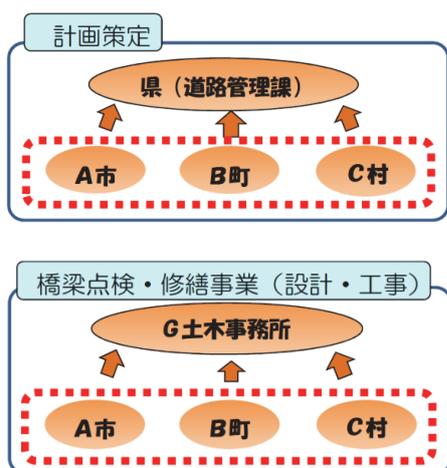


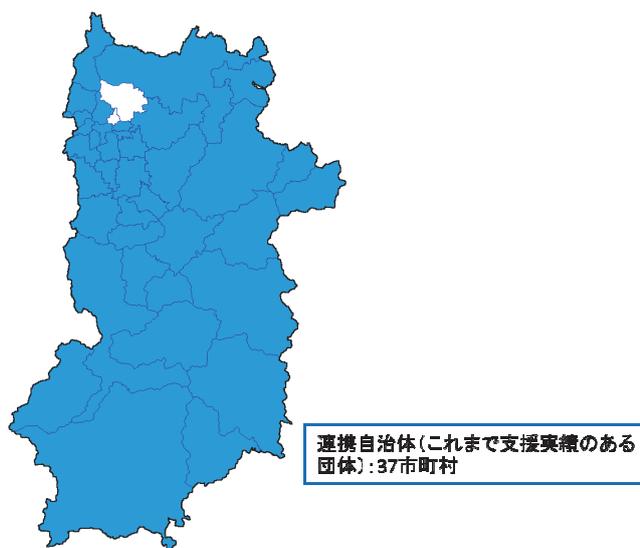
(4) 道路インフラの長寿命化に向けた支援

インフラの老朽化対策が課題となっていることから、道路インフラの機能を適切に維持し、道路交通の安全・安心を確保する必要がある。しかし、市町村の土木技術職員が減少し、土木技術職員がいない町村もあることを背景に、橋梁長寿命化修繕計画の策定、橋梁点検や修繕事業（設計・工事）を平成22年度から県が市町村から受託し、実施している。

【図14 県と市町村の連携イメージ】



【図15 本取組における連携自治体】



《取組の経緯》

奈良県内には約10,300の橋梁があるが、国が管理する橋梁は約5%、県が管理する橋梁は約23%に過ぎず、残る7割近くの橋梁は市町村が管理している。しかし、平成の大合併が進まなかった奈良県内の市町村においては、小規模な町村が多数存在し財政力も弱く、土木技術職員がいない自治体が約3割に及び、5人以下の市町村は県内39市町村の半数を超える状況にある。

そこで奈良県では、平成22年度から、市町村が管理する橋梁の長寿命化計画の策定業務、点検や修繕事業（設計・工事）を県が受託して実施している。

具体的には、県への支援を希望する市町村について橋梁の点検を県の管轄土木事務所が行い、各市町村の橋梁長寿命化修繕計画を県と同じ考え方にに基づき、県道路管理課において策定する「垂直補完」による支援を実施した。これにより、市町村においても計画に基づく予防保全型の適切な維持管理が可能となるほか、市町村が独自で計画を策定するよりも費用を低減できるといったメリットも生じる。

その後、橋梁長寿命化修繕計画に基づき橋梁補修設計業務、橋梁補修工事（以下、橋梁補修設計・工事）が本格化していく中で県がどのような支援をできるか、各市町村のニーズを把握するためのアンケート調査や意見交換を実施し、支援策を検討した。その結果、平成2

5年度からは、県からの支援を希望する市町村の橋梁補修設計・工事を県が受託し、市町村職員を県（土木事務所）へ派遣してもらい、市町村職員が県職員の技術支援を受けながら、橋梁補修設計・工事の積算や現場管理等を実施している。

さらに、橋梁点検については、平成27年度からは、新たな「奈良モデル」の取組として、県が一括発注する「垂直補完」に加え、近接する市町村の代表自治体が発注業務を代行し、一括発注する「水平補完」を組み合わせ実施している。

