

## 自治のまちづくりに向けた地域振興体制の再構築（取組方針）

### 1 趣旨

社会の課題が複雑かつ多様化する中、暮らしの中からは生じる課題を解決するためには、まちに関わる人々が、自分事として主体的に関わっていくことが大切です。

そうした中、私たち一人ひとりが改めて、身近な地域や社会に関心を持ち、他者との交流や様々な体験、活動から学び、そこから生まれる仲間、知恵や工夫により、地域の課題解決や魅力向上にともに取り組んでいくことで、より良い地域を築いていける社会を志向していかなければならないと考えています。

尼崎は、市民の大きな力があるまちですが、将来に向け、より良い地域を築いていくに当たっては、その力がさらに発揮される環境づくりに努めることが必要であり、そのためには、行政組織、職員も、それに相応しい体制と行動をとっていかなければなりません。

尼崎市では、昨年、尼崎市自治のまちづくり条例を制定しました。この方針は、条例の理念を具体化するために必要な地域振興体制の再構築についての考え方をまとめたものです。

地域にある資源を、従来の施策分野や官民の垣根を越えた「まちの資源」として見つめ直し、それぞれの持つ力がより発揮される基盤を築いていくために、① 地域発意の取組が広がる環境づくり、② 地域を支える新たな体制づくり、③ 地域とともにある職員づくりに取り組み、行政の地域への向き合い方を大きく変えていこうとする改革です。

#### 尼崎市自治のまちづくり条例の制定

#### 地域振興体制の再構築

##### ① 地域発意の取組が広がる環境づくり

様々な主体の参画を得た合意形成の場づくりや開かれた地域コミュニティの形成に努めます

##### ② 地域を支える新たな体制づくり

縦割りによる「施策目的別の組織・施設」ではなく、「地域を支えるための組織・施設」としてより多機能化し、充実させます

##### ③ 地域とともにある職員づくり

地域で経験を積み、それを活かすことを意識した人材配置を行うとともに、職員の意識改革・能力形成に取り組めます

尼崎市総合計画に掲げる「ひと咲き まち咲き あまがさき」というフレーズには、「みんなが支え合い、一人ひとりが成長し、活躍して、まちに活気を生み出していく。そしてその営みが種となり未来に引き継がれ、さらに花を咲かせていく」、そんな思いが込められています。

この言葉に相応しいまちとなるよう取組を進め、市民と行政が、「市民力」と「職員力」を相互に高め、互いの強みを活かしていけるパートナーシップと地域環境を、みなさんと築いていきたいと考えています。

## 2 自治のまちづくりが目指す姿

### (1) 理想とする地域の姿

次のような地域社会を目指していきます。

- 参加しやすい学びや活動、交流の機会が多くあるとともに、まちへの関心が高まっている
- 「私の学び」に加え、「私たちの学び」が広がり、学びと活動が循環している
- 市民個人や行政、各種団体がつながり、お互いの顔が見える関係が築かれている
- 多様な主体が、お互いの強みを活かしながら、課題解決や魅力向上に取り組んでいる

