

平成 26 年度第 4 回佐倉市行政評価懇話会 要録

日時	平成 26 年 10 月 21 日（火）13 時 30 分～16 時 30 分		場所	佐倉市役所 1 号館 3 階会議室
出席者	懇話会委員：宇田川委員、高岡委員、富田委員、林委員、武藤委員、目等委員、吉村委員 (五十音順)			
	事務局	福山企画政策部部長、井坂企画政策課長、丸島主幹、上野副主幹、櫻井主査 池田主事		
	説明者	(土木部)阿部部長 (道路建設課)内山課長、宇井福主幹、櫻井主査 (道路維持課)高石課長、小島主幹、石橋調整担当 (総務課)橋口課長、花島調整担当、鈴木副主幹、松澤主査、清野主任主事		
	その他	傍聴 3 名		
内 容				
<p>◆議事</p> <p>(委員長)</p> <p>本日は「5 章 基本施策 3 道路環境が充実した安全で快適なまちにします」と「6 章 基本施策 8 適正な行政運営の確立に努めます」について部局との意見交換を行う。最初に土木部との意見交換を行いたい。部局との意見交換は平成 22 年度から、担当部局の職員と直接意見を交換し、理解を深めた上で、懇話会としての意見をまとめるために実施している。また、この意見交換の場を、施策を単位とした横断的な議論の場として、少しでも課題解決の糸口などにしていただきたい。</p> <p>(1) 部局との意見交換</p> <p>「5 章 基本施策 3 道路環境が充実した安全で快適なまちにします」</p> <p>(委員長)</p> <p>はじめに、担当部局から事前質問事項を含めて全体説明を受けた後、意見交換を行いたい。部局からは新たな問題や、現状の課題などもお話しいただき、あくまでも一緒に考える時間としたいと考えている。追及をしたり、問題を質したりする場ではない。併せて佐倉市独自の取り組みなど、何かトピックスがあればご説明願いたい。</p> <p>(土木部長)</p> <p>土木部は、土木河川課、道路維持課、道路建設課の 3 課 5 5 名の体制で事務事業を執行している。主な業務は、都市計画道路から生活道路や赤道と橋、トンネル、標識などの道路施設と準用河川、水路、調整池などの雨水施設の建設、維持管理と、交通安全運動や自転車駐車場の建設、維持管理を行い、また、市民生活に密着した苦情や要望対応の業務を執り行っている。</p> <p>本日は、事前に選択いただいた施策を担当する道路建設課と道路維持課の 2 課で対応したい。</p> <p>(道路建設課長)</p> <p>「5 章 基本施策 3 道路環境が充実した安全で快適なまちにします」に関し、道路建設課が担当している施策について、事前質問に沿って、概略と併せてご説明する。</p> <p>まず、資料 3 の 1 点目 佐倉市の現状と他市との比較・分析について表にまとめた。市内における国道、県道、市道の歩道設置率は、国道 5 1 号では 1 0 0 パーセント、市道では 1 0 . 3 パーセントとなっている。ただし、国道 2 9 6 号及び県道の歩道設置率については、千葉県に確認したところ、歩道延長は把握しているが、整備率となると道路両側に歩道を設置している個所は延長の 2 倍を、片側については延長を整備延長としているため、全長に対する整備率は把握できていないという回答であったため、空欄としている。表の下に略図を入れているので参照してほしい。</p> <p>次に近隣市との比較については、類似市として習志野市及び流山市、近隣市として八千代市及び成田市を選定し、当市と比較している。</p> <p>市道延長が長く調整区域の多い当市と成田市の歩道設置率が低く、市道延長が短く市域の多くが市</p>				

街化区域である習志野市の設置率が高くなっている。流山市及び八千代市は、設置率もほぼ中間の値となっている。設置率を見ると大きな差となっているが、歩道設置延長を見ると、5市とも約12キロメートル前後であり、ほとんど差がない。これは、歩道の必要性が高い道路は、主に通過交通が多く、人の交通も多い幹線道路となるためと思われる。

続いて、資料3の2点目 歩道整備の方針等について説明する。Q3歩道の整備は、I・II級幹線道路のうち、交通量が多く、かつ通学路に指定されている路線や観光に資する路線を中心に進めている。今年度は、直弥I-35号線、臼井田I-42号線及び羽鳥I-17号線で整備を予定している。また、都市計画道路の整備に際しては、歩道整備も併せて行っている。今年度は井野酒々井線と勝田台長熊線の整備を、今後、寺崎石川線、馬渡萩山線の整備を予定している。

次にQ4観光拠点への歩道整備について説明する。観光拠点へのアクセス向上策として、次のような施策の実施を予定している。今年度は、継続して整備を進めているI-42号線の歩道整備を行う。平成27年度は、京成佐倉駅から歴史民俗博物館までの区間について、着色などにより、来館者を誘導する試みも行う予定である。また、駅周辺においては、点字ブロックの設置や切り下げ等の改修を行っている。

Q5住宅地道路の歩道整備について説明する。基本的に交通量が少ない住宅地の道路は、歩車共存道路としており、歩道の整備は行っていない。しかし、電柱が障害となり、歩行スペースが確保できない場所での、U字溝の切り回し、電柱の民地への移設などの事例はある。

Q6バリアフリーの状況について説明する。カートや車いすが通れる市道の整備延長に限定した資料は作成していないが、道路の新設、改良を行う場合は、バリアフリー法に基づく整備に努めている。また、駅前広場など人が多く集まる区間については改修等を行っている。

なお、佐倉市は坂が多いため、条例に定めるバリアフリー法にもとづく基準通りにできない区間も多くあり、苦慮している。

次に、資料3の3点目 道路整備についてのQ8交通危険個所の把握と解消、警察との連携について説明する。不定期ではあるが、佐倉警察署から過去の交通事故データを確認し、幹線道路整備方針の改定に生かしている。また地域から要望に基づき、佐倉警察署あてに規制看板の設置要望などを行っている。

