

木津川市行財政改革推進委員会 会議経過要旨

会 議 名	平成28年度第4回 木津川市行財政改革推進委員会 (平成28年度木津川市事業仕分け)		
日 時	平成29年1月29日(日) 午後1時30分～午後5時00分	場 所	市役所1階 住民活動スペース(公開)
出 席 者	委 員 (出席: ■) (欠席: □)	■澤井委員(会長) ■新川委員(副会長) ■可知委員 ■木村委員 ■山岡委員 ■山口委員 ■坂本委員 ■藤田委員 □水野委員	
	その他出席者	(説明員) ①職員労務管理事業費(人事秘書課) 渡辺市長室長、井上市長室長付次長、比志島係長 ②職員研修事業費(人事秘書課) 渡辺市長室長、井上市長室長付次長、比志島係長 ③公園維持管理事業費(管理課) 若狭建設部長、西村課長、木村主幹、西置係長 ④街路樹等管理事業費(管理課) 若狭建設部長、西村課長、木村主幹、吉田係長 (傍聴者) 21名	
	庶 務	(事務局) 中島総務部長、八田課長、奥田室長、杉本主査、 広瀬主事	
議 題	1. 開 会 2. 議 事 平成28年度事業仕分け ①職員労務管理事業費 ②職員研修事業費 ③公園維持管理事業費 ④街路樹等管理事業費 3. そ の 他 4. 閉 会		
会議結果要旨	・平成28年度木津川市事業仕分けを行い、次の結果となった。 ①職員労務管理事業費 ⇒ [市実施改善(内容・規模)] ②職員研修事業費 ⇒ [市実施改善(内容・規模)] ③公園維持管理事業費 ⇒ [市実施改善(内容・規模)] ④街路樹等管理事業費 ⇒ [市実施改善(内容・規模)]		

会議経過要旨

◎：議事・進行

○：質問・意見

⇒：説明・回答

1. 開 会

2. 議 事

◎山口委員を署名委員に指名した。

**平成28年度木津川市事業仕分け**

**【①職員労務管理事業費】**

**【資料：平成28年度木津川市事業仕分け資料 P8～P24】**

**【事業説明】**

説明員から、資料に基づき事業概要の説明を受けた。

**【質疑・議論】**

○職員はその性質上、民間企業よりも健康管理に留意すべきであり、健診を受診することも責務と考えるが、平成27年度の正職員受診率は99.4%である。残る0.6%の職員が未受診である理由を把握しているか。

⇒3人の未受診者に対しては受診勧奨を行っておりますが、市の健康診断受診には至っておりません。未受診の理由については、自己の健診結果を職場の人間に知られたくないため、他の医療機関で受診しているからというものなどがございます。

○私の勤務している会社では、他の医療機関の健診の受診結果を会社に提出するよう求めているが、本市ではいかがか。

⇒他の医療機関の健診についても、本市が加入する共済組合が費用を負担するため、受診者には結果を提出するよう求めておりますが、提出はされておられません。

○ノー残業デーの実施は、残業手当を減らすためにも有効な手段であるので、ぜひ継続をお願いしたい。

市では1か月の残業時間の上限を定めているのか。

二点目に、ノー残業デーの実施は職員の事務負担軽減に繋がっているのか。

三点目に、ノー残業デーの実施は管理職の事務負担を増大させていないか。

⇒1か月の残業時間は、労働基準法に基づき1か月45時間、年間360時間と定められておりますが、課税事務の繁忙期、選挙事務または災害時の対応等が求められる場合には、上限を超えることもございます。なお、残業手当については、給与ベースの6%を上限に各課で予算組みを行っております。

二点目に、ノー残業デーの実施は残業手当の縮減とともに職員の業務の見直し、事務の平準化を目標としていますが、一定の見直しはできているものと考えます。

三点目に、一般職と同様、管理職の勤務時間についても出出勤システムによる監視を行っておりますが、ノー残業デーの実施により特段に勤務時間が増大したという事実はございません。

