

第2回

立川市行財政問題審議会

令和8年2月26日（木）

立川市市長公室改革推進課

第2回立川市行財政問題審議会議事録

◆日時 令和8年2月26日（木）18時30分～20時17分

◆場所 立川市役所210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
谷本有美子委員	曾我好男委員	笹浪真智子委員
黄毓巍委員	浅野剛史委員	秋澤敦委員
朝倉悠介委員		

【市側】

小宮山克仁市長公室長
下河辺康政策財務部長
野口康浩改革推進課長
五箇野豊企画政策課長
徳丸祐豪財政課長
笹原康司人事課長
矢島和晴企画政策課総合戦略係長

【事務局】

市川啓改革推進課行革推進係長
安藤悦宏改革推進課デジタル改革推進係長
我妻翔平改革推進課行革推進係主任

◆次第

- 1 開会
- 2 議事
 - (1) 【協議】定員管理等の状況について
 - (2) 【報告】令和8年度の行政改革の取組について
- 3 その他
- 4 閉会

◆資料

タイムスケジュール（本次第・裏面）

- 資料1 第2回行財政問題審議会 全体資料
- 資料2 適正な定員管理に関する調査票（R8定員管理）
- 資料3 令和8年度の行財政改革の取組

○野口改革推進課長 皆さん、こんばんは。

定刻になりましたので、審議会を開催させていただきたいと思います。

1名、小川委員がまだお見えになっておりませんが、また連絡あり次第、お知らせしたいと思います。

皆様、本日はお忙しいところ、お集まりいただきまして誠にありがとうございます。改革推進課の野口でございます。

本日、佐藤副会長におきましては、7時からリモートでの参加の予定ということですので、よろしくお願いいたします。

それでは、開会に先立ちまして、前回、リモートで参加されてございました東京都立大学都市環境学部都市政策科学科教授の朝日ちさとと委員へ辞令を交付したいと思います。

本来であれば、市長から直接お渡しさせていただくべきところではございますが、公務の都合により不在ですので、市長公室長が代理でお渡しいたします。

それでは、よろしくお願いいたします。

○小宮山市長公室長 朝日ちさと、立川市行財政問題審議会委員に任命する。令和7年10月1日、立川市長、酒井大史。代読、市長公室長です。どうぞよろしくお願いいたします。

○朝日委員 よろしくよろしくお願いいたします。

○野口改革推進課長 ありがとうございます。

それでは、会長、進行をお願いいたします。

○金井会長 皆さん、こんばんは。

ただいまから第2回立川市行財政問題審議会を開会します。

それでは、事務局より本日の流れについてご説明をお願いします。

○野口改革推進課長 それでは、着座にてご説明をさせていただきます。

議事の前に、配付資料の確認をさせていただきます。

次第とタイムスケジュール、資料1、第2回立川市行財政問題審議会全体資料、資料2、適正な定員管理に関する調査票、資料3、令和8年度の行財政改革の取組。

以上、過不足等はございませんでしょうか。

○金井会長 よろしいですか。

それでは、議題1の定員管理の状況についての(2)の説明をお願いできればと思います。

○野口改革推進課長 それでは、資料1に基づき、説明をさせていただきます。

こちらについては、前回の定員管理に関するご説明からの引き続きの内容となっております。

2ページをお開きください。

定員管理等の状況について、(2)でございます。

前回の振り返りを含め、改めてご説明をいたします。

(1)立川市における職員定数と定員数でございます。

まず初めに、職員定数と定員数について若干触れさせていただきます。

職員定数については、立川市一般職職員定数条例で1,100人と規定されておまして、事務局に常時勤務する一般職員に属する職員の定数でございます。定員数につきましては、職員定数の枠内における行財政運営に必要な職員数でございます。したがって、組織や行政需要等を勘案し、毎年度の定員管理において機動的に変更調整を行っております。

3ページ目をお開きください。

(2)過去20年間の定員数の推移でございます。

令和2年度の1,032人が最少となってございましたが、令和8年度には1,074人となっております。この間、42人の増員となっております。

主な減員要因は、図書館、児童館への指定管理者制度の導入や、学校給食調理場におけるPFI制度の導入、公立保育園の民営化等が挙げられているところでございます。

4ページ目をお開きください。

(3) 近年の定員管理における増員の要因、業務見直しのための業務についてでございます。

現在職員は、既存の業務を運用するだけで余裕人員がないため、業務の改善を図るためには、既存の業務を行いながら集中的に実施する見直し業務に取り組む必要がございます。そのため、一時的に増員が必要となり、業務の見直し後には、後に初めて業務量の削減に応じた減員が可能になるものと考えてございます。

5ページ目をお開きください。

(4) 過去5年間の定員数の増減と主な要因でございます。

増員・減員数と主な要因については、資料に記載のとおりでございます。

続いて、6ページ目をお開きください。

(5) 職員の人件費でございます。

まず、上の表、各年度の一般会計歳出決算額、予算額における人件費の推移でございます。

令和2年度の人件費は110億1,600万、人件費率にして11.1%でございましたが、職員数の増加、給与の改定等により、令和8年度の予算案ベースでは、人件費140億6,900万円、人件費率は15%となっております。ここ6年の間で、人件費30億5,000万円、率にして3.9ポイント上昇している状況でございます。

次に、下の表、正規職員、会計年度任用職員の1人当たり年間人件費試算額の推移でございます。

令和2年度と令和7年度の人件費について、それぞれ比較をしておりますが、率にいたしますと、正規職員で106.7%、月給制会計年度任用職員で121.4%、時給制会計年度任用職員は150%増加しており、中でも時給制会計年度任用職員の人件費が大きく改善している状況がございます。

以上、前回の振り返りが中心となりましたが、一旦ここで区切らせていただきます。

説明は以上でございます。

○金井会長 ありがとうございます。

まずここまでのところで、何かご質問とかご意見、その他、ありますでしょうか。

特には、よろしいですか。

よろしいですか、続いてお願いします。

○野口改革推進課長 この後のご説明につきましては、前回皆様からご要望いただきました資料、こちらについては人事課から提供をしていただいております。

この資料のご質問につきましては、あくまでも定員に関するご質問等に限定させていただきますようお願いいたします。

それでは人事課長、よろしくお願いたします。

○笹原人事課長 人事課、笹原でございます。よろしくお願いたします。

着座にてご説明させていただきます。

まず、7ページ目の資料でございます。

まず、職員採用退職の状況でございますが、令和6年度におきましては、採用者数が52名、退職者数が52名ということで、均衡したという内容でございます。

ちなみに、最近の傾向といたしましては、やはり退職者数についても、少しずつ増えてきて

いて、それに伴って採用も増えてきているという状況でございます。

なお、定年につきましては、令和5年度から定年の引上げがございまして、基本的に偶数年度に定年退職者が発生しているというところでございまして、令和6年度は定年退職者がいたという状況でございます。

続いて、分限処分の状況というところで、休職が46名というところでございます。

こちらの分限の休職者は、ほとんどが病気による休職者による休職発令ということでございますので、大体これぐらいの方が休職の発令をされているというところでございます。

ただ、この休職の発令につきましては、逆に、休職を発令したら復職している方もいらっしゃるかとします。同じ年度内に復職される方もいれば、前年度の方で復職されている方もいるというところでは、あくまで発令数というところで、申し訳ございませんが、ご理解いただければと思います。

あと、昇任試験の実施状況というところでございますが、立川市ではこちらにございまして、課長に上がる管理職と主任職への昇任試験をございまして、それぞれ受験者数、合格者数は、管理職が7名、主任職は6名という状況でございます。

続いて、8ページでございます。採用試験の実施状況でございます。

やはり、毎年、人が足りないという中では、定期1回の採用だけではもう間に合わない中では、ほぼ通年に近い状況ということで、令和6年度につきましては、大きく4回の採用試験を行ってございます。

それぞれ、令和6年8月以降採用というのは、それ以降採用しますというような形でご案内したというもので、実施時期が令和6年度ということでございまして、令和7年度の採用のこの表に入れてございます。

受験者数と合格者数については、それぞれ記載のとおりでございます。

続きまして、9ページ、10ページ、11ページでございますが、職員研修の状況でございます。

立川市職員人材育成基本方針というものを別途定めてございまして、こちらにおいて、基づいて、研修をそれぞれの階層別、もしくはその目的別に行っているところでございます。

簡単に、階層別でいきますと、主事級ですね、1番の係員級については、当然新任の研修でありますとか、あとこちらの中段の一般職員研修や政策提案研修ということで、政策提案の力をつけるような研修を行っているところでございます。

また、その後、30代半ばぐらいからの主任級になるというところでは、今度はこの主任職研修にあるクレーム研修等々、職位に合わせた研修をやっているというところでございます。

また、その後、係長、課長と昇任する職員については、またそれぞれの職位に合った研修とやっているというところでございます。

また、特別研修というところで、職位にかかわらず行っているものでございまして、例えば10ページにございまして、人材育成主催研修ですと、このキャリアアダプタビリティ研修でございまして、そういうものは逆に年齢に着目して、40歳になったタイミングで、職位に関係なく年齢で行っているものでございまして、そういうものを行っていたりとか、あとはコンプライアンスの研修、官製談合の防止研修とか、コンプライアンス研修などは、もうすべからく何年かで全員の職員がやれるような形で、毎年各課から何名ずつかが研修をやっているというところがございます。

11ページ目につきましては、主に派遣研修というところで、立川市から他の市町村に、他団体派遣については長期の研修での派遣、また研修所等への派遣というところがその下の下段というところがございます。このような研修をやって、人材育成に努めているというところがございます。

続きまして12ページ、13ページでございますが、現在の立川市の級別ですね。立川市、給与1級から5級にしてございまして、それぞれ職位と連動してございます。下から、1級が係員級の主事から5級が最上位の部長局長級というところで、それぞれのまず職員数について、令和7年4月1日現在のものが12ページでございます。

続きまして、13ページを見ていただきますと、1年前、5年前との構成比というところでの同じ資料でございますが、見ていただきますと、こちらにつきましては3級ですね、係長級以上について比率が上がっているのに対して、また逆に、1級ですね、若い職員の部分が上がっている、それに対して2級、いわゆる主任級の中堅係員級と言われるような職員が少しずつ減ってきている、そんな状況になっているという状況でございます。

