事例No.	3197
公表年度	R6
団体の属性	中核市
団体名	兵庫県明石市

事例区分	地域活性化

タグ	・人材確保・育成 ・関係人口 ・組織改革

事例種類	人材確保・育成

事例内容・タイトル

ファシリテーター専門職

出典

地域づくり人材の養成に関する調査研究会（令和6年度第３回報告書）

事例１　兵庫県明石市（ファシリテーター専門職）　その１

団体	兵庫県明石市
外部人材	谷内博史氏、永田恵理子氏（明石市政策局SDGs共創室市民とつながる課）　※外部人材：自治体（地域）外から地域づくりに携わる人材
外部人材活用の分類	□①活動局面を限定（例：研修講師等）　□②継続的な関わりを持ちながら活用（関係人口化）　■③内部人材化（移住･定住）し、活用
活動範囲	■所在市区町村内全域　□所在市区町村内一部地域　□複数市区町村　□その他
活動の頻度、期間	常勤、令和６年４月１日～最長５年間
人材支援制度の活用	□有　■無
キーワード	＃ファシリテーター　＃ファシリテーション　＃タウンミーティング　＃ポリティカルアポインティ　＃政治的任用職　＃市民参加　＃市民参画　＃つながる課 ＃ワークショップ　＃養成講座　＃SNS　＃対話　＃共創　＃人物本位　＃まちづくり　＃地域づくり

◎概要

行政と市民の橋渡しとなるファシリテーター職を、市民活動や地域づくりのスペシャリティを有する外部人材の登用で強化。ポイントは、豊富な経験とスキルを有しつつ、強い思いのある人材かどうかを重視して採用したこと。市民が「要望・要請」し、行政が「対応」する従来型の一方通行の二極構造が、「ともに同じ土俵（地域）に立って地域課題解決を探る」インタラクティブな方向に進み、外部人材の協力により、市民が市の課題を「自分ごと」とするまちづくりを推し進めている。

■活動開始に至る経緯

○令和５年５月に着任した丸谷聡子市長は、まちづくりの基本方針を「対話と共創」とし、現在の明石市政策局SDGs共創室に「市民とつながる課（つながる課）」と「産官学共創課」を立ち上げた。令和６年４月には、市民と市政の「対話と共創」の推進役としてファシリテーター専門職を公募。最長５年間の任期付正規職員として２名を採用（応募者42名）。

○従来から、天文科学館の専門技術職員や弁護士職員など、専門性の高い外部人材の採用を行っている。タウンミーティングは外郭団体である一般財団法人明石コミュニティ創造協会の支援を得ながら実施していたが、さらなる①市民との「対話と共創」の充実、②市民・職員ファシリテーターの養成を目指すため、専門性を備えた人材の直接雇用となった。

■外部人材が本件に関わるきっかけ

○２名の外部人材（谷内博史氏、永田恵理子氏）は、他の地方公共団体や大学事務局、第三セクターなどで市民活動やまちづくりなどのファシリテーター関連職に携わり、指導的立場を含めて豊富な経験と知見を有していた。

○ただ、今回の選考にあたって重視したのは、専門的な知識と能力を踏まえたうえで、市民と行政の「対話と共創」の促進に対して「強い思いのある人材」かどうかだった。公務員は議会や市民への説明の面からも「資格や経歴」だけを判断材料にしがちだが、豊富な経験とスキルを有した「人物本位の選定は正しかった」（明石市）。

事例１　兵庫県明石市（ファシリテーター専門職）　その２

■行政の関わり
〇採用後、行政職員として必要な知識を学ぶため、外部人材に対して新任職員研修を実施。
〇トップ（市長、副市長）が外部人材の能力を理解し、活かそうとしなければ最大限の効果は発揮できない。
〇ファシリテーター専門職をどこに配置するかは重要。予算を含め、全体を統括するのは政策局。専門職を政策局の「つながる課」に配置（「産官学共創課」との兼務）することにより、政策や職員意識に効果が広く浸透する体制となっている。
〇外部人材が力を発揮できる環境をいかにつくれるか。係長という監督職に置き、マネジメントに踏み込ませる。

■外部人材の主な活動内容
①市民ファシリテーター養成講座の実施に向けた企画・運営（講座内容の企画および運営、講師の派遣、講座動画編集作成、受講者へのフォローアップ等）。
②月１回の市長と市民のタウンミーティングでファシリテーター。地域別、テーマ別やこども会議、若者会議などの運営。
③庁内の各課が担当する行政計画の策定、施設整備の検討、その他施策運営に関する市民参画のワークショップへの企画・運営のアドバイス、当日のファシリテーション。
④職員人材育成方針の改定を目指す「みらい人財育成プロジェクト」での企画アドバイス。
⑤職員ファシリテーション研修（令和６年度は係長級約300名・入庁3年目職員約50名）の企画・運営・研修講師。
⑥若い世代への情報発信を強化するため令和6年７月にSNS（Instagram）の開設、運用を開始（令和６年10月28日 現在、フォロワーは121）。

■成果や影響
〇市民ファシリテーターの養成：　市民ファシリテーター養成講座には募集定員を超える多くの市民の応募があった（86名）。「地域づくりに対話がとても大切」「タウンミーティングでファシリテーターの役割を知って興味が湧いた」など（アンケート）、ファシリテーションを介したタウンミーティングをきっかけとする声が多かった。今後、受講生の中から、地域づくりの活動などを担う人材が輩出されることを期待している（明石市）。
〇職員ファシリテーターの養成：職員ファシリテーション研修後、職員の反応は明らかに変わった。「理論と実践事例の両方を学べてよかった」、「職場でも実践してみたい」などの感触が得られ、職員は市民参画の重要性を認識し、市長が提唱する「対話と共創」の重要性への認知が浸透してきている（明石市）。

事例１　兵庫県明石市（ファシリテーター専門職）　その３

■成果の背景
○権限とまでは言わないが、内外を問わず、外部人材が力を発揮できる環境がつくれるかどうか。部分的な作業要員としてではなく、マネジメントに踏み込めるか、意思決定にまで踏み込めるかが重要（明石市）。
○まさに適材適所で、どこに配置されるかが重要。今回、予算を含めて市政全体を統括する政策局の中の「つながる課」に配属（「産官学共創課」との兼務）されたおかげで成果が職場全体に浸透していった。市長が「職員自らが市民の声を受けてボトムアップで政策提案をする」という目線だったため、外部人材が遺憾なく力を発揮できた（明石市）。
○ただ、単にスキルのある数人の外部人材を混ぜるだけでは駄目。外部人材の力が発揮できるかどうかは、首長をはじめ理解のある上長がいるかどうかで決まる（谷内氏）　。

■人材支援制度を活用していない理由
○外部に依頼・相談をすることと、実際に同じ職員として中に入りながら共に取り組むこととでは、事業の効果、職員等への波及効果が違うという考えが明石市のスタンスであるため、人材支援制度はあえて使わず、採用という方法をとっている。

■今後の展望と課題
○明石市に来て驚いたのは、「元来からファシリテーターの素養、対話的なコミュニケーション力の高い市民や職員」が多いこと。そうした人たちを発掘し、表舞台に出していく役割もある。今は土を耕し、種を撒いている段階。明石市のタウンミーティング参加者（職員・市民）は誰もが真摯、一緒に悩みつつ着実に成長している。多くの芽となって出てくるはず。それが楽しみ（谷内氏）。
○今後、とくに若手職員はもちろんのこと係長級以上の幹部職員についてもファシリテーション研修や活用の機会を増やしていく予定（明石市）。