

会 議 録

会議の名称	第1期第2回小金井市行財政改革審議会		
事務局	企画財政部企画政策課企画政策係		
開催日時	令和5年3月27日(月)午後7時00分～午後8時51分		
開催場所	市役所第二庁舎801会議室		
出席者	委員	黒崎 晋司 会長、大谷 基道 副会長、 高橋 良一 委員、是枝 嗣人 委員、佐島 規 委員、八木 尚子 委員 中村 彰宏 委員、深澤 良彦 委員、矢向 潤 委員	
	事務局	企画財政部長 天野 建司、行政経営担当課長 平野 純也、 自治体DX推進担当課長 平岡 良一、企画政策係主査 森 純也、 企画政策課主査 佐藤 洋幸	
欠席者	横須賀 周平 委員		
傍聴の可否	ⓐ ・ 不可 ・ 一部不可	傍聴者数	1人
会議次第	別紙1のとおり		
会議要旨	別紙2のとおり		
提出資料	<p>事前配付</p> <p>資料1 新たな定員管理計画の方向性について(案)</p> <p>資料1 - 別添1 職員数の推移について</p> <p>別添2 行財政改革に係る職員数の推移と人口・予算規模等について</p> <p>別添3 人口推計</p> <p>別添4 他団体との比較</p> <p>別添5 都内類似団体との職員数比較</p> <p>別添6 地方公務員の定年引上げに伴う定員管理に関する基本的な 考え方及び留意事項等について(通知)</p> <p>資料2 DX推進におけるアクションプラン(案) 令和5年度</p>		

別紙 1

第 1 期第 2 回小金井市行財政改革審議会 次第

日時 令和 5 年 3 月 2 7 日 (月)
午後 7 時から
場所 第二庁舎 8 0 1 会議室

- 1 新たな定員管理計画の方向性について (案)
- 2 D X 推進全体方針に係るアクションプランについて
- 3 その他

※ 配付資料

資料 1 新たな定員管理計画の方向性について (案)

資料 1 - 別添 1 職員数の推移について

別添 2 行財政改革に係る職員数の推移と人口・予算規模等について

別添 3 人口推計

別添 4 他団体との比較

別添 5 都内類似団体との職員数比較

別添 6 地方公務員の定年引上げに伴う定員管理に関する基本的な考え方及び留意事項等について (通知)

資料 2 D X 推進におけるアクションプラン (案) 令和 5 年度

別紙 2

第 1 期第 2 回小金井市行財政改革審議会 会議録

(午後 7 時 0 0 分開会)

- ◎会長 第 2 回小金井市行財政改革審議会を開会します。
事務局から資料確認と出席の確認をお願いします。
- ◎事務局 横須賀委員から事前の欠席のご連絡が入っていますので、本日は 9 名の委員となっています。
また、傍聴について 1 名ご連絡をいただいているところです。
配付資料は、郵送でお送りさせていただいたもので、資料 1 「新たな定員管理計画の方向性について（案）」、資料 1 - 別添 1 から別添 6、資料 2 「D X 推進におけるアクションプラン（案）令和 5 年度」の 3 点になります。そのほかに次第と開催通知を机上に配付させていただいております。
- ◎会長 本日の審議会を始めます。冒頭、私から 1 つ皆さんに提案したいことがあります。この審議会は行財政改革をテーマとした審議会なので、審議会自体も改革していく必要があると思っています。
できるだけコンパクトに集中して議論ができるようにしたいと思っておりますので、事務局からの資料説明はできるだけ簡潔にとお願いしています。事務局の説明が 9 0 分ぐらいあって、議論する時間が残り 1 0 分か 1 5 分しかないなどの、非常にもったいない時間配分の審議会になることは避けたいので、説明時間は短く、議論の時間は十分に取れるようにしたいと思っています。その上で、できれば 2 時間というのも早く切り上げるようにしたら、遠くから来ていただいている委員の負担も軽くできるのではないかと思います。いかがでしょうか。
(「異議なし」の声あり)
その分、資料を皆さんに事前に読んできていただくことになるかと思えます。事前に読んでもらうには、早めに作って送らなければならないということで、事務局にはご苦勞をかけますが、ご協力よろしくをお願いします。
それでは、本日の議題、最初の 1 番、新たな定員管理計画の方向性について（案）について、事務局から説明をお願いします。
- ◎事務局 本市では、令和 4 年 8 月に行財政改革 2 0 2 5 を策定したことから、この戦略に沿った新たな定員管理計画を策定する必要があります。本

市は、多過ぎる職員数、人件費によって、数十年にわたり財政状況が厳しかった過去があり、行革といえば人件費の削減が常識であり、定員管理計画も定員の削減計画といっても過言ではありませんでした。

その結果、現在の職員数を都内の類似団体平均と比較しますと、本市の職員数は56人少なく、既に本市の職員数は多いどころか、これ以上の削減は難しい状態にあると言えます。このため、行財政改革2025では、全く新しい行財政改革として、職員数の削減にとらわれず、制度や組織そのものを変革する計画として策定いたしました。

また、定員管理については、新たな考え方も生まれています。それは定年引上げをきっかけとしたもので、自治体として適切な人材を安定的に確保するためには、一時的に職員が増えても、中長期間で平準化すればよいという考え方です。

このような流れをふまえ、本市が新たに定員管理計画を策定するに当たり、本日は、その方向性について、皆様からご意見を伺いたいと考えています。市の案といたしましては、現在の職員数を当面の間維持するという方向性を検討しております。その理由といたしましては、人口減少社会の進行により、財政状況はますます厳しくなるものの、今はマンパワーを使ってDX等を進め、市の構造改革を進める時期であり、既に職員数がぎりぎりの状態では、その削減はマイナス効果のほうが大きいと考えたためです。

そうかといひまして、財政状況を考えれば、職員数を今より増やすことも難しいと考え、行財政改革2025の取組により職員数削減可能となった場合でも、そのまま全てを削減するのではなく、そうして生み出した人材を戦略的に重点配置していくことで、職員数は現状維持でありながら、実質的な増員により様々な課題に対応していきたいというのが市の方針案となります。

◎会長

審議に入りますが、まず、ご質問から受けたいと思います。その上でご意見を伺いたいと思っています。お願いします。

◎矢向委員

非常に基本的な部分ですが、最初に、資料1の職員数の定義ですけれども、一般職職員に、会計年度任用職員の月給制を含めないという合理的な理由はあるのでしょうか。会計年度任用職員制度というのは、正規職員を会計年度任用職員へシフトして人件費を抑えるという、総務省の一つの戦略だったと思うので、これを職員数に含めないで職員数が減少したとする説明のみですと、市民が誤解する恐れがあるのではと懸念します。データに会計年度任用職員数を参考値として含めて

