第３号様式（第６条第１項関係）

市長	副市長	部長	課長	主幹・副主幹	主査・主査補	班員
付議・報告部課						

平成30年8月21日

会議結果報告書（行政経営戦略会議）

1　日時及び場所

平成30年8月21日（火）午前9時～　本庁舎2階災害対策本部2

2　出席者

市民活動支援課　岡田課長、松岡主査

3　件名

小学校区における市民主体の共助のまちづくりを支援する「小学校区まちづくり支援職員制度」の創設と運用について

4　会議結果

■ 案のとおり決定する。
□ 一部修正の上、決定する。
□ 継続して検討する。
□ 案を否決する。
□ 報告を了承する。

5　会議内容

・平成31年度4月からではなく、平成30年度1月から制度をスタートする理由は。
⇒これまで検討を重ねてきており、市民からの要望も寄せられているため、制度が整い次第開始したいと考えている。
・制度運用に伴って、人件費の補正を行う必要が生じる。人件費の補正は毎年9月に行っており、12月に再度人件費を補正することは想定していない。9月の人件費の補正に間に合わせなかった理由は。
⇒行政経営戦略会議の審議を経ていなかったためである。
・各地域にどこまで説明できているか。自治会で年度末に構成員が変更することが想定されるが、それにより新年度から再スタートとなってしまわないか。
⇒これまで小学校区単位の説明会を開催しており、引き続き小学校区ごとに説明していく。自治会のほかにも多くの構成団体がいるので、自治会の構成員が変わることで特段問題が生じることはないと考えている。
・1月から開始するのでは、職員の準備が整わないのではないか。
⇒職員説明会と並行して研修を実施し、職員の実施体制を整えていく。
・市はまちづくり協議会や地域担当職員制度を計画に位置付け、実施していくと以前から謳っており、市の意向を示すために1月からでも開始させる必要がある。また、いくつかの小学校区では、まちづくり協議会をつくりたいという声もあがっている。
・時間外勤務の命令者、評価者は誰か。
⇒市民活動支援課長がなる予定である。今後、総務課人事班と協議を進めていく。
・制度導入までのスケジュールがタイトであり、職員の負担、自治会の構成員の入れ替え等を踏まえると、新年度からのスタートが現実的なのではないか。
・特定の職員の負担が増えることのないよう、部長、課長を中心にフォローする体制が必要である。

備考　会議内容を簡潔に記載すること。

第1号様式その1（第4条第4項関係）

平成 30 年 8 月 21 日

付議書 （行政経営戦略会議）

部課名 市民環境経済部 市民活動支援課

件　　名		小学校区における市民主体の共助のまちづくりを支援する「小学校区まちづくり支援職員制度」の創設と運用について
現状・課題		第5次総合計画において、小学校区を基本的な単位とし、福祉・子育て・防犯・防災などの様々な分野について、地域の課題やその解決方法を協議するまちづくり協議会の設立を進めていくこととしている。また、「市民参加・協働のまちづくりプラン」や「行政経営改革実施計画」においても、小学校区単位のまちづくりの推進とともに、その支援方策として地域担当職員制度を位置づけしている。 しかし、現在においてまちづくり協議会が設立されている小学校区はなく、まちづくり協議会の設立とその人的支援として地域担当職員制度の創設が課題となっている。
付議事案	目的	新たに「小学校区まちづくり支援職員制度」（地域担当職員制度）を創設し、制度を運用することにより、小学校区の市民主体の共助のまちづくりを市との協働により推進していく。
	対応方策	公募制と指名制の併用により、熱意のある正規職員・再任用職員にて、1チーム4、5名程度（任期2年、併任辞令）で、構成する「小学校区まちづくり支援チーム」を編成し、小学校区にて人的支援を行う。 ①準備会、協議会設立への情報提供・助言 ②準備会、協議会への出席及び円滑な運営への情報提供・助言 ③小学校区まちづくり計画の策定支援 ④小学校区の地域課題解決への情報提供・助言 ⑤準備会・協議会と市との連絡調整 処遇は平日夜間、土日は、時間外勤務手当、課長級は管理職員特別勤務手当にて対応し、人事評価の評価対象とする。 制度開始当初は2チーム編成を目標とし、取り組み機運が高く、基盤が整う2小学校区での制度運用を目指す。
論点（決定を要する事項）		1. 制度内容 制度の名称、選任方法、対象、チーム人数・構成、任期、職務、処遇（時間外勤務手当等、評価）、協議会の名称、庁内体制、市民活動支援課の役割、今後のスケジュール等 2. 制度を導入する小学校区の数、選定方法
部内会議や関係課等との調整結果（主な意見・懸案事項）		・併任業務で一定人数の職員を募り、地域に入って職務を遂行するためには、モチベーションを維持するインセンティブや取り組みへの評価を取り入れる必要がある。 ・熱意のある職員が地域に入る必要があり、再任用職員も含め選任対象とする。 ・若い職員の研修の一環として位置付けるのも一案である。 ・各課等業務多忙であり、公募・指名にあたり、所属長が承認するかどうか危惧される。 ・制度導入による時間外勤務手当等の経費を試算しておく必要がある。
スケジュール		H30.9月 ・実施要綱の制定 ・小学校区毎に説明 10月 ・職員公募の実施 ・職員説明会の開催 ・小学校区の団体、組織へのアンケート調査の実施 11月 ・職員指名の実施（必要に応じて） ・小学校区まちづくり支援チームメンバーの決定 ・制度導入の小学校区の検討 12月 ・補正予算措置 ・まちづくり支援チームの結成 ・制度導入の小学校区の決定 ・小学校区へ選定結果通知 H31.1月 ・まちづくり支援チームの活動開始 2月 ・広報しろい掲載 ・記者発表

項目	有無	方法（時期）	項目	有無	方法（時期）
条例規則	無		報道発表	有	定例記者会見（H31.2月）
議会説明	有	議員全員協議会（H30.8月）	広報・HP等	有	広報・HP（H31.2月）
市民参加	無				
付議書公表	■ 公開 □ 非公開 □ 部分非 □ 時限非（ まで）				

参考情報	関係法令等	
	関係課	総務課
	事業費	千円 （うち特定財源 千円）

行政経営戦略会議　平成30年8月21日（火）

小学校区における
市民主体の共助のまちづくりを支援する
「小学校区まちづくり支援職員制度」の創設
と運用について

市民環境経済部　市民活動支援課

1.「小学校区まちづくり支援職員制度」(地域担当職員制度)創設の背景

白井市は、社会情勢等の変化により、地域において福祉、健康づくり、防災、防犯、子育て、子どもの健全育成、コミュニティ形成等、様々な課題への対応が求められる一方、地域の人の関わりやつながりが低下する傾向がみられ、市民の暮らしを支え、困りごとや様々な課題を解決していく役割を地域が担いきれなくなりつつある。

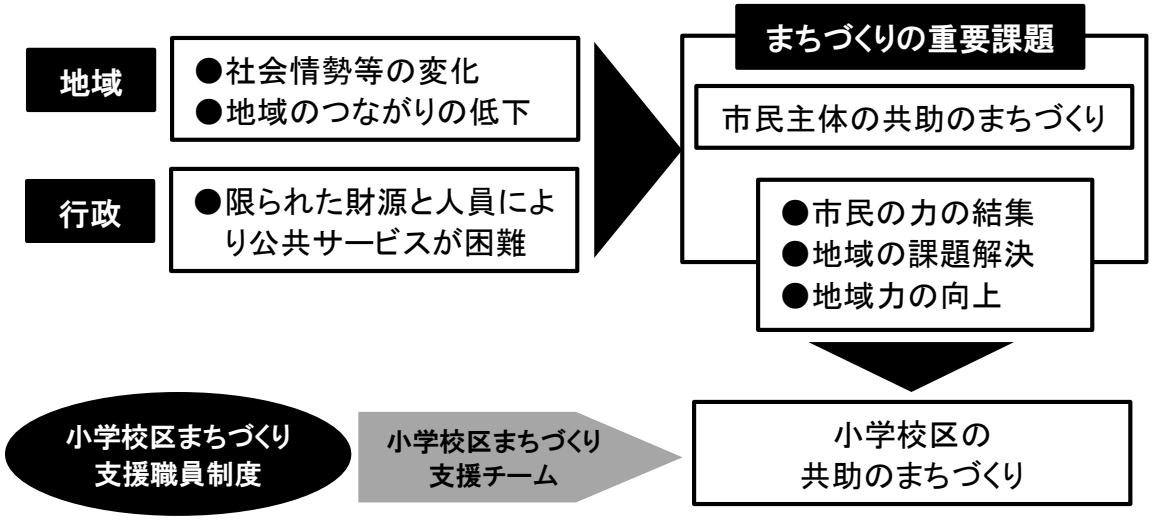
行政も限られた財源と人員から、細部にわたり市民ニーズに応える公共サービスを提供していくことは困難な状況を迎えつつある。

