

第5回

立川市行財政問題審議会

令和2年10月26日（月）

立川市総合政策部行政経営課

第5回立川市行財政問題審議会議事録

◆日時 令和2年10月26日（月）19時00分～20時50分

◆場所 市役所302会議室

◆出席者

【委員】

金井利之会長	佐藤主光副会長	朝日ちさと委員
伊藤正人委員	川口哲生委員	曾我好男委員
笹浪真智子委員	砺波正博委員	三浦康浩委員
川久保ミチエ委員	宮本直樹委員	

【市側】

栗原寛総合政策部長
齋藤真志財務部長
渡貫泰央行政経営課長
佐藤岳之財政課長
徳丸祐豪人事課長

【事務局】

野口康浩行政経営課係長
根岸竹明行政経営課係長

◆次第

- 1 開会
- 2 議事
 - (1) 行財政問題審議会の進め方について
 - (2) 最適なサービス提供手法の選択について
- 3 その他
- 4 閉会

◆資料

- 1 行財政問題審議会の進め方について
- 2 最適なサービス提供手法の選択について
- 参考資料1 自治体間ベンチマーキングの概要
- 参考資料2 地方自治体におけるA I ・ R P Aの実証実験・導入状況調査

午後7時0分 開会

○野口行政経営課係長 本日、宮田委員からご欠席という連絡が入っておりまして、予定の皆様おそろいですので、よろしく願いいたします。

○金井会長 では皆さん、所定の時間ということで、ただいまから第5回の立川市行財政問題審議会を開会したいと思います。

その前に、行政経営課長からの挨拶でよろしいでしょうか。

○野口行政経営課係長 まずはじめに、行政経営課長からご挨拶をお願いします。

○金井会長 では、行政経営課長からまず挨拶をお願いします。

○渡貫行政経営課長 皆さん、こんばんは。

行政経営課長の渡貫でございます。

今日は、また夜分にご参加いただきまして、ありがとうございます。

今回は、市側の出席者につきまして、議題の関係から人事課長が出席しておりますので、ご紹介いたします。

それでは、人事課長、ご挨拶をお願いいたします。

○徳丸人事課長 皆様、こんばんは。聞こえていますでしょうか。

お世話になります。人事課長の徳丸と申します。最初だけ、一旦マスクを外させていただきます。

改めまして、徳丸でございます。実は私、平成16年度から20年度までの5年間、行政経営課に在籍しておりまして、行財政問題審議会のほうにも毎度出席させていただいておりました。

当時、金井会長、佐藤副会長をはじめ、委員の方にも何人かお世話になった方がいらっしゃいますが、この場を借りてご挨拶をさせていただきたいと思っております。

初めてお目にかかる方につきましても、どうぞよろしくお願いいたします。

11年ぶりの出席となって、感慨深いものです。立場が変わっての出席ということで緊張もありますが、どうぞよろしくお願いいたします。

○金井会長 よろしく申し上げます。

といいますか、我々がいかに長い間やっているかということですね。よろしく申し上げます。

次に、審議会の注意事項について説明があると書いてありますが。

○渡貫行政経営課長 それでは、今回も前回に引き続きまして、新型コロナウイルス感染症の影響を考慮いたしまして、リモートによる審議会の開催でございます。

リモートでの審議会の進行でございますが、可能な限り通常の審議会と同様の形で進めたいと考えており、ご発言の際でございますが、委員の名前を名乗っていただき、会長から指名されてからご発言をいただければと思います。

また、ご発言される場合以外は、カメラは前回同様オフにさせていただきますようお願いいたします。

それでは、会長、よろしくお願いいたします。

○金井会長 改めまして、ただいまから第5回の行財政問題審議会を開会したいと思います。

まず最初に、事務局から資料の確認をお願いします。

○渡貫行政経営課長 それでは、事務局より資料の確認をさせていただきます。

まず、次第と資料1、行財政問題審議会の進め方について、資料2、最適なサービス提供手法の選択について、あと、参考資料1といたしまして、自治体間ベンチマーキングの概要について、あと、参考資料2といたしまして、地方自治体におけるAI・RPAの実証実験・導入状況調査でございます。

なお、本日の資料につきましては、リモートによりご参加いただいております委員の皆様

は、パソコンまたはタブレット端末上でご覧いただくことができる形となっておりますので、よろしく願いいたします。

続きまして、本日のテーマでございますが、最適なサービス提供手法の選択について、ご意見、ご議論をお願いしたいと考えてございます。

以上でございます。

○金井会長 ありがとうございます。

ただいまのご説明につきまして、何かご質問とかございますか。

大丈夫ですか。

もしなければ、続いて、事務局からご説明をお願いします。

○渡貫行政経営課長 それでは、資料、議題の1でございます。

まず、今回の審議会の進め方についてご説明をいたします。

資料の1をご覧ください。

今回の審議内容といたしましては、最適なサービス提供手法の選択についてといったものでございます。

上の四角のところの議題が四角で囲ってあるところでございます。

今回の最適なサービス提供手法の選択につきましては、さきの第2次行政経営計画取組事項の一つでございます。適正な定員管理を進めるに当たりましては、効果的な組織とするため、サービス提供手法を検討し、職員の役割を明確にしますというふうにさせていただいてございます。

具体的な取組項目といたしましては、その下の青で囲ってあるところでございます。

成果指標としては、目標値を令和6年度までに40人程度、正規職員から最適化していくというふうに目標値を掲げてございます。

じゃ、具体的にどのような形で進めていくかにつきましては、その下の丸ポチが5つございます。1つ目が、市民課等の窓口業務へ会計年度任用職員の活用を拡大していくこと。また、2つ目が、学童保育所の運営体制を適正化していくこと。3つ目が、中央図書館の窓口業務等に民間活力を活用していくこと。4つ目が、今後の保育園運営体制の適正化。5つ目が、事業プロセスや業務の質、コスト等の自治体間の比較を行い、最適なサービス提供手法へ、業務手順や職員体制を見直すこととしてございます。

上の4つは矢印が右のほうに伸びてございますが、検討状況として書いてありますように、4つは現在、市のほうで検討が進んでいる内容でございます。

市民課窓口係等につきましては、窓口のあり方ということを3年前に検討いたしまして、それに基づき、市民課の窓口サービスセンター等に会計年度任用職員をさらに拡大していくという方向性を示してございまして、これに基づき、現在進めているところでございます。

2つ目の学童保育所でございますが、こちらにつきましては、児童館に指定管理者を入れてございますが、現在、学童保育所の運営は市の直営、指定管理、民営化と3つの運営形態がございまして、現在、児童館の指定管理者の導入についてを検証するに当たりまして、運営体制を見直すこととしているところでございます。

3つ目の図書館でございますが、こちら3年前の窓口のあり方の中で、中央図書館の窓口等に指定管理と同様に民営化を入れていくというような方向性を示してございまして、それに基づいて現在進めているところでございます。

4つ目の保育園でございます。こちらにつきましては、市の11園ある保育園のうち5園を民営化いたしまして、当初の5園、計画が全て終わりましたので、その後の民営化について、現在検証を行っていったところでございます。

そして、左下の赤で囲ったところでございますが、こちらの事業プロセスや業務の質等の自治体間比較を行いといったものにつきましては、現在、まだ市では取り組んでおりませんので、ここは今後の課題、取組の内容となっております。右の審議内容といたしましては、今後、どのような業務に、どのような手法で、どのぐらいの人数をとというようなことについて、今回、この行財政問題審議会の中でご議論いただきまして、今後、定員適正化に進めていきたいといった趣旨でございます。

裏面に入ります。

それを踏まえまして、今回の市の現況について、状況について、まずこの場でご説明をしていきたいと思っております。

主には、定員管理に関するこれまでの取組状況、2つ目には、会計年度任用職員制度について、3つ目は、他市の取組状況について、本日は主にこちらからご説明をしていく予定でございます。

次回、第6回目におきましては、具体的に最適なサービス提供手法の選択に関する方向性について、具体的に市の案に沿いまして、いろいろとご協議いただきたいというふうなことで考えているところでございます。

進め方については以上になります。

○金井会長 ありがとうございます。

ただいまのご説明、進め方についてですけれども、何かご質問とか、ご意見とかございますでしょうか。

○宮本委員 会長、宮本です。よろしいでしょうか。

○金井会長 すみません、実は画面が遠くて、誰が手を挙げているのか分からないんですけれども、どうしましょう。

○宮本委員 名前を言います。宮本です。

では、発言させていただきます。

○金井会長 ちょっと事務局にお願いしたいんですけれども、カメラが遠過ぎて、誰が手を挙げているのか、会場にいらっしゃる方全然分からないので、誰か事務局の方が情報提供をやっていたかないと、ちょっと手を挙げている状態が見えないので。

