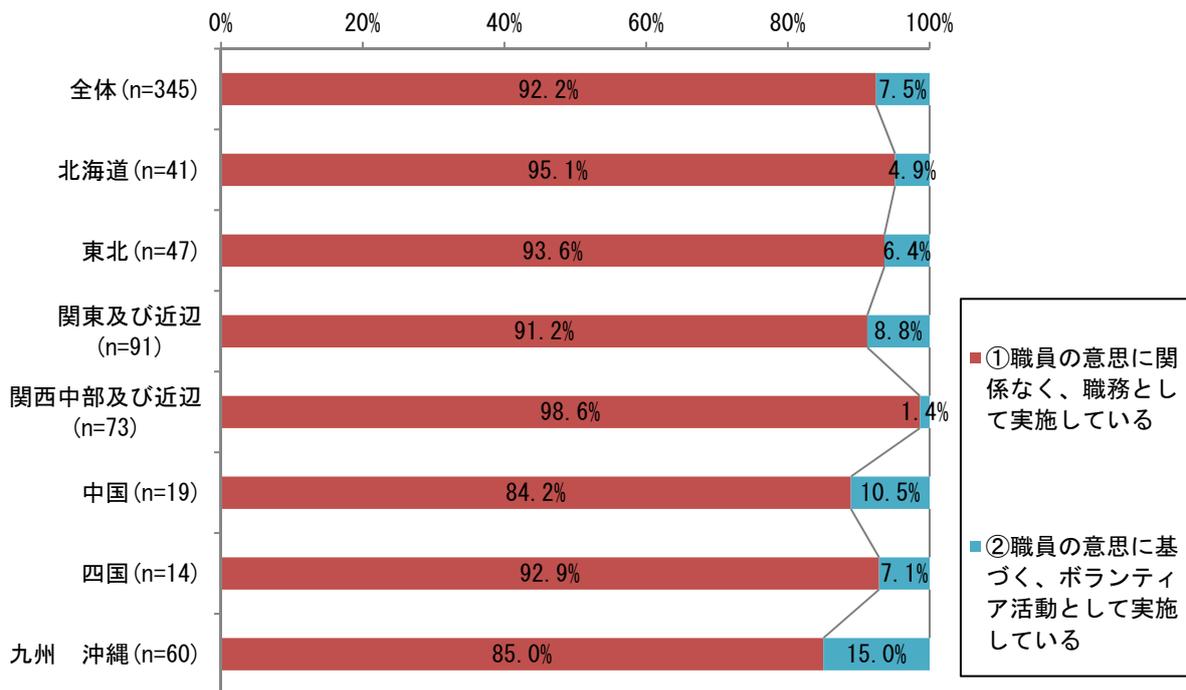
自治体規模別集計は、「政令指定都市」で「職員の意思に関係なく、職務として実施している」が100.0%と最も高く、最も低かったのは「10万未満」の90.2%であった。

地域別集計では、「関西中部及び近辺」の98.6%が最も高く、次いで「北海道」の95.1%、さらに「東北」の93.6%と続いている。

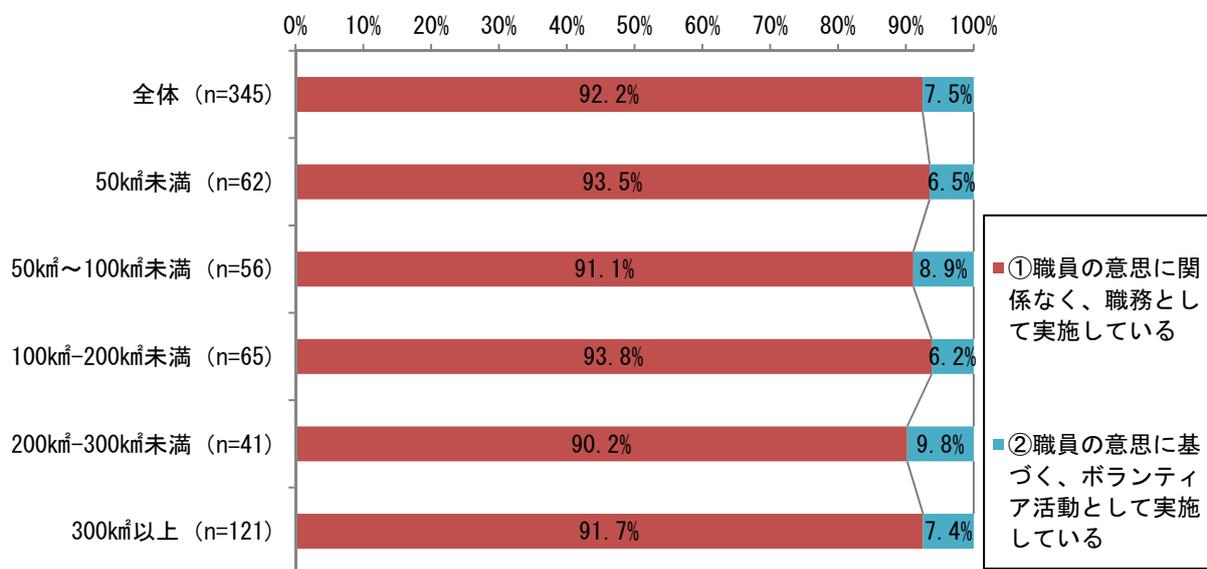
自治体規模別集計 (n=345)



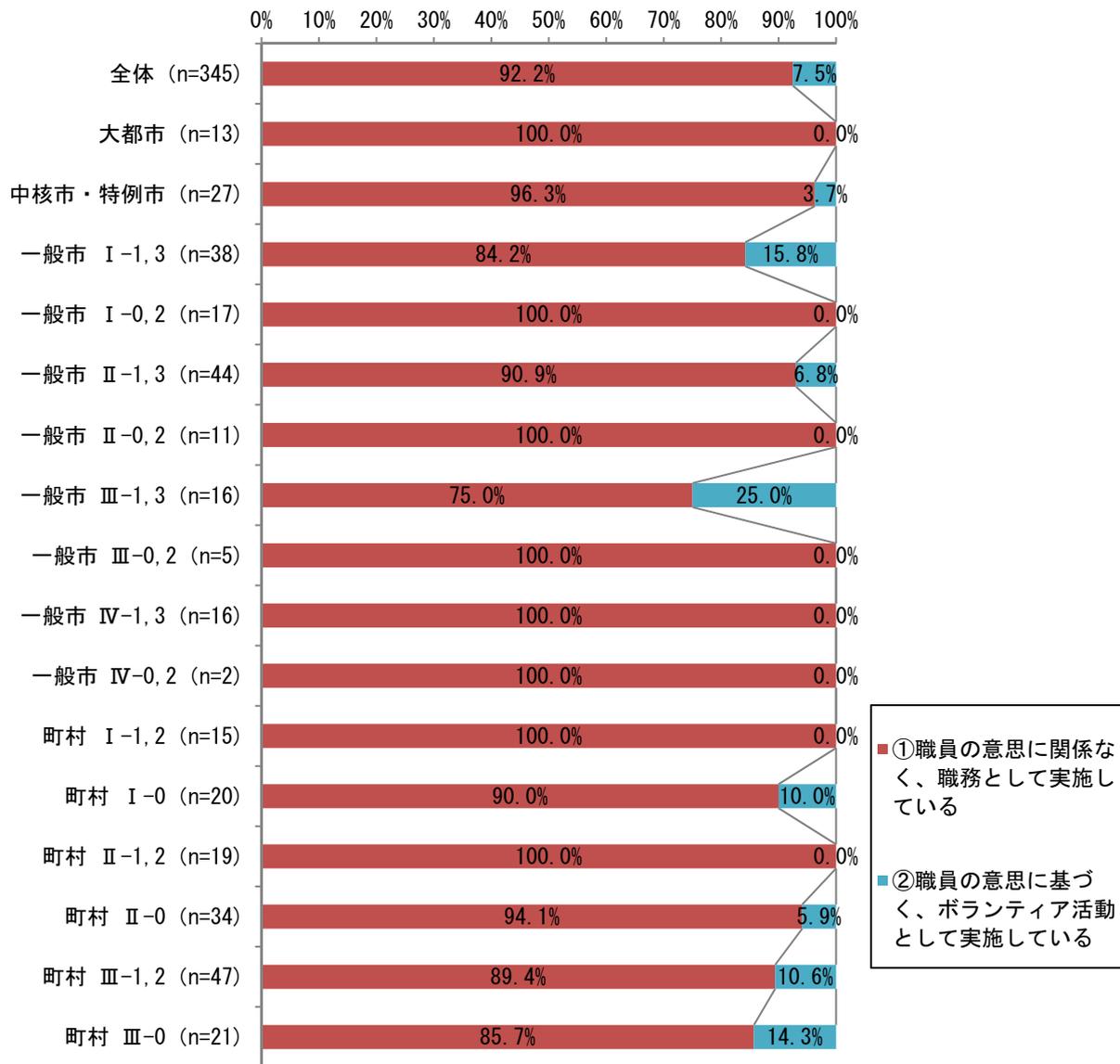
地域別集計 (n=345)



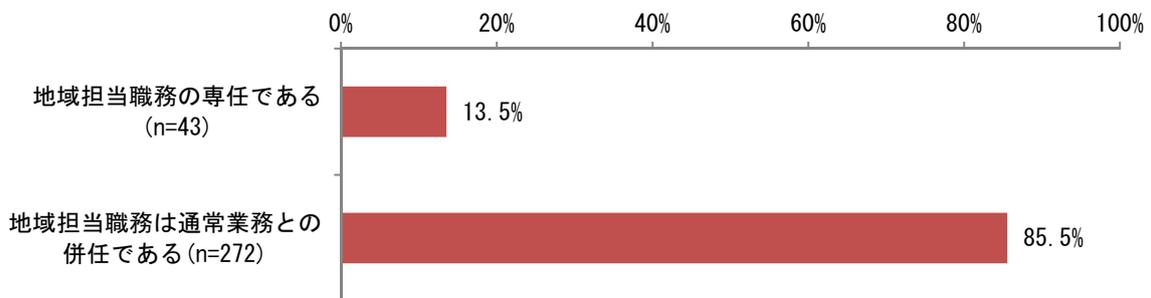
自治体面積別集計 (n=345)



自治体類型別集計 (n=345)



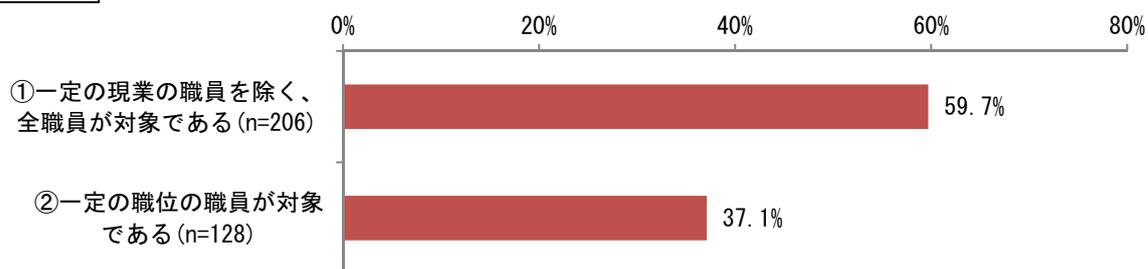
①職員 の意思に関係なく、職務として実施している場合 (n=318)



「職員 の意思に関係なく、職務として実施している」と回答した自治体のうち、85.5%は「地域担当職務は通常職務との併任である」、13.5%は「地域担当職務の専任である」となった。

(2) 地域担当職員制度の対象となる職員の範囲について、該当する番号に○を付けてください。

全体集計 (n=345)

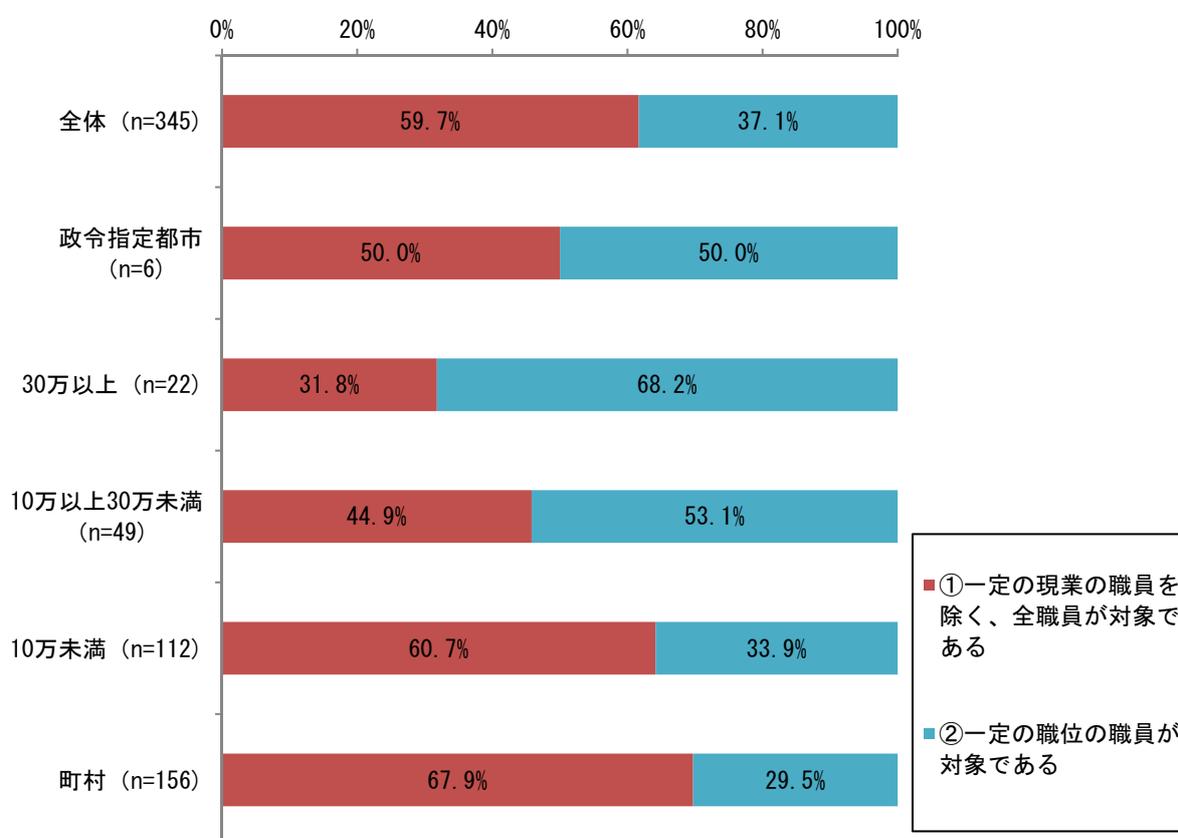


地域担当職員制度の対象となる職員の範囲については、59.7%が「一定の現業の職員を除く、全職員が対象である」と回答し、「一定の職位の職員が対象である」と回答した自治体は37.1%となった。

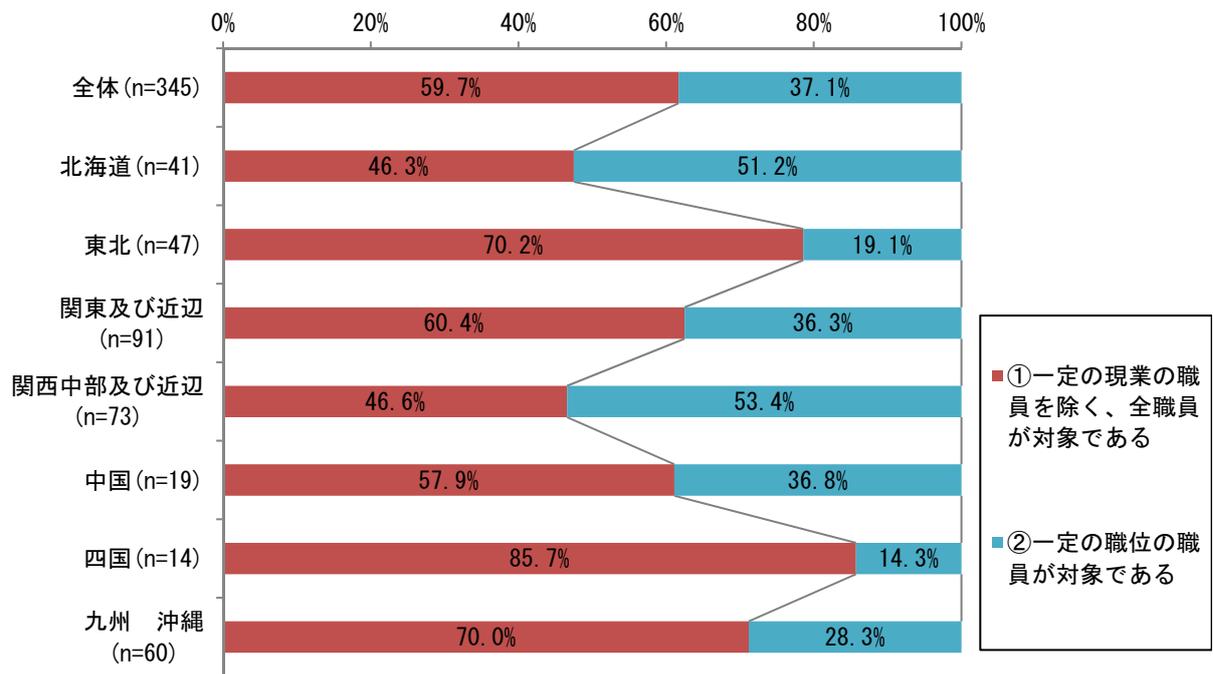
自治体規模別集計では、「一定の現業の職員を除く、全職員が対象である」と回答したのは、「町村」が67.9%と最も高く、次いで「10万未満」が60.7%、さらに「政令指定都市」が50.0%と続いている。

地域別集計では、「一定の現業の職員を除く、全職員が対象である」と回答したのは「四国」の85.7%が最も高く、次いで「東北」の70.2%、「九州 沖縄」の70.0%となった。

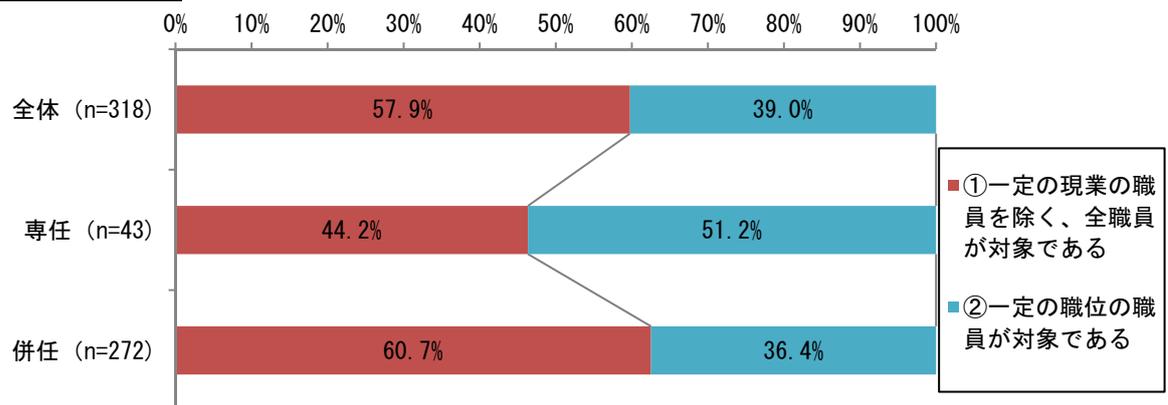
自治体規模別集計 (n=345)



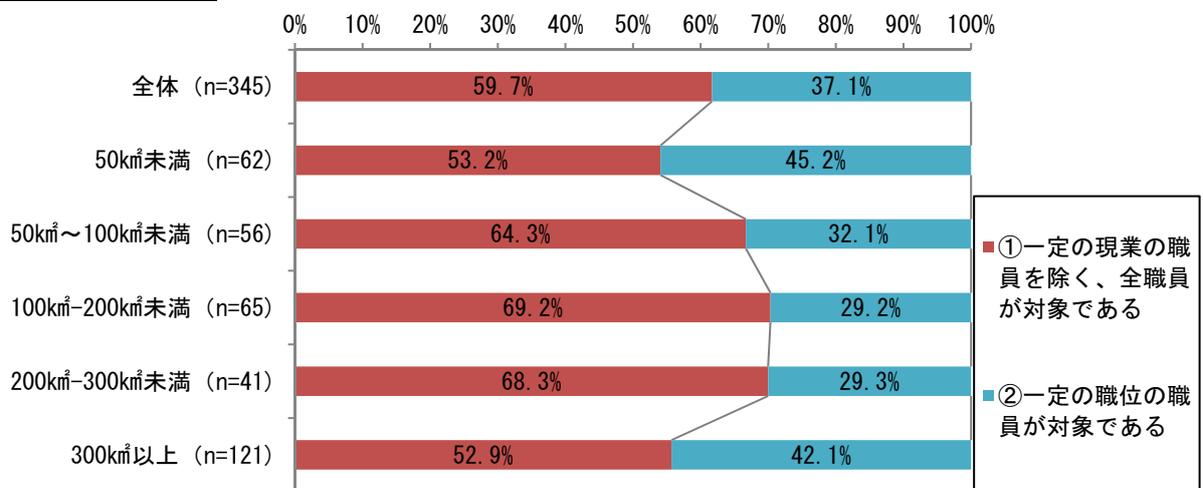
地域別集計 (n=345)



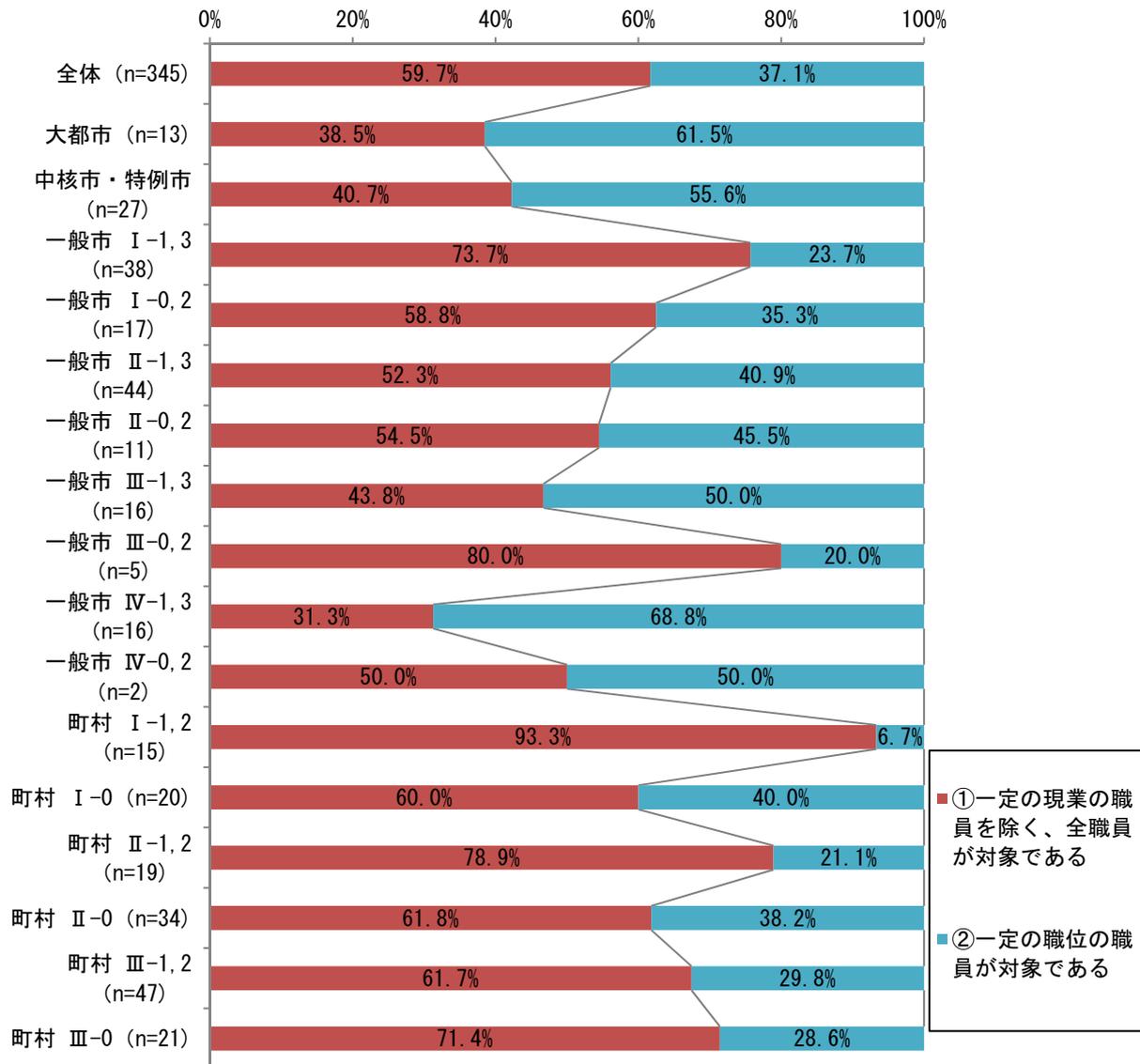
専任・併任別集計 (n=318)



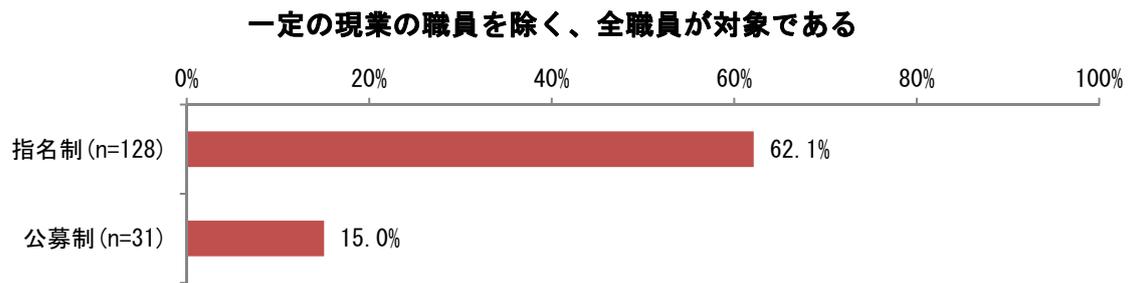
自治体面積別集計 (n=345)



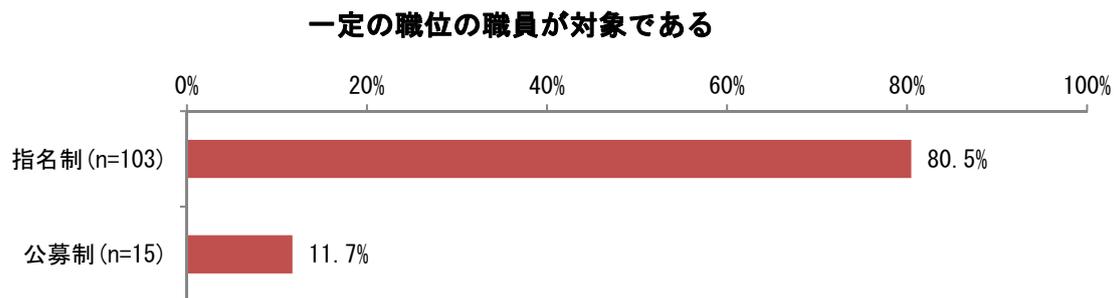
自治体類型別集計 (n=345)



①選任方法 (n=206)



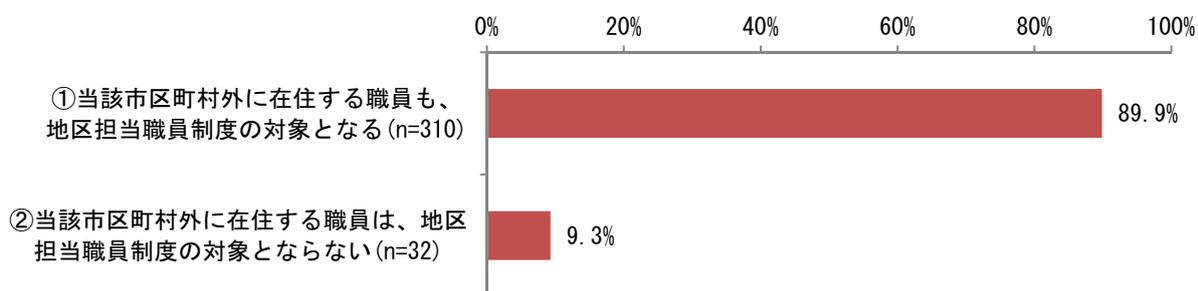
②選任方法 (n=128)



選任方法では、「一定の現業の職員を除く、全職員が対象である」と回答した自治体のうち、62.1%が「指名制」で、15.0%が「公募制」となった。また、「一定の職位の職員が対象である」と回答した自治体のうち、80.5%が「指名制」で、11.7%が「公募制」となった。

(3) 当該市区町村外に在住する職員も対象となりますか。該当する番号に○を付けてください。

全体集計 (n=345)

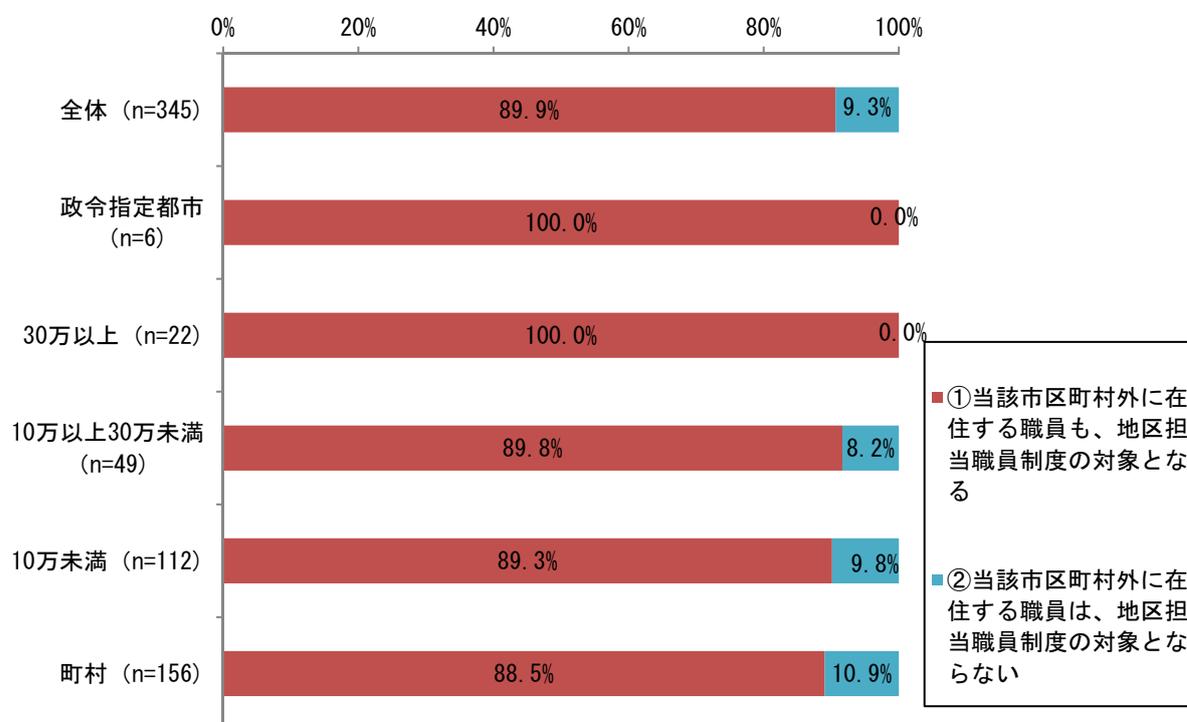


対象となる職員の住所地については、全体集計において、89.9%が「当該市区町村外に在住する職員も、地区担当職員制度の対象となる」と回答し、「当該市区町村外に在住する職員は、地区担当職員制度の対象とならない」は9.3%となった。

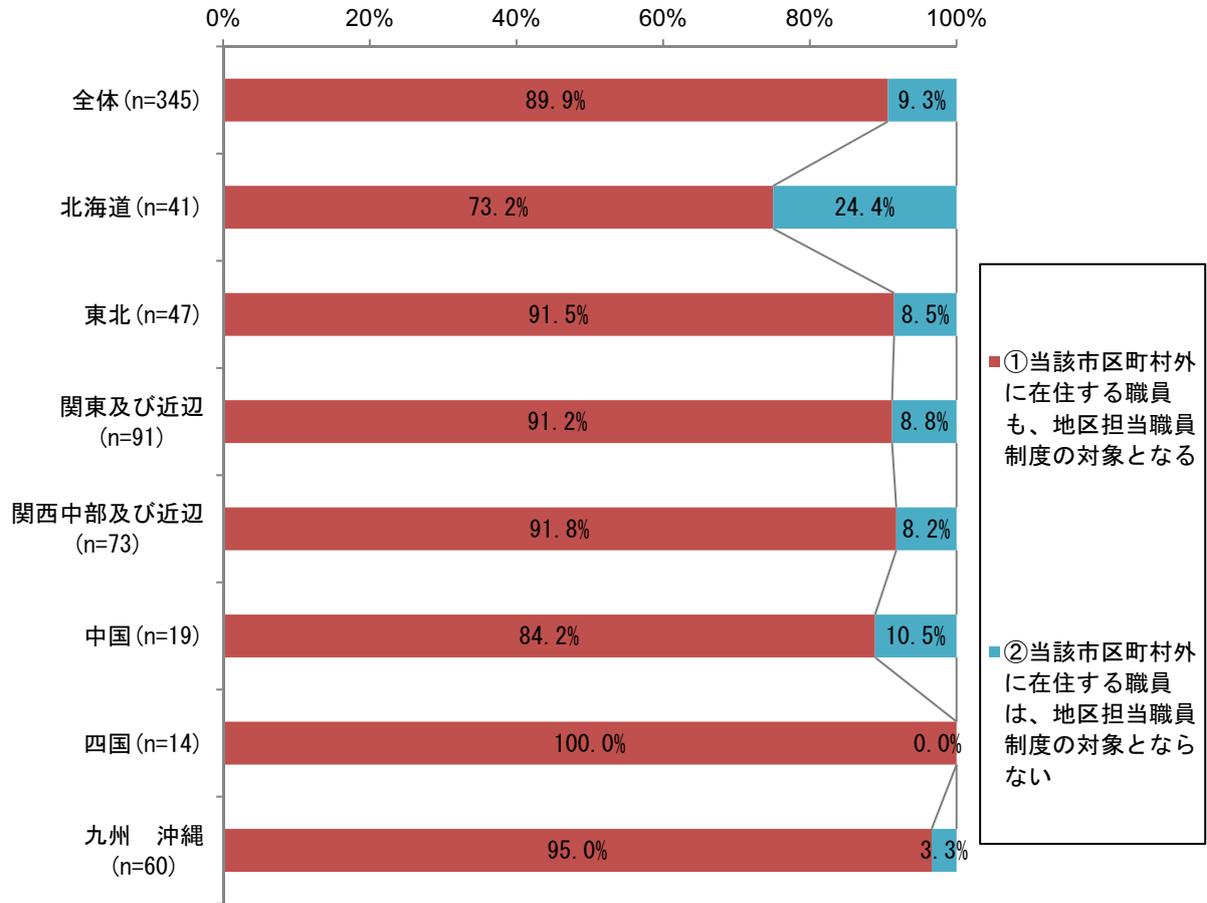
自治体規模別集計では、「当該市区町村外に在住する職員も、地区担当職員制度の対象となる」と回答したのは、「政令指定都市」と「30万以上」が100.0%と最も高く、次いで「10万以上30万未満」が89.8%となった。

地域別集計では、「当該市区町村外に在住する職員も、地区担当職員制度の対象となる」と回答したのは、「四国」の100.0%が最も高く、次いで「九州 沖縄」の95%となった。

自治体規模別集計 (n=345)



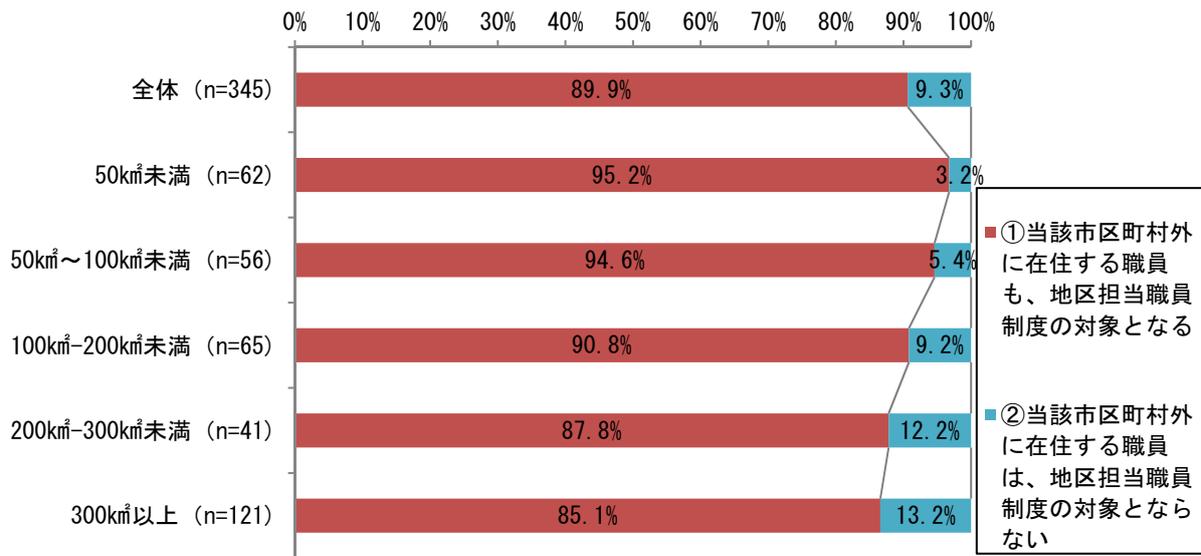
地域別集計 (n=345)



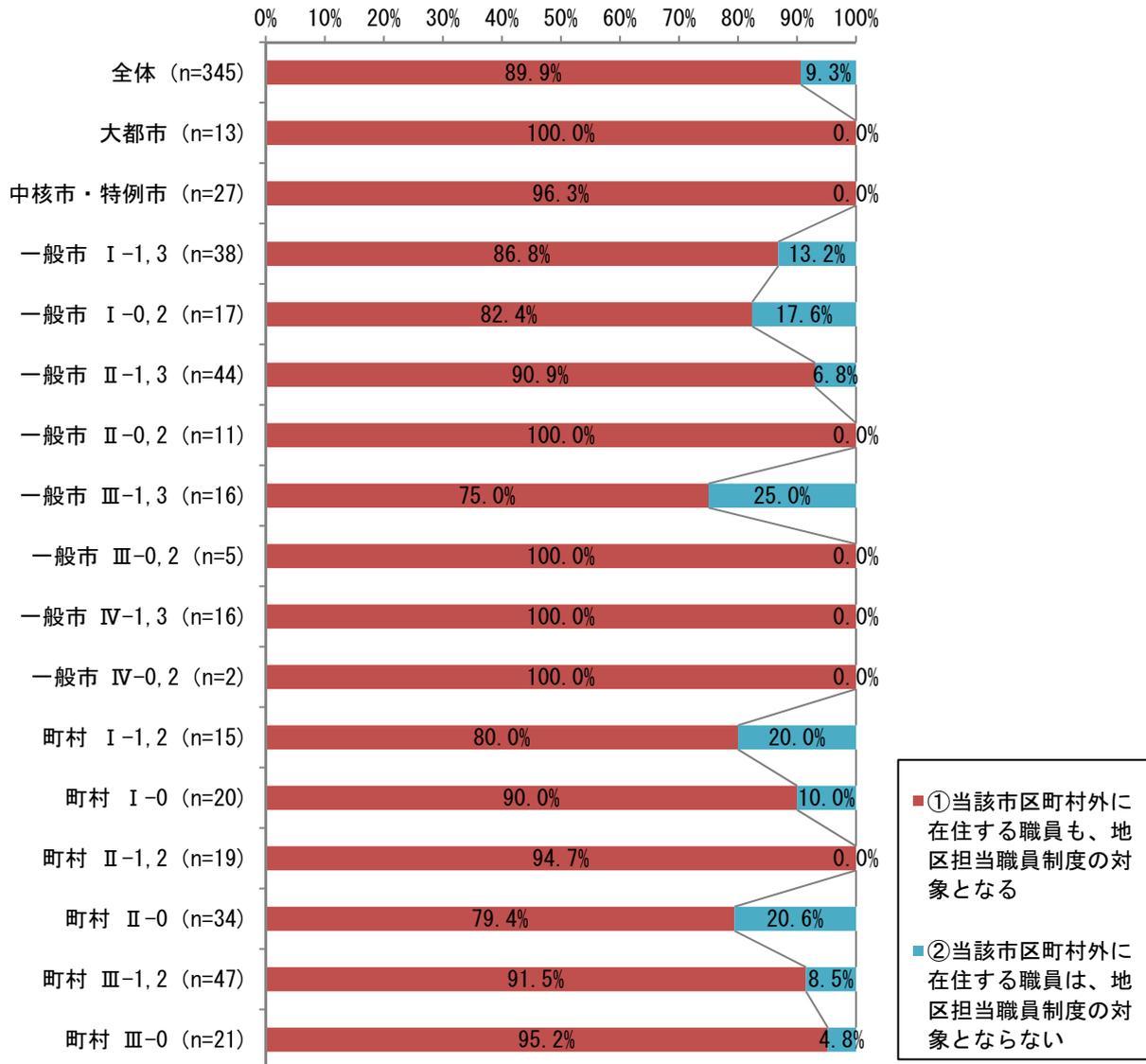
専任・併任別集計 (n=318)



自治体面積別集計 (n=345)

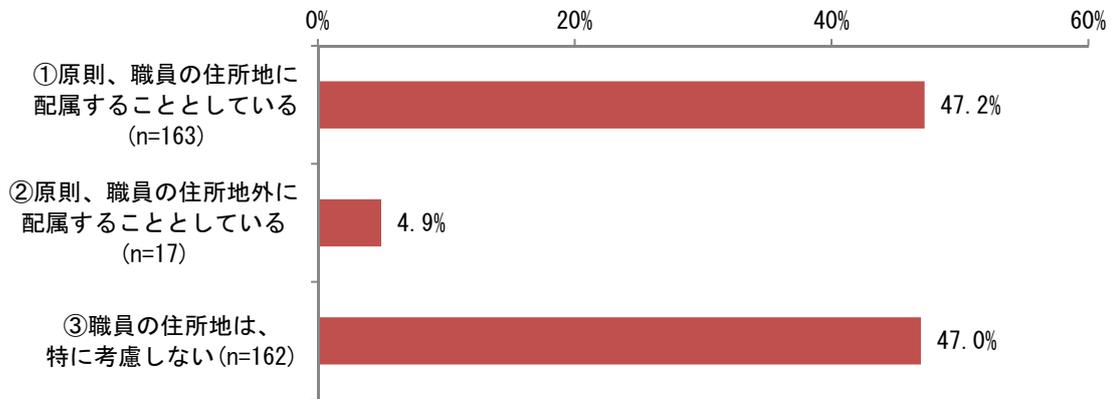


自治体類型別集計 (n=345)



(4) 配属される地区は、職員の住所地が考慮されますか。該当する番号に○を付けてください。

全体集計 (n=345)

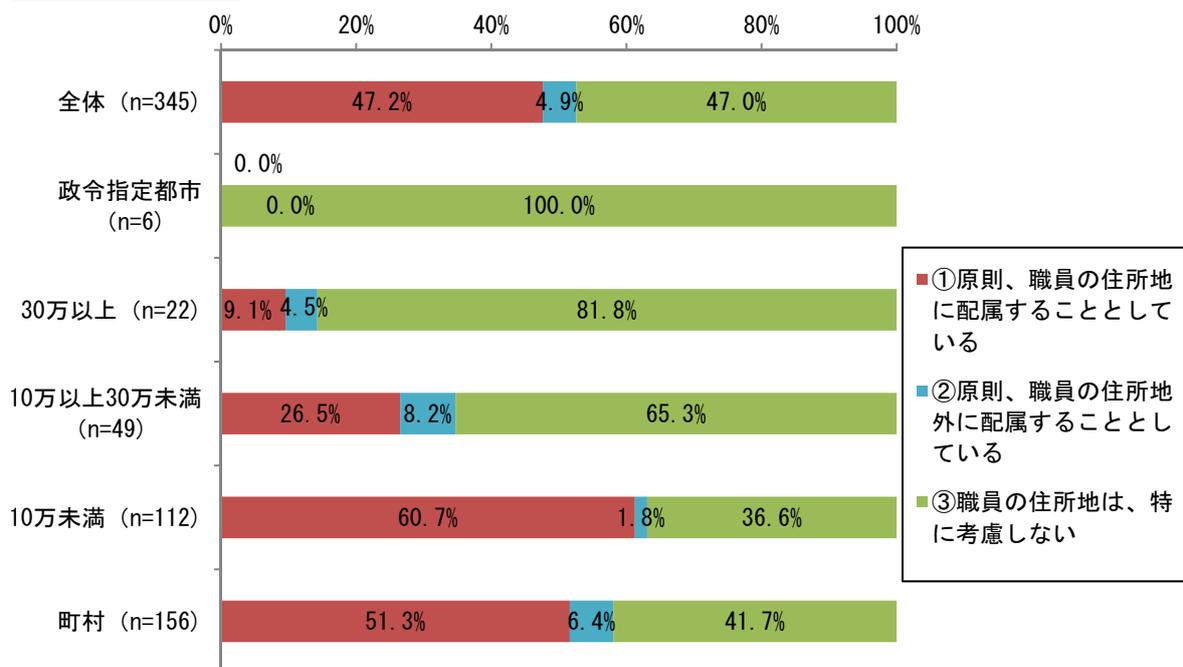


配属される地区について、「原則、職員の住所地に配属することとしている」自治体が 47.2%、「職員の住所地は、特に考慮しない」自治体が 47.0%、「原則、職員の住所地外に配属することとしている」自治体は 4.9%となった。

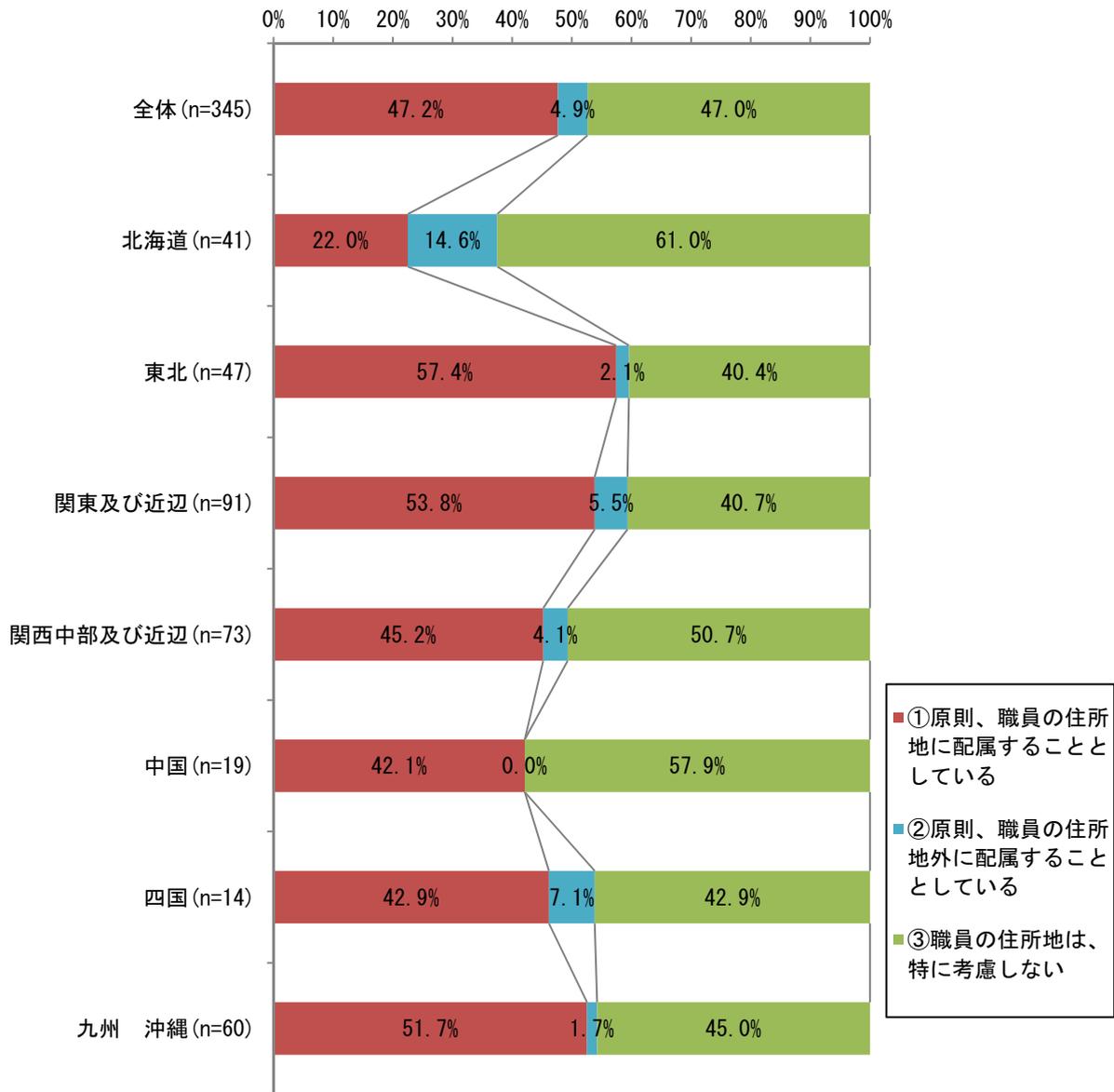
自治体規模別集計では、「政令指定都市」で「職員の住所地は、特に考慮しない」が 100.0%と最も高く、次いで「30万以上」が 81.8%、「10万以上30万未満」の 65.3%となった。「10万未満」の自治体では、「原則、職員の住所地に配属することとしている」が 60.7%となった。

地域別集計では、「職員の住所地は、特に考慮しない」自治体は「北海道」の 61.0%が最も高く、次いで「中国」の 57.9%、「関西中部及び近辺」の 50.7%となった。

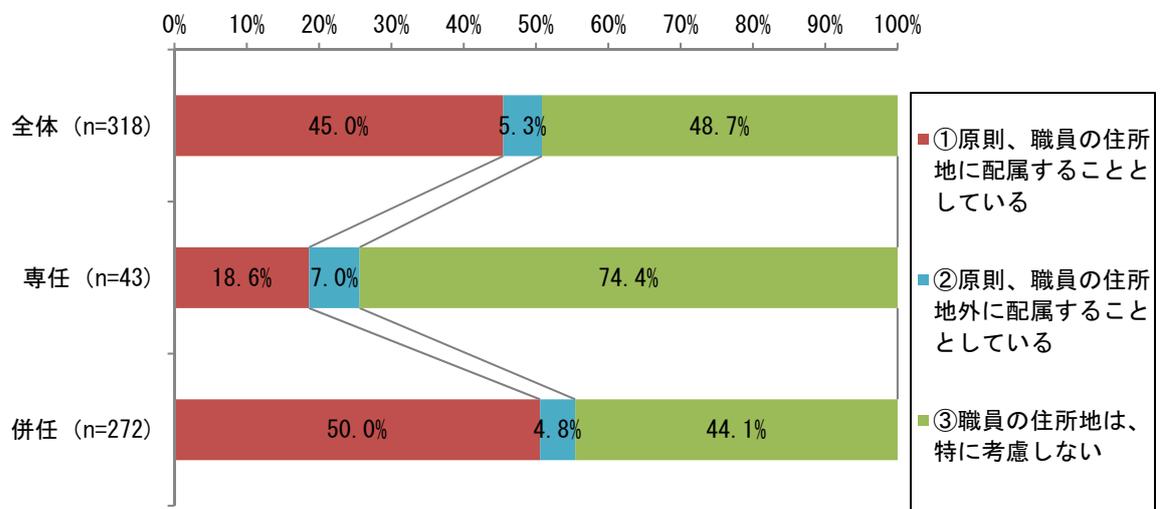
自治体規模別集計 (n=345)



地域別集計 (n=345)



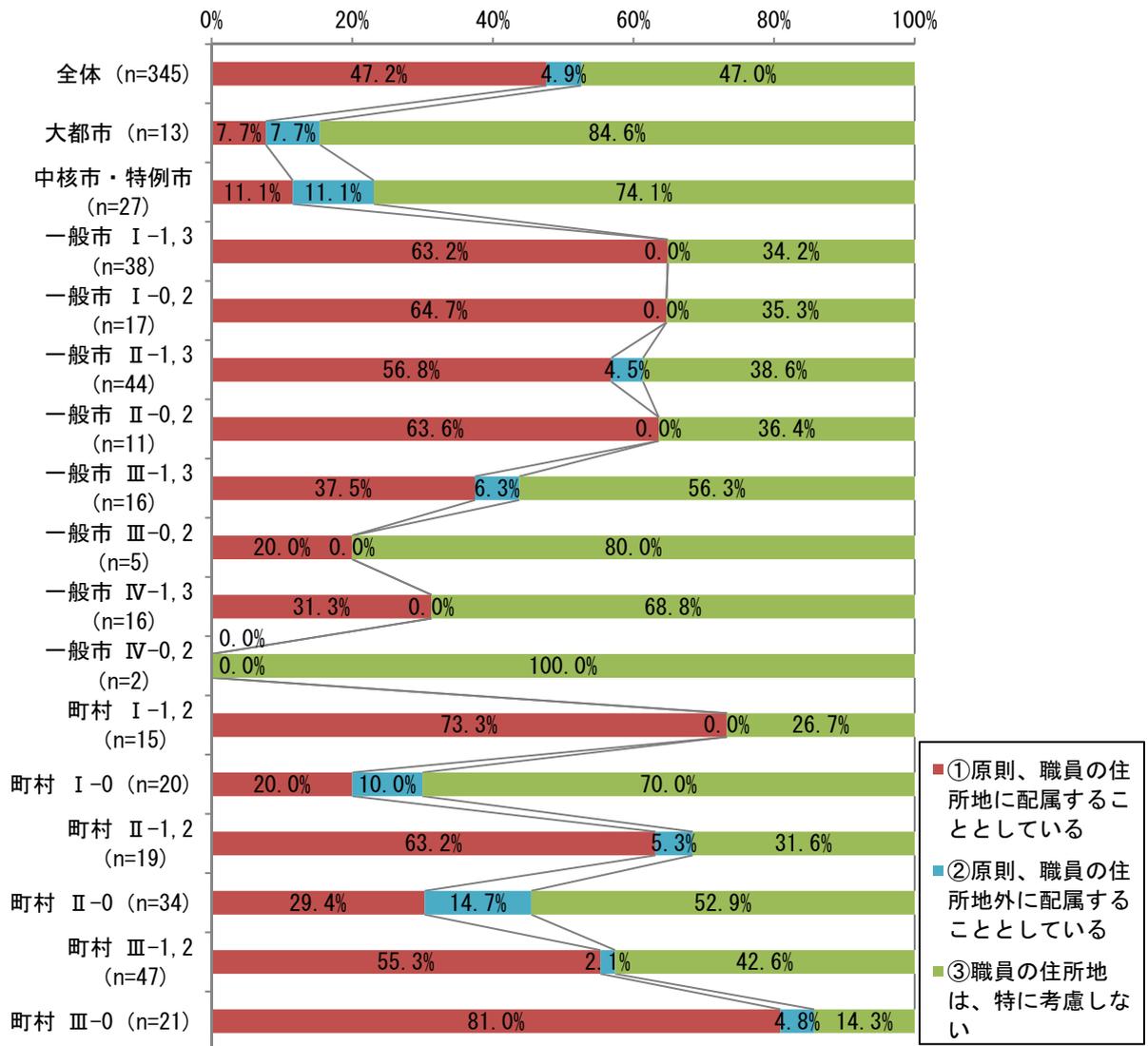
専任・併任別集計 (n=318)



