

科学研究費助成事業 研究成果報告書

平成 29 年 6 月 20 日現在

機関番号：24302

研究種目：若手研究(B)

研究期間：2014～2016

課題番号：26780091

研究課題名（和文）フランスにおける公務員の移動と自治体政策パフォーマンスに関する研究

研究課題名（英文）A study of mobility in the civil service and the performance of local government's policy in France

研究代表者

玉井 亮子 (TAMAI, RYOUKO)

京都府立大学・公共政策学部・准教授

研究者番号：10621740

交付決定額（研究期間全体）：（直接経費） 1,500,000円

研究成果の概要（和文）：フランスにおいて公務員の地理的移動は近年、職員研修の一環として捉えられ、複数の法律によって推進されてきた。自治体では優秀な人材を獲得するために、他の自治体で働く地方公務員や国の機関で勤務する国家公務員を上級幹部職として採用するケースがあるが、実態として移動数は伸び悩んでいる。また都市部では国家公務員を採用することで自治体に求められているニーズに対応する人事もみられ、国家公務員と比べて地方公務員の能力養成不足や地方議員や国会議員といった職員採用に関係する人物とのコネクションが乏しいといった点に依然として課題がある。

研究成果の概要（英文）：In France, some laws that promote the geographical mobility in civil service to develop their careers within its personal system have been enacted in recent years. In order to hire staff with specialized expertise, local governments recruit bright and talented senior civil servants, having extensive careers in another local government and working at national organs. However, actual count of these motilities grows at a sluggish pace. Local governments in several major urban areas recruit national public employees to deal with various social problems. The competency and that cultivation, and a connection with councillors and legislators that appoint competent staff remain in an unstable situation, compared with national public employees.

研究分野：政治学

キーワード：公務員 自治体上級幹部職 職員移動 政策パフォーマンス 地方制度改革 フランス

1. 研究開始当初の背景

国家公務員の自治体出向や地方公務員の被災地派遣にみられるように、日本でも公務員が全国の自治体を移動して勤務することがキャリア形成の一部となっている。彼らは一定期間、その地で勤務し、元々いた組織に戻っていく。一方、本研究で取り上げたフランスでも日本同様、ある公務員が今いる組織とは別の自治体や機関で勤務することは可能である。しかしフランスの場合は公務員各人の持つ権利や身分保障、例えば給与や退職金の権利、が各個人に付随している点が日本とは異なる。彼らは今、勤務している自治体とは別の自治体や別の公務員組織で新たにポストに就いたとしても、給与や退職金等の権利は継続してカウントされる。そこで本研究では、公務員の地理的な移動(mobilité)といった元いた自治体とは別の自治体で働く公務員たちのキャリアパスにまずは注目した。

既存のフランス公務員人事システムの研究は国家公務員を主たる分析対象とした研究であり、中央・地方を通じた公務員制度全体を見渡す人事システムの実態を把握するという視点を欠いている。つまり先行研究はあくまでも国家公務員側からの視点に基づくものであり、受け入れ側の自治体がなぜ国家公務員を採用しているのか、といった自治体側の意図やその実態については検討されてこなかった。もちろん専門能力や職務経験に基づく採用を行うことが定められている為、そういった点を評価して自治体は国家公務員を採用しているのであろう。しかし自治体は彼らの活動のどの点をどのように評価しているのか、既存の研究は十分な検討を行ってはいない。また国の出先機関やパリの中央政府機関での勤務が一般的である国家公務員が何故、地方自治体に長く留まって勤務するのかについて、国家公務員本人の意図とは何かという点からの検討も少ない。

加えて地方公務員の移動については、ほとんど研究されていない。フランスの地方公務員のなかには、一つの自治体に留まらず、勤務する自治体を複数回、変更する者がおり、部長や局長といった幹部ポストでそのような事例を良くみかける。このように国の機関と自治体間で、また自治体間で、国家公務員、地方公務員の移動が存在するにもかかわらず、その実態や、各人の職歴と自治体活動との関係性については十分に分析されてこなかった。

更にフランスでも地方分権化政策が継続的に採用されており、州の合併や市町村広域連合体の改正など、自治体レベルでの改革が相次いでいる。また近年、公務員だけでなく民間企業で勤務する者たちをも対象として、各人の意志に基づいた職場移動でもって、職務経験豊富な自治体職員の任用を目指すことも可能な法令が相次いで制定されている。日本でも地方分権化政策が継続するなか、自治体公務員の能力向上の必要性が指摘され