○野口行政経営課係長 会長、分かりました。こちらからお名前を指名いたします。

○金井会長 そういうふうにさせていただきますか。せっかく、設定をやっていたいたのでも、相当遠めなので、すみません、お願いします。

○野口行政経営課係長 分かりました。

○金井会長 じゃ、宮本さん、お願いします。

○宮本委員 ありがとうございます。資料1の1ページ目、右側の中段にあります検討状況の中で、検討中というのと検証中という表現の違いがありますが、あえて変えているんだと思うんですが、ちょっと私にはどうもイメージできなくて、検討中と検証中はどう違うんでしょうか、教えてください。

○金井会長 では、事務局、お願いします。

○渡貫行政経営課長 事務局のほうからお答えいたします。

検討中は、既にもうこの中身につきましては、あり方方針ということに基づきまして既に進んでいるというようなものでございまして、実は、下の保育園の民営化につきましては、過去の5園をやってきたものを、現在、検証を行っております、それに基づき、今後方向性を出すということで、過去のものについて、今現在検証ということで、検証中というような文言で整理させていただいているところでございます。

以上でございます。

○金井会長 ありがとうございます。検証というのは、要するに過去行ったことをチェックしているという、そういう意味ですね。

○渡貫行政経営課長 はい。

○金井会長 指定管理、児童館の関係も一緒なわけですね。

○渡貫行政経営課長 同じでございます。

○金井会長 ということだそうです。

○宮本委員 ありがとうございます。

○金井会長 ほかにどなたかございますか。

○砺波委員 砺波でございます。よろしいですか。

○金井会長 お願いします。

○砺波委員 今までいろいろ議論してきました、今まで結構大きい内容といいますか、方向性といいますか、あり方とか検討してきましたけれども、今回、これを見て、具体的な、もっと、何といいますか、分かりやすいというか、市民に近づいたところでの話になっていますよね。この検討状況というところに、具体的にこんなふうにもやっていますよというのがあるとは思いますが、その中で、窓口のあり方に基づき検討中というのがあるけれども、その窓口のあり方というのが、今までいろいろ議論した中で、このあり方というのはなかったと思うんですが、これはどんなものなんですか。3年前に検討とありますけれども、今まで、この窓口のあり方というのは出てこなかったと思うんですが、これはどんなものなんですか、教えてください。

○金井会長 いかがですか、今の点については。

○渡貫行政経営課長 では、事務局よりお答えいたします。

窓口のあり方につきましては、特に市民課等の窓口と、あと、出先部門につきましては図書館と、あとは税務部門の窓口、そういったところにつきましてどのような窓口のサービスの提供手法が最適かということ、一時期検討していたことがございます。図書館につきましては既に指定管理者が一部入っているというようなことがございまして、そういった中からは、中央図書館の窓口等についても民間の活力を活用した方が有用だろうというようなことが結論づいたところでございます。

また、市民課等につきましては、既に、職員だけではなく、今で言う会計年度任用職員も一部入っているような状況もありましたので、今後、それを拡大していくことが適切かどうかというようなことを、この中で検討してまいったところでございます。

ただし、税務部門につきましては、一部、税情報を扱うものにつきましては、個人情報関係で非常にハードルが高いというようなことがございまして、他市の状況を見まして、今回は、税務部門では引き続きの検討とさせていただきまして、今回の市民課窓口、または図書館については一定の方向性を出させていただいたものが、3年前程度といったところでございます。

以上でございます。

○砺波委員 ありがとうございます。追加で質問、よろしいですか。

○金井会長 はい、どうぞ。

○砺波委員 今のご説明になりますと、窓口のあり方という、一応、こうあるべき姿があって、それに基づいて活動されているように思うんですが、その窓口のあり方という目標があって、姿があって、それに基づいて検討中とおっしゃるところは、これはどんなふうを考えればいいんですか。そのあり方に向かって進んでいるけれども、まだ行っていないので、どういうふうに関係は、検討中という表現よりも、どういうふうに関係が進んでいるかという

ころがちょっと知りたいと思うんですけども、これは、あり方についての検討というのはどう理解すればよろしいですか。教えてください。

○金井会長 いかがですか、今の点は。

○渡貫行政経営課長 では、事務局よりご説明いたします。

先ほど言いましたように、方向性自体はあり方で決めたんですが、そこに会計年度任用職員をどのぐらい、正規職員に置き換えていくのか、または、中央図書館の窓口にどのぐらい、何名程度置き換えていくのかといった詳細の内容を、現在検討しているといったところでございます。具体的な人数を今検討しているといった状況でございます。

以上でございます。

○砺波委員 分かりました。

○佐藤委員 すみません。

○金井会長 どうぞ、佐藤さん。

○佐藤委員 今の話の続きなんですけれども、一応、K P Iで令和6年度に40人程度、正規職員から何かに置き換えるんですよね。この40人というのはどういう根拠だったんでしょうか。聞き逃したかもしれないので、もう一回ちょっと説明いただければというのと、それから、今、時代が大きく動いていて、今は民間委託とか、包括化とか、そっちのほうを考えていらっしゃるかもしれませんが、デジタル化の話もあるんじゃないですか。窓口業務というか、そもそもオンライン申請でいいんじゃないという話も含めて、そこ、デジタル化の流れとこれはどういうふうに絡んでいくのかなと思ったんですけども。

以上、2点です。

○金井会長 いかがですか。

○渡貫行政経営課長 それでは、事務局よりご説明させていただきます。

この市民課等を含めて40人程度という人数でございますが、これは他市の類似市と比較して、本市が少し多いというような状況を鑑みて、そこから算出しているものもでございます。

市民課等につきましては、他市の類似市から比較して10名いかない程度、7名程度か、ちょっと書類が出てこないんですけども、そのぐらいが他市の類似市と比べて多いというような状況がありまして、その人数を積算したと思います。

学童保育所につきましては、今、民間委託、指定管理者制度、あと、直営で事業を行ってございます。直営の部分につきましては会計年度任用職員でやってございますので、正規職員は入れていないんですが、そこを統括している部門で数名程度最適化できるということで人数を出してございます。

あと、中央図書館につきましても、他市の類似市と比べた場合につきましては、12名程度多いというような状況の数字が出ていましたので、それを一旦、こちらに盛り込んでございます。

保育園につきましては、あと、民営化していない保育園が6園ありまして、その保育園の平均人数をはじき出しまして、それを5年間で1園程度というような数値を盛り込んで、これらを合算しまして40人程度というふうにさせていただいたところでございます。

あと、デジタル化についてでございます。デジタル化につきましては、窓口業務の中で、まだなかなか、マイナンバーを含めてうまく進んでいないというような状況がございます。保育園につきましても、今回、コロナ禍では郵送で申請書を送っていただくような手立てをいたしましたけれども、ここにおきましては、まだ具体的なデジタル化についての内容については、盛り込まれていないといったところでございます。

以上でございます。

○金井会長 よろしいですか。

○佐藤委員 ありがとうございます。ただ、これちょっと、この段階でどうするのかというのは、まだ分からなくてもしょうがないんですけども、世の中の流れるには、民間委託よりは、例えばRPA使うとか、ICT化したほうがいいんじゃないとか、人を使わなくてもいいんじゃないかという議論もありますし、キャッシュレスの問題もあるので、ちょっとどこかの段階で、デジタル化にどう絡めていくかということは、少し留意されて、計画上どう盛り込んでいくかということは考えられたほうがいいのかと思います。

とりあえず、以上です。

○金井会長 ありがとうございます。

ほかにはいかがでしょうか。

○三浦委員 よろしいでしょうか。本当は、資料2の説明を伺ってからのほうがいいのかもしいないんですが、ただ、今回といいますか、次回に向けて議論の核になるのが、令和3年度以降の定員適正化というキーワードがはっきり出ているんですけども、立川市にとっての適正というところの、いろいろ議論があったと思うんですけども、適正というところの概念をちょっとはっきりと知りたいというのが1つと、それから、もう一つは、上の四角の中に職員の役割を明確にしますというフレーズがあるんですけども、逆に言うと、いろんな手法を駆使すれば、民間委託だとか、全部外注だとか、いろんなことができるんですけども、先日出たときに、いわゆる立川市役所の正規職員が担うべき役割というのは、じゃ、何ぞやという議論が、恐らくどこかでされたかと思うんですけども、その辺のところを、ちょっと前提条件としてご説明いただいとくと、何か軸がぶれないような気がするので、質問いたしました。

