

# 【資料 1 - 1】

## 令和6年度 第3回 東近江市市民協働推進委員会 【ふりかえり】

### ●地域担当職員制度

- ・平成28年から始まり、今年度で8年目の制度。2年任期で希望地区に手上げ方式で配置
- ・まちづくり協議会から地区の将来ビジョンの実現に向けて行政の情報やスキルをいかしてほしいという声を受け、各まちづくり協議会に地域担当職員を配置

### 【地域社会の中での役割】

- ・地域と行政の相互の情報伝達役として、分野を問わず横断的、総合的に伴走支援することを目的としている。
- ・地域課題を解決し、攻めのまちづくりを進めていくには、地域とのかかわりや地域に対する行政の支援が不可欠であり、現場に赴き積極的にコミットすることが大切

### 【庁内の役割】

- ・現場主義の人材育成
- ・各地域で活動するにあたり、職員としての能力向上を目的とした研修会を年数回開催  
→自分の趣味や特技をうまく生かしている職員も多い。

### ●まち協の地域担当職員への思い（五個荘地区まちづくり協議会事務局長）

地域担当職員の方には大変お世話になっている（情報誌を作る上でなくてはならない存在）。地域担当職員と協働で仕事を進めていくうえで、人間関係を大切にし、お互いが相手を思いやりリスペクトすることでお互いに良いアイデアが生まれ、まちづくりの理想に近づくのではないかと。人間関係を良くしていくことが地域のまちづくりにつながり、地域担当職員も活躍してもらえらる。

### ●地域担当職員の思い・きっかけなど（五個荘地区地域担当職員）

地域福祉に係る担当業務で地域支援事業をする一端を担うことになり、地域を知らないのに地域支援事業をすることはできないと思い、地域担当職員制度へ手を挙げたのがきっかけ

- ・地域のことは知らなかったが、高齢者の支援のことなら情報提供はできるだろうと思い参加
- ・地域のことを知ることができる会議だと思って参加
- ・異動があってもそれぞれの担当業務について、協力してもらい助けてもらっている。
- ・まち協とのつながりは大きな財産。「何かあったら言ってくれたらいい」と言ってもらえ、仕事にもたいへんプラスで、自身を地域の人に知ってもらえるきっかけにもなった。

→まちづくりという共通目標に向けた地域と市職員のチームワーク（互いの相手への思いやり）がキー

## 【資料 1 - 1】

### 【地域社会の中での役割】

○会議への参加だけであれば「よりそい」、「一緒に何かをする」ということは難しいのではないか。地域の祭りやイベントを一緒にするからこそ見えてくるものがある。サポーター的職務ならば、まち協の抱える問題にアプローチすることは難しいのではないだろうか。

→地域担当職員は、地域に入る手段のひとつ、きっかけである。業務で関わって、地域に入って、本当に担当地区が気に入って、人間関係が構築でき繋がりができたそのあと、純粋な気持ちでお手伝いしたい、となるような流れができれば理想。地域のイベントへはボランティアとして参加する「地域活動応援隊」という制度が別にある。

→仕事としてではない関わり方はポジティブな考え方。職員としてというのではない関わり合いを応援できれば。

○地域担当職員制度によってまちづくり協議会の活動にどのような変化があったか。

→行政手続き（行事・イベント、警察、市役所、消防署）や相談がスムーズに行えるようになった。

○まち協が地域担当職員に求めていること、役割として持っていることについて。

→担当職員にイラストレーターなどを使える人がいて、デザインを作成してもらっている。夜中まで作業していることもあり、行政の方でも何か考えてもらえるようにしてもらいたい。

→市外へ事務局と地域担当職員が一緒になって視察に行った。平日であったが、地域担当職員の職務として来てくれた。こうしたとがもう少し自由にでき、地域担当職員の業務で仕事が抜けても周りの人の理解を得られるような仕組み作りや制度があれば、地域担当職員の方も動きやすい。

→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。

○やめていく人もいるのか。やめるきっかけを聞いたことはあるか。仕組みや制度づくりに活用できることはあるか。

→せっかく会議に出ている、頭ごなしに却下されると心が折れてしまう。

○会議で積極的に発言してくれる職員もいるが、発言のない人もあり、こうしたことに対してアドバイスなどはあるか。

→会議の年齢層によっては若手職員が話しにくい場合がある。イベントの企画会議などでは若手からの発言もあった。今後更に若い世代を活かしていかなくてはならない。

→具体的な内容の議論では発言しやすいか？

→全員と仲良くする必要はなく、まち協側、地域担当職員側が互いにキーパーソンを見つけることが大切

→リーダーシップを発揮できる人の育成

## 【資料 1 - 1】

○旧町と旧八日市ではやれることが大きく違うように感じる。東近江市全体を盛り上げるための制度改革や、旧八日市にも何かしらのサポートがあるといい。

### 【庁内の役割】

○地域担当職員同士が接する機会はあるのか。

→「共創塾」は他地区との交流がメインになっているため、担当職員同士の交流の場はあまりない。

→他地区との交流（各地区自慢大会など）も必要

○どんな人が参加しやすく、モチベーションはどこにあるのか。

→若手が現場で活躍するというコンセプトがあるので、若手にもフォーカスしていく制度を目指している。

→なにかしら動機がある人が参加しやすい傾向

→やる気搾取にならないサポートの制度化が必要

○アンケートに関して、いろいろな意見があるが、まち協側の意見は集約されているのか。

→意見は両極端に分かれている。五個荘地区のようにうまくいっている地区もあれば、両者のマッチングがうまくいっていない地区もある。8割ほどのまち協が地域担当職員制度に肯定的な意見

・枠組みや、各地区の事情や経緯などをふまえ、機能的でウィンウィンな形として機能させる。

・貴重な人材育成の機会としてさらにいい形での展開

・中長期的な展望を大切に、実情に合った制度設計に変える。どのベクトルに変えていくとより良い制度となるのか。

※庁内の役割として、また地域社会の中での役割として両方の側面に関して議論