

令和6年度 第4回 東近江市市民協働推進委員会 会議録

◆開催日時 令和6年11月14日（木）午後7時から午後9時まで

◆開催場所 東近江市役所313会議室

◆出席者

市民協働推進委員 深尾 昌峰、辻 薫、小嶋 一浩、水谷 友彦
藤澤 加奈子、綾 康典、富田 由美子、藤澤 彰祐
藤 一道、小島 淳司、朝比奈 遥
奥田 新悟、若林 理恵、中井 昇
まちづくり協働課 嶋村、西川、竹内、八木、内田（事務局）

◆議題

- (1) 地域担当職員制度について
- (2) 「共に考え、共に創る」わがまち協働大賞について

【事務局から開会のあいさつ】

・嶋村次長よりあいさつ

<委員長>

御多用の中先日はわがまち協働大賞エントリー団体のヒアリングに行っていたことについて、感謝申し上げたい。

今回の委員会では、前半は地域担当職員制度についてより広く議論し、後半では実際にヒアリングに行ってみて感じたことや思ったことについて話し合いたい。

地域担当職員制度について、職員、まち協のそれぞれに対するアンケート調査結果も用意していただいたので、そちらについても参照しながら課題などについて議論していきたい。

では、事務局より前回の振り返りとアンケートの調査結果について報告を。

【議題】

- (1) 地域担当職員制度について

<事務局>

地域担当職員制度とは、平成28年度から始まり今年度で8年目の制度で、2年任期で再任を妨げず希望地区に手上げ方式で配置される制度である。

まちづくり計画などの将来ビジョン実現に向けて、市の持つ情報やスキルを活かしてほしいという要望がまち協側から挙げられていたこともあり、この制度は誕生した。

地域担当職員制度の地域社会の中での役割としては、地域と行政の相互の情報伝達役として総合的に伴走支援することを目的としている。地域課題を解決するには、地域との関わりや、地域

に対する行政の支援が必要不可欠であり、現場に赴き積極的にコミットしていくことが大切である。

一方庁内においても、年数回開催される研修会や、活動を通して、現場主義の人材が育つことを目的としている。

前回、五個荘地区まちづくり協議会事務局長、五個荘地区地域担当職員から経験談や思いについて聞き、人間関係を大切にし互いにリスペクトしあうことでまちづくりの理想に近づくということ、異動があっても助けてもらうことも多くそこで得られた人とのつながりが大きな財産となることなど、まちづくりという共通目標に向けた地域都職員のコミュニケーションやチームワークが大切であると分かった。

制度に対する意見として、地域担当職員が会議に参加するだけでなく、地域の祭りやイベントと一緒に取り組むからこそ見えてくることもあるため、サポーター的職務だけでは、まち協の抱える問題にアプローチしていくことは難しいというものがあった。地域担当職員は地域に入るきっかけのひとつとして捉え、イベントなどへの参加についてはボランティアである「地域活動応援隊」という制度も活用することで、「職員として」ではない関わり方を応援していきたい。

まち協が地域担当職員に求めていることとしては、負担が大きな作業や日中の用務など、平時の業務時間内でも地域担当職員の業務ができないかという意見も出ていた。

全員と仲良くする必要はなく、地域担当職員の地区リーダーやまち協の事務局長など、互いの立ち位置でキーパーソンを見つけることが大切である。キーパーソンとしてリーダーシップを発揮できる人の育成を目指していきたい。

地域担当職員同士の交流については、共創塾という研修会があるがこれは地区間での交流がメインになっているため、職員間の交流の機会がないのが現状となっている。職員同士が交流を持てるようなきっかけづくりが必要だと思う。

参加しやすい職員はどんな人か、モチベーションはどこにあるのかという点について、若手が現場で活躍するというコンセプトがあるので、やる気搾取にならないようなサポートの制度化が必要になってくる。

本日の議論では、制度自体が両者にとってウィンウィンになるように、人材育成の機会として、中長期的な視線を大切に、実情に合った制度設計に変えていく必要がある。

<事務局>

アンケート資料を御覧いただきたい。

令和4年度に庁内で職員全員を対象にアンケートを行い、令和5年度にはまちづくり協議会にもアンケートを行った。

職員へのアンケート結果からは、自身の住んでいる地区の地域担当職員が多く、地区への愛着がきっかけで地域担当職員に手を挙げた職員が最も多いことがわかった。地域担当職員として活動する職員の約8割が地域担当職員になってよかったと回答していたため、まずは一度なってみてほしいという思いが強い。

一方で地域担当職員になってみて期待はずれだったこととしては、伴走支援とは言うものの、関わり方がわからない、まち協側が何を求めているのかが見えづらいとの意見が挙がっていた。

