

海外主要国における地方公務員採用制度について（第1部）

早稲田大学大学院公共経営研究科 大谷 基道

1 はじめに

日本の地方自治体においては、多様化・高度化する行政ニーズに的確かつ迅速に対応するため、外部の有為な人材を機動的に採用することの重要性が認識され始め、その結果、研修等による内部人材の育成に加え、民間から当該分野に精通した人材を即戦力として中途採用することが徐々に広まり始めたところである。

本レポートは、海外主要国における公務員採用制度の概要、特に中途採用の実施状況について、その概要をまとめ（第1部）、日本との比較及び日本への導入可能性の検討を行う（第2部）ものである。

2 世界の地方公務員制度概観

主要国の公務員任用・昇進制度は、クローズド・キャリア・システム¹（閉鎖型任用制；Closed Career System）とオープン・キャリア・システム（開放型任用制；Open Career System）に大別される。

クローズド・キャリア・システムとは、公務員が終身雇用・年功序列を基本として公務組織内を継続的に昇進していくことを前提とするシステムである。フランスなどで採用されているこのシステムは、以下の点を特色とする²。

職員採用は、主として新規学卒者を対象として、職種ごとに実施される。採用者に求められるのは、特定のポストに必要な能力ではなく、学歴や専門知識のような当該職種全般への適性、あるいは潜在能力の証明である。

採用された職員は、当該職種あるいは当該団体における最下位のポストを起点とし、配転や昇進等を経ながら、階層的に整備された公務組織上の地位を上昇していく。多くの職員は定年まで公務員として過ごす。

長期（終身）雇用が前提であり、中途採用は例外的で、官民間の労働力移動を想定しない。

オープン・キャリア・システムとは、クローズド・キャリア・システムとは逆に、公務員の継続的昇進を前提としないシステムである。アメリカ合衆国などで採用されているこ

¹ 日本の国家公務員制度におけるキャリア制度（国家 種採用者をキャリアと称するもの）とは全く異なるもの。

² 下井康史、「公務員法と労働法の距離 - 公務員身分保障のあり方について」、『日本労働研究雑誌 平成 14 年 12 月号』、日本労働研究機構、2002

のシステムは、以下の点を特色とする³。

職員採用は、職（ポスト）に空席が生じた場合に行われる。即戦力が要求されるため、採用対象は、新規学卒者に限らず、社会一般に広く求められる。採用者に求められるのは、当該ポストに必要な能力であるため、1つ1つのポストごとに、職務内容や担当職員に求められる能力や資格が明確にされなければならない、ポストをその職務の種類・複雑困難さと責任の度に応じて分類整理する職階制の実施が必要不可欠となる。

上位職への昇進（昇格・昇任）を原則として想定しない。上位職を望む者は、公務内外の競争者と対等の条件の下、当該ポストへの採用に応募することになる。

官民間の頻繁な労働力移動を前提とするため、長期雇用を想定しない。

日本の地方公務員制度の実態は、言うまでもなくクローズド・キャリア・システムである。なお、戦後制定された地方公務員法において職階制の確立を明記する（第1条）など、法制度的にはアメリカ型のオープン・キャリア・システムを目指していたが、日本の文化的背景や労働慣行に適合しないものとされ⁴、国家公務員における職階制と同様に、現在に至るまでその実施はなされていない。

3 アメリカの地方公務員採用制度

米国の州及びそれ以下のレベルの地方自治体（カウンティ（郡）、市町村、学区などの特別地方公共団体等）においては、日本の地方自治体で見られるような一斉に新卒の学生を募集することは極めて稀で、あくまで空きポストが生じた場合、または新規のポストが発生した場合に、その都度募集が実施されるのが通例である⁵。そのため、米国の地方公務員、特に比較的上位のポストに就く者は、大学院卒業（行政／公共経営分野の修士号取得） A町の 部長 B市の 部長 C市のシティ・マネージャー⁶ D州政府の 部長 大都市E市のシティ・マネージャー、のように自治体間の転職を繰り返しながら、次第に高位のポストを得ていくのが一般的となっている。

