地方行政実務

第8号 SPRING 2024 研究

Local Public Administration Review

J-LPARS 地方行政実務学会
Research Society for Local Public Administration, Japan







巻頭言

災害と地方自治 竹内 直人(地方行政実務学会副理事長)

特集

地方行政実務学会第4回全国大会

【シンポジウム】

新たな都市連携を展望して

| キーノート・スピーチ| 新たな圏域都市デザイン -中核市アライアンスNATS- 後藤圭二(吹田市長)

【パネル・ディスカッション】

新たな都市連携を展望して

パネリスト:後藤 圭二(吹田市長)/長内 繁樹(豊中市長)/松本 眞(尼崎市長)/石井 登志郎(西宮市長)モデレーター:大島 博文(大阪成蹊大学) 司会進行:濱島 寛明(埼玉県)

【報告】

出納長ポストの廃止が都道府県に与えた影響の検証について 竹内 真雄(東京都) - 都道府県の特別職人事を事例として-

日本型雇用の存続条件 -資産特殊性と水平的情報システム- 竹内直人(京都橘大学)

多様化する道路利用ニーズと道路管理者の役割の変容 澤井 晴美(東京都)

-賑わいの創出等を目的とする道路空間の利活用から-

鉄道の地域間再分配効果の分析 -民間鉄道の外部性への政策的フリーライドは持続可能か- 伊東 尋志(元福井県)

事業系廃棄物の適正処理と減量に向けて -八王子市の事業系廃棄物対策- 中川 和郎(武蔵野市)

中小自治体の気候変動問題の対応 ーマルチレベルガバナンスと国際比較 谷岡 慎一(豊岡市)

特別市移行の住民投票実施に関する一試論 鈴木 洋昌(川崎市)

-地方分権の進展を踏まえた府県モデルと大都市モデルの変容を手掛かりにして-

府県制の課題と改革 -広域機能を中心に- 濱島 寛明(埼玉県)

過疎化が進む地方における学校給食の現状と課題に関する考察 渡辺 稔之(留萌市) 一留萌市の新たな学校給食の取組にみる学校給食法の運用見直しの必要性-

行政不服審査における地方分権一括法の課題について 石田 真(琉球大学)

11以小版番笙における地力万惟一指法の課題について 石田 具(琉球大学) 一介護保険審査における事業所の不正請求案件を題材として一

成人式に関する一考察 -なぜ、成人式は特別なのか- 吉川貴代(八尾市)

自治体の国際関係部門の組織と人材育成 大谷基道(獨協大学)

自治体国際政策の変容 -戦略とガバナンス- 藤原 直樹(追手門学院大学)

公募論文(査読付き) 研究 ノート

地方公務員の離職につながる契機及びプロセス -中堅層を分析対象としたSCATによる探索的検討- 宮田 裕介(神奈川県)

地方行政実務研究 第8号 目次

1. 巻頭	「災害と地方自治」・・・・ 地方行政実務学会 副理事長 竹内 直人 (京都橘大学)	1
2.特 纟	地方行政実務学会 第4回全国大会(2023年12月2日・3日)	
(1) シン	レポジウム 「新たな都市連携を展望して」	
ア゠	キーノート・スピーチ	0
	「新たな圏域都市デザインー中核市アライアンス NATSー」 後藤 圭二 (吹田市長)	2
1 1	ペネル・ディスカッション 「新たな都市連携を展望して」	
	・パネリスト : 後藤 圭二 (吹田市長) 長内 繁樹 (豊中市長)	
	松本 真(尼崎市長) 石井 登志郎(西宮市長)	
	・モデレーター : 大島 博文 (大阪成蹊大学)	
	・司会進行 : 濱島 寛明 (埼玉県)	
(2)分和	斗会報告	
アノ	人事制度セッション(研究報告)	
(ア)	出納長ポストの廃止が都道府県に与えた影響の検証について	
	- 都道府県の特別職人事を事例として-・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 真雄(東京都)	21
(イ)	日本型雇用の存続条件	
	- 資産特殊性と水平的情報システム-・・・・・・・・・・ 竹内 直人 (京都橘大学)	22
1 1	☆共インフラセッション(研究報告)	
	多様化する道路利用ニーズと道路管理者の役割の変容	
	ー賑わいの創出等を目的とする道路空間の利活用からー・・・・・澤井 晴美(東京都)	24
(イ)	鉄道の地域間再分配効果の分析	
, , ,	- 民間鉄道の外部性への政策的フリーライドは持続可能かー・・・伊東 尋志 (元福井県)	26
ウ B	環境セッション(研究報告)	
•	事業系廃棄物の適正処理と減量に向けて	
(, ,	- 八王子市の事業系廃棄物対策 - ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	28
(イ)	中小自治体の気候変動問題の対応	
(1)	-マルチレベルガバナンスと国際比較-・・・・・・・・・・・・・・谷岡 慎一(豊岡市)	30
- -	5谷制度という。(東京和生)	
-	自治制度セッション(研究報告) ************************************	
()	特別市移行の住民投票実施に関する一試論	

-地方分権の進展を踏まえた府県モデルと大都市モデルの変容を

			手挂	カント	りに	して	[-	•	•		•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	鈴	木	洋	昌	(,	Ш	倚띾	ī)		32
	(1	()	府	県制	削の	課規	題と	上改	文革	<u></u>	— <u>)</u>	広 _坊	或核	幾前	目を	:中	心	に	_	•	•		•	•	•	•	•		澬	島	筧	切	()	寄.	玉児	f)		34
	オ	行	政さ	ֈ —	ビス	スセ	! ツ	シ	3	ン	(研	究		実	践	辪	建	,)																			
	(ア	7)	過政	柁化	が辻	進む	地	方	に	お	け	る	学	校	給	食	T))	圳	: と	:誤	題	夏に	- 関	引す	- 2	支	夸	₹.									
			一留	a萌ī	节の	新た	-な	学村	交糸	合食	ξŒ	取	組	に	み	る 4	学村	交糸	合食	法	(D)	運	用。	見正	直し	_σ,)											
			必要	延生-	- •																							• ;	渡ì	刀	稔.	さ	(留	了前	i市))		36
	(1	')	行政	女不	服署	肾查	: :	お	け	る:	地	方	分	権		·括	注	; O.	調	題	[[]		οV	17	_													
			一介	護侈	保険 第	審査	:VZ	おに	ナる	事	業	所	の;	不」	E.	青习	 	€件	ニを	題	材	ٔ ح	L-	C –	- •			• 孑	5 H	1	真	(£	売 封	大ź	(学)		38
	(ウ	7)	成人	、式	に阝	引す	`る	<u>—</u> ;	考	察	_	な	ぜ	,	成	人言	式に	は年	寺別]な	· の	か	_						吉月	Ш	貴	代	()	尾	(市))		39
	_																																					
	カ		際市																																			
	(ア	7)	自	治位	り	国	祭	関係	合音	厚門] 0,)刹	1組	我と	ر کے	人村	才 ⁻	育	戎	•	•	•	•	•	•	•	•	大	谷	基	道	(發	蜀協	大	:学))		41
	(1	()	自	治体	国本	際耳		<i>₹0</i>)	空室	ř	— <u>Ě</u>	戦	各と	ヒブ	ヺノ	ヾナ	ン	゚ス	_	•	•		•	萉	綦厉	Į į	重樹	计	(追	手	明肖	学院	法大	:学)		43
3	公募	i論	☆ (3	杏訓	赤付	· 夫)	研	架	j	_	-																											
٠.	地力							-				松悠	75	アド	ラ	° IT	+	・フ																				
	<u>ル</u> カ																											⇔ r		/ ∕⁄`.	∴	()	山 ナ	- 111	ΠĦ.	\		45
	-4	坠虐	目でク	ゴか T.	刈多	₹ <i>E</i>	U/C	_ 50	∠A I	(_	٠ ـ	ବ:	休	糸は	TY	央礻	기 <u> </u>	-•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	呂:	#	1台))]·	(1)	甲分	₹/1)		40
4.	活動	力報	告																																			
(1) 企	画	委員	会			•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•		•	•	•	•	57
(2) 矽	F究	支援	錽	員会	<u></u>		•	•				•	•	•	•	•	•		•	•		•		•		•			•				•		•	•	60
(3)模	と関	紙編	幕集	委員	€	•		•			•	•		•		•	•	•	•	•	•	•		•		•		•							•	•	61
(4	.) 事	豩	局担	当											•		•	•		•	•		•		•		•							•		•	•	62
5.	投稿	高論	文σ)募	集に		いい	て	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	٠	•	•	•	•	•	•	•	63
6.	公募	論	文书	と稿	要命	頁・																																64
	_, _,			7 1179		-																																-
7.	編集	€後	記・	•			•	•		•	•	•		•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•		• 1	•	68

1. 巻頭言

「災害と地方自治」

地方行政実務学会 副理事長 竹内 直人(京都橘大学)

この度の能登半島地震により亡くなられた方々に心から哀悼の意を表するとともに、被災された皆様に心よりお見舞いを申し上げます。そして、被災地で休むことなく復旧に尽力されている自治体職員をはじめ多くの皆様の活動に敬意を表し、一日も早い復旧と皆さまのご健康をお祈りいたします。

元旦の夕方 4 時過ぎ、わたしは福井の自宅にいた。携帯電話が大きな音で地震警報を発し、すぐに強い揺れがやってきた。震度 5。次の瞬間、胸が締め付けられるような何とも言えない感覚にとらわれた。「ああ、休みは終わりだ。」退職して 7 年を経て、こんな感覚を覚えるとは思わなかった。元自治体職員として、一種の条件反射かもしれない。しかし、より正確には、被災地の自治体職員の感覚の共有、感情の共振であったように思う。年末ぎりぎりまで当初予算の調整、年明けの首長ヒアリングの準備を終え、一年間で最もくつろげる短い休みが一瞬に消える。すぐに庁舎や現場に駆けつけなければならない。一瞬の落胆があり、しかし、次の瞬間には、何をすべきか、誰と連絡を取るか、対応が脳内を駆け巡る。多くの自治体職員のそんな気持ちに共振したのだと思う。

災害はめったに起こるものではない、しかし、ふるさとの防災こそが自治体の仕事だ。災害への対応を降りかかった面倒な仕事とは思わず、日常の仕事のように行え。自治体の仕事には、選んでできる仕事はほとんどないのだ。職員であったときには、よくそう言われ、共感もしていた。

たしかにそのとおりだと思う。同時に、それらの取組みをとおして自治体さまざまな工夫を行い、それまでの日常を超える新しい制度を生み出してきた。阪神淡路震災以降、国の被災者再建支援制度を超える住宅再建支援制度の発案、カウンターパート方式の被災地支援のしくみ、いわゆるプロボノ型のボランティアへの対応、民間事業者との多様な災害支援協定の締結手法、等々。地域を守ろうとする自治体職員のモラールが、地方分権の流れと合流し、新しい制度を作り出してきた。そしてその経験は行政全般へと広がっている。

今回の大会で登壇された「NATS」4市長の講演において、最初に災害の相互支援が語られたのは象徴的である。救援者と受援者の立場をレシプロカルに共有する、いわば共同主体的な感覚がアライアンスの根底にあり、それを実り豊かなものにしているのだと思う。

起こった災害はなかったことにはならない。自治体は復旧作業に没頭しながら、そこから新しいことを学んでいく。能登半島地震の支援について、私たちの学会は何ができるのか、一日も早い復旧を願いつつ、考える日々である。

2. 特集 第4回全国大会

(1) シンポジウム

・テーマ:「新たな都市連携を展望して」

·開催日: 2023年12月3日(日)

・開催場所 : 大阪成蹊大学 相川キャンパス グローバル館

第一部 キーノート・スピーチ

・テーマ 「新たな圏域都市デザイン - 中核市アライアンス NATS - 」

・講演者 後藤 圭二 (吹田市長)

【プロフィール】大阪府吹田市生まれ。1980 年東京水産大学(現 東京海洋大学)水産学部卒業、吹田市役所入庁。市長室参事、環境政策推進監、環境政策室長、道路公園部長等を歴任し2014 年退職。2015 年吹田市長に就任。現在に至る。

第二部 パネル・ディスカッション

・テーマ 「新たな都市連携を展望して」

・パネリスト 後藤 圭二(吹田市長)

【プロフィール】(前掲)

・パネリスト 長内 繁樹(豊中市長)

【プロフィール】大阪府生まれ。1981 年関西学院大学経済学部卒業。1983 年豊中市役所入庁。 高齢介護課長、健康福祉部長、副市長等を歴任し、2018 年退職。同年豊中市長に就任。現在 に至る。中核市市長会副会長、大阪府市町村職員共済組合理事長。

・パネリスト 松本 眞(尼崎市長)

【プロフィール】 静岡県静岡市生まれ。2003 年東京学芸大学教育学部卒業。2005 年東京学芸大学大学院教育学研究科 修士課程修了。同年文部科学省入省(ICT 教育、大学振興、科学技術等を担当)、2018 年尼崎市教育長に就任。2021 年文部科学省総合教育政策局教育 DX 推進室室長補佐、2022 年退職。同年尼崎市長に就任。現在に至る。

・パネリスト 石井登志郎 (西宮市長)

【プロフィール】兵庫県芦屋市生まれ。1994 年慶應義塾大学総合政策学部卒業。同年神戸製鋼所に就職。1999 年ペンシルベニア大学大学院公共政策学修士修了。日本総合研究所副主任研究員、参議院議員政策担当秘書、衆議院議員、Yahoo! Japan 政策企画部フェロー等を歴任。2018 年西宮市長に就任。現在に至る。

・モデレーター 大島 博文 (大阪成蹊大学 経営学部 教授)

【プロフィール】愛媛県生まれ。1987 年京都大学法学部卒業。同年住友銀行に入行。1989 年神戸市役所入庁。都市計画、総務、防災(阪神・淡路大震災時)、交通等の業務を経て、神戸都市問題研究所主任研究員、都市戦略担当課長(特命)、総合計画課長等を歴任し、2019 年退職。同年大阪成蹊大学教授に就任。現在に至る。(専門分野:都市政策、公共経営、地域防災)

(1) シンポジウム



濱島: それでは、定刻となりましたので、ただ今から地方行政実務学会第4回全国大会、大会シンポジウムを開催します。私は、本日司会を務めます埼玉県の濱島と申します。どうぞよろしくお願いします。それでは、シンポジウムの開催に当たり、地方行政実務学会の礒崎初仁理事長からごあいさつを申し上げます。礒崎理事長、よろしくお願いします。

礒崎: 皆さん、おはようございます。ご紹介いた だきました中央大学の礒崎と申します。当学会は、 2020年3月に発足しました。自治体職員出身の研 究者と現職の自治体職員が、一堂に会して勉強し ていこうという特徴のある学会です。団体会員も 含めて、既に243名の会員を擁しています。発足 からこれまでの3年8カ月は、コロナ禍のためこ のような対面開催は難しい面がありましたが、今 回は大阪にて完全な対面で開催でき、大変うれし く思っています。昨日は、会員による報告が中心 でしたが、大変充実した報告と議論ができたとこ ろです。本日は2日目ですが、幸いにも、大阪府 と兵庫県で都市づくりをリードされている4つの 中核市の市長さんに、そろってご登壇いただける という、まさに夢のような企画が実現しました。 大変貴重な機会ですので、非常に楽しみにしてい ましたし、本日のお話を、これからの学会活動と 各会員の研究や実務に大いに反映させていきたい と思っております。4市長さんにおかれましては、 大変お忙しい中、休日を返上してご登壇いただけ ること、誠にありがとうございます。また4市か らお見えの皆さまにも、感謝申し上げます。最後 に、このような素晴らしい施設を提供していただ きました開催校、大阪成蹊大学の中村学長、大島 理事をはじめ関係の皆さまに心から御礼を申し上 げます。本日はよろしくお願いします。



濱島: 礒崎理事長、ありがとうございました。そ れでは、これより大会シンポジウムを開催します。 今回のシンポジウムのテーマは「新たな都市連携 を展望して」です。現在、われわれ自治体を取り 巻く状況は大変厳しく、人口減少や少子高齢化な どさまざまな課題に直面しています。そうした状 況ではありますが、社会経済情勢の変化や住民ニ ーズの多様化などにしっかりと対応していく必要 があります。課題解決の手段の1つに、自治体間 連携、特に隣接する自治体による水平連携がある と思います。今回ご登壇いただく西宮市、尼崎市、 豊中市、吹田市はいずれも中核市で、全国でも唯 一、4 つの中核市が大阪府と兵庫県をまたいで隣 接しており、これまでにない中核市同士の連携が 注目されています。そこで、本シンポジウムでは、 4 市による連携のこれまでの成果や課題、それか ら今後の展望についてご議論いただき、新たな都 市連携の在り方について考える機会にしたいと考 えています。なお、本日のシンポジウムは2部構 成とし、初めにキーノート・スピーチ、次にパネ ル・ディスカッションの順に進めてまいります。

第一部 キーノート・スピーチ

まず、キーノート・スピーチでは、吹田市長の後藤圭二様からご講演いただきます。後藤市長は、1980年に東京水産大学、現・東京海洋大学の水産学部を卒業後、吹田市役所に入庁されました。市長室参事、環境政策推進監、環境政策室長、道路公園部長等を歴任後、2014年に退職され、2015年から吹田市長としてご活躍されています。本日は「新たな圏域都市デザイン 中核市アライアンス NATS」と題してご講演いただきます。それでは後藤市長、どうぞよろしくお願いします。



後藤: ただ今、ご紹介いただいた後藤です。「夢 のような」とご紹介がありましたが、その夢を今 からの 80 分でおそらくつぶすことになると思い ます。明るい話ばかりではありません。まず、残 念ながら、われわれはこの学会からは、少し距離 があります。最初、私はこの「実務学会」という 名前に引っ掛かりました。実務とアカデミックの どちらを向いているのだろうかと思いました。た だ、先ほど多くの会員の方が職員 OB や現役職員と 聞き、安心しました。アカデミックというと、セ オリティカルとアイディアルというイメージがあ ります。われわれの仕事はそうではなく、ポリテ ィカルな仕事、それからエモーショナルな仕事で す。そのため、今からの話がこの学会になじむだ ろうかとろうかと心配していましたが、そうした 心配は必要なさそうなので、進めたいと思います。



本日のタイトルは「新たな圏域都市デザイン 中核市アライアンス NATS」です。



次のスライドは、今日お話しするキーワードです。「共有」、「集約」、「同調」、「アライアンス」、このようなキーワードに分けて、われわれの連携についてお話しします。そして、その連携を阻害する要因は一体何なのか、そのことをお話しした上で、言いっ放しでは面白くないので、最後に提言を少し入れます。それが今後の議論につながればと思っています。

豊中市、吹田市、池田市、箕面市、摂津市で、 消防の指令センターと指令業務について連携しま した。協定は結びましたが、各市が現行の消防シ ステムを導入した時期やメーカー、更新時期がそ れぞれ違うため、全市が一斉に、新しい指令シス テムを導入・運用するのは、非常に難しいものが ありました。それでも、さまざまな議論を経て、 今、この5市が連携しています。指令センターの 場所は、どこであってもよいのですが、たまたま、 吹田市が新庁舎を建てる予定があったため、吹田市に置くこととなりました。この共同指令センターへ各市の消防職員が派遣され、2024年4月からスタートします。一対一の連携は、それほど難しくありませんが、このような複数自治体による水平連携は、なかなか難しいところがあります。なお、この5市の人口は合わせて約112万人です。



このスライドは、台風 21 号が関西を直撃したときの高槻市の山の中です。これは国道のすぐ横で、とんでもない被害が出ました。この山の向こう側の被害についてはわかりません。当時、高槻市はドローンを持っておらず、ドローンを貸してくれないかとの話がありましたので、お貸しすることにして、現場にも行きました。5年前の2018年のことです。

ドローンからの映像を見て、皆驚きました。向こうまで神社がつぶれていることがわかった瞬間です。このドローンの事例は、「持っているものは一緒に使おうよ」という一対一の連携です。連携には、助けられつつ助けるというケースもあります。台風21号が直撃したときは、その2か月前の6月に起きた大阪北部地震で、吹田市も大きな被害を受けて救援いただいている最中でした。翌7月には、岡山県の真備町が水害に遭いましたが、吹田市は、救援を受けながらも真備町に救援に行きました。議論はありましたが、給水車も土嚢袋も、真備町に真っ先に飛んで行きました。救援者と受援者の双方の立場を同時に経験し、初めて「お互いさま」となりました。そして、8月末の台風21号の直撃です。このように、この辺りは2018

年に連続して被災しましたが、多くの自治体は立ちすくんでいる状況でした。「なぜ、救援に行ってあげないのか」と尋ねると、「もしここで地震があったらどうするのか」との返答でした。給水車を全部派遣しているときに地震が起きれば、そのときは、他の自治体に派遣を求めればいいのです。すべてを自分のところだけで解決しようとするから、相互救援ができないのです。世界に目を向けると、救援を受けながらも、もっとひどい被災地に救援に行ったりしています。支援と受援の同時進行というものです。

次に、吹田市、摂津市、株式会社ビバホームの3者での協定締結についてです。実は、淀川が破堤したときに、摂津市の4分の3が水深7メートルに水没するというハザードマップが公表されました。摂津市にとっての高台は、吹田市になります。「これは放っておけない」という話になって、こちらから摂津市に申し入れました。ビバホームは、スコップ、安全靴、ブルーシートなど防災グッズを扱っています。そして、広い駐車場もお持ちです。そこで、「3者で緊急避難について協力しましょう」という話になり、3者で協定を締結しました。どこかが大変なときには、隣接自治体はウエルカムと言わないといけません。



次に「集約」です。大阪北部地震の際、道沿いのブロック塀が倒れて、高槻市で1人の方が亡くなられました。そこで、古くなったブロック塀を今後どうするか、全国の自治体で一斉に検討が始まりました。



この表は、府内各市のブロック塀の対応をまと めたものです。私がこの Excel シートを作り、各 市長に記入してもらいました。縦に、大阪府内の 自治体名が並んでいます。横の行には、さまざま な項目が並んでいます。いくら補助するか、いつ 着手するか、皆が迷う項目を全部載せています。 この表は各市と何往復かやりとりをすることで、 シートの精度を徐々に上げていき、各自治体の土 木・建築上の足並みはほぼ揃いました。高槻市で はあのようなことがあったので、事前に聞いてい ました。軽度な被災自治体によるプッシュ型の情 報共有戦術により、吹田市は被災しながらも、こ のような情報を共有することができたのです。高 槻市は、議会対応や市民対応に追われ、このよう のようなことをしている場合ではありませんでし た。これも一例です。



次に「同調」です。レジ袋の有料化の話はよく 聞きますが、1 市だけではなかなか実現できませ ん。例えば、同じスーパーでも隣接市の店が有料 で、本市の店が無料なら、おそらくお客は無料で ある本市の店に来るでしょう。そのため、本市でも、A 社は有料で B 社は無料であるなど、有料化で統一できず、ずっと止まっていました。私はもともと環境部門が長く「レジ袋を使うのをやめましょう。有料化しましょう」と 20 年近く言うだけは言ってきました。しかし、全く進みませんでした。そこで、圏域の 10 自治体と 9 つの代表小売店舗が集まり、一斉に有料化を実現しました。それぞれの事務方は、調整で大変だったと思いますが、調整がうまくいけば有料化が一斉にできる、これは「同調」の事例です。

さらに、令和5年12月から新たな取組が始まりました。事業者は9から11に増え、循環型社会形成に向けて、レジ袋だけではなく「マイバッグ運動、食品ロス、容器包装プラスチック、啓発、周知、アナウンス、イベント共催」に一緒に取り組みましょうというものです。これは人口約180万人圏域での「同調」の1つの例です。

さて、ここからが本番のアライアンスとなりま す。NATS の話に移ります



先日、本日の4人で一緒に撮った写真です。西宮市、尼崎市、豊中市、吹田市の4市の頭文字をローマ字表記してNATSです。



NATS のエリアは、このカシューナッツのような形をしています。多少無理やり感はありますが... おまけに、ナッツの正しいスペルは「NUTS」ですが、そこは許してください。これは吹田市の職員のアイデアです。「これ、カシューナッツに見えませんか」「見えないけど...」と言いながら無理にこじつけていますが、このような面白さ、アイデアで始まりました。中核市になったのは、吹田市が一番後で、あとの3市は先輩です。実は、吹田市が中核市になる前に「一緒にやってもらえませんか」とお願いに行きました。吹田市もいろいろと学ばなければなりません。そのときの反応は、これが非常に大阪、関西らしいもので、「それ、おもろいやん」というものでした。

「おもろい」というのは、大阪、関西では非常にレベルの高い概念と考えています。funnyではなくinterestingです。私は、2次的、3次的効果や将来のことなどいろいろなことを考えたときに、総合して「おもろいやん」という言葉を使います。このようなアライアンスは前例がありません。何か突破口になって、いろいろな複次効果が期待できるかもしれません。それぞれが自立している自治体なので、その強みを持ち寄れば、何か新しい圏域ができるのではないでしょうか。少なくとも文化でつながっている、これが本来の姿ではないかと思います。

			15	新潟県	2,163,908	32	青森県	1,225,49
	都道府県	人口	16	長野県	2,043,798	33	岩手県	1,189,670
			17	岐阜県	1,982,294	34	大分県	1,123,52
1	東京都	13,841,665	18	群馬県	1,930,976	35	石川県	1,117,30
2	神奈川県	9,212,003	19	栃木県	1,929,434	36	宮崎県	1,068,83
3	大阪府	8,784,421	20	岡山県	1,865,478	37	山形県	1,042,39
4	愛知県	7,512,703	21	福島県	1,818,581	38	富山県	1,028,440
5	埼玉県	7,381,035	22	三重県	1,772,427	39	香川県	956,78
6	千葉県	6,310,075	23	熊本県	1,737,946	40	秋田県	941,02
7	兵庫県	5,459,867	24	NATS	1,730,702	41	和歌山県	924,46
8	北海道	5,139,913	25	鹿児島県	1,591,699	42	山梨県	812,61
9	福岡県	5,104,921	26	沖縄県	1,485,526	43	佐賀県	806,87
10	静岡県	3,633,773	27	滋賀県	1,413,989	44	福井県	759,77
11	茨城県	2,879,808	28	愛媛県	1,327,185	45	德島県	718,875
12	広島県	2,770,623	29	山口県	1,326,218	46	高知県	684,96
13	京都府	2,501,269	30	奈良県	1,325,385	47	島根県	658,80
14	宫城県	2,257,472	31	長崎県	1,306,060	48	鳥取県	546,55
※住民基	本台帳に基づく	口(令和5年1月1日	(現在)					

さて、NATS の人口は 173 万人です。これは 47 都道府県でちょうど中位に位置します。経済圏や日常の行動範囲でいうと、市民の皆さんはこの NATS の中で市境関係なく行動しています。1 つの 圏域を持つということに、どのような意味がある のでしょうか。



NATS が始動する前に、4人の市長でシンポジウムをしました。当時の尼崎市長は稲村市長でした。これを「NATS ゼロ」としてスタートしています。何の準備もなく、4人がステージの上で話をしました。事務方は大変だったと思います。目標などは決めていません。4人で1時間半話をして、何も生まれなかったら解散しようという、非常に迷惑なシンポジウムです。そして「やっぱりおもろいな」となりました。

そこから NATS が取り組んできたのは、1 自治体で実施しても実効性が上がらない地球温暖化対策や気候変動対策などです。NATS が市長同士のつながりのみで、職員がつながらなければ、選挙結果次第で終わってしまう可能性があります。職員同

士もいろいろな会議を立ち上げていますし、NATS 内での人事交流もしています。尼崎市から来ても らって、こちらからは西宮市に行ったり、豊中市 からはあちらに行ったり、こちらに行ったりと、 人事交流を始めて2年目になりました。このよう に、NATSは、職員同士の文化としてもつながって います。



では、連携を阻害するものは一体何でしょうか。



それは、競争的に政策を進める文化で、日本中の自治体にあります。各省庁と話をする中で、新しい取組について、課題にあがることがあります。しかし、その取組を実際に実施していくことを考えると、事務負担が大きく、実現には至らないことが多いのです。いかにその事務負担が大きいかということです。コンテンツに異議はなく、われわれはやる気でも、その事務負担は一体どこがするのか。そこで「中間組織を作ってほしい。それを作らないのであれば、うちは受けられません」ということは、かなり以前から何度も言っています。

また、小選挙区制度のため、他に負けないよう にと、どうしても競争的になるのは仕方ないこと です。

もう一つ忘れてはならないのが、92年のリオサミットです。あのときに初めて、地球温暖化対策は自治体の仕事となりました。最小単位がローカルガバメントになったのです。日本では、それをそのまま受け入れて、自治体が、自分たちで地球温暖化対策実行計画を作って進めていくことが求められています。それがいまだに続いています。最小でも圏域、もっといえば日本全体で進めるような話になればよかったと思います。温暖化対策は、いまだに自治体間で競争している姿の原点がここにあると私は思っています。

2. マスコミ、情報誌、ランキン

グ、議員に競争を煽られる

「〇〇市では… 一方本市では…」

施策アピール、目立つアイデア勝負、ライバル比較、〇〇先進都市、地域活性化...