最後に、配布資料としてお配りした「佐倉市幹線道路整備方針」についてご説明する。

この方針は、当初、平成12年に策定され、その後、社会情勢の変化、整備スケジュールの変更などにより、随時、改定を行っている。平成26年3月に改定したものが最新版である。市内の幹線道路について、交通量、ネットワーク、交通事故状況などを把握し、整備時期を早期、中期、長期に分類し、それに基づき、市の実施計画に反映させて整備をしている。しかし、昨今の厳しい財政状況などから、整備方針のスケジュール通りには整備が進まないのが現状である。

以上で、道路建設課の事業について、一連の説明は終了となる。3番目の道路整備のQ8以外の質問については、道路維持課からご説明する。

(道路維持課長)

引き続き、道路維持課が担当するものについてご説明する。

最初に資料3の3点目 道路整備についてのQ7道路補修計画の優先順位の考え方について説明する。市の職員で現地を調査し補修計画を策定した。次期5か年計画では、路面性状調査を実施し、国の補助事業を活用したい。この路面性状調査は、道路面のひび割れ率と轍の深さを調査するものである。今年度は、I、II級幹線など120キロメートルの路面性状調査を実施し、その結果を基に補修計画を見直したい。

次にQ9苦情や要望の傾向についてである。自治会からの要望、市民の声担当へのご意見、教育委員会からの要望、要望書以外の方法によるものなどに分類し、要望内容や件数を表にまとめている。傾向としては草刈や側溝清掃の要望が多い。自治会等で数多く行っていただいているが、住民の高齢化などにより、これらの作業が困難となっている状況がある。地域の住民に維持管理をしていただく、「道路里親制度」を積極的にアピールしていきたい。

道路里親制度とは、ボランティア団体が管理する区間の佐倉市道の清掃、草刈などを月1回行うも

ので、市からは、ほうき、ちり取り、かまなどを貸与し、ゴミ袋、軍手などを支給する。ボランティア保険には市の方で加入する。

続いて Q10 道路整備、補修の財源について説明する。現在、補助率が 55 パーセントの国の交付金を活用している。整備コストは 1 日当たり一方向の大型車の計画交通量により決定される道路舗装の構造によって異なるため、それぞれの舗装構造別に補修費用を表にしている。また、舗装の構造については、資料 3-1 を参照してほしい。

最後に Q11 毀損箇所の応急処置の対応について説明する。道路が損傷している旨の連絡を受けた場合は、速やかに現場状況の確認を行い、通行の安全性確保を第一として、作業を行うこととしている。損傷原因を特定した後に、軽微なものについては、その場での補修を行っている。損傷等が甚大なものや市民生活に大きな影響があるものについては、佐倉市建設業防災協会へ対処を依頼し、佐倉警察署へ緊急工事の届出を行った上で工事の準備が出来次第、対応をしている。

(委員長)

それでは、意見交換に入りたい。これまでの説明を踏まえ、各委員から質問をお願いしたい。

まず道路における事故のうち、毀損箇所によって自転車で転んでしまったなど、道路の管理過失によって生じた事故の発生件数を把握しているのか。

(道路維持課長)

保険で対応する件数として把握している。車に穴が空いてパンクしたなどの声が寄せられた場合には損害保険で対応する。平成 26 年度は現時点で 4 件であり、年間 10 件くらいある。

(高岡委員)

歩道設置率が 10.3% と非常に低い。行政面積等が影響するということがあったが、整備率を上げるには、長い期間を要するということか。平成 23~27 年度で歩道設置率の目標が 10.5% となっているが、その先も同じような計画で進んで行くのか。

(道路建設課長)

市道延長は約 1173 km であり、直線にすると佐倉市から北海道の端くらいまでとなる。成田市は、歩道設置率は当市とほぼ同じであるが、市街化率は佐倉市の 23% に対し 成田市は合併の影響もあり 16% である。また、習志野は人口集中が高く、89% となっている。習志野市と比べると佐倉市と成田市は市街化調整区域が多く、このことが整備率に影響している。今後の目標値としては、平成 23 年度に 10.1%、平成 27 年度に 10.5% とし、5 年間で 0.4% 伸ばしたいと考えている。道路延長で言うと 4700 メートルである。現在整備を進めている区間は、用地買収などの関係で整備が遅れているため、目標値に達していないのが現状である。

(高岡委員)

歩道が設置されることで高齢者が外出をしやすくなり、それが寝たきり防止となり、医療費の削減や施設への入所者が少なくなることにつながると考えられる。歩道設置を進めてほしい。

(委員長)

100% 全ての路線に歩道が必要なわけではなく、限られた財源でやるためには優先順位をつける必要がある。歩道の必要性について ABC などのランク付けを行い、事故発生率などを踏まえて優先順位を決め、どこから手を付けていくのか歩道整備の優先順を定めた計画を作っていないといけない。市民の安全という面で重要である。

また、歩道がいない、あったらいいけれどなくて困らないという路線もある。区間によっては歩行者と車の共用道路があってもよい。ただし、そこに白や緑のラインを引いて、歩行者エリアと車エリアを分離すると両者にとって目安になるという効果があると言われているので、そういった工夫をしてほしい。

(道路建設課長)

着色については、佐倉市も実際に取り組みを行っている。昨年、通学時に大きな事故があったことがきっかけとなり、全国的に通学路の一斉点検があったが、住宅地の道路などの不特定の方が利用する危険個所に、当面の対策として路面の着色を行っている。また、国道 51 号に架かる市が管理する橋で、歩道の設置が難しいことから、佐倉警察と相談して着色を行った場所がある。住宅団地の中で

も同様の着色を行った所がある。着色は道路交通法に基づいた歩道でないが、着色により歩行者も運転手も注意をすることができる。安全性の向上を期待して実施している。今後もそのような対策を講じていきたい。

(委員長)

幹線道路の抜け道として住宅地を通り抜ける車による事故が起りやすい。対策はしているのか。

(維持課長)

ハード面での対策はしていないが、電柱に注意喚起の掲示をするなどソフト面でドライバーに注意を促している。

(委員長)