自治体面積別集計 (n=345)

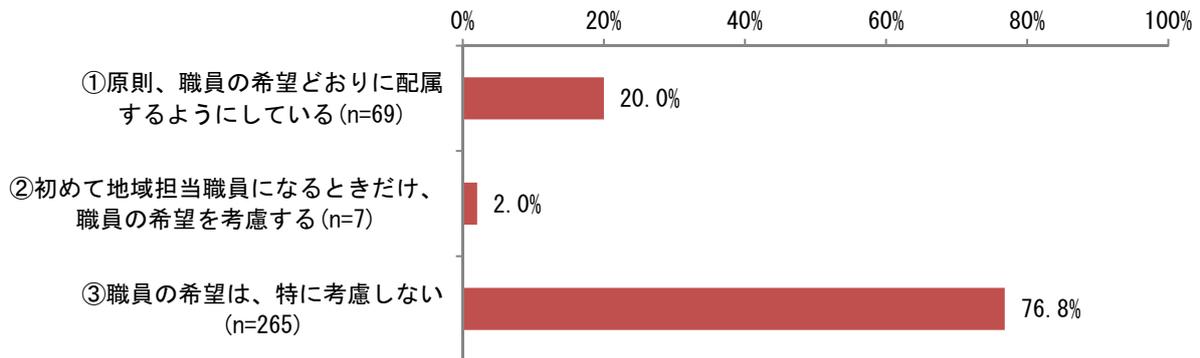


自治体類型別集計 (n=345)



(5) 配属される地区は、職員の希望が考慮されますか。該当する番号に○を付けてください。

全体集計 (n=345)

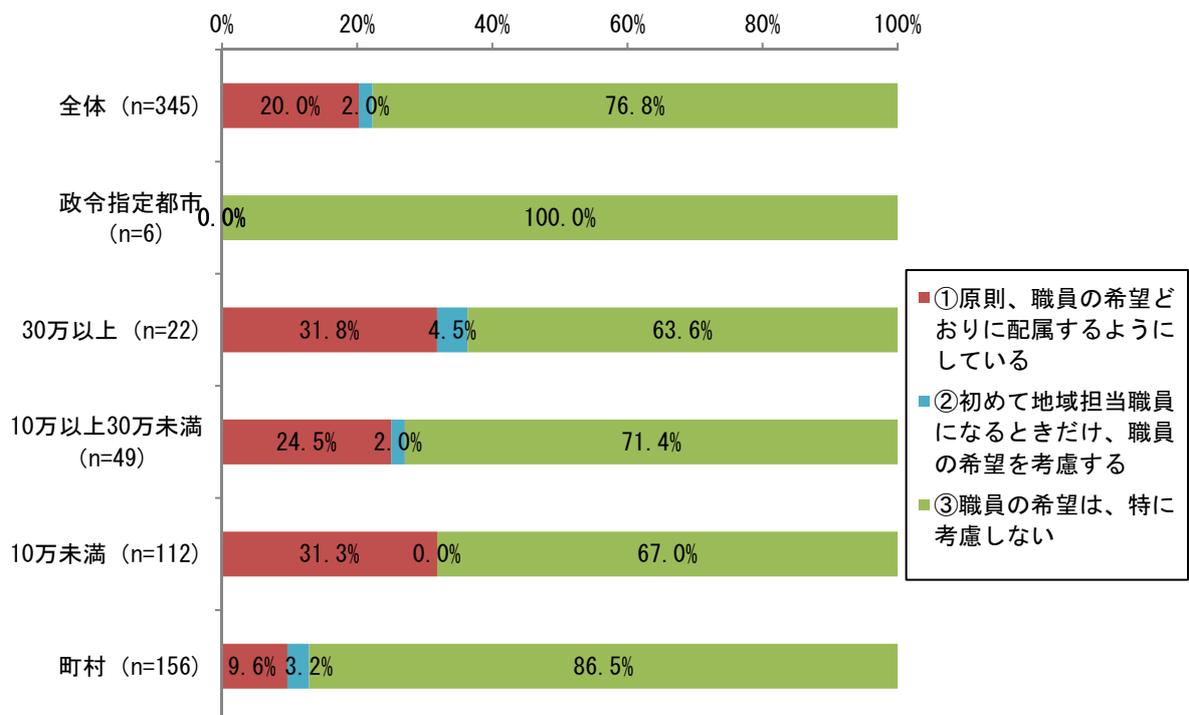


配属される地区に職員の希望が考慮されるかについて、全体集計では76.8%の自治体が「職員の希望は、特に考慮しない」となり、20.0%の自治体は「原則、職員の希望どおりに配属するようにしている」となった。

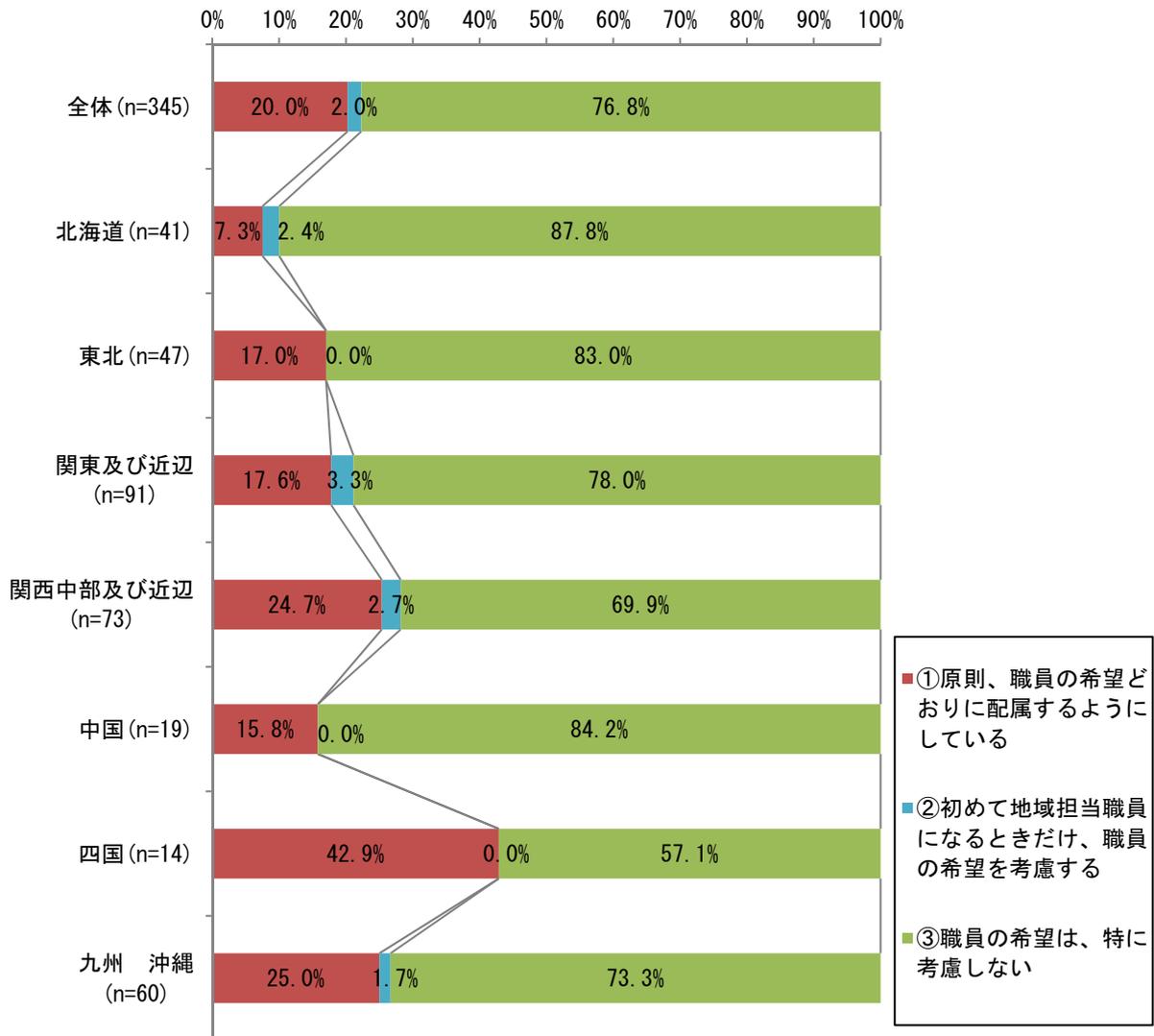
自治体規模別集計では、「職員の希望は、特に考慮しない」は「政令指定都市」の100.0%が最も高く、次いで「町村」の86.5%となった。

地域別集計では、「職員の希望は、特に考慮しない」自治体は「北海道」の87.8%が最も高く、次いで「中国」の84.2%、「東北」の83.0%となった。

自治体規模別集計 (n=345)



地域別集計 (n=345)



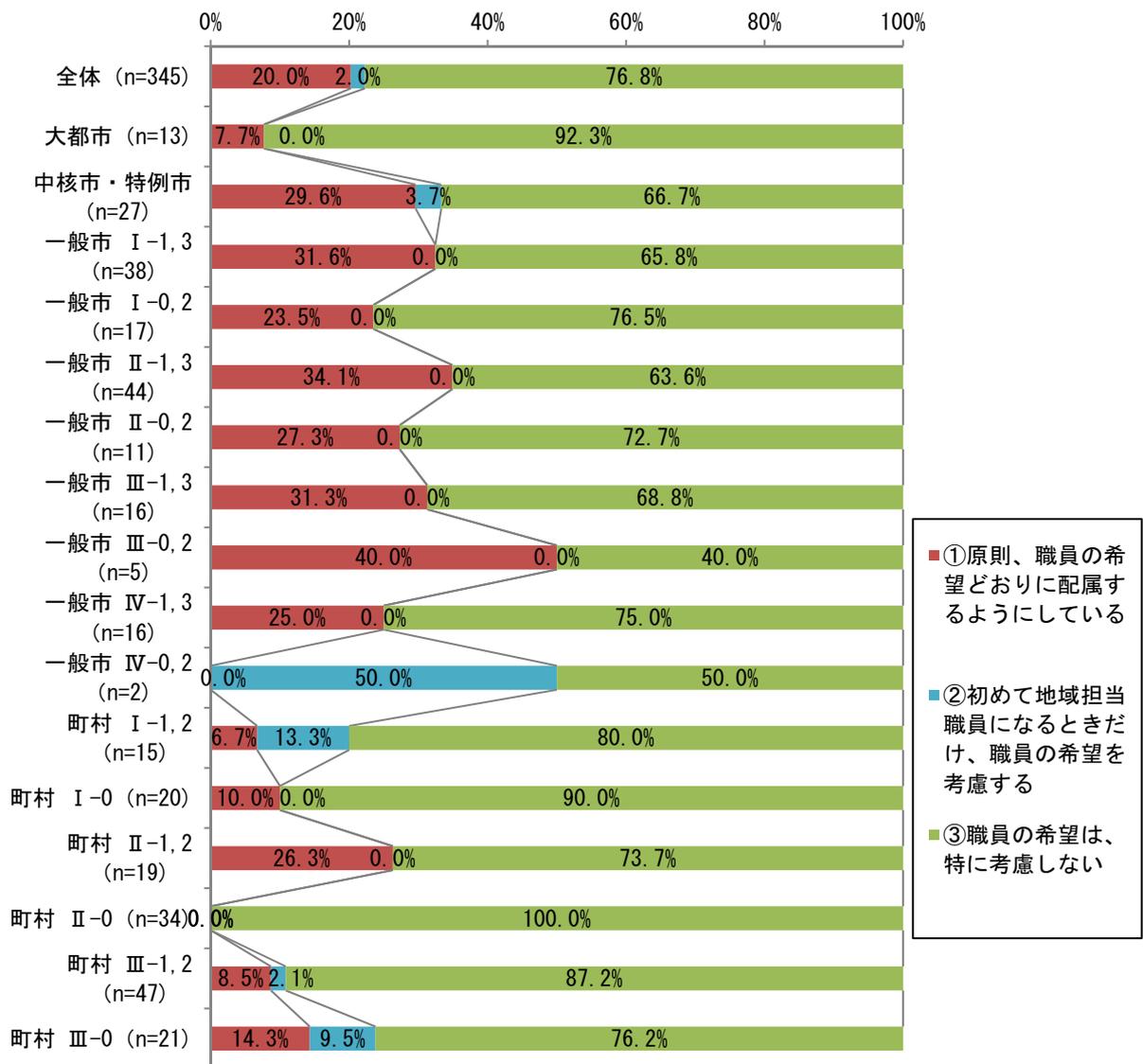
専任・併任別集計 (n=318)



自治体面積別集計 (n=345)

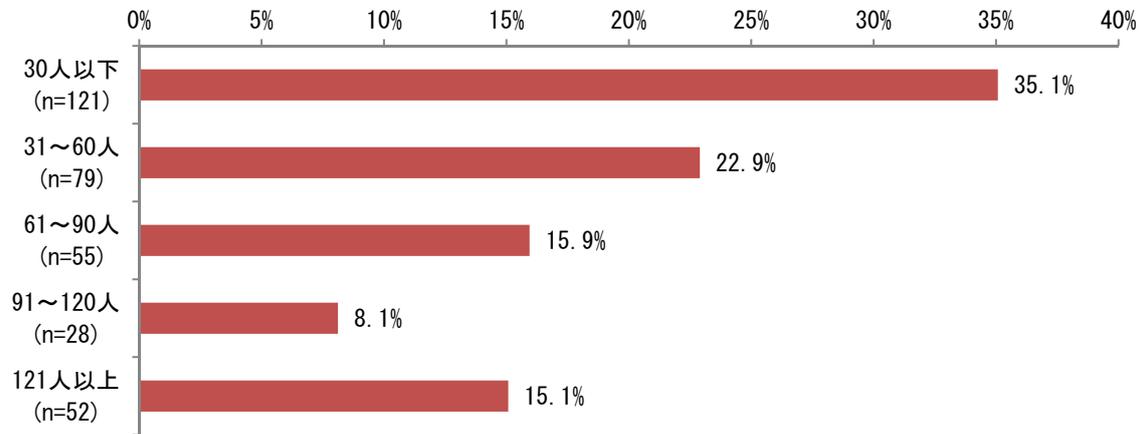


自治体類型別集計 (n=345)

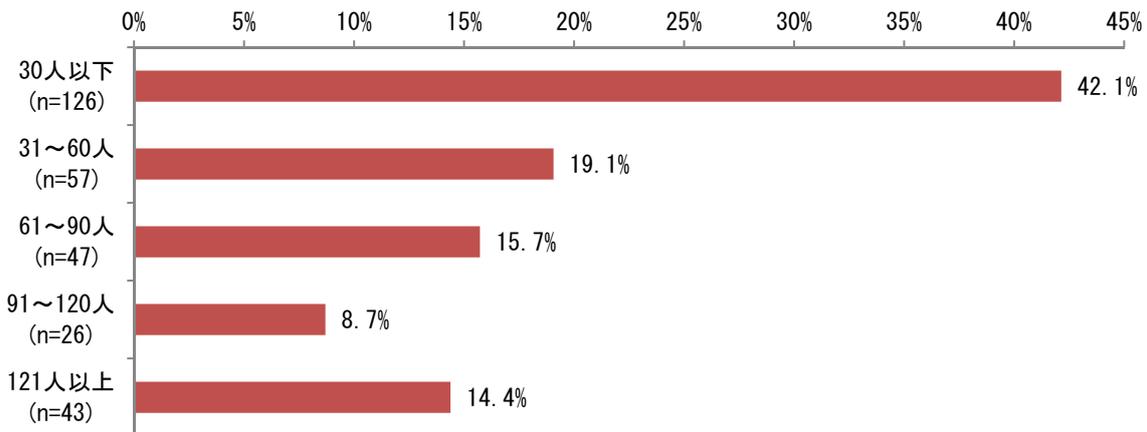


(6) 職員は、どのような職位の職員が各地区に何人くらい配属されていますか。また、地域おこし協力隊を活用しているかどうか、該当する番号に○を付けてください。なお、①あるを選択した方はその人数をお書きください。

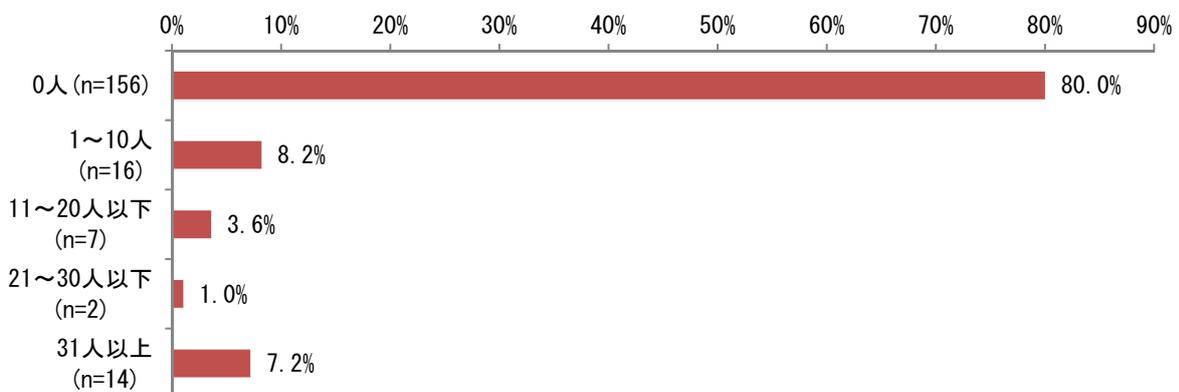
・担当職員数_総数 (n=345)



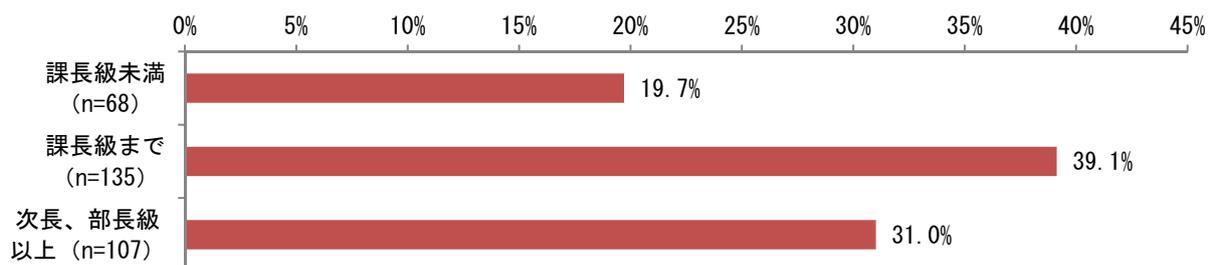
・担当職員数_常勤 (n=299)



・担当職員数_非常勤 (n=195)



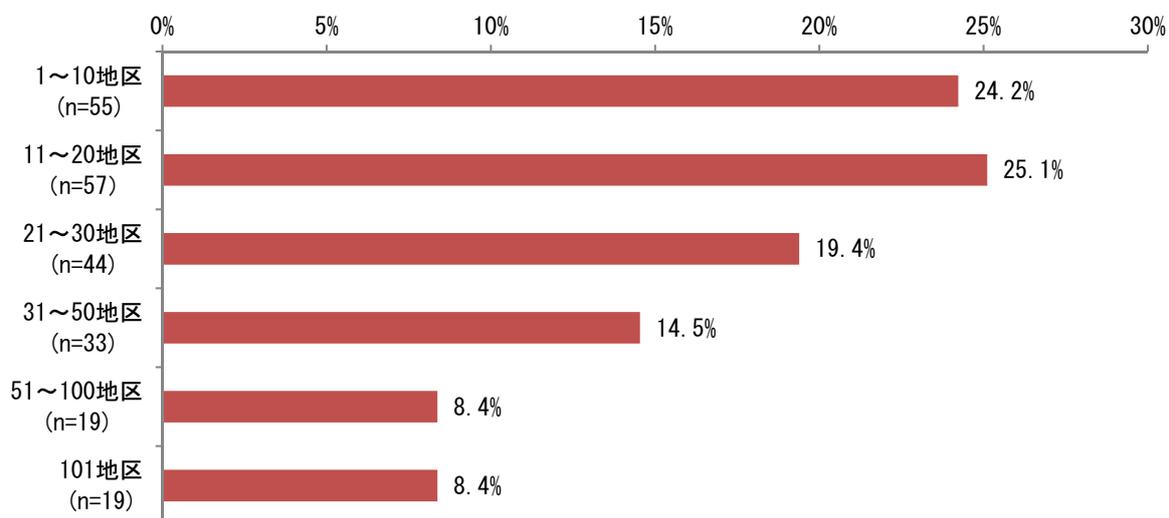
・ 職位の内訳 (n=345)



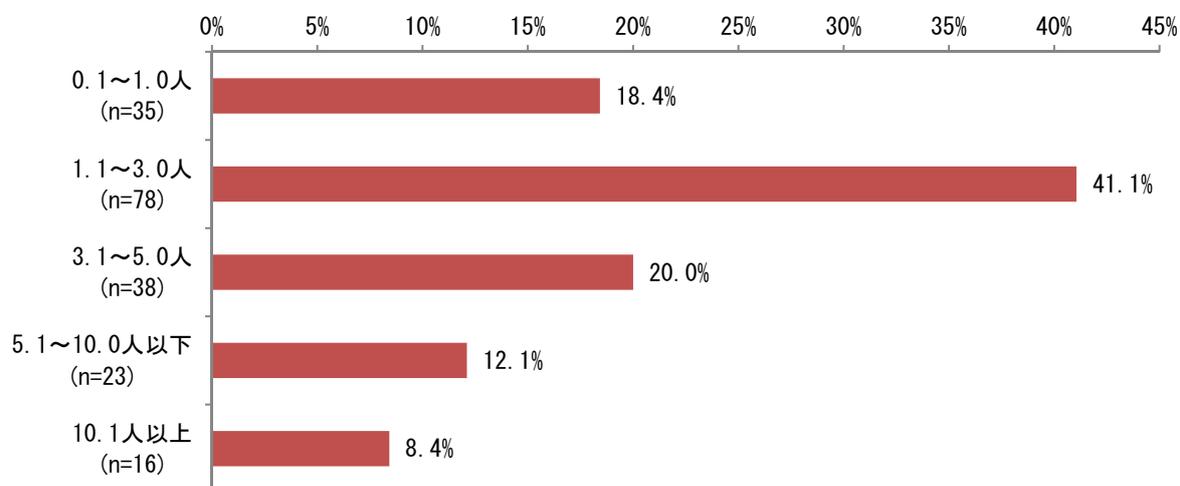
※ 「(6) 職位の内訳」をグラフ化するに当たり、以下3つに区分した。

1. 課長級未満：地域担当職員の全員が課長級未満の職位（主事、主任、係長〔主査・副主幹など〕、課長補佐〔主幹など〕）
2. 課長級まで：地域担当職員の全員が課長級までの職位（課長〔副参事〕）
3. 次長、部長級以上：地域担当職員に次長・部長以上の職位がある（次長〔参事〕、部長〔参事〕）

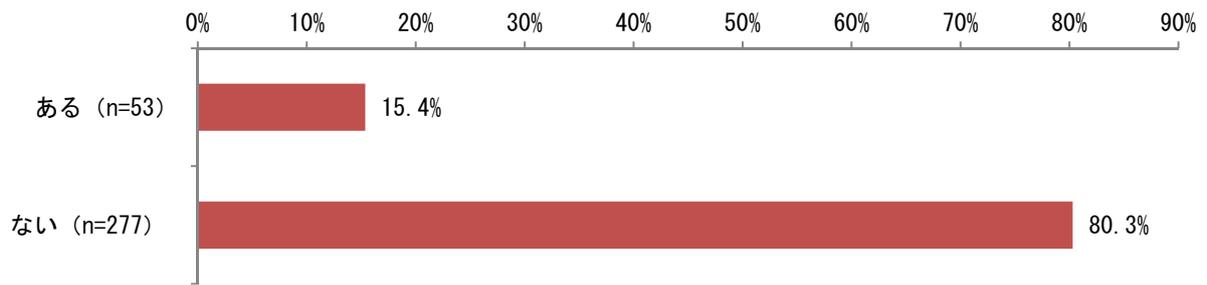
・ 地区数 (n=227)



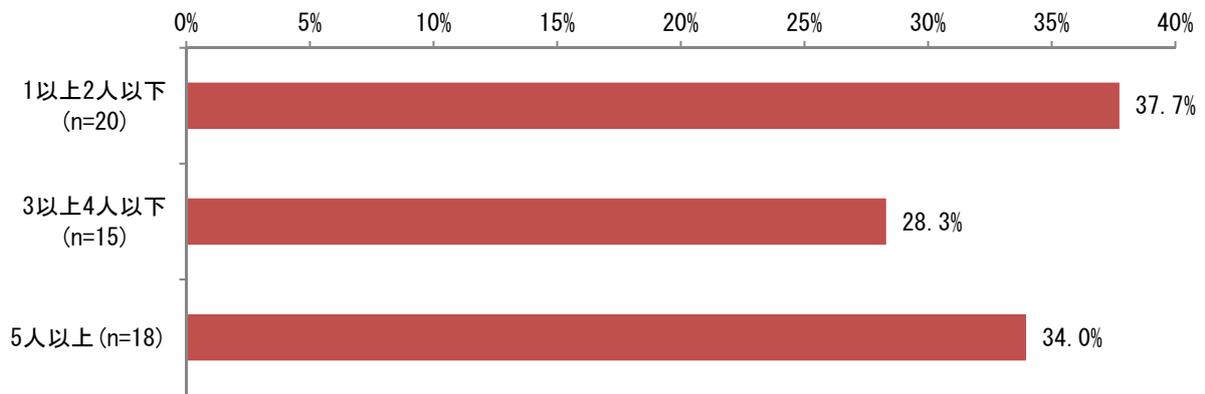
・ 各地区の職員数 (n=190)



・ 地域おこし協力隊の活用 (n=345)



・ 地域おこし協力隊の人数 (n=53)

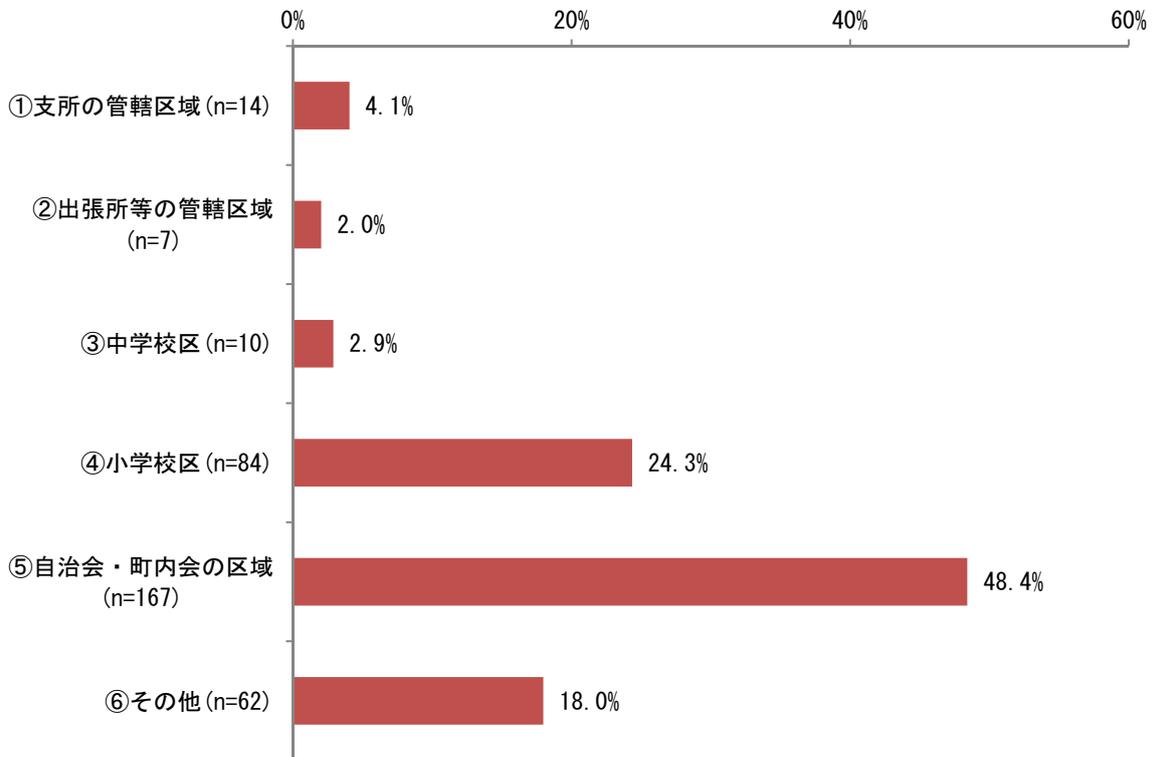


質問4 地域担当職員の活動状況

あなたの市区町村の地域担当職員制度の活動状況についてお答えください。

(1) 担当する地域の規模について、該当する番号一つに○を付けてください。

全体集計 (n=345)

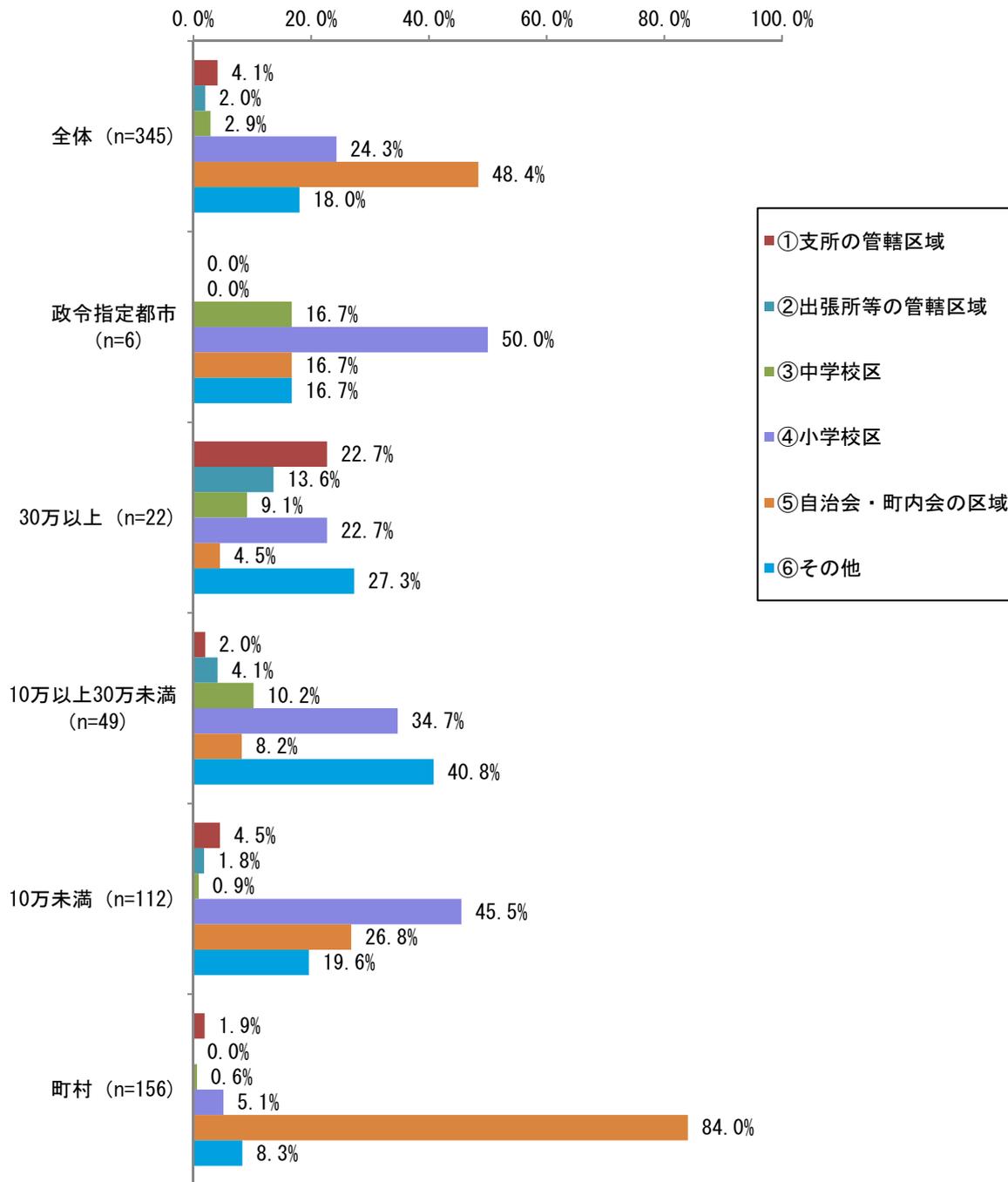


地域担当職員が担当する地域の規模は、全体集計において、「自治会・町内会の区域」が48.4%で最も高く、次いで「小学校区」の24.3%となった。

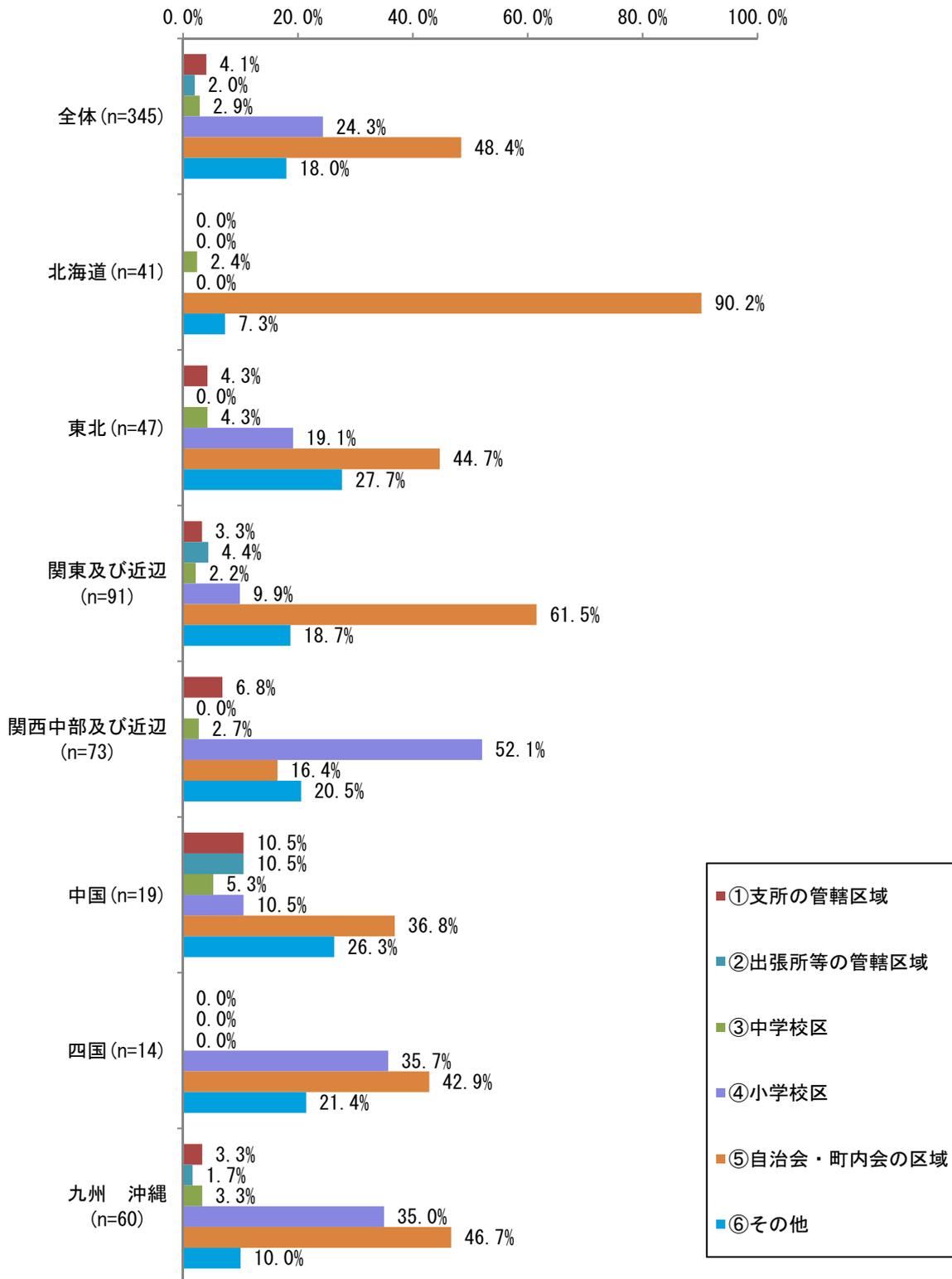
自治体規模別集計では、「自治会・町内会の区域」において「町村」が84.0%と最も多く、次いで「10万未満」が26.8%、「政令指定都市」が16.7%となった。

地域別集計では、「自治会・町内会の区域」と回答したのは「北海道」の90.2%が最も多く、次いで「関東及び近辺」の61.5%、「九州 沖縄」の46.7%と続いている。

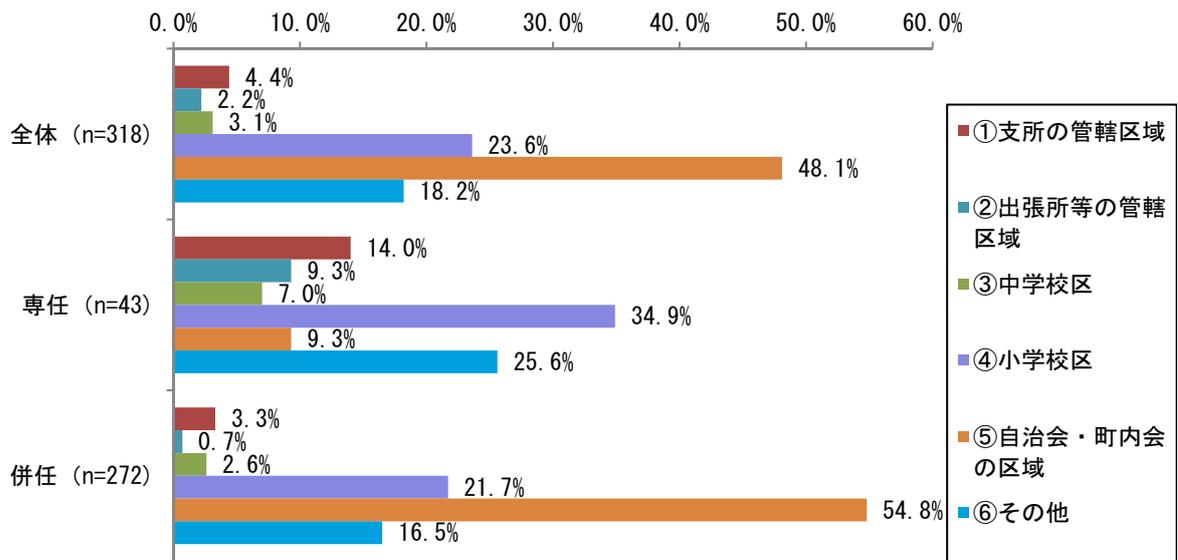
自治体規模別集計 (n=345)



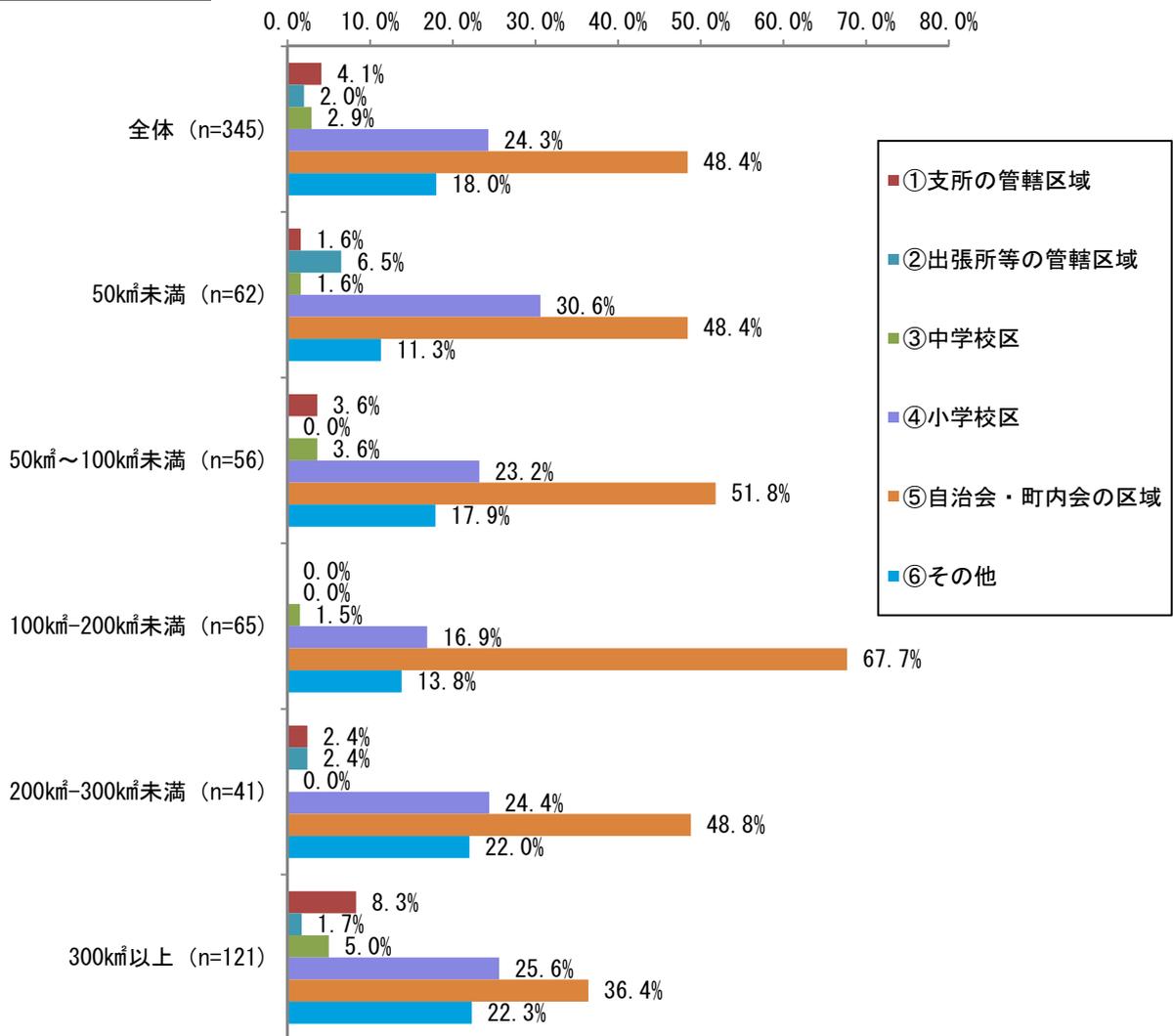
地域別集計 (n=345)



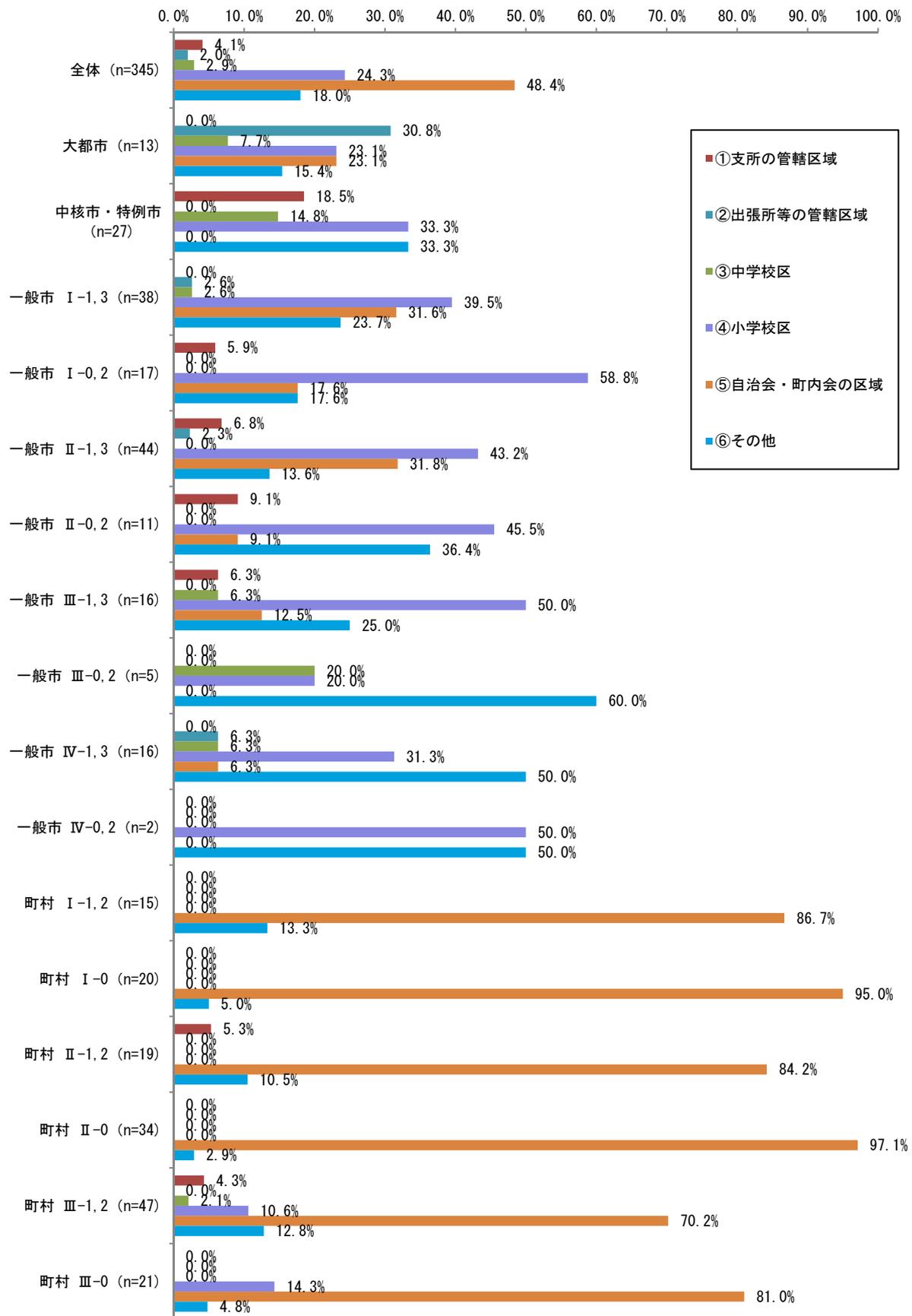
専任・併任別集計 (n=318)



自治体面積別集計 (n=345)

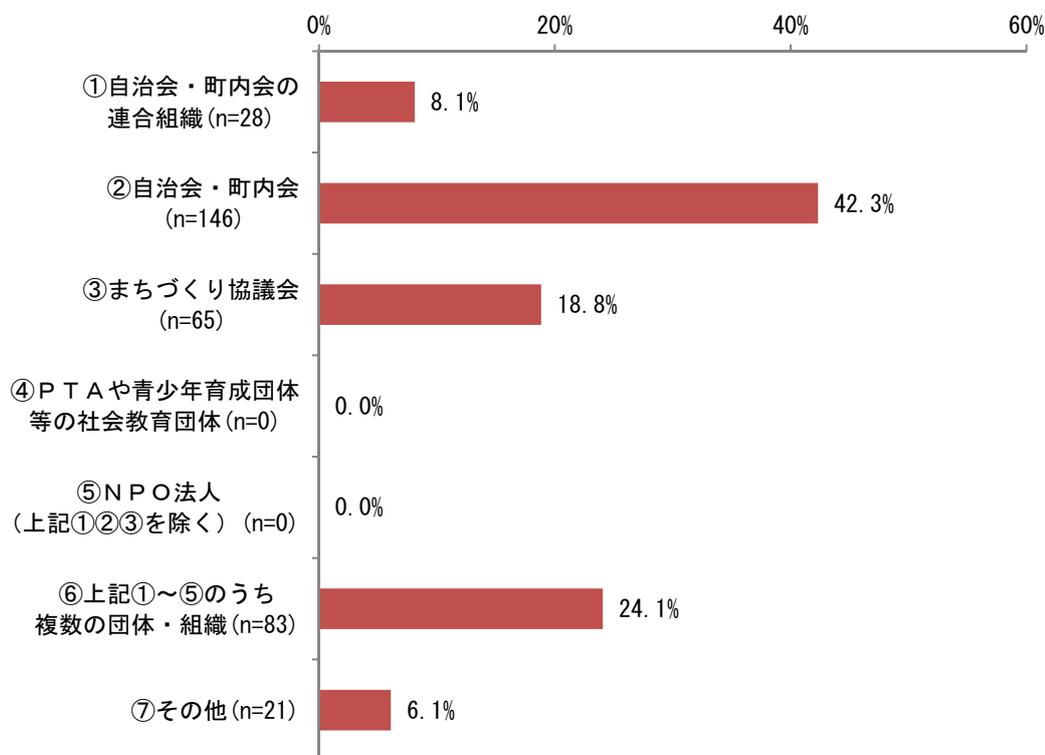


自治体類型別集計 (n=345)



(2) 地域担当職員が連携・支援する団体・組織として該当する番号一つに○を付けてください。
 複数の団体・組織を支援する場合は、⑥に○を付けて、該当番号を記入してください。

全体集計 (n=345)

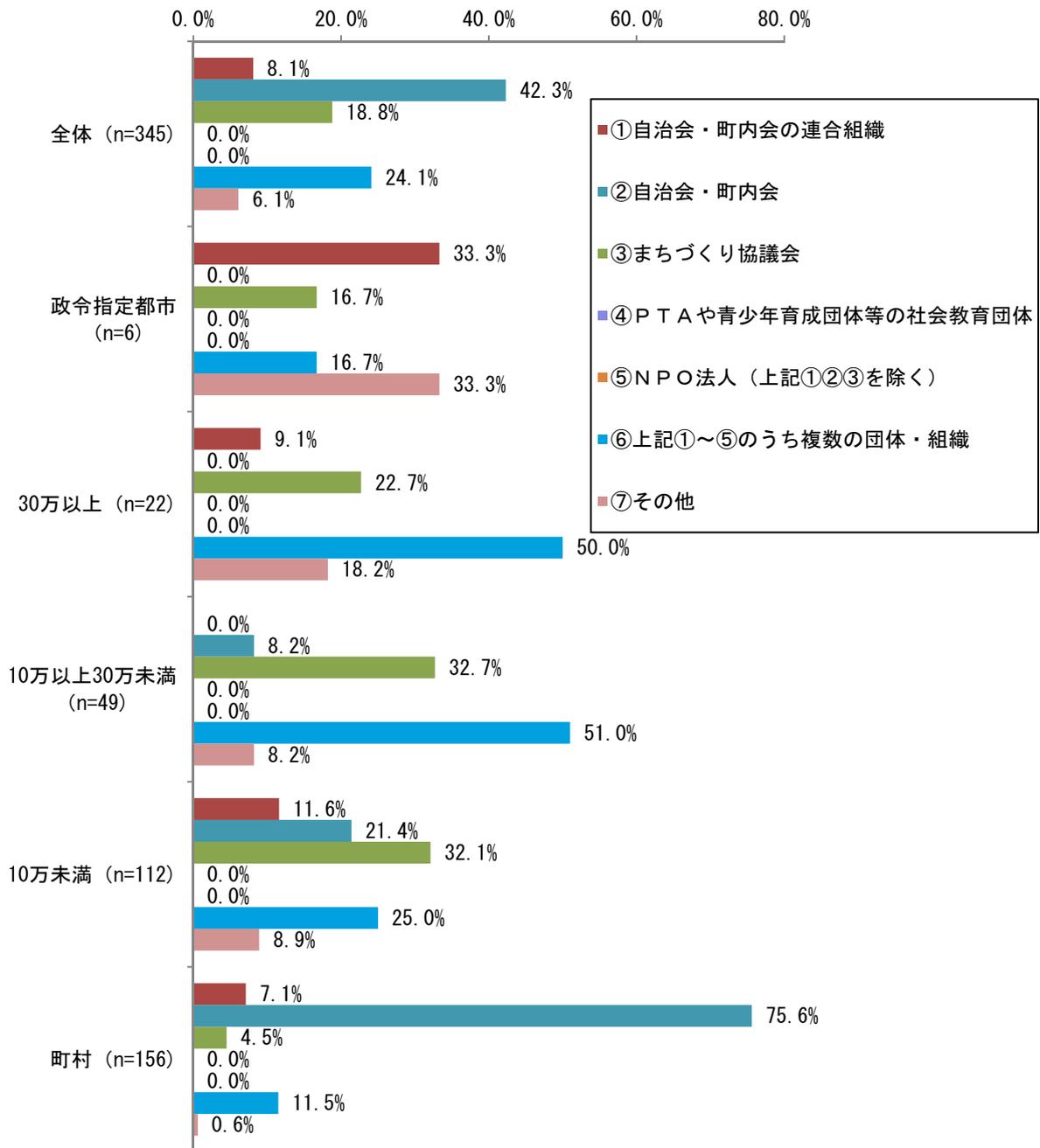


地域担当職員が連携・支援する団体・組織は、全体集計において、42.3%の「自治会・町内会」が最も多く、次いで「複数の団体・組織」が24.1%、「まちづくり協議会」が18.8%となった。

