

ドイツにおける高等教育課程修了後の 都市計画分野の人材育成制度と日本への示唆 —技術系修習生制度に注目して—

太田 尚孝*・新保 奈穂美**

*兵庫県立大学 環境人間学部 社会環境部門

**筑波大学 生命環境系

A Study on the Human Resources Development System for Urban Planners in Germany and Suggestions for Japan

Naotaka OTA*

Naomi SHIMPO**

*School of Human Science and Environment, University of Hyogo

**Faculty of Life and Environmental Sciences, University of Tsukuba

Abstract: This study clarifies personnel development systems for urban planners after they complete higher education, using technical traineeships in Germany as an example. The results of this study comprise the following four points. (1) There is a system by which technical trainees in Germany train with urban planners who are in positions of leadership and who mainly engage in the public sector. (2) In Germany, technical trainees have retained significance in the past and the present because the functions and roles of urban planners in local governments are clearly defined. (3) However, even in Germany, the expectations and needs of technical trainees are changing due to the recent changes in the global socioeconomic environment. (4) A starting point for enhancing personnel development in Japan is to discuss and define the role of urban planning in local governments.

Keywords: Germany, Technical Traineeship, Urban Planner, Urban Planning Education

1. はじめに

1-1. 調査の背景

近年、わが国において急速に変化する社会経済環境に対応するため、都市的空間のハード・ソフト整備を担う都市計画行政への社会的期待は一層高まっていると思われる。その一方で、直面する都市計画課題は複雑さを増し、都市計画行政を担う人材には、高度な専門知識や技術と同時に総合的な見識、幅広い実務経験、コミュニケーション力が求められている。この際に、行政内でも人口規模や国・都道府県・自治体といった役割に応じて、都市計画人材の育成手法や重点は多岐にわたるが、共通して指導的立場を担うリーダー的人材の育成はその将来性や所属機関への影響等も考えるときわめて重要であるといえる。もともと、これらのリーダー層の育成に

つながる高等教育機関での学びには都市計画行政を行うための実践的機会が欠け、都市計画行政の場で広範にみられる OJT や研修では所属機関や担当業務に強く方向づけられるなど、現状の仕組みではそれぞれに課題があると想定される。そのため、たとえ日本の都市計画行政では他の分野と同じく、スペシャリストではなくジェネラリストの養成が行われ、専門的技術や知識をアウトソーシングしていることも通例とはいえ、中長期的視点からは、より高度化する都市計画行政課題に対応するための専門的・総合的な人材育成が不足し、都市計画行政が停滞、場合によっては機能不全化する恐れも拭えない。

このような状況下で、わが国の都市計画行政におけるより良い人材育成のあり方を検討する比較事例として、本稿では諸外国の人材育成制度に注目したい。中でも、

本稿が取り上げるドイツでは、「技術系修習生制度 (technisches Referendariat)」と呼ばれる仕組みが長らく存在する。これは、大学を優秀な成績で卒業した者やステップアップを目指す社会人に対して、関係官庁等で2年間の体系的・実践的教育を受ける機会を提供する仕組みである。そして、修了試験である「大国家試験 (Große Staatsprüfung)」に合格することで総称として「技術系上級公務員補 (Technische(r) Assessor(in))」という職業上の肩書の付与が認められる。つまり、同制度は高等教育機関と実社会の間に位置づけられ、その仕組みや具体的な教育内容等、わが国の都市計画行政での人材育成上の構造的課題や類似制度が存在しないことを鑑みると注目に値するといえる。なお、技術系修習生制度は必ずしも将来的な都市計画行政職員のみを養成する制度ではなく、現在は民間の都市計画コンサルタントや大学教員などでも大国家試験合格者が存在する。もともと、後述する歴史的背景や進路をみても、重点は昔も今も公共セクターの人材育成にあるとみなされる。

1-2. 既往研究のレビュー

ドイツの技術系修習生制度に関しては、既にわが国でも日独の自治体プランナー調査¹⁾の中で注目され、ドイツでの調査も2002年5月～2004年3月に行われている。

この中で、技術系修習生制度の概略や旧西独5市(デュイスブルク市・ボッフム市・ドルトムント市・ミュンスター市・ハノーファー市)の都市計画局長へのヒアリング調査による人材育成・人事上の意義の把握、5市320名を対象とした自治体都市計画課職員へのアンケート調査から修習生制度活用状況の把握が行われた。主な結果として、①技術系修習生は教育期間内は任期付き公務員として扱われる、②調査時点の名称として「上級技術公務員のための高等試験院 (Oberprüfungsamt für die Höheren Technischen Verwaltungsbeamten : 以下、高等試験院)」と呼ばれる連邦関連省庁や連邦州、諸団体から構成の国家機関が大国家試験を中心に制度運営を担っている、③1965年から2001年末までに1,524名が都市計画分野で大国家試験に合格している、④大国家試験は計画(設計)課題、筆記試験、口頭試問から構成される、⑤技術系修習生制度の存在は都市計画家の資質向上に大きな役割を果たしていることは間違いないが大国家試験合格が就職保証ではないためキャリア形成では決定的役割は果たしていない、⑥都市間で差異があるとしてもアンケート調査回答者の156名の43名(27.6%)が大国家試験に合格している、ことなどが明らかになった。

しかしながら、わが国で唯一の体系的な調査研究といえるこの調査であってもわが国への有益な示唆を得るに

は不明な点が多い。例えば、マクロとしての技術系修習生制度に関わる諸規定や実施体制、修習生制度全体の中での都市計画分野の位置づけは必ずしも明確ではない。また、ミクロとしても都市計画分野での具体的な教育内容や試験内容等は十分に明らかにされていない。さらに、日本と同じくドイツでも近年の都市計画を巡る時代環境の変化や社会的ニーズの多様化が生じていると想定されるが、これらの現代的需要に応じた修習生制度の変化と改善策も定かではない。そのため、技術系修習生制度が都市計画分野におけるリーダー層育成のための一種のエリート教育と理解可能だとしても、どのような考え方や歴史的経緯により構築され、具体的に都市計画分野では修習生にどのような知識や技術を付与させようとしているのか、現在どのような課題を抱えているかといった修習生制度の体系的・現代的・批判的理解が十分ではない。それ故、ドイツの仕組みを参考に、日本の課題はどこにあり、これを改善するには現実的にはいかなる試みがありうるのかという建設的提案も不十分といえる。

1-3. 調査の目的・意義

以上から、本調査ではドイツの都市計画分野の技術系修習生 (Städtebaureferendarin/Städtebaureferendar) に注目し、マクロ・ミクロから修習生制度の全体像と都市計画分野での実態を課題認識も含めて分析する。これにより、ドイツの技術系修習生の実態を明らかにし、わが国の都市計画行政における人材育成のあり方への示唆を得ることを調査の目的とする。

本調査の研究上の意義は、直接的には前節の既往研究の発展的調査として技術系修習生制度の体系的、かつ詳細の解明といえる。もともと、わが国との国際比較を念頭に置いたドイツの都市計画家・都市計画教育の包括的調査²⁾や、わが国の都市計画行政の人材育成や職能には様々な角度から関心がもたれているため^{3) 4) 5)}、本稿はこれらを相対化し、発展させる可能性も含んでいる。

1-4. 調査の構成・手法

第2章では、わが国の都市計画行政の人材育成の特徴をドイツとの比較的視点から明らかにする。本稿はあくまでもドイツの技術系修習生制度の解明と日本への示唆が主題であるが、その前提として日独の都市計画行政の基本的差異を示すことは重要である。ここでは、都市計画行政の中心は日独とも市町村レベルにあるとの認識に基づき、地方自治体の都市計画行政に関わる既往文献の整理を行う。特に本稿の問題意識に引き寄せて、都市計画行政職員が日独でどのようなプロセスを経て採用され、キャリアアップしていくのかに注目し、日独の都市計画行政の人材育成の基本的相違を理解する。

第3章からはドイツの技術系修習生に関する調査報告である。まず、第3章では、技術系修習生制度の歴史的経緯及び現状の組織体制を示した上で、大国家試験合格者と修習生のプロフィールを理解し基本的特徴を把握する。この際に、2013年10月に示され現行の技術系修習生制度の根幹的規定である「技術系修習生制度のための教育及び試験規定（以下、「教育・試験規定）」⁶⁾や関連諸規定、『ドイツにおける技術系修習生制度70周年記念冊子（以下、『記念冊子』）』⁷⁾、高等試験院のHPで公開されている大国家試験合格者や現況の修習生数等を示す統計情報⁸⁾を基にする。

第4章では、都市計学分野における技術系修習生の教育システムと大国家試験の内容を明らかにする。第3章と同様に、現行の規定や関係文書、統計データをまとめ、都市計学分野の教育体系や大国家試験の具体的内容等とその特徴と共に把握する。

第5章では、現在、技術系修習生制度の成果と課題がどのように全体及び都市計学分野で理解され、改善されようとしているのかを明らかにする。ここでは、近年の改革の発端となったといわれる2010年のドイツ都市学研究所（以下、Difu）⁹⁾の調査報告書やこれに関わる議論や関連資料から整理する。

第6章では、本稿のまとめとして、各章で明らかになったことを整理し、わが国における都市計画行政の人材育成のあり方を技術系修習生制度の適用可能性という文脈から提言をする。最後に今後の研究課題も提示する。

2. 日独の都市計画行政の人材育成の特徴と相違点

2-1. 日本：メンバーシップ型の都市計画行政職員

周知のように、わが国の都市計画行政を担う地方公務員の採用区分に「都市計画職」は存在しない（図1）。

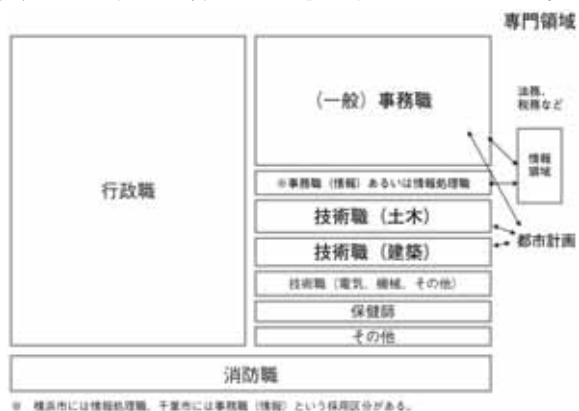


図1 日本の地方公務員の採用区分と都市計画の位置づけ

出典：参考文献³⁾ P20

そのため、都市計画に従事する自治体職員は、一般的に「土木職」「建築職」として採用された者が3年から5

年程度のジョブローテーションの中で、一定期間務めることが通例といえる。都市計画行政として担う業務内容はきわめて幅広く、また採用試験の1分野として都市計画に関わる知識が問われたとしても、いわゆる技術系職員の彼ら・彼女らであっても大学等で都市計画を専門的に学んでいないことは十分にありうる。また、小規模自治体では、技術系職員という採用枠組みがない場合もあり、より広範なジェネラリストとしての「一般事務職（事務系職員）」として採用されながら、都市計画行政を担うケースも日常的に存在する。さらに、入庁後もジョブローテーションに代表されるメンバーシップ型の雇用形態がほとんどであり、技術系職員であっても都市計画のスペシャリストになることは通常想定されていない。