る。そこでフランスにおける公務員の移動について検討することで、フランス人事システムの内実をより明らかにすることを試みる。また日本の公務員制度に示唆となるような素材の抽出、検討を行う。

2. 研究の目的

本研究では、地方分権化政策が展開するなかでのフランス地方自治体の職員任用と自治体活動を公務員の地理的な移動に着目して分析した。分析にあたっては、(1) 公務員側はどのような意図で移動し、地方自治体側はどのような意図で職員を任用するのか、(2) 自治体の職員任用と政策パフォーマンスの関係、(3)自治体上級幹部職に求められる能力、に注目し、以下の諸点に基づいて考察を行った。

国家公務員、地方公務員それぞれの移動のあり方を調査する。具体的には自治体上級幹部職、すなわち行政職、技術職のそれぞれ部局長クラスの者、そして自治体行政組織のトップである事務総長にある者たちの職歴を追う。そして特に事務総長ポストにある者たちについての職歴をまとめたデータベースを作成する。これらのことから、国家、地方の各公務員の移動の実態を把握し、そのパターンを記述する。

このデータベースを用いて、どのような人材が国と自治体の間を、また自治体間を移動しているのかを明らかにする。そこから自治体がなぜその人物を必要としているのかを分析する。もちろん自治体ごとに職員任用の必要性は異なるだろうが、首長の政治任用の対象となっている上記ポストに検討対象を絞ることで、自治体の求める人材の内容やその特徴をつかむことが可能となる。また公務員の側からみた移動の誘因についても通説も含め、検討する。

公務員の移動と各自治体の政策パフォーマンスとがどのように関係しているのかを検討する。

自治体上級幹部職養成課程への検討を通じて、彼らに必要とされる能力を明らかにする。

3. 研究の方法

(1) 文献と資料の入手

学術論文、書籍、新聞、公文書、評論などを収集した。新聞記事については記事検索機能も備える「le monde」ネット版、また「acteurs publics.com」という公務員の移動情報を掲載する有料サイトを利用しながら、彼らのキャリアパスを収集した。このような資料、情報の渉猟を行いながら、職員移動と自治体活動とを結びつける分析枠組み構築を試みた。また自治体における雇用、採用の実態調査と職員移動に関するデータベースを作成し、これを基にどのような人材を自治体が必要としているか、分析した。更に職員移動と自治体の政策パフォーマンスの関係

について、地方行政に関する政治学者の研究を精読し、検討を行った。

(2) 実地現地調査、インタビュー

高等教育機関

ボルドー政治学院、ナント大学

自治体人事補佐機関

全国地方公務員センター本部 (CNFPT Siège)、地方行政学院 (INET)

その他

クレアパリ (CLAIR PARIS)、フランス国立図書館、ボルドー政治学院図書館

(3) 各年度の実施内容

2014年度

・自治体上級幹部職に関して、公務員が地理的移動を伴いながら任用されることを可能とする制度の概要を把握した。

・公務員が組織を移動してまで新たな職場を探す動機、移動する際に有効なツールについて検討した。また自治体側が移動してくる公務員をなぜ採用するかといった動機も探った。

・自治体政策と職員移動の関係性を検討した。

2015年度

・公務員研修概念の構成要素に職員移動が含まれることを確認し、近年の移動推進政策の概要、背景、要因を把握した。

・地方上級幹部職が受講する研修プログラムやカリキュラム分析を行い、自治体上級幹部職ポスト養成課程の概要、研修受講の意義とキャリア展開の関係性について考察した。また実態把握のため地方公務員専門の自治体人事協力機関である CNFPT Siège、INET へのインタビュー調査を行った。

・公務員の専門性をめぐる概念を整理し、自治体上級幹部職として求められる専門能力とマネジメント能力について検討した。

・地方分権化政策の展開を公務員のキャリア形成との関連性から検討した。

2016年度

・自治体幹部職の人事異動に関する実態把握を文献調査とサイト検索に基づいて行った。その際、そのポストに就いている公務員たちの職歴、選挙前後の国家公務員と地方公務員それぞれの事務総長ポスト占有率に注目しながら、調査を行った。

