

第10回 第6次市役所事務機構研究会 議事概要

日時：2019年10月28日（月） 10：00～12：00

場所：都市センターホテル 605会議室

出席者：横道清孝 座長（政策研究大学院大学）、出雲明子 委員（東海大学）、伊藤正次 委員（首都大学東京）、稲継裕昭 委員（早稲田大学）、鈴木潔 委員（専修大学）、橘田誠 委員（横浜市）、志水秀明 委員（姫路市）、三浦正士 専門委員（長野県立大学）
石川研究室長、白田副室長、加藤主任研究員、峰岸主任研究員、黒石研究員、釘持研究員（日本都市センター）

主な議事 ・ 現地調査の報告について
・ 報告書内容の検討について
・ その他

1. 現地調査の報告について（概要）

○2つのPPPによるファシリティマネジメント施策等について（8月20日 千葉県流山市）

- ・ 流山市では、2つのPPP（Public Private Partnership/ Public Public Partnership）という視点から、ファシリティマネジメントを進めている。Public Private Partnership は、プロポーザルとデザインビルド、民間事業者からの事業提案を受けるという連携であり、Public Public Partnership は、全国の自治体とのネットワークという連携である。
- ・ 流山市のファシリティマネジメントは、①トップダウンとボトムアップを併用した推進体制で、②先進自治体の事例を流山市の状況にあわせてアレンジし、③できることから施設所管課のニーズに合わせて、④2つのPPPを積極的に活用してシンプルに実践するという特徴がある。

○「ゼネラルマネージャー」に関する取組みについて（8月21日 埼玉県所沢市）

- ・ 所沢市では、総合計画に重点的に取り組む「リーディングプロジェクト」を設定し、進行管理や相互調整を行うゼネラルマネージャー（部長職が兼務）をおいている。
- ・ 所沢市自治基本条例において、総合計画の企画立案段階からの市民参加や、進捗状況に関する報告会の開催が規定されており、これに基づく市民参加が行われている。

○自治体運営に関する基本条例等について、総合計画に関する取組みについて（8月22日 岩手県滝沢市）

- ・ 滝沢市自治基本条例、滝沢市地域コミュニティ基本条例、滝沢市議会基本条例、滝沢市行政基本条例といった自治体運営に関する基本的な条例を制定しており、これを根拠として滝沢市総合計画を策定している。
- ・ 総合計画は、市域全体計画と地域別計画から構成されており、これらの策定にあたっては、各種市民参加を行っていることに加え、継続的に実施されている「滝沢市地域社会アンケート調査」の結果も参考にしている。

○大阪城公園パークマネジメント事業について、天王寺公園エントランスエリア魅力創造・管理運営事業について（8月26日 大阪府大阪市）

- ・ 大阪市では、「市政改革プラン2.0」において、改革の柱の1つとして「官民連携の推進」を掲げており、これに基づいて大阪城公園や天王寺公園の活性化等に取り組んでいる。
- ・ 大手企業を含む主体が事業の実施主体となり、行政のコストを下げながらも賑わいの創出やエリアの魅力向上といった効果が生まれている。

○ソーシャルインパクトボンドに関する取組みについて（8月28日 滋賀県東近江市）

- ・ 東近江市では、公益財団法人東近江三方よし基金を設立し、市民からの寄付を原資として、コミュニティビジネスの支援（金融機関の融資に連動）、地域活動への活用を行っている。
- ・ これまでの市役所が採択した事業や団体に補助金を支出し、会計・経理面に重点を置いてチェックする仕組みではなく、成果が達成できた場合のみ補助金を支出し、中間支援団体と連携してサポートするという仕組みを採用している。この仕組みにおいて、市民はサービスの受け手としてだけでなく、出資者として活動団体の応援団となっている。

○法務分野の重点施策について、弁護士有資格者を常勤職員として採用する取組みについて（9月4日 兵庫県明石市）

- ・ 明石市では、10名の弁護士を市の正規職員として採用している。これらの職員は、総務・法制部門よりもむしろ、福祉や教育といった「現場」に近い部署に配置され、住民対応やトラブルの予防等の役割を担っている。
- ・ これらの弁護士資格を持つ職員は、市の新規施策の企画や運用にも携わっており、手話言語・障害者コミュニケーション条例や更生支援等条例の制定といった全国初の取組みにも大きく貢献している。