### (2) 理想とする地域に必要な行政の姿

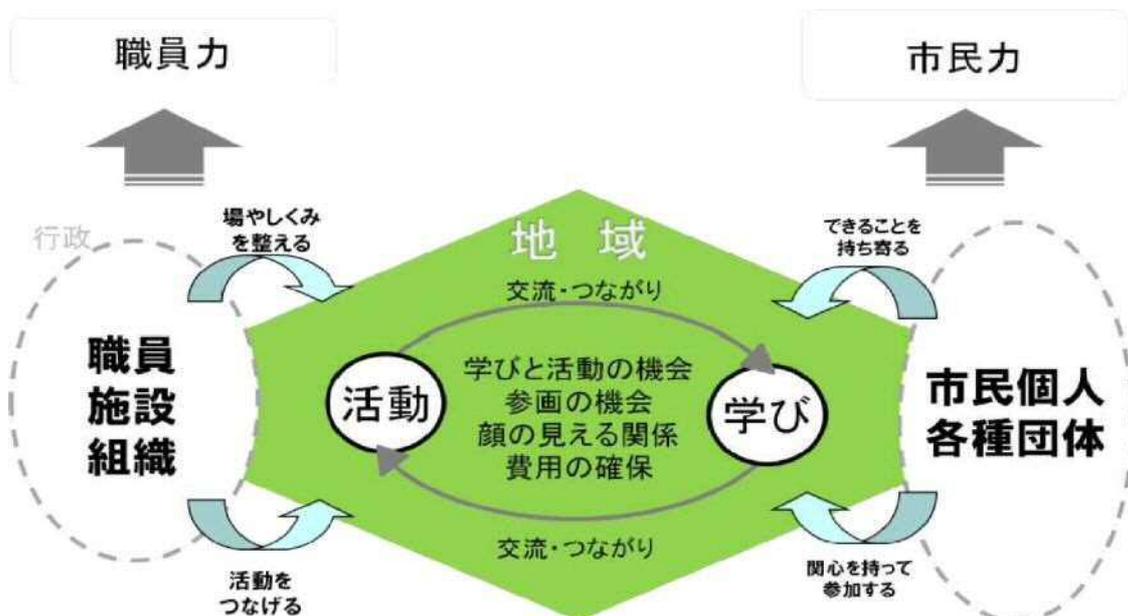
地域において次のような役割を担っていけるよう、行政は変わります。

- 地域の組織・施設が、地域を支える拠点となり、そこに配属される職員は、地域を支えるスタッフとして、市民とともに考え、行動できている
- まちづくりに関する様々な情報を収集、活用し、知恵を働かせて、市民個人や各種団体が活躍できる場やしくみを整えながら、多様な活動をつなげている
- 地域発意による課題解決や魅力向上の取組を支援できている

## 目指す姿のイメージ～学びと活動が循環するまち～

学びは知見を深め、情操を養い、生きがいや健康などを通して、人生を豊かにするものです。また、学びを通して地域や社会に関心を持ち、尼崎に関わる様々な人々がともに考え、行動することで、新たな気づきを得てさらに学びを深めていく。そのような学びと活動の循環は、人と人の交流やつながりを生むことにもなり、さらには、学びの成果を身近な人や地域社会に還元するような活動が活発になることは、地域の課題解決や魅力向上にもつながります。

そうした中、条例における4つの基本理念（情報共有、参画、協働、対話）に基づき、自治のまちづくりをたゆみなく推進していくためには、学びと活動の循環が鍵となります。



### 3 具体的な取組の方向性

#### (1) 地域発意の取組が広がる環境づくり

##### 現 状

- 市民の活動への意欲が行動にうまくつながっていない
- 活動の担い手不足や特定の人への負担の偏りが生じている
- 様々な団体や個人の活動がある一方、顔の見える関係が十分とはいえない
- 行政が担当分野を越え、活動を知り、関わる機会が少ない
- 資金面で地域発意の活動を十分に支えられていない



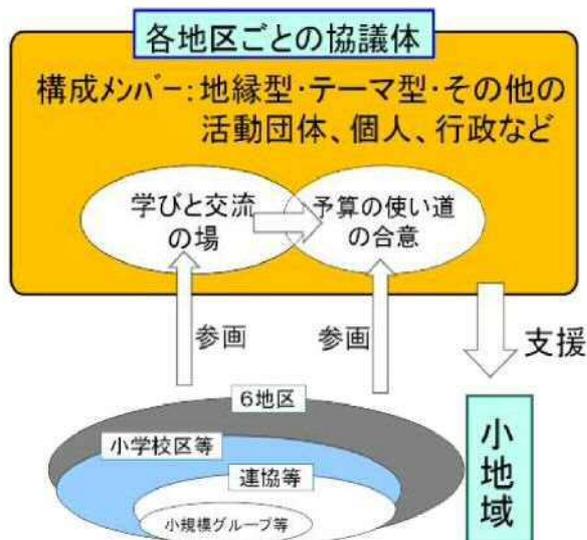
尼崎市まちづくりに関する意識調査  
調査結果報告書(単純集計)(平成29年8月)より

##### 6地区に、地域をより良くするための場をつくります

- 誰もが活躍できる開かれた地域コミュニティの形成に努め、地域福祉の充実等を目指します
- 市民個人や行政、各種団体間の顔の見える関係づくりにより、小地域における連携・協働による取組を支援します
- 課題解決や魅力向上に取り組むに当たり、資金が必要となる場合には、地域での合意形成を図る中で、予算を活用できるようにします

##### 地域における「学びと交流の場」の設定

- ・ 6地区に、地域に関わる様々な主体の参画を得て、自治のまちづくりを進めるための合意形成の場となる協議体(以下「協議体」という)の設置を目指します。
- ・ 協議体は、地域に関わる誰もが広く、対等な関係で参加できる「学びと交流の場」を主催します。
- ・ 「学びと交流の場」では、市民や職員が参画し、お互いに顔の見える関係づくりに取り組みます。
- ・ また、学びや活動に関する情報共有に加え、より良い地域づくりに向けた活動につなげていきます。