・フランス人研究者へのインタビューを実施し、公務員の地理的移動に関する現状把握と検討課題に関してコメントをいただくと共に、分析枠組みの精緻化を図った。

4. 研究成果

(1) 公務員制度の設計状況

公務員の地理的移動を可能とする公務員制度の設計について検討した。すなわち等級への任官 (titularisation) と、職への任命 (nomination) とが分けて考えられるシステムをフランス公務員制度は採用しており、これをキャリア・システム (système de la carrière) と呼んでいる。職務内容が類似した等級が集まって構成されるのが、国家公務

員は職団 (corps)、地方公務員は職群 (cadre d'emploi) であり、そこに等級数や昇給年限、年金が定められている。つまり公務員として正規採用された者は、まず公務員としての身分を付与され、何らかの等級に任官となる。その後、自身の等級に応じて、職を探す。よって同じ職団や職群に属する者は、等級は違って同一の規定を全国共通に適用されるといった仕組みになっている。すなわち公務員は自身の権利が明示されると共に、それが全国どこにいても保障される制度に基づいて、国と地方間、そして自治体間を移動できる仕組みになっている。またこのことから、全国共通の基準が設けられた上での全国にわたる公務員労働市場の存在が指摘できる。更にはこのような移動を可能とする制度が整備されていることによって、各人の状況に合わせたキャリアパス構築の機会が保障されている。

(2) 公務員側の「移動」の動機と背景

公務員の国から自治体、また自治体間の移動については、移動する公務員側の動機として、主なものとして2つ、指摘できた。両点をはっきりと分けることはできないのだが、すなわち「良い待遇、高位のポストを求めたキャリア展開を求めての移動」、そして「自治体の政治的環境の変化」である。「より良いキャリア展開を求めての移動」については、複数の背景が指摘できる。第一に、自治体人口との関係である。各自治体の上級幹部職設置要件は人口で規定されているため、勤務先自治体の人口が少ない場合、上級幹部職ポスト設置数は少なく、また設置可能なポストは待遇面で人口の多い自治体が設置可能な上級幹部職設置ポストに比べて劣る。よってこれ以上の昇任が望めない場合や、より良い待遇を求める場合、人口の多い自治体に移動するなどして新たなキャリアを積む者たちがいる。都市部での高い給与設定に惹かれて、地方公務員のみならず自治体勤務を希望する国家公務員もいるという。第二の背景としては今、所属している自治体、機関でのキャリアパスの展望が不透明なため、他の自治体、他の組織に移動するという点である。例えば自治体幹部職ポストに国家公務員が長年、就いている場合、その自治体では地方公務員が幹部職ポストに就くことは難しいと判断した地方公務員が、他自治体に移動するといった事例がこれに含まれる。また国家公務員に関しては、地方分権化政策の影響から国の出先機関数が減少し、出先機関での責任あるポスト数も減っている。よって優秀な国家公務員といえども幹部職ポストへの就任が難しくなっているとされる。また中央省庁のなかには、若い優秀な国家公務員を採用したいがために課長レベルで彼らを迎えたものの、その後のキャリアパスを用意できないケースが増えているという。そこで活躍の場を地方自治体に移す国家公務員もいる。そして地方公務員については後述するが、自身の目指す

ポストに就くために、移動して職歴を積みながら自治体上級幹部職への就任を目指すといったケースもある。

次に「政治的環境の変化」については、自治体首長と上級幹部職との関係が職員移動の背景にある。上級幹部職は首長による自由裁量ポストとなっているため、選挙で自身が従事してきた首長と別の党派や政党の者が首長となった場合、旧首長派とみなされる上級幹部職が手続きを経て自治体を去る、というケースは多くみられる。また選挙後の人事異動に不満を抱けば、他の職場を探す動機ともなる。例えば新首長が前職と同じ政党であっても、旧首長派の者は職責の軽いポストへと部署替えされるといった場合がそれに当てはまる。更に政治的環境の変化について調査を進めていくなかで、次の選挙を見越した移動といったケースも確認できた。すなわち現職の選挙情勢が思わしくない場合、選挙実施前の「自治体上級幹部職市場」がまだ穏やかな時期に、希望に沿うポストを求めて移動するといったものである。その他、職員移動の動機には、出身地への移動や家族の住む地域への移動といった項目も抽出できた。