なお、米国における地方公務員制度は、州によって多少異なるため、米国諸州の中で最も早く公務員制度を確立した州⁷であるニューヨーク州の例を以下に述べることにする。

（1）ニューヨーク州政府

1777年の州政府成立以来、選挙支持者等を公職に政治的任用するスポイルズ・システム

³ 同前

⁴ 山本美樹、「忘れ去られた法律—国家公務員の職階制—」、『立法と調査 No.188』、参議院常任委員会調査室・特別調査室、1995

⁵ 自治体国際化協会、CLAIR REPORT No.246 『米国における地方公務員制度』p.41、2003

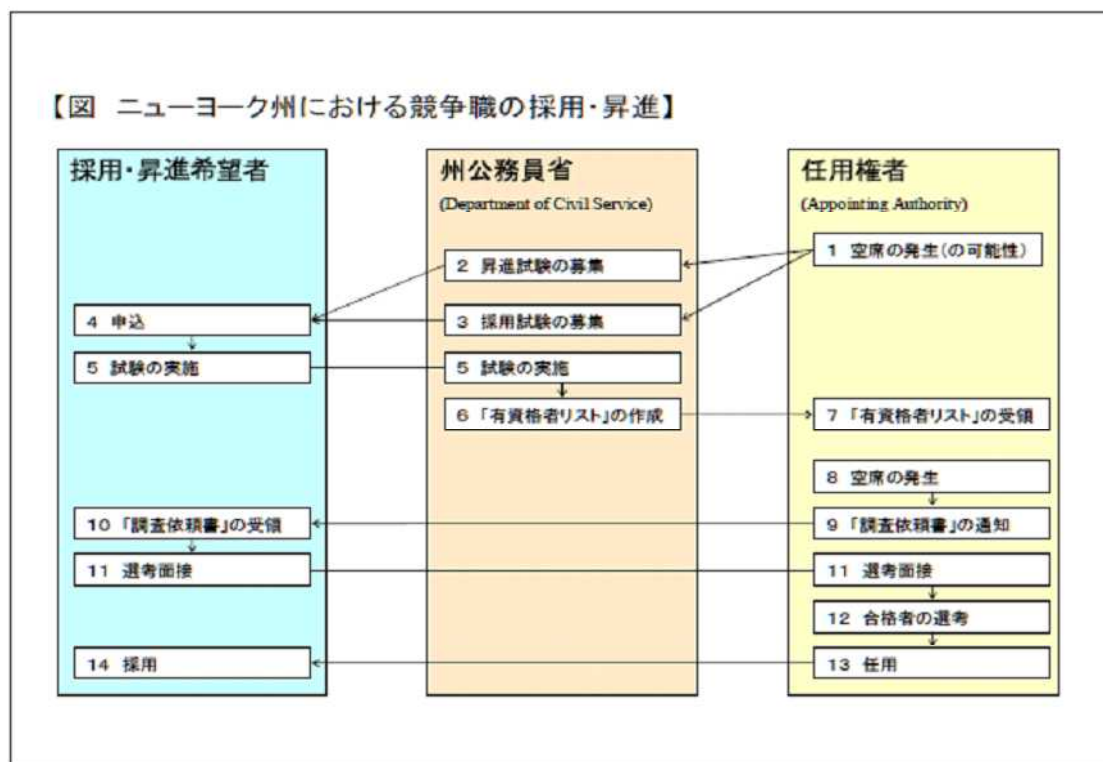
⁶ 議会が任命した行政の専門家で、議会が決定した政策の実行に関する全ての権限が与えられる。米国のカウンシル・マネージャー型自治体に見られる役職。日本で言えば助役のような行政実務のトップであり、市支配人と訳されることが多い。

⁷ 石田直裕、「諸外国の地方公務員制度 アメリカの地方公務員について(2)」、『総務省自治行政局公務員課編 『地方公務員月報 平成 12年 3月号』p.58、第一法規、2000

(獵官主義)が適用されてきたが、次第にその弊害が顕在化するに至り、1883年、州レベルでは初の州公務員法(Civil Service Law)が成立、翌1884年には州憲法が改正され、客観的な試験を基準として採用・昇進するメリット・システム(成績主義)の原則が規定された⁸。なお、メリット・システムが適用されるのは、知事、司法長官などの公選職及び各部署長、知事の周辺スタッフなどの任命職を除く一般職全員である⁹。

これに従い、州政府は、空きポストが発生した場合に、公務員の採用に係る競争試験を実施している。実施に際しては、州公務員省の各事務所、職業案内所、ホームページ等において募集公告がなされる。試験は職種によって異なり、筆記試験や面接だけの場合もあれば、実際の業績評価や学問的なバックグラウンドが考慮される場合もある。試験の合格者は、成績順に4年間有効の有資格者リスト(Eligible List)に掲載され、ポストに空きが生じれば、有資格リストの上位3名の中から、各部署が面接等の選考を行った上で採用する¹⁰。