イギリスでは、住宅地を通り抜けできないように塞ぐ取組みも行われている。日本では道路交通法により、同様の取組みは難しいだろうが、住宅地の道路に通過交通が入ってこない取組みをしてほしい。住宅地の道路は住んでいる人のためのものであり、通過交通のためではないという考えに基づき、例えば、住宅地域の道路を封鎖して、通りで子どもが遊べるような取組みを実験的に行うなども行ってほしい。

(土木部長)

自治会の総意があれば、住宅地内の通り抜けできない仕組みなども取り入れたいが、住民も不便になることから一部の賛同を得られない現状である。

(委員長)

そういった問題はあるだろうが、安全を優先するか、便利を優先するかという点で、前者を優先する発想へと文化を変えてほしい。

(吉村委員)

道路里親制度についてユニークだと感じたが、現状はどの程度活用されているのか。

(道路維持課)

現在は、市内で2団体のみの登録である。ボランティア活動であるために届出や年間計画などが必要となるとなかなか参加団体は増えない。過去に2団体の実施があり、あわせた登録数は4団体である。

(吉村委員)

活発化させる方法はないのか。

(道路維持課)

11月15日号の広報佐倉に掲載して呼びかけを行うように準備をしている。また、市ホームページには掲載している。

(吉村委員)

市民カレッジなどで学んだ方に声掛けをしてはいかがか。

(道路維持課)

今後検討をしたい。

(委員長)

同様の取組みを活発に行っている他の自治体の実態を調べたことはあるか。

(道路維持課)

未実施なので今後検討したい。

(宇田川委員)

住民への啓発は、担当課である道路維持課のみでなく自治会に関係する部局との連携を進めるべきと考えるがいかがか。

(道路維持課)

一年に一度、自治会会長の集まる場で周知を図っている。

(宇田川委員)

通り一遍なことではなく、仕組み作りをきちんとしてほしい。

(富田委員)

私の住んでいる地域では道路里親制度に逆行する事例がある。地域の老人会が道路の歩道に花を植えていたが、高齢化が進んだためその作業を市に返すこととなった。年を重ねても健康であればボランティアをやりたいと思うが、なかなか難しい状況もある。一方で高齢者の交通事故への懸念や高齢者の免許返上促進という実情がある。

(宇田川委員)

超高齢化をマイナスとして捉えるのではなく、元気な高齢者が困った問題を抱える高齢者を支える時代ということを住民に啓発することが必要であると考えている。例えば、高い木の枝切りは行政に依頼する、手が届く枝は住民が切るなど、住民ができることをやろうという啓発が必要である。住民自ら自分たちの地域を守ろうという意識を醸成させる時代である。そのためにも行政においては部局間の連携が必要である。

(道路維持課長)

里親制度は積極的に実施していきたいので、佐倉市に取り入れられる先進的な事例をどんどん活用していきたい。

(目等委員)

部署間の横の連携が大切とのことだが、私の住む地域では、環境美化と道路管理の両面で良い事例がある。月一回日曜に、佐倉順天堂記念館の本町の信号から白銀の信号までの道路沿いの住民が顔を合わせ、草刈やごみ拾いなどを行い、道路補修の必要箇所の確認も行っている。この活動のきっかけとなったのは、佐倉順天堂記念館を訪問するツアー客が増えてきたことだ。周りをきれいに保ちたいという住民の自発的な活動事例である。

(委員長)

里親制度の例証を作って広報に掲載して活動を広めるべきである。みんな市がやってくれるという発想になってしまわないような工夫が必要である。

(土木部長)

自発的に活動してくれる市民もいるが、大多数の市民は市がやるものと思っている。住民ができることは住民でやっていくという啓発は重要であると考えている。里親制度が広まっていないのは市の広報不足もあるので見直しや工夫が必要である。また、高齢になってこれまで実施していた作業ができなくなって管理を行政に返還したという事例があったが、活動を次の世代に引き継ぐという意識が育っていない。このため、行政が行うことになるわけだが、行政にも限界がある。危険な作業まで住民にやってほしいとは考えていないが、ある程度、費用がかかることは行政が行う、住民ができることは住民がやっていく形を受け継いで頂けると有難い。

(委員長)

市民の意識が変わっていないところもあるが、超高齢化社会において、住民ができることはするという受け継いでいくために、地元の自治会は若い人を一本釣りして入れていけないといけない。広く呼び掛けていても難しいので、個別に依頼が必要である。

歩道の重要性は地域社会において市民の安全性のために大切だが、もうひとつ観光のための歩道について考えたい。佐倉市は観光にも力を入れて交流人口を増やしていきたいとのことだが、歴博や武家屋敷や佐倉順天堂記念館などの観光スポットの場所が離れている。観光スポットを繋ぎ、半日程度で見て回れて、食事をして帰るといったコースを考えた方がいい。住民の安全という面とともに、観光で歩きやすい町づくりを重点的に予算化する発想を持たなくてはいけないと思うがいかがか。問4の回答では実施しているということのようだが、具体的にはどのように取り組んでいるのか。

(道路建設課長)

観光拠点への誘導の実施計画のひとつである風車のある佐倉ふるさと広場について説明をしたい。現在、国道296号線からのルートはカーブがきついため、大型観光バスが入ることができない。その問題を解消する。また、歩行者が臼井駅から広場に向かうルートに歩道がなく危険であるため、歩道を設置する。歩行者と車と観光バスが広場に行き来できるようにすることで観光拠点の充実を図る予定である。

次に、京成佐倉駅から歴博への道路について、国道を通っていくルートに歩道がない場所があつて

危険なため、そこを避け自動車が少ない旧道のルートを使って駅から歴博まで来訪者がアクセスできるよう、看板と路面表示などの整備の来年度実施を検討している。また、住宅地を通ることになるため、歩行者や車椅子の方の安全性のために歩道エリアの着色を考えている。その試みが良い評価を受ければ、今後、武家屋敷など他の市内観光地にも広げていきたいと考えている。