2023.12.3

方行政実務学会全国シンポ

それからご存じのとおり、自治体ランキングが 頻繁に公表されるようになり、最近ではネットに もよく出ています。われわれは競争するようにあ おられているのです。議会の質問でも「〇〇市で は...、一方で本市では...」となります。このと きに大事なことは、「先進事例は、必ずしも成功事 例にあらず」ということです。「〇〇市が〇〇の無 償化をしてすごい」というのは、無償化から 10 年後の財政状況はどうなったのか、という検証を しての評価ではありません。その無償化のために、 何を犠牲にしたのかということです。〇〇先進都 市と呼ばれる場合もそうです。 3. 住民は境界を意識せず移動、 活動する 社会経済文化圏域

首長、行政、地方政治は、自治体領域を基本的に政策範囲とする(無意識に)

2023.12.3

地方行政実務学会全国シンポ

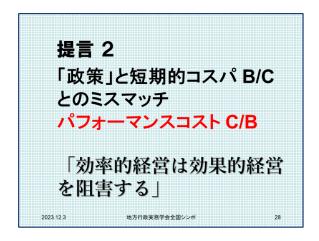
先ほど、市民の皆さんは境界を意識せず移動していると述べました。これについては、後ほど豊中市長さんとお話ししますが、吹田市と豊中市の境界を正確にわかっている人は、職員でもいません。今この瞬間に、ここはどちらかと言われると、考え込んでしまいます。河川や山脈、水系でわかれているわけではありません。自治体の領域に関わらず、地域には共通する社会、経済、文化圏域があります。市民は道路や鉄道で圏域内を自由に動いているのです。しかし、われわれは無意識に、自治体の領域を政策範囲としてしまう間違いをします。

次に、皆様もご存知かと思いますが、全国には 長い歴史的な地域対立というものが見られます。 「○○の戦い」の勝敗により、隣同士なのに未だ に溝があるというような話も実際に聞きます。ま た、類似都市であるがゆえのライバル関係なども 連携阻害の一つと考えられます。



提言 1 契約締結は束縛の始まり 柔軟で動的なアライアンス Flexible and Dynamic Alliance 合併、一部事務組合、圏域法制化(定住自立圏構想、 連携中枢都市圏)、協定、契約、共催...

最後に提言です。これだけ連携が進んできている NATS というアライアンスですが、基本協定は、結んでいません。これが特徴です。最初に言いましたように、何もいいことがなければ、いつでもやめることができます。進めるのであれば、もっと進めることもできます。協定を結ぶということは、型にはめて後ろに戻らないようにするためと、1つの形を作ったということを残すためです。それはそれでいいのです。一部事務組合、定住自立圏構想、連携中枢都市圏などは、この形に縛られます。それで後戻りができなくなります。うまくいかなければ、後戻りしたらいい、そのように柔軟な連携の姿が NATS です。実に柔軟で動的です。フレキシブルでダイナミックなアライアンスの形、これが連携の新しい形です。



提言の2として、短期的なコストパフォーマンスは、やはりB/Cで求めます。でも皆さん、職員の方も多数いらっしゃいますが、10年後、20年後、温暖化であれば50年後の政策を議論していると

きに、議会や首長が変わる4年のスパンで物事が 動いていませんかという話です。そのときに B/C でいくのです。効果は人によって違いますが、私 は、コスト・ベネフィットではなく、逆にベネフ イット・コストだと思っています。われわれの仕 事は、効果をどう発揮するかで、その経費を最小 にするということです。地方自治法には「最小の 費用で最大の効果を挙げる」と書かれていません か。これはおかしい、私はその逆であるべきと考 えています。最大の効果を挙げるために、最小の 費用で仕事をするのです。われわれ公務員の仕事 は、B/CではなくC/Bです。「効率的経営は効果的 経営を阻害する」というある学者の考えがありま す。これは響きました。効率的な経営を皆さんは 求めていますが、それでいかに大きな企業がつぶ れているか、効果的な経営を柱に置かなければ、 効率的な経営のソリューションは出てこないとい うことです。

提言 3 属人的連携の持続可能性は? 行政組織に制度、方針とし で織り込み、文化とする

最後の提言です。アライアンスという関係性を 継続させるためには、文化に織り込む必要があり ます。抽象的な言い方ですが、それぞれの自治体 には文化や風土があると思います。そこに織り込 まないと良い話でも継続しません。首長が変わる と「もうやめた」というような話になります。た とえ首長が変わろうとも、行政間がしっかりと信 頼関係でつながっているということが重要で、わ れわれの達成目標でもあります。



これが最後のスライドです。では、皆さんにお 聞きします。自治体同士で連携してはいけないこ ととは何でしょうか。これを考えてください。皆 さんは、自治体間で連携できることは何かと考え て仕事をしていると思いますが、逆転の発想です。 連携してはいけないことは何でしょうか。それぞ れに答えがあると思います。また時間があるとき に考えてみてください。法的に連携が認められな いこともおそらくあります。私は答えを持ってい ます。この発想でいけば、何でも柔軟に連携でき るのではないでしょうか。やってみて駄目であれ ばやり方を変えてみる、その方が、フレキシブル でダイナミックな連携ではないかという気がして います。少し時間が過ぎましたが、各市長とも相 当な論客なので、私はプロローグということで、 この辺で失礼したいと思います。ありがとうござ いました。

濱島:後藤市長、どうもありがとうございました。 今回のご講演では、6 つのキーワードに沿って、 具体例も交えていただきながら、NATS 形成の経緯 や連携阻害要因までわかりやすくご説明いただき ました。さらには、3 つの提言もいただきました。

特に、基本協定の締結は束縛の始まりであるというお話は、行政職員として目からうろこが落ちた感じです。後藤市長には、この後のパネル・ディスカッションでもご登壇いただき、さらに詳しいお話をいただけることになっています。この後もどうぞよろしくお願いします。それでは、以上をもってキーノート・スピーチを終了とします。ご講演いただいた後藤市長に、感謝の念を込めて、

いま一度、拍手をいただければと思います。

第二部 パネル・ディスカッション

濱島: それでは、パネル・ディスカッションを開始します。「新たな都市連携を展望して」というテーマで、それぞれのお立場からお話を伺えればと思います。ここでパネリストの皆さまをご紹介します。皆さまから向かって一番左が、西宮市長の石井登志郎様です。

石井: よろしくお願いします。

濱島: 続いて、尼崎市長の松本眞様です。

松本: よろしくお願いします。

濱島: 続いて、豊中市長の長内繁樹様です。

長内: よろしくお願いします。

濱島: 続いて、先ほどキーノート・スピーチをい

ただいた吹田市長の後藤圭二様です。

後藤: よろしくお願いします。

濱島: それから、本日のモデレーターをお願いしています大阪成蹊大学経営学部教授の大島博文様です。

大島: よろしくお願いします。

濱島:本日は以上 5 名の方にご登壇いただいて、パネル・ディスカッションを進めていきたいと思います。ここからの進行は、モデレーターの大島 先生にお願いしたいと思います。それでは、大島 先生よろしくお願いします。



大島:本日は大変寒くなりましたが、ただ今の後藤市長のキーノート・スピーチから、会場が目い

っぱい埋まり、ここだけは真夏のような感じです。 礒崎理事長のごあいさつにもありましたが、本日 は4人の市長さんにお集りいただき、夢のような 企画が実現しました。会場の皆さんも、高い問題 意識をお持ちの方ばかりです。このような場はな かなかないと思います。ですから、後藤市長さん が最後に述べられた3つの提言の1つでも、2つ でも、できれば3つともに何か方向性、あるいは ヒントのようなものが見えるような形にしたいと 思います。また、学会として、本日ご参加いただ いている4市の職員さんを含めて、今後の業務や 研究などに生かしていただけるような内容にでき ればと思っています。本日の4市長は、シンポジ ウムのプログラムに記載のとおり、これまで多様 なご経験をお持ちです。ただ今の後藤市長様のお 話にあった6つの論点に加えまして、これまでの ご経験から、コメントをいただければと思ってい ます。通常であれば、ここからは「パネリストの 皆さま、今のキーノート・スピーチについてどう 思われましたか。ご自身のお取組も含めてお話し いただけますか」と振ります。しかし、普段から 意見交換をされている4市長には、そのような前 段の話は不要だと思います。いきなり役割を振る ような感じになりますが、後藤市長に挙げていた だいた論点に基づいて、後藤市長から各市長に質 問を投げ掛けていただければと思います。よろし くお願いします。

後藤: 私は、十分過ぎるほど話しましたので、3 市長にしっかりとお話しいただくための回し役と して、進めさせていただきます。今、簡単な自己 紹介はありましたが、最初にそれぞれ5分程度で、 実際はどうなのか、それ以外にもこのようなこと があるということを、石井市長から順番にお願い します。



石井: 西宮市長の石井です。どうぞよろしくお願 いします。僕は、吹田市さんが中核市になる直前 に、NATSゼロというのを提案いただき、本日も後 藤さんに言われて来たような感じです。人間関係 を『ドラえもん』に例えると、後藤さんがジャイ アンで、長内さんがスネ夫、それから尼崎市は少 し言い過ぎですが、しずかちゃんが今は出木杉君 になって、私がのび太君、そのような人間関係の 4 人と思ってもらえればいいと思っています。先 ほど、後藤さんが言われたとおり、まだ何かを約 束したなどという堅い感じではありません。権限 と人口規模が同じという中核市の中で、まずは、 情報連携がよりスムーズにできるようになったと いうことが、一番大きいのではないかと思います。 というのも、1,700 余りの自治体のうち、市はお よそ800で、そのうちの大半が人口5万人、3万 人のまちです。従って、われわれ中核市や政令市 というのは、市長会では圧倒的にマイノリティー です。人口3万人や5万人の、ある意味で田舎の まちの数が多いので、そこから出てくる国への要 望と、われわれの国への要望は、温度感が全く違 います。それから、NATS の素晴らしいところは、 われわれは自分のことをあえて「なんちゃって中 核市」と呼んでいます。本当の中核市は、例えば 長野市、鹿児島市、岐阜市など県庁所在地にある 中核市です。われわれの地域の中核のまちは、言 わずもがな神戸市や大阪市です。われわれは、そ ういう意味では衛星中核市、日本語ではこのよう なものになります。NATS では職員の人事交流をし

ていますが、私が、西宮市はここが今ひとつと思 っていたことについて、吹田市から来た職員に「西 宮市さんはまだいい方です」と言われて、よかっ たということもありました。そうした中で、先般、 新型コロナのワクチン接種のコールセンターの業 務委託で、西宮市と吹田市は、再委託先の事業者 よりオペレーターの配置について虚偽の報告を受 けておりました。その際に、後藤さんからすぐに 連絡をいただいて、この問題に対する対応につい て、意見交換をしました。確かに、今はネットの 時代で、新聞記者も「吹田市さんはこうしていま すが、西宮市さんは弱腰ではないですか」という ようなことを言われます。そこで、知らなくて慌 てふためくのですが、そうした意味では、このよ うに情報連携をしながら、同じような規模感で同 じようなことをやっていることが、危機管理にも つながっているのではないかと思っています。そ して、現在は、情報連携から次にできることを一 つ一つ積み重ねていく、このような状況にあるの ではないでしょうか。そうした意味では、ジャイ アン、後藤さんの声掛けによって、西宮市の政策 選択の幅が広がりつつあり、本当にありがたい連 携だと思っています。本日はよろしくお願いしま す。

後藤: ちなみに、われわれ 4 人は LINE グループ でつながっています。本日はタートルネックで行 くよということでしたが、松本市長がネクタイを 締めています。

松本: すみません。

石井: 出木杉君だからです。

松本: この後も、別のシンポジウムがあって、面 倒なのでこれで来ているだけです。すみません。

後藤: わかりました。



松本: 尼崎市長の松本です。どうぞよろしくお願 いします。私だけ途中参戦なので、皆さんについ ていくだけです。実は市長になる前に、尼崎市の 教育長という仕事をしていました。そのときに、 皆さんも覚えていると思いますが、吹田市の千里 山の交番で、警察官が襲撃されるという事件があ りました。そして、数日間犯人が捕まりませんで した。箕面市の山奥に逃げたのです。私には、そ のときの記憶が鮮明に残っています。当時の教育 長という仕事や市長という仕事もそうですし、皆 さんもそうでしょうが、市民に対してメッセージ を発信する立場になると、市民とのコミュニケー ションの取り方を考えたり、リスクコミュニケー ションを意識した言い方をすることがあるかもし れません。そのときの反応で興味深いことがあり ました。事件後、犯人は逃走しました。東京に逃 げたのか、岡山の方に逃げたのか、どこに逃げた かはわかりませんでしたが、吹田市の周辺の人た ちは騒然となったのです。学校に子どもを行かせ るのが怖いといって騒然となり、その余波が猪名 川を越えて尼崎市まで押し寄せ、尼崎市も騒然と なったのです。ところが、武庫川を越えて西宮市 の方に行くと、ほとんどざわついていないのです。 あちらの方で何か問題が起きているね、という感 じです。尼崎市でも、特に豊中市と接している園 田地域の人たちは、ほぼ豊中市民のような感覚も あって、すごく不安な思いを持っているのを感じ、 これは兵庫県内ばかりを見ていると駄目だ、と当 時すごく思いました。私自身が NATS に途中参戦し

て、今この連携をどのように捉えているかという と、状況や目的に応じて、相談・連携する相手を 作っていくのは、すごく大事であるということで す。仕事の仕方についてもそうです。最近は、Slack というデジタルツールがあり、使っている市もあ ると思います。部署単位でフォルダを共有しやり とりをするのではなくて、個別のプロジェクトご とにスレッドが立ち、組織横断的に登録したメン バーがプロジェクトに参加し、その中でやりとり がなされます。また、別のプロジェクトで柱が立 つと、関係者が組織横断的に参加してやりとりを する、このようなやり方の仕事が増えていると思 います。おそらく連携もそのような形で、全国市 長会や中核市市長会など組織で固まるのではなく、 NATS の連携がふさわしい課題、県内での連携がふ さわしい課題、全国での連携がふさわしい課題な ど、課題ごとに個別に連携を組んでいくのがいい のではないでしょうか。例えば、われわれは規模 的に似ているし、地理的に近いので、兵庫の東側 と大阪の西側に関係する課題が生じたときには、 NATS で連携するのがいいと思います。あともう1 つ、例えば中核市として児童相談所の設置を検討 する場合などです。これは人口が20万人、10万 人の市では、ほとんど関係ありませんが、政令市 ではない中核市が、これから児童相談所をどのよ うにして作るのかといった話は、やはり中核市同 士の NATS の方が相談しやすいということがあり ます。私はまだ1年ですが、そのように感じてい ます。従って、最近はこの4人で相談する機会が 結構増えてきているように思います。

問題意識が同じなので、連携しながら助け合っている、そのような感じになっていると思っています。こうした緩いつながりがいいのではないでしょうか。以上です。

後藤: この話題は後で出そうと思っていましたが、ガバメントクラウドを皆さんはご存じですか。各自治体が、それこそざわつくどころではありませんでした。われわれで40~50億円かかる経費のうち、国からは1割程度しか補助金が下りてきません。それを導入しなくても、われわれは既にシステムを持っているので、全然困らないのです。

それでも「〇〇月までに〇〇分野をガバメントクラウドで共通化するように」という話が出て、「ちょっと待て」と最初に鋭く反応したのが松本市長です。われわれのLINEグループで、「あれは放っておいていいのか」「そういえばそうだ」という話になりました。その先の話を少しお願いします。

松本: 私のところにデジタルの担当から、「ガバ メントクラウド移行に向けて、少し経費が必要な ので補正を組みたい」という話が上ってきました。 それで、一体幾らかかるのかとなったときに、30 億円少しかかるというのが、担当のレクチャーで した。「では、国から補助金はいくら出るのか」と 聞いたら、「尼崎市の場合は3億円~4億円くらい しか出ません」ということでした。ということは、 20数億円は持ち出しになってしまいます。それは いくらなんでも、国が法律まで作り強引に期限ま で決めてやっているのに、自治体にそれだけ負担 を強いるのはおかしい、という話になりました。 その時に、誰に相談しようかというと、やはり似 たような自治体に相談するのがいいということで す。これまでであれば、おそらく阪神地域に相談 していたと思いますが、この NATS の連携で相談す ることにしました。そうしたら後藤さんだったか、 「うちも経費を算出してみる」ということで、す ぐに、それぞれの担当課の皆さんが経費を出して くれました。そうすると、大体似たような状況で した。これはいけないとなり、中核市市長会でも 動くし、NATS としても動こうということで「これ だけお金がかかる」と国に話をしに行かせてもら いました。すると案の定、デジタル庁や総務省も、 自治体の持ち出しがこれほどになるということは 意外にわかっていませんでした。「それは大変だ」 となり、それから、われわれと総務省で話が進み ました。その結果、今回の補正予算でもたくさん の基金が積まれました。これが十分かそうでない かは、これからきちんと検証していかなければな りませんが、そのような動きをつくっていきまし た。私も国で働いていたことはありますが、自治 体負担がどれくらいになるのかというのは、意外 とわからないこともあります。取りあえず言うだ け言って、あとは反応を見ながらということです。

反応を見るときに誰から聞くかというと、従来のように全国市長会などから聞いていると、届かない場合が多々あります。また、自治体によって負担額は全く違います。やはりそのようなときにも、市長会頼みにするのではなく、このように規模的に似た自治体の有志が緩く連携し、問題意識を共有して動いていく、これからはむしろこのような柔軟な動きの方が、インパクトがあるのではないかと思います。

石井: NATS で動いて、それが中核市市長会を動かしましたが、「独自開発をやっている市はもっと大変だ、このようなものは勘弁してほしい」ということを、豊田市と徳島市と私で、1月に言っていました。しかし、やはり皆で動かなければならないので、NATS で動いたことが最後に大きな動きになったと思います。

後藤: 加えて言いますと、今、松本市長からも話 がありましたが、私のところにも、これだけ負担 することになりそうだとの報告がありました。本 日、会場には行政経営や企画の方が多くいらっし ゃると思いますが、この問題に対して血相を変え て、市長に「このような話が来てますが、こんな ものは絶対に受けるべきではありません。なぜ自 治体がこれを負担しなければならないのですか。 市長、動いてください。全国市長会、中核市市長 会、いろいろあるでしょう。私は絶対にこんなも のは納得できません」ということを、いくつの市 の担当者が言ったかということです。不覚にも、 私はその情報をよく知らなかったので、松本市長 から言われて、それはそうだなと気付きました。 市町村もしっかりしなくてはなりません。自治体 は国と対等であり、国の下にいるわけではありま せん。本来、国がすべき仕事は国がします。

次に長内市長、先ほど武庫川の話などがありました。こうなってくると、市域の境界は何だろうとよく思います。川の上に電車や道が走っているので、川で分かれているところは境界がわからなくもありません。市民の方にとってはどうなのでしょうか。行政の考えと乖離しているところはないのでしょうか。その辺の感想を、少し聞かせてください。



長内: 本日は、石井市長の指名で私はスネ夫の役 をしなければならないので、少しひねくれたこと も言うかもしれません。豊中市と吹田市は、どち らも36キロ平米でほぼ同じ大きさです。両市の間 には、御堂筋線と新御堂筋が通っています。隣接 自治体は、兵庫県の自治体を含めていろいろあり ますが、どちらの方を見ているかといえば、やは り御堂筋線の方を見ています。左に出たら豊中市、 右に出たら吹田市という状況で、川でいえば高川 が御堂筋線というような感じです。また、両市の 北部は千里中央という新しくできたまちでつなが っているので、市民感覚はよく似たところがある と思います。ところが、豊中市と吹田市は、この ように双子、ツインズのようなまちですが、後藤 市長になるまでは、実は仲が悪かったのです。お 互いが「隣には負けるな」「吹田市には負けるな」 「豊中市には負けるな」と、給付に関して言えば、 「隣よりも1,000円上増し」「1万円上増し」など、 そのようなことばかり考えていました。それが、 後藤市長に代わってから変化が起きたのです。私 はあの日の晩のことを覚えています。ボートレー ス場での一夜です。ばくちを打っていたわけでは ありません。吹田市長に初当選されてから、大阪 府内で組んでいる競艇組合の管理者になられたの です。うちが市制施行80周年記念のボートレース を組ませてもらい、管理者になられた後藤市長に あいさつに行きました。そのとき、今までの吹田 市長とは違うなと思いました。元職員なので、話 がすんなり通るし、「このような交流をしませんか、 今まで仲が悪かったけれども、仲良くしていきませんか」と、お声がけいただきました。今では、 私も後藤市長から1期遅れで市長にさせてもらいましたが、こういったこともあり、後藤市長とは本当に呼吸が合い、LINE友達にもなりました。お互いの市民はもともと仲良くしているのです。左側に出たら豊中市、右側に出たら吹田市というだけです。意識が変わったら、職員とまちの雰囲気が変わるのです。本日の提言の中で、ぜひ一緒にしたいことを大島さんから聞かれていますが、この会はこれから永遠に続くと思います。以上です。答えになっているでしょうか。



後藤:非常にリアルな話です。吹田市は豊中市だ けではなく、摂津市、箕面市、茨木市といった隣 接市とも非常に距離を置いて、市政を進めてきま した。隣接市と連携するという風土ではなく、む しろ競争相手という雰囲気だったのです。例えば、 今となっては笑い話ですが、CO₂排出量の削減計画 は、50年までに75%削減というのが当時の世界の 潮流でした。それを、市長協議の際、吹田市でも 50 年 75%でいきたいと言ったところ、市長から 「豊中市は?」と聞かれて、「同じ 75%です」と 答えると、「80%にしろ」と言われました。これは 一例ですが、連携には程遠い状況で仕事をしてい ました。そこで、もう一度、石井市長に伺います。 地方分権と言われたのは平成13年です。分権が進 んできたところ、分権に背中を向けているところ、 それぞれの事情があるとは思います。一方で、昔

から補完性の原理という言葉がありますが、国と 地方の関係が対等になりました。それを喜ばしい と思うところと、ぶら下がらないとできませんと いうところがあり、全国一様に適用できません。 先ほど言われたように、人口が2万人、3万人の 市もあります。今後、この地方分権の流れは、ど のようになるとお考えですか。

