

地域担当職員制度の可能性と課題

井寺 美穂

目次

- I はじめに
- II 地域担当職員制度とは何か
- III 熊本県内における本制度の運用状況
- IV 地域担当職員制度の機能および逆機能
- V 地域担当職員制度の可能性と課題

I はじめに

人口減少時代といわれる昨今の社会経済情勢のなかで、将来に備えた地域経営や自治体経営を行っていくためには地域と行政の対話や協働が欠かせない。地域の担い手をはじめ、行政職員が減少するなかで、複雑多岐にわたる地域問題に対応可能な地域の自治力を維持するためには、地域と行政の関わりを強化し、自治力を補完する仕組みの構築が必要となるであろう。

本論文では、その仕組みのひとつとして、地域担当職員制度に焦点をあてる。本制度に限らず、地域おこし協力隊¹や集落支援員²等の外部人材の活用等もその機能を果たし得るが、本研究では多くの自治体に注目をされながらも、その活用が十分に促進しない地域担当職員制度の問題点を考察しながら、その有用性について注目し、地域への適応可能性について検討する。「一長一短」「一利一害」という言葉のとおり、多くの政策や制度には長所もある一方で短所もあり、完全なものはない。それらの短所をどのように克服し、また長所となる特徴を伸ばすことができるのか。本論文では、地域担当職員制度の現状分析を通して、今後の展望について考察する。

¹ 都市地域から過疎地域等の条件不利地域に住民票を異動し、地域ブランドや地場産品の開発・販売・PR等の地域おこし支援や農林水産業への従事、住民支援などの「地域協力活動」を行いながら、その地域への定住・定着を図る制度のことである。本定義に関しては、総務省ホームページを参照した。

² 地域の実情に詳しく、集落対策の推進に関してのノウハウや知見を有した人材が、地方自治体からの委嘱を受け、市町村職員と連携し、集落への「目配り」として集落の巡回、状況把握等を実施する制度のことである。前掲註と同様に、総務省ホームページを参照した。

以上の問題意識のもと、本論文ではまず地域担当職員制度とは何か、本制度の起源や全国的な取組みの動向について論述する(II)。その後、熊本県内の市町村における取組みに関する事例研究を行いながら(III)、本制度の機能および逆機能の整理を行う(IV)。最後に、本制度の今後の可能性と課題について考察する。

II 地域担当職員制度とは何か

II-1 本制度の定義

一般に、地域担当職員制度とは「その地域に通じた自治体職員を本来業務とは別に配置し、地域の人材育成を阻害しないように、情報伝達役や助言役として行動する存在」³等と定義される。その他にも、「住民との対話・交流を通じ、地域課題の解決に住民の意向を反映させ、職員の意識を住民本位に転換させることを目的に、職員を各地域の担当者として配属し、住民と共に地域課題の解決を図る制度」⁴や「自治会・町内会(連合会等を含む)やまちづくり協議会等の地域自治組織の事務や活動に関する相談、行政との連絡や協議について、特定の市区町村職員を担当者として地域自治組織に対する行政の窓口の役割を担わせる制度」⁵などの定義もある。多様な定義があるが、それらに共通するのは「自治体職員の担当地域を決める」こと、そして「その担当地域の地域活動の運営に関与する」ことの2点であろう。また、それらの関与(活動内容)の例としては、施策や事業に関する情報提供、地域づくりへの助言や後方支援、住民ニーズの把握、祭り・イベントへの参加や開催支援、地域清掃や環境美化運動への参加、文書作成等の事務的支援、地域計画の策定支援等がある。

II-2 本制度の背景

我が国における本制度の起源は、昭和43年に行政主導型の地域課題の解決から住民参加を前提としたボトムアップ型の地域課題の解決を目指して創設された千葉県習志野市の取組みに由来する。習志野市のホームページには、背景・目的(実施に至る経緯)として、①高度成長期の地理的要因による人口の急増及び、社会・政治・経済等の変動に伴う市民の市政に対する需要の多様化、そして②職員の姿勢・発想を住民本位の行政にしていこうとする基本的転換、すなわち自治体に内在する官僚主義的体制の排除、③市民の市政に対する意向・要望等を的確に受け止め、施策に反映させるための組織機構を構築するために、昭和43年8月1日「地域担当制」を発足したことが紹介されている⁶。更には、地域の実態と住民の実態を把握し、行政へ反映させることを任務とし、「日常生活における地域民主主義の実現」「市民的

