

シティ・マネージャー制度導入に関する一考察

田村 秀

はじめに

日本国憲法の改正論議が高まる中、第八章地方自治に関しても見直しの声が上がっている。全国知事会の「憲法と地方自治研究会報告書」では、いわゆる合区問題を踏まえて参議院を地域代表性として明確に位置付けることなどを提唱し、また、政党の中には道州制を憲法で明確に位置付けるべきと主張するところもある。その一方で、憲法第九三条に規定されている公選首長制の見直しに関してなどは必ずしも大きな論点とはなっていない。

地方公共団体が地域経営を地域の実情に応じて自主的・主体的に行うことを大きな主眼の一つとしている地方分権は、一定程度成果を挙げたとされているが、執行機関と議事機関の形については小規模の町村における町村総会以外は地方公共団体には選択権はなく、画一的なものとされている。

一方、二元代表制以外の多様な制度の導入に関して、アメリカなどで導入されているシティ・マネージャー制

度については第一七次地方制度調査会などで議論が行われ、また、特区による導入を求める声も上がっていたが、憲法上の制約から現在に至るまで実現していない。

本稿では、今後の憲法改正論議も射程にいれつつ、シティ・マネージャー制度の導入という自治組織権の弾力化について、イギリスにおける類似の制度であるチーフエグゼクティブも参考にしつつ、これまでの議論及び実践例を踏まえ、主として小規模団体を念頭に制度設計のあり方を検討するとともに、これに関連する諸課題等を論じることとする。⁽¹⁾

一 米英の状況

(一) シティ・マネージャー制度について

シティ・マネージャーは、一言でいうならば地方公共団体の議会によって選任された行政の専門家であり、政府の実質的な長として、職員を任免し、議会の政策を遂行する責任を負う者である。一九世紀後半から二〇世紀初頭のアメリカのいわゆる「市政の腐敗時代」において、政党組織が支配している市議会の機能に関して、市民の議会不信が非常に強く、これに対する反動からまずはストロングメイヤー制（強市長制）が提唱され、ついで委員会制（理事会制）が提唱されていく中で導入されていった。

シティ・マネージャー制度を最初に導入したのは一九〇八年、ヴァージニア州ストーントン市であると一般には言われている。同市は、市政改革運動を進め、条例により地方公共団体の専門的なマネージャーの広範な権限

と責任を規定することによってシティ・マネージャー制度を初めて採用した。その四年後にはサウスカロライナ州のサムター市が、議会―支配人型政府の基本原理を定めた初のホームルールチャーター（自治憲章）を採択している。またサムター市はシティ・マネージャーに関する全国初の広告を出しており、それによれば、「舗装、街灯、上水道などの公共事業を監督することができると能力を持ち、できれば技術者であることが望ましい」としていた。

実際、創成期のシティ・マネージャーの大半は技術者出身であり、一九三四年の調査では学士を持っているシティ・マネージャーのうち七七％が工学士であった。一九一四年には大都市としては初めてオハイオ州デイトン市が採用し、一九三〇年代にはカウンティレベルでも拡がった。その後もシティ・マネージャー制度は全米各地に広がり、現在ではアメリカの地方公共団体の約半数がこの制度を導入している。

シティ・マネージャー制度を導入している地方公共団体の大部分は公選首長制ではなく、市議会議員の数も五人から七人程度と小規模のケースが多い。この場合、首長については、議員の中から毎年一人が交代で指名され議員の職を兼職するものがほとんどで、主として市を代表する儀礼的な役割を果たすに過ぎない。

市議会の権能は条例の制定、予算の議決等の立法権を行使することと、シティ・マネージャーの任免を行うことに限定されており、一方、シティ・マネージャーは条例案・予算案を作成し市議会に提案すること、行政各部の部長以下すべての職員の任免を行うこと、その他一切の執政権はシティ・マネージャーに属し、市議会はその権能に介入してはならないものとされている。他方、シティ・マネージャーの任命権者である市議会に対して全面的な責任を負い、市議会の決定に対して拒否権は持っていない。

