

# 総務財政委員会行政視察報告書

## 1 日 程

平成28年8月29日（月）～ 31日（水）

## 2 視察先及び視察項目

- (1) 福岡県福岡市 アセットマネジメントの取り組みについて
- (2) 長崎県 ながさき移住サポートセンターについて
- (3) 佐賀県 業務改革の取り組みについて～テレワークの推進～

## 3 視察委員

- 委員長 松 原 茂登樹 自由民主党大田区民連合
- 副委員長 広 川 恵美子 大田区議会公明党
- 委 員 高 瀬 三 徳 自由民主党大田区民連合
- 押 見 隆 太 自由民主党大田区民連合
- 勝 亦 聡 大田区議会公明党
- 大 竹 辰 治 日本共産党大田区議団
- 福 井 亮 二 日本共産党大田区議団
- 岡 高 志 大田区議会民進党
- 三 沢 清太郎 東京維新の会大田

## 4 視察項目の概要・所感

**【所感】は、各会派からの意見を整理し記載。**

### (1) 福岡県福岡市

#### ◆主要データの比較

項目（単位）	福岡市	大田区
面積（km <sup>2</sup> ）	343.39	60.66
人口（人）	1,458,125	688,102
世帯数（世帯）	717,447	360,543
歳出決算総額（億円）	7,791.07	2,396.07
経常収支比率（%）	93.3	82.2

（東洋経済新報社「都市データパック 2016年版」から引用）

## ◆視察項目

アセットマネジメントの取り組みについて

### 【概要】

福岡市では、庁舎、学校、市営住宅、その他市民利用施設の多くが、昭和40年代から50年代の高度経済成長期や政令市移行時期に集中的に整備されており、これら施設の老朽化が進んでいる。

「既にあるものを活かす」という発想に立ち、施設関連投資額の低減や平準化を図りつつ、安全・安心な市有施設を維持し、良質な公共サービスを持続的に提供することを目的に、アセットマネジメントを全庁的に導入するための方向性や取り組むべき内容、推進体制など基本的な枠組みを定めた「福岡市アセットマネジメント基本方針」を平成20年9月に策定している。

なお、福岡市では、「福岡市アセットマネジメント基本方針」を「公共施設等総合管理計画」に位置付けている。

(福岡市ホームページから引用)

### 《アセットマネジメント導入の経緯》

- ・ 当時の状況としては、市有施設の老朽化が進む一方、財政状況は厳しく、財政が硬直化していた。
- ・ 福岡市においては、厳しい財政状況を踏まえ、平成16年に財政健全化プランを作成した。
- ・ 健全化に向けた取り組みの一つとして、社会情勢の変化に対応し得るシステムや手法の大胆な転換が掲げられていた。
- ・ 既存ストックの有効活用を図ることが時代の要請。
- ・ 長期修繕計画や更新建替計画の策定など、資産全体としての計画的な管理。

⇒ 計画的かつ効率的な施設投資、既存施設及び土地の有効活用、維持管理の見直し、の3つの方法から、アセットマネジメントを推進することが提案された。

### 《今後の課題》

- ・ 長期保全計画の精度を高める必要がある。
- ・ 施設運営に携わる職員のアセットマネジメントに対する更なる意識の向上が必要。
- ・ 人口減少を念頭に置いた施設の複合化や統廃合も視野に入れた公共施設のあり方、施設配置の適正化に取り組む必要がある。



## 【所感】

- ・ 福岡市がアセットマネジメントを導入した経緯は、大田区と似ている印象を受けた。導入にあたっては、インフラを含める全市有施設を対象とした、方向性・内容・推進体制について基本計画を定め、全庁共通認識のもと、効果的な推進を図る体制が取られていた。
- ・ アセットマネジメント導入の経過では、市債の償還費、扶助費の増加、少子高齢化による税収の減少などによる厳しい財政状況が続くことが挙げられていたが、歳出の約900億円の公債費が財政を圧迫しており、聞いてみると起債現在高は2兆4千億円もあるとのことだった。大田区でも今後多額の公債費の活用について予想が出されているが、世代間の均衡を図るとは言え、多額の起債は財政を圧迫するという状況を十分検討する必要を実感した。
- ・ 実行計画では、目標耐用年数の設定、定期的な現地調査による改修時期の判断、長期保全計画の最適化など施設の長寿命化について、技術職による調査体制が効果的に機能している印象を受けた。



- ・ 維持管理コスト縮減のため、保守点検等の業務価格の適正化を図るために庁内統一の設計基準を設けていることなど、とても参考になった。
- ・ 全体的には大田区の取り組みと大きく違う印象は受けなかったが、技術職を統合したアセットマネジメント推進部の設置という組織再編を行い、全庁的に取り組む意識統一を図っていることは、市民に向けてのメッセージにもなり、効果的だと感じた。
- ・ アセットマネジメント推進部には、68名のうち60名が建築、電気、機械の技術職で、市有建築物等の整備及び維持管理に係る技術指導及び技術支援を行っ