石井: 何事も分権になるとバラ色になるという 空気が、世の中にはありますが、私は必ずしもそ うではないと思います。つまり補完性の原理の文 脈で言うと、われわれ地方自治体でできることは 何なのかということを、あらためて自問自答した 中で、それではここは分権させてほしい、逆にこ こは補完してほしいと、そのような話になると思 います。例えばコロナ禍のとき、われわれの保健 所は本当に弱小でした。弱小と言ったのは、県と 政令市が保健所を持ち、そしてぎりぎり持ってい るのがわれわれ中核市だからです。市民が感染す れば、市民に対して「コロナに感染しています。5 日間外出しないでください。何かあればお電話く ださい」と、そのように寄り添うことはわれわれ の保健所でもできます。けれども、その先のトレ ンドがどうなるのかは、われわれではわかりませ ん。各市の保健所が尾身先生を呼んでき始めたら、 尾身先生1人ではどうしようもありません。また、 尼崎市の先生とうちの先生の言ってることが違っ て、対応が変わっても困ります。そのような意味 では、やはり広域でやらなければならない、国で やらなければならないと、このような切り分けも 生まれてくるのだろうと思います。一方で、今回 のシステムの標準化という話は、分権とは逆にバ ネが働きそうなところではあります。しかし、私 はこれを歓迎しています。例えば、後期高齢者医 療制度などは、将来的には県単位で回していくよ うになります。今後、仮にシステムが標準化して いけば、現行のシステム、例えば、税やその他業 務において独自開発しているものについて、その メンテナンスはどこでお願いしているのか聞くこ とはあります。その上で「尼崎市さんが全部メン テナンスしてください、保健所と国保はそちらで メンテナンスしてください」というようなことに

なるかもしれません。分権をして独自性を持って やること、それから身の丈に合わせてやること、 国にやってもらうこと、それからリージョナルに やること、それぞれの課題についてどのようなや り方が向いているのか、しっかりと議論しながら、 共通認識を持ってできることをやっていく、それ が合理的な自治体経営なのではないかと思います。 後藤: 世の中、やはり合理的でないと持続可能で はありません。松本市長は、長年文部科学省の官 僚として、全国を見てこられました。この NATS の特殊性は一般化するプロセスなのか、全国に広 げていくことは難しいのか、日本全体を俯瞰して 将来の自治体の連携について一言いただけますか。 松本: 私は特殊ではなくなってくるのではない かと思います。先ほど、打ち合わせでも少し話し ましたが、有権者の方々の情報源は、昔はテレビ や新聞でしたが、最近は SNS やインターネットが 主流になってきています。例えば、神戸市の職員 にとってメジャーな新聞は『神戸新聞』ですが、 その情報だけではなく、インターネットにあふれ ている情報から皆が判断するようになると、近隣 の市長さんとけんかしたり、連携したりするとい うことは、徐々に意味がなくなってくるのではな いでしょうか。全国的な、場合によっては世界的 な情報の中から、一つ一つをそれぞれの自治体が 判断していくことになります。従って、NATS は NATS で一つの連携の在り方ですし、もしかしたら デジタル分野は別の連携を組むなど、課題に応じ ていろいろな連携をしていくことになっていくと 思います。そのような意味では、私は NATS を今後 の新しい連携の形のはしりと位置付けています。 そうなっていかざるを得ないというか、段々とそ のようになってきています。また、私が国で働い てきた感覚で見ても、課題ごとに関心がある、あ るいは利害関係がある人が、一つ一つ緩やかにつ ながって、そこからの声を聴くほうが、国の行政 の精度が上がってくるのではないかと思います。 後藤:連携する、しないの「0か1か」の問題で はありません。連携すべきかどうかの入り口で議 論が止まり、どの業務分野でどのような連携をす べきかという議論が、おそらくされていないと思

います。先ほどの最後のスライドで「自治体同士 で連携してはならないことは何でしょうか」と、 皆さんに投げかけました。そのことがイコール連 携すべき業務とはなりません。ただ、場所や地域、 自治体によって、連携パートナーの規模が大と小 なのか、中同士なのか、様々なケースがあり、連 続的な変化をしている中では、フレキシブルに連 携をします。そして、ある程度めどが立てば連携 をやめる、そのような信頼関係に基づいた連携が、 私は答えだと思っています。ただ、そういった事 例はなかなか見つかりません。たまたまこの4市 は、古くは摂津の国で、歴史的に血が流れたこと がありません。「おもろいわ、やろうか」と進むこ とができるのは、そのためでもあります。一方、 歴史的な背景により、現在も地域間での心理的な 対立が残っており、行政間でも連携がなかなか進 まないところが全国にはあると思います。例えば、 お城がある地域は、仲が良ければいいですが、対 抗心があるところもあるのではないでしょうか。 そのような意味で、長内市長が、吹田市と豊中市 をツインシティと呼ばれたのは納得しました。千 里ニュータウンは両市にまたがっています。それ も含めて、今後の両市の展望について、長内市長 の今の考えなどをお聞かせいただければと思いま す。

長内: 文化と価値観を共有しているというのは、 連携にとって大きな強みで、特にこの NATS などは そうだと思います。ただ、豊中市と吹田市につい て言うならば、本当にツインということもありま す。仮に、行政区域の変更についていろいろな課 題が出てきたとしても、われわれは次のステップ に向けてチャンスを持てると思います。豊中市と 吹田市の人口はそれぞれ40万人で、大阪でいうと 堺市のように、政令市の選択肢を取ることもでき ます。そこには、特に大きな歴史的な阻害要因は ありません。もう1つは、先ほどの分権の話にな りますが、少子化と子育て支援施策は、この4市 にとっても大きな課題です。少子化については分 権の話が下りてきていますが、これは国にやって もらわなければ絶対に駄目です。会う大臣や副大 臣には必ず言っています。地方自治体、あるいは 広域自治体では無理です。少子化対策は、国家の施策としてしっかりと打ち立ててほしいと思います。「異次元」、その言葉を発する前にしっかりと動いてほしい、頭を使ってほしいと思います。いわゆるハードは国が整備し、ソフト施策は自治体に任せてもらえればいいと思います。そうした基盤となる部分については、この4市の行政水準は高いので、しっかりと高めていくことができると思います。その点で言うと、豊中市は令和7年に児童相談所を開設する予定です。中核市同士で連携できるといった方向にも議論を進めていくように、働き掛けをしていきたいと思います。この4市は可能性をすごく秘めており、これからさらに面白くなると思います。

後藤: 何が国策で、何が自治事務なのかというと ころは、机の上で考えていてもそのとおりにはな りません。1,718 自治体それぞれに事情がありま す。先ほど、西宮市長が言われたように、必ずし も分権がベストソリューションではありません。 それは分野、自治体、時代、世代にもよります。 その中で、冷静な判断をするのが、行政であり首 長です。ただし、首長に任せっ放しは駄目だと思 います。冷静な判断ができる首長の場合はいいで すが、必ずしもそうとは限りません。中央集権派 もいれば、強力な分権派もいて、その地域に何が 本当に望ましいのかという議論が、内部でなされ ないまま指示が下ります。そのようなときには、 行政は必ず抵抗してほしいと思います。抵抗の仕 方はいろいろあるとは思います。このような学会 の場は、その力を高める非常にいい場だと思いま

大島: やはり、私が余計なことを言わなくてよかったと思うような、充実した議論をいただけたと思っています。ここからは、せっかくの機会なので、皆さんの中からご質問等をいただければと思います。では、中ほどの方お願いします。

A: 私はお城のある自治体で、長い間法制部門にいた人間で、今は、大阪経済法科大学で法学部の教授として、行政法、地方自治法、自治体政策法務を担当しています。私の専門は自治体政策法務なので、緩い連携というのは非常に興味深く面白

い話で、これは絶対に使うべきだと思う部分があ りました。一方で、先ほどの石井市長の話にもあ ったように、政策を実現するには、それを裏付け る財源がなければ、政策は絶対実現できません。 私が学生に言っているのは、政策法務や政策財務 が必要であること、そして、首長が代わったりシ ステムが変わることは、往々にしてあるというこ とです。緩い連携の場合、首長が代わるなどする と、財源が確保できなくなる事態も想定されます。 ある日、私の横に座っていた職員が、市会議員を 経て、ある市の市長になりました。議員では難し いことも、市長になるといろいろなことが可能に なります。そうしたときに、自らの取組を後に残 すには、法的な部分と財源的な法令を作れば、財 政当局もお金を出してくれるという部分がありま す。それが今後に生かされるということで、私は 政策法務が重要だと自治体の研修などで言ってい ます。そのような部分をこの緩い連携との関係で、 どうように思われるか、一言お話しいただければ ありがたいです。以上です。

大島: これは、石井市長にお答えいただきたいのですが、今、法令と一言で言われましたが、法律、条例、規則、要綱、庁内ルールといろいろとあると思います。三権分立の下われわれは行政庁で、意思決定するのは議会です。いくら総合計画を策定したところで、首長、議会が一致すれば、それと反することもできるという中で、今のお話に対して少しコメントを頂けますか。

石井: その前に「お城があるところとは違う」と言った意味をもう少し話します。先ほどは、私と仲がいい岐阜市の柴橋市長や金沢市の新しい市長などを思い浮かべながら話しました。いいか悪いかは別にして、長野市さんもそうですが、お城のある中核市は、隣の村や隣の小さな市を、ある意味でお世話をしなければならない使命にあると思います。一方で、尼崎市にも尼崎城という小さい城がありましたが、われわれにとってのお城は大阪城です。ちなみに西宮市の一部は尼崎藩でしたが、今となっては尼崎市に何かお世話いただくということではなく、いい意味で独立自尊で自由にやっています。そうした中、今、言われたように

首長が代わって白紙になったら元も子もないので、 法律や条例なりでしっかりとピン留めする、そう でないと連携が続いていかないというのは、大き な意味ではそうだと思います。一方で、まだ事業 としては大きくありませんが、シェアサイクル事 業を行っています。こうしたサービスは、いわゆ る携帯キャリア系の業者 2、3 社が提供しています。 西宮市と吹田市はまだ実証実験中ですが、現在は NATS 4 市の運営は同じ事業者です。そのため、NATS 間の相互乗り入れが可能となっており、西宮市か ら吹田市までシェアサイクルを利用しても、きち んと返却できるシステムになっています。

次に、労働相談についてですが、西宮市民を対 象とした労働相談は、週に2回だけでしたが、き ちんと日付を分けたことによって、労働相談をし たいと思ったその日にできるよう、きちんと連携 を取りました。このように、まだ重いものではな く軽いものが対象ですが、システムに落とすこと で、われわれ4人が戦いに敗れたとしても連携が 続いていくよう、一つ一つ積み上げていっていま す。さらに言うと、豊中市さんは伊丹市さんと共 同でごみ処理をされています。ごみの分別などは 自治体の裁量が大きいところではありますが、3 世代先を見据えて、ごみの共同処理を目標に足並 みをそろえ、一歩一歩階段を上っていけば、それ はいい意味で引き返すことのない連携の事例にな るではないでしょうか。また、ある段階になれば、 それが条例化されることもあるのだろうと思いま す。模索をしながら一つ一つ上っているところな ので、今はこのような状態ではないかと思います。 松本: もともと私も公務員だった立場として、政 策法務という言葉は非常に興味深く伺いました。 私も公務員のときの立場と、市長になったときの 立場での最大の違いは、何を動機に政策を実現し ていくかということです。市長になると、やはり 政治的側面が非常に大きくなります。つまり、一 人一人からその政策についてどのような評価をい ただけるか、というところがとても重要になって きます。では、私が公務員だったときは、どのよ うな動機でやっていたかというと、自分の担当分 野が発展してもらいたいという気持ちからです。

ですから、そのために法律の枠組みができれば強 力な後押しとなるので、法律をつくればいいとい うような思いは持ちます。しかし、市長になると、 そのような発想はなくなります。市民や有権者に とってそれが必要かどうか、これだけの話です。 では、どのようなときに法令が必要なのかという と、誰かに義務を課したり、特定の権利を特別に 付与したりするようなときには、当然、法令が必 要となります。また、自分の自治体にとって、こ の先も普遍的に必要な行政規範であると判断すれ ば、法令を作った方がいいとは思います。しかし、 やりたいことをやるために、また今後の市長のた めに、さらにずっと先のために、何か法令で縛る というのは、民主主義的に言えば少しやり過ぎで す。そこは、その時代、時代に応じた民主主義の 枠組みの中で、柔軟に変更していくべきではない かと、私自身は思っています。

大島: できるだけ多くの方にお聞きしたいと思いますので、どなたかご質問はありませんか。このような中で質問をするのには、勇気が要るかもしれませんが、いかがでしょうか。

後藤: それでは、私が尊敬する稲継先生から、ぜ ひコメントをいただければと思います。

稲継: 私は元大阪市の職員で、大阪市に勤めてい たときには、近隣の市とは人口規模が全く違うこ ともあって、連携というのは考えられない世界で した。今のお話では、人口が40万人前後から50 万人ぐらいの自治体が、契約で縛られずに、ある いは法令に基づくというわけでもなく、その都度 緩やかな連携をして対応しているというお話でし た。これは非常に大事なキーワードです。何かを 決めて、それに基く計画をカスケードダウンさせ ていく、そのようなやり方は、自治体職員の中に は非常に浸透しています。一方で、よくソフトウ エアの開発でいうアジャイル型-何か起きたとき に少し対応する、やってみて駄目であればやめる、 そのように行ったり来たりするようなことーは、 今まで行政ではできていませんでした。それを NATS の中でやられているということが、私には非 常に印象深かったです。大島先生から昨年、その 概要はお聞きしていましたが、実際に本日お話を

聞いてみて、非常に納得感がありました。学会としても、これからのNATSの取組をぜひ注視していきたいと思います。ありがとうございました。

後藤: ありがとうございました。

大島: まだまだいろいろと聞かれたい方がいら っしゃると思いますが、そろそろ予定の時間とい うことで、このシンポジウムを終了させていただ きたいと思います。私自身、本日4人の市長さま のお話を聞いて、多くの気付きをいただきました。 最初は、何か形に見えるものや具体的な方法が出 てくればという気持ちがありましたが、お聞きす る中で、具体的な効果を上げるもの、B/C ではな く C/B という概念、課題に応じた連携の選択など、 いろいろと学ぶことができました。その中で NATS の取組は、4 市にとって選択肢の幅を広げる重要 なスキームではないかと感じました。また、先ほ どの政策法務のこともありますが、連携の方法も これからの時代に合わせて、柔軟に適用していけ ばいいのではないかとのご指摘でした。本日は、 公務員の方が多いと思いますが、やはり市民、住 民の方にとって、福祉の効果が高まることが一番 重要ではないかと思いますので、やはり政治家で ある市長さま方次第であり、原点はそこだという ことを、われわれにも教えていただいたと思いま す。この地方行政実務学会は、実務家 OB と自治体 職員が会員です。当学会は、大変恐縮ではありま すが、その設立趣旨の中で「自治体を応援し、連 携する活動を通して実務から新たな方向性を学び、 いち早く課題として研究し、現場にフィードバッ クするサイクルを作り上げることをめざす」と、 その目的を掲げています。今後とも、これを機会 にぜひお付き合いいただいて、最終的には市民の 福利、福祉向上のためにご一緒に頑張らせていた だき、お付き合いいただければと思います。本日 は大変お忙しい中、貴重なお話をいただき、どう もありがとうございました。

濱島: 皆さま、どうもありがとうございました。 このようにテンポのよいパネル・ディスカッショ ンは、私にとって初めてでした。内容も interestingでしたが、ところどころに funny な 要素も入っていて、あっという間の45分間でした。

ご登壇いただいた石井市長、松本市長、長内市長、 後藤市長、それからモデレーターの大島先生、ま た、会場にご参会の皆さま、誠にありがとうござ いました。今一度、盛大な拍手をお贈りし、感謝 の意に代えさせていただきたいと思います。それ では、以上をもってパネル・ディスカッションを 終了します。最後に、地方行政実務学会第4回全 国大会の閉会に当たり、当学会の竹内直人副理事 長がごあいさついたします。よろしくお願いしま す。

竹内: 副理事長の京都橘大学の竹内と申します。 最後の締めということで、もう少しお付き合いく ださい。4 市長さまには、本当に素晴らしいシン ポジウムをありがとうございました。中身につい ては、大島先生等々からコメントをいただいてい ますので、重複することは申しませんが、一言で 言えば、現職のときに聞きたかったと感じました。 振り返ってみますと、私も数限りなく拘束的契約 を作り、どれほど罪深いことをしてきたことかと 残念な思いです。10年前にこのような機会があれ ば、もう少しいい仕事ができたのではないかと、 心の底から思ったところです。本当にありがとう ございました。本日ここに来られている現職の方 は、本当にラッキーだと思います。これを持ち帰 っていただいて、ぜひお仕事に生かしていただき たいと思います。ただ、他の首長さんの名誉のた めに一言添えると、ここにおられる4市長様と同 じような志を持って進めておられる市長さん、知 事さんはたくさんおられますが、これだけわかり やすく、かつ連携をして、理論的実務にまで目が 届いたようなお話をされるのは、NATSだけではな いかと思いました。ぜひ良い機会にしていただき たいと思います。それから、ここから先は大会全 体のことを申します。この大会で3つの大きな成 果があったと思っています。1 つは今のシンポジ ウムです。それから、もう1つは研究会です。大 島先生が言われたように、われわれは地方自治の 現場を少しお助けするとともに、現場から実態を 学んで、われわれの糧にもしていきたいという思 いがありました。今回の研究会を聞いていると、 実態を学ぶどころか、現場の皆さんから理論の水

準の高さを教えていただいて、どちらが研究会員 で、どちらが一般会員かわからないような感じを 受けました。それから3つ目ですが、何といって もコロナが開けて、一番私がうれしかったのは、 本格的な対面懇親会ができたことです。これはぜ ひ続けていきたいと思っています。遠路ご参加い ただくのは、経済的な負担もあって大変だとは思 いますが、いろいろな理屈を付けてでも、今後と もご参加いただきたいと思います。最後に、市長 さんのお話を聞いていて、うちの学会にも「おも ろいことをやる学会」というような別名が要るな と思いました。そして、市長さん方にぜひお願い があります。C/B のコストは高いということなの で、「おもろいことをやる学会」があるから、一度 行ってきてはどうかと、それぞれの市の職員にぜ ひ推奨いただき、学会の拡大にもつなげさせてい ただければと思います。本当に皆さま、ありがと うございました。会場を提供していただいた大阪 成蹊大学の皆さま、それから、すごく苦労された 大島先生とスタッフの皆さん、それからご参集の 皆さん、この学会が、今後とも実りのあるように 心から祈念して、締めの言葉にさせていただきた いと思います。どうもありがとうございました。 濱島: ありがとうございました。それでは以上を

もちまして、地方行政実務学会第4回全国大会を 閉会します。長時間にわたり誠にありがとうござ いました。

(2) 分科会報告

ア 人事制度セッション(研究報告)

- (ア) 出納長ポストの廃止が都道府県に与えた影響の検証に ついて
 - -都道府県の特別職人事を事例として-

竹内 真雄 (東京都庁)



く要約>

都道府県の会計事務を司る特別職だった出納長は、改正地方自治法の施行により、2007 年 3 月 31 日付で廃止されている。本報告では、かつて、首長、副知事と並び、都道府県庁で「三役」と呼ばれていた出納長の廃止が、都道府県に与えた影響に着目し検証を行う。具体的には、1990 年代から現在までに行われた都道府県の特別職人事を事例とし、それを出納長廃止前と廃止後に分けて時系列分析を行っていく。

くキーワードン

出納長、特別職人事、都道府県

<本文>

1. はじめに

出納長は、都道府県の会計事務の適正な執行を確保するため、収支に関する内部牽制を目的とする特別職として都道府県に設置されていた。しかし、2007年3月31日の改正地方自治法の施行によりその職は廃止され、役割は一般職の会計管理者に引き継がれている。本論は、首長、副知事と並び、「三役」と呼ばれていた出納長の廃止が都道府県の特別職人事に与えた影響について検証し知見を得ることを目的とする。そして、そのことは、今後の地方自治制度の改正が実際の特別職人事等にどう影響を与えるかを検討する際の一助になると考えられる。

2. 先行研究の検討

これまで、都道府県に設置されていた出納長の人事や、職の廃止の影響についての実証分析を行った先行研究は確認できなかった。一方で、都道府県の副知事人事に関しては、中央省庁からの出向を中心に多くの研究が存在する。本論ではそれらの業績を参考にしつつ、出納長の廃止が特別職人事に与えた影響について検証していく。

3. 出納長就任者の職歴の確認と同時期の副知事との比較

全国の出納長就任者の傾向として以下のような特徴が見られた。①副知事と比較して、都道府県職員の

内部昇任者の割合が高い、②副知事を中央省庁(自治省等)から受けていた県等では、県庁職員の最終目標として扱われていた、③副知事が県庁職員から出る県では、出納長がその待機ポストとしての側面も有していた。

4. 出納長の廃止が都道府県人事に与えた影響についての仮説と検証

出納長廃止が都道府県の特別職人事に与えた影響について、以下の3つの仮説を提示し検証していく。

(1) 仮説 1 「出納長廃止による副知事の任命数増加仮説」

出納長ポストの廃止が、都道府県の特別職のうち、唯一条例で定数を増加できる副知事の任命数増加に つながったのではないか、という仮説を提示し検証していく。

(2) 仮説2「出納長廃止による副知事就任者に占める内部登用の増加仮説」

出納長ポストの廃止が、副知事ポストへの内部登用の増加につながったのではないか、 という仮説を 提示し検証していく。

(3) 仮説3「出納長廃止による教育長の待機ポスト化仮説」

出納長の副知事への待機ポストとしての側面は、現在では都道府県教育委員会教育長が引き継がれているのではないか、という仮説を提示し検証していく。

5. まとめ

全体を振り返ると同時に、市区町村における、「収入役ポストが基礎自治体に与えた影響について (2023 春研究会報告) 」との比較検討を行う。

ア 人事制度セッション(研究報告)

(イ) 日本型雇用の存続条件

- 資産特殊性と水平的情報システムー

竹内 直人 (京都橘大学)



く要約>

政府は今年度の骨太方針において、「労働移動」「職務給」「リスキリング」を掲げた。いわゆる日本型 (メンバーシップ型:M型)雇用をジョブ型(J型)雇用に修正をめざしており、退職金税制改正など を始めている。ジョブ型雇用への転換は進むのか、どんな問題があるのか。近年導入された自治体の会計年度任用職員等にもかかわる問題である。組織の経済学から検討すると、M型とJ型は混在するものであり、問題はその併存の形である。

くキーワードン

資産特殊性、水平的情報システム、内部労働市場

<本文 >

1. はじめに

今年度の骨太方針では、「労働移動(=長期雇用の見直し)」「職務給(=年功賃金の見直し)」「リスキリング」の3つが三位一体の労働市場改革と名づけられ、労働政策の方向とされた。その目的は、人口減少に伴う労働力不足に対応するための労働の効率化と労働力の質の向上である。背景には、戦後日本の雇用の特徴であった終身雇用、年功賃金、企業別労働組合(日本的雇用の3種の神器)の機能不全という認識がある。既に長期雇用者の退職金に対する優遇税制の見直しなど、具体的な政策転換が始まっており、政策面ではジョブ型雇用への転換に舵を切った形である。今後の課題を考えるに当たって、ジョブ型雇用が批判の対象とする日本型(メンバーシップ型)雇用の特徴を、組織の経済学から検討する。

2. 資産特殊性

歴史的条件をいったん度外視すれば、人材不足の時代には、企業はまず労働者の量を確保し、採用した 労働者を社内で育成するという長期雇用を導入するであろう。長期雇用制度は、特定の企業の技術や経 営に適合する特殊な技能を育成することを意味する。こうして身についた技能は、企業と労働者双方に とっての共同特化した特殊的資産と呼ばれる(ミルグロム/ロバーツ 1997)が、資産特殊性を身につけ た場合、労働者も企業も相手に対して強く出ることが可能になる。一方で、労働者は習得に時間のかか る代替困難な特殊技能を身につけるから、企業に対して強気に出ることができる。他方、企業は労働者 の技能が企業特殊的であり、他社では自社ほど役に立たないこと(転職困難)を奇貨として、労働者に 対して強く出ることができる。これをインセンティブの面から考えると、労働者には怠ける誘因が、企 業には労働者の給料を下げる誘因が働く。双方独占による機会主義の発生である。

3. ジョブ型とメンバーシップ型

この機会主義的な行動を防ぎ、企業は労働者に適正報酬を支払い、労働者は怠けず働くことを 実現するには、2つのしくみがある。1つは、仕事(ジョブ)の内容を分析・評価し、客観的に確定する方法である。そのうえで、確定された客観的な仕事に適合する「能力」をもった人材を広く求めるのである。これがジョブ型雇用システムである。ジョブ 型ではしたがって、学歴や資格、経験による入り口選抜が厳しくなる(シグナリング)。ジョブ型では、職(ジョブ)は企業の枠を超えて定型化され、企業特殊性は縮小される。労働者の側から特殊技能を主張することはできなくなり、企業側もまた、給料を引き下げることはできない。なぜなら、職は規格化されており、どの企業でも通用するから、当該企業の給料が市場の一般的水準を下回れば、労働者は転職してしまうからである。ジョブ型では、こうして双方独占がもたらす機会主義を抑制している。

もう1つのしくみが、日本の大企業を中心に広がる日本型(メンバーシップ型)雇用システムである。 労使間に信頼を醸成し、協力を促すしくみを構築し、機会主義の発生を抑えようとする。具体的には、 労働者の生計費に配慮した年功賃金、失業の心配がない長期雇用、長期勤続を有利にする退職金制度等 を導入し、安定した雇用により新卒者を惹きつける。入り口選抜は緩く(一括採用)、長期雇用を前提に幅広い技能形成のための投資(0JT)が行われる。労働者の評価は全方位、長期にわたって行われ (スクリーニング)、行き過ぎるとパワハラや過労死を招く。この制度は信頼に基づくから、1度信頼が失われると維持は困難になる。

