

その辺は進めていっていただけるような仕組みをつくっていただけたらというふうに思います。今のは同意された名簿のことでお伺いしましたがけれども、もう一つに同意されていないけれども法律では災害が発生したときまた発生するおそれがあるときという名簿がございますけれども、この名簿は同じように作成しないといけないと思うんですけれども、この名簿の作成というものが、例えば障がいの種別とか連絡先、主に居住している場所または同居家族がいるのかどうかという名簿は作成されていないのかなというふうに感覚でいるんですけれども、その辺はできているのかどうかだけお伺いします。

介護福祉課長 不同意の方に関しましての名簿というのはあくまでも町が掌握している情報等でございます、それぞれ個人の家族構成等の情報等については掌握してございません。例年この時期に不同意者、ちなみに申し上げますと、30年度については不同意者に関しては218人に通知して、そのうち登録に応じられたのは15人という結果になっております。こちらに関しては同意を得たということで、それぞれの自主防災等に送付してございます。しかしながら同意をいただけなかった方に関しましてはそれぞれの障がい、あるいは介護度等によって名簿のほうは作成しておりますが、その中に家族等の個人的な家族状況に入り込んだような情報はございません。以上です。

7 番 どっちにしても災害が発生したときには不同意者の安否確認も行わなければいけませんので、その辺の不同意者に対しての名簿作成も必要ではないかというふうに思いますけれども、その辺お伺いします。

介護福祉課長 不同意者の名簿自体は作成しております。これに関しましては災害有事の際にはそれぞれの機関にお送りするようになります。以上です。

議 長 以上で7番議員、清水亜樹君の一般質問を終わります。

ここで休憩いたします。再開は10時45分といたします。

(10時27分 休憩)

(10時45分 再開)

議 長 休憩を解いて再開いたします。

その前に議場内が大分蒸しております。上着を脱いでいただいて結構でございます。

通告2番、13番議員、清水豊司君。

1 3 番 通告2番、13番議員、清水豊司です。自治会担当職員制度と協働推進室について伺います。今日、急激な人口減少や高齢化などの社会情勢の変化、核家族化、共働き世帯、高齢者世帯の増加など、町民生活の多様化、あるいは市町村合併に伴う行政区域の再編成などを契機として、自治会、町内会といった既存の地域自治体の再構築が求められている中、地域におけるさまざまな活動の担い手となる人材の不足が深刻な課題になっています。一方で、地方分権が進展し、自治体は住民に身近な政府であって自治体職員には住民生活が営まれる課題が発生する最前線である地域社会、いわゆる現場に赴き、積極的にコミットすることが求められている。裏を返せば、分権時代の自治体職員は国や県に顔を向けて指示を待ち、前例を踏襲することに心血を注ぐような姿勢では到底勤まらないということである。この現場実践行動原理を重んじれば、これまで行政実務として培われてきた仕事のノウハウも、ときには現場実践とそごを生じる場合には大胆な見直しをなさなければならない事態も十分あり得るのである。このような世の中のさまざまな変化に対応して地域担当職員制度が言われているが、この制度の先駆けとなった自治体は今から51年前の1968年に全国に初めて千葉県習志野市が地域担当制を導入したことによるが、習志野市では同時に並行して、地域が抱える課題や要望などを話し合うまちづくり協議会が設置され、地域担当は同会議と市当局とのパイプ役として現在でも機能していると言われています。このような中、小田町長は選挙公約や所信表明の中で庁舎内に協働推進室の設置と、各自治会に専任職員の配置を挙げられた。そして5月の議会全員協議会で協働のまちづくりを推進していくための一助として、自治会担当職員制度を提出された。この制度と協働推進室について以下の質問をする。1、自治会担当職員制度について。1、この制度の導入に向けて庁舎内で運営を含めた検討経過は。2、この制度の目的や役割を町民に理解してもらう方策は。3、この制度の導入により職員と地域住民にどのような事を期待するか。二つ目の協働推進室についてです。1、協働推進室の設置とその役割は。また、自治会担当職員制度との関係は。以上、登壇しての質問といたします。