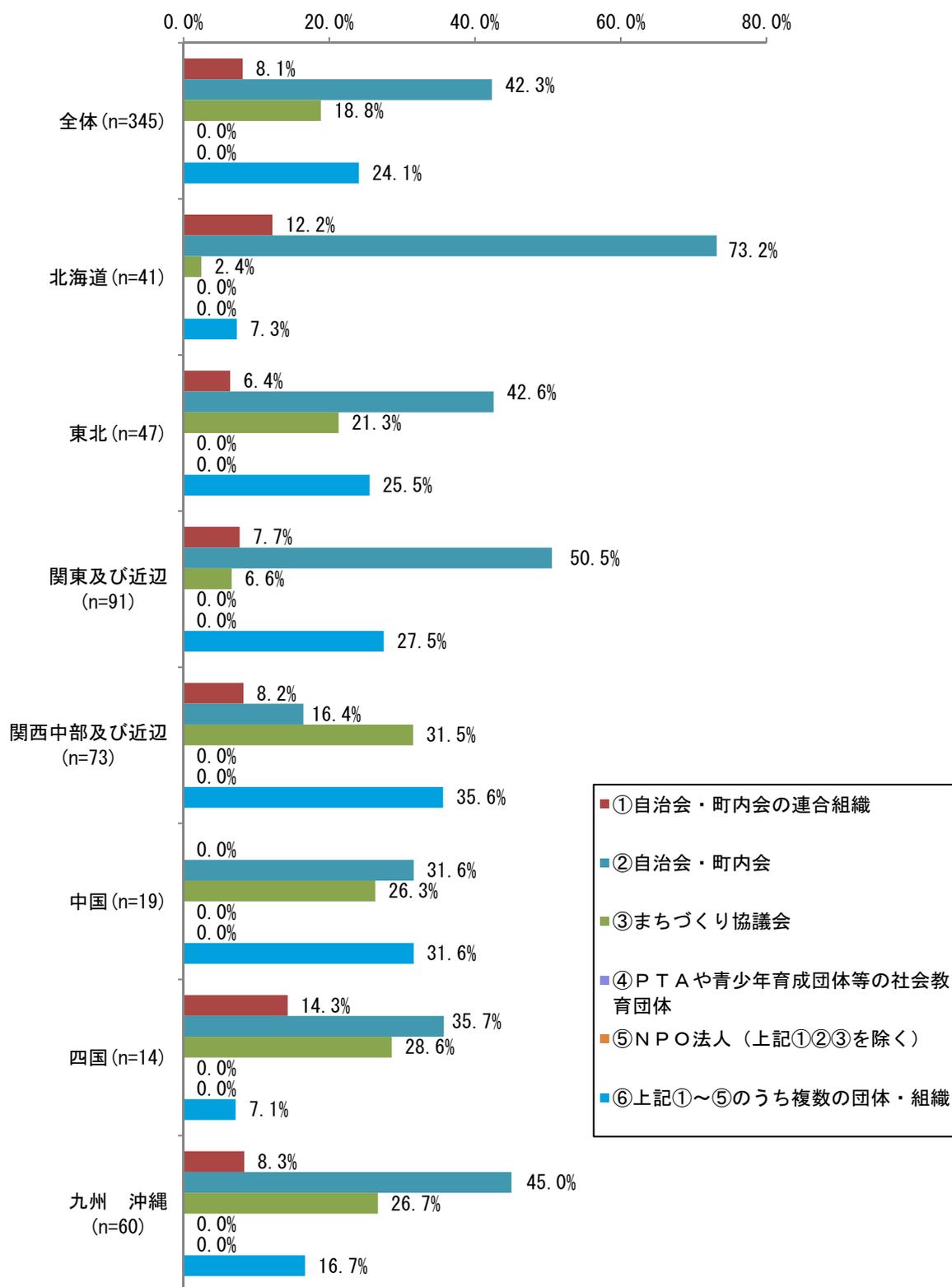
自治体規模別集計では、「町村」の75.6%が「自治会・町内会」と回答し、「10万以上30万未満」の51.0%が「複数の団体・組織」と回答した。

地域別集計では、「自治会・町内会」と回答したのは「北海道」の73.2%が最も高く、次いで「関東及び近辺」の50.5%、「九州 沖縄」の45.0%と続いた。

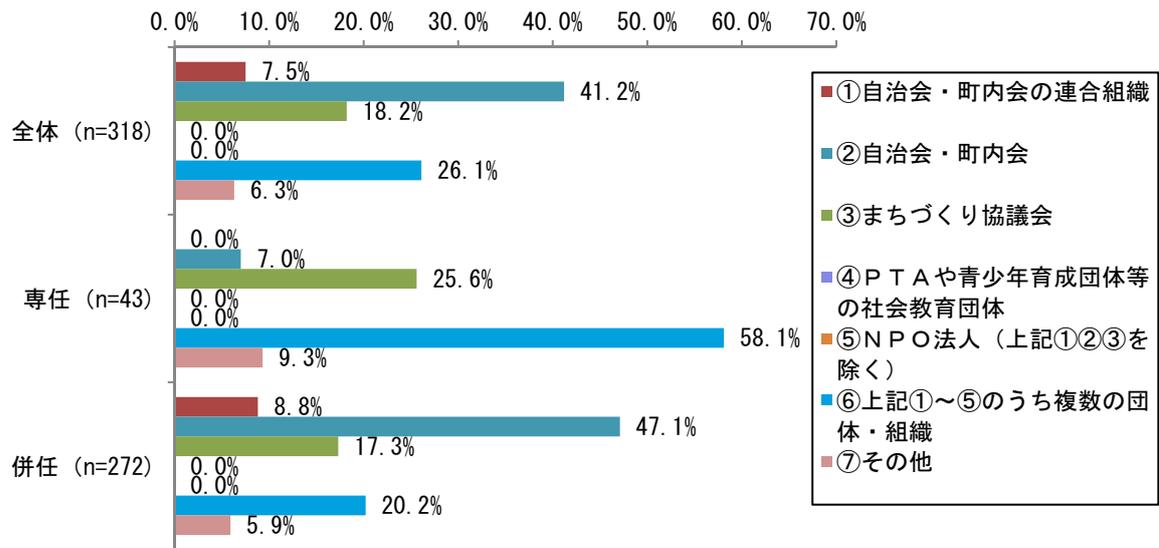
自治体規模別集計 (n=345)



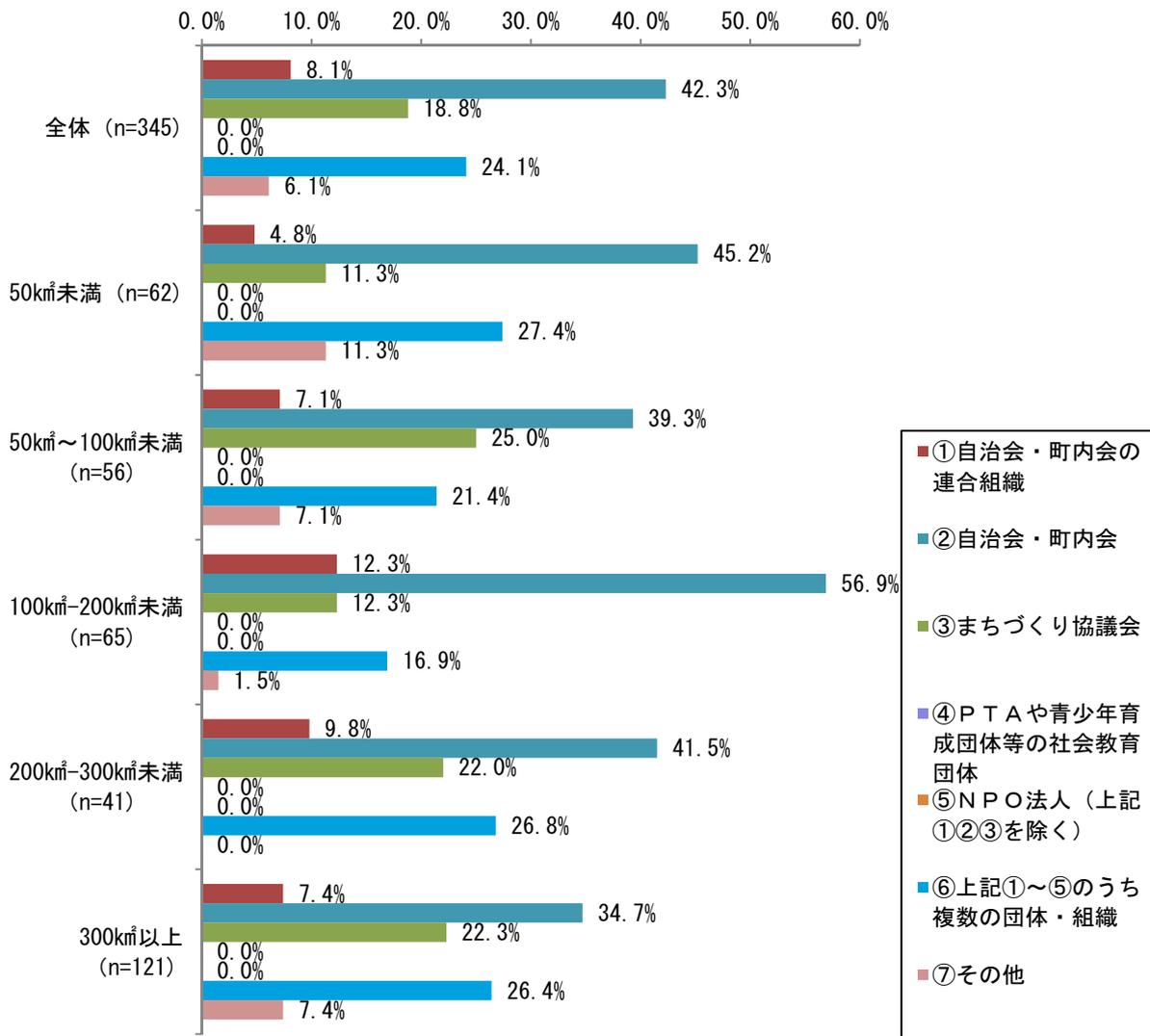
地域別集計 (n=345)



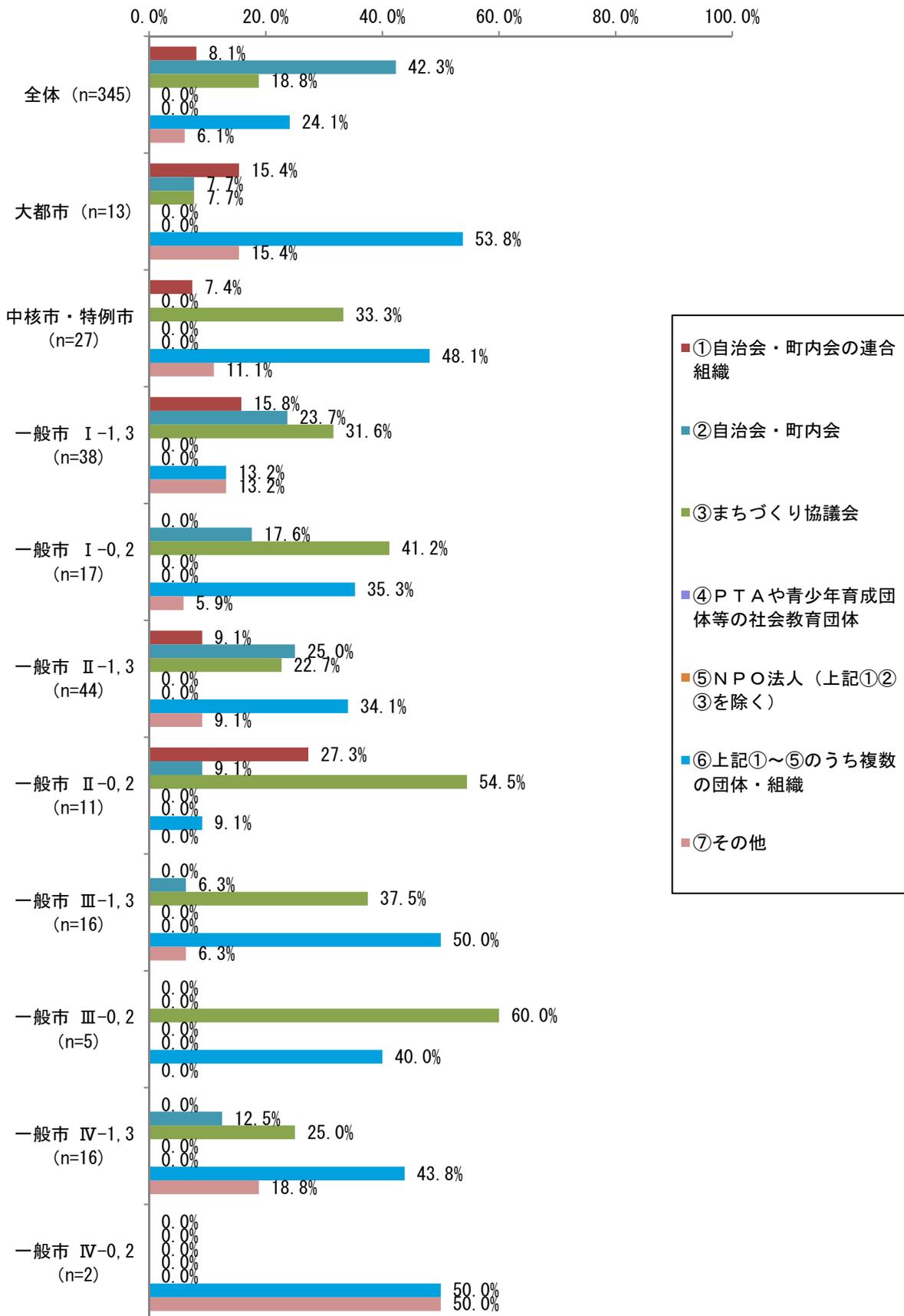
専任・併任別集計 (n=318)

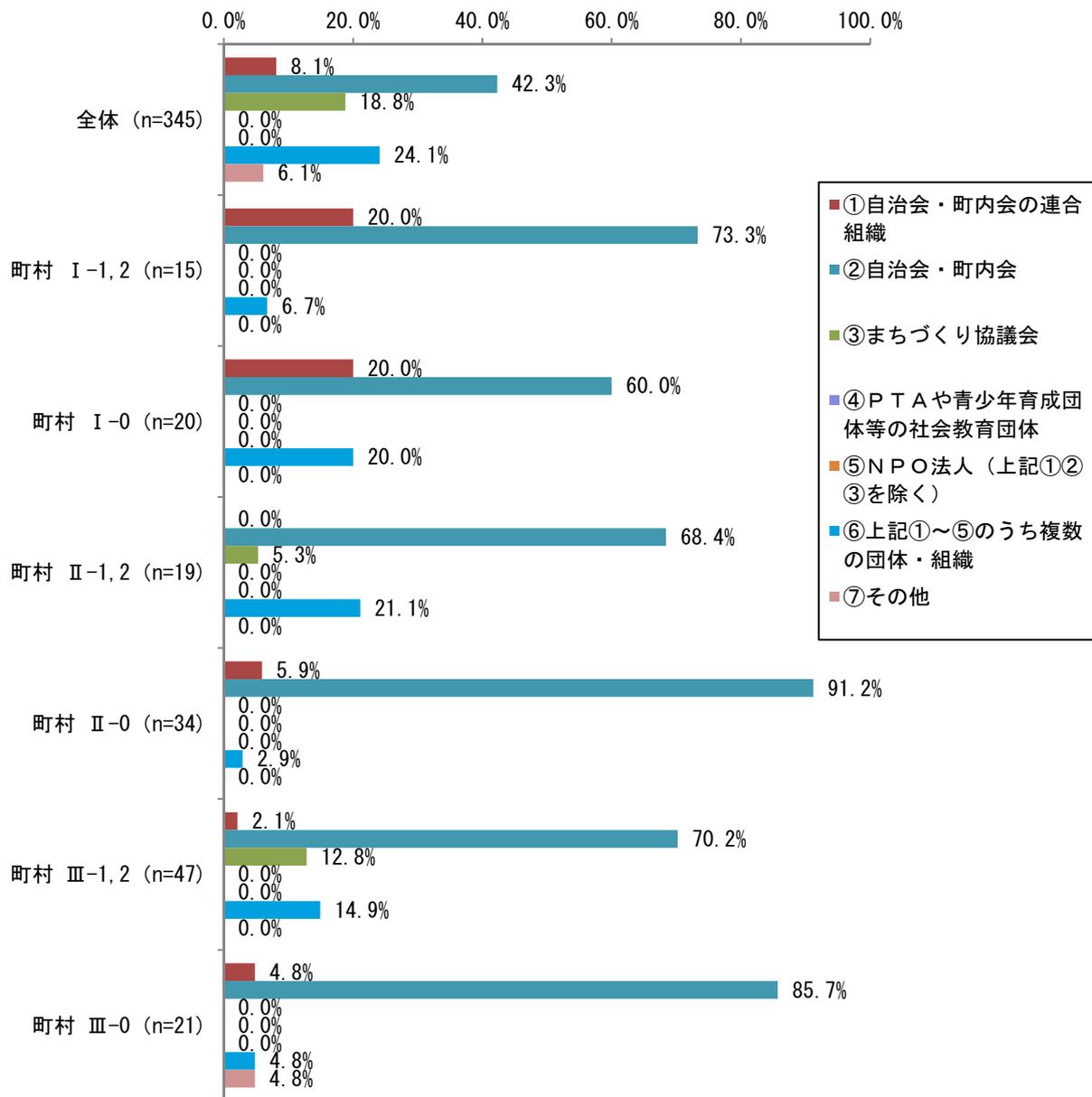


自治体面積別集計 (n=345)

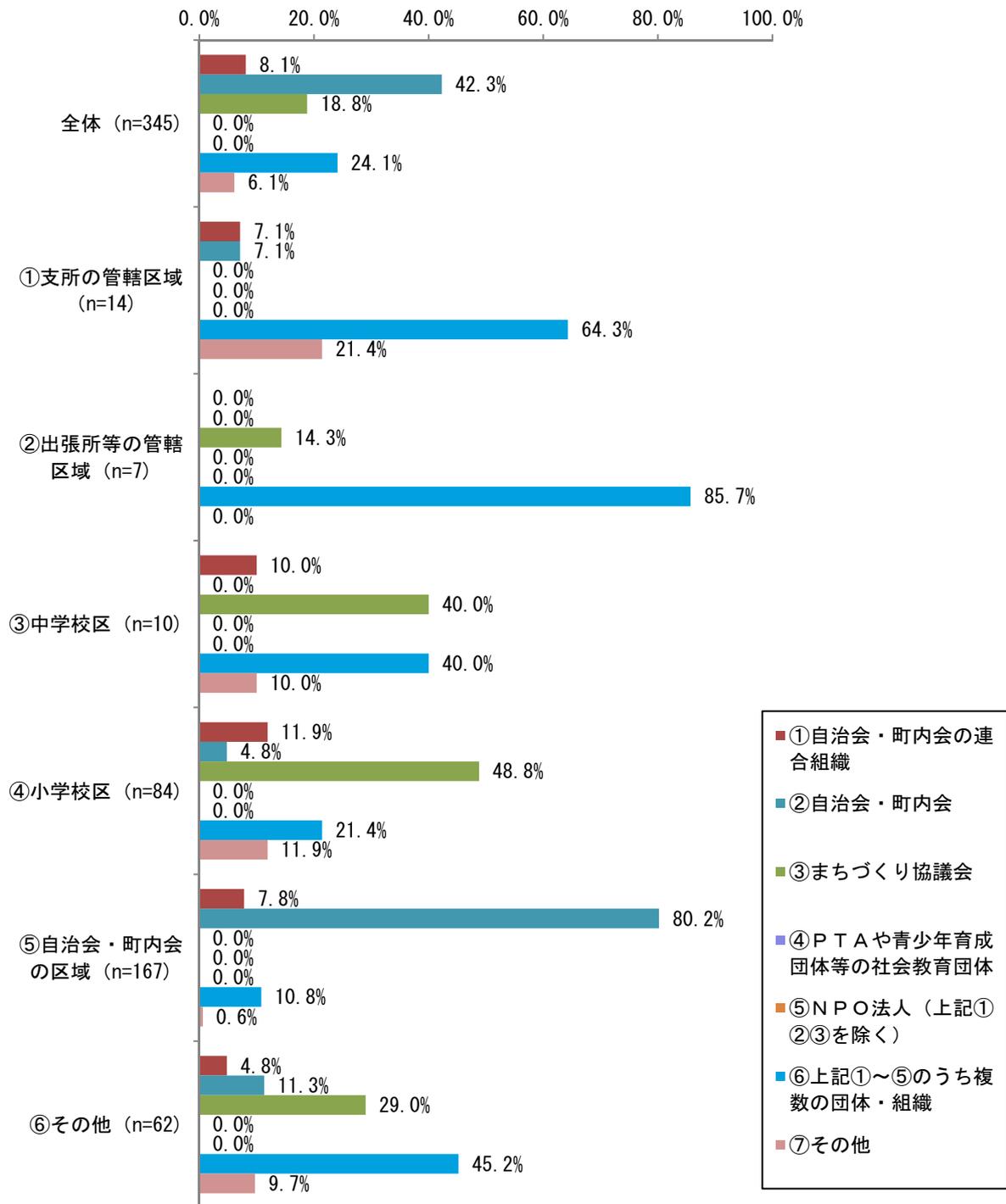


自治体類型別集計 (n=345)



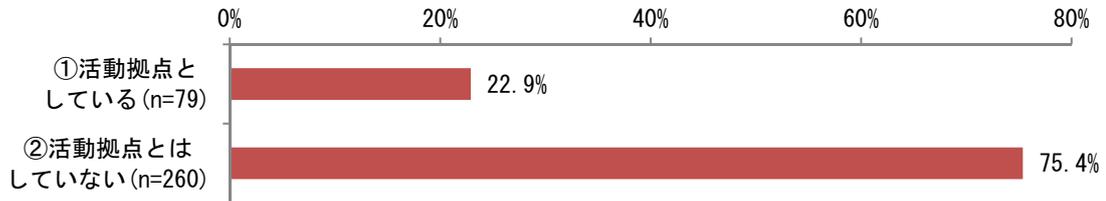


担当地域の規模別集計 (n=345)



(3) 地域担当職員は、支所や公民館等を活動拠点としていますか。

全体集計 (n=345)

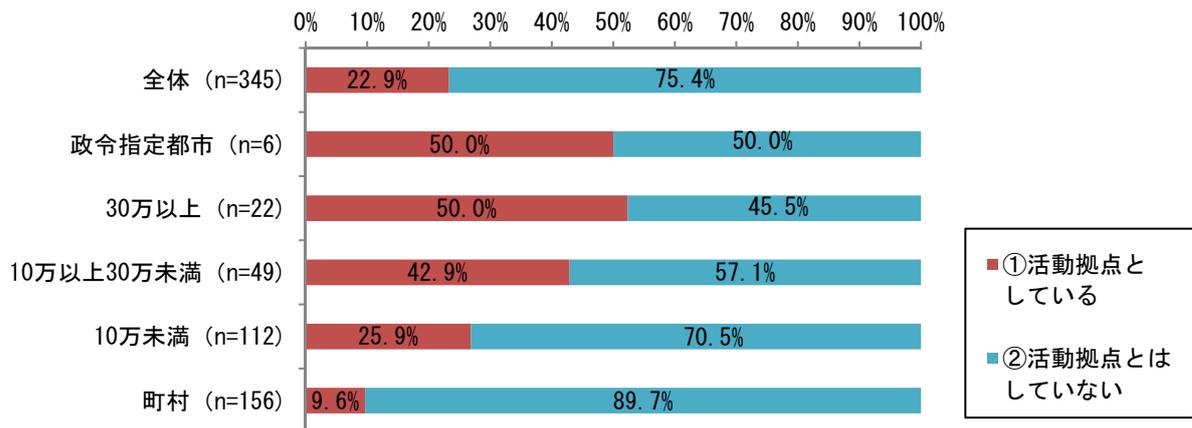


支所や公民館等を「活動拠点としている」自治体は 22.9%、「活動拠点としていない」自治体は 75.4%となった。

自治体規模別集計で、支所や公民館等を活動拠点としているのは「政令指定都市」及び「30万以上」の 50.0%が最も高く、次いで「10万以上30万未満」が 42.9%となった。

地域別集計では、「中国」の 42.1%が最も支所や公民館等を活動拠点としており、次いで「関西中部及び近辺」の 27.4%、「関東及び近辺」の 23.1%と続いた。

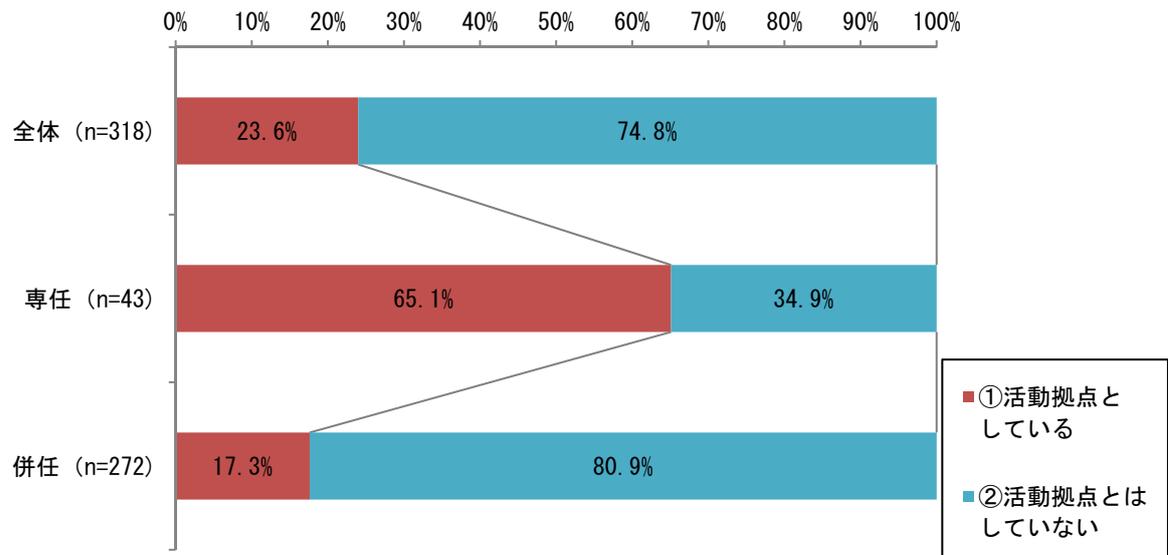
自治体規模別集計 (n=345)



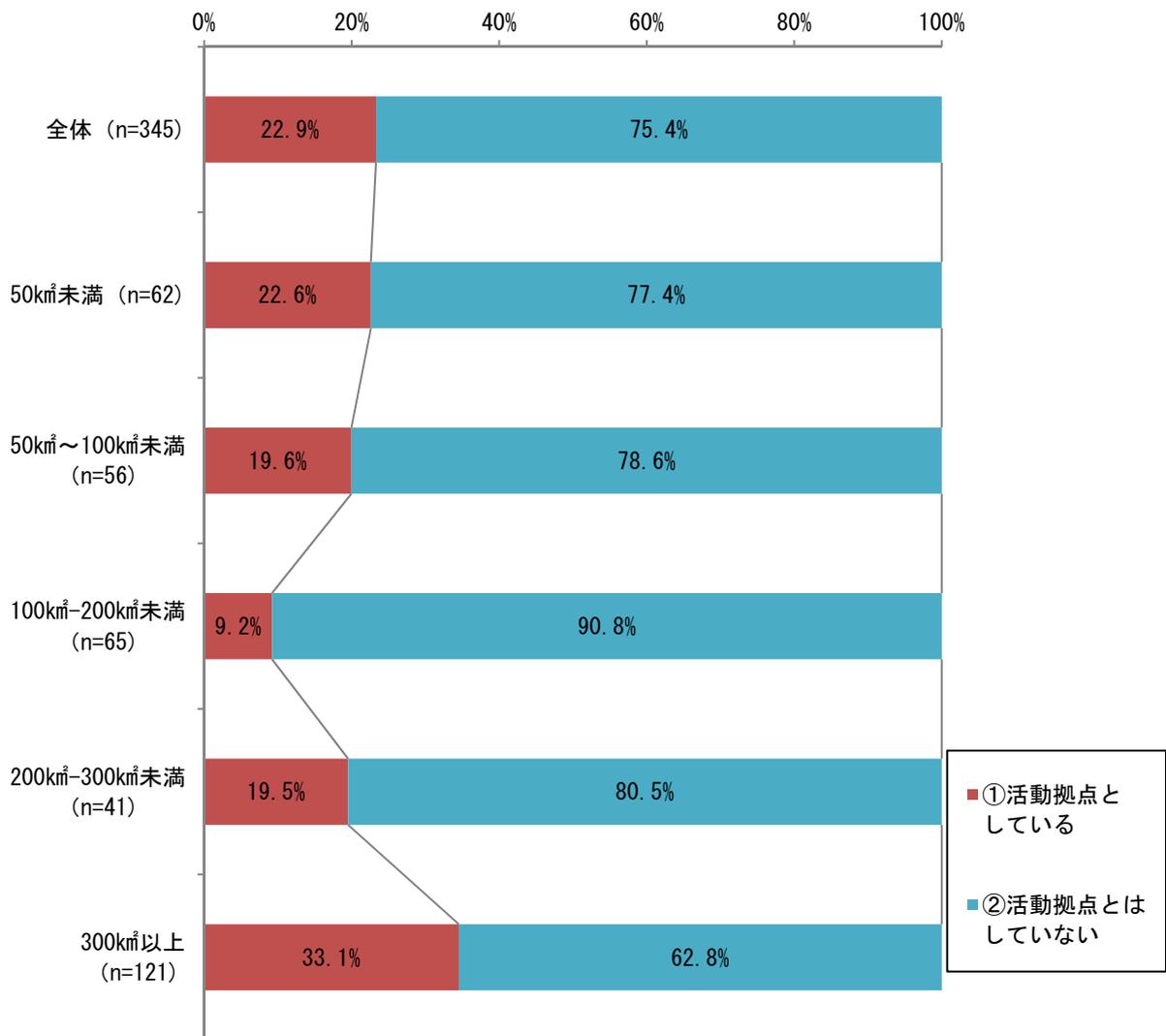
地域別集計 (n=345)



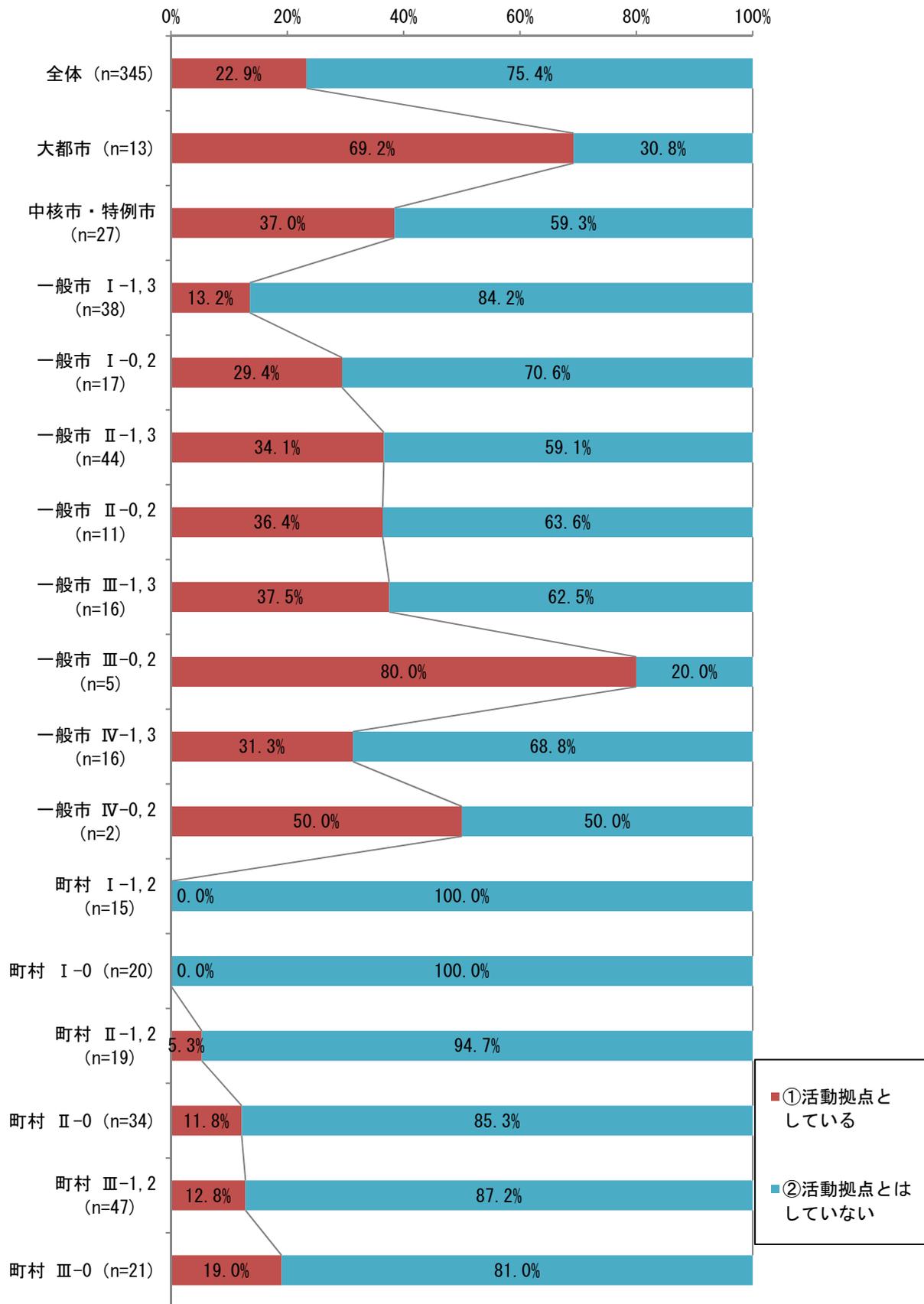
専任・併任別集計 (n=318)



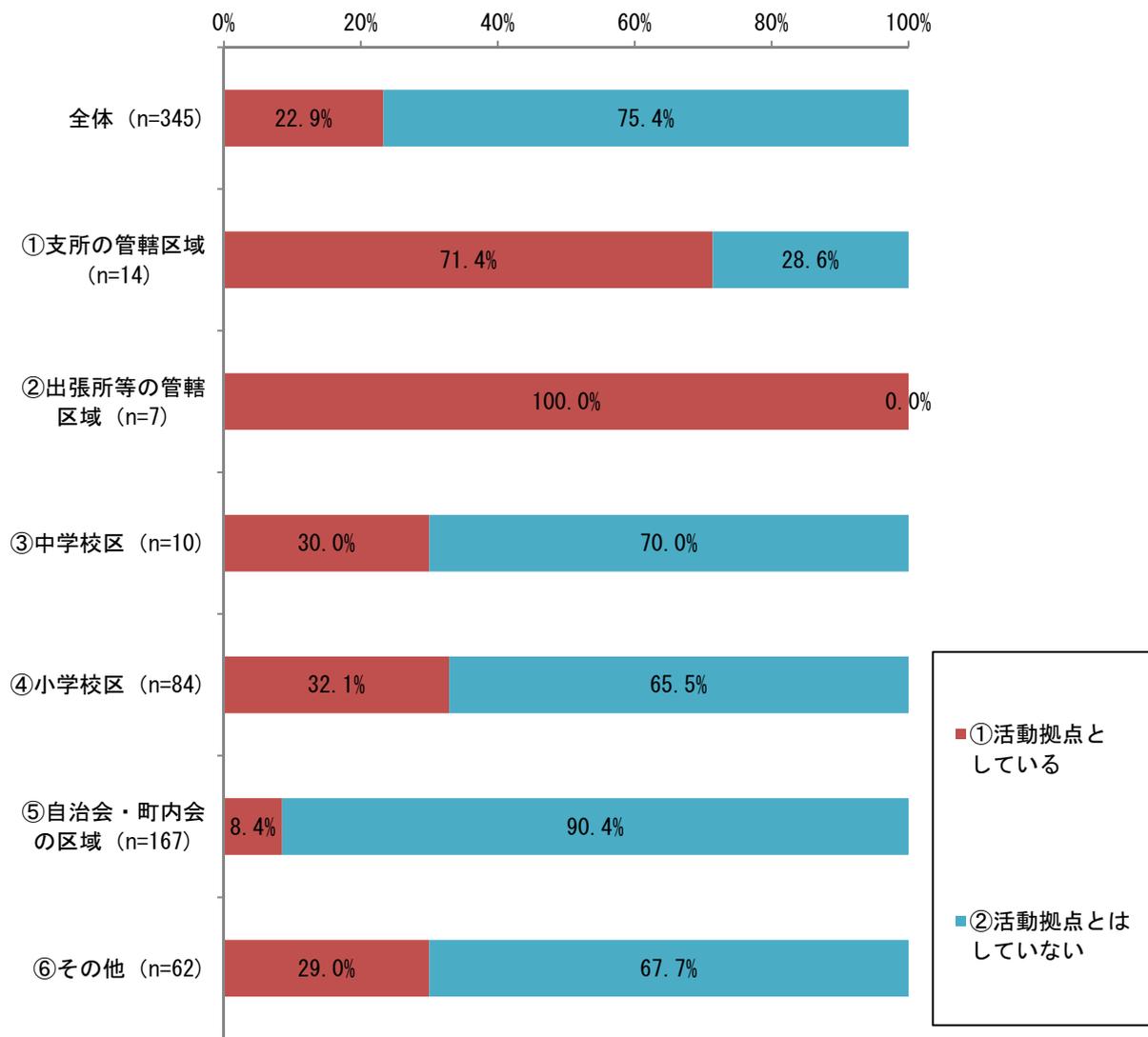
自治体面積別集計 (n=345)



自治体類型別集計 (n=345)

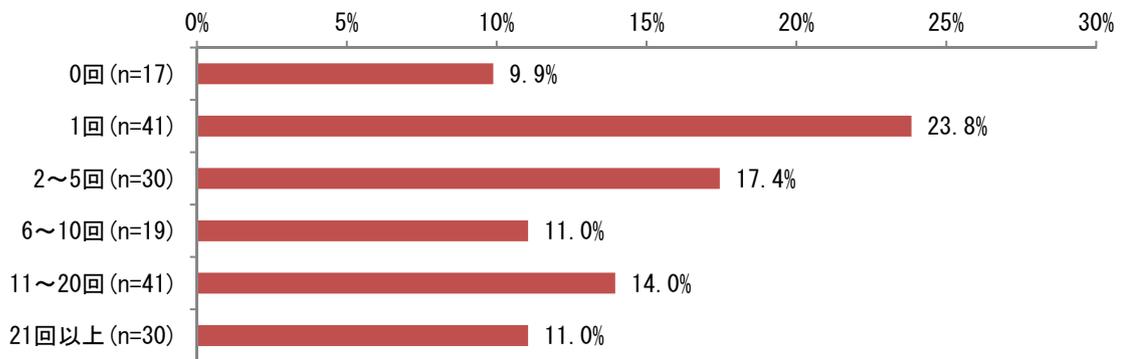


担当地域の規模別集計 (n=345)

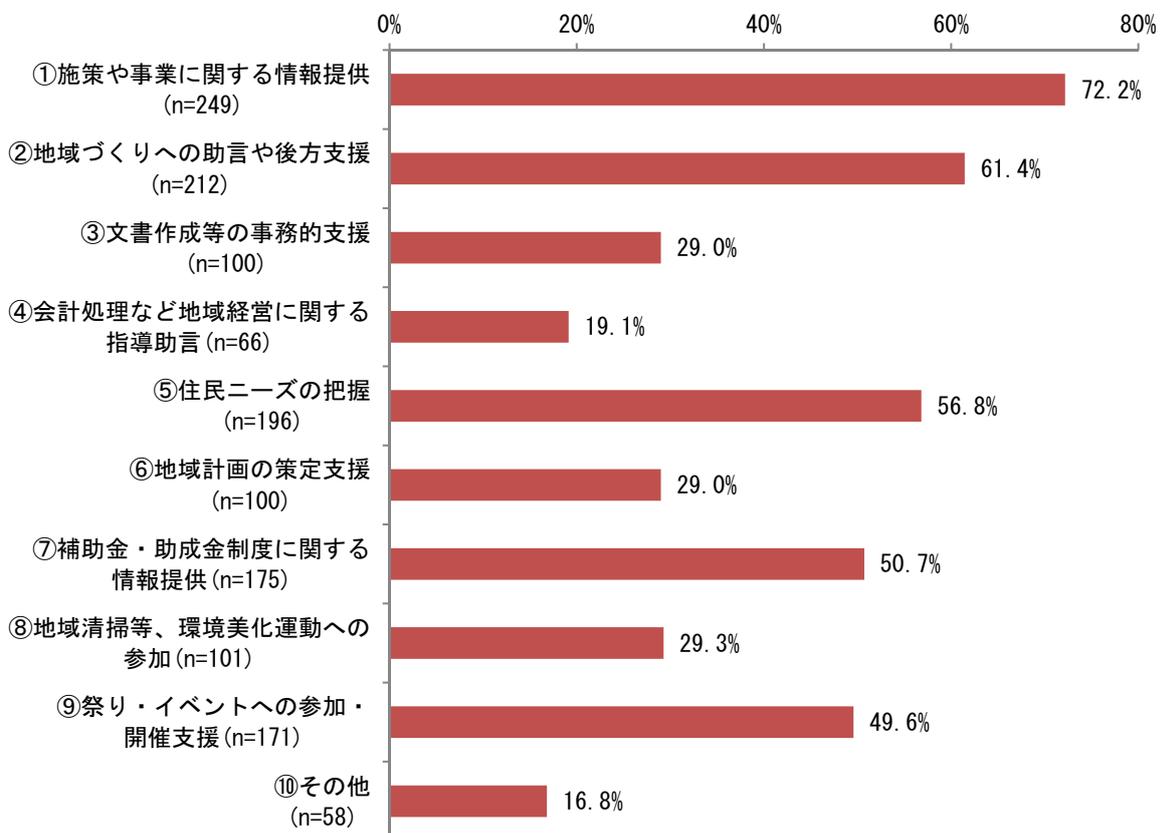


(4) 地域担当職員は、上記(2)の団体・組織における会議に年間約何回出席し、どのような具体的な役割・活動内容を担っているか、該当する番号全てに○を付けてください。

・会議の出席回数 (n=172)



全体集計 (n=345)

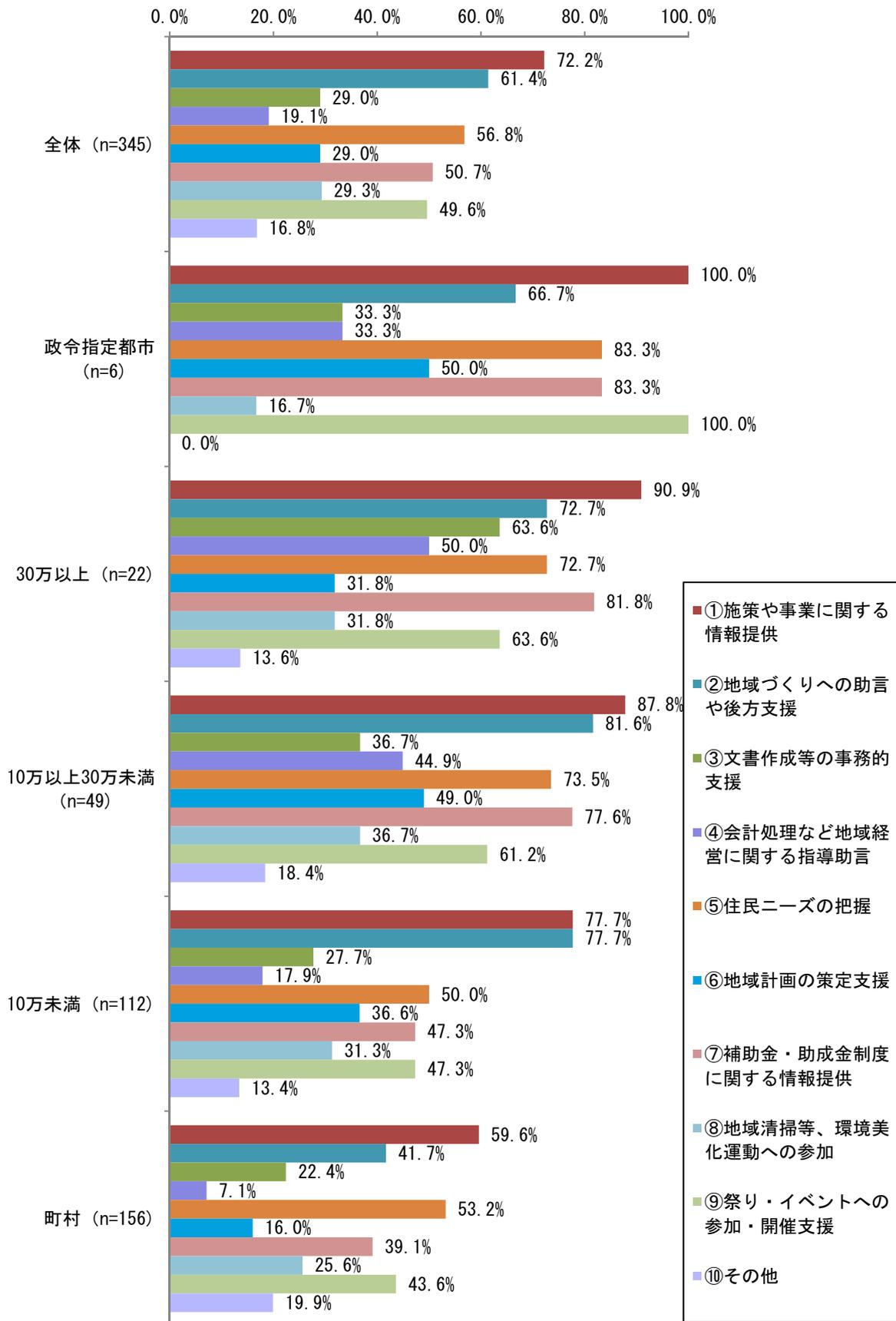


地域担当職員の具体的な役割・活動内容については、「施策や事業に関する情報提供」が72.2%と最も高く、次いで「地域づくりへの助言や後方支援」が61.4%、「住民ニーズの把握」が56.8%と続いた。

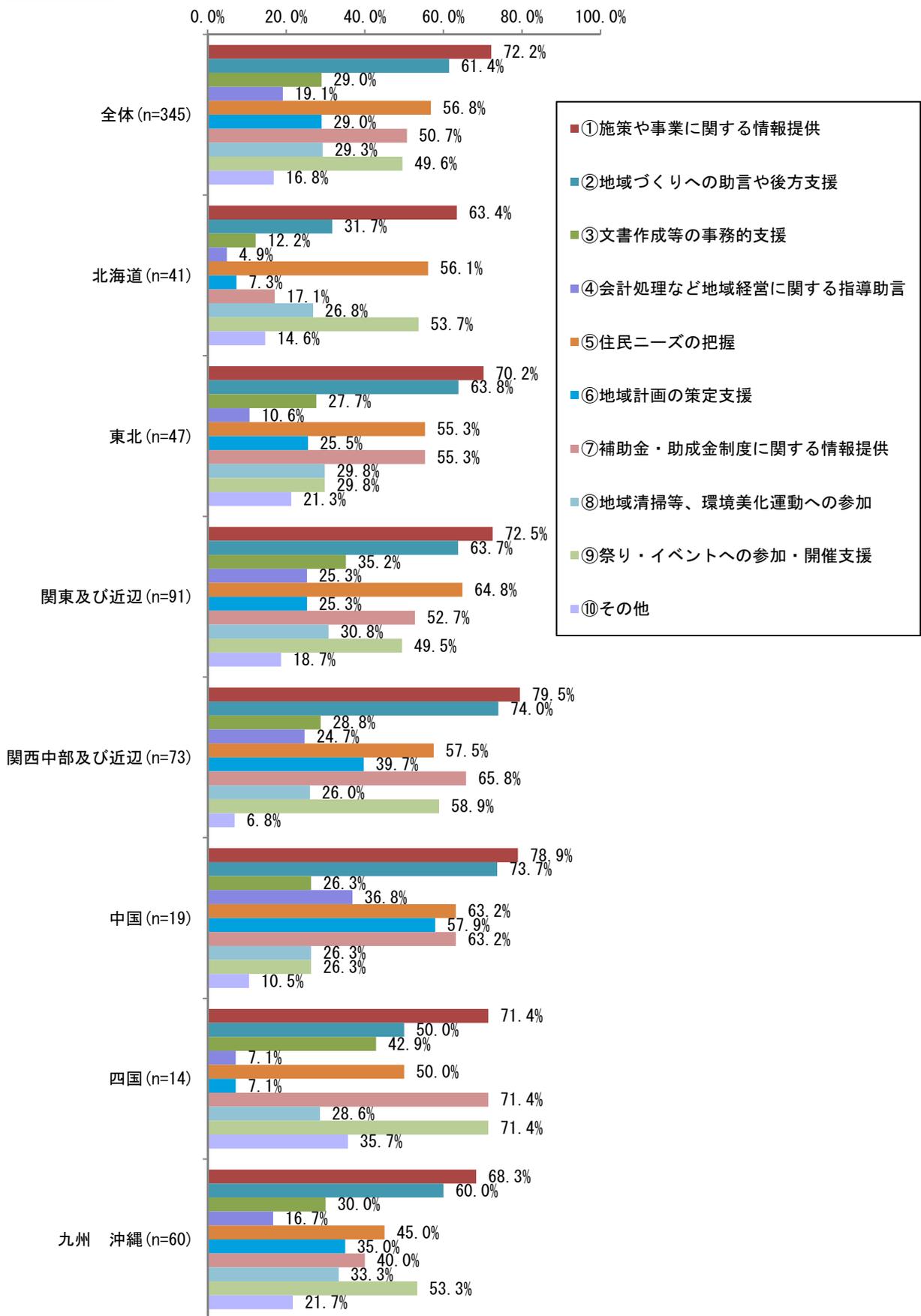
自治体規模別集計では、「施策や事業に関する情報提供」において、「政令指定都市」の100.0%が最も高く、次いで「30万以上」が90.9%、「10万以上30万未満」が87.8%となった。

地域別集計では、「施策や事業に関する情報提供」において、「関西中部及び近辺」の79.5%が最も高く、次いで「中国」の78.9%、「関東及び近辺」が72.5%となった。

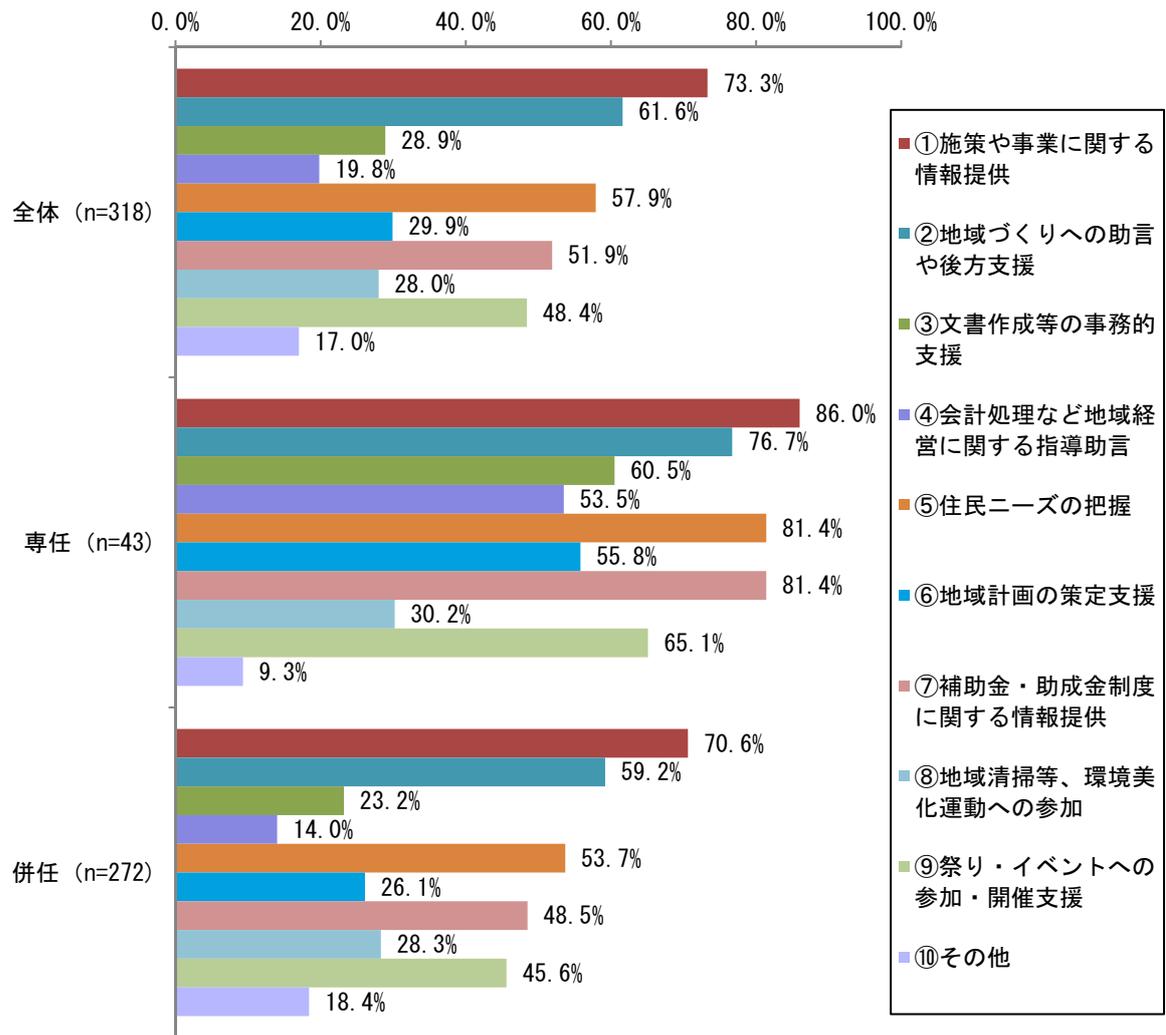
自治体規模別集計 (n=345)



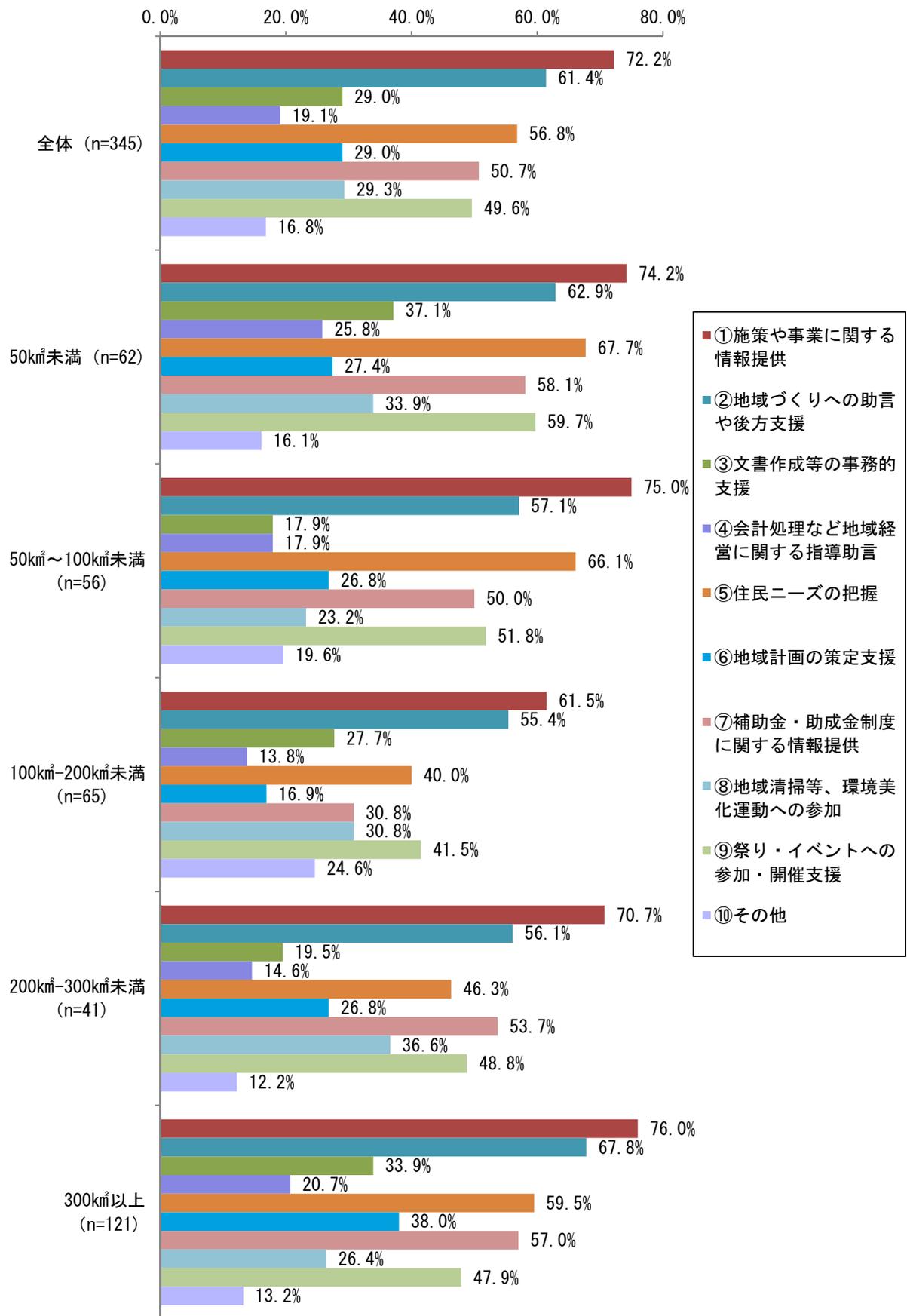
地域別集計 (n=345)