今後もこうした状況が一層進むことが予想されることから、市民の力を地域で結集し、市民が主体となって地域の課題を考え、解決していく共助のまちづくりを推進することにより、地域の課題解決の力(地域力)を向上させ、地域の特性を活かした魅力あるまちづくりを進めることが重要な課題となっている。

市では第5次総合計画において、小学校区を基本的な単位とし、福祉・子育て・防犯・防災などの様々な分野について、地域の課題やその解決方法を協議するまちづくり協議会の設立を進めていくこととしている。また、「市民参加・協働のまちづくりプラン」や「白井市行政経営改革指針」においても、小学校区単位のまちづくりの推進とともに、その支援方策として地域担当職員制度を位置づけしている。

全国的には「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、職員を地域の担当者として配属し、住民とともに地域課題の解決を図る「地域担当職員制度」が多くの自治体で導入されている。

白井市においても、新たに「小学校区まちづくり支援職員制度」(地域担当職員制度)を創設し、市職員で構成する「小学校区まちづくり支援チーム」を設置し、人的支援を行うことにより、小学校区における市民主体の共助のまちづくりを市との協働で推進していくこととする。



2. 地域担当職員制度とは

地域担当職員制度は、一般的に「職員を地域の担当者として配属し、住民とともに地域課題の解決を図る制度」と言われるが、自治体毎の政策方針や地域の実情により、名称、考え方、内容、仕組み等が多様であり、全国事例に基づく現状と課題をもとに、白井市の政策方針・庁内や地域の実情に合わせ検討のうえ導入することが大切である。

地域担当職員制度

職員を地域の担当者として配属し、住民とともに地域課題の解決を図る制度

定義

地域自治組織の事務や活動に関する相談、行政との連絡・協議などについて、特定の市町村職員を担当者とし、地域自治組織に対する行政の窓口の役割を持たせている制度」

「自治体職員が地域のコミュニティや住民、各種団体等の担当職員となり、地域の問題・課題の解決や積極的なまちづくりに向けて共に考えていこうとするしくみ」

「単位自治会や連合会、あるいは校区単位など、基本的に基礎自治体内を網羅する形で区分された一定の地区ごとに、当該地区を担当する人材を配置し、行政上の課題や要望等の聴取、各種地区別計画の策定支援など、住民・行政間の連絡・調整機能を担う制度」

名称

地域担当職員制度、地区担当職員制度、地域パートナー制度、地域支援職員制度、地域サポート職員制度、地域サポーター制度、地区地域支援員制度、校区担当職員地域連絡員制度、地域活動活性化推進員制度、住民が参画する協働のまちづくり地区担当制度、まちづくり協議会特派員制度、まちづくり担当職員制度

利点

①市民との相互理解と信頼関係の創出によるまちづくり
②市役所と住民とのパイプ役による縦割り行政の是正
③OJT として職員の新たな能力形成

自治体毎の政策方針や地域の実情により
多様な形態による取り組み

全国事例に基づく現状と課題をもとに、
白井市の政策方針・庁内や地域の実情に合わせ
検討のうえ導入することが大切である

3. 全国自治体の動向に基づく白井市の制度創設に向けて

小学校区の共助のまちづくりの推進に向けた「小学校区まちづくり支援職員制度」（地域担当職員制度）の創設にあたっては、全国自治体の地域担当職員制度の事例に基づく現状と課題をもとに、白井市の政策方針・庁内及び地域の実情を整理すると下記のとおり表せる。

全国自治体の現状

1．制度実施の契機・目的

①「住民との協働の重視」、「首長の意向」、「まちづくり協議会等の創設」が上位を占める。

2．職員配置

①通常業務との併任にて職務として指名制により職員を配置している傾向。
②在住地は問わないが、配属地域は住所地に配属、特に考慮しないと様々。
③課長級未満だけの配置は少数で、課長級・次長・部長級も含めた配置が主。
④対象地域は、「自治会・町内会の区域」または「小学校区」が主。

3．地域課題への対応

①「各地域担当職員が課題を庁内の関係部署に連絡する」が多い。

4．小学校区に配置する場合の特徴（自治会・町内会に配置した場合との比較）

①役割や内容が多岐にわたる傾向がみられ、特に「地域づくりへの助言や後方支援」、「会計処理など地域経営に関する指導助言」、「地域計画の策定支援」、「祭り・イベントへの参加・開催支援」が顕著に多い。
②成果として「地区との信頼関係ができた」、「まちづくりに対する住民の関心や参加意欲が高まった」、「住民と顔が見える関係が構築できた」、「職員のコミュニケーション能力が高まった」が多い。
③課題として「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」、「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」、「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」が多い。

全国自治体の課題

①支援のバランス
・過大な支援は自立、自律を阻害
・地域への押しつけによる反発、不信

②職員による適切な地域支援
・熱意と一定の知識、経験
・コーディネート能力

③職員の業務量・負担感の増加
・夜間、休日の業務量増加による負担
・職員人件費の増加
・本業務と併任業務との調整

④行政関係部課等との役割分担
・自治体内における地域課題の調整

庁内及び地域の実情

庁内

①業務分担としての小学校区担当制
市民活動支援課、健康課、高齢者福祉課（地域包括支援センター）、社会福祉協議会
⇒小学校区割りにより業務分担が主

②時間外勤務が経年的に増加傾向
併せて時間外勤務に要する人件費も増加

地域

①担い手となる人材不足
②地域の団体間のつながりの弱さ
③地域主体の意識の醸成が必要

白井市の政策方針

第5次総合計画　重点戦略3　拠点創造プロジェクト
3－2　(1)小学校区を基本的な単位としたまちづくり協議会の設立の推進
市民参加・協働のまちづくりプラン　白井市行政経営改革実施計画

4. 白井市の制度概要と庁内体制

前頁に整理した、全国自治体の地域担当職員制度の事例に基づく現状と課題、白井市の政策方針、庁内と地域の実情を踏まえ、小学校区の市民主体の共助のまちづくりを支援する制度の概要と庁内体制は次のとおりである。

（1）白井市小学校区まちづくり支援職員制度の概要

	概要
制度趣旨	小学校区での市民主体の共助のまちづくりを市との協働により推進していくため、市職員で構成するチームを編成し、人的支援を行う。
制度名称	小学校区まちづくり支援職員制度　［所管］市民活動支援課 ［理由］ 全国的には地域担当職員制度が一般的名称であるが、個々の自治会等の地域住民組織から対象地域に関するあらゆることに対応する職員という印象を与えることから、制度趣旨を表した名称とする。
配置単位	小学校区　［理由］小学校区での市民主体の共助のまちづくりの推進を支援するため。
名称	小学校区まちづくり支援チーム
選任方法	公募制と指名制の併用 ［対象］熱意のある正規職員・再任用職員（職種・職歴・年齢・所属部署・在住地の条件なし）
チームの人数・構成	4、5名程度　［チームに望まれる要件］…熱意、地域へのネットワーク、コーディネート力 ①リーダー：課長級（1名）　②サブリーダー：主幹～主査補級（1～2名） ③チーム員：主査補未満（1～2名） ※チーム編成時に地域性、構成を考慮しメンバー及び人数の調整を行う。
任期	2年　併任辞令 異動があっても任期中は継続とし、小学校区との継続的な関係を保つため、2年毎に半数程度交代するローテーション入替制とする。
チームの役割	地域力を引き出すためにコーディネート機能を発揮し、市民の主体的な活動のサポート役に徹することとし、市民と行政との新しい接合点とし触媒の役割を果たすものとする。
職務	小学校区まちづくり協議会準備会（以下、準備会）、小学校区まちづくり協議会（以下、協議会）に係る人的支援 ①準備会、協議会設立への情報提供・助言 ②準備会、協議会への出席及び円滑な運営への情報提供・助言 ③小学校区まちづくり計画の策定支援 ④小学校区の地域課題解決への情報提供・助言 ⑤準備会・協議会と市との連絡調整 ・事務局的な仕事（庶務や会計の事務代行）、個人的又は自治会等の単独組織からの要望・苦情等の対応は、職務外とする。 ・支援チームの職務により業務量が増加することから、リーダーがメンバーの業務量を適宜確認し、過度な負担がかかりすぎないよう留意するとともに、必要に応じて業務内容や役割分担の調整を行うものとする。
処遇	職務に定められた会議や取り組み等に関わる業務が、平日夜間、土日の場合は、時間外勤務手当にて対応する。（課長級は管理職員特別勤務手当） チームに選任された職員は、人事評価の評価対象とする。

（2） 小学校まちづくり支援チームのイメージ

小学校区まちづくり支援チーム

リーダー　1名
（課長級）

チームを指揮監督し、担当する小学校区のまちづくり支援業務の統括責任者となる。

・業務の実施内容、業務分担の決定
・チームメンバーの業務の掌握
・小学校区、庁内における調整

サブリーダー　1名～2名
（主幹～主査補級）

業務の実施内容、業務分担に基づき積極的に業務を遂行する。リーダーを補佐し、リーダーが欠けるときは、代行する。

チーム員　1名～2名
（主査補未満）

業務の実施内容、業務分担に基づき積極的に業務を遂行する。

（3）小学校区の共助のまちづくりを支援する庁内体制

必要に応じ「小学校区まちづくり庁内検討会議」にて地域課題の連絡調整を行うとともに、「小学校区まちづくり支援チーム庁内連絡会議」にてまちづくり支援チーム間の情報交換を行うものとする。