³ 宇佐美淳(2023)『コミュニティ・ガバナンスにおける自治体職員の役割』、公人の友社、35頁および公益財団法人日本都市センター(2016)『都市内分権の未来を創る―全国市民アンケート・事例調査を踏まえた多面的考察―』、45頁を参照した。

⁴ 一般財団法人地方自治研究機構(2017)『地域担当職員制度に関する調査研究』、3頁を参照した。

⁵ 同上、89頁。

⁶ 千葉県習志野市ホームページ「地域担当制」

(<https://www.city.narashino.lg.jp/soshiki/kyodoseisaku/chiikitanto.html> ; 2023年6月30日参照)

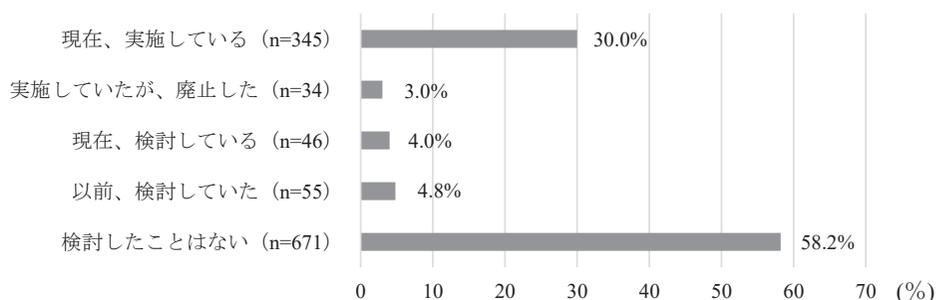
政治感覚の育成」を本制度の目的としていることが言及されている。このような制度のもと、担当者は「広報・広聴活動の担い手」として、また地域における「まちづくりの担い手」として位置付けられ、①まちづくり会議⁷やまちづくり予算会議⁸に出席し、市の施策や計画等の情報を地域へ提供する、②市に対する地域からの意見や要望を受けとめ、市政に反映させる、③地域活動に直接参加し、地域住民と直に接しながら、地域に根づいた発展の方向を模索し、行政の実効性を高めていくための活動に従事している。地区長や副地区長、事務局長、班員などで構成されるチーム制を採用しており、チーム内に保健師1名を配置するという体制をとっているのが特徴的である。

習志野市をはじめ、多くの自治体が住民ニーズの多様化・高度化に対応して、それらのニーズを反映した効率的・効果的な公共サービスを提供すること、更には住民をまちづくりや地域コミュニティの主体として位置づけ、その担い手である住民と行政の協働による公共サービスの提供や地域課題の解決を目指す取組みのひとつとして、地域担当職員制度を導入している。

II-3 本制度の導入状況

一般財団法人地方自治研究機構が2017年に実施した全国調査によれば、本制度は全体の3割程度の市町村で実施されている(全国調査)。以下の図表1はその結果を示したものである。規模別集計では、政令市が46.2%と最も高く、人口30万以上の市は40.7%、町村は27.8%となっており、人口規模が小規模になるほど導入率が低いという実態が見られる。小規模町村の場合、都市部と比較すると、地域と職員の距離も近く、職員が日常的に地域担当職員が担っているような役割を果たしているという理由もあるであろう。

図表1 地域担当職員制度の実施状況



(出典)一般財団法人地方自治研究機構(2017)『地域担当職員制度に関する調査研究』、15頁から抜粋(n=1152)

⁷ 地元町会や自治会、高齢者団体、学校 PTA、公共施設の長など地域に関係する各種団体の代表者や市の地域担当職員などを構成員とする会議体であり、地域住民が主体となって地域の特性を活かしながら運営されている。