町 長 通告2番、清水豊司議員から自治会担当職員制度と協働推進室について大きく2点細かく4点の御質問をいただいておりますので、順次、お答えさせて

いただきます。本年7月1日から自治会担当職員制度を導入させていただき、令和2年度からのスタートを目標に、仮称ではありますが協働推進室の設置に向けて準備を進めているところでございます。これらについては、御案内のとおり私の選挙公約であり、3月定例議会において、私の所信表明について御質問をいただいた田村議員への答弁でもお答えしたとおり、私の町政運営の柱に据えた協働によるまちづくりを推進し、実現していくために必要な手法であると考えております。また、自治会担当職員制度については、最初から四角四面のルールの中でスタートしたものではなく、まずは、スタートしてみて、本町の行政と自治会の関係性を考える中で、より効果的に運用ができる制度として構築していくという方針でスタートを切ったものでございます。そこで一つ目の質問であります自治会担当職員制度についての3点についてお答えいたします。初めに導入に向けた庁舎内での検討経過についてですが、私は昨年12月に町長に就任しましたが、1月末に平成31年度の当初予算編成作業を終えた後、副町長、企画財政課長、町民課長にて、平成21年から自治会サポーター制度を導入した先行する近隣自治体を訪問し制度の概要や課題等のレクチャーを受けました。次に、町民課にて目的、配置職員、業務内容や休日に自治会業務に従事した場合の処遇など、自治会担当職員制度を導入するに当たり必要と思われる事項について試案を作成しました。これを副町長、関係課長で検討、確認した後、課長職以上で構成する政策推進会議でさらに検討し、導入する自治会担当職員制度の概要を固めたものであります。自治会に対しては、4月19日の自治会長会議において、制度の概要説明と担当職員の配置の有無、また、自治会担当職員は希望する自治会からの希望により配置するものであり強制ではない旨について説明し、制度を導入することへの理解を求めました。その結果、5月のゴールデンウィーク明けに実施した各自治会を回る地域現況巡視時には、19ある全ての自治会から本制度に賛同し、担当職員を配置することの了解を得ることができました。その後、本年7月1日から制度を導入、運用していくことを正式に決定し、大井町自治会担当職員制度取扱要領を制定するとともに各自治会への配置職員を決定いたしました。なお、各自治会への担当職員は、課長、副課長のうち19名をリーダーとし、それ以外の職員で構成するメンバーを加えた、2か

ら3名の複数名を配置しております。7月1日にはリーダー等打合会を開催し、制度の運用等について職員間の共通理解としてきた自治会担当職員制度についての概要に加え、大井町自治会担当職員制度取扱要領を確認し、同日から導入した制度について、運用に当たっての疑問点等を出し合うなど、職員間におけるキックオフミーティングを行いました。それをもって7月9日の自治会長会議において、自治会長に制度の開始を初め、大井町自治会担当職員制度取扱要領をもとに自治会担当職員の要請方法などを説明するとともに、リーダーとメンバーを合わせた自治会担当職員と、それぞれが担当する自治会長との顔合わせを行いました。9月の現時点における制度の運用状況ではありますが、導入から二カ月がたち、大小七つの自治会から担当職員への要請がありました。先日9月3日には、自治会担当職員のうちリーダーと自治会担当職員ではない町管理職員で組織する連絡調整会議を副町長が招集いたしました。その席上、既に活動した職員からの発言がありましたが、その活動内容は、導入から日が浅いこともあり、担当職員は、土、日などの休日に自治会の役員会に出席し、担当職員の紹介や自治会担当職員制度の説明などを行ったということが主なものでした。また、通常の執務時間中には、自治会から町行政の各分野に対する要望文書などが提出される際の立ち会いや窓口としての活動がありました。以上が現在までの状況も含めた経過でございます。次に、2、この制度の目的や役割を町民に理解してもらう方策については、この制度が自治会を対象とすることから、これまで自治会長会議を通じて制度の内容を説明し、既に運用が始まっているところでございますが、今後においても自治会長会議を通じて制度の内容を説明し、新たに就任される自治会長等にも御理解いただくとともに、制度の運用を担当する町民課や実際の自治会担当職員からの自治会への丁寧な説明が必要であると考えております。また、広報おおいおしらせ7月15日号では、制度の運用が始まったことを掲載し周知させていただくとともに、広報おおい9月号では、私の言葉で裸心版を通じ、自治会担当職員制度について掲載させていただいております。また、10月に開催する町長とふれあいトークンングにおいても、制度や状況についてお話をしたいと考えております。前段でも触れましたが、本制度はまずは、スタートしてみて、本町の行政と自治会の関係性を考える

