

令和3年度 第2回 行財政改革推進会議

議 事 要 旨

〔日 時〕 令和3年8月20日（金） 午後6時30分
〔場 所〕 昭島市役所 3階 庁議室（オンライン開催）
〔出席者〕

1 委員

小池満也委員長、田中啓之副委員長、坂村一登委員、山下俊之委員、和田篤彦委員

2 事務局

永澤企画部長、関谷行政経営担当課長、渡邊財政課長、並木職員課長、萩原企画調整担当係長

3 傍聴者

なし

〔配付資料〕

- ・第2回行財政改革推進会議 日程
- ・令和2年度評価シート（案）

〔議事要旨〕

1 令和2年度の評価について

基本方針4「財政の健全化」及び「機動的な推進体制の確立に向けた取組（定員適正化計画）」について、事務局より令和2年度評価シート（案）に沿って説明し、その後、各委員より質疑。

〈質疑応答〉

4-（1）財政計画の見直し

①中期財政計画の見直し

- ◆ 中期財政計画の見直しにおける、令和7年度までの財政フレーム更新について、もう少し具体的に説明をいただきたい。【和田委員】
- 財政フレームの更新について、実施計画においては詳細な更新を行わずに、令和元年度に作成したものを見直すという形で、限定的な更新を行った。こちらについては、実施計画が令和4年度までという限られたものとなっていることから、市税や普通交付税とか一般財源の動向を見通しつつ、歳出においては、ある程度定型的な伸び等を反映するというところに留まってはいるが、見通しとしてこういった形になるかを推測し行ったものである。こちらに、令和3年度における総合基本計画の事業等を見込んで、令和3年度は総合基本計画に合わせた財政計画の策定に繋がっていくものと考えている。【事務局】
- ◆ 2年度決算と財政計画のフレームとの差異はどの程度であり、令和3年度の実際の数値と比較してどうか。また、予算全体でのフレームでは比較するとどうなのか。【山下委員】
- 令和2年度のフレームの策定については、令和3年度の当初予算の編成とほぼ同時期に行っ

ているので、令和2年度に策定したものと令和3年度の予算という形では、ほぼ差異がない形になってくる。令和3年度の当初賦課では、令和3年度の実態の方が、予算よりも上回っている見込になっている。

歳入としては、上回ってきているという形になるが、歳出については、現在のところ繰越金の半分を積むという形での増となっている。補正予算でワクチンの補正はしているが、予算総額としては市税が上回った分については、現在のところそれに応じたような大きな財政需要が出てきている状況ではない。【事務局】

- ◆ コロナ対応で財政関連の指標がもっと悪化したのではないかと危惧していたが、令和2年度の歳入や歳出に与えた影響は、どのような感じだったのか。【田中副委員長】
- 令和2年度にコロナで緊急的に行わなければならなかった事業については、国や都の補助金を最大限活用することにより、当初考えていたほどの一般財源を必要とする形にはなっていない。一方で、コロナにおける、受診控えの影響とみられるが、扶助費における医療費助成と医療費関連の歳出については大きな減少がみられており、結果として令和2年度決算については、コロナによる財政悪化は思ったほどは生じなかった。【事務局】
- ◆ ここで言う財政フレームの変更、令和7年度までという計画については、市の方で公表している数値があるのか。【小池委員長】
- 令和7年度までの財政フレームについては、総合基本計画が策定前の暫定的な財政フレームの見通しとなっているので、公表はしていない。【事務局】

定-1 効率的・効果的な組織体制の確立

②重点施策への人員配置

- ◆ 今後の取組方針で新型コロナウイルス感染症対応というものの、職権配置に努めていくということは、令和2年度では新型コロナウイルスに関しての新たな人員配置はしなかったということによろしいか。【山下委員】
- ここでは管理職の記載になっているが、令和2年度の後半部分に感染症の対策担当係長を設け配置している。それから、令和3年度については、またこれからの表記となるが、感染症の対策担当課長として新たに配置をしている。【事務局】

定-2 職員数の適正化

①定員適正化の着実な推進

- ◆ 今回4/1時点で、人数的にはプラス14名だが、何がどの程度増えているのか。【山下委員】
- 要因は様々あると思うが、特に大きいところでは、女性活躍支援担当課長を配置したことで、子ども家庭部内で、4名増となっている。また、都市計画部では、区画整理担当となるが、区画整理調整担当課長や、その下に事業計画担当課長などの配置を行ったことから、こちらでは4名の増加となっている。【事務局】
- ◆ 都市計画課のところに区画整理調整担当課長ということは、新たな区画整理の場所をどこかに設置する予定ということか。【山下委員】
- 区画整理事業については、区画整理が長期化しているという課題があることから、改めて、やり方やあり方の見直しをしていく必要があるため、手法として組織の人数を少し増やして進めて行くという形になっている。【事務局】