したがって、採用区分及び雇用形態とも、都市計画に関わるプロフェッショナルは地方自治体の都市計画行政では自己研鑽以外は育ちにくい構造にある。もちろん、都市計画コンサルタントへの各種計画立案や専門情報提供の発注が都市計画行政を実際に進める仕組みとして確立されている今日では、自治体の都市計画課職員であっても都市計画の全てに専門的に精通している必要性自体が乏しいのも事実である。むしろ現実的には、プロジェクトマネジメントのような当該業務をいかに円滑に行政内外の他主体と協働しながら進めていくかという、企画力や調整力が問われるケースが多いと考えられる。

このわが国の都市計画行政の進め方は日本型雇用形態の是非や労働文化にも関係し、本稿の範疇を超えるため詳細は関連文献^{10) 11) 12)}に委ねる。それでもなお、マクロレベルの議論からは、日本の近未来の都市計画行政は大別して以下の点に取り組むことが求められる¹³⁾。

第一に、地方自治体の都市計画行政が担う都市計画の内容を空間的・時間的に拡張化することである。立地適正化計画に代表される「コンパクト+ネットワーク」がこれからの都市計画の基本的考えとしても、対症療法的側面が強い。より根本的対策には、都市・農村計画といった空間的拡張と計画・整備に加えて運営までを都市計画の範疇に入れることが必要と考えられている。

第二に、都市計画行政の担い手の量的・質的不足を解決することである。日本都市センターの2017年の調査に基づけば、人口5万人以下の自治体では都市計画の専任職員は1人以下が41%、人口5万人から10万人でもその割合は19%と現状でも都市計画行政を機能させるための人手が圧倒的に不足している。この中で、第一点目の根本的対策を行うことは不可能であり、多様な主体とのさらなる協働促進や場合によっては権限を都道府県等に逆委任することも提案されている。

2-2. ドイツ：ジョブ型の都市計画行政職員

日本より先に地方分権が進んだドイツでは都市計画行政は自治体の任務であり、ドイツの憲法の基本法第 28 条に由来する⁽¹⁾。もっとも都市計画行政の担い手は、わが国とは異なりジョブ型雇用に基づいている。

つまり、採用時点で募集ポストに応じた経験やスキルを持った人材が公募形式で求められ、都市計画行政であってもキャリアアップのために他の自治体の都市計画行政職への応募は可能である。具体的には、ドイツの都市計画分野の代表的専門家組織である「都市・地域・国土計画協会 (SRL)」の公募情報サイト⁽¹⁴⁾に基づくと実態が把握できる。2020 年 8 月 21 日時点で募集中の公募案件は公民セクター及び大学教員を含めて 64 件あり、その中で明確に市町村の都市計画行政職員としての都市計画プランナー (Stadtplanerin/Stadtplaner)、あるいは都市計画部局長ないし都市計画課長などのリーダー的管理職の公募は 6 件存在する (表 2・資料 1~5)。

表 2 NRW 州ケルン市 (108.9 万人) の公募概要

主な記載内容	
募集職種	・都市計画部局の土地利用計画 (Fプラン) 担当の都市計画プランナー
主な業務内容	<ul style="list-style-type: none"> ・Fプランの変更、新しいFプランの策定 ・複雑な都市計画に関わる計画策定 ・様々なケルン市内の都市計画上の新しい物事づくりや用途コンフリクトの解消 ・広域地域計画の策定と変更 ・各種立地調査 ・事業者や外部のプランナーへの助言 ・都市計画事業に関わる広報活動 ・行政区会議や各種専門委員会での都市計画課の代理的行為
応募条件	必須要件 <ul style="list-style-type: none"> ・都市及び地域計画学、空間計画学、都市学、景観計画学、建築学 (都市計画に関係する分野を専攻) での修士号、あるいはディプロム ・都市計画分野の大学国家試験合格 (特に官吏 Beamte として雇用の場合)
	求められる要件 <ul style="list-style-type: none"> ・業務内容に関連する複数年の実務経験 ・計画法及び建築法規に関わる専門知識 ・都市計画事業のマネジメントに関わる経験、対話型計画プロセスの実施や方法論的構想に関わる実務経験 ・民間事業者や外部のプランナーとの調整経験 ・文書と口頭での説明能力、ビジュアル化能力、チームワーク力 ・オフィスソフトの操作と ArcGIS の専門知識
	望ましい要件 <ul style="list-style-type: none"> ・住宅建設に関わる専門知識 (居住や住宅地の類型、地区レベルの開発) ・最新の都市計画課題や動向に関する理解 ・建設管理計画の枠組みの中での重要な環境利権に関わる専門知識
待遇・労働環境	<ul style="list-style-type: none"> ・給与体系: 13 T€ (月額 4,056.62€)、あるいは A13 LBesG NRW (月額 4,265.29€) に基づく ・勤務時間: 週 41 時間、あるいは週 39 時間
備考	<ul style="list-style-type: none"> ・応募書類切: 2020 年 8 月 21 日 ・学位: 修士号及びディプロムは工科大学か総合大学のみ

注: NRW 州=ノルドライン・ヴェストファーレン州、Fプラン=自治体全域対象の法定土地利用計画、建設管理計画=Fプランと地区詳細計画 (Bプラン) から構成される市町村策定の法定都市計画、T€=公職のための賃金協約、LBesGNRW=NRW 州の公務員のための俸給規定

出典: 参考文献⁽¹⁴⁾ から作成

ケルン市のように、都市計画行政職の採用要件として、一般的には修士号 (旧ディプロム) であるが学士号を含める場合もある。加えてケルン市では、本稿が主題とする技術系修習生修了を意味する大国家試験合格者 (Bauassessorin/Bauassessor) を必須としているが、必須条件ではなく希望条件の自治体もみられる (資料 1・4)。より体系的で精緻なマクロ調査は今後求められるとしても、公募資料からはジョブ型雇用のドイツでは、地方自治体の都市計画行政職員に採用されるには、都市計画分野での知識や実践力が前提になることは読み取れる。

さらに、既往研究⁽¹⁾からは、ドイツの都市計画行政職員の基本的特徴として、①職員の身分は任期なし・ストライキ権なしの官吏 (Beamte) と任期付き・ストライキ権ありの一般職員 (Angestellte) に区分されるが市町村では後者が多い、②管理職までキャリアアップする者は、そうでない者と比較して、より頻繁にポジション変更を繰り返し多様な職場と経験を蓄積している、③キャリアアップをしていないグループは、職務・ポジションを頻繁に替わらず、同じ自治体にて同じ職務を継続し専門性を高める方向性をたどる、④管理職に最初に到達する年代は 30 代後半から 40 代前半と推定され、この時点で将来キャリアが明確化する可能性が高い、⑤公募の実施により、都市計画分野の中で優秀な人材が集まる可能性が高く公から民への転出希望が少ないことも併せると結果として自治体都市計画部局の管理職は特に優秀な人材となる可能性が高い、ことも指摘されている。

また、ドイツの都市計画行政が抱える課題として既往研究^{(1) (15)}からは、①日本と比較して自治体の都市計画部局の職員数は多いが行財政の悪化に伴い人的減少が顕著である、②ジェントリフィケーションなどの新たな都市計画課題に対して現場では①とも関連し十分に対応できていない、③世界規模の社会経済環境の変化より都市計画のパラダイムに変化が生じている意識が共有されステークホルダーに「政治」「企業」を重視する傾向が都市計画行政職員にみられている、④都市計画プランナーには従来型の技術中心の専門的内容に加え、新たに経済分野、マネジメントに関わる内容が必要となるという意識が共有されている、⑤同様に管理職レベルでもマネジメント、経済、不動産経営という純粋な都市計画以外の能力や知識が求められている、ことも明らかになっている。

以上の自治体の都市計画行政職員を巡る基本的差異は日独間で事実として存在し、それぞれに長短はある。その上で、次章以降の技術系修習生制度をドイツと日本の文脈や社会システムの中でとらえることが必要といえる。

3. ドイツの技術系修習生制度の基本的特徴

3-1. 技術系修習生の制度概要

「教育・試験規定」によると、技術系修習生制度の目的・目標は、科学的・技術系専門教育課程の高等教育機関卒業生をリーダー層として資格能力を付与することであり、彼ら・彼女らが行政機関や経済界での実践に応じた準備をすることにある【1条1項1文】。また、その教育は、既に高等教育機関で得た専門知識や技術に基づくもの以外にも実践的展開、包括的知識（特にマネジメントやリーダーの任務）、公民の法体系に関連付けて行われる【同条2項1文】。技術系修習生には現在、「都市計画（Städtebau）」⁽²⁾を含めて13分野存在し【同条3項】、修習生はそれぞれの国家試験を受けることでその任務を終了することとなる【同条4項1文】。

各専門分野で具体的かつ詳細な特別規定があるにしても、共通する技術系修習生及び大国家試験に関する基本的特徴としては下表のとおりである（表3・表4）。

表3 技術系修習生に関する基本的特徴

	主な規定内容（例外規定や詳細規定は省く）
応募条件	・関連専門分野での修士号、あるいは同等の学位
採用審査	・採用官庁が応募者の成績証明書（外国語能力証明書も含む）、学位証明書、履歴書等に基づき審査、決定
立場・待遇	・期限付き公務員として採用、任命（給与あり）
教育場所	・原則採用官庁だが、場合によって別の機関もあり
教育期間	・試験期間も含めて原則2年間
教育計画	・分野横断的学習と分野別専門教育、座学と実践の融合
監督・指導	・個人個人に教育指導員を配置し、定期的なフィードバックあり
評価	・各教育区分及び全体での評価（成績不振者の期間延長や解任もあり）