【図1 ニューヨーク州における採用・昇進の流れ】



出典：自治体国際化協会、CLAIR REPORT No.246 『米国における地方公務員制度』 p.79

(2) ニューヨーク州内の地方自治体

州内の地方自治体職員についても州公務員法(Civil Service Law)が適用され、また、実

⁸ 自治体国際化協会、CLAIR REPORT No.246 『米国における地方公務員制度』 p.56、2003

⁹ 同 p.1

¹⁰ 同 pp.78-80

際の運用に際しては、州公務員省市町村課（Municipal Service Division）が中心となって、指導・助言を行っている。したがって、基本的には州公務員制度と同様である¹¹。

したがって、採用に際しては、州政府の場合と同様に、各自治体の人事委員会が競争試験を実施して有資格者リストを作成、ポストに空きが生じれば、各部署が上位3名の中から選考することになる。

なお、ニューヨーク州においては、小規模自治体には人事委員会の必置義務がない。その場合、州公務員法の規定により、カウンティ（郡）の人事委員会がその業務を行う¹²。

【図2 ホームページによる職員募集広告の例（ニューヨーク市危機管理室その1）】

The screenshot shows the homepage of the New York City Office of Emergency Management (OEM). The header includes the NYC logo and navigation links for Residents, Business, Visitors, Government, Office of the Mayor, Search, Email Updates, and Contact Us. The main content area is titled 'New York City Office of Emergency Management' and features a 'Job Opportunities at OEM' section. This section contains a table with columns for Title, Unit, and Date Posted. Below the table, there is an 'Internships at OEM' section with a brief description of the program. The left sidebar contains various links and information, including 'About the NYC Office of Emergency Management (OEM)', 'Household Preparedness', 'Learn About NYC Hazards', 'Emergency Management Programs', 'Community Service Programs', 'For Businesses', and 'Hurricane Evacuation Zone Finder'.

Title	Unit	Date Posted
Director of Grants & Intergovernmental Affairs	Administration, Finance & Policy	6/5/06
Director of Human Services	Human Services	6/1/06
Communications Specialist	Communications	5/25/06
Director of Public/Private Initiatives	External Affairs	5/25/06
Operations Technology Coordinator	Operations	5/25/06
Director of Transportation and Infrastructure Planning	Planning & Preparedness	3/8/06

Internships at OEM
 The New York City Office of Emergency Management offers a number of unpaid internships throughout the year. All interns are expected to work at least four days per week, for a minimum of eight weeks. Please check back in August for this year's fall internship opportunities.

出典：http://www.nyc.gov/html/oem/html/about/jobs.html

上のホームページには、募集ポスト（Title）の一覧が掲載されている。各ポストをクリックすると、その募集に係る詳細事項が表示され（図3参照）、職名、所属部署、給与、勤務時間、職務内容、必要な資格・経験等を確認することができる。

¹¹ 同 p.111

¹² 同 pp.109-110

【図3 ホームページによる職員募集広告の例（ニューヨーク市危機管理室その2）】

The screenshot shows the homepage of the New York City Office of Emergency Management (OEM). The header includes the NYC.gov logo and navigation links for Residents, Business, Visitors, Government, Office of the Mayor, Search, Email Updates, and Contact Us. The main title is "New York City Office of Emergency Management". Below the title are three images: a person in a hard hat, a "READY NEW YORK" sign, and an emergency vehicle. A secondary navigation bar lists: OEM Home | About Us | Programs | Hazard Info | Resources | News | Links | Feedback.

About the NYC Office of Emergency Management (OEM)

- Home
- About OEM
- OEM History
- News and Events
- OEM E-Mail Alerts

Household Preparedness

- Ready New York

Learn About NYC Hazards

- Coastal Storms & Hurricanes
- Winter Weather
- Severe Weather
- Utility Disruptions
- more...

Emergency Management Programs

- Response Programs
- Recovery Programs
- Mitigation Programs
- Training and Exercises

Community Service Programs

- Citizen Corps
- CERT

For Businesses

- Public-Private Initiatives

Hurricane Evacuation Zone Finder

Downloadable Resources

Adobe Acrobat Reader is required to read and print the following materials, provided in PDF format. ([find out how](#))

- OEM Briefing Document
- NYC Hazard Overview
- Ready New York (english)
- Ready New York (russian)
- Ready New York (spanish)
- and more...