市町村との情報共有や意見交換の場として、「奈良県道路インフラ維持管理連絡協議会」（国、県、市町村、西日本高速道路株式会社、奈良県道路公社）を平成26年4月に設立し、県が事務局となり、各道路管理者が道路インフラの維持管理について、情報共有や課題解決への連携を深めるとともに、実行性を高めるしくみづくりを行っている。平成28年度には、市町村担当職員による意見交換会を開催し、各市町村の担当職員で抱えている道路の維持管理等の課題について意見交換を行い、課題解決に向けた議論等を実施した。

また、維持管理に関する必要な知識及び点検・診断に関する必要な知識の習得を目的として、国及び奈良県道路インフラ維持管理連絡協議会事務局が主催となり、橋梁点検等講習会を実施している。

《取組の意義・先進性》

この取組は、メンテナンスサイクルを実施し、継続していくことが困難な市町村に対して、県が市町村の自立に向けた支援を行うことにより、市町村におけるメンテナンスサイクルの定着をめざすものである。

先進的な取組として、橋梁補修設計・工事において、市町村職員を県土木事務所に派遣することで、技術力の向上、橋梁補修設計・工事のノウハウの習得を図っている。

《成果》

- ① 計画策定において、平成25年度までに、82%の市町村（39市町村中32市町村）を支援し、県内全市町村で橋梁長寿命化計画の策定が完了した。
- ② 点検において、平成27年度までに、85%の市町村（39市町村中33市町村）を支援した。その結果、平成27年度末までの点検は、概ね計画通り進捗した。（橋梁点検の県内市町村進捗率24%（計画21%）、トンネル点検の県内市町村進捗率41%（計画44%））
- ③ 特に、橋梁点検において、平成27年度は、垂直補完として6土木事務所で1市8町9村、水平補完として5市1町の3グループによる発注が行われ、平成28年度は、垂直補完として4土木事務所で8町7村、水平補完として4市の2グループによる発注が行われた。

【表4 奈良県内市町村の点検進捗状況】

(単位：%) (参考) 全国 (単位：%)

	計画		実績		実績	
	H26	H27	H26	H27	H26	H27
橋 梁	2	21	3	24	9	28
トンネル	39	44	38	41	13	29

《今後の課題》

「奈良モデル」による市町村支援をさらに推進することで、市町村において、メンテナンスサイクルを実施し、継続する体制を構築する。

（５）市町村税の税収強化

県と市町村が協働して地方税の税収確保と徴収率の向上を図るため、県職員を市町村に派遣あるいは、県と市町村で職員を相互併任し協働徴収にあたる「職員派遣型協働徴収」、近隣の市町村が滞納案件を持ち寄り、徴収のための事例研究を行い、滞納整理のノウハウや目標を共有する「ネットワーク型協働徴収」などの取組を実施している。

これらの取組の結果、県内市町村の平均徴収率は平成23年度から27年度までの間、92.1%から94.9%まで改善するとともに、職員のモチベーション向上といった効果が現れている。

《取組の経緯》

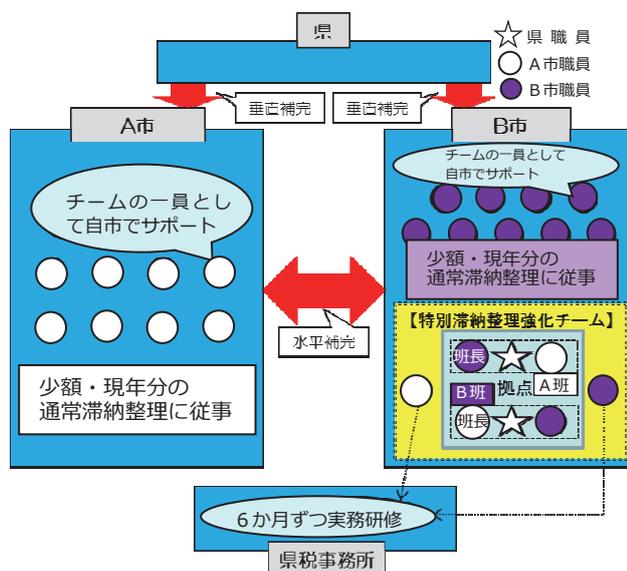
平成23年度の県内市町村税平均徴収率が92.1%で全国30位と、奈良県は全国に比して低調な徴収率であった。また、徴税業務には高度で専門的な知識と経験が要求されるにもかかわらず、経験豊富な団塊の世代の退職、短い人事異動サイクル、職員数削減による他業務との兼務等により、職員が知識や経験を得る機会が減少している。このような背景から、徴収率の向上と収入未済額の圧縮等を図るため、県と市町村、市町村間が協働して滞納整理を実施する体制を整えてきた。