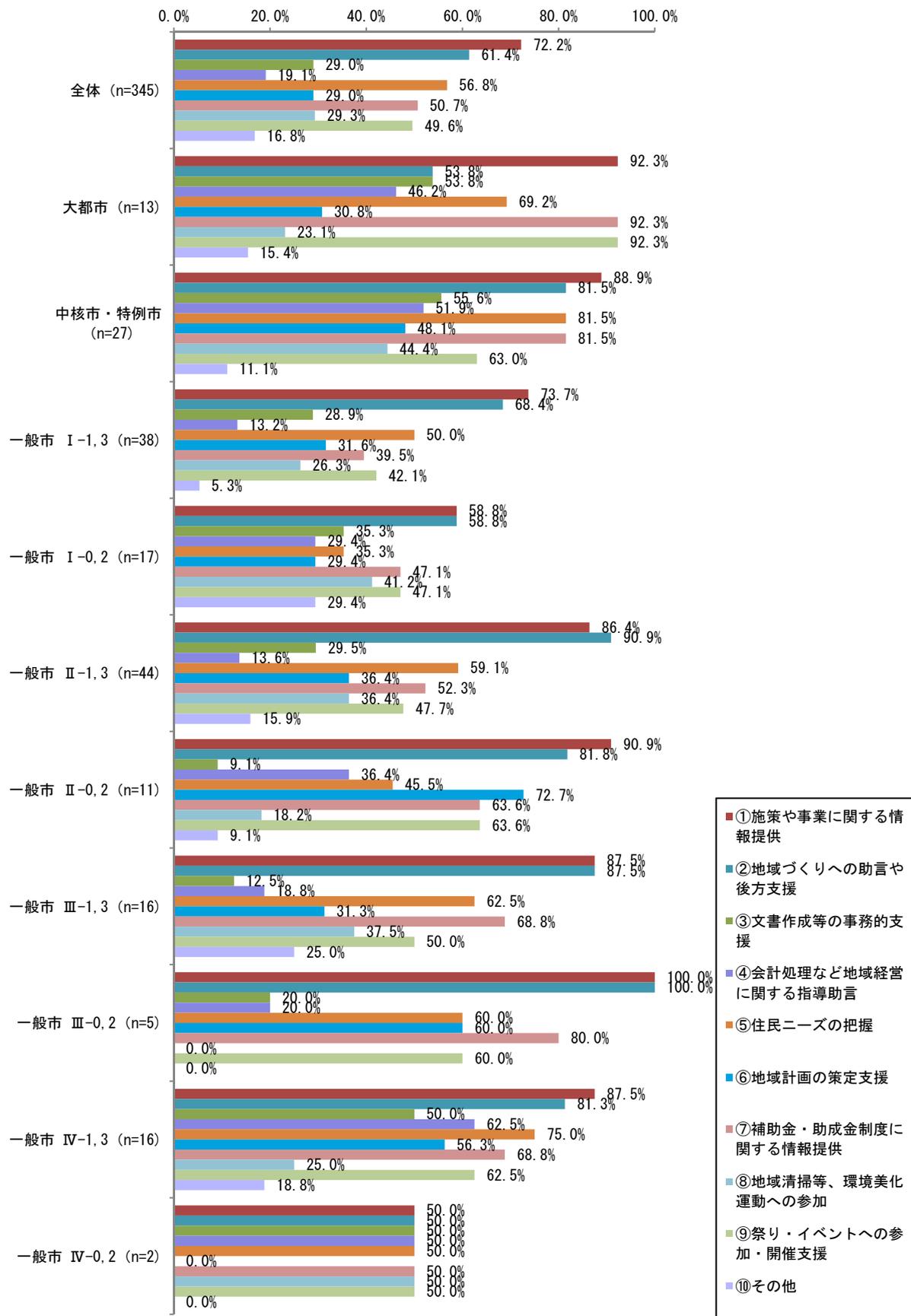
専任・併任別集計 (n=318)

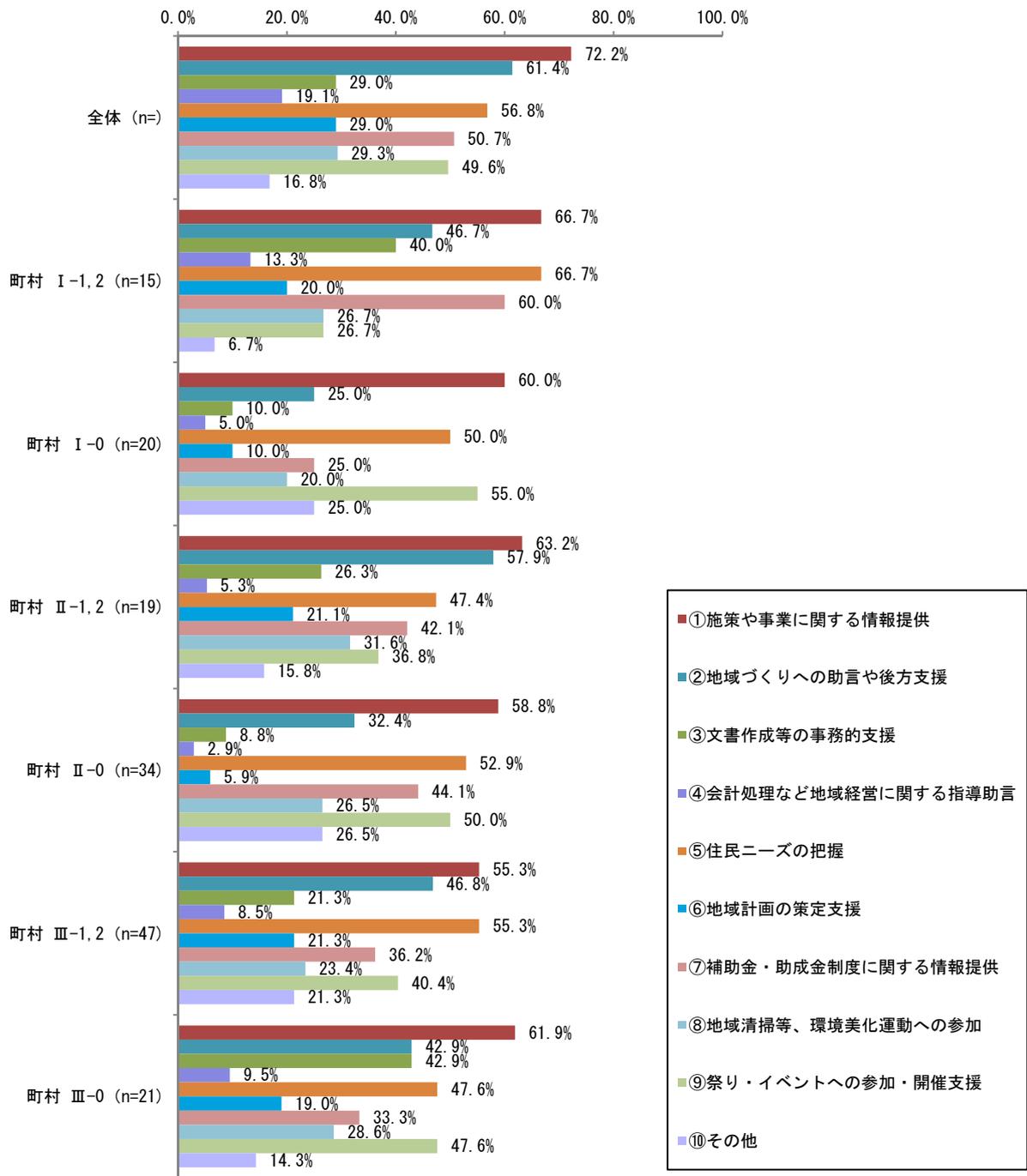


自治体面積別集計 (n=345)

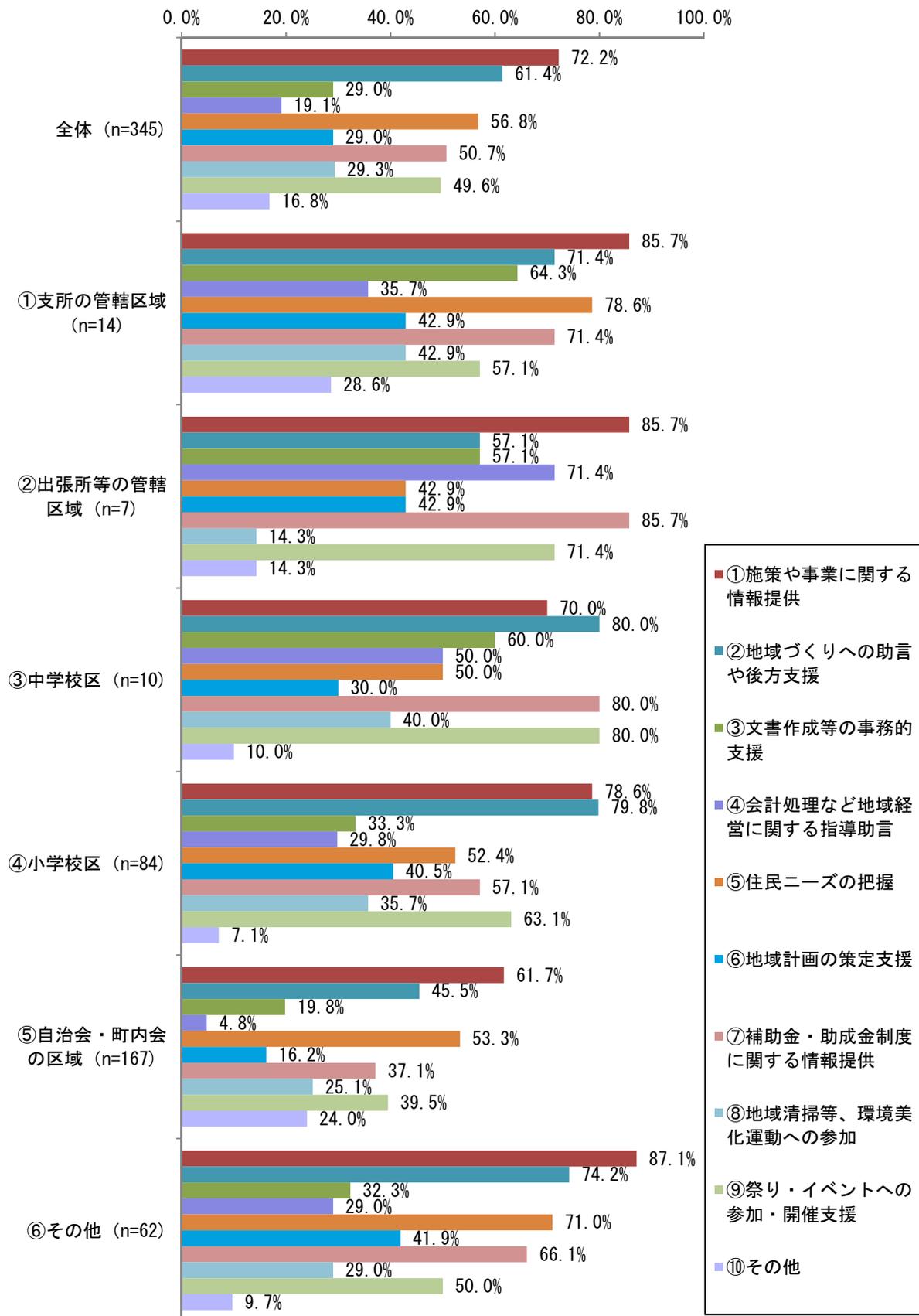


自治体類型別集計 (n=345)



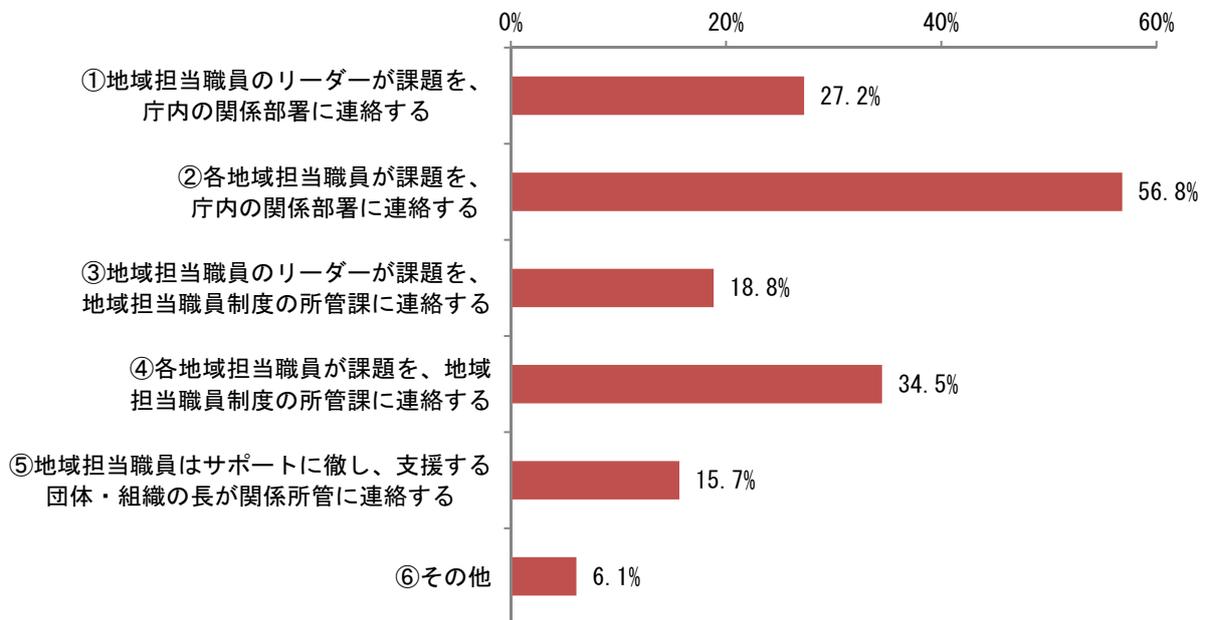


担当地域の規模別集計 (n=345)



(5) 把握された地域の課題に対して、どのような行動がなされますか。該当する番号全てに○を付けてください。

全体集計 (n=345)

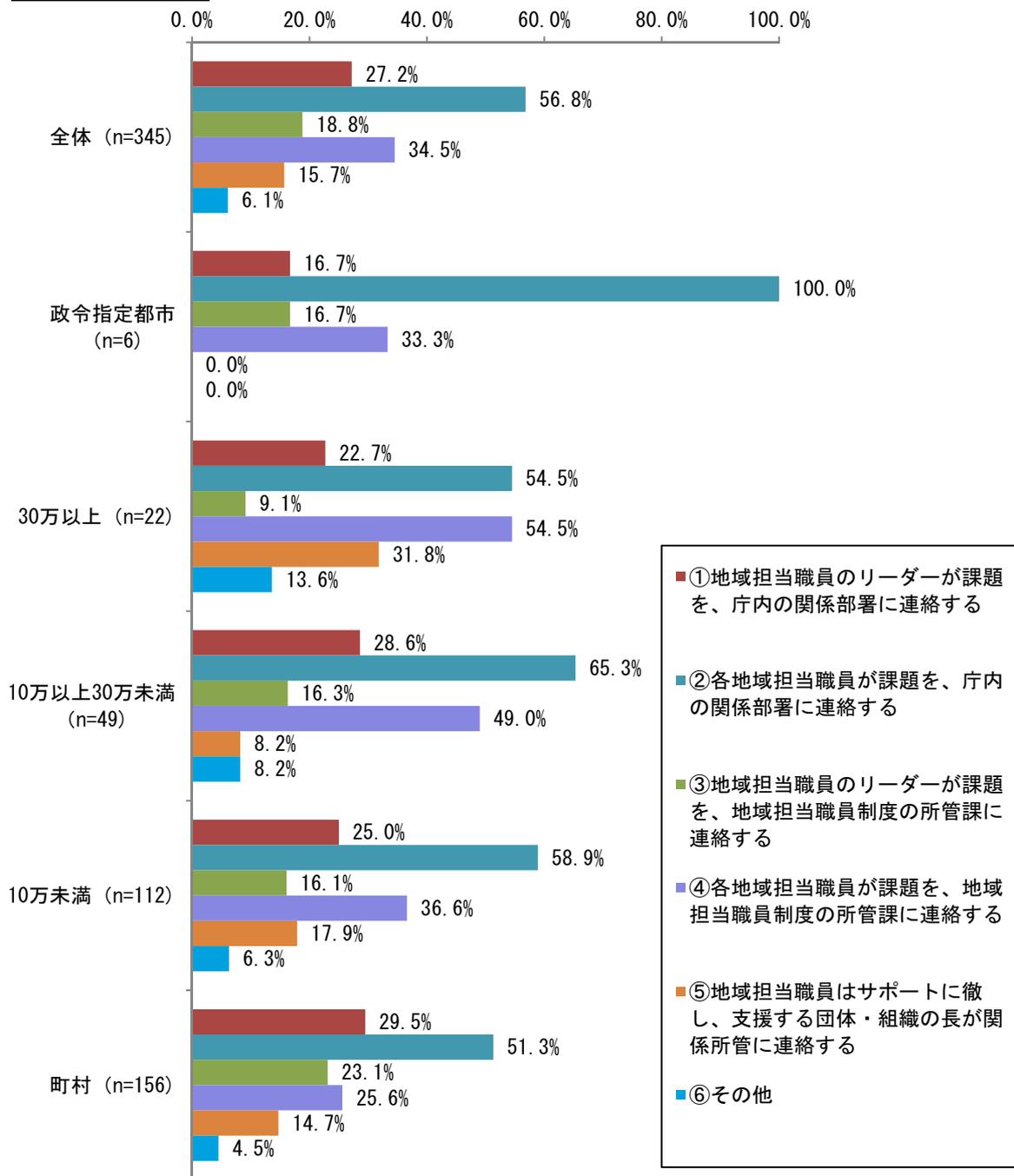


把握された地域の課題に対しての行動は「②各地域担当職員が課題を、庁内の関係部署に連絡する」が56.8%と最も高く、次いで「④各地域担当職員が課題を、地域担当職員制度の所管課に連絡する」が34.5%、さらに「①地域担当職員のリーダーが課題を、庁内の関係部署に連絡する」が27.2%と続いた。

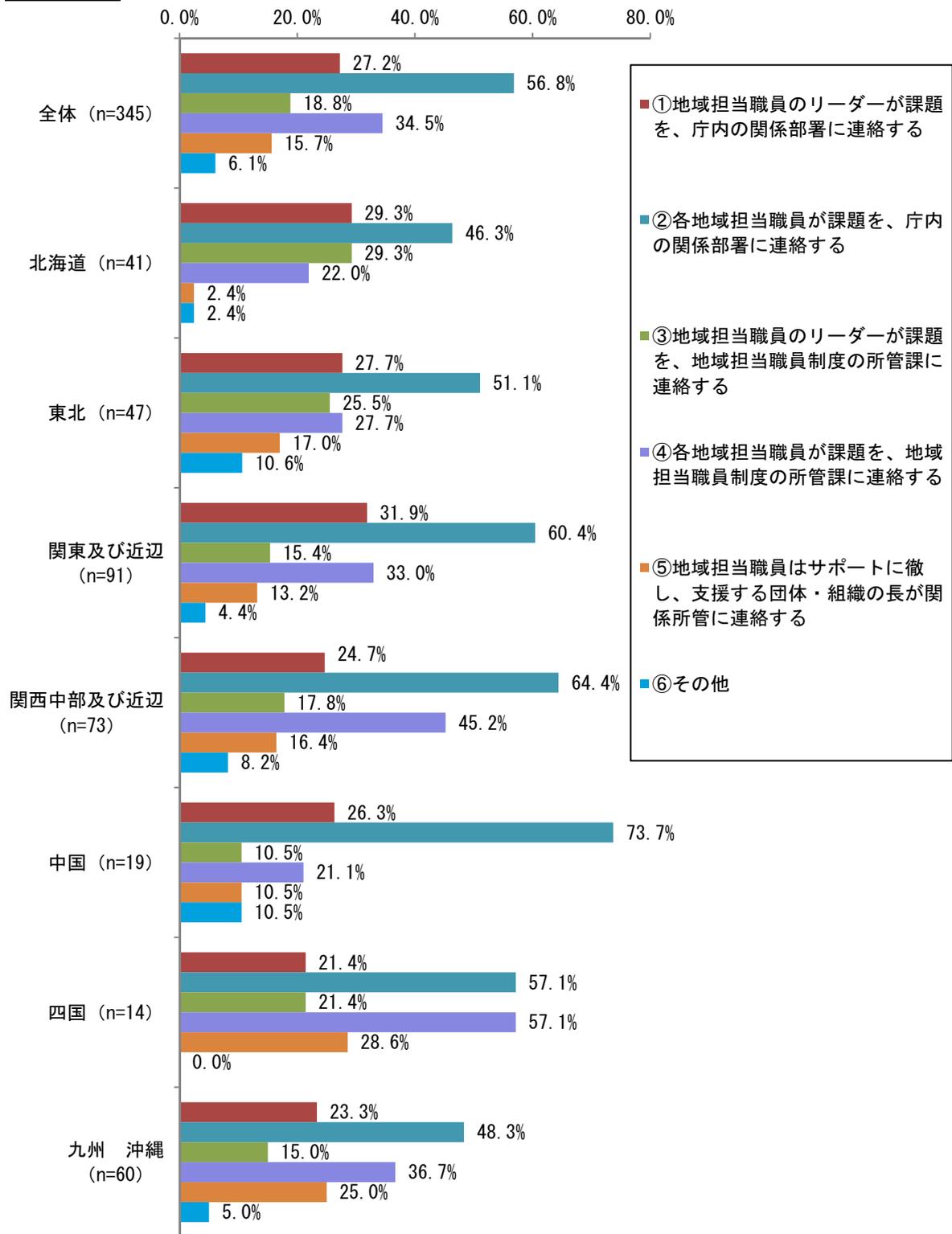
自治体規模別集計は、「②各地域担当職員が課題を、庁内の関係部署に連絡する」において「政令指定都市」が100.0%と最も多く、次いで「10万以上30万未満」が65.3%、「10万未満」が58.9%となった。

地域別集計は、「②各地域担当職員が課題を、庁内の関係部署に連絡する」において「中国」が73.7%と最も高く、次いで「関西中部及び近辺」が64.4%、「関東及び近辺」が60.4%となった。

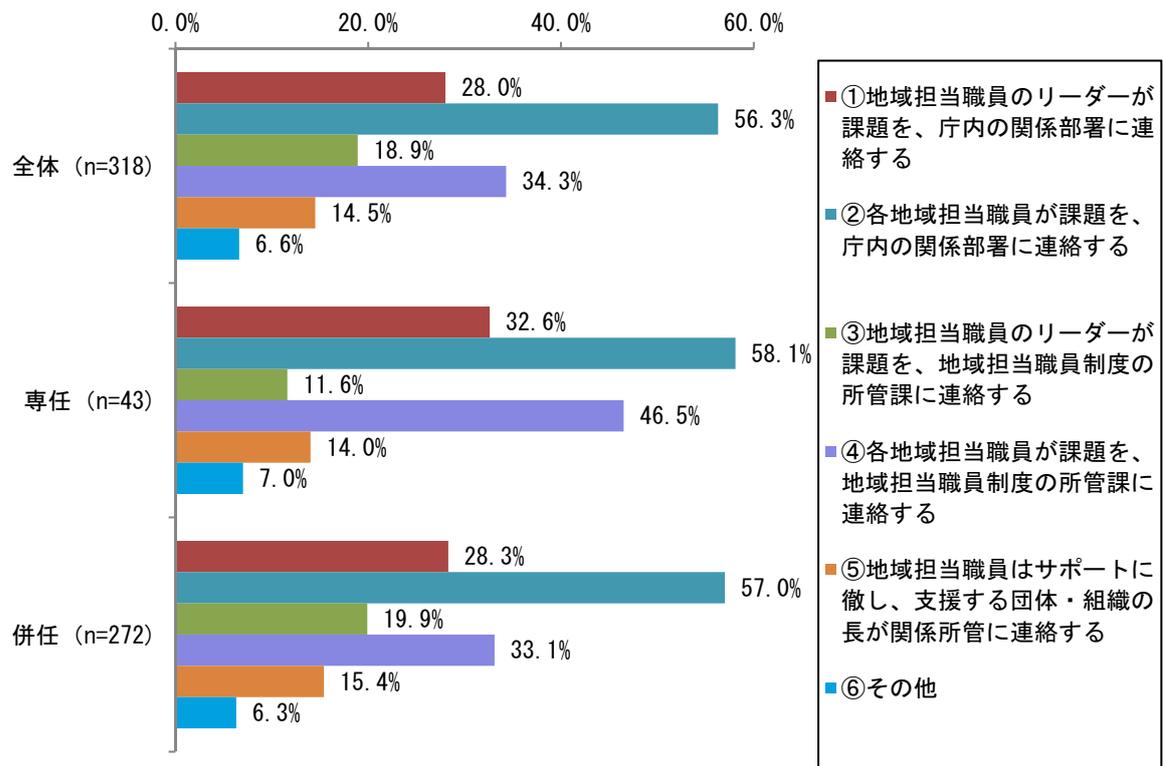
自治体規模別集計 (n=345)



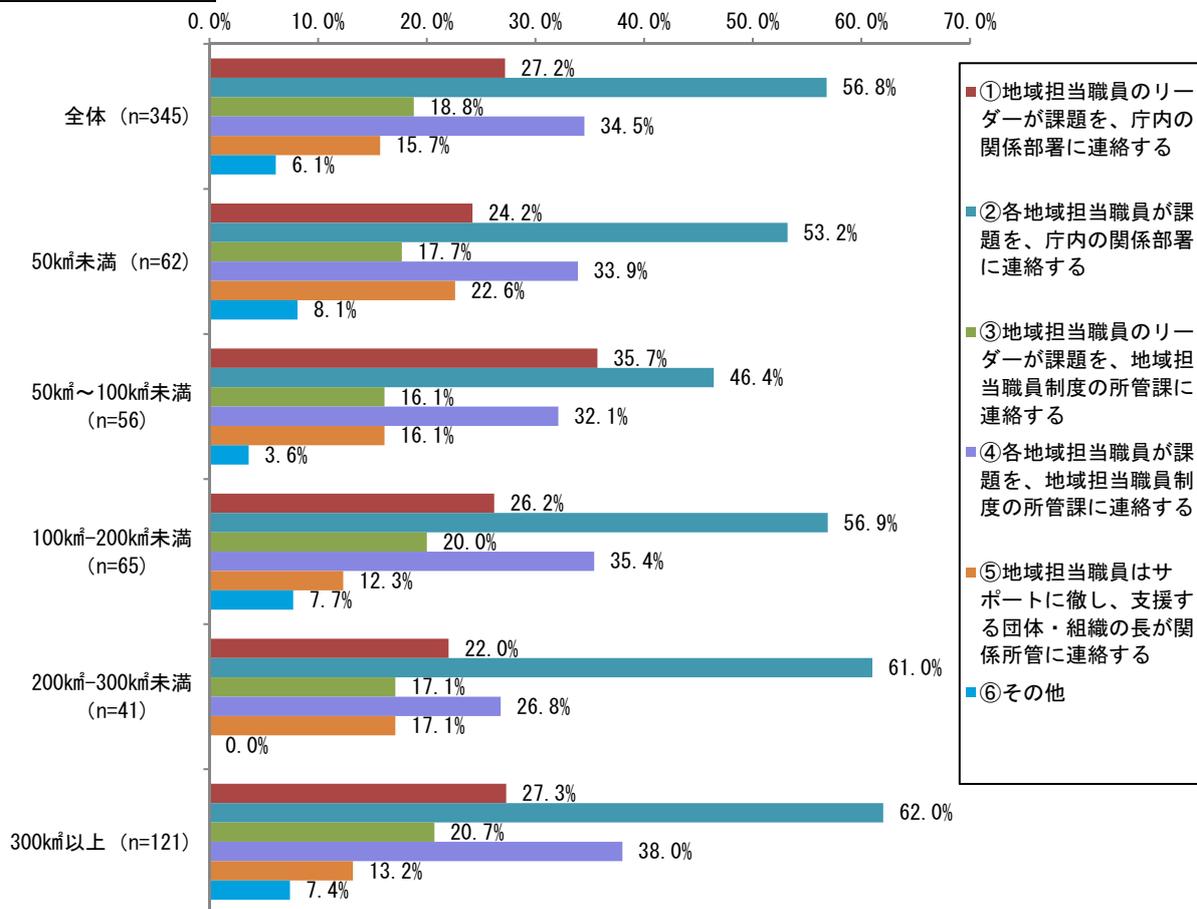
地域別集計 (n=345)



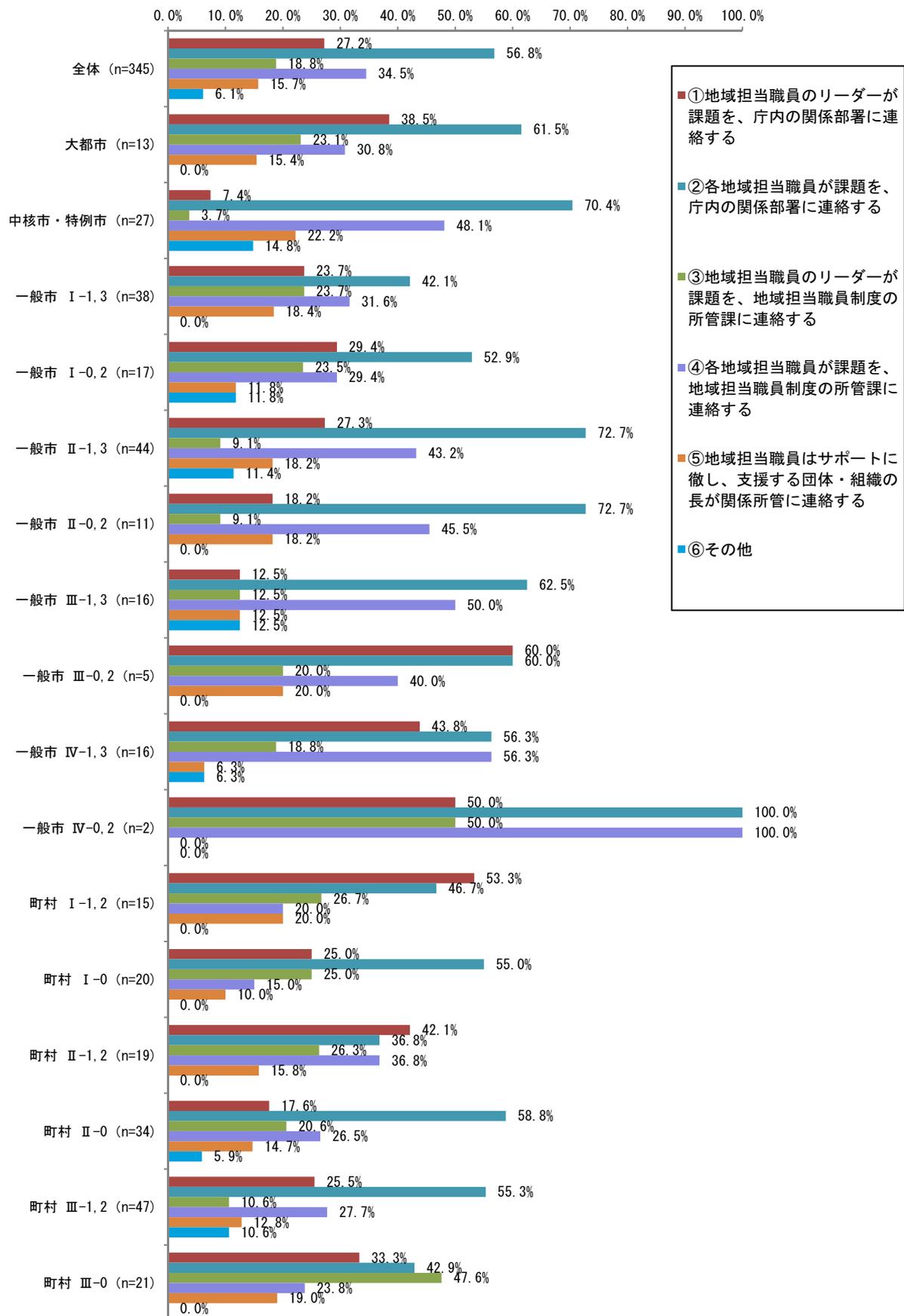
専任・併任別集計 (n=318)



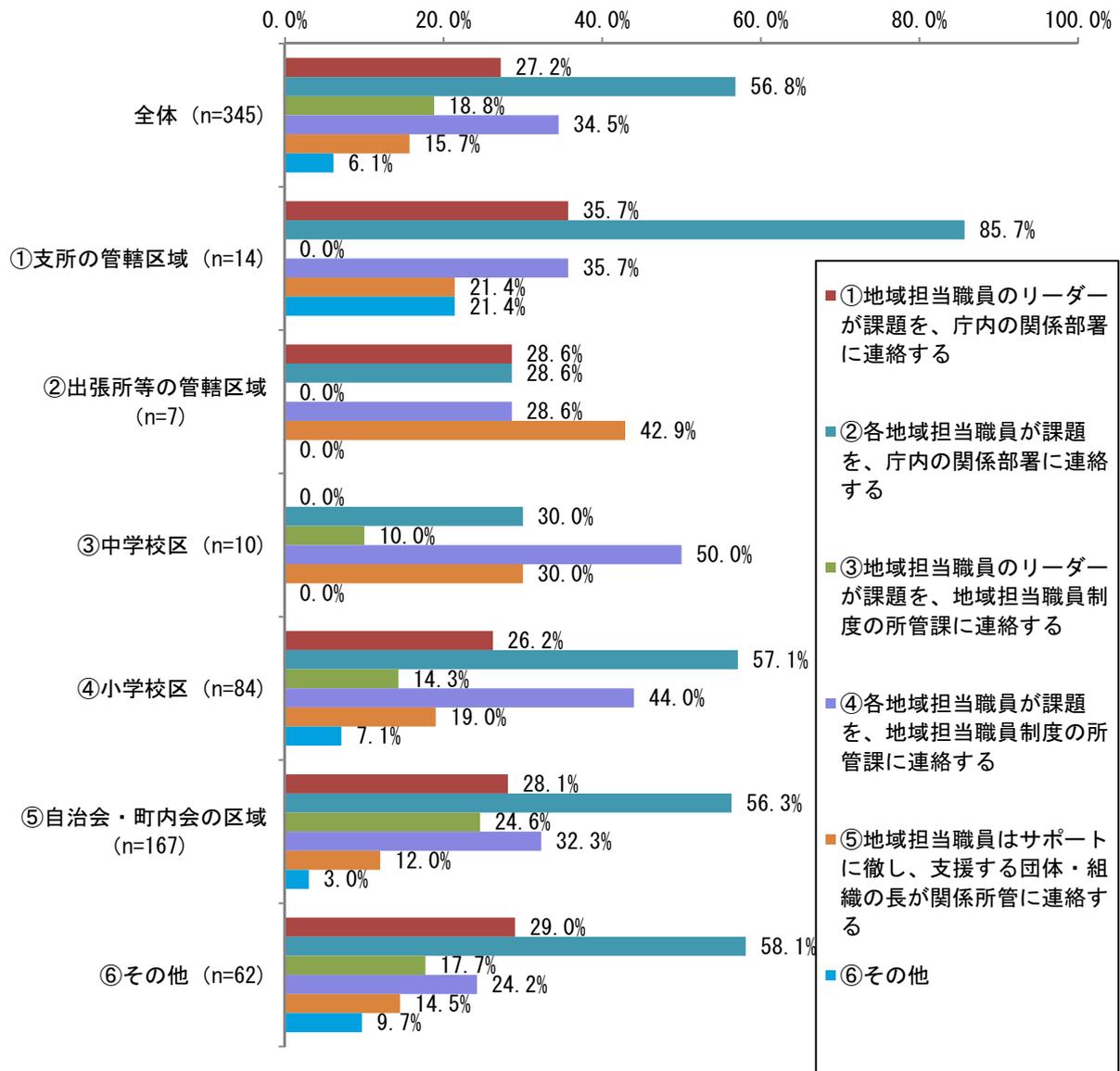
自治体面積別集計 (n=345)



自治体類型別集計 (n=345)



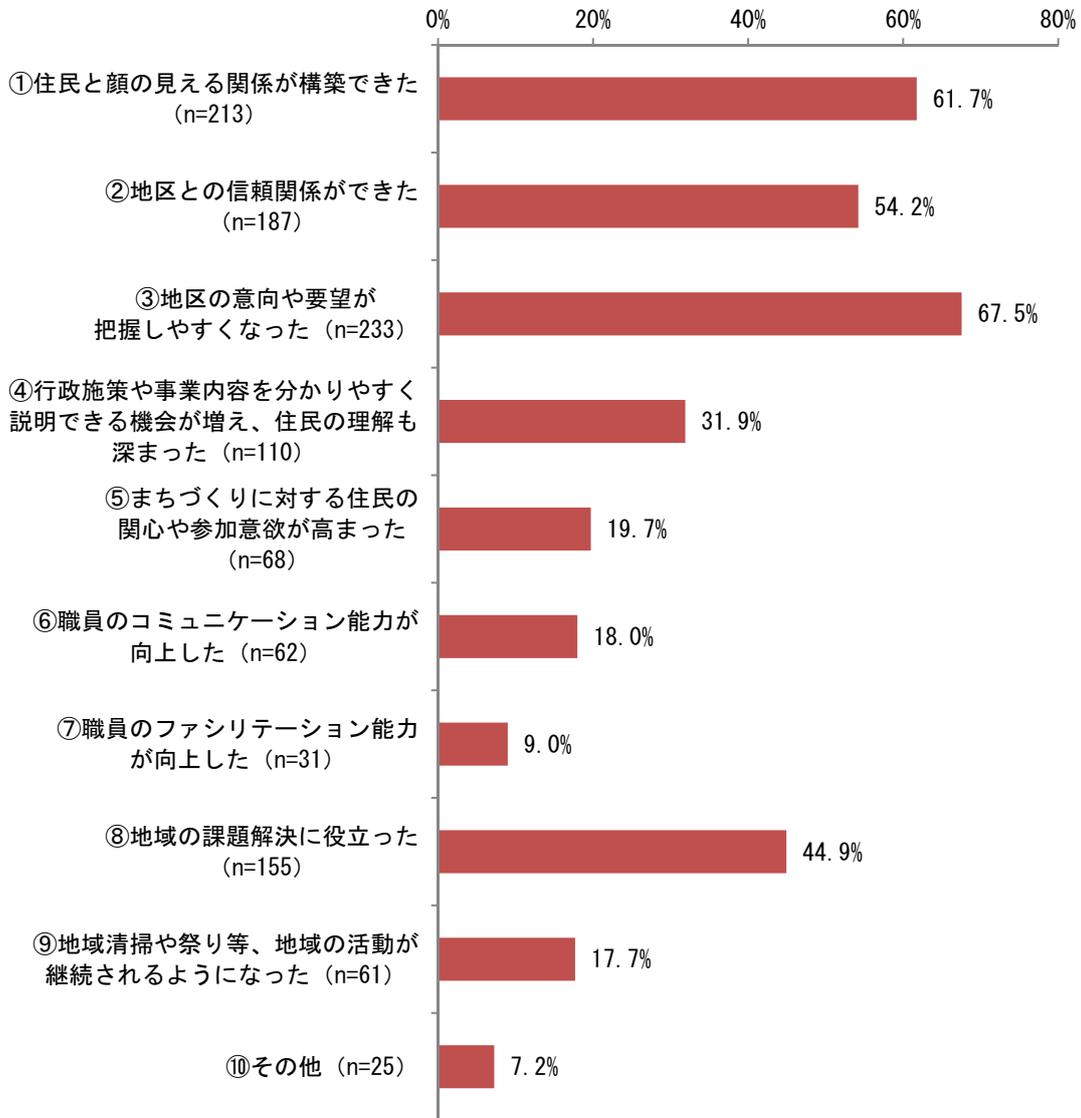
担当地域の規模別集計 (n=345)



質問5 地域担当職員制度の成果

地域担当職員の活動成果として認められる番号全てに○を付けてください。

全体集計 (n=345)

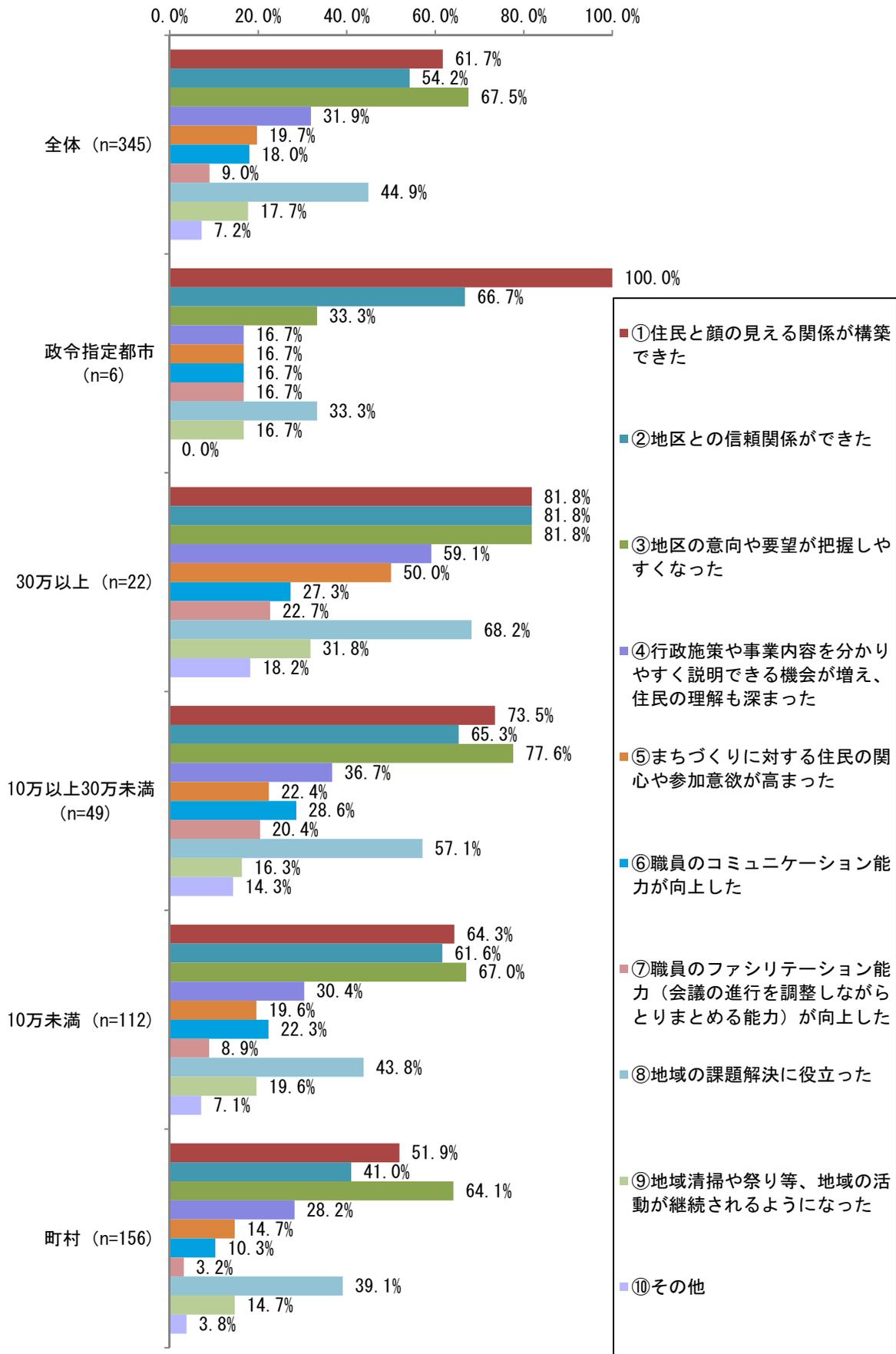


地域担当職員制度の成果は「③地区の意向や要望が把握しやすくなった」が67.5%と最も高く、次いで「①住民と顔の見える関係が構築できた」が61.7%、さらに「地区との信頼関係ができた」が54.2%と続いた。

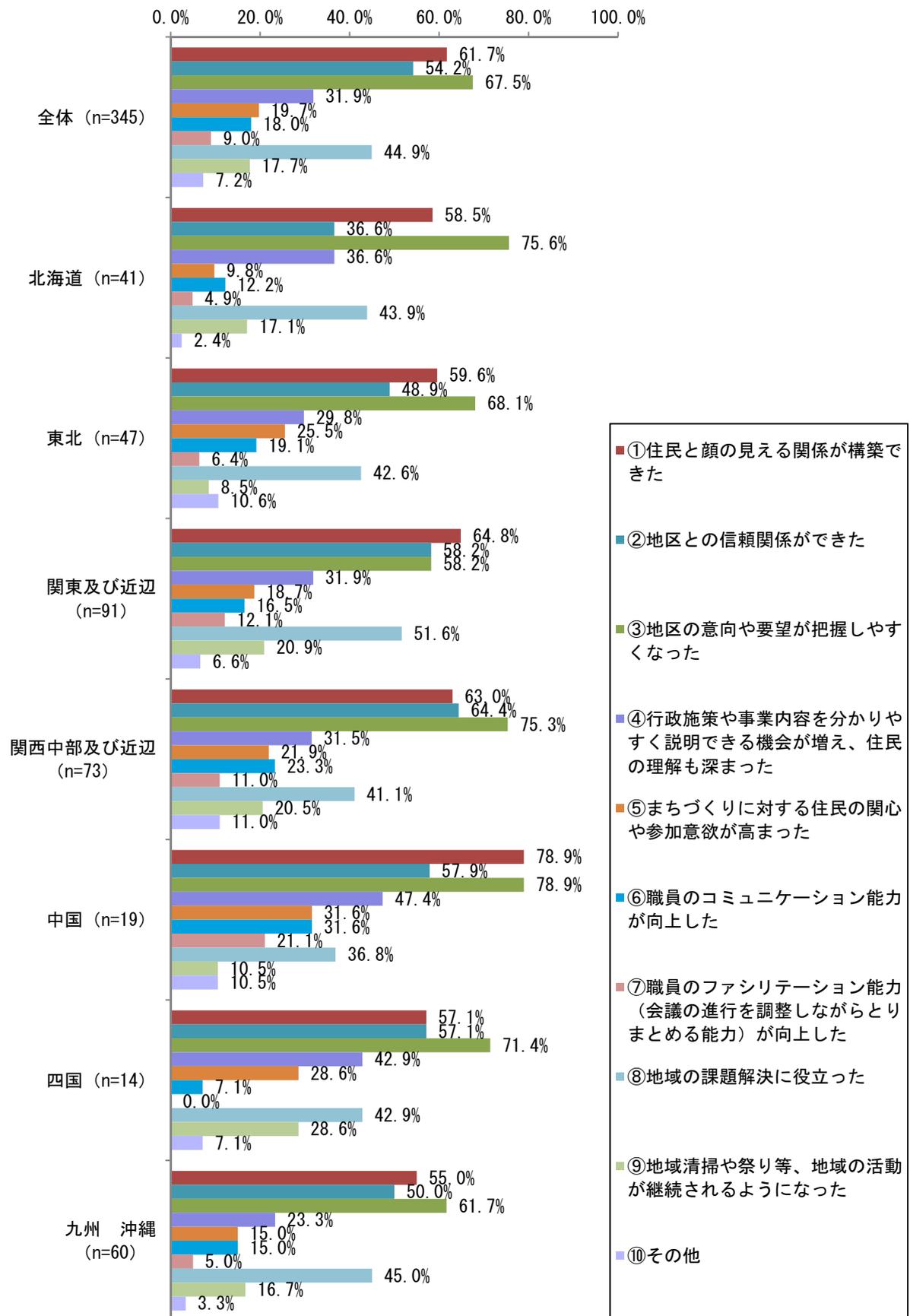
自治体規模別集計は、「人口30万人以上の市区」において「①住民と顔の見える関係が構築できた」「②地区との信頼関係ができた」「③地区の意向や要望が把握しやすくなった」の3つが最も高く、81.8%となった。

地域別集計は、「③地区の意向や要望が把握しやすくなった」の回答で「中国」が78.9%と最も高く、次いで「北海道」が75.6%、さらに「関西中部及び近辺」で75.3%と続いている。

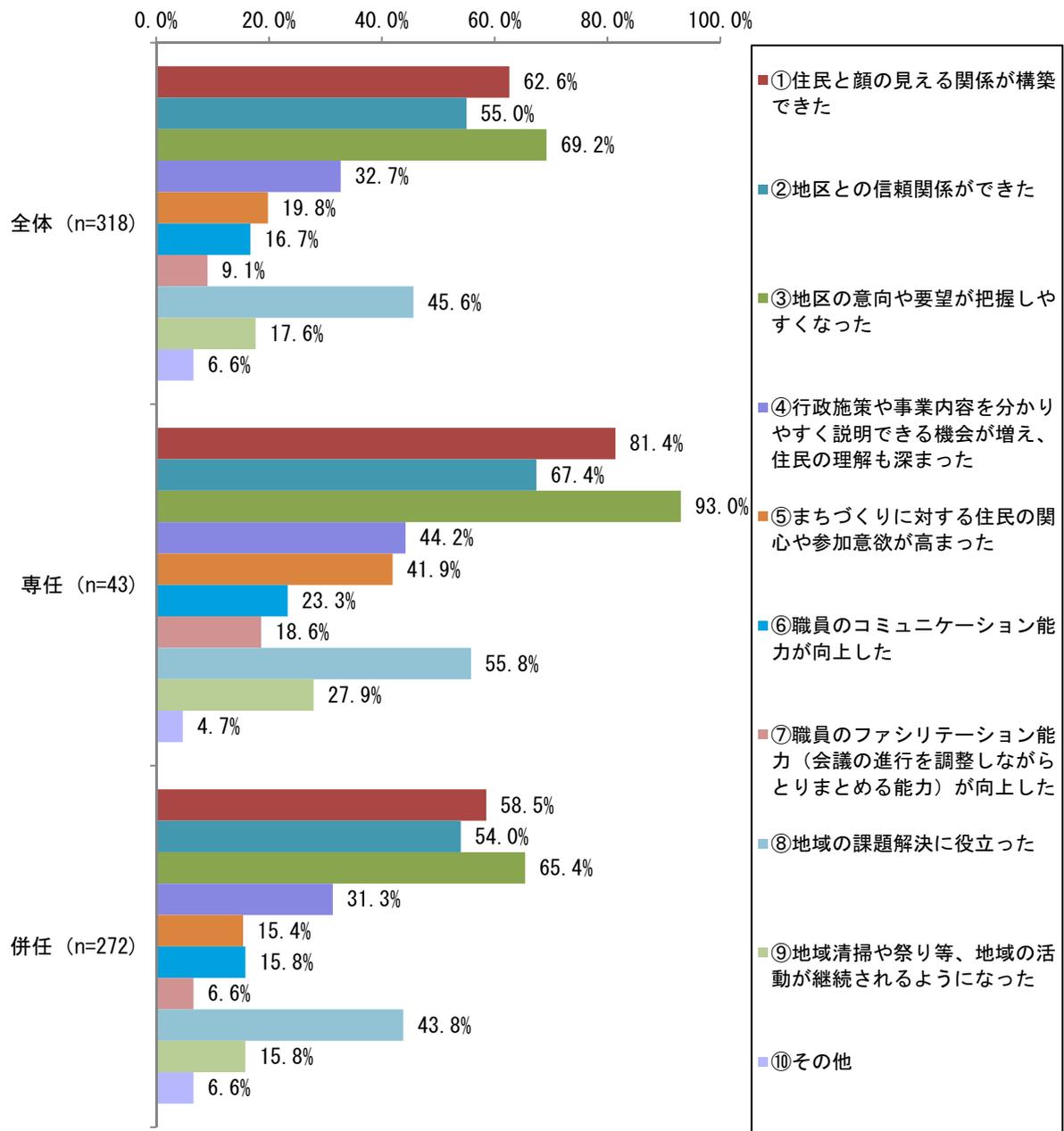
自治体規模別集計 (n=345)



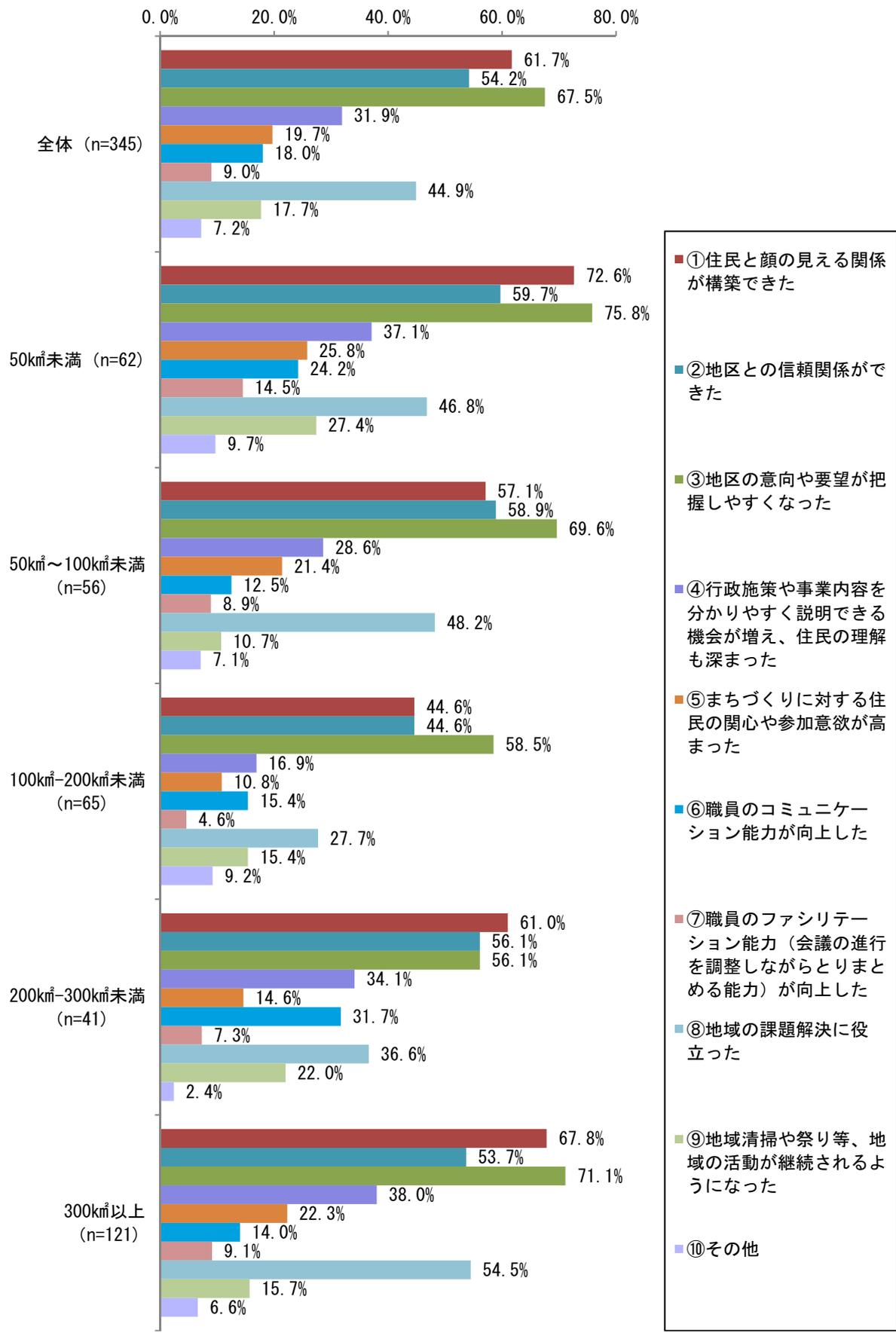
地域別集計 (n=345)