○繁忙期に残業が1か月の上限時間を超えた場合、代休措置は行っているのか。

⇒休日出勤のみは労働基準法に基づき、出勤日の前4週間、後8週間で振替休を取得するよう定めております。

○一般職、管理職とも、健康管理に十分に配慮した勤務時間となるよう努めてほしい。

○平成28年度の事業費見込が8,754千円で前年比148%の増加、金額では2,820千円の増加であるが、その理由は何か。

⇒決算見込の比較では前年度と大差ありませんが、平成28年度よりストレスチェックの実施が義務化され、経費増大が見込まれることが理由です。

○ストレスチェック導入で予想される経費はいくらか。

二点目に、ストレスチェックは実施媒体によって費用が大幅に変わるが、市ではどのように実施したのか。

三点目に、対象となる職員と1人当たり単価についてはいかがか。

⇒経費は平成28年度で1,380千円の増加が予想されます。

二点目に、パソコンが支給されていない職員がいることから、今年度は紙ベースによるチェックを実施しました。

三点目に、対象職員は全ての正職員と再任用職員、一部の嘱託職員であります。1人当たりの単価は紙ベースによるチェックで800円、面談で1万円、1件当たりの集団分析で5万円となっております。

○健康相談委託料についての日本産業カウンセラー協会、産業医謝礼を支払っている産業医資格所有者について、契約状況はどうか。

⇒健康相談委託を行っている日本産業カウンセラー協会については、随意契約、また、産業医については医師会の推薦により契約しております。

○メンタルヘルス不調者が不調となった理由を把握しているか。

また、不調に陥らないために予備軍対策をどのように行っているのか。

⇒不調となった理由については、人事秘書課が医師と面談を行っており全て把握しております。理由としては、家庭や職場の人間関係または金銭面の悩み等です。

また、予備軍対策としては、上司や友人から本人について相談があっ

た場合、当課まで連絡するよう本人に伝えております。

なお、1事業所あたりメンタルヘルス不調者が全体の2%を超えるとレッドゾーンとなりますが、本市では2%には達しておらず、引き続き、メンタルヘルス不調者対策に努めてまいります。

○メンタルヘルス不調にはパワーハラスメントが要因の一つと考えられるが、上司との関係があるため表面化しにくいことが問題である。顔が見えなくても相談できるホットラインの開設を行っているか。

⇒ホットラインの開設はございません。職員と人事秘書課間で信頼関係が構築されていると考えるため、直接の相談を行っております。

○顔を見合わせて相談することは対象者にとってハードルが高く、人事秘書課を訪問することもやはり難しいので、ホットライン開設を検討してはどうか。

また、メンタルヘルスはもちろんだが、職員が育児や介護といった問題について相談できる24時間ホットラインの開設を行っているか。

⇒メンタルヘルスについては、共済組合が24時間体制で相談窓口を設けておりますが、人事秘書課で特別に設けている相談窓口はございません。

○資料1-②において、現在は分限処分の実人数が落ち着いているようだが、平成24年度から処分者が増加していた傾向が見られる。その理由をどのように分析し、具体的な対策をとっているのか。

⇒平成24年度から25年度にかけて、病気休職者が増加しております。増加した原因として、事業者である市が当時うつ病等対象者について、十分な相談体制を整備していなかったことが考えられます。現在はカウンセリングや主治医との連絡調整を密にしており、今後もこの体制を継続していきたいと考えております。

○一度メンタルヘルス不調者となると復職が難しいことが現実なので、不調者とならないために早期発見・早期治療といった予防が大変重要である。現在も一定の取組みはなされていると考えるが、具体的に予備軍にはどのような対策をとるのか。

⇒予備軍対策については、ストレスチェックの実施でメンタルヘルス不調者の早期発見に繋がりたいと考えております。今年度実施したストレスチェックを集団分析した結果、職員500名中50名がメンタルヘルスの危険域に達しており、この50名には産業医によるカウンセリングを紹介しました。結果1割程度が実際にカウンセリングを受けております。

