

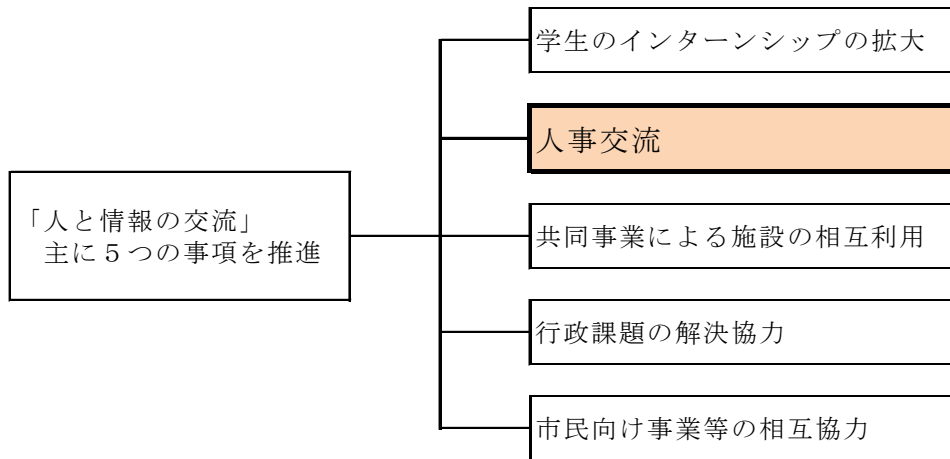
和歌山市と和歌山大学との人事交流

～実りある人事交流とするために何をすべきか～

○稲垣 智久（和歌山大学地域創造支援機構）

1 人事交流を行うに至った経緯

和歌山市と和歌山大学の更なる相互発展のため、産業・経済・教育・文化・行政等総括的分野での地域の進行と活性化に貢献し、広く市民と学生が受益できるよう、緊密な連携・協力関係を構築し、積極的に連携推進を図っていくことが合意され、平成22年2月19日に「和歌山市・和歌山大学地域連携推進協定」調印式を行った。



●事務職員人事交流事業

6月13日開催の市長定例記者会見にて発表。

和歌山市からは和歌山大学の地域創造支援機構に、和歌山大学からは総務局にそれぞれ事務職員1名を派遣。

期間は、平成23年7月1日から平成25年3月31日までの1年9か月の予定。

相互に密接な連携、協力関係の推進をしていくことで、スキルアップ、市民サービス向上を図ることを目的とする。

2 業務内容（実績、7月1日～）

- ・イノベーション・ジャパン出展に係る事務担当
- ・地域連携・生涯学習センターが実施するイベント等に関する事務担当 ほか

本来行うべき業務

- ・大学が有するシーズを本市が抱える課題解決や重要施策の目的を実現するにあたり、どのように生かすことができるのか相互に情報共有できる環境づくりを行うこと。
- ・市内の企業関係者との繋がりを作り、情報交換できる体制を作り、市が果たすべき役割の再認識に繋げること。
- ・「生涯学習社会」を実現するために、市・大学双方のニーズ把握ができ得る連携体制を作ること。

3 他の事例との比較

(1) 和歌山県と和歌山大学

和歌山県から和歌山大学地域創造支援機構へ事務職員を派遣。

和歌山大学から和歌山県産業技術政策課へ事務職員を派遣。

《特徴》関連部署同士に相互に派遣しているため、テーマを絞り連携が取れている。

(2) 和歌山市と和歌山県

和歌山県から和歌山市観光課、都市整備課へ事務職員を派遣。

和歌山市から和歌山県広報課、東京事務所へ事務職員を派遣。

《特徴》相互に弱い分野、重点的に取り組みたい分野に職員の派遣を受け入れ、派遣している。また、管理職及び一般職員を2人1組で1つの部署に派遣している。

4 今後の課題

(1) 人事交流制度の見直し

話題づくりのための人事交流は必要なし。

派遣の目的を明確に示す。派遣先の意見を反映させる。

派遣期間終了後の人事配置の重要性。

(2) 組織としてのレベルアップ

派遣の目的を明確にするとともに、管理職と一般職員を2人1組で派遣するなど個人のレベルアップよりも組織のレベルアップに繋げる。

財政面、人員面でも余裕がない中での人事交流となれば、目に見える成果が求められる。（「いつか自分自身のためになる。」では許されない。）

(3) 上級官庁との役割分担

和歌山大学との人事交流だが、同時に大学に派遣されている和歌山県職員との交流を行う。例えば中小企業等への融資制度を見ても県と重なる部分が多く、融資件数、金額ともに県が大きく上回っており、市制度の必要性が問われる。

相互に補完し合える関係でなければならず、県とお互いの制度比較を行うなど連携を密にし、明確な役割分担を行う必要がある。

(4) 企業の声を聴く場づくり

現在の産業施策が企業ニーズに合っているのか把握するとともに、今後本当に必要とされる施策を検討するためにも、県や大学の企業とのパイプを活用し、情報交換をする機会の創出に努める。

◎まとめ 施策への反映

以上4点をテーマとして、人事交流期間中、無駄なく効果的に知恵を絞りたいと考えているが、実際、和歌山市では従来はノータッチであった「産学官連携」についてどう取り扱うかがポイントとなる。

前述のとおり、現在は県との役割分担が十分できていないと思われ、前向きな補助金制度があまりないなど具体的な課題も多いが、何が何でも「産学官連携」をすることが目的ではない訳で、和歌山市が重点的に推進すべき施策を進めていくために、「産学官連携」をどう生かすべきなのか担当部署とともに検討していきたい。