出典：参考文献⁽⁶⁾ 第1条～第11条から作成

表4 大国家試験に関する基本的特徴

	主な規定内容（例外規定や詳細規定は省く）
試験目的	・専門分野におけるリーダー的資格能力の証明 ・高等教育機関で獲得された見識を実践の中で活用しているか、専門分野の行政課題と共に関連する法・行政・技術的規則を習熟しているか、経済的考え方やマネジメント知識を有しているかの評価
受験条件	・技術系修習生の教育期間を規則に基づいて全て履修した者 ・口頭試験は筆記試験を合格した者のみが対象
試験種別	・論文（設計）試験（受験許可と同時に課題が高等試験院から提示、6週間を期限とし高等試験院で提出、免除措置もあり） ・筆記試験（連続する4日間で毎日1科目、各6時間、「一般的方法及び行政基礎」あるいは「リーダー的任務と経済性」は必ず選択） ・口頭試験（2日間で6科目計6時間半、2日目に20分前告知されるテーマに対して5分から10分程度の口頭発表）
実施場所	・口頭試験はボン的高等試験院で開催（場合によっては、口頭試験は複数名の受験生を同席で行うこともあり）
評価方法	・複数の試験官により評価 ・試験ごとの個別評価と総合評価（論文（設計）試験：20%、筆記試験：30%、口頭試験：50%の重みづけ）
合格基準	・1.0を最良の値として総合評価が1.0～4.0の場合
再試験	・1度のみ再試験が可能

出典：参考文献⁽⁶⁾ 第12条～第27条から作成

この修習生に対しては地域や社会的状況に応じて異なるとしても概ね月額1,300€が支給される¹⁶⁾。一方、修習生任用のための年齢制限の有無は現時点では定かではないが、待遇や制度的位置づけを考えると一般論として20代後半から30代が多いと理解できる。

3-2. 高等試験院の歴史的発展・組織体制（図2）

技術系修習生制度を担う中心的機関は、高等試験院である。同機関は、『記念冊子』に基づく、歴史的由来は1770年のプロイセンでの建築分野での次世代人材の質を向上させるために設置された「プロイセン王立高等建築局」である。1886年には、「プロイセン技術上級試験院」が上級国家公務員の養成機関として設置された。その後、1936年から1945年までは「帝国試験院」として帝国交通省の管轄下にあった。戦後の1946年10月には、旧西独政府と戦勝国間で「上級技術公務員のための高等試験院」の設置を取り決めた。そして1948年に、連邦州および関連諸団体の加盟を受け「上級技術公務員のためのドイツ連邦州及び行政機関の共通の高等試験院の設置に関する協定（以下、「設置協定」）」が結ばれ、今日まで高等試験院の設置根拠となっている。その後、1950年から2007年までは連邦交通省の下部組織としてフランクフルトに立地し、2008年2月から連邦交通・デジタルインフラストラクチャー省（以下、BMVI）の管轄下となり、ボンに移転した。また、正式名称も後述の改革の一つとして2013年6月から現在の名称である「技術系修習生制度のための高等試験院 Oberprüfungsamt für das technische Referendariat」となった。ここからは、200年以上の歴史の中で伝統的な上級技術公務員養成課程から、より広く民間企業等でも活躍できる高度専門人材育成制度に変容してきたといえる。

現行の組織体制は、2016年10月の「設置協定」¹⁷⁾とBMVIの組織図¹⁸⁾に基づく、管轄省庁のBMVIが高等試験院の予算や必要な人材支援を行う【5条1項、13条3項】。高等試験院の長であるディレクターはBMVIと専門的監督を担う管理会との合意のもと任命され【13条1項】、ディレクターを含め高等試験院に関わる者は可能な限り技術系修習生を経験し、かつ大国家試験合格者とされる【10条3項】。試験官は、公民の各分野の専門家であり、『記念冊子』によると現在総数で約700名となる。なお、「設置協定」を締結した連邦州は16州のうちバイエルン州及びノーザン・ヴェルテンベルク州を除く14州である。この2州がなにゆえ除外されているかは現時点では不明だが、この2州でも関係官庁の募集状況に応じて修習生になることや、2州出身者が他州で修習生制度に応募することは可能である。

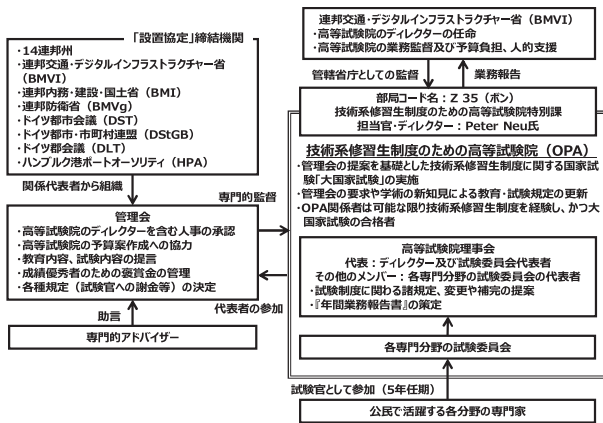


図2 現在の高等試験院の組織体制(機関名は2018年8月時点)

出典：参考文献¹⁷⁾¹⁸⁾から作成

3-3. 現状の技術系修習生・大国家試験合格者

高等試験院の統計情報に基づく、現在(2020年及び2021年に修了予定)の修習生は、総数で553名である¹⁹⁾。13分野の内訳をみると、防衛技術の189名(34.2%)が最多であり、修習生がいない分野も存在する(図3)。この中で都市計画分野は80名(14.5%)と2番目に多い。

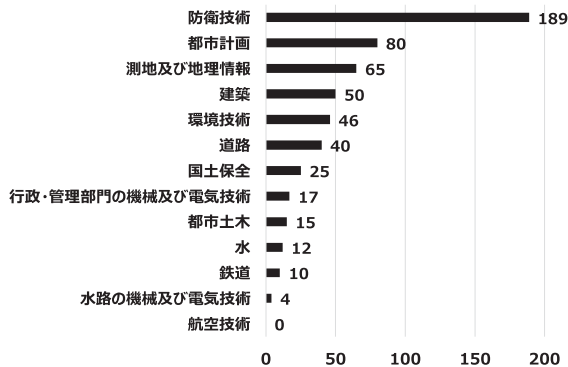


図3 専門分野ごとの現在の修習生数(2020年及び2021年)

出典：参考文献¹⁹⁾から作成

さらに、中長期的な修習生の量的動向に関しては、1947年から2019年までの大国家試験合格者数(計19,564名)から読み取れる(図4)²⁰⁾。つまり、①合格者数は1970年代半ばまでは増加傾向であったが1980年代以降は微減である、②現在に通じる専門分野の中で合格者数最多は「測地及び地理情報(旧：測量及び不動産)」の5,271名(26.9%)である、③都市計画分野は1965年に5名の大国家試験合格者を輩出して以降2,190名(11.2%)を数え年平均では約40名である、④これをもともと一体化していた建築分野と比較すると近年は都市計画分野の方が合格者数が多くなっている、といえる。なお、③に関連して、既往研究²⁾ではドイツの都市計画関連分野の修士号取得者は年間約500名であることがわかっており、仮に修士号取得後すぐに技術系修習生に任用されたとすると、その割合はおおよそ1割となる。

また、2008年から2016年の合格者数のうち女性比率は平均値として36.4%であり²¹⁾、2019年修了生では男性が187人、女性が79名である²²⁾。大国家試験の合格に関しては、10段階評価のうち上位8段階評価までが合格となる。2019年の試験成績結果²³⁾をみると最上の「きわめて良い」は6名(2.1%)、最多は5段階目の「満足」の86名(30.3%)である。逆に「不合格」は15名(5.3%)、再試験者に該当すると思われる「最終的な不合格」も4名(1.4%)存在する。

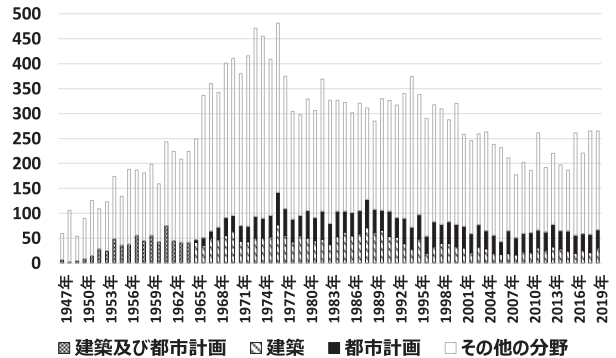


図4 大国家試験合格者数の推移(1947年~2019年)

出典：参考文献²⁰⁾から作成

技術系修習生への応募動機と修習生期間終了後のキャリアの概観的状况は、第5章で詳述する近年の改革の礎となった2010年のDifuによるアンケート調査(対象：1,644名、回収率：49.5%)に基づく、各専門分野での違いは指摘されるが下表のとおりである(表5)。ここで就職状況を見ると、冒頭で述べたように技術系修習生はリーダー的公務員養成のみに限定されないが、現在でも相当程度の深いつながりはあることが読み取れる。

表5 2010年のDifuによるアンケート調査結果①

	主な調査結果
技術系修習生への応募動機	<ul style="list-style-type: none"> 大学卒業直後に修習生になったのは48.4%、社会人からは44.0% 修習生制度を知ったのは「同僚からの話」が38.8%、「大学での授業を通して」が27.9%、「就職活動から」が26.3% 技術系修習生になることを決めた理由(複数回答)は、「公務員への就職を希望するため」が66.0%、「法律に関する専門的知識・能力を得るため」が51.5%、「リーダーとしての追加的能力を得るため」が39.5% 分野ごとの特殊性として大学卒業直後に技術系修習生に就くのは測地・地理情報分野で71.5%、建築分野では12.9%
技術系修習生後のキャリア	<ul style="list-style-type: none"> 修習生修了後の就職活動期間は「6か月以内」が90.2% 就職先は「連邦」「州」「自治体」を合算すると67.6%、「民間の技術系事務所及び「民間企業」は20.3%、「大学・研究所」は2.9% 公務員就職者では採用・教育官が最優先となったのは53.0% 大国家試験合格が採用に「とても重要」「重要」としているのは56.4% 現在、人事に責任を持つ立場に就いているのは67.7% 公務員就職者のうち任期なしのポストに就いているのは57.2% 分野ごとの特殊性として、官吏(Beamt)の割合も航空技術分野では100%であるのに対して、国土保全分野では28.6%

出典：参考文献⁹⁾及び²⁴⁾から作成

4. ドイツの都市計画分野の技術系修習生

4-1. 都市計画分野の技術系修習生の基本的特徴

都市計画分野での技術系修習生制度は、前章の図4のように1947年以降の大国家試験の中では後発の専門課程であった。それ以前は、「建築及び都市計画部門」として扱われていた。この背景には、既往研究²⁾でも言及されているように、ドイツでは、1960年代後半から1970年代前半にかけて、都市計画としての固有の職能や専門教育が確立されたことも関係していると考えられる。

このような歴史的経緯を経て、現行の都市計画分野の修習生に関する教育及び試験に関しては、「教育・試験規定」の第三部に「専門分野の特別規定(以下、「特別規定」)」としてその他の12分野と同様に明記されている。