About OEM > Jobs > Director of Grants & Intergovernmental Affairs

Director of Grants & Intergovernmental Affairs

Office Title: Director of Director of Grants & Intergovernmental Affairs **Level:** I

Civil Service Title: Director of Director of Grants & Intergovernmental Affairs **JVN:** 06/EDC/02

Division/Work Unit: Administration, Finance & Policy **Salary Range:** \$62,000 - 75,000

Work Location: 11 Water St. Brooklyn, NY 11201 **Hours/Shift:** M-F, 9-5 (see description)

Number of Positions: 1

Job Description

With minimal supervision from the Deputy Commissioner for Administration, Finance & Policy, with wide latitude for independent initiative and judgment, the incumbent will be responsible for managing the Agency's intergovernmental affairs and administering a robust grants program. The duties are as follows:

- Identifying and advising on funding opportunities and developing applications for these opportunities (including working with City, State, Federal and non-profit partners on the applications);
- Submitting grant applications to the sponsoring agency, administering the grants once they are awarded and compiling all required reports and documentations;
- Assist in the strategic policy making of the agency including compiling the agency's annual Legislative Agenda and pursuing its advocacy on the local, State and federal levels. Tracking legislation on all three levels on a daily basis and presenting OEM's support or opposition to such legislation.
- Vetting all requests received from local, State and Federal elected officials for meetings, presentations, information and other materials.
- Coordinating other intergovernmental matters that arise, including working with the Mayor's UN Commission to set up dignitary visits.
- Represent the Commissioner at meetings with elected officials.

The selected candidate is expected to work non-business hours during emergencies and will be assigned to a periodic Emergency Operations Center team.

Qualification Requirements

1. A master's degree from an accredited college in political science, economics, finance, accounting, business or public administration, management science, operations research, organizational behavior, industrial psychology, statistics, labor relations, psychology, sociology, or a closely related field, and two years of satisfactory full-time professional experience in one or a combination of the following: working the budget of a large public or private concern in budget administration, accounting, economic or financial administration, or fiscal or economic research; in management or methods analysis, operations research, organizational research or program evaluation; in personnel or public administration, program planning/evaluation, or fiscal management; or in a related area. 18 months of this experience must have been in an executive, managerial administrative or supervisory capacity. Supervision must have included supervising staff performing professional work in the areas described above; or
2. A baccalaureate degree from an accredited college and four years of professional experience in the areas described in "1" above, including the 18 months of executive, managerial, administrative or supervisory experience, as described in "1" above.
3. NYC RESIDENCY REQUIRED WITHIN 90 DAYS OF HIRE

Preferred Skills

- Excellent written and analytical ability
- Extensive knowledge of the grants system of the City, State, and federal government
- Understanding of different levels of executive and legislative branches of government
- Strong project management and organizational skills

Interested applicants should send resume and cover letter to:

NYC Office of Emergency Management
11 Water Street Brooklyn, NY 11201

or e-mail in MS Word or RTF format to: jobs@oem.nyc.gov

出典：http://www.nyc.gov/html/oem/html/about/jobs_dir_grants.html

4 イギリスの地方公務員採用制度

英国社会においては、専門分野をはっきりと持ち、その分野内で転職を繰り返しながらキャリアアップを図るのが一般的¹³である。公務員については、国家公務員は伝統的にクローズド・キャリア・システム（閉鎖型任用制）をとってきた¹⁴のに対し、地方公務員は民間における雇用慣行に近く、管理職の多くは外部から求めるのが一般的であった。そもそも、国家公務員は非現業職の4割が行政職であるゼネラリスト中心の体制であるのに対し、地方公務員は非現業職の多くが会計士やソーシャルワーカーなどの専門職であるプロフェッショナル中心の体制となっている¹⁵など、構成が大きく異なる。現在も、国家公務員については未だ終身雇用を原則とするクローズド・キャリア・システムが中心であるが、地方公務員については、近年のニュー・パブリック・マネジメント（NPM）の導入、特に市場化テストの導入によって民間との垣根が低くなり、専門性の高い公務員の労働市場での流動性が高まったため、管理職のみならず一般職員についても終身雇用は崩壊しつつあり¹⁶、オープン・キャリア・システム（開放型任用制）への転換が進んでいる。

英国には、日本の地方公務員法に相当する法律はない¹⁷。したがって、採用についても、各地方自治体が独自の基準に基づき実施している。労働流動性が高い英国社会においては、同一時期に一斉に新卒学生を採用することは極めて稀である。それは地方公務員についても同様であり、あくまでポストに空きが生じた場合、または新規のポストが発生した場合に、その都度募集が実施されるのが一般的である¹⁸。

