

# 総務委員会記録

とき 令和7年2月25日

国分寺市議会

## 総務委員会

令和7年2月25日（火）

### ○ 出席委員

委員長	丸山哲平
副委員長	皆川りうこ
委員	高瀬かおる
	寺嶋たけし
	木村徳
	対馬ふみあき
	木島たかし
議長	田中政義

### ○ 審査事項

- 1 議案第12号 国分寺市職員定数条例の一部を改正する条例について
- 2 議案第13号 職員の勤務時間、休日、休暇等に関する条例の一部を改正する条例について
- 3 議案第14号 職員の給与に関する条例の一部を改正する条例について
- 4 議案第15号 国分寺市職員の退職手当に関する条例の一部を改正する条例について
- 5 議案第16号 国分寺市特別職の職員の常勤のものの給与に関する条例及び国分寺市職員の旅費に関する条例の一部を改正する条例について
- 6 議案第17号 国分寺市市税賦課徴収条例の一部を改正する条例について
- 7 調査 行政改革について

R 5 . 7 . 3

### 《報告事項》

- (1) 国分寺市立教育センター及び国分寺市立男女平等推進センターの効果的な運営方法の検討について
- (2) その他

午前9時32分開会

○丸山委員長 おはようございます。ただいまから総務委員会を開会いたします。



○丸山委員長 それでは、審査事項の順に進めてまいります。

まず、議案の審査を行います。

**議案第12号 国分寺市職員定数条例の一部を改正する条例について**を議題といたします。

担当より説明を求めます。

○増田職員課長 おはようございます。それでは、議案第12号、国分寺市職員定数条例の一部を改正する条例について、御説明させていただきます。

資料を御覧ください。

まず、改正概要でございます。

今回の定数条例の改正の考え方ですが、職員定数は事務事業を遂行するために必要な常時勤務する職員であります。育児休業の発令前の産前産後の休養を取得している職員、それから介護休暇を取得している職員、病気休職を発令前の病気休暇を取得している職員については、定数に含まれるという状況でございます。

資料の中段を御覧ください。育児休業や病気休職など、長期の常勤職員の欠員状態が見込まれる場合、定数としてカウントされる産前産後の休養や病気休暇の段階から、状況に応じまして、早期に常勤職員を配置できるよう、今回、定数の増員をお願いしたいというものでございます。

新旧対照表をお願いいたします。

今回の改正につきましては、育児等で勤務しない見込み職員について、常勤職員での代替対応を行うため、全体で20人の増員の改正を行います。

内訳としまして、市長の事務部局で18人の増員、それから教育委員会の事務部局で2人増員となります。施行日につきましては、令和7年4月1日となります。

説明は以上となります。御審査のほど、よろしくお願いいたします。

○丸山委員長 担当から説明が終わりました。質疑のある方は挙手をお願いします。

○高瀬委員 御説明ありがとうございます。

産前産後の休養、また介護休暇、それから病気休暇を取得している職員がこれまでも含まれていたもので、その人数を20人プラスするという事で承知はいたしました。

それで、今回の提案に当たって、全体で20名ということで、新旧対照表では、先ほど御説明いただいたように、教育委員会が2名、それから市長の事務部局の職員が18名ということでありました。そこについて事前に何らかの調査をしたのか、この数字に対しての考え方を教えていただけたらと思います。

○増田職員課長 こちらの20名の算出でございますが、例年、大体20名前後で育児休業、それから休職者が推移している状況でございます。その部分につきまして、先ほど申し上げた産前産後の休養、病気休暇の段階で必要に応じて早期に常勤職員を採用し、配置するという考えに基づきまして、市長部局18名、教育委員会2名ということで、現状の取得状況なども勘案して配置をさせていただきたいというふうに考えてございます。

○高瀬委員 ありがとうございます。議案の審査なのでお聞きさせていただきました。

今の御説明で理解はしました。それで、今、人口が増えていたり、社会の状況変化があったりして、事

務事業も増えているのではないかというふうに想定するんですけれども、そういった観点からの考え方は一定整理がされているのか、お聞きしたいと思います。

○増田職員課長 現状の666名という定数の中で、現在、実際に定数外となる育児休業、それから休職者を除きますと、実際の稼働人員としては666名には満たない状況になってございます。そういった意味もございまして、その分を、666名が現段階における常勤職員が必要となる職員数と考えてございます。そのこの稼働人員を666名確保するという観点で、今回ダブルカウントをされる期間について手当てを行う必要があるため、そのこの部分の増を行いたいという考え方に基づいてございます。

○高瀬委員 ありがとうございます。そのこの部分については理解をしております。

ただ、人口が増えている中での事務事業の増加が、今回はそこまでは考慮はされていないという認識でよろしいでしょうか。

また、そこについては、現在、この新庁舎になり、デジタル化も様々進んでいる中では、しばらく様子を見る必要があるのかなとも思いましたけれども、その考え方について、お聞きしたいと思います。

○増田職員課長 確かに業務量に応じて必要なところには職員配置するという考え方に立ってございます。その場合においては、必要に応じて職員定数条例の改正も必要になるかもしれません。場合によっては、業務量の見直しによって必要なくなるところについては、定数を変更するという考えも今後は、必要になるのかなというふうに考えてございます。

○丸山委員長 今、高瀬委員が質疑されていた内容は、多分、近年、業務量自体が増えているのではないかという前提があるのかどうかということと、それに対して、この666人という人数で十分であるのかということの検証をされたのかといった御質疑かなと思うので、御答弁では充足されているという御答弁があったので、そういうことなのかなと思うんですが、まず前提として、業務量自体が増えているという認識なのか、また効率化が進んでいるのか、その点を踏まえて御答弁いただければと思います。

○増田職員課長 失礼しました。職員定数条例では、それぞれの部局ごとで定数を配置しておりますので、その部局の中で適宜必要な人員の配置については調整をさせていただいているという状況でございます。

○塩野目副市長 業務量は、当然のことながら、国や東京都から、毎年、様々な業務が移管・移行されています。ここ数年、各地方の業務量というのは増大しているのは間違いありません。

ただ、国分寺市の場合は、令和7年1月から新庁舎に移転をしました。DXもそうなんですけれども、一か所に職員が集まったことで、様々な要因から業務の効率化、あるいは職員数の削減、これは早急に対応していかなくちゃいけないというふうに考えています。その辺も含めて、総合的に勘案して、今後、またさらに人員の減であったり、あるいは増というのを検討していかなくちゃいけないなというふうに思っております。

いずれにしても、今回の改正については、先ほど職員課長が説明したとおりなんですけれども、業務量自体が増えているかという問いに対しては確実に増えているということでもあります。

○木村委員 関連で、端的に。

まず、前段の高瀬委員の御質疑に係って、私、かつて一般質問で触れさせていただいたことがありました。昨年だったかなと思います。大きくは今と現状変わっていないかと思いますが、フルタイム換算で23名に相当する育休、産休、病休の人数加算があるということで御答弁いただいておりますので、その23名に収まる範囲で、近いところの切りのいい20名というところは妥当な条例改正の御判断かなと思います。

もう一方の後段でおっしゃっていた部分に関しても、私自身も以前議論させていただいております。

この新庁舎に移った以降、どのように業務が効率化をして、その結果、何人分の業務の効率化によって削減が可能であるのかどうかということは、ぜひ、検証していただきたいということも申し出ているわけですが、ただ、この新庁舎での業務というのは、まだ1か月ちょっとということで、もちろん部署によって繁忙期であったり、そうではない時期の波がありますので、その検証には1年の、1サイクルの検証が必須だと思っています。ここは実際の業務量と、その業務の効率化によって図られた削減量というものを勘案した上で、来年以降、適切な人員というものを導き出していくというのが妥当だと思いますが、そういうことでよろしいでしょうか。

○塩野目副市長 委員がおっしゃるとおりです。

○皆川委員 今回の御提案に関しては、全く異議はございません。

その理由として、育休、介護休暇、病休というようなことも挙げられているわけですので、ここで重要なのは上司の人事マネジメントが大事になってくるのかなと思っています。仮に休業明けに職場に戻ってきたときに、職場環境というところでは、安心して、また仕事が再開できるような職場環境も必要だと思います。その点、上司のマネジメントも大事だろうなと思います。その点についての考え方をお聞かせいただければと思います。

○増田職員課長 特に育児休業明けについては、職員にとっては部分休業を取得したりとかという状況で、完全にフルタイムで勤務ができないという状況も数年続くという状況でございます。そういった部分休業など取得している所属に対しても、必要であれば会計年度任用職員なり非常勤の職員を配置するなど、所属長のマネジメントも含めて、中心となると思うんですけれども、そこでも業務量が追いつかない場合については、非常勤の職員配置なども含めて対応してまいりたいというふうに考えてございます。

○皆川委員 上司のマネジメントということでは、まさに職場の心理的安全性ということも言われていますので、そのときどき、その方の状況によって臨機応変に御対応していただけるということだと思います。そこはしっかりやっていただきたいということを要望して、終わります。

○丸山委員長 そのほか、よろしいでしょうか。

(「なし」と発言する者あり)

○丸山委員長 それでは、以上で質疑を終了いたします。

討論はございますか。

(「なし」と発言する者あり)

○丸山委員長 討論なしと認めます。

これより採決をいたします。本案を原案のとおり決することに賛成の方は挙手を願います。

(賛成者挙手)