「職員派遣型協働徴収」として、県職員を市町村に派遣し協働徴収を実施する「単独派遣型」、高度な技術を要する搜索などの実施を支援するため、県と市町村で相互に徴収職員を併任し、協働徴収を実施する「職員併任型」を展開してきた。

職員併任型の例としては、平成26～27年度に県と大和高田市及び香芝市の2市相互間で徴収職員を併任(派遣)し、拠点を香芝市に置いた「特別滞納整理強化チーム」を設置し、高額滞納者を対象とした協働徴収を実施した。両市をまたがる広域案件への対応や、困難案件への協働した集中的な取組を行い、県職員、市職員が肩を並べて徴収業務にあたることにより、それぞれの滞納整理スキルを共有し徴収技術の向上を図った。地域に密着した市町村では、強制的に徴収を行うことにためらいがある場合もあり、県職員が先頭に立って働きかけ、公平・公正な税収確保に向け支援を行っている。

一方、市町村職員を実務研修員として

【図16 職員派遣型協働徴収（イメージ）】



県税事務所に受け入れる取組も行っており、徴収業務や市町村との連携事業（合同公売や搜索等）に携わり滞納整理技術等の習得を図っている。

「ネットワーク型協働徴収」は、滞納整理についての事例研究を通じて参加団体の職員が学び、それを各団体に持ち帰って徴収業務に活かし、さらに実施結果を報告することでノウハウを共有するというしくみである。平成25年度から、5町（田原本町、上牧町、王寺町、広陵町、河合町）が意見交換の場を設置し、各町で徴収困難となっている滞納案件等について事例研究を行うことでスキルの向上を図ってきた。平成26年度には川西町、平成27年度には三宅町が加わり、現在は計7町で実施している。県は、事例研究に参加する市町村と調整し、会議をセッティングする形で支援している。

さらに、平成28年度には、県全体の徴収率向上のために、新たな滞納者を生み出さないという観点から、現年度課税分の市町村税の滞納者を対象に、早期に電話による「自主納付の呼びかけ」を行うコールセンターを設置するモデル事業を実施している¹。

県とモデル市町村が実行委員会を組織し、市町村税の滞納者に対し、電話による自主納付の呼びかけを実施するもので、平成28年10月から運用を開始した。県は、財政支援も行い、平成28年度はコールセンター事業にかかる実行委員会負担金の全額を負担し、平成29年度以降、1/2を県負担（1/2をモデル市町村が負担）することとしている。

県は上記の取組に加え、「奈良県・市町村長サミット」等で、各市町村別に徴収率を公表することで、各市町村の競争意識に訴えかけることにより、徴収率の向上をめざしている。

《成果》

- ・ 県内市町村の平均徴収率が上昇、全国順位も向上してきた。

（平成19年度：91.0%・38位、平成21年度：91.3%・37位 →

平成26年度：94.0%・32位、平成27年度：94.9%・全国順位未発表）

《今後の課題》

職員派遣型協働徴収等により、市町村における滞納整理スキルは年々向上し、徴収率の向上や収入未済額の圧縮等、一定の効果は現れてきているものの、高額・困難案件の解消はあまり進んでいない状況にある。効果を維持・継続するためには、継続的な人的支援が望まれるが、同時に、新規滞納を発生させないという意識をすべての市町村が持つことも必要である。

現年度課税分の市町村税の滞納者を対象としたモデル事業には現在、モデル市町村として7市町が参加しているが、今後、事業の成果を他の自治体に発信しモデル市町村の拡大をめざすなど、県内一斉の取組をめざすことも検討すべきでないかと考えられる。