○金井会長 ありがとうございます。今の三浦さんのご質問について、いかがですか。

○渡貫行政経営課長 適正化の概念、1つ目でございます。

今回、今、後でお話いたしますが、現在、1,032名が立川市の正規職員の人数となっております。計画上は、先ほど言いましたように、現在、正規職員以外の担い手で活動している部門につきまして、より拡大ができるだろうということで、市民課への会計年度任用職員の拡大、あとは保育園の民営化の拡大、あとは、先ほど言った、中央図書館の窓口等への拡大といったところを踏まえまして、5年間で40人程度を最適化できるということであれば、1,000名を切る程度は、現在の計画上の中での最適なものであろうということを考えているところでございまして、今あるサービスの提供手法をそのまま拡大していくことが、今の適正化の方向性としているところでございます。

なので、担うべき役割につきましても、現在、実際にもう行っている部門につきましては、直営じゃなくてもいいだろうというような考え方もって進めていくというようなものでございます。

以上でございます。

○金井会長 よろしいですか、今のご説明で。

○三浦委員 ちょっと分かりにくかったですね。いわゆる、正規職員が担うべき役割というところでお聞きしたかったんですが。

○金井会長 正規職員が担うべき役割は何かと。

○渡貫行政経営課長 そこにつきましては、資料2にもつながってくる場所ですので、また後ほど、そこについては、人事課長含めご説明させていただきたいと思っております。

○三浦委員 分かりました。

○金井会長 じゃ、資料2というのは中身の話に入っちゃっていますが、ほかにご質問はいかがですか。今の資料1に関しては。

○野口行政経営課係長 続いて笹浪委員です。

○金井会長 では、笹浪さん、お願いします。

○笹浪委員 デジタル化とは矛盾しないと思うんですが、障害者の方を一定の枠で採用しなければいけないことになっていると思うのですが、立川市の場合は、この点についてどうなのでしょう。

○金井会長 いかがでしょうか、この点は。

○徳丸人事課長 人事課長から回答させていただきます。

立川市のほうでも障害者雇用を進めておりまして、市役所のほうで2.5%というものが法定雇用率というふうになっておりまして、現時点、立川市のほうでは何とか達成しているという状況でございます。ただ、ちょうどここで政令の改正がありまして、法定雇用率が2.6%に、来年度から引き上げられることとなりますので、さらに雇用を拡大していかなければいけないということで、今後、採用試験等を実施していきたいなというふうに考えているところでございます。

以上です。

○金井会長 笹浪さん、いかがでしょうか。

○笹浪委員 分かりました。

○金井会長 ちなみに、会計年度任用職員の場合には、この法定雇用率というのは影響するんですか。

○徳丸人事課長 人事課長です。

会計年度任用職員につきましても、一定の要件を満たす職員につきましても、その分子分母に含まれてまいります。

以上です。

○金井会長 一定の要件がない場合には関わらないということですね。

○徳丸人事課長 はい。主に、後ほどご説明するんですけれども、月額報酬制で定期的に勤務している職員が対象というふうになってまいります。

以上です。

○金井会長 ありがとうございます。

ほかにはいかがでしょうか。

では、川久保さん。

○川久保委員 私、この資料を見てびっくりしたのは、会計年度、非正規の職員というのか、市の職員数より少し多いですね。そんなに多いのかなと思ってちょっとびっくりしたんですけども、市の職員が1,032人で、すみません、資料2にもちょっと行っちゃったんですけども。そうすると、もうちょっと、もしできたら、市職員の仕事を合理化とか、何か整理して、この非正規の職員を増やすのか、市職員のほうを増やしたほうがいいのか、民間に移して全体の業務量を減らすこともできるのではないかと、私はちょっと思ったんですけども。それとあと、資料2のほうで、市の職員の役割とか、非正規の役割とか、そういうのが出ると思うんですけども、何か、ちょっといいのかななんて。非正規だったら単純労働、職員だと、やっぱりちょっと頭脳労働みたいな、何か企画力とかが必要だと思うんですけども、何かそのところがじっくりいかなくてと思うんですけども。

○金井会長 この点はどうですか。

○渡貫行政経営課長 事務局よりお答えいたします。

先ほどの人数については資料2のほうを見てお話しされているんでしょうか。

○川久保委員 人数はそうですね。で、ちょっとびっくりしちゃったんです。

○渡貫行政経営課長 これにつきましても、後ほど、また会計年度任用職員のところでご説明

があるかと思いますが、一定程度、正規で見合わなくても、非正規、またはほかのサービス提供手法で可能なものにつきましては置き換えていって、よりコアな部分において職員の能力を発揮していただくというようなことが、根底的な考え方にあるということでございます。

ですので、あらためて資料2のほうでまた会計年度につきましてはご説明させていただきたいと思っております。

以上でございます。

○金井会長 そうですね。資料2のほうはまた後でということなので、資料1に関して何かございますか。

○野口行政経営課係長 曾我委員です。

○金井会長 どうぞ、曾我さん。

○曾我委員 検討状況のところで、先ほど、検証中と検討中の違いということでご説明がありましたけれども、検証中、既に指定管理者を導入したり、あるいは民営化について導入している施設の検証中ということですが、どのような項目を検証されているのか。具体的な例を1つ、2つ挙げていただきたいと思っております。

○金井会長 じゃ、お願いします。

○渡貫行政経営課長 では、事務局よりお答えいたします。

今現在、例えば一番下の保育園の民営化につきましては、これ自体は待機児童の解消というようなことに併せて、民営化を行ってきました。待機児童解消につきましては、民営化することによって、国等からの補助金が市単独じゃなくて半分入ってくるというような状況もございましたので、それによって待機児童数を解消するための保育園の定員の拡大をその費用で行ってきたといったところと、あとは、正規職員が減ってまいりますので、その人件費の削減というようなことで、一定程度の効果額というのが出ていますので、そういったところの効果額。さらには、実際に民営化した場合のサービスとしてどうであったのかというようなことを、保護者等を中心にアンケートを取りながら、今現在、検証を行っているといったところでございます。

以上でございます。

○金井会長 今のご説明でいかがですか。

○曾我委員 分かりました。ありがとうございました。

○金井会長 それでは、ほかに資料1に関してご質問ございますか。

よろしいですか。

それでは、議題2にいきたいと思っておりますので、議題2について事務局から資料説明をお願いします。

○渡貫行政経営課長 それでは、資料2をお開きください。

今回、こちらにつきましては、大きく3点でご説明をしていきたいと思っております。

1つ目が、これまでの定員管理に関する取組状況、2つ目が、会計年度任用職員制度について、3つ目が、他自治体取組状況についてでございます。

それでは、私からはまず1番目の、これまでの定員管理に関する取組状況でございまして、ページをめくりまして、まず6ページをお開きください。6ページの定数内職員数の推移でございます。

グラフでございます。これは、直近10年間の職員定数の推移を表したものでございまして、左の端が平成22年です。平成22年当時は1,192名でございました。一番右側が、ずっと下がってきてまして、令和2年の4月1日現在では、1,032名というようなことでございます。

この間につきましては、下にありますように、経営戦略プランという計画、また、行政経営

計画というような計画に基づきまして、一定数、民営化等を進めてきたといったところでございます。

では、具体的に経営戦略プラン、平成22年から27年にはどのような取組をしてきたのか、また、平成27年から令和2年にはどのような取組をしてきたのかにつきまして、ご説明をしていきたいと思っております。なお、定数内職員数というのは、ここに書いてありますように、一般職の職員で本市で業務を遂行している職員数のことを指してございまして、欠員数は除いてございます。

それでは、ページをまた元に戻りまして、2ページ目でございます。

平成22年から26年の計画におきましては、方針といたしまして、この4つの方針を主に掲げ、進めてまいりました。民間でできることは民間の活力を活用することを基本に行うこと、あと、公が行う事務事業についても、民間への委託、多様な人材の活用、ICTの活用等を基本方針におきまして取組を進めまして、実際に、具体的にはどのようなところで定数の適正化を行っていたというのが、次の3ページになります。

主な取組を年度別に掲げさせていただきました。平成22年度には、本庁舎警備宿日直の委託化、あとは錦図書館、幸図書館への指定管理者制度の導入、柴崎市民体育館への指定管理者の導入というふうなことになってございまして、以下、23年度には西砂保育園を民営化。保育園の民営化は、この年度から5園を順次行っております。あと、24年には市民課業務の一部に委託化を入れる。あとは、高松児童館への指定管理者制度の導入、平成25年には、西砂児童館、若葉児童館への指定管理者制度の導入、次に、地区図書館への指定管理者制度の導入。あと、25年の下に記載しておりますとおり、PFI手法によって、新学校給食共同調理場へ移転を行いまして、そこにおいて民営化によって職員を置き換えたということでございます。平成26年には、羽衣児童館、富士見児童館、泉市民体育館への指定管理者制度を導入、見影橋保育園の民営化といったところを主に行ってきたところでございます。