中で、より効果的な運用ができる制度として構築していきたいと考えておりますので、折に触れ、広報などを通じ、制度やその状況について、町民の皆さんにお知らせしてまいります。次に（３）この制度の導入により職員と地域住民にはどのような事を期待するかでございますが、これにつきましても裸心版に掲載させていただいております。協働のまちづくりを推進し、実現するために自治会の活性化を図り、町全体の活性化につなげていくことを旨に、自治会担当職員制度により、町職員と住民との間に顔の見える関係が構築され、さらなる相互理解と信頼関係の創出につながることを願うとともに、職員が地域の現状を体感することで新たな能力形成と、職員としてのやりがいやモチベーションの向上にもつなげていってほしいというのが私の願いであります。

続いて２点目の協働推進室について、回答させていただきます。仮称ではありますが、協働推進室の設置は私の公約であります。３月議会においても御質問がありましたが、その設置に当たっては、多岐にわたって検討をしなければならない項目があることから、職員とともに慎重かつ丁寧に議論を重ねていきたいと答弁いたしました。新年度となり、まずは検討すべき項目を洗い出すために、各課を対象として、５月から６月にかけて機構改革及び事務分掌に関する書面調査を行い、その後、調査結果に基づき、７月にヒアリング調査を実施したところでございます。今後はヒアリング結果を精査して検討すべき項目を抽出し、その内容について議論を深め、協働推進室の設置及び必要に応じた機構改革などについて、１２月の議会までにはある程度の形を提示したいと考えております。次に、協働推進室の役割でございますが、地域の課題解決には町民と行政がそれぞれの特性を生かしながら、知恵を出し合い、資源を補い合い、自主的、自発的に協力し合ってその解決に取り組んでいかなければならないと考えております。そうした共創協働のまちづくりを深化させ、自治意識の高揚を推進する組織を構築していくことが協働推進室の役割であり、その中には、町民との協働推進や自治会活動への支援はもちろん、特定非営利活動法人等への支援も含まれるべきだと考えています。また、協働推進室と自治会担当職員制度との関係ですが、その事務について、現時点では制度の導入を担当した町民課がこの制度を所管しております。今

後、協働推進室の設置が具体化すれば、この制度は協働推進室において所管すべきものと思っておりますが、そうした点も含め、協働推進室の役割や組織体制などについて、これから丁寧な議論を重ねていきたいと考えております。

以上、答弁とさせていただきます。

1 3 番 3月の定例会で同僚議員が質問した時点で、まだ具体的になっておりませんので7月から導入されて活動が始まりましたので質問させていただきました。よろしく申し上げます。また、答弁と回答が重なるようなことがあろうかと思えますけれども、その辺は御容赦願いたいと思います。地域担当職員制度、自治会担当職員制度なんですけれども、導入の意義をいろいろ言われていますが、一般的に住民との関係を改善する手段として意義がある。それからパイプ役として既存の行政機構の問題点を改善する役目が期待される。三つ目に担当職員として活動を通じた自治体職員の能力向上に期待される。こういうふうな有意義な制度なわけです。こういった有意義な制度なんですけれども、導入を間違えると行政、職員、自治会、町民に不信感を与えてしまう場合があると思うんです。導入に当たっては細心の注意を払うべきだと思うわけです。そこで、先程の答弁でまずはスタートしてみて、効果的に運用ができる制度として構築していくんだと言われていましたけれども、こういう制度に対して急がないで識者等を入れて導入検討会みたいなものをつくってきちんとした制度ができたところで導入すべきだと思うんです。なぜかという、こういう制度は一回失敗しちゃったら再度導入が非常に難しい問題があるんです。そこで庁舎内でそういうことが議論されなかったかどうかお伺いします。

町 長 もちろんその辺の、おんぶにだっこになっては困るというようなことは思っています。そもそもこの制度は協働のまちづくりの一助ということですので、町の職員が地域に行って祭りの手伝いをするとかそういうことじゃないよということは最初から話しているつもりです。あくまでもパイプ役ということ相談役ということと、先ほど議員がおっしゃられたような基本を持った中で運営をしていかなければいけないと、その辺は十分注意した中で、先ほど答弁では、まずはスタートという言い方をしましたけれども、いろいろな問題

