

平成24年度 9月議会 一般質問

民主フォーラムの堤です。  
通告に従いまして質問させていただきます。

今回の質問は、

地籍の整備について

3項目 4点

職員の人財育成について

4項目 7点

具体的な展開についてお伺いしたいと思います。

理事者の皆様におかれましては簡潔かつ明瞭な答弁をよろしくお願いいたします。

## 地籍の整備について

地籍とは土地の戸籍のことで、不動産登記法に基づいて土地の位置や形状、面積、所有者等が記載されています。地籍は都市開発や固定資産税算出において非常に重要な役割を果たしますが、現在法務局の登記所に備えられている登記簿や厳密な意味での地図は明治初期に行われた調査を基にしているために不正確な部分が多いことが問題となっています。

厳密な意味での地図とは、不動産登記法第 14 条 1 項に基づいて作成されたものを指し、私たちが日常的に目にする住宅地図などは不動産登記法第 14 条第 4 項に基づく、地図に準ずる図面という扱いになっています。日常生活上では不都合ありませんが、正確性を要する法執行や行政運営では不動産登記法第 14 条第 1 項に基づく地図の存在が望まれます。

この地籍整備並びに法第 14 条地図の作成は、災害からの速やかな復旧や、土地区画整理事業や再開発事業等公共事業の円滑な進捗とコスト削減、土地に対して課される税金の適正化や公平化を図ることができます。

例えば、災害からの速やかな復旧について言えば、皆様もご記憶の通り未曾有の被害を出した東日本大震災において、復旧が遅れている大きな理由の一つにこの地籍の整備がなされていなかったことが挙げられます。災害が発生した場合、道路の復旧、上下水道等ライフライン施設の復旧、住宅の再建等が急務となります。しかし地籍調査を実施していない地域では、道路 1 本を通すためにも民有地と公有地の官民境界の確認・調査から行う必要があります。特に土地の境界を示す杭がなくなったり移動してしまった場合には、立会等により土地所有者らの確認を得るなど、復旧に着手する前に多くの時間と手間を必要となることから、被災地の復旧・復興が遅れる要因ともなります。

つまり、事前に地籍を調査し法第 14 条 1 項に基づく地図の作成を行ってれば、災害からの復興・復旧が速やかに行うことができます。また、現在の地籍調査では人工衛星からの位置特定を利用した GPS 機能を用いた測量を行っていますので、土地の変形や土地の境界を明示する杭等が喪失した場合でも、位置特定を行うことが可能となっています。土地の境界が失われるような災害は東日本大震災のような 1000 年に一度の頻度の災害だけでなく、今年宇治市を見舞った洪水や、一昨年の紀伊半島における山崩れのごく頻繁に発生しています。西山に接した位置に開けた本市からすると、宇治市や紀伊半島のような豪雨土砂災害からの復旧を想定すると、地籍の調査を行うことは大変意義のあることであると感じます。

そこで本市における地籍の整備がどのくらい進捗しているかについて国土交通省の地籍調査 web サイトにおいて進捗率を調べたところ、地籍の再調査を開始した昭和 26 年以降での進捗は、0%、つまり本市の地籍は明治以来全く何も行われず取り残されていることが分かりました。

確かに、現在では土地の売買を行う際に昭和〇〇年以降地籍の調査が行われていない場合には地籍の調査を売主に対して義務づけられています。そして、その登記は法務局に挙

げられますので、縦割り行政の弊害として国土交通省に地籍の情報が伝わっていないという問題も存在します。しかし、本市として法第 14 条 1 項に基づく市内の正確な地図が把握できていないということに大きな問題があると私は感じます。

まずは、市内において地籍の調査が完了している土地を把握し、未実施の土地に関して本市として積極的に地籍の調査を行うべきだと私は考えます。現在、地籍整備事業の推進のために、国土調査法第 10 条 1 項、あるいは 2 項に基づく調査の場合、国が 1/2、都道府県が 1/4、市町村が 1/4 の負担で行うことができます。また、事業の完了後には特別交付税として市町村負担分の 80% が交付されることになっていますので、実質負担としては費用の 5% で行うことができます。もちろん調査には地権者の同意が必要となりますが、個人で地籍の調査を行う場合には費用負担は個人が負わなければならないのに対し、本市として調査を行う場合には費用負担は本市負担となり、地権者には負担がかからなくなりますので、地権者の理解・協力も得やすくなると思います。