小学校区まちづくり庁内検討会議

小学校区の地域課題について関係各課等を招集し連絡調整を行う。

［メンバー］
チームリーダー、サブリーダー、関係各課等、市民活動支援課

小学校区まちづくり支援チーム庁内連絡会議

各チームの担当業務の実施状況を把握し、情報交換を行うとともに、地域担当職員間の情報共有を図る。

［メンバー］
小学校区まちづくり支援チーム、市民活動支援課

（4）市民活動支援課の役割

市民活動支援課は、本制度を統括し、まちづくり支援チームの支援、庁内連絡会議の開催、小学校区まちづくり準備会・協議会の会議への出席などの役割を担うものとする。

（5）協働の基本原則

小学校区まちづくり準備会又は協議会・小学校区まちづくり支援チーム（以下、まちづくり支援チーム）・市民活動支援課が相互に協力・連携し取り組む一連の過程において、協働の基本原則にのっとり、目的を共有し、自主性を尊重し合いながら相互理解につとめ、対等で相互に自立した関係を保ち、情報の公開を行い活動していくこととする。

目的共有　**相互理解**　**自主性の尊重**　**対等な関係**　**相互自立**　**情報の公開**

市民参加・協働のまちづくりプラン　28頁

5. 制度導入の考え方

（1）まちづくり支援チームを導入する小学校区の数

市には9つの小学校区があるが、本制度により全小学校区にまちづくり支援チームが入り、一斉に小学校区単位のまちづくりに取り組んでいけることが望ましい。

しかしながら、小学校区毎に取り組み機運や事情が異なることや、庁内で9つのチーム編成は、人員・業務量・経費面から難しいことなどから、制度開始当初は 2 チーム編成を目標とし、2 小学校区への導入を目指すこととする。

なお、まちづくり支援チームが入らない小学校区についても、これまで市民活動支援課が主体となり実施してきた意見交換会等の開催を通して引き続き支援を行っていく。

（2）まちづくり支援チームを導入する小学校区の選定方法

市から9小学校区毎に、まちづくり協議会の主要な構成メンバーとして考えられる団体・組織を対象に説明会を開催し、小学校区の共助のまちづくりの考え方やまちづくり協議会の設立、当制度の内容について説明を行う。

説明をもとに団体・組織毎に検討期間を設けたのち、市が行うアンケート調査への回答を通じて、団体・組織毎の意向や実情を把握するものとする。

こうしたアンケート調査の結果を小学校区毎に集計の上、これまでの意見交換会の実績も加味し、総合的な観点から検討を行い、小学校区の取り組み機運が高く、一定の取り組み基盤が整う 2 小学校区を選定するものとする。

（3）まちづくり支援チーム職員への評価

地域担当職員制度における職員の評価は、自治体によって実施の有無が分かれるところであるが、職務として小学校区に入るまちづくり支援チーム職員に対しては、時間外勤務手当等の対応と併せ、地域に積極的に出て活動する「現場主義」の観点から一定の評価を行う必要があると考える。

市の現在の人事評価制度では、職員の業務外の地域活動や業務内のプロジェクトチームでの活動等について評価対象としていないため、評価対象とするもの、評価者、評価の方法等について地域担当職員制度の評価に合わせて、総合的に検討し決定していく必要がある。

	職員の評価の実施状況
神奈川県逗子市	評価なし
兵庫県養父市	評価なし
茨城県龍ケ崎市	評価あり ⇒地域担当職員全員に0.5点を加点 課長は特別勤務手当の対象
千葉県香取市	評価あり ⇒香取市人事評価制度実施要領に基づき評価 3段階評価で以前は最高3点、今年度から最高で1.5点に変更

(4)まちづくり支援チームの活動想定と人件費

1)まちづくり支援チームの活動

表1　会議の開催頻度と支援内容

	年間会議・開催頻度	支援内容
準備会	10 回程度	現状把握、ニーズ把握、課題共有、目標設定、事業計画の作成、組織体制づくり、規約作成、予算計画の作成
協議会	延べ 20 回程度	総会・全体会・部会等への出席と運営支援

会議は土日を想定、会議前後の打ち合わせ等が別途必要

2)まちづくりチーム支援職員(サブリーダー、チーム員)の時間外勤務手当支出の見込み

表2　まちづくりチーム職員毎の会議出席回数

	リーダー(課長)	サブリーダー(主幹～主査)		チーム員(主査補未満)	
準備会	10 回	10 回	10 回	10 回	10 回
協議会	8 回	8 回	8 回	8 回	8 回

前提条件：会議等は 1 回 2 時間とし、時間外勤務単価は職員の平均単価（2600 円：125/100、2,808 円：135/100）とする

①準備会：表 2 からサブリーダー、チーム員のべ 40 回×2 時間＝80 時間（135/100）

②協議会：　　〃　　のべ 32 回×2 時間＝64 時間（135/100）

③会議外打合せ：準備会、協議会を併せ会議回数 20 回×2 時間×4 人＝160 時間（125/100）

年間支出見込み：　①＋②＋③　<u>合計　304 時間　820,352 円</u>

【内訳】　準備会、協議会出席 144 時間×2,808 円＝404,352 円

会議外打合せ　　160 時間×2,600 円＝416,000 円

※うち平成 31 年 1～3 月分：

①準備会 80 時間×2,808 円×3/12＝56,160 円

②会議外打合せ 80 時間×2,600 円×3/12＝52,000 円　①＋②　<u>合計 108,160 円</u>

3)まちづくりチーム支援職員(リーダー：課長)の管理職員特別勤務手当の支出見込み

前提条件：会議等は 1 回 2 時間、リーダーは課長限定とする

準備会及び協議会：表 2 より 18 回×10,000 円

上記会議外は平日時間該当が想定されるため、管理職員特別勤務手当対象外

支出見込み：<u>180,000 円</u>（うち 1～3 月分 18 回×4/12≒4 回分＝40,000 円）

〈管理職員特別勤務手当について〉

当市の管理職員特別勤務手当の運用は、災害時対応と選挙が主となっており、近隣市も同様の状況である。本来、臨時又は緊急の必要その他の公務の運営の必要により、週休日や祝日等に勤務した場合に支給するものであり、地域担当職員を該当させるかどうかは、その他の公務の運営の必要としてみることになる。

龍ヶ崎市では、この考え方で管理職の地域担当職員を管理職員特別勤務手当の対象としているが、3 時間未満の場合には支給額の 50%とすることが規則で規定されているほか、当市の運用に比べ、週休日の住民説明会やイベント関連も対象にするなど全体的に要件が緩和されている。