¹ 「市町村税納税促進コールセンター設置モデル事業」

(6) 移動ニーズに応じた交通サービスの実現

平成25年2月、県内の地域交通のあり方を検討するため、知事を会長とし、県内全市町村長、交通事業者代表等からなる「奈良県地域交通改善協議会」を設立した。この協議会において、客観的な指標を活用しながら、個別のバス路線単位で運行形態のあり方を関係者間で協議している。

《取組の経緯》

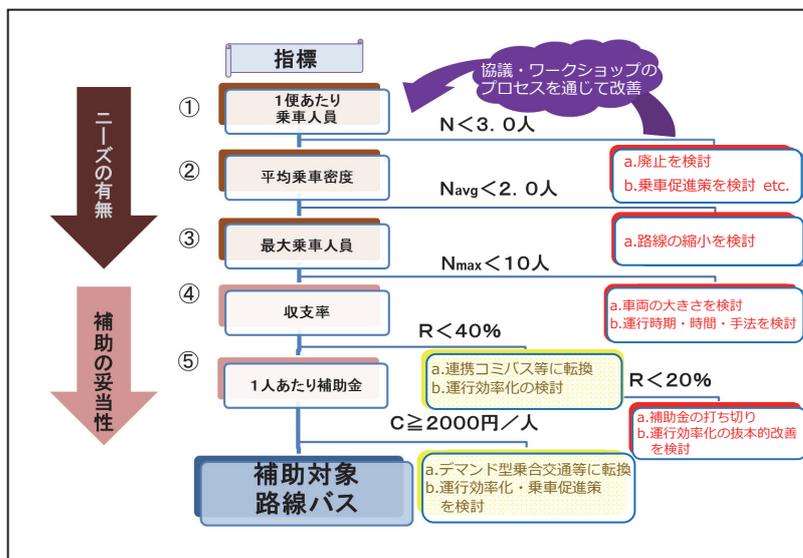
平成24年10月、少子高齢化等による利用者の減少により、維持が困難になったバス路線の廃止や縮減等について交通事業者から協議の申し入れがあった。これを受け、県では、より広域的な観点から、公共交通ネットワーク確保に向けて、県、市町村、交通事業者等が総力を結集して取り組んでいく必要があると考え、知事が会長を務め、県内全市町村長、交通事業者代表等からなる新たな体制による「奈良県地域交通改善協議会」を設立した（平成25年2月）。

県が事務局となり、協議会や路線別検討会議（検討対象バス路線沿線市町村担当課、交通事業者、県関係課等が参加）の開催、PDCAサイクルの実施、奈良県地域公共交通網形成計画の策定及びメンテナンスにあたっての分析及び資料作成を実施している。協議会では、県から提示される「バスカルテ」（交通事業者から路線単位での利用状況等のデータの提供を受け、指標に基づいた路線ごとの評価を行った資料）と、交通事業者から提示される路線バスの現状等の資料を参考として、路線単位を基本に綿密な協議を実施してきた。

路線のあり方を検討するため、路線バスに対する以下の「診断指標」を設定し、交通事業者から申し入れのあった路線や国・県の補助対象路線を対象として、毎年度の運行結果を診断している。

【図17 路線バスの診断フロー】

- ・ニーズの有無に関する指標：
1便あたり乗車人員、平均乗車密度、最大乗車人員
 - ・補助の妥当性に関する指標：
収支率、1人あたり補助金額
- これらの指標に基準値を設け、基準を満たさない場合は、路線別検討会議において改善策の検討を実施している。検討にあたって



は指標を活用し、利用促進策や新たなニーズの掘り起こしといった需要側へのアプローチ、また一方でニーズに適したダイヤの設定、減便、運行区間の短縮、さらに運行効率化のためコミュニティバスやデマンド交通への転換といった供給側へのアプローチ等、多面的にアイデアを出し合い協議することとしている。

これは、診断で基準値を満たしている路線においてもさらなる改善をめざして実施しており、このフローによりPDCAサイクルの具現化ができ、データに基づく実証的なアプローチが可能となっている。

