

# 行政職員のパーソナルネットワークと まちづくり基礎力の関連性

尾田 洋平<sup>1</sup>・松村 暢彦<sup>2</sup>

<sup>1</sup>非会員 リクルート株式会社

<sup>2</sup>正会員 大阪大学大学院准教授 工学研究科ビジネスエンジニアリング専攻 (〒565-0871 吹田市山田丘2-1)

E-mail:matumura@mit.eng.osaka-u.ac.jp

本研究は、行政職員のパーソナルネットワークとまちづくり基礎力との関連性を把握するためにアンケート調査を実施したところ、行政職員の弱い紐帯のパーソナルネットワークは「少数型」、「勤務地外居住地型」、「市民団体勤務地外行政型」、「勤務地内地縁型」の4形態に分類できる事がわかった。このなかでも「市民団体勤務地外行政型」、「勤務地内地縁型」の能力が高い傾向であった。次に、まちづくり基礎力の要因分析を行ったところ、まちづくり経験、地域に対する関心、地域に対する感情、弱い紐帯のパーソナルネットワークが大きな要因となっていることが示された。このことから、まちづくり基礎力向上のためには、勤務地内のネットワークや勤務地外のまちづくりに関係するネットワークを増やす方法が考えられる。

**Key Words :** *government officer, community development, personal network*

## 1. 背景と目的

日本では多くの地域が様々な形で苦境に立たされ、地域衰退が叫ばれている。この現状を打破しようと国や自治体では、ハードよりソフトのまちづくりを目指し、平成17年4月、地域再生法に基づく「地域再生基本方針」が閣議決定され、地域再生のための人づくり・人材ネットワークづくりの促進の中で、地域固有のソーシャルキャピタルを活性化することが明記された。また、平成19年11月には、地域活性化統合本部において、「地域再生戦略」が取りまとめられ、パーソナルネットワークの充実に取り込むこととされた。このような背景より、地域の人材形成と地域再生に関する調査研究報告者や地域・産業活性化データベースによって地域活性化の事例を見てみると、地域活性化・まちづくり活動初期において、市町村の行政職員のパーソナルネットワークによってまちづくり活動を開始する例が多く存在していることがわかる。

また、パーソナルネットワークの既往研究を調査すると異なる世代のネットワークが就職活動において有益な情報をもたらすといった研究や、母親の子育てネットワークは有用なサポートや価値の共有から安心感を与えるがネットワークの地場により息苦しさを感ずるといった、個人の持つパーソナルネットワークが有益な情報や安心

感に変換されるといった研究が多数存在する。しかし、まちづくりにおいて、パーソナルネットワークや行政職員の重要性は論じられているが、行政職員のパーソナルネットワークの把握やまちづくりへの繋がりを把握した研究は存在しない。そこで、行政職員のパーソナルネットワークがまちづくりの促進に寄与しているのではないかという仮説から本研究を進めた。

本研究では行政職員のパーソナルネットワークを把握することを通じて、パーソナルネットワークとまちづくり基礎力の関係性を明らかにすることを目的とする。

ここで、まちづくり基礎力とは、読み書きを含む基礎学力と、職業知識や資格など専門知識に加えて、職場や地域社会で活躍をする上で必要な基礎的な力を3つの能力から成る能力として定義された社会人基礎力を参考に、まちづくりに関する能力や意識を4つの能力から成る能力として設定した評価指標である。まちづくり基礎力を形成する4つの能力を、「一歩踏み出す力」、「考え抜く力」、「地域を巻き込む力」、「専門力」と設定した。

## 2. 調査の概要

本研究の目的を踏まえて基礎自治体の職員に対してアンケート調査を実施した。アンケート項目は、個人属性、

地域に対する意識、まちづくり基礎力に対する自己評価、まちづくり活動をはじめの重要な能力の認識、パーソナルネットワークとした(表-2)。パーソナルネットワークに関しては回答者の持つ弱い紐帯、強い紐帯を把握することを目指した。ここで、弱い紐帯では、連絡の取れる知り合い(勤務地内外で行政、専門組織、市民団体、民間企業、地域住民、プライベート別の知り合いの数、付き合い年数)を調査し、強い紐帯ではまちづくり活動を始めるときに相談する人5名の基本的属性を調査した。