○丸山委員長 全員賛成。よって、本案は原案のとおり可決されました。

◇

○丸山委員長 続きまして、議案第13号 職員の勤務時間、休日、休暇等に関する条例の一部を改正する条例についてを議題といたします。

担当より説明を求めます。

○増田職員課長 それでは、議案第13号、職員の勤務時間、休日、休暇等に関する条例の一部を改正する条例について、御説明させていただきます。

こちら資料を御用意しております。

1 番、改正概要でございます。

今回の改正は、育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律が改正され、超過勤務の免除の対象となる子の範囲の拡大、仕事と介護の両立支援制度を利用しやすい勤務環境の整備を行う必要があるため、勤務時間条例を改めるものでございます。

2 番、超過勤務の免除の見直しです。

こちらについては、超過勤務の免除の対象となる職員の子の範囲を、現行の「3歳に満たない子」から「小学校就学の始期に達するまでの子」に改め、対象となる職員の子の範囲を拡大いたします。

3 番、介護離職防止のための仕事と介護の両立支援制度に関する周知の強化等です。

こちら、まず(1)として、職員が家族の介護に直面した旨を申し出た場合の仕事と介護の両立支援制度等の個別の周知・意向確認について、こちら新旧対照表でいいますと、第19条第1項で規定しております。

(2)として、40歳となる職員に向けて、仕事と介護の両立支援制度に関する早期の情報提供をすることに関して、こちらも新旧対照表ですと、第19条第2項で規定しております。

(3)として、仕事と介護の両立支援制度等の請求等が円滑に行われるよう、研修等の開催、相談窓口の設置等、職場環境の整備について規定をさせていただいているところでございます。こちらについては、新旧対照表で申し上げますと、第20条で規定してございます。

それから、新旧対照表のほうで、今、申し上げた第19条及び第20条を追加する関係で、現行の第19条から第21条までを繰下げを行います。

4 番、施行日等となります。

こちらの条例は、施行日は令和7年4月1日となりますが、改正分の附則第2項でございまして、こちらにありますとおり、第9条の3の超過勤務の免除の規定に関しましては、準備行為として施行日前においても行うものができるとしております。

説明は以上となります。御審査のほど、よろしく願いいたします。

○丸山委員長 説明が終わりました。質疑のある方は挙手でお願いいたします。

○木島委員 超過勤務の見直しなんですけれども、ほかのことというか、介護休暇に係ることというのは、国のほうでは、この法改正で、介護休暇に関しては、今までは小学校就学前までであったものが、小学3年生の修了までということで改正がされていると理解しているんですけど、そのあたりというのは何か動向はつかんでいますか。

ここでの改正というのは、あくまでも超過勤務じゃないですか。介護休暇に関しても、今回、法改正で、これが小学校就学前までの介護休暇が小学3年生修了まで、4月1日から改正されるというふうに認識しているんですけども、このあたりというのは、何か地方公共団体への要請というのはないと理解しているのか、そのあたりの動向が、もし分かれば教えてください。

○増田職員課長 答えになっていないかもしれませんが、子どもの看護休暇の部分で、今回、見直しがございます。こちらについて、実際に子どもの看護をする場合に取れる特別休暇として位置づけはされているんですが、このたびの改正で、例えば学級閉鎖になって、子どもは元気なんだけれども、学級閉鎖で学校に通えないというときも取得の事由に加えたりですとか、あとは、そのお子さんの入学式、卒業式などについても対象となるというようなことは、この条例とはちょっと直接は関係ないところなんですけど、制度としては、国、東京都と同様に、当市でも規則のほうで対応する予定にはなっております。

○木島委員　よく分かりました。ありがとうございます。

今、課長が言われたとおり、いわゆる時期でいうと、例えば入園とか卒業式に係るときとか、あるいは感染症に伴う学級閉鎖などということですね。ということは、小学3年生修了までということ、これについても同様に移行していく、拡大されるということで承知をしました。

それと、あとこれは民間とは考え方が違うのかもしれないんですけども、今回の法改正の一つの特徴として、3歳未満の子がいる労働者がテレワークを選べるように措置を講じることも努力義務になったということなんですけれども、この点については、国分寺市役所というよりは、地方公共団体として、何らか国から通達があるのか、そのあたりについて、市の考え方を確認させていただきたいと思います。

○増田職員課長　委員に御紹介いただいたとおり、今回の育児介護休業法の改正の趣旨の中では、そういったテレワークに関する記述のところも触れられているところでございます。

具体的に、そういった通達等は確認していないのですが、民間の状況では、育児や介護によって、なかなか勤務ができないというようなときに、従業員の申出によって柔軟に対応するようという、民間企業に対しては出ているところであります。

それが市において、どういったところで導入ができるのかということ、はまだ少し研究する余地があるのかなとは思ってございますが、民間企業においては、そういった流れがあるというところの把握はしている状況ではございます。

○木島委員　分かりました。研究課題だとは思いますが、そのあたりの動向についても注視はしていただきたいと思います。

いずれにしても、働きやすさという部分を、困難に直面したときに職員の方をどのように守っていくのかということだと思いますので、引き続き研究をお願いします。あとは、この3番の介護離職を防止するための取組ということも、非常に重要性が、ここ数年、本当に高まっている課題だと思っていますので、逆に言うと、これ、今まではどうしていたんでしょうか。この改正によって、国分寺市役所がこれから何が変わるのか、そのあたりについて、現状までどういう取組だったのかも含めて、確認をさせていただきたいと思います。

○増田職員課長　今回、法改正によりまして、資料の3番の(1)から(3)のところについては具体的に規定がされたところでございます。

当市において、従前から職員向けのハンドブックがあります。「育児・介護・特別活動に関する休暇制度について」というハンドブックを平成29年2月に作成をいたしまして、毎年、年2回その内容について、庁内周知を図っているところでございます。

もちろん、このハンドブックを職員が見て、個別に相談したいというような場合には、職員課のほうで個別対応をさせていただいている状況でございます。

それから、(2)の早期の情報提供という段階では、今回、40歳に到達したらということで具体的に年齢が明記されましたので、40歳になった段階の職員にメールなどで周知を行うという取組は、今後、必要になってくるかなというところでございます。

それから、(3)の研修等でございますが、こちらについても当市では、従前からワーク・ライフ・バランス研修などを行ってございますので、それから、先ほど申しあげましたハンドブックの掲示、周知など、そういったところで所属長に対しての利用促進を図っているという状況でございます。

○木島委員　分かりました。

このことを契機として、より一層、そのあたりの取組が、本当に改めて個別の対応、本当に丁寧に上司の方がやっていただくということもあるでしょうし、申請しやすい環境づくり、その周知も含めて、改めて、当然徹底されると理解はしているんですけども、法改正の意義が、しっかりと職員の隅々まで行き届くように対応をお願いしたいと思います。

先ほど、前段でテレワークのことをちょっと申し上げましたけれども、特にこの介護に係る部分については、国では介護のためのテレワーク導入ということは、逆に、ここ、もっと強調されている部分なんです。なので、例えば、これは、厚生労働省の資料だと、要介護状態の対象家族を介護する労働者がテレワークを選択できるように措置を講じることが、事業主に努力義務化されますということで、介護は特に、このように強調されている部分なのです。そういった部分で、オンライン等を活用した業務ということの可能性、コロナ禍のときに少し取り組まれた経過などもあるのかもしれないんですけども、課題は課題で、いろんな部分であるんだとは重々承知はしているんですけども、そういった部分も含めた働きやすさという研究を引き続き行っていただきたいと思いますので、この点についても、一言、改めて見解を求めておきたいと思います。

○増田職員課長 今回の改正については、育児・介護ともに職員が働き続けられる環境の整備というところが大前提にあるかと思います。そういったところで、いかにして働き続けられるかというところで、先ほど御紹介いただいたテレワークについても一つのツールではあるというふうに考えてございます。

ただ、一定、服務規律の確保であったり、課題もある状況でございますので、そういったところも含めまして、引き続き研究をしてまいりたいというふうに考えてございます。

○皆川委員 関連にはなるんですが、私も資料の3番のところでお聞きしたいと思っていました。今の御答弁で一定理解しました。

この3番の(3)職場環境の整備ということでは、研修等の開催、ワーク・ライフ・バランスという話でした。これに関しては、特に年齢を定めてはないとは思うんですけども、今回のこういう改正によって、意識的に参加してもらうということを職員課としては促していくというようなことになるのか、その点、まずお聞かせください。

○増田職員課長 先ほど申し上げました(2)の職員に対する早期の情報提供というところで、今回明確に、40歳に到達した職員に対しては通知することというふうに規定がございます。まずはそういったところの職員に研修の参加を促すとか、当然、全職員が対象なんですけども、特にそういった層については、介護の状態になってから、いろいろ制度を調べるのではなくて、その前段で、いろいろと情報や制度を知っていただくという意味では、そういった研修機会には積極的に参加していただきたいと思っております。そういった層についても研修の参加を促すとか、そういった取組をやってみたいと思っています。

○皆川委員 ありがとうございます。それと、相談窓口の設置等なんですが、もう一応、職員課ということで、そこは理解でよろしいんですね。御答弁いただいてよろしいですか。

○増田職員課長 現状の相談窓口も職員課で請け負っておりますので、そのほか、教育委員会の職員については教育総務課のほうで承ることもあるんですけど、基本的には職員課で、この制度についてはお聞きしているという状況でございます。