が出てくると思うのです。でも、基本的に運営の考え方は、今言ったようなものの考え方であります。それを基本に持った中で、この制度をしっかりとですね。仮に、そういったいろいろなケース・バイ・ケースが出てきても、こちらがしっかりとした思いを持った中で、そこでやはり町民とお話をしながら、お互いに理解し合える、最初から制度で訴えると決めたところで、かえって、そんな神様なことはできないと私は思っていますので、お互いにそんな分けられるものではない部分もありますので、たまには、場合によつたら協力に、仕事でありますけれども人間関係が前提にありますので、しゃくし定規なことで決めるような問題ではないと基本的には思っています。しかし、仕事を職務の一部として行う以上、その辺のある程度の線は引かなければいけないという思いは共通認識した中でスタートさせていただきました。

以上です。

1 3 番 人間関係だからこそ、心配しているのです。そういうことが起きる可能性がある、不信感が起こらないようにしたほうがいいのではないかというように言っているわけです。

次に、移ります。

今、答弁の中で、近隣自治体等からレクチャー、こういう話がございまして、この近隣自治体というのは開成町ですね。開成町がこの自治会サポート制度というのを導入されて、その後、これがどうなっているか説明を受けられましたか。

町 民 課 長 今どうなっているかという説明を受けたかという御質問ですけれども、受けさせていただきました。

以上です。

1 3 番 その内容はどうなっていました。

町 民 課 長 その内容としましては、自治会サポーター制度ということで当初入れたということで、その後、自治会全体を統括するような組織改編がありまして、そちらのほうに担っているというレクチャーを受けました。

以上です。

1 3 番 ということは、人材サポート制度というのは、開成町で10年くらい前に入れたのだけれども消滅していくよと、そのかわり、庁舎内に自治活動応援課か

なんかをつくられて、そこが今、対応していて、つくることないですよという話ですよ。これを単純にど素人が考えれば、なぜ開成町がやっている制度を入れないのと感じるわけです。向こうが消滅してやっているようなものをもう一回初めからやるのか。それはそれでいいです、導入して、動き出しているのですからね。

いろいろと聞きたいことがあるんです。この制度を議会報告会で非常に期待される人もいたんです。いつから導入して、具体的に、何かありましたようだけど、もうちょっと詳しく説明していただいて、自治会長会議で説明したときの自治会長の反響というのですか、賛同してくれたというのは住民で、自治会として見たときに、反響的なものはどうだったのですか。

町 民 課 長 制度導入から2カ月ということで、今の段階では6自治会から、ほぼほぼ役員会議等のところに職員紹介みたいな形、この職員がここの自治会の担当ですという顔合わせ、自治会長会議のときには自治会長に対しては職員はやったのですけれども、自治会の中の役員に対しての顔合わせ的などところと、自治会担当職員がこういう職務に当たりますよという、全協でも御説明させていただきましたけれども、それと同じような形での業務的などところを話させていただいたというのが今の現状であります。

自治会長会議のときに、これを説明したときの反響はということですが、やはり自治会長の中でも、反響といいますか、皆さん導入に賛同していただいたという部分の中では、町とのパイプ役ということで調整機能といいますか、連絡調整ですか、町のほうが要望していることを自治会長が持ち帰り、自治会員にお伝えしなければいけない部分の相談役的などところも担っていただけるということで、反響という表現がどうかという部分はあるのですけれども、皆さん制度導入という部分については、プラスの方向で受けとめてくれたというふうに受けとめております。

以上です。

1 3 番 いろいろと、もうちょっと聞きたいのですけれども、運用についてに入らせていただきます。

大井町自治会担当職員制度を取り扱った要領をつくって、具体的に始められましたよということなのですから、具体的に自治会長が何か相談しよ

うと思った場合には、どういう手続をしたらいいのか、そして回答はどのように来るのか、ちょっとそこを。

町民課長 まず、相談としましては、今までのそれぞれ自治会長が相談するのに、所管課の窓口に行っていただくのも一つの方法です。別にそれがだめということではないのですけれども。そこに行かれたときに、今度、所管課の担当のほうは、自治会担当職員のほうにも、その情報共有といいますか、庁内の中で当然自治会の活動については町民課のほうが所管しておりますので、町民課、それから事業の担当課、それから自治会担当職員ということで、3者のほうが情報共有するというので、相談に行かれた自治会長の情報をお互いに持っていて、また、別途自治会担当職員が相談されたときにも、そこで調整役ができるようにということで、相談窓口が増えたというような感覚になろうかなと思っております。

