

平成25年度熊本大学政創研公共政策コンペ 県庁活性化と地域活性化

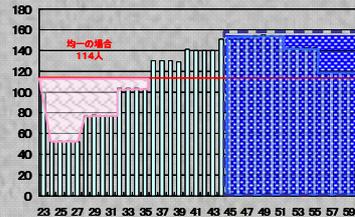
～県行政と中山間地域がWin-Winになる政策提案～

キャプテン廣川

＜県庁の悩み＞

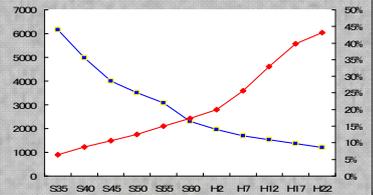
年齢構成のバランスが悪く、全体に占める若手職員の割合が極端に少ないため、今後、災害対応などに支障を来すなど、県政や住民サービスの質が低下するおそれ。

【熊本県庁年齢別職員数(知事部局)】



＜中山間地域の悩み＞

生産環境基盤整備の遅れや就業機会の減少などにより、高齢化、人口減が進んでおり、所得も上がらない。
また、数ある地域おこしツールの使い方がわからないため、政策効果が上がらない。



うまくマッチングすれば、Win-Winの関係が築けるのでは・・・?



＜提案内容＞

・地域おこし県庁マンを中山間地域に派遣

「地域おこしマインド」を持つ行政経験が豊かで優秀なベテラン職員を対象に派遣前研修(右欄)を実施し、年100人程度、原則3年間、中山間地域に派遣。



【主な業務内容】

- ・地域おこしNPO法人を立ち上げ、自治体とのパイプ役となる。
- ・地域の課題やニーズ等を整理し、これに沿った補助制度や地域おこしツールの活用。
- ・婦人部による農家レストラン、農産物加工品などの6次産業化の提案

・バランスのとれた年齢構成へ

地域おこし県庁マンの派遣による県庁の脆弱化を防ぐため、職員数が特に少ない層に配慮して採用要件を「30歳未満」から「33歳未満」に上げ。

「地域おこし県庁マン」の育成

地域おこしについて、やる気と能力のある職員を対象に派遣前研修を実施。

研修は、派遣前の1年間(月1～2回)実施し、地域振興、農業、福祉、教育、観光、インフラなど地域おこしに必要な知識と技能の習得する。

また、育成の一環として、各職員が特定の市町村のサポーターとなる制度を創設(「市町村サポート制度」)。

サポーターとなった職員は、市町村への情報提供を行うとともに、積極的に市町村の相談にのり、状況把握に努める。

また、県庁内でも「〇〇村サポーターズ」といった集まりを設け、役職や専門を超えて、担当市町村の活性化策を話し合ったり、市町村職員と意見交換を行いサポーター間での情報交換を行う。

「地域おこしマインド」とは・・・

現場主義をモットーとし、衰退しつつ地域を、いかに活性化するかを常に考えている気持ちのこと

＜期待される効果＞

○県庁への効果

・県庁の活性化と安定的な県政の確保

「地域おこし県庁マン」を派遣することで、45歳以上の職員をリストラ無しで減少、かつ、若年層の雇用拡大することとなり、県庁全体の年齢構成のバランスがとれることとなる。

この結果、若手職員にとっては、上位ポストの登用が早まり、早い時期から部下を持つことで、「自ら考え、自ら判断できる」人材を育成することができる。このことから、「指示待ち」職員の増加が解消され、県庁が活性化し、安定的な県政が確保される。

・「地域おこし県庁マン」制度による意識改革

派遣された職員は、直接住民と接することで、現場主義の意識が高まる。

派遣前の職員についてもサポーター制度の創設により、地域振興策などに高くアンテナを張ることになり、適度な緊張感をもってマンネリ感を打破することにもつながることが期待される。

・新しい人間関係の構築

役職や専門を超えて話し合い等を行う事で、新たな人間関係が構築され、仕事上の悩みがある場合でも、気軽に相談できる環境が整うことから、職員の「心の安定」につながる。

・退職後の生きがいの芽生え

地域おこしを通じて得られた達成感や地域に対する愛着から、退職後に自らが立ち上げたNPOで会員となるなどの楽しみが芽生える。

○中山間地域への効果

・速やかな地域活性化の実現

行政経験豊富な地域おこし県庁マンが、地域の課題やニーズに即した補助制度を有効に活用することができ、速やかに地域活性化が図られ、農村集落住民の安心感が向上する。