○カウンセリングが必要となる精神状態にならないために、市として対策をとるよう努めてほしい。

また、現在市が一般職の職員を対象に実施する希望調書には、仕事や人間関係上の悩みや異動希望等、職員の考えが率直に書かれると聞き及ぶ。希望調書こそ職員と人事秘書課のホットラインの役割を果たし

ていると考えられるので、これを十分に活用してほしい。活用方法についてどのように考えるか。

⇒希望調書は全ての対象職員が提出しておらず、また、内容を見ることができるのは一部の担当職員のみです。委員のご指摘どおり、今後更なる参考として活用したいと考えております。

#### 【担当部局所見】

⇒職員労務管理事業費は法律に基づいた業務ですが、メンタルヘルス不調職員のためのホットラインや不調予備軍の職員への対応等、いただいたご助言をどのようにしたら実現できるか、検討を行ってまいりたいと考えております。

#### 【仕分け作業シート記入】

各委員（仕分け人7名）が「仕分け作業シート」を記入した。

#### 【まとめ】

挙手により仕分け結果を採決した。

【結果】：（4）市実施改善（内容・規模）

（4）市実施改善（内容・規模） … 4人

（5）市実施（現行どおり） … 1人

（6）市実施（拡充） … 2人

#### 【補足意見】

○健診未受診者に対しては、受診が市民に対しての責務であることを伝えた上で受診勧奨を行い、他の医療機関の健診結果の提出を求めるべきである。また、メンタルヘルス不調者とならないためには、管理・監督職にある職員の時間管理意識を徹底させることが重要である。例えば、時間管理状況について、管理監督者の人事評価に反映させる等の方法をとるべきである。 …（4）市実施改善（内容・規模）

○時間外勤務をする場合は、その明確な理由を本人に提出させる等、時間管理を厳しくするべきである。また、パワーハラスメントがメンタルヘルス不調の要因の一つであることは明らかなので、それを見越した上で一歩先に行くプラスの対策を検討してはどうか。 …（4）市実施改善（内容・規模）

○メンタルヘルス不調者への対策については、市も努力している途上であると推測するので、現行どおり実施するべきである。不調の原因は職場環境だけが問題ではないので、一定対策を行っているのであれば、限界も出てくるのではないか。 …（5）市実施（現行どおり）

○市の財産である職員を守るためにも、健康で業務に専念できる環境を整えるべきであり、事業の更なる拡充を求める。 …（6）市実施（拡充）

**【コーディネーター総括】**

○指摘のあったストレスチェックの活用、ホットライン等、具体的な取り組みを含め、規模より内容について積極的な検討を行うべきである。

**【②職員研修事業費】**

**【資料：平成28年度木津川市事業仕分け資料 P26～P80】**

**【事業説明】**

説明員から、資料に基づき事業概要の説明を受けた。

**【質疑・議論】**

○職員のレベルを公表することは職員のやる気を促し、その結果、職員力の充実が期待できる。資料2-①のように、求める職員像のために階層別の研修を実施しているようだが、研修によって知識を獲得したことがわかるような効果検証はどのように行っているのか。

⇒受講後に研修内容が身についたかと問うアンケートは行っておりますが、習熟度を測るテストについては、現在行っておりません。

○客観的に効果がわかるようなテストを実施すべきである。例えば、一般職には木津川市の基本情報、法務、税務、コンプライアンス知識を問うテスト、監督職にはコンプライアンス・オフィサー、メンタルヘルス等が考えられる。これらは職員としての基本的知識を問う範囲なので、通信教育等でこれらについて学べる機会を設けてはどうか。

また、人材育成はOff-JT、OJT、自己啓発の三本柱で進めるべきと考えるが、資料を見ると、Off-JTとOJTについては実施しているが、自己啓発が触れられていないので、採り入れてはどうか。

