

WORKING PAPER No. 43

合併自治体の職員意識に見る市町村合併の検証(その1)  
—兵庫県X市の職員アンケート調査から—

長峯 純一

関西学院大学総合政策学部教授

湯之上 英雄

大阪大学大学院国際公共政策研究科助教

吉見 安弘

関西学院大学大学院総合政策研究科博士課程前期課程修了生

March 2009

# 合併自治体の職員意識に見る市町村合併の検証（その1）

—兵庫県 X 市の職員アンケート調査から—1

長峯 純<sup>2</sup>

湯之上 英雄<sup>3</sup>

吉見 安弘<sup>4</sup>

## I. はじめに—本調査の意図—

“平成の大合併”と言われる動きが始まってすでに10年近くが経過した。それまで3300ほどあった市町村が、現在までに1700を下回るまでに集約された。この大きな動きが、自治体財政や住民サービスに何をもたらしたのか、このところその検証を意図した研究も出始めている。

本稿は、2008年12月に兵庫県X市の全職員を対象に行った、合併に関するアンケート調査の結果を取りまとめたものである。X市は2004年11月に、6つの町の合併によって誕生した。自治体を取り巻く財政、地域経済、人口等の条件は厳しさを増している。分権改革という大きな流れも基礎自治体に及びつつある。そうした中、X市は合併して4年を経過したところだが、職員はこの合併をどのように捉えているのか。この間、職員の職場環境、対住民との関係、住民サービス、財政状況は変化してきたと思われるが、それを職員は合併との関係においてどのようにみているのか。

筆者のうち長峯・吉見は、合併に先立つ2002年に、当時、合併協議会において合併に向けた議論が進んでいた最中に、旧6町の全職員を対象に、合併をどのように捉えているかというアンケート調査を実施している。今回の調査では、再度、同じ質問を試みることで、合併の前後で職員の見方がどのように変化しているかを観察してみることも、調査目的の一つにしている。

今回、アンケート調査を単純集計した結果をまとめるが、今後さらに調査結果の分析を進めていくことで、自治体を取り巻く厳しい社会的背景を踏まえて、今後のまちづくりに向けての行政の課題、職員の労働環境をめぐる課題を抽出することを本稿では意図していく。

<sup>1</sup> 本稿は、長峯・湯之上が受けている科学研究費補助金（平成20～22年度）、課題名「市町村合併が自治体財政および公的資源配分に与えた影響に関する分析」の一環として実施した調査をまとめたものである。調査内容および調査結果に関する責任はすべて著者にあるが、調査の実施に際しては、X市に協力いただいた。ここに感謝を申し上げる。

<sup>2</sup> 関西学院大学総合政策学部教授

<sup>3</sup> 大阪大学大学院国際公共政策研究科助教

<sup>4</sup> X市市民、元関西学院大学大学院総合政策研究科博士課程前期課程

## II. X市の概要と合併への経緯

### (1) X市の概要

X市は、兵庫県の中山間地域にあり、W郡6町が合併して誕生した。人口は市発足当時約7万2千人、世帯数は約2万4千で、人口はその後7万人をやや越える水準で推移している。面積は、6町合併ということもあり、約500平方キロメートルとかなり広大である。ちなみに、X市の南側に位置するW郡でも、やはり4町が合併してZ市となっている。

### (2) 合併への気運

W郡では、かつて1981年に「W青年会議所」が“めざそう！W市”の看板を、W郡の旧H町に立てたことがあったが、これがある意味でこの地での合併への最初の気運と言える行動であった。その「W青年会議所」は、その後1997年にW郡6町合併連絡協議会を設立し、2000年1月にW郡6町合併協議会設置についての請求署名を、各町長に提出した。

こうした動きと、平成の大合併と言われる時代の趨勢を受けて、W郡内においても、この年(2000年)の3月から6月にかけて、各町の議会で合併協議会設置議案が相次いで可決された。ただし、6町ともその議案が議会をすんなり通過したわけではなく、旧H町議会のように1票差で決するという微妙な情勢もあった。

### (3) W郡6町合併協議会

2000年の時点では全国的にまだ合併を検討する市町村は少なかったが、合併協議会ができていた市町村の多くも、首長や議会の代表者による発議が多かった。W郡の場合は、「W青年会議所」の動きに端を発した、全国で初の住民発議による法定合併協議会の誕生であった。これが2000年10月の時点で、会議は最初から公開性とするのを申し合わせてスタートした。ちなみに、合併協議会は各町6名の計36名の委員で構成され、6名の内訳は町長1名、議会議長1名、学識経験者(という名目で一般住民から選出された)4名であった。

合併協議会はその後4年間続くことになるが、前半の2年間は、第一段階「今なぜ合併なのか」、第二段階「合併のメリット、デメリット」、第三段階「新市まちづくり」を主題に論議が重ねられた。ちょうど2年経過後の2002年10月の第19回合併協議会で、大半の委員が自分の考えを述べた後、採決が行われ、反対や保留が1名もない全員一致で「合併を是とする」決定が下された。

その後の合併協議会では、新市の発足に向けての実質的な協議が行われた。基本的な協定項目として、6町の対等合併か、新市発足の期日をいつにするか、新市の名称や位置をどうするかなどが取り上げられた。他に合併特例法に規定されている議会議員定数や任期、新市建設計画なども協議された。その他、具体的な協定項目として条例・規則等の取り扱い、各種団体への補助金・交付金の取り扱いなど、多くのことが協議された。それらの中で一番問題となったのが、新市名をどうするかであった。

### (4) 市名問題

新市名を「X市」とすることが決まったのは、2003年3月末の第26回合併協議会であった。市名の候補は一般公募されたが、最終的に問題となったのは、「X市」か「W市」か、という選択のプロセスについてであった。合併協議会の中に設けられた「新市名称選定小委員会」は、応募数4375件、名前1290種の中から、最終的に5つの名前に候補を絞った。

しかしその中に、一番応募数の多かった「W市」という名称が残らない結果となった。小委員会が自ら作ったルールにより、1次選定、2次選定と進められ、最終選定の6つから5つにする段階で、「W」市は小委員会で得た投票数が少なく、選から洩れる結果となった。そのことに対して、「民意を反映させた選定ではない」「最初からX市に決まっていたのではないか」「最多数のW市を外したのはなぜか」といった、関心ある市民の間で疑義や意見が沸騰した。しかし最終的に、選定小委員会が提示した5つの案の中から、合併協議会委員全員の投票によって過半数を得た「X」市に決定した。

このX市という名称に対しては、隣接する市からも「X」という名称を使うことへの反対の声が上がった。Z市にとっては、「X地域のZ市」として全国的に認知されている面もあり、商工会をはじめとして、多くの団体や会からも反対の意思表示がなされた。しかし、W郡合併協議会では、そうした反対論を受け入れて議論をし直すことはなかった。

### (5) つごう42回の合併協議会

2000年10月の第1回合併協議会に始まり、2004年10月の第42回合併協議会まで、4年間という

長期間をかけて、ある意味では慎重に協議が続けられた。そして、その年の 11 月 1 日に新市「X 市」がスタートした。2002 年 10 月の第 19 回合併協議会で、「合併を是とする」方針が決められてからは、主要な協定項目の検討と決議が行われた。基本的な協定項目 5 項目、合併特例法に規定されている項目 6 項目、その他の必要な協定項目 12 項目、各種事務事業の取り扱い 28 項目と、協議事項は合計で 51 項目にもわたった。

### III. 2002 年アンケート調査の概要<sup>5</sup>

#### (1) 2002 年調査とその目的

W 郡 6 町合併協議会は 2000 年 10 月にスタートしたが、それから 2 年ほどたった 2002 年 8 月に W 郡 6 町の役場全職員を対象にアンケート調査を実施した。合併協議会はその後、2004 年 10 月まで 4 年間続いたので、アンケート調査はちょうど中間地点くらい当たる。調査の目的は、合併は住民のみならず行政職員に対しても、職務内容や職場環境に大きな変化をもたらすはずであり、職員は期待と不安の気持ちを交錯させているはずである。そうした状況に置かれた職員の意識を調査しようということであった。

調査内容を挙げれば以下のようなになる。

- ① 職員は合併を賛成と捉えているか反対と捉えているか。また、その理由はどうであるか。
- ② 合併に賛成・反対の考えは、職員の町、年齢、管理職・非管理職等の属性の違いによって傾向があるかどうか。
- ③ 合併は職場環境や職務内容に影響をもたらすと予想されるが、それに対する期待や不安はあるかどうか。
- ④ 新市のまちづくりについて、職員としてどのような展望を持っているか。

アンケート調査は、2002 年 8 月 20 日～29 日に実施し、6 町全職員 853 人のうち、本庁勤務の 707 名を対象とした。各町（総務部）にアンケートの実施・回収の協力をお願いし、回収者数は 626 名、回収率は 88.5%であった。

#### (2) 2002 年調査の結果概要

主たるアンケート調査の結果を、以下、箇条書きでまとめよう。

- ① 合併への賛否について尋ねたところ、職員全体として、賛成が 53.0%、反対が 31.5%であった。町別の特徴があるかを見たところ、A 町職員は 67.7%が賛成と突出して高い割合を示す一方、S 町職員は賛成 36.4%、反対 50.0%と、賛成の割合が際立って低い数字であった。
- ② 合併への賛否が、年齢（世代）と性別の違いによって特徴が出ているかどうかを、45 歳を境に若い層と年配層に二分して比較したところ、合併に賛成する職員は男性、女性とも世代による差は見られなかった。反対する職員については、男性では差がなかったが、女性においては若い層で 28.4%、年配層で 40.0%と差が現れた。女性においては、年齢が高く、勤務年数が長くなるほど、合併には消極的であることが窺われた。
- ③ 合併に賛成する理由の 1 位は、「合併により重複投資を避け財政の効率化を図る」であった。これは旧 6 町のどの町でも 1 位であった。逆に反対する理由の 1 位は「住民サービスが低下し、その上に税や使用料等の負担が増す」であり、3 つの町の職員が 1 位に、残り 3 の町も 2 位に挙げていた。
- ④ 管理職の合併への態度は、全体としては賛成が 62.1%、反対が 28.2%であった。町別に見たところ、S 町の管理職の反対が 47.2%ときわだって高かった。この理由は、S 町では管理職になっている職員の比率が他町に比べて高く、優遇された給与体系であったが、合併によってそれが見直されることへの危惧が表れたと推察される。
- ⑤ 合併によって職場が大きくなることによる「仕事のやりがいや進め方」について、女性職員の方が職務内容が変化することへの警戒感が強いようであった。また、男女とも、「仕事のやりがいや進め方」が合併によって「よくなる」と見ている割合が 35.6%、逆に「よくならない」と見ている割合が 45.6%で、さほど期待されていない様子が窺われた。
- ⑥ 「よくなる」と回答した職員の理由の 1 位は、「長期的広域的視野で仕事に取り組める」であり、6

<sup>5</sup> 吉見安弘「兵庫県 Y 郡の合併問題と職員意識—6 町職員のアンケート調査からの合併を考える—」*Discussion Papers Series* (関西学院大学大学院総合政策研究科) No.18, 2003 年 3 月を参照されたい。

町ともに1位であった。また2位は、「自分の専門性や能力が発揮できる」であった。反対に「よくなる」と回答した理由の1位は、「旧町の職務のやり方や慣習があるので混乱をまねく」であった。

- ⑦職員から見た「新市の行政課題」を尋ねたところ、1位はごみ処理施設の問題であった。6町のうち4町の職員が1位に、2町が3位に挙げていた。その理由は、おそらく、3つの町の廃棄物を処理している施設の借地契約期限が迫っていることにある。2位は救急体制の整備・充実、3位は総合病院の配置場所の問題であった。当地域では総合病院の必要性が以前（2002年頃）から叫ばれていたが、現実にはX市の救急・医療体制は縮小されてきており、医療の問題が喫緊の課題であったと言える。
- ⑧どんな市を目指すのか、あるいは「まちづくり」計画のヴィジョンを尋ねたところ、職員も画期的かつ大胆な提案は持ち合わせていないようであった。“都会に近い田舎”とか、“自然のよさを生かす”といった点が指摘されたが、まちの発展を目指すのであれば、それを一步超える新機軸が必要のように思われた。

#### IV. 今回（2008年）のアンケート調査の結果—単純集計の結果—

「はじめに」で述べたように、今回、2008年12月に、合併から4年を経過した段階で、合併の検証ということを含めて、職員たちが合併をどのように感じているかを改めて調べてみることを目的に、アンケート調査を実施した。前章で紹介した2002年のアンケート調査と一部、同じ質問を再度尋ねており、6年を経て、合併前後で回答に何らかの変化が現れているかをみることも、調査目的の一つである。

アンケートの質問は全部で22あり、質問の後で、性別・年齢・居住地等の個人属性を尋ねている。またいくつかの質問では、記述による回答欄も設けており、質的な情報の収集も行っている。

本編では、アンケートへの回答を単純集計した結果をまずまとめることにする。以下では、質問1から順に質問内容とその結果を表やグラフの形で表し、解釈を加えていく。併せて記述による回答があったものについては、適宜、整理を行った上で追記していく。

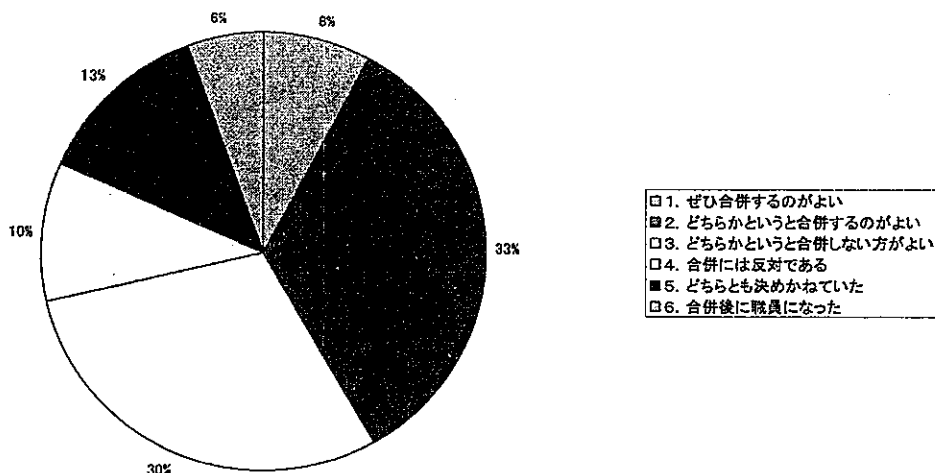
実際、記述による回答が相当多数あった。職員の人たちが熱心に回答してくれたことが窺われると同時に、記述内容の中には数字で現れこない重要な情報が含まれていることも理解できた。この質的情報もできるだけ多く紹介したいが、分量自体が相当量に及ぶため、本稿では記述内容をすべて紹介することはあきらめ、適宜、集約して紹介することにした。書かれた内容を筆者が読み、同じ趣旨と理解できるものはまとめて整理した。その点で恣意性が入らざるをえず、記載された意味と筆者の理解が微妙に違っている可能性と、集約した分だけ情報量が減っている可能性があることに斟酌されたい。

また今回、X市の全職員を対象にアンケート調査を行ったが、調査票を配布した人数は759人であった。それに対して、回答を得た人数は681人で、回収率は89.7%であった。市の協力を得ての調査実施であったとは言え、前回同様に高い回収率が得られたことに対して、職員の皆さんにお礼を申し述べたい。一市を対象とした調査ということで、合併自治体に共通する問題として分析することには限界があるが、これだけの数の回答データは相当の情報量であり、これだけの数があるからこそ、さまざまな統計分析を行う可能性が広がってくる点も指摘しておきたい。

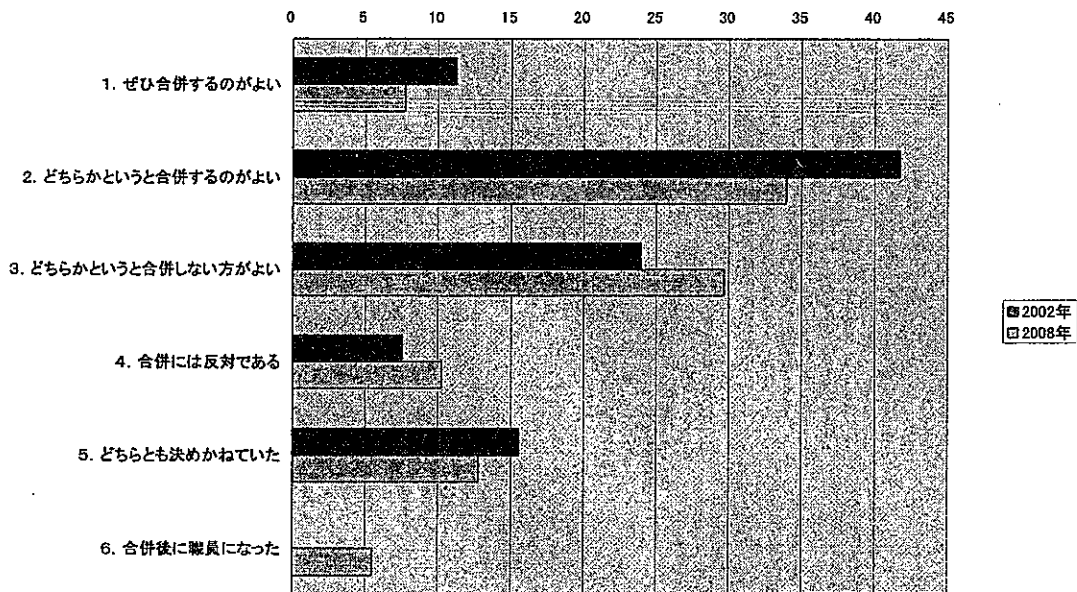
Q1. あなたは4年前、行政職員として氷上郡合併についてどのように考えておられましたか。  
該当する番号1つを○で囲んでください。