はでしょうか。

◎高橋委員　　今、いきなり定員管理計画の方向性という議題に入ったのですが、今回初めて委員になられた方もいらっしゃいますし、民間の方には定数と言っても、公務員の定数制度というのがお分かりにならないのではないのでしょうか。前提の話をまずして、公務員には先ず定数条例というのがあって、それが職員数の上限とされていて、しかも、そこに含まれる職員というのはこういう職種なのだとすることをまずご説明してからのほうがいいのではないのでしょうか。

◎会長　　ぜひ、その辺の基本的な前提となるような考え方とか、矢向委員のおっしゃった定員とか職員の定義とか、範囲がどこまでなのということも含めてお答えいただけますか。多分、そこが一致していないと、議論がかみ合っていないと思いますので。

◎事務局　　資料1に「1 職員の定数について」という項目がありますが、只今、高橋委員からもご説明いただいたとおり、地方公共団体の職員の定数については、条例で定めるよう地方自治法で定められておりまして、本市につきましても、条例で定数を定めております。

ただ、この条例で定める定数というのは、基本的には上限値のようなものでして、実際の現員数とは乖離があるのが一般的です。本市につきましても、資料1の2ページの一番下の表を見ていただきますと、条例上の定数は790人となっています。

一方で、3ページの上の表、定員管理計画上の職員数と現員数という表をご覧くださいますと、定員と現員の数値があります。定員は適正な職員数を管理するための計画上の値であり、現員がその計画に対し現在いる職員の実数となります。令和4年4月の現員数は658人となっておりますので、条例上の定数と比べると132人少なく、計画上の定員数からは7人少ないというのが現在の本市の状況となります。

次に、別添の資料1を見ていただきますと、一番古いもので平成6年度の職員数が1,024人となっています。この当時の職員は、先ほど矢向委員ご指摘の通り全て正規職員でした。これに対し、令和4年では658人となっておりますが、本当に職員がこんなに少なくなったのかと言うと、これとは別に、非正規雇用の会計年度任用職員がおりますので、その数を足すと今も1,000人ぐらい職員はおります。

ただ、定員管理として比較するのは、あくまで定員と規定される正規職員と一般任期付職員、更にフルタイム再任用職員を合わせた人数

となります。職員の頭数としては大きく変わっていないものの、正規職員に比べコストの低い会計年度任用職員に業務をシフトしていくことで、人件費を大幅に削減するという適正化を図ってきたのが、この間の定員管理となっております。

なお、現員数658人の内訳にどういった職員が入らないのかという説明を少し細かくいたしますと、4月1日現在における、育休代替職員、地方自治法に基づき一部事務組合などに派遣している職員、特別職、再任用職員及び任期付職員のうち短時間の職員、あと、会計年度任用職員及び臨時的任用職員、4月1日付の退職者が、658人の中には含まれておりません。

◎高橋委員 その基準は国が定めているということでしょうか。

◎事務局 その通りです。なお、国の基準に基づき年に1回、定員管理調査というものが全国の自治体で行われておりまして、別添資料4のような、他市比較ができる定員管理診断表も作成しております。

◎会長 ありがとうございます。今の説明でよろしいですか。

◎矢向委員 国の基準に基づいた職員定数が条例で定められており、これを既に下回っているのであれば、別途定員管理計画について議論する必要もないような気がするのですが、そういう受け止め方でよろしいですか。

◎事務局 実際に条例では定数を定めておりますが、条例の定数は上限値という意味合いが強いため、社会情勢や施策の変化などを反映した適正な職員数について、計画的に管理するツールが別途必要となってきます。これによって、組織や行財政運営の合理化に取り組むと共に、市民への説明責任も果たすことになっておりますので、条例はあくまでも上限値のようなもの、実際の定員管理は、定員管理計画によるというのが行政の考え方となります。

◎会長 ありがとうございます。幾つか数字が出てきました。資料1でいくと、2ページの表の790人が条例上の上限値ということですね。

◎事務局 はい。

◎会長 3ページの上の表の665人、これが定員管理計画で定める人数。その下の段の658人というのが実際の職員の人数ということですが、今日の時点で、何を議論すればいいのかというのを疑問に思っている方もいらっしゃると思うので、その辺の論点を事務局から説明していただけますか。

◎事務局 市の職員数の管理につきましては、定数条例はあくまで上限値を定めるものなので、施策の進捗等に合わせその都度改正するような性質

のものではないと考えております。このため、定員管理計画を別途策定して、短期的な職員の適正数について管理してありまして、通常、行財政改革の方向性をふまえ策定しています。

これまでの本市の定員管理計画は、前計画である行財政改革プラン2020に沿ったものでしたが、行財政改革2020が令和2年度末で終了したことから、定員管理計画も令和3年4月を最後に終了しております。このため、令和4年8月に策定した行財政改革2025に沿った新たな定員管理計画を早急に策定し、適切な定員管理を行う必要があります。

本日皆さんには、その新たな定員管理計画を策定するに当たり、その方向性についてご意見をいただきたいと考えております。

具体的には、行財政改革プラン2020では、重点取組として職員数の大幅な削減を掲げていたために、定員管理計画も「毎年度に何人削減する」という計画として策定しておりました。しかし、先ほど説明したとおり、本市の職員数は既に、他市と比べても多い状態にはないため、行財政改革2025では、職員の大幅な削減を掲げておりません。

従いまして行政経営担当といたしましては、新たな定員管理計画は、削減ではなく、現状維持を基本とする方向性でやらせていただきたいと考えております。

将来を見据え、持続可能な自治体へと早期に転換するためには、自治体DXなどに本気で取り組む必要があります、かなりマンパワーが必要となってくるため、今さらに職員数を削減してしまうと、マイナス効果の方が大きいのではないかと考えております。ただ、一方で、人口減少社会が進んでいく中で税収も減っていくとなると、全体の行財政運営の中では、職員を増やしていく方向に舵を切るのも、難しいと考えております。

そこで、行財政改革2025で目指す、多様な主体による行政の運営ですとかアウトソーシングなどを進めて、業務をどんどん見直していったら、そこで職員を削減して、生み出した職員をそのまま削減するのではなくて、ほかの重点課題にどんどん回していったら、当面の間は今の水準を維持しながら、実質的な増員によって持続可能な経営基盤を今のうちに構築したい。そういった定員管理計画をつくっていきたいという思いがありまして、そんな方向性の案を事務局で作成しましたので、皆さんのご意見をいただければと思っております。

