

会 議 録 (要 旨)

会 議 名	令和元年度第1回武蔵村山市行政改革推進委員会
開 催 日 時	令和元年7月26日(金) 午前10時から午前11時47分まで
開 催 場 所	301会議室
出席者及び 欠 席 者	出席者：宮崎委員長、指田副委員長、小林委員、高橋委員、比留間委員 欠席者：なし 事務局：企画財務部長、企画政策課長、行政管理係長、行政管理係主任
議 題	1 委員長及び副委員長の互選について 2 会議の公開に関する運営要領について 3 平成30年度末における第六次行政改革大綱の推進状況について 4 その他
結 論 (決定した方針、残された問題点、保留事項等を記載する。)	議題1：委員長及び副委員長の互選について 委員の互選により、委員長は宮崎委員に、副委員長は指田委員に決定した。 議題2：会議の公開に関する運営要領について 会議の公開に関する運営要領について事務局から説明し、承認いただいた。 議題3：平成30年度末における第六次行政改革大綱の推進状況について 委員から意見をいただいたが、助言、勧告等はなかった。 議題4：特になし
審 議 経 過 (主な意見等を原則として発言順に記載し、同一内容は一つにまとめる。) (発言者) ○印=委員 ●印=事務局	議題1 委員長及び副委員長の互選について 委員長及び副委員長の互選を行ったところ、委員長に宮崎委員を推薦する意見、副委員長に指田委員を推薦する意見があり、宮崎委員を委員長に、指田委員を副委員長に選任することとした。 議題2：会議の公開に関する運営要領について 会議の公開に関する運営要領について事務局から説明し、承認いただいた。 議題3 平成30年度末における第六次行政改革大綱の推進状況について 1 平成30年度行政改革推進事務事業(進行管理対象)の進捗状況について 庁内の委員会である行政改革本部において平成30年度に進行管理を行った行政改革推進事務事業(10項目)について、その結果を報告した。 (1) 管理職への昇任意欲向上策の検討

平成30年度年次計画は報告書提出、所管課は職員課である。
推進内容は、管理職への昇任試験制度の見直しや待遇改善など、管理職を目指す職員の動機付けを高める方策について検討するものである。

昨年度は、他自治体の情報収集や、職員に対するアンケート調査を実施し、検討を進め、検討結果報告書を作成、提出したため、進捗率は100%となっている。

なお、報告書の内容は、管理職への昇任方法は変更しないこととしながらも、職員の能力等を向上させる研修の実施や、給与制度の見直しを検討するなど、管理職を目指す職員の動機付けを高める方策を推進していくこととしたものである。

(2) 人材育成基本方針の改訂

平成30年度年次計画は実施、所管課は職員課である。

推進内容は、計画的な職員の育成を図るため、研修制度の在り方や各種支援制度等について検討を進め、人材育成基本方針を改訂するものである。

昨年度は、他自治体の情報を収集するとともに、検討委員会を開催して検討を進め、人材育成基本方針を改訂したため、進捗率は100%となっている。

(3) 基幹的地域包括支援センターの運営方法の検討

平成30年度年次計画は報告書提出、所管課は高齢福祉課である。

推進内容は、基幹的地域包括支援センターの運営方法について検討するものであり、保健師、社会福祉士、主任ケアマネジャーの専門職が配置され、介護予防に関するマネジメント等を行う地域包括支援センター（市内4か所）の取りまとめ役として、総合調整や、地域ケア会議の開催、困難事例に対する技術的な支援を行う基幹的地域包括支援センターの運営方法について検討するものである。

昨年度は、他自治体の情報を収集するなど、検討を進めたものの、検討結果報告書の作成、提出には至らなかったため、進捗率は30%となっている。

(4) つみき保育園の在り方の検討

平成30年度年次計画は報告書提出、所管課は子ども育成課（児童館）である。

推進内容は、老朽化が進行するつみき保育園について、利用者サービスの向上や業務の効率化を図るため、つみき保育園の民営化や民間移譲など、今後の在り方について検討するものである。

昨年度は、他自治体の情報収集や、検討委員会を開催して検討

を進めたものの、検討結果報告書の作成、提出には至らなかったため、進捗率は50%となっている。

(5) 心身障害児通所訓練事業の法定事業への移行

平成30年度年次計画は実施、所管課は子ども育成課(児童館)である。

推進内容は、お伊勢の森児童館の2階で心身に障害のある子どもをお預かりし、日常生活の訓練や指導を行っている「ちいろば教室」について、現在は市の単独事業として実施しているが、支援基盤の安定化及び支援内容の質の確保を図るために児童福祉法に基づく事業に移行するものである。

昨年度は、利用者懇談会を開催して移行後の利用に関する意見聴取等を行うなど、移行に係る検討を進め、必要な例規改正を行ったが、児童福祉法に基づく事業に移行した場合、これまで無料であった利用料が有料となることから、10月に開始することが予定されている幼児教育無償化に合わせ、移行時期を当初予定していた平成31年4月1日から令和元年10月1日に変更したため、進捗率は70%となっている。