(宇田川委員)

歴博についてはこの懇話会でも観光資源として検討したことがある。京成佐倉駅から着色して歴博へ誘導するという事で観光資源としての活用が図られると考えるが、そういった場合も道路建設課だけで実施するのではなく、ほかの部署と連携して効果的にやってほしい。

(道路建設課長)

来年実施してみても結果を検証し、観光の管轄部署などと連携してどのように拡大できるかを検討していきたい。

(目等委員)

道路に立っている観光用の看板はどこが許可をしているのか。

(道路建設課長)

市では観光部署が立てているものが各所にあり、道路建設課で許可を出している。

(目等委員)

危険な観光看板があるが、市民が怪我をした場合は道路建設課の責任となるので、そういった点は気を付けてほしい。

(宇田川委員)

佐倉市幹線道路整備方針について、一般市民が見たい場合はインターネット以外でも紙ベースでの配布も行っているのか。

(道路建設課長)

インターネットを利用していない市民には、道路建設課にて紙ベースでの配布も行っている。

(宇田川委員)

整備方針について、市内の道路、国道・県道・市道が寸断された場合など、災害時の想定をしているのか。

(道路建設課長)

国道51号に関しては物資輸送の拠点となるので、道路が遮断された場合は大きな問題となる。このため国道51号にかかる市が管理する橋の落下を防止し、通行を確保するように対策をしている。その他、JRの関係で輸送拠点となる場所など、緊急輸送道路の対策は完了しているが、佐倉市内の一級幹線などすべての道路において見直しができているわけではない。

(宇田川委員)

今後、土砂崩れがおきる危険のある道路など検討が必要である。

(道路建設課長)

佐倉市の交通は東西と南北の軸が基本となる。また、国も道路の法面の点検を開始するなど、危険箇所への対応を進めつつある。全国的な課題となっていることから、市でも橋や道路の延命などに取り組んでいる。

(宇田川委員)

災害時に道路がすべて寸断された場合は、地域によっては河川や海を使う輸送なども考えられる。佐倉市に大きな河川はないが、印旛沼を使い、成田方面や八千代方面と比較的大量の運搬ができると考えられる。その点も視野に入れて計画が必要だと思うがいかがか。

(土木部長)

印旛沼の活用は検討しているが、泥垢がたまっていて、舟運の妨げとなっている現状があるので、沼の管理者である国や県と協議しながら検討していきたい。

(委員長)

幹線道路の渋滞箇所を把握していると思うが、渋滞の要因についてはいかがか。市内の日常的渋滞箇所の把握状況について伺いたい。

(道路建設課長)

渋滞個所のデータは測定している。データによって交差点の手前における交通状況を測っている。渋滞が起きるとそこを迂回するために住宅地を抜ける車が出てくる。都市計画で定められた道路を建設することで渋滞の解消に努めていきたいと考えている。ただし、渋滞解消のために新たに道路を作ると、その新しい道路でも渋滞が発生するという現象も起きている。

現在、近く開通を予定している都市計画道路の志津霊園区間付近で、国道や県道の開通前の交通量を調べている。今後、開通2ヶ月後くらいに再度データを取りたいと思っている。

(委員長)

渋滞があるから新しい道路を作って解消しようという方法は高度成長型の発想である。人口減少化社会で自治体も借金も抱えている中では、今ある道路をどう修正したら渋滞がなくなるのかという考え方へと発想転換をしないといけない。そのために、どこがネックになっているのか、部分的な修正をしていかななくてはいけない。

(目等委員)

例えば、この道路がもう少し広がったらという箇所があり、拡張するために民有地を提供する場合、用地を提供する所有者側が自分で負担して工事をしなければならないケースがある。そのような場合は、その費用の一部を市で補助するなどをして道路を広げることが良いのではないかと。また、**塀**をセットバックして道路の形状となった土地を、そのまま個人の所有地としていることも要因ではないかと。道路を新設する場合と比較すると、費用をかけずに対処できる。小さな部分に小さな費用をかけることで道路条件を良くすることができることを認識してほしい。

(委員長)

交差点を広くするだけでも効果がある。全部の道路を広げるためにはお金がかかる。そういったスタイルでは今の時代に実施することは難しい。

(富田委員)

平成25年度、第2工業団地から市道に降りる所に短い道路が一本できた。県道と国道を右折する車が多く渋滞が日常的となっていたが、これによって渋滞が解消された。バイパスを作るのは無駄という意見もあるが、費用をかけずに効果をあげることもある。

(林委員)

整備方針9ページ「交通事故実態調査から見た整備」事故パターンへの対応「追突」「衝突」「巻き込み」への具体的な対応と優先順位について伺いたい。

また、資料3ページ 道路整備についての優先順位の考え方について、市内の幹線道路以外についてはどうなっているのか。

(道路維持課長)

資料3「Q7 道路の補修計画の優先順位について」I・II級幹線を優先し、路面性状調査を行って道路の状態が悪いところから整備している。幹線以外の生活道路は傷んでいるところからやっているが、生活道路の路面性状調査まではできていないのが現状である。

(宇田川委員)

資料3の3、4ページで、道路への要望の総合計は2175件とあり、対応は大変だと思う。要望件数・内訳の「道路」と市政へのご意見・市政相談の「道路」への要望は違った内容のものなのか。

(道路維持課)

要望件数・内訳の「道路」は自治会長や区長からいただいた要望の件数で、市政へのご意見・市政相談の「道路」は市民の声担当に届いている市長への手紙や直接来庁した方からのご意見の件数である。

(宇田川委員)

要望件数・内訳の「道路」と市政へのご意見・市政相談の「道路」で要望内容が重なっている場合もあるのか。

(道路維持課)

そういった場合もあるが、要望の手段が異なるため、個別にカウントしている。

(宇田川委員)

資料3の4ページ 要望書以外の要望件数・内訳についてはいかがか。

(道路維持課)