⁸ まちづくり会議のメンバーを中心として、毎年、市の予算編成期の前に地区ごとに開催される会議のことである。

更には、宇佐美(2023)の調査結果によると、本制度を運用開始した自治体の多くが2000年代と2010年代であり、その増加の要因としては、平成の大合併(1999年4月～2010年3月)や総務省によるコミュニティ政策の影響が大きいという⁹。また、近年の導入状況については、以前と比較すると減少傾向にあるが、2020年以降も若干ではあるが導入を始めた自治体も存在し、その意義は失われていない。

II-4 本制度の設置根拠および内容

多くの自治体が、本制度を導入するにあたり、実施規則や要領、要綱等を設置している。その内容を見る限り、制度目的をはじめ、勤務形態(兼任か専任か)や活動形態(チーム制か個人制か)、選任方法(公募制か指名制か)、対象職員、地域規模、活動内容等にはバラエティがある。例えば、「現業職員を除く全職員が所属する課の業務とは別に、小学校区を中心としたコミュニティに地域担当として配属されるもの」や「課長クラスが中学校区単位のまちづくり委員会に委員として出席するもの」「地域担当職員を自治会に出席させ、発見した地域課題を本庁に設置した地域担当会議で協議し全庁を挙げて解決に取り組むもの」など、様々な形態の地域担当職員制度が実施されている¹⁰。

では、どのような仕組みが地域の自治力の向上にとって理想的な仕組みなのであろうか。先行研究のひとつである宇佐美(2023)の研究では、地域担当職員制度に着目する場合、以下の5つの要素が重要であることを指摘する。それは、①裁量性(=現場の判断で臨機応変な対応が求められること)、②専門性(=地域コミュニティが抱える様々な課題に対し、各種法令に基づくサービスの提供が求められること)、③境界性(=最前線の現場である地域コミュニティに向いて住民等の支援に直接あたっていること)、④代表性(=地域コミュニティにおける各種アクターとの連携を図る中で各種行事への参加等を通して信頼関係を構築すること)、⑤調整性(=地域コミュニティにおける課題の把握等を通して、その将来的な運営のため、政策分野を横断した形での各種地区計画の策定を支援すること)の5つであり、宇佐美はこれらすべてを備えているものが目指すべき、あるいは理想的な「地域担当職員制度」とであると論じている。

III 熊本県内における本制度の運用状況

では、地域課題に対して、どのように本制度が運用されているのか熊本県内の取組みに焦点をあて、事例をみていく。一般財団法人地方自治研究機構(2017)「地域担当職員制度に関する調査研究」の調査結果では¹¹、県内で地域担当職員を導入している団体は、阿蘇市(2014)、天草市(2006)、長洲町(2014)、山都町、氷川町(2006)、多良木町(2010)の6団体であった。ま

⁹ 前掲註(3)宇佐美、31-35頁を参照した。

¹⁰ 前掲註(4)一般財団法人地方自治研究機構、3頁を参照した。

¹¹ 調査は、全国の市町村1741団体を対象に郵便による調査(回収期間は平成28年7月19日から8月31日まで)が行われ、回収率は66.2%(1152票)であった。

た、総務省の資料によると¹²、熊本市(2017)、阿蘇市(2014)、大津町(2019)、高森町、長洲町(2014)、湯前町(2021)、錦町、水上村の8団体であった。その他、前述の調査結果には示されていない団体として、山鹿市(2009 開始し、2021 年に廃止)や荒尾市(2019)、球磨村等での取組みも見られ、全国の導入率と同程度の割合で導入されていることが確認できる。

III-1 熊本市における取組み

熊本市は、本県の県庁所在の市であり、平成20年から22年にかけての近隣町村との合併によって、面積および人口が拡大した市でもある(面積390.32平方キロメートル、人口は2023年6月時点で730,861人)。また、平成24年4月には全国で20番目、九州で3番目の政令指定都市へと移行している。更には、平成28年4月に発生した「平成28年熊本地震」により、大きな被害を経験し、それらが市の地域づくり制度にも大きな影響を与えている。