以上です。

1 3 番 確かに相談は長くなりますよね、いきなり窓口に行くよりも、ワンクッション入るわけですから、回答にも入るわけですから、そういう形になるわけですから。やっぱりどっちがいいかはよくわからないのですよ、私も。だけど、こういう要するに相談事とか、折衝、交渉事というのは、実際の窓口の顔が見えたほうが、私は相談する側としてはいいのではないかと。そこでワンクッション入ることがいいのかなという疑問はあるのです。その辺、どういうふうに考えられますか。

町長 ワンクッションではないという理解を私はしています。共有しますので、誰にでもその情報は。該当する担当課に行った内容は、当然所管するところに、今まではそこで止まっていたかもしれませんが、それをまた自治会の担当職員会議の中でも、またさらに報告しますので、ある意味、職員がみんな共有できると。ワンクッションではなくて、窓口はどこでも別にいいと言えばいいのですけれども、決してクッションにはなっていないという理解で、また、そういった運用を図っていかなければならないと考えておりますけれども、いかがでしょう。

1 3 番 こういうふうにして結構時間がかかるのですけれども、要するに顔が見えて、折衝、交渉事をしたほうがいいのではないですかと聞いているのです、私の

場合は。そういうように共有とか、そういうことは当然そういうようになっていますから、それはいいのです。だから、担当職員を置いて、ものをこうやるのと、そこに1人、別の人が入るわけです。それが、やっぱり担当課と顔が見えたところで交渉したほうがいいのではないですかと。その制度が残っているからいいのだよと言っていますから、町民課長は。そうか、そっちも残っているのかと、今、私が理解していますから。そういうことで言っているのです、それでいいですよ。

町民課長 すみません、私の回答がおかしな意味になってしまったのかもしれないのですが、すけれども、今までどおり顔の見える関係はそのまま、議員がおっしゃるとおり残っております。そこにワンクッション入れるということではなく、一緒に同席してもいいですし、単独で自治会長が今までどおりやってもいいですしということで、直接行った場合については、所管課のほうから担当職員にも情報共有の意味でフィードバックして、3者が同じ内容がわかるようにしておいてくださいというので、この担当職員制度のほうはなっておりますので、議員が御心配されている顔の見える関係というのは、そのまま残っておりますので、今までどおり顔の見える関係で、いろいろとお話をさせていただければと思っております。

以上です。

1 3 番 全協でいただいた資料で、担当する自治会に行政情報を流すという項目がありましたよね。これは、広報でお知らせする、ホームページで流しているようなもの、以外に、行政側から、こういう自治会長に通知を流すようなものって、ちょっと私にはどういうものがあるのかなと考えてしまいますけれども、どんなものがあるのですか。ちょっと細かいことで申しわけないですけれども。

町民課長 今、議員がおっしゃられた行政情報という部分につきましては、当然、広報等でも後々は御連絡するような形にはなりますけれども、スピーディーにというか、タイムリーに、そういう情報が流せばということで入れさせていただいております。

以上です。

1 3 番 この自治会担当職員というのは、候補と任命と二つあるわけですが、

今回は任命でやられたようなのですけれども、任命にするに当たって、やっぱり何か基準みたいなものはあられるのですか。

町民課長 基準といいますと、先ほど町長答弁にもありましたとおり、まず管理職がリーダーになるという部分で入っております。それから、メンバーにつきましては、単独、お一人の自治会長の自治会に対してはメンバー1名、それでリーダーとメンバーで2人体制ということ、それから2人以上の自治会長がおられる自治会につきましてはメンバーを2人置いてということで、先ほど議員もおっしゃられていたとおり、この制度を導入して、自治体の職員のスキルアップといいますか、そういうものも目的ということで、うちのほうも同じような形で入れさせていただいて、メンバーの1人は中堅職員、それから、もう1人のメンバーにつきましては新採用から5年ぐらいの経過の職員を充てさせていただいております。それから、このメンバーにつきましては、消防団活動で地域のほうに出ている職員のほうは、まず今の段階では除外させていただいております。また、地域とのかかわりという意味では、消防団の活動の中で地域とかかわっているということで、それ以外、職員研修というか、スキルアップの役目もありますので、そうではない職員をまず充てさせていただいております。