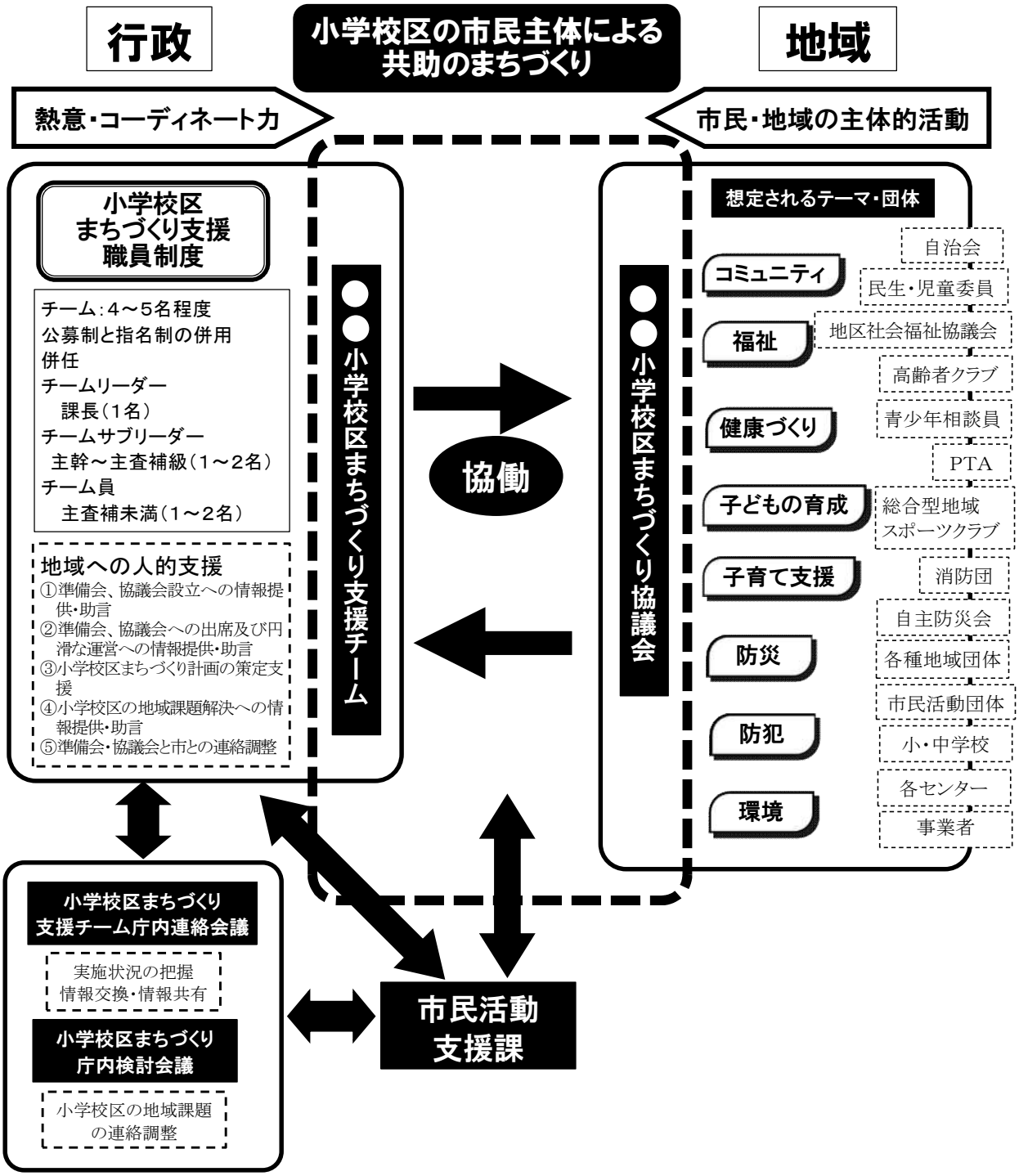
6. 制度運用までのスケジュール

	庁内	地域（小学校区）
7月	●市民活動推進委員会にて審議（31 日）	
8月	●部内会議にて審議（2 日） ●行政経営戦略会議にて審議（21 日） ●議員全員協議会にて説明（27 日）	
9月	●小学校区まちづくり支援職員制度実施要綱の制定	●市から9小学校区毎に説明 ［まちづくり協議会、制度に関すること］
10月	●職員公募の実施　●職員説明会の開催 ●９小学校区内の団体・組織の意向を把握するアンケート調査の実施	●小学校区の団体・組織内での検討
11月	●職員指名の実施（必要による） ●小学校区まちづくり支援職員制度を導入する小学校区の検討 ●小学校区まちづくり支援チームメンバーの決定	●小学校区の団体・組織によるアンケートの回答・提出
12月	●補正予算措置 ●小学校区まちづくり支援チームの結成 ●小学校区まちづくり支援職員制度を導入する小学校区の決定	●小学校区へ選定結果の通知
1 月	●小学校区まちづくり支援チームの活動開始	
2月	●広報しろい掲載 ●記者発表	

市では、本制度は初めての試みとなることから、制度導入後の運用状況を見定めながら、問題等が生じた場合には検討の上、必要な見直しを行い、本制度が効果的に機能していくよう努めるものとする。

7. 協働による「小学校区の市民主体による共助のまちづくり」の推進イメージ

下記のイメージにより、小学校区の市民主体による共助のまちづくりを推進することにより、地域の課題解決の力（地域力）の向上を図り、地域の特性を活かした魅力あるまちづくりを目指していくこととする。



参考資料

1. 小学校区のまちづくりと地域担当職員制度の政策的位置づけ

第5次総合計画（平成28年3月策定）

重点戦略3　拠点創造プロジェクト
３－２　（1）小学校区を基本的な単位としたまちづくり協議会の設立の推進

各小学校区で福祉・子育て・防犯・防災などの様々な分野について、地域の課題やその解決方法を協議するまちづくり協議会の設立を進めます。

市民参加・協働のまちづくりプラン（平成25年2月策定）

「小学校区を基礎としたまちづくり組織の設立」

小学校区などの広域な区域において、自治会長や地区社会福祉協議会などの地域の様々な団体が主体となり、情報交換や地域課題に着目し、解決するための取り組みを検討・実施するまちづくり組織の設立を推進します。

［具体的な事業］

協議会組織の設立と各小学校区への地域担当職員の配置を位置付け

白井市行政経営指針（平成29年3月策定）

基本方針1「市民自治のまちづくり」

２．「地域コミュニティづくりの推進」

各小学校区に地域担当職員を配置し、地域の課題解決に向けた取り組みを支援します。

白井市行政経営改革実施計画（平成30年2月策定）

［取組項目］

地域担当職員制度導入による地域づくり支援

小学校区を基本的な単位とする「まちづくり協議会」の設立を促進し、地域自治の発展を支援します。

白井市行政経営改革実施計画（平成30年2月策定）

［取組項目］

まちづくり協議会設立の促進

2. 小学校区のまちづくりのイメージとこれまでの取り組み状況

自助

個人で解決できることは個人で解決する

共助

健康　福祉　防災　防犯

子どもの安全・育成　子育て

コミュニティづくり　他

公助

地域で解決できないことは行政が解決する

小学校区のまちづくりの活動ステップ

機運醸成期

STEP1

意識の喚起・機運の醸成

- 活動主体が一堂に会する場の設定
- 活動主体の相互理解と関係づくり
- 地域内の連携意識の共有

活動準備期

STEP2

準備会の設立

- 地域課題の抽出と共有
- 地域課題に基づくまちづくり計画の策定
- 取り組み体制の確立 組織編成と役割分担

活動展開期

STEP3

協議会の設立

- 計画に基づく活動推進
- 部会毎の活動推進
- 協力、連携体制の確立

3. これまで職員等が小学校区に入り取り組んだ活動

名称	小学校区単位のまちづくり意見交換会	担当課等	市民活動支援課
実績	小学校区単位のまちづくりのきっかけをつくるため、テーマを設定し意見交換（ワークショップ）を開催。 ①参加者…自治会、民生委員、地区社会福祉協議会、小中学校PTA、青少年相談員など ②運営…市民活動支援課が中心となり、健康課、地域包括支援センター、社会福祉協議会とともに運営 ［平成 27 年度］ 計 3 回 ・池の上と南山小学校区合同（2 回） ・第三小学校区（1 回） ［平成 28 年度］ 計 8 回 ・池の上と南山小学校区合同（2 回）、桜台小学校区（1 回）、第 1 小学校区（1 回）、第 2 小学校区（1 回）、七次台小学校区（1 回）、清水口小学校区（1 回）、大山口小学校区（1 回） ［平成 29 年度］ 計 6 回 ・第一小区（1 回）、大山口小区（2 回）、清水口小区（2 回）、桜台小区（1 回）		

名称	小学校区単位のまちづくり地域フォーラム	担当課等	市民活動支援課
実績	小学校区単位のまちづくりのきっかけをつくるため、テーマを設定し外部講師から学び、意見交換（ワークショップ）を開催。 ①参加者…自治会、民生委員、地区社会福祉協議会、小中学校PTA、青少年相談員など ②運営…市民活動支援課が中心となり、健康課、地域包括支援センター、社会福祉協議会とともに運営 ［平成 27 年度］ 計 1 回 ・池の上と南山小学校区合同 ［平成 29 年度］ 計 1 回 ・大山口小学校区		

名称	地区別まちづくり懇談会	担当課等	公民センター
実績	（仮称）まちづくり協議会設立に向けて、第 2 小学校区を4エリアに分け、地区の課題と残したいこと、ものを探るため、懇談会を開催。 ①参加者…自治会、地区社会協議会、市民、白井第二小学校職員、NPO法人しろい環境塾など ②運営…公民センター等 ［平成 29 年度］ 計4回 平塚地区（2回） 中地区（1回） 今井・名内・小名内地区（1回）		

名称	地域ぐるみネットワークふれあい会議	担当課等	地域包括支援センター 社会福祉協議会
実績	地域（小学校区単位）に住む人たちが、高齢者の見守り支え合いのために話し合い、実践するための会議を開催。（小学校区単位で平成 26 年度から本格的に開催） ①参加者…地区社会福祉協議会、民生委員、市民など ②運営…地域包括支援センター、社会福祉協議会 ［平成 26年度～平成 29 年度］ 各小学校区（毎年9回程度） 会議での話し合いを通じて、しろい高齢者見守りネット、お元気みまもり事業を始め、梨の実ひろば（清水口小学校区）、買い物支援バス（南山小学校区）、のほか、様々な活動が生まれ実践されている。		