平成29年度には、地域づくりを支える行政の支援体制を充実させるために、17箇所の出張所や公民館などを「まちづくりセンター」として再編し、まちづくり支援専任の地域担当職員を配置している。まちづくりセンターは、地域担当職員を通じて、より行政と地域が近い距離でまちづくりに関する支援や、窓口の相談を行うことができる体制となっており、地域担当職員の主な役割は、相談窓口¹³、地域情報の収集と行政情報の発信¹⁴、地域コミュニティ活動の支援¹⁵の3つとなっている。

制度が開始されて以降、過去5年間で、6万件を超える活動を実施しているが、その内容としては「資料配布」や「会議・打合せ参加」「相談・要望」「書類受付・取次」「行事開催・参加」「説明」「調査」「挨拶」「取材」「懇親会」等があり、そのなかでも「資料配布」や「会議・打合せ参加」等の活動が多くなっている。以下の図表2はその活動実績を示したものである。2019年以降は新型コロナウイルス感染症の影響も読み取れる。また、相談・要望については、「都市づくり・景観・公園」に関するものが多く、次いで「地域活動全般」、「環境・美化」、「防犯」が多い。

宇佐美(2023)の研究を参考にすると、熊本市の制度の特徴としては、住民からの広範なニーズや相談内容に応じるため、一定の職務経験を積んだ職員が配置され、それらの職員が地域

¹² 総務省自治行政局市町村課(2022年8月)「総務省の全国調査の結果に基づく分析・比較について(熊本県・佐賀県)」、22-24頁を参照した。高齢者福祉分野では6市町村(阿蘇市・長洲町・大津町・高森町・錦町・熊本市)、防災分野では5市町村(熊本市・阿蘇市・大津町・湯前町・水上村)が地域担当職員制を導入している。

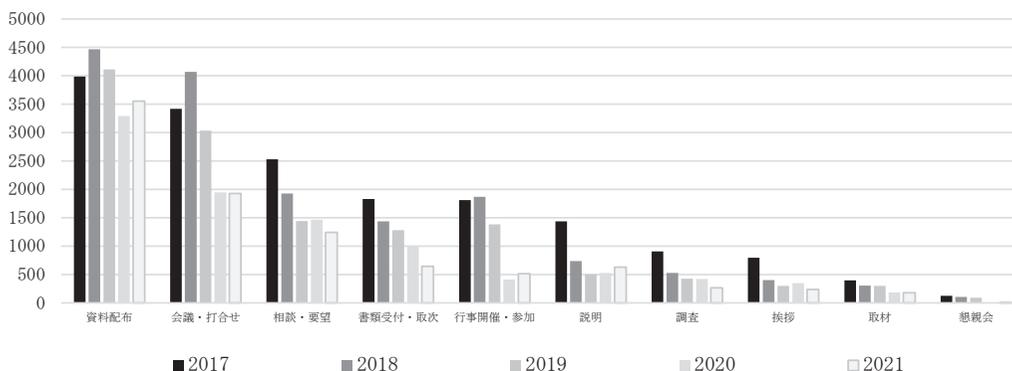
¹³ 「地域の様々な要望・相談等の窓口となり、地域と行政の橋渡し役として、適切な部署へつなぐ。」「各種まちづくり施策の申請窓口として、各種申請等のチェックや受付を行う。」「地域へ出向き、地域の問題や課題を把握し、必要に応じて区役所等へつなぐ。」等の業務である。

¹⁴ 「地域に役立つ行政情報や地域活動の先進事例等を紹介する。」「地域の会合等に参加し、地域住民や団体から寄せられた情報により実情を把握する。」「行政からの情報を会合の場で提供し、行政と地域の情報共有を図る。」「地域カルテを地域と一緒に作成し、情報の集約、現状と課題の整理に活用する。」「地域からの提言、アイデアを聴取し、市政運営につなぐ。」等の業務がある。

¹⁵ 「地域の課題に地域団体やNPO、学校等が連携して取り組み、自主的に実践できる体制づくりの支援をする。」「地域の行事、イベント活動へ協力を行いながら支援する。」「地域の防災・防犯活動など様々な地域課題解決に向けた取組みへの支援をする。」等の業務がある。