○皆川委員 分かりました。一義的には職場の上司ではあろうかと思いますが、全体的には職員課で、相談窓口設置ということ、これもきちんと知らせていくということですね。

最後に、この準備行為に関する規定を設けるとありますが、これは4月1日以降、もしくはもう既に何

かしら規定というものがあるのか、請求に対するということから、事務的なものなんでしょうか。その辺を教えてください。

○増田職員課長　こちらにつきましては、改正条例の附則第2項で、今回免除に係る年齢が変わりますので、その部分、現状3歳、小学校の就学の始期に達する子に該当する子がいる職員については、4月から制度が始まりますけれども、その前段で、準備行為として申請ができますよという規定になってございます。

○皆川委員　こういう制度改正のときは、とにかく周知、情報提供をしっかりとさせていただくようにお願いしますということと、木島委員も触れていましたが、休暇、休日等を取っても、本当に気持ちよく安心して取れる、休日もしくは勤務時間の変更があったときも、上司のマネジメントを大事にしながら進めていただきたいと思います。そのことを要望して、一言いただいて終わります。

○増田職員課長　このように、育児や介護を行っている職員に対する、うまく職場で業務を分担するところでは所属長のマネジメントにかかっているところがございます。そういったところの所属長のマネジメントについて、職員課としてもサポートをして、職員全員が働きやすい職場環境をつくるのが職員課の役割だと思っておりますので、引き続きそういった形で取り組んでまいりたいというふうに考えてございます。

○高瀬委員　資料の3番のところなんですけれども、早期の情報提供ということで、国のほうでも40歳になった、その年度の中で、しっかりと周知なり、また研修等、こういうことができるということをお知らせするという事になっていきます。

先ほどの御答弁の中でも、40歳になられた方には個別にお知らせをしていくということだったかと思えます。それで、国のほうでも、望ましいのではないかとということで、介護保険制度のお知らせ等々も書かれているところなんですけれども、そういったところについては、福祉との連携を進めていかれるのかなと思うんですけども、その辺について、お考えがあったらお聞かせください。

○増田職員課長　職員課としては、介護に係る休暇制度等についての情報提供になろうかと思えます。

それにプラスして、確かに介護保険制度そのもの自体も深く理解をしていないという場合もありますので、そこは福祉の部分と連携して、どういった情報提供ができるのか、40歳という機会になりますので、そこも併せて周知するようなことを検討してまいりたいというふうに考えております。

○高瀬委員　介護保険制度は国の制度で、どこの自治体でもほぼ同じように適用されるものです。職員の方の中にも遠距離で介護される方とかもいらっしゃると思います。そういった方々についても丁寧にお知らせをしていただき、被介護者、介護される方の自治体においても連携が図れるようなことを、ぜひ、お知らせいただきたいなと思っておりますので、その点について一言いただいて終わりたいと思います。

○増田職員課長　職員の個別に相談を受けていく中で、介護する方がどこにお住まいなのかという情報も多分、ヒアリングで入手することになろうかと思えます。そういったところで、個別具体的な相談ということになった場合については、解決するためにはどうしたらいいかということで、一時的に聞いて、その後、どこに聞くべきかとか、そういった御案内ができるような相談体制を構築していきたいと考えてございます。

○丸山委員長　そのほか、よろしいでしょうか。

(「なし」と発言する者あり)

○丸山委員長　それでは、以上で質疑を終了いたします。

討論はございますか。

(「なし」と発言する者あり)

○丸山委員長 討論なしと認めます。

それでは、これより採決をいたします。本案を原案のとおり決することに賛成の方は挙手を願います。

(賛成者挙手)

○丸山委員長 全員賛成。よって、本案は原案のとおり可決されました。

◇

○丸山委員長 続きまして、議案第14号 職員の給与に関する条例の一部を改正する条例についてを議題といたします。

担当より説明を求めます。

○増田職員課長 それでは、議案第14号 職員の給与に関する条例の一部を改正する条例について御説明いたします。

資料を御覧ください。

1番、改正概要でございます。

第4回定例会におきまして、給料表と期末勤勉手当の改正を行いましたが、今回は東京都人事委員会勧告に基づく東京都の給与改定に準じ、職員の扶養手当、通勤手当及び管理職員特別勤務手当の改正を行いたいというものでございます。

2番、職員の扶養手当の改定です。配偶者に係る扶養手当を廃止し、子に係る手当額を引き上げます。

なお、配偶者に係る手当の廃止については、受給者への影響を配慮し、課長職を除き、2年をかけて段階的に実施し、子に係る手当額の引上げも同様に2年かけて段階的に実施をいたします。

3番、職員の通勤手当の改定です。通勤手当の支給上限額を1か月当たり5万5,000円から15万円に引上げを行うというものです。なお、月額会計年度任用職員についても職員と同様に引上げを行い、時間額会計年度任用職員は1日当たり2,600円から7,100円に引き上げます。

4番、管理職員特別勤務手当の改定です。現在は、管理職員が災害対応または選挙事務に従事するために、週休日または休日に勤務した場合に部長職に1万2,000円、課長職に1万円、6時間を超える場合については100分の150を乗じた金額が支給されております。今回、現行に加え、災害対応に従事するために、平日午後10時から翌日午前5時までに勤務した場合に、部長職に6,000円、課長職に5,000円を支給します。

なお、災害対応に従事するため、休日、週休日または休日から引き続いて平日夜間の勤務をした場合、それから平日夜間から引き続いて週休日または休日の勤務した場合は、いずれも週休日または休日の勤務とみなし、手当を支給いたします。

5番、施行日です。施行日は、今回の改正部分につきましては令和7年4月1日となります。

なお、扶養手当は、2年をかけて段階的に改正するため、経過措置を設けさせていただきます。

また、文言整理をさせていただく改正部分と、現在では不要な部分の条文の改正につきましては、公布の日から施行させていただきたいというものでございます。

説明は以上となります。御審査のほど、よろしく願いいたします。

○丸山委員長 説明が終わりました。質疑のある方は挙手でお願いします。

○寺嶋委員 通勤手当の改定に関して質疑します。

1か月当たりの金額が約3倍近い額に上がっていると思うんですけど、これの算出根拠など分かりまし

たら教えてください。

○増田職員課長　こちらにつきましては、国の人事委員会、それを受けての東京都人事委員会勧告を受けての額ということになりますので、15万円ということで、具体的な算出根拠というのは、なかなか御説明がしにくいところなんですけども、いずれも、都、国、東京都人事委員会勧告の改定額に沿った形での、今回、改正を行いたいということでございます。

○寺嶋委員　都の人事委員会、人勧のほうのものになるので、具体的な算出根拠、なかなか難しいと思うんですけど、恐らく、少し分かりましたが、新幹線などを使って通うからこそ、この金額を想定しているかと思うんですけど、実際に国分寺市にそのような職員が現状いらっしゃるのかどうかの確認をさせてください。

○増田職員課長　現状におきまして、新幹線で通勤している職員はおりません。

○寺嶋委員　かしこまりました。今後、先ほどもありました介護の件とかで、国分寺市に実家はないけれど、そっちのほうでどうしても行かなくちゃいけないので、通うみたいなことも、ある種可能にするためのものなのかなという認識も持っています。そういった部分を含めて、特に反対するわけじゃないんですけども、その部分の金額に関して、ある意味、かなりの額の改定になるので、かなり細かな部分を指摘されるような市民の方も、ひょっとしたらいらっしゃるかもしれないので、そういった部分を明確に回答できるような形の準備をしていただければと思います。

もう一点、4番の管理職員特別勤務手当の改定に関して、災害対応に従事するに当たって、平日の夜から朝にかけて従事した場合に手当が出ると思うんですけど、これは残業代は別で、また払うというよりも、もうこれが残業代のような形になるという認識でよろしいでしょうか。

失礼しました。管理者は超勤はないですね。管理職の方は超勤がないからこそ、こういった形で大変な対応をされたときに手当を行うということですね。理解しました。

○木村委員　今の管理職員特別勤務手当に関してなんですが、これは以前、私が提案したのかな。かつては選挙の開票事務なんかは、実質、管理職はボランティアの状態だったので、改善したらいかがですかということで、このようになっているんですが、ちょっと気になるのは、いわゆる午後10時から午前5時までに勤務した場合ということで、まさに開票事務なんか午後10時前に終わる例のほうが少ないわけで、ほとんどないかな。6,000円、5,000円ということで、これ割合にすると100分の50なわけですよ。

ただ一方では、これは給料本体ということで、係長以下ということになります。職員の給与に関する条例の第14条は、夜間勤務手当、時間は一緒ですね。午後10時から午前5時まで。これ100分の25を乗じて得た金額になるわけですよ。そう考えると、100分の50に相当する6,000円、あるいは5,000円というのをプラス支給するというのは、割合としては、ここは一致はしないわけで、むしろ1万2,000円、1万円というのが、いわゆる日給、日当に当たる本体の部分が、管理職の皆さんから考えたら相当安い金額で、こちらを改定した上で、夜間の勤務部分に関しては100分の25というほうが妥当性はあったのかなと思うんですけど、その辺の考え方いかがでしょう。

○増田職員課長　こちらの基本的な手当の額についても、東京都に準じた形で設定をさせていただいているということもございます。なので、この休日については、部長職は1万2,000円、課長職については1万円、平日については、今回6,000円と5,000円ということも東京都に準じた形で対応させていただきたいというふうに考えているところでございます。