- 1. ぜひ合併するのがよい
- 2. どちらかというと合併するのがよい
- 3. どちらかというと合併しない方がよい
- 4. 合併には反対である
- 5. どちらとも決めかねていた
- 6. 合併後に職員になった

Q1.4年前の態度



Q1. 合併に対する態度 年度間比較 (%)



コメント

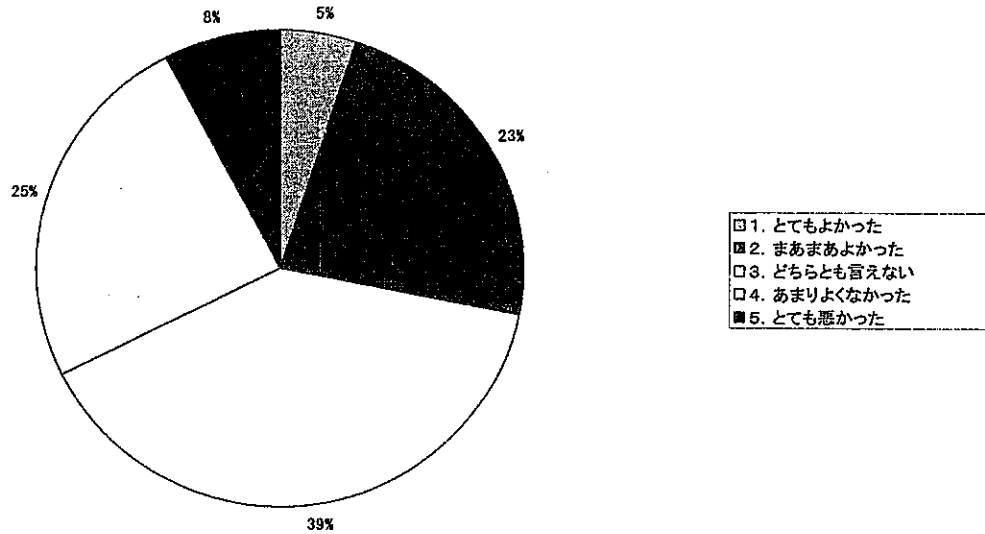
4年前に合併をどう考えていたかを尋ね、同じ質問をしていた2002年調査と比較している。両者の結果を比較するため、全回答数に対する比率に直して表示している。ただし、この間、退職した職員や新たに採用された職員もおり、対象者は異なっている。よって、回答結果は異なってもおかしくはない。

集計結果は、「ぜひ合併」「どちらかというと合併」という肯定派の割合がやや低下し、「どちらかというと合併しないほう」「合併には反対」という否定派の割合が増加している。また、前回調査で自分がどう回答したかを忘れていたり、実際に合併を経験し、過去を振り返って回答を変更している人もいると思われる。

Q2. 合併して4年が経過した現在、X市職員であるあなた自身にとって、合併はどうであったと思いますか。該当する番号1つを○で囲んでください。

1. とてもよかった                      2. まあまあよかった                      3. どちらとも言えない  
4. あまりよくなかった                      5. とても悪かった

Q2. 合併4年後の感想



コメント

合併に対する職員としての評価を聞いたところ、「とてもよかった」(5%)、「まあまあよかった」(23%)を合わせて、合併を評価している職員が28%であったのに対し、「あまりよくなかった」(25%)、「とても悪かった」(8%)を合わせて、合併を評価していない職員が33%と、後者の割合の方がいくぶん高い数値を示した。最も回答が多かったのは、「どちらとも言えない」39%であった。

いずれにせよ、合併を前向きに捉えている職員は3割弱しかおらず、4割は評価しかねており、3割は否定的な評価をしている。合併は、職員から見てかなり厳しいものであったことを窺わせる結果である。あるいは、今後に向けて、合併の成果を出すために、市としてまちづくりをどう進めていけばよいのか、考えさせられる結果である。

Q2では、回答の選択に際して、「そのように思われる具体的な理由がありましたら、お答えください。」と尋ねており、以下、それに関する自由記述回答をまとめている。

「1. とてもよかった」と回答した人で記述回答があったのは20件、その内容をある程度の括りで分類すると、以下のようになった。

- ・ 行政の効率化が進み、行政改革が進んだ (4件)。
- ・ 財政が厳しくなる中で、合併が必要であった (4件)。
- ・ 広域による行政課題への対応が可能になった (4件)。
- ・ 職場環境が広がり、人とのつながりや物の見方が広がった (3件)。
- ・ 専門性が高まった (2件)。
- ・ その他 (3件)。

「2. まあまあよかった」と回答した人で記述回答があったのは40件、その内容をある程度の括りで分類すると、以下のようになった。

- ・ 財政が厳しくなる中で、合併は回避できなかった (11 件)。
- ・ 職場環境が広がり、人とのつながりや物の見方が広がった (8 件)。
- ・ 行政の効率化が進み、行政改革が進んだ (7 件)。
- ・ 職務上の専門性を発揮できるようになった (5 件)。
- ・ 広域による行政課題への対応が可能になった (4 件)。
- ・ その他 (5 件)。

「3. どちらとも言えない」と回答した人で記述回答があったのは 67 件であり、その内容をある程度の括りで分類すると、以下のようなになった。この回答を選んだ人たちは、合併の効果やメリットもある程度は認めつつも、デメリットも無視できない、まだ合併の効果が現れていない、評価するには早すぎる、と考えている人たちであることが分かる。

- ・ 財政効果や合理化された面はあるものの、住民サービスは総じて低下した (15 件)。
- ・ 財政効果や合理化された面はあるものの、住民と行政の距離が遠くなった (7 件)。
- ・ 財政効果や合理化された面はあるものの、住民へのきめ細かな対応ができなくなったし、大きいことのデメリットもある (6 件)。
- ・ 合併による効果やメリットがまだ感じられるまでになっていない (7 件)。
- ・ 財政面でも効果がまだ現れておらず、財政はむしろ悪くなっている (7 件)。
- ・ 現時点は、まだ合併の評価をするには早すぎる (4 件)。
- ・ 市域や行政組織が大きくなりすぎたことのデメリットがある (4 件)。
- ・ 職員間で旧町意識やエゴがまだ残っている (3 件)。
- ・ 行革は必要であるものの大変である (2 件)。
- ・ その他 (12 件)。

「4. あまりよくなかった」と回答した人で記述回答があったのは 83 件であり、その内容をある程度の括りで分類すると、以下のようなになった。この回答における記述が最も多く、満足よりも不満がアンケート調査への記述という形で現れてきたことが窺われる。

- ・ 住民サービスが低下した (13 件)。
- ・ 行政の中での人間関係、人事、待遇などに不満がある (12 件)。
- ・ 住民と行政の距離や住民同士の距離も遠くなった (9 件)。
- ・ 住民へのきめ細かな対応ができなくなったし、市域が大きいことのデメリットもある (9 件)。
- ・ 仕事が増える、ストレスが増えるなど、仕事が大変になった (8 件)。
- ・ 行政改革が行き過ぎである (5 件)。
- ・ 通勤や仕事の移動が遠すぎる (4 件)。
- ・ 駆け込み事業等で、財政がむしろ悪化した (4 件)。
- ・ 合併による効果やメリットが感じられない (3 件)。
- ・ 旧町の地域エゴがまだ残っている (3 件)。
- ・ 市域が大きくなったことで、周辺部がさびれる、地域の個性が失われるといった問題がある (2 件)。
- ・ その他 (9 件)。

「5. とても悪かった」と回答した人で記述回答があったのは 18 件であり、その内容をある程度の括りで分類すると、以下のようなになった。

- ・ 給料や待遇面で大いに不満がある (6 件)。
- ・ 住民サービスが低下した (4 件)。
- ・ 職員も削減され、過重労働で仕事が大変になった (4 件)。
- ・ その他 (4 件)。

「6. その他」と回答した人の理由

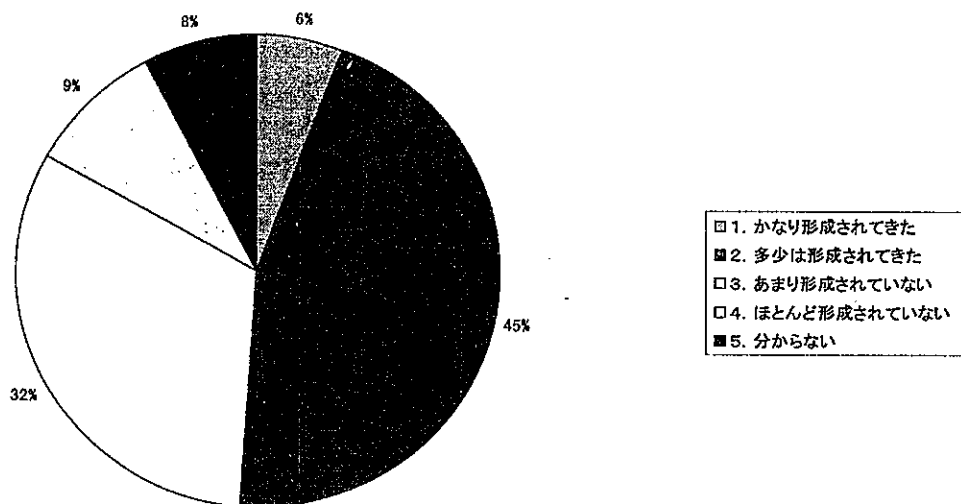
- ・ 旧町意識がなくならない。／旧町の特徴がなくなる。／教育方針を明確に。(以上 3 件)



Q3. あなたから見て、合併後4年間で「X市職員の一体感」は形成されつつあると思いますか。該当する番号1つを○で囲んでください。

1. かなり形成されてきた      2. 多少は形成されてきた      3. あまり形成されていない  
4. ほとんど形成されていない      5. 分からない

Q3. 「丹波市職員の一体感」の形成



コメント

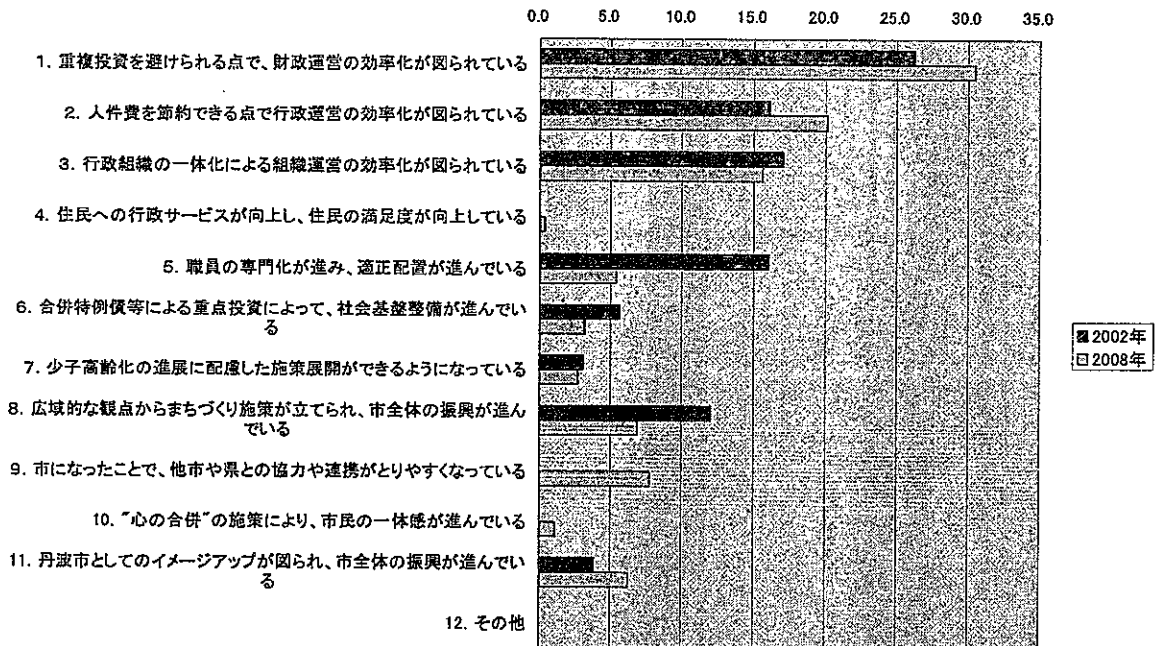
合併後のX市職員の一体感について聞いたところ、「かなり形成されてきた」は6%と少なかったものの、「多少は形成されてきた」が45%おり、両者を合わせてほぼ半分の51%がポジティブな方向に捉えている。それに対し、「あまり形成されていない」32%、「ほとんど形成されていない」9%で、合わせて41%がネガティブに捉えていた。

職員の一体感については、合併そのものに対する先の質問よりは、前向きな評価の割合が高く、徐々に旧町間の壁は薄らいできていることを窺わせるが、それでもまだプラスとマイナスの評価が相半ばしている状況である。

Q4. あなたの合併へのお考えに拘らず、4年を経過した現在、行政面・政策面で「よい効果が出てきた」と感じられる上位3つを選び、( )内に1、2、3と順位を記入してください。

- ( ) 1. 重複投資を避けられる点で、財政運営の効率化が図られている
- ( ) 2. 人件費を節約できる点で行政運営の効率化が図られている
- ( ) 3. 行政組織の一体化による組織運営の効率化が図られている
- ( ) 4. 住民への行政サービスが向上し、住民の満足度が向上している
- ( ) 5. 職員の専門化が進み、適正配置が進んでいる
- ( ) 6. 合併特例債等による重点投資によって、社会基盤整備が進んでいる
- ( ) 7. 少子高齢化の進展に配慮した施策展開ができるようになっている
- ( ) 8. 広域的な観点からまちづくり施策が立てられ、市全体の振興が進んでいる
- ( ) 9. 市になったことで、他市や県との協力や連携がとりやすくなっている
- ( ) 10. “心の合併”の施策により、市民の一体感が進んでいる
- ( ) 11. X市としてのイメージアップが図られ、市全体の振興が進んでいる

Q4. 合併後の「よい効果」 年度間比較 (%)



コメント

合併によって「よい効果が出てきた」と感じられるもの3つを、順位付きで選んでもらい、1番目に選ばれた選択肢に3点、2番目に2点、3番目に1点を与えて集計した。また、この質問は、合併前の2002年にも、当時の全職員に対して、合併に期待される効果として尋ねており、両者の結果を比較するため、点数を全合計点数に対する比率に直して表示している。

合併前の回答では、「重複投資の回避と財政運営の効率化」が一番多く、次いで「行政組織の一体化による財政運営の効率化」、「職員の専門化と適正配置」、「人件費節約による効率化」と続いていた。今回の回答では、一番がやはり「重複投資の回避と財政運営の効率化」であったが、次いで「人件費節約による効率化」、「行政組織の一体化による財政運営の効率化」であった。

重複投資の回避や人件費節約による財政効率化はそれなりに成果を出していると評価されているようである。その一方で、合併前と最も異なる回答となったのは、「職員の専門化と適正配置」であり、合併前には期待されていたものの、今回の回答からは期待はずれであったとも読める。もう一つ、「広域的観点からのまちづくりと市全体の振興」も点数をかなり下げている。

他方、合併前には期待の中に入っていなかったものの、今回、点数は高くないものの若干評価の中に入ってきた項目に、「他市や県との連携・協力がとりやすくなった」という点がある。

Q4では、「11ある選択肢（内容）以外で、3つ以内に入れたいことがありましたら、お書きください。」と尋ねており、それに関する自由記述回答を整理したのが以下である。回答数は5件と少なく、順位までは区別せず、以下に挙げる。

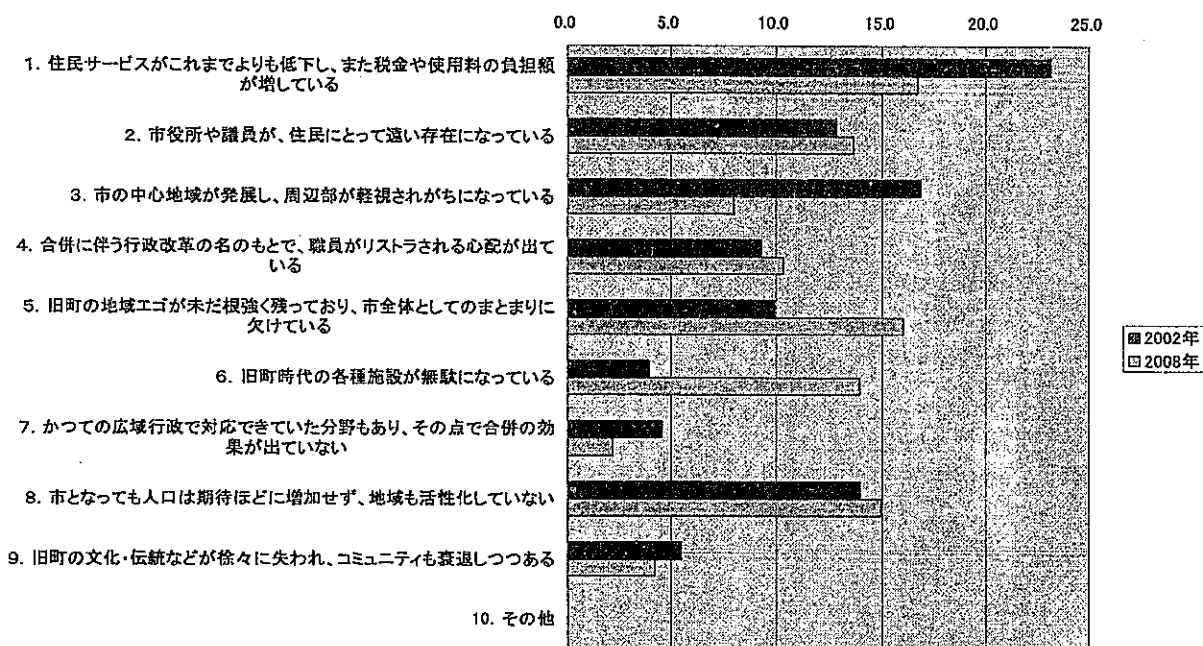
- ・ 良い意味で、行政に頼ることが少なくなった。
- ・ 6町固有の施策が平準化され、市民の意識が合併という認識につながっている。
- ・ 事業縮小による財政運営の健全化が図られている。
- ・ 通常の行政運営では解決しない課題に取り組んでいる。
- ・ 市民の行動範囲が広域的になり、各施設や物品の利用度が上がるなど周知認識も広まった。