図表 2 平成 29 年から令和 3 年まで(5 年間)の活動実績

(件)



(出典)熊本市議会の資料をもとに、報告者作成

支援専任の職員となっていることにあるという。更には、職員の負担感を軽減するために① 服務制度の確立(時間外勤務については振替休の取得、その手続きの緩和)、②自家用車を公用車として使用できる制度の新設、③食糧費の支給制度の新設、④タブレット端末や携帯電話の配備等の対策が取られている¹⁶。

III-2 長洲町における取組み

長洲町は、熊本県の北部に位置する面積 19.44 平方 km ほどの町である¹⁷。平成 26 年に「長洲町一区一職員制度実施要綱」(平成 26 年 3 月 27 日告示第 17 号)を制定し、住民と行政が共に取り組む「協働のまちづくり」を推進するために地域担当職員制度を導入した。

制度の目的は、「地域住民とのつながりを再構築し、住民と行政が共に取り組む『協働のまちづくり』をより一層推進するため、地域と役場とのパイプ役として長洲町一区一職員制度を導入し、地域の課題解決及び地域活動の更なる活性化及び行政運営の円滑化を図るとともに地域住民が安心して暮らせる社会の構築を目指す。」となっている。現在、37 の行政区(駐在員設置規則による)に全職員 138 名が配置され、行政区の人口割合に応じて、2 名から 8 名の職員が配置(町長による任命)されている。

地域担当職員の役割は、「地域と行政との連絡調整」「地域内の状況の把握」となっており、具体的には「災害時に逃げ遅れが生じない体制作りとして、各行政区に高齢者世帯、高齢者単身世帯、日中時高齢者世帯、日中時高齢者単身世帯、要支援(体が不自由等)世帯を区の役員、民生委員と共有し、台帳作成、地図上への落とし込みによる一覧化を図る。」「要支援世帯については、本人の同意の下、避難場所、避難協力者、緊急連絡先を記載した避難支援プラ

¹⁶ 前掲註(3)宇佐美、180-185 頁。

¹⁷ 長洲町ホームページ「町の概要」(<https://www.town.nagasu.lg.jp/list00116.html> ; 2023 年 9 月 29 日)

ンを作成する。」「行政区内の空家情報や危険箇所(道路、防犯灯の不足等)の把握、共有があり、危険箇所については職員が区との共有情報を町に報告する(即時対応、予算化対応等の基礎情報となる。)」 「各行政区の運営において役員会等があり、地区によっては一区一職員として参加をしている。」等の取組みが行われている。

また、担当職員相互の調整のため、定期的な会議が年2回開催され、突発的な案件があれば随時開催されている。なお、定期的な会議の内、1回は町長、副町長に各行政区の現状と課題を報告する会議となっている。

少子高齢化による人口減少の進行とともに、今後は自助や共助が成立しなくなる行政区の発生も懸念され、区の統廃合を検討する必要性が生じているという。

III-3 湯前町における取組み

湯前町は、熊本県の南部、球磨盆地の東端に位置する面積 48.37 平方キロメートルの町である¹⁸。人口減少とともに少子高齢化が進み(高齢化率 45%を超える)、限界集落化(行政区単位での地域活動に支障をきたすところが増えている)が懸念されるなかで、「地域力の充実」が課題となり、地域担当職員制度が導入された。

制度目的は、「地区と町の相互理解と信頼関係を深めるとともに、地区のコミュニティ強化と地区活動の活性化を図る」こと、すなわち職員が住民と行政のパイプ役となりながら、地域力を充実させることであり、そのために全 23 行政区(集落)に 2 名から 3 名程度の職員が配置されている。

