

1. 現状・課題

■ 地域における課題の複雑化・多様化

- 地域においては、環境整備や防犯・防災、高齢者の見守りに関することなど、課題が複雑かつ多様化しており、公平・画一的な従来の行政サービスでは十分に対応できなくなっている。
- 区長や民生委員等に寄せられる課題が多様化し、業務負担が増加している状況もある。

■ 地域活動の担い手不足・地域運営団体の組織力低下

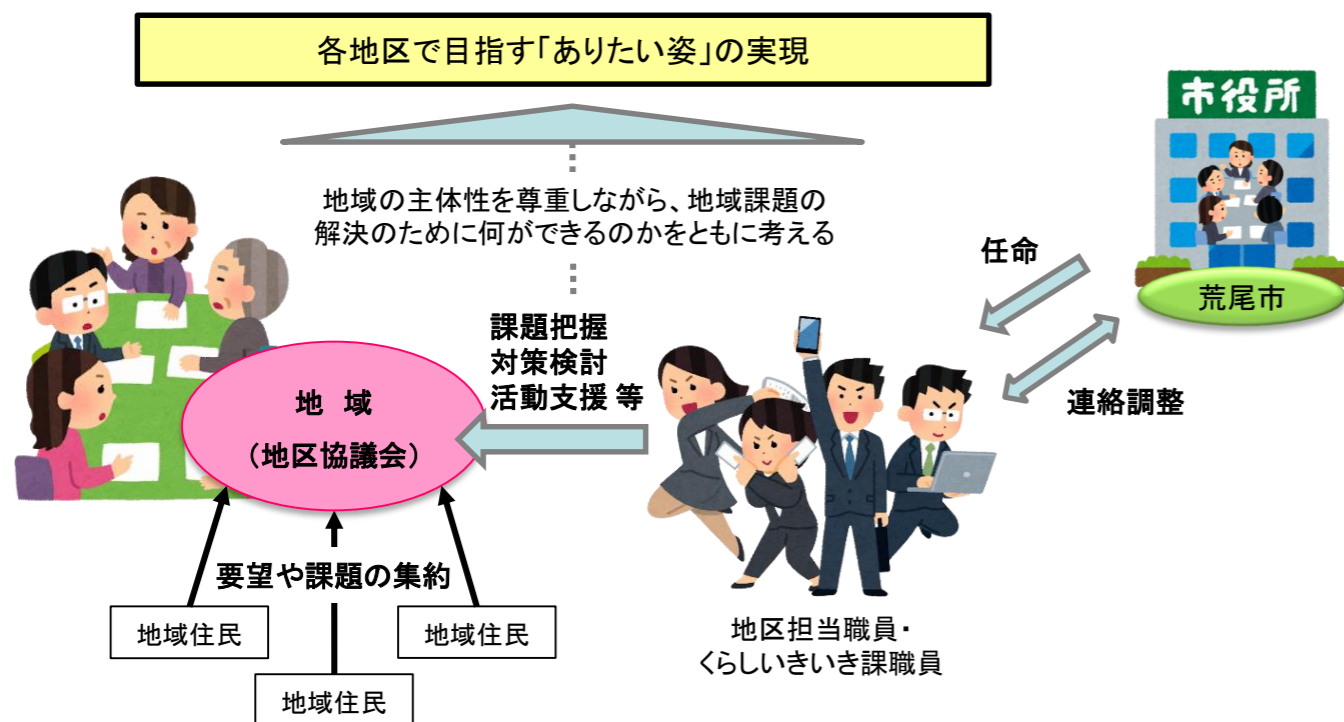
- 地域の課題を解決し、住民ニーズを踏まえた持続可能な地域づくりを行うためには、地区協議会を中心に、多様な地域づくり団体の参画の下、協働により地域づくりを進める必要があるが、運営を担うメンバーの固定化や民生委員などのなり手不足等もあり、運営が困難になってきている。
- 地区協議会における運営状況が地区により異なっており、地域課題の取りまとめや、解決に向けた協議が十分にできていない地区があることも懸念される。