続きまして、14ページでございますが、年齢別の職員構成でございます。

立川市につきましては、中途採用等をやって、できるだけ平準化した形のものを狙ってはいるところではございますが、やはり見ていただきますと、50代の職員数が多く、その後の40代にかけて、1回谷が来ているというところがございます。その後については、なだらかな線になっているというところがございます。今後立川市の人事行政を考えていく中で、一旦大量の退職者という、役職定年者も含めてですね、そういう山が来るというところで、一つ大きな課題が出てきているような状況というところがございます。

なお、こちらの山に関しては、多分各市、少し違いがあるというところがございますので、立川市はこういう形になっているというふうにご承知をいただければと思います。

15ページでございますが、女性職員の割合でございます。

こちらについては、特定事業主の計画の一覧表でございます。この中の特にご確認いただければと思うのが、2番の管理職に占める女性の割合であるとか、役職段階にある女性の割合というところで、やはり役職がつくところ、係長級以上になると25%程度になってくるというところでは、こちら管理職試験は、特に管理職以降については試験制度になっているので、ご本人の希望というところがある中で、なかなか増やすのが難しいというところはありますけれども、そこら辺をできるだけ促して、女性職員、増えていくような形でやっていきたいというところでやっているところがございます。

続きまして、16ページ、17ページが、会計年度任用職員についてのご質問がございましたので、改めて分類についてご説明するものでございます。

まず、16ページで、立川市では業務を本格的業務、標準業務、補助業務と分けさせていただいて、17ページでありますとおり、正規職員、あと再任用職員は、この本格業務で全て、すべからず政策立案も含めた業務をやりますという形でございますが、会計年度任用職員につきましては、月給制の職員については、本格業務については基本行わない。時給制については、さらに標準業務も三角というところで、一部行うというような形で、それぞれの職務を分けているというようなところでございます。

あと、資料につけてございませませんが、定年引上げに伴う職員数の影響というところでございませぬが、立川市は従前より再任用の制度を取り入れて、基本的に65歳までを再任用ということで職員として活躍いただいているので、定年引上げがあったからといって、職員数に大きな影響は出ないという形になってございます。

私からは以上になります。

○金井会長 それでは、ここで切って、ただいまご説明いただきましたところで、何かご質問とかコメントございますか。

黄委員。

○黄委員 黄と申します。よろしく申し上げます。

1点だけ質問したいんですけども、立川市の市役所でも、職員の中に出向とか、外部のそういうところに派遣される職員の人数って何人ぐらいいらっしゃるんでしょうか。

○笹原人事課長 資料の11ページをご確認いただければと思います。

こちらの派遣研修の他団体等派遣というのが、研修派遣であったりとか、あとは自治法の派遣で、そこに順番に出していったりとかしているところがございます。大体10名前後を派遣しているというところの状況でございます。

○金井会長 今の黄さんのご質問は、研修派遣の質問なのか、それともただの援助に行くというか、手助けに行く派遣の話のご質問。

○笹原人事課長 災害派遣。

○黄委員 そうですね。

○笹原人事課長 災害派遣についてはですね、今は特に長期で出している人間はございません。基本的に、災害発災直後とかに短期で出る職員というのは出しているんですが、現在は長期で出している職員はおりません。

○黄委員 災害ではなく、例えば東京都の後期高齢に出向をしたりとか、そういうような方たちが10人ぐらいいらっしゃるっていうことですか。

○笹原人事課長 そうですね。

○黄委員 分かりました。

○金井会長 例えば、この後期高齢者広域連合に1名出していますけれども、これは研修なのか、仕事に行っているのか、どっちなんですか。

○笹原人事課長 研修も仕事では行っているんですが、東京都の後期高齢者医療広域連合なんかは各市町村の職員で構成されるところで、そこから順番にという言い方も変ですが、各市から人を出して構成されているので、そこには立川市から現在、令和6年度は1名出していましたというところで、これは研修ではなく派遣法派遣という形、自治法派遣という形です。仕事をしにいつているというような、今の話でいくとなります。

逆に、東京都であるとか、姉妹市である長野県大町市であるとか、こういうところに関しては、例えば大町市であれば、相互の交流でそれぞれ職員を1名ずつ、受入れと派遣をするという形で、これはそれぞれの市の業務を覚えてくださいというのは、それがどちらかという研修目的が大きい派遣という形になってございます。

○金井会長 大町なら大町の仕事をしているのが、なぜか立川にとっては研修の効果があるという、そういう立てつけですね。

○笹原人事課長 やっぱり、立川と規模が違う、あとは当然形も違うという、あちらは大きくて、どちらかという産業構成もこういう商業地ではないというところで、どういうふうに働くのかとか、どういう市民の方とどう接するのかとか、その職員にもやはりいろいろ風土が違うので、そういうところに交わっていただくことで、立川市と違う世界を見てきていただく。そこで、いろいろ学んで帰ってきていただくと、そういう目的があるという形でございます。

○金井会長 ほかにはいかがですか。

曾我委員。

○曾我委員 7ページの採用、退職の現状ですけども、事務職で40名採用して、38名退職ということですけども、この中の普通退職が27名、この普通退職される方の年齢とか、採用からどれぐらいで退職されるのか。ちょっと話を他の団体で聞くとところによると、採用して五、六年でもう辞めちゃうよなんていうところもあるようなんですけども、何かそんなのが分かれば。

○笹原人事課長 退職につきましては、立川市におきましては、これは令和6年度でございま

すが、退職者は実は年齢構成別でいくと、50代が多かったというところがございます。理由につきましては、育児、介護であるとか、あとは転居とか、当然転職もあったりとかする中で、様々なので、なかなか分析ができないんですが、50代の退職が多かったという形でございます。

ここは、確かにちょっと、他市でもやっぱりそういう年齢層、退職される方がいるというお話は聞いていますが、ちょっとうちは、令和6年度はそういう方が多かったなという印象ではございます。

○金井会長 逆に、20代はいないということですか。

○笹原人事課長 すべからく、20代、30代とおりまして、一番のボリュームゾーンが50代という形になってございます。20代、30代、40代、あと60代に関しては、5、6名程度などに対して、50代が15名程度ということ。

これが毎年のトレンドかというところ、ちょっとまたそこは見ていかなきゃいけないんですが、令和6年度に関しては、そういう形になったというところがございます。

○金井会長 ほかはいかがですか。 朝日委員。

○朝日委員 4ページと5ページの見方について教えてもらいたいんですけども、4ページは、何か見直し業務に限った話なんですか。下の方は増加要因、増員数のほうは、もう行政需要がいろいろと増えましたということと、それが見直しに、人が減るような見直しにつながるかどうかというのは、また別の話かと思うんですけども、これは、上のほうは見直し業務に限ったような話なのでしょうかということと、下の図を見ると、全体として増員数がやっぱり多いので、見直しをしたとしても、恒常的に増やさざるを得ないような行政需要の増え方というふうに読んでいいのでしょうか。

○野口改革推進課長 こちらの見方なんですけれども、現状の考え方として、こちらは見直し業務ということにくっつけていますけれども、当然新たな業務をやるにしても、やはり既存の業務を抱えながらやるわけですし、事業を見直すと、例えばスクラップ・アンド・ビルドというような見直しを行う際にも、やはり業務を抱えながらということでは、一旦、一時的に業務量は増加していくよというような見せ方として、4ページ目には記載をさせていただいていると。

それとはちょっと別の視点で、具体的にはこういった新たな事業があって、定員が増加している要因となっていますよというような資料の立てつけとなっております。

○朝日委員 行政需要を見込んだとしても、こういう状況ですよということなんですね。

○野口改革推進課長 そうですね。

○朝日委員 分かりました。ありがとうございます。

○金井会長 具体的に、じゃ、ここで見直し業務で増えたというのはないんですね。

○野口改革推進課長 そうですね。具体的に。

○金井会長 だから、公共施設マネジメントの体制構築というのは、令和7年度にあって、42名のうち何人がそれに当たるかは分かりませんが、何かマネジメント体制を構築すると、一時的には業務が増えたけれども、その後、何か減るという話はないんですね。

○野口改革推進課長 そうですね。会長おっしゃるとおり、新たに時代、状況の変化に伴って、例えば公共施設のマネジメントというところが大きな視点として取り組む必要があると、既存の体制からこういった形にシフトしていくというところであると、それはある意味、見直しというところであるかなというところは考えてございます。

公共施設マネジメント課を、このタイミングでは新たに新設してございますので、そこで一時的に体制を構築するために、人員は必然的に増えてしまったというような中身となっております。ですので、やはり既存の状況を見直して、新たなものをつくり出すという視点では、

すべからく当てはまるのかなという気はしないでもないところでは考えているところでございます。

○金井会長 関連的には4ページだけれども、じゃ、具体的にどれかと言われるとよく分からない。

マイナンバー交付促進で、本当にマイナンバーをたくさんばらまくと、その後業務が減って、人が減るのかというようなばら色の議論もよく言われますが、全然そうなっている実感はないのですが。取りあえず、マイナンバーも5年に1回交付するから、永遠にあの仕事はずっとあると。一向に減らないと。

○野口改革推進課長 例えば、ちょっと先の次の2番目の議題に移りますけれども、マイナンバーカードの交付率が大きく向上して、体制も構築して、現状所持率が80%を超えている状況になってございますが、我々としては、例えばコンビニの交付、証明書の交付を10円にして、取り組んだ結果、証明書の交付が伸びましたよと。伸びた結果、連絡所を廃止することができましたよというような展開にはつながっていくのかなという気はしているところでございます。

ですので、なかなかその即効性というところでは、なかなか申し上げにくいところはあるんですけども、やはり中長期的に見て、最終的に人員の減につながるのかなというイメージは持っているところでございます。

以上です。

○金井会長 ということだそうですね。

これ、関連するものがなければ、秋澤委員のほうから。

○秋澤委員 15ページで、ちょっと仕事柄、気になってしまうのが、6番の超過勤務の上限を超えた職員数というのがなかなか減っていないというのがあって、実際これは360時間を超えたということは、それよりもっといっている場合もあるということだと思っておりますけれども、そこら辺の何か対策とか、あとは育児休業とかも、男性職員の取得率が一時期はかなり上がったと思っておりますけれども、また下がっているというのがちょっと気になったところで、何か対策とかはされているのかなと思ひまして、ちょっと教えていただければと思います。

○笹原人事課長 まず、時間外勤務でございますが、対策とすると、なかなかやはり、業務があって、その職員がやんなきゃいけないというようなときには、時間外の勤務をせざるを得ないという状況があるというところでございますので、なかなか即効性というのは難しいところがございますが、ただ、各職場の時間外取得の状況なんかを管理職に配って、マネジメントの中でその調整をしていただくような対策を取ったりとか、そういうことを今やっているというところでございます。