⇒庁内でも朝礼や終礼といった機会を利用し、業務見直しに繋げている部署もありますので、庁内のそのような先進事例を周知することで、先進性のある意識改革が全庁的に可能になるものと考えております。

○課題として庁内へのフィードバック不足を挙げているが、どのように改善を図るのか。

また、職員がどのような研修を受講したかということは、職員間で公表されているのか。それを発展させ、研修受講者が教師となって他職員に教える制度を作ってはどうか。

⇒フィードバック不足については、他市の先進事例を研究して本市の取組みに活かしたいと考えております。

また、職員が受講した研修内容については公表しておりませんが、受講後に研修報告書として、所属課と人事秘書課に報告することとしております。

○研修報告書での報告のみ、またはアンケートをとるだけでは受講を活

かせているとは言えず、研修の意味がない。受講することで市職員としての意識や地方自治の理解を十分深められるよう、フィードバック不足を解決する方法について、今後も引き続き検証してほしい。

○資料2-②において、平成27年度の研修実績では、固定資産税や市民税といった市の税収に直結する研修への参加者が少ないように見受けられる。税収に関することでは、フィードバック不足はやはり問題ではないだろうか。税務課は専門的知識が求められ、職員負担も大きい部署なので、研修を受講した効果検証について知りたい。

⇒効果検証については行っておりません。なお、資料2-②における税関係の研修については、人事異動後初めて税務課に配属された職員を対象として実施する研修が多く含まれます。新規配属された職員に対しては、基本的な税背景を理解させる研修を受講させる必要があると考えております。

○異動職員にそのような研修が必要なことは理解しているが、税徴収に関しては毎年同じ研修の繰り返しでは現状維持に留まるだけで、進歩に繋げることができない。仕事上、他市町村の税務課に赴くことがあるが、固定資産等の償却資産税については、業務の改善を実感することもある。税務課で現状のレベルアップを目指した研修には、どのようなものがあるか。

⇒税務課内では独自の研修を行ってレベルアップを図るようにしております。しかしながら、担当者が少数の現状で、どのように研修成果を広めて課全体のレベルアップが可能になるかという点については、課題として認識しております。

○研修を受講するポイントは、実効力のある研修を実施すること、研修を受けることで部署にどのようなプラスになるのかという点を理解する等、本人のモチベーションが大切であり、やらされ感のある研修は効果が薄い。本市では、モチベーションを上げて研修を受講したいと思わせる取組みにはどのようなものがあるか。

⇒受講には職員の前向きな意思が重要であると考えております。階層別の研修では該当職員に一律に受講を求めることがございますが、基本的には職員のやる気に基づいた受講となるよう心掛けております。

○モチベーションに関して聞き及んだことだが、専門的知識を学ぶことができる部署に派遣された職員が、派遣終了後にその専門性とは無関係の部署に配属されたことで、派遣先における学びが活かせず配属先でのモチベーションが下がったそうである。人事面の事情があるとは推測するが、このような事態を人事秘書課としてどう捉えるのか。

⇒学んだ知識とは異なる部署に配属された職員がいることは認識しております。外部派遣研修に参加させる目的には、専門的知識の習得に加

え、他団体の職員との交流もあり、その面でも対象職員の今後プラスに働くものと考えております。しかし、専門的知識の習得も市にとって重要ですので、可能な限り習得した知識を活かせる部署に配属を行うようにしてまいります。

○そのような対象職員には、本人が納得できる説明を行ってほしい。

また、外部研修の派遣先として、異業種であるサービス業や福祉関連業への研修は考えているか。

⇒派遣につきましては、条例によって派遣先が限定されておりますが、新規職員を対象として、新たにサービス業関連を視野に入れた研修を検討したいと考えております。

○OJTの対象職員は新規職員のみか、または人事異動となった職員も対象になるのか。

⇒OJTにつきましては、各課で取り組むことを基本としております。保育所職員等の専門職においても同様です。また、職員研修計画に基づいたOff-JTにつきましては、人事秘書課で取りまとめて実施しております。