地域担当職員の役割としては、「行政区からの相談や課題などの受付、役場内での連絡調整」「行政区の活性化に必要な情報提供、担当地区の現状、課題等の把握」「行政区の課題解決や活性化を支援するために必要な助言等」「その他行政区の活動に必要と認められる事項」「各行政区長宅への配布文書の配達」である。ただし、コロナ禍の制度開始であったこともあり、まだ十分に機能しきれていない状況にあるという。そのようななかではあるが、今後に期待する機能としては、「住民との間に『顔の見える関係』が構築されることで、相互理解や信頼関係の創出につながる。」「OJT として、職員の総合力が鍛えられる場となり、特定の業務領域に係る能力を高める機会となり、職員の新たな能力形成に貢献する。」ことを期待しているという。他方で、懸念する課題として「周知不足や住民の熱量の違い等により、行政区によって活動内容に温度差が生じる。」「活動が休日開催となる場合、担当職員の負担が増える。特に、兼任という形態である場合にその業務量が増える傾向にある。」こと等を憂慮しているという。

III-4 廃止された団体

他方で、本県のなかにも以前は導入していたが、現在は制度を廃止している団体もあり、その要因は「制度はあるが実態として機能していない地域がある」「職員負担が大きい」等の

¹⁸ 湯前町ホームページ「町の概要」(<https://www.town.yunomae.lg.jp/kiji0031574/index.html> ; 2023 年 9 月 29 日)

ことが挙げられる。これらは、地域における運用が個々の担当職員のモチベーションに依存していることにより、発生するものと推測される。制度自体の曖昧さも原因であるが、更には制度に対する住民間の理解も不十分であるために職員に過度な負担がかかったり、逆にまったく利用されない地域などが生じることとなる。このような問題もあって、地域おこし協力隊などの他の制度に置き換わった地域等もあるのではないかと推測される。

実際に、本県において廃止された自治体にその廃止理由を確認したところ、「区長等からの要請に応じ、職員が地域で活動を行う制度であったが、要請がない場合は業務が発生せず、活動実績もほとんどなかった。」「職員数の適正化により、各地域へ職員を配置することが難しくなってきた。」「職員は住民として日頃から地域活動を行っており、本制度の業務との区別が曖昧になっていた。」等の理由が挙げられた。

IV 地域担当職員制度の機能および逆機能

先行研究をはじめ、熊本県内の自治体における取組みから、本制度には以下の図表3のような機能および逆機能があることを確認することができる。機能としては、コミュニティ政策としての一面から、「地域ニーズの汲み取り(窓口の一本化、迅速な対応)」や「地域課題解決のためのコーディネート」「相互理解や信頼関係の構築ー地域と行政のパイプ役ー」等が挙げられる。更には、市民と行政による協働のまちづくりの推進や職員の能力向上施策ー現場での実践ーも期待される。

他方で、本来の機能が十分に果たせない、あるいは働き過ぎることで、安易に担当職員を頼り過ぎてしまい、その依存度が高くなることや、担当職員の負担増加、周知不足や住民の熱量の違い等により、活動内容に温度差が生まれやすい等の逆機能があることも確認できる。

図表3 地域担当職員制度の機能および逆機能

機能	逆機能
<ul style="list-style-type: none"> ・担い手不足が深刻化する地域において、職員が地域のコーディネーターとなることで、自治力の維持や強化につながる。 ・きめ細かな行政サービスの実現につながる。 ・住民との間に「顔の見える関係」が構築されることで、相互理解や信頼関係の創出につながる(特に、合併団体等では有効である)。 ・行政と地域のパイプ役として住民ニーズを幅広く受け入れる窓口となり、縦割り行政の是正につながる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・安易に担当職員を頼り過ぎてしまい、その依存度が高くなる。 ・活動が休日開催となる場合、担当職員の負担が増える。特に、兼任という形態である場合にその業務量が増える傾向にある。 ・担当職員と地域につながりが生じることで、スムーズな交代ができず、任期が長期化する。 ・周知不足や住民の熱量の違い等により、活動内容に温度差が生じる。 ・市町村の広域化により、地域特性に差が

<ul style="list-style-type: none"> ・OJT として、職員の総合力が鍛えられる場であり、特定の業務領域に係る能力を高める機会となり、職員の新たな能力形成に貢献する。 ・職員としてのやりがいやモチベーションの向上につながる。 	<p>生じた場合に単一の取り扱いが難しい。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「職員という立場」と「住民という立場」の切り分けが難しい。
--	--