この協議方法によって、より積極的な改善策の提案がなされるようになった。協議の間では、安易に赤字補填、あるいは路線廃止という議論をするのではなく、新しいニーズを取り込めないか等の工夫を、県はもちろんのこと、市町村や交通事業者からも引き出すよう運営している。例えば、観光という観点から地域で連携して乗客の掘り起こしができないか、コミュニティバスと路線バスが重複している場合の整理の必要性、より乗客に便利で利用が見込めるルート変更の可能性について等、積極的な議論が展開されている。

また、県は、市町村が開催する地域公共交通会議に委員として参画し、助言する等技術的支援を実施している。さらに、公共交通に携わる人材の育成を目的に、地域公共交通人材育成研修会を開催している（出席者は、国、県、市町村及び交通事業者関係者等）。

さらに、以下の補助金により、市町村連携による移動ニーズに応じた交通サービスの実現を支援している。

- ・奈良県基幹公共交通ネットワーク確保事業補助金

複数市町村にまたがり、通院や通学といった移動目的ごとの交通特性に応じ運行される基幹的な乗合バス（事業者運行）を代替して運行する市町村連携コミュニティバスの運行費の一部を補助

- ・安心して暮らせる地域公共交通確保事業補助金

市町村による効率的な運行の実施やまちづくりと一体となった公共交通の実現に向けた取組に要する経費の一部を補助

《成果》

- ・協議会や路線別検討会議等における利用状況等のデータの提示、毎年度の協議対象路線の診断という2点により、データに基づく実証的なアプローチが可能となり、議論の場において、より具体的な改善策の提案が積極的になされるようになった。

- ・協議会での議論を経て、2町3村（大淀町、吉野町、下北山村、上北山村、川上村）が連携し、南部地域公共交通活性化協議会を設立した。平成27年10月より、奈良交通株式会社が運行する路線を代替する形で、南部地域連携コミュニティバスの運行を開始した。

〈図18〉

（７）情報システムの共同化

複雑化・高度化する情報技術に関する専門性を有する職員が少なく、財政状況の厳しい市町村が多いことを背景に、経費削減及び職員負担の軽減を実現し、住民サービスを維持向上するため、市町村間の情報システムの共同化を推進してきた。

《取組の経緯》

奈良県内の情報システムの共同化で主な取組としては、香芝市、葛城市、川西町、田原本町、上牧町、広陵町、河合町の7市町による基幹システム⁴のクラウド化がある。7市町は、平成22年1月、奈良県基幹システム共同化検討会を立ち上げ、共同化を検討開始し、平成23年度から順次稼働を実施した。県は、検討会の幹事会に出席し技術的な助言を行ったり、情報システム最適化マネージャー（CIO補佐官）が専門的な相談に対応したり、団体間の利害調整を行ったりという支援を実施した。

情報システム共同化のメリットとしては、まず、割り勘効果によるコスト削減が挙げられる。7市町の共同化では、独自でシステム改修した場合と比べ、共同化により56%の費用削減効果が見込まれた（平成23～32年度。6,225百万円→2,721百万円）。

また、システム管理・運用に必要な人員や業務の負担軽減、担当者同士の横のつながりによるノウハウの共有といった、人材不足に対する効果が挙げられる。

さらに、クラウド化の効果としては、専門性の高い業者にアウトソースすることによる高度なセキュリティの確保、堅牢なデータセンターの利用による災害時等の迅速な復旧というメリットがある。

基幹システムのほかに個別業務システム⁵についても共同化を促進してきた。単独クラウド化実施団体については、現システムの導入業者や更新時期を整理し、次回更新時期の共同化をめざして、既存の7市町の共同化グループへの参加や新たな共同化グループの設立を推進してきたところである。

共同化に向けて、県では担当職員が市町村を回って調整することに加え、首長レベルでも共同化のメリットを認識してもらおう努力をし、トップダウンでの共同化を推進してきた。また、「奈良モデル」推進補助金等で、検討経費、導入経費を補助することにより、財政的に支援を行ってきた。

⁴ 住民基本台帳、地方税、国民健康保険、年金、福祉、介護業務などをパッケージ化したシステム。当該7市町の場合は22業務。

⁵ 基幹システム以外の財務会計、人事給与、公有財産管理、水道会計、戸籍業務など個々の業務システム。

《成果》

- ・ 情報システムの共同化が進行
 (非クラウド) 21団体 (5グループ) 戸籍システム
 (自治体クラウド) 8団体 (2グループ) 基幹システム

【表5 自治体クラウドの導入状況 (平成28年4月現在)】

(奈良県内市町村の状況)