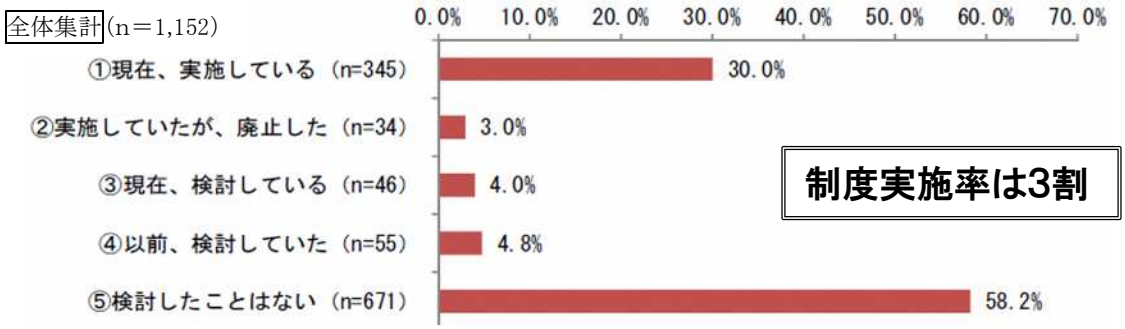
4. 自治体における「地域担当職員制度」の動向

一般財団法人地方自治研究機構が実施した全国自治体向けアンケート調査結果より、地域担当職員制度の動向は下記のとおりである。

調査時期：平成28年7月19日から8月31日
調査対象：全国の市区町村　サンプル数：1741団体
回答数：1152団体　回収率66．2％

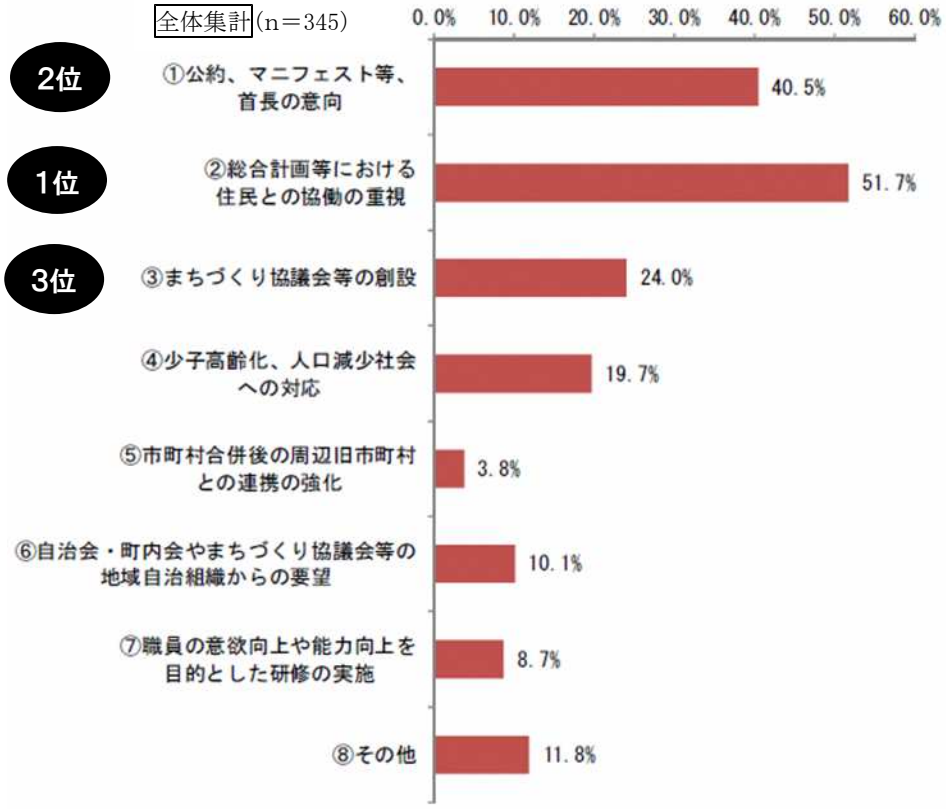
［出典］ 地域担当職員制度に関する調査研究　11 頁～88 頁より一部抜粋
発行：平成29年3月　一般財団法人地方自治研究機構

（1）地域担当職員制度の実施状況



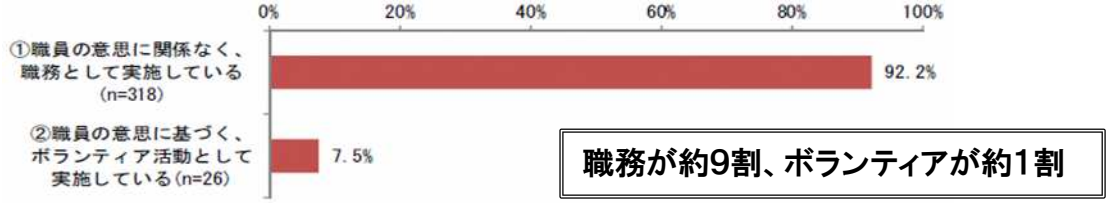
制度の実施状況は、「実施している」は30．0％で、自治体規模別集計では「政令指定都市」が46.2％と最も高く、「10万未満の市」は30.0％となっている。

（2）地域担当職員制度実施の契機・目的



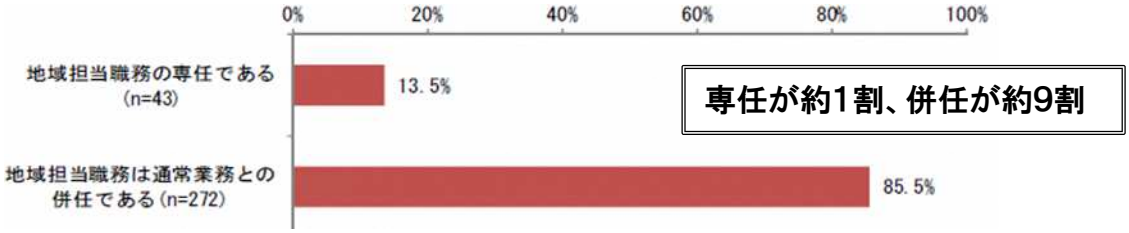
制度実施の契機・目的は、「総合計画等における住民との協働の重視」（51.7％）、「公約、マニフェスト等、首長の意向」（40.5％）、「まちづくり協議会等の創設」（24.0％）と続いている。

(3)地域担当職員制度の位置づけ 全体集計(n=345)



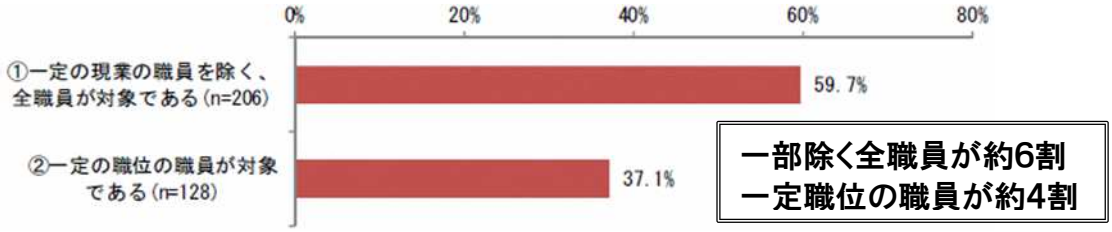
制度の位置づけは、「職員の意思に関係なく、職務として実施している」(92.2%)となっている。

1)「職員の意思に関係なく職務として実施している場合」の位置づけ (n=318)



職務としての位置づけは、「専任」(13.5%)、「通常業務との併任」(85.5%)となっている。

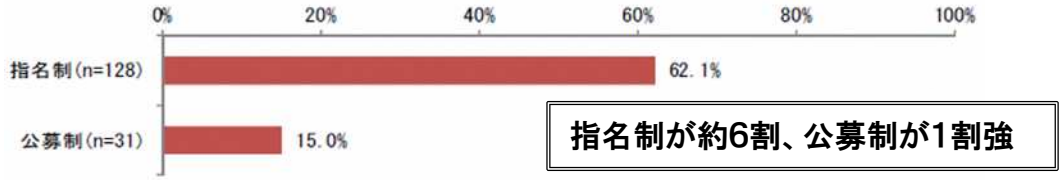
(4)地域担当職員制度の対象となる職員の範囲 全体集計(n=345)



対象となる職員の範囲は、「一定の現業の職員を除く全職員」(59.7%)、「一定の職位の職員」(37.1%)となっている。

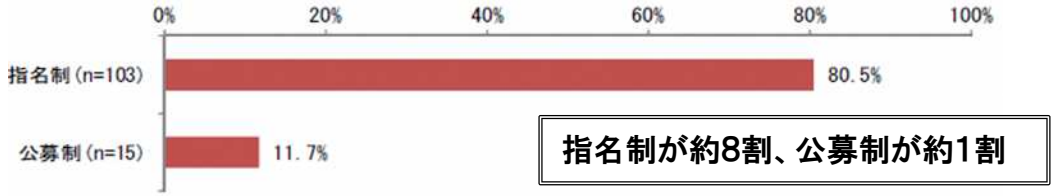
(5)地域担当職員の選任方法

1)一定の現業の職員を除く、全職員が対象である場合・・・ (n=206)