○ICT ツールの導入・コミュニケーション活性化によるオフィス改革について（9月9日 愛媛県西予市）

- ・ 1990年代には組織のフラット化を通じて、業務や職員の働き方を変えようとする動きがあったが、西予市では、オフィスのレイアウトという物理的空間を変えることで、業務や職員の働き方を変える取組みを行っている。
- ・ 市役所内の一部のフロアを「チーム」「集中」「コラボ」「プレイ」「ウェルカム」に区分し、それぞれの職員が自らのスケジュールにあった「モード」の場を選択できる仕組みをつくっている。職員が気分転換をしながら、働き方の生産性を上げることができるよう工夫されている。

○職員の確保と育成に関する取組みについて、働き方改革の推進について（9月17日 大阪府寝屋川市・四條畷市／9月18日 滋賀県大津市）

- ・ 近年の人材不足への対応として、各自治体が様々な職員の確保・育成に関する取組みを進めている。受験者の目に留まりやすくなるようパンフレットを工夫したり、遠隔地からでも面接を受けやすくするためにWEB面接を導入している取組みもこの一例である。
- ・ 全国的な課題となっている「働き方改革」であるが、そのアプローチは、自治体によって実に多様である。また、「働き方改革」を推進していることやその成果をアピールすることで、職員の確保・育成につなげている都市自治体もあった。

○地方独立行政法人を活用した窓口業務改革について（10月10日 静岡県掛川市）

- ・ 掛川市では、これまで民間委託を含む行政改革を進めてきたが、総務省のモデル事業として申請等関係事務処理法人（地方独立行政法人）の設置を検討している。
- ・ 公権力の行使に関わる事務の一部については、申請等関係事務処理法人に委託できない業務が残っているため、引き続き検討を行っている。

○「区役所・支所改革」の推進について（10月18日 東京都港区①）

- ・ 港区では、区内5か所に総合支所を設置している。本庁（区役所）には、各分野における政策の企画立案や連絡調整を担う〇〇支援部があるが、実際の住民サービス等については、総合支所がその大半を担っている。
- ・ 総合支所の支所長には部長級の職員が当てられているが、この支所長は、本庁支援部の部長も兼任している。

○「働きやすい職場づくり」の推進について（10月21日 東京都港区②）

- ・ 港区では、区長のリーダーシップのもと「みなとワークスタイル宣言」を出し、働きやすい職場づくりを推進している。

- ・ 具体的には、備品の調達等を行う業務サポートセンターを設置しているほか、AI や RPA を活用した取組みを行っている。また、テレワーク環境の整備と導入も進めている。

○提案募集制度を活用した職員研修の取組みについて（10月21日 神奈川県茅ヶ崎市）

- ・ 茅ヶ崎市は、施行時特例市・保健所政令市であり、中核市移行に向けた検討を行っているが、財政コスト等の課題があり、中核市移行目標時期については、現時点では未定となっている。
- ・ 職員課が行う一般的な研修とは別に、広域事業政策課が中心となり、職員の能力開発を目的として提案募集制度を活用した職員研修を実施している。

2. 報告書内容の検討について

- ・ 座長及び委員にあらかじめ提出いただいた原稿案をもとに、各執筆者から執筆内容を説明いただき、全体で確認・調整を行った。
- ・ 紙幅が限られているため、全章に共通するような背景や問題意識（はしがきや座長総括で重点的に記述）などについては簡潔に整理していただく程度にとどめることとする。
- ・ 現地調査結果により得られた知見については、基本的に各執筆者（調査参加者）の原稿において盛り込んでいただく（一覧等は事務局が作成する）。

3. その他

- ・ 12月26日に第11回研究会（最終回）を開催し、報告書原稿の読み合わせおよび総括を行う。

（文責：日本都市センター）