ているとのことだった。技術職の確保が難しいとも言っていたが、大田区でも技術職による区有施設の点検の必要性を感じた。

- ・ 保有施設の老朽化による施設の機能の陳腐化や更新時期の集中問題は全ての自治体共通の課題だが、福岡市が大田区と異なる点は、事務方主導ではなく、技術方主導で進められている点である。アセットマネジメント推進部の技術職の若手職員に積極的に資格取得を奨励することで、業者の見積内容の精査を可能にし、RC構造等の建物は延命利用可能な建物の特定を可能にし、住民へのアカウントビリティも技術に裏付けされた説明ができる、という点はとても参考になった。
- ・ 大田区では、長期保全計画は一部の施設についてしかない。福岡市でも、個別の長期保全計画の策定は手間暇、コストがかかったらしい。これから整備する施設について、長期保全計画も建築段階で策定するなどしていけば、今後のアセットマネジメントに有意義である。
- ・ 学校の統廃合も実施されており、新設された住吉小・中学校に対して、グラウンドが立体的な作りであることに興味を持った。グラウンドの下にプールや体育館が配置されているとのことで、空間の有効活用となる。
- ・ 長期保全計画の精度向上や施設運営に携わる職員等の更なる意識向上、施設の複合利用や統廃合も視野に入れた公共施設のあり方、施設配置の適正化については、大田区でも同じように考えていかなければならない課題と感じた。

## (2) 長崎県

### ◆主要データの比較

項目 (単位)	長崎県	大田区
面積 (km <sup>2</sup> )	4,105.47	60.66
人口 (人) ※平成28年7月1日	1,366,768	716,449
世帯数 (世帯) ※平成28年7月1日	573,418	379,235
歳出決算総額 (億円) ※平成25年度	6,809.09	2,245.12
経常収支比率 (%) ※平成25年度	95.9	83.3

(長崎県ホームページから引用)

### ◆視察項目

ながさき移住サポートセンターについて

#### 【概要】

地方版総合戦略の本格的な推進に向け、長崎県と長崎市を含む21市町が一致団結して地方への人の流れを加速し、地域に必要な人材を確保するため、県・市町協働型の「ながさき移住サポートセンター」を平成28年4月に立ち上げた。

相談から移住・定住までワンストップで移住者を支援するとともに、移住促進につながる連携事業を展開している。

(長崎県ホームページから引用)

#### 《長崎県移住戦略について》

- ・ 長崎県では、昭和35年をピークに人口減少が始まり、50年間で34万人が減少し、その後も30年間で37万人が減少すると推計している。
- ・ 平成18年から県・市町による移住促進に向けた検討が始まった。当初は、大量に退職する団塊の世代に長崎へ戻って来てもらうことを考えていたが、少子高齢化の流れもあり、近年では、子育て世代をターゲットとしている。主な取り組みとしては、ワンストップ相談窓口の設置（県及び全21市町）、東京相談窓口の設置など。
- ・ 平成18年度から平成27年度までの10年間で、9,059件の移住相談があり、このうち1,329人が移住。
- ・ ながさき移住サポートセンターは、移住検討の窓口として設置された。

#### 《ながさき移住サポートセンター設立のポイント》

- ・ 県内の仕事や住まい、生活情報等を一元的に収集・発信し、県全体として売り込むことで、移住希望者の目を長崎県に向けさせるとともに、各市町が実施する地域に密着した情報発信との相乗効果により県内市町へと誘導する。
- ・ 東京圏、関西圏、福岡圏における移住相談会の拡充などによる移住希望者の掘り起こし、地域が求める外部人材の仕事情報（農林水産業含む）や移住希望者が求める仕事情報の掘り起こしなど、積極的な営業展開を行う。

#### 《キャンピングカーによるラクラク移住先探し》

- ・ 公共交通機関や宿泊施設が少ない地域においてもスムーズな移住先探しができるよう、キャンピングカーを低料金で貸し出すもので、平成27年8月にスタートした（全国初）。長崎県への移住に関心がある県外在住者が対象。
- ・ 平成28年度は、キャンピングカーを保有する県外のレンタカー会社と連携し、福岡・佐賀発着ラクラク移住先探しを導入。

#### 【所感】

- ・ 移住してもらうためには、まちの魅力を向上させ、積極的なシティセールスを行う必要がある。本区でも、将来の人口減に対抗して今後新住民を増やしていくためには、同じようなことが言える。子どもを産み育てやすいまち、花や緑が多い等、まちの魅力を向上させ、更にそれをPR