具体的には各市のシティ・マネージャーに関する自治憲章に定められている任務を見ると、概ね以下のようなものが挙げられている。

- ・ 条例案を制定し、法律や命令どおりに行政が行われているかどうかを監視すること。
- ・ すべての行政部門を統制し、規則にしたがって各部の長および市の下級職員を任命し、監視し、また解任すること。

- ・ 市の諸問題に関し、自らが望ましいと思うような勧告を市議会に対して行うこと。

- ・ 市の財政状態及び将来の状況について、市議会に助言すること。

- ・ 予算案を作成し、市議会に提出すること。

- ・ 市議会の要求する報告を準備し、提出すること。

- ・ 市政の運営に関して、市議会への報告を通じて一般に情報を提供すること。

シティ・マネージャーについては、アメリカ等では数多くの研究が行われているが、ここではシティ・マネージャー等の職能団体であるICMAの報告書による三類型を紹介する。

① キャリアリスト (Careerist)

職業行政官とも称すべき者達であり、これらに属する者は地方公共団体のマネージメントを生涯の職業と考えている。通常は小規模な地方公共団体でのマネージャーや、中規模以上の地方公共団体でのマネージャーのアシスタントなどを経て現在の職についている。このタイプの者はICMAの活動でも三つのタイプの中でもっとも活発である。

② マネージメントの専門家 (Administrative Specialist)

ビジネスのマネージメントにも詳しい者達であり、これらに属する者は、前者とは異なり地方公共団体間のみならず、企業など行政以外のマネージメントの仕事の経験も多い。

③ 地元出身者 (Local Apointee)

地元に近いゆかりを持つ者であり、専門的な分野を必ずしも有せず、三つのタイプの中では教育水準も一番低く、職業や地方公共団体を変えることもあまり多くない。

これら三タイプについては、一九三〇年代には約三分の二が地元出身者で占められていたが、七〇年代に入ると二〇％に減少し、約半数がキャリアリストで占められ、残りの三割がマネージメントの専門家であるとされていた。

通常、シティ・マネージャーを募集する場合には、当該地方公共団体はICMAに連絡し、ニューズレターに求人広告を掲載している。例えば、二〇〇三年の六月二日号には一六団体でマネージャーの公募を行っていた。サウスカロライナ州のコロンビア市ではシティ・マネージャーの求人広告を同年の六月一六日号に掲載しており、以下のような内容となっている。

- ・給与・資格や経験による。前任者は一四万ドル。
- ・過去のマネージャー数・八〇年から四人。
- ・地方公共団体の概要・人口一二五、〇〇〇人、年間予算額一億七七八〇万ドル、一、九五六人の常勤職員。
- ・マネージャーとして必要なもの・公共サービスや戦略的計画に対する関わり合いの強さと多様な人材を使いこ

なす能力が必要であり、過去にリーダーシップを発揮して業績を収めたということも求められる。行政に関連する分野の学位を持っていることが望ましく、少なくとも地方公共団体の行政運営に一〇年以上関わっていることが必要である。また、コミュニケーション能力が高く、財政運営や予算、コミュニティ関係の経歴があることが望まれる。

このほか、アメリカにおいては行政学の大学院がシティ・マネージャー養成のためのプロフェッショナル・スクール化しつつあることから、求人、求職側の双方にとり、大学院の行政学コースの教授陣や同窓会がインフォーマルな情報交換の場として比重が高まってきている。いずれにしてもアメリカでシティ・マネージャーを志すのであれば、修士課程を修了することが必須となりつつある。

シティ・マネージャーの多くは行政学の学位を取得していて、小規模な地方公共団体の場合、二〇代から三〇代の者も少なくない。このような経験を経て、人口規模の多い地方公共団体のシティ・マネージャーや部長職に公募を経て就くというのが一般的なモデルである。