募集に際しては、新聞、専門誌、職業紹介所、ホームページ等において募集広告がなされる。新聞については、上級職員の募集は全国紙、その他職員の募集は地方紙を中心に実施される¹⁹。また、最近では、インターネット上に公務員求人情報の検索サイトも提供されており（図4～5）、求める条件に合う空きポストを容易に検索できるようになっている。

選考の方法は、自治体によって異なるが、多くは面接が中心であり、上司となる者と人事担当者が応募者の面接を行い、口頭で人物評価をして適切な者を選んでいる²⁰。

このような採用制度により、地方公務員の昇進サイクルは、米国のそれと同様、自治体間での転職を繰り返しながら、次第に高位のポストに就くのが一般的となっている。給与が地位と結びついており、昇進しない限り昇給もないため、公募で採用されるだけの業績を残す必要があり、その結果、地方公務員の業績向上意欲は非常に強いものとなっている。

¹³ 田村秀、「英国の地方自治体におけるチーフエグゼクティブの役割(1)」、公務員制度研究会編『諸外国公務員制度の展開』p.142、良書普及会、2000

¹⁴ 稲継裕昭、「地方公務員任用の多様化・弾力化 - 英国地方自治体の事例 - 」、『都市政策 第120号』p.5、神戸都市問題研究所、2005

¹⁵ 西村美香、「イギリス地方公務員制度の動向」、公務員制度研究会編『諸外国公務員制度の展開』p.42、良書普及会、2000

¹⁶ 同 p.45 及び p.59

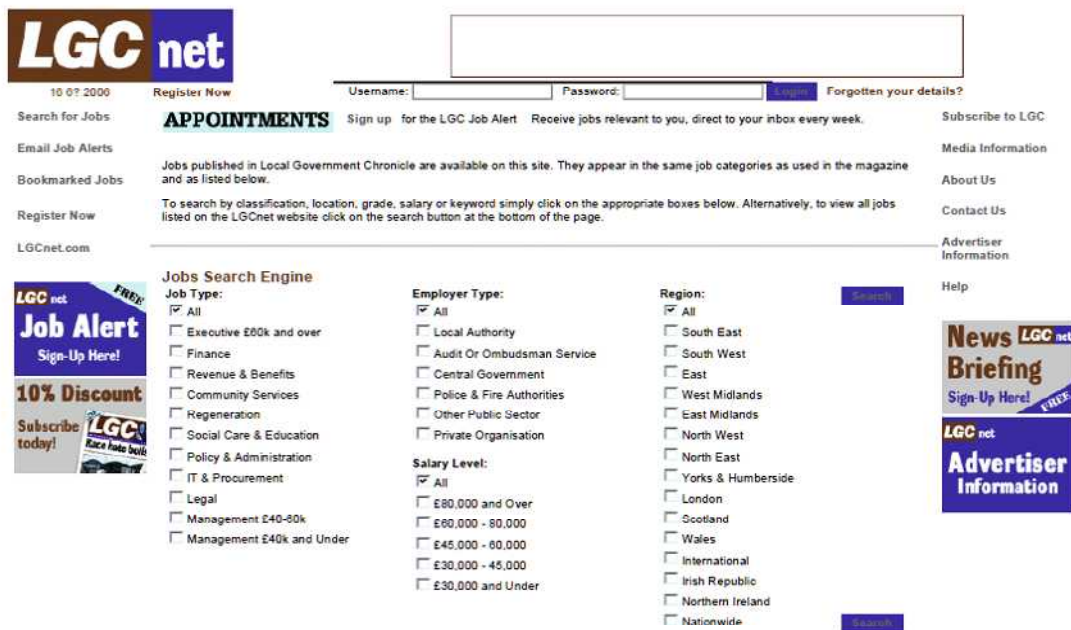
¹⁷ 自治体国際化協会、CLAIR REPORT No.114 『英国地方団体の人事制度』p.9、1996

¹⁸ 同 p.11

¹⁹ 同 pp.11-12

²⁰ 竹下譲ほか、『世界の地方自治制度』、イマジン出版、p.36、2002

【図4 公務員求人情報検索サイトの例 - 検索条件入力画面
 (地方自治情報誌「Local Government Chronicle」ホームページより その1)】