○全庁的なOJTを実施するためには、庁内の部署の成功事例や失敗事例から学ぶことを目的に、情報の共有化を行わなければならない。市ではどのような取組みを行っているのか。

⇒各課で実施している先進的な事例につきましては、人事秘書課で取りまとめの上、全庁的に周知しております。しかし、失敗事例につきましては同様の取組みは行っておりません。

○OJTと目標管理をジョイントさせることで初めて効果が出るものと考えられるが、そのような方針はあるのか。

⇒目標管理については、個人の人事評価で組織目標を設定し、目標に向けて各自取り組んだ上で、達成できたか否かを評価します。しかし、OJTについては各所属の管理職が行っており、目標達成できなかった内容については人事評価で評価することとなっております。

○資料2-①において、「人事評価制度の見直し実施」とあるが、これは目標管理制度として人事評価制度を見直すという意味なのか。

⇒ご指摘の点は、目標管理制度について言及したのではなく、人事評価制度を個人目標・組織目標・組織貢献の三点から行うことを指しています。これらは、平成26年度から実施している人事評価制度で見直しを行い、現在に至っております。

○人事評価制度で重要と考えられる評価者制度のあり方については、どのように考えているか。

⇒人事評価制度については、評価者にとっての評価の基準が明確ではなく全体に共有されていないのが現状です。平成29年度の再度の見直しで制度自体を再構築する必要があり、委員ご指摘の点も本市にとっ



て大きな課題であると認識しております。

**【担当部局所見】**

⇒職員研修事業費については多くの課題があり、事業の整理を行う必要があります。合併後から職員研修には力を入れており、目に見える成果として現れていないことも考えられますが、委員からいただいたご意見を踏まえ、先進事例の研究を重ねて、できることから取り組んでまいりたいと考えております。

**【仕分け作業シート記入】**

各委員（仕分け人7名）が「仕分け作業シート」を記入した。

**【まとめ】**

挙手により仕分け結果を採決した。

- 【結果】**：（４）市実施改善（内容・規模）  
（４）市実施改善（内容・規模） … ４名  
（６）市実施（拡充） … ３名

**【補足意見】**

○実効力のある研修を実施すること、職員のモチベーションを上げて研修を実施すること、そしてパワーハラスメントやセクシャルハラスメントといった問題の直接解決に繋がるような研修を実施することである。これらを解決した上で、更なる拡充を求める。

…（４）市実施改善（内容・規模）

○公務員はプロとして、本来は職務に応じた人材を登用すべきであり、能力がない者のために研修を実施するという状況は議論の逆転である。しかしながら、現在の人事制度ではそのような採用を行うことは不可能である。課題は山積しており、OJTを実施してはいるものの所属に丸投げ状態であり、計画的な実施について検討しなくてはならない。また、職員の能力開発、自己啓発についても真剣に検討する必要があるだろう。

…（４）市実施改善（内容・規模）

○地方公共団体の職員は異動により仕事内容が大幅に変わるので、適切に業務を遂行するためには、きめ細かな研修が必要であると考え。現状以上に研修事業に取り組み、成果を上げるように努めてほしい。

…（６）市実施（拡充）

**【コーディネーター総括】**

○フィードバック不足を課題として認識しているのであれば、今年はその仕組みを作るなど具体的な取組みを段階的に進め、課題解決に努めるべきである。

**〔③公園維持管理事業費〕**

**【資料：平成28年度木津川市事業仕分け資料 P82～P131】**

**【事業説明】**

説明員から、資料に基づき事業概要の説明を受けた。

**【質疑・議論】**

○公園パトロールや遊具の点検・修繕は、具体的にどのように実施しているのか。

⇒公園パトロールについては、1か月に2回ほど職員による目視点検を行っております。一方、遊具の点検・修繕については、専門業者に委託することで早期に不調を発見し、修繕に繋げております。