4. 今後の方向 : 資産特殊性への批判と水平的情報システム

資産特殊性については、程度の問題であり実証されていないとの批判がある。人材の流動性の激しいレストランの仕事でも、国を問わず働き方には特殊性があり、特殊性を論拠に議論を組み立てることはできないという批判である(ジャコービ 2005)。これは、典型的なジョブ型システムを前提に、特殊性の差異を量的な差異(グラデーション)に置き換えるという間違いを犯している。ジョブ型が想定するヒエラルキー型の情報システムに対して、メンバーシップ型では情報システムが水平的で、根本的に異なり、そこには質的な差がある。資産特殊性はこの差異を念頭に議論すべきである。

現実には、日米どちらにも、雇用にはジョブ型とメンバーシップ型の両要素があるのであって、問題はその配分割合とその扱いにあり、A or B の問題ではない。米国においては、メンバーシップ型はエクゼンプト層として存在し、日本においては、ジョブ型は非正規雇用として存在する。ジョブ型については、このような構造を認識したうえで、全体を評価しなければならない。

イ 公共インフラセッション(研究報告)

(ア) 多様化する道路利用ニーズと道路管理者の役割の変容 -賑わいの創出等を目的とする道路空間の利活用から-

澤井 晴美 (東京都)



く要約>

道路法の目的が限定的であるため、道路が社会変化に対応できないとする意見がある一方で、道路は賑わい創出の場など新たな利用ニーズに応えている。また、道路法も改正され、道路に賑わいの空間を設けることも可能となった。道路法の目的が変わらないなか、道路はどのようにして多様化する利用ニーズに対応してきたのか。道路管理者の役割の変容過程を検討することで、道路の役割や機能の変容を明らかにする。

くキーワードン

賑わい、道路占用許可、道路管理者

<本文>

1. 研究の背景

(1)注目される道路の空間機能

最も身近なインフラである道路は、車や人が自由に行き交う交通機能と公共空間としての空間機能の2つの機能を持っている。これまで道路は、自動車を中心とする交通機能が中心であったが、近年、都市部を中心に、空間機能が注目されており、都市景観や防災性の向上といった従来からの役割に加え、賑わいの創出や地域の活性化を目的とする路上でのイベントやオープンカフェなど、道路空間を地域のパブリックスペースとして利活用する取組も見られるようになった。令和2年の道路法の改正では、道路に賑わいの空間を設けることを可能とする「歩行者利便増進道路制度」(通称ほこみち)も創設され、その取組は全国に広がっている。

(2) 道路法の目的と空間機能の位置づけ

道路に対する社会的なニーズや利用実態は変化しているが、道路に関する統一法規である道路法はどのようになっているのだろうか。道路法の目的は、昭和 27 年の制定以来交通機能とされ今日まで変わっていない。そのため、道路法では、目的外使用となる空間機能による道路利用は、道路管理者による道路占用許可を必要とし、交通機能に支障がないなどの制約のもとで、副次的利用として認めているに過ぎない。このように道路法の目的が交通機能に限定されていることについては、板垣(2023)1は「現代都市における道路は、ただ人や物の通行の用に供するだけでなく、道路通行者・利用者の利便を増進したり、賑わい空間を創出したりすることも、その『目的』に含ませしめるべきではないかという疑問が、かねてより寄せられていた」と述べているとおり、法学者を中心に疑問視する意見が多く存在する2。

2. 研究の目的と方法

(1)研究の目的

道路法の目的が限定的であることで、道路が社会の変化に対応できないと懸念する意見が多くある一方で、道路が新たな利用ニーズに応え、路上でのイベントやオープンカフェなど賑わいの創出や活性化のための地域活動の場としての役割を果たしている実態がある。また、道路に賑わいの空間を設けることを可能とする「歩行者利便増進道路制度」が道路法によって創設されている。

道路法の目的が変わらない中で、道路はどのようにして多様化する利用ニーズに対応してきたのだろうか。本研究は、賑わいの創出等を目的とする道路空間の利活用を対象として、道路占用許可の許可権限を持つ道路管理者の役割の変容過程を検討することで、道路の役割や機能の変容を明らかにする。

(2) 研究の方法

賑わいの創出等を目的とした道路利用に対する道路行政の所管部局である国土交通省道路局の施策等、 具体的には、道路占用許可制度の動き、社会資本整備審議会道路分科会等における提言等を検討・分析 する。

3. 本研究の意義

(1) 先行研究

先行研究としては、岡松ほか(2017)³ や泉山ほか(2023)⁴の賑わいの創出などを目的とする道路空間の利

活用における道路占用許可制度に関するものがある。

岡松ほかは、道路占用許可制度の緩和の過程に着目してその変遷を追っており、制度上でも意識の上でも、大都市部を中心に道路の空間機能に対する認識が拡大し、多様化している様子を捉えることができたとしている。また、泉山ほかは、複数の道路占用許可の緩和制度についてその特徴を明らかにしており、これらの制度がエリアマネジメント活動も好影響を与えているとしている。いずれも、道路占用許可制度が道路の役割や機能に変容をもたらしたことを示唆するものとなっている。

(2) 先行研究との関係と本研究の意義

先行研究は道路占用許可制度を対象としているが、本研究は道路占用許可制度を通じた道路管理者の役割を対象としている。また、先行研究をはじめとして賑わいの創出などを目的とする道路空間の利活用に関する研究は多く存在するが、道路の役割・機能の変容を明らかにした研究は管見の限り見当たらず、本研究の意義はあると考える。

参考文献

- ¹板垣勝彦(2023)『都市行政の変貌と法』pp. 125-126、第一法規(株).
- ²三浦大介 (2010)「道路における都市空間の創造および管理における法的課題」、『国際交通安全 学会誌』Vol. 35、No. 2、pp. 17-28.
- ³ 岡松道雄・毛利洋子・木下十根(2017)「路上イベントに関わる道路占用制度の緩和過程」、『日本建築学会計画系論文集』第82巻第733号、pp.745-755.
- 4泉山塁威・宇於﨑勝也(2023)「道路占用許可制度の網羅的傾向と変遷からみた緩和規程の特徴 及び課題 - 道路占用許可の特例、国家戦略道路占用事業及び道路協力団体制度を対象として一」、『日本建築学会計画系論文集』第88巻第804号、pp. 568-579.

イ 公共インフラセッション(研究報告)

(イ) 鉄道の地域間再分配効果の分析

民間鉄道の外部性への政策的フリーライドは持続可能か一

readish serker ForChas

a 7-8 class-s

く要約>

2023 年 4 月に改正地域公共交通活性化再生法が成立し、地方の公共交通網の再構築に関しての制度充実が図られている。しかし、特に鉄道に関しては、規制の原則など経済学的な視点では変更がなく、競争のための環境整備を政府の役割とした欧米の政策との乖離は、コロナ後さらに拡大したかに見える。このような日本独特の産業環境が及ぼす影響について、鉄道の外部性(Externalities)をめぐる関係主体のレントシーキングと捉え、理論的な分析を行った。その結果は、JR 地方路線問題について、現

伊東 尋志 (元福井県)

在の課題の解決にはつながらない可能性があるという示唆が得られた。さらに、鉄道存廃判断の政策効果について、データを用いた実証の可能性について考察を行った。

くキーワードン

鉄道、規制、再分配政策、外部性

〈本文〉

1. 日本の鉄道政策の特徴

日本では、公営の路面電車など一部の例外を除き、JR 含めてほぼ全ての鉄道が民営の形を残している。 さらに、その政策、規制の体系においても、かつての自然独占規制の特徴を残している。これは特に欧 米において進められてきた競争政策、地域化政策とは対照的である(伊東 2023)。また、伝統的な政府 規制はレントの発生とレントシーキング(ロバートトリソン 2002)が続いている状況と言える。

2. 経済学的な視点での政策効果

交通事業の最大の特徴は派生需要にあり、移動というサービス需要は通勤や生産などの事業外部の本源的需要によって発生する。鉄道産業は日本の歴史をみても、国防という公共財の創出やネットワーク外部性の創出ための港湾との接続(小谷 2020)、外部経済の内部化のための不動産や商業開発(Hasegawa 1997)、発電事業との組み合わせ(岩本、山口 and 川崎 2018)により発展してきた。

先に述べた日本の鉄道政策の特徴、また鉄道の経済学的な特質により、日本では内部補助が政策的に利用されるとともに、動作領域が非常に広くなっている(斎藤 2019)。

3. 地方にとっての鉄道の存在効果

コロナ禍の影響は大都市部と地方部で非対称であり、鉄道においては新幹線と大都市圏の継続的な売上の減少という事態となっている。しかもこのことの影響は、JR による地方路線の廃線も含めた見直しの要望となって、主に高齢化と人口減少の進む地域に最も強く現れる結果となった。

この現象に対して、地方自治体は当然ながら反対の立場を取っている。しかし、この自己利益の最大化 行動が、経済全体の効率性、あるいは地域の社会全体の効率性という観点で正当化できるかは自明では ない。

先に述べた内部補助により、日本の行政は鉄道に関しては最小の費用でその存在効果を享受してきたといえる。今後もその枠組みが維持可能なのか、公共選択理論を適用した分析では、鉄道存在の効果は外部性とレントにより定義、説明が可能である。具体的には参入制限などの規制の存在により、生産者である鉄道企業、政府、消費者(利用者)といった経済主体ごとに外部性が観察、または既存の研究から導出される。この外部性について、各経済主体が最小の費用で最大の効果を得るため競い合うことがレントシーキングによる社会的費用の浪費をもたらす。さらにこの経済主体は、都市部、地方部という地理的な分類、中央と地方という政府関係、あるいは地域内ネットワークとそれらをつなぐ広域ネットワークという役割の違いなどにより、複層的な構造となっている。JR の地方路線問題については、上記の関係主体が全て含まれ、コミュニケーションコストが非常に高い。このため、協議の場の設定だけで

はレント獲得のための社会的コスト(浪費)の軽減につながる保証はないと考えられる。

鉄道の存在効果、特に地方部での効果については、公的関与による鉄道存続か廃線かの選択を行った自 治体の比較により、自然実験の効果として捉えることが可能である。国鉄末期、地方特定交通線につい て存廃の判断が地方に委ねられた状況は、実はこの存廃決定の効果についての因果推論のための自然実 験としての解釈が可能である。そしてその推論結果は現代の地方 JR 路線問題を考える上で有効な示唆 を与えてくれるであろう。

参考文献

Hasegawa, Tatsuya. (1997) The Residential Development by a Private Railway Enterprise.
[Japanese Journal of Human Geography.] 49 (5), pp. 465-80.

ロバートトリソン (2002)『レントシーキングの経済理論』、勁草書房.

伊東尋志 (2023)「鉄道産業における規制緩和とその効果に関するサーベイ」、『人間社会環境研究』 第 45 号、pp. 87-100.

小谷正典(2020)『明治日本と鉄道-近代的鉄道政策の形成-』、晃洋書房.

岩本一将,山口敬太 and 川崎雅史 (2018)「近代の和歌山におけるインフラ整備と公益確保-電気軌道と 水力発電事業を中心として-」、『土木学会論文集 D2 (土木史)』74 巻 1 号、pp. 29-41.

斎藤峻彦(2019)『鉄道政策の改革-鉄道大国・日本の「先進」と「後進」-』、成山堂書店.

ウ 環境セッション(研究報告)

(ア) 事業系廃棄物の適正処理と減量に向けて -ハ王子市の事業系廃棄物対策-

中川 和郎 (東京都武蔵野市)



く要約>

事業系廃棄物の適正処理と減量について、わが国の状況と制度変遷、八王子市の事業系廃棄物対策について取り上げていく。

戦後から 1970 年代初めの高度経済成長期にかけて事業系廃棄物の排出量が激増した。1970 年に制定された廃棄物の処理及び清掃に関する法律(以下「廃棄物処理法」とする。)の制定、1991 年の廃棄物処理法の改正、2000 年前後の個別リサイクル法の制定など、事業系廃棄物対策を含めた廃棄物処理政策の制度設計が行われた。

このことを踏まえて、本稿では地方公共団体の清掃業務現場において、八王子市の事例を取り上げ、事業系廃棄物対策について触れてみたい。

くキーワードン

<本文>

1. 先行研究

事業系廃棄物対策については、山谷修作の文献(山谷(2020))が挙げられる。山谷は、経済学の視点で事業系廃棄物の減量対策の手法を詳細に明らかにしている。地方公共団体の政策として、事業系ごみ処理手数料の水準を処理原価がより反映されるように引き上げること(経済的手法)、収集運搬許可事業者や自己搬入排出事業者の搬入ごみを検査し指導すること(規制的手法)、優良な取組を行う排出事業者を表彰・認定してごみ減量意識の向上を図ること(奨励的手法)など、各種手法を適切に組み合わせた総合的な施策の組み立てがなされると、事業系廃棄物の減量を効果的に推進できるとしている。このような先行研究を踏まえて、行政学の視点で事業系廃棄物対策の適正指導のあり方と減量に向けた方策について分析していく。

2. 日本の事業系廃棄物の変遷

戦後から 1970 年代初めの高度経済成長期にかけて産業廃棄物を含めた事業系廃棄物の排出量が激増した。粗大ごみ、廃プラスチックなど汚物概念では捉えきれない不要物の処理が問題になっていた。1970年に廃棄物処理法が制定された後も 1980 年代後半から 1990 年代前半にかけてのバブル景気でごみの排出量が激増し、また、質的にも多様なものが排出されるようになった。

特に最終処分場等の用地確保が一層困難となっていたほか、不法投棄等の不適正処理の問題が生じる等の緊急に対応すべき諸課題も多く、従来のごみ処理体制の抜本的見直し等が強く求められるようになっていた。当時の厚生省の調査によると、1990年度の全国の一般廃棄物は年間 5,044 万トンが排出されていた。加えて産業廃棄物の排出量が 3 億 9,500 万トンと一般廃棄物の事業系ごみを含めて、事業系廃棄物の排出量の比率が圧倒的に高かった。

このような状況を踏まえて、1991 年に廃棄物処理法が改正され、ごみの大量廃棄から減量・排出抑制の方針にシフトされた。さらに、2000 年前後になると、建設リサイクル法などの個別リサイクル法が制定され、家庭及び事業系の廃棄物が減少していくことになった。さらに国内外にプラスチックごみの排出の問題が大きくなったことを踏まえ、2021 年にプラスチックに係る資源循環の促進等に関する法律(プラスチック資源循環法)が制定され、プラスチックごみをより排出抑制しながら、廃材になりそうな物を資源循環していく政策に舵を切った。

3. 八王子市の事業系廃棄物対策

(1) 八王子市の事業系廃棄物対策の概要

戦後からバブル期までの八王子市の事業系廃棄物対策の概要を明らかにする。特に、「2007年~2016年 八王子市ごみ処理基本計画(循環型都市八王子プランーごみゼロ社会への挑戦ー)」で、大規模事業所 に対する分別などの現地指導対象を 3,000 ㎡から 1,500 ㎡へ対象を拡大する取組が明記されていた。し かし、実際には 1,500 ㎡に引き下げることができなかった。

(2) 中核市移行に伴う廃棄物事務の権限移譲

2015 年 4 月に八王子市は中核市へ移行した。東京都から 225 項目の廃棄物関連の事務が移譲された。 産業廃棄物に関する事務を市で担うこととなり、事業系一般廃棄物を含め全ての事業系廃棄物について、 市が直接、指導・監督を行うことになった。

4. 八王子市の事業系廃棄物対策の課題と対策

今後の事業系廃棄物の課題について、大規模事業所を中心にした多量排出事業者の適正な排出指導の強化が挙げられる。事業系廃棄物対策に精通した清掃職員の活用について触れ、八王子市の事業系廃棄物対策に関する課題と対策について考察していく。

参考文献

山谷修作(2020)『ごみ減量政策~自治体ごみ減量手法のフロンティア~』、丸善出版.

ウ 環境セッション(研究報告)

(イ)中小自治体の気候変動問題の対応 ーマルチレベルガバナンスと国際比較ー

谷岡 慎一(兵庫県豊岡市)



く要約>

気候変動問題は国内外で重要な課題となっているが、地球温暖化対策実行計画(区域施策編)を策定している団体は中小自治体では3割弱にすぎず、多くの中小自治体において気候変動対策の関与や関心は強くない。

一方、海外では、国際的なネットワーク・国内・地域と接点を持つ地方政府(自治体)を気候変動対策の 中核の一つとして捉えるマルチレベルガバナンス研究がなされており、この視座からわが国の先導的な 中小自治体の気候変動問題の対応を分析する。

くキーワードン

気候変動問題、中小自治体、マルチレベルガバナンス

<本文>

1. はじめに

気候変動問題は、ゼロカーボンシティを宣言する自治体が900を超えるなど関心が大きくなっているが、地球温暖化対策実行計画(区域施策編)を策定している団体は、都道府県や施工時特例市以上の人口の都市が100%策定しているのに対し、中小自治体では3割弱に過ぎずその関与と関心の弱さが顕著に表れている。

一方、地方政府(自治体)は、国際・国内・地域に接点を持ち、中央政府とともに気候変動問題の対応の中心的な主体であるとして、マルチレベルガバナンスのアプローチが提起されている。また、我が国の中小自治体においてもマルチレベルガバナンスの構造を有する自治体が存在している。

2. 気候変動問題におけるマルチレベルガバナンス

マルチレベルガバナンスは、EU 統合を契機に構成されたフーへとマークスによる概念で、超国家・国・地方といったそれぞれの領域において管轄権が安定的なものとなっているタイプ I のガバナンスと様々な主体があり横断的な管轄権となっているタイプ II のガバナンスの 2 つに分類されている。

また、政治学においてもローズはガバナンスを様々な主体間のネットワークのあり方を示すものとして 定義しており、国内においても中央政府が一方的に地方政府を支配するのでなく、様々な争点を巡って 交渉や調整がなされるものとしている。

気候変動問題においては、都市がエネルギー消費や大量廃棄の場所であることや、地方政府が国際的なネットワーク・中央政府・地域のステイクホルダーと関わり、気候変動問題対策の実践を積み重ねていることから、地方はグローバルな環境問題を統治する観点からも重要な場となっているとバルクリーらは主張している。そして、都市の持続可能性のための多層な場や地方の能力形成・政治的意思形成の過程を捉えるアプローチが気候変動問題のマルチレベルガバナンスであるとしている。ここでは、中央政府は唯一のアクターでも最も重要なアクターではないこと、公共・民間・ボランタリー部門の役割が再編成される政府からガバナンスへの移行の議論は特にグローバルな環境問題の文脈に適合的であるとされている。また、具体的なガバナンスのモードとして、地方政府の気候変動のガバナンスとしては、自治・奨励・(サービス)提供・規制の4つのモードを規定している。

3. リントンらによる自治体のガバナンス分析

リントンらは北米・北欧における人口 8000 人から 800 万超の規模が大きく異なる8都市自治体のガバナンスの実証分析を行い、次のような多くの共通項があることを提示している。8都市すべてが国際的なネットワークや都市間ネットワークに参加しており、地域のステイクホルダーが計画に参加している。また、中央地方関係が相互間で調整がなされているか、地方政府からの中央政府へのボトムアップアプローチが取られている。地方政府内のガバナンスにおいては、気候変動を担当する部局が存在し、庁内の協力体制がありコミュニケーションが行われている。そして、監督機関や議会による監視がなされ、定期的な報告システムが確立している。また、自治・奨励・(サービス提供)の3つのガバナンスモードについてはすべての都市が有している。

4. わが国の中小自治体におけるマルチレベルガバナンス

マルチレベルガバナンスでは、国際・国内・地域のネットワークが重視されるが、気候変動問題の代表的な国際ネットワークであるイクレイのわが国の加盟自治体は、わが国の 1788 団体の都道府県・市区町村のうち 24 団体となっている。このうち 10 万人台以下の自治体は東京都武蔵野市、長野県飯田市、新潟県佐渡市、北海道下川町の 4 団体にすぎない。

この4団体はすべてゼロカーボンシティ宣言を行い、武蔵野市、飯田市は地球温暖化対策実行計画(区

域施策編)を策定している(他は策定中)。飯田市と下川町は国の気候変動対策のモデル制度である環境 モデル都市に、飯田市と佐渡市は国の脱炭素先行地域に選定されている。区域施策編の策定率が 10 万 人台以下の都市で3割弱に過ぎないことを鑑みると、マルチレベルガバナンスの要件である国際的なネットワークを持つ自治体は、中央政府との関り等で異なる点があるものの気候変動問題対応の先導的な自治体となっている。この4団体に対してリントンら分析項目に基づいた分析を行った結果、これらの自治体の気候変動問題対応のガバナンスは、海外の8都市と多くの共通項がある一方で、日本の自治体には民間主体の気候変動のためのプラットフォームが存在せず、1市を除き金融的手段の利用や検討が低調であることなどが明らかとなった。

エ 自治制度セッション(研究報告)

(ア)特別市移行の住民投票実施に関する一試論 一地方分権の進展を踏まえた府県モデルと大都市モデルの 変容を手掛かりにして一



鈴木 洋昌(神奈川県川崎市)

く要約>

戦後改革、分権改革を経て、府県モデル、大都市モデルともに大きく変容し、特別市創設による市民、 それ以外の県民への影響も違ってきている。こうした点を踏まえれば、当該市の住民を対象とした住民 投票は必要であるが、府県内の他の市町村は、特別市移行をめざす指定都市の申請という手続きを基本 に道府県議会の議決を伴う道府県の同意を制度化することで、不要と考えられる。

くキーワードン

特別市、住民投票、地方分権、府県モデル、大都市モデル

<本文>

1. 本報告の趣旨

戦後改革、分権改革を経て、府県、大都市の役割は大きく変化してきた。また、二重行政の解消を目指した大都市地域特別区設置法は「死文化していた憲法第95条への関心を呼び覚ました」ともされ(大津2012:108)、住民投票という決定のありようが問われた。こうした中で、指定都市等が提唱する特別市について住民投票の必要性を検証する。なお、本報告では、一般法による特別市制度創設を前提に議論を進める。

2. 本報告の視点

本報告では、戦後の特別市創設時の府県モデル、大都市モデルからの変容を踏まえながら、①特別市移

行の市域住民への影響、②残存地域の住民への影響、③他法令との比較考量の点から分析を行い、特別 市指定時の住民投票の必要性を検討する。

3. 本報告の概要と結論

戦後、特別市制度が創設された要因として、知事が公選・公吏の完全自治体となり、府県モデルを特別市に適用できたことが挙げられる(天川 2006:24)。だが、「都道府県庁とその出先機関で処理される事務権限は、地方自治法の制定前後でそれほど大きく変わらず」(西尾 2000:7-9)、その役割は「国の行政区画として国家的事務を担当するという点にあった」(礒崎 2000:18)。しかしながら、2000年の分権改革により府県の事務の多くを占めていた機関委任事務が廃止され、「仕事の面でも完全自治体となる可能性が生まれた」(礒崎 2000:31)。一方で、分権改革の結果、市町村への権限移譲が進み、裁量を持ちつつ、役割が空洞化するという分権型の府県モデルと変容してきた。特別市創設時の五大市については、法定権限や監督の特例は限定的であった。大都市と一般市の違いは、市電やガス、電気といった事業を経営してその財源を稼いでいた点にあった。(小原 2012:9)。1956年の指定都市制度創設によって道府県の権限の一部が大都市に移譲された。2000年の分権改革では、都市計画決定にかかわる権限など、移譲された事務は限定的であった。だが、地方分権の進展に伴い、2000年以降、県費負担教職員の給与負担事務をはじめ、多くの権限が移譲されてきており、戦後の五大市とは異なる分権型大都市モデルが構築されるに至ったともいえる。

分権型府県モデルでは、完全自治体として府県の裁量が増加しつつも、その役割は空洞化する一方、分権型大都市モデルで指定都市が担う役割は大きくなっている。「自壊を回避するには『薄皮一枚』でもよいから、『特別市』とは別の『府県』の層を維持することが賢明」といった指摘もあるなか(金井2007:149)、指定都市というあんこが大きくなった結果、その薄皮はより一層薄くなっている。

こうした分権改革後のモデルを前提とした場合、特別市移行の市域住民への影響は減少しており、とりわけ、分割等を伴わない特別市移行の住民への影響は限定的であり、住民投票は不要と整理することも可能である。だが、分権型大都市モデルで、特別市に移行する地域の住民は「『地域的主権行使の場』を一層にする」という点で、「直接の関係を持つ」ことから(大津 2021:160)、参政権の点で、住民投票が必要といえる。

一方、それ以外の府県民についても、移行の影響は限定的であり、また、この間一般法によって財源 偏在の是正が行われてきていることを踏まえれば、財政的な影響は反射的なものにすぎず、住民投票は 不要といえる。ただし、分権改革後の道府県合併、大都市地域特別区設置法により、創設された手続き のように、特別市移行を目指す指定都市の申請について議会の議決を伴う府県の同意を経ることが必要 といえる。

4. 残された課題

残された課題として、特別市制度の実現の可能性があり、①70年以上、公選知事による安定的な府 県体制が継続されている中で、分権型府県モデルへの変容が特別市実現につながるのか、②特別市実現 は全国知事会、全国市長会も含めた地方6団体の合意が難しい課題であり、地方制度調査会等で具体的 な審議が行われず、永遠に先送りとなってしまうのではといった点がある。こうした点は、引き続き、 検討していきたい。

参考文献

天川晃(2006)「指定都市制度の成立と展開」、『大都市制度のあゆみ』pp. 8-42.

礒崎初仁(2000)「分権改革の焦点は都道府県にあり」、『都道府県を変える!国・都道府県・市町村の新しい関係』pp.16-66、ぎょうせい.