また、順位なしで、記述のみのものも21件あったが、内容はすべて「あまり思いつかない」「一つしか思いつかない」といったコメントであった。

Q5. 逆に、4年を経過した現在、行政面・政策面で「よくなってはいない」と感じられる上位3つを選び、( )内に1、2、3と順位を記入してください。

- ( ) 1. 住民サービスがこれまでよりも低下し、また税金や使用料の負担額が増している
- ( ) 2. 市役所や議員が、住民にとって遠い存在になっている
- ( ) 3. 市の中心地域が発展し、周辺部が軽視されがちになっている
- ( ) 4. 合併に伴う行政改革の名のもとで、職員がリストラされる心配が出ている
- ( ) 5. 旧町の地域エゴが未だ根強く残っており、市全体としてのまとまりに欠けている
- ( ) 6. 旧町時代の各種施設が無駄になっている
- ( ) 7. かつての広域行政で対応できていた分野もあり、その点で合併の効果が出ていない
- ( ) 8. 市となっても人口は期待ほどに増加せず、地域も活性化していない
- ( ) 9. 旧町の文化・伝統などが徐々に失われ、コミュニティも衰退しつつある

Q5. 合併による「悪い効果」年度間比較(%)



コメント

前問の Q4 とは逆に、合併後に「よくなっていない」と思われる項目を、同様に、順位を付けて選んでもらった。1 番目の項目に 3 点、2 番目に 2 点、3 番目に 1 点を与えて集計し、2002 年の合併前に行った同じ質問との対比を行った。両者の結果を比較するため、点数を全合計点数に対する比率に直して表示している。

この問いへの回答は、合併の前後で大きな違いを見せている。合併前に「よくならない」と危惧されていた項目は、1 番目が「住民サービスの低下と負担の増加」、2 番目が「市の中心は発展するが、周辺は軽視される」、3 番目が「人口は期待したほど増加せず、地域は活性化しない」であった。

それに対して、合併後に感じられている懸念材料は、1 番目が同様に「住民サービスの低下と負担の増加」であったが、以下、わずかの差で、2 番目に「旧町の地域エゴが根強く、市全体のまとまりに欠ける」、3 番目に「人口は期待したほど増加せず、地域は活性化しない」、4 番目に「旧町時代の施設が無駄」、5 番目に「市役所や議員が住民から遠い存在」が続いている。

これらの中で、2 番目「旧町の地域エゴ」と 4 番目「施設の無駄」は、合併前にはさほど危惧されていなかった点である。逆に、合併前に 3 番目であった「中心が発展し周辺が軽視される」は、順位をかなり下げている。合併は事前に予想した危惧とは違った形で、問題を引き起こしている可能性が窺われ、住民サービスの維持、地域エゴの解消、人口増に頼らない地域活性化策、公共施設の有効利用あるいは整理・統合といった、今後の課題もここから見えてくる。

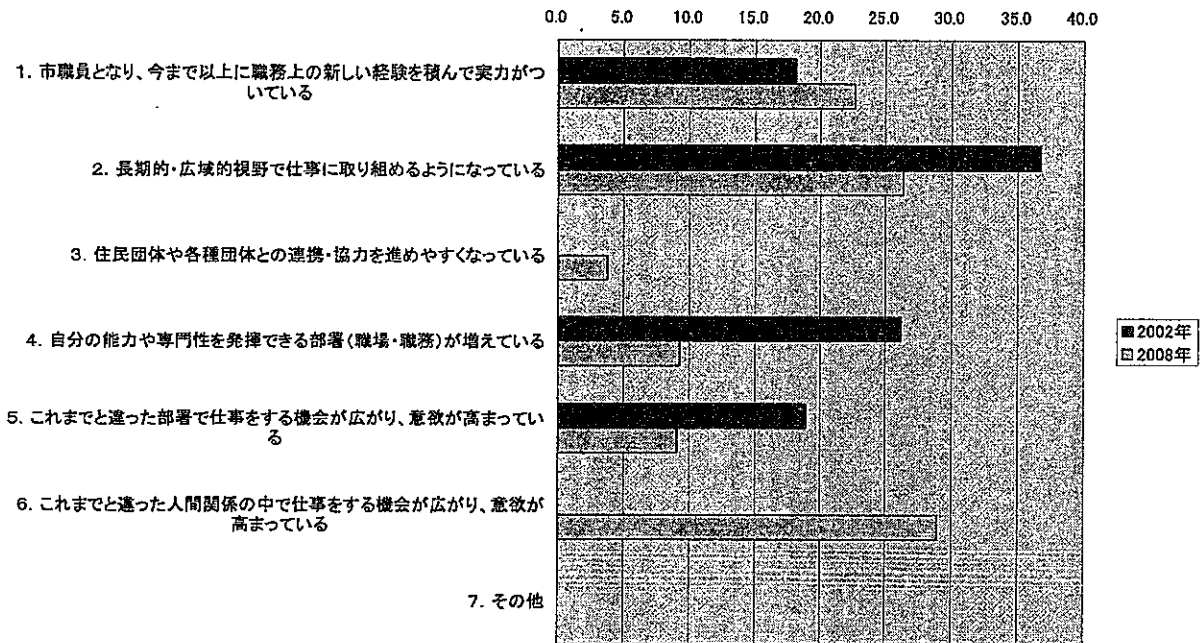
Q5 では、「9 つある選択肢 (内容) 以外で、3 つ以内に入れたいことがありましたら、お書きください。」と尋ねており、それに関する自由記述回答の内容を整理したものが以下である。

- ・ 議員の地域エゴがひどい (3 件)。
- ・ 職員削減による支障が出てきている (3 件)。
- ・ 行政サービスの地域格差が出てきている (2 件)。
- ・ その他、市民の思いが受け入れられない/優先すべき課題整理ができていない/部署を超えた横のつながりが無い/職員の地元への愛着心が薄くなってきている/など 14 件。

Q6. あなた自身の仕事の上で、「よい効果が出てきた」と感じられる上位2つを選び、( )内に1、2と順位を記入してください。

- ( ) 1. 市職員となり、今まで以上に職務上の新しい経験を積んで実力がついている
- ( ) 2. 長期的・広域的視野で仕事に取り組めるようになっていく
- ( ) 3. 住民団体や各種団体との連携・協力を進めやすくなっている
- ( ) 4. 自分の能力や専門性を発揮できる部署（職場・職務）が増えている
- ( ) 5. これまでと違った部署で仕事をする機会が広がり、意欲が高まっている
- ( ) 6. これまでと違った人間関係の中で仕事をする機会が広がり、意欲が高まっている

Q6. 仕事上の「よい効果」年度間比較(%)



コメント

職員の仕事上「よい効果が出てきたもの」を、順位を付けて2つ選んでもらい、1番目に2点、2番目に1点をつけて集計した。この質問は、合併前の2002年にも、当時の全職員に対して、合併に期待される効果として尋ねており、両者の結果を比較するため、点数を全合計点数に対する比率に直して表示している。

合併前に期待された効果は、1番目が「長期的・広域的視野で仕事ができる」、2番目が「能力・専門性を発揮できる部署が増える」であった。それが合併後になると、1番目は「これまでと違った人間関係の中で仕事ができ、意欲が高まっている」であった。合併前には評価されていなかった項目である。2番目・3番目はほぼ同点数で、2番目「長期的・広域的視野で仕事ができる」、3番目「市職員として新しい経験を積み実力がついている」であった。

合併の前後で比較して最も違っていた点は、職場の人間関係の広がりを評価する声が強まった点である。逆に言えば、職務内容の広がりという面から、意欲が高まるどころまでは行っていない、ということになるか。

Q6では、「6つある選択肢（内容）以外で、2つ以内に入れたいことがありましたら、お書きください。」と尋ねており、それに関する自由記述回答を整理したのが以下である。

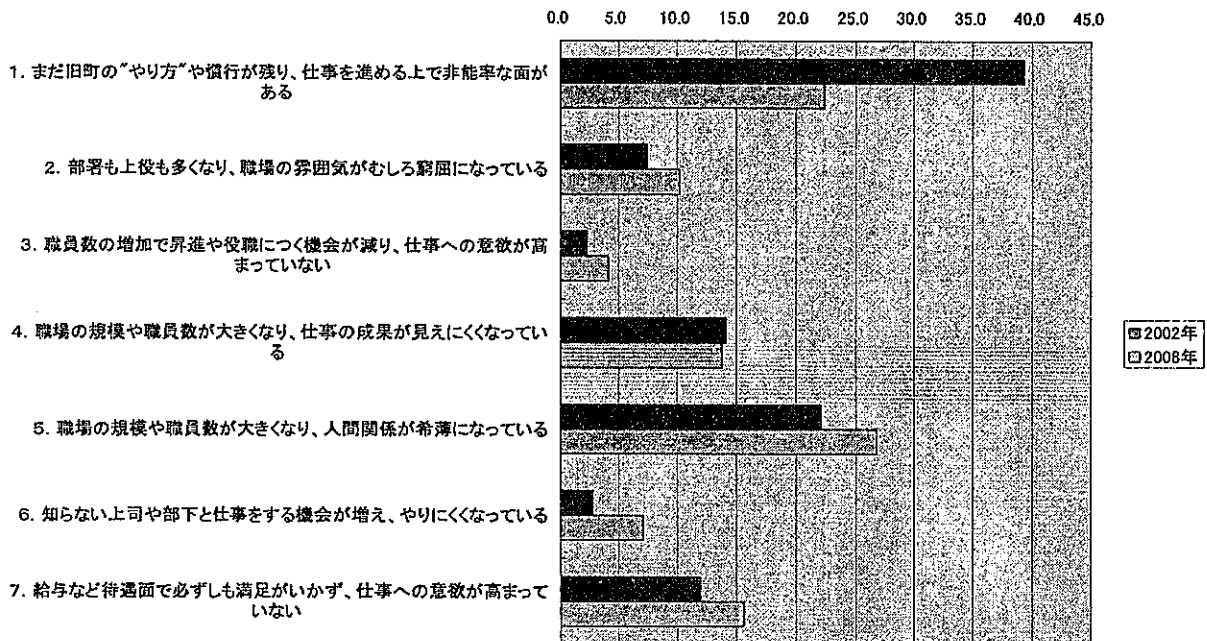
順位1～3が付けられた回答は、7件あり、市民との関係で距離感が保てる／専門職分野での職員がまとまり／仕事の業務内容（専門職が充実）が充実／といったものであった。

それに対して、順位なしで、記述のみのものが14件あったが、そのうち10件は「よい効果はない」という否定的なものであった。

Q7. 逆に、あなた自身の仕事の上で、「あまり改善してはいない」と感じられることがあれば、上位2つを選び、( ) 内に1、2と順位を記入してください。

- ( ) 1. まだ旧町の“やり方”や慣行が残り、仕事を進める上で非効率な面がある
- ( ) 2. 部署も上役も多くなり、職場の雰囲気はむしろ窮屈になっている
- ( ) 3. 職員数の増加で昇進や役職につく機会が減り、仕事への意欲が高まっていない
- ( ) 4. 職場の規模や職員数が大きくなり、仕事の成果が見えにくくなっている
- ( ) 5. 職場の規模や職員数が大きくなり、人間関係が希薄になっている
- ( ) 6. 知らない上司や部下と仕事をする機会が増え、やりにくくなっている
- ( ) 7. 給与など待遇面で必ずしも満足がいかず、仕事への意欲が高まっていない

Q7. 仕事上の「改善していない」点 年度間比較(%)



コメント

前問 Q6 とは逆に、仕事の上で改善してはいない点2つ、順位を付けて選んでもらった。同様に、1番目に2点、2番目に1点を付け集計し、点数を全合計点数に対する比率に直し、合併前の調査結果と比較している。

合併前に1番危惧されていた点は、「旧町のやり方や慣行が残り非効率」であり、2番目が「職場の規模や職員数が大きくなり、人間関係が希薄」であった。それに対して、合併後に最も改善していないとされた点は、「職場の規模や職員数が大きくなり、人間関係が希薄」であった。2番目が「旧町のやり方や慣行が残り非効率」であり、1位と2位が入れ替わっている。

興味深いのは、Q6で「よい効果が出てきた点」で最も点数の高かった回答は、「これまでと違った人間関係の中で仕事をする機会が広がり、意欲が高まっている」であり、人間関係の広がりを評価する回答が多かったのに対し、「改善してはいない点」についても、「人間関係が希薄」という人間関係の広がりを、今度は評価しない点として挙げていることである。

合併による人間関係の広がりはポジティブにもネガティブにも捉えられている。これが同じ人なのか、個人の属性によって傾向があるのか、さらに分析してみる必要があるであろう。

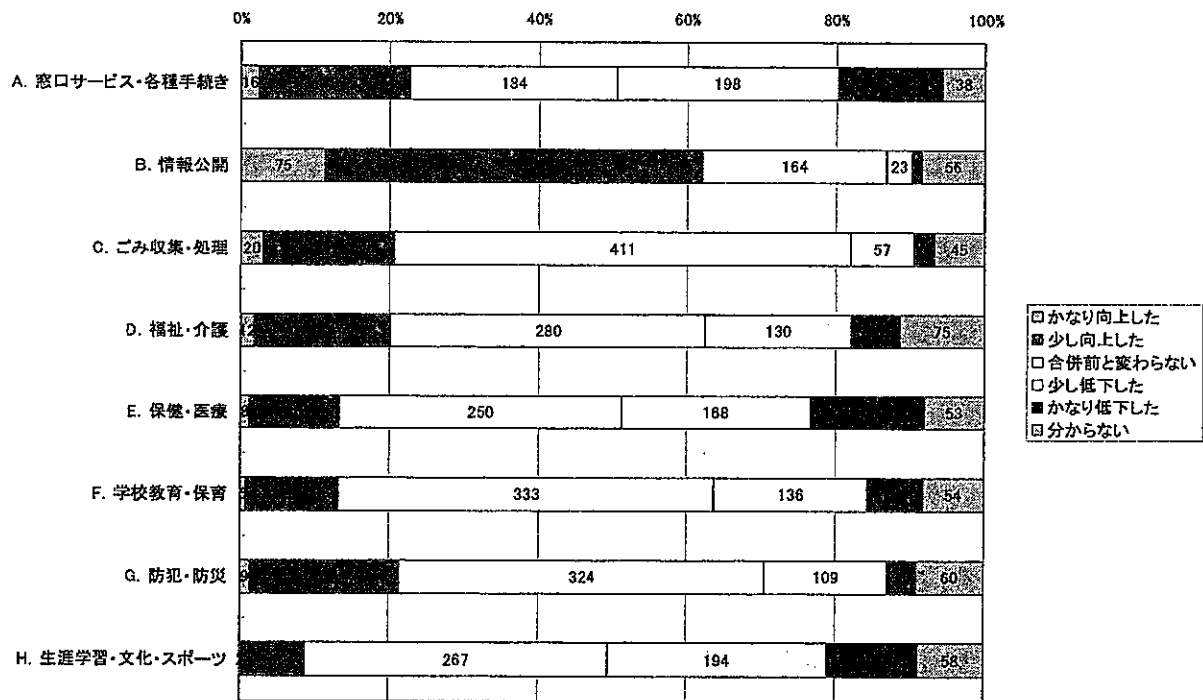
また「旧町の“やり方”や慣行が残り、仕事が非効率」が2番目であったが、Q5の「合併による行政面・政策面でよくなっていない」点においても、「旧町の地域エゴが残っている」が2番目に高い点数であった。旧町の慣行・地域エゴが問題という回答が両質問に共通している点も、重要な示唆を含んでいる可能性がある。

Q7では、「7つある選択肢(内容)以外で、2つ以内に入れたいことがありましたら、お書きください。」と尋ねており、それに関する自由記述回答を整理したのが以下である。

- ・他の部署や本庁一支部の横の連携が難しくなっている(6件)。
- ・意に沿わない職務内容、待遇、異動などで労働意欲が高まらない(5件)。
- ・予算削減、人員削減で仕事が大変になった(5件)。
- ・上司や管理職の能力に疑問がある(4件)。
- ・旧町間で仕事の仕方が違っている(2件)。
- ・職場、支所によって業務量にアンバランスがある(2件)。
- ・業務の範囲が広すぎ、非効率になっている面、詳細が見えなくなっている面がある(2件)。
- ・その他、業務改善が進んでいない／組織が大きくなり責任回避する人が増えた／専門性を発揮できる部署が減った／など11件。