アンケートの配布については、基礎自治体職員の担当者に配布依頼し、承諾を得たところにアンケート票を郵送し、担当者から手渡しで配布した。回収は郵送回収とし、配布枚数2020票、回収枚数が1024票、回収率は50.7%となった(表-1)。回答者属性は年齢層の偏りもなく20歳代から60歳代まで幅広いデータを得ることが出来た(表-2)。事務職、技術職の割合についてもほぼ道割合で、偏りのないサンプリングを行うことができた。

### 3. 行政職員のまちづくり基礎力に対する意識

#### (1) 地域に対する意識

地域に対する意識を項目別の平均値で見ると、「地域が好きだ」が最も高く、次に「地域に思い出がある」が続き、地域に対する感情が高く評価されていることが分かる。一方、平均値が低いのは、「地域の歴史について知っている」、「地域の将来について意見を持っている」が続いているが、これらの項目を含む全8項目

表-2 個人属性の集計

カテゴリ		回答数	構成比
性別	男性	723	75.0
	女性	242	25.0
年齢	20歳代以下	101	10.4
	30歳代	232	24.0
	40歳代	290	30.1
	50歳代	295	30.6
	60歳代	47	4.9
学歴	高校卒業	189	19.8
	短大専門学校卒	167	17.5
	大学卒	538	56.4
	大学院卒	60	6.3
勤続年数	5年以下	114	11.8
	6~10年	137	14.2
	11~15年	124	12.8
	16~20年	187	19.4
	21~30年	164	17.0
	31年以上	238	24.7
職種	事務職	504	53.2
	技術職	443	46.8

における平均値は基準値の3より大きく、地域に対する良好な態度を抱いている結果が得られた。

また、項目間の相関係数を算出したところ、相関関係が強い事を確認することができ、項目の背後に、潜在的な要因が存在する可能性を確認することができた。よって、因子分析を行ったところ、「地域に対する感情」、「地域に対する関心」の2つの因子を抽出することができた。変数の信頼性指標であるクロンバックの $\alpha$ 係数がどちらの因子に対しても十分に高いことから、各因子に属する項目の平均値によって要約した観測変数として、「地域に対する感情」、「地域に対する関心」の平均値を以後の分析で用いることとする(表-3)。

#### (2) まちづくり基礎力に対する自己評価

行政職員のまちづくり基礎力に対する自己評価の項目別平均と標準偏差の値を示す(表-3)。項目別に見てみると、「地域の人とたわいもない会話が出来る」、「地域住民に必要ながあれば仕事の内容を説明し了承を得ることが出来る」の平均値がそれぞれ高く、勤務地内の住民と良好な関係が築けていることなどが理解できる。一方、「地域内で何かプロジェクトを行う場合リーダーになることが多い」、「目的に向かって周囲の人々に呼びかけ、動かしていくことができる」といった項目は2点台と低く、リーダーになってプロジェクトを行う能力が自己評価では低いということが言える。これらの傾向により、全体的に自ら行動することやリーダーとなることへの能力は低い、地域住民との関わることに能力の高さをうかがい知ることができた。

また、「一歩踏み出す力」、「考え抜く力」、「地域を巻き込む力」をそれぞれの変数間で共通性があると仮定して、変数の信頼性分析を行った結果、信頼性指標であるクロンバックの $\alpha$ 係数が十分に高い値を示したので、共通性の信頼性を確認することができた(「専門力」は変数が1つのためそのままの変数を使用する)。よって、「一歩踏み出す力」、「考え抜く力」、「地域を巻き込む力」、「専門力」のそれぞれの平均値を以後の分析で用いることとする。4つの平均値を比べてみると、「専門力」や「地域を巻き込む力」といった力が高い傾向にあり、「一歩踏み出す力」が行政職員全体で低い評価であることがわかった。

次に、行政職員に対するアンケート調査でまちづくりを始める場合に必要・重要だと感じる意識・能力を調査した(表-3)。

項目別の平均値で見ると、「意欲、行動力」、「地域への関心」の平均値が高く、まちづくりを行う地域へ関心を持ち行動することが重要だと考えられていることが分かる。一方、平均値が低いのは「専門力」や「ストレスコントロール力」であるが、これらの項目を