- ◎会長 ありがとうございます。今、事務局から説明していただきましたけれども、資料1で言うと4ページの7番、本市の新たな定員管理計画の方向性のところですね。
- ◎事務局 はい。
- ◎会長 この7番に来るまでは、その前段としての今までの経緯だったり、また、総務省のほうから技術的助言があって、地方自治体の職員はずっと削減、削減で来ていたというところから、流れが変わってきていますということですね。
- 1つ確認したいのが、5ページの主なスケジュールです。方針には「案」がついているのですが、今日、皆さんからいただいたご意見が、その後どう反映されていくのか、これを先に説明してください。
- ◎事務局 定員管理計画策定の流れにつきましては、事務局としては5月末までに策定したいと考えております。計画は庁内の行財政再建推進本部で審議・確定してまいります。順番としては最初に計画の方向性を定めて、その後に具体的な数値の入った計画を策定してまいります。行財政改革審議会の皆様には、この方向性の案について本日ご意見をいただき、それをふまえて最終の方向性案として整え、本部に諮りたいと考えております。
- ◎会長 ありがとうございます。最終的に決めるのはこの審議会ではなくて、推進本部ということですか。
- ◎事務局 はい。
- ◎会長 最終的な議論は本部でなされるわけですが、今日の審議会の意見が、賛成・反対という結論だけではなくて、こんな意見も出ました、こういう点も注意したほうがいいのではないかという意見も出ましたという形で伝えていただけるということによろしいでしょうか。
- ◎事務局 はい。そのようになります。
- ◎会長 そういうことですので、ぜひ忌憚のないご意見をいただければと思います。
- ◎八木委員 この新しい考え方というのは、どれぐらいのスパンで考えているのですか。
- ◎事務局 行財政改革2025の計画期間が令和7年度までになっておりますので、基本的には、令和7年度もしくは令和8年度までぐらいのスパンとなりますが、今回、定年引上げという制度が始まりまして、総務省のほうでも、ある程度中長期で定員管理を考えなさいと技術的助言をしています。

定年引上げ移行期間の令和14年まで、2年に1回しか定年退職者が生まれないため、定年退職者がいない年に例年通り新入職員を採用すると、一時的に職員数が増加することが見込まれます。逆に、職員採用を控えると、職員の年齢構成に凸凹が生じるなど、適正な人材確保が難しくなるとも言われています。

地方自治体は、安定的に適材を確保する必要があるという考え方からすれば、一時的に職員が増えたとしても、中長期間で平準化が図られれば良いという新たな考え方が国から示されていますので、計画自体は短期間で示したとしても、根拠となる考え方は中長期間とすることも必要ではないかと考えております。

◎会長 中長期って何年ぐらいですか。

◎事務局 少なくとも令和14年までの10年スパンを考えています。

◎会長 行財政改革プラン2025の期間で言うと、3年とか5年ぐらい。でも、中長期で考えるならば、10年先も見据えるということですね。

◎中村委員 事務局の考え方、方向性については基本的に同意します。ただし、条件付同意としたい。効率的な市民サービスがタイムリーに行われるという前提条件の下でそれがなされるのであれば、私は賛成いたします。

今おっしゃった部分で言うと、事業の委託化等を進めたら、職員は本来減らすべきところを、定員として維持して戦略的に別のセクションへ配置することで、効率的な市民サービスがタイムリーに行われるということであれば、私は賛成いたしますということです。

それから、先ほどの前提条件で、定員管理計画上の定員数、現員数には、育休代替であったり、派遣の方であったり、あるいは会計年度任用職員が含まれてないということですが、そうなると、定員管理計画上の定員であったり現員というのは、市の職員の一部しか管理してないということになるので、やっぱり適正な職員数を論議する上では全体像を見ないといけないのではないかと考えます。

もし他の自治体で、正規職員以外の職員を含めて定員管理を行っている例があれば、これを参考にもっと論議しやすいのではないかと感じました。

◎事務局 各市の会計年度任用職員数については、総務省のホームページに一部公表されていますが、その他の職員数については公表されていないデータがないため、私たちも独自に他市調査を行ったことがあります。そこで分かったのは、職員の雇用や位置づけが各市まちまちで、単純

な比較がとても難しいということでした。会計年度任用職員一つとっても、本市のように明確に月額制と時給制とで分けている市もあれば、そうでない市もあり、職員数の全体像を掴むのが極めて困難でした。

他市を参考にする上では、同じ基準に基づいたデータを活用することが望ましいと考えているので、直近だと、総務省が令和2年度のデータを公表しているのので、これを分析すれば傾向を掴むことはできるのかなと思っています。

◎中村委員　私も同感です。各市独自のルールで運用している中で、単純には参考にできないというのは何となく分かります。ですから、少なくとも同じ基準で集計している会計年度任用職員は、いわゆる正規職員、一般任期付職員、フルタイムの再任用にプラスして考えるべきだと思います。定員管理計画は、全体像をふまえた上で論議することが必要だと思います。

◎事務局　会計年度任用職員を定員としてカウントする・しないについては別の議論になりますが、適正な定員数を考える時に、全体像をふまえて考えるというところは大きいのかと思っています。

◎会長　行財政再建推進本部で議論されるときに、今後、定員管理計画に表れてない職員の人数も含めて、実態をふまえて議論してくださいと、そういう提案ということで伝えていただきたい。

◎中村委員　会計年度任用職員は、割と数的に多いのではないかと思いますので、そこをカウントすべきだと思います。

◎会長　実際、どれぐらいの方がいますか。

◎事務局　別添資料1にあるとおり、332人となります。

◎会長　一般職の半数ぐらいですね。

◎中村委員　あと、時給制の会計年度の方も別途いますよね。

◎矢向委員　月給制の他に時給制もいます。

◎事務局　今、資料にあるのは月給制度分だけになっています。

◎矢向委員　臨時職員は入っていないのですか。

◎事務局　ここには入っていないです。

◎会長　昔で言うところの臨時職員と呼ばれる、非常勤嘱託職員ともまた違う、本当にアルバイトさんみたいな感じの、極端に言えば、1日限定の方を含めればさらに人数は変わってきますけれども、そういう職員はカウントしづらいですね。1日だけとか、午前中だけとか、そういった方も全部数に数えていってしまうと、その方を1人分と数えると、とんでもない数になってくる。