引き続きまして、次の4ページ目になります。

直近の5年間、行政経営計画の中では、基本的な考え方としては4点お示しした中で進めてまいりました。新たな行政事業につきましては、スクラップ・アンド・ビルドを基本として、増員を極力抑制するといったところ。また、2番目といたしましては、行政評価システムと連携した定員管理を進めていきたいと思います。3つ目には、予算編成に連携した定数管理を構築していきたいと思います。あと、4つ目につきましては、多様な採用形態による人材確保というような考え方で進めてまいりました。

具体的には、次のページ、5ページになりますが、平成27年度は前回と同様、保育園の民営化、28年度は、組織体制の見直しによって事業を終了により定数を見直したこと。それから、保育園の民営化等がついたところでございます。

そういった取組を通しまして、ページが1つ飛びまして7ページですが、財政上の取組の効果といたしましては、この10年間で約160人の職員の減員を図ってきたと。節減の効果といたしましては、正規職員の年間給与を約900万円と想定いたしますと、約14億円に近い削減効果といったことをお示ししているところでございます。

1点目の定員管理に関する取組状況についての説明は以上となります。

○金井会長 それでは、項目ごとに区切って質疑しますか。

じゃ、今までのところで何かご質問、ご意見があればと思います。

○伊藤委員 伊藤です。

○金井会長 はい、よろしく申し上げます。

○伊藤委員 資料2の2ページですけれども、組織の見直しという項目がありますけれども、

今年度は第4次長期総合計画、その後期のスタートという年ですけれども、何か組織で見直しをされたとか、検討しているとか、そういう状況はあるのでしょうか。1点目。

もう1点お願いします。

○金井会長 いかがですか、この点は。

○伊藤委員 続いて質問いいですか。

○渡貫行政経営課長 すみません、ちょっと聞き取りにくかったので。

○金井会長 もう一回お願いします。

○伊藤委員 続けて2点目の質問いいですか。

○野口行政経営課係長 1点目から再度ご質問の方がよろしいでしょうか。

○金井会長 はい。

○野口行政経営課係長 では、1点目と、その次に2点目の質問もあるということですので、続けてご質問をしていただきます。

○伊藤委員 同じく6ページですけれども、定数内職員の推移と、そういう表がございますけれども、平成22年度、1,192人、令和2年が1,032人ですから、160人減少しております。これは、他の市と比較して大きく削減を図ったのかどうなのかと、その辺をちょっと、比較があれば教えてください。

以上です。

○金井会長 では、お願いします。

○野口行政経営課係長 まず、1点目の質問はよろしいでしょうか。

○渡貫行政経営課長 1点目はちょっと聞き取れていないんですけれども。

○野口行政経営課係長 今後、長期基本計画のスタートの年ですが、令和2年度に組織の変更があったかどうかというところです。

○金井会長 大丈夫ですか、聞こえていますか。

○渡貫行政経営課長 はい。では、2点目のところから。他市の状況はといたるところでございます。他市が何人削減してきたかというような資料は持ち合わせていないんですが、ただし、毎年度、総務省のほうで職員の人数の調査をしてございます。そういった中では、本市の状況は、若干類似市と比べて多いというような状況がございます。

それで、人口1万人当たりの普通会計、特別会計は除くんですが、会計上の職員数ですが、平均ですと1万人当たりの職員は48.97人となっており、少ない人数でやっていますが、立川市の場合は52.77人ということで、類似市よりは若干、職員数が多いというようなデータはあるところがございます。

あと、1点目の、令和2年度に新たに組織を変えたかといったところでもよろしかったでしょうか。

○伊藤委員 はい。

○渡貫行政経営課長 そうですね、課のレベルで新たに新設というよりは、部署を変えたという中では、協働推進課を市民により近い位置でということで、市民協働課ということで、市民生活部に移管をしたといったところがございます。

あとは、組織といたしましては、課レベルでは特にありませんでした。

以上でございます。

○金井会長 ありがとうございます。

ちょっと、今日、何か全体に回線の調子があまりよくないみたいなんですけれども、分からないときには分からないとおっしゃってください。

ほかにはいかがですか。

はい、どうぞ。どちらにしましょうか。朝日さん。次に川口さんにおねがいします。

○朝日委員 すみません、お先に失礼します。

4ページについて教えていただきたいんですけども、成果のほう、主な取組のところは、指定管理者制度の導入であったり、保育園の民営化が多くて非常に分かりやすいんですけども、これは、2ページのほうの、民間でできることは民間の活力を活用するという方針としてはすごく分かりやすいですけども、一方、後半の、平成27年から31年度までについては、やりますということで、その結果としては、やはり5ページにありますように民営化であったりとか、前期と変わらない成果なんですけれども、例えば4ページにあるところの、新たな行政需要への対応というところで、スクラップ・アンド・ビルドを基本として事務事業の優先順位を設定した上で増員を極力抑制するとか、あとは、行政評価システムと連携したというようなところがあるんですけども、これは具体的に31年度までの取組の成果としてはどのようなことをされていたのかということをお教えください。

○金井会長 まず、いかがでしょうか。

○渡貫行政経営課長 では、お答えいたします。

こちらにつきましては、予算編成、または行政評価システムと連動したといったところとしまして、これまでにはよく、職員定数については、忙しいからというような理由の中で、結構、どこの部署も増員を要望してくることがございました。そういった中では、次年度に仕事を重点的に市として定めたものについては、予算に連携した中で一定の仕事量があるだろうということで認めていくというふうな形をしてございます。ですので、人数が減ったというようなところは具体的にはないんですけども、主に職員の定数をつけてきたといったことにつきましては、例えば、東京2020オリンピック・パラリンピック大会への対応であったりとか、あとは市でも現在、学校給食共同調理場を新設を予定してございます。そういったものに対しての時限的な主査の配置とか、あとは、清掃工場も、今、市のほうで移転を準備してございますので、それに関して純増してつけてきたというようなことで、行政評価の中で重要事業といったものに評価したものについては、そこについては定員を増やすことは認めていきますよというようなことでは、してきたところとしまして、その年度のものが終わったならば、またスクラップをするというような意味合いでやりとりとなっているところでございます。

以上でございます。

○朝日委員 分かりました、ありがとうございます。

○金井会長 朝日さん、いいですか。

じゃ、川口さん、すみません、お待たせしました。

川口さん、ミュートになっています。

○川口委員 大丈夫でしょうか。すみません。

今、定数管理の視点から、最適サービス提供の手法というようなことのご説明がありましたけれども、一番大事なのは、定数管理してコストダウンするとともに、やはり市民サービスの部分では向上させるということをお充実させることが大切なんじゃないかなというふうに思います。

そのときに、ここの3ページにあるような様々な民営化の取組をされているんですけども、ここは、公共性のある事業をこういった形で民間委託するときに、民間選定のあり方というか、ここに競争性とか透明性、あるいは価格以外での総合的な評価での選定みたいなことというのがきちっと担保されているのかなと。どちらかというところ、ちょっと価格というところに寄っているんじゃないかなというふうな思いがありますけれども、その辺、どのような形で担保されているのかというのをちょっとお聞きしたいなと思います。

○金井会長 以上のご質問、いかがでしょうか。

○渡貫行政経営課長 それでは、どのような形で価格以外のところのサービスを担保するかといったところでございます。

指定管理につきましては、いわゆる選定審査会とあって、学識経験者以外の方、また市民の公募の方を含めて審査会を設けてございまして、そういった中で、価格に加えサービスの視点から事業者を選んでおりまして、その後にも、事業の内容につきましてもモニタリングということで、毎年度、サービスの内容を指標に定められている以上かどうかということをチェックしながら、市民サービスの維持をチェックしているところでございます。

以上でございます。

○川口委員 はい、分かりました。

○金井会長 ということですが、よろしいですか。

じゃ、ほかに。

佐藤さん。

○佐藤委員 ありがとうございます。

1点、質問なんですけれども、この会計年度任用職員制度、これについてなんですけれども、例えばこれ、採用の枠というか、それは市全体で枠というのを決めているんですか。各所管ごとに何か、従来の嘱託とかはそうだったと思うんですけれども、各所管ごとに採用を決めているという感じなんですか。このあたり、採用の基準はどうなっているのかなというのと、あともう一つは業務フローなんですけれども、正規職員と会計年度任用職員との間の業務フローは、具体的にどんな感じですか分けてできているのか。一般論ではいろいろと書かれているんですけれども、具体的に何か、1つ例でもよろしいので、例えば窓口業務でもいいんですけれども、どんなふうな業務フローになっているのかなと思ったんですけれども。