○公園遊具の老朽化に伴う修繕費用について、財源確保の考えはどうか。

⇒財源確保を行うことは大変厳しく、一番困難な課題です。現在は遊具を延命して対処を図ることが現実的と考えております。

○財源確保については、一般財源からの支出と推測するが、基金の活用はできないのか。

⇒当事業については、一般財源で対応しております。

○市民自主管理活動団体の増加に向けたPRとして、どのような方法をとっているのか。

⇒PR方法については、市ホームページや広報を活用しておりますが、電話等で公園の除草要望があった際には活動の説明を行っております。

○現在のPR方法では、公園に対する関心が高い市民にしか制度の紹介ができないのではないか。公園に対する関心が低い市民にPRすることを目指すべきではないか。

⇒ご指摘のとおり、若者世代の方々は公園に対する関心が低く、しかしそのような方々にこそ制度に参加してほしいと考えております。今後もPR方法については、より多くの方々に周知できる方法を検討したいと考えております。

○遊具のある公園は全体の何%くらいなのか。

⇒遊具のある公園は、142施設のうち99か所の70%であります。

○維持管理については、現状ベースで考える傾向にあるとは推測するが、全国的には少子高齢化が進んでおり、本市でも将来はその潮流がより顕著となるだろう。遊具の点検や修繕の財源確保が厳しいのであれば、将来的にも遊具が必要なのかという視点で一定数を撤去するという考えを持たないと、経費を減少させることは不可能ではないか。

⇒遊具については、現在の世代だけではなく次世代のためにも残してい

きたいものですので、撤去ではなく延命の方向性で維持管理を行いたいと考えております。

○公園管理委託費63,024千円については、シルバー人材センターは17,000千円、緑化協会は38,000千円、民間事業者は8,000千円の請負額で随意契約の相手方となっているが、毎年同じような金額割合で契約しているのか。

また、随意契約を行っている理由は何であるか。

⇒公園管理委託費の契約の相手方は、地元公園の状況を詳しく承知している三者に、毎年同様の割合で住み分けて契約しております。

また、契約理由につきましては、シルバー人材センターは地方自治法施行令の公益社団法人に該当することから契約しており、緑化協会も同じく地方自治法施行令に基づきますが、設立の目的が公益に資する協会であることから、民間企業より安価な金額で契約できることを理由に契約しております。

○シルバー人材センターの業務の質や作業効率についての近隣住民からの苦情を、市役所は把握しているのか。

⇒ご指摘の点のようなシルバー人材センターや緑化協会に対する苦情については伺っておりません。

○農薬散布等の近隣住民に影響が大きい作業を含め、公園近隣に居住する住民に対してのフォローは行っているか。

⇒近隣住民への特段のフォローは行っておりません。

○公園維持管理費の経費削減のためには、市民の地域参加を促すという点を踏まえ、危険な作業を除いては可能な限り市民自主管理活動に移行すべきである。

本事業の仕事内容には「遊具等公園施設・設備の点検及び修繕」とあるが、市民の意見にも「遊具等の目視による点検結果責任」という語句がある。市民自主管理活動の団体には、遊具等の点検が活動に含まれるのか。

⇒活動内容については、月1回以上の清掃・点検が必須項目であり、遊具の故障や柵の破損が明らかな場合は、管理課に連絡するように団体の代表者の方に説明しております。ただ、自治会では代表者の変更もあり、その際に新代表者に当初の説明をできていない現状があります。

