

研究テーマ： 公民連携と地方公務員の将来像形成に関する研究

研究代表者（職氏名）：

経営情報学部教授 吉川 富夫

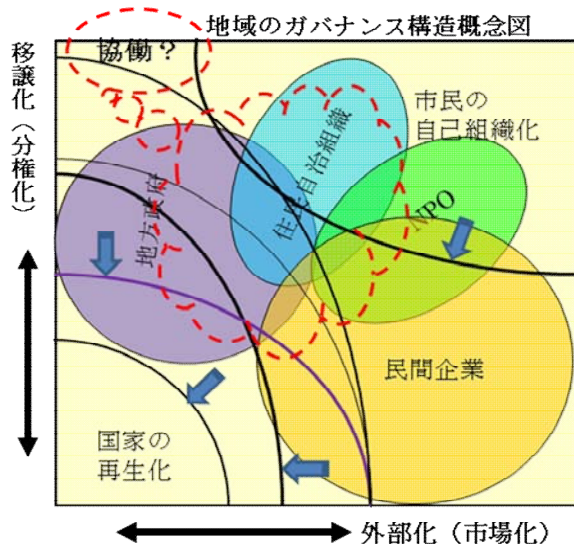
連絡先（E-mail 等）：

t-yoshi@pu-hiroshima.ac.jp

共同研究者（職氏名）：経営情報学部准教授 五百竹 宏明 広島県企画振興局政策企画部分権改革課 平野 誠治 広島県西部厚生環境事務所 茂田 幸嗣

1. 地域のガバナンス構造の変化と地方自治体職員の意識変化

今日の地域社会におけるガバナンス構造の変化は、「再生化」「委託化」「市場化」「自己組織化」の4つのベクトルをもつ。これらは、1980年代以降の、市場経済の普遍化、住民自治意識の高揚、情報通信技術による情報コストの低下などを背景とした世界的な潮流である。日本の地域社会においてこれをみれば、地方自治体をめぐって「分権化」「市場化」というベクトルが顕著にあらわれた。「分権化」とは、「地方分権一括法」の施行であり、「三位一体改革」「市町村合併」と続く。「市場化」とは、「PFI」「市場化テスト」「指定管理者制度」「民間委託」「独立行政法人化」など一連のプログラムの実施である。これら総体としてみるならば、地域社会のガバナンス構造において、政府・企業・NPO/住民自治組織の横の連携が濃くなる中で、サービス面、人材面、資金面でのこれら4者間の競争と補完関係が強まったことに現れる。



「再生化」	国家が問題解決の主体であることは不変であるが、関与の方法を見直し、国家機能の再生を図る。
「移譲化」 （分権化）	効率的・効果的なものに国家の守備範囲を限定し、自治体やNPO・住民自治組織に権限や能力を委譲する。相互関係は「信託」
「外部化」 （市場化）	政府機関により留保され統制されていた権力や能力をNPO・住民自治組織など自律的な外部機関に移行させる。相互関係は「委託」
「自己組織化」	コミュニティの構成員たる国民・市民が自己統制するものであり、究極的には「政府無し」のガバナンス。

こうした変化は、地方公務員の意識に大きな影響を与えている。制度的にも公務員の給与構造改革（H17 人事院勧告）による業績・能力主義的人事評価の導入など、内部労働市場に市場評価を反映させようという試みは、公務員の仕事の動機づけに大きな変化を促すであろう。

こうした中で、地方公務員は現状と将来をどのように展望しているのか、を見るために、研究初年度（2007 年度）において、広島県自治体職員 3000 人を対象としてアンケート調査を行い、「重要度」「満足度」評価のクロス分析を行った。これによると、将来設計の再構築を重要視しているにもかかわらず、現状には満足できないこと、専門性を活かしたり、社会貢献活動に参加したい、意向が強まっていることなどがわかった。