地域担当職員をしたことがない理由については、忙しくて余裕がないことや、仕事とプライベート区別したいことなどが主な理由として挙がっていた。

地域担当職員を今後してみたいかという質問には、想定以上の否定的意見が挙がっていた。

制度に対して改善すべき点としては、制度を知らないことが多いため、具体的な活動内容を知る機会があればより応募しやすくなるという意見が20代の職員に多くみられた。また、全世代を通して人事考課等の制度でも評価してもらえるような仕組みを作ってほしいという意見が多くみられた。

また、まちづくり協議会へのアンケート結果においては、信頼関係が築けたなど、満足度に関して肯定的な意見が多く、具体的には、「地域担当職員の活動はあってよかったと思うか」という点や、「担当職員制度の成果はあったか」という点について、肯定的な意見が多く見られた。

一方で、地域担当職員として会議に参加していても発言や提案が少ないことや、職員が持つ強みやスキルを最大限活かしていきれていないのではないかという意見もあった。また、日中もまち協での活動に参加できるように仕事に融通を効かせられるようにしてほしいといった要望や、地域担当職員としての活動成果を人事考課に反映させて職員の評価に繋げてほしいという要望なども挙がっていた。

まちづくり協議会全般についての意見としては、共通して担い手不足という課題が挙がっており、大規模なイベントや行事は統合して行ったり、他まち協と合同で開催したりするなどして工夫がされている。そのほかには、住民参加意識の低下や若い世代の流出、ボランティアでのまち協の活動の持続可能性への不安などといった声が多く見られた。

<委員長>

まちづくり協議会が悩みや課題を抱えていることが分かった。

まち協自体の今後について、東近江市はどうしていきべきなのか、次回以降の委員会で議論していきたい。より良いまち協にするために、仕組みや制度を今後どのように変えていくのか、中長期的な目線を大切に、議論していきたいと思う。

今回は、前回に引き続き地域担当職員制度についての意見交換をしたい。

<委員>

地域担当職員の研修ではどんなことをしているのか。

<事務局>

地域担当職員向けには共創塾という研修を開催している。前回は社会福祉協議会や、保健師とともに福祉に関する研修を行った。今年度は、どうやって地域に関わっていけばいいかという点について、研修を行う予定。今後は、ファシリテーション研修も含めて中間支援的な役割をより担えるような内容の研修を開催したい。

<委員>

どんな職員がいるのかもわからない中で、人が変わっていても機能していく制度でないといけないと感じる。

永源寺地域には地域おこし協力隊が多く、その活動を見ているといきなり地域に出ていくのは難しそうに見える。かといって地域に馴染みすぎてもてきばきと会議を仕切っていくのは難しい。

ファシリテーションに特化した人材がいればありがたいと思う。

<委員長>

地域での会議において重宝される上に、市役所職員としてのスキルアップにもつながるため、良いと思う。

地域担当職員をまちづくり協議会にぶら下げるという考え方を考えてみてもいいかもしれない。ファシリテーション力を身に付けることで日常の合意形成についても高度化させることができる。職員のスキルアップにつなげるためにも、今の制度にどうやって当てはめていくのか考える必要がある。

<委員>

地域担当職員の説明会のようなものはあるのか。

<事務局>

開催はしたが、新規の参加者はなかった。

<委員>

モチベーションがないとまず説明会に来ようと思わない。説明会の前に、まずは動画などの手軽に情報を得られるもので周知する必要があると思う。

今のままのやり方ではだめだと思うので、ブラッシュアップする必要があると思う。説明会を開催する前にスモールステップが必要なのではないか。

<事務局>

地域担当職員で来ていても、市役所職員のゲスト感が否めない。

今回は特に成功例と言える五個荘地区の事例を聞いたが、逆にうまくいっていない事例も聞きたい。

2年の任期では人との距離感を詰めきるのも難しいので、更に継続的に携わってもらえた方がいいと思う。

<委員長>

どういったことが求められているのか、すればいいのか、わかっている人とわかっていない人の間の温度差やギャップが問題になっている。

<委員>

職員の成果などは何かに反映されているのか。

<事務局>

人事考課の際に自己申告するしかなく、それ以外では反映される術がないのが現状

<委員>

まち協側からも職員に向けたフィードバックのようなものがあればいいと思う。

<委員>

まずは地域担当職員に手を挙げてもらうことが大切だと思う。

まず手を挙げてもらうことが一番大きな壁になっていると思うので、そこに手当をつけてはどうか。

<委員長>

職員のスキルアップの場として、市役所内で制度が当たり前になっていくといいと思う。

<委員>

市役所職員はまち協の活動をどこまで知っているのか。

<事務局>

ホームページには適宜広報紙をアップロードしているが、まず記事を見ようと思わないと目に留まるものではない。まち協の取組についてまとめた冊子も年に一度発行しているが、周知には限界を感じている。