具体的には、都市計画分野では、都市計画学や都市・地域計画学、空間計画学及び関連分野の修士号(及び同等の学位)を採用条件としている【1条1項1文及び2文】。同様に、これと比較可能な職業上の実績や経歴がある者も採用可能としている【同条同項3文】。また、採用に値する資格能力の証明として、修士論文(及び同等の論文)や設計作品の提出も求められる【同条3項1文】。一例として、ドイツ最大の人口と広大な面積(2019年末:1,794.7万人、34,110km²)を有し、ドイツの都市計画教育の中心的機関であるドルトムント工科大学空間計画学部も立地するノルドライン・ヴェストファーレン州(NRW州)の最新の募集案内を以下に示す(表6)。

表6 NRW州における都市計画分野の技術系修習生の募集案内

	主な記載内容
概要	<ul style="list-style-type: none"> 公共セクターでのリーダー的任務を担うために一定の条件下の高等教育機関修了者(実務経験の有無は問わない)に対して2年間の追加的資格取得のための教育機会の提供 州内の多様な地点での幅広い教育の実施(採用する官庁はNRW州の州行政管区(アルンスベルク、デュッセルドルフ、ケルン、ミュンスター) モデル的な勤務体系と、独身者には月額1,600€を支給(既婚者や子供がいる場合は追加的手当有)
採用条件	<ul style="list-style-type: none"> 工科大学・総合大学でのディプロムの学位(少なくとも8学期間の専門教育課程、この中にインターンシップや試験期間・ディプロム論文も含まれる)、あるいは高等教育機関での一貫型の修士号・修士号(10学期の専門教育課程を標準、この中にインターンシップや試験期間、修士論文も含む)、場合によっては専門大学での認証課程を受けた関連分野での修士号も可 大学での専攻は、空間計画学、建築学、土木工学、測量学、ランドスケープ学に限る(いずれも都市計画職に関わる分野を専攻のこと) 技術系修習生の採用に関わる年齢の上限はないが、州の公務員として採用される年齢制限は42才、あるいは45才である(なお、公務員の採用に関わる年齢制限は特例措置も有)
備考	<ul style="list-style-type: none"> 採用予定日:2020年10月1日

出典:参考文献²⁵⁾から作成

いずれにしても現在の技術系修習生の採用官庁は、6連邦州の関係省庁であり、連邦省庁での受け入れはない。これを2020年及び2021年に卒業予定の修習生80名で

みると、47名(58.8%)がノルドライン・ヴェストファーレン州での修習生であり、続いてベルリン市(州)の12名(15.0%)である。この採用官庁及び連邦州間での差異は、ノルドライン・ヴェストファーレン州は前述の人口規模やドルトムント大学の存在から、都市計画分野の受け入れ人数が多いと解釈できる。その上で、実践も含めた教育は、採用官庁だけではなく連邦や州、市町村や公民の関連機関で幅広く行われる。

入手可能な文献資料からは、誰がどのような背景で都市計画分野の技術系修習生になったか、修了後にどのようなキャリア形成を迎えるかという詳細な全体調査はないが、ドルトムント工科大学空間計画学部の2004年から2013年の卒業生アンケート調査^{26) 27)}から限定的であるとしても動機についての傾向は読み取れる(図5)。すなわち、721名の回答者のうち、98名(13.6%)が「既に技術系修習生を終えた」「現在修習生である」としたうえで、①応募の主たる動機(複数回答)は「労働市場でのより良い可能性」や「専門的追加教育のため」が多く、②採用官庁は大学が立地するノルドライン・ヴェストファーレン州が88名(89.8%)と多く、③大学時代の成績(2004年から2008年の卒業生のみ)は「きわめて良い」を示す1.0から1.5であった者が46名(67.6%)であり、平均値(1.47)も全回答者(1.74)よりも上回っている。③に関しては、前章のドイツ全土の修士号取得者との割合を含めて考えると、技術系修習生制度は少なくとも都市計画分野ではエリート教育と理解できる。

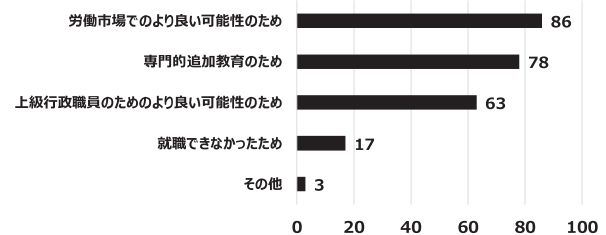


図5 ドルトムント工科大学卒業生の技術系修習生の応募理由

出典:参考文献²⁶⁾ P96及び²⁷⁾ P90から作成

4-2. 都市計画分野の教育内容と大国家試験

都市計画分野における技術系修習生の具体的な教育課程は、大別して4つの教育区分から構成され、余暇休暇も合わせて、合計104週間(24か月間)とされる(表7)。

また、第5章で示す一連の改革の結果として、IからIIIの教育区分を横断した教育内容として、①マネジメントやコミュニケーション、社会的能力を理論及び実践として習得すること、②課題やプロジェクトの自立的作業により専門分野を超えたリーダー及びマネジメント技術の理解と活用(特にプレゼンテーションや文書作成、交渉・議論の技術を習得するために、会議等へ参加し短時

間の報告、会議の司会やとりまとめ等の経験)を行うこと、③各教育区分の最後に修習生は成果をプレゼンテーションすることでリーダーとして必要能力の把握すること、④EU の法体系や均衡・構造政策に関する理解の促進のための EU レベルでの決定プロセスや補助措置、専門政治的戦略を理解すること、が掲げられている【5 条】。

なお、都市計画の学際性から都市計画分野以外でも専門的に学ぶことが求められており、建築及び測地・地理情報の両分野では教育区分の 1 つに数えられている⁶⁾。具体的には、建築分野では建築法規と合わせて 24 週間、測地・地理情報分野では国土計画と合算して 16 週間の都市計画の専門教育を受けることになる。加えて、国土保全と都市土木の分野では教育区分の柱とされていないが口述試験の 1 科目として都市計画が存在している。

表 7 都市計画分野の 4 つの教育区分の概要

	主な教育場所	主な教育内容	週
I : 都市計画史、都市計画及び都市開発、都市計画の技術、専門法規 (I)	・自治体計画部局や建築監督部局、包括的担当部局や計画・建築助成付き ・住宅建設企業や公営企業、民間の不動産会社、計画事務所	・自治体行政の任務、組織、プロセス、法的基礎 ・都市発展計画及び施設管理計画 ・計画実現手法 ・専門用語計画及び都市計画の統合 ・都市計画のデータの活用と実施	50
II : 空間整備、専門法規 (II)	・広域の計画主体や州管区政府 ・州や連邦担当部局	・自治体横断型部局での任務と組織 ・国土整備、州計画、地域計画 ・都市建設、建築法規、建設管理計画の許可、関連法規や指針 ・自然保護・国土保全、環境保護、水経済、伝統的文化的保護	10
III : I、II に関する選択科目	・教育区分 I・II と同様、あるいは欧州隣国自治体・地域計画主体	・I、II と同様	4
IV : その他 (セミナー、試験準備、試験等)	・ベルリン都市計画研究所 ・公民の様々な機関	・コミュニケーション、マネジメント能力 ・一般行政、幅広い専門知識	28
I~IV に余暇 (12 週間) を加えた教育期間の総計			104

出典：参考文献⁶⁾「特別規定」第 3 条～第 5 条から作成

大国家試験の対象の個別科目は、教育内容を反映し「特別規定」によると、「一般法及び行政基礎 (専門横断型)」「リーダー的任務及び経済性 (専門横断型)」「空間整備」「都市計画の歴史、都市計画及び都市開発」「都市建設の技術的要素」「専門法規」の 6 科目とされる (表 8)。これに関して、論文試験等の詳細規定も示されている (表 9)。もっとも筆記試験は、都市計画分野でも他の専門分野と同様に専門横断型の 2 科目のうち 1 科目を含む計 4 科目選択で行われ、口頭試験は 6 科目全てで行われる。

以上から、技術系修習生は大国家試験合格という明確な目標があり、その教育内容や試験内容も含めて考えると、長期的な現場体験による実践力と知識やスキル、考え方がバランスよく養成できる仕組みとみなされる。

表 8 都市計画分野の試験科目の概要

	主な試験対象分野	口頭
一般法・行政基礎 (専門横断型)	法の歴史/一般国家法/連邦及び州の憲法/EU/自治体法/連邦・州・自治体及びその他の公法上の機関の行政構造と組織/一般行政法・行政行為・行政手続及び連邦と州の行政手続法/特別な行政法/私法・民事手続法/刑法	1
リーダー的任務・経済性 (専門横断型)	管理コンセプト・方法と技術/公共行政及び経済の制御のマネジメント/人事/コミュニケーション/情報技術/組織/連邦・州・自治体の予算及び会計/国民経済及び経営的調査	1+14
空間整備	国土及び地域計画/ドイツ連邦における空間計画と空間整備の歴史/新規開発と影響/計画策定方法/計画要素及び計画項目/ドイツ及び EU の空間整備と国土計画の任務及び組織構築/空間に関する欧州構造プログラム/空間整備法及び連邦空間整備プログラム/州計画法及び実施規定、州発展法/州発展及び地域計画のプランとプログラム/計画レベル及び専門局の任務と関係性/計画種類と内容、影響範囲、担い手、参加/空間整備目的の実現化と計画問題とコンフリクト/空間整備上のプロジェクト (例：広域公園、広域住宅建設計画、広域小売りコンセプト)	1
都市計画史、都市計画・都市開発	都市計画の歴史/都市計画及び都市開発/専門計画の統合/都市計画及び都市開発における PC 及び IT 技術	1+14
都市計画の技術的要素	交通/開発システム及びその要素、交通計画、開発の経済性課題を含めた経済的交通/水及びエネルギー供給の基本原則、下水及びごみ処理/都市計画に関する技術的規範認識	1
専門法規	計画法 (邦、都市建設及び建設管理計画 (計画策定手続き) 及び都市開発に関するその他の法規)	1

注：「口頭」は口頭試験での時間数

出典：参考文献⁶⁾「特別規定」第 6 条～第 7 条から作成

表 9 都市計画分野での試験に関する特別規定

	主な規定内容 (例外規定や詳細規定は省く)
論文 (試験) 試験	・複雑かつ学術的ではなく、戦略や新しいモデル、実地導入に関する構想 (財政・手続き・組織的課題を含む) の提示 ・方法論、理由、言語上の表現、プレゼンテーションも重視 ・ベルリン建築家エンジニア協会に関する設置協定への参加等に伴う免除措置もあり
筆記試験	・建設法典や連邦空間整備法等の指定法文の持ち込みが可能 ・試験会場での指定された PC で試験を行うことも可能
口頭試験	・専門知識以外の評価対象：マネジメントとリーダーの理解、経済と法の関係性の理解、判断力と論議の確かさ、態度の確かさ及び説得力、表現能力 ・二日目の口頭発表の評価対象：表現力、態度の確かさ、説得力、方法論、テーマの内容以外のレトリック、短時間で発表の構築や構造化