◎中村委員　　ですから、正規職員の方の労働時間に近いところの会計年度任用職員をカウントすべきではないかなと思います。

◎八木委員　　私は行財政改革大綱の頃から関わらせていただいていますので、当時の職員数というのは、近隣市と比べたら本当に多かったです。その頃は、職員の数を減らすことが一番分かりやすい行財政改革で、職員の数を減らすことイコール行革だというような、そういう考え方が主流でした。

◎会長　　かつてはそうでしたね。

◎八木委員　　私に関わってきたこの間、本当に職員の皆さんは粛々と職員削減の努力をされて、今残られている方は能力のある、本当に行政がやらなければいけないこと、民は民、官は官でやらなければいけないことをスペシャリストとしてやる方が残っているのだろうなと思っています。

ここまでの議論では、また数字の話が中心となっていて、質はどうかではなくて、誰が何人、どこに何人という話に戻ってしまっていないかなという気持ちで聞いていました。

委託化などで生み出した新たな職員を戦略的に重点課題に再配置するとありますが、重点課題もまだ見えていない中で、どういう役割で、どういう人を配置するかという基本的な考え方ができていないために、数字の話ばかりが先行しているような印象をうけました。

◎会長　　八木委員は、生み出した職員を戦略的に重点課題に再配置するという考え方がまだ整理できていない中で、数の議論ばかりしてまた削減の方向に向かえば、計画が破綻する危険があるのではというご意見でしょうか。

◎八木委員　　小金井市は既に近隣市と比べても遜色ないぐらいの人数削減ができているわけですし、先ほども言わせてもらいましたがけれども、残っている職員の方はスペシャリストが残っていると思っていますので、これ以上減らす必要性はないと思っています。

それなのに、非常勤を何人とか、再雇用何人とか、またその数字の議論に戻ってしまっているのは、これから考えるべき戦略的というところがどうしても抜けてしまうのではないかという危惧があります。

◎会長　　ありがとうございます。数字の話だけに終わるのではなくて、サービスの質とか、職員の育成とか、そういう話になってほしいということだと思います。

◎八木委員　　そうならないと、数字だけ言っても変わらないだろうなというところでは。

◎会長 ありがとうございます。

◎是枝委員 3点質問があります。まず、行財政再建推進本部というのはどういう部署なのかというのが1点目です。私たち審議会がそこに提案をするというのは分かるのですが、推進本部がどういう人たちで構成されて、それがどういう役割なのかを教えてください。

次に、職員定数を維持したいという提案は議案を読ませていただいて分かるのですが、それに対して、財政状況はどういう見通しなのかというところがよく見えてきません。市民サービスの維持のために職員が必要なのは分かりますが、財政状況が悪化していったら、お金がなくなれば、ない袖は振れない。ではそれをどこで補填するのというのがこの計画の中で見えてこないの、財政状況がどう推移する予定なので定数を維持しますという話なのかというところを教えてくださいというの、というのが2点目。

あとは、定年引上げの影響で職員数を一時的にでも増やせば、人件費が上がるというイメージですけれども、退職金とかも含めて、どれぐらいの数字の変化が出てしまうのか。管理職定年で給与が下がるのであれば、人件費率としては実はそんなに大きくは変わらないとか、そういうところを教えてもらえたら分かりやすいというのが3点目の質問です。

◎事務局 行財政再建推進本部は、市の経営者層である市長、副市長、教育長の理事者3名と部長職者11名で構成されています。行革に関わる重要事項の協議や決定は、こちらにかけて、市の経営方針等を決定していくこととなっております。

次に、ご指摘のとおり、職員数を維持するのであれば、財政状況の見通しは重要となります。今、数値としてお示しすることはなかなか難しいのですが、かつて本市では、人件費を削減することで財政状況を回復させておりましたが、行財政改革2025では、これから人口減少社会が進み、税収が減る中では、人件費だけに頼らず、業務や制度等を大胆に見直すことで持続可能な行財政運営を行うものとしております。

既に本市の職員数は他市平均以下となっている中で、サービス業である市役所がこれ以上マンパワーを削って市民サービスが維持できるのかといったところから、今は人を削るのではなく、自治体DXですとか公民連携・アウトソーシング、公共施設マネジメントなどを進めることで、民にできるものは民に、機械にできることは機械にとい

う徹底的な効率化を図り、民に託せるものは民に託し、廃止できるものは大胆に見直すということから、歳出を見直して財政運営を保っていかうという考え方になります。

公共施設の見直しなど、難しい課題もありますが、コロナ禍によりこれまでの常識が一変し、市民の年齢構成もどんどん変わっていく中で、あらゆる事業を聖域なく見直さなければならないと考えております。こういった考え方で持続可能な行財政運営を実現しようというのが、市の大きな方針となります。

◎是枝委員 3点目の定年引上げについてはどうでしょう。

◎事務局 定年引上げによる影響額については試算を議会にも報告しており、本日は持ち合わせておりませんが、相応の財政負担は見込まれております。ただ、財政負担が増えるので新規採用を行わないとしてみると、安定的に人材を確保することができなくなるので、財政とのバランスを考慮した上で、現状維持の定員管理が望ましいという考え方を示させていただいております。

◎是枝委員 ありがとうございます。財政状況の見通しでは、インフラであったりとか公共施設であったりとか、様々な問題が出てくるとは思います。小金井市としては、更なる人件費の削減よりは、そちらの削減に注力して財政運営を維持していくという説明が同時になされれば、定員管理の方向性も分かりやすいのかなと思えました。

◎会長 ありがとうございます。本日の審議会の後、5ページのスケジュールによると、4月中旬に再建推進本部で方向性を最終確認して、5月下旬には計画が確定されるということで、もう一度ここで議論するスケジュールはないのですか。

◎事務局 はい、そうなります。

◎会長 そうであれば、財政とのバランスなども考慮しながら検討すべきといったご意見なども本日の審議会ですでに出していただければと思います。

◎深澤委員 私は民間しか知りませんが、今は量よりは質を上げていく時代だと思っています。民間の場合は、職員総数は削減して、有能な人材を中途採用で確保して質を高めています。業務も要るもの、要らないものを判断して大胆にやめてしまう。

D Xの課長もいらっしゃいますけれども、期間限定でも構わないので、D X人材を中途で採用するとか、それが市民のためになると思っております。それを今いる職員で再配置というイメージはやっぱり

馴染めません。中途採用を活用して専門部隊を作って、集中的に取り組む方がよいという思いがあって、資料を読ませていただいたのですが、他市にもそんな発想があまりなかったので、質の部分をどう上げていくかというところがちょっと見えないので、若干心配ではあります。