Q8. あなたから見て、合併前と比べた住民への行政サービスの対応や水準は、どのように変化していると感じますか。各項目の右の番号から1つを選び○で囲んでください。

	かなり向上した	少し向上した	合併前と変わらない	少し低下した	かなり低下した	分からない
A. 窓口サービス・各種手続き	1	2	3	4	5	6
B. 情報公開	1	2	3	4	5	6
C. ごみ収集・処理	1	2	3	4	5	6
D. 福祉・介護	1	2	3	4	5	6
E. 保健・医療	1	2	3	4	5	6
F. 学校教育・保育	1	2	3	4	5	6
G. 防犯・防災	1	2	3	4	5	6
H. 生涯学習・文化・スポーツ	1	2	3	4	5	6
I. その他① ( )	1	2	3	4	5	6
J. その他② ( )	1	2	3	4	5	6



コメント

Q8では、合併前後で住民サービスの水準の変化についてどう感じているかを、政策領域ごとに尋ねている。

「かなり向上した」「少し向上した」を合わせた割合で比較すると、その割合の最も多かった政策領域は、「情報公開」63%で、断トツであった。それに次ぐ2番目の領域以降は、評価する割合にかなりの差がある。「窓口サービス」22%、「ごみ収集・処理」21%、「防犯・防災」21%、「福祉・介護」20%で、ほぼ同じ割合であった。

評価する割合の低かった領域は、「保健・医療」13%、「学校教育・保育」13%、「生涯学習・文化・スポーツ」9%であった。

逆に、サービスの対応や水準が「かなり低下した」「少し低下した」というネガティブな評価をしている割合の合計を見ると、それが最も高かったのは、「窓口サービス」44%、「生涯学習・文化・スポーツ」42%、「保健・医療」40%であった。

次いで、「学校教育・保育」28%、「福祉・介護」27%、「防犯・防災」21%であり、ネガティブな評価の

割合が少なかった領域は、「ごみ収集・処理」12%、「情報公開」4%であった。

以上の結果から、合併後に行政サービスの水準が上がったと職員が認識している政策領域として、まず第1に、「情報公開」が挙げられると言える。逆に、最も水準が下がったと認識されているのが、「生涯学習・文化・スポーツ」と言える。

「窓口サービス」「福祉・介護」「防犯・防災」は、プラス・マイナスの両面の評価が拮抗している。また「ごみ収集・処理」については、6割の人が「合併前と変わらない」と答えている。同様に、「学校教育・保育」「防犯・防災」も「変わらない」と答えて人が約半数であった。

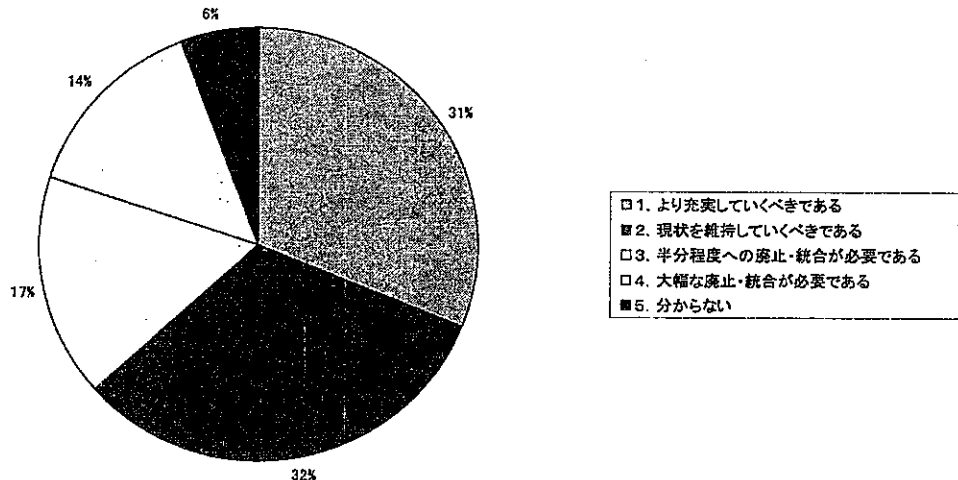
こうした結果が、合併による効果であったのか、この間の財政状況の変化等を反映したものなのか、識別ができれば望ましいが、なかなか難しい課題ではある。また、評価が分かれている場合については、それが職種等の個人属性と関連しているのかどうか、さらなる分析を試みる価値はある。

また、「その他」として、記述で項目が挙げられたのは3件で、地域づくり（2件）と各種団体等の事務局支援（1件）であった。

Q9. 現在の支所体制を、今後、どうすべきだと思いますか。該当する番号1つを○で囲んでください。

- |                      |                   |
|----------------------|-------------------|
| 1. より充実していくべきである     | 2. 現状を維持していくべきである |
| 3. 半分程度への廃止・統合が必要である | 4. 大幅な廃止・統合が必要である |
| 5. 分からない             |                   |

Q9. 支所体制を今後どうするか



#### コメント

「今後、支所をどうすべきであるか」という質問への回答は、職員の間で意見がかなり分かれていることを窺わせるものである。「より充実していくべき」が31%、「現状を維持していくべき」が32%であるのに対し、「半分程度への廃止・統合が必要」が17%、「大幅な廃止・統合が必要」が14%あり、両者を合わせて何らかの廃止・統合が必要と考えている人が31%になる。拡充・現状維持・縮小が約3割ずつに分かれていると言える。

少なくとも、現状は維持すべきという点で見れば、6割はそれを望んでいるとも言える。支所を維持すべきかどうかは、合併後の行革課題としてもしばしば問題となる点である。これは、窓口サービス、周辺部の軽視、市役所が遠い、といった住民の満足度とも関連してくる問題であり、とりわけ大型合併の場合（面積が大きい場合や合併自治体数が多い場合）は、合併の意味そのものも問われてくる問題である。今後のX市のあり方を考える上でも、重要な論点となりそうである。

Q9では、「5つの選択肢（内容）以外にもありましたら、お書きください。」と尋ねており、その自由記述回答の内容を整理したのが以下である。支所という一つの問題でありながら、きわめて多数の記述回答とアイデアが出された。

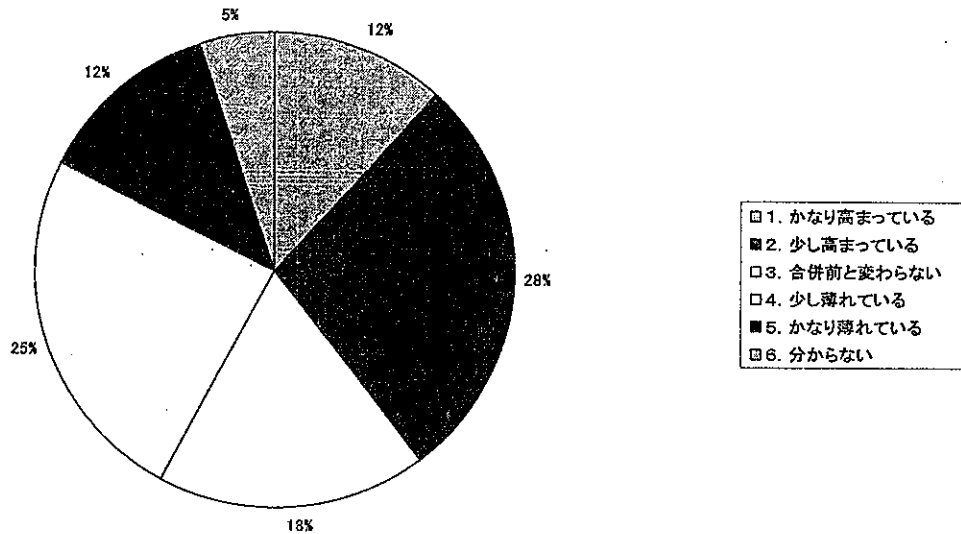
- ・ 本庁と支所の役割分担を図り、機能にもメリハリをつける（11件）。
- ・ 住民に一番近い現状の支所機能の維持、強化を図る（8件）。
- ・ 公民館との一体化を図る（7件）。
- ・ 出張所として残す。必要最小限の業務とする（7件）。
- ・ 地域づくりの拠点とし、地域の特色も出す（7件）。
- ・ 維持、廃止、統合を進める（4件）。
- ・ 支所の宿直は廃止、本庁だけとする（3件）。
- ・ その他、廃止する／本庁舎の移設／など7件。



Q10. あなたから見て、住民の行政に対する関心度は、合併後に変化したと感じられますか。該当する番号1つを○で囲んでください。

1. かなり高まっている    2. 少し高まっている    3. 合併前と変わらない  
 4. 少し薄れている    5. かなり薄れている    6. 分からない

Q10. 住民の行政に対する関心度



コメント

住民の行政に対する関心度の変化について尋ねたところ、「かなり高まっている」12%と「少し高まっている」28%を合計して、40%がポジティブな見方をしている。他方、「かなり薄れている」12%と「少し薄れている」25%を合計しても37%となり、両者の見方はほぼ拮抗していた。

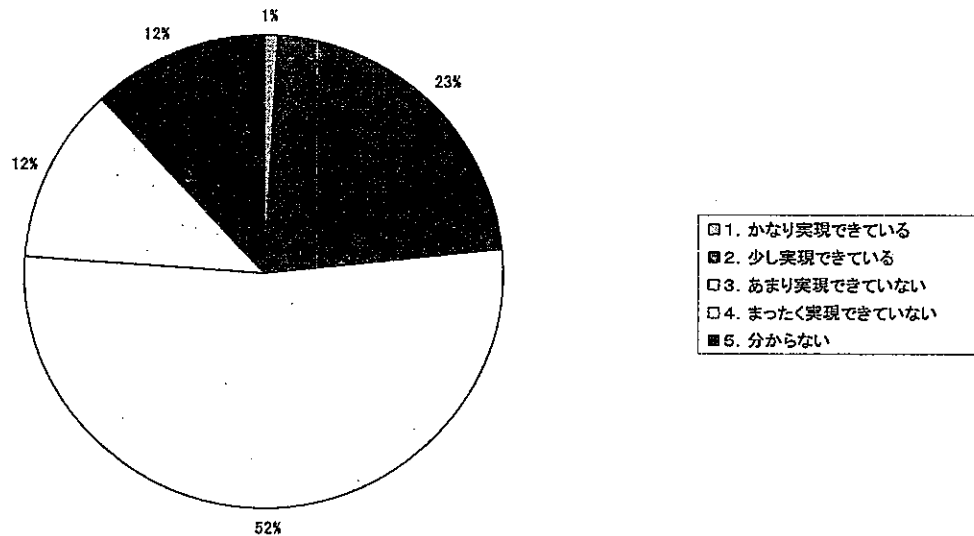
ただ、「高まっている」ことには「2つの意味があると思う」とコメントを追記した回答があった。合併に対する住民の評価も分かれている可能性を考えると、住民の行政への関心度といっても、関心の意味合いは一概に捉えられない可能性がある。

さらに、この問いへの回答が職種や経験によって違いがあるのかも興味深いところであり、さらなる分析が必要である。

Q11. 住民と行政の関係において「参画と協働」ということがよく言われていますが、あなたはその実態をどのように感じていますか。該当する番号1つを○で囲んでください。

1. かなり実現できている      2. 少し実現できている  
3. あまり実現できていない      4. まったく実現できていない      5. 分からない

Q11. 「参画と協働」について



#### コメント

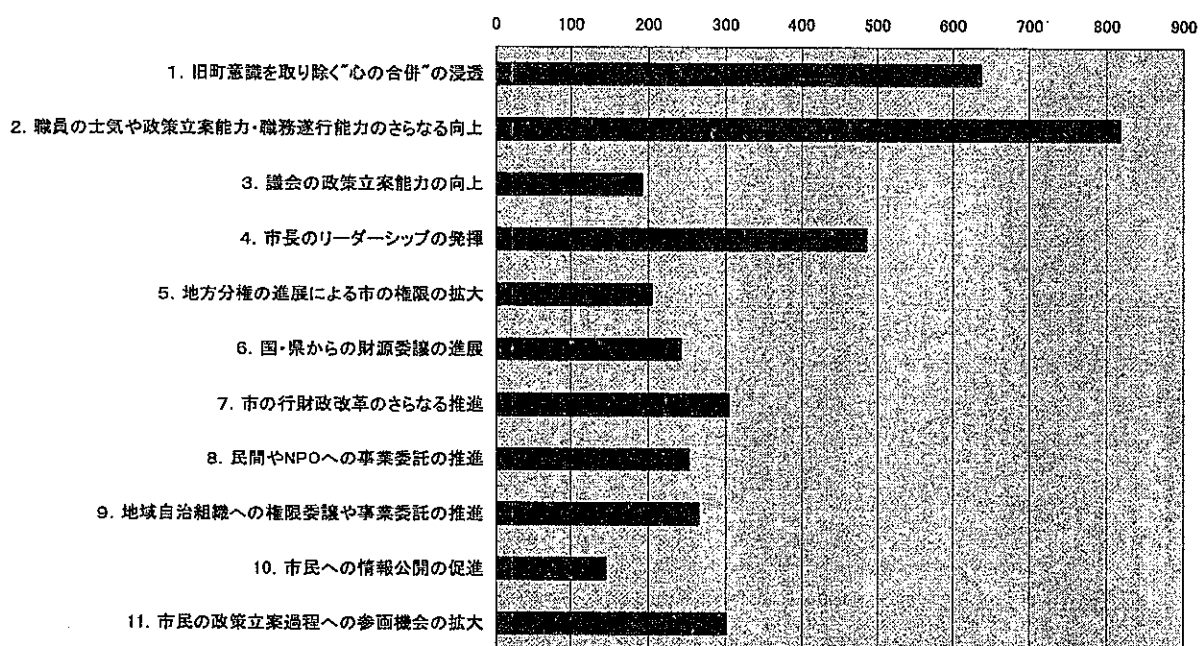
住民と行政の“参画と協働”に関しては、全体的にまだ実現できていないという評価が多かった。「かなり実現」1%、「少し実現」23%で、合計 24%は評価しているものの、「あまり実現できていない」が 52%とほぼ半数を占め、「まったく実現できていない」12%と合わせて、64%がまだネガティブが評価をしている。

“参画と協働”の意味・定義も人それぞれに異なりうると考えられるし、政策領域によってもその形は異なりうると言えよう。この結果も、職種等の個人属性との関連性に興味を持たれる。

**Q12.** X市の行政面において、今後、合併の効果をさらに高めていくには、どのようなことが必要だと思いますか。下記項目の中で重要と思われる上位3つを選び、( )内に1、2、3と順位を記入してください。

- ( ) 1. 旧町意識を取り除く“心の合併”の浸透
- ( ) 2. 職員の士気や政策立案能力・職務遂行能力のさらなる向上
- ( ) 3. 議会の政策立案能力の向上
- ( ) 4. 市長のリーダーシップの発揮
- ( ) 5. 地方分権の進展による市の権限の拡大
- ( ) 6. 国・県からの財源委譲の進展
- ( ) 7. 市の行財政改革のさらなる推進
- ( ) 8. 民間やNPOへの事業委託の推進
- ( ) 9. 地域自治組織への権限委譲や事業委託の推進
- ( ) 10. 市民への情報公開の促進
- ( ) 11. 市民の政策立案過程への参画機会の拡大

Q12. 合併の効果を高めるのに必要なこと(点数)



**コメント**

行政面で、今後、合併の効果を高めていくための課題を、優先順位を付けて3つ選んでもらい、1番目に3点、2番目に2点、3番目に1点を与えて、集計をした。

最も点数の高かったのは、「職員の士気や政策立案能力・職務遂行能力のさらなる向上」であった。これは、アンケートに答えた職員自身が、まずは自分たちの課題を挙げた、ということで理解できるだろう。2番目は、「旧町意識を取り除く“心の合併”の浸透」であり、これまでの質問への回答でもたびたび出てきた“旧町意識”という問題である。6つの町が一緒になったX市では、この問題がやはり課題の一つと言える。3番目は、「市長のリーダーシップの発揮」である。市長のリーダーシップはもちろんだの地域でも重要であるが、これも市全体の一体感をいかに醸成していくか、という2番目の課題とつながっているように思われる。

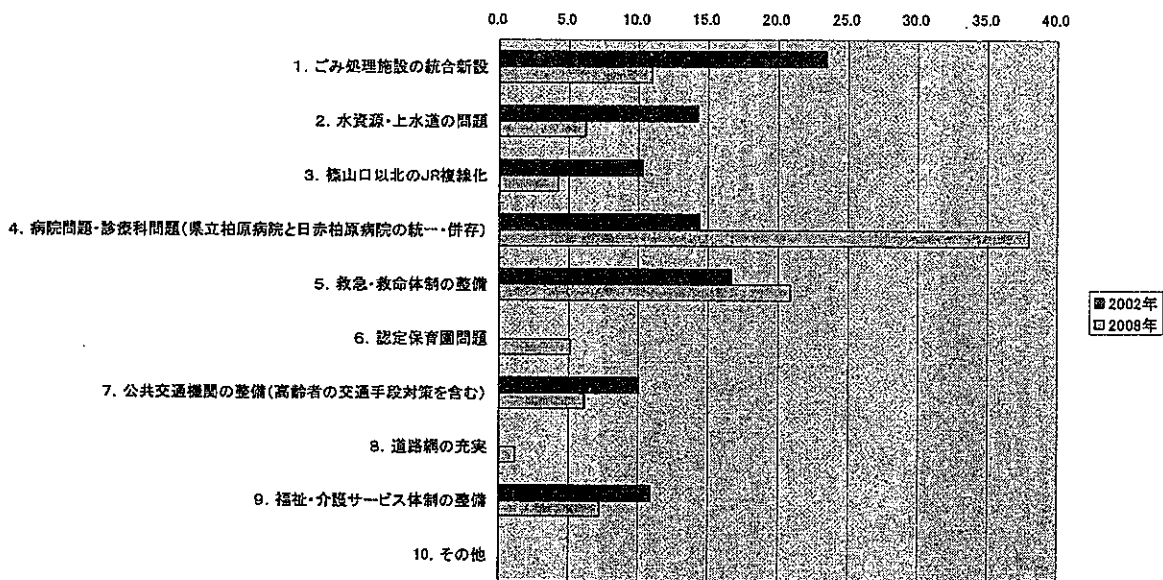
Q12では、「11ある選択肢(内容)以外で、3つ以内に入れたいことがありましたら、お書きください。」と尋ねており、自由記述の回答をまとめたのが以下である。13件と数は多くはないので、内容のみ整理した。