○木島委員　この議案で、やはり少し影響が大きいのかなと思うのが、2番の職員の扶養手当の今回の改

定なんです。基本的には、第4回定例会のときに頂いた東京都人事委員会勧告の資料でも、扶養手当に係る人事委員会の説明というか、今回の改正に当たる理由みたいなものが触れられているんですけども、配偶者に係る扶養手当を廃止することによって、これによって生じる原資を用いて、ここに係る手当額を引き上げるということですかね。それに準じて、国分寺市もこういった対応するという理解でよろしいでしょうか。その理由の部分の御説明がなかったので、確認をさせていただきたいと思います。

○増田職員課長　こちらの扶養手当の見直しで、配偶者の扶養手当を廃止し、子の扶養手当を増額する目的でございますが、基本的に人事院勧告、それからそれを受けて東京都人事委員会勧告を踏まえての今回の対応となりますが、それらの勧告を見ますと、民間企業における配偶者への扶養手当の支給状況、それから配偶者への扶養手当を受給する職員の割合の低下など、社会と公務の変化を踏まえまして、配偶者への扶養手当を廃止するという流れになってございます。

一方で、子に要する経費の実情、それから国を挙げて少子化対策が推進されていることを鑑み、今回の子の扶養手当の増額となったのではないかなというふうに考えてございます。

○木島委員　分かりました。そうですね。社会的な背景、共働き世帯の増加などに伴ってという部分が、やはり背景としては大きいのかなと、今、御説明でもあったとおり、民間のほうもかなりこういった扶養手当に係る部分を廃止したり縮小したりという傾向も一方で進んでいるというふうにも聞き及んでいます。今回のこの考え方のように、より子に係る手当を増やしていくという考え方が大分出てきているような背景も承知をしています。なので、基本的には趣旨にはもちろん賛成はするんですけども、当然、影響が出る職員の方、双方でやはりいらっしゃると思います。この部分は、そういった意味で、2年かけて段階的にという、そういう措置が取られるんだろうというふうに理解をするところですけども、しっかりと、改めてのお願いになるかもしれませんが、丁寧な説明というか、理解を得られるように取り組んでいただきたいと思いますので、一言、見解を求めておきたいと思います。

○増田職員課長　今回の改正におきまして、委員がおっしゃるとおり、配偶者のみの扶養手当を受けていた方については手当が減額になるという状況もございます。あとは配偶者と子の組合せによっては減額になる方もいらっしゃいますので、そのあたり、制度の切替えの際には、庁内には丁寧に説明してまいりたいというふうに考えてございます。

○丸山委員長　よろしいでしょうか。

(「なし」と発言する者あり)

○丸山委員長　それでは、以上で質疑を終了いたします。

討論はございますか。

(「なし」と発言する者あり)

○丸山委員長　討論なしと認めます。

それでは、これより採決をいたします。本案を原案のとおり決することに賛成の方は挙手を願います。

(賛成者挙手)

○丸山委員長　全員賛成。よって、本案は原案のとおり可決されました。



○丸山委員長　続きまして、議案第15号 国分寺市職員の退職手当に関する条例の一部を改正する条例についてを議題といたします。

担当より説明を求めます。

○増田職員課長　それでは、議案第15号、国分寺市職員の退職手当に関する条例の一部を改正する条例について御説明いたします。

こちら資料を御用意させていただいております。

1番、改正概要でございます。

雇用保険法等の一部を改正する法律により国家公務員退職手当法が改正され、国家公務員を退職した失業者の退職手当の給付内容が見直されたことに伴い、本市の条例においても改正を行いたいというものでございます。

2番、改正内容です。

2点ございます。

1点目は就業促進手当の給付内容の見直しによる関係条文の整理です。

資料中段に（参考）とあるんですけれども、こちらの失業者の退職手当についてですが、まず、常勤の職員については雇用保険加入の対象外となっております。失業者の退職手当とは、退職した職員に支給された退職手当の額が雇用保険法の失業等給付相当額に満たず、かつ、退職後一定の期間に失業、求職活動しているときに、その差額を限度として支給する制度となっております。

今回の就業促進手当でございますが、失業手当給付受給者の早期再就職の促進を目的とした給付ですが、この就業促進手当のうち今回廃止となりました就業手当については、安定した職業以外への職業へ就職を促すための手当となっております。

ただ、全国的に人手不足の状況において、安定した職業であっても人手不足に陥っており、就業手当の趣旨である安定した職業以外の職業への就職を促す意義が薄れてしまいました。このため、今回の法改正で、就業手当については、その役割が薄れたことから、令和7年4月1日で廃止されることとなりました。

これに伴いまして、国家公務員が退職した失業者の退職手当の給付内容のうち、就業手当に相当する部分を削除する国家公務員退職手当法が改正され、市においても同様の改正を行う必要があるという状況でございます。

新旧対照表をお願いいたします。

第19条、失業者の退職手当ですが、第11項第4号で安定した職業以外への就職を促すための就業手当が廃止されたことから、対象となるのは安定した職業に就いた者となることから、「職業」を「安定した職業」に改めます。それから、「物」を「者」に改める部分は文言整理となります。

続いて第14項の改正ですが、現行の第1号は、雇用保険法第56条の3第1項第1号イを引用しておりますが、今回の雇用保険法の改正により、同項第1項第1号のイとロの2つの条文において就業手当が規定されていたところ、イが削除され、第1号が1つの条文になりましたので、文言整理をさせていただいたという状況でございます。

次に、2点目は、地域延長給付の延長による関係条文の整理についてです。

雇用保険法に基づく地域延長給付の対象が令和7年3月31日以前の退職者から令和9年3月31日以前の退職者まで2年間延長されたことに伴い、国家公務員退職手当法においても同様の改正が行われ、令和7年4月1日から改正されることから、市職員についても同様の改正を行うものとなります。

こちら新旧対照表をお願いいたします。

附則の第12項で期日を令和9年3月31日に改めたいというものでございます。

3、施行日になります。令和7年4月1日となります。また、附則第2項に就業促進手当に相当する退

職手当の支給に関する経過措置を設けているというところでございます。

説明は以上となります。御審査のほど、よろしくお願いいたします。

○丸山委員長 説明が終わりました。質疑のある方は挙手でお願いします。

○高瀬委員 簡単に確認だけさせていただきたいのですが、新旧対照表でも御説明をいただいたところなんですが、今回、2、改正内容の(1)の就業手当は廃止になりということで、そこは理解いたしました。それで、就業促進手当に今までの就業手当の対象者も含まれるということになるのでしょうか。

○増田職員課長 こちらは、安定した職業に就いた方、安定した職業というのは、いわゆる1年以上の雇用見込みがあるという職業に就いた方については、従来から再就職手当の支給がございました。現状、そちらのほうで就職する方が多くなってきていることから、今回廃止される就業手当については受給者が少なくなってきているということで、言ってみれば、その再就職手当のほうで吸収されるといいますか、そういうことになります。

就業促進手当の中に、今回廃止する就業手当と、それから再就職手当が分かれている状況でございますので、役割として就業手当が終了し、再就職手当のほうで給付が受けられるだろうというような考えが根底にあるのかなというふうに思っています。

○高瀬委員 今回は、就業手当は廃止で、その対象になっていた方も、今までとは大きく変わらず、その不足分については給付をされると。その方たちも就業促進手当の対象者になる、そこに含まれるという御答弁でよろしかったでしょうか。

○増田職員課長 再就職手当のほうの受給がされるだろうというふうに見込んでおります。

○丸山委員長 先ほど、課長の御答弁だと、今おっしゃったように、再就職手当のところでカバーされるからということとを理由として挙げられたということなんですけれども、今回、就業手当のほうが無くなるということで、それによって、何か漏れが出たりとあって、そういうことは起こり得ないというふうに、今の御説明だと再就職手当でカバーができるので問題がないといった御答弁だったかなと思うんですが、就業手当が今後なくなったとしても、そこでカバーされるので問題というものは発生し得ないというふうに理解しているのかどうか、多分、その辺を説明いただければ、高瀬委員の御懸念というか、御心配のところは解消されるかなと思うんですけれども。

○増田職員課長 基本的には、安定した職業に就いていただければ、再就職手当のほうで吸収されるという考え方が根底にあるというふうに認識をしているところでございます。

○高瀬委員 そうしますと、安定した職業以外の職業、安定した職業に就けなかった方、就かなかった方という方に対しては、どのような対応になるのでしょうか。

○増田職員課長 職員については、再就職手当、それから就業手当の支給対象になるかならないかということではないので、前提として整理をさせていただきたいんですが、まず最初に、御説明した失業者の退職手当という考え方が、民間であればもらえるであろう失業給付の部分が、市の職員が退職したときに、民間で退職して求職活動している状況よりも差が出てしまったという場合に、失業者の退職手当として支給する制度になってございます。その差を構成する要件として、失業者の退職手当、幾つか種類ございませうけど、その構成要件の一つがなくなったということでの今回の改正ということになりますので、制度そのものについては職員に直接影響するところがないところです。

○高瀬委員 そうしましたら、今回、改正はするんですけども、市の職員の方にとっては、ここは何ら影響がないという理解でよろしいんですね。前提がちょっとずれてしまっていたので何度もお聞きしてしま

