

令和元（2019）年9月13日（金） 大会二日目

09:00～10:30

セッションB1

公共人材① 23204 教室

座長 小田切康彦（徳島大学）
福島茂（名城大学）

B2-1 沖縄における産学官民協働による地域公共人材の育成

○畑中 寛
琉球大学 地域連携推進機構

B2-2 わが国の地方公務員による汚職の要因分析—職員の給与水準と外部監査制度に着目して—

○米岡秀眞
山口大学

B2-3 地方公務員の派遣の現状と課題—徳島県の事例を中心にした考察—

○小笠原章
徳島文理大学大学院 総合政策学研究科 公益財団法人e-とくしま推進財団理事長

沖縄における産学官民協働による地域公共人材の育成

Local Public Human Resource Development

by Industry-Academia-Government-Citizen Collaboration

○畑中 寛 (琉球大学)

1. はじめに

地方創生は第1期(5か年)の最終年を迎え、現在第2期「総合戦略」(2020~2024年度)の策定に向けた検討が行われている。これまでの5年間で、各地方で地域の特色を活かした取り組みが推進され、地方創生の意義や取り組みは根付いてきているものの、地方自治体によっては成果や対応に違いも見られる。また、本研究がテーマとする地方創生及び地域を担う人材の育成については、第2期においても引き続き取り組むべき課題と認識する必要がある。

そこで本研究は、沖縄における地域プラットフォームとしての沖縄産学官協働人材育成円卓会議の創設及び開催経緯等について概観し、地域認証システム構築に向けた先行的認証システムとの連携、沖縄における初級地域公共政策士プログラムの実施と課題について検証を行う。また、これらの検証を踏まえ、地域公共政策士資格教育プログラムの開設に向けた考察を行うことを目的としている。

2. 地域連携プラットフォームとしての円卓会議の活用

沖縄産学官協働人材育成円卓会議(以下、「円卓会議」という。)は2013年12月14日、沖縄県内の高等教育機関、行政、企業、経済団体の関係者等約50人が出席し¹、設立された。この会議は、文部科学省及び経済産業省の共同提案により、元気な日本復興・復活に向けて「人材」養成のための具体的なアクションを起こすために、2011年3月に産業界と大学のリーダーに寄り立ち上げられた「産学官協働人材育成円卓会議²」を発端とし、その地域版として三遠南信地域、長野県に続く、全国で3番目の会議として沖縄県で立ち上げられた。

沖縄で設立された背景には、沖縄県の若年人口の増加という好条件の陰で、大学進学率の低さ、小中学校における基礎学力の低さなどに代表される学力問題の存在、また、沖縄県が2012年5月15日に策定した「沖縄21世紀ビジョン」の達成のためには、新たな価値を創造できる人材や国際性豊かな人材の育成が急務となっていたことがある。そのため、沖縄県内の産業界、高等教育機関、行政機関が一体となって、こうした沖縄社会に内在する問題を発掘し解決策を模索すること、あるいは新たな価値を創造すると共に人材育成環境を創出していくことは時代の要請と言えるとの認識から、このような社会一体的な人材育成構想に共感・共鳴した沖縄の産業界、高等教育機関、行政機関が、従来の産学官連携の枠を超えて対話し具体的なアクションを起こすためのプラットフォームとして、円卓会議が設立されている。

円卓会議の検討事項としては、①沖縄社会における人材育成上の課題について、②沖縄社会として求める人材像のあり方の共有について、③産業界と高等教育機関、行政機関における課題解決に向けた具体的なアクションプランの策定について、④アクションプランの進捗状況等