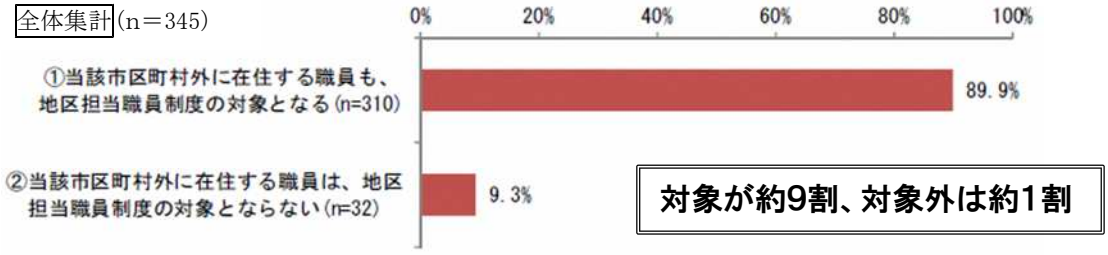
「指名制」(62.1%)、「公募制」(15.0%)となっている。

2)一定の職位の職員が対象である場合・・・ (n=128)



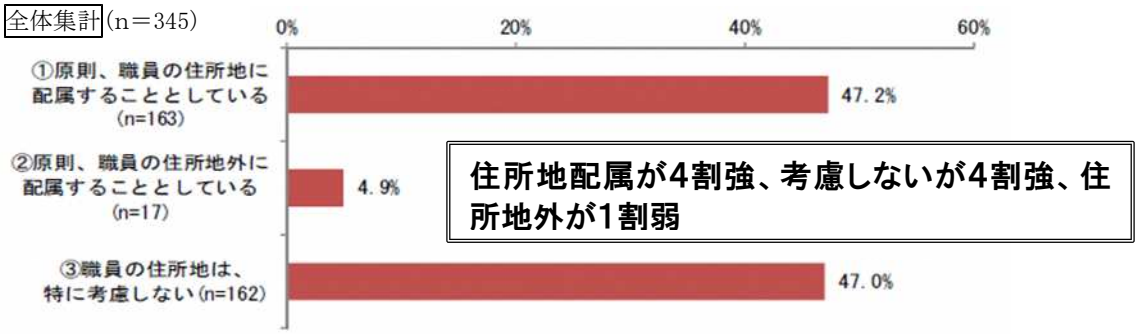
「指名制」(80.5%)、「公募制」(11.7%)となっている。

(6)市区町村外に在住する職員も対象になるか否か



「当該市区町村外に在住する職員も対象となる」(89.9.%)、「当該市区町村外に在住する職員は対象とならない」(9.3%)となっている。

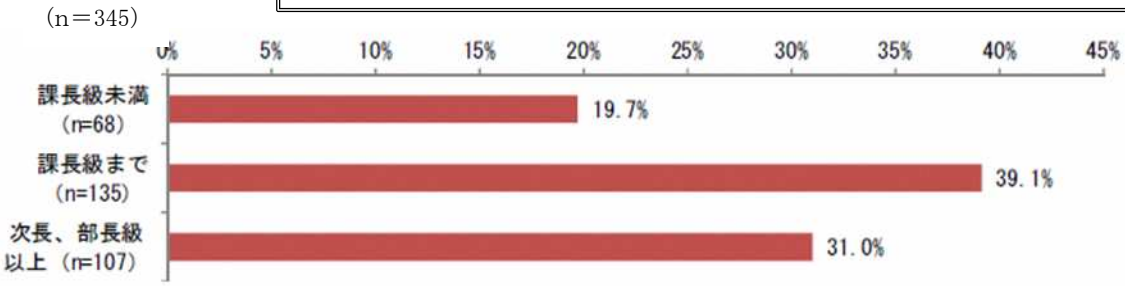
(7)配属される地区は、職員の住所地が考慮されるか否か



「原則、職員の住所地に配属する」(47.2%)、「職員の住所地は、特に考慮しない」(47.0%)、「原則、職員の住所地外に配属する」(4.9%)となっている。

(8)配属する職位の内訳

課長級まで約4割、次長、部長級が約3割、課長級未満が約2割

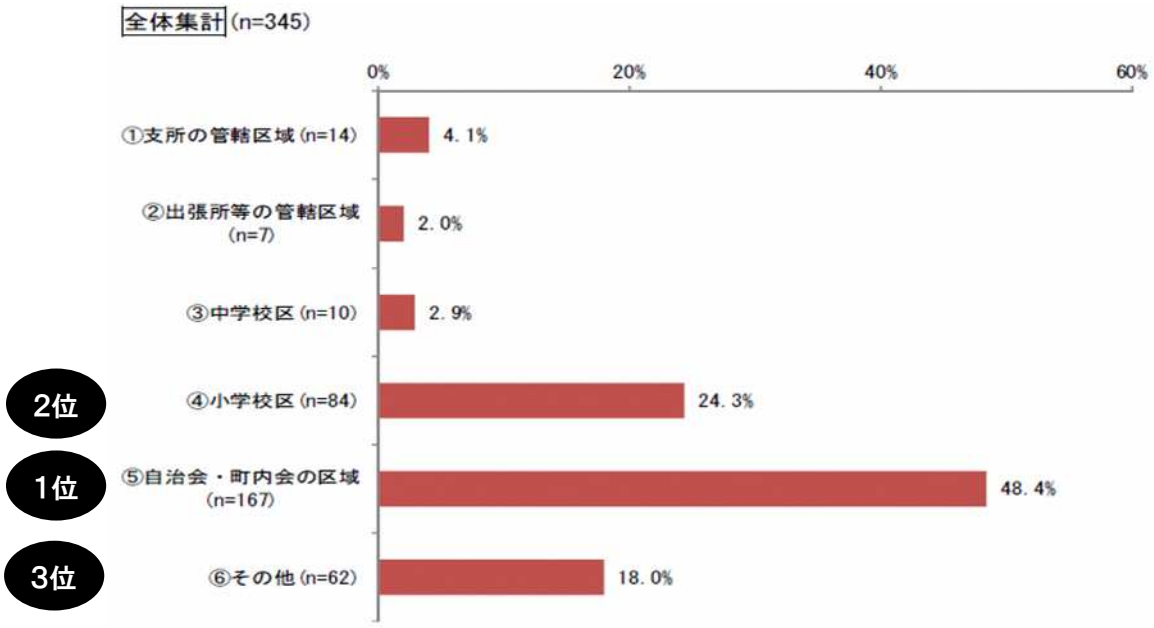


※「(6)職位の内訳」をグラフ化するに当たり、以下3つに区分した。

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・部長以上の職位がいる(次長〔参事〕、部長〔参事〕)

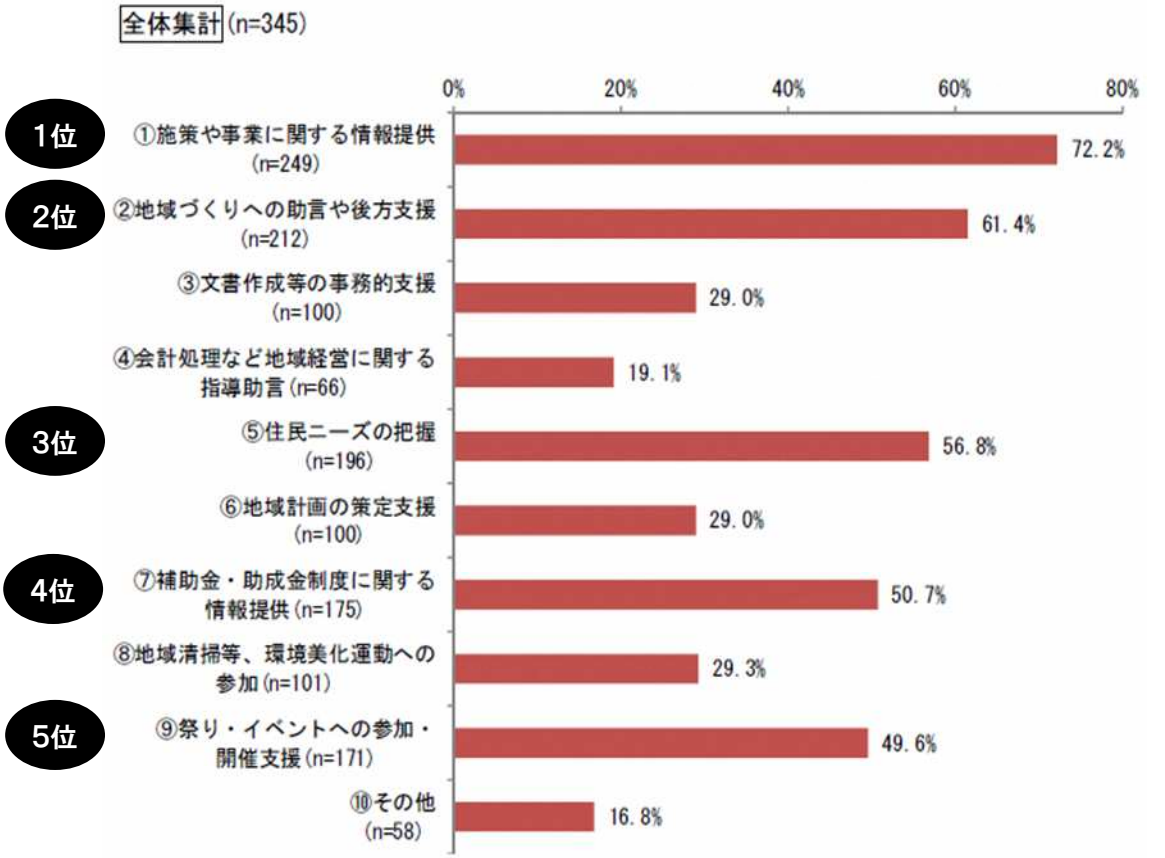
「課長級まで」(39.1%)、「次長、部長級以上」(31.0%)、「課長級未満」(19.7%)となっている。