道路維持課の窓口での要望や電話での要望があった件数である。道路の穴埋め・ミラー調整等については、連絡を頂いたらすぐに、事前調査なしにすぐに市職員等で対応している。件数が多いため、対応した実績数を掲示している。

(宇田川委員)

数年前に自治会でA地点にカーブミラーをつけてほしいと要望をだした。B地点も欲しかったが一度に2点の要望となるため要望を出すことを控えたのだが、自治会と関わりなく別ルートからの要望があったということでB地点に先にカーブミラーが設置された事例があった。個人からの要望があっても自治会への確認を促し、自治会から要望を出すという方向で対応してほしい。また、教育委員会から出される要望については優先的に対応してほしい。

(道路維持課)

自治会と個人の要望の取り扱いについて、新設については基本的には自治会の要望書で提出をお願いし、個人の要望は受け付けないとしている。ただし、自治会が組織されていない等の場合は例外的に対応している。また、既存のものの修繕については個人要望にも対応している。自治会長・区長への回答は文書で行っており、電話の対応は説明のみとしている。教育委員会からの主な要望は、カーブミラーの設置やU字溝にふたをしてほしいなどで、基本的に迅速に対応している。

(委員長)

市民の活躍を期待するという点では、道路の毀損箇所の発見を苦情としてではなく、毀損箇所の通報と捉え、市民が道路パトロールを行っているという捉えることができる。例えば、無料電話を取り入れて、市民が道路のモニターをするという制度を取り入れてはいかがか。その制度を実施することで、人が住んでいる地域は市民モニターによる情報の提供を積極的に募り、行政は人が住んでいない地域を重点的に道路パトロールすればよくなる。アメリカで始まったシステムを応用し、千葉市では市民がカメラで毀損箇所を撮って市に送ると、市はGPSで場所を把握して対処するというところを行っている。迅速に道路の毀損箇所を把握することができるし、道路パトロールを減らすことができる。また、市民にとっても公益的な活動で市民としての自覚も持つことができ、充実感も味わえるのではないか。

(道路維持課)

整備方針9ページ「交通事故実態調査から見た整備」事故パターンへの対応「追突」「衝突」「巻き込み」への具体的な対応については、45ページ以降に個々の交差点についてどういった対策が必要かを掲載しているので見ていただきたい。

(休憩)

「6章 基本施策8 適正な行政運営の確立に努めます」

(委員長)

会議を再開し、続けて、「6章 基本施策8 適正な行政運営の確立に努めます」の意見交換に入りたい。担当部局からは新たな問題や、現状の課題などもお話しいただき、あくまでも一緒に考える時間としたいと考えている。併せて佐倉市独自の取り組みなど、何かトピックスがあればご説明願いたい。

(総務課長)

「6章 基本施策8 適正な行政運営の確立に努めます」に関し、総務課が担当している施策について、事前質問に沿って、概略と併せてご説明する。

はじめに、資料4の1点目定員管理について説明する。Q1 非正規雇用経費については、非正規の雇用経費を臨時職員の経費に置き換えた資料を作成した。平成25年度の臨時職員の決算総額は873,163千円で正規職員の雇用経費と合わせた人件費の総額に対する割合は9.4%となる。臨時職員の総任用数は述べ人数で888人。そのうち、500人強は保育士や児童インストラクターなど保育の現場スタッフである。ちなみに、平成26年度は任用数564人と減っているが、これは平成

26年度より学童保育所などで指定管理者を導入したことで児童インストラクター数が減ったためである。

Q2 定員数を減少させたことによる問題点の発生について、市の職員数は平成12年度1178人と最も多く、平成23年度には989人となっている。現在は少し増員をしているが、ピークの時期と比較すると、約200名弱を削減、率でいうと2割程度削減した状況である。これは行政改革の一環として、人件費の削減という観点から行ったものである。近年は地方分権による権限移譲で、職員一人当たりの担当業務が増加していることから、時間外勤務が増えているという問題がある。平成25年度の時間外総時間数は18万5千時間となっている。直接的な影響があるかどうかは別として、職員の衛生面・健康面を考えて、今年度から前年度比5%縮減に取り組んでいる。

Q3 多様な雇用形態と資格保有者の確保については、多様な雇用形態の具体的な内容として、新規採用職員枠とは別に社会人経験枠と自己推薦枠を設けている。社会人経験枠とは、直近7年間に5年以内の勤務経験がある40歳未満までが対象となるもので、目的としては、即戦力となる人材の確保と、全庁的に職員全体の年齢構成を見た場合に30歳代が少ないのでそこを補強するためというものである。自己推薦枠は、文化芸術・スポーツ・学術分野において全国でトップレベルの成績を収めたものが対象となるもので、昨年から実施し、今年度1名を採用した。こちらの目的はより魅力ある多様な人材を幅広く採用するためである。

資格保有者確保のための対策・手段として、学芸員資格保有者、情報処理技師、社会福祉主事の採用を行っている。学芸員は教育委員会等の要望によって専門的な知見を所持する者の確保、情報処理技術者については情報システム分野においての人材の確保、社会福祉主事は福祉現場で専門的な知見を所持しケースワーカーなど現場で活躍できる者を確保するためである。社会福祉主事は今年度から実施であり現在選考中である。

Q4 女性の登用については、佐倉市は男女を問わず管理職の総数が他市に比べて少ない。副主幹という層を一昨年から管理職から除外したことも要因のひとつではあるが、近隣の成田市の四街道市比べると圧倒的に管理職自体の数が少ない。これは、管理職のみならず、佐倉市の場合は組織として課の数が類似団体と比較して少ない。組織が少なく職員数が少ないという現状がある。その中で指導的位置に占める女性職員の状況であるが、資料に上げた5級副主幹職員は厳密には管理職ではないが、スタッフ制において課長の下で班長グループリーダーに相当する職員であり、男女合わせて82名の内、女性職員は17名であり、20.7%の登用率となっている。6級課長相当職職員は男女合わせて74名の内、女性職員は10名であり、13.5%の登用率となっている。7級部長相当職については該当者なしとなっている。

