

西予市地域づくり活動センター市民検討委員会

検討事項 4

地域づくり活動センターへの
人材配置について

(案)

もくじ

1	現在の公民館の人員配置と役割・・・・・・・・・・・・・・・・	1
2	センターに配置する人員とその業務・・・・・・・・・・・・	3
3	センターと地域任用職員との関係・・・・・・・・・・・・・・	8
4	任用（雇用）の財源・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	9

1 現在の公民館の人員配置と役割

公民館には次のとおり職員が配置されている。

館 長
主 事
一般事務員

※資料 26 「H31 西予市公民館体制実態調査一覧表」 参照

公民館長、公民館主事、一般事務員の役割

【公民館長】（以下、「館長」という）

現館長は地域からの推薦によるところが多く、地域にとっても重要な人材がその職に付いている。定年を迎えた方が館長を担うことが多く、それまで培った経験や知識、技能を発揮できることなどが期待される。主な業務は、公民館の運営統括となっており、公民館が行う各種事業の指導助言、企画実施その他の必要な事務を行い、所属職員を監督する。また、地域と公民館をつなぐパイプ役を担っている。任用形態については、令和2年度より特別職非常勤職員から会計年度任用職員の位置付けとなった。

【公民館主事】（以下、「主事」という）

地域出身の若手職員を配置することが多く、地域を知り、人を繋ぎ、現場を経験することで企画力、コミュニケーション能力、情報発信力といった様々なスキルを身につけることができる人材育成の場ともなっている。主な業務は、各旧町により違いはあるが、生涯学習講座の提供、社会教育団体の支援、人権教育、そして市長部局からの業務を担うことも多くなっている。主事は、市長部局から教育委員会へ出向した職員が、教育委員会からの命を受け、公民館主事としてその職に就いている。

※【資料 21】「公民館業務量実態調査」 参照

【一般事務員】（会計年度任用職員）

主な業務は、主事の業務支援であるが、公民館によっては主体的に生涯学習講座を担当することもある。また、証明書等発行業務など行政業務にも関わっている。任用形態は、一般職非常勤職員から令和2年度より嘱託職員から会計年度任用職員という位置付けとなり、勤務時間は、8時30分から16時30分までとなっている。

【日直夜直者】

平日の夜直や土日祝祭日の日直夜直を配置した公民館もあり、公民館ごとに3、4名のシフトにより勤務している。主な業務は、貸館及び社会体育施設等のカギの受け渡しである。

平日 17：15から22：30

休日 8：30から22：30

※資料 26「H31 西予市公民館体制実態調査一覧表」参照

この日直夜直の制度については、令和4年度末までに廃止する方向で地域と調整を図ることとしている。

会計年度任用職員

1 会計年度内に限定して任用(雇用)される職員。地方公務員法の改正により「特別職非常勤職員」や「一般職非常勤職員」の適用における厳格化・統一化が図られた。このことから施設長や嘱託職員については「会計年度任用職員」としての位置付けで任用されるもの。(令和2年度より運用)

2 センターに配置する人員とその業務

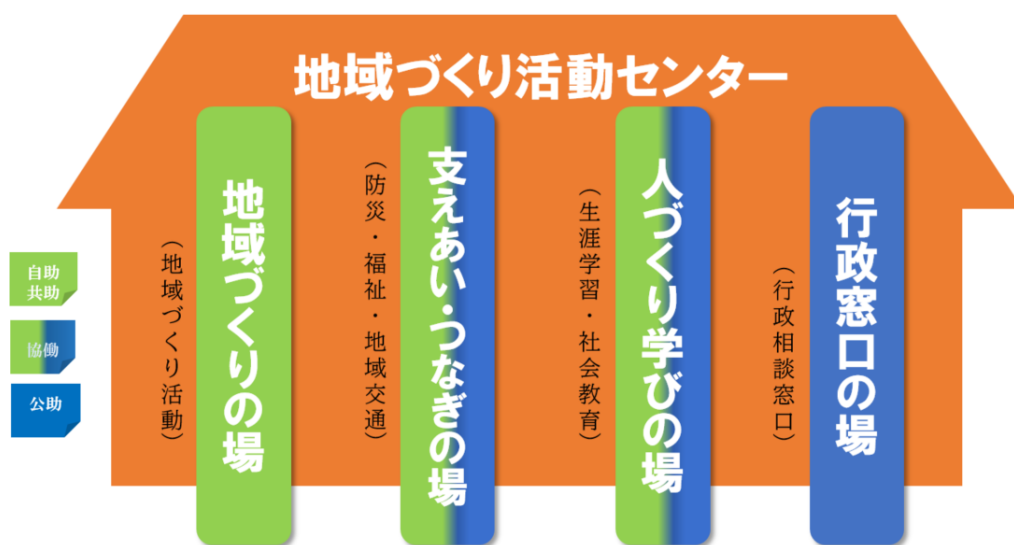
1) センターに備わる機能

センターでは、次の4つの機能が柱として備わるものである。

- ① 既存機能の「生涯学習・社会教育」を推進する“人づくり学びの場”
- ② 人口減少を向かえる地域の共通課題といえる「防災」「福祉」「地域交通」などに資する取り組みを支援する場である**支えあい・つながりの場**
- ③ 本庁や支所に行かなくても行政手続きや相談ができる“行政窓口の場”
- ④ 課題解決型の住民自治である“**地域づくりの場**”

