

多元化するコミュニティ政策

地域担当職員制度の展開と論点

■地域担当職員制度の広がり

本連載の第1回ですすでに確認したとおり、従来の主たるコミュニティ政策は「補助金配分型コミュニティ政策」であった。ただし、補助金が途絶えた途端に、地域コミュニティの活動が衰退する場合も少なくない。そこで、新たなコミュニティ政策として、全国の自治体で導入が進んだのが、人的支援型コミュニティ政策としての地域担当職員制度である。

地域担当職員制度に関しては、すでに豊富な導入事例があり、さまざまな捉え方もみられる。ともあれ、本稿ではひとまず、「自治体職員が地域のコミュニティや住民、各種団体などの担当職員となり、地域の問

題・課題の解決や積極的なまちづくりに向けて共に考えていこうとするしくみ」(注1)と捉えたい。このようにみると、地域担当職員制度には地域コミュニティの活動支援、地域コミュニティへの情報提供や地域コミュニティからの情報収集、さらには地域コミュニティの活動を支える人材の育成などにねらいがあることがわかる。

■地域担当職員制度の設置意義

こうした地域担当職員制度については、主に三つの設置意義を求めることができるといわれる(注2)。第一は、行政と住民との間の関係構築に寄与する、という点である。地域担当職員が担当する地域コミュ

ニティにおいて、会議運営や催事開催の面で住民とともに「汗をかく」ことで、住民からの信頼が高まり、それが行政と住民との間の関係づくりにつながる。実際に、双方に何ら「顔が見える関係」が構築されていないければ、お互いに本音の探り合いや駆け引きが続き、協働事業の実施などは展開できないだろう。

第二は、地域担当職員が自治体行政と地域コミュニティとの間に立って、双方にとっての「つなぎ役」が確保できる、という点である。地域担当職員はあくまでも当該自治体の職員であるが、一方で担当する地域コミュニティの側からすると第一線の窓口という位置づけになる。そのため、つなぎ役としての地域担当職員には地域コ



三浦 哲司

(名古屋市立大学大学院
人間文化研究科 准教授)

コミュニティの内部事情などのさまざまな情報や相談が集まってくる。それらを「つなぎ役」として、庁内の適切な部署や担当者いかにしてつなぎ、また地域コミュニティにとつて有益な情報や回答を引き出せるかがポイントになる。

第三は、地域担当職員となり、地域コミュニティと直に向き合って活動すること、当該職員には庁内での勤務のみでは得られない経験や知見を獲得できる、という点である。周知のとおり、自治体職員の職場は幅広いわけであるが、それらすべてが直接的に住民と向き合う場所に位置しているわけではない。しかし、AI自治体化が進むなかで、多くの業務がAIやRPA(ロボットによる業務自動化)によって担われるようになり、自治体職員にはこれまで以上に住民とじかに接するポジションでの活躍が期待される(注3)。そうであるならば、地域担当職員として研鑽を積むことで、将来的に多様な住民との連携・協働の場面において活躍できる人材が育成されるという展望を描くことができよう。

■愛知県内の動向

こうした地域担当職員制度について、愛

多くの導入自治体で併任の形態を採っている。すなわち、本来業務に加えて、地域担当職員としての業務も担当しているのである。もっとも、本来業務の多寡によっては、自ずと地域担当職員としての業務に充てられる時間が限定的となり、地域ごとで対応に差が生じることにつながりうる。

これに関連して第二には、「どのポジションの職員を地域担当職員に任用するか」がある。仮に役職者が地域担当職員に就いた場合、豊富な職務経験ゆえに、地域との結節点としての活躍が期待できるかもしれない。一方で、本来業務の多忙さという時間的事情ゆえに、地域担当職員として期待された役割を果たせないかもしれない。反対に、若手職員が就いた場合、時間的余裕から地域担当職員として豊富な活躍が可能かもしれない。ただ、経験の浅さや人脈の乏しさを加味すると、自治体行政と地域との結節点として機能できるかは未明である。

なお、制度設計をめぐっては、これらのほかにも「そもそも地域担当職員の活動を職務として位置づけるのか否か」「地域担当職員となるのは正規常勤職員か、非常勤の嘱託職員や再任用職員か」「地域コミュニティと関係部署の扶間で、地域担当職員として相互に正確に情報を伝えられる環境