(出典)先行研究、インタビュー調査を元に筆者作成

V 地域担当職員制度の可能性と課題

V-1 制度化の必要性

地域担当職員に係る取組みは、先述のとおり、地域毎に特性があり、ある意味で掴みどころのないものとなっている。制度化や非制度化、その内容も多様であり、それに所以するわけではないが、住民の認知や理解度も低い。

更には、逆機能としても示しているとおり、仕組みに係る内規が不明確であれば、職員による地域活動への参加はそれが公務であるのか、私人としての私的活動であるかの線引きが難しくなり、職員の負担も増大する。住民の職員への依存が大きくなればなるほど、本来の目的である「自治力の向上」とはかけ離れてしまう結果となる。

その意味では、熊本市の事例のように職員負担を軽減する工夫や職務を制度として明確化し、それを住民へ十分に周知する取組みが重要となるであろう。全体の奉仕者精神や職員意欲だけに頼る仕組みには限界があり、自治体組織全体による総合的な仕組みづくりに関わるような制度設計が求められる。

V-2 小規模町村への適応可能性

先述した宇佐美(2023)の研究によれば、小規模町村においては元より行政と地域住民の距離が近いこと、敢えて制度化する必要はないと考える自治体が多いという。我が国で本制度の導入が進まない理由のひとつとしてもそのことが挙げられている。確かに、全市町村のうち、半分以上は町村であることに照らして考えると、その論拠にも頷ける。しかし、現状のような制度化されていない曖昧な関係のもと、公的活動と私的活動の区別もつかず、職員のモチベーションに依存した現在の取組みに限界はないのであろうか。また、どんなに小規模な町村であったとしても、すべての行政区(集落)にその出身職員がいるわけではなく、その意味では行政区間の公平性は保てない。制度化により、「職員という立場」と「住民という立場」の切り分けが可能となり、それを根拠に職員に使命や責任が生まれるのではないのであろうか。制度設計の段階で、業務内容を一定の領域に限定することにより、業務の範囲を明確化し、住民および職員双方にとってわかりやすい仕組みとなることで、本来の本制度の機能が発揮されるのかもしれない。

今後は、人口減少による行政区の見直しや外国人住民の増加等により、地域を取り巻く環境も大きく変化することが予想される。このような時代において、旧集落間をつなぐ役割や

外国人住民をつなぐ役割、更には地域活動への DX 化の導入など新たな役割が地域担当職員制度には求められるようになるのではないであろうか。その意味において、本制度はこれからの時代にその大きな役割の可能性を秘めたものであるといえるのかもしれない。

【参考文献一覧】

- ・宇佐美淳(2023)『コミュニティ・ガバナンスにおける自治体職員の役割』、公人の友社
- ・地域コミュニティに関する研究会(2022)「地域コミュニティに関する研究会報告書」、総務省
- ・一般財団法人地方自治研究機構(2017)『地域担当職員制度に関する調査研究』
- ・公益財団法人日本都市センター(2016)『都市内分権の未来を創る－全国市民アンケート・事例調査を踏まえた多面的考察－』
- ・熊本市/市民局市民生活部地域政策課(2016年10月)「まちづくり支援機能強化と出張所等再編方針」
- ・大森彌(2015)『自治体職員再論：人口減少時代を生き抜く』、株式会社ぎょうせい
- ・山内俊秀・中塚雅也・布施未恵子(2015)「中山間地域行政における地域担当職員制度の導入と課題」『農林業問題研究』51(1)、15-21 頁、地域農林経済学会
- ・稲垣浩(2014)「地域担当職員制度の制度設計：課題の整理と展望」『開発論集』第 93 号、89-106 頁、北海学園大学、北海学園大学情報リポジトリ
- ・大杉覚(2013)「地域担当制は何をもたらすのか」『市政』2013 年 4 月号、10-12 頁、公益財団法人全国市長会館
- ・稲継裕昭・高橋清泰・日本都市センター研究室 (著)・日本都市センター (編)(2012)『地域公務員になろう 今日からあなたも地域デビュー』、株式会社ぎょうせい