

# 市町村職員のニーズは地味で基本的な人材育成なのでは？ （全国で安定して事業展開されるためには）

茅ヶ崎市 伊藤徳馬

## 【前提】

### ● 担当者は孤独

①事業の難易度は高い

②難解、壮大、苦手・未経験（自由・不確実・相談・事務・地域協働）

③説明先：管理部門、関係課、関係機関、地域団体

④準備段階でも本番でも

→うまく説明できない      →理解されない      →成功体験を得にくい

→仲間が増えない      孤独・孤立からの負のスパイラル

## 【課題】

### 担当者が事業の具体的なイメージと自信を持ってない

---

- なぜ？

- ①研修や資料で理念と事業の枠組みはなんとなくわかった

- けれど、どう動けばよいかわかならい

- ②好事例は参考にはなった

- けれど、別世界に感じた、うちにはそんな〇〇はない

- ③前述の孤独の負のスパイラル

- ④新規事業でみんな新人

## 【具体的なイメージと自信を持ってないと】

---

- 取りやすい選択肢は
  - ① イメージしやすい総合相談、ワンストップ窓口をスタート  
→ 担当者はこれだけでも大変、何か形をつくりたい
  - ② 地域づくりと参加支援は専門機関に委託、既存事業をそのまま  
→ 現場での実体験がないとイメージはわからないまま
- 結果として
  - ① 担当者も違和感はあるが、参加支援、地域づくり、一体的実施に  
踏み出せない
  - ② 交付金申請も既存事業の付け替えか否かがはっきりしない

【さらにまずいのは】

## 他市町村との前向きな情報交換や切磋琢磨が起きにくい

---

- 包括的支援体制整備の進展のキモは取り組みの多様性と情報交換
  - ① 良い取り組みは新たな取り組みを生む
  - ② 現状は取り組みの偏りと、後ろ向きな情報交換が起きがち
    - この状況が引き継がれ、定着するのは避けた

## 【課題解決に必要なものは 1】

---

市町村の担当者へ、「参加支援、地域づくり、一体的実施」に関する**細かな具体的な行動**についての

- ・ 情報提供
- ・ 実践の後押し
- ・ 実践後の肯定的なフィードバック
- ・ 実践と結果についての他市町村との情報交換の機会の提供

(手段はこれまでどおりの研修、資料提供、アドバイザー派遣)

## 【課題解決に必要なものは 2】

---

市町村の担当者の

- ・ **成功体験**とそのための**スモールステップ**
- ・ **エンパワメント**

※**旗振り役に自信や元気がないのはまずい**

※スタート時点では9回の失敗、1回の成功をする仕事

→伴走や支え合いが無いとしんどい

→伴走者がいないのであれば、都道府県と市町村職員のネットワークで支え合えばよいのでは？

※都道府県職員も市町村職員と同じ状況なのでは？

## 【細かな具体的な行動の例 1】

---

- よくある「関係者からの素朴な疑問」にどのように答えるか
  - 庁内：  
そんなすごいことができるの？  
それをするにはエキスパートが必要じゃない？  
今がうまくいってないってこと？  
既存の事業と重複するんじゃない？
  - 庁外：  
また行政の仕事を押し付けようとしてる？  
地域のメリットがわからない  
「重層なんとか」って名前からして分からない

## 【細かな具体的な行動の例 2】

---

- 参加支援、地域づくりのイメージがわからないので困った
  - ①資料から実施できそうな事例をまとめ、庁内や関係機関、団体にアポを取り、実施の可能性や必要事項、ハードル、紹介可能なキーマンについて相談する
    - 相談に行く前に、相手の取り組みや協働する際の相手のメリットを調べておく、挨拶や説明の練習を担当内でしておく、必要に応じて練習には上司にも参加してもらう
  - ②少しでもうまくいった事例は担当内で必ず共有する
    - 営業のトークや資料（とくに画像）にも織り込む

## 【細かな具体的な行動の例 3】

---

(前ページの続き)

③地域団体の活動に参加させてもらって実体験する

→「丁寧で真摯な」下調べ、挨拶、アポ取り、目的の説明が大事

④気になった取り組みはすぐに伝手探しとアポ取り

例：他市でのスーパーとの協働の紹介があって、いいなあと思った

→市内のスーパーにつながるのある課を探す

→商工会議所に相談する（まずは商工会議所へ営業に行く）

→民生委員さんや自治会長さんに伝手が無いか相談する

→スーパーに直接電話する