

スモールコンセSSIONプラットフォーム

普及啓発＋人材育成・組織検討

第2回合同ワーキンググループ

議事概要

1. 日時：令和7年10月27日（月）10：00～12：00

2. 場所：国土交通省合同庁舎3号館、オンライン

事務局から過去議論の振り返りを行い、スモールコンセSSIONの普及戦略とスモールコンセSSIONを推進する人材像・組織像について、コアメンバーによる意見交換を行った。コアメンバーからの主な発言は、以下の通り。

- スモールコンセSSIONの認知と関心を効果的に拡げるための戦略（普及啓発ワーキンググループ）
 - スモールコンセSSIONの対象となる物件は世の中に多数あるが、個の自治体がそれらを発掘・発信することは難しい。スモールコンセSSIONを地方公共団体が民間にアピールするときに、情報を集約する必要がある。不動産の概要によってマッチングする業態は限られるため、不動産と民間企業をどのように適切にマッチングをするのかという点に普及啓発の力点を置くべきと考えている。例えば、不動産を保有している行政から民間事業者に向けて、物件の魅力をポータルサイトのような形で集約し、公表することなどが考えられる。
 - 民間事業者は常日頃から情報を探しているが、行政の人間は検討中の情報を対外的に公表することに抵抗がある。そのため情報の円滑な情報公開が進まないのが現状である。不動産の情報などは対外的に公開していくことが常識となるような風潮を作ることが重要であり、そのためには、首長や幹部に理解してもらう施策を打つ必要がある。なお、施策を実施するにあたり、スピード感が必要である。常にWhen（いつやるのか）を意識しつつ、戦略を練っていきたい。
 - 不動産の普及方法として、地方公共団体の首長や幹部に、地域における不動産を活用するうえでの問題点などをプレゼンテーションしてもらい、有識者の知見を享受することができる会を開催することも考えられる。
 - 議員は地域の土地柄や歴史等に精通しており、エリア価値の向上を実現するには、住民の代表である議員へ協力依頼や、理解促進につながる取組は不可欠である。

○ 人材像・組織像の明確化と育成方法（人材育成・組織検討ワーキンググループ）

- 特に行政側において、人事異動等で人が短期間で交代することは、民間側にとっては事業を推進するうえで大きなリスクである。専門人材を育成するには一定期間人事異動をせずに経験を積む必要がある。スモールコンセッションを進めるための人材像ということであれば、官官連携（行政組織内における調整・合意形成能力）を適切に進める能力と不動産等に関する専門的な技術・知識を持った人材が好ましい。
- 地方公共団体職員に必要な人材像として、民間事業者の提案を地域に繋ぎ、地域の想いや希望を民間事業者に繋ぐような翻訳者が必要である。過去に、地方公共団体の人間に対して民間事業者の提案を理解してもらうため、委託先事業者研修を実施していただいたことがあるが、職員が事業への理解を進めるうえで非常に有意義な取組であった。民間の感覚を持った職員を育成し、一定期間は経験を積むことが行政職員の育成に有効である。
- スキルマトリクスを用いると、これまでの議論で俎上に上がった人材・組織に必要な能力・要素を抽出することができる。抽出した能力・要素に対して、地方公共団体と民間のどちらがそのスキルを持つべきなのか、これまでに整理をしたことがないため、ワーキンググループにおいて整理するべきだと考えている。

○ 会員からのご意見

- 当市では PFI 事業の事例もまだなく、職員への研修などを実施しだしたところですが、制度に関して十分に理解していただけていないと感じている。職員への研修と同時に、首長や議員への研修会なども必要であると感じている。
- 民間企業も企画から実施まで長期間かかる案件に最後まで取り組めるよう、チームを組成して誰かが異動になっても流れがとぎれない対応力のある体制を組成するべきだと思う。
- 人材育成方法については、行政と民間企業、その他ステークホルダーとの対話機会をできるだけ増やし、様々な考え方を知って理解することが重要だと思う。

以上