- ・ きめ細やかな市民へのサービス、合併によってサービス低下を感じている市民への対応が必要。
- ・ 地域医療の確立が必要不可欠。
- ・ 議会議員の町意識の排除。
- ・ 交付税特例措置への市民の理解。
- ・ 交付税特例措置への議会の対応。
- ・ 職員の昇進を能力に応じたものにする。
- ・ 給与UP。
- ・ 教育・福祉・医療の向上。
- ・ 説明責任。なぜ地域づくりなのか伝えていく。
- ・ これからの子どもたちの教育を考える。
- ・ 該当するものがない。
- ・ わからない(2件)。

Q13. 現在あるいは今後、X市が抱える重要課題としてどのようなことをお考えですか。下記項目の中で重要と思われる上位3つを選び、( )内に1、2、3と順位を記入してください。

- ( ) 1. ごみ処理施設の統合新設
- ( ) 2. 水資源・上水道の問題
- ( ) 3. 篠山口以北のJR複線化
- ( ) 4. 病院問題・診療科問題（県立柏原病院と日赤柏原病院の統一・併存）
- ( ) 5. 救急・救命体制の整備
- ( ) 6. 認定保育園問題
- ( ) 7. 公共交通機関の整備（高齢者の交通手段対策を含む）
- ( ) 8. 道路網の充実
- ( ) 9. 福祉・介護サービス体制の整備

Q13. 丹波市が抱える重要課題 年度間比較(%)



コメント

X市が今後直面していく重要課題を3つ、優先順位を付けて選んでもらい、1番目に3点、以下、2点、1点をつけて集計した。またこの質問は、合併前の2002年にも尋ねており、両者の結果を比較するため、点数を全合計点数に対する比率に直して表示している。

両者の結果を対比するために、集計した合計点数に対する各項目の割合をグラフにしている。

合併前、重要課題の1番目に掲げられていたのは、「ごみ処理施設の統合新設」、2番目「救急・救命体制の整備」、3番目「病院問題」であった。合併後の現段階では、1番目が「病院問題」で断トツの割合を示し、2番目も関連する「救急・救命体制の整備」であった。

ごみ処理施設については、すでに新規の施設が完成していることで、優先度を下げたと言えよう。代わりに、診療科問題や医者不足の問題が、合併とは直接関係ないかもしれないが、この間、問題が深刻化してきたことで、新たな最重要課題に上ったと言えよう。

「水資源・上水道の問題」「JR複線化」「公共交通機関の整備」「福祉・介護サービス体制の整備」は、合併前に課題としてそれなりの点数を集めていたが、合併後の点数はかなり低下している。それぞれの問題自体が解決したというわけではないが、病院や救急医療体制の問題が突出したことで、相対的に見ると優先度が下がったということだろう。

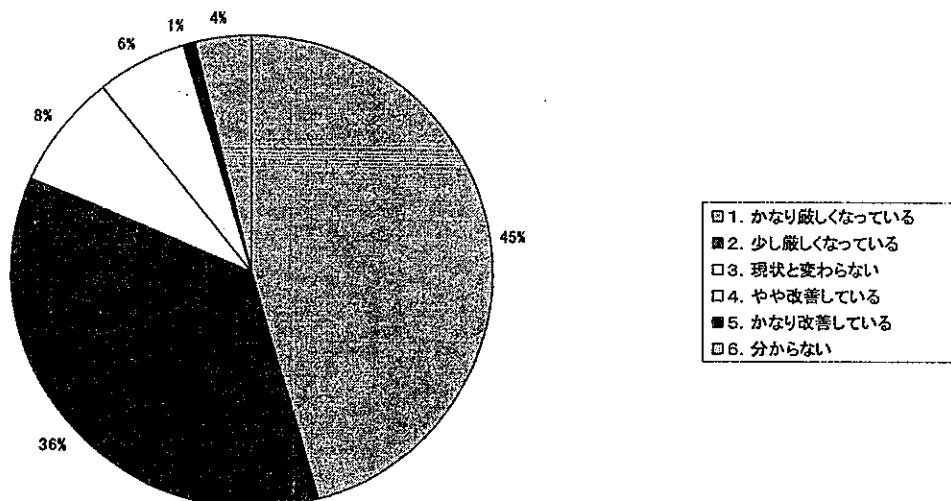
Q13では、「9つある選択肢(内容)以外で、3つ以内に入れたいことがありましたら、お書きください。」と尋ねており、それをまとめたのが以下である。全部で24件とそれほど数は多くないので、順位はまとめて記載内容のみ整理した。

- ・企業誘致／就業対策／定住対策（7件）
- ・小中学校の統廃合／適正配備（5件）
- ・地域経済の活性化／地域づくり（3件）
- ・教育／障害児保育（3件）
- ・健康対策（2件）
- ・行財政改革（2件）
- ・本庁舎の移設（1件）
- ・観光（1件）
- ・少子化（1件）

**Q14. X市の5年後の財政状態について、あなたは今の時点と比較してどのような見通しをお持ちですか。該当する番号1つを○で囲んでください。**

- |                |               |             |
|----------------|---------------|-------------|
| 1. かなり厳しくなっている | 2. 少し厳しくなっている | 3. 現状と変わらない |
| 4. やや改善している    | 5. かなり改善している  | 6. 分からない    |

Q14. 5年後の財政状態



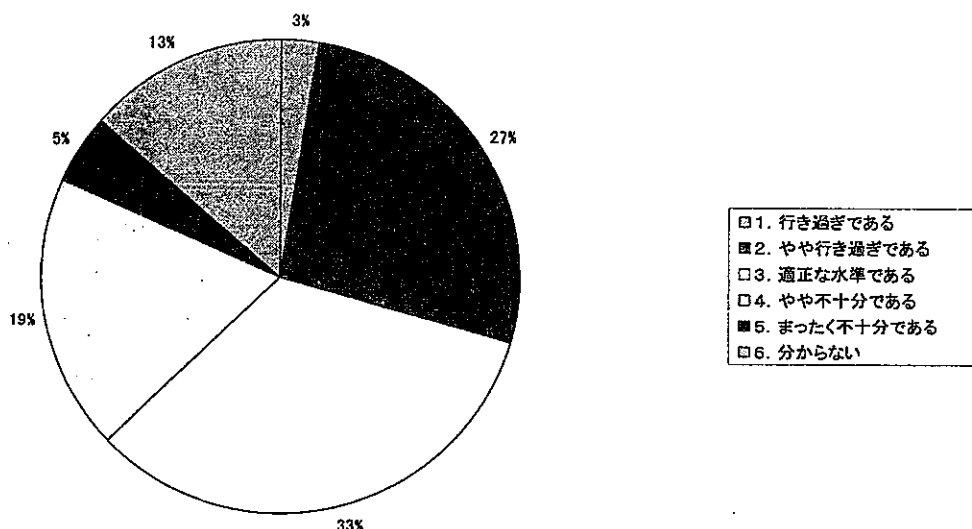
**コメント**

5年後の財政状態を予想してもらったが、「かなり厳しくなっている」45%、「少し厳しくなっている」36%と、両者合わせて81%が悲観的な見通しを立てている。この間の地方財政の疲弊、中山間地域の経済状況や人口減少、そして昨今の景気悪化を背景として、悲観的な見方は現時点で避けられないところだろう。

Q15. 現在までの行財政改革の実施度合いについてどのようにお考えですか。該当する番号1つを○で囲んでください。

- |             |               |             |
|-------------|---------------|-------------|
| 1. 行き過ぎである  | 2. やや行き過ぎである  | 3. 適正な水準である |
| 4. やや不十分である | 5. まったく不十分である | 6. 分からない    |

Q15. 行財政改革の実施度合い



コメント

行財政改革の実施度合いについて尋ねたところ、「行き過ぎ」3%と「やや行き過ぎ」27%を合わせて、30%がネガティブな見方をしていた。「適正な水準」と見ているのは33%、「やや不十分」19%と「まったく不十分」5%を合わせると24%となり、この間も職員の間で評価が3分されている。

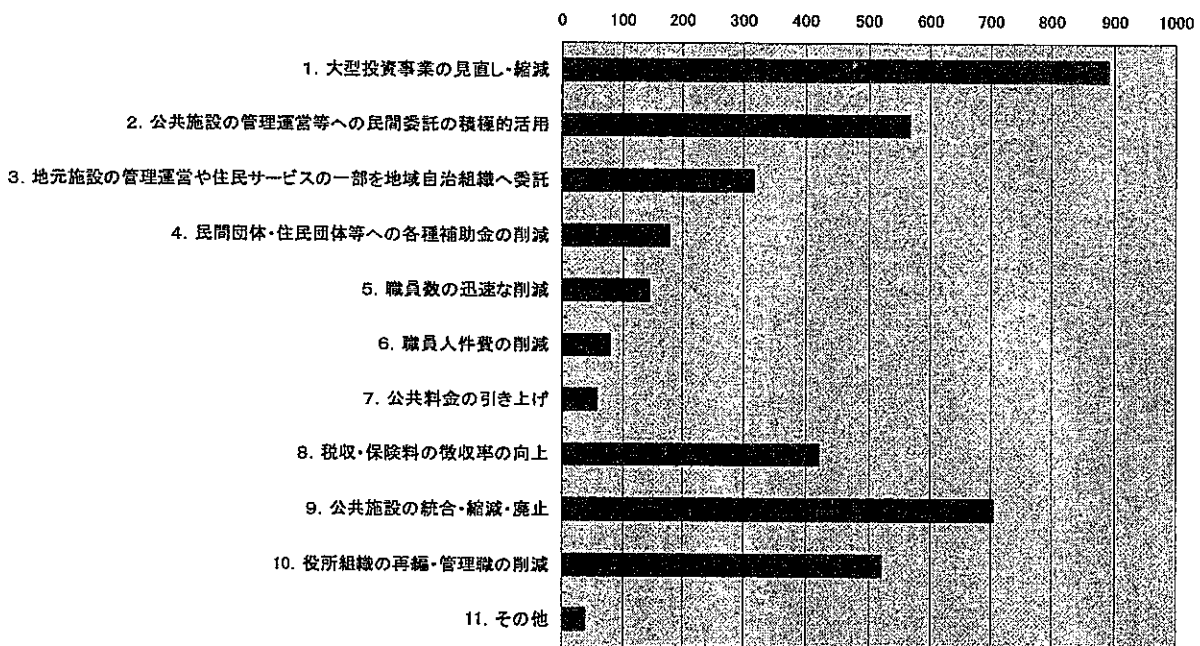
「適正な水準」33%、「やや不十分」19%、「まったく不十分」5%を行財政改革の肯定派と捉えるならば、57%は肯定的に見ていると言えるだろう。合併は定員削減など職員自身のリストラにもつながってくるため、職員にとっては必ずしも歓迎すべきことばかりではない。その意味では、肯定する人の割合の方が6割近くに上ったことは、やや意外な結果であったと言える。前問への回答にも表れていたように、財政状態が相当に厳しくなっていることから、職員の危機感も強まっていることなのかもしれない。

しかし、「現在の行革は職員的首切のみであり、本来の行革はまったく進んでいない」「担当課長のエゴで進めすぎである」といった批判的なコメントの追記もあり、行政改革といっても、どの側面を見て各人が評価しているかを注視する必要があるようである。

Q16. 今後、財政を健全化させていくためには、どのような行財政改革の手段が必須であると思いますか。下記項目の中で必須と思われる上位3つを選び、( )内に1、2、3と順位を記入してください。

- ( ) 1. 大型投資事業の見直し・縮減
- ( ) 2. 公共施設の管理運営等への民間委託の積極的活用
- ( ) 3. 地元施設の管理運営や住民サービスの一部を地域自治組織へ委託
- ( ) 4. 民間団体・住民団体等への各種補助金の削減
- ( ) 5. 職員数の迅速な削減
- ( ) 6. 職員人件費の削減
- ( ) 7. 公共料金の引き上げ
- ( ) 8. 税金・保険料の徴収率の向上
- ( ) 9. 公共施設の統合・縮減・廃止
- ( ) 10. 役所組織の再編・管理職の削減
- ( ) 11. その他 ( )

Q16. 財政健全化の手段(点数)



コメント

前問に続き、財政健全化のための手段として、優先順位を付けて3つ選んでもらい、1番目に3点、以下2点、1点を付けて集計した。

1番目は「大型投資事業の見直し・削減」、2番目は「公共施設の統合・縮減・廃止」であった。公共施設の統合等は、先の質問で公共施設の無駄が問題として挙げられていたこととも、関連していると言えよう。3番目の「公共施設の管理運営等への民間委託の積極的活用」も公共施設に関連した問題であり、両者を合わせれば、公共施設のあり方が最も重要な行革手段と捉えられていると見ることもできる。

4番目の「役所組織の再編・管理職の削減」は、この項目の前段の「役所組織の再編」を見て回答がなされていたとすると、支所の問題とも関係しているかもしれない。支所は維持・拡充を求める見方が多数であったが、ここに一つのディレンマが見て取れる。さらに分析を要するテーマである。

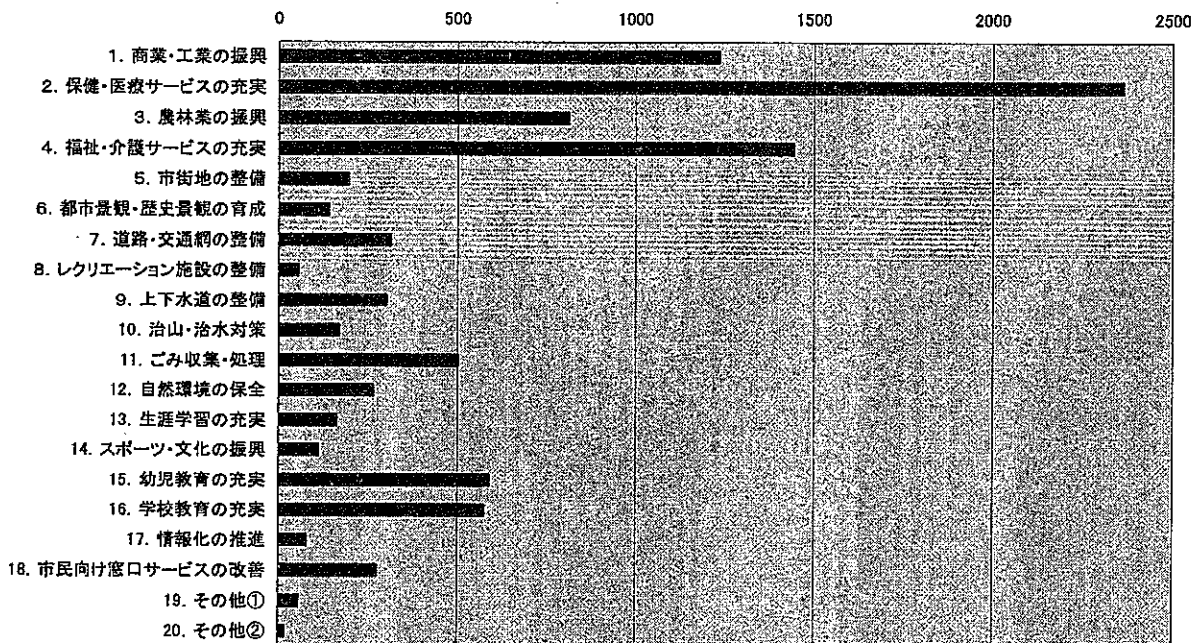
Q16の「11. その他」に挙げられた14件の記載内容についてのみ、以下列挙する。

- ・ 行政事務の削減・縮小 (2件)
- ・ 施設利用料等のUP (2件)
- ・ その他、大型イベントの縮減/投票所の統廃合/公共施設の有効利用/箱物の処分/業務内容の効率化による残業人件費削減/職員の適正配置/分からない/が各1件。
- ・ 税金を上げるための企業誘致 (2件)
- ・ すべてのサービスの見直し (2件)

Q17. 今後、X市はどの分野の施策・事業に力を入れるべきだと思いますか。下記項目の中で重要と思われる上位5つを選び、( )内に1、2、3、4、5と順位を記入してください。

- |                  |                       |
|------------------|-----------------------|
| ( ) 1. 商業・工業の振興  | ( ) 2. 保健・医療サービスの充実   |
| ( ) 3. 農林業の振興    | ( ) 4. 福祉・介護サービスの充実   |
| ( ) 5. 市街地の整備    | ( ) 6. 都市景観・歴史景観の育成   |
| ( ) 7. 道路・交通網の整備 | ( ) 8. レクリエーション施設の整備  |
| ( ) 9. 上下水道の整備   | ( ) 10. 治山・治水対策       |
| ( ) 11. ごみ収集・処理  | ( ) 12. 自然環境の保全       |
| ( ) 13. 生涯学習の充実  | ( ) 14. スポーツ・文化の振興    |
| ( ) 15. 幼児教育の充実  | ( ) 16. 学校教育の充実       |
| ( ) 17. 情報化の推進   | ( ) 18. 市民向け窓口サービスの改善 |
| ( ) 19. その他① ( ) | ( ) 20. その他② ( )      |

Q17. 今後、力を入れるべき事業(点数)



