

第5回財政健全経営計画検討会議経過要録

室長	課長	主査	担当	担当			日時	令和3年1月14日(木) 9時30分～12時15分
/	/	/	/	/	/	/		
							場所	本庁舎 4階 庁議室
/	/	/	/	/	/	/		

議題	<ul style="list-style-type: none"> 基本方針の項目の検討について 次回の会議日程について 							
出席者	委員							
	1	平井 文三 (委員長)	2	朝日 ちさと (副委員長)	3	大野 貴志夫		
	4	木村 温真	5	富永 弥生	6	加賀田 淳子		
	7	中島 哲	8	野崎 林太郎				
	事務局							
	1	企画経営室長 (土屋)	2	行政管理課長 (傳)				

1 開会

【委員長】ただ今より第5回財政健全経営計画検討会議を開催する。本日はウェブ会議と対面会議の併用という形式をとるため、はじめに会議の進行方法について事務局から説明をお願いします。

【行政管理課主査】

—会議の進行方法について説明—

【委員長】

本日はスケジュールに沿って、基本方針の項目のうち、3市政運営の方向性の(1)将来に向けた業務執行体制等の確立、及び(2)職場環境の向上と人材の育成 について検討を行っていく。検討に入る前に、事務局から委員の出欠席について報告をお願いします。

【行政管理課主査】本日は2名が欠席、1名遅刻だが、定足数に達しているため会議は成立する。

【委員長】傍聴人についてだが、本日は傍聴人が見えていないため会議をそのまま進め、傍聴人が見え次第、随時入室していただくこととする。

それでは、本日の議題について検討に入る。まず本日の配布資料について事務局から確認と説明をお願いします。

【行政管理課主査】

—配布資料の確認と内容の説明—

【委員長】事務局からの資料説明について、質問等はあるか。

—質問等なし—

2 基本方針の検討について

(1) 将来に向けた業務執行体制等の確立

①行政評価の有効的な活用

【委員長】それでは、次第の2 基本方針の項目の検討についてである。これから「将来に向けた業務執行体制等の確立について」検討していくが、本項目は現在の方針では、「行政評価手法の強化促進」として位置付けているものを「①行政評価の有効的な活用」「②業務の効率化と標準化等への対応」「③先進的な技術等を活用した新たな業務手法の導入」に分けてそれぞれについての方向性を定めようとするものである。まず、事務局より現在の方向性から説明をお願いします。

【行政管理課長】

—現在の基本方針における方向性について、資料1を抜粋し説明—

—現在の行政評価の流れについて、資料4・5を用いて説明—

次に外部評価についてである。現在の方針にも記載されているが、行政評価制度の一環として、平成26年度から毎年外部評価委員による外部評価を実施している。本年度の評価にあたっては、本検討会議の平井委員長、朝日副委員長、富永委員、加賀田委員、野崎委員にご参加いただいたが、市の職員ではない外部の方の目を通して、事業の妥当性や改善点などについて提言をいただき、市の事務改善に繋げることを目的としている。行政評価の流れは、以上である。

次に事務局で認識している課題等についてである。

—資料2 将来に向けた業務執行体制等の確立 (1) について説明—

【委員長】事務局から追加や補足はあるか。

【企画経営室長】事務事業評価制度については、改革改善できる点を見出していくために取り組んでいる。これまで、事業の適正化という視点では一定の成果が出ている。財政効果という視点では見直すのは難しい状況である。デジタル化社会が進む中で、今後の行政評価の手法の変換を、事務事業評価の中でも行っていくべきであると考えている。行政の事務は税の再配分という機能を持っているため、より効果の高い事業に取り組んでいく必要がある。そのためにどういった取り組みが必要か、ぜひ意見を頂戴したい。

【委員長】事務局から「行政評価の有効的な活用」に関しての説明があったが、これについて委員より意見等はあるか。

【委員】資料2 (1) (課題・背景) に、「個別事業単位での評価では、その事業の必要性そのものにまで踏み込みにくい」とあるが、踏み込んでいくべきであるとする。

【行政管理課長】事務事業を実施している担当課が自ら評価を行う仕組みであるため、受益者のことを考えてしまい、この事務事業は無駄であるとは言出しにくく、踏み込みにくい現状にある。