大津博(2012) 「地方自治保障の憲法原理と大都市特別制度」、『変動する社会と憲法』pp. 95-110、敬文堂.

小原隆(2012) 「大都市制度の歴史と論点」辻山幸宣・岩﨑忠編『大都市制度と自治の行方』 pp. 5-39、公人社.

金井利之(2007)『自治制度』、東京大学出版会.

西尾勝(2000)「都道府県は完全自治体であったか」、『都道府県を変える!国・都道府県・市町村の新しい関係』pp. 1-13、ぎょうせい.

エ 自治制度セッション(研究報告)

(イ)府県制の課題と改革 一広域機能を中心に一

濱島 寛明(埼玉県)



く要約>

府県制に関する多くの改革論議にもかかわらず、これまで府県の機能や規模・区域を大幅に変更するような制度改正は行われていない。府県制改革の進むべき方向性を描き出すためには、府県の抱える具体的な問題や課題を明らかにする必要がある。そこで、本研究は府県制の歴史や機能、改革論議を概観した上で、府県の広域機能に着目し、府県の抱える広域的課題やその対応などについて、個別行政分野ごとに府県所管課へヒアリング調査を行い、結果から得られる示唆や仮説を報告する。

くキーワードン

府県制、広域機能、ヒアリング調査

<本文>

1. はじめに

我が国の府県制は、「極めて安定して」存在してきた(金井 2007; 104)が、道州制や府県合併といった府県制改革もこれまで繰り返し議論されてきた(礒崎 2010; 4-5)。

こうした議論にもかかわらず、府県の機能や規模・区域を大幅に変更するような制度改正は実現していない。特に広域機能に関しては、「都道府県を超えた広域的な行政課題や行政需要は、言われているほど多くないように思われる」という議論もあれば(市川 2004;46)、「住民の生活や企業等の事業活動の範囲が拡大していることから、広域的に対応すべき課題は増えている」という議論もある(礒崎2010;53-54)。

このような状況下、改めて府県の姿を捉え直すこと、そして府県制改革の進むべき方向性を描き出すことに一定の意義があると考える。そこで本研究は、府県制の歴史や機能、これまでの改革論議を振り返った上で、府県が直面する広域的課題やその対応状況などを府県へのヒアリング調査等により明らかにし、その上で様々な改革論が示す可能性や限界について検証することを目的とする。

2. 府県制と改革論議の過去と現在

はじめに、府県制の歴史を概観する。時代区分は大きく戦前・戦後で分け、戦前においては、

1878 年の三新法や 1890 年の府県制の制定などによる明治地方制度確立、「内務省一府県体制」(市川1991;113)と表現される、強力な権限を誇る知事とその人事権を握る内務大臣による集権体制等の戦前府県制の特徴について取り上げる。戦後は、礒崎(2010;3-7)らを参考に、時代を細分化し、戦後改革期、逆コース期、高度成長期、低成長期、地方分権改革期ごとに、府県制度改革の歴史をまとめる。次に、府県の機能とその評価・課題を整理する。府県の3機能である広域機能、連絡調整機能及び補完機能については、市川(2011;180-182)が府県の本来的な機能として導き出されるか否かを考察するとともに、個々の機能の内容について論じている。また、礒崎(2010;30-43)は財政支出や職員定数等の視点で、諸機能の比率の経年変化を検証している。これらの先行研究を踏まえ、府県の果たしてきた機能の評価を試みる。更に神奈川県広域自治制度研究会(2006;8-9)の首都圏自治体における広域連携の課題についての分析なども取り上げ、府県の3機能に関する課題を論じる。

府県制の歴史や府県機能の評価・課題を踏まえ、府県制に関する改革論の類型と改革の方向性について整理する。改革論の類型については、礒崎(2010;8-30)が府県の①存廃、②性格等、③機能、④規模・区域の4つの視点で整理しており、同研究を基に整理する。改革の方向性については、広域機能、連絡調整機能及び補完機能ごとに、それぞれの強化を主張する先行研究を取り上げ、その論拠や問題点等を述べる。

3. 広域機能に関する個別行政分野ごとの定性的分析

これまで様々な改革論が主張されてきた背景には、府県の抱える具体的な問題や課題が明らかにされていないことがあるのではないかという問題意識の下、複数の個別行政分野を取り上げ、府県所管課にヒアリング調査を行う。具体的には、「新産業育成」及び「産業廃棄物の適正処理」の2つの分野について、府県がどのような広域的課題に直面しているのか、それに対しどのように対応しているのか、府県合併・道州制等の府県制改革についてどのように捉えているかなどについて、ヒアリングする。対象とする府県は、首都圏1都3県及び比較対象としての愛知県・大阪府の計6都府県とする。ヒアリング調査は令和5年8月から順次実施しているところであり、発表当日はその時点でヒアリング調査が終了し

ている府県について、ヒアリング結果から得られる示唆や報告者なりの仮説をまとめ、報告する予定である。

参考文献

礒崎初仁編著(2010)「変革の中の地方政府-自治・分権の制度設計-」、『中央大学社会科学研究所研究叢書』23、中央大学出版部

市川喜崇(1991)「昭和前期の府県行政と府県制度―内務省-府県体制の終焉と機能的集権化の進展―」、 『早稲田政治公法研究 』 37 号、pp. 107-138.

市川喜崇(2004)「都道府県と道州制一都道府県の諸機能と規模」、『月刊自治研』46 巻 537 号 pp. 39-49.

市川喜崇(2011)「第6章 都道府県の性格と機能-公的ガバナンスにおける政府間関係-」新川達郎編著『公的ガバナンスの動態研究-政府の作動様式の変容-』、ミネルヴァ書房

金井利之(2007)『自治制度』、東京大学出版会

神奈川県広域自治制度研究会(2006)「神奈川県広域自治制度研究会報告書」

オ 行政サービスセッション(研究報告)

(ア) 過疎化が進む地方における学校給食の現状と課題に 関する考察 - 留萌市の新たな学校給食の取組にみる 学校給食法の運用見直しの必要性-

渡辺 稔之(北海道留萌市)



く要約>

北海道留萌市では、完全給食が実施、継続されているにも関わらず、あえて学校給食センターを民間給食事業者に売却することで誘致を行ない、学校給食の民間委託を行うという全国にも例のない取組を進めている。また、少子化等の影響により低利用・低稼働となっているセンターを、売却後に有効活用して新たな給食・配食事業を実施する構想も掲げている。留萌市の施策は、過疎化が進む地方の学校給食問題の解決に一石を投じるものであり、学校給食法の各種運用の見直しや各市町村の学校給食管理運営においても分岐点ともなり得るものである。

くキーワードン

学校給食、人口減少・少子化、学校給食法

<本文>

1. はじめに

公立小中学校の学校給食は、学校給食法に基づき小中学校設置者である市町村がその管理運営を担って

きた。留萌市においても学校給食センター方式を採用し、学校給食を管理・運営してきたが、近年、加速化する人口減少の影響などを受け、調理員が慢性的に不足し、学校給食の提供が危ぶまれる事態となっている。また、食物アレルギーを持つ児童・生徒が増加しており、アレルギー対応給食を求める保護者が増えていること、さらには給食数の減少が、食材等を納入する地元事業者の経営に大きな影響を与えていることなど、過疎化が進行する地方において、今後も学校給食を持続的に維持・提供していくためには、現状や将来を踏まえ、民間委託による新たな学校給食管理運営方法の導入などを考えていく必要があり、学校給食法に基づく各種の運用の見直しも含め、市町村による学校給食の管理運営のあり方は新たな段階に入ったといえる。

2. 過疎地域における学校給食の現状と課題解決

留萌市は、令和2年度から財政負担軽減のため、費用削減効果が期待される学校給食調理部門の民間委託の検討を始めている。一方で、学校給食をめぐる環境は、調理員の不足、アレルギー対応給食の未実施、教職員の給食費徴収事務の負担、学校給食センター整備のための財政負担など、問題が年々悪化していることが明らかになっている。留萌市では、従来の学校給食法に基づく学校給食の民間委託だけでは、財政負担の軽減は図られても、学校給食が抱える様々な問題の解決には至らないと判断し、民間給食事業者を留萌市に誘致し、その事業者に学校給食センターを売却、調理や配送などを委託するという、学校給食の管理運営に新たな方向性を示したのである。

3. 学校給食における新たな民間委託の考えとねらい

留萌市では、学校給食センターの民間給食事業者への売却額をもって、センターの整備・更新等に活用した国への補助金や交付金を返還し、センターを学校給食法の縛りから解放することで、年間 160 日以上が稼働していないセンターを通年稼働させ、調理員の待遇改善による確保や、保護者の弁当づくりの負担軽減などの子育て支援を開始するとともに、留萌市と同様の状況にある他市町村の学校給食製造を受け入れることで、給食数減による食材等を納入する地元事業者の経営影響を緩和することを目指すこととしている。また、アレルギー対応給食の対応ノウハウや、給食費徴収事務の実施も民間給食事業者では可能となることもわかり、さらには民間給食事業者の進出、拠点化が、新たな雇用の創出、関係人口の増などにもつなることが見込まれることから、民間給食事業者の誘致による学校給食の管理運営を積極的に進めることにしたのである。

4. 学校給食法の運用見直しの必要性

学校給食センターを民間給食事業者に売却して、市町村が学校給食を実施することを学校給食法は想定をしていない。現在、留萌市には道費負担教職員である栄養教諭が献立作成や食育事業の実施のため配置されているが、民間給食事業者に売却した場合、学級編成及び教職員定数標準法により、配置されなくなるのである。小中学生に学校給食を提供するという行為に何ら変わりはないにも関わらず、である。また、過疎化で調理員不足や、財政負担から老朽化したセンターを建て替えることができない近隣市町村が、留萌市に学校給食の製造・配送を問い合わせるケースが増えているが、学校給食実施基準や学校給食衛生管理基準で、調理から喫食までを2時間以内と定めていることから、道内では珍しくない距離

時間ではあるが、学校給食の提供に悩む市町村に、留萌市から配送できないという問題も生じるのである。給食の配送技術や冷凍・冷蔵・調理技術などの革新性がまったく見込まれていないのである。

5. 今後の方向

今後、小中学校を設置している市町村が学校給食の管理運営を維持していくことは、過疎化が進行し、 財政力が脆弱な地方ではますます困難になっていく可能性が留萌市の事例からも明らかである。学校給 食の民間委託は財政負担の軽減という目的だけはなく、学校給食を持続的に維持し、児童・生徒に提供 し続ける新たな方法としてステージが確実に移行しようとしている。市町村ごとに学校給食をつくる拠 点としての公共施設を整備・更新していくモデルは、困難さが、さらに増していくことを認識し、従来 の学校給食法に基づく各種運用を、子育て支援などの観点も含めて見直す必要がある。留萌市の学校給 食の取組を分岐点として、評価、研究等を進めていくことが急がれる。

オ 行政サービスセッション(実践報告)

(イ) 行政不服審査における地方分権一括法の課題について 一介護保険審査における事業所の不正請求案件を題材 として一 Wi-F 77 seike

石田 真(琉球大学)

くキーワードン

地方分権一括法、行政不服審查、介護保険制度

<本文>

地方分権改革では、1980年代の末から機関委任事務の廃止などを内容とする第1次改革、及び税源の 移譲及び地方への権限移譲を試みた第2次改革により、それまで国の権限とされた事務の多くが地方公 共団体の事務に移譲された。

併せて、地方自治法の大都市特例制度により、都道府県事務とされたものが政令・中核市に移管されることとなった。介護保険制度においても、指定居宅サービス等の事業所の指定基準が大都市特例制度の対象として政令・中核市の条例制定事項となり、指定権限が都道府県、政令市、中核市のそれぞれに分かれることになった。

この結果、介護保険事業所がサービスに応じた請求を行わない、いわゆる不正請求事案で難しい対応を 迫られることになる。

一般的に不正請求事案の場合、行政側は①事業者の指定の取消し等の不利益処分、②介護報酬の返還請求等の対応を検討・実施することとなる。

都道府県が指定権者の場合、国法令及び都道府県条例に基づき、上記①では処分庁・審査庁ともに都道府県、②では処分庁が市町村で、審査庁が都道府県となる。

一方、政令・中核市では、国法令及び市条例に基づき①の処分庁・審査庁が政令・中核市である一方、 ②の処分庁は政令・中核市、審査庁は都道府県と分かれる。

制度の構造上、通常のスキームでは、条例制定者と審査庁が一致する。一方、政令・中核市での制度上の問題点は、事業所の不正な運営実態を基礎として判断するものであるにもかかわらず、条例制定者、処分庁及び審査庁が分かれることになり、判断の不一致が生じるおそれがある。

超高齢化社会に突入した今、不正事業者への対応は、高齢者の権利擁護の観点から極めて重要であり、 審査請求でも的確かつ迅速に判断する必要性が高いにもかかわらず、介護保険法及び行政不服審査法の 双方でこういった問題に対する対応策は示されていない。

本発表では、都道府県介護保険審査会事務局の審査請求での対応の実践事例を題材に実務者側から視点を提供し、介護保険の不正事業所の指定に対する不利益処分とそれに伴う介護報酬返還請求との関係を明らかにし、会員のみなさまと地方分権改革の課題につき議論していきたい。

オ 行政サービスセッション(実践報告)

(ウ)成人式に関する一考察 ーなぜ、成人式は特別なのかー

吉川 貴代 (大阪府八尾市)



く要約>

2022 年 4 月 1 日から民法 (明治 29 年法律第 89 号) の定める成年年齢が 18 歳に引き下げられたが、基礎自治体が主催する「成人式」は、対象年齢を 20 歳とし「20 歳の集い」等と看板を変えて存続している。八尾市における爆破予告事件 (2019 年) 及びコロナ渦の成人式開催 (2021~2023 年) の実践等から、成人式はなぜ廃止や縮小できないのかを考察した。

くキーワードン

成人式、基礎自治体、子ども・若者政策

<本文>

1. 成人式の根拠

自治体主催の成人式は戦後に普及し、埼玉県蕨市が1946年11月に「第一回青年祭」を開催したのが発祥とされている。国民の祝日に関する法律(昭和23年法律第178号)において、成人の日とは「一月の第二月曜日おとなになったことを自覚し、みずから生き抜こうとする青年を祝いはげます」とされ、成人式を挙行することを規定したものではないが、成人の日が定められた後に、各地での開催が始まったものである。1960年代後半以降に、晴れ着姿が次第に増加したとされる。2000年代には「荒れる成人式」の報道が目立ったが、近年は少数になっている。

2. 民法改正による影響

田中(2020)は、「法制度的にも民俗学的にも根拠が薄弱。新成人を祝う成人式ですらない20歳を祝う会については、地方自治体が公費を支出してまで行う意味付けは困難である」と論じた。しかし、法務省では、民法改正に向けて「成年年齢引下げを見据えた環境整備に関する関係府省長連絡会議成人式の時期や在り方等に関する分科会」を設置し、「各地方公共団体が成年年齢引下げ後の成人式の時期や在り方等について検討するに当たって参考にしていただくため」に報告書を取りまとめたが、成人式の対象が18歳か20歳かといった内容等であり、実施の是非が議論されたものではなかった。また、内閣府(2018)によれば、成年年齢引下げ後も20歳到達の年度の1月開催がよいとする人が多数を占めた。

3. 民法改正後の各地での成人式

大阪府内 33 市を例に挙げれば、成人の日又は前日の日曜日に、文化会館やセンター等で「20 歳の集い」等の名称での実施が大半を占めている。政令市は行政区ごと、中核市のうち市立中学校体育館 19 か所での開催(枚方市)、市内を 3 エリアに分けて開催(豊中市)といった運用はあるが、その他の市は 1 か所で 1 回又は 2 回以上の入れ替え制での実施である。歳出額は 1 か所で開催の自治体のうち 2022 年度の決算書等で確認できたものでは一般財源 100~400 万円程度である。また、施策の位置づけは多様で、社会教育(教育委員会所管)が多いが、コミュニティ政策や若者施策(首長部局所管)がある。

一方、2022 年 4 月以降に、18 歳成人式を開催したのは、3 団体(北海道別海町、三重県伊賀市、大分県国東市)であった。しかし、別海町と国東市は、18 歳成人式に対して住民からの不満があったので1回限りで終わった。20 歳を対象とする行事へと変更している。

4. 成人式開催に関するさまざまな取り組み-八尾市事例-

大阪府八尾市では 1954 年から市・市教委主催の成人式を施行している。その後、毎年開催しているが、近年は特別な対応が続いた。2019 年は開催日の約2週間前に匿名の会場爆破予告があったなかでの開催(会場変更)、2021~22年は新型コロナウイルス感染症対策を講じた(2021年は中学校正門前や商業施設等の記念撮影スポット設置と動画配信、2022年は中学校体育館及び市庁舎の計 16会場での分散開催)とした。2023年以降は、これらの実践を踏まえて簡素化(来賓招待及び記念冊子の廃止等)はしたが、廃止や縮小の議論は無い。実務では、「荒れる成人式」への備えを最優先し、当日の応援職員は100人以上、市民ボランティアの協力、警備会社への委託も行っており、式典内容の検討から実施までの予算は少額だが、実務は煩雑で負担となっている。

5. 成人式が特別で辞められない事情

辞められない事情について、自治体職員を対象に行った独自アンケートによれば、既成事実化、 反対意見が予想される、止めるだけの組織力がない、同調圧力といった意見があった。八尾市事 例を含め、行事が始まって 70 年以上経過し、晴れ着を着用する行事として一般化してから 40~50 年経過し、正月の定番祝賀行事として定着している。「20 歳到達学年の官製同窓会」としての色合 いが強い行事となっている。自治体財政を圧迫するほどの予算規模でもなく、職員マンパワーと いう見えないコストがかかっているが、担当者以外は1日限りの祝賀行事であることから不満が 出にくいため、役所内部での廃止議論は出てこない。市が廃止を表明すると、多方面からの反発 が発生し、首長の政治生命にも影響を与えかねない。こういった事情から、今後も「20歳の集い」 等の祝賀行事として存続し続けるであろう。

参考文献

田中治彦(2020)『成人式とは何か』、岩波ブックレット No. 1035、岩波書店。 内閣府(2018)「平成30年度世論調査 成年年齢の引下げに関する世論調査」。

カ 国際市場戦略セッション(研究報告)

(ア) 自治体の国際関係部門の組織と人材育成

大谷 基道 (獨協大学)



く要約>

かつて自治体の国際関係業務といえば、諸外国との姉妹都市交流が思い浮かぶ程度であった。 しかし近年は、グローバリゼーションの進展により、自治体の国際関係業務も大きく変化してきている。 増加する外国人住民への対応はもちろん、地域産品の海外販路拡大、外国人観光客や国際会議等の誘致、 地方空港への国際線誘致など海外との経済交流に力を入れる自治体も目立つようになった。遂行すべき 業務が変われば、それを担う組織や人材のあり方も大きく変わるはずであるが、それらは実際にどのよ うに変化したのか。

本報告では、自治体で国際関係業務を担当する組織について、都道府県を中心にその変化を示す。さらに、それらの業務を遂行するために必要なグローバル人材の育成がどのように行われているのか、自治体の先進的な取組や海外派遣経験者の活用状況を示しつつ、そのあるべき姿を考察する。

くキーワードン

国際関係業務、組織運営、グローバル人材、人材育成

<本文>

1. 自治体における「国際化」業務の変化

1980 年代に入ると、日本は経済力を背景に国際社会での地位向上を目指すようになり、国際化の必要性が広く認知されるようになった。この頃の自治体の国際関係業務は、姉妹都市交流や JET プログラムなど地域の国際化を目指す「国際交流」が主であった。1990 年代に入ると、自治体が持つノウハウを

活用して発展途上国を支援しようとする「国際協力」にも力を入れるようになり、国際交流と国際協力の2つが自治体の国際化施策の柱と認識されるようになった。2000年代に入ると、外国人の定住化が進み、外国人住民との共生を目指す「多文化共生」が第3の柱として認識されるに至った。さらには、地域産品の販路拡大や外国人観光客の誘致をはじめとする「経済交流」へと、その範囲を拡大してきた。

2. 国際関係業務を担当する組織の変化

2000 年頃は、自治体の国際関係業務といえばまだ親善目的の国際交流・協力が中心であった。この時点では、国際等の語を冠する課室は、国際交流・協力に関する業務を担当する組織にほぼ限定されており、部局で言えば、総務、県民、生活、文化などの系統がほとんどである。その名称を見ても、国際交流課、文化国際課、あるいは単に国際課など、交流・親善を担当する部署であることが一目瞭然であった。

これに対し、2021 年度になると、国際等の語を冠する課室の属する部局が企画、産業、観光系にまで拡大している。逆に、かつてのように県民、文化系の部局に属し、国際交流・国際協力のみを担当する課室は減少傾向にある。

自治体が国際関係業務を遂行するにあたり、現地での活動の拠点となる海外事務所等の海外拠点のあり 方にも変化が見られる。姉妹都市交流が自治体の国際関係業務の中心であった時代は、欧米がその中心 であったのに比べ、経済交流などより実利的な方向にシフトした影響か、近年はアジアにその比重が移 ってきている。また、この 10 年で海外拠点数が急増する一方で、その設置形態は業務委託等(職員を 派遣せず、現地在住者や現地企業などと業務委託契約)が全体の3分の2を占めており、なるべくコス トをかけずに海外拠点を増やそうとする傾向がうかがえる。

3. グローバル人材の育成

2000 年頃は、国際関係業務に従事する職員は、国際親善活動が可能な程度の能力を備えていれば良いと考えられており、自前の研修施設・カリキュラムで行うほか、自治大学校・JIAM への派遣や、自己啓発の支援が中心であった。また、海外派遣研修の必要性も当時から認識されていたが、国際事情の理解、異文化の理解などを図ることが中心で、経済交流に用いるようなノウハウの蓄積は重視されていなかった。

これに対し、近年では、自治体で国際関係業務を担う人材には、かつてのような外国語の能力や異文化 への理解のみならず、より実践的な知識・ノウハウが求められており、その涵養には海外での実務経験 が有効と考えられているようである。

ただ、多大なコストをかけて海外に長期派遣して育成したグローバル人材を、その後有効に活用できているかどうかは自治体によって異なる。国際関係の職場で働く人材を育成する意図を明確に持って派遣した自治体では、帰国後、国際関係業務のスペシャリストとして活用しているのに対し、総合的な人材育成として幅広い視野の涵養、幅広い知識・教養の獲得等のために派遣した自治体では、必ずしも国際関係業務にだけその能力を活用しているわけではなく、帰国後は国際関係業務に直接的には従事しない職員も少なくない。

前者は都道府県に多く、後者は一般市に多く見られる。これは、都道府県の方が職員数が多く、専門分野を絞った活用や人事ローテーションが可能なのに対し、一般市の場合は職員数が比較的少ないため、様々なことに対応できるような人材が職員として求められているためと推察される。

※ 本報告は、大谷基道 (2023)「自治体の国際関係部門の組織と人材育成」地方自治研究機構編『国際市場に向けた地域産業政策に 関する調査研究報告書』をもとにしたものである。

カ 国際市場戦略セッション(研究報告)

(イ) 自治体国際政策の変容 -戦略とガバナンスー

藤原 直樹 (追手門学院大学)



<要約>

人やモノそして情報の国境を越える移動が頻繁になった今日の世界において、地域活性化の観点から自治体は世界を意識した戦略が求められる。外国人観光客の誘致、地場産品の輸出促進、そして中小企業の海外展開といった自治体の国際関連政策は、これまでの行政・文化・青少年交流からニューパブリックマネジメントが要請するより短期的な成果・実利を求めるものになっている。ガバナンスの観点からも、自治体の国際政策の実務は国際的な自治体間ネットワークによる政策連携、特に1対1の姉妹都市から多都市間ネットワークによる情報共有・施策推進へと変化している。

くキーワードン

国際政策、国際戦略、国際的な自治体ネットワーク、ガバナンス

<本文>

1. はじめに 自治体の国際政策

今日の社会においてヒト、モノ、カネ、情報の国境を越える流動性が高まる「グローバル化」は拡大の傾向にある。新型コロナウイルスの感染拡大により人の国際移動が極めて難しい時期があったが、2023年ではその状況も感染拡大前に戻りつつある。自治体の国際政策として従来から想定される事業は国際交流であり姉妹都市との親善事業の実施が主となるものであった。自治体による国際交流は、行政間の政策情報の共有や行政職員の人的交流、青少年交流、文化交流といった事業を中心に実施されてきた。それが 2000年以降ニューパブリックマネジメントの考え方が行政運営に導入されるにしたがい、定量的な事業評価を求める動きが高まるなか、国際交流をはじめ国際政策の実施において、これまで以上に政策・事業実施における、比較的短期的な費用対効果の説明を求められるようになった。その結果、自治体の国際政策は海外とより実利的な交流、すなわち、その地域にとって具体的に経済的なメリットが

あるような交流を中心に進められるようになっている。

2. 自治体の国際戦略

自治体の公共サービスは、そのほとんどが地域住民を対象とし独占的に供給されるものである一方、ビジネスやその集合としての産業は、企業や国を単位として競争的であり、絶対的ではなく相対的な財やサービスの内容で優劣が決定される。それぞれの地域が、その地域資源を活かしてグローバルな都市間競争の中で地域をどのように経営していくのかを示した行政計画が「国際戦略」である。都道府県をはじめ多くの自治体が独自の国際戦略を制定しており、その内容は「外需の獲得」「外需の呼び込み」「人材育成」と大きく3つの柱に分類できる。自治体国際戦略により地域経済を活性化するためには、地域資源を活かして海外需要をどのように獲得する、あるいは呼び込むのかを戦略的に検討し、地域に何らかの経済的メリットをもたらすシステム(仕組み)を構築することが重要となる。