◎会長 定員を議論するのであれば、人数だけではなく、質の確保とか、あるいは、業務のスクラップ・アンド・ビルドとかについても検討してほしいという意見があったということ、行財政再建推進本部に伝えるということによろしいでしょうか。

◎深澤委員 そのようにお願いします。

◎八木委員 質問よろしいでしょうか。今、ニューノーマル時代を迎えて、どこの自治体もDXを進めてスマート自治体への転換を目指しています。仮にこれがうまくいって、本当にミニマムな人数でできるのではないかということが分かったら、それを反映して、この定員管理計画にそれを反映することはできるのでしょうか。

◎事務局 総括的にお答えします。まず初めに、もともと行財政改革2025では、「量の改革からニューノーマル時代の質の改革」を掲げ、時代の変化に対応して制度や組織、業務の在り方そのものを変革することで、人口減少社会でも持続可能な自治体の経営基盤の構築を目指しております。

このため、「民に任せられるものは民に」、「機械に任せられることは機械に」などを基本に、業務の再構築を始めています。国の集中改革プラン以降、小金井市を含め全国の地方自治体では、職員数を削減し切った状態にあり、働き方改革なども考慮すると、これまでの業務のやり方では限界が来ています。目の前の業務をやるだけで精一杯という状態で、業務を見直すこともできない状態になっています。

そういった中で、例えば、民営化ですとか機械化なんかを進めて、そこに従事していた職員を、他に振り分けることができれば、今度はその業務を見直すことができる。まずはそこから始めていきたいという思いがあります。

当然、先ほどご提案いただいたような外部から有能な人材を採用するとか、そういった考え方もあるとは思っています。しかし、まずは目の前の業務以外にも能力を割ける環境を整えない限りは、有能な人材を採用しても活かすこともできないため、この状態を何とかするために、再配置が必要と考えております。

D Xによって機械化や効率化、業務の見直しが進められたら、職員の削減を定員管理に落としていけるのかという点については、本当に必要な考え方だと思っています。国の自治体戦略2040構想研究会の中では、自治体は今の半分ぐらいの職員数で運営できるようにならないといけないとしている中で、自治体D Xをきっかけにスマート自治体になろうと全国の自治体が取り組んでいます。具体的にD Xを進めたら何人ぐらい職員を減らすことができるという事例はなく、現時点では、定員管理計画にD Xの効果を反映させることは難しいと思っています。しかし、当然、高いコストをかけてD Xを進めている訳ですから、ある程度長期的に見たときには、当然、職員削減効果を反映させていくことが必要になってくると考えております。

◎八木委員 今のご説明で腑に落ちました。危惧が、ちょっと明るくなってきたかなと感じています。今後のD Xの推進とスマート自治体への転換をしっかりと考えた上で、今の段階では、再配置により体制を整えるために、職員数は現状維持がベストだというのが市の考えと理解できました。

◎矢向委員 1つ提案ですが、市の職員の中で、会計年度任用職員が占める割合は非常に大きくなってきているので、この人材を戦略的に活用していきながら、職員の定数管理を行ってはどうでしょうか。

私も実は会計年度任用職員として2年間市役所で仕事させていただいて、会計年度任用職員にも優秀な方がたくさんいると感じました。会計年度任用職員は同じ部署で長く働くことができますので、正規職員と同様に定員として考えて、必要な職員数を検討できないでしょうか。

◎会長 定員管理計画で、今のご意見を検討することは可能ですか。

◎事務局 先ほども申し上げたとおり、定員管理計画につきましては、国の基準で定められた一般職の職員の数を管理するものであり、会計年度任用職員を定員としてカウントすることについては馴染まないと考えております。一方で、一般職の適正な職員数を検討する上で、会計年度任用職員の数をふまえることについては必要と考えておりますので、定員管理計画の説明文の中に、会計年度任用職員の役割や位置づけ等について記載することは検討可能ではないかと考えております。

◎矢向委員 業務全体の中で会計年度任用職員の比重は大きいと思いますので、前向きな位置づけで入れていただけるといいと思います。

◎会長 ありがとうございます。定員管理計画そのものは、数値がメインの

表みたいな形態ですが、そこに至る考え方や、今後の方向性など説明文もあると思いますので、そこで会計年度任用職員のことについても触れてはどうかという意見があったことを、行財政再建推進本部にお伝えいただければと思います。

◎矢向委員　それで結構です。会計年度職員の方々も非常に前向きに、職員の方と同レベルの仕事に取り組んでおられるので、市の重要な戦力であるということ、定員管理計画の中で表現できると良いと思っています。

◎高橋委員　別添1の資料を見ますと、定員管理上の職員数はものすごい削減をしていることが分かります。この間、地方分権により国や都道府県から事業の移管などが次々とあって、市の仕事が増えている中で職員を減らしていることになるので、この考え方自体は仕方ないと思いますが、職員にとっては非常に厳しいと思います。

自治体の財政は、歳入も歳出もかなり縛られていて、歳入を増やすことも、歳出を減らすことも簡単にはできません。国から事業が義務づけられているものも多いため、歳出を減らすとしたら、それこそ人件費が一番大きかったりします。しかし、人件費の削減も既に限界に近づいているため、これからは市の単独事業を廃止するか、民間に任せるなどしなければ経営が立ち行かなくなる時代です。その辺を理解した上で、職員定数というもの、定員管理というものを考える必要があると思います。

もう一つは、小金井市の特殊な事情として、一時、職員採用をやっていない時代があって、職員構成がいびつな形になっていると思います。基本的には組織というのは、人口もそうですけれども、若い人がたくさんいるピラミッド型が望ましいとされていますが、小金井は樹木みたいな感じになっていたかと思います。それを少しでも平準化するというか、若い人を入れていくようなことを考えていかないと、ますますおかしい形になるので、そういうことも是非、この考え方の中で工夫していただければと思います。

◎会長　高橋委員のご意見に関連して、私も意見を述べさせていただきます。年齢構成の件について、これは他の自治体でもよくあることですが、例えば、あと二、三年後に課長になる世代が殆どいないとか、係長になっていく世代がいらないなど、経済の影響で採用の人数を増やしたり絞ったりしたために、人材育成の面でもひずみが生じてしまっていることが見受けられます。人口減少社会の問題も、総人口が減っていくだけではなく、高齢者が増えて、子どもと働く世代が減ることが問題

となっています。

ですので、高橋委員がおっしゃられたように、年齢構成を考えていかないと、今の部長とか課長の世代が退職されたら、担い手がストンといなくなってしまう恐れがある。定員管理はそうならないように考えていただきたいというのは、先ほど来言われている、数の話だけじゃなくて質の話が大事ということに直結すると思います。このことも推進本部で検討していただければと思います。