	自治体クラウド	単独クラウド	共同利用 (非クラウド)
基幹システム	8団体 (2グループ)	26団体	3団体 (1グループ)
財務会計システム	—	3団体	2団体 (1グループ)
人事給与システム	5団体 (1グループ)	5団体	6団体 (1グループ)
戸籍システム	—	—	21団体 (5グループ)

(近畿他府県との比較)

(参考) 近畿他府県比較		滋賀	京都	大阪	兵庫	奈良	和歌山
団体数	クラウド	9	7	13	9	34	19
	うち、自治体クラウド	5	7	3	2	8	14
実施率	クラウド	47.4%	26.9%	30.2%	22.0%	87.1%	63.3%
	うち、自治体クラウド	26.3%	26.9%	7.0%	4.9%	20.5%	20.5%

《今後の課題》

7市町の共同化で大きな成果はあったものの、現状では単独クラウドサービス方式で情報システムを利用しているところが多く、一層の共同利用を図る余地がある。また、職員が複数の異なる業務を兼務していることから、職員の情報処理に関する知識が十分とは言えない小規模市町村への県の支援も必要である。

(8) パーソネルマネジメント

変化する行政ニーズに的確に対応するため、組織としての最大の経営資源である「人材（ヒト）」のマネジメントを通じて、地域経営を可能とする「県域人材」を育成して組織運営に活用する。そのために、市町村との採用共同試験の実施、市町村との人事交流、市町村の人材育成支援を実施している。

《取組の経緯》

① 市町村との採用共同試験の実施

2020年の東京オリンピック・パラリンピックの開催に向けた公共事業の増加や、大学における土木系学生数の減少などにより、土木技術職員の不足が全国的に懸念されており、その人材確保は、県、市町村共通の重要な課題となっていることから、県域で取り組む必要がある。そこで、参加を希望する市町村と土木技術職員の採用試験を共同で実施し、参加団体の採用予定人員の確保をめざす。平成28年度、土木職員の採用共同試験を初めて実施し、10市町村が参加した。その結果を検証し、見直しを図っていく。

② 市町村との人事交流

地方分権が進む中、高度化・多様化する行政ニーズに対応するため、地方公共団体の役割が増大している。市町村等への派遣等を通じて、職員の能力開発やキャリア形成を促進し、行政経営に対応する幅広い視野を持った、今後の県政を担う県域人材として、将来の幹部候補を育成する。

また、不足している市町村の技術職員（土木、保健師等）の確保を県として支援するため、市町村への職員派遣等を行い、県域全体の行政需要に応じていく。

③ 市町村の人材育成支援

県内市町村の行政運営の効率化や行政サービスの維持・向上のために、職員の人材育成が必要である。市町村職員を県で受け入れる実務研修員制度、県と市町村が相互に職員を派遣し研修を行う相互派遣研修制度、能力開発研修における合同研修、統計研修を実施している。例えば、実務研修員制度においては、OJTのみならず、県の主要施策に関する研修会や成果発表研修（各自テーマを定め調査研究を行い、成果を発表）等の研修メニューにより、人材育成を支援している。

県は、これらの3つの取組に加え、「奈良県・市町村長サミット」において、新たなパーソネルマネジメントの構築について、講演や意見交換等を実施している。市町村に、奈良県の人事管理や人材育成の研究成果を共有し、パーソネルマネジメントについて意識付けを行っている。

《成果》

- ・土木職員の採用共同試験を開始（平成28年度～）
- ・実務研修員、併任職員の受入：41名（平成27年度）、44名（平成28年度）
- ・市町村との相互派遣：3名（平成27年度）、6名（平成28年度）
- ・市町村への幹部職員派遣：13名（平成27年度）、14名（平成28年度）
- ・土木職員の市町村への派遣、相互交流：各3名（平成28年度）

《今後の課題》

土木職員以外の技術職員についても課題やニーズの把握を行い、市町村単位では人材確保が困難な職種については、当該職種の採用状況に応じた専門人材の確保のあり方について検討する。