

研究区分	教員特別研究推進 地域振興
------	---------------

研究テーマ	自治体の政策能力の測定指標とその向上策の考案				
研究組織	代 表 者	所属・職名	経営情報学部・教授	氏名	小西 敦
	研究分担者	所属・職名	藤枝市・人財育成センター長	氏名	山梨 秀樹
		所属・職名		氏名	
		所属・職名		氏名	
	発 表 者	所属・職名	経営情報学部・教授	氏名	小西 敦

講演題目
自治体職員が安心して働きやすい魅力的な職場環境の実現を目的とする内部統制制度の提案
研究の目的、成果及び今後の展望
1 目的 自治体の組織パフォーマンスについて、職員のモチベーション、すなわち、Public Service Motivation（「PSM」）に着目した先行研究（廣仲洋介「都道府県と市区町村の組織パフォーマンスへの影響要因」『地方自治研究』39 巻 1 号（2024 年）14 頁）によれば、「都道府県と市区町村ともに、PSM は組織パフォーマンスに直接的にポジティブな影響を与える」（廣仲・同 20 頁）とされる。一方、地方自治法によって、リスクコントロールのため、内部統制の実施が、都道府県と指定都市において義務化（都道府県と指定都市以外の自治体では努力義務化）されている。 そこで、本研究では、自治体職員のモチベーションを向上させる内部統制制度を提案する。 2 成果 藤枝市における実証研究では、ストレスチェックによる職員回答において、「働きがいがある」と回答した職員数の全回答者数に対する割合は、2016 年から 2024 年の 9 年間の単純平均値で、8 割近く（76.9%）となっている。藤枝市と同じ調査方法による全国データは入手できていない。しかし、地域社会ライフプラン協会が 2009 年度に実施した「地方公務員等のくらしと生きがいなどに関する調査」における「現在の仕事にやりがいを感じていますか」という設問に対する回答状況（「大いに感じている」9.7%＋「どちらかといえば感じている」60.0%＝計 69.7%）と比較しても、藤枝市職員のモチベーションの測定数値は良好と考えられる。この理由として、藤枝市が、総合計画において、「人財を活かす行財政経営」を政策とし、「風通しがよく、働きがいを育む組織風土の形成」を施策とするなど、職員を「人財」として大切にしてきたことがあると思われる。そこで、内部統制においても、総務省ガイドラインに記載がありながらも、これまでは軽視されがちであった「職員にとっても、業務の効率化や業務目的のより効果的な達成等によって、安心して働きやすい魅力的な職場環境が実現される」という効果をより重視した制度設計を提案する。 3 今後の展望 研究代表者が専門委員として制度設計に関わった立川市では、2025 年 4 月から、藤枝市の「人財」政策などを参照しつつ（ただし、藤枝市自身は地方自治法上の内部統制制度の導入については現在検討中）、地方自治法に基づく内部統制を実施する予定である。立川市の内部統制基本方針は、「組織運営を阻害する要因（リスク）に対する職員の不安を軽減し、安心して働ける環境を整備することが必要不可欠」と明記することを予定している。こうした実践例が生まれつつある。