(二) チーフエグゼクティブ制度について

イギリスの地方公共団体は、公選首長制を導入した一部の団体を除き、住民の選挙によって選ばれた議員で構成される議会が議決機関としてだけでなく、執行機関としての機能も併せ持っている。議会では、本会議で団体の意志決定がなされるが、実質的な審議は委員会に任されている。多くの団体でメーヤーの職があるが、その役割は儀礼的なものが中心である。議会の実質的な権限を握っているのは最大会派のリーダーである。

議会には幾つかの委員会が設けられている。そのうち、最も重要なものが、予算や人事、政策調整などを司る

政策委員会（あるいは政策資源委員会）と呼ばれるものであり、最大会派のリーダーが委員長に就き、他委員会の委員長が委員に就任するのが常である。委員会の中には、社会福祉委員会や警察委員会のように法律でその設置が義務付けられているものもあるが、委員会の数は各団体によってまちまちである。

チーフエグゼクティブの前身であるタウンクラークの歴史は一三世紀に遡る。その役割としては市長や当該地方公共団体に仕えることのほか、各種記録の保管や法律関係の様々な仕事をこなすこと、さらには国王から申達されてきた文書を説明することなど多岐にわたっていた。仕事の内容からも明らかのようにタウンクラークは法律に関する知識が豊富でないと務まらないため、その多くは法律家としての経歴を持っていた。

タウンクラークの位置付けについては二〇世紀に入り、全面的な見直しが行われた。地方公共団体の役割が多岐にわたる、全体の事務を統括する必要性が高まったことによる。一九六七年にはアメリカのシティ・マネージャー制度の導入も検討されたが、最終的にはチーフエグゼクティブとして地方公共団体の政策やその実行に関する議会の委員会に対する秘書役を務め、各部の部長を束ね、全体の管理や調整を統括する役目を担うべきとしたものが望ましいとされた。法律上は一九八九年地方自治・住宅法第四条の規定によりヘッドオブペイドサービス (Head of Paid Service) と呼ばれる。

地方公共団体の事務部局は、概ね議会の委員会の構成に併せて部局が設けられており、それぞれの部局長を束ねる立場にるのがチーフエグゼクティブである。チーフエグゼクティブあるいはその前身のタウンクラークの役割は我が国の議会事務局長と副市長の職を兼ねたようなものであるという見方もなされる。

イギリスの地方公務員の採用については書類と面接で選考を行うのが一般的であり、チーフエグゼクティブに

についても同様である。議会の実質的な代表者であるリーダーなどによって面接が行われ採用者が決定される。また、地方自治を専門とする学者が面接に立ち会う場合も少なくない。チーフエグゼクティブなどの幹部職員を募集する場合には、全国紙や業界紙などで求人広告を行っており、この点はシティ・マネージャーと同様である。以前は圧倒的に法律を専門とする者が多く就任していたが、近年では会計や経営、計画など様々な分野を専門とする者がチーフエグゼクティブの職に就く傾向にある。

二 我が国への示唆

(一) これまでの議論

これまでも二元代表制以外の多様な制度の導入に向けて、国レベルでも議論は行われている。第一七次地方制度調査会の七九年の「新しい社会経済情勢に即応した今後の地方行財政制度のあり方についての答申」では、地方公共団体の組織、運営の改善に関する提言が行われている。ここでは、組織運営の合理化のうち、市町村の組織形態の検討については、「我が国の市町村は、大都市から小村に至るまでその態様は様々であり、地域的な発展も大きく異にしていることにかんがみ、長期的な観点に立って我が国の地方自治を推進する見地から、市町村の組織については、今後市町村が地域の実情に即して適切と判断する組織形態を選択することができるよう、可能な組織形態について引き続き検討を行う必要がある。」⁽²⁾としている。

