

地域振興会職員応援団制度の見直しについて

1 地域振興会職員応援団制度とは

市民と行政との協働によるまちづくりを推進するため、市職員が各地域振興会の活動を支援及び調整することで、地区住民の自主的な活動を促すとともに、地域の活性化を図ることを目的として「地域振興会職員応援団制度」を実施している。

対象職員（管理職職員及び希望する一般職員）は、地区住民の対等なパートナーとして、住民自治における各種の支援及び調整を行い、地域力を引き出す役割を担う。具体的には、地域振興会等の要請に応じて指導・助言を行うとともに、地域振興会等と行政のパイプ役となり、地域の活性化に努めるものとしている。

なお、支援形態はボランティアとし、勤務時間内に支援活動を行う場合は、事前に所属長の承認を得ることとしている。

2 制度が抱える課題

(1) 制度の形骸化

対象職員は、名簿に記載されているだけという認識であり、実際に職員応援団としての役割を果たせていない。また、地域振興会との関わりが薄い職員からは、具体的に何をすればいいのかがわからないという意見がある。

(2) 職員の多忙化

限られた職員数で、多様化する市民ニーズや複雑化・高度化する行政課題に対応している現状において、職員がボランティアで勤務時間外に地域活動に参加する余裕がなくなってきていると考えられる。

(3) 職員の自主性に任せる支援形態の限界

ボランティアでの支援では、支援活動に責任感が伴わない可能性がある。また「勤務時間内の支援活動等は所属長に事前に承認を得る」とあるが、職専免となるのか、有給休暇の取得となるのか、位置付けが曖昧である。

(4) 地域活動に参画している職員の負担感

既に町内会・自治会やPTA、児童クラブ、地区体協等の団体で活動している職員には、勤務時間外に十分地域に貢献しているという自負があり、更に職員応援団としての役割を担うことに負担感・不公平感がある。

(5) 地域間のアンバランス

地域間で在住職員数に大きな差があり、支援体制に地域間格差が生まれかねない。

(6) 地域振興会側が求める支援との相違

一部の地域振興会は、即戦力となる人的支援を求めており、職員の自主性に任せる現行制度では対応が難しいと考えられる。

3 見直し案

(1) 地域支援職員の組織化・市民協働推進員（仮称）の設置

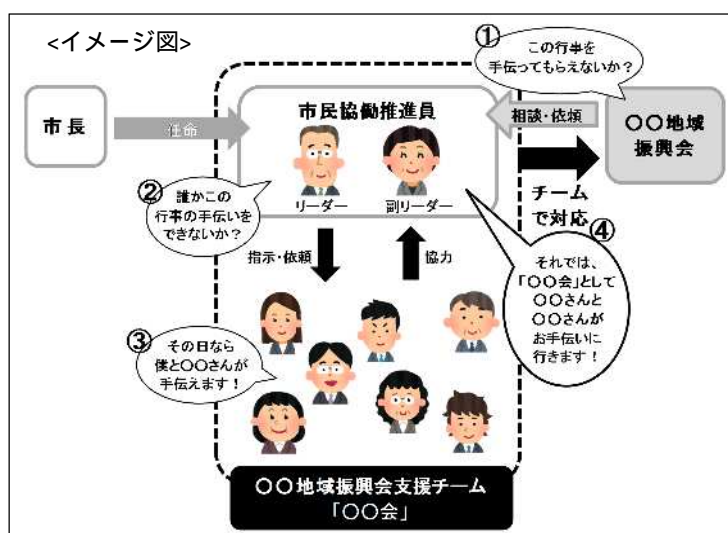
現在の職員応援団制度は発展的に解消することとし、地域振興会ごとに“職員組織”を作り、チームで地域振興会の支援を行う。

地域ごとの“職員組織”のチームリーダー及び副リーダーとして、管理職から「市民協働推進員（仮称）」を2名程度任命し、全地域に設置することとし、市民協働推進員（仮称）は、地域振興会の支援窓口となる。

市民協働推進員（仮称）には、担当地域に在住する職員の名簿を提供し、地域振興会からの相談や要望等があった際には、市民協働推進員（仮称）が担当地域在住職員に適宜指示・依頼を出し、チームで対応・活動を行う。

市民協働推進員（仮称）については任期を定め（2～3年程度）、組織の持続性を担保しつつ、限られた職員に負担が集中することを避けることとする。

在住職員数が少ない地域については、複数地域をまとめた組織を作り、支援を行うことで、地域間格差を補うこととする（例：庄西＋新湊）。



メリット

- ・ 指揮命令系統を明確化したチームを結成することで、組織としての実行力が担保できる。
- ・ チームでの対応となるため、職員同士で相談や協力ができ、支援の質が高まる。

- ・ 地域在住の職員同士の連携ができ、職員の地域への愛着も深まる。
- ・ 地域振興会にとって、窓口となる職員が明示されていると相談しやすい。

課題

- ・ 職員の自主性を尊重するためには、全職員を強制的にいずれかの地域の職員組織に所属させるという手法は避けなければならない。
- ・ 地域ごとの職員数や年齢構成等も踏まえた組織編制とする必要がある。

事前に全職員を対象としたアンケートを行い、新制度への理解や実現可能性について調査

(2) 地域振興活動体験研修の実施

人事課が実施する職員研修の一環として、若手職員が各地域振興会へ出向き、地域活動を体験する「地域振興活動体験研修（仮称）」を実施する。

今年度実施した、「射水まちづくりプラットフォーム」をベースとした新任職員研修と2本立てで実施し、地域振興活動体験研修（仮称）は、採用5～6年目程度の、行政職員としての基本的なスキルを身に付けた若手職員を対象とする。

研修では、「担当地域の広報誌（地域新聞）作成」等の課題を与え、地域の課題や行事等取材し、自らの力で地域と関わり、地域を良くするために自分にできることを考える機会を設ける。（作成した広報誌は、“若者目線”“行政目線”で見た地域の姿が表れていると思われるので、地域振興会としても地域活動活性化のヒントとして活用することができる。）

メリット

- ・ 研修の一環として地域へ派遣することにより、若手職員が直接地域振興会の活動に触れることとなり、地域の課題や考え方を直接肌で感じることができる。
- ・ 職員にとって、地域振興会との相互理解・信頼関係を今後の職務に生かすことができる上、地域参加の重要性を体感できる貴重な機会となる。
- ・ 受け入れた地域振興会にとっても、市職員とのパイプができるため、市との連携を図りやすくなる。
- ・ 就業時間中の研修とすれば、職員の負担感が少ない。

課題

- ・ 地域振興会側に負担をかけないよう、研修内容を精査する必要がある。

- ・地域振興会ごとに受け入れ可能時期が異なると思われるため、研修実施日を統一できない。また、地域ごとに理解の差が出る可能性もある。
- ・採用職員数によっては、全地域での実施が困難な場合もある。

【研修内容案】 採用1年目は「基本編」、採用5年目は「応用編」とする。

新任職員研修(採用1年目)

地域振興会が実施するイベントを体験

市民協働のまちづくりについての講義

新任職員研修の場でグループワーク

「地域における行政職員の役割とは？」

地域振興活動体験研修(採用5年目)

総会、役員会への参加

地域振興会主催イベントの準備・運営

その他地域活動の支援

広報誌作成(復命書に代え、研修の成果物として作成)