コメント

今後、どの分野の施策・事業に力を入れるべきか、優先順位を付けて5つまで選んでもらった。1番目に5点、以下、4点、・・・1点を与えて集計した。1番目は、断トツで「保健・医療サービスの充実」であった。これは、先のQ13で今後の重要課題を訪ねた際の回答が、1番目「病院・診療科問題」、2番目「救急・救命体制の整備」であったことと対応していると言えよう。

2番目は、「福祉・介護サービスの充実」で、これも社会保障・社会福祉に関連した問題である。3番目が「商業・工業の振興」、4番目が「農林業の振興」であった。地域経済の疲弊と中山間地域であることを受けた、Xの産業・経済をどうしていくかが、今後のもう一つの課題と言えよう。

その他の施策領域も少しずつ分散して点数を集めているが、突出するほどではない。「幼児教育」と「学校教育」の充実がそれぞれ同程度の点数を集めており、次代を担う子どもたちへのサービスも重要であると認識されていると言えよう。

Q17の「その他」の回答、全16件の記載内容を整理したものが以下である。

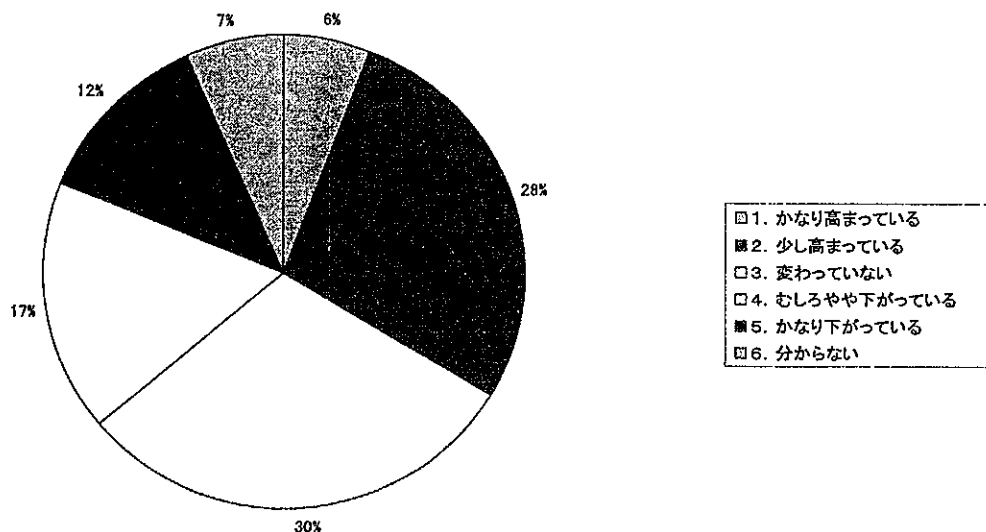
- ・ 定住促進／人口対策／過疎化対策 (5件)
- ・ JRを含めた公共交通機関の充実 (2件)
- ・ 観光振興 (2件)
- ・ その他、公立幼稚園の存続／X竜を基にした振興／企業誘致／住民の意識改革／狭域行政の充実／集落自治活動／都市景観の形成／が各1件。



**Q18. 現在のあなたの職務に対する充実感は、合併前と比べて変化しているでしょうか。該当する番号1つを○で囲んでください。**

- |                |              |            |
|----------------|--------------|------------|
| 1. かなり高まっている   | 2. 少し高まっている  | 3. 変わっていない |
| 4. むしろやや下がっている | 5. かなり下がっている | 6. 分からない   |

Q18. 職務に対する充実感



- |                 |
|-----------------|
| ■1. かなり高まっている   |
| ■2. 少し高まっている    |
| □3. 変わっていない     |
| □4. むしろやや下がっている |
| ■5. かなり下がっている   |
| ■6. 分からない       |

**コメント**

現在の職務に対する充実感を尋ねたところ、ここでの回答も三分されていた。「かなり高まっている」6%と「少し高まっている」28%を充実派とすれば、合計で34%になる。「変わっていない」が30%、「やや下がっている」17%、「かなり下がっている」12%を不満派とすれば、合計で29%であった。

どういった職種や世代の人が、充実しており、また充実していないのか、その間に何らかの相関があるかどうか興味深いですが、さらには、それが合併への満足度や行政サービスの達成度に対する評価への回答とも関連しているかどうか、さらに分析してみる価値がありそうである。

Q18では、回答について「できたら、その理由も簡単にお書きください。」と尋ねており、その自由記述の内容をまとめたのが以下である。

**<回答1「かなり高まっている」を選んだ理由>**

- ・地域の自主自立に向けた方針が自分の考えと合い、やりがいがある (3件)。
- ・市民の声が議会を通して入ってきて、施策の結果がフィードバックされていると感じる。
- ・新しい職場で、職員や住民から信頼されるよう頑張っている。
- ・管理職として責任の重大性をひしひしと感じている。
- ・合併を選択した以上、やるしかない。
- ・解決すべき改善項目が山積している。
- ・新しい部署で新しい経験ができています。
- ・功罪両面、緊張度が増し、充実している。

**<回答2「少し高まっている」を選んだ理由>**

- ・より専門的な仕事ができるようになった (4件)。
- ・仕事に高い意欲を保ち、責任感、充実感をもてる (4件)。
- ・行政エリアが広くなり、市全体をみて大きな視点から仕事ができる (4件)。
- ・職員が増え、新鮮な刺激や意見から学べる機会が増えた (3件)。
- ・仕事の内容も多様化複雑化する中で、職員意識も向上し成長できている (3件)。
- ・閉鎖的・封建的な職場環境が改善され、仕事への充実感ができた。
- ・対応する市民が多くなり、自分なりに勉強して対応する必要がある。
- ・職場環境が広がり、多くの地域を知ることができる。
- ・兼務する事務が減り、職務に集中できるようになった。
- ・危機感が増している。

<回答3「変わっていない」を選んだ理由>

- ・合併とは無関係に、公共福祉を充実させる仕事であることに変わりはない（11件）。
- ・合併しても仕事の内容に変化はない（3件）。
- ・職務に対する充実感が低下する一方、それに対する自分の考えは向上している。
- ・専門化が進む一方、仕事の“助け合い”が少なくなった。
- ・保育に対する考え方の違いで、精神的、肉体的に負担が大きい。
- ・人間関係が複雑化し、職場内の関係が難しい。
- ・仕事への充実感が高まっている一方、マイナス面も少なくない。

<回答4「むしろやや下がっている」を選んだ理由>

組織の大きくなったことによる問題

- ・組織が大きくなり、職員間のつながりが希薄になり迅速な対応ができなくなった（3件）。
- ・市が進んでいる方向が分からず、先が見通せず、仕事への不安を感じる（2件）。
- ・組織が大きくなり、1つの仕事に多数職員が関わるため、責任の所在が曖昧になっている。
- ・人間関係が希薄になり、職場での仕事への意欲が低下している。
- ・各課の方向性の違い、市長との考え方の違い等によって、戸惑う場面がある。
- ・専門性が求められ、個人的な職務能力は高まっているが、組織の力が付いていない。

新たな環境での職務への不満

- ・忙しすぎて、政策立案に関わるなどの本来の充実感を覚えるところまで至っていない（3件）。
- ・行革関係の仕事が増え、本来業務を遂行できておらず、サービス残業も増えている。
- ・予算が減る一方で、すべきことができない。
- ・分業化が進み、達成感を感じなくなった。
- ・地域に身近な所で保健師活動ができていない。
- ・仕事が単調になり、充実感が低下している。
- ・まだ慣れたといえる状態にない。

管理職や上司への不満

- ・管理職に市全体を広域的に見る力がなく、職員は降り回されている（2件）。
- ・管理職の立場が変化している。
- ・上司への信頼感が低下した。

職場での評価への不満

- ・資格取得が無視されている。
- ・自分の能力を活かせる職場に行っていない。
- ・性差別を感じる機会が増えた。

その他

- ・職員の意識レベルに差がある。
- ・人口が多くなり、市民の反応が分からなくなった。
- ・職場環境が変化した。
- ・職員は余剰と指摘され、最近の経済情勢の中で罪悪感を持っている。
- ・民間委託によって職場がなくなりそうである。
- ・実務に合わない改革が多すぎる。
- ・事業の削減。

<回答5「かなり下がっている」を選んだ理由>

- ・能力のある者が必ずしも役職についておらず、人事に納得できない（3件）。
- ・旧町での職場慣行が残っており、仕事がしづらく、意欲も上がらない（3件）。
- ・行政と市民との間に距離ができ、市民との関わりが疎遠になった（2件）。
- ・上司のやる気がなく、仕事の方向も伝わってこない（2件）。
- ・幼児教育が軽視され、民間委託されることで、仕事への意欲が失われた（2件）。
- ・一つの仕事に時間がかかりすぎる（2件）。
- ・仕事に対する充実感、達成感がない（2件）。
- ・課や組織として一体感、上司や同僚との信頼関係も失われ、仕事への責任が曖昧になった（2件）。
- ・旧町のなごりが住民に多く残っており、その話を聞くたびにやる気をなくす。
- ・本業務以外の仕事が多すぎる。
- ・職場が縮小されつつあり、意欲が下がる一方である。
- ・財政の話が先に立ち、仕事の意味が評価されない。
- ・合併後の調整事務が多く、市民からの批判も多く達成感がない。
- ・待遇面で旧町より悪くなっている。
- ・自分がしたい仕事についていない。

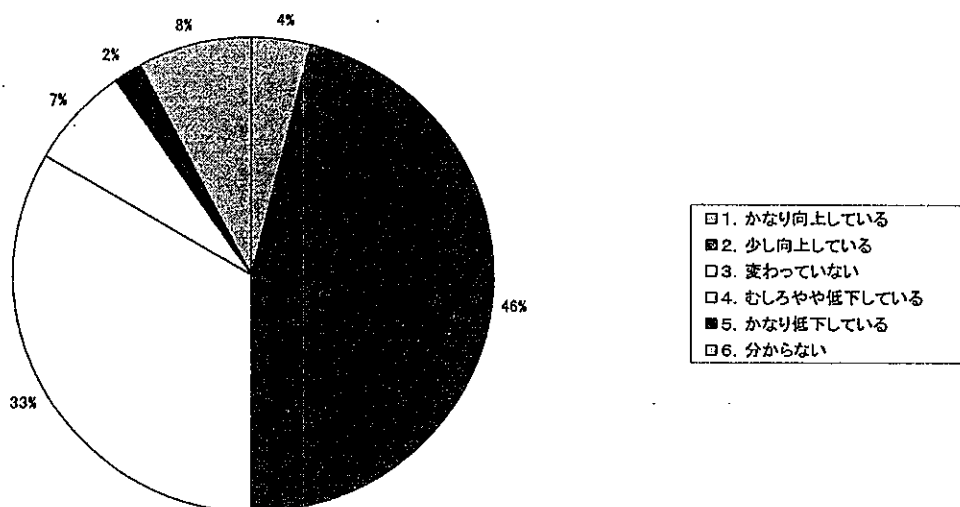
<回答6「分からない」を選んだ理由>

- ・合併後に採用されたため（4件）。

**Q19. あなたの政策立案能力や職務遂行能力は、合併後の4年間で向上したと思われますか。該当する番号1つを○で囲んでください。**

1. かなり向上している      2. 少し向上している      3. 変わっていない  
 4. むしろやや低下している      5. かなり低下している      6. 分からない

Q19. 政策立案能力や職務遂行能力



**コメント**

政策立案能力や職務遂行能力が合併後に改善したかを尋ねたところ、これについては前向きに評価している回答が多数派を占めた。「かなり向上」は4%と少ないが、「少し向上」は46%とほぼ半分に及んだ。「変わっていない」も33%を占めるが、「やや低下」7%と「かなり低下」2%の否定派は、合計しても10%と、これまでの問いへの回答と比較するとかなり少ない。

合併による職場環境の変化や職種の専門化は、職員の能力向上という点では、プラスの効果をもたらしているようである。

Q19 では、回答について「できたら、その理由も簡単にお書きください。」と尋ねており、その自由記述の内容をまとめたのが以下である。

**<回答1「かなり向上している」を選んだ理由>**

- ・ 合併により、様々な考え方や市民と接する機会が増え、物の見方に幅が出てきた (3件)。
- ・ 長期的、広域的に企画し、実行する必要がある。
- ・ 旧町時代より、情報量が多くなり、対応策も幅が生まれてきた。
- ・ 市域規模の計画策定が可能である。
- ・ 行革により職務が見直された。

**<回答2「少し向上している」を選んだ理由>**

- ・ 研修等の機会が増え、いろいろは人と議論する機会が増え、知識が身についた (6件)。
- ・ 専門性が高まることで、効率よく職務遂行できるようになった。(5件)。
- ・ 危機感の中、やらざるをえない。責任感も高まった (3件)。
- ・ 自己啓発、自己研鑽を行い、能力向上に努力している (3件)。
- ・ 仕事が増えたことで、いろいろな経験を積み、能力が向上している (3件)。
- ・ 合併により、様々な考え方や市民と接する機会が増え、物の見方に幅が出てきた (3件)。

- ・組織が大きくなる中、白紙の状態の人に理解してもらうための説明力が向上した（2件）。
- ・財政状況がよくないため、支出を減らし、サービスの維持、向上を求めている（2件）。
- ・経験によって、仕事に習熟してきた（2件）。
- ・優秀な人達と仕事ができ、刺激があり、向上心や意欲がわいてきた。
- ・全体をみて事務を推進できる。
- ・行政というものを理解して職務に取り組めるようになった。
- ・職場の異動範囲が広がり、視野が広がり学ぶ機会が増えた。
- ・多くの職員の意見により、政策立案の助けとなっているため。
- ・すべてにおいて規模が大きくなっているため、執務に工夫している。
- ・上司が無責任、無知のため、自己能力を向上させるしかない。
- ・よい上司に恵まれたから。
- ・市民からの批判が強まり、能力向上に努めなければ、市民対応ができない。
- ・前例通り職務を行うのではなく、考えて工夫して業務を行うようになった。
- ・独自の政策提案を行った。

#### <回答3「変わっていない」を選んだ理由>

- ・合併前から、能力向上のための個人的努力は続けている（3件）。
- ・目先の仕事を行うのに精一杯で、計画的に取り組めていない（3件）。
- ・何かが変わったということはない（2件）。
- ・事務職と専門職が、それぞれの経験、知識を出し合って、ともに政策立案していく機会をさらに向上させるべきである。
- ・能力は変わらないが、仕事をする上での目的、目標とするところをしっかりととらえ、何をすべきかが、見えるようになった。
- ・担当業務には新たな能力は必要ない。
- ・設備や施設が悪く、仕事がやりにくい。
- ・市になって出来る事が少なくなった。能力は変わらないが、できる量は減った。
- ・変わってはいないが、多くの人に意見やアドバイスを受けることが可能になった。
- ・上司の意見が強く、おかしいと思うことがあっても問題提起をできない状況にある。
- ・仕事量が増え、政策立案能力などを考える余裕はない。
- ・与えられる業務や課題によって、プラス・マイナス両面ある。
- ・異動が多く、仕事に専念ができていない。

#### <回答4「むしろやや低下している」を選んだ理由>

- ・人間関係が難しくなり、仕事量が増え、本業がおろそかになることが多々ある。
- ・あらゆる面で、中途半端である。
- ・意欲が低下し、適当に無難に仕事をこなしている。
- ・対応する人数が増え、きめ細かい対応ができなくなっている。
- ・異動によって対応する市民等の仕事に関係した情報量が不足するようになった。
- ・意欲のない上司の下では、意欲が低下した。

#### <回答5「かなり低下している」を選んだ理由>

- ・各種団体役員が重複し、休日等に時間がない。
- ・勤務時間には他の業務に要する時間もない。
- ・旧町の時と比べて仕事に対する意欲が低下した。

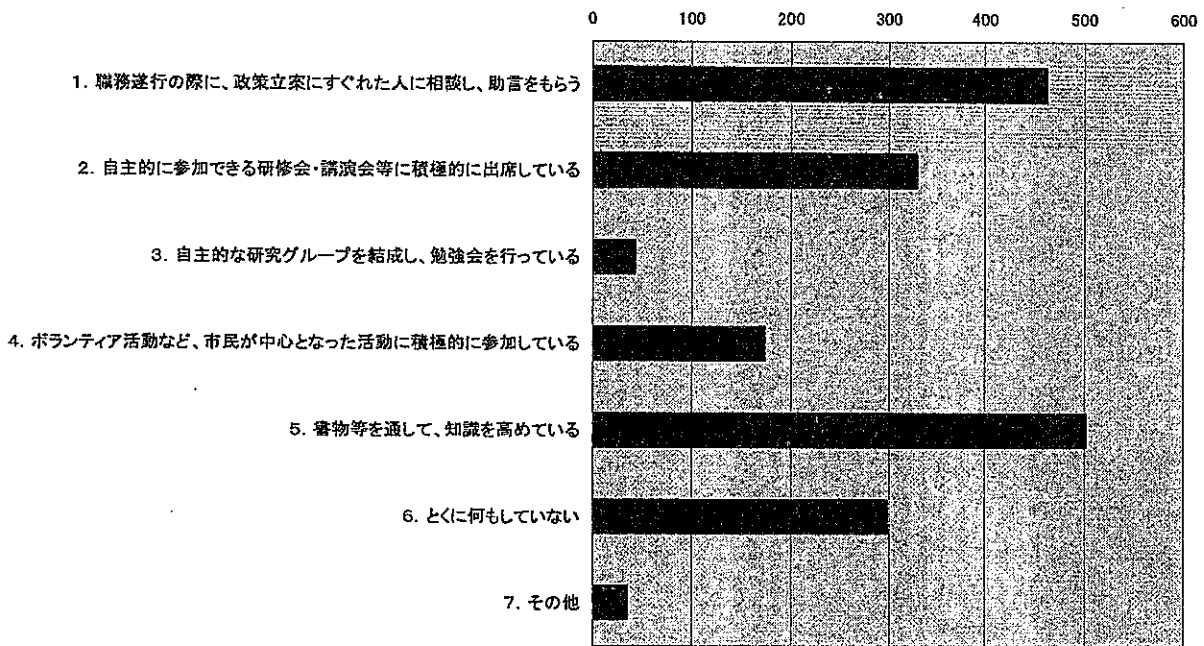
#### <回答6「分からない」を選んだ理由>

- ・今年採用されたので比べられない。

Q20. あなたは、政策立案能力や職務遂行能力を向上させるため、個人的に何かに取り組まれていますか。上位2つを選び、( )内に1、2と番号を付けてください。

- ( ) 1. 職務遂行の際に、政策立案にすぐれた人に相談し、助言をもらう
- ( ) 2. 自主的に参加できる研修会・講演会等に積極的に出席している
- ( ) 3. 自主的な研究グループを結成し、勉強会を行っている
- ( ) 4. ボランティア活動など、市民が中心となった活動に積極的に参加している
- ( ) 5. 書物等を通して、知識を高めている
- ( ) 6. とくに何もしていない
- ( ) 7. その他(あなたの具体例: )