◎中村委員 先ほどの高橋委員のご発言のとおり、本当に市が直轄でやらなければならない事業と、業務委託や指定管理など民に任せることができる事業などの仕分をきっちりやるのが、定員管理にも絡んでくると思いますので、そこを突き詰めてやるのが大事ではないかなと思います。

◎会長 そうですね。業務の改革と定員管理は直結しているということかと思えます。ほかにいかがでしょうか。

◎副会長 定員管理の方向性としては、市の案でよろしいかと思えます。職員は現状でも目一杯でしょうし、その上で、育休を取りやすくするとか働き方改革を進めるには、多少の冗長性がないとうまく展開できません。また、最近は鬱などメンタルヘルスで休む職員も増えていて、残りの職員が支え切れなくてさらに鬱が出るという最悪なパターンが生まれているので、そういうことも考慮するとぴったりの職員数では難しい部分があります。従いまして方向性としては、今から減らす、現状からさらに減らすというのは、私はあり得ないと思っています。

それから、定年の引上げが始まることで、高齢職員層の、それも役職定年となった管理職の下の層がすごく増えるわけです。それを考えると、早期退職する方もいると思うので、歩留りがどのぐらいかは分かりませんが、ある程度残りますので、総数としては逆に増やしてもいいぐらいだと思います。その分、DX改革等を進め、業務を大胆に見直すことで将来的に再び削減できる絵を描けば、この方向性は十分納得し得るものだと思います。やや気になるのは、実際、具体の数値をどうやって作っていくのかということ、DXによる効果の見通しが難しいという話がありましたけれども、それで横ばいということで、今の定数の規模をそのまま維持していくのかということです。実は私、十数年前、茨城県庁で定員管理計画の担当をしていたのですが、そのときは、向こう10年ぐらいの間に何が起きるかを分野ごとに予測して、大まかにプラスマイナスを出して作りました。市の規模では、担当者の人数

的に厳しいと思いますが、この方向性だけで今の数値を横ばいで続けていくということで本当にいいのかという思いはあります。それが1点です。

それから、あと2点ほどあって、もう一つは、会計年度任用職員についてです。会計年度任用職員については、総務省から正職員とは別に管理せよという通知が出ているはずですが、恐らくこの資料別添1の中で表にまとめてあるのは、これをもって別途管理しているということだと思えます。実際、私を含む研究グループが去年、全自治体に対し、会計年度任用職員をどうやって管理しているのかアンケート調査を行ったところ、政令市を除く600の市町村から回答が来て、殆どがこういう形による管理を行っていて、20弱ぐらいの市町村が独自の管理を行っていました。例えば、会計年度任用職員の労働時間が正職員の5分の4であれば、0.8掛けして職員数に足して、それを職員総数としているところもありました。ただ、それは一つの手段ではありますが、会計年度任用職員の数を人件費という視点から別途管理することは必要と思いますが、正規職員数と合算して総職員数として定員管理することについては、正規職員とは単価が異なるので、そのままやるのはどうかと思うところもあります。これが2点目です。

それから、3点目ですけれども、3点目は、条例定数の方は見直さないのかということです。条例定数はあくまでも上限人数ではありますが、あまりにも乖離があるときは条例を改正するのが通常かと思えます。現時点で結構乖離があるようですので、検討対象かなと思っております。

◎事務局

具体的な定員数の考え方につきましては、まだ確定したものとしてお話しすることはできませんが、基本的に定年退職者の予定については数年先まで見込むことができます。また、普通退職者につきましても、過去何年かの平均値から試算することはできます。そこへ、年度ごとの委託化等による職員削減予定数と、重点取組や残業が慢性化している部署などへの必要な増員予定数を見込み、新規採用数で総人数の調整を行うことで、現状維持という数字を出すことになると思います。

数年先の職員削減予定数と、重点取組等にどの程度増員が必要かをどこまでどのように予測するかという課題や、定年引上げ期間の安定的な新規採用の課題もあり、おおよその見込みとはなりますが、現時点で見込むことができる情報を可能な限り盛り込んだうえで、財政とのバランスも考慮して、当面の間は現在の水準を保つことが望ましいとの考えに至っております。

会計年度任用職員の管理についてのお話もいただきました。事務局でも、他市の定員管理計画を研究していく中で、会計年度任用職員の数を正規職員数に合わせて管理している市があることも把握しており、大谷委員がおっしゃるように、課題があるように感じておりました。従いまして本市では、会計年度任用職員は引き続き別枠で管理することが望ましいと考えております。

◎会長　　今の話は、是枝委員の言われた、財政状況と定員管理はバランスを見て判断される必要があるという話にも関連するものだと思います。ちなみに、会計年度任用職員の総人件費が財政運営上どうあるべきかを定員管理上で整理することはできるのでしょうか。

◎事務局　　会計年度任用職員1人当たり人件費については、毎年度算出しておりますが、会計年度任用職員の総人件費を定員管理の中で整理するのは難しいように感じます。

◎副会長　　定員管理は人数について管理するものですので、会計年度任用職員の総人件費総額が幾らかというの出しづらいのではないかと思います。ですので、人件費の額を定員管理計画に入れるのではなく、財政運営の中で把握されるのがよろしいかと思います。

◎事務局　　条例についてもご意見がありました。平成29年度に定員管理計画を策定した時点でも乖離が大きかったため、条例改正案を議会に上程した経過があります。しかし、市の改正案よりもっと乖離を小さくすべきとの議員修正案が提出され、議員修正案は否決となりましたが、その後原案も否決されてしまい、条例改正ができませんでした。このため、定数条例の改正については慎重になっていたというのが実際のところですよ。

◎副会長　　よくあるパターンとして、定員管理計画を作ったときに条例改正を一緒に行うというのが多いのですが、実態と比べて余りぎりぎりにしてしまうと、一時的な派遣や、育休職員等が思ったより早く戻ってきた場合に、定数を超えてしまうことがありますので、多少の余裕を必ず持つておく必要があります。

◎会長　　例えば、定員管理計画が660とか670ぐらいであれば、定数条例のアップパーを700ぐらいにしておくとか、そういう改定でしょうか。

◎副会長　　何があっても超えない程度のところをアップパーにしておく必要があると思います。

◎会長　　現在は、790で大分乖離があるように思いますが、過去の経過等

もあり慎重になっているということは理解しました。

◎事務局

引き続き検討はしていきたいと思います。

◎会長

そうですね。そういう意見も出たということはぜひ行財政再建推進本部へお伝えください。

他にいかがですか。無いようですので、基本的に市の方向性案については異議なしということによろしいでしょうか。

(「異議なし」の声あり)