これらの機能がセンターに備わることで、センター内の人員の配置については、これまでの公民館に配置された人員から見直す必要がある。

図1 【資料33-1】より参照



センター化は、人口減少社会を受け入れ、これから直面する深刻な課題に対して、立ち向かうことのできる地域の体制づくりであり、将来にわたって持続可能な地域基盤を形成することが目的の一つである。

そのためには、地域が主体的に地域課題に取り組む姿が不可欠であり、意欲ある活動が本物の活性化に繋がるものであると考えられる。そして、その活動を専任で支援することができる事務局機能を強化する必要があると考える。

2) センターの人員配置

「1 現在の公民館の人員配置と役割」で記述したとおり、現在の公民館では、公民館長、公民館主事、一般事務員（会計年度任用職員）の3名で、内2名が常勤なのが多くの公民館の実態である。ここに1名を増員し、地域づくり組織の事務局等を担うことなどを想定している。

センター長
センター職員
一般事務員
地域任用職員

① センター長

現在の館長に替わり、会計年度任用職員として「センター長」を置くものとしたい。★1,2 基本的には、現在の館長の職務を踏襲するものとするが、既存機能である公民館事業（人づくり学びの場）に行政機能（行政窓口の場）、地域づくり活動（地域づくりの場）や防災・福祉・地域交通（支えあい・つなぎの場）を担う機能が加わることで、権限や役割にも違いが生じてくるものであり、任用形態についても見直しが必要であると考える。また、センター長については、地域に精通し、地域と行政の橋渡しが担える人材が求められることから、区長経験者や地域づくり組織の役員等が担うことも想定される。

※資料 38「センター長の権限及び役割一覧（案）」参照

② センター職員（一般行政職員）

センター職員は、公民館主事から一般行政職員という立場になり、行政サービスの提供や、地域づくり組織と連携・協働し、地域づくり活動を支援することが基本的な職務となる。センターでは、多様な課題に対応できる人材として、必要な知識や技能を有し、豊富な経験を併せ持つ係長級（主任含む）を配置することとしたい。センター化することで機能が拡充することとなるが、業務がセンター職員に集中し、業務過多になる事態は避けるべきであり、例えば手続等の具体的な相談については、ICTを活用し、スムーズに本庁担当者へ繋ぐパイプ的な役割を担うものである。

なお、ICTを積極的に活用しつつも、人と人とのつながりが重要であり、希薄化してはならない。

③ 一般事務員（会計年度任用職員）

現在と変わらず職務は職員を補助するものである。任用形態についても現状を維持することを想定している。地域任用職員との関りについては、センター職員と同様と考える。

④ 地域任用職員（地域雇用）

センター化に伴い新たに加わる人員である。地域づくり組織が基礎型交付金を財源として、地域づくり組織の事務局等を担う人材として雇用するものであり、その身分は市職員に準じない。すなわち、人事権は地域にあり、地域の実情に応じた雇用形態や条件を付することが可能となる。雇用条件等や雇用人数などの裁量は、地域に委ねられることになるが、行政においても「雇用の手引き」といったガイドラインの作成や雇用に至る支援が必要であると考ええる。

なぜ地域任用が求められるのか。それは、地域で任用することに意味があると考えからである。地域発「せいよ地域づくり」事業の基本理念である「自分たちの地域は、自分たちの手で」と、地域が主体性をもって地域課題に取り組む姿が、これからの人口減少社会に立ち向かうことのできる地域基盤の礎であるといえる。行政主導のまちづくりから脱却し、自分たちの地域を自分たちでデザインする姿（責任）が重要である。

★4 センター化の課題の一つとして地域任用職員となる人材確保が困難であるとの声が多く聞かれた。人口減少や少子高齢化が進むなか、新たな人材確保は困難な状況であるといえるかもしれない。また、それは地域任用職員への期待が大きいこともその要因と考えられる。しかし、先進地においては、退職された方や子育てが一段落ついた方などが雇用されている状況がある。今一度、本当に自分たちの地域に人材がいらないのか話し合ってみる必要があるのではないだろうか。