○市民自主管理活動団体の増加に向けたPRと併せて、本来団体に期待すべき業務についてもしっかりと説明を行うべきである。

#### [担当部局所見]

⇒公園は様々な世代の市民の方の利用があることから、市としても限ら

れた財源の中で安心・安全な公園を目指し、引き続き維持管理を行いたいと考えております。

#### 【仕分け作業シート記入】

各委員（仕分け人7名）が「仕分け作業シート」を記入した。

#### 【まとめ】

挙手により仕分け結果を採決した。

【結果】：（4）市実施改善（内容・規模）

（2）民間 … 1名

（4）市実施改善（内容・規模） … 5名

（6）市実施（拡充） … 1名

#### 【補足意見】

○定型的業務なので、民間事業者が効果的・効率的な維持管理を行うことが最適である。なお、街区公園に関しては地域密着という考え方もあるが、大規模公園は民間事業者による包括的・長期的な維持管理を行うことを検討するべきである。 …（2）民間

○経費面が厳しいのであれば、市民自主管理活動を推進するべきである。人口が多い、または増加予定の地区におけるPRを特に強化するべきである。また、シルバー人材センターについては、騒音や農薬散布等の面で業務の質を精査するように努めるべきである。

…（4）市実施改善（内容・規模）

○公園管理委託費については、随意契約を行う理由を精査した上で契約し、場合によっては民間事業者への委託も検討するべきである。

…（4）市実施改善（内容・規模）

○公園は公共施設であり、今後は「公園は市民のもの」という意識がますます重要になると考えられる。「公園の維持管理は市が行うもの」ではなく、今まで以上に市民自主管理活動についてPRを強化することで、新たな団体の掘り起こしに努めるべきである。…（6）市実施（拡充）

#### 【コーディネーター総括】

○随意契約の内容の見直し等により、市民自主管理活動の更なるPRと経費の削減に努めるべきである。

#### 【④. 街路樹等管理事業費】

【資料：平成28年度木津川市事業仕分け資料【P132～P141】】

#### 【事業説明】

説明員から、資料に基づき事業概要の説明を受けた。

**【質疑・議論】**

○街路樹はまちづくりの視点から重要であると考えますが、倒木等の危険を引き起こすこともある。市民への安全対策として、樹木医による調査は行っているのか。

⇒現在、樹木医による調査は行っておりません。

○今後は街路樹の老朽化により、倒木の恐れが高まると推測されるが、安全対策として行っていることは道路パトロールだけか。

⇒安全対策としては、ご指摘の道路パトロールの強化とともに、毎年度の除草・剪定の各工事や市民からの声等で、倒木の恐れのある樹木を早めに把握するようにしております。

○安全対策として、他自治体では樹木医による調査を行っていると聞くので、今後の取組みの参考にすべきである。

○街路樹の枝が伸びて信号や標識を隠したり、落葉で路面が滑りやすい等の緊急事態の発生が考えられるが、「随時の緊急対応」の具体的な内容は。

⇒緊急対応については、専門業者による大掛かりな工事等を必要とする場合と、職員でも対応できる簡易な場合とで対応しています。

○以前、街路樹に関して個人で市に依頼を行ったところ、自治会を通して依頼するようにとのことだった。緊急だから直接連絡しているにもかかわらず、自治会を通すことは緊急対応の意味がないのではないか。

⇒個人の方から緊急対応を求める旨の情報提供があった場合は、まず職員が現地確認に出向き、その状態を見極めてから対応することとしております。

○緊急度合いに応じた対応がなされるということと、個人でも依頼ができるという理解でよいのか。

⇒はい。

○本市は他市と比べて街路樹の本数が極めて多い。震災時には街路樹が倒れて民家の屋根を突き破る等の被害を出すこともある。そのような被害を防ぎ、維持管理の経費削減を行うためにも、街路樹について早急に調査を行い、危険性のあるものや不必要なものの積極的な伐採を検討してはどうか。

⇒街路樹の維持管理については、安全第一と考えております。伐採については全体のバランスや周辺環境を考慮しながら、まずは現場の状況を確認して最も適切な方法をとることができるよう、今後も継続して検討していきたいと考えております。