以上です。

1 3 番 私の質問の仕方が悪かったのですけれども、例えば、こういう仕事に対して得手、不得手、あるいは担当職員が居住している地域、あるいは自治体によって活発なところと、そうでないようなところ、そういったものというものをやはり考慮して、人選をしているのですかということの質問をしたかったのです。こういう問題というのは、結構後に、自治会担当職員には影響してくることになるのですよ。それと、引き継ぎのときに、例えば全部変わった、2年と書いてありますけれども、2年で全部変わったときに、また、その辺の引き継ぎもうまくいくためには、そういった、いろいろなことを考えられたほうがいいのではないかなということで質問したのですけれども、結構です。

町民課長 議員がおっしゃるとおり基本的に地元以外ということで、住んでいる地域は除外して、別の者を充て込んでおります。それで、あとは2年ごとに入れか

わるということで、おおむね2年ということで取扱要領の中でも入れ込んであるのですけれども、これにつきましては、それぞれの自治会で確かに人と人との関係なので、職員のほうの人間性、それから自治会長の方等によって、それぞれ温度差というのが当然出てくると思いますので、そういうものをなるべくフラットに対応していくために、連絡調整会議ということを何度か開催させていただいて、そこでリーダー等でどのような対応しているというのを情報共有をして、なるべく、そういう地域、地域の対応の格差が出ないような形の調整を図ってまいります。

以上です。

- 1 3 番 今、答弁にもありましたけれども、時間外だとか、そういう問題に切りかえるのですけれども、担当職員としては、活動は自治体職員という職務なわけですね。これは職務としてやっているわけです。当然、時間外、あるいは休日出勤等の問題はどうなっているのかということと、それから、この問題は組合との解決は済んでいるのか、その辺をお聞かせください。

総務安全課長 まず、職員がこの制度によりまして夜間もしくは休日に担当職員として出勤した場合は、こちらは時間外勤務手当という形で対応させていただいております。

次に、組合との交渉ですが、組合につきましては、事前にお話をさせていただいて、理解を得ていただいております。

以上でございます。

- 1 3 番 そうすると、自分も庁舎内では本業があるわけです、上司がいるわけです。もう一つ、それから地域担当課へ行けば、リーダーになる方から言われますよね。そうしますと、きょう何をやれと言われても、こっちの会合があるからいけないよというようなときのジャッジは誰がするのですか。

町民課長 職員が当該自治会業務を行う場合には、当該の所属長、ですから自治会のリーダーと、あと自分がふだん勤務している所属の所属長、そちらのほうと調整をさせていただいて、業務に支障が出ないように対応するということになっております。

以上です。

- 1 3 番 細かいことをいろいろと聞いて申しわけなかったのですけれども、これをい

ろいろと調べる中で本を読んでいたら、こういう制度の中で担当職員の中で一番効果がある人というのは、保健師だそうなのです。保健師というのは地域になじみがありますから、こういう制度を運営していくには非常にいい。しかし3人しかいませんから、それをつけるというわけにはいかないのですけれども、そういうことも頭が置かれたほうがいいですよ、これは情報まで。次に、2番目のほうに入らせてもらいます。

この制度は協働のまちづくりの一助として言われているわけです。狙いは、協働のまちづくりの推進ですよ。では、協働のパートナーは誰なのです。町民ですよ。町民に対して理解してもらうために、5月ごろ、広報の15日に出るやつの3ページ目の紙面の12分の1です、載っているのは、あんな程度。それから、1日に発行された町長の裸心版ですか。あれでは、要するに町長のこの制度のシステム、それから、こういう制度に対する理念的なものはわかりますけれども、具体的に町民は何をしていいのかというようなところまで、全然伝わっていないような気がするのです。これから、いろいろな会議で説明していくと言いますが、やはり町民にやっぱり、パートナーの町民に理解してもらおうと。自治会長ではないと思います。その辺が私には物足りないなというような感じがするのですけれども、どうですか。

町長 まず、自治会担当職員制度は自治会ですので、この制度の対象は自治会でありまして、自治会をまとめてくださっている自治会長が第一の窓口だと理解しています。したがって、当然町民ですけれども、自治会の1個人として自治会担当職員に要望を出したり、いろいろと言うのは、それは自由ですけれども、自治会長を通じた中で自治会の問題を中心に、当然いろいろなものにかかわってきますけれども、窓口として担当職員には話をさせていただくというのが第一の目的であります。