Q20. 能力向上のための個人的な取り組み(点数)



コメント

政策立案能力や職務遂行能力を向上させるために、どんなことに取り組んでいるかを、順位を付けて2つまで選んでもらった。1番目に2点、2番目に1点を付けて集計した。

最も点数が高かったのは、「書物を通して」であった。2番目が「すぐれた人に相談し助言をもらう」、3番目が「研修会・講演会等への参加」、4番目が「とくに何もしていない」であった。

ある程度予想されたことではあるが、身近なところからとりあえず行っている、ということだろうか。

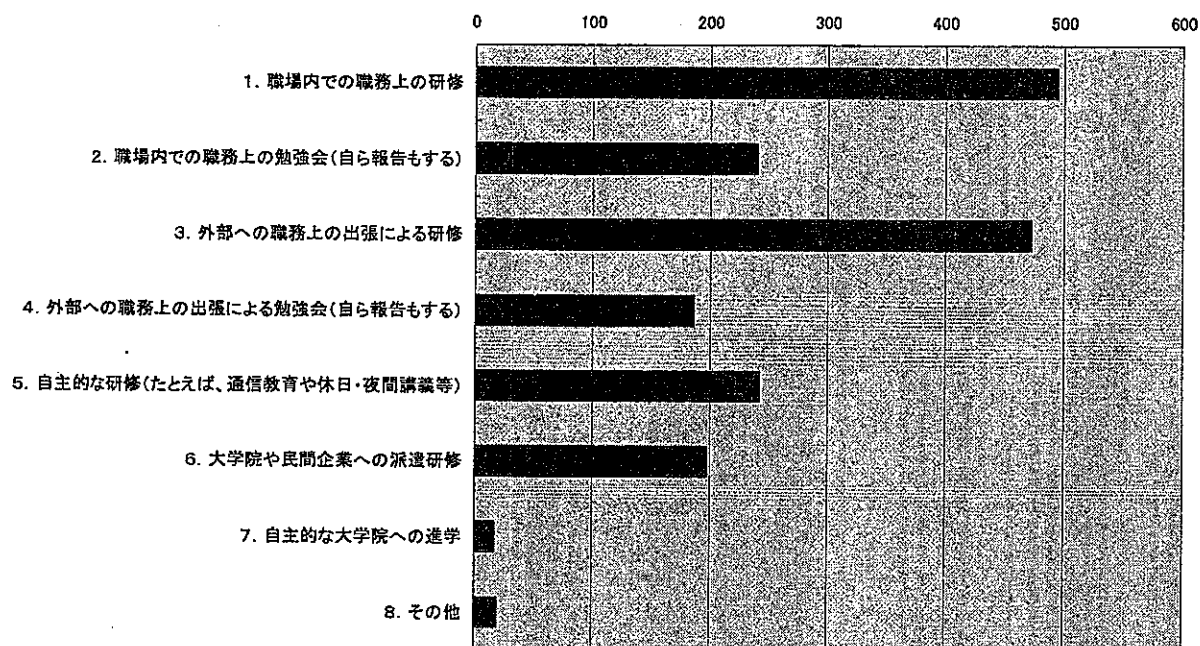
回答7の「その他」に記載された自由記述の内容を、順位をまとめて以下に列挙する。

- ・ 普段から情報収集力、分析力を身に付けるよう心掛けている(4件)。
- ・ 資格取得のために通信教育等で勉強している(3件)。
- ・ 現在の事務内容からそのような機会がない。
- ・ 大学院進学。
- ・ 残業内ミーティングで勉強会を開催している。
- ・ ストレス発散のための工夫や教室等に参加している。
- ・ 他課との連携。
- ・ 地域活動への積極的な参加。
- ・ 外部組織の人との意見・情報交換。
- ・ カルチャーセンターで学習している。
- ・ 同種の会の会で相談。
- ・ 民法等、法律の専門書に毎日目を通して。

Q21. 今後あなたは、政策立案能力や職務遂行能力を高めるために、どのような取り組みがあれば参加してみたいと思いますか。上位2つを選び、( )内に1、2と番号を付けてください。

- ( ) 1. 職場内での職務上の研修
- ( ) 2. 職場内での職務上の勉強会（自ら報告もする）
- ( ) 3. 外部への職務上の出張による研修
- ( ) 4. 外部への職務上の出張による勉強会（自ら報告もする）
- ( ) 5. 自主的な研修（たとえば、通信教育や休日・夜間講義等）
- ( ) 6. 大学院や民間企業への派遣研修
- ( ) 7. 自主的な大学院への進学
- ( ) 8. その他（あなたの具体例： )

Q21. 能力向上のために参加してみたい取り組み(点数)



### コメント

どのような自己研修の機会を望んでいるかを、順位を付けて2つまで選んでもらい、1番目に2点、2番目に1点を与えて集計した。「職場での職務上の研修」と「外部での職務上の研修」の2つが、ほぼ同点数で1位、2位であった。自主的な勉強会といった場よりも、あくまで仕事の上での役所内外の研修ということであった。月並みな回答と言え、それまでであるし、仕事の時間内での自己研鑽の機会を望んでおり、それ以上の負担までは望んでいないとも読めるかもしれない。

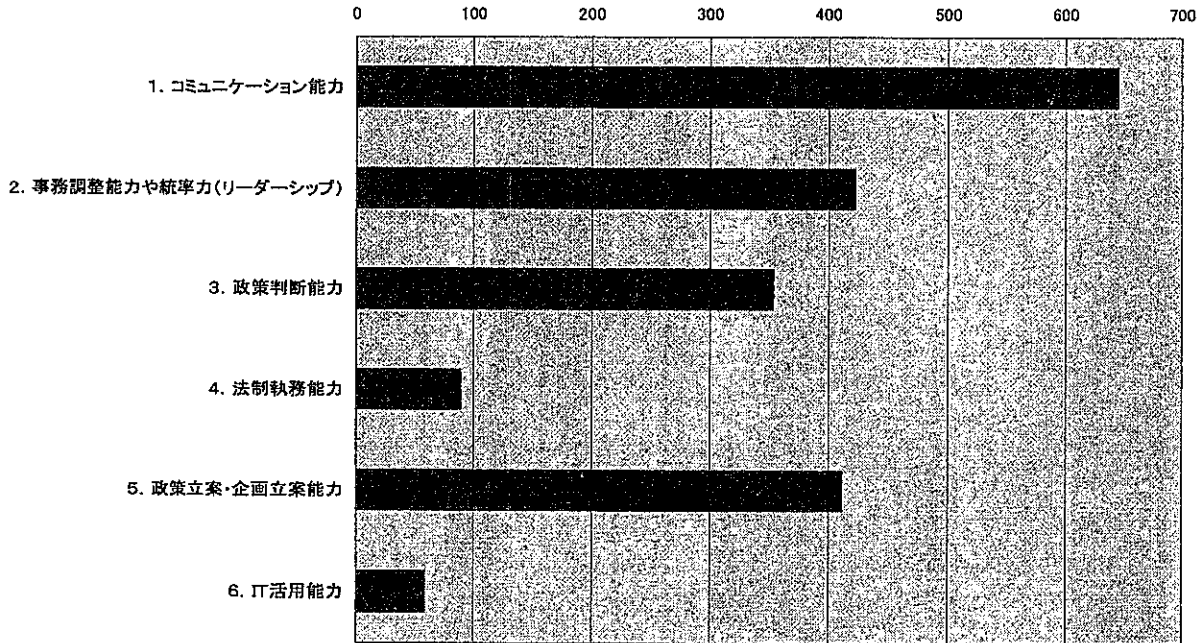
回答8. 「その他」に記載された自由記述（5件）の記載内容のみを以下に列挙する。

- ・原課との研修
- ・業務に影響しない時間で、短時間で終了する勉強会
- ・自主的な資格取得
- ・研修案内がきても締切りが過ぎていたり、主任から回ってこないことが多い。
- ・看護協会の研修などの中にも、政策立案能力の研修がある。

Q22. これからの市職員にとって、どのような能力が必要だと思われますか。上位2つを選び、( )内に1、2と順位を記入してください。

- ( ) 1. コミュニケーション能力      ( ) 2. 事務調整能力や統率力(リーダーシップ)  
 ( ) 3. 政策判断能力                      ( ) 4. 法制執務能力  
 ( ) 5. 政策立案・企画立案能力      ( ) 6. IT活用能力

Q22. これから必要と思われる能力(点数)



コメント

今後、市職員としてどのような能力が求められるかを、順位を付けて2つ選んでもらい、1番目に2点、2番目に1点を与えて集計した。能力の定義がやや抽象的で回答が難しかったかもしれないが、1番点数を集めたのは、「コミュニケーション能力」であった。2番目と3番目はほぼ同点数で、「調整能力とリーダーシップ」「政策立案・企画立案能力」であった。

コミュニケーション能力が選択されたのは、参画と協働といった市民との連携・協力が求められていることを背景としているだろうか。それとも行政組織が大きくなったことで、組織内部でのコミュニケーション能力のことを指してのことか、より具体的な中身まで問うことができれば望ましかったが、今回の調査では限界があった。

Q22には、「5つの選択肢(内容)以外で、2つ以内に入れたいことがありましたら、お書きください。」と尋ねており、その自由記述の内容をまとめたのが以下である。5件と数は少ないので、その内容のみ列挙する。

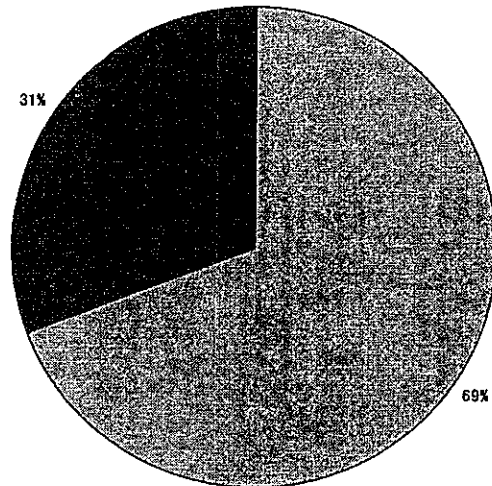
- ・X市の教育の向上・充実
- ・優先順位決定
- ・積極的実行力
- ・メンタルヘルス能力(自己・他者)
- ・専門分野
- ・ストレス耐性力

次ページからは、個人の属性(7つの点)を尋ねた結果である。

性別	1. 男	2. 女
----	------	------

性別

回答者の男女比はほぼ7対3であった。

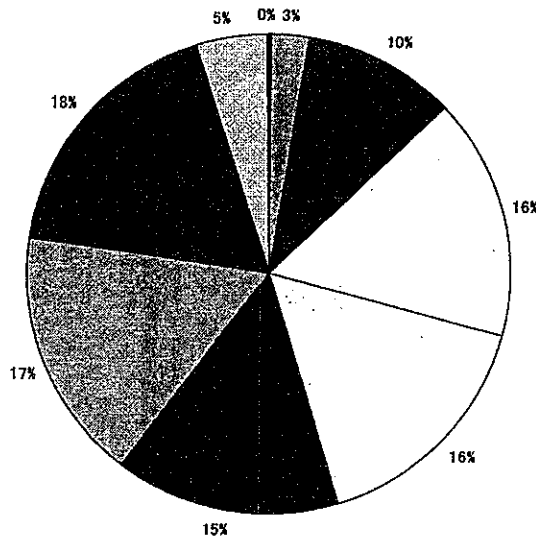


■ 1. 男  
■ 2. 女

年齢	1. 25歳以下	2. 26～30歳	3. 31～35歳	4. 36～40歳
	5. 41～45歳	6. 46～50歳	7. 51～55歳	8. 56歳以上

年齢

5歳きざみで回答者の年齢を尋ねてみた。これで見ると、31～35歳、36～40歳、41～45歳、46～50歳、51～55歳はほぼ同数で、年齢のバランスが取れていることが分かる。

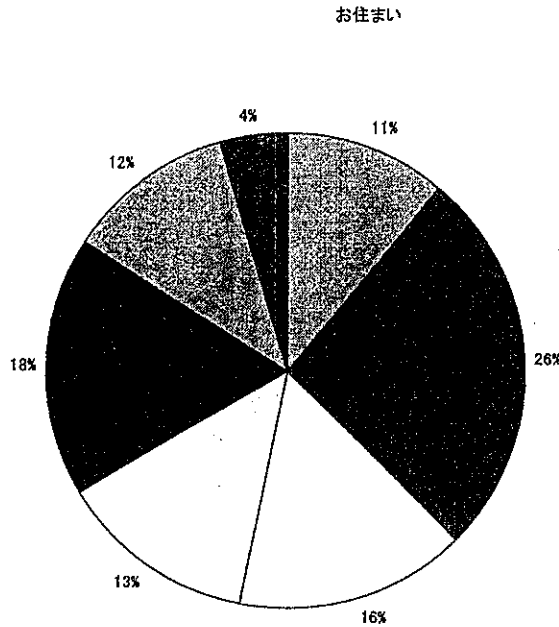


■ 1. 25歳以下  
■ 2. 26～30歳  
□ 3. 31～35歳  
□ 4. 36～40歳  
■ 5. 41～45歳  
□ 6. 46～50歳  
■ 7. 51～55歳  
□ 8. 56歳以上

ただし、職員数削減のため、早期勸奨退職が進められている56歳以上と、採用抑制が行われている26～30歳、25歳以下の若い世代は少なくなっており、将来的にバランスが崩れていく可能性がある。



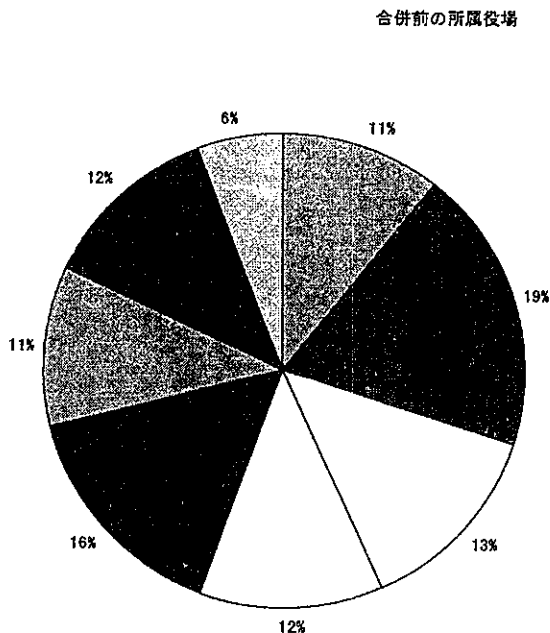
お住まい	1. 青垣町	2. 氷上町	3. 山南町
	4. 柏原町	5. 春日町	6. 市島町
	7. その他 (差し支えなければ自治体名 )		



回答者の居住地を聞いたところ、94%がX市内であった。旧6町間で少し多寡があるが、それは旧町の人口規模を反映しているものである。

- 1. 青垣町
- 2. 氷上町
- 3. 山南町
- 4. 柏原町
- 5. 春日町
- 6. 市島町
- 7. その他

合併前の所属役場	1. 青垣町	2. 氷上町	3. 山南町
	4. 柏原町	5. 春日町	6. 市島町
	7. 一部事務組合・教育委員会等	8. 合併後に採用	



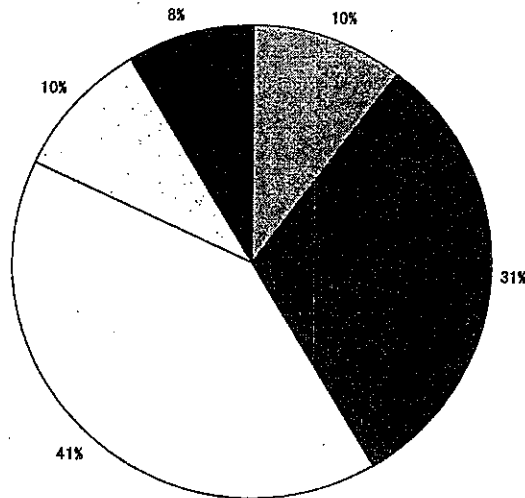
合併前の役場名を尋ねたところ、上の居住地に関する質問との対比で、居住地と働いている役場の違っている人が多少いたことが推察される。