(9)担当地域の規模



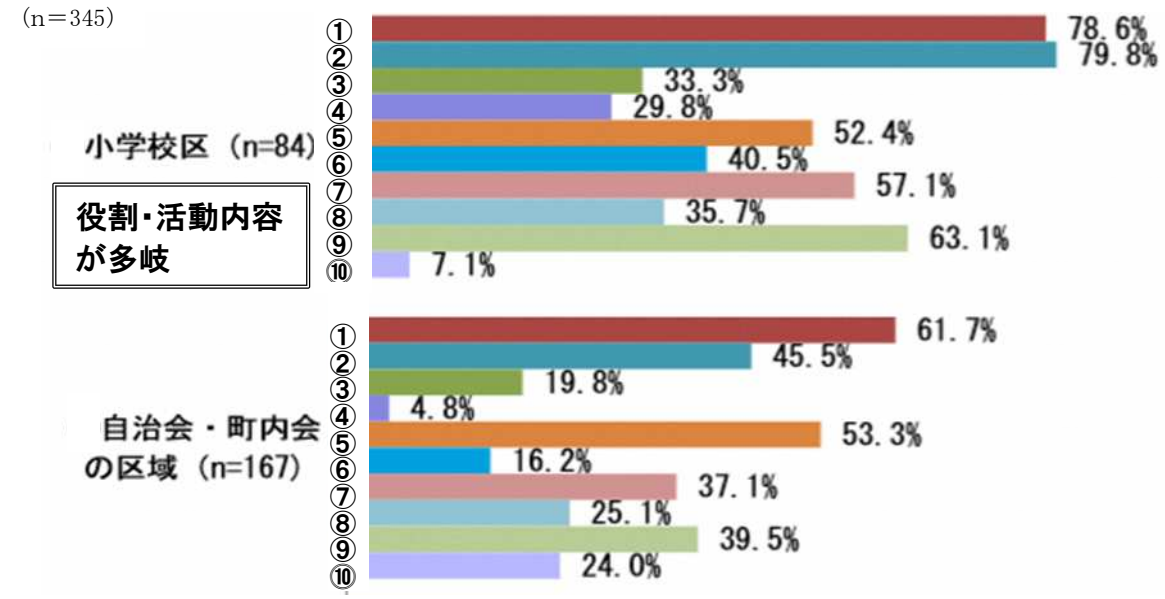
「自治会・町内会の区域」(48.4%)、「小学校区」(24.3%)、「その他」(18.0%)となっている。自治体規模別集計では人口10万未満の市区は、「小学校区」(45.5%)、「自治会・町内会」(26.8%)、町村は、「自治会・町内会の区域」(84.0%)、小学校区(5.1%)となっている。

(10)地域担当職員の役割・活動内容



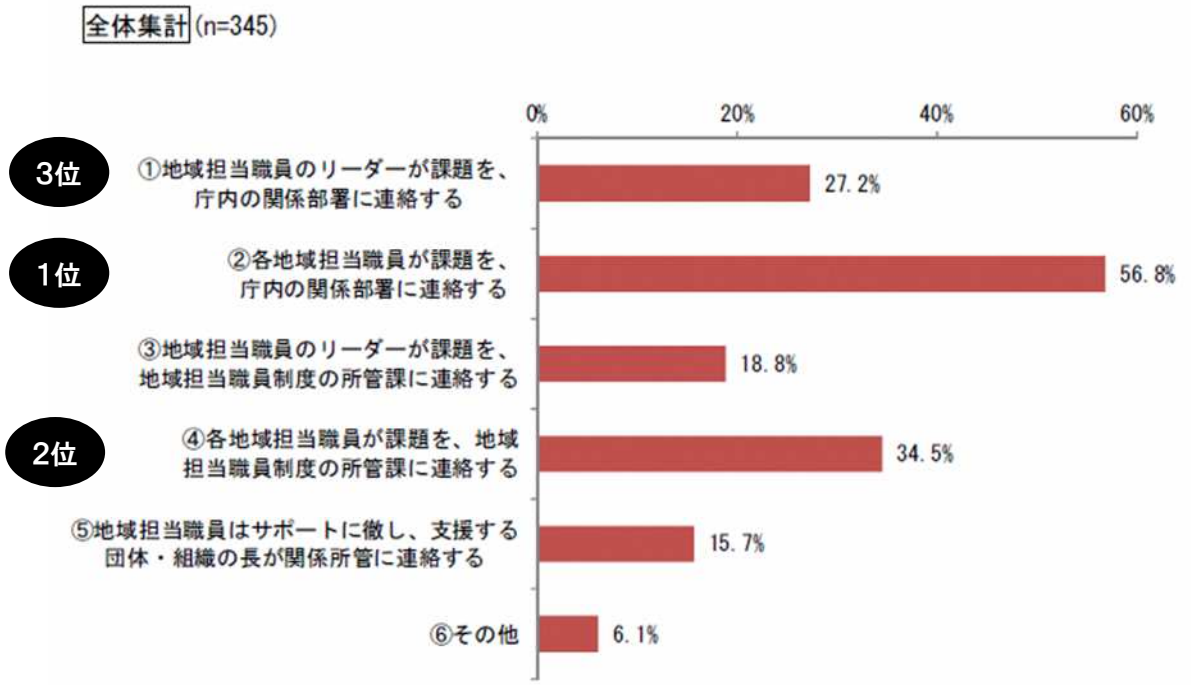
「施策や事業に関する情報提供」(72.2%)、「地域づくりへの助言や後方支援」(61.4%)、「住民ニーズの把握」(56.8%)、「補助金・助成金制度に関する情報提供」(50.7%)、「祭り・イベントへの参加・開催支援」(49.6%)が続いている。

担当地域別（「小学校区」・「自治会・町内会の区域」）の地域担当職員の役割・活動内容



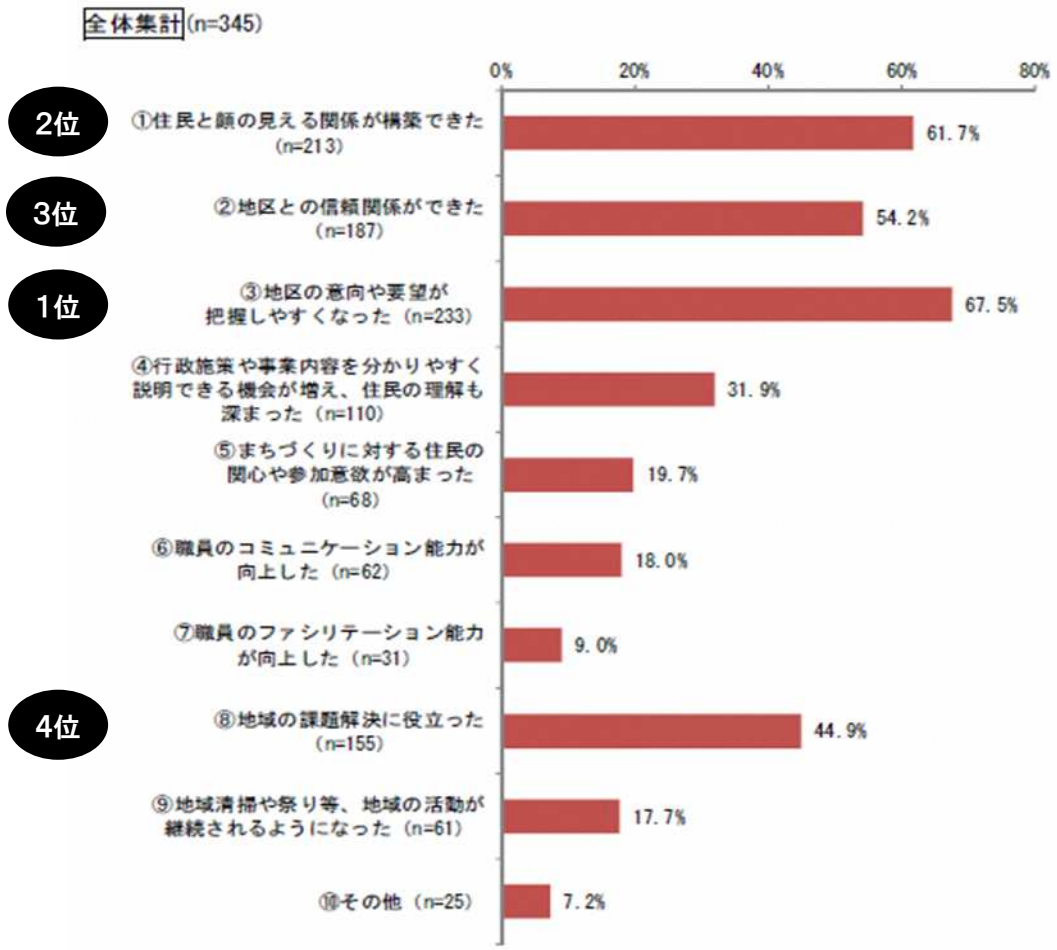
「小学校区」が「自治会・町内会の区域」に比べ、地域担当職員の役割・活動内容が多岐にわたっており、特に「地域づくりへの助言や後方支援」（小学校区79.8%、自治会・町内会の区域45.5%）、「会計処理など地域経営に関する指導助言」（小学校区29.8%、自治会・町内会の区域4.8%）、「地域計画の策定支援」（小学校区40.5%、自治会・町内会の区域16.2%）、「祭り・イベントへの参加・開催支援」（小学校区63.1%、自治会・町内会の区域39.5%）が顕著に高くなっている。