<委員長>

市役所職員の市内在住率はどれほどか。

<事務局>

現状約7割、減少傾向にあると思う。

市外だからと言って思いが違っているわけではない。

<委員長>

市外在住者ならではの、当事者になりきれない気持ちや、市内在住ではない負い目からくる思いなどを、逆に大切にしてほしい。

<委員>

アンケートを見ていると、職員側の目的はスキルアップが多いのに対して、まち協側はスキルを持つ人を求めていることが多く、そのギャップに不安を感じた。

得意なことと、求められていることをわかりやすくマッチングできるシステムがあればギャップを少しでも埋められると思う。

<委員長>

逆指名できるシステムがあればいいかもしれない。

求められる入り口があるということが大切

<委員>

アンケートはいつ頃とったものか。

<事務局>

職員に向けたアンケートは令和4年度、まち協へのアンケートは令和5年度に実施した。

当時第二次市民協働推進計画策定についての議題が委員会でのメインであったため、そのタイミングでは地域担当職員についての議論はできていなかった。

<委員>

アンケート結果を考慮し、改善した点はあるか。

<事務局>

職員の声を聞く機会を設けたこともあったが、未着手なところが多い。どこから手を付け始めるかという点も、多くの意見を聞きながら進めていきたい。

<委員>

アンケート頻度はどれくらいのものなのか。回答率40パーセントという結果はどうとらえているのか。

<事務局>

アンケートは高頻度で行っているものではない。

40パーセントという数字は低いと思っている。アンケートの取り方も工夫して回答率を上げたい。

<委員>

アンケート方法は紙での集計か、もしくはオンラインなのか。

<事務局>

オンラインの回答フォームを用いたが、部署によってはあまりパソコンを開く機会がないところもあるので、そこも要因の一つとして考えられる。

<事務局>

市の広報紙に地域担当職員の活動報告などを掲載するのはどうか。より広く知ってもらうことで、地域担当職員、まち協どちらのモチベーションにもつながると思う。アピールにもなるし、評価の場としても良いと思う。

地域担当職員と地域活動応援隊を上手に連携させたい。

<委員>

アンケートを見て、ショックに思う。8年も続く制度なのに、制度について知ってすらいない職員がいるというのは非常に緩いものなのかという印象を抱かざるを得ない。職員の中で徹底されていないことがまず解決しなくてはならない課題だと思う。

地域担当職員は中間支援という役割を果たし、まち協は求めているものを前面に押し出していく必要があると感じる。

<委員長>

地域へのまなざしが欠けているところはあると思う。

情報提供や、教育の徹底が必要だと思う。

<委員>

市役所全体のことに関して網羅している職員を育成できればいいのではないだろうか。

地域担当職員として現場に来ていても、わからないことが多いと手間取ることもあるので、なんでも知っている職員がいればより中間支援的役割を果たせるのではないかと思う。

<事務局>

昔は他部署の取組例について、各担当者呼び計画を学ぶ機会を設けていたこともあったが、最近途絶えてしまっている。継続して続けていかなくてはならない取組なのかと改めて感じた。

<委員>

まち協の広報紙について、見に行こうと思ってもらわないと見てもらえていない現状が大変ショックだった。活動内容について周知にもっと力を入れてほしい。現状の方法でこれ以上の周知が難しいのであれば別のアプローチが必要だと思う。

年に1回成果発表会の開催や、特に成果が見られた協議会に交付金を上乗せするなど。

<委員長>

まち協が頑張ったことに関して、褒める場があるといい。

総合交付金に関しても、一年をとおして頑張ったまち協に10万円でも追加でつけられればもっと頑張れるのではないか。

発表会を開催することで、認めてもらう場になると同時に、うまくいっていないことに対して自覚する場としても良い機会になると思う。

<委員>

ファシリテーションの研修でも、地域担当職員制度の一環として行ったとしても最終的に能力を持つことで市の財産になる、と考えると、特別な手当や評価があっても妥当なのではないかと思う。

<委員長>

公務員のなり手も少なくなっている。

まちとして、公務員の質が保たれていることはとても大切なことだと思う。まちのためになっている、という実感が持てるような制度にしていきたい。

次回委員会は1月14日(火)午後7時から開催予定

次々回 3月19日(水)午後7時から開催予定

閉会