出典：http://www.lgcjobs.com/lgc/job/Search.do

【図5 公務員求人情報検索サイトの例 - 検索結果
 (地方自治情報誌「Local Government Chronicle」ホームページより その2)】



出典：http://www.lgcjobs.com/lgc/job/Search.do

5 フランスの地方公務員採用制度

フランスには、国家公務員、病院公務員、地方公務員の3種の公務員制度があり、いずれも公務員の「一般身分規定」に立脚している²¹。なお、地方公務員は職のレベルにより、レベルが高い方からカテゴリーAからCまでの3つ²²のレベルに分類される。

フランスの国家公務員については、従来からクローズド・キャリア・システム（閉鎖型任用制）が採用されている。それに対し、地方公務員については、長らくオープン・キャリア・システム（開放型任用制）が支配的であったが、1983年から翌84年にかけて行われた公務員制度改革により、原則はクローズド・キャリア・システムとなった²³。

したがって、日本の地方公務員と同様、フランスの地方公務員は特定のポストに就職するのではなく、同一自治体内での異動・昇進を繰り返しながら、定年まで勤め上げるのが通常である。したがって、特定のポストに対する適性ではなく、キャリアの進展に応じて多様な権限を行使するのに適した資質を考慮して選ばれる²⁴。採用は、成績主義による競争試験により選抜され、終身雇用制を前提とするためその対象は主に新卒学生である。

なお、カテゴリーAに属する一部の幹部ポスト²⁵については、競争試験なしの直接採用が認められている²⁶。この適用を受ける人の中には、異なる自治体間での転職を繰り返しながら、次第に上位のポストに就く異動パターンの人も存在するため、一部にオープン・キャリア・システムが存在していると言えよう。

6 ドイツの地方公務員採用制度

ドイツの地方公務員制度は、連邦公務員制度に準拠している。連邦が統一的な枠組み形成のために官吏法要綱法を制定し、それに基づいて連邦自身が連邦官吏法を、各州は州官吏法を、それぞれ制定している²⁷。

ドイツの公務員は、日本の公務員とは異なり、その立場や義務等から官吏・吏員（Beamter）公務職員（Angestellter）の2つに区分されている²⁸。簡単に言えば、官吏・吏員が終身雇用の公務員なのに対し、公務職員は契約に基づく任期付公務員のようなものであるが、実際には一定期限の契約を連鎖的に更新することで事実上の終身雇用としている²⁹。

²¹ 自治体国際化協会、『フランスの地方自治』p.63、2002

²² 法律上はA～Dの4レベル存在することになっているが、実際にはA～Cの3レベルしか存在しない。

²³ 自治体国際化協会、CLAIR REPORT No.66 『フランスの地方公務員制度 第1部』p.5、1993

²⁴ 同 p.3

²⁵ 例として、州及び県の総局長、人口8万人以上の市町村の事務総長など

²⁶ 自治体国際化協会、CLAIR REPORT No.70 『フランスの地方公務員制度 第2部』p.22、1993

²⁷ 縣公一郎、「ドイツ公務員制度の概要 - 2002年の制度改革を概観して - 」、『欧米の公務員制度と日本の公務員制度 - 公務労働の現状と未来 - 』p.7、日本ILO協会、2003

²⁸ 片木淳、『地方主権の国ドイツ』pp.123-127、ぎょうせい、2003

自治体国際化協会、『ドイツの地方自治』p.143、2003

自治体国際化協会ロンドン事務所、『マンスリー・トピック 2005年2月』pp.6-8、

<http://www.jlgc.org.uk/pdf/mr/200502.pdf>

なお、従来は公務労働者（Arbeiter）の区分もあったが、2005年に公務職員（Angestellter）と統合された。

²⁹ 縣公一郎、「ドイツ公務員制度の概要 - 2002年の制度改革を概観して - 」、『欧米の公務員制度と日本の公務員制度 - 公務労働の現状と未来 - 』p.6、日本ILO協会、2003 及び 自治体国際化協会ロンドン事務

終身雇用の公務員である官吏・吏員の採用については、日本と同様、新卒者の一斉採用を中心としている。彼らの大半は、退職するまでそのまま同じ自治体に勤務する。もちろん配転・昇進もあるが、専門性確保の観点から部局内の異動にとどまり、日本のような部局を超えての異動は非常に少ない。中には、オープン・キャリア・システムのように、自治体から自治体へと高いポストを求めて渡り歩く人もいるが、数は非常に限られる。この場合、官吏・吏員の地位は他の自治体に移っても認められ、終身雇用も保証される。