今後も女性職員の登用を促進していく方針であり、従来の希望制の派遣研修に加えて、総務課が人事担当として人選をして派遣研修者を指名する方式を導入し、人事育成を行っている。

Q5 保育園の非正規雇用については、おおまかな割合は正規4対非正規6となっている。この一因として産休による非正規の雇用問題があり、この問題に対処するために平成23年度より、育休代替任期付の正規職員の配置を導入し、正規職員の増加を目指している。また、平成28年度には、市立保育園1園を民営化し、当該保育園の正規職員を別の保育園に再配置を行う予定で、これに伴い正規職員の割合の増加が期待されている。

Q6 スタッフ制のメリット・デメリットについて説明させていただく。佐倉市は組織の数が類似団体よりも一割程度少ない42課体制である。平成14年4月からスタッフ制を、平成16年10月から部内における弾力的な人員配置を実施している。スタッフ制のメリットとしては、年度途中においても課長の権限で作業グループの再編が可能であるということと事務配分の合理化と繋閉の調整が図れ、さらに、基本的に課長以下はフラットであることで、意思決定及び事務処理の迅速化が図れ、それがセクショナリズムの解消につながると考えている。

一方デメリットとしては、指揮命令系統、業務の境界があいまいになる恐れがあること、業務の専門性が高い職場では効果を活かしきれないこと、などが挙げられる。

人口減少化社会において、業務や作業単位の改編が弾力的に行えることは有効であると考えていることから、市としては今後もスタッフ制を続ける方向である。

3点目「チャレンジオフィス」のQ7 市の法廷雇用率については、チャレンジオフィスの就労者は非正規の雇用となるため、法廷雇用率とは直接の関係はない。市長部局・教育委員会については法定障害者雇用率を上回っている状況であり、上下水道部については、必要人数が1人以下で算定上0人となるため、問題はない状況である。

Q8 チャレンジオフィスは、軽度の知的障害者を市で雇用して訓練をする中で、民間会社への就職を支援するものである。平成21年度から5人を雇用し、うち4人は一般企業に就職をしている。昨年までは職員1名、就労支援員1名、事務員（軽度の知的障がい者）1名という体制であったが、今年度からは5名体制ということで事業を拡大して実施しており、今後も継続して行っていきたいと考えている。

4点目「職員研修について」ご説明する。Q9 研修計画策定の経緯については、平成24年度までは、人材育成基本方針に基づいて毎年の実施計画を策定していた。第4次佐倉市総合計画の前期基本計画の策定に併せて、研修基本計画を3カ年計画を策定した。また、この研修基本計画と併せて、職員数の確保について定めた定員管理計画を3カ年（平成25年～27年度）計画で策定している。なお、研修基本計画においては、職員研修の基本方針や研修区分、職員研修の進め方を定めている。

Q10 他の自治体では30代の資格保有者が少ない、資格を取りたがらないという話があるかどうかについては、そのような傾向については把握していない。資格取得に伴う支援事業として直接的な事業は行っていないが、職員共済会の福利厚生制度の中で、通信教育で資格取得をしたいと希望する者には通信教育が安価に受けられるように支援するという事業を実施している。取得した資格は人事台帳に記録している。

Q11 研修計画の課題に職員の要望と研修のミスマッチがあるとのことだがどのようにマッチングを図っていくのかということについては、職員が受講した研修と思い描いていた研修との食い違いを解消するため、研修後にアンケートを行い、職員の要望等を考慮しながら研修内容等の改善を図っている。

（企画政策課長）

Q12 広域化によるメリット・デメリットについては、資料4-1に沿って説明する。広域化の代表的な取り組み事例となる協同処理を処理のお願いをしている一部事務組合として7つの団体がある。また、後期高齢化医療については法令に基づいて千葉県広域連合に事務をお願いしている。

メリットとしては、コストとリスクの分割がある。市単独で実施するにはコストがかかるものを他市と共同することでコストを分担する、とくに市にとって事業規模が非常に大きなものを処理するにあたりメリットがある。また、逆に規模が非常に小さなものについてもメリットがある。

デメリットは、各市の事情が違っているため佐倉市単独で決定ができず、各構成市との意見調整が必要となることである。また、一部事務組合の場合、一部事務組合事務局の意思もあるのでその点の調整が必要となってくる。

説明は以上である。

（委員長）

意見交換に入りたい。説明を踏まえ、各委員から質問をお願いしたい。

（高岡委員）

資料4の1ページ、職員1人が担当する業務量が増加しているとあるが、それに伴い残業が増えることが懸念される。職員の健康上の問題、経費を考えると職員の増加はできないのか。

（総務課長）

職員の確保計画において、正規職員数は現状維持となっている。所属で業務改善をして対応することを考えている。一方、時間外勤務と直接の関連は不明だが、メンタル面の問題を持つ職員が増えている。昨年度、メンタル面の病気療養数が、怪我などの物理的な病休数を上回った。今年度は時間外の縮減に取り組んでいる。例年度比で5%減を目指し、一か月あたり45時間以上の残業はやらない、水曜日はノー残業デーとするなどを実施しており、この半年間で15～16%マイナスとなっている。経費的には7000万円ほど削減となっている。

（委員長）

先ほど残業時間総数の説明があったが、管理職は残業の対象とならないことから一般職員のみによるものという理解でよいのか。また、名ばかり管理職ということは佐倉市においてないのか。

(総務課長)

残業総数は一般職員によるものであり、名ばかり管理職という実態はない。

(宇田川委員)

病欠の職員数はどのくらいか。

(総務課長)

平成25年度決算では47人である。そのうち、メンタル面での休養は29人である。

(委員長)

育児休暇数はどのくらいか。

(総務課長)

平成25年度決算では14名である。

(委員長)

非正規職員数の延べとはどういう意味か。

(課長)

雇用1名枠において、その雇用期間中に数名が入れ替わりで業務に携わることがあるため、延べ人数となっている。

(目等委員)

メンタル療養の要因は、業務によって異なるだろうが、スタッフ制による影響があるのではないか。

(総務課長)