あと、すみません、2点目が何でしたっけ。

○秋澤委員 育児休業。

○笹原人事課長 育児休業ですね、男性の。申し訳ございません。

実は、母数がそれほどないというところでございまして、十何名、20名程度ですので、1人取る、2人取る、取らないというのが、結構このパーセンテージに大きく動いてくるというところでございまして、肌感的には、ちょっと令和4年ですと、もうほぼほぼ全員が取ったということに対して、令和5年、6年は、実際のところで数名程度というところでございましてけれども、その差になっているというところでございまして、肌感的にはそれほど、これが落ちてきているという感じではなく、男性も取っていくんだという意識は、職場内に広まっているのかなというふうな印象を持っております。

○秋澤委員 分かりました。もともと少ないと。

○笹原人事課長 母数が少ないということです。

○金井会長 ほかにはよろしいですか。

谷本委員。

○谷本委員 大きく2つなんですけれども、1つは、会計年度任用職員の数字の把握という意味でお尋ねしたいんですけれども、この定数条例、定員の管理という意味では、あくまで正規職員ということを前提に、この5ページにあるように、おそらく毎年度、それぞれの所管からどういった人数が必要なんだという要望が上がり、それに対してエントリーがあって、その中で正規がつけられるか、そうではなくて会計任用職員で対応するのかなというような調整がなされているのではないかなと推測をするんですが、まずその認識で合っているかどうかということが一つ。

○野口改革推進課長 大変申し訳ないんですけれども、この後説明をしたいと思っているんですけれども。そこで改めて、次のパートで、一番最後のほうで。その定員の流れについては、定員管理の流れについてご説明させていただければと思っています。

○谷本委員 なるほど、先走っちゃったということですね。

○野口改革推進課長 よろしくをお願いします。

○谷本委員 じゃ、それを前提にお尋ねしたいんですけれども、会計年度任用職員のこの全体での数の把握というのはどのようにされているのかということですか。それも後。

○笹原人事課長 大丈夫です。会計年度任用職員の把握でございますが、月給制の職員に関しては、発令雇用、全員発令雇用をしていますけれども、基本的にその月内は、ほぼあれなので、いるということで、4月1日時点の人数というところを集計をしているところでございます、大体500名弱ぐらいの職員がいるというところでございます。

時給制職員につきましては、何日しか働かない職員もいれば、ほぼほぼ毎日来ていただく方というふうに分かれますので、時給制職員の把握につきましては、基本的に4月に時給制の職員として報酬を支払った実績の人数という形で把握をさせていただいてございます。こちら、大体700名程度という形になってございます。人数の把握はそういう形でさせていただきます。

○谷本委員 となると、16ページにある、本格的業務、標準業務、補助業務ということで、先ほどご説明あったように、標準業務がやれる月給制職員と、そうではない時給制職員という話が出てくるかと思うんですけれども、そのあたりのその仕事との、職務との関係で変わった、職務との関係ということまでは全体では把握してないということですね、今の。要は、発令行為をしているという数字の上では把握はしているけれども、実態として、その会計年度任用職員がどういった業務にそれぞれのセクションごとに従事しているというところまでは、全体としては押さえている。

○笹原人事課長 押さえて、月給制職員については、人事課のほうと、あと教育委員会については教育総務課のほうというところで、全体は、押さえるという言い方は変なんですけれども、当然そこに誰が必要、誰というか、必要かどうかという判断があった上で、そこに職員を配置するという形になるので、まずは業務があって、そこに職員がつくという形になってございます。

時給制の職員については各業務に就くというところでは、やはり報酬等については予算を事前に要求をしていただいて、それに対しての予算が通ったところについて、時給制の職員は配置されるという形ですので、やはり同様にまずは業務、この業務があるのでここに職員が必要だから、月給制の会計年度任用職員を配置してくださいという形で、順番は出るので、決して人数がいて、この人数だからこの業務を割り振りましょうではなくて、必要な仕事はこれなん

で、何人必要ですということをやっていますので、そこは基本的には、そこの当初の段階で個々の業務振り分けができた上で配置をしているというふうになっています。

○谷本委員 そうすると、月給のほうは人事で把握されている、時給の方も人事で把握されている。今のだと、時給のほうは、予算で管理とおっしゃられたので、要は財政的に認めるか認めないかというところで配置が決まるということなんですか。

○笹原人事課長 時給制については、人事課として時給制の配置というところもございまして、各業務について、必要性というところは予算要求という形で財政課のほうに要求をして、財政課のほうでやっているという、そのパターンが2つございます。

○谷本委員 分かれている感じですね。

じゃ、分かりました。詳細は、多分きつと後ほどの説明を踏まえて、ご意見を申し上げなきゃいけないと思いますので、ここ、これに関してはこれで大丈夫です。

大きく2つと言ったのは、もう一つは、ついついやっぱりこういうのを見ると、女性職員というふうに聞きたくなってしまうんですけども、管理職がやはり15%ですかね、という数字が、東京都全体と見ちゃうと厳しいかな、23区ってやっぱり多いので、こちらの類似団体との比較ぐらいで聞いたほうがいいでしょうね。

類似団体との比較で、この13.9%程度の女性職員、女性管理職の比率というのが、これ課長か、ごめんなさい。上ですね、15.9%、これが高いのか低いのかという、ある意味、それについてどう認識されているのかということと、実はこういう会議に出て、いつも気になるんですけども、皆さん男性ばかりなんですよ。特に、行財政改革のセクションは、別に立川市さんだけの話ではなくて、某市でも、私、政令市でもやったことあるんですけども、やはりその席上におられたのは全て男性職員さんでした。

当然、企画財政部門というのは残業も多くなりがちな部門でもあるので、それは職員が希望しないということと、そこの政令市さんでもおっしゃられたんですけども、立川市さんではどういう状況なのかというのをぜひお聞かせいただければと思います。

すみません、以上です。

○笹原人事課長 ちょっと、まず女性職員の割合について、すみません、ちょっと正確な資料がないので、私の感覚でのお答えになってしまいますが、中位ぐらいという言い方は変なんですけれども、低いほうではないですけども、当然高いほうでもないという認識でございます。

こういう企画部門とかについての女性というところは、課題だと考えてございまして、特定事業者の行動計画のほうでは、やはりそういう部門に、まずは早く係員のうちから女性を配置したりとか、そういうところで昇任意欲というところも含めてですけども、やっていくのが必要じゃないかというところで考えているところではございます。

ただ、なかなか実際のところは、先ほどの残業の話なんかもございまして、あとは適材適所というところもある中では、男女というのは特に関係なく、配置をしているところではございますけれども、結果とすると、男性がやはり多く座ってしまっているという言い方が正しいかと思っておりますけれども、現状はあるのかなとは思っているところではございます。基本的には、男性を選んできるとか、そういう形での配置という認識というかはない形ではございますけれども、結果とすると、なかなか女性、ただ、女性でも企画部門はいないわけではないので、ただそれをできるだけ早いうちから経験させて、増やしていきたいという意図は思っているというところではございます。

○谷本委員 ありがとうございます。

○金井会長 よろしいですか。

ほかにはいかがですか。

笹浪委員。

○笹浪委員 17ページですけれども、表の下に、会計年度任用職員の出張についてはというところなんですけれども、時給制職員では原則として車の運転を行わせないということになっていきますけれども、これは分かるんですけれども、それ以外ですね、例えば車いっぱいあると思うんですよ、今日も乗せていただきましたけれども、指定運転手制度というものではないんですか。この車は、あの人とこの人とこの人しか運転できないよというシステムになっているわけですか。それとも、免許証を持っていれば、該当する人間ならどなたでもということですか。

○笹原人事課長 乗用車の運転に関しましては、基本的には免許を持っている職員が、必要があれば空いているものを借りるという形になってございます。システム上で管理をしまして、この車は何時から何時まで誰が借りますというのを予約を入れて、その時間、その職員が使うという仕組みになってございます。

ですので、特に指定とかはなく、どの車も、どの職員が運転するというのも可能な形になってございます。

○笹浪委員 もちろんやってらっしゃると思いますけれども、免許証の確認とかは、半年とか1年に1回やってらっしゃるんですか。

○笹原人事課長 免許証の確認は1年に1回ですね。免許の状況を各課で確認したものを集約するような形で確認をしているという状況です。

○笹浪委員 結構、免停の期間にやっている方がいらっしゃるんで、ちょっと心配になったので。

○金井会長 そこら辺、結構管理しようと思うと面倒くさいというか、大変だとは思いますが、ちゃんと免停のときは運転しないでくださいとしか言いようがないんですけれども。

ほかにはいかがでしょうか。

では、佐藤副会長。

○佐藤副会長 すみません、途中参加になって申し訳ありませんでした。

もしかして既にご説明があったら、繰り返しになるかもしれないので申し訳ないんですけれども、1つ、頂いた資料の中でもう一つ伺いたかったのが、職員の採用状況とかに関する資料、伺いたかったのが、例えば3年以内で辞める方ってどれぐらいいるのかなということなんですけれども、特に若い人たちと、あと経験積みで、いわゆる社会人採用というか、経験積みの方々の採用もあると思うんですけれども、こういった方々の定着率ってどれぐらいなのかということ、何か情報があれば教えていただきたいというのと。

あと研修なんです。私もよく呼ばれて研修やるんですけれども、こういう研修ってどちらかというと座学が多いと思ったほうがいいのか、階層別研修とか、特別研修とかいろいろとメニューはあるようなんですけれども、座学が多いと思ったほうがいいのか、あるいはもうちょっとお互いに演習とか、実習みたいなものも含めてやっているものが多いのかということと、特に今ならデジタル人材研修なんていうのもあるみたいなんですけれども、こういったことの研修に参加された方々、実際に例えばデジタル人材研修って、これは東京都がやっているんですね。

例えば、実際に現場に帰ってきたときに、職場でそういうデジタル周りの仕事をちゃんとさせてもらっているのかどうか、研修した成果というのをちゃんと生かしてもらっているのかどうかということについて、この辺はどうなんだろうというのが素朴な質問です。

あと、最後、もう一つだけ、他団体への派遣というのがあるんです。これ、民間企業がお1人いらっしゃるんですけれども、これはどういう団体ですかというのだけ、質問です。

○金井会長 いかがですか。

○笹原人事課長 ちょっと定着率については、これもちょっと資料としてはないんで、あれで

すけれども、やはり入ってすぐ、数年でお辞めになる職員というのはいるのは事実です。

ただ、やはりそこで辞める職員というのが、ほとんどがやはり前職がある職員が多いかなど。大学をご卒業されて、初めての就職先が立川市の職員で数年でお辞めになるという方はあまりいないかなという印象を持っています。