いましたけども、影響は全くないということであれば、それは改正が必要なんですかね。

○増田職員課長　あくまでも失業者の退職手当の構成要件としての民間の雇用保険制度が変わったことに伴っての改正になりますので、市の職員にとっては大きな変更が生じるということはありません。

○丸山委員長　それでは、そのほか、よろしいでしょうか。

（「なし」と発言する者あり）

○丸山委員長　それでは、以上で質疑を終了いたします。

討論はございますか。

（「なし」と発言する者あり）

○丸山委員長　討論なしと認めます。

それでは、これより採決をいたします。本案を原案のとおり決することに賛成の方は挙手を願います。

（賛成者挙手）

○丸山委員長　全員賛成。よって、本案は原案のとおり可決されました。

ここで、一定時間たちましたので、10分程度休憩いたします。

午前10時31分休憩

午前10時43分再開

○丸山委員長　それでは、委員会を再開いたします。



○丸山委員長　続きまして、**議案第16号 国分寺市特別職の職員の常勤のものの給与に関する条例及び国分寺市職員の旅費に関する条例の一部を改正する条例**についてを議題といたします。

担当より説明を求めます。

○増田職員課長　それでは、議案第16号、国分寺市特別職の職員の常勤のものの給与に関する条例及び国分寺市職員の旅費に関する条例の一部を改正する条例について、御説明いたします。

資料を御覧ください。

1番、改正概要です。今回の2つの条例改正につきましては、国家公務員等の旅費に関する法律の一部を改正する法律により、国家公務員等の旅費に関する法律が改正され、旅費の種類や内容に関する規定は新設された国家公務員等の旅費に関する法律施行令に委任されることとなりました。これに伴い、旅費法に関する当市の条例の引用条項を整理する必要があるため、改正するものです。

2番、改正内容でございます。特別職の常勤のものの給与に関する条例と職員の旅費に関する条例それぞれで外国旅行の旅費に関する規定について、今回改正のあった旅費法の外国旅行の規定を準用している状況でございました。そのため、資料の表にありますとおり旅費法の条と、新設される旅費法施行令の条のそれぞれの条文に対応するように文言整理を行いたいというものでございます。

3番、施行日です。こちらは、法施行と合わせてまして令和7年4月1日となります。

説明は以上となります。御審査のほど、よろしく願いいたします。

○丸山委員長　担当の説明が終わりました。質疑のある方は挙手でお願いいたします。

（「なし」と発言する者あり）

○丸山委員長　それでは、以上で質疑を終了いたします。

討論はございますか。

(「なし」と発言する者あり)

○丸山委員長 討論なしと認めます。

それでは、これより採決いたします。本案を原案のとおり決することに賛成の方は挙手を願います。

(賛成者挙手)

○丸山委員長 全員賛成。よって、本案は原案のとおり可決されました。



○丸山委員長 続きまして、**議案第17号 国分寺市市税賦課徴収条例の一部を改正する条例**についてを議題といたします。

担当より説明を求めます。

○高杉課税課長 それでは、議案第17号、国分寺市市税賦課徴収条例の一部を改正する条例について、御説明いたします。

資料を御覧ください。また、議案に添付されている改正文、新旧対照表も併せて御覧いただければと存じます。

提案理由は、行政手続における特定の個人を識別するための番号の利用等に関する法律の改正に伴いまして、引用条項を整理する必要があるため、提案するものでございます。

資料の番号法の一部改正による改正法条文一覧を御覧ください。第28条の2、第42条の2、第71条、第150条の3、付則第26条の4それぞれにおきまして、引用しております番号法第2条第15項を第16項と改正するものでございます。新旧対照表は1ページから3ページまでとなります。

施行日は令和7年4月1日となります。

説明は以上となります。御審査のほど、よろしく願いいたします。

○丸山委員長 説明が終わりました。質疑のある方は挙手でお願いいたします。

○高瀬委員 一点だけ確認させていただきたいと思います。今、新旧対照表も見せていただいております。この項ずれに伴う措置ということで理解はさせていただいているところです。この項ずれに伴う措置の前提になった項ずれの部分、最初の変更のあった部分も含めて国分寺市に影響がないのか、その点だけ簡単に確認させてください。

○高杉課税課長 先ほど申しましたところは、具体的には番号法の第2条に定義といたしまして第8項が加わっております。これに伴いまして、引用しておりました第15項が第16項ということで繰り下がっておりますので、当市の条例には特段影響はございません。

○丸山委員長 影響なしということですね

それでは、そのほかいかがでしょうか。

(「なし」と発言する者あり)

○丸山委員長 それでは、以上で質疑を終了いたします。

討論はございますか。

(「なし」と発言する者あり)

○丸山委員長 討論なしと認めます。

それでは、これより採決いたします。本案を原案のとおり決することに賛成の方は挙手を願います。

(賛成者挙手)

○丸山委員長 全員賛成。よって、本案は原案のとおり可決されました。



○丸山委員長　　続きます、調査事項に入りたいと思います。

それでは、調査 行政改革についてを議題といたします。

担当より説明を求めます。

○山下デジタル行政推進室長　　今回、調査事項が2件ございます。まず、1件目につきまして、私から説明させていただきます。

第2次国分寺市行政デジタル化推進計画（案）につきまして、前回の閉会中の総務委員会で素案の報告をしております。その際いただいた御指摘、御意見につきまして検討いたしまして、修正できる部分を修正した上で、庁内手続を経まして、本日は計画（案）を資料としているところでございます。資料は、通し番号で1ページから43ページまでが計画（案）となっております。今回は44ページから御説明させていただきます。資料1－2になります。

こちらは、前回の閉会中の総務委員会の中で御指摘いただきました事柄につきまして、3点にまとめているところでございます。まず、1点目は目標数値の可視化についてというところになりますが、こちらにつきましては、現状の計画につきましても、本計画の下にぶら下がっているアクションプランというところで数値化を考えておりまして、次期計画につきましても、数値化につきましてはそういった形で行っていきたく。なので、この計画の中には明記しないという方向で整理しております。

2点目です。取組の方向性、スケジュールの工程が、矢羽根が令和7年から令和10年までとなっているものが多いので工程が分かりにくいという御指摘をいただいております。そちらにつきましては、以降で御説明いたしますが修正しております。

3点目、デジタル化推進に関する指定管理者の位置づけにつきましても、指定管理者だけではなくて委託事業者等もございまして、そういったところにつきましては各課個別の取組の中で適正に対応していきたいと考えておりまして、本計画の中では特段修正を加えていないという状況になります。

次のページになります。別紙といたしまして修正点を記載しております。細かく御説明させていただきますが、新旧対照の状態になっておりまして、左側が古いほう、右側が新しいほうとなっております。見ていただいておりますように、古いほうでは何となくざっくりとした感じにしていたものを細分化させていただきまして、工程が分かりやすくなるようにということで、そのほか、下に続くものを修正したような状況でございます。

簡単な説明ですが、この修正につきましては以上でございます。

ちょっとお戻りいただきまして、資料の10ページで、情報システムの標準化・共通化という部分がございますが、ここに関連しまして補足の説明をさせていただきます。1月6日より基幹系システムにつきましては、新しい事業者が構築したシステムの利用が開始されております。12月31日まで利用していた旧システムにつきましては、個人情報等のデータの適正な消去を今回完了しております。それを御報告させていただきます。こちらにつきましては、旧事業者のデータセンターと、あと旧庁舎の中でサーバー、パソコンといったものにつきまして、職員の立会いの下で消去作業を行って、事業者が管理しているものにつきましては全ての消去を見届けたというところでございます。

説明は以上になります。

○渡邊政策経営課長　　それでは、続きます、第Ⅱ期国分寺市業務改革プロジェクト（案）について、御説明させていただきます。通し番号49ページ、資料2を御覧ください。第Ⅰ期業務改革プロジェクトにつ

きましては今年度をもって2か年の計画期間が満了となりまして、第Ⅱ期につきましては、その進捗を踏まえて、令和7年度以降に重点的に取り組むべき業務改革の方向性について定めたものとなっております。右下に資料2のページ数を振ってあります。このページ数に沿って進めさせていただきます。

まず、1ページから3ページまで、こちらは市を取り巻く状況についてまとめたものとなっております。主に3点、まず(1)生産年齢人口の減少、(2)デジタル化の進展、(3)働き方に対する意識の変化を挙げさせていただいております。

4ページが本プロジェクトの目的及び位置づけとなっております。現在策定を進めております第2次国分寺市総合ビジョン実行計画に掲げる施策27「デジタル化推進」と施策31「行財政運営」を結びつけるものとして本プロジェクトを位置づけ、それぞれの目指す姿の実現に向けた取組を進めることとしております。

5ページになります。こちらは第Ⅰ期の振り返りを記載しておりまして、取組方針の1から3まで、今年度まで取り組んできた内容を総括しております。

6ページになります。プロジェクトの理念につきましては現行のものを継続しまして、「国分寺の新時代へ」としております。

7ページになります。こちらは業務改革の視点となりまして、こちらにも基本的には第Ⅰ期のものを踏襲しておりますが、1か所、第Ⅰ期では「職員の意識行動改革」としていたところを「行政コストの削減」に変更しております。