【委員】言いにくいことを言って議論したり、統合したり、合理化をすることが必要であるとする。

【企画経営室長】その視点も必要であるとする。現在、事務事業評価で上がってきた項目を、庁内の全部長で構成する行財政改革推進本部で、評価の妥当性についても確認し、改革改善が必要な項目については拾い上げる取り組みを進めている。事務事業評価自体は、一次的に事務事業の実行者自らが評価をし、その後行財政改革推進本部で、市としての取り組みを整理するという手順である。

【委員長】事務事業の問題点や実効性が高い点は、事務事業を担当している当事者が評価すべきだというものが行政評価制度の考え方だが、他の事務事業との比較で、担当の事務事業が劣っているということについては言いにくい部分がある。そこに、事務事業担当課ではない、行政管理課のような市の中核部局や外部からの視点で切り込み、見直しをすることが必要ではないかということが、先ほど委員からあった意見だと理解している。東久留米市においても過去に事業仕分けを行ったが、東久留米市に限らず国においても事業の要不要や事業費の減額など、事業を切る方向にバイアスがかかっており、持続可能なものではなかった。その後、政権交代とともに事業仕分けもストップした。市役所も当事者意識をもった仕組みを作っていこうと、外部評価制度を導入し、持続可能な仕組みを作った。見直す事業の選定にあたっては、事務事業担当課ではなく市の中核部がイニシアチブをとって議論したうえで行っているという仕組みができていと認識している。

【委員】事務事業の必要性に関する評価は、各評価シートを見ると「必要である」「これ以上の改善策はない」などと記載があることがある。自己評価のため、内部と比較して外部からは圧倒的に情報量が劣る状態で判断せざるをえない。客観性がどうなっているのか判断できるような制度設計が自己評価の場合には必要である。国の政策評価であれば総務省が各省の評価を横断的客観性担保評価として行い、予測や判断についてチェックしている。総務省は評価の観点から、法的に提言できる権限を与えられている。そういった制度がないと、自己追認的评价に終わってしまう。現在の外部評価は、客観的な情報が示されているし、所管課の判断に至った事情等の説明もあり、かなり労力をかけている印象がある。そこで、一つ思う点は、東久留米市でいうと行政管理課のような評価の管轄部署のチェック機能や権限を明確にするような制度設計が必要ではないか。外部評価結果によって、なんらかのフィードバックがあるといいのではないか。それに関連して、事務局の視点にある、「同じ金額で効果をあげるには」というのはvalue for moneyの考え方であるが、これについては賛成できる。しかし、目標管理型評価は、目標の設定の仕方が大事になってくる。目標の見直しにも繋がるため、一定の予算の中でどのくらいのことができたのかという評価の方向性が高いと感じた。また、EBPMについてであるが、自己評価を機能させるための外部評価は情報に依存するため、EBPMは充実させてほしい。特に公共施設のセグメント別の効果が分かりやすくなるといい。公会計・財務会計システムの情報が使えるようになるといいと思う。

【行政管理課長】事務事業評価を行った項目についての二次的な上部からの評価としては、庁内の全部長

から成る行財政改革推進本部で事務事業評価の妥当性について検討する仕組みとなっている。その際の「ものさし」の考え方についてアドバイスいただきたいと考えている。民間の売上げに置き換えられるものさしがないため、どのものさしを以て劣後を決めていくのか、アドバイスをいただきたい。Value for moneyについては、市民の満足度を上げるような事業を行う必要があると考えるが、一方で、経営という観点からすると、経費の削減への寄与は少なくなってしまう点が悩みどころである。EBPMについては、データの収集の仕方や、何を指標とするかについて、多くのコストがかかってしまえば、本末転倒になってしまう。実態を示す指標を、成果に見合ったコストで収集することが課題である。公会計の各施設別の収支の捉え方は、今年度から財務会計システムを通じて取り組んでいるが、施設別の仕分けに慣れていないのが現状であり、施設毎の決算が出てくるには時間がかかる。

【委員】事業の横並びの重みについて、市民の意見として各事業が必要かどうか、提供しているサービスに満足しているかどうかという2軸でのアンケートを実施している自治体がある。必要だが満足していない、という項目について相対的に改善の余地があるといえる。外部評価の事業選定や改善の方向性の判断の根拠の1つとして使えるのではないかと。