また、八九年に出された第二二次地方制度調査会の「小規模町村のあり方についての答申」では、小規模町村

の行政運営の体制のうち、組織形態の簡素効率化と補完・代行に関して、町村総会の活用、行政委員会等の見直しと並んで、「いわゆる議会―支配人制の導入等の基本的な組織形態のあり方、事務配分の特例についても、今後、検討する。」とされた。いわば、検討課題ではあるものの議論については先送りされた感もあったが、二〇〇三年に入って埼玉県志木市が当時の穂坂市長の発案により、特例によって首長を廃止してシティ・マネージャー制度を導入する「シティ・マネージャー特区構想」を提案したことによって、国レベルでも再び注目を集めた。二〇〇四年五月には地方分権改革推進会議が「地方公共団体の行財政改革の推進等行政体制の整備についての意見書」を提出し、その中でシティ・マネージャー制等の導入の検討が示されている。

これらの動きを踏まえ、第二八次地方制度調査会では、同年一〇月一四日に開催された第九回専門小委員会において、二元代表制以外の多様な制度の導入についてシティ・マネージャー制度の創設に関しても論点として示されたが、あくまで現行憲法下において、可能な組織形態という前提にたったものであり、調査会の答申でも副市長制度の創設などは提起されたものの、憲法改正を前提とする提言が行われることはなかった。

(二) シティ・マネージャー制度構築に向けた制度設計

本格的な人口減少社会が到来する中で地方議員となる人材が枯渇し、町村総会の導入を本気で検討せざるを得ないような事態も生じている。高知県大川村では二〇一七年六月に人口減少による議員のなり手不足を背景に、村長が町村総会の設置の検討を行うと表明した。人口約四〇〇人と離島を除けば最も人口の少ない村であり、六人の議員の確保が困難になるとの判断の基に検討が進められたが、同年八月に議会運営委員会は今後も議会は維持できるとして、総会の検討を先送りする答申を行った。

しかしながら、人口減少が本格化し、全国の半数近くの地方公共団体がいわゆる消滅可能性都市になるとの指摘も行われる中で、地方議員のみならず地方公共団体の職員、さらには首長のなり手が確保できなくなる団体が生じる可能性は否定できない。

国、地方を通じた地方創生の取組が活発化する中で、内閣府は地方創生人材支援制度を創設した。この制度は、地方創生に積極的に取り組む市町村⁽³⁾に対し、意欲と能力のある国家公務員・大学研究者・民間人材を市町村長の補佐役として派遣し、地域に応じた処方箋づくりを支援するもので、日本版シティ・マネージャー制度とも称された取組である。二〇一五年度からの三か年で延べ一七七人が派遣され、一定程度の成果は得られたと考えられるだろう。

筆者も、二〇一五年度から群馬県みなかみ町の参与⁽⁴⁾として派遣され、町の地方創生に関する取組などに関わっている⁽⁵⁾。派遣された者の中にはシティ・マネージャーという職名で首長を直接補佐し、地方創生の取組を進めたケースもある。

特に人口規模の小さな地方の町村では課題が山積している。人口減少とともに高齢化の進展も早く、いわゆる働き盛りの不足は様々な分野に影響を及ぼす。消防団の存続が危うくなっている地域も少なくない。一方で、行政ニーズの多様化、複雑化に伴い、専門性を有する人材の確保も急務になっている。他方で税収減などによる財政状況の悪化によって、行政の効率化も大きな課題となっている。地方創生の取組を進めるにしても、地元の知恵だけでは限界がある。外部人材の有効活用を担保できる制度設計が中長期的に必須のものとなっているのではないだろうか。

これらの点を踏まえれば、憲法改正を前提として、議会―支配人制の導入に向けた準備を行うことは、人口減少社会における持続可能な地域経営のためにも有意義なものと考えられる。基本的にはアメリカなどで導入されているシティ・マネージャー制度を基に、イギリスのチーフエグゼクティブ制度なども参照しつつ、日本の地方公共団体に相応しい制度設計をすべきではないだろうか。