病休の要因としてはさまざまで、時間外が続いたからという要因だけでなく、家庭環境が要因であったりするので統計的に判断することはできない。

(目等委員)

国の制度の変更が多いことから、担当者が対応できないこともあるのではないか。スタッフ制のメリットはあるが、専門性の問題もある。またスタッフ制で対応できないことがある。メンタル面の問題にもつながってくるのではないかと考えており、必要に応じてスタッフ制を見直す必要があると思う。縦割にすべきものは縦割にすべきという提案をしたい。

(総務課長)

組織の有り様でメンタル面の療養が増えているのかどうかははっきりしない。また、担当制を持ちこまないのではなく、基本的にはグループ制をゆるやかにした形のスタッフ制であるため、国の指針変更への対応にはスタッフ制のほうが適当であると考えている。また、担当者1人では対応できなくなったときは、課長の判断で柔軟にバックアップ要員を配置することができる。ただし、専門的な業務などで、班つまりグループ制をとらず、1人担当としている場合もある。

(目等委員)

柔軟に対応することができるのはメリットだが、スタッフ制では専門的な分野において責任の所在や国の方針に沿った実施において、課長の仕事が非常に重要となってくると考える。

(林委員)

資料4の2ページの女性の登用については、男女共同参画や女性の働きやすい職場作りについて着目しているのではない。女性の登用が行政サービスの向上に直結すると考えているので、女性をまんべんなく配置することが大切であると思っている。これは、行政サービスを日常的に受けるのは女性が多いにも関わらず、施策の決定は男性が行っていることから、需要と供給に食い違いが生まれているためである。例えば、商店街施策においては女性を多く配置すべきであると思う。ゴミや道路は男性の現場となっているが、不便さを感じるのは女性や高齢者、子どもである。このため、女性管理職の登用率が問題ではなく、配置のバランスが偏っていることが問題だと他の自治体でも感じている。この点はいかがか。

(総務課長)

生活者目線は大切である。実際の人事配置については、各部からの要請を受けて検討している。福

祉や教育の分野から女性の配置要望が多いが、それ以外の分野でも女性の配置が必要と要望があれば対応していきたい。

(林委員)

職場からの要望で配置をしているということだが、人数が少ない中で業務を遂行していくために、現場はこれまでを踏襲しがちであるので、そのような要望が出てくるのは難しいと考える。意図的に配置をしていくことも必要ではないか。

また、採用の自己推薦採用枠について伺いたい。専門性の高い人物の異動についてはどうなるのか。

(総務課長)

今年初めての採用となるため、まだ先のことになるが、基本的には他の職員同様、配置換えを行う。

(林委員)

資格保有者の人事異動はいかがか。

(総務課長)

資格保有者の人事異動は、ある程度職種は限られている。また、今年から複線型人事として、例えば本人の希望によって税務処理やシステム系などを極めたいということであればそれを反映していく方針も取り入れたいと考えている。

(宇田川委員)

適度な人事異動は必要であるが、住民にとって、福祉などの部署には専門職的にいてもらったほうがありがたいと感じているが、そういった点はいかがか。

(総務課長)

同じ人間が同じ部署にいと組織が形骸化するので、できれば福祉のエキスパート複数を、重層的に人事の中で異動をしていきたいと考える。専門的な知識が必要となる職場にはキーとなる職員を配置するなど工夫をしていきたい。

(宇田川委員)

福祉部門にいた職員はその部門での異動が良いのではないかと感じている。

(総務課長)

後進の育成もしつつ行政サービスの低下をしないようにしていきたい。

(委員長)

人事異動により専門性を持たないままでその職についた職員に対応されることがある。今後は、異動してから専門知識を勉強するのではなく、異動前に勉強してから部署に配属するように変えてほしい。異動にあたっては、本人の希望と努力とが一体となっていれば希望に沿ったものとし、職員のキャリアを高めると同時に、市の業務が円滑に動くように考えてほしい。希望が叶う人事の割合は低いのではないか。

(総務課長)

異動希望は自己申告制となっているが、希望配置の割合については統計を取っていない。

(目等委員)

所管課長や所管部長による評価でその人物に適合する職種の判断をし、人事異動に生かしているのではないか。

(総務課)

所属長は人事異動に関する意見を毎年人事評価に記入している。自己申告に伴う人事異動はトータルで半分程度である。また、市では自己申告とは別に職員F A制度を取り入れている。一定時期に公募をかけて、手を挙げた職員は希望職種の部課長に面接を受ける形となる。

(目等委員)

年間何人くらいが職員F A制度を利用するのか。

(総務課)

1～2名程度である。

(委員長)

若い人が入ってきたとき、部長を育てるという目標ではなく、課長を育てようと思うほうが良い。

人事の主旨としてはあらゆることを知っている人を育てようとしているのだと思うが、そうではなくて総務系の部署がわかると同時に、福祉や教育、土木などの専門性を分らないといけないので、その組み合わせで異動させると良い。まったく新しいところで一から学ぶことは大変であり、もっと楽に仕事をできるようにしたほうが良い。

(目等委員)

福祉については特に資格のある人はしっかりと仕事ができるが、現職が資格を取るかどうかについてはさまざまな問題がある。いろいろなことをやりたいという人は、資格を取るとその仕事しかできなくなるため取らないひとが出てくる。

(委員長)

図書館で勤めると、司書の資格を取るように勉強をさせられるが、異動するとすぐ不要になることがある。

ところで、非正規職員と正規職員について提案したい。非正規と正規では時間給が異なってくる。非正規職員は何年勤めても同じ単価である。ところが、足立区では例えば20年図書館に勤めていると、非正規職員でも管理職級となるよう、いくつか階層を分けて給料も高くなる制度がある。