【行政管理課長】必要性和満足度の2軸の評価について、検討する。

【委員】市民はコストについては考えていない。コストも考えて満足度も高めるといことは、行政にとっては難しい点だと思う。

【企画経営室長】現行の財政健全経営計画基本方針を作る際に、費用も明示しながら今ご意見いただいたような主旨のアンケートをとったが、内容が難しく回答率が低かった。毎年施策成果等アンケートを、回答しやすい形で実施しているが、事業が見える形でのアンケートとなると、内容が難しい設問になってしまうという課題もある。

【委員】他市で行っているものは、もっと簡単な、印象調査のようなものであったと記憶している。回答にあたってはコストなどの理解は求めているもので、アンケート結果についても、説明をする際になどに役立っているのだと思う。

【委員長】前回の基本方針を作成した際に、施策成果等アンケートと市民満足度調査の結果に基づいた二次元表を作った。優先度が高く満足度が低いものは子どもの健全育成であり、行財政改革の推進と高齢者福祉の推進が施策に投じた費用に対する満足度が「やや過大」（費用をかけすぎ）と出てしまった。ミスリーディングを招かない調査方法と表現方法が必要であると考えている。

また、先ほど委員から話のあったValueの指標をどうするかについてである。悩ましいのは、業績指標（パフォーマンスインジケータ）をどう作っていくかということである。過去5年間で辛かったのは、まち・ひと・しごと創生総合戦略の評価である。国の指示でまち・ひと・しごと創生総合戦略を作り、KPIを置いた。毎年懇談会で進捗について議論するたびに、そもそもこれらのKPIで各事項の取り組みの進捗度を測定できるのかという議論だけで終わってしまうということがあった。来年度からは外部評価で議論することとなったが、今回まち・ひと・しごと創生総合戦略を作る際には、しっかりと事後評価可能性を考えて、戦略とそれを達成するための施策のKPIという体系を作りこんでもらわないと、外部評価会議が倒れてしまうということをご認識いただきたい。事務局の視点の「評価に新たな視点を取り入れられないか」という点であるが、事業の要不要の評価とValue for moneyのほかにも、市という自治体として総合性の観点も大事であると考えている。例えばひとり親施策であれば、福祉だけでなく、教育や保育、生活費支給も関連するかもしれない。事務事業単位だときちんとやっている、で終わってしまうところを、総合性の観点も行政評価としては外してはならないと考える。

【行政管理課長】まち・ひと・しごと創生総合戦略については所管課である企画調整課に伝える。市の総合性の観点は大事なことであると考えている。最上位計画の長期総合計画を達成するために施策及び事務事業がどの程度寄与しているかが大切な点であると考えている。

【企画経営室長】事務事業評価でも、成果指標という目標を設定している。目標の設定については、外部評価会議でも意見を頂いた。上位計画も踏まえ、各事業の位置づけをおさえたうえでの目標設定が大事である。事務事業評価を担当する所管としても、目標設定の考え方について明示する必要があると考えている。どのような事業でも明確な目標をもって取り組むことが必要だと考える。施策評価表については網羅的な評価となっており、個別の事務事業の重さ軽さについては表現しきれない点が今後の研究課題である。

—ほかに意見等なし—

②業務の効率化と標準化等への対応

【委員長】次に「業務の効率化と標準化等への対応」について検討を行う。事務局より説明をお願いする。

【行政管理課長】本項目は現在の方針には特に謳われていないが、現在の情勢を踏まえて追加したものがある。現在の方針では行政評価手法の強化促進としている項目を、改定案では3つの項目に分割しているが、これは市全体の行政運営の改善を考えた時に、従来の評価が主に事業の要不要という点を重視しているのに対して、事業は継続しつつも、実施方法の改善などによりパフォーマンスの向上や効率化を図るといった新たな視点を取り入れていく必要があると考えられるからである。とりわけ、今後の労働力不足を考えると、事業手法の改善は必須であり、何らかの対応を図らなければならない部分である。また、昨年末には、総務省が「自治体デジタル・トランスフォーメーション（DX）推進計画」（資料5）を策定した。同計画では、自治体におけるDXの推進体制（P.4～）及び取組事項（P.10～）が示されており、これらの取組を通じて住民の行政サービスの利便性向上、行政の効率化・高度化が図られるとしている。こうしたことから、次期基本方針の項目に「業務の効率化と標準化等への対応」と「先進的な技術等を活用した新たな業務手法の導入」を加えている。