していくようなシティセールスが重要だと考える。

- 本区においては現在、微増ではあるが、人口は右肩上がりに増えている。しかし、今後数年後には人口減少になるとの試算もあり、その時を見据え、区内人口増への取り組みも今から検討すべきと考える。
- 移住とは移り住むことであり、「この街に住みたい」と思う魅力づくりが重要である。都心一極集中が進む中、大田区の人口は確かに増えている。しかし、大田区在住の多くは、生まれた時から住んでいるか、通勤に便利だからと考えられる。大田区のここが好きだから他の地域から移り住むといったことがあまり見受けられない。長崎県は、ながさき移住サポートセンターを中心に移住希望者へ県の魅力を発信し、住宅・起業、求人などの情報を提供している。そして地域のコミュニティの良さをアピールしている。大田区でも、産業や観光面での魅力づくりには取り組んでいるが、視点を変えて「暮らしやすさ」を重点におくならば、例えば、公的住宅を整備し、若者世代に安く提供することも必要だと考える。地理的・文化的条件のほかに「暮らしやすさ」の政策的な条件が、今求められている。
- PR会社に委託して、メディア掲載などを行って、広く長崎県への移住を呼びかけている。あくまでも県レベルでの移住促進のため、イメージ先行なところはある。
- 市町では、移住にかかる補助金（住宅取得・建設時の補助金）もそれぞれ差があり、自治体間競争が感じられた。
- 本区の特徴を生かすなら、特区民泊割引、レンタサイクル無料貸し出し、銭湯（黒湯）無料クーポン提供、OTA！いちおしグルメ割引クーポンなどを組み合わせると面白いかもしれない。大田区も確実に人口減少を迎える。人気の高い近隣区（品川、目黒、世田谷）に負けないためにも、大田区ならではの移住促進策を、早いうちから手を打っておく必要性を強く感じた。



### (3) 佐賀県

#### ◆主要データの比較

項目（単位）	佐賀県	大田区
面積（km <sup>2</sup> ）	2,440.64	60.66
人口（人） ※平成28年7月1日	829,467	716,449
世帯数（世帯） ※平成28年7月1日	303,930	379,235
歳出決算総額（億円） ※平成25年度	3,747.17	2,245.12
経常収支比率（%） ※平成25年度	88.9	83.3

（佐賀県ホームページから引用）

#### ◆視察項目

業務改革の取り組みについて～テレワークの推進～

##### 【概要】

ダボス会議の国際男女格差レポート（2013）によると、日本は世界136か国中105位とされ、政治面と経済面での女性の社会進出の遅れが指摘されている。また、2050年の労働生産人口は40%減少するとも言われている。一方、住民からはより迅速でタイムリーな行政サービスを求める声が日々高まっている。

こうした状況を乗り越え、さらに県民に対するサービスの質を上げていくためには、女性だけでなく、男性も働き方を変え、働く時間が短くても業務の効率化を通じ付加価値の高い労働を行い、その効果を住民サービスにつなげていくことが必要である。その解決策の一つがテレワーク（在宅勤務、サテライト勤務、モバイルワーク）である。

近年の情報通信技術の発達を踏まえ、県民へのわかりやすい説明や迅速な対応など行政サービスの質の向上、災害時等の対応、業務効率化等を図るため、テレワークを推進する。また、テレワークを推進することにより、ワーク・ライフ・バランスの調和を実現していく

（佐賀県ホームページから引用）

##### 《テレワークとは》

- ・ 情報通信技術（ICT）を活用した、時間や場所にとらわれない柔軟な働き方。「t e l e =離れたところ」「w o r k =働く」を合わせた造語。
- ・ 佐賀県におけるテレワーク勤務の3形態
  - 1 在宅勤務（自宅でインターネットに接続されたパソコンを使用）
  - 2 サテライトオフィス勤務（県の総合庁舎等でパソコンを使用）
  - 3 モバイルワーク（出張・外出先でタブレット端末等を使用）

##### 《テレワークの必要性》

- ・ 行政ニーズの高度化・多様化。
- ・ 多様な人材の確保（民間企業等を志望するような人材や民間企業等で経験

を積んだ人材の採用)、女性の活躍、女性職員の管理職への登用。

- ・ 子育て・介護時期における仕事と家庭の両立。
- ・ 新型インフルエンザ・災害時等の業務継続。

#### 《ワークスタイルの変革》

- ・ 平成20年1月、佐賀県庁では全国に先駆け、都道府県初の在宅勤務制度を導入した。育児をしている約600人の職員を対象に施行したが、利用者は10人だった。
- ・ 平成20年7月からは、介護をしている職員にも拡大し、対象者が約1,000人となったが、利用者は16人だった。
- ・ 本格施行となった平成22年10月からは、全職員（約3,000人）を対象にしたが、制度利用は拡がらず、利用者は11人だった。