また、専門性の高い職種については、アメリカやイギリスのように広く一般公募により採用している。採用されれば、長期契約（時には期限の定めなし）を締結し、公務職員として公務に従事する。この場合、係長などの比較的低い役職は庁内で公募され、部長や課長等の比較的高い役職は、新聞、雑誌、求人誌等によって全国から公募される³⁰。

7 オーストラリアの地方公務員採用制度

オーストラリアの地方自治体においては、日本の地方自治体で見られるような定時での一括採用は実施しておらず、ポストに空席が生じた場合、または新規のポストが発生した場合に、その都度、ポストごとに個別の任用がなされる。つまり、アメリカ、イギリス型のオープン・キャリア・システムが採用されている。

選考は、通常、「募集（自治体内・外） 応募 書類選考による絞り込み 面接・関係者（前の職場等）への照会 任用決定」の過程を経て行われる。募集は公募により行われ、上席職員の場合、州内の主要日刊紙に最低2回掲載して公募しなくてはならず、また、一般職員についても、人材を広く求める意味で通常公募されることが多い³¹。

【図6 求人公告例】

参考 求人公告例 (Ballina Shire Council, NSW)

人事課長 (Human Resources/Risk Manager)

- ◆当該職の責務：経営管理・人事管理計画の改善、適用及び見直しを通じての効率的で効果的な人事行政の実現。
- ◆必要な能力：高水準の口頭・文書での情報交換能力と対人関係能力。人事管理の全ての分野にわたる専門的な知識と高水準の現実的な能力。予算管理の経験、課題解決への革新的な取組み。交渉及び紛争解決の実績。パソコン操作の知識。人事管理の分野での大学教育履修。
- ◆望ましい能力：事業活動の評価指標導入に当たっての指導力。
- ◆給与：本市給料表 15 級相当、928.06～1,011.58 ドル/週 35 時間。
- ◆勤務条件：勤務条件は NSW 州自治体裁定による。
- ◆その他（問い合わせ先、応募提出先、締切日）

(出典) 2002/1/15 付 シドニー・モーニング・ヘラルド紙

出典：自治体国際化協会、CLAIR REPORT No.235 『オーストラリア自治体の公務員制度』 p.14

所、『マンスリー・トピック 2005年2月』 pp.6-8、<http://www.jlgc.org.uk/pdf/mr/200502.pdf>

³⁰ 中原智弘、「地方公務員制度改革が自治体を変える - 新世紀の地方公務員制度 - 」
<http://www.thinktank-fukushima.or.jp/hpsight/news/news1002.html>、2006/06/02

³¹ 自治体国際化協会、CLAIR REPORT No.235 『オーストラリア自治体の公務員制度』 p.13、2002

採用後の人事異動については、オープン・キャリア・システムであるため、その概念はない。しかし、有能な人材の維持と有効な活用及び職の再編成等を目的とする場合、人事異動が行われることがあるが、部局を超えての異動はない。このシステムの弊害として、部局間異動がないため他部局の業務・様子を全く知らない職員が多く、組織が縦割りとなり、円滑な連絡・調整の障害となっているとの指摘もある³²。

また、オープン・キャリア・システムは、自治体ではなくポストへの就職であるため、昇任についても存在しない。昇任を希望する職員は、上位の空きポストに応募し、選考過程を経てそのポストに採用される必要がある。なお、主として職員の意欲向上を図るため、まず内部職員に対して優先的に募集を行う自治体も存在する³³。

8 まとめ

主要国の公務員制度は、新卒者採用・年功序列・終身雇用を基本とするクローズド・キャリア・システム（閉鎖型任用制）と、空きポストが生じた場合に公募による採用を行い、終身雇用を前提としないオープン・キャリア・システム（開放型任用制）に大きく2分される。これまで見てきた各国について言えば、フランス、ドイツ、そして日本は前者中心、アメリカ、イギリス、オーストラリアは後者中心の制度を採用している。

前者の長所は、職としての安定性に優れていること、長期的なビジョンに基づく人材の育成が可能なことなどであり、短所は、同一自治体内で長年働くことから思考が固定しがち、あるいは内向き思考（事なかれ主義）に陥りやすいこと、新しい行政課題に対応するための機動的な人材採用に困難が伴うことなどである。これに対し、後者の長所は、新しい行政課題に対するための臨機応変な人材活用が可能なこと、専門性の高い人材の採用が可能なこと、実力さえあれば活躍の場が広がることから本人のモチベーション向上に寄与することなどであり、短所は、職としての安定性に欠けること、人材育成が短期的になりがちであることなどであると言える。