8ページです。こちらは第Ⅱ期における具体的な取組として3つ掲げさせていただいております。まず、第Ⅰ期では職員の意識改革、新たな行政サービスの創出、新しい働き方の構築としていたものを、第Ⅱ期では行動変容、業務最適化、生産性向上の3つとしております。第Ⅰ期では職員の業務改革に対する意識醸成や新庁舎における新しい働き方といった部分を重点的に進めてきましたが、BPRを踏まえた行政手続のオンライン化を今後より一層強力に推進していく必要があることから、実行に移していくためにこのような内容とさせていただいております。

9ページから11ページにかけて、3つの取組の具体的な内容を記載しておりまして、全庁的に職員一人一人がしっかりと意識を持って取組が進められるよう、それぞれの実施内容についてなるべく分かりやすく、具体性を持った表現とさせていただいております。特に2つ目の業務最適化の実施内容は、10ページになりますが、「手作業による事務処理の自動化を推進します」として、職員が具体的なイメージを持って取組が進められるよう記載させていただいております。

最後に、12ページ、実施スケジュールになります。ビジョンの実行計画と合わせて4年間としております。その間、2年間で区切りとしまして必要な見直しを行うこととしております。今後は、本日いただいた意見も踏まえて必要な修正を行って、年度内には決定してまいりたいと考えております。

簡単ではございますが説明は以上となります。

○丸山委員長 説明が終わりました。質疑のある方は挙手でお願いいたします。

○木村委員 今、後段で御説明があった部分で、資料というか、市の推計上はいよいよ今年というか、新年度でもないのか、「令和7年をピークに」だから、これは推計としては、いつ生産年齢人口が減少に転じるのでしょうか、まだ分からないのですか。

○渡邊政策経営課長 こちらは、年でビジョンのほうは推計しておりますので、令和7年が推計上はピークとなっております。ですので、令和8年から減少に転じるという予測になっております。

○木村委員 分かりました。一部の議会の中からは借金しろというような声がなくもないようですが、この資料一点取っても、いわゆる生産年齢人口というのは、完全にイコールではないにせよ納税者に相当する方が非常に多い世代に当たるわけですので、それがいよいよ今年減少に転じるということは、より一層財政規律というものをしっかり見ていかなければいけない、まさに節目の年に当たるのが、この令和7年であるということは、これはデータ上も数字として明らかになっているものですので、ぜひ、この減少に転じるというグラフ、表、あるいは数字は、これは相当私自身も危機感を持っていますけれども、職員の皆様におかれては、より一層危機感を持って行政改革、財政改革というものに邁進していただきたいということをお願いして終わります。

○寺嶋委員 45ページです。もろもろのスケジュールに関しまして修正等をしていただきまして、ありがとうございます。45ページの修正後の部分で、行政手続のオンライン化ということで業務分析を2025年度に行って、システム構築を2026年で、実際に動き出すのが2027年度、これが稼働・運用となっているのですけれど、理想はもうちょっと早められないですかねというのが正直な思いです。どうしてもこれぐらいまでかかってしまうのであれば、その要因を伺いたいです。

○山下デジタル行政推進室長 現段階で予定しているものを書かせていただいておりますが、当然私どもといたしましても、特に対象となるプランみたいなものがございますけれども、できる限り早い段階から取りかかっていきたい。ただ、システム構築の関係とかがあるために、一定、今、見込まれている期間のようなものを用意しているのですけれども、システム構築も具体的にこの期間で終わるといような話ではありませんので、早まる可能性というものも考えて対応していきたいと考えております。

○寺嶋委員 ありがとうございます。今は見込みということで、もっと言ってしまえば、これ以上は多分遅くならないだろうぐらいのところまでバッファを持たせて記載いただいていると認識しました。なおかつ、このシステム構築も理想は早められたらなんですけれど、だからといって煩雑なシステムを入れてしまって全くもって使えないということも問題だと思うので、その部分はしっかりと分析とシステム構築を入念に行っていただいて、もし、早まるようであれば、そういった部分を定期的にまた御報告いただきたいと思います。

もう一点は、次の後段のお話になります。国分寺市業務改革プロジェクトということで、主に国分寺市の今後の状況なども踏まえながら、デジタル化などを使いながら業務改革、業務改善を行っていくというお話になると思うのですけれど、総じて横軸で一つ言えることって、ちょっと言い方を乱暴にしまえば、無駄を可能な限りなくして行って業務効率化を図っていくというお話になるかと思います。となると、職員の方々にぜひとも持っていたほしい目線というのが、今やっていることで何が無駄で、それをなくして業務効率化、改善を図ってよりよい役所の運用をしていくという話になるのかと思いますので、そういった認識で間違いがないか、まず最初に確認させていただきます。

○渡邊政策経営課長 基本的な考え方は委員がおっしゃるとおりで、いわゆる手法としてはBPRという形で無駄をなるべく省いていくという考え方でございます。

○寺嶋委員 ありがとうございます。それでしたら、無駄をなくしていくことが一番かどうかは置いておいて、そこが非常にポイントであるという部分をしっかりとこちらを実施していく上で周知、発信をぜひともしていただけたらと思いますので、こちらは要望として伝えさせていただきます。

○対馬委員 60ページです。新時代に向けた3つの取組の中の行動変容なんですけど、一番下のところに評価指標を入れていただいています。こちらの取組は、あくまで主体が職員の方々だと思っております。で

あれば、業務改善に関わる取組の提案件数というよりは、提案をしてくれた職員の方々の数のほうがなじむのかなと思ったんですけども、これを件数にされている理由をお伺いしたいです。

○渡邊政策経営課長　確かに委員がおっしゃるように職員数が増えることというのは、より広く職員の中に浸透しているということ測る意味ではいいのかなと思いますけども、まずは件数を増やしていくところで今回設定させていただいています。ですので、どれぐらい多くの職員がというところは、次の段階として考えていく必要があるのかなと認識しております。

○対馬委員　ありがとうございます。まずは件数を増やして、その事例を紹介して行って、人に伝わっていくという形だと理解させていただきました。ぜひ、人につながっていくような形にさせていただきたいと思いますので、よろしくお願いいたします。

○皆川委員　国分寺市業務改革プロジェクト（案）のほうでお聞きしたいと思います。この中で、今、60ページとおっしゃいましたか、行動変容のところなんですが、業務改善に取り組んでいくということで記載されております。国分寺市には現在、令和6年度例規集第1巻の325ページから国分寺市業務デザインチャレンジ規程というのがございます。これで言っている業務改善と、こちらの本日の資料の業務改善は同じものなのか、違いがあるものか、その点をお聞かせください。

○渡邊政策経営課長　デザインチャレンジについては、提案制度という形でやっておりますので、そこも含む形のものとして認識していただければと思います。

○皆川委員　分かりました。既にある規程を基本に、今回示した業務改革プロジェクト（案）はオーバーラップするというか、その辺は全く同じということでもないけれども、でも同じこの規程を基本とするというのだというように理解していいわけですね、ありがとうございます。

それで、これは政策提案というものも当然なんですけども、業務改革の中に求めている、政策の提案というものも求めているとまず理解していいんですよね、その辺を教えてくださいませんか。

○渡邊政策経営課長　全くかぶらないとは言いきれないんですけども、ただ政策提案とはちょっと位置づけが異なっております。まずは、今進めている業務についてどこまで効率化が図れるか、またサービスの向上を図れるかというところの視点が強いので、政策提案は少し違うところを目指しているというように認識しております。

○皆川委員　あくまでも今、行っている業務の効率化を図るための提案だということで、政策とは重なる部分もあるのかなと思ったのですが、そこを立て分けたほうがいいのかということですね、そこは理解いたしました。

それで、こういうものもデジタルツールを使ってやっていくということは十分理解するんですが、デジタルの業務ということであればちょっと心配するのは、もちろんデジタルは大事なんですけれども、職員同士のコミュニケーションであったり、フェース・ツー・フェースといいますか、そこは本当に大事なことでと思うんです。11ページにも「職員が意欲を持ち、能力を十分発揮して、いきいきと働いています」ということが目指す姿ですので、くれぐれもパソコンだけを見て仕事をするのではなくて、きちんと職場環境を良好にするということも努めていただきたいと思います。その点について、御見解がありましたらお聞かせください。

○渡邊政策経営課長　考え方としましては、なるべくスピードアップですとか効率化を図れる部分についてはそういったデジタルツールを使っていくというところはあるんですけども、それは何のためにやっているのかというと、本当に必要なコミュニケーションを対面で取らなければいけないところにしっかりと

時間を割けるようにやっていくという狙いが一つあります。委員がおっしゃるように、例えば、今、チャットツールというのを庁内に導入して、それは非常に活用が進んでいますけども、ただそれは、チャットで達成できるものもありますし、そうじゃなくて対面でお話しして物事を決めていかなきゃいけない、もちろん会議という形もあります。そここのところは、しっかりそれぞれの必要性に応じて、必要なツールや方式を使っていくというところを認識しながら進めていく必要があると思っております。

○皆川委員 分かりました。ここの背景にもあるように、本当に職員一人一人がこれまで以上に能力を發揮できる、働きやすい・働きがいのある職場環境ということですので、それをつくるためにもデジタルを活用して効率的にしましょうということですので、よりコミュニケーションを取るというところ、職場環境をよくするというところでは注力していただきたいと思います。あわせて、市民対応もそうなんですけれども、そこは心がけていただきたいということだけ要望して終わります。