それではいただいた様々な意見を、事務局の方で行財政再建推進本部にお伝えいただいて、定員管理計画の方向性について確定していただければと思います。

次に議題の2、DX推進全体方針に係るアクションプランについて、説明をお願いします。

◎事務局

それでは、事務局より資料の説明をさせていただきます。皆様には本市のDXを推進するための全体方針を、第1回審議会でお配りしておりますが、こちらに基づきまして、具体的な取組を進めていくためのアクションプランを策定したため、皆様からご意見を頂戴いただければというものです。

資料の2を1枚おめくりください。左側がアクションプラン一覧となっております。3つの柱と、主な取組として十五、六ぐらいの取組を書かせていただいております。こちらの全体方針自体は、国の考え方に準じた形で作らせていただいているものですので、基本的には各市と遜色ないものとなっております。

それに対しまして、右側のページを御覧いただきますと、各項目に対して、令和7年度までの間で、アウトプット、アウトカム、また、アクティビティーとしまして、令和4年度の実績見込みを入れさせていただきます。今後、令和7年度までの間に取り組むべき項目についてまとめさせていただきます。

例えば、1つ目のマイナンバーカードの普及という部分につきまして、国のほうでも、様々進めてはおりますけれども、マイナンバーカードの交付率80%の実現というのをアウトプットとして掲げておりまして、それを実現することによってどのようなことを見込めるかということについて、アウトカムとして書かせていただいております。それに対しまして、令和4年度実績としまして、カード交付専用窓口の設置などの取組を行ってきております。これについては、引き続き、今後取り組んでいくというような記載となっております。

このような体裁で作成をしておるものですが、DXについては、世の中の流れもかなり速いものがありまして、基本的には、こちらのアクションプランは半年ごとに見直していくという考え方をっております。

本日の時点では、まずは、今後の取組として行うべき検討内容等を中心に抽出させていただいておりまして、半年ごとに見直しをしていく中で、年度ごとの具体的な計画を記載できるように、様式の変更などを検討していきたいと考えております。

◎会長 ありがとうございます。アウトプットとアウトカムがちゃんと分けて記述してあるところはいいなとは思いますが、皆様からご質問をいただくにあたり、何を議論してほしいのかリクエストを出してください。

◎事務局 こちらのアクションプランについて、記載内容を含めてご意見等があれば、いただきたいと思っております。いただいたご意見は、半年後の見直しにおいて反映等を検討させていただきます。

◎会長 例えば、この何ページの何番のこれのアウトカムは違うのではないかとか、そういう意見が欲しいということでしょうか。

◎事務局 今おっしゃっていただいたとおり、アウトプットとアウトカムの関係性が違うとか、この取組はもうちょっとこういうふうに取り組んだほうがいいのではないかとかというご意見があれば、いただきたいなと思っております。

◎会長 いかがですか、皆さん。どうぞ。

◎深澤委員 全体を読ませていただいて感じたのは、もっとAIとか使えるのではないかとことです。ここにも書いてあるのですがけれども、人材育成はなかなか大変で、DX推進担当とか情報システム課に何人職員がいるか分かりませんが、効率的にやるのであれば、AIを使うというのはすごく便利です。実は恥ずかしい話、保険のいろいろな質問とかそういうのも、AIのほうが社員より優秀になっている部分もあります。コールセンターでもいいのですが、AIの方が非常によく学習していきます。小金井市だけでは導入が難しければ、国だとか都だとか、近隣市と連携してうまく活用するような提案があると、民間企業の実感に近くなるのかなと思いました。

あと、ペーパーレス化について、行政は紙の文化が強く残っていると思いますので、ペーパーレス化もDXの一環として、様々な制約もあるとは思いますが進めてもらいたいと思いました。

◎会長 ありがとうございます。アクションプラン（案）は事前に送られてきましたので、皆さん一度は目を通していただいたかとは思いますが、

先ほどの事務局の説明だけでは、議論するのも難しいように感じます。

事務局にお願いしたいのは、事前に資料を送っていただくときに、何を議論してほしいか、ポイントを示していただきたい。例えば、このDXの資料であれば、表紙の裏側にあるアクションプラン一覧について、欠けているものがないかご意見いただきたいなど。やり方はいろいろあると思いますが、どの辺を議論してもらいたいのかを分かりやすくしていただければと思います。

◎事務局　ただ今、会長からお話いただいたアクションプラン一覧につきましては、既に全体方針で定まった項目となりますので、本日はアクションプランの中身について、半年後の改定を見据えご意見などをいただきたいというのが趣旨となります。

◎会長　それでは、本日は審議事項ではなくて報告事項ということでしょうか。あるいは、既に進めている計画について、何かいいアドバイスがあったらご意見くださいということでしょうか。

◎事務局　先に、策定した全体方針について説明していなかったもので、分かりづらかったかなと思っております。本日の時点では、アクションプランの中身についてご質問とかご意見等があればいただいて、次回、全体方針から改めてご説明をさせていただきたいと思いますが、いかがでしょうか。

◎矢向委員　このアクションプランについて、国主導のものはどれで、東京都主導のものがどれで、小金井市独自のものがどれと区分けされていると分かりやすいと思いました。

◎事務局　検討させていただきます。

◎会長　今の矢向委員のご意見に付け加えると、デジタル関係の民間事業者等のアドバイスをいただきながら一緒にやっていくものもあると思いますので、その辺も分かると思います。

◎矢向委員　マイナンバーカードは国の事業で、小金井市だけの話ではないと思います。今、マイナンバーカードに健康保険証を組み合わせるとか、いろいろと進んで来ていて、それに対してついていけない市民は相当いるでしょうから、地方自治体にとって、相当な負荷になってくると思います。

このような市民への対応は、市の職員だけでは回らないと容易に想像できるので、そういったことについても、議論していったらいいのかなと感じております。

◎事務局　おっしゃるとおり、例えば、マイナンバーカードですとか、行政手

続のオンライン化ですとか、国の方で決めてしまっているものがあるとかあります。これに加え自治体でも、独自の事業がありますので、そういったものについても、オンライン化で受け付けられるようにしていこうということがアクションプランには含まれています。

それから、大きなテーマとして、例えば、テレワークですとか、先ほどもお話をいただいたAIですとか、ロボットを入れていくなどの考え方や、デジタルデバイド対策と言って、デジタル化に対してついていけるようにサポートしていくような取組などについても、具体的に市としてどうしていくのかについて、作り込んでいくプランとなります。