(6) 各種窓口業務委託の検討

平成30年度年次計画は報告書提出、所管課は企画政策課である。

推進内容は、業務の効率化及び市民サービスの向上を目指し、窓口業務における民間委託の可能範囲や費用対効果等を全庁的に検証し、その適否について検討するものである。

昨年度は、他自治体の情報収集、実施自治体の視察等を行い、検討を進め、検討結果報告書を作成、提出したため、進捗率は100%となっている。

なお、報告書の内容は、費用対効果等の観点から現時点での導入は見送り、今後は、新庁舎における総合窓口の導入など、複数の窓口業務を一括して委託することができる条件が揃った場合に、AI・RPA等の先進技術の活用を含め、改めて検討することとしたものである。

(7) 子どもの貧困対応プランの策定

平成30年度年次計画は検討、所管課は地域福祉課等である。

推進内容は、貧困状況にある子どもを早期に発見し、生活支援、教育支援、経済支援等を総合的に推進していく対応プランの内容について検討するものである。

昨年度は、市内在住で公立学校に通う小学5年生及び中学2年生の子ども本人とその保護者を対象に実施した、子どもの生活実態調査及びひとり親家庭を対象に実施したニーズ調査に関する

調査結果報告書を作成したため、進捗率は100%となっている。

(8) 市内学校での新たな選挙啓発活動の実施

平成30年度年次計画は実施、所管課は選挙管理委員会事務局である。

推進内容は、児童・生徒の選挙制度に対する理解の促進や投票行動に対する意識の高揚を図るため、模擬投票や生徒会選挙への支援、選挙講座の開催など、市内学校との連携・協力により新たな選挙啓発活動を実施するものである。

昨年度は、市内小・中学校、高等学校に対して「選挙講座・模擬投票」の実施について働きかけを行い、第一中学校及び第四中学校において、選挙ミニ講座を実施したものの、模擬投票等の実施には至らなかったため、進捗率は20%となっている。

(9) 遊休市有地の利活用の検討

平成30年度年次計画は検討、所管課は企画政策課である。

推進内容は、市が所有する遊休地の売却や効果的な活用方法について検討するものである。

昨年度は、検討委員会の開催や現地確認などを行い、検討を進め、検討結果報告書を作成、提出したため、進捗率は100%となっている。

なお、報告書の内容は、中村プール跡地、一般市道B第29号線沿い角地、主要市道第88号線残地、主要市道第9号線沿い角地については売却することを基本的な方針とし、中村プール跡地については寄附者の理解を得た上で売却に向けた調整を進めるとともに、その他の土地についても近隣状況へ配慮しながら売却することとしたものである。

(10) 下水道ストックマネジメント計画の策定

平成30年度年次計画は策定、所管課は道路下水道課である。

推進内容は、公共下水道施設の適切な維持管理を推進するため、下水道ストックマネジメント計画を策定するものである。

具体的には、市内にある下水道管（管きょ）、マンホール蓋、マンホール本体等について、劣化状況などを確認し、残りの耐用年数や緊急度等を考慮した上で、優先順位に応じた長期的な施設の改築等を実施していくものである。

昨年度は、東京都市づくり公社への委託により計画内容の検討を進め、東京都との協議を行った上で、計画を策定したため、進捗率は100%となっている。

平成30年度行政改革推進事務事業（進行管理対象）の進捗状況

についての説明は以上である。

【質疑・意見等】

○ 「管理職への昇任意欲向上策の検討」について、近年は、多くの自治体で管理職を目指す職員が減少していると聞くが、本市の状況を伺いたい。

● 管理職になるためには、昇任試験に合格する必要があるが、新たに設置するポストを除いた場合、現任の部長職又は課長職が退職するなど、ポストが空かなければ管理職になることはできない。

近年の状況としては、空いたポストの数よりも昇任試験の受験者の方が多くなっているため、管理職を目指す職員が減少しているわけではないが、今年度は多くの管理職の退職が予定されているため、必要数に対して受験者数が下回ることも考えられる。

● 過去には、必要数に対して、受験者が足らなかったこともあり、試験ではなく選考により管理職に昇任した職員もいる。

○ 管理職昇任試験を受験せずに、管理職に昇任した職員がいたとのことであるが、対象となる職員をどのように決定しているのか。

● 人事のことであるため、詳細までは把握できていないが、人事考課の考課結果等を考慮し、理事者が出席する会議で決定していると思われる。

○ 管理職の必要数に対して管理職試験の受験者数が下回っている場合、受験者は全員合格となるのか。

● 人数不足を理由として、無条件で合格にするということはない。

○ 「市内学校での新たな選挙啓発活動の実施」について、第一中学校及び第四中学校において、選挙ミニ講座を実施した旨の説明があった。

投票率や選挙への関心が低いことは問題であり、他の学校における実施も促していただきたいが、実施に当たってはどのようなことが課題となっているのか。

● 選挙管理委員会事務局としても市内の小・中学校及び高等学校に対する働きかけは継続している。

しかし、現在の学校における教育プログラムは、年間スケジュールが決まっており、選挙に関する活動を実施することが時間的に難しいため、選挙管理委員会事務局が学校に対して働きかけを行っても、すぐに実現することが難しい状況となっている。