¹ 内閣府沖縄総合事務局、沖縄県、市町村、県内企業、経済団体、支援機関、金融機関、高等教育機関、報道機関等の57機関により構成。会長は琉球大学学長。

² 東京大学、早稲田大学など12大学と日本を代表する民間企業20社が参加している。共同座長は東京大学総長と株式会社日立製作所取締役会長。

についての共有を通じた普及啓発活動の推進について、⑤その他本会議の目的を達成するために必要と認める事項について、という5事項が掲げられており、2013年の設立以降、これまで5回開催されている。また、円卓会議の検討事項をより実務的に審議するため、3つの分野でワーキンググループを立ち上げ（地域・政策人材育成分野、高度専門職養成分野、地域の子どもを支援するインクルーシブ教育推進人材の育成）、多様な目的別人材育成プログラムが開発・実施されている³。これらのワーキンググループ及び目的別人材育成プログラムの推進には、琉球大学の「沖縄型『アクティブ・シンクタンク』としての産学官民協働による実践型教育システムの構築」事業が充てられている。

なお、文部科学省が2019年6月18日に公表した「国立大学改革方針」には、地域の中核としての連携強化するため、「地域連携プラットフォーム（仮称）」を通じた地域構想策定が掲げられているが、沖縄においてはこの円卓会議を活用することで、地域連携プラットフォームの役割を担うことが可能と考えられる。

3 地域認証システム構築のための先行的認証制度との連携

円卓会議の提言を踏まえ、多様な目的別人材育成プログラムの開発・実施と併せ、沖縄地域としての資格制度等の認証システムの検討も重要とされてきた。当初は沖縄独自の地域認証システムの構築を試みていたが、認証に係る質的保証やノウハウ不足などの問題から、最終目標として独自の認証システム構築を目指すものの、地域公共人材を対象に先行的な認証システムを開発している一般財団法人地域公共人材開発機構（以下、「機構」という。）と連携することで、地域公共政策士の資格制度を活用した社会認証に取り組むこととなった。

機構は地域公共人材を育成するため、京都府内の産学官民の連携・協力により2009年1月に設立され、資格制度による社会的能力の可視化に取り組み、資格制度としての250人の初級地域公共政策士と25人の地域公共政策士を輩出している。地域公共政策士は、政策課題に対してプロジェクトリーダーとしてチームマネジメント力を備えて、課題解決を遂行していく力を「資格」として獲得した人物を想定しており、異なる職業分野の垣根（セクター）を越えて、地域の公共的活動や政策形成をコーディネートし課題解決を導くことができ、こうした人と人之間にある公共を発信し、リードしていく人材として活躍していくことが期待されている⁴。この資格には、「初級地域公共政策士」（level.6 学士レベル）と「地域公共政策士」（level.7 修士レベル）の2種類があり、プログラムの難易度や学習時間が異なる。また、地域公共政策士資格教育プログラムの学習アウトカムは、EUの教育・職能資格で用いられるEQF（European Qualifications Framework）を参照した学習アウトカムが設定されており、EUにおける高等教育、職業教育、生涯学習などの教育改革と連動した内容となっており、評価できる。

4 沖縄における資格プログラムの開設と課題

初級地域公共政策士資格プログラムの沖縄での開設に向け、琉球大学における対象科目の準備や調整の都合上、2018年に機構が新たに開発した「科目認証制度」による資格プログラムとして2019年度に開設することとなった。この制度では、①政策的思考、②政策研究の基礎知識、③政策得意分野づくり、④政策基礎としての社会人基礎力の4つのカテゴリーで科目が構成され、それぞれのカテゴリーの認証科目を選択して所定のポイント（12ポイント）を獲得し、資格申請を行うものである。そのうち、大学側が開講すべき科目としては、②政策研究の基礎知識として2科目、③政策得意分野づくりとして2科目、④政策基礎としての社会人基礎力として1科目、合計5科目を本学で開講できれば、資格取得が沖縄県内で完結することができる。そこで、②として、共通教育科目「政策立案能力強化プログラム」と公開講座「地域円卓会議