3. 自治体による国際的なネットワーク

近年、自治体の国際都市ネットワークは複数の参加都市からなる国際的な自治体ネットワークに参加したり、そのようなネットワークを主催する取組が多くなっている。このような国際多都市ネットワークに自治体が参加する理由として大きく3点が考えられる。第1に「政策情報の共有」であり、世界の各都市の優れた政策の取組について効率的に情報収集することである。第2に「地域ブランドの構築」であり、国際多都市ネットワークに参加することで、その自治体が進取の気性に富んだ自治体であり、ネットワークに参加している海外の諸都市と同レベルであることを、世界の人々に情報発信し都市ブランドを維持・向上する機能がある。第3に「マッチングの効率化」であり、前述のとおり自治体の国際交流は実利的になっており、その成果はそれぞれの地域間をつなぐプロジェクトをどれだけ生み出すことになりつつある。多都市ネットワークでは参加者が多いことから政策情報の収集や交流プロジェクトの創出にかかるマッチングの可能性も高まり、継続して参加することで多くの参加都市とより協力的な関係を構築できるメリットがある。

4. 国際政策実施にかかるガバナンスと研究課題

日本の自治体は多様な事務事業を実施しているが、その多くが法規に基づく基礎的な公共サービスや社会資本整備であり、国際政策は自治体政策のなかでも極めて特殊なものである。その評価も難しく、これまでの理論的また実証的な研究蓄積も少ない。しかしながら、少なくともこの先 10 年程度の時間軸において、自治体 DX 推進や環境政策とならび、外国籍住民の受け入れも含めた国際政策は自治体の重要課題でありつづけると考える。地方行政実務の観点からの今後の研究課題としては、国際政策の実施に関する「自治体単独ではなく企業などのアクターも含めた地域内のネットワーク管理と、国際的な地域間のネットワーク管理の2つのガバナンスのあり方」「成果を生み出す自治体には、どのような条件が存在するのか」「自治体行政の領域はどこまでか。官と民の境界線をどこに置くべきか」「従事する職員をどのように育成するか」などが想定され、実践事例の国際比較研究といった研究手法が中心となるだろう。

3. 公募論文(査読付き)研究ノート

Triggers and Processes Leading to Turnover of Local Government Employees

-Exploratory study with SCAT for analysis of mid-level employees-

地方公務員の離職につながる契機及びプロセス

一中堅層を分析対象とした SCAT による探索的検討一

宮田 裕介(神奈川県)

Yusuke MIYATA (Kanagawa Prefectural Government)

要旨

本研究の目的は、中堅層(本研究では 30 歳台とする)の地方公務員の離職につながる契機及びプロセスを探索的に明らかにすることである。まず、地方公務員の離職状況を年代別に俯瞰した上で、国内外の先行研究を整理し、分析の視角を定める。次いで調査方法(4名の地方公務員を対象とした半構造化インタビュー)により得た内容を SCAT (Steps for Coding and Theorization)により分析した結果を提示する。先行研究を踏まえて考察を行った結果、離職に至る契機及びプロセスには共通項があることが見出された。具体的には、「組織への不満・違和感」を契機とし、「現在の組織に居続けることへの不安・危機感」を抱き、「組織への諦め・見切り」を経て離職の決断に至るプロセスである。最後に結論及び研究上の課題を示す。

キーワード: 地方公務員、離職、中堅層、SCAT (Steps for Coding and Theorization)

1. 序論

1.1 現状と課題

地方公務員の離職者が増加している。総務省が毎年実施している「地方公務員の退職状況等調査」により直近 10年間の推移を見ると、平成 25年度の離職者は全体で 137,131人、うち普通退職者は 42,573人 (31.0%)であったが、令和4年度になると全体の離職者は 139,159人となり、普通退職者は 60,784人 (43.7%)に増加した(前年度の 49,767人から11,017人の増)。平成 25年度に 5,727人だった一般行政職の普通退職者(在職期間の通算を伴う退職者等を除く)は、令和4年度に 12,501人に達している。

年代別の傾向を見てみると (表 1)、40 歳以上の 割合が 17%ポイント減少 (H25:49.6%、R4:32.6%) しており、相対的に 40 歳未満の離職割合が増加し ていることがわかる。具体的に見ていくと、25 歳 未満は2.2%ポイント増加(H25:7.9%、R4:10.1%)、25 歳以上30 歳未満は4.5%ポイント増加(H25:19.4%、R4:23.9%)、30 歳以上35 歳未満は7.0%ポイント増加(H25:12.5%、R4:19.5%)、35 歳以上40歳未満は3.3%ポイント増加(H25:10.6%、R4:13.9%)しており、特に30歳以上35歳未満の離職割合が増加していることが読み取れる。

表 1 地方公務員(一般行政職)の普通退職者の推移 (上段:人、下段:%)

	H25	H26	H27	H28	H29	H30	R1	R2	R3	R4
40歳	2, 836	2, 712	2, 794	2, 575	2, 928	3, 026	3, 223	2, 990	3, 648	4, 084
以上	49. 6	44. 9	43.8	39. 9	41.1	36. 3	35. 1	35. 0	34. 7	32. 6
35歳	609	659	654	704	718	912	991	943	1, 326	1, 733
~ 40歳	10. 6	10. 9	10. 3	10. 9	10. 1	11.0	10.8	11.1	12. 6	13. 9
30歳	718	836	867	1, 001	1, 075	1, 453	1, 664	1, 630	1, 889	2, 440
~ 35歳	12. 5	13. 8	13. 6	15. 5	15. 1	17. 5	18. 1	19. 1	18. 0	19. 5
25歳	1, 112	1, 310	1, 490	1, 559	1, 784	2, 083	2, 321	2, 067	2, 507	2, 983
~ 30歳	19. 4	21. 7	23. 4	24. 1	25. 0	25. 0	25. 2	24. 2	23. 9	23. 9
25歳	452	526	569	620	618	848	997	902	1, 130	1, 261
未満	7. 9	8. 7	8. 9	9. 6	8. 7	10. 2	10. 8	10. 6	10.8	10. 1
全体	5, 727	6, 043	6, 374	6, 459	7, 123	8, 322	9, 196	8, 532	10, 500	12, 501

出所) 地方公務員の退職状況等調査(総務省)

離職は社会全体で見れば人材の流動化、ひいては 雇用の活性化につながる側面があり、一概に負の要 素とも言い切れない。

一方で、一般に 30 歳~35 歳という年齢層は組織の中で中堅と位置付けられ、能力の育成期を経てその発揮を期待される層であり、様々な課題が山積する地方自治体にとって、年々増加する中堅層の離職は看過できない傾向と言えよう。先行研究によれば、離職や離職したいという意思は職務業績や遅刻等と並び組織効率を低下させる要因とされているほか(1)、別の従業員の採用・配置転換や教育訓練、生産性の低下等に係るコストを増大させ、残留した従業員の負担増やモチベーションの低下効果につながるとされている(2)。よって、離職は構成員と組織との雇用関係の消滅にとどまらず、その他の構成員にも影響を及ぼすことがある点に留意しなければならない。

このように、組織及びその構成員に影響を及ぼす 離職について、公務員を対象とした研究は米国を中 心に海外では進んでいるが、国内ではあまり進んで いないように見受けられる。しかし、近年の離職状 況を踏まえ、組織側に何らかの課題があるのであれ ば、それを直視し是正していくことが求められよう。 そこで、本研究では30歳台の4名の地方公務員 へのインタビューを通し、中堅層の離職につながる 契機及びプロセスを「SCAT (Steps for Coding and Theorization)」により探索的に明らかにすることを 目的とする。質的研究にはグラウンデッド・セオリ ーが用いられるケースが多いが、大規模なデータを 必要とする。一方、SCAT は比較的小規模な質的デ ータからでも理論を構築することが可能であり⁽³⁾、 本研究における分析手法に適していると判断した。 また、人事行政学の領域において SCAT を用いた研 究は管見の限りでは見当たらず、この手法を用いる

以上の背景及び目的に基づき、本研究は次の構成 により論考を進める。まず、次節で国内外の先行研 究を整理し、分析の視角を定める。第2章では分析 方法を示し、第3章で得られた結果を示す。そして 第4章で先行研究等を踏まえながら考察を行い、第 5章で結論及び研究上の課題を示す。

1.2 先行研究

1.2.1 離職研究

これまでの研究により、職務満足⁽⁴⁾や組織コミットメント⁽⁵⁾、活力・熱意・没頭から構成されるワーク・エンゲイジメント⁽⁶⁾等が離職を説明する先行要因となることが明らかになっている。また、国内の研究により、組織コミットメントがワーク・エンゲイジメントを介して離職意思に影響を与えることが示されている⁽⁷⁾。

また、離職プロセスに関する体系的モデルを示した研究に Lee & Mitchell(1994)があり、自発的離職(voluntary turnover)に至るプロセスがモデル化されている⁽⁸⁾。モデルは「Unfolding Model of Voluntary Turnover」と呼ばれ、認識しているシステムに対する衝撃(shock to the system)によって自己の認識と現状との間にギャップが生じ、離職するか否かを模索するに至ること、そしてその判断を下すまでには4つの経路が存在するとしている。

4つの経路とは、1)システムに対する衝撃を受けた後、自己のルールや過去の意思決定状況と一致した場合、代替案や仕事への不満に対する熟慮を経ずに自動的(automatic)に離職に至る経路、2)衝撃を受けた後に組織に留まるかどうかを検討し、自己のイメージと組織が合致しない場合に転職先を決めずに離職に至る経路、3)衝撃を受けた後に代替案(job alternatives)がある状態で離職に至る経路、4)衝撃は無いが組織との間にイメージのギャップが生まれ、離職に至る経路とされており、説明力の高いモデルとして認知されている。

このように、これまでの研究によって離職の先行要因やプロセスが明らかにされてきているが、いずれも調査対象者の職業は限定されていない。PSM (public service motivation) の研究によって示されるように、職業上固有の動機付け要因を有するとされる公務員についても、同様の要因やモデルによって離職を説明できるかどうかは検討の余地がある。

ことは本研究の独自性とも言える。

この点、海外、特に米国では、1980年代に連邦 政府における職員数や給与の削減によって優秀な人 材の雇用・維持に支障が生じているという危機感が 高まり、1990年代以降、公務員の離職研究が発展 していった⁽⁹⁾。主に離職又は離職意思と関連のある 外部環境要因、個人的要因、組織的要因は何かとい うアプローチで蓄積が進み、中でも組織的要因につ いて、Whitford & Lee (2014) はハーシュマン理論 (theory of exit, voice, and loyalty) (10)を援用しながら発 言 (voice) と忠誠心 (loyalty) に関する認識及び給 与に対する満足度が離職 (exit) に影響を与えてい ることを示し⁽¹¹⁾、Richardson(2019)は所属機関が 政治化 (politicized) されていると強く認識する職員 ほど離職傾向が高く、かつ政策的専門性を高めよう とする傾向が弱いとする分析結果を示した(12)。また、 Kaufmann et al. (2022) はノースカロライナ州にあ る3つの地方政府を対象に分析し、組織規則の論理 性・一貫性 (rule logic, rule consistency)、最適な制御 (optimal control)、目的に対する理解 (understood purposes) といった「green tape」(効果的な組織規則) が離職を制限させる要因となっていることを明らか にした⁽¹³⁾。

このように、米国を中心に公務員の離職研究は着 実に知見が積み重ねられてきているが、開放型任用 制 (open career system)を採用する米国と閉鎖型任 用制 (closed career system)を基礎とする日本⁽¹⁴⁾とで は、公務員自身の離職に対する価値観や文化が異な る可能性があり、諸外国における知見の特徴が日本 においても同様に確認できるかどうかは検討の余地 があろう。

1.2.2 リテンション

離職研究そのものではないものの、離職と密接な研究領域として「リテンション (retention)」がある。リテンションとは組織が継続就業意思に対して働きかける取組で、一般的には「保留」「継続」「引き留め」等を意味する。組織におけるリテンションは、マッチング等によって優秀な従業員が長期間組織でその能力を発揮することができることを目的とした

人的資源管理・施策全体を指す(15)。

山本 (2009) は、人的資源管理とリテンションとの関係を実証するため上場企業等の従業員を対象とした分析を行い、「公平処遇 (人事評価)」「雇用保障」「非正規重視」が退職意思の低さに寄与し、「ファミリー・フレンドリー」(ワーク・ライフ・バランス)が勤続期間の長さに寄与していることを明らかにした(16)。一方、山本 (2009) の分析対象は公務員ではなく企業等の従業員のため、同様のモデルが公務員にも当てはまるかどうかは検討を要すると言えよう。

【人的資源管理】

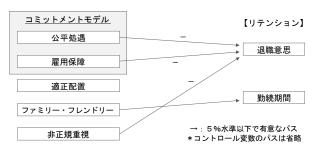


図 1 人的資源管理とリテンションとの関係 出所)山本(2009)を基に筆者作成

1.3 分析視角

以上の先行研究を踏まえ、本研究では日本の公務 員、中でも地方公務員を対象とし、①離職に至った 契機及びプロセス、②人事評価に対する考え方に焦 点を当てる。

①に加え、②にも着目する理由は二つある。一つは離職と人事評価との関係である。前節で示した人的資源管理とリテンションとの関係において、「公平処遇」は退職意思の低さに寄与していることが確認されている。つまり、公正感の知覚は人材を引き留める機能を持つことを意味する(17)。また、人事評価はリテンション・マネジメントを行う上で重要な施策であり、評価なしにはリテンション・マネジメントは実現不可能との指摘もある(18)。これらのことから、公務員の離職においても人事評価は何らかの影響を与えていると推察され、どのような影響をも

たらしているのか確認する意義があると考えられる。

もう一つは地方公務員制度における人事評価の重要性である。2016年4月、「地方公務員法及び地方独立行政法人法の一部を改正する法律」(2014年4月可決。以下「法」という。)が施行され、人事管理の徹底を担保するための仕組みとして人事評価制度が導入された。法改正以前にも勤務評定制度は存在していたが、人事管理ツールとしての位置付けや評価方法が明確でなく、一方的な評定で苦情対応の仕組みがないなど、透明性や公正性の点で課題があった。そのため、改正後の法では評価方法の明確化、評価結果の開示、苦情対応といった仕組みが導入された。

法の施行から7年以上が経過した現在、離職者に対するインタビューを通して実際の現場でどのような制度運用がなされているのかを把握することは、現実を理解して今後の改善点を模索する上で重要な意義を持つと考えられる。

以上の視角に基づいてインタビューを実施し、中 堅層の地方公務員の離職につながる契機及びプロセスを明らかにすることを試みる。なお、「中堅層」の捉え方は組織の業種等によって異なり、一義的な定義は存在しないが、本研究では便宜的に 30 歳台として取り扱うこととする。

2. 方法

2.1 調査対象者及び内容

X自治体を 2021 年 3 月末に離職した 2 名(A 氏、B 氏)、Y自治体を 2022 年 3 月末に離職した 2 名(C 氏、D 氏)を調査対象とし、インタビューを実施した。A、B、C 氏は筆者の従前からの知人であり、D 氏は C 氏からの紹介により協力を得た。退職年度末時点で A 氏は 35~40歳、B、C 及び D 氏は 30~35歳であり、性別のバランスや離職後の状況(A 氏は転職先を決めずに離職。B 氏は他の自治体へ転職。C 氏、D 氏は民間へ転職)等を考慮して選定した。調査は分析視角で示した内容を基に半構造化面接により行った。一人あたりの時間は 40 分

~65分であり、平均約51分であった。

表 2 調査対象者の属性

	性別	年齢※	在職年数※	職種	聴取日
A氏	男性	35-40	16	事務	2021. 3. 19
B氏	男性	30-35	11	技術	2021. 3. 23
C氏	女性	30-35	10	事務	2022. 4. 21
D氏	女性	30-35	9	事務	2022. 5. 15

出所) 筆者作成 ※退職年度末日時点

2.2 倫理的配慮

インタビューを開始する前に調査対象者に対して 本研究の目的、結果は研究のみに使用すること、インタビューの内容は論文として公表する可能性があることを説明し、同意を得た。また、インタビューは対面又はオンラインで行い、プライバシーに配慮した上で個人情報は厳重に管理することを説明した。

2.3 分析方法

インタビュー結果の分析方法には大谷(2019)が開発した「SCAT(Steps for Coding and Theorization)」を採用した。質的データ分析手法の一つであり、4段階のコーディング(〈1〉データの中の注目すべき語句〈2〉それを言いかえるためのテクスト外の語句〈3〉それを説明するようなテクスト外の概念〈4〉そこから浮かび上がるテーマ・構成概念)と、テーマ・構成概念を紡いでストーリー・ラインを記述し、それを断片化して理論を記述する手続きから成る手法である。比較的小規模なデータに適用可能であり、分析の過程が可視化されて明示的に残るため、分析の妥当性確認(validation)のための省察を分析者に迫る機能を有している点が特徴である(19)。

なお、小規模なデータから一般化可能な理論を得ることはほぼ不可能であると考えるべきであり、 SCATを小規模データに対して適用するときは、主に対象についての記述的な理解を得ることを目的とすべきとされており⁽²⁰⁾、あくまでここで言う「理論」とは普遍的な原理ではなく、用いたデータから言えることに留まり、「仮説」の意味合いで使用されて いることに注意を要する。しかし、そもそも質的研究は一般性や普遍性より個別性や具体性、また多様性に即して行う研究であり⁽²¹⁾、SCAT は質的研究の長所を保持しながら分析過程の可視化を通した妥当性確認を可能にする分析手法と言えよう。

日本の地方公務員の離職につながる契機及びプロセスについては研究の蓄積が浅く、量的な仮説検証を行う段階というよりも離職者のありのままの実態を質的に把握する段階にあると考えられることから、本研究では質的研究の一手法である SCAT を採用することとした。

3. 結果

手順に基づき SCAT による分析を行った結果を 別表に示した。紙幅の都合上、C氏の結果のみ全体 の分析結果を掲載している(22)。コーディングによ って生成された「テーマ・構成概念」を基に、各調 査対象者のストーリー・ラインを作成し、その内容 を断片化させて「契機・プロセス」と「人事評価」 に分けて理論記述を行った結果が表3である。なお、 括弧内の語句は別表〈4〉「テーマ・構成概念」欄 の語句であることを表している。

表3 ストーリー・ライン及び理論記述

	7-11	理論記述			
	ストーリー・ライン	契機・プロセス	人事評価		
	き方はなかなか変わらない、おそらく今後も変わらないと感じるようになり、[組織に対する諦念]に至った結果、[離職の決断]をした。[上司との出会い]がなければ離職には至らなかったかもしれないが、[人生を見つめ直すきっかけ]を与えてくれたことには[感謝の念]を示した。 続いて聴き手から[人事評価に関する省察の促し]を受けたA氏は、[評価に対する理性的な受け止め]を示しつつ、一方で[理性だけでは消化しきれない感情]があることも吐露し、[日頃の精神的フォロー]や[インフォーマルな労い]といった[点数とは別次元のコミュニケーション]が[職務意欲を左右する要因]となる考えを示した。	・[限界を感じる働き方]が続くと、 [職務意欲の維持が困難]になる。 ・[組織都合の人事]、[人事の不可 抗力性]を認識すると、結局[どこに 異動しても同じ]状況に過ぎないと いう[組織に対する諦念]につなが る。	・[日頃の精神的フォロー]や[インフォーマルな労い]といった[点数とは別次元のコミュニケーション]が[職務意欲を左右する。		
B氏	初めに聴き手から「離職に至った背景に対する省察の促し」を受けたB氏は、「流動性の低い組織構造への閉塞感と不安感」から、「組織に対する存続可能性への懸念」を感じたことを明かした。また、「早い異動スパン」に基づく「意図が不明確な人事異動」により「刺激の欠如」が生じ、この組織に居続けた場合の自らの「成長可能性への疑問」を感じるようになった。そして、「早い異動スパン」であったがゆえに「早い時期に組織の全体像を把握」することとなり、これ以上の成長は望めない「熟達志向性の飽和]を感じ、離職の決断に至った。職務を遂行する上では「自律的な職務遂行」が認められていたが、それを活用できるかどうかは「能率の個人差」によるところがあり、B氏の場合は余裕があったがゆえの「満たされない達成欲求」状態となってしまい、転職先での「活躍フィールドの拡大」による「成長可能性への期待」を語った。続いて聴き手から「人事評価に関する省察の促し」を受けたB氏は、以前から「評価者・被評価者の情報の非対称性」に基づく「評価者による一方的・不合理な権力行使」としての評価に疑問を抱いていたことを明かした。「自己評価との乖離がある評価」や「上司からの不合理な説得」を受けたことがあり、その経験は「意図的な評点調整の可能性」や「管理職によって、して、ことがあり、その経験は「意図的な評点調整の可能性」や「管理職によって、して、ことがあり、その経験は「意図的な評点調整の可能性」や「管理職によって、「自己評価は「好みに基づく評価」の域を出ず、「成果主義の不徹底」といった「公正な評価が担保されていないことへの疑問」を生じさせていること、すなわち、人事評価の根幹である公正性に対して不信感があることを示した。	が不明確な人事異動]は、[早い時期に組織の全体像を把握]することとなり、[刺激の欠如]、ひいては[成長可能性への疑問]を生じさせる。・一般的に[自律的な職務遂行]が認められている環境はプラスに働くが、余裕があり過ぎると物足りなさい。(満たされない達成欲求]状態を生じさせる。・[組織に対する存続可能性への懸念]と自らのキャリアを見据えた上での[成長可能性への疑問]は、現組織においてこれ以上の成長は望	統一化されていない運用]といった疑念を生じさせる。・上記の疑念は結局のところ人事評価は[好みに基づく評価]の域を出ず、[成果主義の不徹底]といった[公正な		

	ストーリー・ライン	理論記述		
	ストーリー・フィン	契機・プロセス	人事評価	
CK	聴き手から[離職に至った背景に対する省察の促し]を受けたC氏は、[公務員の市場価値の低さに対する懐疑心]からキャリアコンサルタントに相談をした際、[公務員キャリアの非汎用性・非専門性]を指摘され、[公務員として評価されてきた自負への揺らぎ]と[危機感]が生じ、転職を考えるに至ったことを打ち明けた。もともとC氏は[上昇志向]を持ち、意欲的に仕事に取り組んでいたが、子供が産まれ、かつ[係長に昇進]して職責が重くなる中、議会事務によって残業が続き、[家族との時間が奪われることとの葛藤]を感じるようになっていった。[より短時間で効率的な手法があるのにそれが採用されないもどかしさ]は、[議会対応に伴う徒労感]へとつながり、やがて[スピード感]のある[競争環境]、[広い裁量権が付与された環境 において[成長したいという願望]を抱くようになっていった。そのような中、キャリアコンサルタントからの指摘を受けて[危機感]を抱き、ふと立ち止まって職場の現状を見つめたとき、議会中、多くの幹部が当然のように遅くまで残業している状況を目の当たりにし、[疑問のある働き方を定年まで続けることからの脱却]を図りたいと思うに至った。加えて、[議員からの意見]に対して[アリバイ作りによる責任逃れ]の対応をする様子や何をするにしても時間がかかる組織であることに最終的に[組織の限界]を感じるようになり、[他業種への転職]を決意した。続いて聴き手から[人事評価に関する省察の促し]を受けたC氏は、係長として育体から復帰した年に[低い人事評価結果及びそれに対する動揺]を受け、今まで感じたことのない[忠誠心の揺らぎ][組織からの疎外感]を感じたことを明かした。改善の方向性を探ろうと上司から[不足する能力等の明示]を求めたが、[不明確で納得感のない評価理由]しか示されず、[不己理な説明に伴うやりきれなさ]は[成果測定が難しい公務員に対する評価への疑問][成長意欲の妨害][職務意欲の低下]、ひいては[上司との相性に帰着する人事評価への諦念]につながっていった。	・キャリアコンサルタントによる[公務員キャリアの非汎用性・非専価性」の指摘は、「公務員として評価性れてきた自負への揺らぎ」と「危機感」を生じさせる。 ・子供が生まれ、かつ「係長に昇進」し議会事務等で残業が続くと、「富族との時間が奪われることとの時間が知事的な手法があるのにそれが採用されないもどいうは、「議会対応に伴う徒労・しさ」は、「議会で「成長したいというは」となる環境で「成長したいという感」望」を生じさせる。 ・自分だけでなく幹部職員も当然のように残業している様子は「疑るの脱却」をしたいという感情につながる。 ・「議員からの意見」に対して「アリバイ作りによる責任逃れ」の限界」を感じさせる一要因となりうる。	・今までいに、生物では、一つでは、一つでは、一つでは、一つでは、一つでは、一つでは、一つでは、一つ	
D氏	初めに聴き手から[離職に至った背景に対する省察の促し]を受けたD氏は、もともと[キャリア志向]で早期に[係長に昇任]したが、昇任して半年ほど経った頃、[組織運営への漠然とした違和感]を感じるようになったことを明かした。具体的には[首長肝煎りの部署]における[トップダウンによる無茶な指示]が常態化し、仕事はどうしても[近視眼的・その場しのぎ]で[粗く丁寧さに欠ける対応]になり、[職員は振り回されて疲弊]しているように見える状況だった。D氏は丁寧に積み上げていく仕事のやり方を好み、またそれが向いていると感じていたが、鶴の一言とも言うべき[物事が政治的調整で決められることへの徒労感]を覚え、[近視眼的・その場しのぎの仕事が評価されてしまう組織風土]と[政治的調整に長けた職員を重用する傾向]に違和感を感じ、[組織の歪み]と捉えるようになっていった。自分自身のキャリアと向き合ったとき、日々[心に余裕がない生活]を送る中、[子育てしづらい職務環境への不安][定年まで働けるのだろうかという不安]、そして[自分の価値観と相容れない組織風土への葛藤]を抱くようになり、[職務意欲の低下]を認識した。今後を見通してみても、[希望に沿った職場への配置]は望めず、今の組織における[成長可能性の限界]を感じ、最終的に離職を決断した。続いて聴き手から[人事評価に関する省察の促し]を受けたD氏は、[不合理な評価結果説明]を受けたことのある個人的な経験のほか、[着実・正確性が求められる業務の軽視]により[モラル・ハザード]が起きることがあることといった課題を指摘し、現行の運用においては[負の側面が多く見られる人事評価]に対する疑問を提起した。	・「首長肝煎りの部署」における[トップがウンによる無茶な指示]、「近視眼的・その場しのぎ]で「粗く丁でに大ける対応」、それらによって「職員は振り回されて疲弊に大いる様子は、「組織運営への漢然とした違和感」を生じさせる。・「物事が政治的調整で決められることへの徒労感」、「近視眼的・その場しのぎの仕事が評価されてしけた職員を重用する傾向」は、「組織風土」、「政治的調整に長けた職員を重用する傾向」は、「組織の歪み」があるという認識を生じさせる。・今後のキャリアを見据えたときに感じる「子育でしてづらい職るのだろうかという不安」、「定年まで働ける価値観は、「職務意欲の低下」を生じさせる。・今後、「希望に沿った職場への配置」は望めず、「成長可能性に限界」があるという認識は、組織への見切りへとつながる。	・「着実・正確性が求められる業務の軽視」は、目立この権力ないといった。「モラル・ハザード」を生じさせる。	