表-3 アンケート調査項目と単純集計結果

	アンケート項目	平均	標準偏差	$\alpha$ 係数	
まちづくり基礎力に対する自己評価	いつでも積極的にまちづくりに取り組める	3.07	0.85	0.889	
	地域を活性化したい、行動する意欲がある	3.39	0.84		
	地域内で何かプロジェクトを行う場合「リーダー」になることが多い	2.32	0.95		
	目的に向かって周囲の人々に呼びかけ、動かしていくことができる	2.56	0.95		
	様々なセミナー・研修会へ参加するなど、積極的な行動が見られる	2.69	0.97		
	何かをする場合、自分から誘う方が多い	2.86	0.93	0.873	
	日頃から頭の中で整理して会話する方だ	3.18	0.89		
	日頃から筋道を立てて物事を考える方だ	3.35	0.89		
	地域を活性化させるアイデアを思いつく	2.88	0.92		
	目標達成・課題解決に向け明確なコンセプトや新しいアイデアに基づき計画をする	3.13	0.82		
	既存の発想にとらわれず、課題に対して新しい解決方法を考える	3.22	0.85	0.872	
	目標に向かって、自ら問題点、解決策を提案する	3.30	0.81		
	課題解決に向けた複数のプロセスを明確にし最善のものに向けた準備をする	3.19	0.81		
	ストレスのかかる状況下でも、感情的にならず職務を遂行できる	3.01	0.96		
	トラブルやクレーム等に対しても、冷静かつ臨機応変に対応している	3.15	0.89		
	自分の意見をわかりやすく整理した上で、相手に理解されるように的確に伝える	3.24	0.83	-	
	地域住民に必要ながあれば仕事の内容を説明し了承を得る事ができる	3.40	0.80		
	様々な産業従事者に必要なあれば仕事の内容を説明し了承を得る事ができる	3.30	0.79		
	担当の課以外の仕事に興味関心がある	3.51	0.84		
	地域の人とたわいもない会話ができる	3.58	0.81		
職務以外に地域の人と関わりを持っている	3.21	1.04	0.883		
日頃から職務に関連する新しい知識や必要なスキルの習得に努めている	3.40	0.89			
地域への関心	4.05	0.75			
意欲、行動力	4.11	0.79			
働きかけ力	3.97	0.82			
まちづくり活動を始めるのに必要な力	複眼性	3.77	0.75	0.879	
	発想力、提案力	4.00	0.79		
	ストレスコントロール力	3.70	0.81		
	計画力	3.95	0.77		
	創造力	3.99	0.78		
	問題解決能力	3.92	0.77	0.882	
	発信力	3.94	0.80		
	説明説得能力	4.01	0.84		
	政策調和能力	3.77	0.79		
	協働(パートナーシップ)能力	4.02	0.84		
リーダーシップ	3.83	0.94	-		
専門性	3.59	0.86			
勤務地への態度	地域は「自分のまち」という感じがする	3.65		0.90	0.807
	地域が好きだ	3.78		0.81	
	地域に思い出がある	3.77		0.93	
	地域に自慢できるものがある	3.48	0.99		
	地域の「現状」について理解している	3.55	0.79	0.741	
	地域の「歴史」について知っている	3.16	0.93		
	地域の「将来」について意見をもっている	3.40	0.84		

注) 各アンケート項目の選択肢は、全くそう思わない・そう思わない・どちらともいえない・そう思う・強くそう思うまでの5件法。各1点～5点で点数化。

含む全16項目における平均値は3.5より大きく、まちづくり活動を始めるにはどの能力も平均して必要だと考えられているという結果が得られた。

また、「一歩踏み出す力」、「考え抜く力」、「地域を巻き込む力」をそれぞれの変数間で共通性があると仮定して、変数の信頼性分析を行った結果、信頼性指標で

あるクロンバックの $\alpha$ 係数が十分に高い値を示したので、共通性の信頼性を確認することができた（「専門力」は変数が1つのためそのままの変数を使用する）。よって、「一歩踏み出す力」、「考え抜く力」、「地域を巻き込む力」、「専門力」のそれぞれの平均値を以後の分析で用いることとする。