- 1. 青垣町
- 2. 氷上町
- 3. 山南町
- 4. 柏原町
- 5. 春日町
- 6. 市島町
- 7. 一部事務組合・教育委員会等
- 8. 合併後に採用

正確な比率は分からないが、また合併後に採用されている人ももちろんいるが、職場と居住地が一致しなかった人は、旧氷上町に居住して、他の町で働いていた人が最も多かったのではと推察される。

現在の役職	1. 管理職 (部長・課長・副課長)
	2. 監督職 (課長補佐・係長・主幹)
	3. 主査・主事
	4. 技能労務職
	5. 専門職 (幼稚園教諭・保健師等)

現在の役職

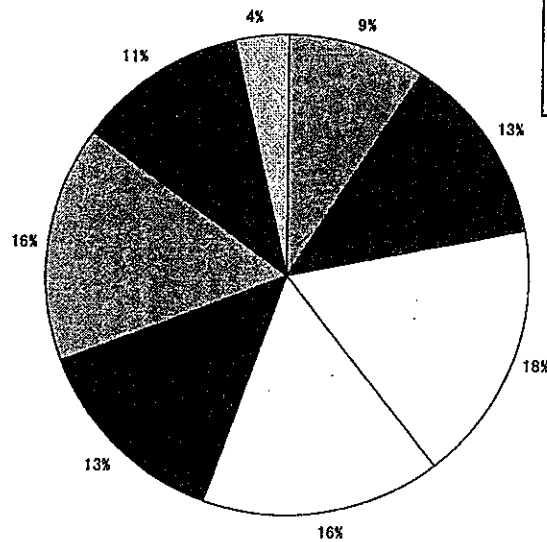


望ましい役職の割合というものが明確にあるわけではないが、管理職1割、監督職3割で全体の4割を占めていることが分かる。

- 1. 管理職 (部長・課長・副課長)
- 2. 監督職 (課長補佐・係長・主幹)
- 3. 主査・主事
- 4. 技能労務職
- 5. 専門職 (幼稚園教諭・保健師等)

経験年数	1. 0～5年	2. 6～10年	3. 11～15年
	4. 16～20年	5. 21～25年	6. 26～30年
	7. 31～35年	8. 36年以上	

経験年数

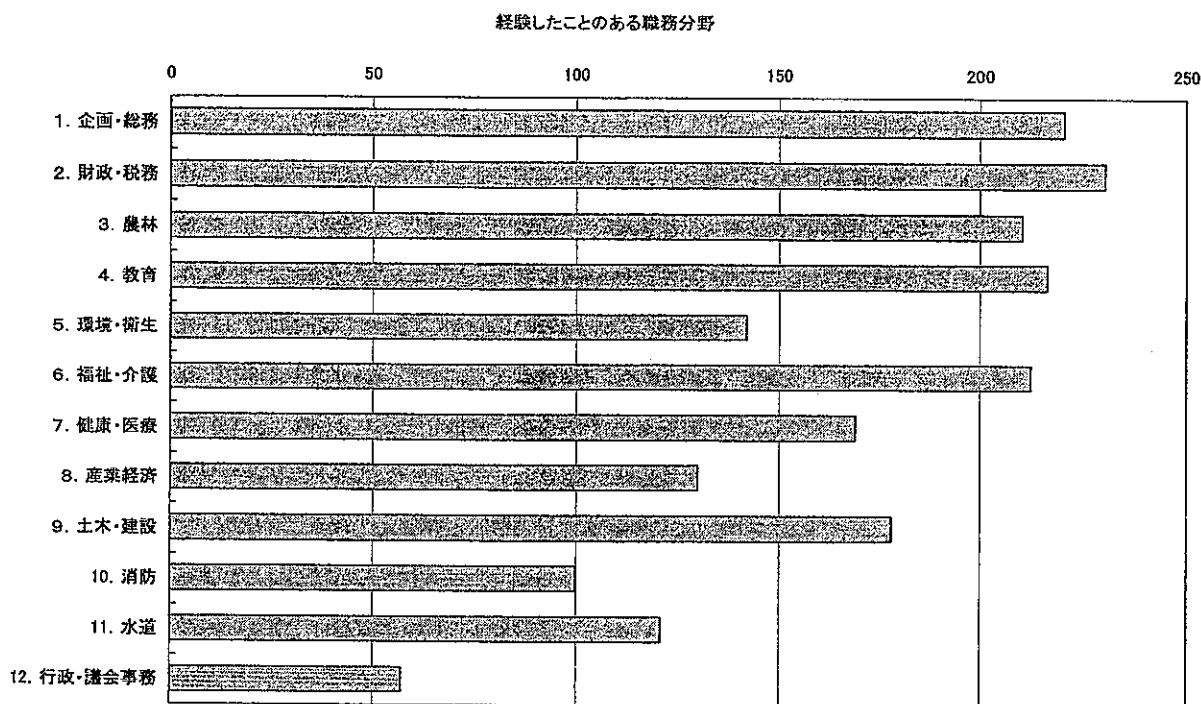


経験年数を5年きざみで尋ねたところ、短いグループから長いグループまで全体的に分散しており、上の役職ともほぼ対応していることが窺われる。

- 1. 0～5年
- 2. 6～10年
- 3. 11～15年
- 4. 16～20年
- 5. 21～25年
- 6. 26～30年
- 7. 31～35年
- 8. 36年以上

あなたがこれまでに経験したことのある職務分野すべてに○を付けてください。

- |          |          |          |             |
|----------|----------|----------|-------------|
| 1. 企画・総務 | 2. 財政・税務 | 3. 農林    | 4. 教育       |
| 5. 環境・衛生 | 6. 福祉・介護 | 7. 健康・医療 | 8. 産業経済     |
| 9. 土木・建設 | 10. 消防   | 11. 水道   | 12. 行政・議会事務 |



#### コメント

これまで経験したことのある職務を挙げてもらったところ、全体に分散した。この質問は、職種と合併に対する見方に傾向があるのかどうかを見るために行った。今後、クロス集計等によって、たとえば、一般職と専門職、財政を経験したことのある人とない人、といった形で、他の質問への回答において違いが出ているのかどうかを分析する予定である。

#### V. おわりに

本稿では、アンケートの集計結果をまずはそのままに紹介した。合併への評価、合併後の取組みへの評価、まちづくりや行政としての課題、行財政改革への評価、労働環境・職務能力への評価等を尋ねたものである。回答結果は、総じて、合併を支持する見方、どちらとも言えないとする見方、否定的な見方とに三分されるものであり、記述で回答された内容も含めて見ると、予想以上に合併に対して消極的な見方や批判的な見方が多かったとの印象を持った。また合併後の行政課題への取組みや行財政改革への評価も、同様に三分して現れ、それら質問への回答にはある種の類似性や傾向が感じられた。

ただし、記述された内容をより深く見ていくと、合併や行政の取組みに対して否定的な意見ほど、6町の合併そのものよりも、合併に伴う職場環境、人間関係、職務内容、待遇といった面での変化に対する個人的な不満が現れているように思われた。その一方で、住民サービスや対住民との関係に不満や不安を指摘している意見もあり、住民との関係における合併の評価と、職員個人が置かれている状態からの合併の評価とが、混在して現れてきているように思われた。

多くの質問で、職員の見方や評価に一定の傾向や類似性が見られると指摘したが、本当に傾向があるかどうかは、今後クロス集計や統計的検証を行うことで分析を進めてみたい。また合併によるまちづくりや住民サービスの問題と職員個人が直面した問題とをどう切り分けていくか、その辺りについても個人の属性との関連性をクロス集計や統計手法を用いて、分析を試みていく。

したがって、本稿は、引き続き、「その2」「その3」へと継続し、3部作で完結する予定である。次の「その2」では、合併への評価と他の質問への回答とのクロス集計を中心にまとめてみたい。

WORKING PAPERS SERIES 発行一覧

番号	発行日付	タイトル	著者名	所属
No.1	1997年3月	On Some Integrated Assessment Modeling Debates	天野 明弘	関西学院大学総合政策学部 教授
No.2	1997年7月	いじめの経済分析 — 傍観者達の分析(2) —	柴田 愛子	関西学院大学総合政策学部 教授
			森 徹	名古屋市立大学経済学部 教授
			岡村 誠	神戸市立外国語大学 助教授
			曾山 典子	奈良女子大学理学研究科 (情報科学専攻) 修了
No.3	1997年8月	Comparison of Marginal Propensity to Consume between Legal and Tax-Evaded Income -- The Japanese Case	柴田 愛子	関西学院大学総合政策学部 教授
			林 宏昭	帝塚山大学経済学部 助教授
No.4	1997年9月	networkを使ったgameシステム — いじめの経済分析(3) —	柴田 愛子	関西学院大学総合政策学部 教授
			森 徹	名古屋市立大学経済学部 教授
			岡村 誠	神戸市立外国語大学 助教授
			曾山 典子	奈良女子大学理学研究科 (情報科学専攻) 修了
No.5	1997年12月	WWWを使ったgameシステム	柴田 愛子	関西学院大学総合政策学部 教授
			森 徹	名古屋市立大学経済学部 教授
			岡村 誠	神戸市立外国語大学 助教授
			曾山 典子	奈良女子大学理学研究科 (情報科学専攻) 修了
No.6	1997年12月	Choosing between the Median - Voter and Niskanen Models : An Empirical Approach	長峯 純一	関西学院大学総合政策学部 教授
			小澤 太郎	慶応義塾大学総合政策学部 助教授
No.7	1998年6月	公共投資の政治-経済分析 ~道路投資の地域間配分の実証分析~	長峯 純一	関西学院大学総合政策学部 教授
No.8	1998年6月	COP3後の社会経済システム変革のあり方について	天野 明弘	関西学院大学総合政策学部 教授
No.9	1998年7月	Deficits and Budgeters' Revenue Forecasts	柴田 愛子	関西学院大学総合政策学部 教授
			柴田 弘文	立命館大学政策科学部 教授
No.10	1998年8月	Two Modes of Sophisticated Voting and the Formation of a Coalition Government under Japan's New Electoral Law	鈴木 基史	関西学院大学総合政策学部 教授
			品田 裕	神戸大学法学部 助教授
			建林 正彦	関西大学法学部 助教授
No.11	1999年3月	中位投票者モデルvs. 平均投票者モデル — 県別単独事業費を用いた推定 —	長峯 純一	関西学院大学総合政策学部 教授
			奥井 克美	追手門学院大学経済学部 専任講師

番号	発行日付	タイトル	著者名	所属
No. 12	1999年7月	京都議定書における伸縮的手法と 国内排出削減制度の構築 Flexibility Mechanisms in the Kyoto Protocol and the Design of Domestic Policies to Reduce Greenhouse Gas Emissions	天野 明弘	関西学院大学総合政策学部 教授
No. 13	1999年10月	財政赤字と省益最大化： 税収予測からの検証	柴田 愛子 柴田 弘文	関西学院大学総合政策学部 教授 立命館大学政策科学部 教授
No. 14	1999年10月	いじめの経済分析 —傍観者達のモデルと実験的検証—	柴田 愛子 森 徹 岡村 誠 曾山 典子	関西学院大学総合政策学部 教授 名古屋市立大学経済学部 教授 神戸市立外国語大学 教授 天理大学教養部 常勤講師
No. 15	1999年11月	道路投資配分の政治的要因	長峯 純一	関西学院大学総合政策学部 教授
No. 16	1999年11月	地方交付税の算定構造・配分構造に関 する分析	長峯 純一	関西学院大学総合政策学部 教授
No. 17	2000年3月	An Economic Analysis of Non- Good Samaritan Behavior: Theory and Experiment	柴田 愛子 森 徹 岡村 誠 曾山 典子	関西学院大学総合政策学部 教授 名古屋市立大学経済学部 教授 神戸市立外国語大学 教授 天理大学教養部 常勤講師
No. 18	2000年3月	二酸化炭素国内排出削減メカニズムの 確立に向けて Green Climate Program: A Proposal Toward Establishing Domestic Permit-Trading System for Carbon Dioxide Emission Abatement	天野 明弘	関西学院大学総合政策学部 教授
No. 19	2000年5月	ニュー・ミレニアム・ラウンド交渉の 方向性と展望 (TRIPS、EC及びTBTについて)	中野 幸紀	関西学院大学総合政策学部 教授
No. 20	2000年9月	貿易政策と環境政策： 相互支援の可能性 Trade and Environmental Policies: Can They Be Mutually Supportive?	天野 明弘	関西学院大学総合政策学部 教授
No. 21	2001年2月	持続可能な発展の条件 Conditions for Sustainable Development	天野 明弘	関西学院大学総合政策学部 教授
No. 22	2001年5月	仕事の効用の決定要因 ～メンタル ヘルスへの影響も考慮して～	柴田 愛子 Corinne Boyles	関西学院大学総合政策学部 教授 帝塚山大学経済学部 助教授
No. 23	2001年7月	Budgetary Transfer to Local Governments: Equity, Efficiency and Political Influence	柴田 愛子 坂井 優	関西学院大学総合政策学部 教授 関西学院大学大学院総合政策研究科 博士課程後期課程

番号	発行日付	タイトル	著者名	所属
No. 24	2002年3月	老人福祉施設職員の職務意識に関する研究(1)：特別養護老人ホーム職員の持つ資格と職務意識との関係	渡部 律子	関西学院大学総合政策学部 教授
			澤田 有希子	関西学院大学大学院総合政策研究科博士課程後期課程
			設楽 英美	関西学院大学総合政策学部卒業
			月田 奈美	関西学院大学大学院総合政策研究科博士課程前期課程
No. 25	2002年5月	地方道路譲与税と公共事業 —道路特定財源の道路投資に与える効果について—	長峯 純一	関西学院大学総合政策学部 教授
No. 26	2002年11月	英国気候変動政策の環境効果と費用負担 UK Climate Change Program: Enhancing Environmental Effectiveness and Reducing Cost Burdens	天野 明弘	関西学院大学大学院総合政策研究科客員教授、財団法人地球環境戦略研究機関関西研究センター所長
			田中 彰一	関西学院大学大学院総合政策研究科博士課程後期課程
No. 27	2002年12月	Stochastic Racing in Network Markets	Hans-Werner Gottinger	関西学院大学総合政策学部 教授
No. 28	2003年3月	Dynamic Portfolio Strategies with Transaction Costs	Hans-Werner Gottinger	関西学院大学総合政策学部 教授
No. 29	2003年12月	高齢者福祉施設職員の職務意識 —公的介護保険の影響、ソーシャルサポート、職務満足、ストレスを中心にして—	渡部 律子	関西学院大学総合政策学部 教授
			澤田 有希子	関西学院大学大学院総合政策研究科博士課程後期課程
			月田 奈美	関西学院大学大学院総合政策研究科博士課程前期課程修了生
No. 30	2005年3月	地方財政の逼迫と地方債拡大の構図	長峯 純一	関西学院大学総合政策学部 教授
			松浦 元哉	三重県津企画調査部主査
No. 31	2005年6月	平成の大合併は財政立て直しになるのか —特例法適用第一号の篠山市を教訓に、早急に長期財政計画を策定せよ—	長峯 純一	関西学院大学総合政策学部 教授
			田中 悦造	篠山市議会議員
No. 32	2005年6月	Does Your Optimizer Make “Real” Optimal Media Plan? A New Formulation of Media Optimization Problem with HOPE	井垣 伸子	関西学院大学総合政策学部 教授
			伊佐田百合子	帝塚山大学 助教授
			仲川 勇二	関西大学 教授
			山川 茂孝	株式会社 電通 関西支社 シニア・メディア・リサーチャー
No. 33	2006年2月	介護支援専門員の困難事例分析： ソーシャルワークの機能に焦点をあてて	渡部 律子	関西学院大学総合政策学部 教授
			料所 奈津子	バージニアコモンウェルス大学大学院博士課程
No. 34	2006年3月	紙面別接触状況を考慮した 新聞広告最適出稿計画問題	井垣 伸子	関西学院大学総合政策学部 教授
			伊佐田百合子	帝塚山大学 助教授
			仲川 勇二	関西大学 教授
			山川 茂孝	株式会社 電通

番号	発行日付	タイトル	著者名	所属
No. 35	2007年5月	政策決定をめぐる費用便益分析の理論と現実	長峯 純一	関西学院大学総合政策学部 教授
No. 36	2007年11月	インデックスファンド問題の対話型解法	井垣 伸子	関西学院大学総合政策学部 教授
			伊佐田百合子	関西学院大学総合政策学部 准教授
			仲川 勇二	関西大学 教授
No. 37	2008年1月	財政赤字・政府債務と長期金利 -Published Forecastsを利用した実証分析-	亀田 啓悟	関西学院大学総合政策学部 准教授
No. 38	2008年2月	わが国の民間消費に対する 非ケインズ効果の実証分析	亀田 啓悟	関西学院大学総合政策学部 准教授
No. 39	2008年2月	Budget Deficits, Government Debt and Interest Rates in Japan :An Analysis using Published Budgetary Forecasts	亀田 啓悟	関西学院大学総合政策学部 准教授
No. 40	2008年4月	財政赤字と長期金利に関するイベント スタディー	亀田 啓悟	関西学院大学総合政策学部 准教授
			松下 泰章	関西学院大学総合政策学部
No. 41	2008年6月	業種別商業集積に基づく都心商業地域の回遊行動モデル A Pedestrian Model for Urban Shopping Area Based on Categorized Shop Data	山田 孝子	関西学院大学総合政策学部 教授
			加藤 憲一	東京工業大学大学院情報理工学 研究科 助教
No. 42	2009年3月	非ケインズ効果はGDPにも作用するのか？ -閾値多変量自己相関モデル(Threshold VAR)を用いた分析-	亀田 啓悟	関西学院大学総合政策学部 准教授