(3) 自治体側の採用理由

前述のとおり、自治体上級幹部職の任用は首長の自由裁量に拠るため、採用に際しては首長がその者を知っていることが採用への近道となる。とはいえ、その者の何を見て採用するのか、といった採用側の判断基準については公務員側の移動する動機同様、重複する部分を持つが、個人的コネクション、党派性、その人物の持つ専門能力とマネジメント能力、といった点を指摘できる。

個人的コネクションとは、各人の持つ人脈のことを指す。自治体上級幹部職は首長の裁量人事とはいえ、首長が直接その人物を知らなくとも、信頼する議員や公務員からの推薦であればその人物を任用することはある。また自治体を移動している者たちの職歴からは、移動先自治体の党派性が左右の一方に偏っている事例もあった。よって採用する自治体としては、どの党派の首長の下でその者が勤務していたのか、という点を重視する場合があります。実際、前職の自治体での首長の党派を職員採用のときに重視しているとするケースを確認した。

一方で、党派性が必ずしも移動先を決定していない事例もある。政策形成に係る技術的な知識という意味での専門能力や、組織運営や政策形成上の戦略的な見識といった職務経験を通じて獲得するマネジメント能力といった各公務員に備わる能力を首長が評価して採用している場合である。特に道路や水道、下水道のような土木系部局の職員任用に際しては、党派性よりも各人の持つ専門能力に基づいた職員採用が重視されている。また他の自治体において観光政策や文化政策といった特定分野で業績を挙げた者を採用し、採用自治体の政策にその経験を活かし

てもらおうといった事例も確認した。よって技術系職員でなくとも、その者の能力を評価して他自治体からの人材の引き抜きといった人事がなされていることを確認した。ちなみに国家公務員を自治体が採用する理由に関して、中央省庁と自治体との政治面での関係性強化への期待は、自治体側にとってはそれほど強くない。これはフランスの地方制度に裏付けられた現象でもある。

(4) 自治体上級幹部職養成機関と研修概念の展開

地方公務員を対象とした職員研修を行っている機関としては、自治体人事管理協力機関として全国に整備されているCNFPT、そしてCNFPTの組織の一つとしてストラスブルに設置されているINETがある。いずれの機関も地方公務員とそれに関する人事管理を扱う専門機関として設置されており、全国統一的な組織構成、運営が定められた上で各地に支部が設置されている。CNFPTはその業務の一つに職員研修が含まれているし、INETは複数ある地方公務員上級幹部養成専門の研修機関のなかでも、最も等級の高い者たち向けの研修を行う機関として配置されている。特にINETはグランゼコールの一つと数えられており、地方行政管理者職群の採用試験に合格し、INET研修生となった者たちを受け入れ、18ヶ月にわたる研修を実施している。そこで公務員が自治体上級幹部職に求められる能力の内容を明らかにするために、INETの自治体上級幹部職養成課程を取り上げ、地方公務員職員研修システムに関する制度的な枠組みと研修概念を検討した。

先に示したようにフランス公務員制度は等級と職が区別され、全国統一的な身分規程が運用されている。各自治体は法令で定められた設定可能な枠内で職を設定し、公務員は自身の保持する等級に当てはまる就業可能な職に応募する。よって公務員たちは、各等級を獲得するために必要な試験に合格して、予め希望する職就任に必要な等級を持っておかなければならない。その為の受験対策講座である研修を受講する者もいる。またあるポストに就任した際に受講が義務付けられている研修もある。すなわち地方公務員向けとはいえ自治体上級幹部職養成課程を置くINETの存在からも明らかのように、希望する職に就任する者に備わる「べき」能力は、各種の研修受講を通じて獲得することが目指され、またその能力は全国共通に証明できるといった概念の下、試験制度と共に研修制度は整備されているのである。

ここで「公務員の研修」という用語の意味について、確認をしたい。民間同様、公務員に対する研修もいわゆる生涯学習といった概念の中で捉えられており、職業研修もその一環とされている。よって就職前の公務員試験準備講座、就職後の各種の能力養成課程の受講、内部昇進や個人の能力を伸ばす為の職