このように、それぞれに長所、短所があるため、一概にどちらが良いとは言えない。実際に、ドイツ、フランスや、オーストラリアの一部自治体のように、それぞれの良いところを取り入れた、言わばミックス型のような形態を導入する傾向も見られる。また、その国の文化的背景や労働慣行にも影響されるため、本邦における是非を考える場合には、慎重な検討が必要である。

本稿に続く第2編においては、各国が何故それぞれの制度を導入するに至ったのか、その背景を探ることを通じて、日本においてはどちらが適しているのか、あるいは、どのような補正を施せば適するのか、などについて検討を進める。

³² 自治体国際化協会、CLAIR REPORT No.235 『オーストラリア自治体の公務員制度』p.17、2002

³³ 同上

【参考文献】

- 自治体国際化協会、CLAIR REPORT No.246 『米国における地方公務員制度』、2003
- 自治体国際化協会、CLAIR REPORT No.114 『英国地方団体の人事制度』、1996
- 自治体国際化協会、『英国の地方自治』、2003
- 自治体国際化協会、CLAIR REPORT No.66 『フランスの地方公務員制度 第1部』、1993
- 自治体国際化協会、CLAIR REPORT No.70 『フランスの地方公務員制度 第2部』、1993
- 自治体国際化協会、『フランスの地方自治』、2002
- 自治体国際化協会、CLAIR REPORT No.193 『ドイツ地方行政の概要』、2000
- 自治体国際化協会、『ドイツの地方自治』、2003
- 自治体国際化協会、CLAIR REPORT No.234 『オーストラリア州政府の公務員制度』、2002
- 自治体国際化協会、CLAIR REPORT No.235 『オーストラリア自治体の公務員制度』、2002
- 自治体国際化協会、『オーストラリアとニュージーランドの地方自治』、2004
- 竹下譲ほか、『世界の地方自治制度』、イマジン出版、2002
- 小滝敏之、『アメリカの地方自治』、第一法規、2004
- 石田直裕、「諸外国の地方公務員制度 アメリカの地方公務員について(1)」、総務省自治行政局公務員課編『地方公務員月報 平成12年2月号』、第一法規、2000
- 石田直裕、「諸外国の地方公務員制度 アメリカの地方公務員について(2)」、総務省自治行政局公務員課編『地方公務員月報 平成12年3月号』、第一法規、2000
- 田村秀、「英国の地方自治体におけるチーフエグゼクティブの役割(1)」、公務員制度研究会編『諸外国公務員制度の展開』、良書普及会、2000
- 西村美香、「イギリス地方公務員制度の動向」、公務員制度研究会編『諸外国公務員制度の展開』、良書普及会、2000
- 稲継裕昭、「地方公務員任用の多様化・弾力化 - 英国地方自治体の事例 - 」、『都市政策 第120号』p.5、神戸都市問題研究所、2005
- 片木淳、『地方主権の国ドイツ』、ぎょうせい、2003
- 下井康史、「フランス公務員法制の概要 - 任用・昇進システムを中心に - 」、『欧米の公務員制度と日本の公務員制度 - 公務労働の現状と未来 - 』、日本ILO協会、2003
- 下井康史、「公務員法と労働法の距離 - 公務員身分保障のあり方について」、『日本労働研究雑誌 平成14年12月号』、日本労働研究機構、2002
- 縣公一郎、「ドイツ公務員制度の概要 - 2002年の制度改革を概観して - 」、『欧米の公務員制度と日本の公務員制度 - 公務労働の現状と未来 - 』、日本ILO協会、2003
- 山本美樹、「忘れ去られた法律—国家公務員の職階制—」、『立法と調査 No.188』、参議院常任委員会調査室・特別調査室、1995
- 中原智弘、「地方公務員制度改革が自治体を変える - 新世紀の地方公務員制度 - 」、『NEWSLETTER No.10』、シンクタンクふくしま、2000

【参考 URL】

自治体国際化協会ロンドン事務所、『マンスリー・トピック 2005年2月』
<http://www.jlgc.org.uk/pdf/mr/200502.pdf>、2006/6/16

【調査協力】

中嶋好文氏（横須賀市市民部市民生活課、元自治体国際化協会ロンドン事務所）

Irmelind Kirchner 氏（自治体国際化協会ロンドン事務所）

西 和一氏（群馬自治総合研究センター、元自治体国際化協会パリ事務所）

後藤明子氏（栃木県保健福祉部児童家庭課、元自治体国際化協会パリ事務所）