（11）把握した地域課題に対する職員の行動



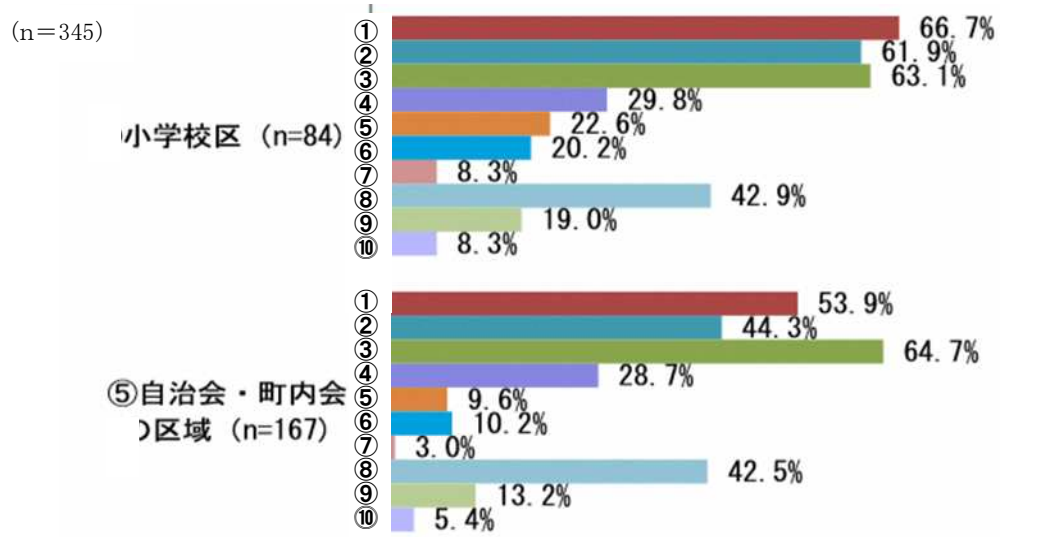
「各地域担当職員が課題を庁内の関係部署に連絡する」（56.8%）、「各地域担当職員が課題を地域担当職員制度の所感かに連絡する」（34.5%）、「地域担当職員のリーダーが課題を庁内の関係部署に連絡する」（27.2%）が続いている。

（12）地域担当職員制度の成果



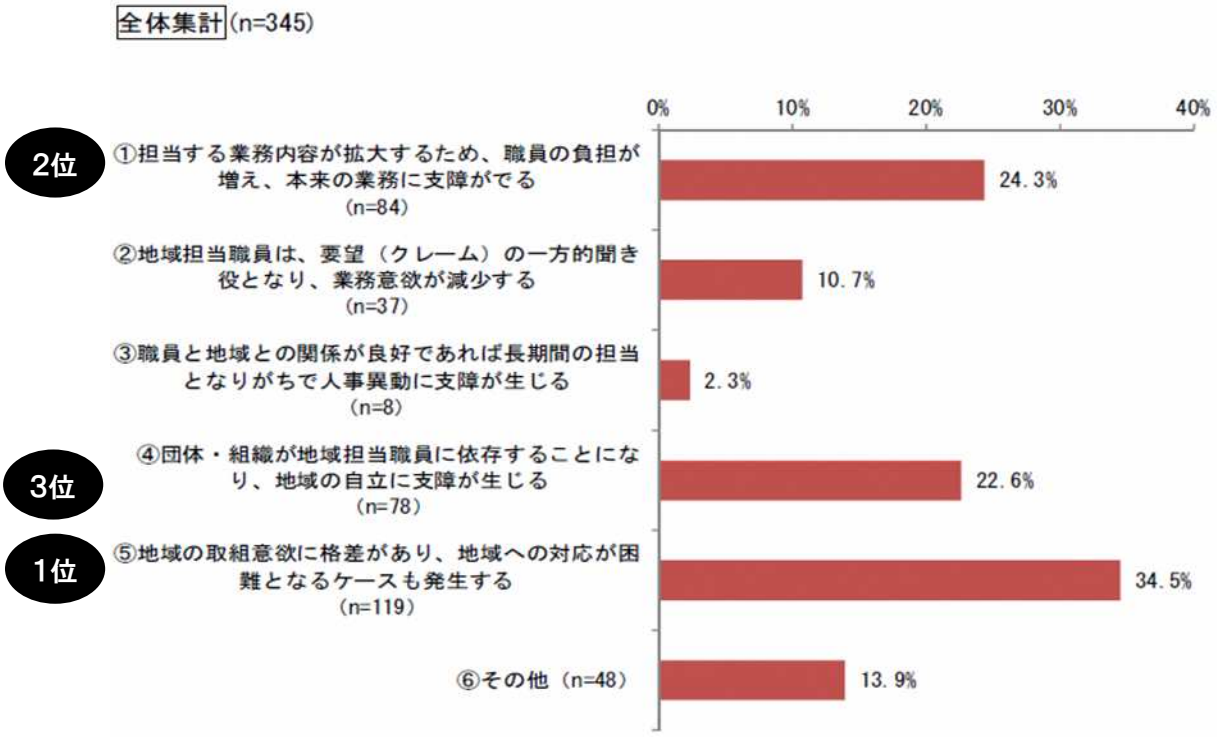
「地区の意向や要望が把握しやすくなった」（67.5%）、「住民と顔が見える関係が構築できた」（61.7%）、「地区との信頼関係ができた」（54.2%）、「地域の課題解決に役立った」（44.9%）が続いている。

担当地域別（「小学校区」・「自治会・町内会の区域」）の地域担当職員制度の成果



「小学校区」が「自治会・町内会の区域」に比べ、「地区との信頼関係ができた」（小学校区61.9%、自治会・町内会の区域44.3%）、「まちづくりに対する住民の関心や参加意欲が高まった」（小学校区22.6%、自治会・町内会の区域9.6%）、「住民と顔が見える関係が構築できた」（小学校区66.7%、自治会・町内会の区域53.9%）、「職員のコミュニケーション能力が高まった」（小学校区20.2%、自治会・町内会の区域10.2%）が高くなっている。

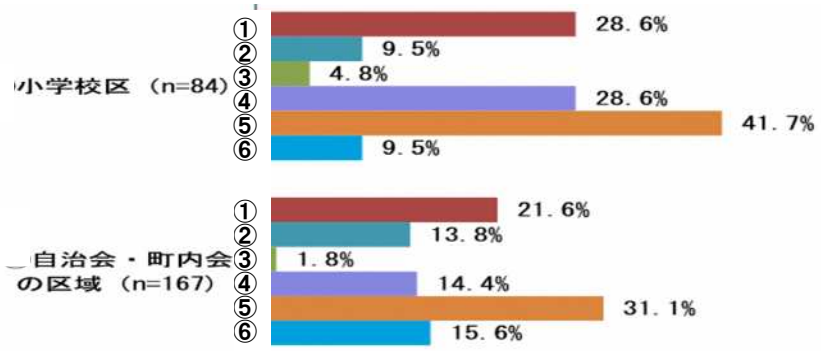
（13）地域担当職員制度の課題と対応策



「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」（34.5%）、「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」（24.3%）、「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」（22.6%）が続いている。

担当地域別（「小学校区」・「自治会・町内会の区域」）の地域担当職員制度の課題と対応策

（n＝345）



「小学校区」が「自治会・町内会の区域」に比べ、「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」（小学校区28.6%、自治会・町内会の区域14.4%）、「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」（小学校区41.7%、自治会・町内会の区域31.1%）、「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」（小学校区28.6%、自治会・町内会の区域21.6%）が高くなっている。