続いて、研修について、やはり座学が多いというところがございます。ただ、ポイントになるケースについては、できるだけ座学だけにならないような工夫はしているというところがございます。

続いて、DXの研修でございますけれども、あのデジタルの研修に行って、その後というところなんですけれども、なかなかそれが直接デジタル系の職場ですというところに配置しているかどうかという、そこまで密接な連携はしていないのが正直なところです。ただ、今各職場でも、こういうデジタル系のお仕事というか、改革というのは求められているところなので、基本的にはもう各課にそういう人材を置くという方向性で今考えていますので、そこはあまり、この研修を受けたからここですよというような、そういう人事はやっていないというところがございます。

あと、民間企業でございますが、これは市内の信用金庫へ相互派遣という形でやっているものとなります。

以上です。

○佐藤副会長 ありがとうございます。

一つはやっぱり、前職のある方の離職率が多いというのは、ちょっとやっぱり問題があって、やっぱり即戦力として求めているはずですし、ただ、やっぱり入ってきたけれども肌が合わなかったということになってしまうので、やっぱりちょっと、大学卒の人間たちは社会のことよく知らないんで、こんなもんだと思って定着していくというような可能性はあるんですけれども、やっぱり比較対象があるんですよ、彼らはね。

なので、ただやっぱり即戦力として期待しての人材だと思うので、やっぱりそこをいかに定着を図っていくかということがやっぱり肝要かなという気がするということ、それからもちろんその研修を受けたからといって、その研修内容に即して配置をするというのはなかなか難しいんですけれども、ただ、せっかく時間をかけて一応派遣しているわけなので、実際それがどんな形で成果につながっているかということについては、フォローアップしていくということ、これはやっぱり派遣元としてあってしかるべきかとは思いました。

以上です。

○金井会長 ありがとうございます。

確かに、資料8ページを見ますと、例えば一般事務職ですと、合格者18人が経験者じゃないところですが、経験者が28人なので、経験者のほうが多いんですよ、入ってくる数としてはですね。この人たちがその後どうなっているのかと、簡単に言うと、入ってくるのを見ただけだと、経験者のほうが多数派で、昔の日本企業でいう新卒一括採用では全然なくて、中途採用がメインのように見えるということなんです、この経験者はその後すぐ消えちゃうということなんです。

○笹原人事課長 先ほど、退職者の数のところで申し上げたとおり、20代、30代の退職がそれぞれ5名程度というところでは、それほど定着していないというわけではないとは思っています。ただやっぱり、全ての方が完全に100%定着してないというところで、数年でお辞めになる方は出てきてしまっているという実情かなと思っています。

○金井会長 副会長の質問ですと、経験者のほうが辞めやすいということなんです。

○笹原人事課長 うちですと、経験者のほうが短期で辞める人間は多いという印象です。

○金井会長 なるほど。そういう現象だということですね。

ほかにはいかがですか。

浅野委員。

○浅野委員 浅野です。

8ページの採用の資料についてなんですけれども、私の記憶違いだったら申し訳ないのですが、土木とか建築とか技術系の職員の採用が大変だということを、何か去年おっしゃっていたような記憶があるんですけれども、この資料を拝見すると、受験者数のほうが多いので、必要な職員の数は確保できているのかなというふうに感じたんですが、それでよろしいのでしょうか。

○笹原人事課長 こちらにつきましては、必要な数が確保できているかというところ、この単年で見ると、1増のようになってございますが、実際のところはやっぱり足りていない現状でございまして、あの事務職の職員で肩代わりというか、何とか回しているというところがございまして、正直なところ、本来立川市として必要な技術職としては、やっぱりまだまだ入っていただきたいという状況になってございます。

○浅野委員 ありがとうございます。

ここからは私の感想になってしまうので、ご回答とかは特に求めるつもりはないんですけれども、私、国土交通省の職員で、仕事で土木施工管理技士という、国家試験の採点もやっているんですけれども、最近は何か受験生のお名前を見ると、外国の方なんだろうなという方も結構受験されていて、記述式の結構難しい試験なんですけれども、結構いい点取るんですよ。

なので、そういう方にも受験してみませんかというのをお声かけできたらなという感じはしました。ただ、出稼ぎじゃないかとか、いろいろご指摘もあると思うんで、例えば採用されたらすぐ帰化の手続に入ってもらうだとか、何か奥さんも国から呼んで立川市に住んでもらうだとか、出稼ぎにはならないように、何かルールというか、制度を整えてお声かけできたらいいんじゃないかなというふうにちょっと思いました。ご参考になればうれしいです。

○金井会長 ありがとうございます。

大変重要なお指摘、2点あったと思うんですが、立川は外国籍の職員についてはどういう立場なんですか。

○笹原人事課長 外国籍の方の採用に関しては、特に採用という部分に関しては制限はない形になってございます。ただ、やはり国籍の部分としては、総務省の見解に従ってございまして、公権力を行使するような職には日本国籍の方というところの原則がございまして、例えば管理職への昇任はないであるとか、あと配置も、場所も限定されるような形になっているという状況でございまして。

○金井会長 実際、データはあるんですか。

○笹原人事課長 外国籍の方については。

○金井会長 ある程度、採用できているのかとか。

○笹原人事課長 過去、採用した実績はございます。

○金井会長 実績はあるという程度で、ほとんどないということね。

今、浅野委員のご指摘だと、そういうところに人材がいるかもしれないというご指摘だったと思います。

それから、2点目は、技術職が難しいという話は、定数的にも伺っていて、この資料を見ても、6月で大して集まらず、11月やっても大して集まらず、何か2月で取りあえずかき集めたという意味でいうと、普通に読めば非常に苦労している。

ただ、2月の人も本当に来てくれるのかどうか分かんないし、どういう水準なのかがよく分

からないという意味で、苦勞しているようには、この表からいうと一応裏づけられているのではないかなというふうに読めますが、その理解でよろしいですか。

○笹原人事課長 はい。かなり苦勞をしているのは正直なところで、ここのタイミングで、ちょっと試験を、もともと専門試験という形で専門技術の筆記をやっていたものを、そこの筆記を取りやめて、事務職と同じテストセンター方式でちょっと受けやすい形に切り替えて、専門的記述に関しては、面接の場で確認するような形の改善をしたりとか、そういうことをやった結果、少しずつ受験生はこの年度は増えてきたかなという印象の年でございます。これでも増えてきたかなという年でございます。

○金井会長 それは、いつからやったんですか。その6月の段階からですか。

○笹原人事課長 これは、11月か2月か、すみません、ちょっとどちらかの段階でございます。

○金井会長 この表の右側のほうにして、少し何となく集まってきたという感じの感触を持っているという。

○笹原人事課長 そうですね。これでも増えてきて、それで少しずつ増えてきてくれたなという印象を持っているところです。

○金井会長 他方で、一般事務職の倍率、意外に、その表面倍率を見ると10倍以上あるんですけども、これは普通の自治体からいうと非常に高いというふうに思われかねませんけれども、実効倍率はどのくらいなんですか、本当にこれ10倍以上なんですか。

○笹原人事課長 こちらについては、テストセンターを受けていただいている数が母数になるので、一応実効ではございますが、ただやっていく中で途中で抜けていっちゃう。同時並行で幾つもの市を受けることができますので、この合格18人の裏側には、途中で辞退される方も多々いらっしゃいますし、合格されてからも辞退される方がいるというところでございます。多分、受けやすい環境になっていますので、受験者数自体はそれなりに受けていただいているのかなという印象ではございます。

○金井会長 その名目倍率は高いけれども、18人のうち、来た人は何人なんですかね。

○笹原人事課長 18人のうち、ちょっと資料があれですけども、辞退率は、この年度は約2割弱ぐらいですので、18ですと、単純に掛けると四、五人は辞退しているという状況。

○金井会長 そういう感じですね。四、五人程度と言うのか、四、五人もと言うのかは分からないですが、ちょっと欠けるという。

この経験者のほうも辞退している人はいるんですか。これはこのままずばりですか。

○笹原人事課長 こちらもいらっしゃいます。

○金井会長 なるほど。ということなので、この数字だけでは確保できているという保証はないということですね。

ほかにはいかがでしょうか。

○朝倉委員 朝倉です、よろしくお願いします。

2点教えていただきたいんですけども、まず1点目が、定員を張りつけたとして、実際に人を置けないような欠員の状況のかじ取りについて、ちょっと教えていただければと思います。実際、その欠員が恒常的に発生しているのか、あまり発生してないという状況なのかというのをまずちょっと教えていただきたいですというのと、欠員が生じたときに、どのようにそこに人員措置するのかという采配を、ちょっとどういうふうに行っているのか教えていただきたいと思っています。

何か、例えば余裕人員をあらかじめ見ていて、その人を張りつけるとか、会計年度を急遽置くとか、いろんなやり方はあると思うんですけども、実際に立川市でどのように行っているのかというのを教えていただきたいのが1点です。

2点目なんですけれども、15ページとかにも、特定事業主行動計画から引っ張ってきたというのがあると思うんですけれども、今要求とか結構多い中で、多分人員採用をするというのも、市にとっては戦略みたいのがあって、多分こういうのをデータというのをうまく使えば、いい、有能な人員獲得につなげられるのかなというような視点で、例えば女性職員の割合、例えば管理職、一般的には他市と比較して高いよとか、あとは時間外ですね、⑤番と⑥番とか、他市に比べて立川市は低いよというように、差別化で、立川市はこんなにワーク・ライフ・バランスが優れているから、いいところだから負けていないみたいな、採用戦略のいい使い道には、よければ使えるのかなというところはあると思うんですけれども、例えばこういうような数値も何か目標値を例えば決めているとか、女性管理職の割合を何%にしようとか、そういったところが例えば打ち出しているのであれば、何かそういうような決め方とかも併せて教えていただければなというところでございます。よろしくお願ひします。

○笹原人事課長 最初、欠員でございますが、やっぱり年度の当初は、ここ数年は10名とか20名と、2桁になるような形でスタートしているのが実情でございます。補充は、大きくはやはりこの試験を年に何度もやっているというのは、実際その補充のために、年度途中の採用も補充のためにやっているというところでございます。