員研修も、職業訓練、そして生涯学習の一環として数えられる。更にフランスの職業訓練では教育の枠組みを通じて得られた職業に関する修了証書や資格取得と、各人の就業や昇格とが結びついているとされる。各人の職歴を読み替える場合もあるが、より責任あるポストに就くといったキャリアパスでの“上昇”を望む場合、そのポストに必要とされている「資格」を取得していることが必須となる。よって全国統一的な研修システムを整備し、全国共通の価値を持った修了証書を発行する研修機関、試験制度を備えることが、公務員の全国的な移動が前提となった制度上、必要不可欠となる。そこで全国共通の試験制度の整備と、国家公務員同様の研修制度の導入を、地方公務員たちも選択したとされる。また1980年代に本格化する地方公務員専門の研修機関の全国的整備は、それと同時期に推進された地方分権化政策を成功に導くための方策として採用されたことも確認した。すなわち優秀な人材を地方公務員として採用し、地方公務員の能力を向上させるためには、国家公務員と同等の研修機関を整備することが重要とされたし、地方独自の課題を扱う地方公務員向けの研修機関の整備充実が望まれた。それが地方レベルでの人材育成に直結し、地方分権化政策推進に後押しするとされたからである。

そして2000年代に入り、公務員の研修概念は転換が図られた。各人の職業訓練は個別化するという方向性が強化され、各人のキャリア展望に合わせた研修受講が推奨されるようになった。その背景には、2004年の民間部門の労働者を対象とした法律において、個人の権利として生涯教育を位置づけたことがあった。この改正を受けて公務員に関しても2007年に法律によって職業教育として継続的に研修を受ける権利を「職業訓練を受ける個人の権利(DIF)」として保有することを定めている。これは各人のキャリア形成に際して、キャリアは個人に属することが確認されたことも含めて、研修受講を権利として定め、研修推進、研修受講の推進を雇用者側に示したものとなっている。

更に移動と公務員制度における専門化行程に関する2009年8月3日法では、公務員労働市場流動化促進が打ち出され、公務員制度間、あるいは公務員の民間での一時的な勤務といった職員移動は、今まで従事していた技術とは異なる能力を身につけられるものとして、また公務員の専門能力向上のための策として職業訓練の一環と評価されることが記されている。すなわち公務員のキャリア形成において様々な移動が研修の一つと捉えられており、その推進が確認されているのである。

(5)自治体上級幹部職養成機関と地方公務員上級幹部職の「能力」

公務員の付帯する知識、能力の整理について、公務員の専門性をめぐる日本での議論を

参考にすると、官僚の専門性には、行政組織内外から調達される科学的・技術的な「学術的専門知識」、またそれを抽象的、体系的に読み取り、政策に反映させる能力である「専門的リテラシー」、そして実務経験を通じて各公務員が獲得していく事務についての知識や庁内文化といった「執務知識」、といったものがあり、これらは関連しあいながら存在しているといえる。そこで自治体上級幹部職として備えておくべき能力獲得が目指されているINETが実施している研修プログラムの内容を確認したところ、自治体上級幹部職の職務に特有の技能、例えば議員への政策案提示法や複数の部局とどのように交渉するのか、といった能力を身につけることがINETでは目指され、そのような講義が設けられていることが分かった。つまりINETで修得が狙われている知識、能力とは、学術的な知識よりも、いわゆる「専門的リテラシー」や「執務知識」であることを確認した。

またINET研修生向けの課程では、実践教育の重視がみられた。INETが置かれているストラスブールで研修生が受講する講義型授業は研修課程全体の約40%に留まり、残りの約60%がグループワークや実習にあてられていた。また講義型授業においてもアクティブ・ラーニングを取り入れている部分もあった。そしてINETで教壇に立つ講師たちの多くは、現役・退職の公務員や議員であり、実際に自治体で勤務した経験のある者が担当している。彼らの持つ専門的リテラシーや執務知識を、現役世代の公務員や次世代の研修生に継承する努力がそこにはみられる。これは研修生が研修課程修了後、即戦力として自治体の現場で幹部職として活動するためであり、そのような技法取得が研修では重視されているためである。つまり総合的な視点を伴った政策立案能力や分析能力、また首長の近くで政策に携わる者として、自治体内部の運営技術と判断能力の獲得が狙われているのである。ちなみに学術的専門知識といった各種専門科目の理論や教養教育は、大学やグランゼコールといった各種高等教育機関での修得が前提とされており、INET研修生入学試験に合格できる者は社会科学体系的な体系知識は修得済み且つ一定レベルに達しているとINET側は判断しているとのことであった。

