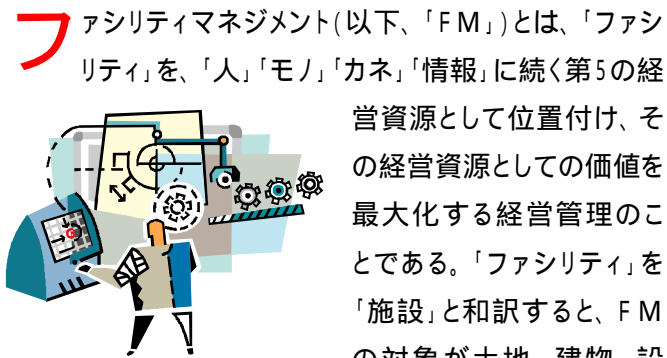


素人から研究員になって思ったこと

～ファシリティマネジメントに触れて～



ファシリティマネジメント(以下、「FM」とは、「ファシリティ」を、「人」「モノ」「カネ」「情報」に続く第5の経営資源として位置付け、その経営資源としての価値を最大化する経営管理のことである。「ファシリティ」を「施設」と和訳すると、FMの対象が土地、建物、設備等の物的要素だけのように考えがちだが、FMにおいてはこれら物的要素に加えて、オフィス空間やその周辺環境といった環境的要素をも含めて捉える。このような広範で多様な物的、環境的要素を組み合わせることで運用をすることによって全体としての最適化を果たすことをねらいとするものである。(注)

(注) (社)日本ファシリティマネジメント推進協会HPを参考にした。

三浦市職員の私は、昨年度、「横須賀市都市政策研究所」に1年間派遣され、そこでFM研究のプロジェクトチームに携わる機会を得た。派遣前は研究などとは無縁の職場にいた私にとって、研究という活動はもとより、FMというテーマも全く未知のものであった。それだけに、多くの反省なしに1年間を振り返ることはできない。その最たる反省が研究に対する目的意識の曖昧さである。研究の経験がなかった私は、「何故この研究を行うのか」ということを真剣に考えることなく着手してしまった。また、「施設の統廃合は現実的には無理」とか「所詮絵に描いた餅を描くのが研究」といった潜在意識を拭き切れていなかった。そして、1年後の結果である研究提言にそのことが如実に表れてしまった。その骨子は、光熱水費削減の取り組み状況を全庁で共有し、職員の問題意識を高揚するための「ファシリティマネジメント会議」を設置すること、

予算編成作業に台帳作成を組み込んだ「公共施設を診断する仕組み」を構築することの2点である。これを冒頭に掲げた定義に照らせば、FMの対象を物的要素としてしか捉えていないのがよくわかるだろう。また、提言されたことは単に、従来からある施設の維持管理の手法を改善することにすぎず、ファシリティという経営資源がもつ価値の最大化とはほど遠いということもお分かりいただけると思う。

このような結果になってしまった根本的原因は前述のとおり研究に対する目的意識の曖昧さにほかならない。目的意識が欠けていながら漫然と取り組んでいるうちに、研究そのものが自己目的化してしまったともいえる。経営革新のための戦略的ツールであるというFMの意義を見失い、物的管理の戦術的側面にのみとらわれてしまったのである。深く考えることを避けて、目に見えて分かりやすい手法の検討という道に逃げていたのかもしれない。いずれにしても、提言が完成したときは私自身、「これはFMではなく施設管理手法に過ぎない」と思ってしまった。

今年度から、横須賀市都市政策研究所は、より実務に役立つ研究を行うセカンドステージにシフトすると伺っている。実務に役立つということは、研究目的が具体的な課題対応であることを意味する。昨年度の私のような意識ではNGである。この春から三浦市に戻ってきた私は、今度は我が市のシンクタンクである「みうら政策研究所」の事務局を担当することになった。同じ間違いを犯さぬよう、昨年度の経験と反省を活かしてみうら政策研究所の運営に当たっていきたいと思う。



