

新監査公表第16号

地方自治法（昭和22年法律第67号）第199条第12項の規定により、新潟市長から監査の結果等に基づき措置を講じた旨の通知がありましたので、これに係る事項を次のとおり公表します。

平成28年3月17日

新潟市監査委員 貝 瀬 壽 夫
 同 宮 本 裕 将
 同 水 澤 仁
 同 小 泉 仲 之

監査結果等に基づく措置

平成27年度第2期定期監査及び行政監査結果報告（平成27年12月22日新監査公表第10号）分

監 査 の 結 果 等 (指摘・意見) 内容	措 置		措置実施部署
	改善措置または対応措置 (措置実施日)	再発防止措置 (措置実施日)	
<p>《指摘事項》 老人憩の家明和荘の使用にかかる許可手続等の不備について（西区健康福祉課）</p> <p>老人憩の家明和荘は指定管理者制度により管理運営がなされており、明和荘の入室において、地元の要望を受け、民設の放課後児童クラブである小瀬子どもクラブが平成26年4月から利用をしている。放課後児童クラブの施設使用については、指定管理者により利用許可がなされていた。しかし、老人憩の家条例の規定に基づかない行政財産の使用については、指定管理者による許可を行うことができないため、西区健康福祉課において行政財産使用許可の手続を行う必要がある。</p> <p>老人憩の家については、多世代利用も含めたモデル事業を実施するという市の方針が打ち出されており、明和荘における放課後児童クラブの利用は、西区によりそのモデル事業として位置付けられていた。高齢者福祉施設において、このような多世代利用を進めることは意義深いものではあるが、財産及び施設について規定した条例等との整合性についての検討が不足していた。</p> <p>行政財産使用許可を行う際には、指定管理者と施設使用者との管理区分や責任の所在を明確にする必要がある。放課後児童クラブは建築基準法上の児童厚生施設に該当すると思われることから、明和荘の2階を使用することについては2か所以上の直通階段の設置など、施設使用の安全性についての関係法令に基づく確認を行い、施設使用の実態を踏まえた上で、子ども達が安全に利用するために必要な整備を行うよう努められた。</p>	<p>今回の指摘を受け、小瀬子どもクラブの施設使用については、多世代利用のモデル事業であることから、関係課と財産使用について整理するため協議を開始した。</p> <p>整理の間は、維持管理や使用について指定管理業務との区分整理を行い、当課で新潟市財産条例で規定する使用許可をすることで手続を進めている。</p> <p>施設使用の安全性については、新たに直通避難階段を設けることとし、現在老人憩の家明和荘の避難階段設置工事を発注し、2月中には工事が終わる見込みである。 (平成28年1月8日)</p>	<p>小瀬子どもクラブの利用はあくまでもモデル事業であり、今後については、老人憩の家のあり方の検討の中で対応していく必要があることから、現在高齢者支援課と協議を行っている。なお、老人憩の家のあり方については、地域包括ケアシステムの構築に係る議論と併せて検討していくこととなっている。</p> <p>また、老人憩の家明和荘が設置されてからすでに33年が経過しており、施設上の法律不適合があると認識していなかったことや、多世代交流という施策を進めるうえで条例との適合の検討が足りなかった。今後は法律・条例との適合を確認したうえで、施策の推進をはかっていく。 (平成28年1月8日)</p>	西区健康福祉課
<p>【合規性】</p>	<p>所管課で、モデル事業の財産使用について整理を開始するとともに、現状で対応可能な新潟市財産条例で規定する使用許可をすることで手続を進めている。</p> <p>また、施設使用の安全性については、新たに直通避難階段を設け、利用者が安全に利用できるように2月中に整備が完了する見込みである。 (平成28年1月12日)</p>	<p>財産の有効活用を図るなかで多目的な利用が想定されるが、本件は、財産使用における施設毎に定められた条例と指定管理業務の整理や、使用目的で求められる関係法令との整合の必要について指摘された事例である。</p> <p>当課への相談があった場合には、今回の事例に留意した助言・指導を行うとともに、研修会などを通じて、財産使用における他制度や関係法令との整合・調整について注意喚起を行う。 (平成28年1月8日～平成29年3月31日)</p>	【制度所管部署】 財産活用課