まず、「業務の効率化と標準化等への対応」についてだが、資料3の46ページに記載している住民情報系システムの共同利用は、記載にある通り、小平市、東村山市と同じ住民情報システムを使うことで、システム運用にかかる経費を削減すると共に、各市の業務手順を均一化し、住民サービスの向上にも繋げようとするものである。また、この共同利用以外にも、業務システムの標準化は、導入時ノンカスタマイズの方針が浸透しつつある。国も今後の地方自治体職員の減少を見据えて、自治体間でのシステムの標準化を図り、これに投入する経費と人的負担の軽減を図るだけでなく、業務プロセスを標準化することで災害時に応援職員が円滑に業務を行えるよう、事業者や自治体への意見聴取を始めている。具体的取り組みとして、総務省において、令和元年度より「自治体行政スマートプロジェクト事業」というものを実施している。また、先にご説明した「自治体DX推進計画」も策定され、デジタル化の動きは加速している。市としてはこうした動きを見据え、的確に対処していく必要があると考えている。次に事務局で認識している課題等についてある。

—資料2 将来に向けた業務執行体制等の確立（2）について説明—

【委員長】事務局より「業務の効率化と標準化等への対応」についての説明があった。これに対する委員の意見はあるか。

【委員】ペーパーレスと業務の標準化について、庁内で前進した事例はあるか。

【行政管理課長】令和3年4月から文書管理システムの導入により庁内の文書をデジタル化することでペーパーレス化を進めていく。窓口で市民の方からの押印はほぼ不要となっている。法定受託事務等、国の制度改正を待って押印を継続している業務もある。

【委員長】国の押印廃止について、政省令で行えるものは順次行い、法律規定のものも一括法で今年の通常国会で可能となると認識している。

【行政管理課長】そのように認識している。

【委員】業務の標準化についての手がかりはなにかあるか。

【行政管理課長】システムを共通にすることが一番抜本的に変わる部分である。主要17項目については標準仕様にそろえることが大きな流れである。問題は、自治体によって使用しているシステムが違うため、どのシステムの仕様に寄せられるかにより、負担の大きい自治体とそうでない自治体が出るのが課題である。

【委員長】東久留米市役所の内部決裁システムについて、テレワーク時も含め、リモートによる意思決定が可能か伺いたい。また、マイナポータルにより手続きを行うためには、マイナンバーカードに載っている公的認証を使わないといけない。しかし、公的認証の情報はそもそもマイナンバーカード発行時に記録されておらず、また、有効期限が切れていたりすることもある。昨今では、国税の申告においてもカードリーダーを使わず、IDとパスワードを使用するようになった。その状況の中、今後自治体はマイナポータルをどう活用するのか。

【行政管理課長】4月から稼働する文書管理システムで、決裁事務の押印廃止が予定されている。しかし、リモートワークに対応できる仕組みは構築されていないので、出勤が必要となる。自治体DX推進計画では、マイナポータルの抜本的改革について載っている。今後、使い勝手がよくなるよう期待しているところである。

【委員】資料2（2）（課題・背景）に、「業務効率化のためには、現行の業務を見直す必要があるが、その時間・労力の確保が課題である」とある。業務を行いながら見直すことは職員の負担も大きく難しいが、企業では投資として行っている。国ではデジタル庁を新設するとされているが、東久留米市では、担当課

として行政管理課が行っているのか、その中で係があるのか、それともプロジェクトチームを立ち上げるのか。課題に対してどういった取り組みを考えているか。

【行政管理課長】デジタル庁に対する受け皿としての部署は現在ない。既存の部署では、情報システムを取り扱う情報管理課などがあり、今後調整が必要である。

【企画経営室長】デジタル化に対する地方自治体の取り組みには、総務省から5年という一定のスケジュールが提示されている。マイナンバーカードの取り組みが始まった際は、庁内で関係部署によるプロジェクトチームとして対応してきた。現段階では、どういった組織体ができるか決まっていないが、今回のデジタル化も大きな動きになるので、対応が必要だと考える。