出典：参考文献⁶⁾「特別規定」第 8 条～第 10 条から作成

5. ドイツの技術系修習生制度を巡る議論と現状

5-1. 技術系修習生制度の全体的な課題認識

前章までの技術系修習生の仕組みや諸規定は、2010 年代前半の改革結果として理解できる。その起点は、高等試験院の管理会が 2010 年に Difü に対して技術系修習生制度の現況分析と改革案のために、修習生修了者へのアンケート調査 (表 10) 及び計 39 名の公・民・学の専門家や諸団体代表者、高等試験院や採用官庁関係者へインタビュー調査 (表 11) を委託したことであった²⁸⁾。

表 10 2010年のDifuによるアンケート調査結果②

	主な調査結果
技術系修習生の教育内容への評価	<ul style="list-style-type: none"> ・技術系修習生の意義として「とても良い」と回答したのは、「専門知識を強化するため」では37.4%、「職業上の要求への準備」では27.4% ・教育内容として「とても良い」と回答したのは、「関係法規の理解」では27.9%、「最新の状況の理解」では25.4%、「実践との近さ」では19.3% ・逆に教育内容として「とても悪い」は、「教育内容の国際性」では31.8%、「経営的知識」では21.6%、「メディア活用能力」が14.4% ・「追加的に必要な教育内容がある」が74.0%であり、上位は「経営的知識」「人事・リーダーシップ」「行政マネジメント・管理運営」の順 ・2年間の修習生期間を「適切」と回答したのは55.1%、「若干長い」は37.9%
技術系修習生の認知度	<ul style="list-style-type: none"> ・技術系修習生の一般的認知度を「とても低い」「低い」と回答したのは67.3% ・技術系修習生に関する情報提供不足が「ある」と回答したのは73.8%であり、対象者別では「大学卒業生・大学在学学生」が22.4%、内容別では「教育内容や目的、修習生の任務・利点」が16.0%
技術系修習生の課題	<ul style="list-style-type: none"> ・技術系修習生の人数の減少理由（複数回答）として、「修了後の就職保証のなさ」が26.3%、「修習生期間中の収入の低さ」が24.1%、「採用先行・教育場所の数の少なさ」が20.8% ・周知活動の方法としては、「広報活動の強化」が31.3%、「大学等での情報提供イベントの開催」が17.6% ・より全体的な課題としては「より良い教育のケア」が15.3%、「教育内容の近代化・更新」が14.6%
総合評価	<ul style="list-style-type: none"> ・全体として技術系修習生への満足度は「とても高い」「高い」が74.1%

出典：参考文献⁹⁾及び²⁴⁾から作成

表 11 2010年のDifuによるグループインタビュー調査結果

	主な調査結果
大国家試験合格者への社会的需要	<ul style="list-style-type: none"> ・全ての行政レベル及び民間からも大国家試験合格者への需要は高く、業務課題の複雑性の増加や職員の高齢化などが主な背景 ・リーダー的ポジションの人事が実際に政治的意図や法学系の人材によって担われている事実は需要を低下させる一要因とも指摘あり
大国家試験合格者の能力と課題	<ul style="list-style-type: none"> ・リーダー層としての専門知識や技術、見識が2年間で養成されるか？採用視 ・マネジメントや組織に関する知識や経験のなさ？課題、経路行動の理解やコミュニケーション能力、国際的能力も課題
技術系修習生への教育機会	<ul style="list-style-type: none"> ・教育機会の提供自体が少ないとの意見が大多数 ・連邦州によっては技術系修習生を既育成できず将来的人材課題と認識 ・大学卒業直後2年間の就職が可能な分野は修習生の魅力が十分に発揮できない ・修習生を終えても就職の保証がないのは課題と認識
技術系修習生の教育内容の長短	<ul style="list-style-type: none"> ・条件付きで修習期間の短縮や柔軟的対応が必要 ・国内や官庁だけでなく民間企業、海外での教育や実習なども必要 ・リーダーとしての自己責任と協働を重視した教育や実習が必要
技術系修習生の認知度	<ul style="list-style-type: none"> ・大学生や社会人、関係業界への情報提供の質的・量的不足が明らか課題 ・技術系修習生の意義等をより積極的、簡潔に明示する必要も

出典：参考文献⁹⁾及び²⁴⁾から作成

一連の調査背景には、技術系修習生全体の減少状態と財政難により連邦州によっては技術系修習生の受け入れを中止する状況もみられ（例：ザクセン・アンハルト州では2008年末に州政府が機械・電気分野の教育を廃止することを決議した）、他方でより専門的かつ総合的な技術者育成に対する市民での需要の高まりも見られる中で改善策が求められたからであった⁹⁾。

調査結果からは、細部では専門分野間での違いはあるとしても、①修習生経験者からの満足度は高く、関連主体からの技術系修習生の必要性の認識も高いこと、②し

かし教育内容にはマネジメントや経済性などのリーダー層への現代的要請が欠けていること、③技術系修習生の認知度や社会的必要性の理解を向上させる措置が必要であること、④待遇面の向上や教育機会の拡大、さらにキャリア形成との連動制の確保も求められること、⑤修習生制度の前後に位置づけられる高等教育や実務とのより強い連携体制の強化の必要性があること、といった技術系修習生制度を巡る現代的意義と課題が垣間見られる。

5-2. 技術系修習生制度の全体的な改革の方向性と実行

Difuの調査結果を受け、高等試験院は2012年12月に技術系修習生に関わる共通の指針を「技術系修習生：高等教育機関卒業生のためのリーダー資格能力」として策定した（表12）。

表 12 2012年の技術系修習生の共通の指針（抄訳）

前文	<p>社会は、技術をマスターし、法を活用し、そのデザインに参加するリーダー層を必要とする。社会は、決定を下し、総論的に行動するリーダー層を必要とする。社会は、全体的性を考え、様々な視点からの行動分野を考慮できるリーダー層を必要とする。</p>
① 国家による承認された資格付与	<p>連邦、州、自治体は、行政の中で、リーダー層の人材育成に関して統一レベルでの承認された資格付与を提供する。教育機会として、特に適格化された官庁が選出される。</p>
② 提供されるもの：全社会的分野のリーダー層への資格能力の付与	<p>国家・行政、経済、NPOの三つのセクターは、今日、強調し合い、相互に補完的役割を担うという理解を持ち、より密接に協働している。リーダー的機能をどのセクターでも果たす技術系高等教育機関卒業生は、これに対応する能力を付与されるべきである。</p>
③ 橋をかける、行政と経済界の間に	<p>社会は、今日、国家・行政、経済、NPO分野でのアクターへの新しい要求を示している。社会的決定プロセスは、複雑であり、定期的に様々な社会集団のかわりをもつ。技術系修習生は、高等教育機関の教育と雇用の要求との間で橋をかける存在でもある。</p>
④ 技術のリーダー、高等学校試験の洗練化、実践をあわせた職業教育	<p>技術系修習生は、高等教育機関卒業生を行政及び経済界でのリーダー的立場への準備である。この際、特別な優先性が実践とのかわりに置き、リーダーとしての責任も同様である。</p>
⑤ マネジメント、法、技術、未来とのつながり	<p>高等教育機関で獲得された専門的基礎（補完的法知識を含めて）は、修了生を革新的な社会的プロセスに組み込むための鍵である。調整型のマネジメント原則と方法は、リーダー層の責任の効果的な認識を支援するものである。</p>
⑥ 枠組みの中での柔軟性、要求の中での一貫性	<p>教育の期間と内容は、個人的条件と修習生の関心が重視される。既存の職業経路は教育期間としても考慮に入れられる。</p>
⑦ 参加と能力、より多くを求めめる技術者	<p>修習生は、専門知識と技術を有し、リーダーの責任を求め努力する。共通のデザインされた教育は、参加者の能力や参加、知識、学ぶ意欲が最適な形で組織し、習得できるものである。</p>
⑧ 教育は価値創造を生み出す	<p>国家試験の合格者は、国家・行政、経済、NPO分野における責任への要求を持續的に高懸する条件を有する。これによって、教育は著しい価値創造ポテンシャルを提供する。</p>
⑨ 要求をお互いに担い、力を集め、お互いに利益をえる	<p>教育の内容及び方法は、専門横断型で調整される。教育の場や試験委員会は、集中的に協働し、地域越えた学際的な承認を保障するものである。</p>

出典：参考文献⁷⁾ P91-94から作成

これと同時に並行的に、諸外国を含む市民の関係機関での教育機会の拡大、より幅広いセクターからの試験官へ

の登用、広報活動の強化(例:HP、冊子作成)、成績優秀者への褒賞金の導入、より現代的でニーズに合致するために高等試験院の正式名称及び専門分野の改名(例:「測量及び不動産」を「測地及び地理情報」に)、教育期間単位での個人へのメンター制度の導入、専門分野での業務経験者等に対する修習生期間の短縮可能措置の整備、成績評価基準や成績評価結果の明確化、修習生の縦及び横のつながりの強化、等から成る改革を行った²⁹⁾。

教育内容に関しては、2013年10月にマネジメントや経済性等を含めたリーダー層に必要な総合的知見の獲得と実践的教育を重視した現行の「教育・試験規定」に改訂し、各専門分野に共通する教育期間の変更も行われた(図6)。これに関連して、実践的教育期間を3週間延長し、専門分野横断型教育を強化する試みとしても、2017年下半年からベルリン都市計画研究所にて計5週間の「学際的専門フォーラム」が従来の専門知識の深化に代わる存在として設置されプロジェクト型の実践的教育が開始されることとなった³⁰⁾。さらに、大国家試験の試験官や修習生のメンターに対する教育も強化された³¹⁾。

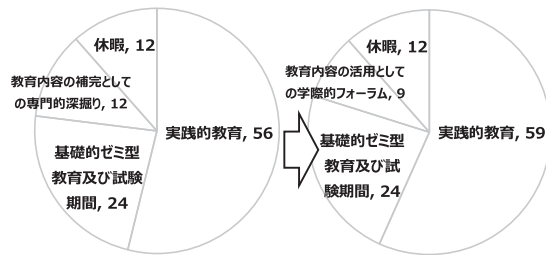


図6 教育期間(週)の変化(左:従前、右:従後)

出典:参考文献²¹⁾ P36から作成

なお、アイデア段階ではあるが、現在ランドスケープアーキテクトを要請するための技術系修習生を新設することも議論されている³²⁾。この背景には、他の分野と比較して行政や民間、政治的世界、市民社会をつなぐ人材、あるいは将来を見通し方向性を示しうるリーダー的人材が当該分野では欠けていることがあげられている。