³ 2019年3月現在、合計で19件の目的別人材育成プログラムが開発・実施されている。

⁴ 「一般財団法人地域公共人材開発機構パンフレット」より。

マネジメント講座」の2科目(必修)、③として、法文科目「社会的インパクト投資基礎概論」と共通教育科目「クラウドファンディング実践講座」の2科目(必修)、④として、共通教育科目「地域企業(自治体)のお題解決プログラム」と公開講座「島嶼地域交流ファシリテーター養成講座」の2科目(うち、1科目選択)の合計6科目を対象科目として機構に申請し、2019年3月16日に初級地域公共政策士の認証科目として全6科目が採択された⁵。

この採択により、2019年度から琉球大学の認証科目を受講の上、必要ポイントを取得すれば、沖縄県内で初級地域公共政策士の資格取得が可能となった。これは、全国において京都府以外では初めての認証であり、地域公共政策士制度の全国展開に向け、先駆的な取り組みという事ができる。

このように、沖縄で開設された初級地域公共政策士資格認証ではあるが、受講生や持続可能性の視点から検証を行うと、以下の課題を指摘することができる。まず、認証科目の構成については、実践的な科目は充実している一方、公共政策に関する科目が少ないため、今後はこれら公共政策関連科目の充実が必要と考えられる。次に、科目の開講日時については、社会人の受講を想定し、夜間及び休日の開講を基本としているが、2019年度は殆どの科目が後学期開講科目となっているため、多くの休日を受講日に充てなければならない。今後は前後の学期でバランスが取れた開講など、学生及び社会人の受講に配慮した開講日時を設定する必要がある。さらに、先述のとおり琉球大学の初級プログラムは、科目認証制度を用いた資格プログラムとして開設されているが、今後は大学の共通教育プログラム又はキャリア教育プログラムとの連携した教育プログラムとして、大学全体で運用される必要がある。将来的には、この資格教育プログラムが沖縄県内の大学及び大学コンソーシアム沖縄へと展開されることが望ましい。

5. 考察 ～地域公共政策士教育プログラムの開設に向けて～

これまで、沖縄における円卓会議創設の経緯等について概観し、地域認証システム構築に向けた先行的認証制度との連携、沖縄における初級地域公共政策士資格プログラムの開設と課題について検証を行った。これらを踏まえて、今後の地域公共政策士教育プログラムの開設に向け、時系列で考察を行いたい。

5. 1 育成する人材像及び育成人材活用の検討

円卓会議を開催し、沖縄で求められる高度地域公共人材像(大学院修士レベル)や人材活用(雇用)について検討を行う必要がある。また、検討結果を「沖縄産学官協働地域公共人財活用計画(仮称)」として取りまとめ、円卓会議の参加企業及び団体等による地域公共政策士資格者の登用や採用を担保する必要がある。

5. 2 教育プログラムの開発

円卓会議での検討を踏まえ、同会議に「地域公共人材ワーキンググループ(仮称)」を設置し、修士課程プログラムの柱となる地域公共政策士資格教育プログラム及びキャップストーンプログラム⁶の開発を行う。なお、これら教育プログラム開発の要点は以下の4項目となる。

- ・沖縄県内の自治体やNPO等の研修システムとの連携(推薦枠の設定)
- ・大学の包括連携協定等の地域連携を活用した教育プログラムの開発
- ・沖縄の地域特性を活かした離島の振興を目的とした教育プログラムの開発

⁵ 認証科目のうち、2つの公開講座については、講座内容の見直しを行い、2019年度より学部生向けの大学の正科目(共通教育科目)として開講される。なお、これらの科目は公開授業として社会人にも開講される。

⁶ 1990年代に、米国において考案された、公共政策・公共行政分野における実践的教育プログラム。大学、大学院における、これまでの学びの「総仕上げの、総合的な経験をするプログラム」と位置づけられている。