本稿では以下に一試案を提示する。

① 議会の構成等

議員の身分は非常勤とし、数は三人、五人、七人とする（奇数とする）。毎年、交代で議長を選任し、議長は首長の役目も兼ねる。原則として委員会制は採用せず、本会議のみの開催とする。採決には議長は加わらないが、可否同数の場合は決する。本会議は月二回程度を原則とし、予算審議及び決算審査に関しては四日程度を費やすものとする。

② シティ・マネージャーについて

行政執行の責任者としてシティ・マネージャーを置く。必要に応じて副シティ・マネージャーを置くことが出来ることとする。採用に関しては公募を原則とし、当該地方公共団体の職員も応募することは可能とする。書類選考と面接を行い、面接については議員以外に必ず外部の有識者を加えるものとする。任期は四年とし、再任も可能とする。報酬は年俸制とし、二年毎に評価を行い、業績給の支給も可能とする。

③ シティ・マネージャーの役割について

基本的にはアメリカのシティ・マネージャーと同様とする。しかし、人事についての権限についてまでシティ・マネージャーに委ねることについては職員の抵抗も少なくないことから、イギリスのように権限を有しないこととすることも一考の余地があるだろう。この場合、一般職員の採用に関しては、当該都道府県の人事委員会に人事に関する権限を委ねるということも一案である。具体的な役割は以下の通りである。

- ・ 条例案の制定、法令遵守の徹底等法務全般。
 - ・ 各部署の管理及び職員の任免。
 - ・ 行政執行全般。
 - ・ 当該団体の政策に関する提案。
 - ・ 予算案及び決算の作成。
 - ・ 当該団体の各種計画の策定。
 - ・ 議会の要求する報告を準備し、提出すること。
- 等

(三) シティ・マネージャー制度導入に向けた課題

仮に憲法が改正され、シティ・マネージャー制度の導入が可能となっても課題は少なくない。特に小規模町村が置かれた状況を踏まえれば、更に検討すべき事項は多い。

まず、シティ・マネージャー制度の導入をどのように決めるかである。公選首長制が導入されて七〇年が経過

し、制度が国民に定着しているとみる向きも少なくない。仮に一定の人口以下の地方公共団体については公選首长制ではなく、議会―支配人制とすると一律に定めた場合、反発は少なくないだろう。自治組織権の弾力化という観点からは、画一的な導入ではなく、各団体の判断で、ということになるだろう。アメリカの例では、地方公共団体が定める自治憲章によって、組織の形態や行使できる権限を定めている。我が国では、直ちに自治憲章を定めるとするのは特に小規模団体にとってはハードルの高いものとも考えられる。法律で議会―支配人制の形を定め、議会の議決、例えば特別多数決によって導入を可能とすることが現実的なものかもしれない。この場合も現職の首長の抵抗は容易に想像できるものである。

第二に行政の効率化に関する事項である。これは我が国でシティ・マネージャー制度の導入が一部から求められている背景の一つともなっている。外部から登用される行政の専門家であるシティ・マネージャーに行政の執行を委ね、効率的な行政を進めるためには、従来通りの仕事の進め方を改める必要がある。後述するように公務員法制の見直しも必要となるだろうが、すべての地方公共団体がシビルミニマムの確保の責務を負う、いわゆるフルセットの自治体行政からの転換が小規模町村では不可避である。具体的には都道府県による垂直補完や周辺市町村による水平補完がより柔軟に行われるような仕組みについても検討が必要となる。夕張市やアメリカデトロイト市⁽⁶⁾のような財政破たんを避けるためにも外部人材を有効に活用した行政の効率化は不可避のものとなっているのではないだろうか。

第三に、人材の確保に関する事項である。果たして小規模町村で行政の専門家としてのシティ・マネージャーが確保できるかということがある。アメリカのようにシティ・マネージャーの人材市場が一応確保されている国