自治会はなぜそうかといいますと、やはり協働のまちづくりに当たりましては、自治会も協働の町の一つのポジションでありますので、先ほど清水議員からも話がありましたように、自治会活動をいかに活性化するための一助ということによっておりますので、自治会の中をしっかりとまとめる、まとめるという言い方はよくないのですけれども、多様な意見が出ていいのですけれども、多様な意見のある程度統一見解が出せるような自治会活動を

していただいた中で、この自治会担当職員も、それをさらに吸い上げた中で、町が、自治会がやっていただけることでありがたいので、では、町としてできることは、こういうことだから協力しましょうというイメージを描いているところでございますけれども、よろしいですか。

1 3 番 そういう答弁が来ると思います。自治会長の間に入って、それをまとめてもらうのだから、そういうふうになると。やはりそういうシステムがあるということ、やっぱり町民がちゃんと知っていないと、いけないと思うのです。そういう意味で、町長がまず言ったのは自分の公約ですから、事あるごとに自分が先頭になって説明していくという必要性はあると思います。本当にそれが、やっぱりさっきの一番冒頭に言った、失敗すると不信感が出てくる、そうすると同意できないのだから、やっぱり町長の責任においてやっていくべき問題だと思います。

話がいろいろと前後するのですけれども、場合によっては、ある市なんていうのは広報紙の1面の表紙を使って、全面的に導入をPRしているところもあります。あるいは、こういう、ようにリーフレットをつくられて、2月11日からスタートしますと。それで、なぜ地域担当職員制度が導入になったとか、地域担当職員って何と、いろいろな町民が疑問に思うようなことを書いて、こういうものをリーフレットとしてやっている。やっぱりそれぐらいのことが私は必要ではないかなと思うのです。広報5月号に載せるのであればやはり、こういうことをやって、本気だというものを示すのが一番大事だと思います、導入に当たっては。

それから、例えば、こういうことというのが考えられませんか。例えば、これを7月に導入した。導入したのは非常に大事だ、職員は今見えていますと受け身ですから、自治会長から上がってくるのを待っているというような感じになっている。職員たちは、その担当のところへ極力出て行って、地域や自治会とコミュニケーション、徹底的にいろいろな問題を出し合ってこいと、ある期間。そういう中で、そういう制度の定着化みたいなのを最初にやると。そういうところにさっき言った本気度みたいなのが見えてくるのです。そういうことは考えられなかったのですか。

町 長 大変前向きな御発言をありがとうございます。チラシといいますか、それは

ちらっとは考えましたけれども、いろいろと紙面の都合もあるのかなと勝手に自分で解釈しておりまして、そういったことを全面でアピールするのが大変必要かなと思いました。そして、また、こちらから出向くという姿勢も、今後、ぜひそういった姿勢を持った中で、この制度をしっかりと定着させていきたいと思っております。

以上です。

1 3 番 2番目も、いろいろとあるのですけれども、3番目に移らせていただきます。

一つ、やっぱり職員に対して、こういう制度を導入することによって職員に期待すべきことというのは、どういうことがある、そういうことを町長や副町長がちゃんと説明しないと、私は一番悪いのではないかと思うのです。なぜかという、例えば、こういう制度を導入して、もうちょっとゼネラリストになってくださいとか、あるいは交渉力を磨いてください、折衝力を磨いてくださいよとか、そういう、ある目的を職員に与えようというのが、こういう制度を導入するに当たって職員に対する一番重要なところなのだけでも、そういうようなお話はなされたのですか。

町 長 確かに全職員の前では、それほど細かく言った記憶はございません、こんな制度をやりますということだけ。あと、課長会議の中では、政策推進会議の中では、私なりに言ったつもりですけども、もっと熱意を見せる発言の仕方があったのかなという気持ちは、今、清水議員の御質問の中で感じたのは素直な気持ちであります。

以上です。

1 3 番 もう一つ、職員が地域というのをどの程度、地域がどういうスタイルになってもらいたいかということです。それを認識して、地域へ行って話をするのと、要するに職場で考えているようなことだけでやっている場合とは全然違うわけで、地域に行くと、地域というのは、こうあってほしいと。要するに、まず職員としては、行政が支援することと自治会でやっていただくことというのをきっちり分ける、こういう仕事が一番最初に大事になってくると思うのです。そして、そういうことが合意されることによって、地域では物を申す形から、それから住民たちのまちづくりをともに考える、それから次に行動するような形というふうに変わっていくようなことを、町では地域に対し