2. 地方公務員の仕事への動機に影響を与える要因

研究 2 年度目の課題は、仕事の動機づけの理論モデルを立て、統計解析を行うことと、先行し

て公務員意識調査を 2001 年度から行ってきた三重県の調査結果を分析・比較することである。

広島県自治体職員アンケート調査の中から、地方公務員の仕事の動機づけ意識を、「やる気」(将来への動機づけ)「やりがい」(現在への動機づけ)といった設問で捉え、一方、これらに影響を与える要因を、要因別の設問の満足度(「満足度」の段階評価)でとらえることとした。ついで要因別の設問項目について因子分析を行い、以下の 5 つの因子と 16 の項目を選定した。

第 1 因子「職場環境因子」(職場での自由な意見交換、仕事の量、セクハラ・パワハラ等)

第 2 因子「公共変革因子」(行政と NPO との連携、情報公開、アウトソーシング等)

第 3 因子「能力発揮因子」(適材適所、組織の意思決定への参加等)

第 4 因子「評価・処遇因子」(給与水準、人事評価、昇任の仕組み等)

第 5 因子「自己研鑽因子」(将来のための自己投資、自発的な公益的活動等)

一方の、公務員の仕事への動機づけ意識を「現状満足」「将来期待」「心の病」の 3 つで捉えた。

「現状満足」:「あなたの公務労働及び公務員の身分について」の満足度 5 段階評価

「将来期待」:「あなた自身の公務員としての将来展望の確かさについて」の満足度 5 段階評価

「心の病」:「あなたの心の健康状態」の設問へのストレス度 4 段階評価

3 つの動機づけ意識を被説明変数とし 5 つの因子を説明変数として重回帰分析を行った。

属性区分	地方公務員			県職員			市町村職員			
	現状満	将来期	心の病	現状満	将来期	心の病	現状満	将来期	心の病	
従属変数	足	待	心の病	足	待	心の病	足	待	心の病	
調整済み R2 乗	0.28	0.27	0.18	0.29	0.31	0.19	0.28	0.27	0.19	
独立変数	職場環境因子	0.19	0.00	-0.39	0.17	0.02	-0.35	0.23	0.03	-0.41
	公共変革因子	-0.01	0.26	-0.04	0.00	0.35	-0.02	-0.02	0.16	-0.02
	能力発揮因子	0.24	0.11	-0.03	0.17	0.09	-0.18	0.29	0.15	0.05
	評価処遇因子	0.21	0.24	0.04	0.28	0.25	0.07	0.17	0.24	0.02
	自己研鑽因子	0.06	0.15	-0.08	0.11	0.08	0.00	0.03	0.19	-0.13

(備考) 太字の数値は、5%水準以上で有意な独立変数

(1)「現状満足」に対する因果関係：地方公務員では「現状満足」に関して、「能力発揮」「評価処遇」「職場環境」の順に因果関係の大きさが確認された。これを「県職員」と「市町村職員」の分けてみると、前者では、「評価処遇」「職場環境」「能力発揮」の順で、後者では、「能力発揮」「職場環境」「評価処遇」の順で現状満足を感じる傾向があることがわかる。

(2)「将来期待」に対する因果関係：地方公務員では「将来期待」に関して、「公共変革」「評価処遇」「自己研鑽」の順に因果関係の大きさが確認された。これを「県職員」と「市町村職員」の分けてみると、前者では、「公共変革」「評価処遇」の順で将来期待を感じ、後者では「評価処遇」「自己研鑽」の順で将来期待を感じる傾向があることがわかる。

(3)「心の病」に対する因果関係：地方公務員では「心の病」に関して、「職場環境」の因果関係の大きさが確認された。これを「県職員」と「市町村職員」に分けてみても、いずれも「職場環境」が「心の病」の原因になっていた。

また、三重県労使協働委員会で行っている、「職員満足度アンケート」調査(仕事の適性、人間関係、人事評価、労働時間、職場空間など、仕事の現状への満足度評価中心の調査)を基に、同様の分析を行った。仕事の適性、人間関係が満足度に大きく影響していることがわかった。

公務サービスの生産性は、公務労働への動機づけにより大きく影響される。制度変革のみ論ずるのではなく、地方公務員の外務環境、内部環境、主体的条件を分析することが欠かせない。