以上、2点です。

○金井会長 以上2点、いかがでしょうか。

○徳丸人事課長 人事課長でございます。

後ほどの説明とちょっとかぶるかもしれないんですけれども、採用につきましては、今時点で、この課にこの仕事をするために会計年度任用職員を何人というものが、おおむね枠として決まっております、部署ごとに。それが、大体年明けぐらいに人事課のほうで、各部署の所属長のほうと面談をさせていただきまして、例えばちょっと増やしてほしいとか、ここはもう要らなくなったから大丈夫だよとか、そういったものをしていただきながら、一つ一つ、職の必要性を精査した上でやっているところです。

採用につきましては、一般の事務職については大体どこの職場にも配置できますので、人事課のほうで一括して採用試験を実施することが多くなっております。それ以外の専門的な職、例えば保育士ですとか、保健師ですとか、そういった所管課でなければちょっとその適性が分からない部分につきましては、所属ごとに採用試験を実施していただいているというような状況でございます。

あと、職の役割分担、また後ほどご説明させていただきますが、例えば、窓口業務で証明発行という仕事があったとしましたら、会計年度任用職員は、その証明を受けて、単純な入力を行い発行するところまでといった、定型的なところはできるんですけれども、例えば、めったに扱うことのないイレギュラーなものがあったときは、そこは正規職員に預けてくださいといったようなすみ分けをしているところがございます。その部署ごとに、この職員には任せられる、任せられないというすみ分けが必要ですので、これについては部署ごと、所属長のほうでしっかりとすみ分けをして、曖昧にならないようにしてくださいというようなお願いをしてい

るところでございます。

以上です。

○佐藤委員 ありがとうございます。

ほかの自治体でもあったんですけども、公権力を行使する業務は正規職員しかない、それは分かるんですけども、正規職員と非正規職員が混在していると、非常に業務フローが複雑な形になるので、そのあたりの整理はできているのかなと思ったんですけども、そこは大丈夫なんですか。

○徳丸人事課長 当然すみ分けはしております。ただ、昨年度の会計年度任用職員制度が入る前までは、そこはしっかりと明文化されていない部分がありましたので、今年度からそこを明文化して、資料を作成したところなんですけど、どうしても会計年度任用職員も長年勤めていくと、場合によっては異動してきたばかりの職員よりも、実は業務に詳しいということがままあります。そこについては、正規の役割分担が曖昧にならないようにしていきたいというところがあるので、佐藤委員がおっしゃった課題が当然ありますので、適宜是正していくような形で進めていきたいと考えております。

以上です。

○金井会長 ありがとうございます。

ほかにはいかがでしょうか。

○野口行政経営課係長 曾我委員です。

○金井会長 はい、どうぞ。

○曾我委員 曾我です。

6 ページのところの、定数内職員の推移なんですけれども、これを見ますと、平成22年度から27年度までの経営戦略プランの期間中に約124人ですか、その後、行政経営計画の中では30数人程度ということで、22年度から27年度の5年間でかなり減らしておりますけれども、これはやはり、職員を減らすということは、無理に辞めさせるということではできませんので、定年退職に対しての不補充というような形で、ということは、定年退職の職員が多かったのかというふうに考えられるんですけども、そういう認識でよろしいのかということと、あと、この主な取組のところを見ると、児童館ですか、図書館ということで、指定管理者、あるいは民営化というところですけども、この定数内職員のうち、教育委員会の部門と、それから市長部局の部門では、どちらが減らし方が多かったのかといったところについて、もし分かれば伺いたいと思います。

○金井会長 いかがでしょうか、以上の点は。

○渡貫行政経営課長 2点目の、児童館とか教育部門、どっちが多かったという統計的なものの数値は持ってはいないんですが、主にこの中では、保育園とか、あと体育館等やっておりますが、ちょっと感覚だと市長部局のほうが多かったかもしれないというようなぐらいで、ちょっと正確な数字を持っていないので、申し訳ございません。

あと、この間、先ほどご指摘があったように、退職者の不補充ではやってきたところございまして、ただ、この数値につきましては、一定数、退職者もいましたし、その人数を辞めさせるというわけにもいかなかったもので、そういった中ではご指摘のとおりだというふうに考えてございます。

以上でございます。

○曾我委員 ありがとうございます。

○金井会長 ほかにいかがでしょうか。

○川久保委員 川久保です。

○金井会長 よろしくお願ひします。

○川久保委員 4 ページの一番下のところで、専門的知識を持つ任期付職員とか、多様な採用形態により人材の確保を図るとありますけれども、これはどういったような事業とかで専門的知識を持つ人を採用したのか。今までの例とかがあるのか、それともこれからもっとそうしたいとか、具体的にはどうなんでしょうか。

○金井会長 ちょっと、後半聞こえなかったんですけども、大丈夫ですか、事務局、聞こえていますか。

○徳丸人事課長 人事課長、回答いたします。

こちらに書いてある任期付職員という制度、国のほうであるんですけども、現時点、立川市のほうでは導入してございません。立川市でこの専門的経験がある方といたしましては、会計年度任用職員ということで採用させていただいております。例えば手話通訳の関係の職員ですとか、保健師等の有資格の職員、あるいは、産業振興の分野では、地域経済活性化推進委員というものがございまして、民間のほうでそういう地域経済活性化のものに従事してきた、専門知識のある方を資格要件として採用したというようなものが、事例としてはございます。

以上です。

○川久保委員 今後は採用される予定でしょうか。

○徳丸人事課長 任期付ということでよろしいでしょうか。

○川久保委員 はい。

○徳丸人事課長 現時点では、予定としてはございません。他団体におきましては、例えば情報セキュリティの専門家ですとか、弁護士さん、公認会計士といったような事例があるとは聞いておりますが、先ほど申し上げたとおり、立川市のほうでは予定はないところでございます。

以上です。

○金井会長 はい、よろしいですか。

それでは、今までのところでほかに何かございませんか。

定員管理については、じゃ、この程度にしたいと思います。

じゃ、次のほうに移ります。事務局からご説明をお願いします。

○徳丸人事課長 人事課長でございます。

資料2の8 ページをご覧ください。

会計年度任用職員制度についてご説明をさせていただきます。

まず、会計年度任用職員とは、①概要のところなんですけれども、国のほうで法改正がございまして、令和2年4月1日、今年度の4月に施行されたものでございまして、これまで臨時職員ですとか、非常勤職員といった制度があったんですけども、勤務条件の適正化が図られる一方で、服務規定規定が適用されることとなりまして、懲戒処分の対象ともなったところでございます。

定義としましては、一会計年度を超えない範囲内で任用される一般職の非常勤職員ということになります。詳細は後ほどご説明させていただきます。

③新制度の移行イメージなんですけれども、左側、平成31年の4月1日時点、つまり昨年度の時点なんですけれども、この時点では嘱託職員という特別職の月給制という区分でございまして、この時点で475人いらっしゃいました。この方々を今年度4月1日時点では、①特別職の非常勤職員ということで、2名を生活保護の嘱託医、残りの大部分の方々を月給制の会計年度任用職員ということで移行したところでございます。それ以外の臨時職員の、ここでは726名というふうになっておりますけれども、この方々につきましては、右側、時給制の会計年度任用職員ということで移行させていただいたところでございます。人数にちょっと差がありま

すけれども、移行人数は職の新設廃止を考慮していないものですので、基本的には全てこちらへスライドしたというふうにご理解いただいて結構です。

おめくりいただきまして、9ページのところになります。

制度創設の趣旨でございますが、①適正な任用条件の確保ということでございまして、従来問題になっていたのは、先ほど言った臨時職員ではなくて、嘱託職員のほうでございまして、この嘱託が特別職という種類の公務員に位置づけられておりまして、地方公務員法の守秘義務、職務専念義務、上司の職務上の命令に従う義務といった服務規定が適用されていなかったということが大きな問題としてございます。

それ以外、特別職は、本来は専門的な知識や経験、または識見を有することを要件としておりまして、市長の指揮命令下に入って労働者制を有するという職ではなかったもので、これらを是正するために一般職として位置づけたものでございます。