【委員長】5年のプロジェクトとはいえ、ビジネスを続けながら3本のシステムを1本のシステムに切り替えるということは大変だと思う。デジタル庁は各省庁の司令塔の立場でしかなく、地方自治体へは総務省・厚生労働省・文部科学省などそれぞれから指示が来て、その上で地方公共団体は、1つのシステムにさせられるという点はつらい立場だと思う。

—ほかに意見等なし—

③先進的な技術等を活用した新たな業務手法の導入について

【委員長】次に「先進的な技術等を活用した新たな業務手法の導入」について検討を行う。まずは事務局より説明をお願いします。

【行政管理課長】

—AI・RPAについて説明—

—資料7について説明—

—資料2 将来に向けた業務執行体制等の確立（3）について説明—

【委員長】事務局より「先進的な技術等を活用した新たな業務手法の導入」についての説明があった。これに対する委員の意見や質問等があるか。

【委員長】外部評価委員をやっている、事務事業評価の業務フローの改善の余地はあるか、の欄に「改善の余地なし」が散見される。業務フローの改善に対しての意識が変わらないと、改善が進まないのではないかという懸念がある。システムや、エクセルのマクロを作った人がいなくなったら使えなくなるというのはよくある話である。ソースをオープンにして、庁内の誰でも見られるようにしておくことが必要だと考える。

【行政管理課長】業務フローの改善については同感である。実際に作業を行っている職員による、RPAなどの新しい技術に対する「気づき」が大事だと考える。また、気づきのマインド、業務見直しの手間を乗り越えるマインドを全庁的に育てることが大切である。

【委員】事務局の視点や方針に異存はない。システムを変える際のスイッチングコストと、その後の便益を見える形で示すことが、マインドを育てるには必要だと考える。導入によってどのくらいの効果が出るのかをなるべく見えるようにしてモチベーションを上げることが大切である。また、職員に求められるものも変わり、業務を処理していくことからシステムの管理や設計へと、やるべきことが変わるので、モチベーションにも関わってくる。人の評価軸だけでなく、コストが削減されると費用対効果が上がることを見える化し、フィードバックしていくことが、内部的にはインセンティブになると考える。一般論だが、システム化が進むことで効率化が進むと、システムが止まる等事故が起きた場合のリスクを想定するなど、マネジメントしていく体制が求められる。

【行政管理課長】過去には、改善の取り組みや時間縮減の結果、予算や人員が減らされた経緯があるので、フィードバックについては今後の課題である。システムダウン時の対応は考えるべき課題である。過渡期にある課の職員についてはシステムダウンしても対応できるが、RPAが当たり前になったときに、システムダウン時に手作業ができなくなる課も出てくるため、対応が必要だと考える。

【委員長】リダンダンシー（冗長性）がシステムには必要であり、なにかあったときのスペアや余力が必要であると考え。オンプレミスであっても安全なクラウドにサーバーを置くにしても、ミラーを用意しておかないと、東日本大震災のような混乱の例もある。委員の話にもあったが、職員の仕事が変わる点について、指定管理者制度などの民間委託もそうだが、自分で手作業をするのではなく、自分以外のものに仕事をさせるマネジメント能力がこれからの自治体職員には必要だと考える。一方で、うまくいかなかったときの能力を内部に保持しておく必要性を感じた。

—ほかに意見等なし—

—休憩後、再開—

(2) 職場環境の向上と人材の育成①ワークライフバランスの推進、②人事評価制度の活用、③人材の育成

【委員長】引き続き検討を行う。次は「職場環境の向上と人材の育成」についてある。現在の方針では「市政運営、経営の担い手としての職員育成」という項目を始め、3つの項目に分類されているが、改定案では「ワークライフバランスの推進」から「定員管理の適正化」までの5つに分類されている。まず事務局より、現在の方向性から説明をお願いします。