そこでまず市長にお伺いいたします。

1. 地籍の整備に関して本市の現状をどのように認識しているのか教えてください。

最初に少し触れましたが、現在存在する地籍は明治の初期に作成されたもので不正確な部分が多い、と述べさせていただきました。具体的には登記簿に記載されている土地の面積が実際と異なることが往々にしてよくあるということです。土地の所有者に対して課税される固定資産税は原則として登記簿に記載されている面積に基づいて課税されます。そのため地籍調査を実施していない地域では、正確ではない情報に基づいて課税されている可能性があります。実際に、地籍調査を行っている土地家屋調査士さんの話では、登記されている面積が実際の面積と 1 割程度の差異があることはよくあるとのことでした。

ですから、例えば固定資産税として月々 9,000 円課税すべきところを月々 1 万円の課税を行っている可能性があります。また、A さんと B さんの敷地が実際には A さんが 100 m<sup>2</sup>、B さんは 110 m<sup>2</sup>であるにもかかわらず、古い登記簿の不正確な情報を基にして同額の固定資産税を課税している可能性もあります。

もちろん、課税課の職員さんは法に則り現行の登記簿に記載されている情報に従って適切に業務を執り行っているため、その業務が不適切であると非難するところではありません。また、現在の登記簿を作成された方々が故意に不正確な情報を登記したと非難するところでもありません。明治期という、現在からみると技術的にも不足しており、戸籍・地籍を早急に整備しなければならない時代的背景からの必要性もあったものと考えられます。

しかしながら、きわめて正確な情報を調査できる技術があるということ、並びに現在存在する情報が不正確な可能性があるということを認識しながら、これを放置している

ということは行政として問題があると私は考えます。

そこで 2 点お伺いします。

2. 現在課税を行う根拠となっている登記簿の情報が、不正確である可能性があることを認識しているのかどうか教えてください。
3. 課税の公平性という観点から、現状をどのように考えているのか教えてください。

本市の大きな行政課題として、開田地区の土地区画整理事業や阪急踏切の連続立体交差に伴う阪急駅前整備事業があることは、皆さん意見を同じくするところであると考えます。その件に関しては議員の皆様方も強い関心を持たれ、小田市長もタイミングを見ながら前進させたいという強い想いを持たれています。

このようなまちづくりのハード面を担う事業に於いては土地区画整理事業の手法を用いるにせよ、その他の手法を用いるにせよ、まずは地権者の権利を明らかにしていく、つまり土地の境界がどこにあるのかを明確にする、地籍調査から始まります。

しかし、この地籍調査には膨大な時間を必要としています。東京・六本木ヒルズの再開発には 17 年の期間がかかりましたが、その内境界画定・面積特定だけで 4 年の時間を必要としました。地籍整備の遅れが再開発の事業期間を長引かせて事業コストを押し上げてしまった一例であります。日本の顔である東京の、再開発の目玉である六本木ヒルズの地籍整備に 4 年の時間を要するのであれば、本市が再開発のため地籍整備を行う場合には 10 年単位の時間を要することになることは想像に難くありません。

開田地区の土地区画整理にせよ阪急踏切の連続立体交差にせよ、未だ確たる結論は出ておりませんが、しかしいつか行わなければならない事業であることは確かであると私は考えます。いつか事業の実施が決定の断を下したとき、そこから始まるのが地籍の調査であり、それに 10 年の歳月を費やすことは非常にもったいないと私は考えます。

行政のコストは時間である、という言葉もあります。将来的な事業を速やかに進めるためにも、開田地区の全てとは言いません、調査が可能な小さな区域から地籍の調査を現在から始めて行ってはいかがでしょうか。コツコツとした積み上げがまちの大きな発展につながると考えております。それは土地区画整理事業を後押しする機運の醸成にもつながるものと考えます。

この項最後にお伺いしますが、

4. 土地区画整理事業に先行して、開田地区の地籍調査に取り組むことに関するご所見をお伺いします。

## 職員の人財育成について

まちづくりは人づくりから始まります。市長も依然「人は城、人は石垣」との言葉を引いて人財の重要性についての認識を示されました。本市職員の資質向上は住民サービスの質的向上につながりますので、人への投資は積極的に行うべきものです。

平成 19 年に改訂された長岡京市人材育成基本方針において謳われているように、今後ますます進展していくであろう地方分権の元では「国の施策のより良き執行者」から自ら考え自らの責任で企画立案や政策の形成を行う存在へと変化しなければなりません。つまり次代を担っていただく職員の皆様には、これまで必要とされてきた能力に加え本市の諸課題を自らの力で解決していく能力を身に付けていただくと共に、現在管理職以上にある皆様には後進をそのように育成していただく能力を養っていただく必要があります。