■ 市における経営資源の制約

- 市においては、今後、少子高齢化の進行等に伴う扶助費の増加や、老朽化が進んだ公共施設の更新経費などの普通建設事業費の増加、相対的に比率の高い若手職員の昇給に伴う人件費の増加などにより、2021年度には財源不足が発生することが見込まれている（荒尾市行政経営計画／中期財政計画）。
- 職員数についても、財政状況に鑑み、中期的には増員が見込めない状況で、長期的にも、人口減少や人口構造の変化などにより減少傾向が続くと見込まれている（荒尾市行政経営計画／職員定員管理計画）。

▶ 地域と市の双方の財源や職員などの経営資源に限られる中、地域コミュニティの維持・活性化を図るためには、地域と市がお互いの強みを生かして、補完し合いながら取組みを進めることが重要である。そのためにも、荒尾市行政経営計画の「地域マネジメント」に基づき地区担当職員制度を導入し、地域課題の共有や解決に向けた連携を強化することで、持続的な地域経営を目指すこととする。

2. 推進イメージ



【目指す姿】

- ① 地区協議会と市の信頼関係の構築と、協働のまちづくりのさらなる推進
- ② 地区協議会と住民の信頼関係の構築による、住民自治の担い手の充実
- ③ 地域住民同士のつながりの強化と相互扶助の進展

3. 制度の概要

目的	<ul style="list-style-type: none"> ① 地域自治力(地域内のネットワーク)の強化 ② 協働の推進(連携及び役割分担の明確化) ③ 職員の人材育成(地域課題の把握や解決ノウハウの習得、現場感覚・市民感覚の醸成)
役割 業務内容	<p>【運営支援】</p> <ul style="list-style-type: none"> 役員会等の会議に出席し、円滑な進行や地域課題の取りまとめなどについて助言を行う 地域の課題を踏まえ、地域の特性を生かした事業などの企画・立案を行う（地区別計画の策定や年間の活動計画・予算編成などに関する助言など） <p>【調整支援】</p> <ul style="list-style-type: none"> 地域の課題を取りまとめ、地域で対応すべきものや市で対応すべきもの、協働で対応するものに整理し、役割分担の明確化を行う 役割分担に基づき、市の担当部署との連絡調整を行う（担当部署は必要に応じ財源確保） 市での検討結果や対応方針について地域に報告する（補助金や他地域での事例などに関する情報の提供を含む） <p>【活動支援】</p> <ul style="list-style-type: none"> 地域で開催されるイベントなどについて必要に応じて活動の支援を行う（広聴機能も担う） <p>※くらしいき課においては、地区担当職員とともに地区の活動等に引き続き参画しながら、協働のさらなる推進に向けた支援を行う</p> <p>【運営支援】</p> <ul style="list-style-type: none"> 交付金のあり方や、事務局機能と活動拠点の必要性などを検討する 必要に応じ必要に応じ組織体制の見直しを提案し、運営の透明化・民主化を図る <p>【調整支援】</p> <ul style="list-style-type: none"> 各個別計画(地区防災計画、避難行動要支援者個別支援計画など)の策定・推進をサポートする <p>【人材育成支援】</p> <ul style="list-style-type: none"> 会計や会議資料づくりなど、自治に当たり必要なスキルに係る人材育成支援を行う
選任方法	<ul style="list-style-type: none"> ■ 1地区につき、課長級職員及び課長補佐・係長級職員、入庁後3年目以上の一般職員を1人ずつ市長が任命し、チームを編成する。 － 主な役割分担例 － 一般職員：地域課題の整理及び対応方針(役割分担)案の検討 課長補佐・係長級職員：一般職員の検討のサポート及び取りまとめ 課長級職員：対応方針の決定及び関係部署との調整
任期	<ul style="list-style-type: none"> ■ 原則として課長級は2年、課長補佐・係長級及び一般職員は3年とする ・ チームメンバーが一斉に交代するのを避けるとともに、できるだけ多くの職員が経験できるよう配慮する。 ■ 任期中の人事異動により昇進があった場合でも、任期中は継続することとする