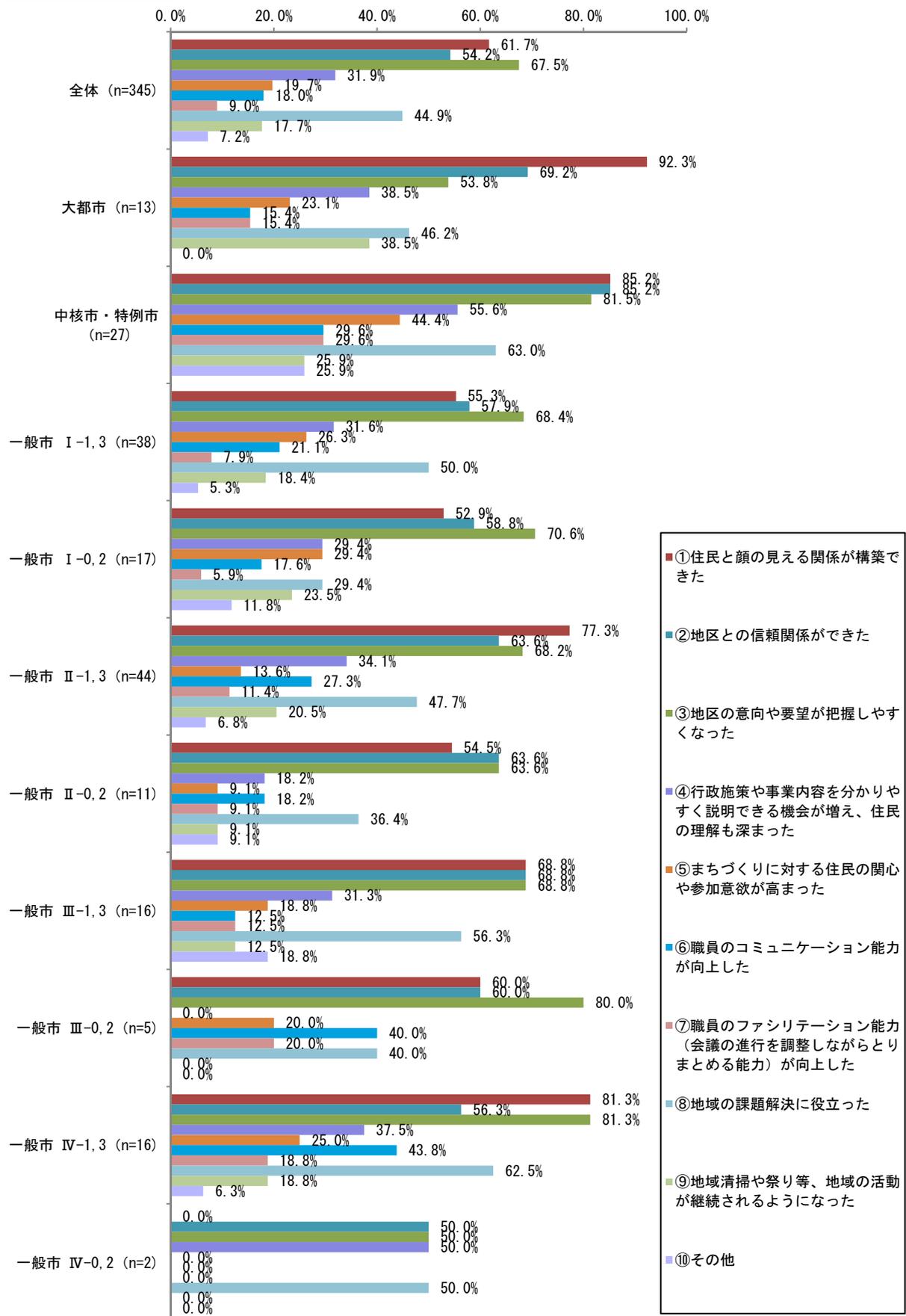
専任・併任別集計 (n=318)

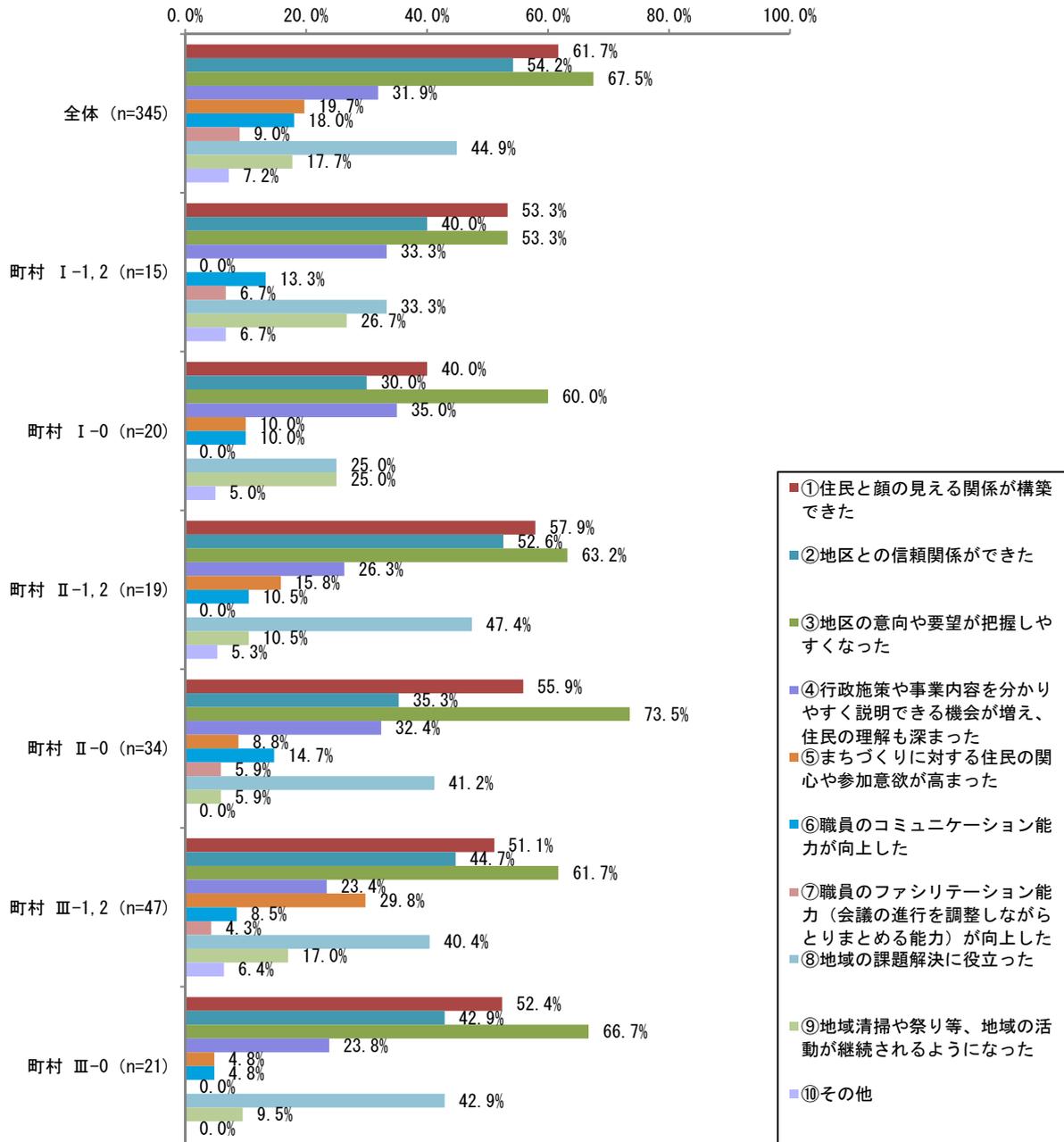


自治体面積別集計 (n=345)

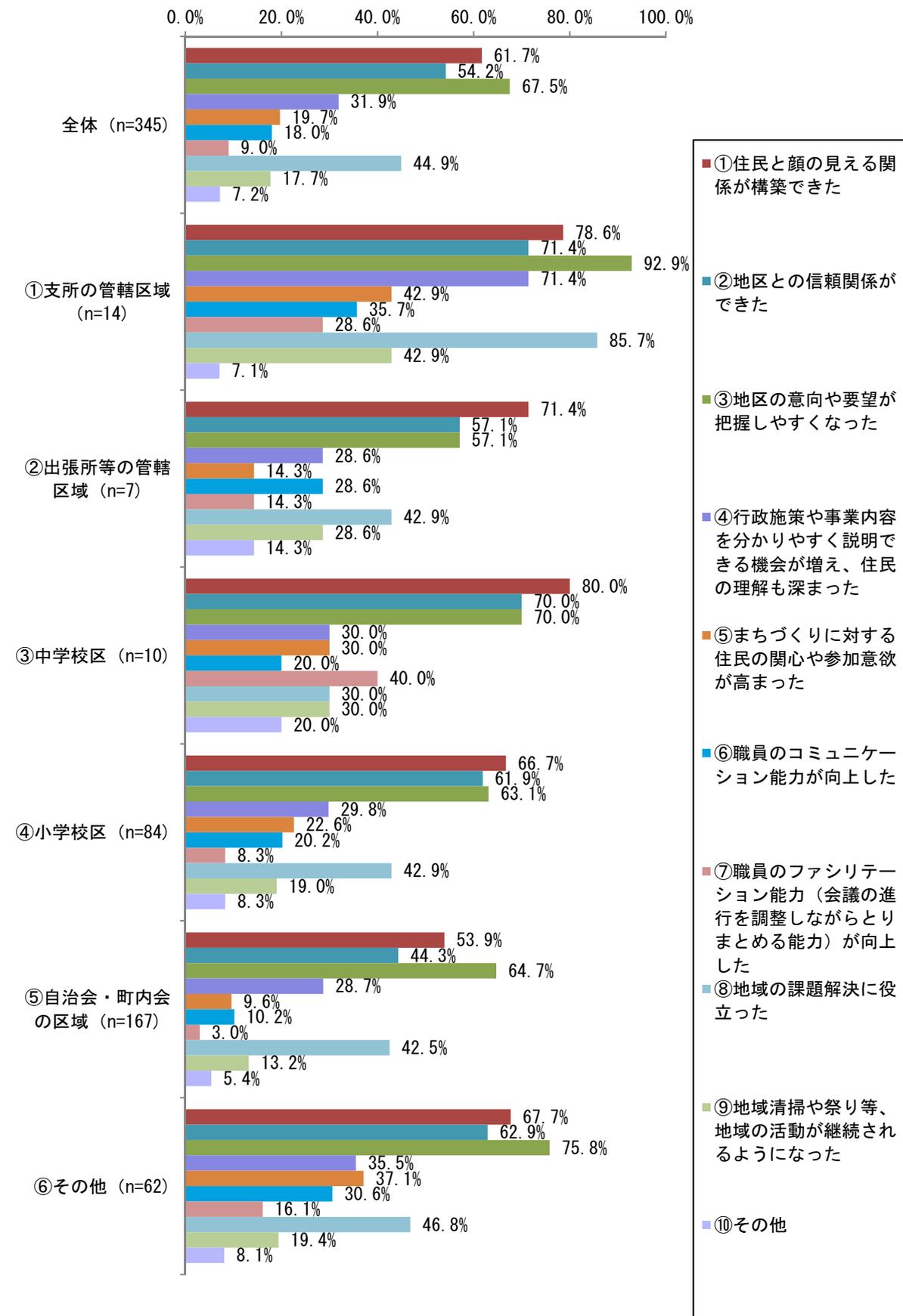


自治体類型別集計 (n=345)





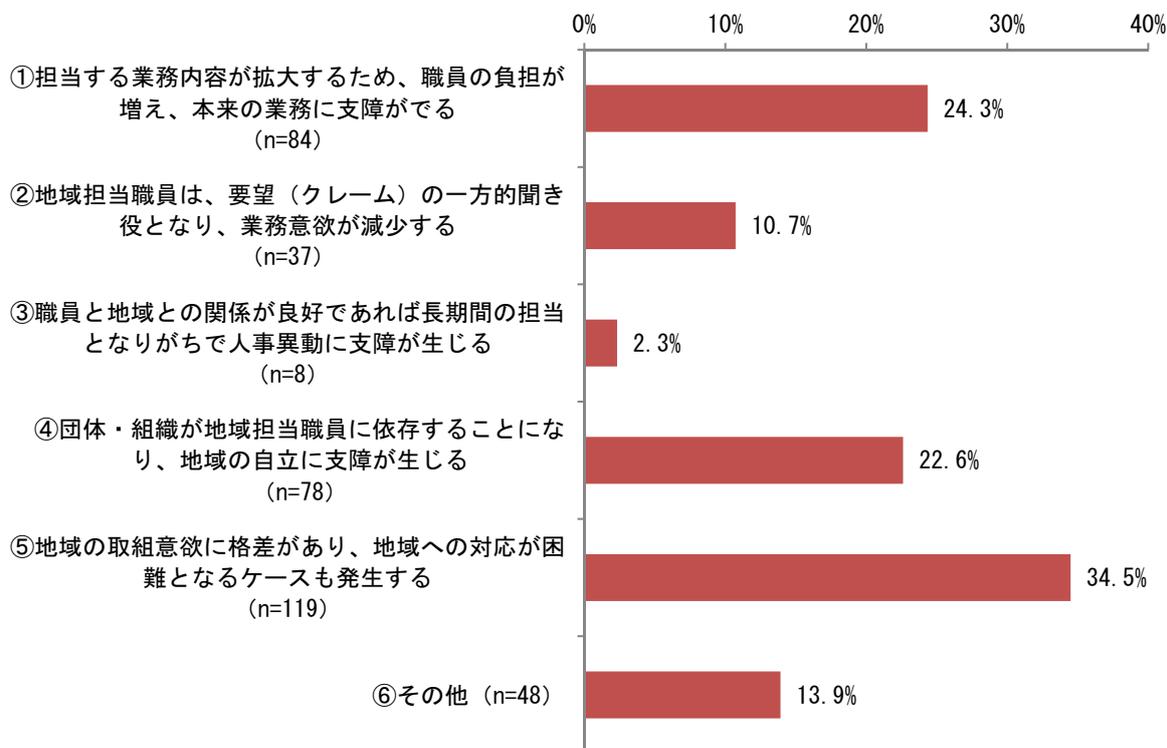
担当地域の規模別集計 (n=345)



質問 6 地域担当職員制度の課題と対応策

ある地区の地域担当職員制度の課題と認められる番号全てに○を付け、あなたの市区町村で実施した対応策があれば簡記してください。

全体集計 (n=345)

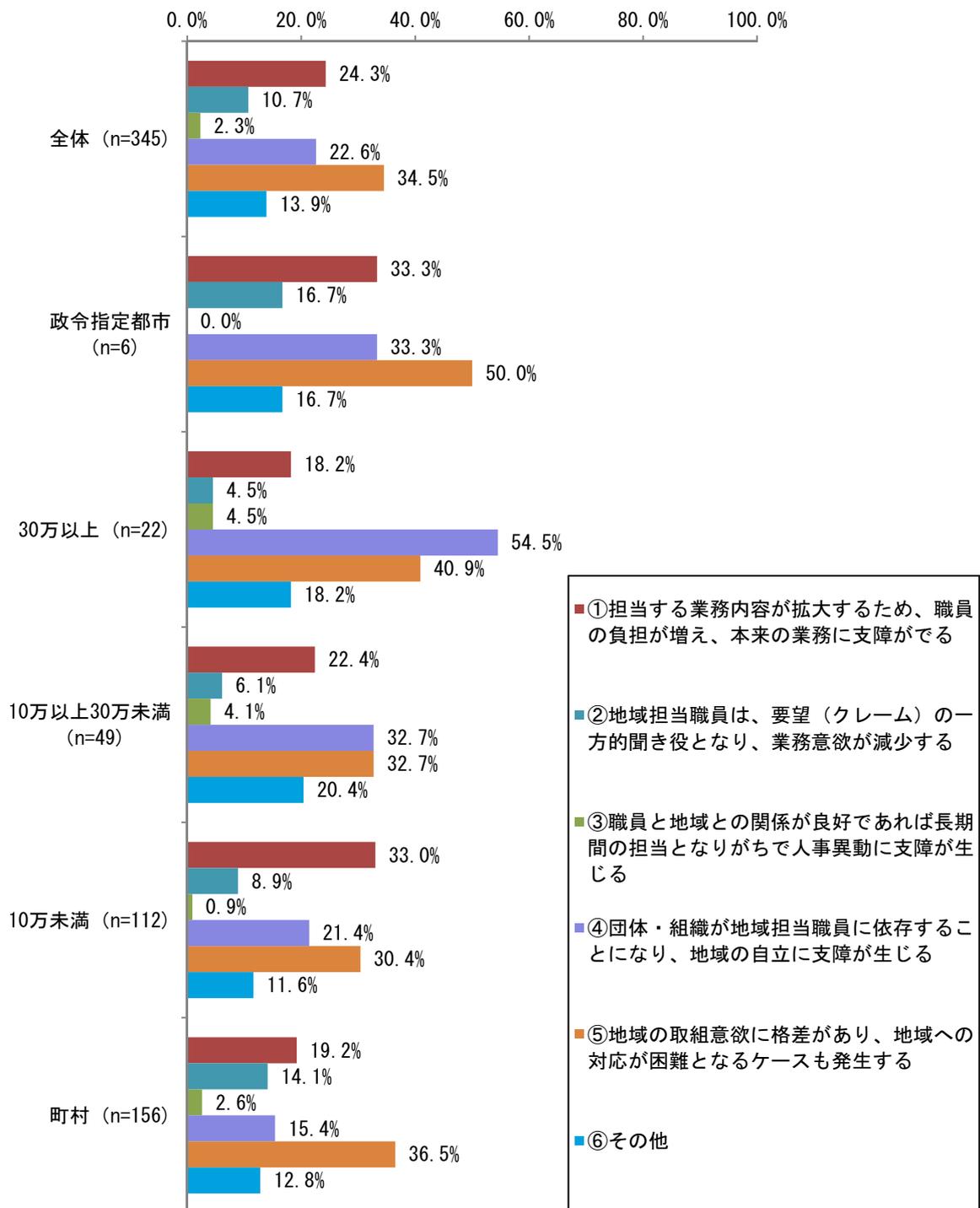


地域担当職員制度の課題は「⑤地域の取組意欲に格差があり、地域への対応が困難となるケースも発生する」が34.5%と最も高く、次いで「①担当する業務内容が拡大するため、職員の負担が増え、本来の業務に支障がでる」が24.3%、さらに「④団体・組織が地域担当職員に依存することになり、地域の自立に支障が生じる」が22.6%と続いた。

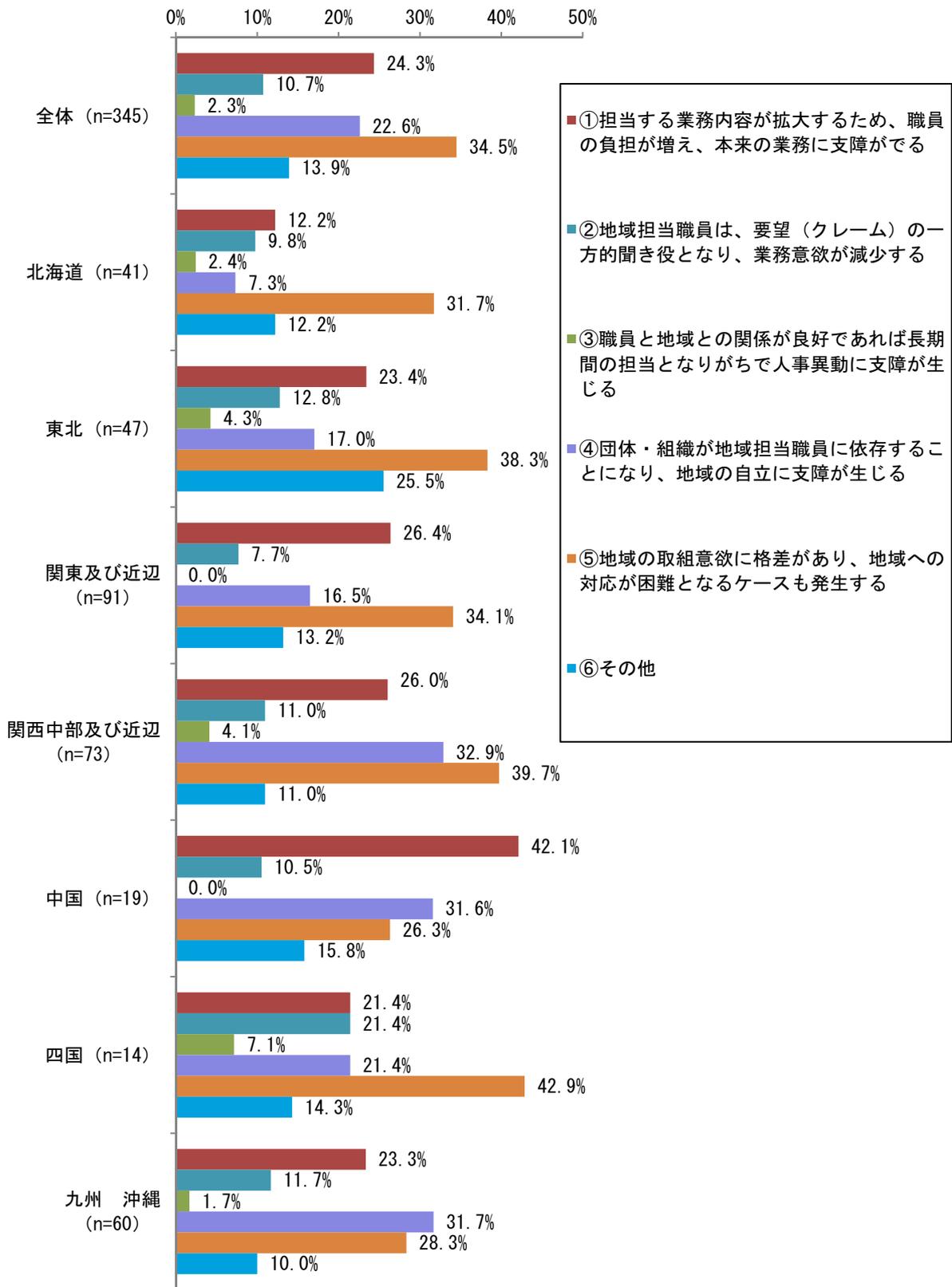
自治体規模別集計では、「人口30万人以上の市区」において「④団体・組織が地域担当職員に依存することになり、地域の自立に支障が生じる」が54.5%と最も高く、次いで「⑤地域の取組意欲に格差があり、地域への対応が困難となるケースも発生する」が40.9%となった。

地域別集計では、「⑤地域の取組意欲に格差があり、地域への対応が困難となるケースも発生する」において、「中国」が42.9%と最も高く、次いで「九州 沖縄」は「④団体・組織が地域担当職員に依存することになり、地域の自立に支障が生じる。」が31.7%となった。

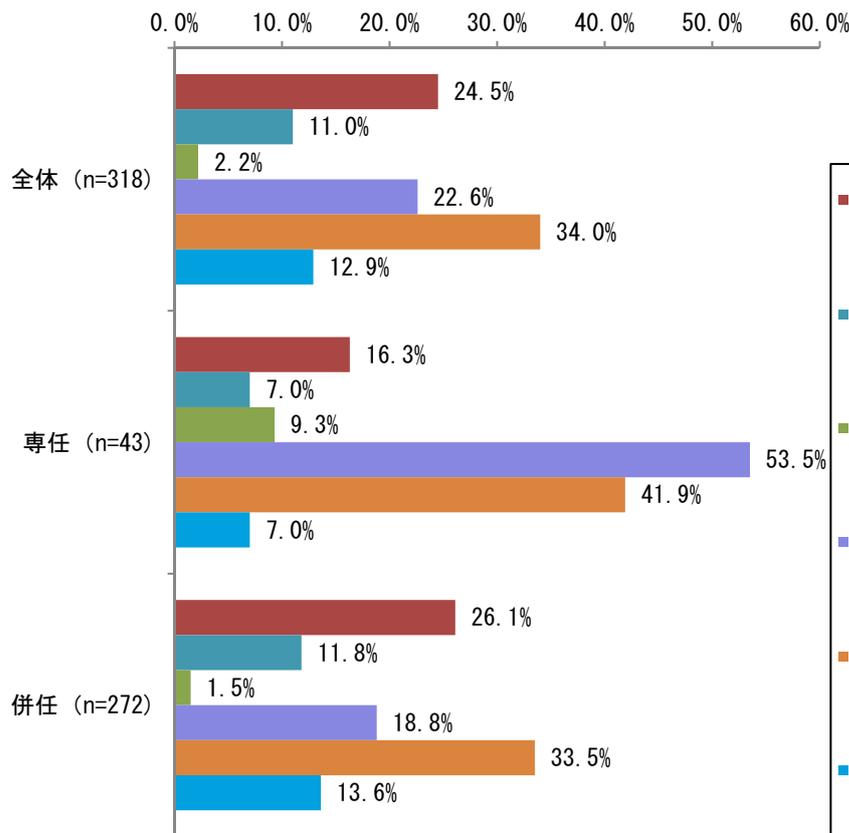
自治体規模別集計 (n=345)



地域別集計 (n=345)

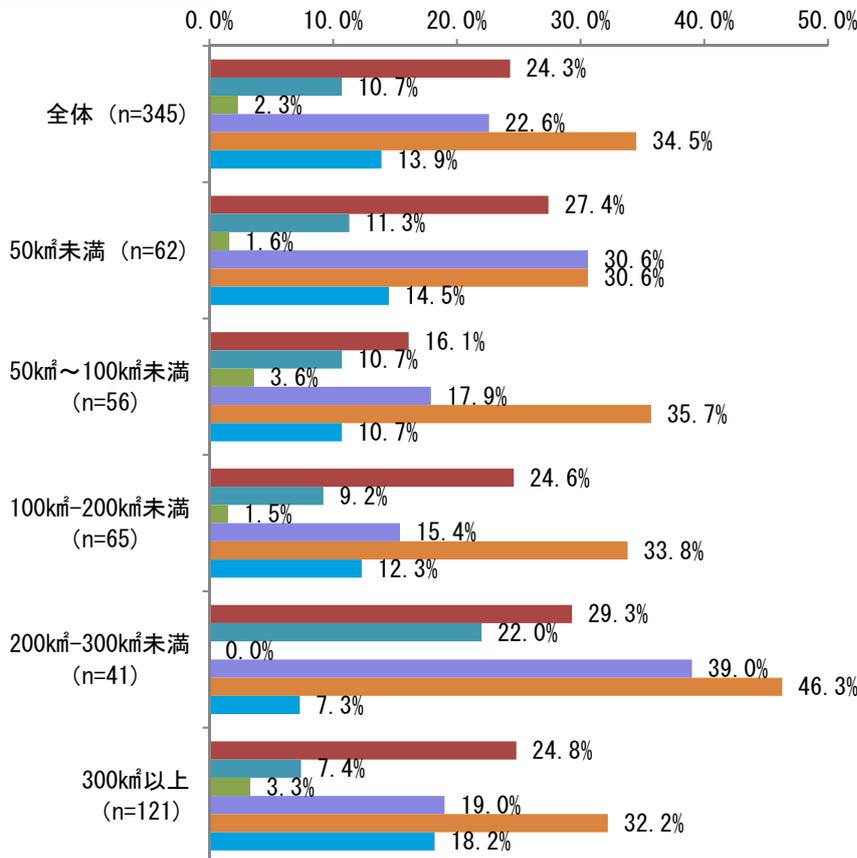


専任・併任別集計 (n=318)



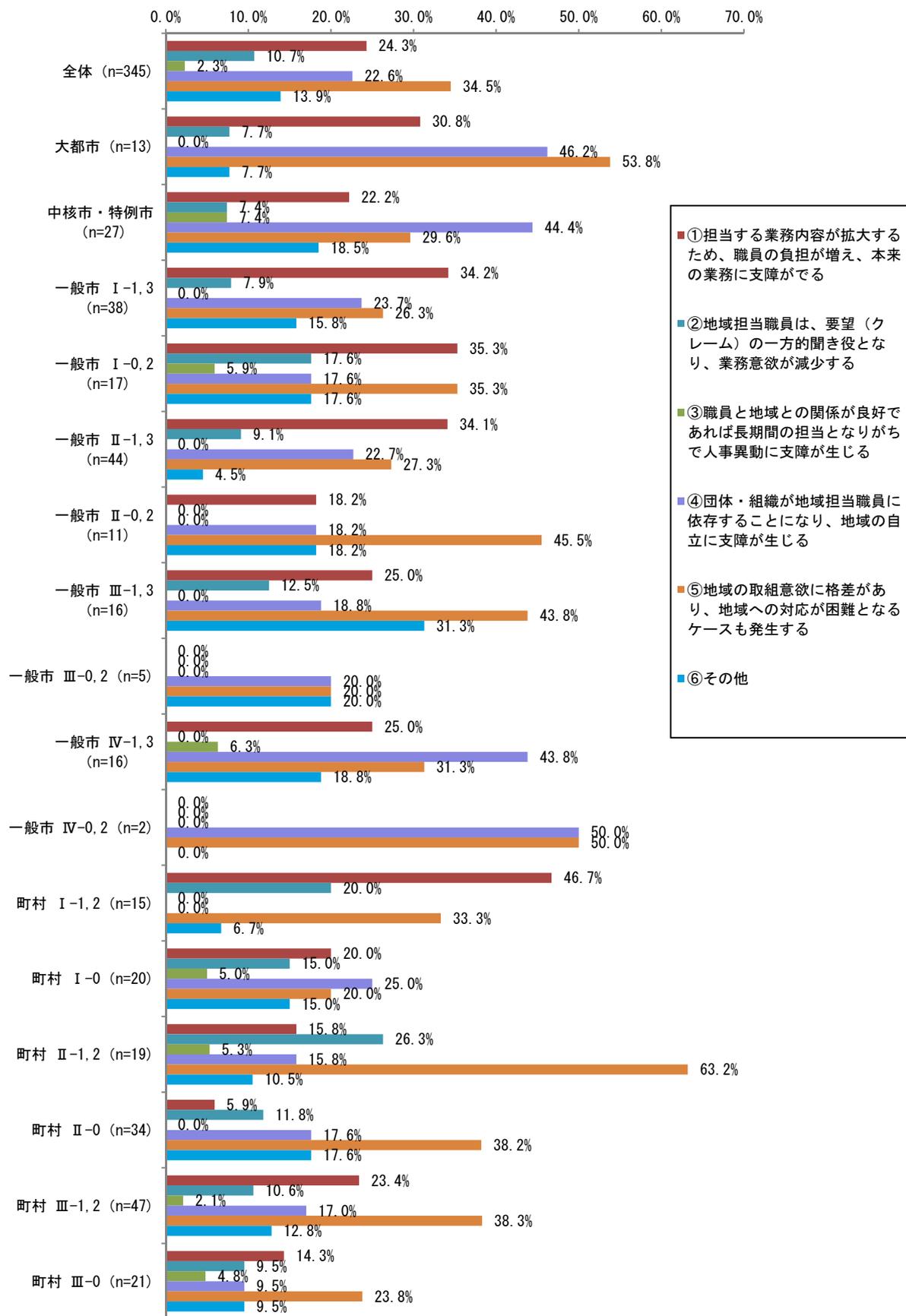
- ①担当する業務内容が拡大するため、職員の負担が増え、本来の業務に支障がでる
- ②地域担当職員は、要望（クレーム）の一方的聞き役となり、業務意欲が減少する
- ③職員と地域との関係が良好であれば長期間の担当となりがちで人事異動に支障が生じる
- ④団体・組織が地域担当職員に依存することになり、地域の自立に支障が生じる
- ⑤地域の取組意欲に格差があり、地域への対応が困難となるケースも発生する
- ⑥その他

自治体面積別集計 (n=345)

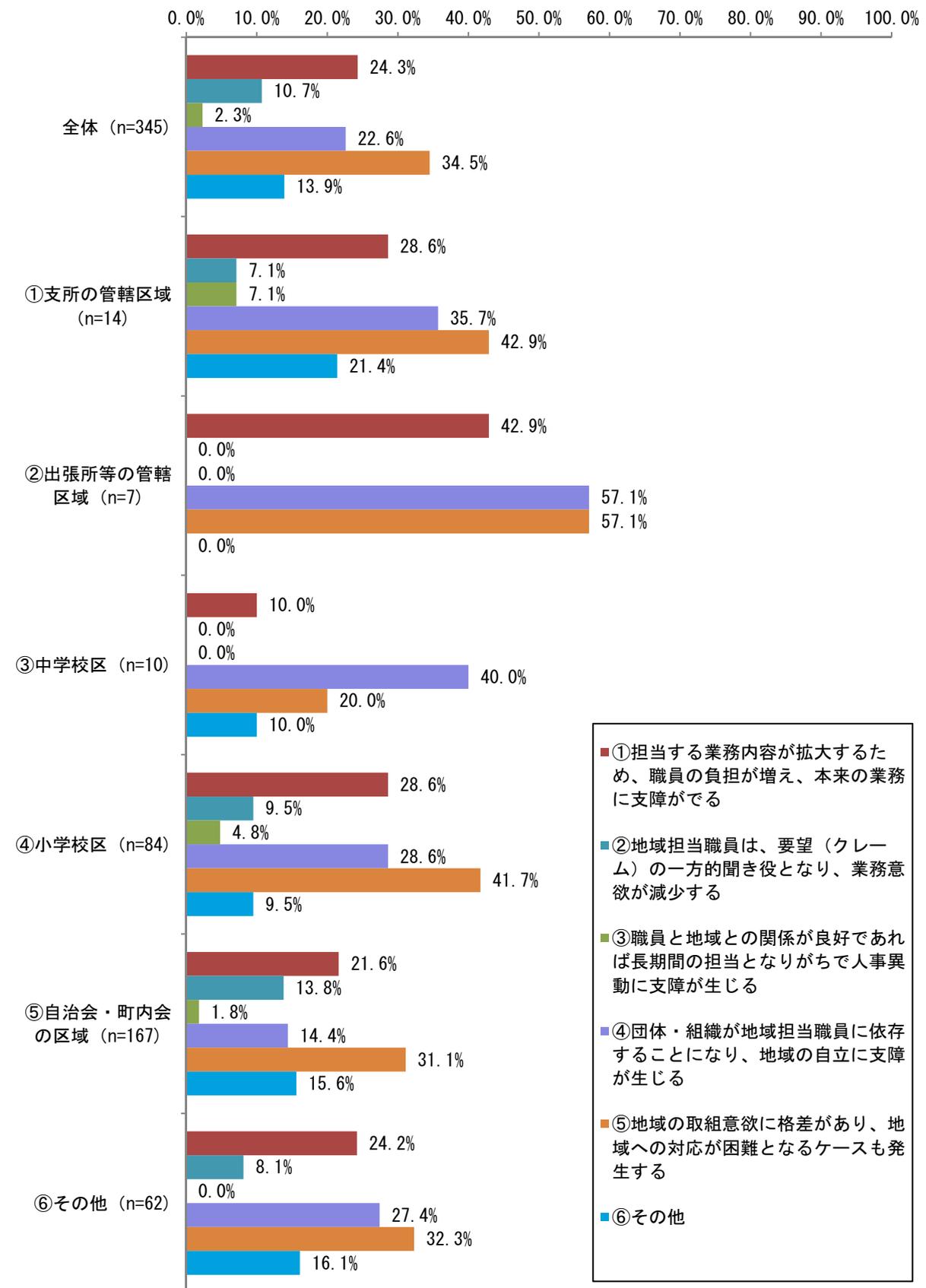


- ①担当する業務内容が拡大するため、職員の負担が増え、本来の業務に支障がでる
- ②地域担当職員は、要望（クレーム）の一方的聞き役となり、業務意欲が減少する
- ③職員と地域との関係が良好であれば長期間の担当となりがちで人事異動に支障が生じる
- ④団体・組織が地域担当職員に依存することになり、地域の自立に支障が生じる
- ⑤地域の取組意欲に格差があり、地域への対応が困難となるケースも発生する
- ⑥その他

自治体類型別集計 (n=345)



担当地域の規模別集計 (n=345)



地域担当職員制度に関する調査研究 アンケート調査票

回答者

市 区 町 村 名		市 区 町 村 コード	
人口 (注1)	人	職員数 (注2)	人
所 属 部 署		回 答 者 名	
メー ル ア ド レ ス		電 話 番 号	

(注1) 平成 28 年 4 月 1 日現在の住民基本台帳による人口

(注2) 平成 28 年 4 月 1 日現在の一般行政部門の職員数

問い合わせ先

調査票について御質問や不明な点がある場合は、次の担当者まで御連絡ください。

一般財団法人地方自治研究機構 調査研究部 Tel 03-5148-0662 Fax 03-5148-0664

調査担当 岸田 kishida@rilg.or.jp 唐沢 karasawa@rilg.or.jp

地域担当職員制度とは

自治会・町内会（連合会等を含む）やまちづくり協議会等の地域自治組織の事務や活動に関する相談、行政との連絡や協議について、特定の市区町村職員を担当者として地域自治組織に対する行政の窓口の役割を担わせる制度をいいます。

ただし、具体的な制度内容も多種多様であるため、「一定のルールの下で、一定の地区ごとに、市区町村職員が住民・行政間の連絡・調整等を担当する制度」と大まかに捉えてください。

なお、支所や出張所において地域の住民を担当している職員は、本調査における地域担当職員とはみなさないこととします。

質問 1 地域担当職員制度の実施状況

あなたの市区町村内における地域職員担当者制度の実施状況について該当する番号に○を付け、() 内に説明を付記してください。

①現在、実施している。

実施時期 (____年__月)

地域担当職員制度を所管する課と制度概要が表示されている HP の URL を御記入ください。

地域担当職員制度の所管課 (_____部 _____課)

地域担当職員制度の HP の URL (http://www. _____)

②以前、実施していたが、現在は廃止している。

実施時期 (____年__月～ ____年__月)

廃止理由 (_____)

③現在、検討している。

実施予定時期 (____年__月)

検討内容 (_____)

検討理由 (_____)

④以前、検討したが、実施に至らなかった。

理由 (_____)

⑤検討したことはない

以降は、「①現在、実施している」と回答いただいた市区町村の皆様のみ御回答ください。

②～⑤と回答いただいた市区町村の皆様は、このまま御返送ください。

御協力ありがとうございました。

質問2 地域担当職員制度実施の契機・目的

あなたの市区町村が地域担当職員制度を実施するに当たって、何が契機となりましたか。該当する番号全てに○を付けてください。その他に○を付けた場合は、内容を簡記してください。

- ①公約、マニフェスト等、首長の意向
- ②総合計画等における住民との協働の重視
- ③まちづくり協議会等の創設
- ④少子高齢化、人口減少社会への対応
- ⑤市町村合併後の周辺旧市町村との連携の強化
- ⑥自治会・町内会やまちづくり協議会等の地域自治組織からの要望
- ⑦職員の意欲向上や能力向上を目的とした研修の実施
- ⑧その他 (_____)

質問3 地域担当職員制度の概要

あなたの市区町村の地域担当職員制度の具体的内容についてお答えください。

(1) 地域担当職員制度は、どのように位置付けられていますか。該当する番号に○を付けてください。なお、①の場合は、専任・併任についてもお答えください。

- ①職員の意思に関係なく、職務として実施している。
 ・地域担当職務の専任である ・地域担当職務は通常職務との併任である
- ②職員の意思に基づく、ボランティア活動として実施している。

(2) 地域担当職員制度の対象となる職員の範囲について、該当する番号に○を付けてください。

- ①一定の現業の職員を除く、全職員が対象である。
 選任方法 ・指名制 ・公募制
- ②一定の職位の職員が対象である。 対象となる職位 (_____ ~ _____)
 選任方法 ・指名制 ・公募制

(3) 当該市区町村外に在住する職員も対象となりますか。該当する番号に○を付けてください。

- ①当該市区町村外に在住する職員も、地区担当職員制度の対象となる。
- ②当該市区町村外に在住する職員は、地区担当職員制度の対象とならない。

(4) 配属される地区は、職員の住所地が考慮されますか。該当する番号に○を付けてください。

- ①原則、職員の住所地に配属することとしている。
- ②原則、職員の住所地外に配属することとしている。
- ③職員の住所地は、特に考慮しない。

(5) 配属される地区は、職員の希望が考慮されますか。該当する番号に○を付けてください。

- ①原則、職員の希望どおりに配属するようにしている。
- ②初めて地域担当職員になるときだけ、職員の希望を考慮する。
- ③職員の希望は、特に考慮しない。

(6) 職員は、どのような職位の職員が各地区に何人くらい配属されていますか。また、地域おこし協力隊を活用しているかどうか、該当する番号に○を付けてください。なお、①あるを選択した方はその人数をお書きください。

担当職員数	①総数 約(____)人 ②常勤 約(____)人 ③非常勤 約(____)人		
職位の内訳	① (____) が (____) 人 ② (____) が (____) 人 ③ (____) が (____) 人 例：(課長級) が (2) 人		
地区数	(____)地区	各地区の職員数	約(____)人
地域おこし協力隊の活用	①ある ②ない	①あるを選択された方は人数をお答え下さい	地域おこし協力隊 (____) 人

(7) 地域担当職員制度を根拠づける条例・規則・要項等を制定している場合は、その名称をお答えください。

地域担当職員制度の根拠条例・規則・要綱等 (_____)

質問4 地域担当職員の活動状況

あなたの市区町村の地域担当職員制度の活動状況についてお答えください。

(1) 担当する地域の規模について、該当する番号一つに○を付けてください。

- ①支所の管轄区域
- ②出張所等の管轄区域
- ③中学校区
- ④小学校区
- ⑤自治会・町内会の区域
- ⑥その他 (_____)

(2) 地域担当職員が連携・支援する団体・組織として該当する番号一つに○を付けてください。

複数の団体・組織を支援する場合は、⑥に○を付けて、該当番号を記入してください。

- ①自治会・町内会の連合組織
- ②自治会・町内会
- ③まちづくり協議会
- ④PTAや青少年育成団体等の社会教育団体
- ⑤NPO法人（上記①②③を除く）
- ⑥上記①～⑤のうち複数の団体・組織 () () () ()
- ⑦その他 (_____)

(3) 地域担当職員は、支所や公民館等を活動拠点としていますか。

- ①活動拠点としている (具体的には _____)
- ②活動拠点とはしていない

(4) 地域担当職員は、上記(2)の団体・組織における会議に年間約何回出席し、どのような具体的な役割・活動内容を担っているか、該当する番号全てに○を付けてください。

上記(2)の団体・組織における会議に、年間(約 _____ 回)の会議に出席している。

- ①施策や事業に関する情報提供
- ②地域づくりへの助言や後方支援
- ③文書作成等の事務的支援
- ④会計処理など地域経営に関する指導助言
- ⑤住民ニーズの把握
- ⑥地域計画の策定支援
- ⑦補助金・助成金制度に関する情報提供
- ⑧地域清掃等、環境美化運動への参加
- ⑨祭り・イベントへの参加・開催支援
- ⑩その他 (_____)

(5) 把握された地域の課題に対して、どのような行動がなされますか。該当する番号全てに○を付けてください。

- ①地域担当職員のリーダーが課題を、庁内の関係部署に連絡する。
- ②各地域担当職員が課題を、庁内の関係部署に連絡する。
- ③地域担当職員のリーダーが課題を、地域担当職員制度の所管課に連絡する。
- ④各地域担当職員が課題を、地域担当職員制度の所管課に連絡する。
- ⑤地域担当職員はサポートに徹し、支援する団体・組織の長が関係所管に連絡する。
- ⑥その他 (_____)

質問5 地域担当職員制度の成果

地域担当職員の活動成果として認められる番号全てに○を付けてください。

- ①住民と顔の見える関係が構築できた。
- ②地区との信頼関係ができた。
- ③地区の意向や要望が把握しやすくなった。
- ④行政施策や事業内容を分かりやすく説明できる機会が増え、住民の理解も深まった。
- ⑤まちづくりに対する住民の関心や参加意欲が高まった。
- ⑥職員のコミュニケーション能力が向上した。
- ⑦職員のファシリテーション能力（会議の進行を調整しながらとりまとめる能力）が向上した。
- ⑧地域の課題解決に役立った。
- ⑨地域清掃や祭り等、地域の活動が継続されるようになった。
- ⑩その他（ _____ ）

質問6 地域担当職員制度の課題と対応策

ある地区の地域担当職員制度の課題と認められる番号全てに○を付け、あなたの市区町村で実施した対応策があれば簡記してください。

- ①担当する業務内容が拡大するため、職員の負担が増え、本来の業務に支障がでる。
- ②地域担当職員は、要望（クレーム）の一方的聞き役となり、業務意欲が減少する。
- ③職員と地域との関係が良好であれば長期間の担当となりがちで人事異動に支障が生じる。
- ④団体・組織が地域担当職員に依存することになり、地域の自立に支障が生じる。
- ⑤地域の取組意欲に格差があり、地域への対応が困難となるケースも発生する。
- ⑥その他（ _____ ）

課題番号（ ）の対応策

質問7 地域担当職員制度に対する御意見

これまで実施してきた地域担当職員制度について、御意見を自由にお書きください。

--

2 特徴ある自治体の取組状況

※分類 政令市＝本表で以下6市(札幌市・横浜市・横浜市・名古屋市・大阪市・福岡市) 町村＝町村の自治体
 大規模＝人口30万人以上の市区(政令指定都市を含まない) 中規模＝人口10万人以上30万人未満の市区 小規模＝人口10万人未満の市区
 ○大規模、中規模、小規模は政令市を含まないものとする

No	分類	都道府県	市区町村	条例・規則・要綱等	開始時期	専任・併任 ボランティア	対象の職位	①職員数	②担当 職員数 (総数)	③担当 職員数 (常勤)	④担当 職員数 (非常勤)	⑤担当 職員割合 (②/①)	⑥担当職員 常勤割合 (③/②)	担当職員 非常勤割合 (④/②)	地区数	各地区の 職員数	協力隊	協力隊 人数
1	政令市	北海道	札幌市	札幌市自治基本条例、札幌市事務分掌規則	昭和47年	併任	課長	7278	87	87	0	1.2%	100.0%	0.0%	1			
2	中規模	北海道	釧路市	阿寒町行政センター地域担当職員設置要綱	平成7年1月	併任	課長補佐～課長	865	12			1.4%			7	2		
3	小規模	北海道	稚内市		平成12年4月	併任		236	75	75	0	31.8%	100.0%	0.0%	15	5		
4	小規模	北海道	士別市	地域担当職員制度実施要綱	平成22年4月	併任	主幹～次長	324	110	110	0	34.0%	100.0%	0.0%	16			
5	小規模	北海道	富良野市	富良野市町内会・区会及び町内会連合会等設置要綱	昭和59年	併任	係長～課長	272	64	64	0	23.5%	100.0%	0.0%	32	2	あり	2
6	町村	北海道	山越郡長万部町		平成12年12月	併任		73										
7	町村	北海道	虻田郡真狩村		平成12年4月	併任		54	53			98.1%			16	3		
8	町村	北海道	虻田郡留寿都村		平成25年7月	併任		66	49	49	0	74.2%	100.0%	0.0%	21	2.3		
9	町村	北海道	虻田郡喜茂別町		平成19年2月	併任		58	7			12.1%			7	7		
10	町村	北海道	古平郡古平町	古平町地域担当協働職員制度実施要綱	平成19年9月	併任		67	67	67	0	100.0%	100.0%	0.0%	20	3		
11	町村	北海道	余市郡余市町	余市町地域連絡員制度実施要綱	平成18年9月	併任	課長補佐～部長	144	64	64	0	44.4%	100.0%	0.0%	48	1.3		
12	町村	北海道	空知郡南幌町	南幌町地域担当職員制度実施要綱	平成19年4月	併任		80							20	5		
13	町村	北海道	夕張郡由仁町	まちづくり地域担当職員制度実施要綱	平成19年7月	併任		86	86	86	0	100.0%	100.0%	0.0%	30	2.9		
14	町村	北海道	夕張郡長沼町	長沼町地域担当職員制度実施要綱	平成20年12月	併任		220	144	144	0	65.5%	100.0%	0.0%	44	3		
15	町村	北海道	樺戸郡月形町	月形町地域担当職員制度要領	平成17年4月	併任		54							10	7.5		
16	町村	北海道	樺戸郡新十津川町	新十津川町地域サポーター～制度に関する規程	平成18年1月	併任	主幹～主幹	83	33	33	0	39.8%	100.0%	0.0%	11	3		
17	町村	北海道	上川郡愛別町	愛別町地域担当職員制度要綱	平成18年4月	ボランティア		71	71	71	0	100.0%	100.0%	0.0%	11	6.5	あり	2
18	町村	北海道	上川郡和寒町	和寒町地域担当職員設置規程	平成20年4月	併任	係長～課長	67	36	36	0	53.7%	100.0%	0.0%				
19	町村	北海道	上川郡剣淵町	剣淵町地域担当職員要領	平成19年4月	併任	課長補佐～課長	88	22	22	0	25.0%	100.0%	0.0%	11	2		
20	町村	北海道	中川郡喜茂子府村		平成18年4月	併任	室長～課長	38	8	8	0	21.1%	100.0%	0.0%	2	4		
21	町村	北海道	雨竜郡幌加内町	幌加内町自治区担当職員設置要綱	平成8年1月	併任		52							15	3.5		
22	町村	北海道	留萌郡小平町		平成23年4月	併任	係長	62	21	21	0	33.9%	100.0%	0.0%	7	3		
23	町村	北海道	苫前郡羽幌町	羽幌町地域情報連絡員制度実施要綱	平成19年1月	併任		131	113	113	0	86.3%			24			
24	町村	北海道	網走郡美幌町		平成20年5月	併任		182	102	102	0	56.0%	100.0%	0.0%	34	3		
25	町村	北海道	斜里郡斜里町	斜里町地域担当職員制度実施要綱	平成19年1月	併任	主幹～部長	123	28	28	0	22.8%	100.0%	0.0%	28	4		
26	町村	北海道	常呂郡訓子府町	地域担当職員制度実施要綱	平成20年7月	併任	係長～課長補佐	53							30	2.6		
27	町村	北海道	常呂郡佐呂間町	地域担当職員制度実施要綱	平成19年5月	併任	係長～課長	110	72	72	0	65.5%	100.0%	0.0%	11			
28	町村	北海道	紋別郡湧別町	湧別町地域担当スタッフ設置要綱	平成18年4月	併任		156	122	122	0	78.2%	100.0%	0.0%	30	4		
29	町村	北海道	網走郡大空町	大空町地域担当職員制度実施要綱	平成20年2月	併任		119	119	119	0	100.0%	100.0%	0.0%				
30	町村	北海道	白老郡白老町	白老町地域担当職員制度実施要領	平成26年4月	専任		127	3	0	3	2.4%	0.0%	100.0%	1			
31	町村	北海道	新冠郡新冠町	新冠町地域担当職員制度実施要綱	平成20年11月	併任		103	101	101	0	98.1%	100.0%	0.0%	9			
32	町村	北海道	浦河郡浦河町		平成10年	併任	主幹～課長	119	77						25	3		
33	町村	北海道	日高郡新ひたか町	新ひたか町職員による地域支援員制度実施要綱	平成23年4月	併任	主事～主査	249	7	7	0	2.8%	100.0%	0.0%	18	7		
34	町村	北海道	河東郡士幌町	地区担当者設置要綱	平成17年4月	併任	管理職以上	206	26			12.6%			13	2		

No	分類	都道府県	市区町村	条例・規則・要綱等	開始時期	専任・併任 ポランテア	対象の職位	①職員数	②担当 職員数 (総数)	③担当 職員数 (常勤)	④担当 職員数 (非常勤)	⑤担当 職員割合 (②/①)	⑥担当職員 常勤割合 (③/②)	担当職員 非常勤割合 (④/②)	地区数	各地区の 職員数	協力隊	協力隊 人数
35	町村	北海道	東郡鹿追町		平成11年9月	併任	係長～課長	176	32	32	0	18.2%	100.0%	0.0%	16	2		
36	町村	北海道	河西郡芽室町		平成12年7月	併任		185	84	84	0	45.4%	100.0%	0.0%	86	1.5		
37	町村	北海道	河西郡中札内村		平成28年4月	併任		62							31	6		
38	町村	北海道	広尾郡大樹町		昭和60年6月	併任		89	34	34	0	38.2%	100.0%	0.0%	40	2		
39	町村	北海道	広尾郡広尾町		平成13年4月	併任	課長補佐～課長	103	31	0	31	30.1%	0.0%	100.0%	13	2.4		
40	町村	北海道	中川郡池田町		平成21年4月	ポランテア	係長～課長	141	4	0	4	2.8%	0.0%	100.0%	4	不明		
41	町村	北海道	標津郡標津町		平成15年1月	併任	主幹～課長	86	27	27	0	31.4%	100.0%	0.0%	9	3		
42	中規模	青森県	青森市	青森市まちづくり構想推進事業実施要綱	平成26年4月	併任		1130	7	7	0	0.6%	100.0%	0.0%	8	2		
43	中規模	青森県	弘前市		平成23年7月	併任		837	87	87	0	10.4%	100.0%	0.0%	26	3		
44	中規模	青森県	八戸市	八戸市地域担当職員制度実施要綱	平成20年4月	併任	主事～課長補佐	2287	49	49	0	2.1%	100.0%	0.0%	24	2.1		
45	小規模	青森県	十和田市	地区担当職員制度実施要綱	平成26年5月	併任	課長～部長	296	44			14.9%			293	0.2		
46	小規模	青森県	三沢市	三沢市職員行政連絡員設置要綱	平成12年8月	併任		307	215			70.0%			107	2		
47	小規模	青森県	むつ市	むつ市行政組織規則	平成27年4月	併任		516	7	7	0	1.4%	100.0%	0.0%				
48	町村	青森県	下北郡佐井村		平成22年4月	併任	主事～副参事	48	40	40	0	83.3%	100.0%	0.0%	13	3		
49	町村	青森県	三戸郡田子町	田子町協働のまちづくり条例	平成22年4月	併任		67							20	5		
50	町村	青森県	三戸郡南部町	南部町地域担当職員制度実施要綱	平成26年9月	併任		206	206	206	0	100.0%	100.0%	0.0%	68	3		
51	中規模	岩手県	盛岡市	盛岡市地域担当職員制度実施要綱	平成28年4月	併任	主任～次長	1975	151	151	0	7.6%	100.0%	0.0%	30			
52	小規模	岩手県	花巻市	花巻市行政組織規則	平成19年4月	専任		683	12	12	0	1.8%	100.0%	0.0%	4	3		
53	小規模	岩手県	遠野市	市民センター条例		専任		351	31	9	22	8.8%	29.0%	71.0%	11	3		
54	中規模	岩手県	一関市	辞令または事務分掌による職務命令	平成27年4月	併任		863	26	26	0	3.0%	100.0%	0.0%	31	1		
55	小規模	岩手県	釜石市		平成20年10月			329	45	45	0	13.7%	100.0%	0.0%	8	5.6		
56	小規模	岩手県	二戸市	二戸市地域担当組織設置に関する規則	平成19年6月	併任		263							12	26.6		
57	小規模	岩手県	八幡平市	八幡平市地域担当職員制度実施要綱	平成25年9月	併任		267	21	21	0	7.9%	100.0%	0.0%	12	2		
58	小規模	岩手県	滝沢市	滝沢市地域づくり支援職員設置要綱	平成14年	併任		329	33	34	0	10.0%			11	3		
59	町村	岩手県	岩手郡葛巻町		平成18年5月	併任		77	34	34	0	44.2%	100.0%	0.0%	34	1		
60	町村	岩手県	岩手郡岩手町		平成18年5月	併任		102							8	16		
61	町村	岩手県	紫波郡紫波町	地域振興担当職員設置規程	昭和62年8月	ポランテア		180	116	116	0	64.4%	100.0%	0.0%	130			
62	町村	岩手県	和賀郡西和賀町		平成17年1月	併任	主任～課長	96	58	58	0		100.0%	0.0%	29	2		
63	町村	岩手県	胆沢郡金ヶ崎町	金ヶ崎町行政担当員等設置要綱(内規)	平成19年8月	併任		96							47	5		
64	町村	岩手県	下閉伊郡田野畑村		平成9年10月	併任		54	32	32	0	59.3%	100.0%	0.0%	24	1.3		
65	町村	岩手県	九戸郡軽米町	軽米町生涯学習推進員設置要綱	昭和62年4月	併任		138							16	8		
66	町村	岩手県	九戸郡洋野町	洋野町地域サポート制度実施要綱	平成20年4月	ポランテア		159							13	15.2		
67	小規模	宮城県	角田市	市民と行政の協働まちづくり推進本部設置規程	平成28年7月	併任		199	67	67	0	33.7%	100.0%	0.0%	9	7	あり	1
68	町村	宮城県	柴田郡大河原町	大河原町地域担当職員制度実施要綱	平成23年4月	併任		188	147	147	0	78.2%	100.0%	0.0%	43	4		
69	町村	宮城県	亶理郡亶理町	亶理町協働のまちづくり基本条例	平成22年10月	併任		258	8	8	0	3.1%	100.0%	0.0%	5	6		
70	町村	宮城県	宮城郡松島町		昭和52年2月	併任		115										
71	町村	宮城県	黒川郡大郷町	まちづくり「地域担当員」設置要綱	平成12年4月	併任		99	44	44	0	44.4%	100.0%	0.0%	22	2		
72	小規模	秋田県	能代市		平成15年8月	併任		446	4	4	0	0.9%	100.0%	0.0%	4	1		
73	小規模	秋田県	横手市	横手市職員地区担当制度実施要綱	平成17年10月	併任		861							36	27.8		