- ・沖縄県内の大学と連携した教育プログラムの協働実施

5. 3 修士課程プログラムの設置

地域連携に基づく大学院修士課程プログラム「地域公共政策研究プログラム（仮称）」を設置する⁷。なお、本プログラムが対象とする大学院生は、円卓会議に参加する自治体や企業から推薦を受けた院生を中心に構成し、学部からの院生や一般社会人院生も受け入れる。本プログラムでは、地域公共政策士（大学院修士レベル）資格得教育プログラムをはじめ、自治体や企業と連携した実践的な地域連携型キャップストーンプログラムや院生インターンシップを実施する。

5. 4 研究センターの創設

「地域公共政策研究プログラム（仮称）」の修了生及び地域公共政策士資格取得者等の人材交流やネットワークの場となり、地域への人材派遣も行う「人材バンク」としてのセンターを琉球大学地域連携推進機構に創設する。琉球大学地域連携推進機構が取り組む「沖縄型‘アクティブ・シンクタンク’としての産学官民協働による実践型教育システムの構築」では、学外機関の人材を登用し学内の教職員との協働を図り、地域企業でのインターンシップの充実を図る目的で「交流人材バンク（センター）」の設置が予定されており、本センター創設によりこれらへの対応が可能となることが想定される。

また、同センターは地域のシンクタンクとしての機能も併せ持ち、自治体・NPO等から研修目的で派遣された政策研究員が地域公共政策士と連携し、地域課題解決に向けた調査研究（受託研究）に取り組む組織となる。なお、「まち・ひと・しごと創生基本方針 2019」（2019年6月21日に閣議決定）では、「将来の‘地元’を担う人材育成の基盤の強化」として、大学が地方公共団体や産業界と組織的に連携し、地域のシンクタンクとして機能する取組や、地域課題解決を担う人材育成に向けたリカレント教育のための取組などを推進することが掲げられている。

5. 5 期待される成果

「地域公共政策研究プログラム（仮称）」では、地域公共政策士の資格取得者を毎年10人程度輩出することを想定している。また、併せて修士課程プログラムも修了すれば、修士（学術）学位も取得することが可能となるため、このようなW資格取得者を毎年5人程度輩出することも目標としたい。一方、「公共政策研究センター（仮称）」人材登録者数は、設置初年度を30人（教員含む）とし、設置3年目には50人となることを想定している。

参考文献

- 内閣府・内閣官房（2019）「まち・ひと・しごと創生基本方針 2019」。
- 国立大学法人琉球大学（2013～2017）「沖縄産学官協働人材育成円卓会議録」。
- 定松功（2018）「地域公共政策士資格制度を通じた地域公共人材の育成」『地域開発 春号』pp. 80-83。
- 一般財団法人地域公共人材開発機構（2019）「一般財団法人地域公共人材開発機構パンフレット」。

⁷ 「地域公共政策研究プログラム（仮称）」については、琉球大学の人社系大学院改組ワーキンググループにおいて、本教育プログラムを副専攻型の「アドホックプログラム」として開設する方向で検討されている。

わが国の地方公務員による汚職の要因分析：

職員の給与水準と外部監査制度に着目して

The Factor analysis of Corruption by Local Government Officials in Japan:

Focusing on Local Government Officials' salaries and the External Audit System

米岡秀眞 (山口大学)

Hidemasa Yoneoka (Yamaguchi University)

公務員には、職務の性質上、厳しい倫理が要求される。個人的な欲望は職務に関わる場所では倫理的に抑制されるべきものとなる。このような倫理が必要とされるのは、国民、あるいは地域住民が公共サービス提供の任にある者に最も高い規律を持った行動を期待する権利を持つからである (Bovaird and Loffler 2003)。そのため、公務員による汚職や不祥事などは当然にあってはならないものであり、そのようなことがいったん生じるならば、政府・地方自治体は信頼を失い、社会や地域に対して大きな負の影響を与えてしまうことになる。