5-3. 都市計画分野の試みと現状認識

都市計画分野の固有の新たな取り組みとしては、ベルリン都市計画研究所にて、前項と関連し2017年下半年から「都市計画専門セミナー」が開設された。これは、都市計画的専門知識・能力の向上のために都市計画分野を専攻とする全修習生に向けて4週間行われ、都市計画史や都市計画法の最新動向の理解、建設管理計画の実践演習等が体系的、かつ州横断的に学べるものである³⁰⁾。2020年3月の同セミナーのプログラムからも、地域ごとの課題解決と普遍的な課題解決のどちらにも資する人材育成が目指されていると理解できる(表13)。

表13 2020年3月の「都市計画専門セミナー」のプログラム

具体的なスケジュール(担当者)	
3/2	・08:30~10:00 主催者挨拶
	・10:00~12:30 まち歩き ベルリンの都市発展に関わるまち歩き
	・12:30~14:00 全員で昼食
	・14:00~17:00 講義 20世紀の都市発展と都市計画I(大学教員)
3/3	・09:00~12:30 講義 20世紀の都市発展と都市計画II(大学教員)
	・14:00~17:00 講義 20世紀の都市発展と都市計画III(大学教員)
3/4	・09:00~12:30 演習 実践例の課題解決のための構造化(研究所)
	・14:00~17:00 講義 Fプランの可能性と限界(大学教員)
3/5	・09:30~13:00 講義 地域計画(NRW州レベル広域連合)
	・14:00~17:00 講義 建設管理計画の策定手続き(NRW州行政管区)
3/6	・09:00~12:30 講義 統合化された都市開発構想I(ライプツヒヒ市)
	・14:00~17:00 講義 統合化された都市開発構想II(ライプツヒヒ市)
3/9	・09:00~12:30 講義 建設管理計画と騒音保護(大学教員)
	・14:00~17:00 講義 様々なBプランの戦略的活用(ムンヘン市)
3/10	・09:00~12:30 講義 都市デザインへ演習対象地の紹介へ
	・14:00~17:00 講義 都市デザイン 住宅街区I(建築設計事務所)
3/11	・09:00~12:30 講義 都市デザイン 住宅街区II(建築設計事務所)
	・14:00~17:00 講義 都市デザイン 住宅街区III(建築設計事務所)
3/12	・09:00~12:30 演習 建築予定地域の交通整備I(ベルリン市)
	・14:00~17:00 演習 建築予定地域の交通整備II(ベルリン市)
3/13	・09:00~12:30 演習 建築予定地の整備開発I(大学教員)
	・14:00~17:00 演習 建築予定地の整備開発II(大学教員)
3/16	・09:00~12:30 講義 特別な都市建設法(弁護士事務所)
	・14:00~17:00 講義 建設法典第11条に基づく都市計画改訂(弁護士事務所)
3/17	・09:00~12:30 講義 建設管理計画等の種の保護と築造法(ランドスケープ事務所)
	・14:00~17:00 講義 建設管理計画での環境介入規定(ハンブルク市)
3/18	・09:00~12:30 講義 都市計画の秩序としてのBプラン(フランクフルト市)
	・14:00~17:00 演習 Bプランの策定I(フランクフルト市)
3/19	・09:00~12:30 演習 Bプランの策定II(フランクフルト市)
	・14:00~17:00 演習 Bプランの策定III(フランクフルト市)
3/20	・09:00~12:30 演習 Bプランの策定IV(フランクフルト市)
	・14:00~17:00 演習 Bプランの策定V(フランクフルト市)
3/23	・09:00~12:30 講義 気候変動対応型の街区(大学教員)
	・14:00~17:00 講義 職能分野を用いた職業訓練(ニーダーザクセン州開発公社)
3/24	・09:00~12:30 講義 Bプランの失敗事例分析(ベルリン市)
	・14:00~17:00 講義 Bプランの失敗事例分析(ベルリン市)
3/25	・09:00~12:30 講義 建設法典第34条I(NRW州建築家協会)
	・14:00~17:00 講義 建設法典第34条II(NRW州建築家協会)
3/26	・09:00~12:30 講義 建設法典第35条I(ザクセン州)
	・14:00~17:00 講義 建設法典第35条II(ザクセン州)
3/27	・09:00~12:30 講義 建設法典第31条(都市計画コンサルタント)
	・14:00~17:00 講義 建設管理計画等における気候変動対応(BW州)

註:建設法典=ドイツの都市計画の基本法 NRW州=ノルドライン・ヴェストファーレン州、BW州=バーデン・ヴュルテンベルク州

出典:参考文献³³⁾から作成

一方、州レベルでは、例えば市町村会や大学、建築家協会などの関係主体から構成される「ニーダーザクセン州建築文化ネットワーク協会」では、「ニーダーザクセン州の都市計画分野の技術系修習生制度は、州の将来的投資として重要な大学後の国家的養成教育機会として、確保され、かつ人材的にも拡大されなければならない。州は、この特別な形態の教育機会により建築行政の高い水

準が将来的にも維持されることに対して責任を負わなければならない。」³⁴⁾と、州政府を中心に技術系修習生制度の維持と充実化の必要性を強調している。

同様に学术界や全国的な専門家組織でも、技術系修習生制度は、「大学卒業後の追加的教育の組織化された形としては都市計画分野でのリーダー層のための唯一の適格化付与のための手法」³⁵⁾と理解されている。それでもなお、都市計画分野では依然として大国家試験合格者の需要も高いものの、自治体側での政治的意思決定によりリーダー的管理職部門の人事が必ずしも適材適所になっておらず、より大国家試験合格者の能力や重要性を全国的にアピールする必要があるとも考えられている。

以上のように、技術系修習生制度は、あらためて彼ら・彼女らの社会的意義を再定義し、その価値を高めるための創意工夫が実施されている。この中で、都市計画分野でも教育内容の充実化に関わる独自の改革が行われており、また持続的な制度の維持・発展のための努力が続けられているといえる。

6. 調査のまとめとわが国への示唆

6-1. 各章のまとめ・考察

本稿では、ドイツの都市計画分野の人材育成制度の一つである技術系修習生に注目し、マクロ・ミクロから修習生制度の全体像と都市計画分野での実態調査を行った。

第2章では、分析の前提的情報整理として日独の市町村レベルの都市計画行政職員の特徴や相違を明らかにした。メンバーシップ型の日本、ジョブ型のドイツという採用や雇用形態からみた一面的理解だけでも日独間には都市計画行政職員に求められる専門性の程度や内容が大きく異なる。端的に言えば、日本では都市計画を専門とする行政職員の養成は社会システムとして未成立である。もちろん、近年は民間企業での実務経験者の中途採用や特定分野に特化した任期付き職員の採用がありうるとしてもこれは一部でしかない。一方で、ドイツでは都市計画職が存在しており、既往研究²⁾や公募資料も合わせて考えるとその必要要件や職能も一定程度明確化（例：狭義には法定都市計画である建設管理計画の策定）されている。この両国の相違の背景には、都市計画に限らず、行政職員の社会的位置づけや高等教育機関での専門教育のあり方の違いにも起因すると考えられる。

第3章では、ドイツの技術系修習生制度の歴史的経緯と組織体制、大国家試験合格者や修習生のプロフィールを理解し基本的特徴を把握した。200年以上の歴史性を持つ同制度は、第5章の内容も含めて考えると時代に合せて変容し、改善がその都度されてきた。それでもな

お、現在まで存続してきたという事実からは指導的立場の人材育成がいつの時代もきわめて重要であることの証左といえる。あわせて、現状の仕組みを見ても、社会全体が同制度を支えることが共通認識として共有されていると理解できる。また、採用条件や大国家試験の基本的枠組みからは、主として公共セクターのリーダー養成課程という側面は維持されていると判断できる。しかし、1980年代以降、修習生となる量的人数の停滞も顕在化していた。これは、仮に総論では仕組み自体や存在意義は評価されていたとしても、技術系修習生制度自体の要因（例：時間的コスト、就職可能性の保証のなさ）と、ドイツ全体の専門職人材の多様化という外部的要因から生じたものと思われる。

第4章では、ドイツの都市計画分野における技術系修習生の教育体系と大国家試験の内容を明らかにした。少なくとも都市計画分野では、ジョブ型の採用・雇用形態であり、即戦力として都市計画行政職員に専門性や実践力が求められる傾向が強い。これにポスト自体が年間を通じた公募形式であることもふまえると、個々人の付加価値を高める面でも大国家試験合格は魅力的な資格といえる。このような労働市場の中で、彼ら・彼女らをチームとしてまとめ、方向付けを行うための管理職を目指す場合は専門性と同時により普遍的な価値観や判断力、他主体とのコミュニケーション能力が鍵といえる。その能力を端的に示すのが大国家試験合格とも理解でき、換言すれば管理職になることは相当の能力が必要であり、かつそれを証明するのは大国家試験合格以外にないともいえる。もつとも既往研究¹⁾の5都市の都市計画部局長のプロフィール分析からみても、あるいは本調査の6事例からも管理職採用の必須条件とまでは言えないのが実態であった。いずれにしても、その教育内容や大国家試験の内容からは、典型的には管理職に必要な専門分野と幅広い知見を持ち合わせたいわゆる「T字型人材」を養成する具体的手段とも解釈できる。この意味で、そもそも都市計画分野では高度な専門性と総合性、中長期的視点が要請され、かつ法的行政行為が多いことから、管理職へのキャリアアップを希望する者以外でも技術系修習生のニーズや実際の修習生数が他分野よりも多いと理解できる。このことは、場合によっては都市計画分野の技術系修習生の動向やあり方が、技術系修習生制度全体にも影響を与えうるとも考えられる。

第5章では、技術系修習生制度の成果と課題がどのように全体及び都市計画分野で理解され、改善されようとしているかを明らかにした。2010年のDifuによる包括的調査を経て、実行された種々の改革は時代環境に即し

た試みといえ、図 4 の大国家試験合格者数のデータからは、2010 年代後半になり微増傾向と読み取れ、一定の肯定的効果があったと思われる。この中で都市計画分野では、厳密には改革前後の比較分析が必要としても、時代ニーズに適合するように専門性と総合性、グローバルさを兼ね備えたリーダー的人材育成が推進されているといえる。もっとも、今後の技術系修習生制度の持続可能な発展には一層の他主体による各種支援が必要であることは明らかであり、同時に技術系修習生の存在をより広く周知し、その可能性を活かしていくことにも注力することが求められる。この点で、都市計画分野は直接的に市民や民間セクター、政治的世界ともつながりが強いことから、その先導的役割を担うことが期待されていると思われる。これは、『記念冊子』の修習生修了者の代表者挨拶 (2 名) がどちらも都市計画分野であることも決して偶然ではないように考えられる。

