

## 論点メモ（案）

論点1 都市自治体における法務ニーズとその担い手

- 都市自治体のガバナンスの観点から、“自治体法務”が重要と考えられる背景
    - 法化社会の進展に伴う、訴訟リスクの増大やコンプライアンス意識の高まり
    - 分権改革で拡充された事務権限および裁量の活用による政策実現
- ⇒事務の適法性・正当性を確保し、住民の福祉の増進を図るためのガバナンスの強化

○ 担い手となる都市自治体職員をめぐる変化・課題

- 職員定数の削減や採用試験での法律科目の廃止、非正規職員の増加等
  - 法曹有資格者や法科大学院修了者等の活用
  - 法曹養成制度改革（2004年／2020年）の影響
- 法務ニーズが特に高い政策分野・課題
    - 債権回収、徴税
    - 権利擁護（児童、高齢者、障害者）
    - 教育
    - 災害対応、被災者の生活再建
    - まちづくり（コンパクトシティ、空き家問題等）

論点2 法務人材が担う業務の現状と今後の展望

- 「法務人材」とは
  - 「法務人材」の定義：スキルによる定義、役割・ポストによる定義、経歴による定義
  - 法務人材に求められるスキルとしての、法的専門能力と行政実務とのバランス
    - ※法的専門能力は、訴訟や契約事務、例規事務等の「特殊専門能力」（特定の職場や職域で求められる高度な専門性）と、自治体経営に即した法令解釈や法制執務を行う「汎用専門能力」（習得に一定の時間と才能・努力が必要とされる特殊体系化された知識・技術であり、個別の職場や職域の特徴にかかわらず、共通に応用可能な性質が濃い専門性）に細分化できる。
  - ~~法務人材に求められるスキル：法的基礎知識、リーガル・マインド（法的思考力）~~
  - 組織内での位置づけ：メンバーシップ型人材、ジョブ型人材
  - 法務人材のうち、任期付職員と一般行政職との役割分担
- 法務人材が担う業務／期待される役割と関わり方
  - 例規審査（法制執務）
  - 行政不服審査および訴訟への対応（争訟法務）

- 法律相談
- 法令改正や判例等の情報収集・提供
- 法務研修の企画・講師
- 条例等の政策立案
- 執行過程への早期関与による予防法務（リーガルチェックを含む）

### 論点3 法務人材の確保・育成等

- 確保① 法的素養のある事務職員のスペシャリスト化
  - 「“法律に強い”職員」の定義：スキルによる定義、役割・ポストによる定義、経歴による定義
  - “法律に強い”職員の発掘：育ちやすい政策分野（例／生活保護）
  - スペシャリスト化のための仕組み
- 確保② 法曹有資格者や法科大学院修了者等の採用
  - 応募資格、採用試験の内容、採用条件（任期の有無、職位、給与）等の比較検討
  - 採用後の配置、業務内容
- 法務人材を育成するための手法
  - 研修、自主勉強会：手法、内容
  - 人事異動、ジョブ・ローテーション
  - 人事評価
  - 国家資格や民間検定の活用
- 法務人材のキャリアパスの形成
- 確保・育成に向けた連携・支援
  - 基礎自治体間
  - 都道府県・国：派遣研修、弁護士配置に対する国の補助
  - 関係機関・民間事業者（例／自治大学校、大学、弁護士会、特別区人事・厚生事務組合）
  - 職員間のネットワーク

### 論点4 組織全体の法務能力の向上

- 組織体制
  - 法務担当課<sup>\*</sup>の体制、設置されているレベル
    - ※法務担当課：例規審査、例規支援、政策形成・条例立案支援、法令解釈、訟務、行政不服審査、庁内法律相談等を主に所管する部署
  - 法務担当課（法務人材）に対する市長の意識
  - 法務能力や法務人材についての人事部門の認識

- 法務人材の配置（原課への配置、幹部職員への登用など）
  - 原課－法務担当課－外部人材の役割分担
  - 政策法務委員会等の庁内横断組織の設置
  - 近隣基礎自治体および都道府県との連携（機関等の共同設置、事務の委託）
- 職員全般の法務能力の向上
- 採用試験や昇任試験における法律科目
  - 法務研修：手法、内容
  - 人事異動、ジョブ・ローテーション
  - 人事評価
- 外部人材（例／顧問弁護士、附属機関委員、アドバイザー）の活用
- 外部人材に期待する役割
  - 連携の形態：特別職、委員等への委嘱、業務委託