今日において、公務員による汚職が大きな社会問題にもなっている開発途上国と比較するならば、わが国の公務員は比較的クリーンなイメージがもたれがちである。しかし、わが国においてできえ、公務員による汚職や不祥事が皆無となることはない。そのようなことが起こる度に、綱紀粛正、服務規律の徹底、公務倫理に関する各種研修など、様々な取り組みが行われることになる。もちろん、そのような機会を活かし、幾度でも公務員としてのあるべき姿について、教育・啓発が行われるべきであるのはいうまでもない。しかし、果たして、汚職や不祥事の発生要因は単に一部の適性の無かった、あるいはそうであったものと事後的にみなされるであろう、公務員個人における資質の欠如の問題だけなのであるだろうか。

公共経営論における先行研究では、政府・地方自治体の社会的使命や理念、それを支える公務員の公共への奉仕の精神の必要性について説かれることが多い。公務員は職務を通じて社会や地域に貢献するという使命感、あるいはそれを達成した時の充実感や自己実現など非金銭的な報酬によってモチベーションが維持されるべきものであり、給与などの金銭的報酬には興味が低いものと捉えられてきた。公務員が金銭的報酬に強く興味を持つという前提で議論が進められることも、ある意味、タブー視されていたのかもしれない。

しかし、公務員の倫理的な高潔という価値意識が徐々に後退を始めたという指摘が、わずかではあるが存在する。Gregory (2002) では、以前のニュージーランドは政府が墮落を免れている国家という評価を得てきたが、政府のエリートたちは自己の利害により関心を向ける傾向にあることが指摘されている。また、効率性を重視する NPM(new public management) 改革を実施した国において、中でもイギリスなどでは汚職が目立つ傾向にあることが指摘されている (田尾 2010)。公務員といえども多少とも利己的でない人間はいないと考えるのは、ごく妥当な分析視点であるとの指摘もある (Robbins 1983)。

本研究の目的は、先行研究における議論の間隙を埋めるために、わが国の地方自治体における汚職事件を題材に、公務員の給与水準と外部監査制度に着目して、汚職の発生要因を計量的な実証分析により明らかにすることにある。その際、諸外国と比較しても情報の公開が比較的進んでいる、わが国の地方自治体のデータを用いて、仮説の検証を行う。実証分析から、①公務員の給与水準が高くなるほど、汚職の発生件数が減少する。②外部監査制度の導入が促進されるほど、特に横領・収賄の発生件数が減少する、以上 2 点の主要な結論が導かれる。

本研究の重要な貢献は、公務員が金銭的報酬の多寡に反応して、汚職の発生要因になり得ることを明らかにしたことにある。これまでの先行研究では、公務員は職務を通じて社会や地域に貢献するという使命感、あるいはそれを達成した時の充実感や自己実現などの非金銭的な報酬によってモチベーションが維持され、金銭的報酬には興味が低いものと捉えられてきた。あるいは、地方自治体における人事管理と給与制度の設計に関連して、公務員が短期的な金銭的報酬よりも長期的な昇進可能性に動機付けられるという議論が行われてきた。以上のような先行研究の議論がある中で、公務員が金銭的報酬の多寡に反応して、汚職の発生要因となり得ることが、本研究の結論として示された。得られた結論の含意として、金銭的報酬の多寡が公務員のモチベーションに一般的に影響を与えることが示唆される。行政学や公共経営論において、このような着眼点をもった研究自体がほぼ見られない状況であることから、学術上の少なくない貢献があるものと思われる。

さらに、得られた結論には、地方自治体における内部統制の観点からも、少なくない示唆が含まれる。現行の地方自治法において、一般市町村には外部監査制度の導入が義務とされていないが、そのような団体において汚職は現に多く発生している。汚職の抑止という観点からは、一般市町村においても外部監査制度の導入を含めて、監査機能の充実・強化を行い、内部統制体制の整備を図っていくべきことが指摘できる。

一方で、公務員による汚職に関する従来の実証研究では、国単位のデータが用いられることが多く、データの制約から公務部門における人材の入れ替わりによる影響についてはほぼ考慮されない中で、効率賃金仮説の成否についての議論が行われてきた。このような推計