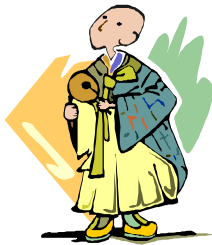
(政策経営課 一瀬真)

暴論オピニオン

三浦市政策経営課では、行政経営全般について日頃から様々な無責任放談をしています。このコーナーではその放談の中で飛び出した暴論をご紹介します。両手を挙げて賛成できないまでも発想のヒントくらいにはなるでしょう。

任期付一般職員に兼業許可を、雇用保険を。

私事で恐縮だが、筆者は「任期付一般職員」である。平成14年に制定された「地方公共団体の一般職の任期付職員の採用に関する法律」の適用を受けて、平成15年6月1日、三浦市役所に5年間の任期付きで採用された。実家はお寺でも農家でもなく、商売を営んでいる訳でもない。任用にあたっては前職からの退職を余儀なくされた。身分は100%純粋な一般職地方公務員である。終身雇用を前提とした一般職公務員に職務専念義務があり、営利企業従事制限、兼業禁止がなされていることにはそれぞれ意味があるのだろうし、そのことを巡っては様々な議論もなされているだろうから、ここでは問題にしない(これについても言いたいことがあるにはあるのだが)。改めて言うが、筆者は任期付職員であり、現在の身分では余すところ1年の職員寿命である。前職を退職してきているので、出向者のように“古巣”への帰還は約



束されていない。つまり、1年後には迷える子羊になることだけがあらかじめ約束されているのである。ところが、雇用保険(失業保険)がない。退職金だって、失業・再就職のリスクを補うほど多いわけではない。まあ筆者はそういうことを承知のうえで任用されたのだから、今更ジタバタしても仕方がない。しかし、制度そのものについては問題を感じずにはいられない。法によると任期付職員は「高度の専門的な知識経験又は優れた識見を一定の期間活用して遂行することが特に必要とされる業務に従事させる場合」に採用するものである。リタイアした(あるいは寸前の)熟練ビジネスマンだけではなく、現役バリバリの民間ビジネスマン(育ち盛りの子を抱えるファミリー世帯層)の採用もその視野に入れるべきである。しかし、兼業ないし出向扱いも許されず、雇用保険も適用されない現制度で、どこまでそのような人財を任用することができるだろうか。非常勤ではなく、一般職として腰を落ち着けて仕事をして欲しいならば、離職後の雇用不安を感じさせることのない制度にしなければ、せっかくの民間人任用制度も有効に活用される機会が少ないのではないか。1年後を思うと、そんな思いが募る今日この頃である。今回は、「暴論」ならぬ「ぼやきオピニオン」になってしまった。お許し願いたい。



次号(第11号)は6月21日発行です。

「ぼっこすこせえる」とは…

神奈川県三浦市には三崎弁と呼ばれる方言があります。「ぼっこす」は「ぶち壊す」の意味、「こせえる」は「こしらえる」という意味です。つまり、「ぼっこすこせえる」は「ぶち壊し、こしらえる」=スクラップ&ビルドという意味になります。



3S市長の経営視点

三浦市長の吉田ひでおです。自治体には総合計画というものがあります。基本構想・基本計画・実施計画の3層構造が基本的なモデルのようです。抽象的ビジョンである基本構想を施策体系として示したものが基本計画、実際に行う事業とその事業費を示したものが実施計画、となっています。そして、それぞれ長期、中期、短期という計画期間が与えられています。意味がないとは言いませんが、屋上屋を重ねた計画体系だなというのが率直な感想です。特に、基本計画の存在意義は正直なところよくわかりません。意義があるとすれば、2年間ないし3年間の実施計画(経営計画)の総論的内容を示したもので、ということくらいでしょうか。もっと実践的な計画体系を模索する必要があると思います。長年当たり前と思っていたものを変えてみる。職員に求めたい視点です。