- ◆ 現状、中神駅の北口周辺で行っている区画整理事業が進まないから、4名増やして手法などを検討していくということか。【山下委員】
- 一概には言えないところだが、区画整理事業については、今後どうしていくのかと根本的な部分の課題があることから、課題解決のために区画整理調整担当課長、事業計画担当係長、担当係員2名を配置している。【事務局】
- ◆ 一般行政職では、元年度と2年度では18名人数が増えている。今の説明では、8名が2課で増えているが、残り10名は他にどのあたりがあるのか。【山下委員】
- 一般行政職としては、過員配置が大きな要因となるため具体的な検証はまだできていないが、企画部、総務部、保健福祉部と様々な部署で増えてきている。【事務局】
- ◆ 普通会計の人件費比率は下がっている一方で、職員数は増えているのはなぜか。【田中副委員長】
- 職員数の増加に伴い、職員給の金額は5,500万円程が増加となっている。ただし、ここで出しているのが比率なので、普通会計全体の中での人件費、職員給の比率になる。
低下の要因については、令和2年度における定額給付金でかなりの費用が算出されたが、給付金の給付のため、人件費ではなく、補助費等という部分に区分けがされるが、この比率が大きく伸びている状況であるため、そのあおりを受けている。
人件費と職員給については、特に人件費については、7.6億円の増加になっている。これは会計年度任用職員の制度の開始により、今までは臨時職員の物件費で組んでいたものが、人件費の方に回ってきたので、人件費としては、大きく増加となったが、定額給付金の占める割合が大きいため、全体の比率としては、人件費比率、職員給比率ともに減少となった要因となっている。【事務局】

②多様な雇用形態による職員の活用

- ◆ 採用試験の申込者数が経年で減少しているが、これは一般的な国家公務員をはじめとする、公務員の応募が少なくなっている一般減少なのか、それとも昭島市特有の減少なのか。
今後の取組では、受験者の増加を図るために、電子申請やテストセンター方式を使い、人材を裾野が広い中から採用するとなっているが、これで受験者数の増加が可能なのか。【和田委員】
- 令和2年度の採用試験の申込者数の減少について、こちらは新型コロナウイルスの関係で、採用試験の次期をかなり遅らせたことや、公務員離れというような社会的な現象も生まれていることもあり、申し込み人数が減少していると考えている。
また、採用試験の申込方法において、ウェブでの申込及びテストセンター方式で行う試験だが、こちらは既に導入済みであり、今年度採用試験を行い、申し込み者数が378人と増えている状況となっている。【事務局】

定-3 人材（財）の育成と活用

①人財の育成に向けた組織の推進

- ◆ 人財の育成と活用という部分で、この人材の方向性の中に、各職員が自己実現していくためのキャリアデザインは入っていると思うが、人財育成基本方針の改定にあたり、どのような形で入っているのか。【小池委員長】

- 新しい人材育成基本方針については、人材育成の基本的な考え方のところ、キャリア形成を通じた人材育成ということで、主体的にキャリアデザインをし、能力開発を行い、組織に貢献するという項目を入れている。また、職員が自律的にキャリア形成できるように、組織で支援をするようにという文言を入れている。【事務局】

②人事評価制度の推進

- ◆ 人事評価制度について、人事評価のプラス・マイナス評価とあると思うが、これはある程度%的なものを決めて行っているのか。【山下委員】
- 人事評価では、最終的な評価が出た時にそれぞれ%を決めている。B 評価が通常の評価になるが、S、Aで30%、C、Dで30%、という形で人数を割り振っているが、今のところは通常の評価で人数は割り振られており、SからDまで現在5段階の評価になっている。【事務局】
- ◆ 公正・公平な制度運用を心掛けたとしても、評価をうける職員個人にとっては、評価が違うと思う職員がいて当然だと思うが、新たな人事評価を導入することによって、やる気を失うなどの反作用はあったのか、あったとすればどうゆう事例であったか。【和田委員】
- 人事評価制度の評価によって、実際の目標を決めて目標の期限が到達して、達成が出来なかったことが、年度の途中でわかってしまい、モチベーションが下がってしまったという話があった。ただ、所属長の方からその職員に対して、それ以外の部分で頑張るようにというような、モチベーションをあげるようマネジメントをしていただいた。結果として、その職員もやる気を取り戻して業務を進めたと聞いている。【事務局】