##### 地域発意による課題解決や魅力向上の取組の支援

- ・ 地区内の小地域\*において課題解決等に向けた連携、協働による取組が進むよう、ともに知恵を出し合い、様々な主体をつないでいきます。(※ 小地域: 小学校区や社会福祉連絡協議会の区域、その他テーマに応じた任意の区域等)
- ・ 小地域における課題解決等の取組を費用面で支援する制度((仮称)地域別予算制度)を構築し、地区ごとに一定額を確保します。
- ・ 当該制度の活用にあたっては、取組内容に関する情報共有、意見交換を行い、各地区の協議体として、その使い道についての合意形成を図り、小地域を支援するしくみづくりを目指します。

(2) 地域を支える新たな体制づくり

## 現 状

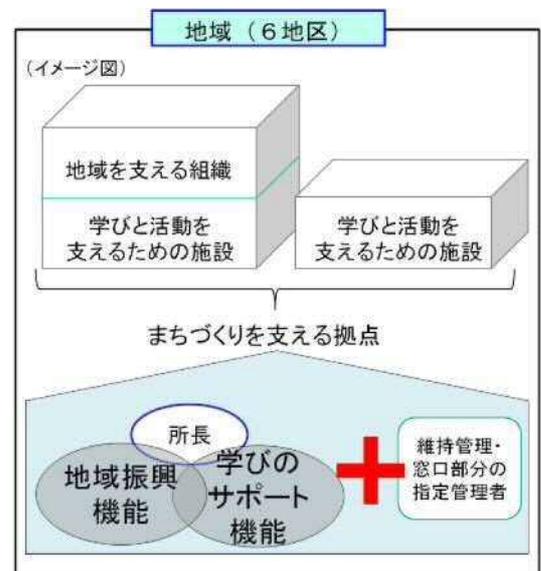
- 縦割り組織で人材が分散しているため、学びや活動を十分に支援できていない
- 目的別施設となっていることで、十分に活用されていない

## 6 地区に、地域を支えるための新たな体制を整えます

- 地域振興センターと公民館の強みを活かした新たな組織をつくり、人材の充実を図るなど、学びや活動の支援体制を強化します
- 地域を支えるための施設として、より多くの人が利用できるよう変えていきます

### 目的別から多機能な組織・施設へ

- ・ 6 地区に、地域振興センターと公民館に代わる新たな組織(市長部局)をつくり、地域振興機能と学びのサポート機能を融合するなど、それぞれの強みやスケールメリットを活かすとともに、新たな管理職に加え、若手や意欲のある職員を積極的に配置します。
- ・ また、目的別に設置している公民館、地区会館を、ともに学びと活動を支えるための施設として、新たな組織が所管することとし、より柔軟な利用を可能にします。
- ・ さらに、施設の管理には指定管理者制度を導入するなど、職員が講座等の企画立案・実施に加え、積極的に地域に出向き、「地域を知る、地域に参画するきっかけづくり」と「次の学びや活動につなげていく働きかけ」に注力できる体制をつくります。
- ・ そうした中、地域を支える新たな組織・施設としてより多機能化し、学びの機会や地域福祉の充実、地域学校協働本部をはじめとした学社連携の取組をより推進するとともに、多くの講座、事業の実施などを通じて、これまで以上に学びをきっかけとして、地域の課題解決や魅力向上に資する活動へつなげていきます。



### 多機能化に伴う新たな取組

- ・ こうした取組を進めるに当たり、公民館が担ってきた役割や事業を発展させるべく、新たな施設の設置及び管理に関する条例において、各種講座等の提供、学びに関する情報収集・発信、学びを活かした活動の促進や各種団体の育成を行うことなどについて明記するとともに、教育委員会と市長部局がともに取組を進めていけるよう、市全体の社会教育に関する事業の検証と、今後の展開方向の協議を行うためのしくみを構築します。
- ・ なお、整備によって施設が更新される場合の使用料設定を除き、料金等について、現在の利用者に配慮しながら、新たな施設の存在価値を高めていきます。

(3) 地域とともにある職員づくり

## 現 状

- 地域に配属される職員のキャリアパスを意識した人材配置が十分できていない
- 職員に求める姿勢や能力の共有・理解が十分でなく、また、職員が市民とともに考え、行動するために必要な能力等を身に付ける機会が少ない

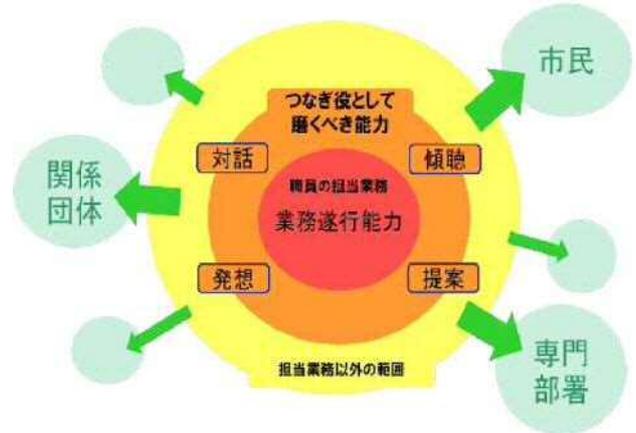
## 地域とともにある職員を育成します

- 地域に配属される職員は市民とともに考え、行動することで、必要な姿勢や能力を磨き、他の部署へ異動した後も、地域での経験を活かしていきます
- 人事評価や研修体系を見直すなど、職員の意識改革や能力形成に取り組みます