○高瀬委員 今の御質疑をお聞きして確認させていただきたいと思ったことがあるんですけども、今までは職員の方の意識醸成などの言葉が出ていましたけれども、今回は行動変容ということで、実際に行動していくことを進めていきたいという内容かなというように理解しています。新庁舎に移転して、職場環境、働く環境としてすごくよくなった、また働きたくなかった、もっとやりたくなかったというような声は、実はお聞きしているところです。そういった移転して始まったデジタルの活用などを含めて、今はとても大事な時期なんだろうなとちょっと思っているところです。

通し番号60ページになります。行動変容の実施内容で新たな一步を踏み出す機会を創出すると。今の政策経営課長の御答弁の中でも様々なコミュニティがあり、そこで意見の交換だったり、あるいは情報共有していくことが大事なんだというお話だったと思います。評価指標のところでも「コミュニティへの参加者数」と掲げられていますけれども、この評価指標の場合のコミュニティというのは、どの辺を考慮して参加者数を出す予定なのか、考え方を確認させていただきたいと思います。

○渡邊政策経営課長 まだ今現在、検討中のところはあるんですけども、ただ、委員がおっしゃるように、今はこういった物事を進めるのにはいいタイミングだと思っています。ですので、ここの部署でこういった取組をやっています、実際こういう事例ができましたというところを横に展開するような仕組みは今はなかなかないので、そういったところを、例えばさっき言ったチャットツールであったりとか、それ以外の部分もいろいろ活用しながら、部署を横断して事例を共有したりとか、あとは意見交換できるような場をつくって、意識の醸成というところは、多くの職員の皆さんはこういった必要性というのを感じていますので、実際にそれをどう実行に結びつけていくかというところを、お互いに刺激を受けながら進めていくような環境を、今後つくっていきたいと考えております。

○高瀬委員 考え方は理解いたしました。とても重要なことだと思っております。評価指標の参加者数というところについては、まだこれから御検討していかれるということですので、そこもまた御報告があるかと思っておりますので、そのときに御説明いただきたいと思います。本当にこれまでの市役所から大きく変わっておりますし、働きやすい職場であることがひいては市民の皆さんへのサービスの向上だったり、あるいは対応のよさにつながると思っておりますので、そこはぜひ、お願いしておきたいと思っております。

○木島委員 業務改革プロジェクトの件も第Ⅱ期ということで、第Ⅰ期の検証を踏まえた上での取組だと思うんですが、今、高瀬委員からも御指摘があったとおり、本当に今の節目をどのように生かしていくのかということが当然重要だと思います。

それで、この業務改革のプロジェクトチームについての規程、設置根拠とかが書かれていて、これまで

も議論してきたことであるんですけども、たしか若手中心で組織されていたと理解しておりまして、基本的には、ここのメンバーが核になってリードしていただくとこの姿勢なんだと思います。これを立ち上げてから第Ⅰ期をどのように評価されているのか、構成も男女比で言えば女性のほうがたしか多いということも聞いていましたし、途中で少しメンバーが替わったということも聞いてはいました。その辺りについて、このプロジェクトチームをどのようにこれまでの運営の中で評価されているのか、また第Ⅱ期に向けてどういうことを期待されているのか、見解を確認したいと思います。

○渡邊政策経営課長 第Ⅰ期につきましては、タイミング的に新庁舎への移転という大きなところがありましたので、そういったところを見据えてハタラキカタNEXTと、以前御紹介させていただいたところがあるかと思えます。そういったものの作成だとか、あとはそれを普及させるために動画を作成したり、そこが中心になって、このプロジェクトチームに活躍していただきました。そういったところは、新庁舎に移ってから、非常にスムーズに新しい機能を使いながら業務を進めていくというところで、一定、そういったところに寄与したのかなと考えております。それを踏まえて第Ⅱ期については、ここまである程度できたものをさらに効率化していくためにはどうしたらいいのかというところとか、あとは、実際にやってみるところで出てきた課題がありますので、そういったところを中心にこちらの第Ⅱ期のプロジェクトチームに検討していただいて、またそれをしっかり庁内に発信して、さっきのコミュニティの創出というのもあるんですけども、まずはそこを核として、プロジェクトチームが機能してもらうことを期待しているところでございます。

○木島委員 分かりました。ぜひ、そういった部分で牽引していただきたいなと思えます。ただ、最たる目標は、職員一人一人の業務改革の意識の向上だと思いますので、あとはデジタル化にどのように対応していくのかということ、様々、新庁舎移転後、試行錯誤しながらという部分の課題は、課題で出てきているんだろうと思えますので、先ほど国分寺市職員定数条例のときに木村委員もおっしゃっていたとおり、1年ぐらいかけて状況をしっかりと把握していくということも本当に大事だと思います。そういった部分で課題を抽出しながら、なるべくスピード感を持って対処できるところは対処していただきたいんですけども、いずれにせよ人材育成という部分では、ずっとそれこそ長期的に取り組んでいくということもこの計画の中では位置づけられていることだと思いますので、しっかりとそういった人材の育成について、これまでも議論してきている課題ではありますけれども、本当に自分事としてしっかりと捉える大きな節目だと思いますので、その辺りの今後の取組について、改めて一言見解をいただいております。

○渡邊政策経営課長 冒頭、木村委員からも今後の状況というのは税収含めて厳しい状況があるというところは御指摘いただいております。こういったところの危機感を職員がしっかり共有して、これからの数年というのが非常に重要になる年だと思っています。その中で、どれだけこういったBPRとかオンライン化を進められるかということが重要になってきますので、先ほどの業務改革プロジェクトチームを核にしながら、職員一人一人にその意識をしっかりと持っていて、さらに事例をお互いに共有できる形で、ここの部署でこういった事例が達成できたということを庁内で共有しながら、お互いに底上げしていくような仕組みをしっかりとつくってまいりたいと考えております。

○木村委員 資料の19ページにデジタルデバインド対策があります。従来から資料に載っていますが、実は今朝、総務委員会に出席のために来た際に見た出来事を簡単に申し上げますと、私は車で来ているので地下駐車場に入ったところ、ゲートの前で1台立ち往生していたんです。一、二分待っていたんですけど、

そうしたら前の車の方が「操作方法が分かりますか」と後ろに止まっている私に呼びかけてきたんですよ。それで降りて見たところ、「発券」という表示がタッチパネルにされて、そこをタッチすれば駐車券が出てくるという仕組みなんですけども、要はそのものを理解していなくて、私が車を降りて近寄っていったら、「すみません、発券ボタンがどこにもないんですけど」とおっしゃったんですよ。すぐ即答したのは、「いや、タッチパネル式なんですよ」と言ったんですけど、それでも「タッチパネルですか」と疑問形で返ってきたぐらいなんです。私がタッチパネルを自分で押して、出てきた券を手渡して前の車が入っていたということが、実は今朝の9時10分ぐらいにありました。

要は、デジタル化は非常に便利だし、私も否定はしていないんですが、デジタルありき、デジタルが全ての正義だという捉え方をしてしまうと、まさにこれは今朝の話でして、今朝一番、寺嶋委員にもその話を御紹介したのですけれども、デジタルデバインドとされる部分、デジタルを不得意とされる方々というのは、逆にデジタル化されるために非効率を生んでしまう。結果、何か不具合があったときのためのインターホンのボタンとかもあったのかな、ちょっとそこまで見ていないんですけども、それで職員とかが呼び出されていたら、駐車場のゲートのタッチパネル式なんていうのはささいなデジタル化なんですけども、逆にそういう事象が起きているので、デジタルを推進していくためにはアナログの補足というものもセットでやっていかなきゃいけないんだろうなと。デジタルだけが語られ続けちゃうと、多分そこで生まれる非効率というものも、今、申し上げたような今朝の事例からすると発生し得るんだろうなというところは、今日の今日の話なので感じたところなので、もちろん年齢はお聞きしていませんが、見た目で申し上げると多分私とそう大きくは変わらない年齢の女性の方でした、軽自動車に乗っていました。なので、高齢者とも限らないんですよ。その辺というのは、デジタル推進を総務委員会で御報告いただいても、庁内で語る場合も、デジタルというところが切り取られているかと思えますけども、そこは一定、アナログの要素というものも補完要素として常にセットにしておかないと、今朝のそういった事例が至るところで出まると非効率を生みますので、ぜひ、その辺はデジタルだけで単独で捉えることなく、その上でのデジタル推進というのを図っていただきたいなと思えますが、その辺はいかがでしょう。

- 山下デジタル行政推進室長 御指摘の部分をしっかり考慮して、この後のデジタル化を進めてまいりたいと思います。
- 寺嶋委員 61ページに関して、マクロに関する言及があるかと思えますのでここで質問いたしますが、マクロをやるに当たって、VBAなどでスクリプトを組んで実行していくに当たって、これは実際にスクリプトを組める人材を庁内でしっかりと育てて、そして保守修繕も行えるような庁内での教育等をしっかりと行い、そういった担保を行っていくイメージなのか、確認させてください。
- 山下デジタル行政推進室長 マクロにつきましては、いろいろと危険性もあるということは十分承知しております。現在、目指しているのは、内製化するための人材をどんどん育てていくというよりは、例えば、生成AIだったりといったものを使うことによって、深い知識がなくてもある程度のものがつくれる、それによってある種使い捨てになるマクロといった言い方は悪いのですけれども、そういった方向性というのものもあるのではないかなというところで検討を進めているところでございます。
- 寺嶋委員 イメージは分かりました。ただ、マクロを生成AIなどでつくった上でそれを利用しますと、実際に使ってみたときに、実はうまく動いていないけれど、それっぽく動いていると思ってそのまま使い続けてしまって、実は応用が利かなくて問題になるということも大いにあり得ると思うので、可能であれば、ここの部分でVBAなどを理解できるような人をしっかりと育成できるような、それこそちょっと前