実は、国のほうでは、従来からこの嘱託職員が特別職としているのはよくないので、一般職として任用しなさいといった指導が数年にわたってあったんですけれども、やはりそれに適用する地方公務員法の適切な条文がなかったということで、各自治体、この特別職のままずっときていたというような経過がございます。

②適切な勤務条件の確保ですけれども、嘱託職員の任用根拠等がこれまで不明確でして、任用勤務条件に関する取扱いが自治体ごとに様々でございました。しっかりとした条例ですか、規則に基づいたものがなかったというものがございました。そのことを受けまして、制度の創設、具体的には、ちゃんと条例とか規則に定めることによりまして、職務給の原則、均衡の原則等に基づきまして、給付、当然お給料ですね、報酬になりますけれども、そういったことをはじめとする勤務条件の適正化を図るといったことが目的となっているところでございます。

次の10ページになります。

具体的な勤務条件についてなんですけれども、ここで一般的なことを書かせていただきますが、職に応じて条例とか規則等に規定をさせていただいております。

まず、1つずつ見ていきますと、まず勤務日数と時間につきましては、まず基本的な条件として、1週間当たり37時間30分以内かつ1日当たり7時間45分以内ということになっております。月給制は、立川市のほうでは基本的には週4日、または週5日の1日7.5時間勤務が主となっております。時給制につきましては、必要な時間数、1日6時間が主ですけれども、例えば1日2時間だけとか、3時間だけとか、そういったスポット的な任用も数多くしているところでございます。

そういったところがありますので、先ほど、8ページでもありましたが、時給制職員が529人と、かなり大人数になっておりますのは、そういうスポット的な採用が多いということもございます。

報酬額なんですけれども、一般事務職をモデルとさせていただきますと、週4日で19万円、週5日で23万7,500円というふうになっておりますが、ここで大きいのが期末手当、いわゆる民間企業と言うところのボーナスですけれども、こちらがつくようになりました。これによりまして、年収ベースで、この一般事務職で約40万円増えてくるということになります。時給制職員につきましては、時給が1,020円、期末手当については、社会保険加入者を対象として支給するということになりまして、この期末手当が至急されることによりまして、人件費としては約2億から2億5,000万円程度増えるものと見込んでございます。

任用期間につきましては、一会計年度、つまり4月1日からその年度の3月31日までを前提としております。公募によらない再度の任用、つまり、毎年度、単年度での任用なんですけれども、原則として最大4回まで、つまり最長5年間までは継続して勤務することが可能ですと。

この条件といたしまして、人事評価を毎年行うことになるんですけれども、この結果が著しく悪くなければ、継続して5年間は勤務できるということになってございます。

休暇制度につきましては、東京都、あるいは従前の例に基づきまして、年次有給休暇等を付与しているところでございます。

服務につきましては、先ほど申し上げたとおり、これまで法律的には適用されておりませんでしたので、ここで適用されまして、人事評価ですとか、懲戒処分の対象となったところでございます。

今、ご説明した、米印がついた項目ですね、報酬、公募によらない再度の任用、服務につきましては、制度創設によりまして大幅に変更したところでございます。

めくっていただいて、11ページのところです。

職務内容、これ、先ほどまでも何度かご質問いただいたものと重複するところなんですけれども、業務の種別をこの制度創設に併せまして3類型に分けました。まず、本格的業務、具体的に上げますと、計画、例規策定業務ですとか、政策企画立案業務といったような、先ほど佐藤副会長がおっしゃったように権力的業務ですとか、あるいは政策立案業務、あるいは市のほうでまだ明文化されていない一定以上の判断を伴う業務については、本格的業務と位置づけまして、正規職員、あるいは正規に準ずる再任用職員、再任用職員というのは、定年退職を迎えた職員が引き続き正規職員と同等の職責で勤務する、65歳まで任用する制度でございますが、その者がこの本格的業務を担えるということになってございます。

標準業務につきましては、正規職員から独立して単独で行う業務、一定の習熟を必要とする業務ということで、場合によっては1つの事務事業をその職員が一人で担当するというところもございまして、これにつきましては、正規・再任用だけではなくて、月給制の職員も担えるとともに、時給制も一部担えるということになります。この一部と申しますのは、例えば保健師ですとか保育士といったような資格職につきましては、時給制であっても標準業務を担当することがあるということでございます。

補助業務につきましては、処理方法がおおむね確立している定型的な業務ですとか、正規職員の指導、指示を受けて行う定期的な業務ということで、こちらに書いてありますとおり、封入作業等で、多くはこの時給制職員の方に担っていただいております。

時給制職員が多い理由というのは、こういった定型的な業務を集中的にやっていただくときに、割とまとまった人数を任用することがございますので、こちらで増えているということでございます。

先ほど、こういった会計年度任用職員の人数が多いのであれば、正規職員をもっとこちらに切り替えればどうかというようなご意見もあったかと思うんですけれども、一定程度、こういったものを切り分けた上で、今、正規職員の定数といったものが残っているということと考えるてはおります。

12ページのところは、職種の一覧でございます。今年の4月1日時点で、月給制職員についてはこれだけの職種、時給制職員についてはこれだけの職種があるということで、この一つ一つの職種を掘り下げたいというわけではなくて、皆様にこういった専門的な職について、月給制職員、あるいは時給制職員に担っていただいているということでございますので、先ほどのご質問の中で、専門的知識を持つ、あるいは経験のある人材についてはというところについては、こちらの、主には月給制職員に担っていただいているということが多いのかなというふうにご考えております。

私からの説明としては以上でございます。

○金井会長 ありがとうございます。

それでは、会計年度任用職員制度について、皆様からご質問がいただければと思います。

じゃ、佐藤さん。

○佐藤委員 まず1点は、今回、会計年度任用職員制度で昇給とかボーナス、期末手当とかが出るようになったと思うんですけども、人件費的にはどれぐらい膨らむと思ってよろしいでしょうか、立川市の場合とはいうのと、あと、確認ですけども、これ労働契約法の、例の5年の縛りはないと思っていいんですよね、この制度は。そのあたりどうなんでしょうか。

○徳丸人事課長 人事課長でございます。

立川市で昇給制度は設けてございません。人件費につきましては、期末手当が増えたことによりまして、おおむね2億程度は増えてくるかなというふうに思っているところでございます。

もう一点は、労働契約法は適用除外ということになりますので、5年の縛りはございません。

○金井会長 ありがとうございます。

佐藤さん、よろしいですか。

○佐藤委員 あと1点、これまでは嘱託職員とか非常勤職員の方がいたと思うんですけども、非常勤が時給制、嘱託が月給制という、そういう単純な仕分けなんですか、そういうわけではないと思っていいんですか。

○徳丸人事課長 これまでの立川市の制度ですと、嘱託職員が月額報酬でこれまで払っておりまして、非常勤職員という表現をしておりましたので、非常勤職員が月給制職員に移行したというふうに捉えていただいて結構です。

以上です。

○金井会長 ほかにはいかがでしょうか。

○野口行政経営課係長 三浦委員です。

○三浦委員 三浦です。

12ページの一覧表を拝見すると、これはもう20年前、30年前、かなりの部分がこの正規職員と言われている方の仕事だったなと思って、わあすごいなという、感想に近いものなんですが、さっき、冒頭に質問させていただいた、いろんな議論の中での、いわゆる正規職員が担うべき仕事というのが11ページの中でかなり明確になっているかと思えます。

それで、誤解を恐れずに言うと、私は正規職員の数を少なくすればいいという、そういう考え方を基本に持っているほうではないのですが、こういうふうに仕事の中身を整理していくという観点に立ったときに、市役所の組織を構築するということを考えれば、①から⑦の業務に特化するということでいくと、事務事業の数にもよるのかもしれませんが、場合によっては1,000人前後ではなくて500人前後、仮にですけども、そのぐらい、いわゆる正規職員をその数字まで持って行って、今、いろんな制度のある月給制、時給制、またほかに出てくるかもしれませんが、そういう形での組織体系の構築という考え方もあるのかなという感じがしています。感想が半分なんですけれども、そういうところでの質問なんです、いかがでしょうかということなんです。

○金井会長 いかがでしょうか。

○渡貫行政経営課長 じゃ、行政経営課長からお話いたします。

確かに、11ページにあるような業務内容について、整理していくと、一定程度業務の切り分けができてくるというふうに考えてございます。ただし、ここはどの業務から行っていく、どの部署から行っていくようなところによっては、まだ明確な計画を持ってございませんので、まずは、今、実際に12ページであるようなことの具体的な処置がございまして、それに関連したところから徐々に拡大をしていけるのではないかなというように淡い期待のもとで、今回、皆様にご議論いただきたいといったところでございます。

