

検討事項 4

「地域づくり活動センターの人材配置について」





第7回の市民検討委員会において、委員の皆様から頂いた意見につきまして、次のとおり補足説明及び検討事項4のたたき台を修正致しました。

意見 1

地域任用職員の雇用に至るまでの行政の指導が必要ではないか。
また、センター化までに地域任用職員が確保できない場合はどうするのか。

■ 回答 1

- 令和3年度より地域活性化に取り組む人材を育成する事業を行う予定です。それらを活用することで早期に地域人材の発掘・育成に努めて頂きたいと考えております。また、令和3年度中に「雇用の手引き」などのガイドラインを作成することで、募集方法、給与額、勤務時間、各種保険制度など雇用するうえでの目安をお示し致します。
- センター運営を推進していくためには、地域任用職員の配置が不可欠であると考えており、そのため令和5年4月までに雇用できるよう人材確保に努めて頂くようお願い致します。もし、雇用できない場合、センター化できないものではありませんが、その不在期間が長引くことで地域にとって負担にならないよう、市は積極的に人材確保のお手伝いを致します。
- ※不在期間は、地域任用職員の任期満了後及び途中退職により不在となる期間もあると考えられます。

意見 2 地域任用職員は誰が雇用及び勤怠管理するのか。

■ 回答 2

地域任用職員の主な業務は地域づくり組織の事務局を担うこととしていることから、地域づくり組織（又は、関連団体）が雇用及び勤怠管理することが適当であると考えます。

■ 対応 1、2

本文P.5 ④地域任用職員（地域雇用）にて次のように修正しました。

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（又は、関連団体）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及び監理監督するものであり、行政職員としての身分はない。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関する各種支援が必要であると考えます。また、地域任用職員の任用に至るまでの不在期間（任期満了後若しくは中途退職を含む）があり、地域の自力による人材確保が困難な場合は、市は早期に人材確保できるよう支援を行うものである。

意見 3

地域任用職員には、こういった人材がふさわしいか、地位や保証について協議が必要である。また、市職員に準じた待遇が必要である。

■ 回答 3

どのような人材が求められるかは、地域がどのような業務を担って頂く人材を求めるかによるため、それぞれの地域内で協議して決めて頂くことになります。地位や保証などの待遇についても同様です。地域によって雇用形態は様々であると考えており、市内で統一基準等を設けることは望ましくないと考えます。「雇用の手引き」を参考に地域でご協議ください。任用形態を地域の裁量で決められることで、該当人材の働き方に合わせた任用形態も検討でき、予算の範囲内において市職員に準じた待遇も地域の裁量で可能となります。例えば、フル又はパートタイム勤務、副業・兼業可など柔軟に雇用形態を設定することができます。

■ 対応 3

本文P.5 ④地域任用職員（地域雇用）にて記述済み

意見 4 センター長の選考は、館長と同様に地域で選考するのか

■ 回答 4

センター長には地域に精通し、地域と行政の橋渡しなどを担える人材が求められます。このことから公募により任用することは現実的に難しいと考えますので、引き続き地域で選考して頂きたいと考えております。

※現在、会計年度任用職員は公募による任用を行っておりますが、公民館長においては地縁のある人材が求められることから地域の選考により任用しております。

■ 対応 4

本文P.4 ①センター長（会計年度任用職員）にて次のように追記しました

センターが市直営の運営であること、協働の取り組みがセンターに備わることなどから、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。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・つながりの場）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する。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。このことから、その選考方法は、従前どおり地域から選考することが望ましいといえる。

意見5

センター長の任用形態は、会計年度任用職員ではなく、以前の公民館長に充てていた「特別職（非常勤職員）」の扱いとはできないか。

■ 回答5

地方公務員法の改正により「特別職非常勤職員」の適用における厳格化・統一化（専門知識による助言、調査、診断等を行うものに限定）が図られました。このことから施設長等については「会計年度任用職員」としての位置付けで任用されるものとなりました。（令和2年度より運用）

【特別職の事例】 投票管理者、開票管理者、選挙長、選挙分会長、審査分会長、国民投票分会長、国民投票分会長投票立会人、開票立会人、選挙立会人、審査分会立会人、国民投票分会立会人その他総務省で定める者の職

■ 対応5

本文P.2 下段注釈に記述済み

特別職としての任用は難しいため、勤務時間等の在り方を見直すなどの検討を重ねて参ります。

意見 6

R3から公民館に係長級職を配置し、円滑なセンター化を図れないか

■ 回答 6

円滑なセンター化が図れるよう人材配置について検討します。

■ 対応 8

本文P.4 ②センター職員（一般行政職員）にて次のように追記しました。

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。また、令和5年までに公民館主事には、係長級（主任含む）を配置することで円滑なセンター化を図ることが望ましいといえる。