### 地域で育ち、経験を活かす職員

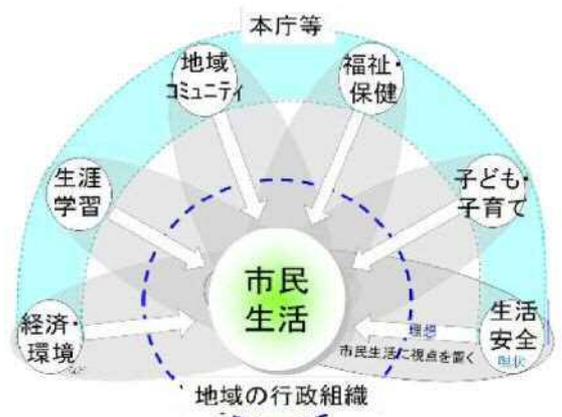
- ・ 地域に配属される職員は、まちづくりに関わる主体の間に立ち、「つなぎ役」となっていくことに加え、市民とともに考え、行動しながら、必要な姿勢や能力を実地で磨くことが求められます。
- ・ そうした中、職員のキャリアパスの一つとして、地域を人材育成の場と捉え、先進的取組を行っている自治体（飯田市）への派遣職員を含めた若手や意欲のある職員を積極的に配置していきます。
- ・ 市民とともに取り組む中で、身に付けた姿勢や能力を活かし、異動後も各部署において地域に根差した思考で、政策を立案していけるような人材育成の循環を図っていきます。

多様な主体とのつながりを持ち、つないでいける職員（イメージ）



### 人事評価や研修体系の見直し

- ・ 自らの役割と責任を自覚し、課題解決のために様々な主体との連携・協力ができるなど、「地域に配属される職員として望ましい行動」を作成するとともに、人事評価項目の見直し等により、職員に対して求める姿勢や能力をより明確に発信・共有し理解を深めます。
- ・ 地域に配属される職員が、地域と本庁のつなぎ役であることを改めて認識するとともに、本庁で勤務する職員についても、各所掌事務に関する「高い専門性」が、地域活動に、より活かされるよう、地域を支える組織の一員として、情報共有と意識転換を図ります。
- ・ 地域コミュニティ、市民活動、協働などをテーマとし、地域で活動する市民や団体から学び、つながりが生まれるような研修を行うとともに、ケーススタディやロールプレイ方式を取り入れるなど、研修体系を見直します。
- ・ こうした取組により、職員の意識改革や能力形成を図る中、地域とともにある職員を育成します。



地域の行政組織と本庁等の理想の関係イメージ

#### 4 今後の進め方

- ・「<sup>(a)</sup> 地域発意の取組が広がる環境づくり」における協議体の設置、及び「(仮称) 地域別予算制度」については、平成 30 年の秋頃までに地域への説明や詳細の制度設計等を経て、平成 31 年 4 月からの運用を目指します。
- ・「<sup>(a)</sup> 地域発意の取組が広がる環境づくり」と「<sup>(b)</sup> 地域を支える新たな体制づくり」の本格的な実施に向け、平成 30 年度から、先行的、モデル的に実施する地区を設定し、地域振興センター等に、飯田市へ派遣した職員や学びと活動を支援する課長級職員を配置するなど、平成 31 年度に向けた準備のための取組を進めます。
- ・「<sup>(c)</sup> 地域とともにある職員づくり」については、今年度より先行して取組を行っていますが、平成 30 年度から地域に配属される職員のキャリアパスを意識した人材育成やさらなる研修を実施します。
- ・「<sup>(a)</sup> 地域発意の取組が広がる環境づくり」、「<sup>(b)</sup> 地域を支える新たな体制づくり」、「<sup>(c)</sup> 地域とともにある職員づくり」の 3 つの要素は、相互に関連するものであることから、いずれも平成 31 年 4 月からのスタートを目指し、取組を進めます。
- ・なお、現在、「市民が出あい、学びあい、支えあい、繋ぎあい、まちが元気になる施設」として、旧梅香小学校敷地に新たな施設を建設しており、平成 30 年度中の完成を予定しています。その完成時期を踏まえ、新たな組織・施設についても平成 31 年 4 月からの運用に向けた取組を進めます。

以 上