○本市に馴染むかどうかは検討しないといけないが、街路樹のオーナー制度についてはどのような考えか。

⇒街路樹のオーナー制度については、今後の検討課題でございます。街

路樹の一番近くに住む住民の方がその樹木に対して最も関心が高いので、所有ではなくとも、落葉の掃除や管理等身近なことからしていただけるように働きかけることが必要かと考えております。

○資料4-①について、設計額イコール予定額となっているのか。もしくは予定額は別に定めているのか。

⇒設計額イコール予定額であります。設計書で決めた金額が予定額となり、入札時に公表いたします。また、最低制限価格については入札終了後に公表いたします。

○「道路パトロールの強化」とは車内からの目視なのか、それとも降車して一本ずつ確認するのか。相楽台のとある遊歩道では、放置されていると見受けられる街路樹がある。パトロールではどのような点検をしているのか。

⇒道路パトロールについては、専門車両に乗った担当職員が定期的に行いますが、市道沿いの遊歩道は確認不十分になることも多々発生しております。常時ピンポイントに街路樹を点検するわけではありませんが、除草・剪定作業時等に問題のありそうな街路樹について情報を仕入れ、パトロール時にはその樹木を重点的に確認するとともに、道路を全体的に目視した点検を心掛けているところでございます。

○高木・中木・低木という枠組みや種類によって、樹木のメンテナンス費用は変わってくるのか。

⇒同じ枠組みの樹木でも幹周等や樹木の種類によってメンテナンス費用は変わります。

○植栽の種類や樹木の植替え時期によって、管理費用は変わってくるが、将来の負担面から考えて、どのような検討を行っているのか。特に本市では、UR から引き継いだ街路樹も多くあるため、将来の管理費用の検討具合を知りたい。

また、資料4-①について、落札率がいずれも83%前後であるが、この数値には最低制限価格が関わっているのか。

⇒管理費用については、毎年剪定が必要となるケヤキ等ではなく、剪定が不要なサクラ等管理費用がかかりにくい植栽を選ぶよう心掛けております。

また、落札率については、ご指摘のとおり最低制限価格によるものです。

#### [担当部局所見]

⇒街路樹は適切な管理を行うことで成長するので、管理費用も嵩む傾向

にございます。自然のままが美しい樹木は公園に植樹しますが、街路樹に関しても一定程度自然の姿を残して管理するという考えもございます。引き続き、限られた財源の中で維持管理を行いたいと考えております。

#### 【仕分け作業シート記入】

各委員（仕分け人7名）が「仕分け作業シート」を記入した。

#### 【まとめ】

挙手により仕分け結果を採決した。

【結果】：（4）市実施改善（内容・規模）

（2）民間 … 1名

（4）市実施改善（内容・規模） … 4名

（5）市実施（現行どおり） … 1名

（6）市実施（拡充） … 1名

#### 【補足意見】

○地元住民に樹木の管理を依頼することが一番効率的な管理方法ではないか。管理には専門業者の技術が必要だが、住民自身が業者を選定して要望を伝えることで、より現状に沿った管理が可能になると考えられる。

…（2）民間

○財源確保が前提になるが、民間委託も視野に入れた樹木の安全管理を行うべきである。また、樹木はいずれ老朽化するので、伐採後のまちづくりをどのように進めるのかという点について、低木への植替え等、将来の維持管理について市民と協議の上で検討する必要がある。

…（4）市実施改善（内容・規模）

○限られた財源の中で実施している事業であり、改善は困難であると考えられる。入札の審査を綿密に行い、現行どおり事業を実施するべきである。

…（5）市実施（現行どおり）

○街路樹の維持管理について担当課も研修で学び、施工時期や内容における受注業者との協議体制を構築するべきである。また、街路樹に対する住民の理解と愛着を形成するため、より一層の啓発活動をどのように行うかという検討が必要である。

…（6）市実施（拡充）

#### 【コーディネーター総括】

○市民が住みやすく良いまちづくりを進められるように、街路樹の維持管理を検討すること。

### 3. その他

特になし

	4. 閉 会
その他特記事項	特になし。