です。基本的にはその採用での職員を配置する、もしくは先ほどあった病気休職から復職する職員を配置するでございますとか、あとはやはり、なかなかそうはいつでも配置できないところは会計年度任用職員で一定期間カバーしていただくであるとか、そういう形で対応しているところでございます。

特定事業主につきましては、計画で目標値を定めてやっているところでございます。すみません、ちょっと今、基本的には時間外勤務の時間数であるとか、男性の育児休業の取得率であるとか、あとは係長以上の女性職員の割合などを目標に掲げているところでございます。

立川市の状況でございますけれども、他市に比べて非常時間外が多いかとか。そう言われたときには、そうでもないというところがございまして、かといって著しく低いかというところでもないというところ、やっぱりそれほど差別化できる数字ではないというのが正直なところでございます。対民間企業と言うのも変なんですけれども、そういうところの合同説明会なんかですと、やはりこういう数字を打ち出したりとかして、ご説明なんかをすることはございます。

ただ、各市の合同説明会なんかですと、ある意味皆さん同じような数字を出しているんで、差別化になるほどの数字ではないというところでは、そういう場面では違う魅力のところ勝負をしていると、そういうところでございます。

○金井会長 よろしいですか。佐藤副会長。

○佐藤副会長 大丈夫ですか。ありがとうございます。

資料の14ページにある年齢別職員構成を見ていて思ったんですけれども、今52歳、50代に1つの塊、大きな塊がありますよね。これが、このまま多分退職年齢が上がっていきますよね。なので、60歳以上のところに動いていくのかと思うんですけれども、立川市の場合、申し訳ないけれども、ある程度年齢を重ねた方々への対応というのはどういう形なんですか。何か、どういう形で使われてきたのかなというか。

役職定年なんかがあると、やっぱり一般職員に戻っちゃうケースもあるわけですから、なかなか経験値は高いかもしれないけれども、新しい技術にはなかなか対応できないという面もあると思うんで、こういう高齢者の方々、さっきは若い人たちの離職をどうしようかという話をしていたんですけれども、逆にこういう高い人たちの、高齢の年齢層の高い方々の活用について、何か立川市で計画があるんですか。

○笹原人事課長 高い年齢の方々については、特にこういう活用、課題としてどうしていくかというところ、やはりモチベーションの面であるとか、そういうところに関しては課題があるなどは思っているところではございますが、現状で何か活用方法というところで考えているところは、何か施策として打っているところはないところでございます。

ただ、先ほどちょっとご説明した研修の中に、50歳のタイミングでの研修というのをやってございまして、そこで65歳であるとか、その後も含めたキャリアというところを考えていただくという中で、そういうところを引き続き頑張ってもらい、考えをどうしていくかとか、そういうことをやる研修やったりとか、そういうところでやっているところでございます。

60歳以上については、従前も、先ほども申し上げましたが、再任用という形で65歳まで、再任用の場合は役職の方も再任用主任という形で一般職員と同じ業務に入っていただくという形でやってございましたので、役職定年になった場合は、立川市の場合は主査、係長級の主査として、係内の主査として入っていただくので、係員と同じ仕事をやっていただくような形になっているところでございますので、そういう意味では大きな変化はないかなというところでは、今のところ、その役職定年されたの方々についてはご活躍をいただいているのかなと思っているところでございます。

ただ、先ほど申し上げたとおり、やはりモチベーションの部分というところは、やはりその方々からお聞きすると、なかなか現役のときと比べると、少しやっばり違いがあるようなお話は聞いているので、その方々がどれだけその経験を生かしてどうやっていただくかというところをどうしていくかというのは、課題だなというふうには感じているところなんですけれども、そこはどうしていくか、ちょっとまだ答えはないんですが、何かしらやっていかなきゃいけないなと思っているところでございます。

○佐藤副会長 ありがとうございます。

○金井会長 ほかに。

浅野委員、どうぞ。

○浅野委員 よろしいでしょうか。浅野です。何度もすみません。

超過勤務のことなんですけれども、課長さんの把握されている範囲で構わないんですが、この超過勤務の内容というのは、どうしてもやらないといけないお仕事ということなんでしょうか。例えばなんですけれども、市役所の何か宿直とかで泊まらなきゃいけないだとか、あとは台風で泊まらなきゃいけないとか、夜間の工事立会いでどうしてもやんなきゃいけないとか、ただ、そういう場合だったら、次の日休んでもらえばいいことだと思うんですけれども、どうしてもその職員じゃなきゃ、例えば技術系職員みたいにどうしてもその職員でないと駄目な仕事が多まってしまっていて、超勤が多くなってしまっているのかとか、もし把握されているものとか何かあれば教えてください。

○笹原人事課長 基本的にはそういう緊急対応で出た場合とかも、当然、翌日のお休みが取れるとしても、超過勤務としてはやはり勤務をしていただいているので、そこはカウントをするという形にはなります。例えば夜、緊急対応で出勤しましたと、そこで3時間働きましたと、超過勤務として3時間で、翌日、じゃ午前中お休みくださいといったら、そこは本人の有給休暇で午前という形でなるという形で、超過勤務としてはカウントするという形になってございます。

時間外勤務については、原則所属長の承認を受けていただく、システム上で超過勤務をする命令を職員が入力をして、それを所属長が決裁をするという形になってございますので、どんな業務で何で時間外をやるかというのは、所属長が確認の上、やっているという形になりますので、例えば本当に残る必要があるのかという業務だった場合は、そこで確認を取っていただ

くような仕組みにはなっているところでございます。ただ、運用上、そこをきっちり毎回ヒアリングしているかというところまではいってないというところではございます。

以上です。

○浅野委員 ありがとうございます。

○金井会長 よろしいですか。

かなりいろいろ質問とかありましたけれども、取りあえずこの議題はこの程度としまして、続いて、議題2のほうに移りたいと思います。

令和8年度、2026年度の行財政改革の取組について……

○野口改革推進課長 会長、18ページから残りの。

○金井会長 まだ残っているの。

○野口改革推進課長 はい。すみません。

○金井会長 何か、超過勤務が増えそうだね。もう私は終わったのかと思っていたら、終わってないんですね。すみません、失礼いたしました。

○野口改革推進課長 それでは、私の方から18ページから、類似団体との比較、こちらについては職員数となってございます。

まず、18ページ上の表につきましては、各年度1月1日現在の住民基本台帳人口でございます。

本市の人口は、令和8年1月1日現在18万6,257人となっております。平成29年1月1日と比較しますと、約6,500人増加をしております。

下の表につきましては、平成28年度を100とした場合の人口推移でございます。

令和7年度と比較しますと、上昇率が最も高いのが105.71で調布市、最も低いのが100.62で東村山市となっております。本市につきましては103.59でございまして、全体で申し上げますと、9市のうち上から5番目となっております。

ページをおめくりください。19ページでございます。

上の表は、普通会計別の職員数となっております。

下の表は、平成28年度を100とした場合の推移でございます。

平成28年度との比較では、町田市以外はここ数年で定員が増加している状況でございます。令和7年度と比較いたしますと、上昇率が高いのが三鷹市、調布市、西東京市で、それぞれ107ポイント台となっております。本市は102.91でございまして、全体で申し上げますと、9市のうち上から6番目となっております。

ページをおめくりください。10ページでございます。

上の表は、人口1万人当たりの普通会計ベースの職員数でございます。

地域の実情により大きく状況が異なりますので、単純に比較はできませんが、小平市が46.09人と最も少なく、日野市が53.11人となっております。最も多い状況でございます。本市については53.10人と、日野市とは僅か0.01ポイント差となっております。また、小平市は人口1万人当たり職員で7人、本市の人口である18万6,257人から試算しますと、130人程度少ない状況で市政を運営しているという状況でございます。

次のページでございます。

人口1万人当たりの職員数を棒グラフにしたものでございます。

平成28年度と令和7年度を比較しますと、9市のうち6市は増加している状況でございます。この年度間比較において、本市は僅かに減少しておりますが、9市の中では依然として高い水準でございます。

ページをおめくりください。22ページでございます。

こちらについては、各部門別の職員数となっております。

この説明については割愛をさせていただき、次ページに移らせていただきます。

次ページ、23ページでございます。

上の表は、令和7年度の本市の人口に換算した職員数でございます。

下の表は、本市職員数との差を示してございます。

下の表をご覧ください。

各部門に所属する組織の状況が異なるため、一概に比較はできませんが、表にお示ししておりますとおり、他の自治体については、一般行政の総務部門と税務部門において、多くの自治体が本市よりも少ない職員で行政運営がなされている状況でございます。教育部門におきましても、同様に効率的な運営がなされているものと考えてございます。

その次、24ページでございます。

こちらは、先ほど谷本委員からご質問がございました、私どもの定員管理の進め方でございます。

まず、こちらの資料に示してございますが、次年度に向けた定員管理の基本的な考え方というところで、庁内決定をした上で具体的に進めていくこととなっております。

今年度につきましては、1、現状に記載をしてございますとおり、昨今の人手不足を背景に、定員管理と組織採用状況をそれぞれ考慮した上で行うことといたしました。

2、基本的な考え方につきましては、行政評価を活用したPDCAサイクルにより、アウトソーシングやデジタル技術の活用など、担い手の最適化を図ることとしてございます。

次のページでございます。

3、人員要求方針につきましては、資料にございますとおり、①から④まで明記をしているところでございます。

次に、4番目、スケジュールでございます。

スケジュールの9月上旬に記載をしております調査票につきましては、資料2にお示ししてございます。この調査票に、課長が内容を記入していただきまして、私ども事務局に送っていただきます。その内容に基づきまして、所属長からヒアリングを行いまして、部長説明を経て、庁内決定を行った上で、最終的に定員を決定してまいります。

5番目の職員定数の推移については、これまでの説明と重なりますので、割愛をさせていただきます。

駆け足となりましたが、説明は以上でございます。

○金井会長 ありがとうございます。

じゃ、このところについていかがですか。

谷本さん、続きを。

○谷本委員

ご説明いただいたところで、まず令和8年度は、ごめんなさい、今年が……

○野口改革推進課長 来年度に向けて。

○谷本委員 来年度に向けてということですね。

○野口改革推進課長 そうですね。

○谷本委員 だから、新年度にこの体制で定員管理を進めていくという方向ですよね。すみません、令和と2000年ごっちゃになっていて。

ということは、今まではこのやり方とはちょっと違っていただ。

○野口改革推進課長 そうですね。どちらかといいますと、今までは我々と、多少組織と連動させていたというところがございますが、なかなか人事、要するに採用状況というところまで