監査の結果等 (指摘・意見)内容	措 置		措置実施部署
	改善措置または対応措置 (措置実施日)	再発防止措置 (措置実施日)	
<p>《意見》 土木技術職員の体系的な人材育成の必要性について（土木総務課）</p> <p>本監査において、土木部各所属の組織目標を確認したところ、土木部ではすべての所属で、職員の技術力の向上を目的として、各種の研修会への参加や課内研修等の開催を目標に設定している状況が見られた。</p> <p>平成17年の広城市町村合併を経て、平成19年4月に政令市へ移行した本市では、それぞれ異なる経歴等を有する土木技術職員が、本庁の土木部各課、東部・西部地域土木事務所、区役所のほか、都市政策部、下水道部、農林水産部などに配属され、建設業務に従事している。平成27年4月1日現在の土木技術職員の人員状況は第1図のとおりであり、旧新潟市職員143名（31.8%）、併市町村職員119名（26.4%）、合併後採用職員188名（41.8%）の合計450人となっている。年齢別の構成比率では、41～45歳代72名（16.0%）、26～30歳代68名（15.1%）、36～40歳代67名（14.9%）となっている。近年の職員採用では社会人採用枠を設けたことなどから、比較的高い年齢層の中にも、行政経験のまだ浅い職員も含まれており、団塊の世代が定年で大量に退職した中、ベテラン職員が有する経験知を含む知識や技能を後進の職員に継承し、職員一人ひとりの技術力を向上させるための取り組みが必要となっている。</p> <p>第1図（略）</p> <p>また、政令市移行後は、国・県道の建設及び維持管理業務が本市へ移管されたことにより、市道と合わせて約6,800キロメートルの道路、約4,100の橋梁や14のトンネルなどを管理しており、管理延長は全政令市中第3位となっている。これらの高規格道路、長大な橋梁や急峻な法面などの維持管理を行っているためには、合併前よりもさらに高度で専門的な技術力が必要となっている。例えば、橋梁の耐用年数は一般的に50年とも言われているが、本市ではそれを超える橋梁、平成45年には55%に増加することが予測されている。そして、施設の老朽化に伴う具体的な事案として、平成24年9月の亀田跨線橋の全面通行止め（江南区）や本年11月の五福トンネルのコンクリート片落下（西蒲区）などが発生している。</p> <p>厳しい財政状況の中、耐用年数を過ぎた都市基盤施設（インフラ）をすべて更新することは困難であることから、財務部を中心に全庁的なアセットマネジメント手法を活用した資産管理を進めているところである。土木部においても、「新潟市橋梁長寿命化修繕計画」を策定し、今年度は「橋梁アセットマネジメント検討委員会」を立ち上げた。さらに、今後はトンネル、舗装、大型標識などの維持管理計画を策定し、予防的な維持・補修による施設の長寿命化やライフサイクルコストの低減、維持管理費用の平準化を図るための取り組みを進める予定である。この着実な推進のためにも土木技術職員には高い専門的知識と技能が必要とされている。</p> <p>その一方で現場においては、関係機関との調整不足に伴う工事契約解除により本来不要な違約金が生じた事例や、設計・積算ミス、事前調査の不足に起因する工事遅延などの事例も散見されており、職員の技術力が十分とは言えない状況も窺える。</p> <p>現在、土木部では職員の知識・技能の向上を図ることを目的として、所属ごとに庁内外の各種の専門研修への参加人数や回数などを組織目標の成果指標に掲げて取り組んでいるが、組織全体として体系的な人材育成が行われているとは言い難い状況である。都市政策部技術管理課により、国や県などの外部機関等の開催する専門研修会の周知等が図られているものの、派遣職員の人選等に当たっては各所属の判断で個別に対応しているのが実情である。</p> <p>新潟県の状況を見ると、「県土木部人材育成プログラム」を策定し、新規採用職員向けの必修研修、監督的な役割を担う課長や係長向けの階層別研修や専門分野別研修が実施されている。また、福岡市においても「技術職員人材育成プラン」を策定し、平成20年度から市独自の「技術職研修」において、採用後3年以内に15講座の受講を義務づけるなど、階層別や分野別に技術職員の育成強化に取り組んでいる。</p> <p>一方、本市には土木技術職員の育成の計画はなく、国や県などが主催する研修への参加や各職場で技術検討会の実施など、OJTを含めて所属ごとに研修が行われており、これらは土木部をはじめ土木技術部門に共通したものとなっている。本監査において、平成20年度に当時の土木部技術管理課において「技術職員の能力育成に関する基本方針」の策定に向けた検討が行われたが、未だ整備されていないことが確認された。</p> <p>本市においても、高度な技術力を必要とする業務の遂行に対応するために、土木技術職員の体系的な人材育成の方針や計画を策定し、推進体制などを確立することが喫緊の課題であり、他都市の状況なども参考に、これを早期に実施されることを強く望むものである。これにより、新たな技術の習得や職員の資格取得の促進等も含め、政令市新潟の政策課題に対応できる水準の土木技術職員の体系的な育成を図り、都市基盤施設の整備・保全を通じた安心安全なまちづくりに努められたい。</p> <p>【有効性】</p>	<p>土木技術職員は、特に今後10年間で年齢層のバラツキが顕著となる中で、団塊世代の大量の定年退職の影響などから、技術力・現場力の低下（特に、現場力が不足、または二極化）が懸念される。</p> <p>技術力などの向上を図るため、国・県等が開催する実務研修や専門研修に多数の職員が参加するなど、現状の取り組みにより一定の効果は出てきているが、研修への派遣職員の人選等に当たっては、各所属の判断で個別に対応しているのが実情であり、技術力・現場力の二極化がより進んでいると思われることから、全職員の底上げも含めて全庁的に人材育成に取り組む必要がある。</p> <p>その方策として、都市政策部技術管理課において、今年度内にワーキンググループを立ち上げ、各部へのアンケートを実施するなど現状の把握と課題を整理した上で、本市の実態に即した計画策定に向けた検討を行い、平成28年度には、土木技術職員の体系的な人材育成の方針や計画などを示した「（仮称）土木技術職員人材育成計画（案）」を策定し試行することとしている。</p> <p>そして、試行結果を基に平成29年度から本格運用する予定としており、土木部としても当該計画に基づき、関係部署と連携しながら、土木技術職員の体系的な人材育成に取り組んでいく。</p> <p>（平成28年2月1日～平成29年3月31日）</p>		土木総務課