【行政管理課長】

○ワークライフバランスの推進

—資料1「職員の能力を引き出し、活躍できる職場づくり」(1)について資料8・9を用いて説明—

—資料2「職場環境の向上と人材の育成」(1)について説明—

○人事評価制度の活用

—資料10のP.19をもとに説明、資料2「職場環境の向上と人材の育成」(2)について説明—

○人材の育成について

—資料10をもとに説明、資料2「職場環境の向上と人材の育成」(3)について説明—

【委員長】事務局より「ワークライフバランスの推進」、「人事評価制度の活用」、「人材の育成」までを説明があったが、これについて各委員より意見はあるか。

【委員】ワークライフバランスについて、新型コロナウイルス感染症の影響を受けて在宅勤務や短時間勤務は進んだが、管理職への業務量のしわ寄せや、業務の質が達成されているかなどについて、東久留米市の状況を伺いたい。

【行政管理課長】春の緊急事態宣言下ではリモートワークを含めた交代勤務制度を行ったが、多くの課題があった。国や都道府県と比べて、個人情報扱う業務が多いため、在宅勤務が難しいのが基礎的自治体の実態である。

【委員】短時間勤務になるだけでなく、成果を達成するために組織や個々の工夫が求められる。そこも含めて人事評価や事業評価に反映されると思われる。

【委員】職員のレベルアップ・評価について説明があったが、そもそもの大枠として、他市と比べて東久留米市職員の収入が少ないという点がある。財源として東久留米市職員の1人あたりの収入を上げるという構想はないか。業務改善して下がったコストを、職員の収入として還元することはできないか。

【行政管理課長】給与水準については、ラスパイレス指数では他市と大きく変わらないが、級地区分が低く、近隣市と比較し地域手当の支給率がかなり低い。個々の努力に対するインセンティブについては、人事評価の結果の給与への反映が始まったところである。業務改善につながる項目についても評価に反映できればいいと思っている。

【委員】職員のモチベーションや業務改善に対するマインドの問題とあったが、それを後押しするような組織のマインドの問題もあるのではないかと。また、なぜ東久留米だけ級地区分6%なのか。

【企画経営室長】本俸については都に準拠し、26市ほぼ同じである。近隣市と10%近く差がある級地区分については、見直しができないかと国に働きかけをしている。人事院が国家公務員の給与を定めるにあたって整理し、総務省が民間企業のデータを基に各市の級地を定めていると認識している。職員のモチベーション向上のために、人事評価制度の中で給与に反映することを考えている。公務員の性質上、民間企業のように業績を給与に大きく反映させるのは難しいことでもある。

【委員長】ハーズバーグの「動機づけ衛生理論」にもあるが、お金はこの仕事をやめてしまおうという意思決定には寄与するが、頑張ろうという意思決定には寄与しない、それよりも仕事の面白さや充実感の方が寄与するというものである。周辺市より級地区分が低いということは、衛生要因が欠落しているので市に頑張ってもらいたい。一方で、業務や人事評価面談等での対話を通してこの仕事は面白いということを気付かせたり、上司や首長の気持ちを伝えることで仕事の意義や社会的意味を理解させていくことも大切だと感じる。

【委員】モチベーションはお金とは別のところにあると考える。人材育成方針を浸透させていくことに異存はない。国の関連団体では、トップとのクロスミーティングを開催してモチベーションを上げている。これは、ミッションへの貢献度を自覚してもらう機会の創出が有効だという考えである。人材育成基本方針に挙げているコミュニケーションを図っているかなどの項目について、進捗の確認の機会はあるのか。

【行政管理課長】人事評価制度の中で、期初・期中・期末に目標に対する進捗管理として、職員と管理職の面談が行われている。その面談の内容を市の幹とつながるようなものにすることが理想的である。ただ

し、この理想と実態とはギャップがあるため、これを埋めることが今後の課題である。

—ほかに意見等なし—

④給与の適正化、⑤定員管理の適正化

【委員長】続いて「給与の適正化」、「定員管理の適正化」について事務局より説明をお願いします。

○給与の適正化・定員管理の適正化について

【行政管理課長】

—資料1「職員の能力を引き出し、活躍できる職場づくり」(2)(3)について説明—

—資料3 P.28について説明—

—資料2「職場環境の向上と人材の育成」(4)(5)について説明—

【委員長】事務局より「給与の適正化」、「定員管理の適正化」について説明をしてもらったが、これについて委員より意見はあるか。

【委員】第1回会議で26市の職員1人当たりの給与比較があったが、市長も職員も報酬が高くないとのことだった。それを喜ぶ市民もいると思うが、職員の教育も行き届いているしレベルも違うという市であることを願っている。