の連携というところは図っていなかったところでした。昨今、先ほど人事課長からご説明がございましたとおり、なかなかやはり人の確保が困難と。欠員の状況も、先ほどご説明させていただきましたが、なかなか埋まらないという状況下においては、やはりそういった視点も取り入れながら定員管理を進めていく必要があるだろうというような視点を持って、今年度取り組んだところでございます。

以上です。

○金井会長 本年度取り組んだというのは、8年度の定員を令和7年度にこういう日程で行ったということですか。

○野口改革推進課長 そうです、そういうことです。

○金井会長 行ったと。今やったと。

○野口改革推進課長 令和8年度の4月1日時点の定員に向けて、今年度そういう視点を持って取り組んできたという流れです。

○金井会長 8月1日と下の方に書いてあるのは、これは令和7年8月1日ですね。

○野口改革推進課長 そうですね。今年度の既にやったという。

○金井会長 予定ではなくて。

○谷本委員 やった結果、ごめんなさい、資料のさっきのプラマイが出ているところが、5ページがこれということですね。令和8年の1,074が定員数で、プラス23とマイナス13という数字が、5ページに出ているんですけれども、これは、要はこの手続を踏んだ結果、こうなったよということなんですよ。

○野口改革推進課長 お見込みのとおりです。

○谷本委員 ということは、先ほどちょっと質問を先走ったんですけれども、今年度、来年度に向けた人事定数の調整をしていくプロセスにおいて、当然こちらの最初の各課から上がってきている、課長級から上がってきているものとヒアリングをして、調整をした際に、この部分は会計年度任用職員で対応すべきではないかという話合いは持たれていて、それで解決されているというふうに認識していいですね。

○野口改革推進課長 ご指摘のとおりです。

○谷本委員 ということは、その会計年度任用職員でどうですかということを振り返る基準、それを提示する基準とかということはあるんですか。

○野口改革推進課長 基本的には、先ほど人事課長から申し上げたとおりの業務の中身に対して、会計年度でやれる業務か、あるいは正規職員でなければいけない業務かというのを、まずは判断いたします。現状、やはり現状もう会計年度当任用職員で対応されている業務もございまして、そこで対応されている業務であれば、もうそのまま会計年度任用職員でやれるだろうというジャッジもございまして、新たな事業で、そのまま会計年度さんでも大丈夫だというような判断については、先ほど人事課長から説明があったように、業務の質、性質によって判断するところでは。

○笹原人事課長 当初、最初まず何からスタートするかということに関しましては、まず要求する各課がこの基準に基づいて、正規職員を要求するのか、会計年度任用職員を要求するのかの判断をいたします。正規であれば、改革推進課のこちらになると。会計年度任用職員の月給制だとすれば、人事課のほうへ要求をする。時給制であれば、財政部門のほうへ要求するというような形になってございます。一番最初はそこで見ると。その後、正規職員もやる中で、改めて改革推進課長が言った視点で、改めての再度の確認が入るという形になってございます。全てを改革推進課のほうでジャッジして、全部上がってきたものを振り分けているわけではないという形でございます。

○谷本委員 だから、逆に言えば、全部把握しているわけじゃないということですよ。

○笹原人事課長 そうですね。

○谷本委員 つまり、それぞれのセクションの中で、それを最適化する方法を探しなさいということ、任せているということですよ。

○笹原人事課長 そうですね。

○谷本委員 そうすると、全体の調整を図った結果、定数が決まりました、プラス会計年度任用職員をつけることになりました、もしくは月給制と時給制を割り振りました。じゃ、現実の配置というふうになったときに、先ほどの業務の中で、会計年度任用職員には任せられない業務がある中で、人のやりくりをしなきゃいけないという課が当然あるという認識でいいんですね。

つまり、何か申し上げたいかという、全体の調整の中で全体を把握されていないので、いないのか、全体の中で調整をされていないので、実際蓋を開けてみたときに、そのセクション、もしくはその係かを見たほうがいいんですかね、中に、実は係長さんと会計年度任用職員しかいないんじゃないかみたいな仕事の割り振りとかということはある得ない、それは起こり得ないというご認識で。

○笹原人事課長 ある程度、係員の人数は全部把握して。

○谷本委員 配置している、必ず配置する。

○笹原人事課長 蓋を開けたらにはならないとか、もともとの考え方として、係長1名の正規職員の業務と、会計年度3人の業務ですという場面には、そういうパターンはあり得ます。それはもう把握をしている中で、その把握のところでは人事課と改革推進課は連携をしていますので、全体は把握をして、その調整もしたりとかしていますので、出たところ勝負でそれぞれがついて、大丈夫ですかとか、そういうことはない。業務量自体は、まずは各課が基準として判断して要求をしますけれども、それに関してはちゃんと、それぞれで勝手にやっているわけじゃなくて、蓋開けたらおかしくなっていることはない。横の連携をしながら最終で形はつくっていますので。

○谷本委員 おっしゃっている意味は分かるんですけども、つまり人を配置するということはそうなんだと思うんですけども、実際業務が動き出したときに、皆さんそれぞれ仕事に行き出すわけですよ。そうすると、例えば誰かがお休みを取りたいですという話になったときに、この方がいないとこの方がお休みが取れないとか、この方に仕事のしわ寄せがいて、結果的に時間外が増えてしまうとかということはないですか。

○笹原人事課長 形としてはあります。先ほど言ったように、その職員しかできない業務を、お休みだから任せるわけにいかない。ただ、お休みは当然取っていただく、そうすると残った分を時間外で仕事しなきゃいけないと、そういうことはあり得ると思います。

○谷本委員 だから、会計年度職員に、要は標準業務とか任せられない仕事があるじゃないですか。そういうものがある前提で、定員が足りないところをその人たちで配置をするということが、数の上ではやむを得ないというのは分かるんですけども、そこが実際の仕事の職場に負荷をかけていないでしょうかねというところが、ちょっとお尋ねしたくて聞いているんです。

○笹原人事課長 そこについては、まさに出てきているのは事実でございます。実際のところ、正規職員の配置ができず、会計年度を、配置ができずというのは、そこは職としては本来正規が座るべき職なんですけれども、事情により正規が座れない場合、会計年度職員が来た場合、当然その職員、全部の仕事ができないよとなった場合、そのできない部分については、他の職員が振り分けてやっているという、そういう状況が起きているのは事実です。

○谷本委員 前回から、適正な職員に対する配置という話で引っかかっているのは、私はそこ

のところ、もちろん数字の上でつじつま合わせをしなきゃいけないということは事実あるので、それをやることはしようがないと思うんですけども、一方で、やっぱり日々の業務を、要は職員さんが今いっぱい、たくさんあり余るほどおられて、もう一人一人辞めても大丈夫だよという状況で運営している時代じゃなくなっている以上、職員さんお一人お一人の負担は、ワーク・ライフ・バランスも含めて考慮しながらやっていただく、ここの職員に安心して長年勤めていただけるという職場環境をつくっていくということも、もう一方でやはり考慮していく必要があるんじゃないかなというふうな思いはございますので、ちょっとしつこく聞きましたけれども、そういう意味では、もう一つの側面というのもやっぱり配慮していただけるというのかなというふうに思います。

ちょっと長くなりますね。ここで止めておきます。すみません。

○金井会長 ありがとうございます。

ちょっと関連してですが、この16ページに、本格、標準、補助業務という分類をされていて、一見すると職務分析をしているように見えるんですが、これは定数とかの要求のときにのみ使われている分類なのか、それとも日々の仕事の中で、これはあなたはやれませんかというふうなものは明確につくられているというものなんですか、どっちなんですか。

○笹原人事課長 基本的には、先ほど申し上げたとおり、この職でこの仕事という形になっていきますので、明確に明記をしているかというところでは、当然職をしていただくときの募集とかで、こういう仕事をやっていただきますという形で会計年度任用職員はやっていきますので、その職をやっていただくという形でやっております。

明記をしているかというのは、あなたはこれです、これですと書いてあるものはないんですけども、当然そういう形で募集して、あなたの仕事はこれですという形のものをやって、やっているの、基本的にはそういう形で理解をした上で、雇う側、雇われる側というのは変なんですけれども、双方合意の上でそういう仕事をさせていただいているという認識になっています。

○金井会長 よく言われているのは、派遣さんに事実上の正規職員の仕事を押しつけて、安く買いたたくというのは、民間のやり口だったんですけども、そうすると、例えば会計年度任用職員として、標準だと、補助だと称して雇われている人が、事実上正規の人が手が足りないから本格業務をやらされるということはないということではないですか。

○笹原人事課長 基本的にはないという形になってございます。万が一、そういう事例が出てくるようなことがあれば、人事課としてそこは指導に入るという形になります。

○金井会長 管理部門としては、それは認め難いという、そういうことですね。

谷本委員の指摘は、本当に各課そうなんですかということではないかとは思いますが、逆もあり得ると。一方で、正規の側からいうと、会計年度任用職員の人が、こっちが仕事がたまっているのに、さっさと帰りやがってという不満もあり得るんですけども、民間企業ですと。両方のロジックがあり得るんですが、この会計年度の人はずっと帰るんですね。これは私の仕事ではないと言って。

○笹原人事課長 原則は帰ります。

○金井会長 それで正規職員の人は納得しているんですね。

○笹原人事課長 もうそれが制度なので、納得をしていただかざるを得ない。

○金井会長 なら平和だと思うんですけども、そうじゃないとトラブルになってしまう。分かりました。

結構これ、職務分析をそこまでやるというのは、なかなか日本的働き方というのは非常に難しいですね。ちょっと興味深いなと思って聞いていました。

あと、それから、結局のところ、正規は改革推進課で、月給制が人事課で、時給制が財政課ということで、改革推進と人事のところは連動しているという話までは聞いたんですけども、財政のところも3課で連動して、トータルに配分しているんですか。

○笹原人事課長 情報交換をしているところはあります。それほど、時給制に対して月給制の要求とかの数はそんなにない。数のあれでいくと、ほぼほぼ現在配置をさせていただきますので。

○野口改革推進課長 ちょっと私のほうから補足で、資料2の1の定員の推移というところで、増減というところに、正規再任用4、月給制、時給制というような欄があるんですけども、当然単独で人事課に要求があるところもさせていただきますけれども、谷本委員、おっしゃられたように、ここでまず各課から定員のヒアリングの中で、それぞれ各業務の中身によって要求があるという状況です。その上で、例えば月給制であれば、人事課と連携をして、人事課に申し送って、こういう形でお願いますというような形で手当てをしていただいているのが状況です。