◎会長 ありがとうございます。先ほど、DXの担当課長から、既に始まっている全体方針について、改めて説明させていただいて、アクションプランについてもご意見をいただきたいとの話がありました。したがって、いまして次回の審議会にでも、その機会を設けるといっていかげんでしょうか。

◎八木委員 質問ですが、アクションプランも既に策定されて、もう動き出しているという理解でよろしいですか。

◎事務局 3月末で策定して、既に動き出しておりますが、半年後に見直しをかける予定となります。

◎八木委員 具体的にどんなものがスタートしているのかを、お話ししていただくことはできますか。

◎事務局 具体的に取り組んでいるものについては、アクションプランの個別取組シートの中の、アクティビティーと令和4年の実績のところ、具体的な内容を記載しております。

もともとアクションプランを策定する前に、担当課として動いていた事業もございますので、それを改めて進捗管理するため、アクションプランのシートを活用していきたいと考えています。

◎八木委員 以前のお話では、まだDXの機運を醸成しているところだと聞いていたので、それが未だに続いていて、このアクションプランも検討中ですとか、計画を立てていますとか、そういう段階ということでしょうか。

◎会長 このアクションプランの表を見ると、アクティビティーで令和4年度実績と書いてあるので、その段階よりも前に進んで、実績も出てきているということではないでしょうか。

◎八木委員 職員に端末1台もないようなデジタル環境で大丈夫なのかなという

ネガティブなところからDXがスタートして、醸成すると言っていたので申し訳ないが大丈夫かと心配していました。

学校現場では、小学生もタブレットを使いこなしています。もう先生顔負けでタブレットを学習に活用しています。残念なことに、タブレットを持つことで、いろいろな危惧が出てくる中学校に関しては、ほとんど進んでいませんが。

市でも、「醸成しています」から中々先に進まないのは、様々な危機管理への対応があるのかと思いますが、そこを乗り越えなければ、DXは進まないように感じます。

◎事務局

ありがとうございます。おっしゃるとおりでして、平成27年か28年に、年金機構で個人情報漏えいした事件があって以降、行政のあらゆるシステムは、インターネット環境から分離することが前提となっておりました。

しかし、コロナ禍において、インターネットの更なる活用やデータの保管を外部のクラウドサービスを活用して効率的に業務を進めていきたいと思いますと国が舵を切った関係で、私たちも今、閉鎖的な環境でやっているものを、インターネット環境に移行しようと進めています。

業務のネットワークを変えて、もうちょっと外部の方と連携しやすくするなど、そういったところをまずは進めないと何も変わらないと思っていますので、そういった環境から変えて行って、行動変容を変えていくことによって、意識も改革して、DXを推進しようと思っていますので、DXはXが大事ですが、まずはデジタル化から始めたいと思っています。その環境を構築するというのを令和5年度に進めようと思っていますので、今よりもうまく進むように頑張りますので、応援していただければと思います。

◎是枝委員

ありがとうございます。ペーパーレスとかの段階で、まず、先ほど会長がおっしゃられたように、この会議からでも始められるのであれば、事前資料の配付と協議のポイント、審議のポイントというのをデータ化で先に送っていただいて、メールが問題であれば各委員にUSBで送る方法でも構わないと思うので、ハイパーリンクなども活用しながら、審議会もノートパソコンを見ながら議論できれば、もっとスマートなものになると思います。

大体ポイントの部分だけ先に収めていただければ、3日前、4日前にいただければ、我々も少し調べて考えてくることもできるのかなと思いますので、ペーパーレス化の部分で言えば、審議会からスタ

ートを検討いただければと思います。

◎会長

ありがとうございます。できることからまずトライしてみましようという積極的な提案でした。まず、この審議会が変わって行って、他の小金井市内の委員会とか審議会にも良い影響を与えていくなど、そういう流れが生み出せるといいなと思います。

行財政改革2025の3つの柱の第一の柱がDXですので、そういったところから全体方針やアクションプランについて改めて説明いただいた上で、事前に何を議論してほしいのかというリクエストを出していただければ、皆さん考えてきてくださる委員さんたちなので、次回は是非そのようにお願いします。

◎事務局

ありがとうございます。

◎中村委員

アクションプランの項目の②の6、テレワークの推進についてですが、コロナ禍で露呈したのが、職員の方に1人1つのアドレスがないことで、テレワークができないということだったと思います。まず、その辺りから始めていかれるのがいいのではないかなと思います。

テレワークの場合、個人のアドレスがなかったら、ほとんどやれることがないと思いますので、その辺を明文化することから始められたほうがいいと思いました。

◎事務局

貴重なご意見ありがとうございます。

テレワークにつきましては、本市では試行の2回目が終わったところになります。窓口業務や相談業務が中心となる基礎自治体では、なかなか、テレワークが馴染みにくいという課題は見えてきたと思っております。

一方で、先ほども触れましたが、現在、インターネット環境から隔離されている職員のパソコンを、インターネット環境へ移行する準備を進めており、それと併せて、個人アドレスを付与していく方向性も検討しておりますので、今後はテレワークだけではなく、日中の業務におけるペーパーレス化等も進められるよう検討してまいります。

◎高橋委員

アクションプラン一覧の②、デジタル技術を活用した業務効率化の推進に「東京自治体クラウド」という言葉が出てくるのですが、これは都内26市全市が入っているものなのでしょうか。

また、令和4年度からのアウトプットの中に、東京自治体クラウドへの移行と政府クラウドへの移行というのが並んでいるのですが、これについてご説明をお願いします。

◎事務局

まず、東京自治体クラウドというのは、現在、立川、日野、三鷹の

3市が同じシステムを使って、いわゆる住民台帳などの基幹系の業務を運用しており、こちらに本市も参加することを、東京自治体クラウドへの移行と言います。

政府クラウドへの移行というのは、基幹系の業務については、全国統一的な仕様によって効率的に行うべきとの国の考えに基づき、全国の自治体が最終的に政府クラウドのほうに移していくというものです。この前段として、まずは、3市がやっている東京自治体クラウドへ参加して、その仕様を次は国の仕様に合わせ、国全体のほうに乗っていくということで、2段階で書かせていただいているものです。

◎会長

他にご意見等ありますでしょうか。無いようですので、アクションプランについては9月の見直しをふまえて、次回の審議会で改めて全体方針からご説明いただき、もう一度ご意見をいただきたいと思えます。

本日の議題は全てこれで終了しました。お疲れさまでした。

(午後8時51分閉会)