



市民の声を市政に反映

# 杉森ひろゆき

市議会議員 ニュース

杉森弘之後援会広報委員会発行  
**729号** 2018年10月9日  
 〒300-1235 牛久市刈谷町1-41-8  
 TEL・Fax：870-0335  
 携帯：090-5587-7693  
 Mail：sugimori@max.hi-ho.ne.jp

## デマンド交通

# 今のペースで間に合うのか

### 第3回定例会一般質問 ①-C

杉森議員は9月6日、牛久市議会第3回定例会で、①公共交通、②介護保険、③教員の過労死水準の勤務時間、について一般質問しました。今号では①のCを掲載します。

## 不便とムダを放置しない

【杉森議員の質問】「ボランティア移送サービスの担い手の検討を全市的に行い、経費の節約に努めた後に、サービス開始を検討」するなどと言うことで良いのでしょうか。現在の公共交通の空白地域と空白時間の解決が、「空気を運んでいる」地域・時間帯の解決とセットの問題であり、これらの不便と無駄を路線型の交通体系だけでは解決できないことは明らかであり、他方でボランティアによるデマンド型サービスでそれらをカバーしきれないことも明らかである以上、本格的なデマンド交通の具体化の先延ばしは、不便と無駄を放置するに等しいと言わねばなりません。とりわけ、**団塊の世代が2025年頃までに後期高齢者(75歳以上)に達する**といわれており、公共交通の問題は待ったなしの状況です。

## 南伊勢町のデマンド視察

私は本年6月、三重県の南伊勢町のデマンドバスを視察して参りました。バスといっても10人乗り程度のワゴン車ですが、これが5台でフル活躍しているのです。南伊勢町の人口は約1.3万人ですが、面積は241.89km<sup>2</sup>と、牛久市の4倍ほどあります。南伊勢町は鉄道がなく、三重交通などの路線バスが交通の骨格でした。しかし、自家用車依存が進み、2006



南伊勢町のデマンドバス

年の約16万人をピークに、2010年には約6万人にバス利用者が減少した。そのため路線バスが減少し、町営バスの運行を始めました。2010年に高齢化率が42%に達し、さらに高齢化が進んで自家用車も使えなくなった時の交通手段に不安が広がったといえます。2010年に2,000世帯を対象にアンケートを行い、回収率は50.5%に。最も要望が高かったのは、南伊勢町立病院、厚生連南島(なんとう)メディカルセンターへの交通手段、つまり「病院を拠点とする交通手段」でした。

民間の路線バスと町営の路線バスでは、**交通空白地、交通空白時間帯、道路幅の狭いところなど問題が残**り、町営バスに加え新たな運行方式すなわちデマンド交通が必要との見解に至ったといえます。

そして、南伊勢町はデマンド交通の導入に当たり、入札を実施して、A社のシステムを導入し、S社に委託してデマンドバスを運行することになりました。牛久程度の面積の場合、区域を分ける必要もないものです。会員制でなく、事前登録も不要で、電話番号のみで受付配車が可能です。予約者は乗る位置と降りる位

公共交通は民営 市営の路線バスと本格的デマンド交通の二本立て

南伊勢町のデマンドバスとスタッフ



置、そして時間を告げるだけです。さらにB社に運営を委託する方式を採用したため、初期投資が不要となったそうです。

2015年からデマンドバスの運行を開始し、**年間利用者数**と1日平均利用者数は、2015年の26,020人と71.2人から、2016年の27,370人と74.7人、2017年の**28,377人**と77.7人と、ともに順調に伸び、同時期の町営バスは39,587人から31,663人に減少しました。

ところで、「他自治体の事例では非常にコストがかかる」とありますが、この間、いくつかの市の事例を研究してきたのか質問します。

**【経営企画部次長】**土浦市の「のりあいタクシー土浦」や「つくば市の「つくタク」、稲敷市のタクシー利用権などの事例について、研究しました。近隣自治体のデマンド交通では、自治体がタクシー会社に委託して行う乗合型タクシーのサービスが多く実施されています。

## 様々なやり方・経験の研究を

**【杉森議員の質問】**牛久市においては、デマンド交通の移動人数をどの程度と考えていますか。

**【経営企画部次長】**11,369人と想定しています。

**【杉森議員の質問】**デマンド交通のあり方は各地の実情に応じた形で展開されるべきですが、タクシーを利用した形は人数の少ない場合に適したものと考えられます。牛久市の場合、そのような形では追いつかないのではないのでしょうか。ちなみに、**南伊勢町の場合は、人口1.3万人でデマンドバスの乗客数は町営バスと同じ約3万人**です。

私は南伊勢町のやり方を直輸入せよということではなく、もっと幅広く様々なやり方・経験を研究すべきではないかと考えます。

# 大企業で制度改正

(CUNN 有期雇用 PT 通信)184号 20180910

非正規雇用労働者の増加、人手不足、同一労働同一賃金の議論を背景に、日経新聞で、大企業の制度改正が紹介されることが増えている。

筆記具大手の**ゼブラ**では、病気やケガで働けなくなった一定の収入を補償する制度を始める(10月から最長3年間給与の約3割を補償)が、正社員だけではなく従業員の約3割を占めるパート社員も対象。

**ブリヂストン**は国内工場に勤務する約1300人の契約社員に対し、正社員と同水準の夜勤手当を支給する。従来は夜勤の日数などに応じて手当がばらばらだったが、一律にするという。

**トヨタ自動車**は一定の条件を満たした非正規社員に家族手当を支払う制度を導入する。

ホームセンター大手の**カインズ**はパートやアルバイト従業員が65歳の定年を過ぎても働ける制度を本格導入する。意欲と能力があると判断された場合、80歳を過ぎても働けるようにする。

スーパー各社も5年に満たないパート・アルバイト社員の無期転換を進めているほか、定年を引き上げている。**ライフコーポレーション**は70歳から75歳、**サミット**も再雇用後の上限を70歳から75歳に、**ヤオコー**も再雇用と上限を70歳に、希望すれば75歳まで働くことができる。

本来、非正規雇用労働者の基本給こそ引き上げるべきであるし、安心して子育てのできない労働条件や社会を作りながら、高齢者に何歳まで働かせるのだ!とも思う。

しかし、すぐに最低賃金が大幅アップされず、現実的に老齢年金があてにならない中では、とにかく生活のために雇用を確保することは重要。

さらにユニオンは、同一労働同一賃金のみならず、あらゆる差別を許さない、よりよい職場環境を勝ち取っていかう。 (K)