以上でございます。

○金井会長 いかがですか、よろしいですか。

○三浦委員 はい。

○金井会長 じゃ、ほかの方、何かございますでしょうか。

どうぞ、朝日さん。

○朝日委員 すみません、ちょっと理解していないかもしれないですけども、この12ページにあるところの職種一覧は、制度上専門的な業務であるということなので、一般の行政職が置き換わるわけではないので、一般行政職の数には影響を及ぼさないという理解なんですか。

あと、そうすると、11ページの業務の切り分けのところでもう一つあるんですけども、この月給制と時給制は本格的業務はしませんよということなんですけれども、※印のところに、資料作成等の過程においての業務はやるということですよ。このあたりの切り分けというか、基準はどういうふうに判別されるのかということはどうなのか、何かちょっとグレーになるような部分も、要は判こを押す、判はなくなるのかもしれないんですけども、責任者にはならないけれども作業はするという、そういうイメージなんですか。2点お願いいたします。

○金井会長 いかがでしょうか。

○徳丸人事課長 人事課長でございます。

まず1点目の一般行政職のことなんですけれども、この会計年度任用職員制度は専門性を生かすという部分と、あとは正規職員でなくてもできる仕事、標準的業務をこちらに移行して職員定数を減らすといった2つの目的があるかと思います。先ほど、モデル、本市のところで言った、例えば一般事務職につきましては、正規職員よりも簡易な標準業務を担っていただく。どちらかという、職員定数を減らすことに寄与するものというふうに考えております。

一方で、専門的なものとしては、例えばこの12ページの上から2行目にある真ん中のちょっと右側ですね、納税指導員なんていうのがあるんですけども、こちらは、今現在、国税のOBの方に来ていただいて、うちの収納課の職員に専門的見地から助言をしていただくというようなこともありますので、そういった2通りの考え方があるのかなというふうに考えております。

そういった意味では、前者の一般事務職については、正規職員からの置き換えを前提とすることが多いので、職員定数に影響することは多々あるのかなというふうに考えております。

あと、本格的業務との切り分けなんですけれども、ここの過程における資料作成、例えば、例で言うと、この行財政問題審議会というのは非常に政策立案的要素が大きくて、当然正規職員が担うものであろうというふうに考えているんですけども、例えば今日の資料を作るに当たって、この資料づくりの手伝いをするとか、集まってきた情報の集約をするとか、そういったことは会計年度任用職員に当然に任されることはあるのかなというふうに思います。ただ、先ほど委員おっしゃったとおり、どうしてもグレー部分が出てきます。一律にこういうふうに示したとしても、一律に各部署が理解できるわけではないですし、職員によっても理解が当然異なる部分もありますので、そのグレーの部分ではできるだけ各部署で整理してくださいというふうなお願いをしているところです。

ただ、先ほどちょっと申し上げたんですけども、どうしても会計年度任用職員のほうが勤務が長くなって、正規職員が1年目とかで来ると、その会計年度任用職員が一部業務を正規職員に教えるというようなこともありますので、そういった部分はある程度許容できる範囲と、そこまでは駄目でしょうという許容できない範囲の整理は、今後順次していく必要はあるのかなと考えています。

以上です。

○朝日委員 分かりました。ありがとうございました。

一般事務職も置き換わるという理解で分かりました。

その一般職員が置き換わったときに、要は業務の質が変わってきたりするとか、要は月給制、時給制の職員がやることはやらなくなるわけですね、あまりやるものがなくなると。その代わりに、もうちょっと別のことを、意思決定だとか、マネジメント的なことが増えてくるというふうに思われるんですけども、要は仕事の中身が置き換わったときに業務の質が変わるであるとか、減ったことによって担当する業務が、もともと広いかもしれないですけども、そのあたりの負担だとか研修だとか、というのは視野に入っているんでしょうか。というのは、他市で、住民1人当たりとか、何人当たりのというようなところでかなり人を減らしてきた自治体の話を聞きますと、少し減ってきたときに、士気低下といいますか、ハードな業務になって大変であるとか、それはまあいいにしても、要は、代替が利かないことにより責任が重くなって、自分の代替がないということの負担であるとか、住民サービスに対しての影響のリスクというのがすごく気になるということを知ったこともありまして、その減る部分に対しての何らかの方向性というのはありますでしょうか。現段階ですね。

○徳丸人事課長 人事課長でございます。

やはり、今、恐らくデメリット的なことを聞かれているのかなというふうに思うんですけども、やはり、残された正規職員としては、今まで同じ職員だった正規職員がやってくれていた職が、いきなり会計年度任用職員に置き換わると、今まで気軽に頼めていたものがちょっと頼みづらくなるよとか、あるいはもう一つ考えられることとしては、単純業務を会計年度任用職員に任せていると、そのうちどんどん年数がたっていくと、正規職員が異動して行って、正規職員が単純業務がそもそも分からなくなってしまうと、実務が分からなくなってしまうというようなことが懸念されることがございますので、そういったところについては慎重に検証しながら、移行を進めていく必要があるんだろうなというふうには考えております。そこについては、立川市の労働組合のほうも強い意見を持っているところがございますので、労働組合側のほうとも丁寧に意見交換をしながら進めていっているところでございます。

以上です。

○朝日委員 理解いたしました。ありがとうございました。

○金井会長 よろしいですか。

○野口行政経営課係長 砺波委員です。

○砺波委員 よろしいですか。

○金井会長 はい、どうぞ。

○砺波委員 従来の嘱託職員、臨時職員は今まで、昨年まで1,200人おられて、今年の4月から移行になっていますけれども、この従来の嘱託職員、臨時職員を合わせた数は、やっぱり、先ほどの6ページにあるのは、一般職の定数内職員の推移というのがありますけれども、こういう見方で人数がどういうふうに変ってきたかを見た場合には、この従来の嘱託職員と臨時職員を足した数はどんなふうに変わっていったんでしょうか。

内容を見ると、保育園の保育士もいますから、保育園を民営化すると、当然保育士は要らなくなるので、人数的には減っていくように見えるんですけども、ただ、費用の面で見た場合、人件費で見た場合には、人件費は先ほど2億、2億5,000万円ぐらい上がると言われましたので、従来の嘱託職員、臨時職員という流れを続けたままで推移した場合、この会計年度任用職員になった方も、どんなふうに関数と、職員の数と人件費はどう変化するんですか。そこを教えてください。

○徳丸人事課長 人事課長でございます。

会計年度任用職員、従来からの嘱託職員につきましては、やはり正規職員からの置き換えをかなりやっておりますので、増加傾向にはございます。例えば、ちょっと今、手元にあって一番古いのが、平成27年の4月1日時点での嘱託職員の数が413人となっております、今年の4月1日時点では483人ということになっておりますので、月給制職員については増えているというところでございます。

ただ、臨時職員から移行した時給制職員につきましては、ほとんど変わっていないと。若干微増かなぐらいのところ、それほど変わっていないという状況でございます。やはり、正規職員から置き換えたりですとか、あるいは、最近で言いますと、マイナンバー制度が入ったことによりまして、会計年度任用職員でも担えるような業務がかなり増えているというようにもございまして、そういったときに臨時的に手当をするというような形でも、会計年度任用職員制度を活用させていただいているところでございます。

以上です。

○砺波委員 分かったんですけども、先ほどの一般職の職員の数は減っていますけれども、この会計年度任用職員の数は増えているケースもあり得るんですけども、考え方として、一般職の人数は減らすという方向ですけども、会計年度任用職員の数というのはどう考えればよろしいんですか。それはいろいろ変化してもしょうがないものと考えているんですか。

○徳丸人事課長 会計年度任用職員は任期をつける、任期つきで採用するものになりますので、その年度年度で、その職の必要性、この事務職に会計年度任用職員は本当に必要なかどうかといったことを年度単位でしっかり検証して配置いたしますので、当然、そんなに多く、過大に採用するといったものではございませんので、必要最低限任用するという考えは持っております。

以上です。

○砺波委員 分かりましたけれども、ちょっと疑問がありますね。

○金井会長 よろしいですか。

○野口行政経営課係長 曾我委員です。

○金井会長 曾我さん。

○曾我委員 曾我です。

4月から会計年度任用職員ということで、今までの嘱託職員という、特別職から一般職になったということで、地方公務員法が適用されるわけですけども、その辺の会計年度任用職員の皆さんに対する意識づけだとか、その辺はどのようにされているのかなと思ひまして、そこを伺いたいと思います。