No	分類	都道府県	市区町村	条例・規則・要綱等	開始時期	専任・兼任 ボランティア	対象の職位	①職員数	②担当 職員数 (総数)	③担当 職員数 (常勤)	④担当 職員数 (非常勤)	⑤担当 職員割合 (②/①)	⑥担当職員 常勤割合 (③/②)	担当職員 非常勤割合 (④/②)	地区数	各地区の 職員数	協力隊	協力隊 人数
74	小規模	秋田県	湯沢市	湯沢市地域自治組織支援職員制度要綱	平成19年1月	併任		517	403	403	0	77.9%	100.0%	0.0%	23	18		
75	小規模	秋田県	鹿角市	鹿角市地区担当員設置要綱	平成14年2月	併任		259	162	162	0	62.5%	100.0%	0.0%	207	0.8		
76	中規模	山形県	鶴岡市	鶴岡市地域担当職員設置要綱	平成25年7月	併任		760	258	258	0	33.9%	100.0%	0.0%				
77	中規模	山形県	酒田市	酒田市地域担当職員設置要綱	平成28年4月	ボランティア	課長補佐～課長	801	36	0	36	4.5%	100.0%	0.0%	36	1	あり	3
78	小規模	山形県	新庄市	設置要綱・運営要領	平成20年11月	併任		280	273			97.5%			212	2		
79	小規模	山形県	村山市		平成15年4月	専任		211	8	8	0	3.8%	100.0%	0.0%	8	1		
80	町村	山形県	西村山郡朝日町	朝日町職員地域派遣事業要綱	平成21年4月	併任		89	88	88	0	98.9%	100.0%	0.0%	55	1.4		
81	町村	山形県	最上郡最上町		平成15年4月	併任		130							45	3		
82	町村	山形県	東置賜郡川西町	川西町まちづくり基本条例	平成18年4月	併任		157	5	5	0	3.2%	100.0%	0.0%	7	21	あり	10
83	大規模	福島県	いわき市	いわき市行政組織規則	平成5年4月		次長～課長補佐	2360	24	24	0	1.0%	100.0%	0.0%	12	2	あり	3
84	町村	福島県	伊達郡川俣町	川俣町自治会担当職員制度実施要綱	平成21年6月			124							13	10		
85	町村	福島県	南会津郡南会津町	南会津町集落担当職員配置制度実施要綱	平成24年4月	併任		238	210	210	0	88.2%	100.0%	0.0%	96	2	あり	3
86	町村	福島県	耶麻郡北塩原村	北塩原村地区担当職員設置要綱	平成24年6月	併任		63	19	19	0	30.2%	100.0%	0.0%	4	5		
87	町村	福島県	大沼郡三島町		平成10年	併任		43	43	43	0	100.0%	100.0%	0.0%	18	2.4	あり	5
88	町村	福島県	双葉郡楳葉町	楳葉町行政区連絡員設置要綱	平成27年10月	併任		131	78	78	0	59.5%	100.0%	0.0%	20	4		
89	小規模	茨城県	龍ヶ崎市	龍ヶ崎地域担当職員制度実施要綱	平成25年4月	併任		384	55	0	55	14.3%	0.0%	100.0%	11	5		
90	小規模	茨城県	常陸太田市		平成22年4月	ボランティア		348	158	158	0	45.4%	100.0%	0.0%				
91	小規模	茨城県	潮来市		平成23年5月	併任		178							66	3.6		
92	小規模	茨城県	行方市		平成21年6月	併任		245	184	184	0	75.1%	100.0%	0.0%	92	2		
93	町村	茨城県	結城郡八千代町	職員による地域担当員設置要領	昭和64年1月	併任		176	169	169	0	96.0%	100.0%	0.0%	62			
94	中規模	栃木県	佐野市	佐野市地域担当職員制度実施要綱	平成27年2月	併任	係長～課長	1056	40	40	0	3.8%	100.0%	0.0%	20	2		
95	小規模	栃木県	日光市		平成23年7月	併任	課長補佐～課長	999	109	109	0	10.9%	100.0%	0.0%	9	12	あり	8
96	町村	栃木県	芳賀郡茂木町	パワースーツもてぎ地区推進委員会設置要綱	平成26年		主事補～主査	131	62	62	0	47.3%	100.0%	0.0%	10	6	あり	3
97	町村	栃木県	芳賀郡市貝町	市会長地域担当員実施規程	平成22年4月	併任		94	77	77	0	81.9%	100.0%	0.0%	89	2		
98	町村	栃木県	塩谷郡塩谷町	塩谷町職員行政連絡員担当員制度実施要領	平成19年4月	併任		111	72	72	0	64.9%	100.0%	0.0%	54	1		
99	大規模	群馬県	前橋市		平成23年4月	専任		1547	16	12	4	1.0%	75.0%	25.0%	20	0.8		
100	町村	群馬県	多野郡神流町	神流町地区担当職員設置要綱	平成19年10月	併任		78	63	63	0	80.8%			21	3		
101	町村	群馬県	甘楽郡南牧村			併任			52	52	0		100.0%	0.0%	59			
102	町村	群馬県	甘楽郡甘楽町	甘楽町行政連絡区担当職員設置要綱	平成19年4月	ボランティア		73	52	52	0	71.2%	100.0%	0.0%	26	2		
103	町村	群馬県	吾妻郡中之条町		平成24年10月	併任		133	14	14	0	10.5%	100.0%	0.0%	85	1		
104	町村	群馬県	邑楽郡明和町		平成17年4月	併任		77	32	32	0	41.6%	100.0%	0.0%	16	2		
105	小規模	埼玉県	行田市	行田市地域活性化支援隊制度実施要綱	平成22年4月	併任		338	1	1	0	0.3%	100.0%	0.0%	1	1		
106	小規模	埼玉県	東松山市	東松山市地域担当職員設置要綱	平成24年4月	併任		666	14	14	0	2.1%	100.0%	0.0%	7	3.4		
107	小規模	埼玉県	志木市	志木市地域担当職員設置規程	平成26年6月	併任	主事補～主幹	384	35	35	0	9.1%			7	5		
108	中規模	埼玉県	新座市	新座市地域担当職員設置要綱	平成28年4月	併任		756	361	361	0	47.8%	100.0%	0.0%	61	6		
109	小規模	埼玉県	八潮市	八潮市町会・自治会担当員実施要綱	平成17年11月		主任～副課長	560	88	88	0	15.7%	100.0%	0.0%	44	2		
110	小規模	埼玉県	吉川市		平成28年4月	併任		404	3	3	0	0.7%			4	1		
111	町村	埼玉県	秩父郡横瀬町		平成28年4月	併任	主事～主任	65	14	14	0	21.5%	100.0%	0.0%	7	2		
112	町村	埼玉県	秩父郡東秩父村		平成24年	併任		57	55	55	0	96.5%	100.0%	0.0%	7	7.8		

No	分類	都道府県	市区町村	条例・規則・要綱等	開始時期	専任・併任 ポランテア	対象の職位	①職員数	②担当 職員数 (総数)	③担当 職員数 (常勤)	④担当 職員数 (非常勤)	⑤担当 職員割合 (②/①)	⑥担当職員 非常勤割合 (④/②)	地区数	各地区の 職員数	協力隊	協力隊 人数	
113	町村	埼玉県	児玉郡神川町	神川町地区担当職員設置要綱	平成18年1月	ポランテア		101	101	101	0	100.0%	100.0%	23	4			
114	小規模	千葉県	旭市	旭市区連絡員設置要綱	平成18年4月	併任		435	190	190	0	43.7%	100.0%	156	1			
115	中規模	千葉県	習志野市	習志野市地域担当制実施規則	昭和43年8月	併任		809	563	563	0	69.6%	100.0%	16				
116	大規模	千葉県	柏市	香取市まちづくり条例・香取市地区担当職員制度実施要綱	平成25年4月	併任	担当課の職員	1646	4	2	2	0.2%	50.0%	20	0.2			
117	小規模	千葉県	香取市	香取市まちづくり条例・香取市地区担当職員制度実施要綱	平成23年3月	ポランテア		658	6	6	0	0.9%	100.0%	20	6			
118	町村	千葉県	印旛郡酒々井町	地域担当職員制度実施要綱	平成18年5月	併任	主事～主幹	127	16	16	0	12.6%	100.0%	8	2			
119	町村	千葉県	印旛郡栄町	栄町地区担当職員設置要綱	平成13年11月	併任	課長補佐～課長	245	38	38	0	15.5%	100.0%	38	6.5			
120	町村	千葉県	山武郡芝山町			併任	主事～副主幹	120	2	2	0	1.7%	100.0%	57	2			
121	町村	千葉県	長生郡一宮町		平成22年4月	併任		129	48	48	0	37.2%	100.0%	35	1.4			
122	町村	千葉県	長生郡長生村	地域づくり連絡員	平成20年4月	併任	課長	87	14			16.1%		41	2			
123	大規模	東京都	新宿区	①新都区非常勤職員の雇種の別に関する規則②新都区コミュニティ推進員設置要綱	平成19年4月	専任	非常勤職員	2251	10	0	10	0.4%	0.0%	10	15			
124	中規模	東京都	墨田区	コミュニティラインに関する要綱	平成9年5月	併任	課長～部長	1774	56	56	0	3.2%	100.0%	10	5.6			
125	大規模	東京都	江東区		昭和55年4月		係長	2742	9	9	0	0.3%	100.0%	9	9			
126	中規模	東京都	目黒区		昭和49年4月	専任	主事～課長	1709	28	27	1	1.6%	96.4%	5	5			
127	大規模	東京都	杉並区			専任		2890	43	29	14	1.5%	67.4%	7	6			
128	大規模	東京都	北区	東京都北区地域振興室処務規定	平成13年4月	専任		2478	3	3	0	0.1%	100.0%	19	3			
129	大規模	東京都	葛飾区	葛飾区組織条例・葛飾区組織規則	平成13年4月	専任		2974	19	19	0	0.6%	100.0%	19	1			
130	大規模	東京都	町田市		平成26年4月	専任	担当課の課長	4	4	0	0	100.0%	0.0%	10	0.4			
131	小規模	東京都	武蔵村山市	武蔵村山市職員地域担当制実施要綱	平成25年11月	併任	課長～部長	377	18	18	0	4.8%	100.0%	6	3			
132	小規模	東京都	あきる野市		平成20年4月	ポランテア		330	45	45	0	13.6%		7	6			
133	町村	東京都	西多摩郡奥多摩町	奥多摩町定住サポーター制度実施要綱	平成12年9月	併任		100	42	42	0	42.0%	100.0%	21	2			
134	政令市	神奈川県	横浜市		平成15年	併任	課長	14384										
135	中規模	神奈川県	茅ヶ崎市		平成24年7月	併任		1024	7	7	0	0.7%	100.0%	11	1			
136	小規模	神奈川県	逗子市	逗子市地域自治システム推進に関する要綱 逗子市地域担当職員等に関する規定	平成26年2月	併任		231	35	35	0	15.2%	100.0%	5	7			
137	町村	神奈川県	愛甲郡愛川町	愛川町職員行政区連絡員制度実施要綱	平成16年4月	ポランテア		241	21	21	0	8.7%	100.0%	21	1			
138	小規模	新潟県	新発田市		平成24年4月	併任	担当課の職員	657	14	14	0	2.1%	100.0%	14	2	あり	2	
139	小規模	新潟県	見附市		平成21年9月	ポランテア		216	72	72	0	33.3%	100.0%	9	8			
140	小規模	新潟県	糸魚川市		平成22年4月	併任		538	14	14	0	2.6%	100.0%	21		あり	1	
141	小規模	富山県	水見市	水見市地域担当職員設置要綱	平成24年7月	併任	主事～課長	250	48	48	0	19.2%		21	2.3	あり	13	
142	小規模	富山県	滑川市	滑川市地区担当相談員設置要綱	昭和61年4月	併任	主任～係長	147	10	10	0	6.8%	100.0%	9	1			
143	小規模	富山県	砺波市	砺波市自治体振興会連絡推進員派遣制度	平成25年5月	併任		400	63	63	0	15.8%	100.0%	21	3			
144	小規模	富山県	南砺市		平成22年4月	併任	管理職	800	50	0	50	6.3%	0.0%	31	1.6	あり	7	
145	小規模	石川県	珠洲市	珠洲市まちづくり支援員等設置要綱	平成23年	専任	嘱託職員	171	3	3	0	1.8%	100.0%	0.0%				
146	小規模	福井県	越前市	越前市地域支援職員の設置等に関する要綱	平成24年4月	併任		9	5	5	0	55.6%	100.0%	17				
147	中規模	山梨県	甲府市			併任	係長～課長補佐	1728	5	5	0	0.3%	100.0%	31	0.2			
148	町村	山梨県	山梨県南巨摩郡富士川町	富士川町地域支援職員制度実施要綱	平成24年6月	併任		129	59	59	0	45.7%	100.0%	15	4			
149	町村	山梨県	南都留郡道志村		平成21年4月	併任		33						6	5			
150	町村	山梨県	南都留郡西桂町		平成27年4月	併任		41	5	5	0	12.2%	100.0%	5	1			
151	大規模	長野県	長野市	地区活動支援担当実施要綱・長野市地域きらめき隊実施要綱	平成18年4月	併任	嘱託職員～次長	2831	62	58	4	2.2%	93.5%	32	6.7	あり	21	

No	分類	都道府県	市区町村	条例・規則・要綱等	開始時期	専任・兼任 ポランテア	対象の職位	①職員数	②担当 職員数 (総数)	③担当 職員数 (常勤)	④担当 職員数 (非常勤)	⑤担当 職員割合 (②/①)	⑥担当職員 常勤割合 (③/②)	担当職員 非常勤割合 (④/②)	地区数	各地区の 職員数	協力隊	協力隊 人数
152	中規模	長野県	松本市	松本市地域づくりを推進する条例	平成26年4月	専任		2853	137	102	35	4.8%	74.5%	25.5%	35			
153	中規模	長野県	上田市		平成26年4月	専任	再任用職員	880	7	7	0	0.8%	100.0%	0.0%	9	1		
154	小規模	長野県	岡谷市		平成19年6月	併任	一般職員～係長	358	42	0	42	11.7%	0.0%	100.0%	21	2		
155	中規模	長野県	飯田市	飯田市地域自治体の設置等に関する条例・飯田市組織規則	昭和31年4月	併任		591	68	62	6	11.5%	91.2%	8.8%	20	3.4	あり	2
156	小規模	長野県	小諸市		平成18年	併任		303							68	5		
157	小規模	長野県	駒ヶ根市	駒ヶ根市協働のまちづくり職員地区担当の施行実施に関する要綱	平成20年6月	併任		277	57	57	0	20.6%	100.0%	0.0%	16	3.5	あり	1
158	小規模	長野県	安曇野市	安曇野市区担当職員設置要綱	平成25年4月	併任		591	164	164	0	27.7%	100.0%	0.0%	83	2		
159	町村	長野県	小県郡長和町		平成21年2月	併任		76							87	1		
160	町村	長野県	上伊那郡辰野町	職員地区担当制設置要綱	平成19年4月	ポランテア		143	34	34	0	23.8%	100.0%	0.0%	17	11.8		
161	町村	長野県	上伊那郡箕輪町	美濃輪町地域支援スタッフ制実施要項	平成18年6月	併任		169	15	15	0	8.9%	100.0%	0.0%	15	1		
162	町村	長野県	上伊那郡南箕輪村		平成18年4月	併任	係長～課長	124	26	26	0	21.0%	100.0%	0.0%				
163	町村	長野県	上伊那郡宮田村		平成16年4月	併任		50							11	7		
164	町村	長野県	下伊那郡高森町	高森町まちづくり基本条例	昭和62年4月	併任		79							21	4.7		
165	町村	長野県	下伊那郡根羽村	職員による地区担当実施要領	平成28年4月	併任		20	20	20	0	100.0%	100.0%	0.0%	23	2	あり	1
166	町村	長野県	下伊那郡喬木村		平成14年	併任		44							16	4		
167	町村	長野県	下伊那郡豊丘村		平成20年4月	併任	係長～課長	70	27	27	0	38.6%	100.0%	0.0%	9	3		
168	町村	長野県	木曾郡上松町		平成19年4月	併任		81	81	81	0	100.0%	100.0%	0.0%	38	2		
169	町村	長野県	木曾郡南木曾町			併任		55	20			36.4%			7	3		
170	町村	長野県	木曾郡木曽町		平成17年4月	併任		46							22	2.2		
171	町村	長野県	木曾郡木曽町		平成17年11月	併任		177	43	37	6	24.3%	86.0%	14.0%	4	3	あり	
172	町村	長野県	東筑摩郡山形村		平成17年4月	併任	課長	68	11	11	0	16.2%	100.0%	0.0%	6			
173	町村	長野県	北安曇郡白馬村	白馬村地区担当職員制度実施要綱	平成18年9月	併任		91							30	3.1		
174	町村	長野県	北安曇郡小谷村		平成15年7月	併任		65	65	65	0	100.0%	100.0%	0.0%	19	3.4	あり	13
175	町村	長野県	上高井郡小布施町		平成14年4月	併任		72							9	10	あり	3
176	町村	長野県	下水内郡栄村	栄村集落支援担当職員設置要綱		併任	係長以上	55									あり	4
177	小規模	岐阜県	高山市	高山市まちづくり担当職員設置要綱	平成27年4月	併任	主幹～部長	512	40	0	40	7.8%	0.0%	100.0%	20	2		
178	小規模	岐阜県	関市	関市地域支援職員制度実施要綱	平成26年4月	併任		530	70	70	0	13.2%	100.0%	0.0%	14	5	あり	2
179	小規模	岐阜県	瑞浪市		平成20年4月	併任	主事～課長	231	31	31	0	13.4%	100.0%	0.0%	8	4		
180	小規模	岐阜県	羽島市	羽島市地域担当職員制度実施要綱	平成26年4月	併任		228	4	4	0	1.8%	100.0%	0.0%	1	4		
181	中規模	岐阜県	各務原市		平成26年4月	専任		477	4	4	0	0.8%	100.0%	0.0%	4	1		
182	町村	岐阜県	羽島郡岐南町	岐南町自治会サポーター設置要綱	平成23年4月	併任	入庁1年から5年の職員	138	35			25.4%			35	1		
183	町村	岐阜県	加茂郡坂祝町		平成23年4月	併任		80	77	77	0	96.3%	100.0%	0.0%	18	4		
184	政令市	静岡県	浜松市	浜松市コミュニティ担当職員設置要綱	平成22年4月	併任		3102	143	110	33	4.6%	76.9%	23.1%	42	3.4	あり	6
185	中規模	静岡県	沼津市	沼津市事務分掌規則	平成3年4月	専任		892	7	7	0	0.8%	100.0%	0.0%	28	0.3		
186	中規模	静岡県	島田市		平成28年4月	併任	係長	507	2	2	0	0.4%	100.0%	0.0%	2	1		
187	中規模	静岡県	磐田市		平成27年4月	併任		968	70	1	69	7.2%	1.4%	98.6%	22			
188	小規模	静岡県	袋井市		平成25年7月	併任		523	381	381	0	72.8%	100.0%	0.0%	24	16		
189	小規模	静岡県	伊豆市	伊豆市地域づくり支援チーム設置要綱	平成25年10月	専任	主事～課長	376	61			16.2%			13	5		
190	小規模	静岡県	菊川市		平成24年4月			258	4	4	0	1.6%	100.0%	0.0%	11	1		

No	分類	都道府県	市区町村	条例・規則・要綱等	開始時期	専任・併任 ボランティア	対象の職位	①職員数	②担当 職員数 (総数)	③担当 職員数 (常勤)	④担当 職員数 (非常勤)	⑤担当 職員割合 (②/①)	⑥担当職員 常勤割合 (③/②)	担当職員 非常勤割合 (④/②)	地区数	各地区の 職員数	協力隊	協力隊 人数
191	町村	静岡県	伊豆市	条例・規則・要綱等	平成26年5月	併任	対象の職位	96	78	78	0	81.3%	100.0%	0.0%	34	23		
192	町村	静岡県	駿東郡小山町	条例・規則・要綱等	平成24年1月	併任	対象の職位	215	25	25	0	11.6%	100.0%	0.0%	5	5		
193	政令市	愛知県	名古屋	条例・規則・要綱等		併任	対象の職位	9666	384	384	0	4.0%	100.0%	0.0%	266			
194	中規模	愛知県	西尾市	条例・規則・要綱等	平成24年5月	併任	対象の職位	1340	200	200	0	14.9%	100.0%	0.0%	9	20		
195	中規模	愛知県	小牧市	条例・規則・要綱等	平成25年9月	併任	対象の職位	1929	7	7	0	0.4%			3	2		
196	小規模	愛知県	新城市	条例・規則・要綱等	平成25年4月	専任	対象の職位	424	121	11	110	28.5%	9.1%	90.9%	10	11		
197	中規模	愛知県	東海市	条例・規則・要綱等	平成15年4月	専任	対象の職位	486	7	7	0	1.4%	100.0%	0.0%	12	0.5		
198	小規模	愛知県	尾張旭市	条例・規則・要綱等	平成26年4月	併任	対象の職位	5777	7	7	0	0.1%	100.0%	0.0%	7	1		
199	小規模	愛知県	高浜市	条例・規則・要綱等	平成20年4月	併任	対象の職位	276	20	20	0	7.2%	100.0%	0.0%	5	4		
200	小規模	愛知県	田原市	条例・規則・要綱等	平成19年7月	併任	対象の職位	447	62	0	62	13.9%	0.0%	100.0%	20	3		
201	小規模	愛知県	弥富市	条例・規則・要綱等	昭和58年3月	併任	対象の職位	290	13	13	0	4.5%	100.0%	0.0%	6	2		
202	小規模	愛知県	長久手市	条例・規則・要綱等	平成27年11月	併任	対象の職位	255	18	18	0	7.1%	100.0%	0.0%	6	3		
203	町村	愛知県	北設楽郡設楽町	条例・規則・要綱等	平成22年4月	併任	対象の職位	91	35	35	0	38.5%			32	2		
204	中規模	三重県	津市	条例・規則・要綱等	平成27年4月	併任	対象の職位	1485	7	7	0	0.5%	100.0%	0.0%	37	1		
205	中規模	三重県	伊勢市	条例・規則・要綱等	平成20年4月	併任	対象の職位	643	78	78	0	12.1%	100.0%	0.0%	23	3		
206	中規模	三重県	松阪市	条例・規則・要綱等	平成24年4月	併任	対象の職位	1849	6	6	0	0.3%	100.0%	0.0%	43			
207	中規模	三重県	鈴鹿市	条例・規則・要綱等	平成28年4月	併任	対象の職位	1424	473	473	0	33.2%	100.0%	0.0%	29	16		
208	小規模	三重県	亀山市	条例・規則・要綱等	平成25年5月	併任	対象の職位	297	22	22	0	7.4%	100.0%	0.0%	22	1		
209	町村	三重県	度会郡南伊勢町	条例・規則・要綱等	平成22年4月	併任	対象の職位	290	120	120	0	41.4%	100.0%	0.0%	38	4		
210	中規模	滋賀県	長浜市	条例・規則・要綱等	平成24年7月	併任	対象の職位	722	24	24	0	3.3%	100.0%	0.0%	12	2	あり	6
211	小規模	滋賀県	甲賀市	条例・規則・要綱等	平成23年4月	専任	対象の職位	518	46	46	0	8.9%			23	2	あり	4
212	小規模	滋賀県	湖南市	条例・規則・要綱等	平成22年4月	併任	対象の職位	329	49	49	0	14.9%			7	7		
213	小規模	滋賀県	高島市	条例・規則・要綱等	平成24年4月	専任	対象の職位	411	6	6	0	1.5%	100.0%	0.0%	6	1	あり	2
214	中規模	滋賀県	東近江市	条例・規則・要綱等	平成28年7月	併任	対象の職位	68	68	0	68	100.0%	0.0%	0.0%	14	5	あり	8
215	町村	滋賀県	愛知郡荏荦町	条例・規則・要綱等	平成28年4月	併任	対象の職位	185	1	1	0	0.5%	100.0%	0.0%	52			
216	小規模	京都府	福知山市	条例・規則・要綱等	平成21年6月	併任	対象の職位	522	465	465	0	89.1%	100.0%	0.0%	327	2		
217	小規模	京都府	亀岡市	条例・規則・要綱等	平成17年4月	併任	対象の職位	467	45	45	0	9.6%	100.0%	0.0%	22	21		
218	小規模	京都府	城陽市	条例・規則・要綱等	平成27年4月	併任	対象の職位	296	6	6	0	2.0%	100.0%	0.0%	10	1		
219	小規模	京都府	長岡京市	条例・規則・要綱等	平成21年4月	専任	対象の職位	429	4	0	4	0.9%	0.0%	100.0%				
220	小規模	京都府	南丹市	条例・規則・要綱等	平成25年8月	併任	対象の職位	386	33	33	0	8.5%	100.0%	0.0%	11	3	あり	4
221	町村	京都府	綾羅郡宇治田原町	条例・規則・要綱等	平成19年6月	併任	対象の職位	93	22	22	0	23.7%	100.0%	0.0%	11	2		
222	町村	京都府	船井郡丹波町	条例・規則・要綱等	平成20年4月	併任	対象の職位	279	6	6	0	2.2%	100.0%	0.0%	3	1		
223	町村	京都府	与謝郡伊根町	条例・規則・要綱等	平成20年4月	併任	対象の職位	73										
224	政令市	大阪府	大阪市	条例・規則・要綱等	平成23年4月	併任	対象の職位	21500										
225	大規模	大阪府	豊中市	条例・規則・要綱等	平成24年4月	専任	対象の職位	1823	6	4	2	0.3%	66.7%	33.3%	10	2		
226	中規模	大阪府	池田市	条例・規則・要綱等	平成19年7月	ボランティア	対象の職位	595	52	52	0	8.7%			11			
227	大規模	大阪府	枚方市	条例・規則・要綱等	平成28年4月	併任	対象の職位	1767	12	12	0	0.7%	100.0%	0.0%	4	3		
228	中規模	大阪府	茨木市	条例・規則・要綱等	平成20年10月	専任	対象の職位	5	5	0	0	100.0%	0.0%	0.0%	33	1		
229	中規模	大阪府	八尾市	条例・規則・要綱等	平成23年4月	専任	対象の職位	1251	17	17	0	1.4%	100.0%	0.0%	28	1		

No	分類	都道府県	市区町村	条例・規則・要綱等	開始時期	専任・併任 ボランティア	対象の職位	①職員数	②担当 職員数 (総数)	③担当 職員数 (常勤)	④担当 職員数 (非常勤)	⑤担当 職員割合 (②/①)	⑥担当職員 常勤割合 (③/②)	担当職員 非常勤割合 (④/②)	地区数	各地区の 職員数	協力隊	協力隊 人数
230	中規模	大阪府	河内長野市		平成23年8月	併任	一般職員～課長補佐	647	34	34	0	5.3%	100.0%	0.0%	13	2.6		
231	中規模	大阪府	門真市	門真市地域担当職員実施要綱	平成26年10月	併任	一般職員～課長	481	59	57	2	12.3%	96.6%	3.4%	2	30		
232	大規模	大阪府	東大阪市	協働によるまちづくり地域サポート専門職の非常勤嘱託に関する要綱	平成25年7月	専任	再任用職員	2199	14	7	7	0.6%	50.0%	50.0%	7	2		
233	中規模	兵庫県	明石市		平成18年4月			1173	6	6	0	0.5%	100.0%	0.0%	28	0.2		
234	大規模	兵庫県	西宮市		平成28年4月	専任		2133	5	5	0	0.2%	100.0%	0.0%	1	5		
235	中規模	兵庫県	伊丹市	コミュニティ推進委員の設置に関する規則	平成2年4月	併任	主任～課長	826	9	9	0	1.1%	100.0%	0.0%	17	1		
236	小規模	兵庫県	三木市		平成21年4月	専任	再任用職員	285	20	20	0	7.0%	100.0%	0.0%	10	2		
237	中規模	兵庫県	川西市	川西市地域担当職員設置要綱	平成25年4月	専任	再任用職員	616	2	2	0	0.3%			14	1		
238	中規模	兵庫県	三田市		平成24年4月	専任	再任用職員及び課長	509	18	18	0	3.5%	100.0%	0.0%	9	2		
239	小規模	兵庫県	加西市	河西市地域担当職員制度実施要綱	平成24年9月	併任	課長～部長	650	51			7.8%			11	4	あり	4
240	小規模	兵庫県	篠山市		平成21年4月	併任		450	431	431	0	95.8%	100.0%	0.0%	19	22.7	あり	5
241	小規模	兵庫県	養父市	養父市地域担当チーム設置要綱	平成22年10月	併任	主事～次長	218	90	90	0	41.3%	100.0%	0.0%	18	5		
242	小規模	兵庫県	丹波市		平成19年6月	併任		416	65	65	0	15.6%	100.0%	0.0%	25	2.6		
243	小規模	兵庫県	朝来市	朝来市地域協働推進プロジェクトチーム規程		併任		328	40	40	0	12.2%	100.0%	0.0%	11	4		
244	小規模	兵庫県	加東市		平成26年4月	併任	課長～部長	230	44	44	0	19.1%	100.0%	0.0%	11	4		
245	小規模	兵庫県	たつの市		平成17年10月	併任		374	4	4	0	1.1%	100.0%	0.0%	4	1		
246	町村	兵庫県	川辺郡猪名川町	猪名川町地域担当職員制度実施要綱	平成15年1月	併任	課長～部長	150	31	31	0	20.7%	100.0%	0.0%	7	4.4		
247	町村	兵庫県	神崎郡福崎町	福崎町自衛(立)のまちづくり自治会担当職員制度実施要綱	平成25年4月	併任		152	78	78	0	51.3%	100.0%	0.0%	33	2.3		
248	町村	兵庫県	佐用郡佐用町		平成17年10月	併任		229	7	7	0	3.1%	100.0%	0.0%	13			
249	大規模	奈良県	奈良市	奈良市行政組織規程	平成19年4月	併任	主任以上	1216	12	12	0	1.0%	100.0%	0.0%	50	0.2		
250	町村	奈良県	吉野郡吉野町	吉野町地域担当職員制度実施要綱	平成26年7月	併任		101							8	12		
251	町村	奈良県	吉野郡川上村	おてったいさん要綱	平成26年1月	併任		57	53	53	0	93.0%	100.0%	0.0%	26	2	あり	10
252	町村	和歌山県	伊都郡かつらぎ町	住民が参画する協働のまちづくり地区担当職員制度実施要綱	平成21年5月	併任		153	1	1	0	0.7%	100.0%	0.0%	186	1	あり	4
253	町村	鳥取県	岩美郡岩美町	岩美町集落担当職員設置要綱	平成23年4月	併任		126	48			38.1%			53	0.9		
254	町村	鳥取県	八頭郡若桜町	若桜町集落担当職員設置要綱	平成22年6月	併任	主事～課長補佐	56	53	53	0	94.6%	100.0%	0.0%	40	1.3		
255	町村	鳥取県	東伯郡三朝町	三朝町地域の総合力を高め、自立を促進する条例	平成19年1月	併任		100	2	2	0	2.0%	100.0%	0.0%	6		あり	2
256	町村	鳥取県	日野郡江府町		平成5年	併任		50	40	40	0	80.0%	100.0%	0.0%	40	1		
257	小規模	島根県	益田市		平成26年4月	併任		327	8	8	0	2.4%	100.0%	0.0%	20	0.4		
258	小規模	島根県	雲南市		平成21年4月	専任			6	6	0		100.0%	0.0%	6	1		
259	町村	島根県	邑智郡美郷町	美郷町職員の地域担当職員制度実施要綱	平成16年10月	併任		89				22.9%			21			
260	町村	島根県	邑智郡邑南町		平成23年4月	併任	係長～課長補佐	214	49			1.8%			39		あり	35
261	大規模	広島県	福山市		平成18年4月	併任		2271	42						79		あり	3
262	小規模	広島県	三次市	三次市地域広域連携設置要綱	平成26年10月			561	95	95	0	16.9%	100.0%	0.0%	19	5	あり	9
263	中規模	広島県	東広島市		平成24年4月	併任	次長～参事	915	93	93	0	10.2%	100.0%	0.0%	47	2	あり	4
264	町村	広島県	山県郡安芸太田町	安芸太田町地域担当職員制度実施要綱	平成18年12月	併任		124	4	4	0	3.2%	100.0%	0.0%	3	2		
265	中規模	山口県	下関市	下関市地域サポート職員制度実施要綱	平成27年4月	専任		1251	16	3	13	1.3%	18.8%	81.3%	17	2		
266	中規模	山口県	宇部市		平成26年4月			1068	33	33	0	3.1%	100.0%	0.0%	6	5	あり	1
267	中規模	山口県	山口市		平成22年4月	専任	副主幹～主幹	1125	21	21	0	1.9%	100.0%	0.0%	21	1		
268	中規模	山口県	防府市	防府市地区担当職員設置要綱	平成19年4月	併任	課長補佐～課長	662	38	38	0	5.7%	100.0%	0.0%	16	2.4		

No	分類	都道府県	市区町村	条例・規則・要綱等	開始時期	専任・併任 ポランテア	対象の職位	①職員数	②担当 職員数 (総数)	③担当 職員数 (常勤)	④担当 職員数 (非常勤)	⑤担当 職員割合 (②/①)	⑥担当職員 常勤割合 (③/②)	担当職員 非常勤割合 (④/②)	地区数	各地区の 職員数	協力隊	協力隊 人数
269	小規模	山口県	光市	光市コミュニティ推進基本方針	平成27年4月	併任		302	12	0	0	4.0%	100.0%	0.0%	12	3		
270	小規模	山口県	長門市		平成25年8月	ポランテア		306	24	0	24	7.8%	0.0%	100.0%	8	3	あり	6
271	町村	山口県	熊毛郡平生町		平成17年4月	ポランテア		89	80	0	0	89.9%	100.0%	0.0%	5	16		
272	町村	徳島県	勝浦郡勝浦町			併任		114	2	2	0	1.8%	100.0%	0.0%	16			
273	大規模	香川県	高松市	高松市協働のまちづくり推進本部設置要綱・高松市協働推進員運用要綱	平成23年4月	併任		1915	83	68	15	4.3%	81.9%	18.1%	44	2		
274	小規模	香川県	坂出市	坂出市出前市役所実施要綱	平成25年10月	併任	課長～部長	330	52	0	0	15.8%	100.0%	0.0%	12	4		
275	町村	香川県	木田郡三木町		平成27年4月	専任		204	1	0	0	0.5%	100.0%	0.0%	1			
276	大規模	愛媛県	松山市		平成19年6月	ポランテア		2874	35	35	0	1.2%	100.0%	0.0%			あり	4
277	小規模	愛媛県	西予市	西予市地域担当職員設置要綱	平成23年3月	併任		400	78	0	0	19.5%	100.0%	0.0%	27	3		
278	町村	愛媛県	上野六郎久万高原町	久万高原町地域担当職員設置要綱	平成18年5月	併任		150							212	1.6		
279	町村	愛媛県	西宇和郡伊方町	伊方町地区担当連絡員設置要綱	平成27年6月	併任		132	52	0	0	39.4%	100.0%	0.0%	55	1		
280	大規模	高知県	高知市		平成27年2月	併任	課長補佐以下	1952	36	36	0	1.8%	100.0%	0.0%	12	3		
281	小規模	高知県	安芸市	安芸市地域担当職員制度実施要綱	平成26年5月	併任		137	61	0	0	44.5%	100.0%	0.0%	14	4.4	あり	2
282	小規模	高知県	香南市		平成18年3月	併任		256							99	3.8		
283	町村	高知県	安芸郡安田町	元気なやすだ地域再生支援本部設置要綱	平成23年4月	併任		56	37	0	0	66.1%	100.0%	0.0%	33	1		
284	町村	高知県	長岡郡大豊町		平成17年7月	併任		98	98	0	0	100.0%	100.0%	0.0%				
285	町村	高知県	土佐郡土佐町	土佐町地域担当職員制度実施要綱	平成27年6月	併任		72							8		あり	4
286	政令市	福岡県	福岡市		平成16年4月	専任	係長	5574	35	35	0	0.6%	100.0%	0.0%	149	1		
287	中規模	福岡県	大牟田市	大牟田市地域コミュニティ基本指針	平成23年4月	専任	主査	651	5	5	0	0.8%	100.0%	0.0%	20	0.3		
288	小規模	福岡県	筑後市		平成22年4月	併任	課長～部長	266	33	33	0	12.4%	100.0%	0.0%	11	3		
289	小規模	福岡県	行橋市		平成17年4月	併任	係長～部長	358	139	0	139	38.8%	0.0%	100.0%	11	12.6		
290	小規模	福岡県	中間市	中間市地域担当職員制度実施要綱	平成27年4月	併任		216	13	13	0	6.0%	100.0%	0.0%	4	3		
291	小規模	福岡県	小郡市	特別職の職員で非常勤のものの報酬及び費用弁償に関する条例	平成27年4月	専任	非常勤嘱託職員	339	8	0	8	2.4%	0.0%	100.0%	8	1		
292	中規模	福岡県	筑紫野市		平成25年4月	併任	主任・主事～係長	358	5	5	0	1.4%	100.0%	0.0%	7	1		
293	小規模	福岡県	大野城市		平成23年8月			353	13	13	0	3.7%	100.0%	0.0%	4	3		
294	小規模	福岡県	太宰府市		平成21年4月	併任		236	3	3	0	1.3%	100.0%	0.0%	6	1		
295	小規模	福岡県	福津市	福津市地域担当実施要綱	平成17年1月	併任	課長～部長	245	38	38	0	15.5%	100.0%	0.0%	8	5		
296	小規模	福岡県	宮若市	宮若市職員地域担当制度	平成22年12月	ポランテア		195	97	0	0	49.7%	100.0%	0.0%	8	12		
297	小規模	福岡県	糸島市		平成22年4月	ポランテア		460	71	71	0	15.4%	100.0%	0.0%	15	4.7		
298	町村	福岡県	鞍手郡小竹町	小竹町地域担当職員制度実施要綱	平成25年4月	併任		112							18	6		
299	町村	福岡県	八女郡広川町		平成21年4月	併任		120	114	110	4	95.0%	96.5%	3.5%	32	4		
300	町村	福岡県	田川郡添田町	添田町地域担当職員制度実施要綱	平成23年7月	併任		146	68			46.6%		34	2			
301	町村	福岡県	京都府みやこ町	みやこ町職員地域担当制度モデル試行実施要綱	平成26年12月	併任		184	28	28	0	15.2%	100.0%	0.0%	7	4		
302	小規模	佐賀県	鳥栖市		平成23年6月	併任	一般職員～係長	331	6			1.8%		8				
303	小規模	佐賀県	伊万里市		平成19年12月	併任		474	65	65	0	13.7%	100.0%	0.0%	13	2.5		
304	小規模	佐賀県	小城市		平成21年4月	併任		271							180			
305	町村	佐賀県	三養基郡基山町	基山町地域担当職員制度実施要綱	平成24年6月	併任		138	51	51	0	37.0%	100.0%	0.0%	17	3	あり	2
306	町村	佐賀県	東松浦郡玄海町	玄界町職員地区担当設置要綱	平成25年7月	併任		112	107	107	0	95.5%	100.0%	0.0%	27	4		
307	大規模	長崎県	長崎市		平成24年4月	併任	再任用職員及び課長	1965	22	22	0	1.1%	100.0%	0.0%	69	1		

No	分類	都道府県	市区町村	条例・規則・要綱等	開始時期	専任・併任 ポランテア	対象の職位	①職員数	②担当 職員数 (総数)	③担当 職員数 (常勤)	④担当 職員数 (非常勤)	⑤担当 職員割合 (②/①)	⑥担当職員 常勤割合 (③/②)	担当職員 非常勤割合 (④/②)	地区数	各地区の 職員数	協力隊	協力隊 人数
308	小規模	長崎県	平戸市	平戸市地域支援要綱	平成26年4月	併任		588	41	41	0	7.0%	100.0%	0.0%			あり	5
309	小規模	長崎県	対馬市	対馬市マネージャー設置要綱	平成21年4月	併任		549	380	380	0	69.2%	100.0%	0.0%	181	2	あり	8
310	町村	長崎県	東彼杵郡東彼杵町	東彼杵町まちづくり推進条例・東彼杵町地域エリア担当制度実施要綱	平成24年7月	併任		88	85	85	0	96.6%	100.0%	0.0%	34	3		
311	町村	長崎県	東彼杵郡川棚町		平成27年4月	併任	課長以上	111	12	12	0	10.8%	100.0%	0.0%	37	0.3	あり	2
312	町村	長崎県	南松浦郡新上五島町	新上五島町地域担当職員規則	平成19年6月	併任		215	3	3	0	1.4%	100.0%	0.0%	1	3		
313	小規模	熊本県	阿蘇市	阿蘇市行政区担当職員制度実施要綱	平成26年7月	併任		271	200	200	0	73.8%	100.0%	0.0%	117	1.7		
314	小規模	熊本県	天草市	天草市地区コミュニティセンター条例・天草市地区コミュニティセンター条例施行規則	平成18年4月	併任	一般職員～課長補佐	1116	55	55	0	4.9%	100.0%	0.0%	51	3.4	あり	2
315	町村	熊本県	玉名郡長洲町	長洲町一区一職員制度実施要綱	平成26年4月	併任		136	136	136	0	100.0%	100.0%	0.0%	37	3.7		
316	町村	熊本県	上益城郡山都町			併任		331									あり	2
317	町村	熊本県	八代郡水川町			併任	主事～課長補佐	125	78	78	0	62.4%	100.0%	0.0%	39			
318	町村	熊本県	球磨郡多良木町	多良木町行政区担当者は一制度に関する規程	平成22年8月	併任		116	94	94	0	81.0%	100.0%	0.0%	47	2	あり	2
319	大規模	大分県	大分市		平成18年4月	併任		2012	13	13	0	0.6%	100.0%	0.0%	13	11.2	あり	3
320	小規模	大分県	臼杵市	臼杵市地域パートナー一制度実施要綱		ポランテア		249	54	54	0	21.7%	100.0%	0.0%	15	3.6	あり	6
321	小規模	大分県	豊後大野市	豊後大野市地域担当職員制度実施要綱	平成22年10月	併任		458	451	451	0	98.5%	100.0%	0.0%	206	4		
322	町村	大分県	速見郡日出町	日出町地区支援員設置要綱	平成26年11月	併任		194	194	194	0	100.0%	100.0%	0.0%	76	2.5	あり	2
323	中規模	宮崎県	都城市		平成22年4月	専任	主査及び再任用職員	938	16	5	11	1.7%	31.3%	68.8%	15	1		
324	小規模	宮崎県	小林市	小林市地域担当職員制度モデル施行実施要綱	平成24年5月	併任		347	65	65	0	18.7%	100.0%	0.0%	6	10		
325	小規模	宮崎県	西都市		平成18年4月	併任	係長	247	7	7	0	2.8%	100.0%	0.0%	7	1		
326	町村	宮崎県	児湯郡高鍋町	高鍋町地域担当職員制度実施要綱	平成22年4月	併任		160	159	159	0	99.4%	100.0%	0.0%	84	1.8		
327	町村	宮崎県	児湯郡木城町	木城町地域担当職員制度に関する規則	平成28年4月	併任		76	76	76	0	100.0%	100.0%	0.0%	42	2		
328	町村	宮崎県	児湯郡川南町	川南町自治体職員配置要綱 平成26年3月31日訓令第2号	平成17年4月	併任		130							6	4.2		
329	町村	宮崎県	東臼杵郡椎葉村			ポランテア			23	23	0				10	2		
330	町村	宮崎県	東臼杵郡美郷町		平成26年2月	併任		115							25	5.1		
331	大規模	鹿児島県	鹿児島市	地域連携ポランテア一設置要綱	平成24年4月	専任		2587	13	0	13	0.5%	0.0%	100.0%	79	0.2		
332	中規模	鹿児島県	鹿屋市		平成21年3月	ポランテア		796	182	182	0	22.9%	100.0%	0.0%	79	2.3		
333	小規模	鹿児島県	枕崎市	枕崎市地域活動活性化推進員制度実施要綱	平成22年10月	ポランテア		277	25	25	0	9.0%	100.0%	0.0%	10	2.5		
334	小規模	鹿児島県	垂水市		平成20年4月	ポランテア		186							145	1.6		
335	小規模	鹿児島県	薩摩川内市		平成22年4月	併任		630	181	181	0	28.7%	100.0%	0.0%	141	1		
336	小規模	鹿児島県	曾於市	曾於市地域担当職員制度実施要綱	平成23年4月	併任		350	68	68		19.4%			24	2.8		
337	小規模	鹿児島県	南さつま市	南さつま市自治会パートナー一制度実施規程	平成22年7月	併任		420	384	384	0	91.4%	100.0%	0.0%	246			
338	小規模	鹿児島県	始良市	校区担当職員制度実施要綱	平成26年4月	併任		384	35	35	0	9.1%	100.0%	0.0%	17	2.1		
339	町村	鹿児島県	薩摩郡さつま町		平成18年4月	併任		250	90	90		36.0%			20	4.5		
340	町村	鹿児島県	出水郡長島町		平成22年4月	ポランテア		153	110	110		71.9%			57			
341	町村	鹿児島県	肝属郡錦江町		平成25年4月	併任		112	13			11.6%			13	1		
342	町村	鹿児島県	肝属郡南大隅町	南大隅町地域担当職員制度実施要綱	平成22年5月	併任		126	123	123	0	97.6%	100.0%	0.0%	117	1		
343	町村	鹿児島県	熊毛郡南種子町	南種子町地域担当職員制度実施要綱	平成20年4月	併任		92	66	66	0	71.7%	100.0%	0.0%	66			
344	町村	鹿児島県	大島郡喜界町	喜界町集落担当職員配置制度実施要綱	平成25年4月	ポランテア		158	36	36	0	22.8%	100.0%	0.0%	37	1		
345	町村	沖縄県	国頭郡大宜味村			併任	主事～係長	48	1	1	0	2.1%	100.0%	0.0%	17			

第 2 章 先進的取組の現地調査

1 千葉県習志野市

千葉県習志野市は、今から 50 年近く前の昭和 43 年に地域担当制を創設した、同分野のトップランナーである。あくまでも「職務の一環として」対象となる職員全員が地域に配置される点に特徴があり、いわゆる縦割り行政の弊害をなくし、市民の意向を市政に反映させる上で効果を上げている。



習志野市「観光ガイドブック」より

(1) 制度の背景・経緯

習志野市は、面積 20.97km²を有する、県内で 2 番目に小さい市である。一方で、人口は現在約 171,000 人と県内で 10 番目に多く、人口密度は同 3 番目に高い。市内に町会は 252、その集合体である連合町会等が 16、さらにそれらを束ねる連合町会連絡協議会が存在する。こうした組織が、習志野市の住民自治を支える基本的な単位となっている。

昭和 40 年代の高度成長期、習志野市では急激な人口増加により、市民ニーズの高まりと多様化が顕著であった。一方で、道路や下水道、教育施設等のインフラ整備も待ったなしの状況であり、そうした地方自治体としての責務を果たすと同時に、多岐にわたる市民の要望に応えていかなければならないという課題を抱えていた。

しかし、従来どおりのいわゆる「お役所仕事」「縄張り意識」を前面に出して仕事をしていたのでは、同時進行する複数の課題に対応することは困難である。そこで当時の市は「自分のまちの声を聞き、自分のまちを知る」ことを目指して、解決策を探っていった。

その結果、通常業務とは別に、職員を地域の担当者として配置し、市民との対話・交流を通じて、各地域の実情や問題点を把握・集約することが望ましい、という結論に達した。こうして、住民参加を前提としたボトムアップ型のシステムを構築し、「市民本位のまちづくり」を進めることを目的に、昭和 43 年 8 月、地域担当制が創設されたのである。

(2) 制度の内容

①制度の内容

本制度は、昭和 43 年 8 月に制定された「習志野市地域担当制実施規則」に基づいており、職員が本来所属する部課の縦割り組織と、地区配置という横割り組織の「2 足のわらじ」を履くもので、あくまでも職務の一環として実施される点が特徴である。

いわゆる縦割り行政の欠点を克服し、市民の意向を市政に反映させるため、市職員が市民とともに地域課題の解決を図ることを目的としている。具体的な活動内容（職務）は、各地域の「まちづくり会議」に参加することであり、主に以下の業務を行う。

- ア. 市の施策・計画などの情報提供や、地域からの情報収集活動・意見交換等
- イ. 地区ごとの予算要望等のとりまとめや、地区に対する結果報告
- ウ. ごみゼロ運動、地域まつりなどの地域行事への参加協力

②組織と配置

現在、職員の配置単位は市内 16 地区（＝小学校区）に分かれており、地域担当職員は市長が委嘱する。その構成は地区長・副地区長・事務局長の三役と、班長・事務局付・班員・保健師からなり、全職員 1,426 名のうち、部長相当職、保育所・幼稚園・消防・現業職員などを除く 563 名が配置されている（平成 28 年度、次表参照）。なお原則として、居住地域と配属地域の間に相関はない。

役職	補職	配置人員	備考
地区長	次長職	16 名	まちづくり会議に毎回参加
副地区長	次長職又は課長職	16 名	
事務局長	課長職	17 名	
班長	課長職	41 名	
事務局付	係長職	39 名	
班員	係長職以下	417 名	1 班 10 名程度で構成 新規採用職員も含む
保健師		17 名	1 地区 1 名を必ず配置
配置総数		563 名	

表のうち、市役所内の担当課に対する説明を行うのは、主に地区長・副地区長・事務局長の三役である。一方、議題の調整を含む事務作業を担い、最も地域とのつながりが深いのは事務局長である。地区長以下、事務局付までの職員は、まちづくり会議に毎回参加する。班員は、ゴミゼロ運動、催事など、各イベントの性格に応じて、全員又は一部が参加している。

このほか、各地域に必ず 1 名、保健師を配置していることも特徴である。保健師は、もともと地域に根付いた職種であることから、本来の業務と一体として配置しており、季節ごとの啓発活動や市からの情報提供など、市民に身近な役割を果たしている。

③住民側の組織

地域担当制に対応する住民側の組織が、「まちづくり会議」である。まちづくり会議は、地域住民の意思によって、自発的に設置されている任意の組織という位置付けである。

昭和 45 年公布の「習志野市文教住宅都市憲章」制定を契機とする「地域会議」が前身であり、平成 4 年に「まちは、市民と行政による協働作業による創造作品」とのコンセプトに基づき、発展・再構築して今日に至っている。

地域では、多くの市民が様々な分野で活動しており、そうした人材を活用し、まちづくりの核となる担い手の層を厚くするため、従来の町会・自治会を中心とする構成に加え、地域に関わる各種団体の代表者も参加させて組織を拡充している。

まちづくり会議は、行政と市民を結ぶ重要な窓口として位置付けられており、具体的な役割としては以下が挙げられる。

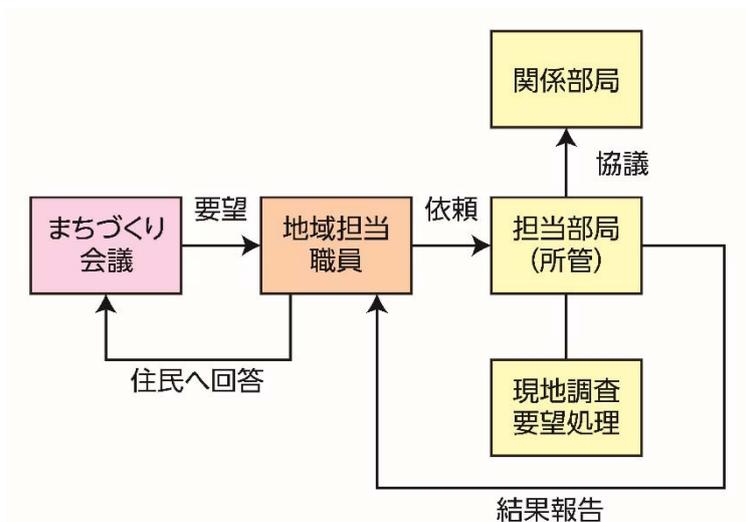
- ア. 地域の交流の場
- イ. 情報を交換する場
- ウ. 地域の話し合いの場
- エ. 役割を決め、実行に移す場
- オ. 地域における意見や要望等を直接市政に反映させる場

まちづくり会議の開催状況は次表のとおりである。

	平成 26 年度	平成 27 年度	備考
年間回数	103 回	100 回	全 16 地区合計
1 地区平均回数	6.4 回	6.3 回	
延べ参加人数	4,660 名	4,563 名	
1 回平均人数	45 名	46 名	

