

2 市町村への人的支援

(1) 現状と課題

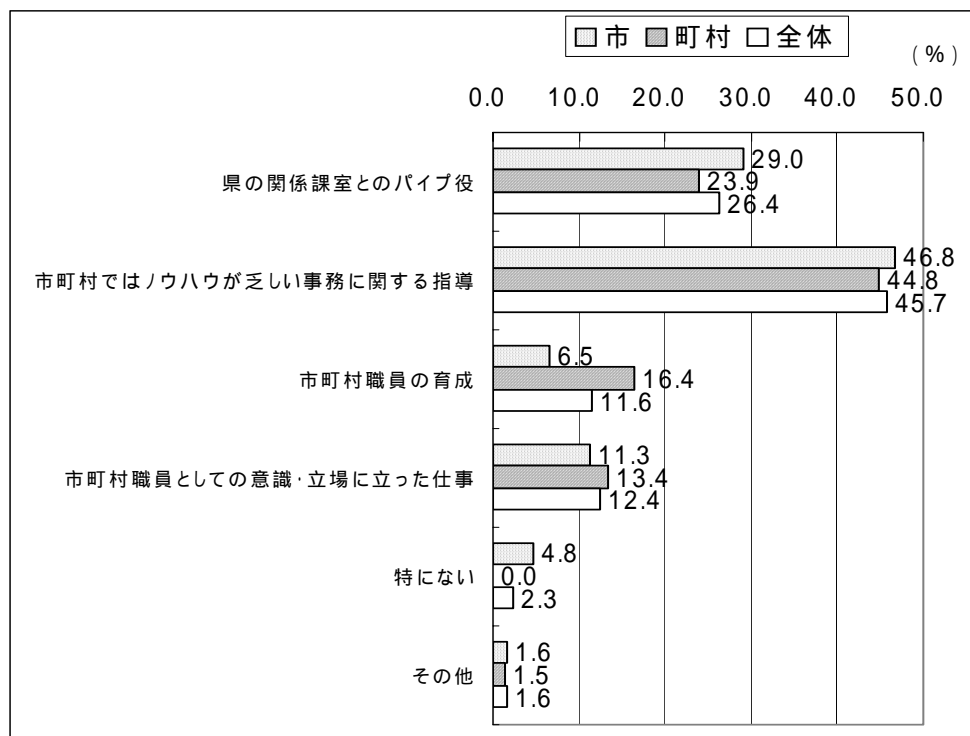
市町村行政に対する協力援助の措置として、昭和51年度から「愛知県職員派遣要綱」に基づく市町村への県職員の派遣を実施している。制度発足以来平成17年度までに、31市53町村3一部事務組合2広域連合へ、延べ621人を派遣(合併市町村については派遣年度の市町村数で整理)した。

市町村合併に対する支援もあり、近年、派遣職員数は増加している。18年度は、17年度からの継続・延長者59名、18年度からの新規派遣者45名(年度途中からの派遣を含む)の104名を派遣している(31市19町村1一部事務組合)。

市町村からは、市町村と県とのパイプ役や、専門知識・経験を生かしたアドバイス役として概ね評価されている。

派遣職員制度については市町村の期待は大きく、市町村も給与等相応の負担(原則、給与の2/3は市町村負担)をしている。そのため、市町村に役立ち、市町村、職員ともに満足度が高まるよう、一層の工夫が必要である。

図 派遣職員に期待すること(構成比)



また、教育委員会事務局の組織の機能強化に向けた支援として、平成15年度から「愛知県教育委員会指導主事派遣要綱」に基づき市町村教育委員会へ指導主事を派遣している。

18年度は95名を派遣(34市25町村)している。

派遣指導主事制度により、小中学校に対して、市町村の実情に応じたより直接的かつ具体的な指導を実施している。

各市町村教育長の補助者として専門的な能力を発揮し、市町村から評価を得ている。

一方で、県職員もどこかの市町村に暮らす住民である。住民としての視点と、行政に携わる者としての視点の両方の視点が、市町村のまちづくりや行政運営にとってのヒントを生む可能性となる。

また、職員が地元や関係市町村にもつ「思い」や、仕事上あるいは仕事外で培った職員個人のノウハウを、市町村行政に活用していくことも、これからの市町村支援にとって有用である。

地方分権の時代において、市町村行政の課題や、市町村が県に期待する役割も多様である。県と市町村の法令や組織上の事務を通じた関係だけではなく、さまざまなチャンネルにおいて市町村を応援していくことは意義が大きい。

(2) 基本方針(自律拡大の視点)

県から市町村への職員派遣については、今後も市町村の要望に応じて継続していくとともに、より効果が高まるよう制度や運用を改善する。

県から市町村への指導主事派遣については、市町村の要望に応じて継続する。

職員個人が持つ資質や思いを生かしながら、柔軟に市町村の主体的取組を応援する。

(3) 取組事項

項目	実施時期	内容
< 既存の取組 >		
県から市町村への職員派遣	継続実施	・「愛知県職員派遣要綱」に基づく市町村への職員派遣を継続実施する。 ・派遣職員(専門分野別)意見交換会の実施を検討する。

県教委から市町村教委への指導主事の派遣	継続実施	・「愛知県教育委員会指導主事派遣要綱」に基づく市町村教育委員会への指導主事派遣を継続実施する。
< 新規の取組 >		
県職員市町村サポーター制度の検討・実施	19年度以降	・県職員がもつ知識・経験等を活用し、市町村サポーターとして、市町村が抱える特定の地域づくりの課題等の解決に向けて応援。
派遣職員制度の見直し	19年度から	・県の人材活用という視点も入れて、市町村の要望により適うことのできる職員派遣制度に見直しをする。 19年度：制度運用に関する調査研究