表4 パーソナルネットワークの設問と平均値

アンケート項目	勤務地内		勤務地外	
	人数 (人)	年数 (年)	人数 (人)	年数 (年)
行政職員として働いている人で連絡がとれる知り合いは市内、市外で何人いるか。その人たちと知り合って何年位の人が多いかどうか	28.9	13.1	19.2	11.9
まちづくり専門家（コンサルタント、大学）で連絡がとれる知り合いは市内、市外で何人いるか。その人たちと知り合って何年位の人が多いかどうか	6.3	5.7	6.7	5.7
市民団体(NPO など)の人で連絡がとれる知り合いは市内、市外で何人いるか。その人たちと知り合って何年位の人が多いかどうか	8.0	4.0	7.9	3.9
民間企業の方（事業者や商店主など）で連絡がとれる知り合いは市内、市外で何人いるか。その人たちと知り合って何年位の人が多いかどうか	15.1	9.5	16.3	9.2
地域住民の方で、連絡がとれる知り合いは市内、市外で何人いるか。その人たちと知り合って何年位の人が多いかどうか	11.0	7.2	10.1	5.5
プライベートを共にする人は市内、市外で何人いるか。その人たちと知り合って何年位の人が多いかどうか	17.5	15.4	20.2	15.2

注1) 知り合いの人数の設問の選択肢は、「0人」「1～10人」「11～30人」「31～50人」「51～100人」「100人以上」（100人以上の場合はおよその人数を記入）とした。

注2) 知り合ってからの年数の設問の選択肢は、「0～1年」「1～5年」「6～10年」「11～20年」「21～30年」「30年以上（30年以上の場合はおよその人数を記入）」とした。

注3) 平均人数と平均年数は階級値を用いて算出。

「専門力」、「地域を巻き込む力」、「考え抜く力」、「一歩踏み出す力」の順に能力が高い傾向であることがわかったが、まちづくり活動初期に重要だと感じる力に関しては、「一歩踏み出す力」、「地域を巻き込む力」、「考え抜く力」、「専門力」の順で重要な能力だと考えられていることが読み取れた。このことから、まちづくり活動初期には「一歩踏み出す力」が重要だと考えられているが、行政職員全体の有する能力で「一歩踏み出す力」は他の力より能力が低いということがわかった。

### (3) 行政職員のパーソナルネットワークの傾向

弱い紐帯の勤務地内、勤務地外別の人数、年数の平均値を表4に示す。項目別に見ると、合計の人数では、行政職員、プライベート、民間企業の人が多い傾向となった。専門組織、市民団体、民間企業、地域住民は勤務地内・外ともにあまり人数の変化はみられなかった。専門組織、市民団体については人数の少ない傾向となった。地域住民との付き合いの長さは勤務地外に比べて勤務地内が長い傾向にあるが他の組織に関しては勤務地内・外で変化はあまり傾向として見られなかった。

## 4. 行政職員のまちづくり基礎力とパーソナルネットワークの関連性

### (1) まちづくり基礎力とパーソナルネットワークの相関

パーソナルネットワークとまちづくり基礎力の相関関係

表5 知り合いの数とまちづくり基礎力の相関係数

		勤務地内 人数合計	勤務地外 人数合計	知り合い 人数合計
一歩踏み出す力	相関係数	369**	288**	387**
考え抜く力		279**	242**	309**
地域を巻き込む力		315**	247**	331**
専門力		205**	204**	244**

※※1%有意

係を表5に示す。これによりパーソナルネットワークの量とすべてのまちづくり基礎力との関係が確認でき、付き合った年数と専門力以外の関係が確認できた。よってパーソナルネットワークとまちづくり基礎力は関係していることが示された。

### (2) 行政職員のパーソナルネットワークの分類

次にパーソナルネットワークの形態によりまちづくり基礎力との関係が変化する事が考えられるので、パーソナルネットワークをクラスター分析により分類することを試みる。勤務地内・勤務地外の連絡のとれる知り合いの人数・知り合った年数（行政、専門組織、市民団体、民間企業、地域住民、プライベート別）のサンプルデータを用い、大規模ファイルのクラスター分析を試みた。本研究ではクラスター数を4と設定した。