上の課題は、効率賃金仮説の成否に関して論争が続いてきたこととも無関係ではないかもしれない。本研究では、推計においてこの点をコントロールしているが、そのことを考慮してもなお、公務員の給与水準と外部監査制度の導入が汚職を抑止する要因となり得ることを明らかにしている。先行研究の議論の間隙を埋めるため、このような点にも留意していたわけであるが、関連する学術分野に対しても少なくない貢献があるものと思われる。

最後に、残された課題として、次の2点があげられる。

第一に、本稿では個々の公務員が実際にどのようなことを考えて行動しているのかについてまでは、定性的な調査データを用いておらず、明らかにできていない。ただし、組織論における不祥事研究でも指摘されるように、不正行為に関してはアンケート回答者の真意が秘匿される場合も想定されることから、そのような定性的なアプローチが汚職などの不正行為の発生要因の解明に必ずしも有効であるとはいえず、現時点においては対処法の確立されていない難しい課題の一つといえる。

第二に、本稿で得られた帰結などを踏まえた上で、効率賃金仮説をベースとして、都道府県における汚職のみを主要な分析対象として、別途、仮説の成否について検証を行う余地は残されているものと思われる。

以上のように、いくつかの課題は残されているものの、本稿で得られた分析結果の妥当性について、今後検討を積み重ねていくことで、研究を深めていきたい。

連絡先：米岡秀眞（山口大学）

E-mail: yoneoh01@yamaguchi-u.ac.jp

住所：753-8514, 山口県山口市吉田 1677-1 山口大学経済学部

電話番号：083-933-5559

地方公務員の関係団体への派遣の現状と評価

－徳島県の事例からの考察－

Current Status and Evaluation of the Local Public

Officials' Dispatch to Related Organizations

－A Study of Tokushima Prefecture－

○小笠原 章（徳島文理大学大学院総合政策学研究科）

1. はじめに

徳島県職員の関係団体への派遣は、平成 29 年度、45 団体 99 名となっている。派遣の根拠法は「公益的法人等への一般職の地方公務員の派遣等に関する法律」（平成 12 年法律第 50 号）である。

この研究では、派遣の根拠や全国状況、派遣人数の動向、国会や徳島県での議論、先行研究などを調べ、徳島県の派遣の現状と評価を行う。

2. 派遣の根拠と現状

2. 1 根拠法の概要

1 対象法人

公益的法人等のうち、その業務が地方公共団体の事務・事業と密接な関連を有し、施策推進を図るため人的援助が必要なものとして、条例で定めるもの

2 派遣前の手続

・ 任命権者と対象法人との間で業務内容等について取決めを締結（主として地方公共団体の事務・事業と密接な関連を有すると認められる業務等に限定）→職員に取決めの内容を明示→職員の同意

3 派遣

- ・ 期間：3 年以内（5 年まで延長可）取決めに従い団体の業務に従事
- ・ 給与：委託業務や共同業務等に従事する場合には支給可
- ・ 服務：「信用失墜行為の禁止」等身分上のサービスの適用あり

4 復職

- ・ 期間満了の場合等には復職

2. 2. 全国状況（平成 31 年 1 月 1 日現在）

公益的法人等について、全都道府県の条例及び規則を調べたところ、派遣団体数の多い順に次の通り。

- ①東京都 83 団体、②徳島県 62 団体、③埼玉、千葉、宮崎県 57 団体
人口 10 万人当たりの団体数は多い方から次の通り
①徳島県 8.2 団体、②福井県 6.2 団体、③宮崎県 5.2 団体