④協働の仕組み

まちづくり会議からの要望は、下図のようなルートで担当部局に伝えられ、住民に対して回答される。なお、実際には必要に応じて協働政策課が調整等を行う。



まちづくり会議の要望処理ルート（出典：習志野市資料）

(3) 制度の特徴・メリット

①「もの申す型」から「行動する型」へ

市民本位のまちづくりの実現にはコミュニケーションが不可欠である。地域担当制は、この実践に向け、職員が積極的に地域に出向いて地域住民と一体となり、地域特性を生かした地域の発展を模索することで、よりよいまちづくりを目指す活動である。

本制度が職員、市民の双方に浸透することで、市政情報の理解と地域課題の共有が進む。そして、いわゆる「もの申す型」から「考える型」、さらに「行動する型」へと発展、持続することにより、真の協働型社会の構築につながっていく。このように、まちづくりの担い手として住民の間に責任感と地域力が醸成され、市政への参画意識が高まっていくことは、本制度の持つ大きな効果であると考えられる。

②「顔が見える関係」の構築

まちづくり予算等の検討において、地域担当職員と地域住民とが「顔が見える関係」を築くことにより、意思疎通がスムーズになり、行政と住民の相互理解が進む。これにより、課題解決の過程で住民全体の理解を得やすくなり、一方でよりきめ細かな市民本位のまちづくり施策が可能になるなど、行政と地域の垣根が解消される。

こうした関係を持続的に構築する為、配置換え等による異動がない限り、担当地域は固定化している。また、本制度では、まちづくり会議への出席そのものが、市民協働の理解を図るための実践的な職員研修の場ともなっている。

(4) 制度の活用事例

住民同士で地域課題を解決した事例としては、民有地へのカーブミラー設置が挙げられる。これは、地域住民が道路へのカーブミラー設置を要望していた場所があり、行政としては設置場所が確保できずに懸案となっていた事案であった。

そこで、まちづくり会議を通じて検討を進め、住民が直接、土地の所有者と交渉して、民有地内に場所を確保することが可能となり、カーブミラーの設置が実現した例である。

(5) 課題と展望

①課題

地域担当制やまちづくり会議について、職員本人や会議構成員は理解していても、全市民が正しく理解しているとは限らないのが現状である。また、まちづくり会議の活動については地域による特性がある。

そのため、本制度やまちづくり会議を、これまで以上に市民に周知していく取組が求められる。このほか、地域担当職員としての業務負担感や業務量の地域差、また三役以外の一般職員をいかに地域に溶け込ませていくかが課題である。地域担当職員同士、まちづくり会議間の「横のつながり」をより密にしていくことが必要になるであろう。

②展望

制度を所管する協働経済部協働政策課の島本博幸課長は、地域担当制が目指す方向性について、引き続き、地域との連携・協力のパイプ役となるとともに、市のみならず、学校、民間企業など様々な主体と連携・協力した課題解決に取り組めるよう「地域課題解決」の意識の醸成が重要になってくるものと考えている」と語る。

そのためには、行政と地域との対話と情報共有が不可欠であり、市民目線で納得できる「説明力」が求められる。島本氏は「今後も地域担当制によるまちづくりを進める中で、行政と地域の相互理解を図り、市民が主役のまちづくりを進めていきます」と締めくくった。

2 愛知県高浜市

愛知県高浜市は、地域のまちづくり活動を支援する「まちづくり協議会特派員」を制度化している。これは、若手職員からベテラン職員まで、所属部署を超えた計4名のチームを公募により結成し、市内の各地域に派遣する制度である。本制度を通じ、地域と行政とが地域課題や目指す方向性を共有できるようになり、信頼関係の構築に基づいてまちづくりを進めていくことが可能となっている。



「遊びにおいでん TAKAHAMA」より

(1) 制度の背景・経緯

①制度の背景——まちづくり協議会

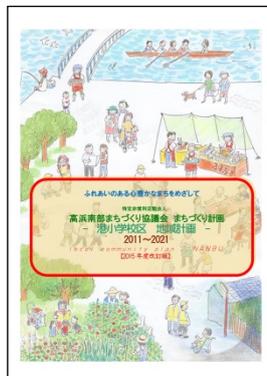
高浜市は、愛知県中部に位置する面積約13km²、人口約4万7,000人の都市である。衣浦湾に面した工業都市の性格が強く、トヨタ自動車関連の輸送機器産業などが発達し、「三州瓦」で有名な屋根瓦は日本一の生産量を誇る。第二次産業就業人口も49.1%で日本一という「ものづくりのまち」であるとともに、伝統工芸の吉浜細工人形を継承する「人形のまち」としても有名である。

人口は現在、緩やかに増加しており、出生率も県の上位5位以内（厚生労働省「平成20年～平成24年人口動態保健所・市区町村別統計の概況」）、高齢化率も低めである。しかし、かつて平成の大合併が進む中、単独で存続することを決断した頃から、「行き詰まってからでは遅い」という危機意識が芽生え、余力のあるうちに対策を行おうという機運が高まったという。

そこで、高浜市は平成15年度には地域内分権実証実験を行い、平成17年度からは地域内分権の推進を開始。同年から平成22年度にかけて「高浜市構造改革」に取り組んだ。その基本理念は「持続可能な自立した基礎自治体の確立」であり、財政力・住民力・職員力を強化し、足腰の強い自治体を目指すものであった。そして、こうした取組の一つとして創設されたのが、まちづくり協議会特派員制度である。

地方分権の推進に伴い、高浜市では平成21年までに市内全5小学校区でまちづくり協議会が立ち上がった。そして、平成20年秋から平成21年夏にかけて、市の第6次総合計画（平成23年度～平成33年度）の策定に合わせ、小学校区単位の「地域計画」を、まちづくり協議会と行政（まちづくり協議会特派員）が協働で策定した。最近では、平成28年度通常総会で見直し作業を行い、新たな段階がスタートしている。

各まちづくり協議会の取組例としては、青空市（買い物支援）、認知症



平成28年版 地域計画（港小学校区・吉浜小学校区・翼小学校区）

普及劇「ちょいぼけ一座」、家具転倒防止の実践、総合防災訓練、稗田川彼岸花球根植栽、大山緑地桜の里親事業などが挙げられる。

②制度の背景——自治基本条例と総合計画

高浜市では現在、自治基本条例と総合計画を両輪とするまちづくりを進めている。自治基本条例は、市のまちづくりの最高規範として位置付けており、地域に身近な課題はできるだけ地域の身近なところで解決できるようにするために、地域内分権の推進・まちづくり協議会・地域計画などについて条文として定めている。

第6次総合計画は、市政運営の根幹となる計画として位置付けており、地域の「やりたい」「こうしたい」という自主的・自発的な取組みを応援するため、基本構想に「地域展望」の項目を設け、「地域計画」を尊重していくことを宣言している。

市では、こうした基本的な枠組みの下、まちづくり協議会を公共的団体として位置付け、これからのまちづくりはまちづくり協議会とともに築いていくという決意を示している。高浜市のまちづくり協議会条例では、各まちづくり協議会のこれまでの実践を踏まえながら、公共的団体としての要件を次のように明確化・明文化している。

項目	要件（例）
1. 区域	・小学校区を単位に1つ
2. 構成員	・小学校区内に住んでいる人 ・よりよいまちにしていこうと活動している団体 ・小学校区内の事業所やそこで働いている人 ・小学校区内の学校等で学んでいる人
3. 多様性	・性別・年齢を問わず、多くの人・団体と連携・協力し、それぞれの持ち味を生かして活動している ・希望する誰もが、運営・活動に関わることができる
4. 民主性	・総会や理事会を開くなど、運営に必要な事柄が規約に定められ、規約に沿って運営されている ・小学校区内に住んでいる人の想いを把握し、活動に取り入れている
5. 透明性	・運営や活動内容・効果などについて、市民に説明するため、情報発信している ・資料等を適切に保管し、求めに応じて公開している
6. 自主性・主体性	・「自分たちのまちは、自分たちで考え、つくっていく」という意識のもと、自主的・主体的に活動している ・地域の資源を活かして魅力向上・課題解決に取り組んでいる

市からまちづくり協議会への資金面での支援としては、市民予算枠事業交付金（地域内分権推進型）、地域内分権推進事業交付金（通称：移譲事業）、委託料などがある。これらを合わせた平成26年度の実績は次のとおりで、協議会当たりになると900万円～2,500万円となっている。

分野	事業数	事業費	
		金額（円）	割合（％）
(1) 防犯・交通安全	24	4,283,283	5.6%
(2) 防災	26	3,602,604	4.7%
(3) 環境美化・保全	10	4,725,679	6.1%
(4) 教育・子ども	14	2,808,753	3.6%
(5) 子育て支援	6	571,819	0.7%
(6) 高齢者	18	1,252,514	1.6%
(7) 福祉・食育	10	1,316,444	1.7%
(8) 伝統文化・地域資源・自慢	18	10,110,528	13.1%
(9) ふれあい	16	5,505,482	7.1%
(10) 情報発信	10	891,687	1.2%
(11) コミュニティビジネス	3	1,064,777	1.4%
(12) 地域施設の管理等	81	30,205,670	39.1%
(13) 事務局運営	51	10,824,568	14.0%
計	168	77,163,708	

※各まちづくり協議会通常総会資料を元に市が作成（交付金事業・委託事業・自主事業全てを含む）

(2) 制度の内容

①制度の内容

高浜市のまちづくり協議会特派員制度は、まちづくり協議会からの要望を契機として、1年間の検討を経て、平成20年に始まった制度である。部長職、保育士、教諭職、単労職を除く全職員からの公募制だが、実際には、上司が本人に意思確認をした上で、推薦により決定されることが多いという。「特派員の経験者は『若いうちに一度はやっておいた方がいい』と口をそろえます」と語るのは、高浜市企画部総合政策グループ（当時）の鈴木明美氏だ。配属地域の希望は出せるので、地元か否か、また市外からの通勤者で「家から近い方がいい」といった声はある程度反映される。



第3期特派員募集のチラシ

まちづくり協議会特派員の主な役割は、次のとおりである。

- ・まちづくり協議会と行政をつなぐパイプ役となり、地域の立場に立って関係部署・機関への連絡・調整を行う
- ・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・コーディネートを行うなど、地域力を引き出す
- ・会合・活動へ出席・参加する中から、地域の課題や住民の意見・提案などを把握し、計画・施策等へ反映していく
- ・市政に関する情報を適時・適切・積極的に提供するなど、地域と行政の情報交換・情報共有を行う

②組織と配置

まちづくり協議会特派員制度では、若手職員からベテラン職員まで、所属部署を超えた計4名のチームを結成する。必ず管理職が入ってチーフを務めるとともに、採用1～3年目程度の職員を入れている点が特徴といえる。任期は3年間で、現在3期目である。「3年という期間は、地域との信頼関係を築くのに必要な時間です」と鈴木氏。「1年目は顔を覚えるので精一杯、2年目はやっと信頼関係ができてくる、3年目になると、発言・提案等ができるようになってくる」。これまでに、4名×5地区×3年（部長昇格時は欠員補充）で、のべ61名が特派員を経験したという。これは、対象者のおよそ3割に上る。

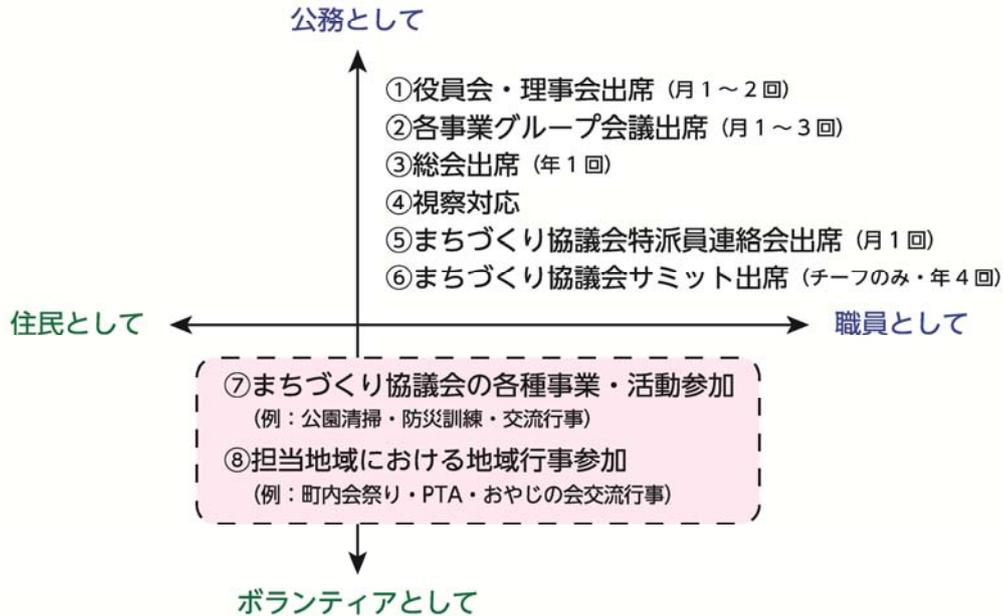
4名という人数は、多すぎると無責任で人任せになるという考えに基づいている。とりあえず4名でスタートし、何かあれば変えることになっていたが、そのまま現在に至っている。また、全市の20名を一斉に入れ替えることはせず、ローテーション等によって活動が途切れないよう配慮している。チーム構成は、例えば次のようになる。

チーム内の役割	所属	役職・経験
チーフ	財政担当	課長級
メンバー	税務担当	主任級
	子ども育成担当	入庁3年目
	農業担当	入庁2年目

このように所属部署を超えてチームを構成することで、庁内における「横割り」体制でまちづくり活動を支援していくことを目指している。

③主な活動

まちづくり協議会特派員の活動を、公務／ボランティア、職員／住民という観点から整理すると、図のようになる。



図の①～⑥は業務なので、時間外勤務手当も付く。ただし、報告はきちんとするよう徹底しているという。「会議などでは『感想でも何でもいいから発言しなさい』と言っているのですが、若い人には難しいこともあります」と鈴木氏。そこで、あらかじめ地域の人に、若い職員を指名して発言させるよう、依頼しておくこともあるそうだ。

これに対し、図の⑦⑧はボランティアであり、「職員も一住民」という考え方に基づいている。このバランスをどうとるかは個人の資質によるところが大きく、制度の課題でもあるという。本来業務との兼務なので、特派員業務をこなすのは大変という声もあるが、鈴木氏によれば「職員と一緒に汗を流すかどうか、住民の側も注視しています。しかし一方で、出られないときは出られないと、きちんといえる関係を築いておくことも大切です」といい、本音を言えるかどうかは鍵となるようだ。



平成 28 年版 地域計画
(高取小学校区・高浜小学校区)

④求められる職員像

まちづくり協議会に対する職員の役割について、市では次のように考えている。鈴木氏によれば、本制度の担当課である総合政策グループは「成功すれば花を持たせる、失敗したら骨は拾う」という考え方で特派員の活動をバックアップしているという。

職種等	役割
まちづくり協議会特派員	活動の最前線
総合政策グループ（本制度の担当課）	全体的な活動のバックアップ
各部門	専門的な立場からの活動のバックアップ
特派員 OB・OG	活動・行事などに即した、一市民の立場での運営サポート等のバックアップ

また、求められる特派員像として、市では次の点を挙げている。

- ・住民と職員はまちづくりの対等なパートナー
- ・住民を信頼し、住民自治が進むように各種サポート・コーディネートを行い、地域力を引き出す
- ・“NO”と言える職員になる。ときには「できないことはできない」と伝えることも必要

「ですから、まちづくり協議会の『召使い』になってしまったり、地域が本来果たすべき仕事を肩代わりしたり、『地域の声』を何でも反映したり、といった状態は、本来求められている役割とはいえません」と鈴木氏は説明する。

⑤特派員研修

第3期特派員研修資料では、活動をうまく進めるためのコツ・心構えを、次の4点にまとめている。

【その1】地域経営の基本は「現地現物」！（机上の理論だけでは適用しない！）

- 「地域で問題になっていることはないか」「住民が今何を求めているか」など、地域の状況や住民の思い、あるいは地域の動きや変化を、肌で感じる大切である。こまめに担当地域へ足を運ぶ。伺かの用事のついでに、ふらっと拠点や活動場所へ立ち寄ることもよい。
- 地域には、知識・経験が豊かな人生の先輩や、様々な資格・技能を持った“専門家”が大勢いる。住民の声には素直に耳を傾け、教えを請うことが大切である。
- 住民と話をしていると、まちづくりとは一見関係のない世間話も多々ある。しかし、そうした何気ない雑談の中から、まちづくりのヒントが思い浮かぶこともしばしばある。「関係のない話」と簡単に遮ることなく、じっくりと耳を傾けることが大切である。

【その2】 わからないことは、持ち帰る

→まちづくり協議会が抱える課題、取り組むテーマは、地域によって、また、時代によって様々である。所属している部署の知識だけでは、対応しきれないこともしばしばある。しかし「その場で必ず回答しなければならない」という場面ばかりではない。わからないことは「今はわからないので、調べて回答します」と答え、持ち帰ってすぐに自身で調べたり、担当部署につないで回答を依頼したりするなど、迅速な対応を心がける。

→とはいうものの、毎回「わからない」という返事ばかりでは、「市役所の職員なのに、この人、頼りないな」と判断されかねない。職員同士で情報交換を行うなど、所属部署以外の分野にも関心を広げ、研さんを積んでいくことも大切である。

【その3】 信頼関係構築のカギは“ともに汗を流す” & “普段着のおつきあい”

→地域の“本音”は、会議の中の会話だけでは出てこない。一見活動がスムーズに進んでいるように見えながら、実は「本当はこういうふうにしたいのに……」という想いが隠れたままになっていることもある。そうした隠れた想いを発掘するために、まちづくり協議会が実施する親睦会・食事会などの交流行事や、公園清掃など一緒に汗を流す機会には、積極的に参加すべきである。また、こうした活動への参加が、雑談し合える関係づくりの第一歩である。

【その4】 “NO” と言える職員になる！

→住民と職員は、まちづくりの対等なパートナーである。特派員は、住民を信頼し、住民自治が進むように各種サポート・コーディネートを行い、地域力を引き出すことが役割である。

→特派員は、まちづくり協議会の“召使い”ではない。地域が果たすべき仕事を肩代わりする存存でもない。地域の声を何でも反映すればよいというものではなく、ときには「できないことは、できない！」と伝えることも必要である。

(3) 制度の特徴・メリット

まちづくり協議会特派員は、代表者会や設立総会はもちろん、地域計画アンケートの集計作業や防犯・防災運動会、地域の魅力アップに向けた様々な取組、まちづくり出前授業、更には「男のレシピ研究会成果発表会」といった活動まで、まちづくり協議会の様々な会議・会合に参加している。

そして、まちづくり協議会の取組が進むにつれ、地域も行政も変化していく。地域（市民）の変化としては、次のようなことが考えられる。

- ・知恵・知識・技能を持った人の輩出・活躍
- ・人と人がつながり、新たな輪が生まれてくる
- ・きめ細かく、スピーディーで創意工夫を活かした多彩な事業を実行できる
- ・自ら汗を流すことによって、“わがまち”に対する愛着・誇りが高まる
- ・コスト意識が高まり、税金（交付金）を効率的・効果的に活用できる

一方、行政（組織・職員）にも、次のような変化が生まれてくる。

- ・「地域は自治体経営の最前線（現場）」という意識が徐々に身に付き、肌で感じた市民の想いや地域の動き・変化を、事業等に活かせるようになる
- ・市民とのつながりが豊かになり、様々な情報・ノウハウ（経験・知識・技能）を得ることができる
- ・自分たちの仕事を「他者化」（市民の視点）で見ることにより仕事の質が向上する
- ・市民からの感謝の言葉からやりがい・やる気が芽生える

さらに、地域・行政の両者に次のような変化が見られるようになる。

- ・課題・まちづくりの目指す方向（ベクトル）を共有できるようになる
- ・共に考え、共に汗を流すことにより、地域と行政の距離が縮まり、信頼関係が構築される
- ・市政運営・まちづくりに対する満足感・納得感が高まる



高浜市 企画部
総合政策グループ（当時）
鈴木 明美氏

(4) 制度の実績

平成22年度から平成26年度にかけての取組の結果、第1期(平成20年度～22年度)には住民力・職員力ともに向上が見られ、地域との信頼関係が構築された。この時期、取組が進むにつれて、地域からは「特派員を代えないで」といった声も上がるようになったという。

一方で、部署内や職員間における活動に対する理解が不足していたり、まちづくり協議会と所管グループの連絡が不十分であったりする点は課題として残った。そこで、全庁的に“地域と関わる”という意識と行動力が必要という認識に立ち改善を図った。

第2期(平成23年度～25年度)には、まちづくり協議会活動の発展・成熟につれ、イベント運営への協力の機会が増加していった。そのため、本来業務等と両立しながら活動できる体制づくりが課題となり、その後の活動の中で解決を進めていった。

この間、地域活動に参加している人の割合は、職員で45.4%から62.3%、市民で45.0%から58.5%へと向上した。平成25年度には、目標値であった職員60%、市民55%を超えている。市では今後さらに、平成29年度までに職員で80%、市民で65%までこの数値を引き上げる目標を立てている。

職員アンケートの結果によると、「地域と協働した仕事(業務)をしたいと思いますか?」という問いに、60.6%の職員が「大いに思う」「やや思う」と回答している。鈴木氏によれば「この数字が思ったほど伸びていないので、今後は一層伸ばすように取り組んでいきたいですね」とのことだ。

(5) 課題と展望

①地域の課題

地域内分権の真価が問われるこれからの時代に向けて、地域においては次のような点が課題として考えられる。

ア. 参加・参画者の拡大

- ・定年延長に伴うシニア層の関わり方の変化への対応
- ・若い世代が関わりやすい運営方法の模索

イ. 活動分野の拡大・真に必要な課題に注力

- ・「地域カルテ」の活用(地域の強み・弱みを統計的視点などから見つめ直す)
- ・「地域計画」(改訂版)を元に、地域の魅力・課題を踏まえ、総合的なまちづくりを目指す

ウ. 交付金制度の見直し・自主財源の確保

- ・市民予算枠事業交付金の交付額定率化と用途の弾力化(例:繰越・積立のルール化)
- ・コミュニティビジネスの検討・実施

エ. 活動の持続性、経営能力のさらなる向上

- ・校区内の十分な協議・民主的な意思決定・透明性・説明責任をこれまで以上に意識した運営
- ・事務局機能の強化、次世代へのスムーズなつなぎ

②行政の課題

行政においては、次のような点が課題として挙げられる。

ア．移譲事業のさらなる切り出し

- ・「地域への分権」の視点からの行政の事務事業の再点検

イ．職員の意識改革と地域実践

- ・ベテラン職員の大量退職に伴う世代の若返り
- ・地域活動に関わっている職員割合の増加
- ・協働の“押し込み”防止（まちづくり協議会⇔行政の下請けという意識の徹底）
- ・タテ割り意識の払拭、庁内での情報共有

③今後の展望

高浜市では現在、「小さなまち」の強みを活かし、市民・地域・行政が力を合わせて「思いやり 支え合い 手と手をつなぐ 大家族たかはま」を作り出していくことを目指している。高浜市自治基本条例の第12条には、職員の役割と責務が次のように規定されている。

- ・職員は、市民全体のために働く者として、市民の視点に立って、公正かつ誠実に職務を行うとともに、職務に必要な専門的知識の習得や能力・資質の向上を図ります
- ・職員は、自らも地域社会の一員であることを自覚し、積極的に市民と連携し、市民との信頼関係を築きながら、職務を行います

また、第6次高浜市総合計画「中期基本計画」には、目標として「まちへの想いを育み、未来を切り開くチカラを高めます」とあり、より具体的には「職員が『地域が現場』という自覚を持ち、聴く力、考える力、伝える力を磨き、誇りと使命感を持ってチャレンジする」ことがうたわれている。さらに、目標が達成された状態としては「職員が市民や地域の想いに寄り添いながら、職員力を磨き、課題の解決に向けて積極的に行動している」姿が示されている。

現在、まちづくり協議会特派員制度は第3期（平成26年度～28年度）の途中であるが、最近ではチーフ希望者が減少するといった課題等も出てきており、平成29年度から、総合政策グループ担当職員がチーフの役割を担うことにより、特派員としてチーフを置かないことや、任命対象者を2～6年目の職員とし、若手職員の育成に重点を置く等、制度の見直しを検討している。鈴木氏は最後に「当初の狙いとは少し違いますが、まちづくり協議会の成長が著しく、若手の特派員が『育ててもらっている』面も出てきました。制度のよいところを伸ばしながら、行政と住民の協働が一層効果的に行えるよう、取組を続けていきたいですね」と語ってくれた。

3 埼玉県新座市

埼玉県新座市は、市広報紙の配布方法の変更を契機に、地域との連携を強化するため、平成 28 年に地域担当職員制度をスタートさせた。現在、技能労務職及び再任用職員を除く全ての正規職員を対象とし、管理職を含む各地区 6 名程度の職員を配置している。開始から間もない制度であるが、職員、住民の双方から、地域課題の共有や解決に効果があるという前向きな意見が多く上がっている。



“すぐそこにいざ”観光マップより

(1) 制度の背景・経緯

新座市は、埼玉県の南西部に位置し、市域の約半分が東京都に接する、面積 22.78km²、人口約 16 万 5,000 人の都市である。市内には 61 の町内会があり、地域コミュニティの中核を担っているが、平成 28 年 1 月現在の加入率は 67.0%で、10 年前に比べ 10%以上減少している。特に、新規転入者や若い世代の未加入が多く、会員の高齢化も相まって、役員の担い手不足が課題となっており、町内会によっては組織・事業の見直しを迫られている。

「連帯と協働のまちづくり」を掲げる新座市では、昭和 50 年代から市内 43 か所に市立（市予算による）の集会施設を建設して町内会の使用に供するなど、地域の活動を重視する市政を進めてきた。また、平成 18 年からは行政と住民との橋渡し役を担う目的で、新座市行政連絡員制度を開始した。同制度は、本庁勤務の市内在住管理職員が行政連絡員となり、住民の要望や意向を直接把握することを目指していたが、実際には外出困難者などに対する証明書類の「宅配サービス」にとどまっていた。

一方、これまで町内会が担ってきた市広報紙の配布について、会員の高齢化や町内会の個別事情等により、全戸配布は困難な状況が続いていたため、平成 28 年 5 月号からシルバー人材センターに委託することになったが、町内会からは「地域のつながりが希薄になる」と危惧する声が上がった。そこで新座市では、市広報紙の配布方法の変更に合わせて、平成 28 年 4 月から新座市地域担当職員制度を開始し、市職員が地域に出向いて地域との連携強化を図ることとしたのである。なお、前市長が本制度の設置を決定し、その後平成 28 年 7 月に就任した現市長もその方針を継承している。

(2) 制度の内容

①制度の内容

本制度は、新座市地域担当職員設置要綱（平成 28 年 3 月 24 日市長決裁）に基づいている。同要綱によれば、地域担当職員は、地域と行政が情報を共有し、地域の身近な課題等の解決に向けた取組を推進することにより、相互の連携を深め、地域コミュニティの一層の活性化を図ることを目的とする。同時に、地域住民と積極的に関わることを通じ、行政職員の対人折衝能力や課題解決能力を向上させることも目的の一つである。

設置要綱等によって、地域担当職員は「自己の職務に支障のない範囲において」次の業務を行うことと規定されている。

- ア. 町内会の会合への参加、及び地域の実態や課題の把握
- イ. 市政に関する情報の提供
- ウ. 町内会からの市に対する意見・要望等に対する、関係部署との連絡調整
- エ. 上記のほか、地域の身近な課題等の解決に向けた取組の推進
- オ. 会議の報告書作成、及び担当課への提出

②組織と配置

地域担当職員の配置単位は、新座市町内会連合会に加盟する全 61 の町内会とし、市長が任命する。また、地域担当職員の構成は班長、副班長、班員からなり、全職員 903 名のうち、技能労務職及び再任用職員などを除く正規職員 361 名が配置されている（平成 28 年 4 月 1 日現在）。

役職	配置人員
班長	1 名
副班長	1 名
班員	2 名以上

配属地域は、担当課であるコミュニティ推進課が調整する。配属に当たり、市内在住の職員（903 名中約 400 名）に関しては地元を優先している（ただし事前に職員から意見書の提出を受け付ける）。任期は 2 年で「再任を妨げない」としている。

③住民側の組織

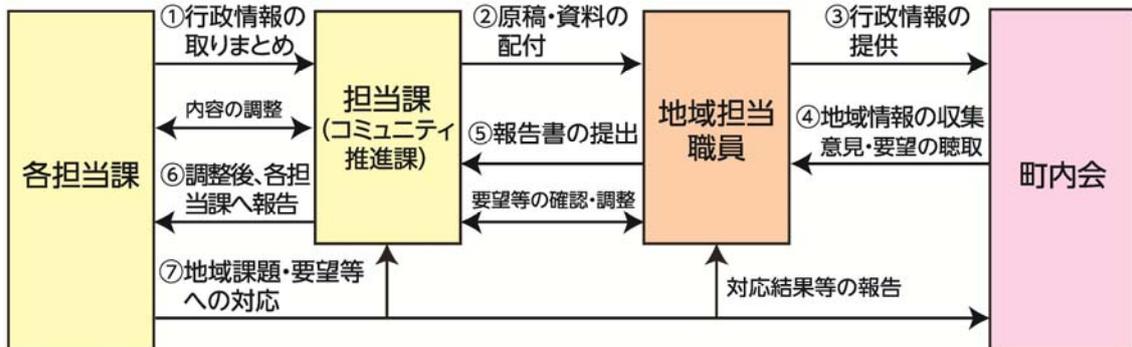
地域担当職員制度に対応する住民側の組織は町内会であり、各職員はそれら町内会の総会・役員会等に出席する形となる。配置単位をまちづくり協議会等とする自治体もあるが、新座市の場合には町内会を単位としている点が特徴である。

本制度の担当課である新座市経済観光部コミュニティ推進課の橋爪主任は「職員が町内会に関わることにより、より地域に根ざした対応が可能になると考えています」と語る。配置先がまちづくり協議会等の場合、ある程度広域の共通課題が検討対象となるのに対し、町内会の場合はより地域に密着した、生活レベルの課題まで取り扱うことができるという。

同じくコミュニティ推進課の見澤主事は「新座市は町内会がしっかり組織され、役員も熱心に活動している地域が多いので、地域担当職員もスムーズに受け入れられている印象です」と語る。また、最近では、役員を負担を軽減するため会長を一年交代とする地域もあるが、そうした地域からは「地域担当職員がいると、市政について分からないことをすぐに聞けるので助かる」といった声が上がっているという。

④協働の仕組み

地域からの要望は、下図のようなルートで各担当課に伝えられ、対応が行われることとなる。同時に、各担当課から地域担当職員に対しても、対応結果等の報告が行われる。



地域担当職員の要望処理ルート（出典：新座市資料）

地域担当職員に関する業務は、おおむね上図の丸数字①～⑦の順番で進められる。より詳細に見ていくと、①に当たる行政情報の取りまとめに先立ち、コミュニティ推進課では各担当課に対して毎月初めに提供情報の有無を確認し、その内容及び周知方法を精査することにより、情報提供がスムーズに進むようサポートしている。

一方、市と地域との関係で考えると、基本的には市が地域に対し行政情報を提供するところ(上図③)がトリガーとなっている。

具体的には、市職員が「地域担当職員だより」を町内会役員のところへ持参して、市の情報を伝えるところからやり取りが始まる。これには全市版のほか、一部の地域だけの情報を掲載した「地域限定版」もあり、より身近な話題が提供できるようになっている。実際には、これらをツールとして市政情報を伝えながら、同時に議題となる要望を聞き取って、会議に備えているという。

地域担当職員だより

【第4号】平成28年7月
編集・発行：コミュニティ推進課 ☎048-477-1583

▶ **ファーマーズマーケットを開催します！**

ファーマーズマーケット in 新座市役所では、市内の農業団体による新鮮野菜、花、野菜の苗などの販売を行っています。
市内の農家の皆さんが育てた安心・安全な農産物を販売しますので、ぜひ足をお運びください。今後の開催日程は、以下のとおりです。
場所：市役所本庁舎正副玄関 ※ 売切れ次第終了となります。

開催	日	時	内 容	担 当 団 体
第5回	7/8 (水)		野菜	新座農業青年クラブ
第6回	7/20 (水)		野菜、花、 野菜の苗	新座産物販売センター出荷協議会、 新座市農業園芸組合
第7回	8/3 (水)		野菜、花、 野菜の苗	新座産物販売センター出荷協議会、 新座市農業園芸組合
第8回	8/17 (水)		ぶどう	新座観光ぶどう組合
第9回	8/24 (水)	10:00	ぶどう	新座観光ぶどう組合
第10回	8/31 (水)	10:00	ぶどう	新座観光ぶどう組合
第11回	9/7 (水)	10:00	ぶどう	新座観光ぶどう組合
第12回	10/12 (水)		野菜、花、 野菜の苗	新座産物販売センター出荷協議会、 新座市農業園芸組合
第13回	10/26 (水)		野菜	新座農業青年クラブ
第14回	11/30 (水)		野菜、花、 野菜の苗	新座産物販売センター出荷協議会、 新座市農業園芸組合
第15回	12/7 (水)		野菜	新座農業青年クラブ

《問合せ》経済振興課 ☎ 048-424-9605

▶ **リオデジャネイロ五輪に出場します！**
～三宅宏実選手（ウエイトリフティング）・宮川紗江選手（体操）～

8月5日（金）から開催されるリオデジャネイロオリンピックに、新座市観光親善大使の三宅宏実選手（ウエイトリフティング女子48kg級）と西武台高等学校2年生の宮川紗江選手（体操）が出場します。
本市では、お二人を応援するため市役所等に応援横断幕と懸垂幕を設置しています。両競技とも8月6日（土）～16日（火）に行われる予定です。市民の皆様も温かい御声援をお願いします。

《問合せ》コミュニティ推進課 ☎ 048-477-1583
生涯学習スポーツ課 ☎ 048-424-9617

地域担当職員だより（全市版）

(3) 制度の特徴・メリット

①地域課題に対応しやすい制度設計

ア. 人員配置

対象が全職員であることから、管理職を含め、出先機関を除く全ての部署に地域担当職員が配置されている。これにより、少数の限られた職員を対象としている場合と比較すると、全庁に本制度への理解が浸透しており、地域の要望への対応がスムーズに進んでいるという。

また、地域担当職員として各地域に1名以上の管理職を配置したことで、経験の浅い職員にとっては、地域への対応などについて上司のもとで学びながら、分からないことや不安なことがあればいつでも上司に相談できる環境が生まれている。

イ. 報告体制

市長決裁の設置要綱に基づき作成している地域担当職員の活動報告書、及び地域からの相談への対応内容の報告書（地域相談等事項処理報告書）もまた、いずれも市長決裁文書となっている。後者については、予算の都合等で対応に時間がかかる場合も、1か月以内に経過報告を行うことになっている。「多様化する地域課題に素早く対応するため、この報告書は相談内容にかかわらず、市長まで確認しています。現在のところ、どの担当課もすぐに対応し、報告書が提出されており、町内会からは好感触を得ています」と橋爪氏。地域からの相談に対し、これまで以上に素早く対応しようという機運が高まっているという。

様式第2号（第6条関係）

所管決裁権						所属			課 係		
市長	副市長	部長	副部長	課長	副課長	係長	担当	（内 線）			

地域相談等事項処理報告書

件 名 （相談内容等）	
町 内 会 名	
相 談 年 月 日	平成 年 月 日（ ）

上記の地域相談等について、処理（経過・結果）を次のとおり報告します。
平成 年 月 日

※ 処理に時間を要する場合は、相談日から概ね1か月以内に処理経過を報告してください。
※ 市長決裁後、写しを地域担当職員及び事務局へ各1部送付してください。

<事務局等決裁権>						地域担当職員		
部長	副部長	課長	副課長	係長	担当	部長	副部長	担当

地域相談等事項処理報告書（市長決裁文書）

②職員にも配慮した制度設計

地域担当職員制度を実施する際、職員の間にはどうしても地域との関わり方に対する不安や業務量の増加に対する懸念が生じる場合がある。そこで新座市では、制度設計に当たり、職員に対しても十分に配慮するよう心がけた。制度設計上の具体的なポイントは次のとおりである。（※）

- ①制度上、参加は町内会の会議等に限定し、行事等への参加は除外する
- ②会議等への参加は超過勤務として取り扱い、一般職員については超過勤務手当を支給する

※ 現在は見直しを検討している。

このように、制度の開始に当たり業務範囲を限定し、ボランティアではなく業務として手当も支給することで、職員に過度な負担がかからないように配慮した点が特徴である。市議会にも、職員への過度な負担を心配する声があったが、こうした制度上の配慮によって理解を得た。

(4) 制度の実績

制度開始から5か月となる平成28年8月末時点までの実績は、町内会の総会・役員会等への参加は延べ141回であった。会議への参加は町内会ごとに調整しており、職員が毎回参加する地域もあれば、隔回で参加している地域もある。見澤氏によれば「制度上はおおよそ年4~5回の参加を想定していますが、既にその回数に達した地域もあります」ということだ。

地域担当職員による町内会からの意見・要望等の受付は、延べ208件であった。特筆すべきは、開始から間もないにもかかわらず、このうちおよそ90%以上が「解決済み」である点だ。具体的な要望の内容も、ポストの設置、住宅前の振動解消、暗い道の照明増設、施設備品の修理、大雨時の雨水対策など、多岐にわたっている。

地域住民からは「相談後すぐに担当課から連絡があり、対応の早さに驚いた」「町内会の会議中に、市の制度等を確認できて助かる」といった声が上がっている。また、職員の側からも「日常業務では聞けない住民の声を聞けたので、今後の業務に生かしたい」「防災意識が特に高いなど、地域の特色が理解できた」などの声があり、職員の資質向上の面でも効果が上がり始めていると考えられる。

(5) 課題と展望

①業務範囲に関する課題

制度の開始に当たり「まずは地域課題を把握することから始める」という観点に立ち、また職員の過度な負担を防止する意味もあって、現状、業務範囲は会議等への参加に限定している。しかし、地域によっては、会議だけでなく祭りや防災訓練等、町内会の活動と一緒に参加してほしいという意見も多く出されている。

この点に関して橋爪氏は「制度が始まったばかりなので、今後、職員にかかる負担の度合い等も勘案しながら、どのような制度としていくか検討し、見直しを図っていきたいと考えています」と市の方針を説明する。



新座市 経済観光部

コミュニティ推進課

ボランティア・地域活動支援室

主任 橋爪誠次氏

②手当に関する課題

手当については、「年4~5回の会議に交代で参加する」という設定から、現在は一般職員については超過勤務として取り扱っているが、管理職については現状、地域担当職員の業務も管理職手当の範囲内という位置付けになっている。

実際の業務負担の状況によっては、今後の制度の見直しと併せて検討していく必要があるかもしれないとのことである。

③今後の展望

予算等の関係でただちに対応できない要望に関しては、今後の市の計画を検討する上での参考意見として役立てることとしている。「市が従来から地域との協働を進めてきたこともあり、住民側も『まちづくりのためには何をすべきで、そのためには市にどんな要望を伝えるべきか』をよく理解してくださっているので建設的な御意見が多いです」と橋爪氏。

「これまでは、職員が市役所の中において、地域の細かな『困りごと』まで見えない状態だったのだと思います」と見澤氏。本制度によって、管理職も含めた職員が地域の課題に主体的に関わり、地域の要望を聞いてくる制度が整った。今後について橋爪氏は「市職員が町内会の皆様と顔を合わせ、『きちんと聞いてきて、すぐに対応する』ことを地道に続けていくことが、この制度の大切なところだと思います」と語る。ある地域で一つの改善事例が出ると「市にはこんな相談もできるんだ」という認識が生まれ、他の地域にも波及効果が広がっていきます。「広がっていくということは、連携がうまくいっている証拠だと考え、現在の制度を持続、定着させて、地域との信頼関係を更に深めていきたいと思います」と、橋爪氏は最後に語ってくれた。



新座市 経済観光部
コミュニティ推進課
主事 見澤由紀氏

4 愛知県新城市

愛知県新城市は、平成 25 年に地方自治法に基づく地域自治区制度を導入、市内を 10 に区分けし、その各地域自治区に地域協議会と自治振興事務所を設置した。

同時に、地域自治区制度を補完する地域活動支援員制度を創設し、各地域に「地域活動支援員」を配置した。これら二つの制度により、住民自ら地域計画の策定を模索するなど、地域住民の自主性が高まっている。



新城市 Web サイトより

(1) 地域活動支援員制度の背景・創設の経緯

① 地域活動支援員制度の背景——地域自治区制度

新城市は、愛知県の東部、東三河地方の中央に位置し、東側を静岡県と接する、面積 499.23km²、人口約 4 万 7,000 人の都市である。平成 17 年に新城市、鳳来町、作手村の新設合併によって現在の形になった。

山間部から都市部までを抱えることとなった新城市では、住民が感じる「困りごと」が同じではなく、また、以前に比べ地域の在り方も変わってきた。そこで、限られた財源を効果的に使い、地域ごとに異なる課題の解決や将来への取組ができるよう、市民と行政が共に考え活動する仕組みとして、平成 25 年に地方自治法に基づく地域自治区制度を導入した。導入に当たり、新城市では独自に新城市地域自治区条例を定め、制度の実効性を担保している。

地方自治法に基づく地域自治区制度の概要

趣旨等	<ul style="list-style-type: none"> ・住民自治の充実の観点から、区を設け、住民の意見をとりまとめる地域協議会と住民に身近な事務を処理する事務所を置くもの。法人格はない。 ・設置する場合、当該市町村の全域に置かなければならない（合併時は例外）。
権限	<ul style="list-style-type: none"> ・条例で定める地域自治区の区域に係る重要事項等について市町村長が意見聴取／市町村長等に対する意見具申権。 （重要事項の例）区域内の公的施設の設置及び廃止、管理の在り方 （意見答申できる事項の例）地域福祉や地域の環境保全に関する事項
構成員	<ul style="list-style-type: none"> ・地域自治区内に住所を有する者から、市町村長が選任する（多様な意見が適切に反映されるよう配慮する）。任期は 4 年以内で条例で定める期間。
設置期間	<ul style="list-style-type: none"> ・制限なし（合併時は、合併協議で定める期間）。
事務所	<ul style="list-style-type: none"> ・あり。市町村の事務を分掌するとともに地域協議会の事務を処理。 ・事務所長に代えて区長を置くことはできない（合併時は可）。
予算編成権	<ul style="list-style-type: none"> ・なし。市町村において地域自治区に係る予算を措置。

（総務省 Web サイトから一部抜粋。新城市は合併時例外の適用外）

②地域活動支援員制度の創設

新城市の地域活動支援員制度は、この地域自治区制度の人的支援を補完する制度であり、有志の職員により同じく平成 25 年に創設された。市職員が愛郷心を持って、地域課題の解決や地域の活性化につながる市民主体の地域活動を支援し、市民自治社会の創造に寄与することを目的としている。

このほか、地域自治区制度を推進する資金的な仕組みとして、住民自身が使い道を考える「地域自治区予算」と、市民活動を支援する「地域活動交付金」を設けている。地域自治区制度について、詳しくは新城市 Web サイトを参照されたい。

<http://www.city.shinshiro.lg.jp/>



地域自治区制度（出典：新城市 Web サイト）

(2) 地域活動支援員制度の内容

①職務

地域活動支援員とは、市役所職員（医療職を除く）の中から、自らの意思（いわゆる「手挙げ方式」）により、一定のカリキュラムを受講し、所定の資格認定試験に合格し資格を取得した者のうち、人事課において地域活動支援員に登録された者をいう。

地域活動支援員の職務は、以下のとおりである。

- ア. 市政や地域の困りごと等に対し、市政情報案内やアドバイスを行う
（例：地域活動に対する助言、補助金メニューなどの情報提供等）
- イ. 市政に関する地域の意見を市（自治振興事務所又は担当課）に伝達する
（例：地域住民の隠れたニーズ等）
- ウ. 担当行政区を持ち、区長などから地域の意見を聴取する
（例：苦情や要望、地元のキーマンとなる人材の情報等）
- エ. 市民からの要請に基づく活動支援を行う
（例：地域活動の計画作成や見直し、課題解決や活性化に向けた企画検討等）

②配置

地域活動支援員の配置は、基本的に全部で 10 ある地域自治区から職員自身が活動地域を選択し、登録を行うことで決定される。また、地域活動支援員となった者には、地域自治区内の 1 行政区以上が担当として割り当てられる。登録地域は自由だが、出身地域で登録する職員が多いとのことである。

平成 28 年 4 月現在、該当する全職員約 430 名中 127 名が資格を取得しており、うち 113 名が実際に登録されている。任期の定めは特になく、本人が登録を取り下げるまで継続される。

③活動形態

前項①の業務のうちア～ウについては、担当行政区における諸活動やイベント等に積極的に参加し、地域住民とのコミュニケーションを図る中での活動と位置付けられており、時間外勤務手当や代休等の措置はない。

エについては、市民から自治振興事務所に対して地域活動に関する支援要請があった場合に、人事課からの派遣依頼によって従事する業務であり、時間外勤務手当や代休等の措置が講じられる。この場合、自治振興事務所が支援要請の内容を精査し、担当する地域活動支援員との間で調整を図ることとなっている。その際、内容によっては、地域に関係なく派遣する担当者を調整する場合もある。

④地域活動支援員育成カリキュラム

本カリキュラムは、地域活動支援員として活動するために、その前提となる個人・組織としての市民自治意識を高めるための、新城市独自の基礎的研修プログラムである。地域活動支援員としてだけでなく、市職員として必要な力量の向上も併せて目標としている。

地域活動支援員育成カリキュラムの内容

第1回	市民自治について（e-ラーニング）
第2回	地域活動支援について（ワークショップ）
第3回	コミュニケーション向上について（ワークショップ）

⑤資格認定試験

本試験は、④項の地域活動支援員育成カリキュラムによって、活動のための能力や意識が得られたかどうかを確認するための試験である。全3回のカリキュラムを受講し、レポート評価が「可」以上を取得した者が対象で、100点満点中80点以上で合格となる。

なお、レポート評価は自治振興課の担当職員が行う。実際には「手挙げ方式」ということもあり受講者は皆意識が高く、熱心にカリキュラムに取り組んでおり、さらに再試験の機会もあるため、合格率は100%とのことである。

(3) 地域活動支援員制度の特徴・メリット

①地域自治区制度との相乗効果

新城市の地域活動支援員制度は、地域自治区制度及びそれに基づく地域協議会や自治振興事務所と併せて運用されることにより、相乗効果を発揮している。地域には、主として専任の自治振興事務所職員が出向いて活動し、本来業務との兼任である地域活動支援員はその活動を補完している。両者が異なる角度から取り組むことで、より充実した地域活動支援が可能となっている。

なお、地域活動支援員が地域協議会を傍聴する場合や、地域主催の会合等に出席する場合は、自主的な活動という位置付けとなっている。

②地域活動支援員の活動頻度

新城市企画部の黒田雅之主任によれば「本来業務を持っている市職員である地域活動支援員の活動頻度は『それぞれ違う』のが実情です」とのことだ。「例えば、会議等についても、毎回参加できる支援員もいれば、そうでない支援員もいます」。

しかし、地域活動支援員の役割は会議等への参加だけではなく、行政と住民との間で情報の「橋渡し」をすることも重要な役割の一つである。したがって、例えば自分が住む地域の地域活動支援員となっている場合には、日常的に近隣の住民とコミュニケーションを図ることも、重要な活動の一環ということであり、その意味では活動頻度は高いといえる。

(4) 地域活動支援員制度の実績

①地域自治区予算に係る実績

地域自治区予算は、住民自身が使い道を考え、地域課題の解決や活性化に活用できる市の予算である。市によって予算措置されているため、市が執行可能な事業の範囲であれば制約はない。ただし、市として既存の計画が存在するような事業は、当然ながら予算の二重計上にならないよう調整する。

具体的には、防災施策、文化財や伝統芸能の保全、小中学校の備品拡充などのほか、変わったところでは婚活イベントなども含まれる。市全体で見れば後回しになってしまうような事業でも、地域内で重要であると認識されれば、最優先で執行できる。「そのため、地域ごとに異なる課題の解決がスムーズに進められるようになりました」と黒田氏は語る。

地域活動支援員は、地域協議会において地域自治区予算の事業計画を策定する際、地域ごとの困りごとや要望などの情報を提供するだけでなく、行政職員としての知識や経験を活かしてアドバイスや提案を行っている。



新城市 企画部
(八名自治振興事務所)
主任 黒田雅之氏

②地域活動交付金に係る実績

地域自治区予算と並び整備された地域活動交付金に関しては、地域団体が主体となり申請することとなっている。例えば、こども園の保護者会が主体となり申請し、交付金を得て夏祭りを実施した事業などがある。また、自治会を主体とする申請を認めている地域もある。同交付金によって、年間約 100 事業が実施されており、上記のほか、花いっぱい運動や、地域見守りのための青パト隊などの例がある。

企画部の林和宏副参事は「交付金事業は、住民に地域自治を知ってもらい、体験してもらおう一つの有力な手段です」と語る。そうした事業の経験者や、地域協議会の委員の経験者が増えていくことで、徐々に地域自治が浸透しつつあるという。

地域活動支援員は、地域活動交付金を地域住民主体で活用する際、計画作りのアドバイスをしたり、申請書類作りの支援をしたりするだけでなく、実施されるイベントなどには積極的に参加し、地域住民とのコミュニケーションを図っている。



新城市 企画部
(新城自治振興事務所)
副参事 林和宏氏

(5) 課題と展望

①制度の周知に関する課題

平成 25 年に地域自治区制度と地域活動支援員制度が導入されて数年が経つが、現在のところ市の隅々まで制度が周知されているとはいえ、今後の課題となっている。

「現在、回覧や SNS 等で一層の周知を図っているほか、成果報告会を開催して地域団体の活躍を他地域に広めるよう努めていますが、更に効果的な PR 方法を検討する必要があるかもしれません」と林氏。

この点に関しては、各地域を担当する地域活動支援員を活用し、草の根的な PR 活動も続けていく必要があると考えられる。

②地域協議会に関する課題

地域協議会の委員の平均年齢は、地域によりばらつきがあるが、50 代のところもあれば、高齢化が課題となっている地域もあるという。しかし、各地域とも一定以上の人口規模があるため、現在のところ担い手不足で悩むほどではなく、市直轄の自治振興事務所が機能していることもあり、大きな問題には至っていない。この点は地域自治区制度を導入した利点といえるだろう。

一方で、地域により活動に温度差があるのも事実だといひ、これは、地域特性によって課題に違いがあることも一因のようだ。

地域活動支援員は今後より一層地域協議会や地域住民主体の活動の支援が必要になってくると思われる。

③将来展望——地域計画の策定

本制度に先立ち平成 21 年に地域担当職員制度を導入したときは、市内を 15 に区分けして担当職員を配置したが、制度の趣旨が住民に十分理解されず、具体的な活動にまで結びつかなかった。

また、平成 21 年当時は、地域計画の必要性も十分に理解されていなかった。これは、行政区長を通じて市に直接要望を伝える形であったため、地域計画がなくても支障がなかったことも一因である。そこで今回の制度では、地域計画の策定は強制ではなく「必要なら自主的に策定する」という位置付けとなっている。

そうしたところ、黒田氏によれば「地域自治区予算、地域活動交付金のどちらを活用するにせよ、以前のように『市にやらされている』のではなく『自分たちで考えて実施する』という意識が、住民の間に芽生えてきたのです」という。税金の使い道を住民が自分たちで考え、事業の実施を通じて地域をよくしていくためには、どうしても地域計画が必要になる。「そのためか、最近では住民の間で自主的に地域計画を策定しようという機運が高まってきています」。今後は、自治振興事務所や地域活動支援員が、地域計画の策定をどのように支援していくかがポイントだ。

そして、地域計画ができれば、次はその計画をどのように実行していくかが課題となる。「自治振興事務所や地域協議会は事業の実行組織ではないので、将来的には事業を推進する機能を持った何らかの仕組みが必要だと思います」と林氏は展望を語ってくれた。

5 静岡県浜松市

静岡県浜松市では、公民館が地域のコミュニティ活動の中心であり、市も公民館を中心として、区役所や地域自治センターと共に地域活動への支援を行ってきた。「コミュニティ担当職員」は、こうしたコミュニティ支援を一層強化する目的で、平成 22 年度から全区に配置されている。現在は、公民館等を再編した「協働センター」等の職員について、コミュニティ担当職員として位置付けている。



浜松市 Web サイトより

(1) 制度の背景・経緯

浜松市は、静岡県の西部、東京と大阪のほぼ中央にある、面積 1558.06km²、人口約 79 万 8,000 人の政令指定都市である。平成 17 年に 12 市町村を編入合併し、県内でも最大の面積を有する市となった。合併に伴い地方自治法に基づく地域自治区を設置したが、その後平成 19 年に政令指定都市となり、市内各区に区協議会が置かれたことから、地域自治の組織をよりシンプルにすべく、後の平成 23 年度末に地域自治区を廃止した。

コミュニティ担当職員制度は、平成 22 年度に、当時の市長の意向によりスタートした。旧市町村役場の再編や地域自治区の廃止に向けた流れの中、地域づくりの拠点をどのように確立していくかという課題に対し、浜松市が出した回答が、施設においては協働センター、組織においてはコミュニティ担当職員制度であった。

浜松市の旧市町村役場は、新市の区役所になったところもあるが、それ以外の拠点については市が対策を検討した。その結果、平成 24 年度にこうした旧役場、平成 25 年度に従来から地域活動支援の中心となっていた公民館を発展的に再編し、協働センターを発足させた。旧役場で区役所以外の拠点が第一種協働センター、旧公民館が第二種協働センターである。現在、地域活動の支援はこれらの協働センターが主として担っている。

(2) 制度の内容

①制度の内容

コミュニティ担当職員は、区長が指名し、市長が任命する。いわゆる「手挙げ方式」ではなく、コミュニティや市民協働を担当する各部署内における指名制であり、通常業務の一環という位置付けである。

現在、全市で 143 名が任命されており、区役所及び第一種協働センターにおいては、おおむね各部署のグループ員 3~6 名程度、第二種協働センターにおいては所長、若手職員(以上正規職員)に再任用職員を加えた計 3 名からなる。職務として定められているのは、以下の各項である。

- i 市民協働、コミュニティづくりについての啓発
- ii 地域活動やコミュニティづくりの相談・アドバイス
- iii 地域コミュニティ組織の設立・支援に関する支援
- iv その他、住民自治及び地域コミュニティ活動の促進

また、区役所のコミュニティ担当職員は、上記の他に協働センターのコミュニティ担当職員との連携・調整等を行う。

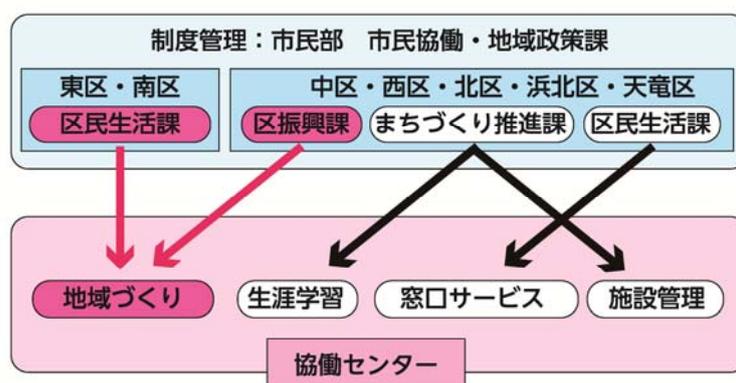
②組織と配置

組織は、市役所本庁については担当課が、区役所等についてはコミュニティや市民協働を所管する部署（※1）が分掌する。

コミュニティ担当職員の担当範囲は、区役所職員の場合は区内、協働センター職員の場合は協働センター管轄内（おおむね中学校区）である。

※1 東区及び南区では区民生活課（制度試行中）

中区・西区・北区・浜北区・天竜区では区振興課



組織図（出典：浜松市資料）

③職制との関係

現在、コミュニティ担当職員には課長から一般職に至るまでの職員がおり、また協働センター所長の場合は専門監、主幹、副主幹と幅がある。浜松市市民部 市民協働・地域政策課 地域政策グループ長の杉田貴博氏によれば「特に幅広い職位から選任する狙いがあったわけではなく、結果的に様々な役職の職員が集まった形です」とのことだ。基本的には、担当部署の職員の中から適宜選任される。