一旦は、私からの説明は以上です。

○金井会長 財政課にも送っているんですか。

○野口改革推進課長 財政課とはあまり。

○徳丸財政課長 では、財政課のほうで。

まず、この表にあるとおり、まず改革推進課で時給制も含めて全て一元管理ができる状況にはあります。それぞればらばらにやっているわけではないというのがあると思っています。

時給制に関しては、実は2通りありまして、課全体として、ちょっと人が足りないからつけてくれという、割とふわっとしたもの、それに関しては、割と人事課長、人事課のほうと各課が協議をしてつけてもらうというような話が多いかなと思います。

財政課に対して予算要求として来るのは、立川市は予算が事業別予算を取っています。この事業は幾ら、この事業は幾らで、こういう事業に対して、この事業を新規でやるから、あるいはこの事業を拡充するから、時給制の職員をつけてくださいと、割とその事業単体の中で来た場合には、財政課のほうにその事業の予算として要求が上がってくるということになります。

ただ、当然ながら、ではそれが課全体のバランスの中で調整できないのかというところは、私も気にするところですので、そこに関しては、改革推進課ですとか、人事課のほうに、こう言ってきているんですけども、うちとしてはどういう判断したらいいのかなというような助言を求めているというような調整をさせていただいています。

基本的には、翌年度全体を通して、4月1日に最適となるような定員管理の計画を、会計年度任用職員も含めて立てるんですけども、谷本委員おっしゃったように、年度明けてから予期せぬ状況が、それは当然起こり得ますので、そこが年度内に分かっている場合は、そこをできるだけ配慮したような人員配置をするとともに、明けてから分かったところについては、人事課のほうに、各所管のほうでこういう状況になっちゃったんですけどもどうしようというような形で、可能な限りの人員配置、あるいは課内のマネジメントというものを、各所管のほうで行うというようなことになるのかなと思っています。

以上です。

○金井会長 ありがとうございます。

ということは、時給制でも事実上2通りあるということなんですか。

○徳丸財政課長 そうですね。

○金井会長 なるほど。

○徳丸財政課長 そこは、正直申し上げると、若干グレーなところがあって、これは財政課への要求でいいのかな、人事課で見てもらうべきなんじゃないのというのは、人事課にいたときから思っていたことで、なかなかそうきれいに切れないので、そこは調整をしながらやってい

るというような状況になっています。

○金井会長 伝統的に、物件費としての人間の雇いの話と、人件費として上がるものがあるものがあって、何となく今話聞くと、時給制の一部のほうが物件費的なものの感覚で運用しているという。

○徳丸財政課長 もしかして、その名残があるのかもしれないですね。賃金時代の。

○金井会長 そんなような感じなんです。賃金時代のイメージ。

ただ、これ、現行制度が全部人件費ですよ、会計年度任用職員になったことで。

○徳丸財政課長 そうです。ですので、ちょっと分かれてはいますけれども、今、幸い席も近く説明も聞けるので。

財政課への要求はそんなにないんです。なので、そこはもう十分にコントロールできるのではないかなと思っています。

○金井会長 ありがとうございます。

すみません、何かちょっとマニアックに質問してしまって、すみませんでした。

ほかに何か。

黄委員。

○黄委員 定員にもしかしたらつながらないかもしれないんですけども、立川市としては、例えば業務応援制度とか、そういう導入する予定とか、考え方とかはありますか。多分、部署によって、いろいろな時期に繁忙期があったりとかして、今多分管財課が一番、準備行為が一番忙しいとか、もうちょっと前だったら財政課が予算とかで忙しいと思うんですけども、限ったかたちではほかのちょっと、空いている時間ではないんですけども、ちょっと余裕ある部署の職員が応援にいたりとか、そういうような考え方とかは。

○野口改革推進課長 明確に応援というところでは、昨日ありましたけれども、衆議院選挙、そういったときの体制等については、やはり全庁的に応援職員で対応せざるを得ないというところはございますし、ただ、応援制度自体が通常の業務の中で行われているかということ、そこは明確にはなっていませんで、例えば課長管理職の裁量で、ここ大変だから、ちょっと応援頼むよというようなところでお願いをしているような状況かなというふうには感じているところです。

ただ、やはり昨今見ますと、やはりそういったことをやっていかないと、隣の係がすごく忙しいんだけど、こっちではもう5時15分定時で帰っているというようなところにあっては、やはりそういったことをやっていかないと、なかなかやはりバランス的には悪くなるんじゃないかなというところは、定員管理をする立場から言えば、感じているところでございます。

以上です。

○黄委員 都内で多分、狛江市はもう既に導入されていらっしゃると思うんですけども、定員にはつながらないかもしれないんですけども、その時間外の削減とかにもつながるんじゃないかなと思いましたので、ぜひ積極的に導入しておければいいのかなと思いました。

○金井会長 ほかに。

佐藤副会長。

○佐藤副会長 すみません、時間があまりないときに、またこっちもマニアックな質問になって申し訳ないんですけども、よく、町田市で仕事をしていたときに、ベンチマーキングっていうのをやって、他市と比較していたんです、業務を。誰が、正職員がやる業務とか、会計年度任用職員がやる業務とかというのは、意外と自治体によって違うんですよ。やっぱり、定型的な仕事とか、あるいは公権力を伴わない業務というのは、基本的には会計年度任用職員の仕事になるはずなんですけど、その解釈がまた違ってくるといことなので、先ほど職務分析の話がされていましたがけれども、これ、どういう形、どういう基準で、ある種立川市の場合

は正職員がやるか、会計年度任用職員がやるのか。これは過去の経緯を引き継いでいるだけなのか、他市なんかも参考にしているのか、このあたりはどういう識別、どういう線引きをされているのか、かなりやり方が自治体によって違うと思うので、業務の仕方というのが。それが1つ目と。

それから、いろんな自治体でもやっぱり労働時間が課によって違ったりしますよね。やっぱりその業務量をどう図るかっていう問題なんですけれども、ある意味立川市なんかでも、業務量という、多分労働時間と超過勤務時間とかも含めて、労働時間で測って、勤務時間で測って、勤務時間がほかの課より高いところに人を配置するようにするのか、あるいはあまりそこ、そういう勤務時間のばらつきというのはあまり気にされないのか、あるいはもともとあまりないものだと思っていいいのか、このあたりはどういうふうな対応をされているのかなと思ったものですから。

以上です。

○笹原人事課長 会計年度任用職員のほうでございますけれども、基本的にはここにある分類を見て、主には立川市内の同様の形を中心に見ているのかなというところもございしますが、一部他市も見ながらということで確認しているというような形で、明確に他市と分析しながら、ここは会計年度任用職員なのかという形はやっていないという状況でございます。

○野口改革推進課長 定員管理については、やはり時間外勤務、要するに超過勤務が多いところについては、やはり優先的に手当てをしていくというのは必要だと思っています。

その上で、係の平準化、係内での業務の平準化、あるいは課全体での業務の平準化、それに加えてデジタル化やアウトソーシングを含めて、代替手段がないかというような材料を持って、どうしてもやむを得ないというような形であったときに、やはり定員を増員を図るといったような形で考えているところです。

以上です。

○佐藤副会長 ありがとうございます。

時間がないので、最後一言だけ。

さっき、やっぱりあの職員のやつ、何ページだっけ、これ。21ページにありますとおり、これ、やっぱり1万人当たりの職員数って、かなり地によってばらつきがあって、かつ町田市はもちろん人口40万なんで、立川市と比較にできないんですけれども、小平だと多分立川とか、あるいは東村山と違って人口似ていますよね、あと西東京も。なので、やっぱりそれでもばらつきがあるので、やっぱり他市の対応とやっぱり違うんだと思うんですね。仕事の中身が違うかもしれないし、仕事のやり方が違うのかもしれないので、やっぱり先ほどの業務の分担もそうですけれども、自分たちのこれまでの経緯だけではなくて、他市の動向もやっぱり見られたほうがいいのかないかなという気がしました。

最後は感想です。以上です。

○金井会長 ありがとうございます。

朝日委員、お願いします。

○朝日委員 25ページのところの、人員要求方針という3番のところなんですけれども、やっぱりこれ、何かすごく難しいことが書いてある気がするんですね。行政評価の次年度の方向性に基つきとか、行政評価がそういうレベルのものに、材料に、根拠になり得る情報の精度なのかということもありますし、あと適切なサービス、③適切なサービス水準であるかということ判断してもらって、多分無理だと思うんですね。

これもそうですし、あと4番目も、委託とか民営化を、これを出してもらったときに、考えさせるような立てつけになっている感じがするんですけれども、何かやっぱり今の先生のお話も

あったんですけれども、要は他市ではこれはどういう職種の人がやっているとか、これは民間でやっているとか、何かそういう情報がないと考えようがないというか、増やしてほしいとか言いようがないような気もするんですよ。

何か、このあたりのこの根拠、要求のための根拠だとか、あと先ほどのお話だと、この財政課と人事課とどっちで見るかとか、それを全体が増えちゃったり、凸凹が違ったらどうしようかというのを、多分この定員管理スケジュールのところで調整を横断的にされていると思うんですけども、それのときの根拠ということも、この原課が出してきたものにのっかってやるだけなのか、それともベンチマーキングだとか、いろんな状況を踏まえてやっているのかと、そのデジタル技術の活用とか、民営化とか、そういうレベルのことって、日々の業務で何もなくてすぐに返答するようなことじゃないと思うんですよ。

その辺の根拠とかレベル感とか、行政評価情報の使い方みたいなのは、実際にはどういうふうになっている。

○野口改革推進課長 それでは、まず①の行政評価のところの活用につきましては、やはり次年度に向けてどういった取組、重点取組事業があるのか、あるいは見直しがあるのかということ、ヒアリングを行った上でですね、それに伴う業務量、どれぐらいの人員が必要なのかというようなヒアリングを行いながら、こちらについては対応しているところです。

朝日先生がおっしゃったように、確かにここに書いてあることは非常に現実的に、じゃ、できているかということでも申し上げると、なかなか難しいところを我々も求めているなどというような認識でいますけれども、例えば他市は委託をしているけれども、委託について考えてほしいと、例えば窓口業務、要するに他市でやっていることについては、もう少し積極的に取り組んで、ただ、やはり我々が幾ら材料を、情報を提供しても、やはり考える体制、要するにそこに取り組むということは、やはり現実的には非常に難しいところがあるという思いは持っています。