知県内の自治体を例に、ここでいくつかの動向を把握してみたい。たとえば田原市では2006年度から、市内に20あるコミュニティ協議会のサポート役という位置づけで、「まちづくりアドバイザー派遣制度」を導入している(注4)。この制度においては、20地区ごとにまちづくりアドバイザーとして3名(課長級、主査主任級)が配置される。彼らの任期は3年で、アドバイザーとしての継続性もふまえ、3名のうち毎年1名のみが入れ替わるローテーション制を施している。現在はコミュニティ協議会の全般的な活動支援、地区計画の策定や推進でのサポートに取り組んでいるという。

また、高浜市では2008年度から、市内の五つのまちづくり協議会ごとに「まちづくり協議会特派員制度」を導入し、2017年度には制度を見直した経緯がある(注5)。この制度においては勤続2、6年以下の若手職員を対象とし、任期は3年で市長が任命するかたちである。現在は行政と協議会との橋渡し役として、地域課題の把握、地域との連絡連携の調整、地域への情報提供・地域からの収集・地域の発信などを担当している。

さらに、半田市では2014年度より制

をどう整備するか」といった論点がある。

■地域担当職員制度のこれから

もっとも、本稿でここまでみてきた地域担当職員制度をめぐっては、今日では次第に課題も顕在化し始めている。上記の論点について慎重に検討することなしに、単に「近隣自治体が導入したから、わがまちでも」という程度の認識で導入してしまったケースも看取される。その結果、綿密な制度設計と運用段階のシミュレーションを欠き、当初の想定どおりには機能せずに、いつの間にか自然消滅した事例も把握される。

ともあれ、本稿でも扱ってきたように、地域担当職員制度には多くの設置意義があり、また制度設計と運用次第でさまざまな可能性を見出すことができる。上記の論点について検討を重ね、地域コミュニティに寄与する制度としていっそう広がることを期待したい。

(注1) 元木博「『地域担当職員制度』の現状と課題」『まちづくり研究はちおうじ』第4号、2007年、104ページ。

(注2) 稲垣浩「地域担当職員制度の制度

を導入し、行政と地域コミュニティとのつなぎ役として位置づけている。現状においては2人一組になり、担当する地域コミュニティの現場において、地域課題の把握、課題解決にむけた方策の検討、担当課との連絡調整、会議や催事でのサポートなどにとらめている。

もちろん、この3市以外でもさまざまなかたちで地域担当職員制度を導入し、一定の成果をあげている事例が看取される。さらにいうと、例えば大府市のように、公民館主事が実質的な地域担当職員としての機能・役割を果たしている場合もある。

■地域担当職員制度をめぐる論点

こうした地域担当職員制度に関しては、制度設計および制度運用の双方において、さまざまな論点が存在する。ただし、紙幅の都合から、ここでそれらすべてを取り上げることはできない。そこで、以下では前者の制度設計をめぐる論点のうち、特に重要と思われるものに限定して確認してきた。

第一には、「任用の形態は専任(もっぱらの職務)とするか、併任とするか」があげられる。もっとも、この論点に関しては、

設計1課題の整理と展望」『開発論集』第93号、2014年、92、94ページ参照。

(注3) 稲継裕昭は住民説明会を例に、「住民から出された質問や意見をうまく咀嚼して、回答し、最終的に納得してもらうためには、誠心誠意説明する姿勢の人間、政策を進めようとする自治体職員でなければならぬ」と指摘する(稲継裕昭「AIで変わる自治体業務」ぎょうせい、2018年、166ページ)。

(注4) 田原市の動向は、コミュニティ政策学会編「コミュニティ政策」第18号、2020年、8、10ページに詳しい。

(注5) 高浜市の動向は、大杉寛「コミュニティ自治の未来図」ぎょうせい、2021年、66、68ページに詳しい。

※本稿は名古屋市立大学令和4年度特別研究奨励費(「多文化する自治体コミュニティ政策の可能性」代表…三浦哲司)を用いた研究成果の一部です。

