

第 22 回特別区制度懇談会

- 1 日 時 平成 31 年 3 月 4 日（月） 15：00～17：00
- 2 場 所 東京区政会館 19 階 192 会議室
- 3 出席委員 大森彌委員、伊藤正次委員、大杉覚委員、金井利之委員、
沼尾波子委員、安田八十五委員

4 会議の概要

(1) 特別区制度研究会の中間報告

平成 30 年度から、特別区制度研究会では、第 5 期の研究会において研究サポーターを務めた研究者による研究活動を実施している。特別区制度懇談会にこれまでの経過と成果の報告があり、意見交換を行った。

① 研究メンバー（研究員）

深谷 健（武蔵野大学法学部政治学科 准教授）
箕輪 允智（東洋大学法学部企業法学科 准教授）
林 嶺那（一般財団法人行政管理研究センター 研究員）

② 研究概要

【研究テーマ】

特別区職員の人材育成に資する基礎研究

【研究の背景と目的】

社会経済情勢の大きな変化や区民の価値観、ニーズの多様化等に対応した組織体制の強化や職員の意欲・能率の向上を図り、能率的・効果的な公務運営の実現に資するため、実証的なアプローチから調査を行い、エビデンスを蓄積・提示していく。

【調査方法】

- ・ 職員の仕事観及び理想の課長像について、Q技法を用いて調査する。
- ・ 上司・部下関係及び同僚との関係について、アンケートにより調査する。

【調査結果】

- ・ 今回は、職員の仕事観及び理想の課長像に関する分析内容が、中間報告として提示された。
- ・ 「職員の仕事観」については、4つのタイプ（協調性と行動力等を重視する「調

和型」、職責やルール遵守等を重視する「職責型」、熱意と積極性等を重視する「能動型」、自分の仕事を自分の裁量の中で判断して行うことを重視する「自律型」)に類型化できる。

- ・ 「理想の課長像」については、柔軟性・決断力・責任を重視する傾向が強く出た。その中でも、より積極的で組織内のネットワークを重視するものと、そうでないものの2つのタイプに類型化した。

【本報告後の研究】

現在実施中のアンケート調査とあわせて分析し、平成31年度に最終報告を行う。

③ 特別区懇談会委員の意見・主なやりとり（○は委員からの発言）

＜本研究の意義＞

- この研究は、各区の人材育成基本方針や人事評価制度につながっている。現に行われている人事評価制度との関係についても、検討してもらいたい。日本の人事行政における研究をする若い世代がいるということ、聞いていてしみじみ思ったので、頑張ってもらいたい。

将来、研究がまとまり海外に論文を発表すれば、日本の自治体職員の実証研究がこれまでないため、大きな国際貢献にもなる。この研究が新しい研究を拓くことになるのではないか。

- 個人の価値観などを調査したことを、どのように研究テーマである人材育成に結び付けていくのか。

- ・ 本研究は、近年の特別区における管理職のなり手不足という課題に対する解決策が見えてくるきっかけになると思っている。また、部下が厳しく見ているポイントも出てきたため、今後の人材育成に繋がる部分は大いにあると考えている。

＜調査展開の可能性＞

- 今後調査を拡大したり、特別区以外の自治体の調査をしていけば、特別区の特徴や課題などがさらに見えてくるのではないか。

- ・ 福祉等の現場や他の自治体で協力を得られるのであれば実施したい。また、民間企業の総務系職員への調査によって官民比較をしたい。

- 今後IT化が進むことや、フリーアドレスの事務所ができていく中において、重視する仕事観の順番も変わってくるかもしれない。そのため、個人の価値観と業務上培ってきた価値観というものは、切り分けて考えていくことも重要なのではないか。

- 今後のスタンダードにしていくことを考えているのであれば、職層によって違いが見えてくるような項目の検討や分析方法の工夫などを考慮すると良い。

<分析の方法>

- 分析手法の数学論的・統計学的根拠を確認しておくことが重要ではないか。
- 類型化する場合、分析の過程で類型を導いたプロセスを示すとより良いのではないか。

(2) その他

以下の①から③までを配付資料に基づき、説明を行った。

- ① 児童相談所の移管準備にかかる検討について
- ② 特別区全国連携プロジェクトについて
- ③ 特別区長会調査研究機構について

資料

- 資料1 特別区制度研究会 中間報告
- 資料2 特別区における児童相談所の設置に向けた取り組み概要
- 資料3 特別区全国連携プロジェクト関連資料
- 資料4 特別区長会調査研究機構 説明資料