加えて、短時間正規職員という制度が必要だと考えている。短時間勤務でも雇用保険の適用を受けることができるようにする。多様な雇用形態とは、例えば、4時間勤務の正規職員という働き方のことである。今の非正規職員雇用については専業主婦の配偶者控除を活用して安く女性を使おうという考えが背景にあるのではないか。それが女性の活躍の場を制限してきたように感じている。佐倉市から新しい流れを作るのは大変難しいかもしれないが、そういった点を含めて、非正規職員の職層と短時間正規職員の検討をし、多様な雇用形態を生み出してほしい。

(吉村委員)

育休取得は14名ということであったが、男性職員の育休取得について奨励をしているのか。

(総務課長)

去年1名取得している。奨励をしているがなかなか普及していない。

(委員長)

そもそも現在の育休制度に問題があるとも言える。例えば、男性職員は100日取れるなど、取らなければ損をしますという制度に変えていく必要がある。

(鈴木)

一昨年1名が30日取得したが、ボーナスに影響がでた。男性職員は給料を気にして躊躇する面がある。

(吉村委員)

日本生命で男性が7日から10日の短期間を取得する試みをしたところ、仕事の効率化・共有化へつながるなど、意識改革が進んだという実例がある。子育てにやさしい佐倉市として短期間でも率先して取得するよう取り組んでほしい。

(総務課)

市では県にはない独自の制度として育児参加休暇がある。子供が3歳に達するまでに連続して5日間休暇が取れる制度である。利用率は3年前くらいに調べた時は、9割くらいだった。

(宇田川委員)

職員採用における社会人経験者というのはいいと思う。知っている職員にも社会人経験者がおり、良い仕事をしている。何人くらいいるのか。

(総務課長)

平成25年度14名、平成26年度9名を採用している。ただし、一般行政枠についても30歳までとなっており、社会人枠の条件に達していなくとも、採用前に仕事をしてきた人も含まれている。

(宇田川委員)

職員が辞めたときについて、地方公務員の雇用と年金については具体化していないと思うが、総務省の判断に基づくと聞いている。その点の見通しについてはいかがか。

(総務課)

佐倉市では再任用制度を導入している。平成26年度から年金が段階的に65歳まで無支給となるので、佐倉市ではフルタイムの再任用制度を導入した。希望者については面接をし、よほど問題が無い限りは採用することとなっている。

(宇田川委員)

今年辞めた人の中で制度を利用する人はどの程度か。

(総務課)

7～8割くらいである。

(総務課長)

平成26年度新規で17名採用している。現在、職員が不足しているという状態で、再任用職員は増えている。ただし、フルタイム勤務は初年度のみで、その後は短時間勤務となる。いままでは年金の現金支給は60歳からであったが今後は65歳からとなるため、再任用制度で対応していきたい。平成30年度には再任用職員が100名程度となる見込みである。市としては、再任用パワーが重要となってくると考えている。

(委員長)

元気な高齢者にはがんばっていただきたい。

(富田委員)

Q1に掲載されている人件費総額は正規職員のみが対象なのか。人件費総額の対象は何人くらいか。

(総務課長)

Q1表の③については非常勤職員や審議会委員などの人件費も入っている。

(委員長)

内訳はいかか。正規職員数は989人か。一部事務組合に勤務者の人件費も含まれているのか。

(総務課長)

平成23年度正規職員数は989人となっている。給与計算は区分がさまざまに人件費総額の対象となる人数の算出はむずかしい。一部事務組合には負担金支払いという形態なので人件費の対象とならない。

(宇田川委員)

一部事務組合に出向している人数はどの程度か。

(総務課)

広域市町村事務組合2名と清掃組合2名である。派遣数は全体で11名であり、残りの7名は国に研修派遣2名、UR1名、文化財センター1名などとなっている。

(富田委員)

人件費という民間企業では職員数によるものであるもので、市での算出方法はわかりにくくしていると感じられても仕方ないと思う。

(企画政策課長)

市独自の算出方法でなく、総務省が全国的に集計するための仕組みがあり、それに則っている。その方法でないと他自治体と比較ができない。

(富田委員)

その方法以外での管理はしていないのか。民間企業と同様の人件費の管理はしているのか。

(企画政策課長)

民間企業と同様の管理はしていないが、職員の給与は算出している。ただし、職員の給与には共済費(社会保険など)が含まれていない額であり、約58億となる。

(富田委員)

民間企業の算出方法で考えた場合、今回提示された人件費総額から人口1人当たり5万円と算出でき相当な額とを感じるが、現在の仕組みではその算出ができない。コストダウンや人件費削減に取り組んでいるにもかかわらず、人件費管理の仕組みが十分ではないと感じる。財政が黒字化して良いと感じるが、管理が大雑把なので改善計画等は取り組みにくいと感じる。

(目等委員)

人件費には給与、賃金、報酬といろいろなものがある。賃金は物件扱いとなり人件費の対象とならないとのことであったが、では人件費の総額はどのような構成になっているかについて、説明をしなければならないと思う。

Q12 広域行政について伺いたい。一団地でやるには負担がかかりすぎる事務を共同で実施しているが、この事務に該当しないけれど各市町村が課題としていることがあり、その課題が共通している場合がある。たとえば道路問題、治水問題等、隣市との繋がりがある問題が想定される。大切な課題であると考えますが、その解決についてはどのように調整をしているのか。

(企画政策課長)

各部門で事務連絡会議があり調整している。しかし、あくまでも分野ごとの調整となるので、総合的に全体での調整となると首長間で行うこととなる。近隣では印旛郡市広域市町村圏事務組合において、首長が集まって首長会議を行っている。実際に放射能対策などで国への要望を共同で行っている。

(委員長)

最後に3点目 「チャレンジドオフィス」**Q7** 市の法定雇用率について、上下水道部については法定障害者雇用率を数値的には下回っている件について伺いたい。

(総務課)

今年度より下水道部門が水道部に組み込まれ上下水道部となったことで、急遽、法定障害者雇用率の対象事業者となったという経緯がある。このため、現在1名障害を持つ職員がいるが、全体の割合が低くなっているため、今年度、新規に採用を予定しており、来年度には問題をクリアする見込みである。

(委員長)

意見交換に関しては以上とする。