でも、民間企業のマネージメント部門との競合、特に報酬等の処遇面で有為な人材が集まりにくくなっているとの指摘もある。労働市場の流動性が高まらないと制度を導入しても地方公共団体の側が躊躇することも考えられる。一方、内閣府が創設した地方創生人材支援制度によって、まさに我が国におけるシティ・マネージャーの卵ともいべき人材が民間からも育ちつつある。もちろん、これまでも少なからずの市町村で、国家公務員や都道府県職員などを副市町村長などとして受け入れてきたということも肯定的に評価すべきだろう。官民間わず、有為な人材を小規模町村の地域経営の要として輩出し、地方創生の取組を実のあるものとすることもシティ・マネージャー制度導入の大きな意義となるだろう。なお、地方創生人材支援制度で派遣された有志で、一般社団法人日本シティ・マネージャー協会が設立されている。時間はかかるかもしれないが、協会が日本版のICMAのような存在になることで、民間などでマネージメントのスキルを身に付けた人材の確保が円滑に進むことも考えられる。

シティ・マネージャー以外の人材の確保ということも併せて考えるべき課題であろう。人口減少が更に進めば、職員、それも専門性を有する者の確保はこれまでに以上で困難になる。行政サービスをいくら民間に委ねても、監督する業務などとはなくならない。民間の景気動向にも左右されるものであるが、⁽⁷⁾ 昨今、土木建築技術者の採用は地方では特に困難を極めている。都道府県や周辺市町村と職員を共有しやすい仕組みを構築することや地方公務員の兼業の緩和、あるいは弾力的なワークシェアリングの取組を可能にするような公務員法制が今後必要となってくるだろう。この場合、利益相反に関するルールに関しても、これまで以上に明確にしていく必要があるだろう。

第四に、議会―支配人制のデメリットとされているチェックアンドバランスの欠如に関する課題がある。二元代表制を導入する意義は、権限が集中しがちな公選首長に対して議会が牽制することで民主的な地域経営を担保することにある。議員が地方公共団体の代表となり、議員に選任されるシティ・マネージャーが実質的な行政責任者となることは少なくとも形の上では相互牽制は働かないと考えられる。一方で、現実の小規模町村の中で、どれだけ議会による牽制機能が果たされているか、疑問の余地がない訳ではない。二元代表制であれ、議会―支配人制であれ、小規模町村こそ、外部監査のような地方公共団体の外からのチェックを担保する仕組みが必要なのではないだろうか。

(四) 残されたこのほかの課題

シティ・マネージャー制度を導入するという議会―支配人型の組織形態は、憲法改正を伴うものであり、その実現までに時間がかかることも予想される。ここでは、憲法改正を伴わなくても、法改正で可能であると考えられる地方議員の兼職と副知事・副市町村長の公選制について、その可能性と課題について概観する。

地方議員と地方公務員の兼職については、第二八次、第二九次の地方制度調査会でも議論の俎上に上がっている。人材の確保の観点からは、勤務する団体以外の地方議員への兼職禁止の緩和を求める声がある中で、政治的中立性や職務専念義務等との関係から課題も少なくないとされている。世界的にみると我が国における地方公務員の兼職禁止は厳格なものとなっているが、選挙に立候補の時点ではなく、せめて当選の時点で辞職ないし休職を選択できるような制度とすべきではないだろうか。

また、議員間の兼職に関しても同様に禁止されているが、戦前はわが国でも国会議員と地方議員を兼ねること

は可能だった。フランスやイギリスなどでは地方議員同士、また、国会議員と地方議員の兼職は可能である。特にフランスの場合、中央集権が強かった国と地方の関係の中で、地方の声を国政に届けるという役割を果たすべく、多くの議員が兼務していた。このような状況から、フランスでシラク氏が国会議員として首相を務める中でパリ市長を兼ねていたことを踏まえ、国会議員と地方議員、さらには首長と兼務することを可能にすべきということ主張するいわゆる改革派⁽⁹⁾首長⁽¹⁰⁾もいる。