出所) 筆者作成

4. 考察

ながら考察を行う。

4.1 各調査対象者の理論記述

4.1.1 契機・プロセスについて

A氏は、重要課題を担当し重圧を感じる中、上司

からフォローではなく精神的プレッシャーを与えら 以下、得られた結果について、先行研究を踏まえれたことにより、ワーカホリックな状態に陥った。 中堅層になると組織の重要課題を任されるケースが 増えるため、職場の体制次第で同様の状況に陥るケ ースは少なくないと推察される。このような状況に 陥ったことにより、自己と組織との関係を見つめ直 し、この組織で長く働き続けることへの不安感が生まれ、職務意欲が低下していったことが窺える。この先も同じ状況とは限らず、組織は良い方向へと変わっていくという兆しがあれば結果は異なっていたかもしれないが、先輩職員の事例から見る組織都合の人事やその不可抗力性に触れ、どこに異動しても同じという組織への諦念を抱くようになり、離職の決断に至った。若手と異なり、中堅層になると組織の実態や全体像が見え、自身の今後の姿をイメージできるようになってくるため、それを受容することができなければ離職という選択肢が現実味を帯びてくるものと解釈される。

技術職である B 氏は、同職種の採用者数が少なく、事務職よりも異動スパンが長いことから生ずる組織の流動性の低さに懸念を抱くようになった。その一方で、B 氏は同職種の同僚と比べて異動スパンが早く、早いがゆえに限られた配置先の大半を経験し、若くして組織の全体像を把握することになった。それがプラスに働くケースもあるかもしれないが、B 氏の場合は刺激の欠如、成長可能性に対する疑問へとつながった。経験を積み重ねた B 氏には自律的な職務遂行を行う裁量が広く認められ、自己裁量権はワーク・エンゲイジメントにプラスに働く(23)とされているが、成長欲求の高い B 氏にとっては業務負荷の軽さと相俟って、物足りなさにつながっていったものと解釈される。

C氏は、同期と比べて早い時期かつ育児休業取得中に昇進試験に合格し、係長として議会事務に追われるようになった。他方、育児にも時間を割く中、非効率な議会事務によって家族との時間が奪われることに疑問を感じるようになった。中堅層になると育児に追われる職員が一定数存在し、より効率的な手法があるにも関わらず改善が進まない状態が続くと、組織への不満が蓄積していくものと推察される。A・B氏と同様、あるタイミングで「組織への不満・違和感」を感じ、自己を取り巻く状況や今後のキャリアビジョンと向き合い、自己と組織との関係を見つめ直した結果、「現在の組織に居続けること

への不安・危機感」が募っていったものと解釈される。不安感を払拭できる要素があれば思い留まった可能性もあるが、議会中、幹部職員が当然のように深夜まで勤務している様子を見て「この先も同じ状況が続くのだろう」と感じ、より成長できる環境に身を置いてみたいというキャリアビジョンと共に「組織への諦め、見切り」を付け、離職の決断に至ったものと解釈される。

D氏は、C氏と同様に若くして試験に合格して係 長に昇進し、首長肝煎りの部署で忙しく働く中、ト ップダウンによる無茶な指示、近視眼的でその場し のぎの対応が常態化し、職員が疲弊していく様子を 目の当たりにして、「組織への違和感」を覚えるよ うになり、やがてそれらを組織の歪みとして認識す るようになった。他の3名と同様、自己と組織との 関係を見つめ直した結果、今後、この組織で子育て をすることができるのだろうかという不安を抱くと ともに、着実さ・正確性が求められる地道な業務が 軽視されがちな組織風土に対して「現在の組織に居 続けることへの不安・危機感」を抱くようになった と推察される。そして、これまでに蓄積してきたキ ャリアや評価からすると、この先も同じような部署 を渡り歩くことになるだろうという悲観的予測から、 この組織に居続けても成長可能性に限界があるとい う「組織への諦め、見切り」を付け、離職の決断に 至ったものと解釈される。

4.1.2 人事評価について

A氏は「評価は人がするものだから気にしても仕方がない」という理性的な受け止めをしつつ、点数とは別次元の日頃の何気ない労いの言葉やコミュニケーションが職務意欲を維持するための支えになると述べている。特に A 氏のように重要課題を担当し、精神的重圧を感じている職員には、年に一度だけ開示される人事評価の結果のみではなく、日頃からの継続的な精神的フォローによる「信頼関係」の構築が重要であることが示唆される。

B氏は、人一倍努力したという自負があった時の 評価が低く、そうでない時の評価が高かったり、上 司から不合理な説明を受けたりした経験から、意図 的な評点調整の可能性を疑い、「評価の透明性」に 対する疑問を抱いていた。

C氏は、育児休業から復帰し係長として1年目の年に今までに経験のない低い評価を受け、忠誠心の揺らぎ、組織から必要とされていないのではないかという疎外感を感じたと述べている。C氏は動揺を隠せなかったが、至らない点があるなら改善していく必要があると思い、上司に対して「評価理由の説明」を求めたところ、上司からは何ら合理的な説明がなく、却って心理的ストレスを助長させる結果となったことが窺える。成長意欲が高く、継続して高い評価を受けてきた職員に対して低い評価をつける場合、相手を慮って一貫性のない説明をしてしまうと本人の成長意欲や職務意欲を妨げる結果につながってしまうものと解釈される。

他方、D氏は納得のいかない評価を受けた経験はないものの、政治的調整に長けた職員を高く評価し、着実さ・正確性が求められる地道な業務を軽視する 風潮は、頑張っても頑張らなくても結果は同じというモラル・ハザードを生じさせかねないとし、「評価基準」や組織の在り方に対する疑問を指摘した。

このように、各調査対象者はいずれも人事評価に 対してネガティブな心象を有しているという共通点 がある。

また、4名が特に疑問視している各要素は、開本 (2005) が明らかにした「公正感を高める要素」と整合している。具体的には、A氏の「信頼関係」は「評価者への信頼」、B氏の「評価の透明性」及びD氏の「評価基準」は「評価プロセスの公開」、そしてC氏の「評価理由の説明」は「結果のフィードバック」に対応していると考えられる。そして、人事評価と離職との関係に手続き的公正の知覚(公正感の欠如)が影響している可能性がある(24)ことを踏まえれば、人事評価への不満や疑念は公正感の欠如をもたらし、「組織に対する不満・違和感」を構成する一要素として、離職に至るまでの一連のプロセスの中に位置付けられるものと考えられる。

4.2 離職につながる契機・プロセス

各調査対象者に対する考察を踏まえ、理論記述の 内容を離職に至る一連のプロセスとして分類すると、 図2のように整理することができる。具体的には 「組織への不満・違和感」を「契機」とし、その後 「現在の組織に居続けることへの不安・危機感」 (自己と組織との関係を見つめ直した上で、ずっと このままの状況が続いてしまうのだろうか、このま まここに居て良いのだろうかという心理)、「組織へ の諦め・見切り」(この状況は変えられない、変わ らないだろうという心理)を経て、最終的に離職と いう判断に至る「プロセス」である。

先行研究に照らしてみると、Lee & Mitchell (1994) による自発的離職モデルでは、まず「認識しているシステムに対する衝撃」によって自己の認識と現状との間にギャップが生じるとされているが、「契機」にあたる「組織への不満・違和感」は「認識しているシステムに対する衝撃」に相当するものと解釈することができよう。続いて、衝撃を受けた後のプロセスに目を向けると、「現在の組織に居続けることへの不安・危機感」を抱き、「組織への諦め・見切り」に至る過程において、A氏は4つの経路のうち経路2(転職先を決めずに離職)、B、C、D氏は経路3(衝撃を受けた後、代替案がある状態で離職)を辿ったと解釈することできる。

また、「現在の組織に居続けることへの不安・危機感」は「自身の成長可能性に対する疑問」と言い換えることもでき、勤続年数3~10年未満の層は、仕事を通して自己成長を実感できるかどうかが離職率の高低を分ける第一分岐であるという先行研究⁽²⁵⁾と整合していると言えよう。

このように考えると、地方公務員の離職につながる契機及びプロセスは、職業を限定せずに行われた 先行研究と整合する部分があると考えられる。

一方、公務員独自の要素があるとすれば、「組織への不満・違和感」の中に公務員特有の要素 (議会対応、繋文縟礼等) が含まれる点が挙げられよう。

契機・プロセス		A氏	B氏	C氏	D氏
組織への違和 感・不満 Lee & Mitchell "Shock to the s (システムに対 撃)に相当	system"	・重要課題の担当 ・精神的重圧 ・上司からの精神的プレッシャー(ワーカホリックな状態)	・流動性の低い組織構造への閉塞感と不安感・早い異動スパンに基づく意図が不明確な人事異動(早い時期に組織の全体像を把握)	・より短時間で効率的な手法があるのにそれが採用されないもどかしさ・議会対応に伴う徒労感・議員からの意見に対するアリバイ作りによる責任逃れ	・組織運営への漠然とした 違和感(組織の歪み) ・首長肝煎りの部署におけるトップダウンによる無茶な 指示 ・近視眼的、その場しのぎで粗く丁寧さにかける対応 ・職員は振り回されて疲弊 ・物事が政治的調整で決められる風潮への徒労感 ・近視眼的、その場しのぎの仕事が評価されてしまう 組織風土
	人事評価	・理性だけでは消化しきれない感情 ・日頃の精神的フォローやインフォーマルな労い・点数とは別次元のコミュニケーションが職務意欲を左右する要因	・自己評価との乖離、上 司からの不合理な説得 ・意図的な評点調整の 可能性、管理職によっ て統一化されていない 運用 ・成果主義の不徹底 ・公正な評価が担保さ れていないことへの疑 問	・低い評価結果及びそれに対する動揺 ・忠誠心の揺らぎ、組織からの疎外感 ・不明確で納得感のない評価理由、不合理な説明に伴うやりきれなさ・人事評価への疑問、成長意欲の妨害 ・上司との相性に帰着する人事評価への諦念・職務意欲の低下	・不合理な評価結果説明 ・着実さ、正確性が求められる業務の軽視、モラル・ ハザード ・現行の運用においては負の側面が多く見られる人事 評価
現在の組織に居納の不安・危機感		・限界を感じる働き方 ・この組織で長く働き続けることへの不安感 ・職務意欲の維持が困 難	・組織に対する存続可能性への懸念・刺激の欠如・成長可能性への疑問	・公務員キャリアの非汎用性、非専門性・公務員として評価されてきた自負への揺らぎ、危機感・スピード感のある競争環境で成長したい願望・家族との時間が奪われる	・子育てしづらい職務環境 への不安 ・定年まで働けるのだろう かという不安 ・自分の価値観と相容れない組織風土への葛藤 ・職務意欲の低下
Lee & Mitchell (1994) 「自発的離職モデル」 A氏: 経路2 B~D氏: 経路3 に相当				こととの葛藤 ・疑問のある働き方を定年 まで続けることからの脱却	
組織への諦め・見切り		・組織都合の人事、人 事の不可抗力性 ・どこに異動しても同じ	・熟達志向性の飽和	・組織の限界の認識	・希望に沿った職場への配置は期待できない ・成長可能性の限界

図2 離職に至る契機及びプロセス

出所) 筆者作成

C氏の主な離職理由(議会対応による徒労感、スピード感に欠ける組織の限界)は Kaufmann et al. (2022) の研究と整合的であり、また、D氏の主な離職理由(物事が政治的調整によって決定することへの徒労感、トップダウンによる無茶な指示等による職員の疲弊)は、「政治化」の文脈が異なりはするが、Richardson(2019)の研究との親和性があると思われる。

5. 結論

本研究は、中堅層の地方公務員の離職につながる 契機及びプロセスを探索的に明らかにすることを目 的として、質的データ分析手法である SCAT により 分析を行った。調査対象者の共通項を整理したとこ ろ、「組織への不満・違和感」を契機として、「現在 の組織に居続けることへの不安・危機感」を抱き、 「組織への諦め・見切り」を経て離職の決断に至る プロセスが示された。

このことは、離職は組織への一時的な強い不満・ 違和感によって衝動的に決断される場合(Lee & Mitchell(1994)によるモデルの経路1に相当)が ある一方、熟慮の結果、抱えている不満や不安はこ の先も解消させることは困難であり、この組織は変 えられないし、変わらないという将来への絶望感と も言うべき「諦念」が離職に踏み切る要素になって いる場合もあるものと考えられる。組織は満足度調 査等によって不満が多く挙がる課題を局所的に解決 していくだけでなく、他に効率的な業務遂行方法が あるのであればそれを採用するなど、組織の「柔軟 性」を高めていくことにより、組織は変えられるし、 変わっていくことができるという認識・風土を醸成 させていくことが重要と言えるのではないか。

また、B、C、D氏に共通するキーワードとして「成長」が挙げられる(成長可能性、成長願望)。中堅層になると組織の全体像が見えてくるようになり、重要な仕事を任される機会も増えてくるが、民間企業に勤める同年代はすでに役職に就いているというケースも多く、果たして自分自身が成長できているのかという疑問を抱くことがあるものと推測される。このような場合、組織が職責に応じた要求水準を明示しているかどうかが重要である。具体的な要求水準が示されていれば、自分がその水準を満たせているかどうか照らし合わせることができ、人事評価の場面においても根拠のない不合理な評価理由を示されることは少なくなると思われる。

本研究の結果を踏まえ、今後、地方公務員の離職に関する研究が学術的に進展していくことを期待したい。

一方、先述のとおり、SCAT に基づき記述した理論は普遍的な原理ではなく、あくまでも使用したデータから言えることであり、一般化の判断は慎重に行われなければならない。より拡張性を高めていくためには具体的な事例を更に深く分析していくとともに、複数の小規模データを積み重ねて大規模データによる分析へと発展させていくことができる

SCAT の特徴を活かし、理論記述とそれに基づく契機・プロセスを精緻化させていく必要があり、今後の研究を更に進めていく上での課題としたい。

_____ 注 _____

- (1) Angle & Perry (1981) pp.5-6
- (2) 山本 (2009) p.2
- (3) 大谷 (2011) p.155
- (4) Allen et al. (2003) p.114
- (5) Meyer et al. (2002) p.39
- (6) Schaufeli & Bakker (2004) p.310
- (7) 기기 (2017) p.89
- (8) Lee & Mitchell (1994) p.60, pp.84-85
- (9) Pitts et al. (2011) p.751
- (10) A.O.ハーシュマン (2005)
- (11) Whitford & Lee (2014) p.393
- (12) Richardson (2019) p.878
- (13) Kaufman et al. (2022) p.14。「green tape」は「effective organizational rules」を表す言葉として使用されており、「red tape」(繁文縟礼)に対置する概念である。
- (14) 西尾 (2014) pp.137-139、伊藤ほか (2016) p.127。伊藤ほか (2016) によれば、「公務員制度改革に伴う変化によって開放型任用制への移行も見られるが、全体としては今なお、閉鎖型を維持しているといってよい」とされている。
- (15) 山本 (2009) p.15
- (16) 山本 (2009) pp.138-139
- (17)余合 (2016) p190.
- (18) 余合(2013) p.106
- (19) 大谷(2011)p.157
- (20)大谷 (2008a) p.32
- (21) 大谷(2008b) p.342
- (22) 〈5〉疑問・課題の欄及びA、B及びD氏の結果は割愛 した。
- (23) 島津 (2010) p.2、Halbesleben p.109
- (24)余合(2013) p.111
- (25)川崎・伊藤(2021) p.38

——— 参考文献 **———**

- 伊藤正次・出雲明子・手塚洋輔(2016)『はじめての行政学』 有斐閣
- 大谷尚(2008a)「4ステップコーディングによる質的データ 分析手法 SCAT の提案ー着手しやすく小規模データにも適 用可能な理論化の手続きー」『名古屋大学大学院教育発達 科学研究科紀要(教育科学)』54巻2号、pp. 27-44
- 大谷尚(2008b)「質的研究とは何かー教育テクノロジー研究 のいっそうの拡張をめざして」『教育システム情報学会誌』 25 巻 3 号、pp. 340-354
- 大谷尚 (2011)「SCAT: Steps for Coding and Theorization—明示的手続きで着手しやすく小規模データに適用可能な質的データ分析手法—」『感性工学』10巻3号、pp. 155-160
- 大谷尚 (2019) 『質的研究の考え方-研究方法論から SCAT による分析まで』 名古屋大学出版会
- 小川悦史(2017)「就業時間に関するサポートと女性従業員のリテンション・エンゲイジメント・コミットメントの関係」『大阪経大論集』68巻4号、pp77-96
- 川崎昌・伊藤利佳(2021)「離職に影響を与える要因分析」 『目白大学 経営学研究』19号、pp. 27-41
- 島津明人 (2010) 「職業性ストレスとワーク・エンゲイジメント」 『ストレス科学研究』 25 巻、pp. 1-6
- 総務省 HP「退職状況等調査」(平成 25 年度~令和4年度分) https://www.soumu.go.jp/main_sosiki/jichi_gyousei/koum uin_seido/koreitaisaku.html (2023年12月23日最終閲覧) 西尾勝(2014)『行政学〔新版〕』有斐閣
- A.O.ハーシュマン著、矢野修一訳(2005)『離脱・発言・忠誠一組織・国家における衰退への反応ー』ミネルヴァ書房 林嶺那(2022)『それでも官僚になる一官僚への就職プロセスに関するグラウンデッド・セオリー・アプローチに基づく分析』東京大学行政学研究会発表資料
- 開本浩矢 (2005)「成果主義導入における従業員の公正感と 行動変化」『日本労働研究雑誌』第 47 巻第 10 号、pp. 64-74
- 山本寛 (2009)『人材定着のマネジメント-経営組織のリテンション研究』中央経済社
- 余合淳(2013)「自発的離職の規定因としての人事評価と公 正性-非線形関係とその抑制-」『日本労務学会誌』第 14

- 巻第2号、pp. 105-123
- 余合淳(2016)「組織的公正理論の課題と理論的展望-公正な人事管理に向けて-」『岡山大学経済学会雑誌』47巻2号、pp187-203
- Allen, D.G., Shore, L.M., & Griffeth, R.W.(2003) "The Role of Perceived Organizational Support and Supportive Human Resource Practices in the Turnover Process", *Journal of Management*, Vol.29, No.1,pp.99-118
- Angle,H.L., & Perry,J.L.,(1981) "An Empirical Assessment of Organizational Commitment and Organizational Effectiveness", Administrative Science Quarterly, Vol.26, No.1, pp.1-14
- Halbesleben, J.R.B., "A meta-analysis of work engagement: Relationships with burnout, demands, resources, and consequences", in Bakker, A.B., Leiter, M.P.(Eds) (2010) Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research, Psychology Press.
- Kaufmann, W., Borry, E. L., & DeHart-Davis, L. (2022) "Can effective organizational rules keep employees from leaving? a study of green tape and turnover intention", *Public Management Review*, pp.1-22
- Lee, T.W., & Terence, R.M., (1994) "An Alternative Approach: The Unfolding Model of Voluntary Employee Turnover", Academy of Management Review, Vol. 19, No. 1, pp. 51-89
- Meyer, J.P., Stanley, D.J., Herscovitch, L., & Topolnytsky, L. (2002) "Affective , Continuance, and Normative Commitment to the Organization: A Meta-analysis of Antecedents, Correlates, and Consequences", Journal of Vocational Behavior, Vol. 61, pp. 20-52
- Pitts, D., Marvel, J., & Fernandez, S. (2011) "So Hard to Say Goodbye? Turnover Intention among U.S. Federal Employees", *Public Administration Review*, Vol.71, No.5, pp.751-760
- Richardson, M.D. (2019) "Politicization and Expertise: Exit, Effort, and Investment", *The Journal of Politics*, Vol. 81, Number 3, pp. 878-891
- Schaufeli, W.B., & Bakker, A.B. (2004) "Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study". *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 25, pp. 293-315
- Whitford,A.B.,Lee, S.Y.(2014) "Exit, Voice, and Loyalty with Multiple Exit Options: Evidence from the US Federal Workforce", *Journal of Public Administration Research and Theory*, Vol. 25, Issue 2, pp.373–398

別表 SCATによる分析過程(C氏)