(6)自治体上級幹部職の実態

INET研修生たちは、課程修了後、直ぐに自治体上級幹部職ポストへ就いているかといえば、そうでもない。ある調査によればINET修了直後に事務総長や部局長レベルの上級幹部職に就くケースはごく少数に留まっており、多くの者がいくつかの自治体での勤務を経験した後に、上級幹部職へ就任していた。すなわち自治体上級幹部職に就くための下積み時代に、地方公務員は自治体間移動数を重ねることがあるのだ。

そして自治体上級幹部職に就くような者たちの職歴をみると、地理的移動を伴った地方公務員の移動が一定数、存在している。しかし地方公務員全体の移動数は、伸び悩んでいる。また都市部、州では特に、国家公務員を上級幹部職として採用するケースが見られる。ある調査では、自治体上級幹部職ポストのなかでも事務総長ポストは、地方公務員の割合が人口4万以上の市で約8割、県で約5割、州で約3割となっている。何故、自治体の上級幹部職であるのに地方公務員が事務総長ポストを独占できないのか。これは地方公務員側の能力の問題と共に、国家公務員に特有のコネクション作りの機会の多さが背景にある。フランスでは国と地方の議員職を兼職できることから、国家公務員のなかには、自治体議員でもあり、国会議員でもある兼職議員と知り合う機会が多い者もいる。そして2016年時点では、自治体職員の任命権者である自治体首長は国会議員であるといった者が多く存在する。また都市部の首長はその多くが国会議員との兼職者である。そこで国家公務員のなかには、国の機関において共に働いていた兼職自治体首長からの誘いや、兼職議員の口利きによって自治体上級幹部職として自治体に採用されるといった事例があった。

このように地方公務員専門の研修機関が全国に整備され、地方公務員が自治体上級幹部職として能力を養成する機会は充実している。また公務員の地理的移動も法令の制定をもって促されており、地方公務員にとっても上級幹部職に就く為の他自治体への移動は研修の一環として推奨されると共に、キャリアパスの一つとなっている。しかし国家公務員と地方公務員とを比較した場合、議員とのコネクション形成の機会の違いが、地方公務員にとっては自治体上級幹部職就任の壁の一つとなっている。その根底には、自治体議員たちが依然として、国家公務員の各種「能力」を高く評価しているという実態がある。

(7) フランスの職員移動からみる日本への示唆

日本とフランスの公務員制度の相違点は多いが、フランスの公務員の地理的移動に関する制度や動態の解明は、日本の人事システムへの示唆に富むものである。すなわち優秀な人材を自治体が獲得する為には他の自治体や国の機関、民間から人を採用するといった選択肢が存在すること、また職員移動を研修の一部として捉えることができること、職員移動を推奨することは、公務員にとってはキャリア形成の自由度を高めるものである、といった点である。日本の制度枠組みではフランスのような制度運用は見込めないが、災害に見舞われた自治体に他自治体が応援職員を派遣するといった事例が全国でも数多くみられるようになった。ただ日本ではこのような応援職員派遣を恒常的に実施できる

ような職員移動の仕組みが整備されているとはいえず、各職員の移動に伴う権利保障も対処法的な対応に留まっている。フランス公務員移動に関する概念や実態への検討が、日本の公務員の移動の枠組みづくりに参考となる部分もあるだろう。

5. 主な発表論文等

(研究代表者、研究分担者及び連携研究者には下線)

〔雑誌論文〕(計2件)

玉井亮子「フランスの地方分権化政策 オランド政権下の議論をめぐって」『自治研かながわ月報』査読無、156巻、2015年、1-12頁。

玉井亮子「フランス地方自治体における公務員の「移動」」『法と政治』査読無、65巻(2)2014年、33-67頁。

〔学会発表〕(計2件)

玉井亮子「フランス地方公務員上級幹部職をめぐる人材獲得・育成戦略」2016年5月21日、日本行政学会、明治大学駿河台校舎(東京都千代田区)

玉井亮子「フランス地方公務員とその「専門性」」日本公共政策学会関西支部、2016年2月20日、関西大学高槻ミュージックキャンパス(大阪府高槻市)

〔図書〕(計1件)

秋月謙吾、南京兌、玉井亮子ほか4名、『地方分権の国際比較 その原因と中央地方間の権力関係の変化』慈学社、2016年、71-102頁。

6. 研究組織

(1) 研究代表者

玉井 亮子 (TAMAI Ryoko)

京都府立大学・公共政策学部・准教授

研究者番号：10621740

(2) 研究分担者

なし

(3) 連携研究者

なし

(4) 研究協力者

なし