て期待しているのだということを職員が理解して、行くか行かないかということが大きな差になってくると思う。その辺についてはどうなのですか。

町 長 全くそのとおりだと思っています。

以上です。

1 3 番 この制度が定着していくためにステップですか、そういうものがいろいろあるのです。それは、分ける勇気とつなぐ誠実さと言われているのです。

分ける勇気というのはどういうことかということ、自分の職場と、それから地域の現場、これをきちっと分ける。それから、もう一つ、公務とプライベートの仕事、これをきちっと分ける。さっき言った自治会の仕事と行政の仕事、これを分ける。

それから、今度をつなぐ誠実さというのは、現場へ行って、職場へ戻ってきて、今度職場内でいろいろなことを職務としてつなぎ直すという仕事。それから、今度、自分の持ってきた仕事に対して、縦割りの組織から横断的につないでいく。それから、一番大事なのは、例えば自治会で、こういうものに物すごい熱意を持っている方がいたら、その人とシェイクハンドになる、つながる。そういうことが導入後うまくいく策と言われているのですけれども、これは答弁はいいですけれども、そういうふうに使われています。

それから、3番目の協働推進室。協働推進室の設置に必要な応じた機構改革は、12月の定例会のときに、あるか提示しますよという答弁がありました。理解できます。この協働推進室というのは、さっき開成町でありましたよね。自治体を調べる範囲で、こういうのをやっているのは市レベルが多いのですよね。町レベルでは、ほとんどないようなかんじがする。やっているところはありますよ。どういう仕事をしているのか、一つは男女共同参画、補助金の審査とか、婚活の窓口とか、そういうことをやっているわけです。私は、この推進室ができたときには、さっきもちょっとあったように、協働推進室が自治会担当職員制度を分掌して、さっき言った室ができたらね。窓口が自治会担当職員から相談やアドバイス、自治会担当職員連絡会議の事務局など、担当職員制度の運用全般に関与すべきだと私は考えている。何かそのようなことをおっしゃったけれども、もう一度お願いします。

町 長 今、議員がおっしゃられたとおりのことでありまして、協働というのは何も

自治会だけではありませんので、先ほど、今回つくった事業の農業・観光体験協会ですか、そういったNPOも当然こちらに入っているのもありますし、それ以外に、いろいろと現状でも独立して、きちんと活動してくださっている団体があります。私のイメージとしては、そういった町行政とは別に、それぞれにまちづくりにかかわってくださっている独立したNPOとか、そういったまちづくり団体を一つの窓口で、協働推進室になるか、ほかに名称があるかもしれませんけれども、そういった協働のまちづくりを推進するパートナーをまとめて、いろいろな情報交換、情報を提供したり、ですから先ほどの補助金の問題も当然それぞれの団体にかかわることですから、そういったことの審査とか、そういったことも受け持っていただけ、そういう組織にしたいなと今思っております。町の事情はいろいろと、私も町長になって2回ですが、それぞれの事情がありますので、そういったものを加味した中で、私の思いをしっかりと伝えていきたいと思っております。

以上です。

1 3 番 最後です。自治会担当の職員制度は、単なる地域の支援策ではなくて、協働時代における行政、住民、職員3者の関係をどのように築くかという、自治体行政体制の根幹にかかわる問題につながりますので、しっかりとした運営をお願いして、質問を終わります。

議 長 以上で、13番議員、清水豊司君の一般質問を終わります。
ここで昼食休憩といたします。再開は13時ちょうどです。

(11時35分 休憩)

(13時00分 再開)

議 長 休憩を解いて、再開いたします。

通告3番、4番議員、田村俊二君。

4 番 通告3番、4番議員、田村俊二です。

通告に従いまして、1. 「行政財産の目的外使用のあり方」を問う、2. (仮称)新湘光公園内道路、地域住民への対話は、3. 総合体育館、個人利用の利用方法を見直す考えはの3項目を質問いたします。

1項目めは、「行政財産の目的外使用のあり方」を問うです。

5月の議会全員協議会において、地域振興課長より、旧第8分団詰所跡を