各クラスターの特徴を把握するために、クラスターごとのクロス集計を行い、さらに解釈を容易にするために、クロス集計を基にして集計結果を表6に整理した。以下に各クラスターの特徴を記す。

I：4つの中でクラスターに属する人数が1番多く、全体的にどの主体とも偏りのない知り合いの人数となった。しかし、4つのクラスターの中で地域内、地域外共に人

表-6 行政職員のパーソナルネットワークによる分類

		I : 149人		II : 68人		III : 726人		IV : 44人	
		人数(人)	年数(年)	人数(人)	年数(年)	人数(人)	年数(年)	人数(人)	年数(年)
行政	勤務地内	32.65 11.91%	10.94	52.21 17.03%	15.13	20.83 17.61%	12.95	111.36 28.28%	19.98
	勤務地外	21.78 7.94%	11.52	84.85 27.68%	13.27	10.70 9.05%	11.68	49.09 12.47%	15.00
	合計 平均	54.43 19.85%	11.23	137.06 44.71%	14.20	31.53 26.66%	12.31	160.45 40.75%	17.49
専門組織	勤務地内	6.88 2.51%	5.91	8.53 2.78%	6.98	5.74 4.85%	5.24	9.20 2.34%	10.11
	勤務地外	11.41 4.16%	7.07	10.51 3.43%	6.60	5.17 4.37%	5.23	9.43 2.40%	7.56
	合計 平均	18.29 6.67%	6.49	19.04 6.21%	6.79	10.91 9.23%	5.23	18.64 4.73%	8.84
市民団体	勤務地内	7.01 2.56%	4.10	13.09 4.27%	5.95	7.59 6.42%	3.54	10.23 2.60%	7.17
	勤務地外	15.17 5.53%	4.77	16.99 5.54%	6.78	5.35 4.53%	3.40	11.14 2.83%	5.91
	合計 平均	22.18 8.09%	4.44	30.07 9.81%	6.36	12.94 10.94%	3.47	21.36 5.43%	6.54
民間企業	勤務地内	16.74 6.11%	8.38	17.50 5.71%	11.51	11.78 9.96%	8.97	60.11 15.27%	19.05
	勤務地外	43.49 15.86%	10.56	29.71 9.69%	12.05	8.32 7.04%	8.21	35.34 8.98%	16.38
	合計 平均	60.23 21.97%	9.47	47.21 15.40%	11.78	20.10 16.99%	8.59	95.45 24.24%	17.71
地域住民	勤務地内	10.97 4.00%	5.87	13.01 4.25%	9.01	9.79 8.28%	6.79	27.39 6.96%	16.05
	勤務地外	24.90 9.08%	6.53	15.22 4.97%	8.07	6.61 5.59%	4.80	9.66 2.45%	10.65
	合計 平均	35.87 13.08%	6.20	28.24 9.21%	8.54	16.40 13.87%	5.80	37.05 9.41%	13.35
プライベート	勤務地内	20.67 7.54%	12.67	16.18 5.28%	17.65	15.85 13.40%	15.36	37.50 9.52%	22.15
	勤務地外	62.52 22.80%	16.33	28.75 9.38%	18.44	10.53 8.91%	14.31	23.30 5.92%	20.43
	合計 平均	83.19 30.34%	14.50	44.93 14.66%	18.05	26.38 22.31%	14.83	60.80 15.44%	21.29
合計 平均	勤務地内	94.93 34.62%	7.98	120.51 39.31%	11.04	71.56 60.52%	8.81	255.80 64.96%	15.75
	勤務地外	179.26 65.38%	9.46	186.03 60.69%	10.87	46.69 39.48%	7.94	137.95 35.04%	12.65
	合計 平均	274.19 100.00%	8.72	306.54 100.00%	10.95	118.25 100.00%	8.37	393.75 100.00%	14.20

(上段:人数、下段:%)