6-2. 日本の都市計画行政職の人材育成のあり方とは

以上の本稿のドイツの技術系修習生制度に関する調査結果を基にして、最後に日本への建設的提案を示す。

まず、提案の前提として、仮にドイツの仕組みが理想的であり優れていたとしても、日本にこれを直接的に制度輸入することは歴史的背景や財政的負担、絶対的な必要性の観点からも現状では困難である。また、日本の都市計画行政の現状の採用・雇用形態や人材育成を抜本的に変更することは中長期的にはありうるとしても、これは日本社会全体の大きな変化を必要とするため短期的には不可能といえる。他方、既存の都市計画行政の人材育成や研修の仕組みとして、本稿が目した技術系修習生と同じではなくとも派遣制度のような形で部分的には類似の試みは既に存在していることも事実である。このような前提的認識を持ち、以下に日本の地方自治体レベルの都市計画行政職員の人材育成のあり方を提言する。

第一に、都市計画行政の存在意義や責務は何かを明示化することである。既に現時点でも都市計画行政の扱う内容は多様化し、法定都市計画だけではなく、ボトムアップ型のまちづくりや公民連携型のエリアマネジメントなどにも深く関与している。これに対応して、昨今の都市計画行政ではその担い手やリーダーに求められる能力も多様となる。それでもなお、マンパワーに限界があり、公民共の協働や新たな役割分担の創造が前提とされる現代社会の中で、ジョブ型・メンバーシップ型であろうとなかろうと、本来的に都市計画行政が担うことは何かの線引きの議論がされない限り、都市計画行政の人材育成のあり方を議論することは生産的ではない。その内容は、自治体横断的に共通する部分と、自治体ごとによって重

点が異なると考えられ、合わせて時代と共に変化することも容易に想像できる。その際には、自治体内の議論に終始せず、各自治体に設置されている都市計画審議会などの第三者機関との対話が有効であると考えられる。すなわち、所与の条件が何で、なぜ・何を都市計画行政として担うのか (あるいは担いたいのか) がわからない限りは具体的な行動や改善にはつながらないといえる。

第二に、第一を前提に管理職の登用のあり方や既存職員の研修体系を見直すことである。既往研究³⁶⁾によると、わが国では自治体内の人事評価制度が拡大したことは対照的に、課長職の昇任試験を行っていない団体は 2018 年の調査では 81.2% であり、係長職の 73.7% よりもさらに多い。都市計画はチームワークが基本であるため、リーダーとしての管理職の重要性はきわめて高い。もちろん、ワークライフ・バランスへの配慮や希望降格制度の導入等の可能性は残しつつも、給与体系や取得資格との連動、外部人材の登用も組み合わせて、上手に管理職を選抜することはドイツと比較して人事交流の可能性が低い日本の都市計画行政や組織全体の活性化にとっても重要であろう。また、ドイツの例をみるまでもなく、都市計画行政の管理職が都市計画の実務や知識を有していない場合は、適材適所とは何ら言えず、回避すべき事態といえる。そのためには、理想的な管理職像を知識や経験、技術水準などの観点から事前に明示しておくことも一案である。関連して、既存の都市計画行政職員に関わる研修体系も見直しが必要である。もちろん、国や都道府県、民間企業や財団・関係機関などへの出向もあり、大学院への派遣を実施している自治体もある。とはいえ、場当たりの面は否めず、個々人の適性や能力を組織としても個人としても十分に伸ばせる環境になっていると言いはない。その意味で、ジェネラリストの育成を前提にしながらも、ジョブローテーションを長期化し、一定のスキルや専門性を習得していくことは職員のモチベーション向上にも政策の継続性にもつながると考えられる。

第三に、将来的投資として学生や若手職員に都市計画の学びや実践経験の機会をより多く提供することである。前者の都市計画行政職を希望する学生に対しては既に各自治体で一週間前後のインターンシップを毎年実施しているケースが多い。しかし、「お客さん」的な扱いでは、業務内容も必要とされる能力もやりがいいかわかりようがないと思われる。少なくとも夏季休暇期間中に 1 か月程度実施する、あるいは民間の都市計画コンサルタント業界のように業務繁忙期や大学の休暇期間を中心に一定の知識や技能、意欲を持つ学生をアルバイトとして雇用しマンパワーの確保と実践的経験の機会を提供するなどが

考えられる。つまり、そもそも日本では専門的に都市計画学を学べる大学機関には限りがある中で、仮に都市計画行政職員を育成することを重視する自治体であればこれらの仕組み・仕掛けを検討する価値はあると思われる。後者の若手職員には、表 13 で示したドイツの研修機会が参考になるといえる。現場での OJT や個々の自治体単位での人材育成の努力は否定するものではないが、都市計画の内容や行政が担うべき事項を知識及び実践的に学ぶ機会、自治体の規模を問わず十分に用意されなければならない。国土交通大学校等でも短期集中型で類似の試みは既に行われているとしても、今後は、地域の実情などにも合わせ都道府県単位や広域地方計画圏単位などでの実施も期待される。あるいは、マンパワーが不足している自治体では他自治体との人事交流による若手職員への OJT や、近隣に都市計画を専門とする大学が立地する場合には都市計画行政に関わる勉強会や学生と都市計画行政職員との実践面での協働機会を一層多くすることも十分にありうる。また、その後のキャリアパスが描けるのであれば総務省の「地域おこし協力隊」のような期間限定のジョブ型職員採用も選択肢として考えても良い。いずれも実現に際して誰にとっても Win-Win となるための枠組みの検討と、労力やコストが必要なるが、チャレンジする価値はあると思われる。

6-3. 今後の調査課題

本稿では、既往研究の不足点を実態に即して明らかにし、技術系修習生制度の全体像や都市計画分野での現状を示した。仮にわが国でも都市計画課題の一層の複雑化・高度化・多様化の中でそれを担う都市計画行政のさらなる能力アップが社会的に求められるとするならば、それを担う職員のあり方も同時に議論されて然るべきであろう。その際の具体的な比較参考事例としてドイツの事例は有用であろう。それでもなお、都市計画分野の技術系修習生の詳細（例：進路先、現役の修習生及び経験者の体験談）、民間や大学教員における大国家試験合格の扱い、州や国レベルでの違いなどの不明な点も多い。これらを明らかにするためには、現地調査によるインタビューや資料収集が必須といえる。その上で、ドイツ以外の関連諸国の動向も比較的にみながら、わが国の多様な人口規模や行政課題を抱える自治体に応じた都市計画行政（職員）の在り方の検討と制度設計が必要であろう。

《資料：ドイツの都市計画行政職員の公募事例》

- 参考文献¹⁴⁾ から本稿に関わる地方自治体の基幹的な都市計画行政職員の公募のみを対象（リージョンレベルの広域的計画機関や、地区マネジメント、補

助金申請・管理、住宅地開発等に関わる職種は除外）。

- ・ 公募資料から本稿に関係する重要部分（募集職種、主な業務内容、応募条件、待遇・労働環境）を抜粋。
- ・ 各自治体で規模や位置づけは当然異なると考えられるがドイツ語の Amt と Fachbereich は一律に「部局」、Abteilung は「課」と日本語訳。
- ・ NRW 州はノルドライン・ヴェストファーレン州、SH 州はシュレースヴィヒ・ホルスタイン州。
- ・ 大国家試験に関わる項目には「**囲み線**」。
- ・ なお、書類選考の後、一般的に面接試験も行われる。

資料1 ザクセン州ライプツヒ市 (59.3万人) の公募概要

募集職種	・都市計画部局 (職員数: 90名) の長
主な業務内容	<ul style="list-style-type: none"> ・ 法定・非法定の計画づくりや協働の事業による都市発展の戦略的マネジメント ・ 「成長する都市」という自治体の目標下での都市計画大規模事業や建設管理計画、公共空間のデザインに関する専門的マネジメント ・ 特に既存ストック開発や新規建築事業の都市デザイン、建築文化の積極的促進 ・ 他の部局や官庁、自治体及びリージョンレベルの主体との課題解決に向けた協働 ・ 行政行為の目的を持ったマネジメント、推進、調整 ・ 市の方針に基づく 90名の部局内職員の指導 ・ 専門委員会や審議会、市民や建築主、投資家への部局代表的説明や立場表明 ・ 計画プロセスに関連した積極的な情報公開と社会との結びつき
応募条件	<ul style="list-style-type: none"> ・ 高等教育機関での都市計画学、空間計画学、建築学、地理学、土木工学の卒業 ・ 少なくとも5年間の実務経験 (自治体や比較可能な公共との協働経験を含む) ・ 少なくとも3年間の管理職経験 (ライプツヒ市の各種方針の実行に必要な指導的能力と意欲を含む) ・ 都市開発、都市計画、行政法、計画法、建築法規の専門知識 ・ 分析力、サービスとしての考え方と行動 ・ 市議会や市民、メディアとの対応力 ・ 中級以上の英語能力 ・ 理想的には都市計画分野の大国家試験合格
待遇・労働環境	<ul style="list-style-type: none"> ・ 給与体系: B2 SachsBesG (月額8,152.66€) に基づく ・ 勤務時間: 裁量労働制
備考	・ 応募書類一切: 2020年9月14日

資料2 SH州リュベック市 (21.6万人) の公募概要

募集職種	・計画及び建設部局都市計画事業・地区詳細計画課の都市計画プランナー
主な業務内容	<ul style="list-style-type: none"> ・ 地区詳細計画 (Bプラン) の策定と関連した理由書の策定 ・ 公衆及び官庁の参加手続きの実施と評価 ・ 事業者や外部の計画事務所、専門家との意見調整 ・ 都市計画に関するコンセプト提案の作成 ・ 住宅建設事業のマネジメント、専門的及び計画的な個別課題の解決への協働
応募条件	<ul style="list-style-type: none"> ・ 都市計画、あるいは比較可能な専門分野 (例: 空間計画、都市建築) での修士号、ディプロム (場合によってはこれと同等の能力と都市計画の実務経験) ・ 建築法及び計画法に関する包括的な専門知識 ・ 地区詳細計画 (Bプラン) の策定と市民参加の実施に関する実務経験 ・ 文書及び口頭での説明能力 ・ 都市建築の評価やデザイン、コンセプトの構想力 ・ オフィスソフト及び画像編集ソフト (フォトショップなど) の操作
待遇・労働環境	<ul style="list-style-type: none"> ・ 給与体系: 13 TVöD (月額4,056.62€) に基づく ・ 勤務時間: 週39時間 (短時間勤務も可能)
備考	・ 応募書類一切: 2020年9月24日