コミュニティ担当職員の中では、職位に応じた役割は特に定められていない。ただし、区役所及び第一種協働センターのグループ長はグループ内の総括、第二種協働センターの所長はセンター内の総括を役割としている。

④他組織との連携

現在、地域自治に関しては旧地域自治区に代わり区協議会が担っている。ただし、区協議会は基本的に市の附属機関すなわち行政機関であり、住民の意見が反映されるのは、市からの諮問に対する答申という公的な形になる。同じく地域政策グループの千葉一紀氏は「そのため、こうした公的な場には表れにくい、より住民に身近な領域の意見や要望——いわゆる「現場の声」は、コミュニティ担当職員が窓口となって集めています」と語る。

一方、浜松市は自治会の加入率が高く、おおむね各中学校区に自治会連合会が組織されている。自治会や連合自治会は協働における市の重要なパートナーとなっており、住民の声が直接市に上がってくるルートが確立されている。そのため、こうした組織が活動する分野では、既存のルートの活用を優先しており、コミュニティ担当職員の活躍は限定的なのが現状である。

なお、支援の対象団体は、担当地域内であれば自治会、連合自治会、NPO 法人など、種類を問わない。



浜松市 市民部
市民協働・地域政策課
地域政策グループ
千葉一紀氏

⑤研修制度

研修制度に関しては、大学教授による講習会、先進事例から講師を招いての事例発表など、年間2～3回、座学により実施している。「今後は、より具体的な活動に即して、コミュニケーション能力（対人能力）やファシリテーション能力の向上などに向けた体験型の講座を、通年でカリキュラムを組んで実施したいと考えています」と杉田氏は語る。

(3) 制度の特徴・メリット

①黒衣に徹する

杉田氏によれば「コミュニティ担当職員の活動に共通していえることは『地域あつてのコミュニティ』という意識、つまり『まちづくりの主体は地域住民である』という意識を持って活動しているという点でしょう」とのことだ。地域コミュニティの醸成度合いによって、コミュニティ担当職員が「突っ込むか、間をとるか、一步引くか」の判断を求められるケースも多い。その際、地域の状況をしっかり把握した上で、「あくまで黒衣役」という点を意識して進めているとのことである。

②業務負担

コミュニティ担当職員は、元来が区役所職員、協働センター職員であり、担当する職務の一部であるので、任命によって新たに業務量が付加されたということではない。しかしながら、役割の明確化により、より積極的な幅広い取組が求められている。

「ただし、職員自身の間から、業務の境界が分かりにくいという声はあるようです」と千葉氏。他の職種との兼任の場合と異なり、地域づくりの拠点で従来から本人が担当していた業務の延長なので「逆に『コミュニティ担当職員になったからといって、何をやればいいのか?』という戸惑いはあるようです」。例えば、公立校の入学式や卒業式は出席するが、祭への参加はボランティアであるなど、どこまでが職務か分かりにくい場面もあるという。「市では、コミュニティ担当職員の業務を『もともとやってきた業務を一層充実させていく』ことと位置付けています」。



浜松市 市民部
市民協働・地域政策課
地域政策グループ長
杉田貴博氏

③本庁との関係

基本的に、コミュニティ担当職員は課題解決を担う所管課への「パイプ役」という位置付けであり、上がってきた課題は区役所・本庁で解決するのが原則である。所管課へは、コミュニティ担当職員が直接持ち込んでおり、本庁の市民協働・地域政策課が仲介することはない。

こうした中「いわゆる苦情・陳情が集中するといったケースは少ないですね」と杉田氏は語る。「行政の対応が難しいような要望は、コミュニティ担当職員が積極的に地域に出向き、様々な要望や相談に関わりながら、地域との信頼関係を築いていけば、おのずと減ってくるものです」。浜松市では「黒衣に徹する」という考え方から、地域の課題を把握しながら、住民のまちづくりへの参加を促し、必要な助言をする方向で取組を続けている。

(4) 制度の実績

①具体的な事例

まちづくりに関する業務は、すぐに効果が表れにくい性質があるため、具体的な成果が見えにくい面はある。その中でも、コミュニティ担当職員は次のような具体的な活動を行ってきた。

例えば、自治会長と一緒に土木整備事務所に出向き、道路の危険箇所等について調整したケースがある。また、図書館の新設に当たり、住民の要望を聞きながら担当課との調整を図ったケースがある。

こうした「目に見える」事例ばかりでなく、地域の主体的な取組を支援したり、地域の会合への積極的な参加を通じ、信頼関係を構築したりといった、地道な活動を積み重ねている職員も多い。

②住民との信頼関係

自治会や自治会連合会を通じて、市に直接、意見や要望を伝えるルートはあるものの、コミュニティ担当職員が任命されたことにより、市政がより身近に感じられるようになった効果は見られるという。具体的には、住民から「コミュニティ担当職員はよく話を聞いてくれる」「話を聞いてもらいやすくなった」といった声が届いている。更に一步進んで「まちづくりや協働について、市職員の意識が高まってきたのを感じる」という声も寄せられるそうだ。これは、コミュニティ担当職員自身が、地域活動等への積極的な参加を通じ、信頼関係を構築しつつあることの証であると考えられる。

(5) 課題と展望

①職員の取組

「地域づくりに関する業務は、他の一般的な行政業務と異なり、事務的なマニュアルに従ってやればよいというものではなく、全ての地域に共通するやり方ありません」と杉田氏。「そのため、どうしても取組が属人的となり、まちづくりに対する地域の温度差によっても成果が変わってきます」。

この点に関して市は、地域の取組の醸成度合いを3パターン程度に分け、それぞれの度合いによって職員の関与度合いを高・中・低で整理している。現在のところ、まだ体系的な取組には至っていないが、協働センターでは地域の状況の把握に着手し始めたところであり、今後、最終的には全ての地域で職員の関与度合いを「低」のレベルにまで持って行き、地域住民が自発的に活動できるレベルまで引き上げることが目標である。

②地域カルテ

浜松市では現在、地域情報を網羅し、目に見える形にした「地域カルテ」の制作を検討している。平成28年度末までに登載内容の整理を終え、平成29年度から具体的な制作に入る予定である。内容は、地域の成り立ち、特色、人口・世帯数の推移、指定避難所、主な施設のリストアップなどのほか、地域の活動状況なども含めた、行政職員が活用しやすいものを目指している。こうした情報は協働センターを中心に整理し、職員の異動に伴う引き継ぎなどにも活用する計画がある。今後は、この地域カルテなども活用しながら、地域間の温度差の解消に努めていきたいとのことである。

③将来展望

コミュニティ担当職員に限らず、浜松市では地域づくりの将来像を「地域住民により自発的に形成された『コミュニティ組織』が、地域住民自身の手で健全に運営され、日々、地域課題を解決するための活動を行っている状態」として描いている。

「コミュニティとは本来、行政がサイズを当てはめるものではありませんが、現在のところ、浜松市における地域の最前線の行政施設は協働センターです。その協働センターを基盤として、コミュニティ担当職員が地域コミュニティに対し、様々な支援を行っていくことが、市が目指す将来像の実現につながっていくと考えています」と、杉田氏は最後に語ってくれた。

浜松市コミュニティ担当職員設置要綱（抜粋）

（趣旨）

第1条 この要綱は、住民自治の充実や市民協働の推進を図り、住みよい地域づくりを進めるため、各区役所（協働センターを含む。以下同じ）に設置するコミュニティ担当職員に関し、必要な事項を定めるものとする。

（職務）

第2条 コミュニティ担当職員は、次に掲げる職務を行うものとする。

- （1）市民協働、コミュニティづくりについての啓発
- （2）地域活動やコミュニティづくりの相談・アドバイス
- （3）地域コミュニティ組織の設立・活動に係る支援
- （4）その他住民自治及び地域コミュニティ活動の促進に関すること

2 区役所のコミュニティ担当職員は、前項に掲げる職務のほか協働センターのコミュニティ担当職員との連携・調整等を行う。

（担当する職員）

第3条 コミュニティ担当職員は、区長が指名し、市長が任命する。

（名刺への記載）

第4条 前条に掲げる職員は、別記1（略）のとおり、名刺に「コミュニティ担当」と明記する。

（雑則）

第5条 この要綱に定めるもののほか、必要な事項は、別に定める。

（附則略）

6 兵庫県三田市

兵庫県三田市は、平成24年から地域担当制を導入し、市内を9地域に分け、各地域のセンターに地域担当職員を置いた。「地域のことを最も知っているのは地域住民である」との考えから、地域と行政が連携を図ることで新たな地域づくりにつなげることを目的としている。地域との信頼関係が構築され、市内で進みつつあるまちづくり協議会の設置に向けた環境作りに効果を上げている。



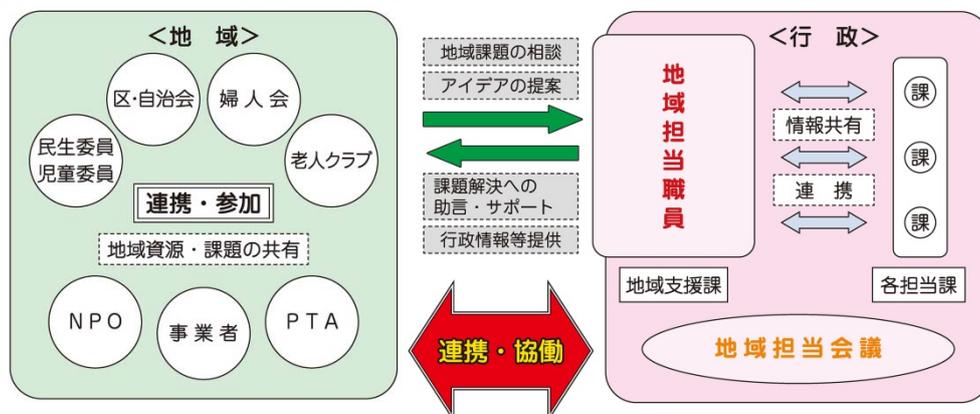
三田市 Web サイトより

(1) 制度の背景・経緯

三田市は、兵庫県の南東部に当たる神戸市街地の北方約25km、大阪市の北西約35kmに位置する都市である。面積は210.32km²、人口は約11万3,600人で、市内は大きく市街地・農村部・ニュータウンの3地域に分かれている。人口の半分以上を占めるニュータウンと、人口減や高齢化が進む農村部では当然ながら課題も異なり、画一的な行政施策では対応しきれない。また「行政主導から地域主導へ」という社会的な流れの中、三田市においても担い手不足や組織の活動休止といった地域コミュニティの弱体化が懸念されている。

こうした中、平成24年7月に制定したまちづくり基本条例の策定審議の過程で、地域担当制も議題に上り、条例に先立つ同年4月に地域担当制を導入した。その後、同年10月に策定した第4次総合計画にも、地域担当制の実施が盛り込まれている。「地域のことを一番知っているのは地域住民である」という考え方のもと、地域住民と行政とが連携・協働することで、新たな地域づくりを始めようとする考え方である。

市では、地域担当制を担う地域担当職員を「地域の立場に寄り添う職員」と位置付け、①地域住民が地域の特性や課題を把握し共有できるようにするサポート、②地域住民が課題解決のために必要な情報収集のサポート、③地域住民が活動するために必要な資金調達のサポート、④地域からの提言やアイデアのサポート、を主な役割としている。



地域担当職員の位置付け（出典「三田市の地域担当制」）

市内では現在、各地区でまちづくり協議会の設立が進んでいるが、住民の「やらされ感」を排除し、より主体的、自発的な住民主導の地域づくりを進めるためにも、地域担当制が期待されている。同時に、まちづくり活動に対する財政的支援として、まちづくり協議会及び同準備会等を対象に、ふるさと地域交付金制度を設立し、裁量度の高い運用を可能にして地域をサポートしている。

区分	交付対象団体	上限額
地域活性化支援	要件1(※)を満たす団体	200万円 うち組織運営に必要な経費上限130万円(人件費上限100万円)／事務局整備・運営費上限30万円
組織づくり支援	要件2(※)に該当する団体	50万円

ふるさと地域交付金の概要(出典:三田市パンフレット)

※要件1はまちづくり協議会、要件2は同準備会を想定した内容

(2) 制度の内容

① 制度の内容

地域担当職員は、市内9地区の拠点施設(※)に、各1名の「地域担当課長」と「地域づくりコーディネーター」を2人1組として配置している。業務内容は次のとおりである。

- ア. 地域住民が地域の特性や課題を把握し共有するためのサポート
- イ. 地域住民が課題解決のために必要とする情報収集のサポート
- ウ. 地域住民が活動するために必要な資金調達(補助金・交付金等)のサポート
- エ. 地域からの提言やアイデアを行政に伝達するためのサポート

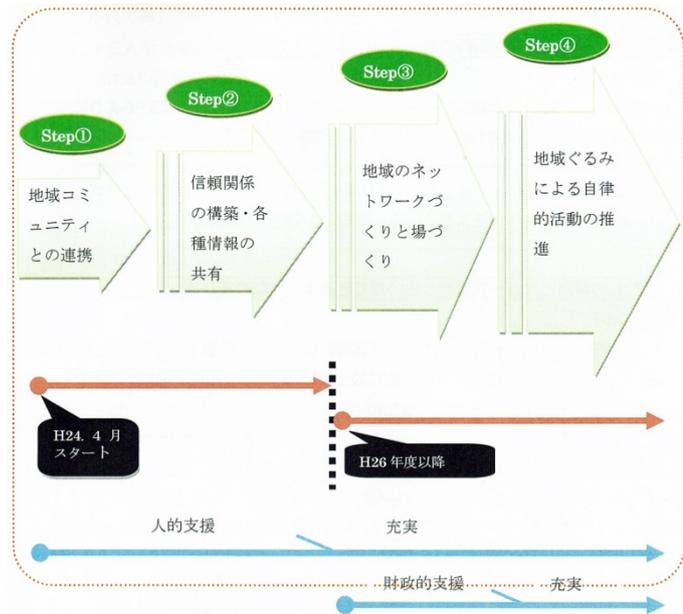
※ 市民センター、まちづくり協働センター、共生センター等、名称は地区により異なる。

また、地域担当職員が地域で孤立しないようバックアップするための地域担当会議や課内での情報共有や課題事項の協議等を行うため、地域担当課長会議を定期的で開催している。

②組織と配置

地域担当課長は各拠点施設の所長を兼務するが、これは職制上ではなく、平成28年度の現状である。地域づくりコーディネーターは専任の再任用職員で、これまでの行政経験を生かし、地域担当課長をサポートする役割である。現役時代の担当とは特に関係なく配属されている。

なお、三田市では、今後の地域担当制度の進め方について図のように捉えている。



地域担当制のステップ（出典：三田市資料）

(3) 制度の特徴・メリット

①庁内連携

全庁的に支援について協議する場として、各部の次（室）長級で構成する「地域担当会議」を月2回開催し、地域担当職員から上がってきた地域課題や、各担当部署からの相談・提案についての情報を共有し、解決に向けた支援を行っている。

また、各担当課長が課題を共有する場として「地域担当課長会議」を月2～3回開催し、地域担当会議への報告・協議事項の事前調整を行うとともに、具体的な地域への支援方法等について協議している。ふるさと地域交付金の申請に関する審査等も、この会議で行う。住民が交付金を申請する場合、地域担当職員に一旦提出し、その後地域担当課長会議で精査した後、必要に応じて指導するなど支援を行っている。

このほか、複数の部課等にまたがる案件については、必要に応じて地域担当職員及び関係課が集まり、協議・調整を行っている。三田市 市民生活部 市民協働室 地域支援課の後尾典孝係長は「これらの会議は、地域担当職員を地域で孤立させないため、また、地域課題を市全体で共有し、解決に向け取り組む等庁内のコミュニケーションを円滑にする役割を担っています」と説明する。



三田市 市民生活部
市民協働室 地域支援課
係長 後尾典孝氏

②他職種との関係

三田市には、社会福祉協議会に所属する「地域福祉支援員」の制度があり、市民センター等に常駐していて、地域の区分も地域担当制と同じである。後尾係長によれば「地域福祉支援員も地域担当職員も、地域の主体的な取組を支援するという意味では役割に違いはありません」という

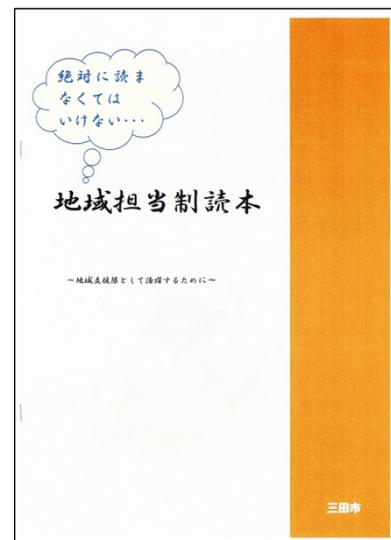
ことだ。「ただし、地域福祉支援員が福祉に特化し、より個別具体的な案件を扱うのに対し、地域担当職員はそうした分野も含みながら、より広範なまちづくりに関する案件を取り扱うという役割分担をしています」

いずれにせよ、相互の連携は不可欠なので、月1回の定例会を開催し、地域団体のイベントや研修等のスケジュールを把握するなど、情報共有に努めている。ある地域では、地域福祉支援員と地域担当職員との情報共有等が契機となって生活支援ボランティアグループが立ち上がった事例もある。

③全職員を挙げた体制づくり

三田市では、地域担当職員の職務を、市を挙げてサポートするため、各部から中堅～係長級の職員に参加してもらい、平成26年に「地域担当制読本」を作成した。表紙の副題は「絶対に読まなくてはいけない」だ。

主な目次は「地域担当制の今（現実）とこれから（理想）」「地域のこれから」「行政の役割」などで、自治区・自治会活動に関する資料編も含まれる。本書では、地域担当職員の目的や役割に始まり、協働のステップや地域のあるべき姿、具体的な地域コミュニケーション（カフェなど）事例のほか、担当部署や職員個人が求められる体制、考え方などが解説されており、他部署の職員も巻き込んだ全市的な取組を促す内容となっている。



地域担当制読本（表紙）

（4）制度の実績

①市民の反応・評価

ア．身近な相談相手

市民からは「地域のことを身近で気軽に相談できるようになった」という声が寄せられている。まだ地域課題が明確でなく、どこへ相談していいかわからないような場合でも、地域担当職員になら気軽に相談できるということである。

イ．「たらい回し」の解消

従来は、地域課題を市役所に相談しても、他部署に「たらい回し」にされるケースがあった。また、複数の担当課が関係するような課題は、そもそもどこへ相談してよいか分かりにくかった。地域担当制によって「市役所へのパイプ役ができ、たらい回しが解消された」という声が寄せられている。後尾係長は「複数部署にまたがる案件の場合も、庁内会議によって情報共有がなされているため、以前よりスムーズに話が進むようになっていきます」と説明する。

ウ. 交付金に関する情報提供の拡充

「市の補助金等に関する情報が入手しやすくなった」という声も寄せられている。地域活動に必要な資金について、従来はなかなか情報が得られなかったが、地域担当職員に相談することで、ふるさと地域交付金や、その他各担当課の助成制度など、活用できる制度がワンストップで分かるようになった。

エ. 先進事例等の情報提供

地域担当職員を通じ、地域が抱える課題について、先行して活動を行っている市民団体やNPO、市内の先進地域などに関する情報を提供できるようになった。

②課題解決の事例

課題解決の事例としては、地域の祭の復活、防災マニュアルの策定、高齢者のゴミ出しや見守りといった日常生活支援、コミュニティカフェの開設など、多岐にわたっている。

ただし、地域支援課の河田俊彦課長によると「これらは地域が主体的に取り組んだからこそ実現したものであり、地域担当制はあくまでもそのきっかけづくりなのです。」ということだ。地域担当職員は、これら地域課題の解決に向け交付金の申請手続などに関する側面支援を行ってきた。

③新たな地域づくりに向けた成果

「地域担当職員の大きな成果は、地域との信頼関係が構築されたことです」と後尾係長は語る。「また、そうした中から地域との『仕事だけではない付き合い』が生まれています」。

地域づくりは、住民主導で進めることが重要だが、そのためには地域内で連携・協力のできる組織づくりが不可欠だ。しかし、いきなり「まちづくり協議会」といわれても、住民にはその内容や存在意義がすぐには理解できないことが多い。一口に「まちづくり協議会の設立支援」というが、その背景には、地域担当職員と住民との信頼関係が不可欠なのである。

また、まちづくり協議会や設立準備会が組織された後、課題解決に向けて何らかの事業を進めるためには、資金面の裏付けが必要となる。そうした場合にも、情報提供から申請内容の相談、精査、指導・助言に至るまで、地域担当職員の役割は小さくないといえるだろう。



三田市 市民生活部
市民協働室 地域支援課
課長 河田俊彦氏

(5) 課題と展望

①全市的な取組に向けた意識改革

地域課題解決に向けた支援を進めていくには、地域担当職員のみでは限界がある。河田課長も「本質的には、地域住民の意識改革が進み、まちづくり協議会が設立されて、主体的な活動が始まるのを期待しています」と語る。「まちづくり協議会の設立には市内でも地域によって温度差があり、活動内容の格差は今後の課題になっています」。

同時に、行政内部でも意識改革を進め、より全市的な取組へと発展させていくことが必要だという。地域担当職員が頑張るだけでは、やがて孤立してしまうからだ。「現状でも、庁内での円滑なコミュニケーションを心がけていますが、今後は一層重要になるでしょう」。「地域担当制読本」の作成などもその一環で、全職員を巻き込んでいきたいという。

②住民の意識向上支援

地域事業の中で特定の役割を担う主体はあくまで住民自身だ。しかし、現在のところまちづくり協議会は市内の全地域で立ち上がっているわけではなく、認知度はまだ低い。また、区及び自治会との関係性も未整理である。10～20年のスパンで考えるなら、住民意識を高め、自らの課題として捉える姿勢を身に着けてもらう必要がある。

河田課長も後尾係長も「それには、ただ待っているだけではだめです」と口をそろえる。地域担当職員が中心となり、大学など専門家の助けも借りながら、地域に対して情報提供を行い、機会を創出する必要があるという。行政の役割として、地域がまちづくりを進めやすい環境を整備することも大切だ。

③地域計画の策定に向けて

まちづくり協議会の設立は、それ自体が目的ではなく、更に一步進んで、地域計画の策定や、計画に基づく事業の実施に向けた継続的な活動が肝要である。「そうした『あるべき姿』に導くことが、地域担当職員の役割だと思います」と後尾係長。「現在は、自治会の加入率が徐々に低下し、地域活動が難しくなりつつあるため、そうした状況も踏まえながら、どのような組織・体制が地域にとってよりよいまちづくりにつながるのか、地域資源を洗い出し、積み上げている段階です」。

④まちづくりの将来像

まちづくり協議会は、地域の総意に基づいて設立されないと意味がない。現状、地域担当職員は、そのための立ち上げ支援に注力している。更に先を考えると、まちづくり協議会の設立後は、主体的、継続的に安定して活動していく必要がある。そのときが来れば、今とはまた違う行政支援が大切になってくる。

河田課長は「そのために、人的支援としては地域担当制、財政支援としてはふるさと地域交付金があります。これらの制度を活用しながら、地域が活性化し、市全体の魅力アップにつなげることが、本制度の究極の目標といえるのではないのでしょうか。まさに、これからが正念場です」と締めくくった。

7 兵庫県佐用町

兵庫県佐用町は平成17年に4町が合併して新佐用町となった。合併協議の過程で、小学校区を範囲とする13の地域づくり協議会を設置することを決めた。合併後、各地域づくり協議会には担当職員を置き、住民側の代表と二人三脚でまちづくりを進めてきた。これらの活動を支援するため、町では協働のまちづくりを支援する担当職員を置いている。



ひまわり畑

(1) 制度の背景・経緯

佐用町は、兵庫県西部の西播磨地域に位置し、西は岡山県と接する、面積307.44km²、人口約1万7,500人の町である。人口はこの10年で2割程度減少し、厳しい状況となっている。また、合併などに伴い、面積が広がったことにより職員の目がなかなか隅々まで届かないのではないかという課題もあった。そこで、合併協議会で決定した地域づくり協議会を立ち上げるため、合併した平成17年に協働のまちづくりを支援する担当者を置き、住民側代表との協働を実施した。また同年、こうした活動の側面支援を目的に、地域担当職員制度を開始した。その結果、平成18年には地域づくりセンターを活動の拠点として地域づくり協議会を立ち上げ、住民代表である地域づくりセンター長が就任した。

なお、旧佐用町は公民館の地域分館が6つあったが、これがほぼ小学校区に相当し、6つの地域づくりセンターがある。旧上月町、南光町は、公民館はそれぞれ1つであったが、合併時にはほぼ小学校区単位で分割し、各3つの地域づくりセンターを設けた。旧三日月町は、同様に公民館は1つであり、これを3つに分割することも検討されたが、話し合いの結果1つの地域づくりセンターで進めることとなった。この結果、町内には計13の地域づくりセンターが設置され、それぞれに地域づくり協議会が置かれた。

(2) 制度の内容

①制度の内容

地域担当職員は、本庁、支所でまちづくりを担当する部署の職員から、それぞれの地域づくり協議会の担当が選任される。基本的に他の通常業務の一環として、兼務の形で勤務している。現在、地域担当職員は全町で7名おり、全13地区を担当している。

②組織と配置

現在、佐用地域を所管する本庁の企画防災課まちづくり企画室に2名（各3か所担当）、上月支所に2名（1か所又は2か所担当）、南光支所に2名（1か所又は2か所担当）、三日月支所に1名（1か所担当）の職員が兼務で配置されている。

地域担当職員の配置と人数

まちづくり協議会	地域づくり協議会 (※)	配置 (人数)
佐用まちづくり協議会 (旧佐用町)	佐用地域づくり協議会	本庁企画防災課 まちづくり企画室 (2名)
	長谷地域づくり協議会	
	平福地域づくり協議会	
	石井地域づくり協議会	
	海内地域づくり協議会	
	江川地域づくり協議会	
上月まちづくり協議会 (旧上月町)	幕山地域づくり協議会	上月支所 (2名)
	上月地域づくり協議会	
	久崎地域づくり協議会	
南光まちづくり協議会 (旧南光町)	中安地域づくり協議会	南光支所 (2名)
	徳久地域づくり協議会	
	三河地域づくり協議会	
三日月まちづくり協議会 (旧三日月町)	三日月地域づくり協議会	三日月支所 (1名)
合 計		(7名)

地域づくり協議会の数に対し地域担当職員の人数が少ないのは、1名で複数の地域を担当しているからだが、これが可能なのは、各地域づくりセンターに住民代表の地域づくりセンター長がおり、町とともに密接に業務を進めてきたからである。まちづくり企画室を分掌する佐用町企画防災課の久保正彦課長によれば「地域担当職員があまり支援しすぎると、住民側も頼ってしまうので、住民の自立を促す意味で、職員の支援方法については、常に試行錯誤していますが、合併後職員総数が減っており、それに伴って地域担当職員の数も減ってきています」とのことだ。「例えば、協議会立ち上げ時の本庁のまちづくり課（現：企画防災課）の場合、以前は地域担当職員6名で旧佐用町の6つの地域づくり協議会を担当していましたが、現在は協議会の運営も軌道に乗ったため、2名で十分に支援が行えています」。

③主な業務

佐用町の場合、地域づくり協議会は組織や規約を作る段階から住民と地域担当職員との協働で進めており、これを協働のまちづくりを統括する職員が支援する形であった。

地域担当職員の所属は各担当課であり、実務上は地域づくりセンターに常駐するのではなく、本庁又は支所に勤務している。



佐用町 企画防災課
まちづくり企画室
室長 重崎勇人氏

④住民側の組織

住民側の組織としては、地域づくり協議会が主体となり、センター長を中心に事業を展開している。センター長は、主に退職された方であり、年齢層は比較的高い。これに対し、地域担当職員は若い人も多いが、世代間の考え方の違いを乗り越えて、支援している。

実務上、ルールは特に定めておらず、進め方は各地域担当職員によりまちまちである。まちづくり企画室の重崎勇人室長によれば「主体性を促すためにセンター長を中心に業務を進めることを基本としているが、一部の実務については、地域担当職員が補助している例もあります」とのことだ。この点に関しては、町としても初めての取組であるため、事業を進めながら更に検討することとしているという。

(3) 制度の特徴・メリット

①住民側の負担軽減

各地域づくり協議会にセンター長は1名なので、どうしても負担が大きくなりがちだ。そうした中、行政とのパイプ役として直接話せる職員が身近にいることは、とても大切なことだという。久保課長は「センター長が逐一、町長のところに出向いて話ができるかということ、難しいですからね」と説明する。

また、担当課との調整や、補助金等の制度面に関しても、当然ながら職員の方が実務に精通している。「全てセンター長に任せるだけではまちづくりは前に進みません。地域担当職員の存在は、まちづくりを前に進めるために必要不可欠な存在だと考えています」と久保課長。

②住民主導による協働

地域づくり協議会設立の元となった合併協議会の議論では、住民主導により協力し合いまちづくりを進めるための新たなシステムの構築が必要とされた。久保課長は「そうしたシステムを構築することで、単に行政に頼るのではなく、住民が自らの夢を自ら語るができるようになるを考えました」と振り返る。

そのための協働の仕組みが、地域づくり協議会なのである。佐用町の地域担当職員制度は、こうした議論の流れの中で生まれてきたものである。

③より主体的な住民活動への移行

地域担当職員の業務量は、地域によって異なっている。まちづくり企画室の森田和樹室長補佐によれば「当初、地域づくり協議会の立ち上げに当たる時期は、事務仕事も全部引き受けるようなケースもありました。現在は、そうした業務を地域づくり協議会へ移行しているところですよ」と説明する。

例えば、佐用地域の担当者を6名から2名に減らすことができたのは、この移行がスムーズに進んだことが大きい。久保課長によれば「町が最終的に目指すのは住民による自主的な運営を目標にしていますので、自立が進むとおのずと地域担当職員の業務量が減ることにつながります」。

④住民の「やる気」を高める工夫

佐用町では、各地域の取組事例を相互に伝え合うため、活動発表会として「センター長研修会」を毎月開催している。開催は各地域づくり協議会の持ち回りで、開催地のセンター長が講師となり発表を行う。町内に13の地域づくり協議会があるので、担当はほぼ年1回となる。また、各種の講習会や研修会、町外への視察なども町が支援している。視察に関しては、町がセンター長を対象に年1回実施するほか、地域づくり協議会が独自に実施している場合もある。こうした活動発表会や町外視察などの実施が、住民の「やる気」を引き出し、高めていくことに一役買っている。

このほか、町内に流れる姫路ケーブルテレビには「さようチャンネル」があり、各地域のイベント等の紹介も行っている。映像素材の撮影等は、町職員だけではとても対応しきれないので、住民自らが「住民ディレクター」となって担っている。住民自身による番組作りには、地域ならではのアイデアも取り入れられており好評だという。

(4) 制度の実績

①事業事例

佐用町の地域担当職員制度は、地域づくり協議会の自発的かつ積極的な活動を支援することを通じ、数多くの成果を上げてきた。ここでは、その中から特に、事業化に至っている事例を紹介する。

町によれば、事業の成功には地域の「やる気」に加え、地域担当職員の存在が不可欠であったという。特に、許認可など行政関係の手続きや、補助金の利用などに関しては、やはり行政職員のサポートなしには難しかったと考えられる。

ア. デマンドバス「江川ふれあい号」

地域交通の運営を住民自身が担う取組で、全国的に見ても珍しい事例である。江川ふれあい号は、デマンドバスの運行を、江川地域づくり協議会が主体となって行っている事業である。路線バスが廃止になった地域で、住民が「自分たちの都合に合わせて外出したい」という思いを形にしたものだ。

佐用町では、コミュニティバスの運営やタクシー運賃の助成も行っており、また社会福祉協議会ではデマンドバス「さよさよサービス」の運営も行っている。江川地域（410世帯）では、さよさよサービスの一部として、社会福祉協議会からの支援協力を得て、江川地域づくり協議会においてデマンドバスの運行を行っている。平成22年に実証運行を開始し、平成24年に本格運行に移行した。

The flyer is divided into several sections:

- さよさよサービス 利用案内**: Details taxi subsidies for elderly and disabled residents, listing fares for different vehicle types and destinations.
- 外出支援サービス**: Lists services like taxi subsidies for specific groups, community bus, and outing support.
- 江川ふれあい号が利用できます!**: A section highlighting the availability of the demand bus service in the Egawa area.
- 福祉車両貸出事業**: Information about wheelchair-accessible vehicle rental.

「さよさよサービス」利用案内



デマンドバス「江川ふれあい号」

実際の運営は、ドライバーや電話受付など、全ての業務を地域づくり協議会が担っている。江川地域の住民が主に「佐用まちなか」エリアに出掛ける場合に利用できる。利用は事前予約制で、運賃は1乗車300円となっており、売上は社会福祉協議会の収入となる。

地域交通の運営には、万一事故を起こした際の責任問題や、車両の維持管理、毎日の運行管理など、超えなければいけないハードルが多く、どこの地域でも簡単にできるものではない。「求められるのは、地域の『やる気』であり、事業を遂行する覚悟です」と久保課長は語る。江川地域はこうしたハードルを一つひとつ乗り越え、バス空白地帯の地域交通を自ら担うことを実現した。「通常なら1,000万円はかかるところを、300万円の経費で運行していただいています」。

イ. ゴトンボ荘

空き家を活用して民泊施設を開設し、地域で運営している事例である。

長谷（ながたに）地域内には、所有者が別荘として購入したものの、使用されていない建物があった。そこで、長谷地域づくり協議会が主体となってこの建物を借り上げて整備し、民泊施設「ゴトンボ荘」として営業を開始したものである。

久保課長は「最近では規制緩和により民泊の開業が容易になりましたが、それでも旅館業法上の許可を受ける必要があり、地域住民自ら県の保健所に出向いて相談、交渉を行うなどしてクリアしました」と説明する。また、建物や併設の貸農園には県の補助金を活用した。「行政機関とのやり取りや、補助金の活用に関しては、地域担当職員の支援が特に有効に機能したと考えられます」。

ゴトンボ荘は古民家風の暖かみのある建物で、宿泊は1組限定（5名以下）、食事は付かず個人での自炊となる。寝具一式の他、テレビ、冷蔵庫、調理器具、食器類、レンジ、オーブンは付き、床暖房も備えている。また、野外のバーベキュー施設や、ペット専用舎も備えており、多様な利用が可能である。宿泊料金は1人当たり1泊4,000円（平日に5名で利用の場合）からとなっており、売上は長谷地域づくり協議会の事業収入となる。この取組は地元だけでなく他県でも有名になり、広島からテレビ局が取材に訪れるなど話題を集めている。



ゴトンボ荘の外観（上）及び内観（下）

②活性化事例

次に取り上げるのは、本格的な事業化に至るほど大規模ではないが、地域担当職員が「ちょっと支援する」ことで、地域が元気になり、いろいろな活動ができるようになっていくという事例である。なお、以下は事例のごく一部であり、佐用町ではここに挙げた以外にも多くの成果が上がっていることを付記しておく。

ア. 甲冑づくり

上月地域には、歴史上「悲運の城」として知られる上月城がある。これに因んで、紙製の甲冑づくりを行い、地域の活性化にいかしている事例である。

甲冑は紙製ではあるが、寸法や構造などを忠実に再現した本格的なもので、一見して紙製とは分からないリアルな仕上がりである。現在までに十数体を製作し、上月城祭りにおいて甲冑行列を行ったり、町外のイベントに参加したりと、幅広く活用している。地域文化の保存・継承を、地域の活性化にいかした事例といえる。



甲冑着付け体験

イ. 武家屋敷マルシェ

三日月地域には旧三日月藩の武家屋敷が残っており、県内でも極めて珍しい歴史遺産となっている。この武家屋敷の公開を中心に、歴史ガイドと共に地域を散策するガイドツアーや、郷土料理などの模擬店、小物・雑貨の販売などを開催するイベントである。有名ではないが貴重な地域資産を活用し、地域の活性化に結びつけるイベントで、県内外から多くの観光客を集めている。



武家屋敷一般公開

ウ. ホタル復活活動

中安地域では、昔の地域環境を取り戻そうという発想から、地域の子もたちの体験学習を兼ねて、大人と協働してホタルを復活させようとする活動を行っている。県からホタルの飼育キットの貸出を受け、地域の子もたちと大人が一緒になってホタルの幼虫を飼育し、地元の河川、水路への放流に取り組むなど、地域内でホタル飼育に取り組んでいる。



ホタル復活活動

エ. 久崎市の復活

久崎地域では、かつて年末に催されていた「久崎市」を復活させた。12月の歳の市として昔から親しまれてきた地域文化を残すため、各集落が趣向を凝らした出店と、商店や各種団体の協力により開催している。「元気な久崎」を目指す、地域活性化の取組である。



久崎市

オ. 広場の整備と「ピザ窯」の設置

佐用地域は、約1,300世帯と規模が大きく、ややまとまりを欠くきらいがあった。そこで、住民の「居場所」を提供するため、空き地を借り上げて広場を整備し、さらに自分たちで「ピザ窯」を組み立てて、地域イベント等に使用できるようにした。町の中心地だけに住民ニーズが多様化し、相互扶助や文化継承などの集落機能が低下しつつある中で、住民の求心力を高めようとする取組である。



ピザ窯

カ. ふれあい体育祭の開催

海内（みうち）地域では、人口流出に悩む中、地域外からも出身者を呼び戻して「ふれあい体育祭」を開催している。町内最小の地域づくり協議会で、75世帯200名、高齢化率46%という状況ながら活発に活動している。出身者に「一時Uターン」を呼びかけることで、地域のよさを再発見してもらい、活性化につなげようという取組である。



ふれあい体育祭

(5) 課題と展望

①職員を取組

「地域は、行政がきちんと支えればきちんと活動してくれるものだと考えています」と久保課長は語る。「待っていては何も起こりませんが、動き始めたらどんどん加速していく。行政はそれを方向がそれないようにサポートするだけです」。

地域担当職員の課題としては、地域づくりは「生き物」なので、盛り上がるのは早いですが、継続には大きな力が必要だ。どのように住民のモチベーションを維持し、活動を継続していくか。そのためには、地域担当職員が中心となって、常に新しい取組の種をまいていかなければいけないという。

例えば、活動発表会もその一つだ。センター長としては、年1回とはいえそれなりのプレッシャーがあるようだが、地域によって取組にも温度差があるため、相互に情報交換することは参考にもなり、また刺激にもなる。森田氏も「必ずしもうまくいっている地域だけではないので、他地域の成功事例を学ぶことは、自らの成功に向けた大きな力になっています」と説明する。



佐用町 企画防災課
まちづくり企画室
室長補佐 森田和樹氏

②今後の展望

「現在、成功している地域でも、同じことばかり繰り返しては住民のモチベーションも下がってしまいます。そこで、今後どのように活動を継続し、まちづくりを進めていくかが課題となります」と久保課長。

その答えは簡単ではないが、一例として現在、地域をPRするDVDの作成に全13の地域づくり協議会が取り組んでいる。製作は、ケーブルテレビの映像素材と同様に地域住民が携わり、地域のNPO法人にも協力を仰いでいる。

③職員の育成

久保課長は「佐用町のような規模の自治体では、地域を知らなければ町の仕事はできません」と言う。「地域担当職員を務めることで、地域を知ることができ、地域の『人』を知ることができる——これこそが役場の仕事の基礎となるのです」。



佐用町 企画防災課
課長 久保正彦氏

センター長が熱心であるほど、行政に対する要望や要求も多くなる。しかし、その部分では「できないことはできない」と毅然と応えているという。「地域担当職員を長く務めると、『なあなあ』の関係に陥ってしまうおそれもあります。しかし、相互に信頼関係が築けていれば、必要なことを的確に言うことができます」と久保課長。

「行政組織に異動は付きものですが、地域を知ることがどんな職種であっても基本です。職員自身がそうした意識をしっかりと身に着けるためにも、地域担当職員制度は有効であると考えています」と、久保課長は最後に語ってくれた。

第3章 地域担当職員制度に関する意見 交換

第3回委員会では、全国市町村向けアンケート調査や先進的な取組事例等の調査を踏まえ、「地域担当職員制度」に関する意見交換を行った。

その中で出された多様な意見を、①コミュニティ政策としての地域担当職員制度、②自治体職員の能力向上策としての地域担当職員制度、③地域担当職員制度の課題という3つの視点から整理すると、次のとおりである。

1 コミュニティ政策としての地域担当職員制度

- ・職員数が少なくなってきた現代では、地域との関わりが希薄になりがちになっており、課題が多様化・複合化していると、1つのセクションでは解決できないことも多い。その際に幅広く受け入れる窓口が身近にあることは、非常に有効である。
- ・支所や出張所をいくら設けても、限られた行政資源の中では、どうしても集約していく動きがある。地域担当職員制度は、きめ細かに学校区単位や自治会・町内会単位にまできちんとアウトリーチを掛けられるという利点がある。
- ・日本は現場を重視する考えがあるので、合併した市町村の多くが制度として取り入れているというのは、中心の役所に人が集まってしまったものを、もう一度現場に戻すという側面もあると思う。
- ・人口減が進んでいる中で、地域ケア等の様々な課題に対して、コミュニティが十分働いていないとか、それをどう活性化するかということ自治体は考えていると思うので、自治会長や地域の人をコーディネートするという意味でも、この制度は可能性がある。
- ・地域が自立して活動しようとしているときに、活用できるリソースが幾つかある。例えば、「会計のことが詳しい人がいないのでお手伝いしてほしい」とか、「どこに補助金を申請しに行ったらいいのかわからないので教えてほしい」といったことだ。このような要望には応えていき、あとは地域の自立性に任せることが、地域コミュニティとの関わりとして重要である。
- ・自治会・町内会の機能が低下していると、「若い人がなかなか入ってこない」とか、「高齢化している」という話が多いため、引き続きコミュニティを維持するという意味においても、地域担当職員のサポートが重要になってきており、なくてはならない地域も出てきている。
- ・職員定数が削減されたこともあり、周辺地域の小規模な集落では、自治体職員がいないことも多いので、行政からの情報を伝達したり、地域からの要望を吸収したりする上でも地域担当職員制度に対するニーズは高いと言える。

2 自治体職員としての能力向上施策

- ・地域担当職員が地域に関わっていく中で、現場での実践を踏み、職員としての能力を形成していくという意味でも非常に重要である。
- ・三田市の事例で、OB 職員と現職がペアになるものがあったが、技術の伝承のようなことができると思う。それは、職員の能力向上に役立つものであり、そもそも、幅広い行政分野について精通していないと、担うことが難しい部分もあると思う。若手職員は、10年経っても二つ程度しか部局を回れないので、経験豊富なOBからOJTで学ぶ良い機会になる。
- ・地域ニーズといっても様々なものがあり、どのレベルまで取り上げるべきかの判断は、長年行政経験がある方のほうが長けているはずなので、それができる方と、まだできない若手でペアになるのが良いと思う。若手職員に関しては、しっかりと育成されているか、人事でしっかりと見ておく必要がある。
- ・地方分権の際に、地域総合、地域先導、地域個性ということを言われたが、地域担当職員制度は、職員の総合力が鍛えられる場であり、かつ、特定の業務領域についても能力を高める機会になる。
- ・地域にある資源を集約するコーディネート能力は非常に重要だと思うので、そのような能力も期待される。
- ・地域担当職員を実施している自治体は、大規模の自治体もあれば、小規模の自治体もある。もし、広域的に地域担当職員制度を作り、自治体同士が協力できるのであれば、職員同士で切磋琢磨できる環境が作れる。

3 地域担当職員制度の課題

- ・三田市のように新興住宅街のエリアがある一方、農村部も残っている地域がある。それぞれニーズが違う地域を、どのように単一の市としてまとめていくかは課題である。
- ・地域担当職員と地元の議員との関係等、様々な難しい問題も出てきていると思う。実際に、集票活動を手伝ってほしいと言われて断るのが難しいという話も聞いた。そこは、地方公務員法の適用される職員として、分別を持って線引きをしなければならないが、そのリスクは常に付きまとう。
- ・人事評価にも反映させる制度だと、兼務でやっている場合は職務として行うため、ある程度反映できるのだが、中には職務外に関わってくる業務もあり、判断が難しい。最初からボランティアにするのは、公務災害等の関係で、どのような位置付けにするかという問題がある。本務や兼務だとしても、半強制的ボランティアになる部分があるときに、公務員制度としてどのようにするか考えなければならない。
- ・縦割り行政になっていると、地域担当職員だけではつないでいけない部分が出てくる。これは、地域担当職員個人の責任ではできないので、根本的に地域担当職員制度が活きるよう仕組みを考えなければいけない。そこが十分にできない自治体が地域担当職員制度を実施しても、職員が力を発揮できない原因にもなってしまうので、そうした点も留意していくべきだ。
- ・仕事内容をしっかりと表すことができるかどうか問題だ。日本は、海外のようにコーディネーターがどのような能力・職務があるのかきちんと表していないので、それが課題だ。思い付きで制度を作るのではなく、担当者にはこれだけの責務があると明文化することが大事なのではないか。
- ・既に地域担当職員制度を導入している自治体で、今後、どのように住民の方々とこの制度を育んでいくか、進化させていくか、単に自治体職員側の問題意識だけではなく、住民の方々がこの制度をどのように根付かせていきたいと考えているのか、自治体との協力体制の構築が望まれる。
- ・人口減少、高齢化が進んだため、住民だけでは担いきれなくなった地域活動までを地域担当職員に依存しようという地域もある。その一方で、自治体はこれに応えようとしがちである。住民自治によるまちづくりを安定的に、継続的に実現していくためにも、住民と行政が協働体制を再検討し、改めて行政と住民の役割分担を明確に区分することが重要ではないか。

委員レポート

地域担当職員制度と地域人材の育成

首都大学東京 大学院社会科学研究所 教授 大杉 寛

地方創生に伴う人材づくりの重要性が指摘され、その一方で、地域の担い手不足の声が上がるなか、地域担当職員制度を、人事制度や職務分担の在り方といった自治体内部のマネジメントにとどめて考えるのではなく、広く地域人材の在り方、とりわけ人材育成として捉える視点が求められているのではないかと。

かつて地方公務員制度調査研究会報告書「地方自治・新時代の地方公務員制度」（平成11年）では、「地方公務員も地域で生きる一員として、住民とともに地域の問題を語り合い、考え、解決に努力する人間であることが望まれている」と述べられている。ここには自治体職員への二重の役割の期待が読み取れる。すなわち、職員自身も、同じ「地域で生きる一員」＝住民という立場から、他の「住民とともに地域の問題を語り合い、考え、解決に努力する人間」であることが求められるということが一つ。いま一つは、「地域で生きる一員」＝地域社会という公共のプロの担い手である自治体職員として、その職務上、住民や地域に真摯に向き合う姿勢が求められるということである。上記報告書が引用の続きで、自治体職員には「専門性、創造性と並んで、あるいはそれ以上に、協働性ひいては、豊かな人間性やコミュニケーション能力が要求される」と指摘するゆえんである。

しかし現実には、いずれの役割とも自治体職員にとってはハードルが高く感じられるのではないかと。一般住民と同様に、地域活動等への関わりは、仕事の多忙さやプライベートな生活とのバランスから重荷なはずである。また、プロの自治体職員として、組織を背負いつつ、自信と誇りをもって地域に向きあえるような自治体職員は一握りにすぎないだろう。

もちろん、地域担当職員が地域と行政を適切につなぐパイプ役として活躍してもらえればそれに越したことはない。しかし、最初からそのような「完成型」を求めるのではなく、自治体職員としての人材育成はもちろん、地域人材づくりの中長期的なキャリア・ディベロプメントの一コマとして地域担当職員制度を位置付ける発想も重要だろう。例えば、新任期の職員にはまさに初任研修で地域や行政を学ぶ機会として、中堅職員は地域という現場で若手職員を指導することで自らのスキル・アップを図る実践的な機会として、地域担当を経験することは意義深いだろう。管理職やベテラン職員ならば、その知識や経験を地域でいかに発揮してもらうとともに、定年後の地域デビューへのスムーズな移行に向けた準備段階と捉えてもらっても良いのではないかと。

トータルな地域人材戦略に適切に位置付けることこそが、地域担当職員制度の主旨を最も活かした運用といえるだろう。

地域担当職員制度をテーマとしたマネジメント研究会の感想

国際基督教大学 教養学部 教授 西尾 隆

今年度のテーマである「地域担当職員」については、既に実施している自治体の事例も含め、多様な制度設計の可能性があり、総じて有効な仕組みであることがわかった。具体的にどの方式をとるにせよ、現場主義の実践、職員の能力向上、リスク対応の3点から、今後導入を検討すべき有力な制度の候補だと思われる。

まず、少子高齢化・人口減少・自然災害など「課題先進国」となった日本において、「現場主義の実践」は地域を問わず自治体の急務となっている。分権改革が目指したものに「地域総合・地域先導・地域個性」という方向があり、分権一括法により国の関与の縮小は進んだ。では、自治の現場で縦割り事業を総合し、政策開発を進め、個性的な地域づくりを進めているかということ、道半ばというのが実情だろう。行政の事務量が増加する一方、定員削減もあり、職員がカウンターをとり越えて現場に赴く機会は減っている。生活現場で課題を把握し、地域独自の解決策を生み出すためには、半強制的に職員を現場に送り込む地域担当職員の制度化が有効である。

次に、この制度の導入は、職員の能力・資質向上という点からも検討されてよい。各職員は伝統的な機能別組織に所属して実務経験を積み、専門知識を深めていくが、それを「縦糸」だとすれば、地域担当を経験することは「横糸」的な能力の開発に役立つ。実際、部門を越えた広い視野と調整力を鍛える機会は意外に限られ、研修では政策形成能力が強調されても、調整のスキルが取り上げられることは少ない。地域担当制度は、職員が既存の組織の枠を超え、あらゆる部門の問題が渾然一体化している現場で事業相互の重複や矛盾を発見し、それらを有機的に調整・再編するための能力向上に役立つ。また、住民との接点が拡大することでコミュニケーション力が高まり、交渉・説得・説明責任という幹部にとっても重要な能力を養うであろう。

三番目に、リスク対応の観点からも、地域担当職員の制度は有効といえる。全国の自治体は、短期的には自然災害や感染症などのリスク、中長期的には人口減少と少子高齢化の進行といったリスクに直面しており、職員は日頃から地域内の地形、社会状況、住民や地域団体間の関係などについてよく把握しておく必要がある。とくに地域のキーパーソンと顔なじみとなって、役所と現場を結ぶ神経系統の役割を担い、日常と非日常の人・モノ・情報の流れに責任をもつことが求められる。地域担当職員は、有事に際してどんな地域資源を組み合わせ対応できるかを日頃から考えておくことで、地域社会のリジリエンス（強靭さ）の核になりうるであろう。

最初に記したように、この制度の具体的な設計には多様な形態が考えられる。まず制度導入ありきではなく、自治体ごとに地域の諸課題を明らかにし、それらを解決する一つの手段として、この制度の活用を考えるのが筋であろう。

地域担当職員制度と職員の成長

早稲田大学 政治経済学術院 教授 稲継 裕昭

地方自治法第1条の2は、地方自治体の存在意義が「住民福祉の増進」にあると明確に規定している。地方自治体に勤務する職員は、このミッションを遂行するためにそれぞれの職務を割り当てられている。それをよりきめ細かに進めるために設けられているのが地域担当職員だが、その設置形態は様々である。小さな村役場では、役場職員が各地域へ行くと「役場さん」と親しげに話しかけられ色々な要望を聞くことになっていることが当たり前になっている場合も多い。他方、合併市町村においては、地域担当職員が各地域の声を聴く役割をしている場合も多くある。同じ「地域担当職員」でも、その設置状況、職員割り当て、運営方針には、相当な多様性があるが、住民サービスの向上のためには、この制度は、非常に意義があると感じた。

他方で、地方議員について大選挙区制をとる比較的大規模な市では、地域担当職員と地元の議員との関係等、微妙な問題も出てくる。地方公務員法が適用される「職員」として、あくまで政治にはかかわらないなど分別を持って勤務する必要がある、線引きの難しいところでのリスクは常に付きまとうとも推測し得る。

地域担当職員が果たしている仕事の中で、当該地域のニーズ把握と地域活動の支援という2つのものが重要だ。

まず、各部局職員という視野だけで仕事をしていると、幅広い住民ニーズの吸い上げが困難だ。それを、地域担当職員になって吸い上げる機会を作るということは、住民にとって非常に重要である。また職員の人材育成の役割も果たす。

つぎに、地域が自立して活動する際に不足するリソースがあり、例えば、「会計に詳しい人がいないので手伝ってほしい」とか、「どこに補助金を申請しに行ったらいいのか分からないので教えてほしい」といった要望に行政職員ならではの知見を利用して地域を支援し、そのあとは地域の自立性に任せるということも重要である。

現役職員が再任用職員など年配職員とペアになって地域担当職員となるというもの（三田市など）は、ある意味技術の伝承のようなことが行われている可能性がある。若手職員の能力向上にも大いに役立つと考えられる。

委員名簿

「自治体マネジメント研究会」

委員名簿

委員長	と い 土居 丈朗	慶應義塾大学 経済学部教授
副委員長	お お す ぎ 大杉 寛	首都大学東京大学院 社会科学研究所教授
	に し お 西尾 たかし 隆	国際基督教大学 教養学部教授
	い な つ ぐ 稲継 ひろあき 裕昭	早稲田大学 政治経済学術院教授
	す ず き 鈴木 あけみ 明美	高浜市こども未来部文化スポーツグループ リーダー
	ふ じ た 藤田 かずとよ 萬豊	一般財団法人地方自治研究機構 常務理事兼事務局長
事務局	お か 岡 ゆうじ 裕二	一般財団法人地方自治研究機構 調査研究部 部長
	す ず き 鈴木 としお 稔郎	一般財団法人地方自治研究機構 調査研究部 上席研究員
	し も じ ま 下島 まさもと 正幹	一般財団法人地方自治研究機構 調査研究部 室長
	き し だ 岸田 たくし 拓士	一般財団法人地方自治研究機構 調査研究部 主任研究員
	か ら さ わ 唐沢 たかき 崇樹	一般財団法人地方自治研究機構 調査研究部 研究員
基礎調査機関	ひ ら の 平野 しゅうご 秋吾	株式会社ジック 本部 調査課
	な か お 中尾 さとこ 仁子	株式会社ジック 本部 調査課
	な か た 中田 はやと 隼也人	株式会社ジック 本部 管理課

(順不同 敬称略)

地域担当職員制度に関する調査研究

—平成 29 年 3 月発行—

一般財団法人 地方自治研究機構

〒104-0061

東京都中央区銀座 7 丁目 14 番 16 号 太陽銀座ビル 2 階

電話 03-5148-0661 (代表)