数の1番少ないという特徴が見てとれる。よってIIIは『少数型』とする。

II : 専門組織をはじめ、民間企業、地域住民、プライベートで勤務地外の知り合いの人数が多い値となっている。勤務地外の知り合いの人数割合が4クラスター中1番高い。また、クロス集計表を見ると、勤務地と居住地が異なる割合が1番大きく、勤務地外の居住地によって形成された人間関係が多いことがわかる。よってIは『勤務地外居住地型』とする。

III : 勤務地外の行政の知り合いがクラスター内で約3割と突出している。また、市民団体の知り合いの人数が4クラスター中1番多く、知り合った年数も長い値を示し

た。よってIIは『市民団体・勤務地外行政型』とする。

IV : 勤務地内の人数の割合が1番多いクラスターである。また、行政、専門組織、民間企業、地域住民、プライベートの人数は他のクラスターよりも2~3倍程度多く、勤務地内に知り合いの数が多い傾向にあることが把握できる。また、知り合った長さもどのクラスターより勤務地外の市民団体以外で1番長い値を示した。よってIVは『勤務地内地縁型』とする。

### (3) クラスターとまちづくり基礎力の関係

表-7に弱い紐帯クラスター別の回答者の持つ能力の平均値を示す。

表-7 行政職員の分類とまちづくり基礎力の関連性

回答者の持つ能力		n	一歩踏み出す力	考え抜く力	地域を巻き込む力	専門力
平均値	勤務地外居住地型	149	2.90	3.30	3.40	3.58
	市民団体・勤務地外行政型	68	3.42	3.50	3.61	3.74
	少数型	724	2.73	3.10	3.23	3.32
	勤務地内地縁型	44	3.21	3.65	3.76	3.86

能力の高い「勤務地内地縁型」と「市民団体・勤務地外行政型」から考察すると、まちづくり基礎力に関しては勤務地内のネットワークの量と、勤務地外のまちづくりに関係する知り合い（知り合いの質）が関係していると考えられる。しかし、一歩踏み出す力に限っては「勤務地内地縁型」と「市民団体・勤務地外行政型」の能力の値が逆転している。また、「勤務地外居住地型」から、勤務地外のプライベートや地域住民の知り合いと勤務地内へのまちづくりの繋がりは小さいということがわかった。

## 5. まとめ

本研究は、まちづくり活動初動期において行政職員のパーソナルネットワークが重要になっているが、行政職員のパーソナルネットワークを把握し、どのようなまちづくり基礎力に変換されているかという研究は存在しないという背景を述べた。このような背景から、行政職員のパーソナルネットワークとまちづくり基礎力を把握し、まちづくり基礎力を向上させるための知見を得ることを目的としアンケート調査を実施した。

アンケート結果から、行政職員の弱い紐帯のパーソナルネットワークは「少数型」、「勤務地外居住地型」、「市民団体勤務地外行政型」、「勤務地内地縁型」の4形態に分類できる事がわかった。

弱い紐帯別に能力を見てみると、「市民団体勤務地外行政型」、「勤務地内地縁型」の能力が高い傾向であった。この結果から、まちづくり基礎力は勤務地内の知り

合いの数と勤務地外のまちづくりに関連する知り合いの関係が大きいと考えられる。しかし、ネットワークの磁場により勤務地内の知り合いの数が多いほど能力が向上しない人が存在することがわかった。

また、まちづくり基礎力の要因分析を行ったところ、まちづくり経験、地域に対する関心、地域に対する感情、弱い紐帯のパーソナルネットワークが大きな要因となっていることが示された。

このことから、まちづくり基礎力向上のためには、まちづくり活動に参加し直接まちづくり基礎力の向上に繋がったり、勤務地内のネットワークや勤務地外のまちづくりに関係するネットワークを増やし、まちづくり基礎力や地域に対する関心・感情に繋がったりする方法が考えられる。その他、勤務地内の住民とのコミュニケーションを増やすことで地域に対する関心・感情などを大きくしたりパーソナルネットワークを大きくしたりすることでまちづくり基礎力を向上させる方法や、様々な研修や場を設定することで様々な人と知り合いネットワークが大きくなることで、まちづくり基礎力を向上させる方法が考えられる。

(2011.8.5受付)