資料3 NRW州ギュータースロー市 (10.1万人) の公募概要

募集職種	・都市計画及び建築内務局都市計画課の都市計画プランナー
主な業務内容	<ul style="list-style-type: none"> ・都市発展計画及び土地利用計画 (Fプラン) の策定 ・拠点計画と立地環境分析 ・都市発展のための基礎条件としての枠組み計画の策定とマネジメント ・都市計画の行政的構想の策定と、統合化された都市更新の計画づくりと実行 ・設備施設支続きの進行管理
応募条件	<ul style="list-style-type: none"> ・専門大学、あるいは大学での関連分野 (空間計画学、都市及び地域計画学、建築学、地理学、あるいはこれらと比較可能な専門分野) での卒業 ・業務内容に關する専門知識及び実務経験 ・チームワーク力や協働力 ・オフィスソフト及びCAD、GISの操作 ・文書及び口頭での説明力
待遇・労働環境	<ul style="list-style-type: none"> ・給与体系: 12TV6D (月額3,635.65€) に基づく ・勤務時間: 裁量労働制 (短時間勤務も可能)
備考	<ul style="list-style-type: none"> ・応募書類へ切: 2020年9月1日 ・学位: 建築学の場合は都市計画分野を専攻のこと

資料4 NRW州ラーティンゲン市 (8.8万人) の公募概要

募集職種	・都市計画・測量・建築内務局都市計画課の都市計画プランナー
主な業務内容	<ul style="list-style-type: none"> ・様々な地域や事業のための施設管理計画の調整や策定、対応する手続きの実施を含む多岐にわたる都市計画事業のマネジメント ・持続可能な市街地の発展や質の高い都市デザイン、法的安全性の観点の下での都市デザイン、条例制定、計画の策定 ・外部のプランナーとの個別及び地区詳細計画 (Bプラン) 手続きのマネジメント ・都市デザイン (線路道路や広場空間、用途転換地区) の策定と、市内外の関係者との調整 ・市民や建築主、投資家とのワークショップや意見聴取、計画づくりの組織化、調整、進行、一連の記録 ・建築事業や建築申請に關する都市建築及び計画法上の評価と判断、土地取引に關する都市計画の振返りや事業に対する意思表示 ・公法上の取扱いや土地取引を含む都市計画事業に關する全体事業マネジメント
応募条件	<ul style="list-style-type: none"> ・高等教育機関における工学分野での専門課程 (都市計画学、空間計画学、建築学、及びこれらと比較可能な専門分野) の卒業 ・計画法及び建築法規の専門知識、隣接する分野の法令知識、不動産やプロジェクトマネジメントに關する専門知識 ・自治体行政、あるいは市民社会でのプロジェクトマネジメントの経験 (必須条件ではないが望まれる) ・複数年の実務経験、あるいは大国家試験合格 ・デジタルメディアの理解と操作 ・文書及び口頭での説明力、コミュニケーション能力や交渉力及び調整力、積極的な協力姿勢と負担に耐える能力 ・広域活動や市内専門委員会及び地区会議での担当分野を代表した行為のための通常の職場外での柔軟な勤務への理解
待遇・労働環境	<ul style="list-style-type: none"> ・給与体系: 12TV6D (月額3,635.65€)、あるいはA13LBesGNRW (月額4,265.29€) に基づく ・勤務時間: 週41時間、あるいは39時間 (短時間勤務も可能)
備考	<ul style="list-style-type: none"> ・応募書類へ切: 2020年8月29日 ・学位: 建築学の場合は都市計画分野を専攻のこと

資料5 バイエルン州クルムパッハ市 (2.6万人) の公募概要

募集職種	・計画及び建築課の長 (官吏職のみ)
主な業務内容	<ul style="list-style-type: none"> ・都市発展、都市計画、土木行政、建築行政、ファシリティアマネジメント、伝統記念物保護等に關する担当課のリーダーとしての指揮

応募条件	<ul style="list-style-type: none"> ・大学での建築学、空間計画学、都市計画学、都市マネジメントに關する専攻 ・自然科学、技術、建築技術や環境政策に關する適格性 ・技術的分野及び法令や行政に關する幅広い視野と専門知識 ・効果的で合意形成に方向づけられた運営能力、技術や行政に特殊な分野の調整 ・公共セクターでの行政執行及びリーダー的能力 ・高度な社会性、チームワーク力、コミュニケーション能力 ・文書及び口頭での説明力 ・自治体内での専門委員会及び広域分野での代理的行為
待遇・労働環境	<ul style="list-style-type: none"> ・給与体系: A15 BayBesG (月額5,669.56€) に基づく ・勤務時間: 裁量労働制
備考	・応募書類へ切: 2020年9月13日

【註】

- 基本法第28条第2項第1文では「市町村 (Gemeinde) は、地域的共同体の全ての事項に關して、法律の範囲内で自らの責任の中で規律する権利を保障されなければならない。」とされている。
- Städtebau は、「都市建築」「都市建設」「都市デザイン」とも日本語訳を行うことが可能であるが、本稿では修習生制度の発展過程に着目し、第4章に示すように建築分野から独立した経緯から判断して「都市計画」という日本語が適切と判断した。

【参考・引用文献】

- 大村謙二郎ほか (2004) 『都市居住環境整備に關する自治体プランナーの役割に關する日・独の国際比較研究』第一住宅建設協会
- 太田尚孝 (2020) 「ドイツの都市計画家と都市計画教育の現況に關する基礎的研究—国際比較からみたわが国の都市計画家 (学) を考えるための準備的調査—」『都市計画論文集』55(1), 1-10
- 工藤裕子ほか (2020) 『都市自治体における専門人材の確保・育成—土木・建築、都市計画、情報—』日本都市センター
- 土木学会建設マネジメント委員会 (2011) 『技術公務員の役割と責務—今問われる自治体土木職員の市場価値—』土木学会
- 日本都市計画学会関西支部 都市計画教育と都市計画に關する人材育成に關する研究特別委員会 (2007) 『都市計画教育と都市計画に關する人材育成に關する調査研究 報告書』日本都市計画学会
- Ausbildungs- und Prüfungsordnung für das technische Referendariat - APO - Empfehlung des Kuratoriums des Oberprüfungsamtes, Bonn, 01. Oktober 2013
- Oberprüfungsamt (2016) 70 Jahre technisches Referendariat in Deutschland, Bonn
- <https://www.bmvi.de/SharedDocs/DE/Artikel/Z/OPA/oberpruefungsamt-material-herunterladen.html> 最終閲覧日: 2020/7/15
- Difu (2011) Stärken- und Schwächenanalyse für das technische Referendariat mit Vorschlägen zum weiteren Vorgehen und Empfehlungen für eine entsprechende Marken- und Imagebildung: Projektabschlussbericht, Berlin
- 鶴光太郎 (2019) 『雇用システムの再構築に向けて 日本の働き方をいかに変えるか』日本評論社
- 藤本昌代ほか (2019) 『欧州の教育・雇用制度と若者のキャリア形成: 国境を越えた人材流動化と国際化への指針』白桃書房
- 濱口桂一郎 (2009) 『新しい労働社会—雇用システムの再構築へ—』岩波書店
- 中井裕倫 (2017) 「都市計画行政の課題とこれから」『市政』66(8), 39-41
- <https://www.srl.de/%C3%BCber-srl/jobs.html> 最終閲覧日: 2020/8/21
- 太田尚孝 (2017) 「大都市インナーシティのジェントリフィケーションへの都市計画的対応の可能性と課題に關する研究—ドイツのハンブルク市における建設法典第172条の運用実態に注目して—」『都市計画論文集』52(3), 937-944
- https://www.bmvi.de/SharedDocs/DE/Artikel/Z/OPA/technisches-referendariat_und_foren.html 最終閲覧日: 2020/7/2
- Übereinkommen über die Errichtung eines gemeinschaftlichen

Oberprüfungsamtes deutscher Länder und Verwaltungen für das technische Referendariat vom 16. September 1948 in der Fassung vom 1. Oktober 2016

- 18) <https://www.bmvi.de/SharedDocs/DE/Artikel/Z/organigramm-anhang.html> 最終閲覧日：2018/12/17
- 19) 参考文献8) の Geplante Absolventinnen und Absolventen im Jahr 2020 und 2021
- 20) 参考文献8) の Bestandene Große Staatsprüfungen 1947 bis 2019
- 21) Klaus Kummer 氏の2017年10月6日の「第94回技術系修習生の集い」でのプレゼン資料：Überblick über das technische Referendariat - Oberprüfungsamt, Prüfungsabläufe, Anforderungen -
- 22) 参考文献8) の Anzahl der Prüfungstermine, -gruppen und Prüflinge im Jahr 2018 und 2019
- 23) 参考文献8) の Prüfungsergebnisse der Großen Staatsprüfung im Jahr 2018 und 2019
- 24) Beckmann, Klaus J. et.al. (2011) Stärken-Schwächen-Analyse des technischen Referendariats, In: FuB, Jg.73, Nr.3, 135-144
- 25) https://www.mhkbw.nrw/sites/default/files/media/document/file/Ausschreibungstext_Referendariat_Staedtebau.pdf 最終閲覧日：2020/8/26
- 26) Technische Universität Dortmund, Fakultät Raumplanung (2010) AbsolventInnenbefragung 2009, Dortmund
- 27) Technische Universität Dortmund, Fakultät Raumplanung (2015) AbsolventInnenbefragung 2015, Dortmund
- 28) Kummer, Klaus (2013) Umfassende Reform des technischen Referendariates beim Oberprüfungsamt, In: FuB, Jg.75, Nr.2, 1-2
- 29) Kummer, Klaus (2014) Führungsqualifikation für Geodätinnen und Geodäten: Das neue technische Referendariat in Deutschland, In: zfv, Jg.139, Nr.5, 324-328
- 30) Mitschang, Stephan et.al. (2016) Umsetzung der Reform des technischen Referendariats: Vom Zentralen Fachlehrgang Städtebau zum interdisziplinären Fachforum für das technische Referendariat, In: FuB, Jg.78, Nr.5, 221-225
- 31) Kötter, Theo (2016) Interdisziplinäre Prüfer- und Ausbilderforen für das technische Referendariat, In: FuB, Jg.78, Nr.5, 200-204
- 32) Gebhard, Andrea et.al. (2019) "Wir brauchen ein Referendariat für Landschaftsarchitekten." Interview., In: Garten + Landschaft, Jg.128, Nr. 7, 20-23
- 33) <https://www.isw-isb.de/referendariat> 最終閲覧日：2020/8/26
- 34) Netzwerk Baukultur in Niedersachsen e.V. (2019) STÄDTEBAU | ZUKUNFT | AUSBILDUNG-18. Forum des Netzwerk Baukultur in Niedersachsen, 7
- 35) Von Lojewski, Hilmar et.al. (2015) Die geplante Stadt oder die Stadt als Planer?, In: vhw FWS, 2, 65
- 36) 出雲明子 (2020) 「第8章 都市自治体職員の確保と人材育成」『人口減少時代の都市行政機構（第6次市役所事務総務研究会報告書）』日本都市センター, 159-176

(令和2年11月3日受付)