にお話しされていたC I O補佐官のような方も入れながら、そういったジャンルに関しても、ある程度知見がある外部の方を活用しながらやっていったほうが、生成A Iは非常に便利なんですけれど、一步間違えれば誰も理解していない状態で使ってしまうことになることによる事故も考えられるので、その点は御認識いただいて、検討いただきたいなと思います。一言いただければと思います。

○山下デジタル行政推進室長　　これまでも、御答弁いただきましたが、これから先、スキルマップのようなものも整備していきまして、そういったところを明確にして対応していきたいと考えております。

○丸山委員長　　そのほか、よろしいでしょうか。

○皆川副委員長　　丸山委員。

○丸山委員　　一点確認させてください。資料の作成ありがとうございました。54ページの業務改革のところなんですけども、木村委員が冒頭おっしゃっていたように生産年齢人口も減少していく中で、不断に行政改革、業務改革というものは進めていかなければいけないということで非常に重要な内容だと理解しています。ただその上で、計画の数ということを見ると、あまりこういったものを何個もどんどんつくることでかえって理解が及ばなかったり、またその更新でも職員の方々の負担というものも大きくなっていくかなということは若干心配しているところでもあります。特に業務改革のところでは、大きく内容としては、デジタルを活用して改革しようということでデジタル化推進計画と重複するところもかなりあるということ、また今後の職員研修等も考えたときも、それは職員研修の計画のほうで書くのか、デジタル化の計画のほうで職員育成を書いていくのかということも今後整理が必要かなと思っています。それぞれが真剣に考えて取り組んでいただいている結果、内容に厚みを持ってきたからこそ目的で整理するのか、手法で整理するのか、機能で整理するのか、様々な切り口があると思うんですけども、どこかのタイミングでこういった計画というものを一旦すり合わせして、私の意図としては数は少し減らすような形で、ただ内容としては今言った大事なものをカバーするということは、今後進めていかなければいけないのかなと現状認識しているのですが、その点についての考え方が、現時点であればお聞かせいただきたいと思います。

○渡邊政策経営課長　　今、実際に、一部の計画では非常に親和性の高いものについて、包含して策定するような動きもあります。今、委員がおっしゃった視点というのは非常に重要だと思いますので、特に今回お示しさせていただいた二つに関しても相当親和性の高いものですので、いただいた意見を踏まえて、今後そういった整合性を図る意味でも一体で捉えていったほうがいいと思いますので、こちらのほうは、庁内でそういった視点を持ちながら進めさせていただければと思います。

○丸山委員長　　それでは、よろしいでしょうか。

（「なし」と発言する者あり）

○丸山委員長　　それでは、以上で質疑を終了いたします。

それでは、調査、行政改革については引き続き調査することとし、継続といたしたいと思いますが、御異議ございませんか。

（「異議なし」と発言する者あり）

○丸山委員長　　御異議なしと認め、継続と決しました。



○丸山委員長　　続きまして、報告事項を受けたいと思います。

報告事項1番　国分寺市立教育センター及び国分寺市立男女平等推進センターの効果的な運営方法の検

討について、担当より報告を求めます。

- 平原人権平和課長　それでは、報告事項1、国分寺市立教育センター及び国分寺市立男女平等推進センターの効果的な運営方法の検討について、御報告いたします。

資料を御覧ください。ひかりプラザは、様々な施設機能が入っている複合施設でございますけども、こちらの中に公の施設としまして教育センター、男女平等推進センター及びひかりスポーツセンターが設置されているところでございます。このうち教育センター、男女平等推進センターにつきましては直営で運営しているところでございます。今年1月の教育委員会事務局、また人権平和課の新庁舎への移転を機に、ひかりプラザの施設管理、各センターの管理運営について検討する必要が生じております。現状としまして、まず、教育センターでは、その機能として、教育相談室・トライルームは引き続きひかりプラザで設置して運営を行っているところでございます。また、男女平等推進センターにつきましても、相談事業等の各事業をひかりプラザ内で実施していることから、両センターとも一部職員を配置して施設の管理運営を行っているところでございます。男女平等推進センターにおきましては、少し視点が異なりますけども、昨年度実施いたしました市民意識調査等の結果からも、センターの認知度がなかなか浸透していないということが分かってきているところでございます。こうした現状を踏まえて、資料にお示ししたような課題を挙げております。

このうち男女平等推進センターについて改めて申し上げますと、各事業の実施に際しまして専門性や一定の経験が求められる性質がございますので、対応する職員のスキルアップ等ができる体制、また市民等にセンターの存在を知っていただきましてセンターを利活用いただけるよう、センターで実施いたします各事業の啓発、周知をより一層図るなどの運営体制の充実を図る必要があると考えているところでございます。

新庁舎への移転を機に、両センターの効果的な管理運営方法につきまして、それぞれセンターの特徴、特性を勘案いたしまして、また調整を図りながら令和8年度からの実施を目指し、指定管理者制度の導入も含めてアウトソーシングを検討してまいりたいというところでございます。

簡単でございますが報告は以上です。よろしく申し上げます。

- 丸山委員長　報告が終わりました。質問のある方は挙手でお願いいたします。
- 高瀬委員　御説明ありがとうございました。ひかりプラザについては、今後、運営方法をどうしていくかというのは重要なことだと認識しているところです。今後の検討ということで、今日は現状を考えている段階での御報告をいただいたと思っています。ざっくり言うと、ひかりプラザ全体を指定管理者制度に移行することを検討しているということでしょうか。その中でも男女平等推進センターについては、専門的な知見だったりノウハウが必要だから、そこも指定管理の導入を進めていきたいという内容ということでよかったのですか。全体を含めた指定管理者制度の中で、ノウハウを持っているところに考えていきたいということでしょうか、その確認だけさせてください。
- 平原人権平和課長　今お話しいただきましたところでございますけども、指定管理者制度を含めたアウトソーシングの検討ということでございます。ひかりプラザの施設管理というものがまず大前提としてあるかと思いますが、それと併せまして、男女平等推進センターにつきましてもアウトソーシングを検討したいというところでございます。その検討いかんによっては一体的な指定管理ということもあるかもしれませんが、その状況が許されないということであれば、また別の手法ということも考えられるかと思っております。現状は、どちらもアウトソーシングしたいというところで考えているところでございます。

○高瀬委員 分かりました。アウトソーシングしていく方向で考えたいんだけど、全体になるか、あるいはそれぞれの必要な部分をほかの形で考えるか、指定管理だけじゃなくてということで、その検討をこれから始め、令和8年度には移行させていきたいということによろしかったですか。

○平原人権平和課長 委員がおっしゃるとおりでございます。

○丸山委員長 そのほかいかがでしょうか。

○皆川委員 この報告は明日の厚生文教委員会にも、社会教育という部分がある施設ですので報告されるということです。だから、今日は、頭出しということで、まずは理解いたしました。約1年かけて検討していくということですけど、そういう意味ではこの2つの課のみならず、施設利活用の全体的なところにもなると思うから、そうなる公共施設等総合管理特別委員会のほうかなと思うのですが、話が広がるからそれはいいんですけども、私が求めたいのは、今日は頭出しということはもちろん承知しているんですが、利用者の方とか、あと男女平等推進委員の皆さんとか、どういう視点で市民の方にお声を聴くかというところは難しいんですけども、使っていらっしゃる皆さん、今後使うかもしれないということも含めて意見聴取に関しては漏れなくやっていただきたいと思いますが、その点についての現在のお考えがあればお聞かせください。

○平原人権平和課長 検討に当たりましては、今お話しいただいたような関係者の皆様からの意見聴取等も検討したいと思います。

○皆川委員 よろしく申し上げます。これから1年かけて、本当に様々な施設が入っている複合的な施設ということでは、慎重な検討が必要だと思います。現在の男女平等推進センターに関しては、私も年明けに多分2回ぐらい本を借りに伺ったところ職員の方が1名いらっしゃいまして、もう一人相談員の方もいて、日々交代して運営しているということもお聞きしています。そういう状況を続けるのはあまりよろしくないかなということは思いました。

あと、とにかくこのセンターの重要性ということでは、昨年施行した困難な問題を抱える女性への支援に関する法律、いわゆる女性支援法ですけども、本当に女性に特化した法律ということで、今までにはない法律が施行されています。男女平等ということも、法律で男女平等をうたっている法律って本当になんです。そういう意味では今が重要な局面でもありますので、この施設の重要性を含めて慎重な検討をしていただきたいということを強く思います。そのことだけ一言いただいて終わります。

○平原人権平和課長 今、委員がお話しいただきましたことを含めまして、様々な角度で検討させていただきたいと思います。

○丸山委員長 そのほか、いかがでしょうか。よろしいですか。

(「なし」と発言する者あり)

○丸山委員長 それでは、以上で報告事項1番は終了いたします。

◇

○丸山委員長 報告事項2番 **その他**はありますでしょうか。

(「なし」と発言する者あり)

○丸山委員長 なしということです。それでは、以上で報告事項を終了いたします。

それでは、以上で本日の総務委員会を閉会いたします。お疲れさまでした。

午前11時37分閉会