定4 職員参画の促進

②職員提案制度の推進

- ◆ 職員提案制度では、提案が7件、趣旨採択が2件あった。職員提案制度そのものも限界があるかと思うが、評価が少し甘いような気がした。行財政改革という中では、実際にどれだけの数的な量的な変化があったという所を個人的には評価をしたい。【山下委員】
- 提案数については、例年より多い7件ではあったが、判定をしていく中で2件の趣旨採用にとどまった。趣旨採択においては、提案数に対して評価をしていくか、もしくは提案に対して、どのくらい趣旨採用があったのか、そこを評価の軸としていくかについては、他の委員さんの意見を伺いながら、改めて評価については検討をしていきたい。【事務局】
- ◆ 趣旨採択の2件については、どのような提案であったのか。【和田委員】
- 1つ目は、AI・RPAの導入による業務改善。デジタル化の進捗に伴い、AI・RPAの導入について、各自治体の実施し、検討や検証実験を行いながら導入を進めるべきとの提案があった。デジタル担当の設置と組織の見直しを行うなど、組織の改革を行ったことから、効果も一定程度あるだろうとの審査会での意見もあり、趣旨採用とした。
2つ目は、地図データの共有による業務の効率化。各課地図データを別々で使っているが、統合型の地図データの導入の提案があった。これを導入することで、全庁的に統一的な使用が図られて、コストの削減に役立つという提案であった。既に各課において、地図データを利用しているため、一斉に切り替えるということが難しいという意見もあったが、切り替えることによる一定の効果というのが、試算、検証が提案側からされていたので、このあたり更なる検討が必要となるが、こちらは趣旨採用に至っている。【事務局】

- ◆ 需要に応じた提案が積極的にされているような形で、それを採用する側も採用することに同意でき、動きとしては良いのではないかと思った。【和田委員】
- ◆ 趣旨採用 2 件については良い内容であると思う。地図データについては、オープンデータとして、市民も使えるということにも繋がり、オープンデータ化の件については担当課へお伝えいただきたい。補足になるが、避難所がどこにあるとかの位置情報付きのデータの公開があれば、市民のさらなる活動に資すると思う。【田中副委員長】
- オープンデータについては、デジタル担当とも話を進めているところ。具体的には、東京都が各自治体のオープンデータを集めた形でのサイトがあるので、そこにオープンデータ化できるものを順次掲載をしていき、オープンデータの取組を進めていかなければならないと考えている。【事務局】

定-5 労働環境の向上

①ワーク・ライフ・バランスの推進

- ◆ 令和元年度と令和 2 年度で、管理職に対する休暇取得のヒアリングによる結果の分析は行っているか。【坂村委員】
- 毎年 10 月に管理職に対するヒアリングを行っているが、職員の休暇状況についてもリストアップし、休暇取得が少ない職員については、休暇の取得を促すように、管理職へお願いをしている。実績での把握はしていないが、その時点からかなり意識して休暇を取る職員が増えているように感じる。また、令和 2 年度は休暇取得がマイナス 0.6 ポイントとなったが、新型コロナウイルス感染症の影響で、休暇で旅行に行く職員も減ったためと考えている。【事務局】

②メンタルヘルス対策の充実

- ◆ 病休者数 24 人についての内訳と、病休者の部分における職員の補充について教えていただきたい。【山下委員】
- 病休者数 24 人についての内訳については、後日改めてお示ししたい。職員の補充については、長期で休む部分には過員という形で、正規職員を配置している。短期の病休者については、会計年度任用職員を配置して対応している。【事務局】
- 他に質疑などなければ、本日の議論はここまでとし、評価シートについては、先ほどご指摘の項目を事務局でまとめていただきたいと思う。例年だと、この後は報告という流れになるが、今回は令和 3 年度の評価も併せて行うことから、次回の会議では、令和 3 年度の評価をさせていただきたいがよろしいか。

(各委員 了承)

3 その他について

今後の会議日程について、以下の日程での開催を確認し、閉会とした。

なお、開催方式はオンライン形式を基本とするが、コロナの状況含め検討する。

- ・第 3 回会議…11 月に開催予定 午後 6 時 30 分～