○金井会長 いかがでしょう。

○徳丸人事課長 人事課長でございます。

ここの法改正によりまして、大きく変わったといひましても、実は、会計年度任用職員の皆さん自体は特に仕事内容を含めてあまり影響がありません。勤務時間とか勤務日数等もこれまでどおりです。ただ、変わるとしましたら、休暇制度が一部変わった部分と、あとは報酬額が、期末手当がついたことによって年収ベースで大幅に増えるということになりましたので、特段の、もしかすると会計年度任用職員さんにとっては変わったという実感はあまりないかもしれないです。ただ、ご指摘のとおり、服務規定がここで適用されるようになりましたので、昨年度から数回にわたりまして、そういった説明資料等を作って配布した上で、来年度、つまり今年度も仕事を継続していただけますかといったような希望も取った上でやらせていただいたところでございます。

以上です。

○曾我委員 ありがとうございます。

○野口行政経営課係長 宮本委員です。

○金井会長 はい、どうぞ。

○宮本委員 宮本です。

2点質問させてください。1点は、正規職員の社会保険料事業者負担費を込みにすると約900万円という給与算出になっているかと思うんですが、会計年度任用職員、月額制のほうの職員の方は、年間の給料を幾らという算定をしているのか。先ほどのご説明で、年収ベースで約40万円増というお話もありましたけれども、幾らで見積もっているのか教えていただきたいというのが1点。

○徳丸人事課長 ごめんなさい、今、ちょっと最後のほうが、肝心の質問の部分が聞き取れていません、すみません。

○宮本委員 月給制の会計年度職員の方の年間給与は何百万円で見積もっているのかというのをお願いします。

2点目の質問は、私は民間営利企業の人間ですが、民間企業では少し具体的に言うと、私は営業部門の人間なんですが、非正規雇用職員の即戦力を雇いたいというふうに管理部門に言いますと、今は非正規雇用職員を採るメリットが薄れているということで、正規職員の新人をつけられてしまって、仕事を教えなきゃいけないということで、実は、現場では困るんですけども。それは勝手な言いぐさなんですけれども、同一職種、同一労働は同一賃金だというふうな縛りがあるので、あまりもう非正規職員は採りたくない、こういうふうに経営陣から言われるんです。

この考え方というのは、会計年度任用職員制度のほうにはこういう考え方というのはないんでしょうか。地方公務員法とか地方自治法において、この非正規職員の考え方は民間とはどう違うのか教えていただきたいんですが。

以上、2点です。

○金井会長 いかがでしょうか。

○徳丸人事課長 人事課長でございます。

月給制の、例えば週5日ペースでいきますと、月額が23万7,500円ということになっておりまして、今年度でいくと期末手当が2.6月ということになりますので、こちらに単純に14.6月を掛ければ年収となります。社会保険料について、今、正確な数値としては持ち合わせていないんですけども、恐らくプラス50万程度ではないかなというふうに推測するところでございます。すみません、ちょっと正確な数字を持ち合わせておりません。

会計年度任用職員制度についても同一職種同一賃金ということがございまして、実は、この制度を導入するときに当たりまして、組合ともここをかなり議論したところでございます。そういったことも含めて、正規職員と会計年度任用職員の仕事の切り分けはやはり必要だねということになりまして、先ほど、この11ページのような切り分け表を作って、各部署において、仕事の性格に応じて切り分けをして、同一労働にならないようにしていくような工夫をしていきたいというふうに考えているところでございます。

民間事業者さんの考え方と比べてどうかというところではあるんですけども、当然ながら、正規職員が900万円の人件費を払ってやる必要がない労働市場の中で、この報酬で標準業務を担える仕事があるのであれば、積極的にそちらを活用して、多様な人材の活用をしていきたいというふうに考えているところでございます。

以上です。

○金井会長 いかがでしょうか。

○宮本委員 ありがとうございます。

○砺波委員 砺波です、いいですか。

○金井会長 はい、どうぞ。

○砺波委員 市のいろいろ、広報紙とかを見ると、市の職員の数はいくら減っていますよ、人件費がこうですよという形の資料を見るんですけども、それは一般職員の数であって、この新しい制度になった場合の会計年度任用職員の方の給料とか、人件費というのは、その職員の数とか人件費にも反映しておらず、個々の業務等の費用に入りますか。それは、この人件費はどんな扱いをされるんですか。ちょっとそこを教えてください。

○徳丸人事課長 月額制の会計年度任用職員の報酬につきましては、決算上の人件費というふうになります。ただ、ちょっとここ一つ問題になるのが、時給制の職員につきましては、昨年度まで賃金という科目がございまして、そこで計上されておりました。ただ、その賃金が、予算決算上は物件費というふうに扱いはありますが、ここが、時給制も会計年度任用職員に移ったことによって報酬というふうになりましたので、今後、この時給制も人件費に換算されるようになると思います。

以上です。

○砺波委員 すみません、といいますと、来年以降から出てくる市の広報でいうと、人件費も増えるし職員数も増えるというふうを考えていいんですか。そんなデータが出てくると考えていいんですか。

○徳丸人事課長 はい、今申し上げたように、賃金から報酬に移り変わった分については人件費ということになります。

○砺波委員 分かりました。

○金井会長 ほかにはいかがでしょうか。

よろしいですか。

私もちょっと教えていただきたいんですけども、時給制で結構専門職が入っていますね、保健師、看護師、それから保育所指導員とか、ソーシャルワーカーとか、発達相談とか、いろいろな方がいて、たくさんあるんですけども、これを1,020円でやっているんですか。

○徳丸人事課長 一般事務職については1,020円なんですけれども、今おっしゃった保健師さんとか看護師さん、さっきも申し上げた標準業務を担えるような専門的かつなかなか集まらない職員については、市場相当の月給制を時給に割り返したぐらいの時給でお支払いしているところがございます。ちょっと調べてよろしいですか。例えば保健師で言いますと、時給が今現在1,880円というところで任用させていただいております。

以上です。

○金井会長 そちら辺は、市場の相場を割り返すというやり方なんですか。

○徳丸人事課長 はい、市場相場の参考と、あと、他団体との均衡等を調べております。毎年最低賃金が更新されると思うんですけども、そのタイミングで近隣の26市の同じ時給の職の金額を調査した上で、毎年決めているところがございます。あとは、当然労働市場も踏まえることになります。

以上です。

○金井会長 そうすると、これは一般事務職モデルであって、この時給制の中でどれがそれに該当するか分からないんですが、ちょっと後で教えていただけますか、どういうふうに違うのかと。

○徳丸人事課長 はい、承知しました。大概がこの一般事務職に近い賃金ということにはなるんですけども、ちょっと高めの報酬で言いますと、保健師、看護師、あと、この下のほうで

すね、総合発達相談事業専門相談員、ここら辺が高い報酬額というふうになっています。

あと、保育士は、有資格の方ですと1,170円ということで、少し色をつけたぐらいかなと思います。

○金井会長 いずれにしても専門資格職といいながら厳しいですね。はい、分かりました。

ほかにはいかがでしょうか。

よろしいですか。

では、ちょっと資料2についていろいろと活発なご議論をいただけたと思いますので、次に、3のところにも、ちょっと時間ないですけれども、お願いできますか。

○渡貫行政経営課長 会長、今日の審議会の閉会の時間、8時半を一応過ぎてはいるんですが、この部分については次回ということでもよろしいですか。

○金井会長 次回に送っていいんだったらいいですけれども。

○渡貫行政経営課長 特に事務局的には問題はないです。

○金井会長 では、予定の時間を15分も過ぎてしまっているんで、今日はこれぐらいにしましょうか。

じゃ、それでは、最後に何か。

○野口行政経営課係長 正式な通知は後日送付させていただきますが、次回は令和3年1月29日金曜日、19時からとさせていただきます。予定でございます。

議題につきましては、本日のご議論を踏まえまして、最適なサービス提供手法の選択に関する市の方向性についてご意見をいただきたいと考えてございます。

なお、会場につきましては、本日と同様、市役所302会議室での開催となります。また、本日立川駅までお帰りの方がいらっしゃいましたら、お帰りの際に事務局までお声をかけていただきますよう、よろしく願いいたします。

事務局からは以上でございます。

○金井会長 すみません、ちょっと今、聞き漏らしたんですが、1月何日でしたか。

○野口行政経営課係長 29日金曜日です。

○野口行政経営課係長 また改めて、開催通知を送付させていただきますので、よろしく願いいたします。

○金井会長 とにかく、1月29日金曜日ということをお願いします。

じゃ、そういうことで、今日は活発なご議論をありがとうございました。

これで審議会を終了したいと思います。

どうもお疲れさまでした。

午後8時50分閉会