番号	発話者	テクスト		〈2〉テクスト中の語句 の言いかえ	〈3〉 左を説明するような テクスト外の概念	(4) テーマ・構成概念 (前後や全体の文脈を 考慮して)
1	聴き手	端的に言うと辞めようと思ったきっかけは。	辞めよう/きっかけ	離職/きっかけ	離職に至った背景/省 察の促し	離職に至った背景に対する省察の促し
2	С氏	当時していた仕事内容があまり住民の役に立つと思えなくて。もっとワクワクできる仕事、子育て世代の役に立つような仕事がしたいなと思っていた。そんなとき、今の会社の募集を見て。 退職前、公務員は民間と比較して劣っているというような言われ方をされることが多くて。ネット上とか議会の答弁とかでデジタル人材が民間に比べて全然足りないとか。でも、本当に公務員って民間と比べて劣っているのか?という疑問から、あるとき、キャリアコンサルタントに話を聞いてもらったんです。そしたら「公務員としてのスキルには価値がない」「民間であれば人事処、営業処とかあるけど、公務員はたくさん異動があって専門性が身に付きにくいから、転職は難しい」と言われて、逆に「じゃあ、やってやろう」と火が付いてしまった。	われ方/公務員って民間と比べて劣っているのかという疑問/公務員としてのスキルには価値がない/公務員は転職は特性リングが下げかち、から	義/民間と比べた場合 の劣位性/劣位への疑 問/公務員としての経 験の非代替性、非専門	自分のキャリアが認め られないもどかしさ/こ れまでのキャリアへの 自負への揺らぎ/公務	公務員の市場価値の付きに対する懐疑心/公務員をでいまります。 務員キャリアの非汎用性と一公務員として評価されてきたに 負の揺らぎ/危機感
3	聴き手	なるほど。キャリアコンサルタントに話してみようと思った理由はそれだけですか。	キャリアコンサルタント/理由		離職に至った背景/省 察の促し	離職に至った背景に対する省察の促し
4	C氏	最後まで納得いかなかったのが議会対応の無駄さ加減。育休中に主査試験に合格して、復帰と同時に係長に昇進した。キャリア志向が強く、育休復帰後もすぐにフルタイムで働いて、「負けてたまるか」みたしな感じだったんですが、主査になって議会対応をするようになり、そのたびに終電がなくなるくらいまで残業するようになって、子供の寝顔しか見れない。そうしう状況が続くと、家族との時間を犠牲にしてまでやることかなという思いがさかかと膨らんできて。一つの答弁のQAを書くのにバージョン25くらいになることもあった。	酸去対応の無駄さ加減ノー貝 けてたまるか」/係長に昇進 /キャリア志向/子供の寝顔 しか見れない/家族との時間	議会対応に伴う徒労感 /競争心/出世/上昇 志向/家族との時間が 持てないことへの葛藤	無駄な仕事に自分の時間を捧げることへの疑問	議会対応に伴う徒労恩 /係長に昇進ノ上昇 向/家族との時間が乳 われることへの 葛藤
5	聴き手	よく聞きますね。	よく聞きます	公務共通の話題	理解・共感の提示	離職に至った背景に対する省察の促し
6	C氏	順番に見てもらっていって、部長から戻されるという繰り返し。それだったらもう最初から自分で書けばいいでしょみたいな。もしくは担当案をグーグルドキュメントにアップして、それぞれが直せばいいんじゃないかって。私だけじゃなく上の人たちもみんな答弁調整で残業しているのを見ると、これをあと30年間続けることが自分のやりたいことなのかなと思ってしまったというところが決定打かなと思いますね。	けばいい/担当案をグーグル ドキュメントにアップ/みんな 答弁調整で残業/あと30年間	/非効率/徒労感を定	この組織に居続けることへの危機感	より短時間で効率的な 手法があるのにそれか 採用されないもどかしる / 疑問のある働き方を 定年まで続けることか らの脱却
7	聴き手	自分が民間で通用するか試してみたいと思ったことが一つの要因とのことだったが、どういう業界へ転職したのか。	民間/通用するか/転職	挑戦的/試行的/キャ リアチェンジ	異業種における活躍可 能性	他業種への転職
8	CEC	ベンチャーです。ベンチャーに行こうと思ったのは、競争できる環境にあること、あ と自分で意思決定できる機会が増えること。議会の答弁ひとつとってもバージョン 25までいって自分の家の痕跡なんかなくなるし、挙句の果てに議会当日、幹部は 用意した答弁を話さないし。	ベンチャー/競争できる環境 /自分で意思決定できる機会 が増える	競争可能な環境/裁量 の拡大	成長願望/自律的業務 遂行	競争環境/成長したい という願望/広い裁量 権が付与された環境
9	聴き手	何のための調整だったのかと思っちゃいますよね。	何のための調整	徒労感	理解・共感の提示	離職に至った背景に対する省察の促し
10	C氏	深夜まで残って人事課や財政課と調整して、やっと固まった答弁なのに、当日 しゃべらないのかい! みたいな。事業一つやりたいと思っても、財政課と話をし て、上を脱得する、それも額が多くなればなるほど幹部ので解、他課との調整、入 札形態など。やりたいことをやるまでにすごく時間がかかる。公務員に限らず大企 業ならではのところがあるなーと思ったので、スピード感のある組織で経験を積ん でみたかった。	く時間がかかる/スピード感 のある組織で経験を積んでみ		レッド・テープ(繁文縟礼)	スピード感/組織の限界
11	聴き手	他に何か仕事のやり方などで不満に思うことはありましたか。	仕事のやり方/不満	業務遂行方法/改善点	省察の促し	心境変化に関する省努 の促し
12	C氏	フレックスタイム制が導入されたんですけど、申請を1か月前までにして、毎日上 長がシステムを修正しないといけなくて、形だけだなって。フレックスってそんな制 度だっけみたいな。議員からフレックスやるべきと言われてとりあえずアリバイづく りにやった仕組みなのが見え見え。何をするにしてもスピード感がでないことに組 織の難しさを感じました。	た44組み ノフピード成がでた	受け身の対応/民意の代表への配慮	表面的対応/その場し のぎ	議員からの意見/受動的対応/アリバイ作りによる責任逃れ
13	ポさナ	10年やって退職されましたけど、8年目の育休中に主査試験を勉強して合格されたぐらいですから、その当時までは組織でパリパリ頑張ろうと思ってたんですよね。その後、係長として復帰したのが9年目ですから、9、10年目で大きな心境の変化があったということですね。	育体中/主査試験/合格/ バリバリ/係長として復帰/ 心境の変化	育児/昇格/仕事に意 欲的/転機	省察の促し	心境変化に関する省察 の促し
14	С氏	そうですね。人事評価に関係するんですが、係長として復帰した9年目に、人事評価で下から2つ目の評価を受けたんですよね、初めて、それがすごいショックで、私が上の要求水準を満ますことができなかったいうことだなと思って上旬に関いたところ、全然納得できないことを言われて、どういうこと?と。何をどう改善していけばいいのかわからなかった。そうなってくると、上旬との相性とかで決まってしまうし、優秀な人が集まってる課であればあるほど評価は低くなりがちだし、他の所属でわたしから見るとそれほど優秀しゃない人が自分よりも良い評価を受けているかもしれないことを考えると、うーんという気分になって、あんまり人事評価っていいところないなと。まあ、育休から復帰直後で、まだ授乳もしていてで、悪い評価をつけられたことはある程度納得はしていた。ただ、上司から適切なフィードバックが欲しかったというのと、上司との相性ってモチベーションにすごく影響するなと。	評価っていいところない/ある 程度納得はしていた/上司か ら適切なフィードバックが欲し かった/ト司との担性ってモ	動揺/上司からの不合 理な説明/見えない改 善の方向性/人事評価	自信の揺らぎ/成長意 欲の阻害/主観的評価 への疑念	
15		適切なフィードバックがあれば、多少自分の中のショックも緩和されたかもしれないですか。	適切なフィードバック/ショック /緩和	適切なフォロー/真摯 なケア	人事評価に関する懸念 点の省察の促し	心境変化に関する省察 の促し
16	C氏	どういう方向で頑張ればいいのかわからなくなった。ダメならダメで、ここがダメだったと言ってほしかった。それまではずっと、ある程度いい評価をもらっていた。いい評価をつけてもらったときは総料も上がるし、うれしいと思ってたんですけど、初めて悪い評価をつけられて、あ、こんなにモチペーションが下がるんだと思って。低い評価を初めて受けて、忠誠心が揺らぐというか。組織に必要とされていないような気がして。	組織に必要とされていたいとう	如/職務意欲の低下/	ロイヤリティの低下/居 場所の喪失感	不足する能力等の明示 /不明確で納得感のない評価理由/忠誠心の 揺らぎ/職務意欲の但 下/組織からの疎外原
17	聴き手	かといって、人事評価の仕組み自体は否定しないですか。	人事評価/仕組み/否定しない	順位付け/肯定	人事評価に関する懸念 点の省察の促し	人事評価に関する省努 の促し
18	CEC	人事評価も仕組み自体は必要だと思う。でもどうなんですかね、効率化できる部署とそうでない部署とか、華々しい部署とそうでない部署とかあるので。民間だったらお金っていう进通の単位で測れるけど、この組織は何で測るのかっていうのが難しいんだろうなと思いました。	仕組み自体は必要/この組織 は何で測るのかっていうのが 難しいんだろうな	公務員の成果測定の難しさ	成果の可視化の困難性	成果測定が難しい公務 員に対する評価への疑問

聴き手から[離職に至った背景に対する省察の促し]を受けたC氏は、[公務員の市場価値の低さに対する懐疑心]からキャリアコンサルタントに相談をした際、[公務員キャリアの非汎用性・非専門性]を指摘され、[公務員として評価されてきた自負への掃らぎ]と[危機感]が生じ、転職を考えるに至ったことを打ち明けた。もともとの氏は[上昇志向]を持ち、意欲的に仕事に取り組んでいたが、子供が産まれ、かつ[係長に昇進]して職責が重くなる中、議会事務によって残業が続き、(家族との時間が奪われることとの募廃]を感じるようになっていった。(まり短時間で効率的な手法があるのにそれが採用されないもどかしき]は、[議会対応に伴う徒労感]へとつながり、やがて[スピード感]のある「競争環境]、[広い裁量権が付与された環境]において[成長したいという願望と形々ようになっていった。。
「そのような中、キャリアコンサルタントからの指摘を受けて「危機感]を抱き、ふと立ち止まって職場の現状を見つめたとき、議会中、多くの幹部が当然のように遅くまで残業している状況を目の当たりにし、[疑問のある働き方を定年まで続けることからの脱却]を図りたいと思うに至った。加えて、[議員からの意見]に対して[アリバイ作りによる責任逃れ]の対応をする様子や何をするにしても時間がかから組織であることに最終的に組織の限別と感じるようになり、[他業種への転職]を決意した。続いて聴き手から[人事評価に関する省察の促し]を受けたら氏は、係長として育体から復帰した生に【低い人事評価結果及びそれに対する動揺]を受け、今まで感じたことのない[忠誠心の揺らぎ][組織からの政外感]を感じたことを明かした。改善の方の情に大生に【低い人事評価結果及びそれに対する動揺]を受け、今まで感じたことのない[忠誠心の揺らぎ][組織からの政外感]を感じたことを明かした。改善の方は一様であると思いまなが方である。(不明確で物得感のない評価理由]しか示えれず、[不明はで物得感のない評価で知り方式を対する評価への疑問][成長意欲の妨害][職務意欲の低下]、ひいては[上司との相性に帰着する人事評価への諦念]につながっていった。

4. 活動報告

(1) 企画委員会

企画委員会では、去る 2023年12月2・3日(土・日)、大阪成蹊大学にて第5回全国大会を開催 した(対面形式)。大会概要は下記のとおりである。

なお、2024年度の第6回全国大会は、8月24・25日(土)に福井市の福井県県民ホールおよび福井市地域交流プラザにて開催される予定である。

記

1 人事制度セッション(研究報告)

- 1) 「出納長ポストの廃止が都道府県に与えた影響の検証について:都道府県の特別職人事を 事例として」
 - ・報告者 竹内 真雄(東京都) 会員
- 2) 「日本型雇用の存続条件:資産特殊性と水平的情報システム」
 - ・報告者 竹内直人(京都橘大学、元福井県)
 - ・司会者 吉野 清史(宇都宮市) 会員
 - · 討論者 圓生 和之(神戸学院大学、元兵庫県) 会員

2 公共インフラセッション (研究報告)

- 1) 「多様化する道路利用ニーズと道路管理者の役割の変容:賑わいの創出等を目的とする道路空間の利活用から」
 - ·報告者澤井晴美(東京都) 会員
- 2) 「鉄道の地域間再分配効果の分析:民間鉄道の外部性への政策的フリーライドは持続可能 か」
 - ・報告者 伊東 尋志(元福井県) 会員
 - ・司会者 土屋 和彦(千葉市) 会員
 - · 討論者 近藤 智士(福井工業大学、元茨城県) 会員

◎ 企画委員会主宰 昼休みフリートーク

「『自治体職員と大学院博士後期課程』を考える」

3 環境セッション(研究報告)

1) 「事業系廃棄物の適正処理と減量に向けて:八王子市の事業系廃棄物対策」

- ・報告者 中川 和郎(武蔵野市) 会員
- 2) 「中小自治体の気候変動問題の対応:マルチレベルガバナンスと国際比較」
 - ・報告者 谷岡 慎一(豊岡市) 会員
 - ・司会者 澤井 晴美(東京都) 会員
 - · 討論者 津軽石 昭彦(関東学院大学、元岩手県) 会員

4 自治制度セッション (研究報告)

- 1) 「特別市移行の住民投票実施に関する一試論:地方分権の進展を踏まえた府県モデルと大都市モデルの変容を手掛かりにして」
 - ·報告者 鈴木 洋昌 (川崎市) 会員
- 2) 「府県制の課題と改革:広域機能を中心に」
 - ・報告者 濱島 寛明(埼玉県) 会員
 - ·司会者 斎藤 剛 (北区) 会員
 - ・討論者 出石 稔(関東学院大学、元横須賀市) 会員

5 行政サービスセッション(研究・実践報告)

- 1) 「過疎化が進む地方における学校給食の現状と課題に関する考察 留萌市の新たな学校給 食の取組にみる学校給食法の運用見直しの必要性」
 - ・報告者 渡辺 稔之(留萌市) 会員
- 2) 「行政不服審査における地方分権一括法の課題について:介護保険審査における事業所の 不正請求案件を題材として」
 - ・報告者 石田 真 (琉球大学、元大阪府) 会員
- 3) 「成人式に関する一考察:なぜ、成人式は特別なのか」
 - ・報告者 吉川 貴代 (八尾市) 会員
 - ・司会者 寺崎 裕量(元大田区) 会員
 - ・討論者 青木 大輔(さいたま市) 会員

6 国際市場戦略セッション(研究報告)

- 1) 「自治体の国際関係部門の組織と人材育成」
 - ・報告者 大谷 基道(獨協大学、元茨城県) 会員
- 2) 「自治体国際政策の変容:戦略とガバナンス」
 - ・報告者 藤原 直樹(追手門学院大学、元大阪市) 会員
 - ·司会者 佐藤 敦郎 (九州大学、元埼玉県) 会員
 - · 討論者 稲継 裕昭(早稲田大学、元大阪市) 会員

◎ 大会シンポジウム

「新たな都市連携を展望して」

【基調講演】

吹田市長 後藤 圭二氏

「新たな圏域都市デザイン - 中核市アライアンスNATS-」

【パネリスト】

石井 登志郎 氏(西宮市長)

松本 真氏(尼崎市長)

長内繁樹氏(豊中市長)

後藤 圭二氏(吹田市長:前掲)

大島 博文 会員 (モデレーター)

企画委員会 委員長 西出 順郎

(2) 研究支援委員会

「公募論文制度(査読付き)」を設け、投稿論文の募集と審査を行っている。

1. 投稿論文の募集

会員の研究活動を支援し、地方行政の充実と発展に資することを目的として、投稿論文を募集している。

2. 投稿・審査の状況

2024年度下期は、一般会員から研究論文1本の投稿があった。 (2024年2月29日現在) また、投稿論文について、複数の査読者による査読を経て審査を行った結果、次の論文を機関誌に掲載することとした。

機関誌『地方行政実務研究』第8号

<研究ノート(査読付き)>

題 目 地方公務員の離職につながる契機及びプロセス

一中堅層を分析対象としたSCATによる探索的検討-

投稿者 宮田 裕介(神奈川県)

研究支援委員会 委員長 津軽石 昭彦

(3)機関誌編集委員会

会員向けに機関誌『地方行政実務研究』(PDF版)を以下のとおり発行した。一定期間経過後 (原則として次号刊行後)、学会ホームページに掲載する予定である。

第7号(2023年秋号)(2023年9月30日発行)

- ○特集 第3回春季大会
 - ・シンポジウムーコロナ対策再考ーキーノート・スピーチ「コロナ対策禍の国と自治体」/金井 利之(東京大学大学院 法学政治学研究科 教授)
 - ・パネル・ディスカッション「コロナ対策再考」/金井 利之(東京大学) 福永 一郎(高知県)/礒崎 初仁(中央大学)/司会進行:和田 一郎(獨協大学)
 - 報告
 - 1 確実な過料処分実施と手続保障とのバランス 路上喫煙防止条例に基づく過料処分をテーマに-/蓮實 憲太(那須塩原市)
 - 2 太陽光発電設備設置の義務化に関する一試論 東京都の取組は波及していくか-/ 鈴木 洋昌 (川崎市)
 - 3 インフラの利活用における自治体の役割 東京都の道路空間活用の事例から-/ 澤井 晴美 (東京都)
 - 4 中核市における自治体DXの到達レベルに関する研究 自治体DX推進計画に基づく関連施策の実施状況と成果の比較-/吉野 清史(字都宮市)
 - 5 八王子市の清掃工場集約化による効果 -戦略性のあるごみ処理経費削減に向けて-/中川 和郎(武蔵野市)
 - 6 収入役ポストの廃止が基礎自治体に与えた影響の検証について -23 特別区の特別職 人事を事例として-/竹内 真雄(東京都)
- 7 共創 (co-creation) は地方行政のパラダイムシフトとなるか/佐藤 敦郎 (九州大学)
 - ・オーサーズトーク

NPMの導入と変容 -地方自治体の20年から/山中 雄次(沖縄国際大学)

- ○公募論文(査読付き)第2次分権改革における集権・分権の政策過程/鈴木 洋昌(川崎市)
- ○活動報告(企画委員会)(研究支援委員会)(機関誌編集委員会)

(新型コロナ対応検証委員会) (事務局担当)

- ○投稿論文の募集について
- ○公募論文投稿要領
- ○編集後記

機関誌編集委員会 委員長 大島 博文

(4)事務局担当

1. 理事会の開催

機関誌第7号の発行以降、理事会を以下のとおり3回開催した。

なお、通算第 30 回及び第 32 回は入会申込等を速やかに審議する必要があったため、コミュニケーションツール Slack 上での臨時開催とした。

(1) 2023 年度第 4 回 (通算第 30 回) 理事会 (臨時)

開催方法:理事会 Slack 上にて開催

審議期間:2023年11月22日(水)~25日(土)

審議事項:入会の承認について

報告事項:退会者について

(2) 2023 年度第5回 (通算第31回) 理事会

開催方法:対面(大阪成蹊大学相川キャンパス G34 教室)と Zoom によるオンラインの併用

日 時:2023年12月2日(土)12:10~12:50

審議事項:入会の承認について

そ の 他:次期役員の改選スケジュールについて

(3) 2023 年度第6回 (通算第32回) 理事会 (臨時)

開催方法:理事会 Slack 上にて開催

審議期間: 2024年1月23日(火)~26日(金)

審議事項:自治体の新型コロナ対応に関するアンケート調査の実施について

入会の承認について

報告事項:退会者について

2. 会員管理

・2024年2月1日現在の会員数:研究者会員52名、一般会員175名、団体会員15団体

・「2023 年度版会員名簿」(2023 年 10 月 1 日現在)を発行・配布

事務局担当理事 大谷 基道

5. 投稿論文の募集について

地方行政実務学会では、「公募論文制度(査読付き)」を設けています。

会員の研究活動を支援し、地方行政の充実と発展に資することを目的としています。

投稿された論文は、当該分野の第一人者である専門の研究者に審査(査読)を依頼し、その結果を踏まえ、地方行政の充実と発展に資する高い価値が認められるものは、本会の機関誌『地方行政実務研究』に掲載します。

積極的にご応募ください。

【主な特徴】

*論文のテーマは自由です。

(地方行政の充実と発展に資する研究であれば応募者が自由に設定できます。地方行政の 実務の課題等を踏まえた学術的な研究を期待します。)

- *応募点数に制限はありません。
- *応募区分は「研究論文」と「研究ノート」です。
- *投稿の提出期限は設けず、随時募集しています。
- *原則として複数の査読員による査読後(査読の状況により多少の時間を頂いております。)、 採択が決定した後の直近の機関誌『地方行政実務研究』に掲載します。採択の決定から機 関誌掲載までの間、投稿者の希望により掲載証明書を交付します。

※問合せ先: atugaru(アットマーク)kanto-gakuin.ac.jp (津軽石)

6. 公募論文投稿要領

研究支援委員会

1 応募資格

当会の個人会員(研究者会員・一般会員)であることを要件とします。

共著の場合も、共著者全員が個人会員であることを要しますので、個人会員でない場合は 投稿の際に入会申請をしてください。

2 テーマ・内容

本会の目的である地方行政の充実と発展に資する研究であれば応募者の自由とします。地方行政の実務の課題等を踏まえた学術的な研究が基本となります。

3 二重投稿の禁止

他誌などに既発表・掲載決定済みまたは投稿中の論文・研究ノート等と同一内容の論文を 投稿することはできません。(全く同一でなくても、その内容がきわめて類似していると判断 される場合も該当することがありますので、ご注意ください。)

ただし、学会等において口頭発表したものの内容を発展させた論文を投稿することはできます。(この場合は必ず9(2)③の業績一覧表にその旨を記載してください。)

当会で審査過程にある投稿論文は、同時に他機関の各種出版物への投稿・掲載及びウェブサイト等による公表をしてはいけません。

4 応募点数

制限はありません。

(前項(二重投稿の禁止)の規定を遵守したものであれば、同時に複数の投稿をすることもできます。また、過去に掲載された会員からの投稿も、他の投稿と同様に扱います。)

5 応募区分と原稿枚数

- (1) 研究論文 : 地方行政に関わる研究成果をまとめた学術論文 既定の執筆フォーマットで 12 枚以内(図表等含む。約 20,000 字以内)
- (2) 研究ノート:理論仮説、分析枠組、政策モデル等において研究途上にあるものの、 今後の研究・実践の基礎となり得る分析・考察をまとめた学術論文 (主に一般会員を対象としますが、単なる施策紹介や実践記録などではなく、 分析・考察を深めた学術論文であることが必要です。) 既定の執筆フォーマットで8枚以内(図表等含む。約13,000字以内) を標準としますが、最大12枚以内(図表等含む。約20,000字以内)

まで可能とします。

6 原稿締切と査読期間

随時募集とします。

査読期間は概ね3~4か月(修正を要する場合等の再査読も同様)とし、採択が決定した 後の直近の機関誌に掲載します。

なお、採択の決定後、機関誌への掲載までの間、投稿者の希望により掲載証明書を交付します。

7 審査方法

研究支援委員会が、論文ごとに複数の匿名の査読者に審査を依頼し、その審査結果に基づき、研究支援委員会において掲載の可否を決定します。

審査方法の詳細は、審査要領を参照してください。

8 審査基準

主題の明晰さ、命題(仮説)と事実(実証)及びその方法などの的確さ、知見の新しさなどを 基準とし、本会の目的である地方行政の充実と発展に資する学術論文としての適切さを審査し ます。

9 応募要領

(1) 執筆の要領

「公募論文執筆要領」に基づいて執筆してください。

執筆にあたっては、査読の際に著者が判明しないように配意してください。

(例えば、自己の著書や論文等を引用する場合も「拙著」「拙稿」などとは記載せず、他の 文献と同様に表記してください。また、学会発表や科研費プロジェクトの記述にもご注 意ください。)

(2) 提出物

応募にあたっては、次の4点を提出してください。

いずれも、学会ウェブサイトに掲載している様式を用いて作成し、その電子データ(①② ③④: Word 形式+②: PDF 形式)を添付したEメールで提出してください。

① 応募申込書

執筆者の所属・氏名、論文題目、申込日、応募区分、連絡先等を記載した応募申込書を 提出してください。

② 論文本文

「公募論文執筆要領」に基づいて執筆した論文本文とともに、200 字から 400 字までの要旨と4つまでのキーワードを本文の前に記載して提出してください。

③ 業績一覧表

学術論文等の研究業績のある応募者は、過去5年間の業績一覧表を提出してください。

現物の提出は不要です。

業績には、既発表のものに加え投稿中のもの及び学会等における口頭報告を含みます。 また、投稿する論文のテーマと類似する業績があれば過去5年以前のものも記載してく ださい。いずれも、上記「3二重投稿の禁止」の確認ができるように必要な事項を記載 してください。

これらに該当する業績のない会員は、業績一覧表を提出する必要はありません。

④ 誓約書

応募者は、研究不正がないことを自己申告する誓約書を投稿時に提出してください。 共著の場合は、執筆代表者が誓約書を提出してください。

(3) 原稿送付先・問合せ先

地方行政実務学会 研究支援委員会 (関東学院大学 津軽石昭彦 研究室内)

E-mail: atugaru(アットマーク)kanto-gakuin.ac.jp

10 機関誌への掲載と機関誌の形態

審査の結果、採択を決定した論文は、本会の機関誌に掲載します。

本会の機関誌は、学会ウェブサイトへの掲載によるニュースレター形式で、会員専用サイトに掲載された後、一定期間を経て一般公開されます。

学会ウェブサイトへの掲載という形態のため、別刷は作成しませんが、機関誌に掲載する 論文のページ内に「本研究は複数の匿名の査読者による審査を経た査読付き論文である」旨を 明記するほか、発刊年月・巻・号・頁も欄外に記載するなど、該当ページだけで別刷と同様に 活用できるようにします。

11 著作権

掲載された論文の著作権は地方行政実務学会に帰属します。また、掲載された論文の執筆者は、論文をウェブサイトで公開することに同意したものとします。

掲載された論文を執筆者が他の出版物、ウェブサイト等に転用する場合には、あらかじめ 文書により研究支援委員会の了承を得てください。転用の際は、転用先の出版物に、本会機関 誌掲載の論文題目、本会機関誌の名称、掲載年、巻、号、頁を明記していただくことが必要で す。

12 不正行為等への対応

以下の問題が生じた場合には、掲載が決定した論文や既に掲載された論文であっても、掲載を 取り消すことがあります。その審議と決定は、研究支援委員会が理事会との協議のもとで行いま す。

- (1) 二重投稿の禁止等を定めた投稿要領に反することが判明した場合
- (2) データ捏造、虚偽の記載、剽窃等の研究不正が判明した場合

- (3) 研究倫理に反する行為が判明した場合
- (4) その他、研究支援委員会において疑義が生じた場合

13 その他

- (1) 研究支援委員会の委員や査読者となった会員からの投稿も妨げません。ただし、これらの投稿者の投稿に係る審査は、全てこれらの投稿者を参画させることなく実施します。
- (2) 全体の応募状況や掲載に至る経緯のあらましなどについては、機関誌に簡単な報告を掲載します。

(研究支援委員会 2020 年 3 月 30 日決定、2021 年 5 月 14 日一部改正)

7. 編集後記

『地方行政実務研究』第8号を発刊いたしました。発刊にあたり、お忙しいなかご協力をいただきました皆様に心よりお礼申し上げます。

本号は昨年12月に開催しました第4回全国大会のシンポジウムとパネル・ディスカッション、6つの分科会の内容などを掲載しています。

シンポジウムとパネル・ディスカッションでは、自治体経営が人口減少、高齢化、財政の硬直化、施設の老朽化等により厳しさを増す中で、課題解決に向けた「新たな都市連携」を展望するため、西宮市、尼崎市、豊中市、吹田市の4市長にお集まりいただき、これまでの取組みや課題を検証し、これからの連携に活かしていくために活発な意見交換が行われ、今後の実務や研究の取り組みの参考となる示唆を得た会員も多かったことと思います。また、各分科会でも、実務を通じた問題意識を発展させた研究テーマについての報告がなされ、活発な意見交換がなされた内容を紹介しています。

本学会は「実務と研究の橋渡し」という役割を担うべく活動しております。その機関誌である 本誌では、今後も地方行政に関する交流と刺激の場となるような、開かれた誌面づくりを目指し ていきますのでご支援をいただければ幸いです。また、公募論文への投稿もお待ちしております。 これからも、皆様からのご投稿と末永いご愛読をよろしくお願いいたします。

(機関誌編集委員会委員長:大島 博文)

表紙写真:谷岡 慎一(兵庫県豊岡市)

日本海に面し、鳥取県と京都府にかけての地域の真ん中あたりにある兵庫県豊岡市。ここには、室町時代には 11 カ国の守護を兼ねた山名氏の本拠が置かれ、明治時代には豊岡県が設置されるなど、古くから近畿北部・山陰東部の中心的な都市となっています。大正時代には大地震に襲われましたが、その後に作られた豊岡町役場は現在も豊岡市役所の一部として残されています。また、城崎温泉や出石城下町などたくさんの観光地があり、コウノトリの野生復帰が行われ、近年では地域おこし協力隊を全国のなかで最も受け入れた自治体の一つとなり、若者の移住先としても注目されています。さらに、関西広域連合により3府県(鳥取県、兵庫県、京都府)の共同ドクターへリが公立豊岡病院で運営されるなど広域的な地域の中心として、歴史に育まれながら、文化や多様性とともに自然や環境との共生を目指したまちづくりが行われています。

*各会員の皆様から表紙を飾る写真の提供を募集しています。

詳しくは機関誌編集担当理事(吉川)まで。

地方行政実務研究 第8号 (2024 年春) 2024 年 3 月 31 日 発行 発行者 地方行政実務学会