【委員】前委員の意見に同感である。新規採用予定者の内定辞退が気になる。東久留米市の職員になるよりも他に就職することを選ばれているということだと受け止めている。前委員が言ったことが実現されれば他よりも魅力的な働く環境になっていくであろうと思う。

【委員長】内定辞退の実態はどういった状況か。

【行政管理課長】具体的な数字は明示できないが、毎年あるとのことである。

【委員長】資料3にある、一般行政職員とはどのような職種か。

【行政管理課長】行政職員以外の職員には、保育士や給食調理員等が含まれる。

【委員】令和2年度から会計年度任用職員制度が導入されたとのことだが、今までの臨時職員は廃止になったのか。会計年度任用職員の給与体系について伺いたい。

【行政管理課長】嘱託職員と臨時職員が合わさって、会計年度任用職員という制度になった。会計年度任用職員専門職・会計年度任用職員アシスタント職に分かれた。給与体系については旧来のものを引きついでおり、専門職は月額報酬で旧来の嘱託職員と同じ、アシスタント職は時間単価で臨時職員と同じである。

【委員長】会計年度任用職員については、勤務評定を行うとされているが、報酬への反映はしないのであれば何のために実施するものなのか。また、定員管理について、アメリカの連邦政府では全て常勤職員換算で職員をマネジメントしている。会計年度任用職員についても、例えば1日8時間というように常勤職員に換算してカウントする方法もあるのではないか。

【行政管理課長】会計年度職員についても当初人事評価制度を導入することを検討していたが、評価者の負担が大きいことから、結果として勤務評定を採用することとした。なお、勤務評定は、雇用の更新時の参考にすると聞いている。

【委員長】期初・期末面談や目標設定なしに、なんらかの基準で評定を行い、評定結果は会計年度職員には伝達がないということか。

【行政管理課長】ブラックボックスになっているわけではなく、開示の対象にはなると認識している。運用上、勤務評定という言葉を使っているが、能力実証や成績主義という視点で評価をする必要があるし、そのように動き始めている。

【委員長】議会から全体人数が適正であるかどうか提示するよう要求があるとのことだが、これまで職務分析ができなかったのは、職務分析自体の困難さと大部屋主義型の共同型業務遂行の面もある。この2つの方向からだと、経営指標で示す方法もあると思うが、どうやって指標を設定するかについては、説明できるように整理して行う必要がある。

【行政管理課長】業務分析については、議会から要求はあるものの、大きな手間とコストがかかることから難しいと回答している。民間の売上高や利益率に代わる指標を、どう外部に示すかは検討の余地はある。総務省が示す回帰分析型の定員管理の手法はあるが実態に合っているかどうかは不明である。人口や行政分析人口や決算額といった行政分析によって適正人数を出す方法もある。

【委員長】回帰分析型は、人口規模や面積で回帰していくと、市町村が大きい方が望ましいという結果となり、無理やりな市町村合併が進んでしまった経過がある。考える手がかりとしては重要だが、安易に乗っかるのは恐ろしいという印象はある。

—ほかに意見等なし—

【委員長】職場環境の向上と人材の育成については以上とする。本日の検討は以上となるが、各委員からいただいた意見などを事務局でとりまとめていただき、後日の会議で示してもらうこととする。

3 その他

【委員長】最後に、次第の3その他、次回の会議日程についてである。事務局より説明をお願いします。

【行政管理課主査】次回の会議は、1月28日（木）の午前9時30分からの開催を予定している。委員の皆様とは事前に日程調整をさせていただいているが、都合が悪くなった場合などには事務局まで改めてご連絡をいただきたい。次に、第7回の開催ですが、こちらも既に日程調整をさせていただき、2月17日（水）の午前9時30分からの開催を予定している。

【委員長】事務局から日程の話があったが、委員の皆様におかれては宜しくをお願いします。本日の議題についてはすべて終了した。これをもって、令和2年度第5回東久留米市財政健全経営検討会議を終了とさせていただきます。本日は、長時間大変お疲れさまでした。

以上