★3,5 地域任用職員は、地域に縁のある人材が担うことが望ましいと考ええるが、外部人材(地域外)を雇用することも視野に入れたい。地域内人材だけにとらわれず、「外からの視点」が入ることにより地域に新たな風を吹き込まれることも考えられる。

★6 地域任用職員の配置は、地域づくり活動をより支援するため、地域づくり組織の事務局体制の強化を図ることが目的である。その業務内容は、

地域が求める人材により様々であると考えられるが、地域づくり活動に係る業務等のほか、地域の実情に応じて、各種団体等の事務局等も担うことも想定している。

【業務（案）】

（地域づくり）

- 1 地域住民との連絡調整
- 2 地域課題の抽出
- 3 企画・運営支援
- 4 地域づくりにおける「きっかけ」「仕掛け」「働きかけ」といった地域と関わる活動

（各種団体）

- 1 各種団体の事務局及び会計等

（その他）

- 1 地域が必要とする業務

⑤ 地域担当職員（市職員）

各地域づくり組織に対して、「西予市地域担当職員設置要綱」に基づき、各地域づくり組織に2名以上の地域担当職員を配置し、人的支援を行っている。これから地域づくり活動に専従する地域任用職員がいることで、地域担当職員の関わり方に変化が生じると考えられる。これらを踏まえ、引き続き地域担当職員を継続して配置することとするが、本制度の在り方について見直しをする必要がある。

3）人材育成への取り組み

これまで行政は、社会教育を通じて人材育成に取り組んできたが、必ずしも地域の課題解決に結びついていないといえなかった。これからは地域と行政がより連携することで、新たな担い手を発掘し、人材育成に取り組み、地域課題の解決を図る必要があり、またセンター内における職員（地域任用職員含む）への研修も同様に必要であるとする。

委員の主な意見

- ★1 センター長の役割と権限について、給与はどうかを検討しなければならない。
- ★2 センター長の勤務や権限がどこまで可能、付与できるのか。
- ★3 4名体制になり、地元の人がいるかどうかという人材確保の問題もある。
- ★4 人材については、地域任用職員を確保するのは難しい。
- ★5 地域任用職員については、地域全体が分かっている人、地域の人との人間関係ができる人がなければ機能していかないのではないか。
- ★6 人材についての「役割」、地域任用職員の人件費がいつまで保証してもらえるのか。若い人材を雇用するのであれば将来的なことも考えないといけない。

西予市公民館条例施行規則(職員の職務)

第2条 館長は、西予市公民館条例第2条に規定する公民館の行う各種の事業の企画実施その他必要な事務を行い、所属職員を監督する。

2 職員は、館長の命を受け、公民館事業の実施にあたる。

3 センターと地域任用職員との関係

行政上の身分を要しない地域任用職員において、センター内の職員とは縦の関係にはない。地域による自治活動や地域づくり活動は行政に主導されるものではなく、地域と行政との関係はフラット（平面的）であり、連携・協働する関係といえる。

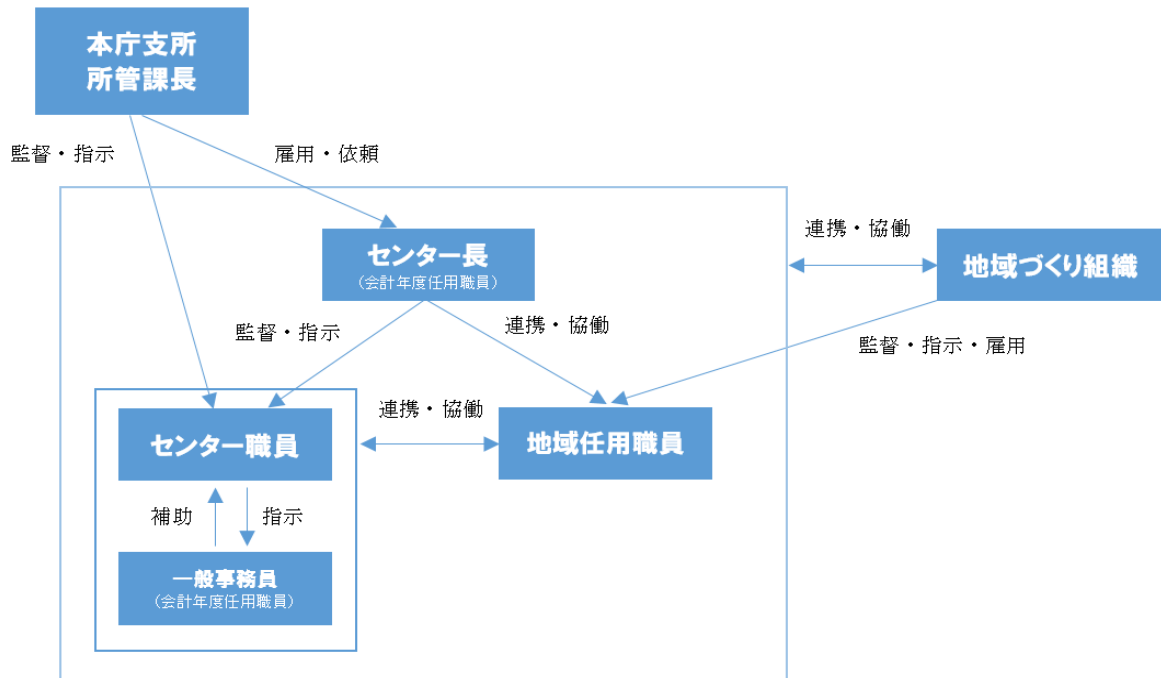
★1 地域任用職員がセンター内の職員と事務所を共有することで、個人情報等を知りえる環境にあり情報漏えいの心配がある。それは同時に行政側においても地域任用職員が扱う情報を知りえる立場にあるといえ、互いに守秘義務を伴うものであると考える。しかし場合によっては、地域課題解決を目的とした活動を推進する上で、互いに必要な情報を共有することも想定される。