それを実現するために、長岡京市第 3 次総合計画第 3 期基本計画の施策「人的資源の有効活用」では政策形成能力を始めとする職員の能力向上を目的として研修事業の実施を盛り込んでいます。目標として、職員の職場内外での研修や通信研修などの受講回数を 2 回以上維持することを盛り込み、現状では 2.5 回とその目標をクリアしているとのことでした。

しかしながら、現下の厳しい経済状況・税収の元で研修の機会、特に視察の機会が縮減されているとの声も伺います。Web の発達によって最近は非常に手軽に情報を入手することができるようになりましたが、やはり先進地の風土や空気を実際に肌で感じることは、なぜその先進の施策が必要となったのか、実現できたのかの背景について直感で理解できるようになる為非常に有効であります。また、現地の職員さんと交流することで当該の政策以外の部分で意見交換を行うこともできますし、それは見聞や人脈を広げることにもつながります。

また、最近の大学生・社会人の特徴として、指示された内容はそつなくこなすが、自発的に仕事を行うことが少ないと言われていています。社会的な傾向であるとのことなので本市の職員さんに当てはまるかどうかは定かではありませんが、これは今後本市が求めている職員の能力の対極にあります。

そこで職員の能力向上に関する職員研修について 2 点伺います。

1. 長岡京市人材育成基本方針の派遣研修において、視察研修について触れられていないのはなぜでしょうか。政策形成については別途フォローしているのならばそれはどこで担われているのでしょうか。
2. 職員が自らに必要な研修を自発的に求めたときに、それを受け入れることができる体制は整えられているのでしょうか。

行政職員の能力向上として、これからどうするか学ぶことも重要ですが、これまでどう

であったのかについて知ることも重要です。パソコンという情報技術の飛躍的向上によってここ 20 年で仕事の在り方が大きく様変わりしました。色々な技術が電子化されたことによって機械のサポートで仕事が大きく捗るようになりましたが、反面、機械が仕事をするので人間がその中身を把握していなくても済んでしまってもいます。しかし、行政の職務内容は大変広範に及んでおり機械に仕事を任せても良いものから、機械に対して与えたプログラミングの予測を超えた場合に対処できない内容まであります。森林整備のように自然相手の事業や、上下水道の漏水対策、また、財務運営などは長い技術の蓄積・経験が重要となります。これらは職員の育成において座学では決して学ぶことができないものがあります。

そこでお伺いします。

3. 技術・知識の継承はどのように行われているのでしょうか

企業の人事担当の方とお話をしていますと人事についての悩みとして、能力について、メンタルケアについて、ワークライフバランスについての 3 点にほぼ集約されます。行政機関は特に失敗が許されませんし、市民の皆様からはできて当たり前という目で見られています。重要な職務にミスなく取り組まなければならない職員の皆様の精神的なご負担は多大なものであろうと推察します。最近ではサービスの利用者が提供者に対して必要以上に強くものを言う好ましくない風潮にあるやに感じます。手塩にかけて育てた人財が精神的な事由によって職務を執ることができなくなることは本市にとって何よりの損失です。特に精神的な疲労は本人が一番気づきにくいという問題もありますので、職場におけるフォローが重要になります。

そこでお伺いします。

4. 本市における職員のメンタルケアはどのようになっているのでしょうか。
5. サポートが必要になる以前に食い止める手立てとしてどのような取り組みがなされているのでしょうか。
6. 特に教職員のご負担が大きいと伺いますが、教職員についてはいかがでしょうか。

本年度から平成 28 年度までを期間として第 3 次定員管理計画が行われています。これによると平成 23 年度の 566 名から平成 28 年度には 10 名減の 556 名へと職員を縮減すると目標が設定されています。内訳は一般行政から 5 名、教育から 4 名、公営企業等会計から 1 名となっております。指定管理者制度の導入も考慮しての縮減なので、先の議会でも取り上げました図書館に対して指定管理者制度の導入すれば教育の 4 名は実現可能

なものと考えます。しかし、地方分権改革による権限委譲や高齢化進展による福祉部門での業務量増加等によって今後ますます一般行政の業務量増加が見込まれます。

日々の業務に追われる状態では事務処理の能力向上は図れますが、時代の変化に伴う新規施策についての学びや、仕事と生活のバランスを取ることが難しくなります。本市では長岡京市職員の次世代育成支援プランで子育て世代が子供と過ごす時間を増やすこと、並びに職員が地域の一員として地域活動に積極的に関わることができるようになることを目指しています。一方で子育て世代は次代を担う中核であり、職務遂行能力を磨いていただかなければなりません。

最後にお伺いしますが、

7. 職員数縮減による仕事量の増加と、職員としての能力向上、それから家庭での時間確保の整合性についてご所見を教えてください。