2. 3. 派遣人数の動向

都道府県の 3 セク・公益法人（出資・出捐比率が 25% 以上）及び民間企業などへの出向派遣者数のデータは次の通り。

一般行政職職員数及び全都道府県の派遣者数が減少している中、徳島県の派遣者数が大幅に増えていることがわかった。

「都道府県・政令市の人事交流調査」『日経グローバル』（日本経済新聞社）
（各年度 4 月 1 日現在）

年度	2010 年度	2014 年度	2018 年度
徳島県	26 人 (3,292 人)	59 人 (3,146 人)	74 人 (3,089 人)
全都道府県	9,932 人 (1,525,104 人)	7,302 人 (1,500,524 人)	6,396 人 (1,386,505 人)

(注) 参考のため、一般行政職職員数を下段に記載した。

3. 論点の整理

3. 1 法制定時の国会の議論

法制定時の国会の議論としては、主に「給与の支払の原則」、「同意の任意性」及び「立法により安易な派遣が増えて自治体につけが回るのではないか」との 3 点が指摘されていた。

3. 2 徳島県での議論

3. 2. 1 包括外部監査

平成 16 年度の包括外部監査で「県職員の派遣についてその必要性を厳格にチェックすべき」との指摘があった。

3. 2. 2 徳島県議会での議論

徳島県議会では直近では平成 30 年 2 月 21 日に、議員が派遣の意義について質問をしている。これに対する県側の答弁は次の通り。

「行政連携団体へ職員を派遣することにより、派遣職員が有する豊富な知識、経験や団体が持つ迅速かつ機動的な対応力といったそれぞれの強みによる相乗効果が生まれ、県、団体双方における施策、事業のさらなる推進、ひいては本県全体の課題解決につながる。」

3. 3 先行研究

白藤博行(2017)の判例解説は次の通り。

「公益的法人等の業務とされる「地方公共団体の事務又は事業と密接な関連を有するもの」については、自治体の事務事業そのものではないが、これと密接な関連を有するものの範囲が問題となる。公益的法人等の業務が自治体の事務・事業と同じであれば、そもそも公益的法人等を設置する必要がないし、自治体の事務・事業との密接関連性を厳密に求めるとなれば、派遣法に基づく派遣はもとより、これに対する給与支給の範囲は極端に狭くなる。」

(白藤博行(2017)「第3セクターへの自治体派遣」『別冊ジュリスト行政判例百選 I 第7版』(有斐閣) No. 235 p. 13)

4. 徳島県の現状と評価

「徳島県職員録」（平成30年版）で確認できる公益的法人等への派遣者は115名であり、部長クラスから一般職員まで各クラスに及んでいる。

派遣先の役職では、ほとんどが、理事長、副理事長、常務理事等の役員、または、事務局長、部長等の幹部職員であり、各団体の中枢を担っている。

これらのことから、徳島県の派遣の現状を振り返ると、3-2-2で取りあげた徳島県議会での答弁で説明された意義以外に、ふたつの新たな視点が浮かびあがってきた。

マイケル・ポーター（2018）の「触媒」あるいは、稲継裕昭（2019）の「官民コラボレーション」である。

その具体的な、一例として、公益財団法人Aの取組みを紹介する。

徳島県、県内市町村及び民間企業が3分の1ずつ出資し設立された公益財団法人Aは、県職員2名の派遣を受け、その目的を「徳島県内における情報通信技術の利活用の促進、支援を行うことにより、徳島県内の地域情報化を推進し、地域社会の健全な発展に寄与する」としている。

具体的には、250を超える県内小中学校及び公的団体等のホームページシステム提供、県・市町村共同利用システムの提供、「とくしまポータル」による徳島の情報発信を行っている。

また、民間企業等の法人会員及び個人会員の賛助会費を主な財源として、徳島県内で、情報化の普及啓発セミナー開催、大学・高校などの調査研究への助成、情報化に貢献した団体や個人の表彰等を実施している。

このことは、民間企業、学校、行政等の間で「触媒」機能を発揮し、「官民コラボレーション」に寄与していると考えられる。

5. おわりに

徳島県においては、公益的法人等を「行政連携団体」としてさらなる「新次元の団体経営」に挑戦するとしており、その動向を引き続き注視したい。