むしろ、我々は定員管理を行っていく上で、やはり人を増やしていくというようなベクトルについては、主管課は働きやすいんですけども、減員していくと、もう業務量が軽くなったから、もう人要らないんだよというような手法については、なかなか難しいところがありますので、そういったところを今後どうしていくのかというところが大きな課題だとは思っています。

ですので、朝日先生がおっしゃったように、ここに書いてあることが、じゃ、実際にできているか、要するに他市比較等、他市がやっていることを我々もできないかというぐらいであって、なかなか個別具体的に我々が提案したところで、なかなかその実現可能性というところは非常に低いというところではあるんですが、なかなかそこまではつながないというところは、実際にはあるというところです。

ですので、ちょっと我々のほうも、減員をする、要するに人を減らす、要するにもうこれだともうどんどん人が増加していく一方というところでは、ぜひ委員の皆様から、どうやって、佐藤先生からは、ベンチマーキング、他市比較というような形でご提言いただいたところではございますが、そういった手法についてもぜひご助言いただければ、我々としてはありがたいなというところがございます。

以上です。

○朝日委員 体制としては、要はこれを吸い上げた中で、じゃ、どうしようかというところの、もうちょっと効率化できるんじゃないかとか、もうちょっと何とかできるんじゃないかみたいなところの、その情報はここのところでやるということですね。全部集めた後の全体調整の中で。

○野口改革推進課長 それも、これを集めた中で、当然我々の中で状況、内容について、当然議論をさせていただいた上で、その後に管理職とヒアリングを行うこととなりますので、当然、ただ、そんなに簡単にはいかないというのが実情ではございます。

以上です。

○朝日委員 ありがとうございます。

○金井会長 ほかにいかがですか。

じゃ、谷本さん。

○谷本委員 時間ないんですけれども、今の話を受けてということで、あの、これだけのことをそれぞれの課長が、人を減らすという発想に変えていくための研修であるとか、そういう人材を育てていく研修みたいな、先ほどの一覧では多分管理職研修ぐらいしかないのかなと思ったんですが、いわゆる座学ではなくて、皆さんで、例えばグループワークのような形で、そういうものを考えていくというような研修というのは、今までやったことってありますか。

多分、それぞれのセクションの課長さんごとに、あなた考えなさい、ほかのところと比較で言っても、ご経験がない中で無理だと思うんですね。むしろ、そういう発想を転換させるような研修を定期的にやっぱりやって、皆さんのマインドを、これから縮小していく方向の中で、じゃ、いかに効果的な縮小をするのかというあたりを考えていかれたらいかがでしょうかねというふうに思いました。すみません、どういう形がベストかは分かりませんが、何かそういうやり方もあるのではないかなと。

○野口改革推進課長 我々もそこは非常に苦心をしているところではございますので、今、ぜひいただいたご意見を踏まえて、今後検討していきたいと思っております。ありがとうございます。

○谷本委員 お一人で考えると大変なので、多分みんなで知恵を出し合われたほうが前向きに考えられるんじゃないかと思えます。

○野口改革推進課長 ありがとうございます。

○谷本委員 すみません、余計なことかもしれない。

○金井会長 ほかによろしいですか。

ちょっと大分長くなってしまいましたが、これでようやく議題1が終わったということで、議題2をやりますか、やったほうがいい、やらなければならない、やりたい、やるべき、やらなくてもいい。

○野口改革推進課長 こちらについては、一旦報告だけさせていただいてもよろしいですか。

皆さんのご協力をいただきまして第3次行政経営計画をベースに、取組事項を示したものでございますので、よろしく申し上げます。

それでは、こちら経営戦略2026及び第3次行政経営計画に基づく各取組事項について、それぞれお示ししてございます。令和8年度当初予算案とともに、参考資料として議会に送付しているものでございます。

それでは説明に入らせていただきます。

行財政改革の取組につきましては、1つ目、行政経営のしくみ、2つ目、経営資源の効率的・効果的活用、3、デジタル社会に向けたDXの推進、4、市民・事業者等との連携・協働の各取組事項について、財政効果や事務の削減効果等を中心に、新たに実施する取組を整理したものでございます。

また、市民の利便性向上等につながる取組も記載をしてございます。

内容に移ります。ページをおめくりください。

1 ページ目、1、行政経営のしくみでございます。

こちらについては、第1回審議会でご説明いたしました。本市の行政評価について、これまでの施策評価、事務事業評価から施策基本事業評価へ移行したことにより、行政評価事務に係る職員負担の軽減につなげることでございます。削減時間については、1,200時間を見込んでございます。

次に、事務事業の見直しでございます。

初めに、連絡所の廃止でございます。

先ほどもご説明いたしました。コンビニエンスストアでの証明書交付等をはじめとする行政手続のデジタル化の進展や、税や保険料の収納方法の多様化に伴い、利用者数が減少していることに伴い、昨年12月をもって連絡所を廃止いたしました。

次に、学校給食について、小学校展示食の廃止でございます。

児童の献立確認等のために、配膳室前に展示しておりました展示食を廃止いたしまして、各クラスの電子黒板に当日の給食写真を掲示することにいたしました。

合わせまして、7,580万4,000円の効果額としてございます。

次に、ペーパーレス化の推進でございます。

庁内会議のペーパーレス化と行政評価表のペーパーレス化により、合わせて2万9,000枚の削減効果を見込んでございます。

続いて、こちらは単年度の取組でございます。

道路課の取組となりますが、公共基準点に、点、位置図等及び道路確定図、関連資料の電子化。

続いて、課税課の取組となりますが、家屋台帳の電子化を合わせて約59万9,000万円の削減効果を見込んでございます。

ページをおめくりいただきまして、2ページ目に、経営資源の効率的・効果的な活用でございます。

公共施設や都市インフラ等の効果的な保全・更新及び有効活用（モノ）につきましては旧若葉小の民間事業者による利活用をお示ししてございます。こちらは、まだ具体的な内容が固まってございませんので、金額は未記載となっております。

次に、健全な財政運営（おかね）でございます。

こちらは自主財源確保の取組をそれぞれ示しており、広告料収入の確保とネーミングライツにより、合わせて2,376万7,000円の効果額としてございます。

それぞれの取組については、資料に記載のとおりでございます。

次に、受益者負担の適正化でございます。

初めに、国保の財政健全化でございます。

国保制度の持続可能な運営のため、財政健全化計画に基づき、国民健康保険料の改定を行うものでございます。

次に、道路占用料の改定でございます。

これまで道路占用料につきましては、東京都の道路占用料等徴収条例の市単価に準じて、占用料を設定しておりましたが、使用料等の見直しの中で、地域の実態に即した観点から改定したものでございます。

次に、下水道使用料の改定でございます。

下水道事業につきましては、令和6年3月、都が運営している流域下水道北多摩二号処理区に編入いたしました。このたび、東京都が流域下水道維持管理負担金の単価改定を行ったことにより、下水道使用料を改定したものでございます。

合わせて2億114万9,000円の効果額としてございます。

ページをおめくりください。

3 ページ目、デジタル社会に向けたDXの推進でございます。

RPAの導入活用につきましては、保育所入所及び保育料徴収事務と通勤届認定事務への導入により、合わせて172時間の削減効果を見込んでおります。

続いて、システム化でございます。

スマート窓口の導入をはじめ、資料に記載をしておりますとおり、システムの導入及び電子化により、合わせて2,264時間の削減効果を見込んでおります。

次に、リモート相談システムの導入につきましては、本庁舎と子ども未来センターを結びリモート相談システムの導入により、市民の利便性向上を図ってまいります。

行政手続のデジタル化につきましては、子ども未来センターの一時預かり保育における利用予約のオンライン化を行ってまいります。

ページをおめくりください。4 ページでございます。

庁内ネットワーク及び内部情報系システムの更新でございます。

市役所本庁舎の無線LAN環境の構築による会議の効率化並びにペーパーレス化を推進するとともに、会計支出事務の電子化により、業務の効率化に取り組んでまいります。

教育情報システムの公開でございます。

AIドリルや保護者連絡ツール、自動採点ツールを導入することにより、児童生徒の資質や能力の育成と保護者の利便性向上、教職員の負担軽減につなげてまいります。

ショートメッセージサービスの活用につきましては、市民とのやり取りについて、これまで主に電話により連絡を行っていたものを、ショートメッセージサービスに置き換えることで、業務の効率化を図ったものでございます。

具体的な取組については、資料にお示ししてございます。

合わせて1,883時間の削減効果を見込んでございます。

ページをおめくりください。5 ページでございます。

4、市民・事業者等との連携・協働でございます。

こちらは、委託の活用となりますが、子ども・子育て分野では、妊婦健康診査受診結果の入力、集計業務、バースデーサポート事業、妊婦のための支援給付の給付業務、障害福祉分野における第8期障害福祉計画・第4期障害児福祉計画の策定におけるアンケート調査業務について、それぞれ業務委託を行ってまいります。合わせて1,751時間の削減効果を見込んでおります。

最後に、お悔やみコーナーと終活相談の業務委託でございます。

高齢者の終末期における不安の軽減や個人に関する庁内手続におけるご遺族の負担軽減並びに市職員の窓口業務の負担軽減を図るため、お悔やみ・終活安心窓口を新設し、専門家である行政書士に事業委託を行う予定としてございます。

かなり駆け足となってしまいましたが、説明は以上でございます。

○金井会長 ありがとうございます。

もし、せっかくですから、何かご質問、ご意見があれば。

取りあえず、よろしいですか。

ということで、もし何かご意見とかあれば、またメールでも次回の会議でもいいので、出していただければと思いますので、今日はこの程度にさせていただければと思います。

ということで、ちょっと前半にいろいろな議論が盛り上がってしましまして、かなりまた超過勤務を増やして、悪い審議会になっているんですが、もともと夜開催が問題といえば問題なんです、構造上やむを得ないところもあるんですけれども、とにかく今日の議論はこの程度

にしたいと思います。

その後、次第3のその他であります。事務局から何かございますか。

○野口改革推進課長 それでは、次回の日程につきましては、6月以降を予定としております。改めて事務局より調整のご連絡をさせていただきますので、ご協力のほどよろしくお願いいたします。

協議内容につきましては、本日の議論を頂戴いたしましたので、市として、定員管理の方向性についてお示ししてまいりたいと思っております。

事務局からは以上でございます。

○金井会長 皆さんから何かありますか、よろしいですか。

それでは、今日の第2回行財政問題審議会はこれで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17分 閉会