⇒ テレワークを、特定の誰かのためではなく、これからの佐賀県のふつうの働き方にするため、平成25年8月からは、ワークスタイルの変革を目指し、職員の意識改革（離れて業務をするからこそ“つながる”必要性）、仕事の進め方の見直し（ICTの活用）に取り組んだ。

#### 【所感】

- ・ 佐賀県では、主にタブレット端末を活用したモバイルワークが普及しており、タブレット端末やクラウドを活用することにより、紙資料等の電子化や会議のペーパーレス化が行われているだけでなく、現場の調査や監視活動にも活用できているのは、タブレット端末を職員や議員に配付している本区でも大いに参考にすべきである。また、在宅やサテライトオフィスでのテレワークも充実しており、Web会議など、先駆的な取り組みを行っているため、今後の参考にしていきたい。
- ・ 佐賀県はITの利活用に大変積極的な自治体という印象がある中で、今回は「テレワーク」を取り上げて視察した。災害・伝染病蔓延時の業務継続、介護・子育てによる離職低減の必要性など、ワークスタイル変革と業務改善を導入目的として平成20年に実施をした当初は、ほとんど拡がりを見なかったそうだが、福利厚生ではなく、「職場中心」から「人中心」の「働き方の変革」によって、行政サービスの向上、業務効率、ワーク・ライフ・バランスを向上させるため、テレワークを「普通の働き方」にするための見直しを行ったとのことだった。具体的には、サテライトオフィスを設置し、各事業本部でモバイルワークのモデル導入による実証を行い、全職員への研修、全庁展開へと進めた。職員へのアンケートによれば、在宅勤務やサテライト勤務による効果として、一部の特別な人のための制度ではなく、「働き方の変革」という意識改革とともに、現場中心の行政サービス、ペーパーレスという環境負荷の低減という効果も報告されていた。これからの「働き方改革」の選択肢のひとつとして研究の必要性を強く感じた。



- ・ テレワークの効果として、コミュニケーション・対応の迅速化、業務の効率化・生産性の向上、通勤時間の縮減、子育て・介護・ワークライフバランスの効果アップ、災害時の業務継続が挙げられていた。大田区で取り組むべき課題の一つとして、離職防止・採用条件の拡大、(仕事と家庭の両立)、行政ニーズのスピードアップなどが考えられる。しかし、一番人手がいる福祉分野への導入が検討できないだろうか。保育園・特別養護老人ホームなどへのICT活用で人手不足を補う手段の模索。また、利用者・保護者・家族などへのICT活用で情報公開の徹底を図り、相互の信頼関係の構築、運営の合理化を図る。この点は大田区でも取り組みを進めたい。



- ・ タブレット端末でも決裁ができたり、報告書を作成したり、テレビ会議ができ、職員からはおおむね好評で、残業時間も減っているとのことだった。大田区役所でも、多くの職員がタブレット端末を使用している。どこまで業務改革につなげているのか、今後興味をもって話題提起していく。
- ・ テレワーク環境は1990年代後半から徐々に導入が進んできているものの、多くは試行運用に留まり、本格導入に至る企業や自治体は少ない中、千台を越す端末を導入し仕事の仕組みも根本から見直して業務改善を図った佐賀県の取り組みは、非常に興味深いものがあった。現在は、コミュニケーション・対応の迅速化、業務の効率化・生産性の向上、通勤時間の縮減、子育て・介護・ワークライフバランスの効果、災害時の業務継続に威力を発揮されているとの話があったが、全職員にテレワーク環境が浸透した暁には更なる威力を発揮するかもしれない。それは①フレックスオフィスの促進によるオフィス面積当たりの作業効率の向上と②縦割り型行政からアメルバ型行政への変革。一部の業務を除き、大半の作業(資料・メール閲覧、一般的な入力・編集作業)は共通化できるものであり、突き詰めていくと1人1席ある必要がなくなる。情報がクラウド上にあれば情報端末も1人1台持つ必要がなくなるため、職員は空いている席を見つければ直ぐに業務を続けることが出来るようになる。これによりオフィス面積当たりの作業効率は飛躍的にあがる。某企業では全世界で3万2千台の端末を4万人の従業員で利用することで大幅にオフィス・コストを削減している事例もある。また、どこの席でも直ぐに業務継続できるようになると縦割りで硬直的な組織が柔軟になることが期待できる。例えば組織横断的なプロジェクトに取り組む場合、各部署

の担当が一時的にコワーキング・スペースに集まることで疑似的チームを編成することが可能になります。県知事ですら自室から飛び出し職員と隣同士の席で仕事をすることも可能になる。このようなアメーバ状の組織は使い方によっては非常に生産性を高める効果があるため、本区においてももう一歩踏み込んだ導入検討を期待したい。