これも一つのアイデアではあるが、フランスではオランド政権時に成立した法律によって、国会議員と市長等地方の中で要職と位置付けられるポストについての兼職が禁止されるようになった。公務の多忙さや時に利益相反となり得ることなどから、我が国で導入するためには課題も少なくないだろう。むしろ、小規模町村などにおいて、都道府県議会議員と町村議会議員を兼ねることを認めるほうが現実的なものかもしれない。

議員の兼職に比べるとあまり注目を集めていないのが副知事ないし副市町村長の公選制である。これはアメリカの州の多くが副知事も公選制としていることを参考にしたものである。現時点では二五州で知事と副知事を一組として選挙を行い、一八州では別々に、また、二州では州の上院議員から選ぶこととしていて、五州では副知事のポストがない。一方、日本国憲法第九三条第二項では、長、議員のほか、「法律の定めるその他の吏員」も住民が直接選挙で選べることでとされていることから、副知事、副市町村長を法律で定めれば公選も可能となる。政治的安定性ということを考えれば、二五州で採用されているように長と副を一組として選ぶことが妥当だろう。別々に選ぶ一八州の場合、知事が共和党、副知事が民主党となり対立の火種となるケースも間々みられる。長が欠けた場合にはアメリカ同様、副がその職を継ぐと定めれば、東京都のように五年間の間に四度も都知事選

挙を行うことはなかったのである。また、公選副知事ないし副市町村長の制度についても当該地方公共団体が選出できることとして、選挙で選ぶ人数も一人に限定して、選挙で選ばない副知事ないし副市町村長も選任が可能とすることが現実的ではないかと考えられる。

三 おわりに

人口減少と高齢化の急激な進展は地域社会に想定外のインパクトを与えている。私が参与を務めているみなかみ町でも人口はピーク時の半分強にまで減少し、基幹産業である観光分野では人手不足が特に深刻で、インバウンドの推進に支障をきたしかねない状況にある。行政改革にも積極的に取り組んだ結果、職員数も大幅に減少している。地方創生の取組も正念場を迎えている。

地方公共団体に限った話ではないが、内部人材だけで変化の激しい社会に対応するには限界がある。特に小規模な町村では外部人材に頼らざるを得ない場面が増えている。次の十年を見据えて、小規模団体の持続可能な行政運営を後押しするためにも、憲法第八章についても多面的な見地から見直しの議論が進められることを期待したい。

- (1) 本稿は、国際基督教大学博士論文「助役に関する研究…シティ・マネージャーとチーフエグゼクティブとの比較において」(二〇〇五年三月)を基にしている。

- (2) 田村秀『自治体ナンバー2の役割 日米英の比較から』(第一法規、二〇〇六年) 一二頁。
- (3) 原則として人口五万以下である。
- (4) 非常勤特別職である。
- (5) 内閣府地方創生人材支援制度派遣者編集チーム編『未来につなげる地方創生 23の小さな自治体の戦略づくりから学ぶ』(日経BP社、二〇一六年) 一五三頁。
- (6) デトロイト市や夕張市の財政破綻からの教訓については、犬丸淳『自治体破綻の財政学』(日本経済評論社、二〇一七年) に詳しく記されている。
- (7) 一種のシェアリングエコノミーとも言えないかもしれない。
- (8) 市長といっても公選首長制ではなく、市議会議員の中から選任されるものである。
- (9) 田村秀『暴走する地方自治』(筑摩書房、二〇一二年) 一六〇頁。
- (10) 田村秀『改革派首長はなにを改革したのか』(亜紀書房、二〇一四年) 七八頁。

(新潟大学法学部教授

*二〇一八年四月から長野県立大学グローバルマネジメント学部教授)