一方で地域と行政が「協働のまちづくり」を目指す取り組みの一つとして、センター内でそれぞれの役割を明確にし、特に個人情報等の取扱いには十分な配慮と規律の厳格化に取り組む必要がある。

（案）

地域づくり組織がセンターを活動拠点として地域任用職員を設置するにあたり、行政と地域づくり組織の間で「（仮）地域づくり連携協定」などを締結し、「**協働のまちづくりの推進（連携・協働）**」「**活動拠点の共有（事務所）**」「**個人情報等の取り扱い（守秘義務）**」などその他必要な条項を謳い、センター内で連携・協力しながら地域づくり活動の推進に努める。

図2 地域づくり活動センター内の関係図（案）



委員の主な意見

★1 市職員と地域任用職員と地域住民との関りが難しい面がある。個人情報漏えい等は十分話し合わなければならない。

4 任用(雇用)の財源

地域任用職員を雇用する地域の財源は、基礎型交付金に人件費相当分を加算し交付するものとする。一方で、市の主な財源として西予市地域振興基金を活用しているが、基金には限りがある。そのため、今後は継続的に小規模多機能自治の推進が図れるよう安定した財源確保に努める必要がある。

表 1 地域づくり活動センターの人材配置における課題と対応（案）

職 員		行政上の身分	業務内容	検討課題	対応(案)	備考
公民館	センター					
館 長 (会計年度任用職員)	センター長 (会計年度任用職員)	○	センターの総括 ・各種の事業の企画実施その他必要な事務を行い、所属職員を監督する ・センター事業実施における職員への指示	①権限と指示系統の明確化（センター職員内と地域任用職員） ②勤務形態等の見直し	①住民自治を推進する上で行政の指示系統にはない。連携・協働の関係 ②具体的な権限や役割に応じた見直しが必要（資料 38）	
主 事 (一般行政職員：主任級以下)	センター職員 (一般行政職員)	○	・行政窓口の場の対応 ・人づくり学びの場の推進 ・支えあい・つなぎの場の推進 ・地域づくり活動の連携・協働	①地域任用職員との関係 ②センター職員へ業務が集中することでの業務過多の心配がある	①指示系統にはないが、共通目的をもって連携・協働する ②センター及び職員に業務が集中するのではなく、市民と担当者(本庁)を円滑に結ぶパイプ的役割。	
一般事務員 (会計年度任用職員)	一般事務員 (会計年度任用職員)	○	・センター職員の補佐	①地域任用職員との関係	①指示系統にはないが、共通目的をもって連携・協働する	
	地域任用職員 (地域雇用)	×	・地域づくり組織の事務局等 ・諸団体等の事務局等 ・その他地域が必要とする業務	①人材確保が難しい地域がある ②センター職員との関係 ③守秘義務の扱い（情報漏えい） ④今後の人件費の財源確保 ⑤職員と事務所を共有すること	①行政による人材育成の支援及び外部人材の登用などの検討 ②指示系統にはないが、共通目的をもって連携・協働する ③地域と行政との協定締結により役割や義務を明確にする ④継続的な小規模多機能自治の推進となるよう安定した財源確保に努める ⑤③と同じ	・基礎型交付金に人件費相当分を加算し、その原資をもって、地域づくり組織で任用。 ・勤務形態や人数は地域裁量

※現在公民館がない地域においては、拠点の有無及び行政機能等と共に人員配置についての十分な検討が必要である。