2 平成30年度末における行政改革大綱の推進状況について

(1) 推進状況調査の実施

平成30年度末における第六次行政改革大綱の推進状況を把

握するため、各課への照会を実施した。

表は、第六次行政改革大綱推進計画《平成30年度～平成32年度》における平成30年度年次計画の目標レベルを改革の柱・推進体系ごとに整理したものである。

内訳は、「実施等」が25件、「検討」が17件、「－」が68件の合計110件である。

なお、「実施等」とは、年次計画に用いられる、実施、達成、導入、制定、策定、作成、見直し、廃止及び報告書提出の9つの表記をまとめたものとなり、「－」とは、平成30年度年次計画に取組が記載されていないものとなる。

(2) 推進状況調査の結果

ア 調査結果の集計

各課の回答内容を基に、平成30年度末における第六次行政改革大綱の推進状況を集計した。

(ア) 平成30年度末推進状況／実施状況別

表は、実施状況を「実施済」から「その他」まで5区分で整理したものである。

合計では、「実施済」66件、「継続中」16件、「準備中」1件、「検討中」17件、「その他」10件となり、平成30年度末の実施割合は、「実施済」と「継続中」を合わせた74.5%（82件）となっている。

(イ) 平成30年度末推進状況／実施水準別

表は、実施水準を「目標以上」、「ほぼ目標」、「目標以下」、「その他」の4区分で整理したものである。

合計では、「目標以上」11件、「ほぼ目標」80件、「目標以下」9件、「その他」10件となっている。

イ 個別の推進状況

各課の回答内容を基に、各推進項目のこれまでの取組状況を、別添「平成30年度末 第六次行政改革大綱推進状況」のとおり整理した。

2～6ページは、第六次行政改革大綱推進状況総括表として、平成30年度末の実施状況を表及び一覧に整理したものである。

8～33ページは、各推進項目について、平成30年度末における推進状況を個別に整理したものである。

本日は、所管課から検討結果報告書が提出されるなど、上半期から一定の動きがあった21件から「1 平成30年度行政改革推進事務事業（進行管理対象）の進捗状況」において説明した8件を除く13件について、説明する。

○項番 003 / 新旧対照表方式の導入検討

推進内容は、条例、規則等の改正事務の迅速化及び簡素化を図るため、現行の改め文方式を見直し、新旧対照表方式の導入について、検討するものである。

具体的に申し上げますと、「改め文方式」は、規定で用いられている文言の「〇〇」を「△△」に変更したい場合、「第□条中「〇〇」を「△△」に改める。」というように、変更内容を文章（改め文）で表記し、改正を行うが、この方法は、変更箇所が多数あると、かなり複雑な文章となるため、専門的な知識や経験が必要となる。

一方、「新旧対照表方式」は、変更前の内容と変更後の内容を左右で見比べることができる表を作成することにより改正を行うため、視覚的に変更箇所を捉えやすく、また、改め文よりも容易に作成することができるものである。

多摩26市の取組状況等について調査を実施するなど検討を進め、要領、基準、指針、告示等の市長等決裁の文書について、新旧対照表方式を導入することとしたため、「実施済」となっている。

○項番 015 / 庁内フリーエージェント制度の導入

本項目については、職員の勤労意欲の醸成や能力の発揮を促進する観点から、職員が異動希望先の所管課長等との面談により異動先を決定する庁内フリーエージェント制度を令和元年度に導入することを予定していたものである。

検討の結果、特定の部署への異動希望が集中するなど、適正な人事異動に支障が生じるおそれがあるため、導入を見送ることが適切であるとの結論に至り、「その他」となっている。

○項番 016 / 3級主事受験資格の見直し

本項目については、2級主事（入庁した時点での等級）から3級主事への昇任制度の見直しを予定していたものである。

具体的には、現在、2級主事から3級主事への昇任試験の受験資格を得ることができるのは、高卒で5年、短大卒で3年、大卒で1年以上の経験年数が必要となっているが、学歴に関係なく同一の採用試験で採用されているため、全員が同じ経験年数で昇任試験を受けられるようにし、職員の能力や勤務評定に応じて昇任できる制度の構築を検討していたものである。

しかし、このような新しい昇任制度を構築した場合、現在の昇任制度で昇格した職員の給与を、新しい昇任制度で後から昇格した職員の給与が上回ってしまうなど、不均衡が発生してし

まうため、新しい制度の導入を見送ることが適切であるとの結論に至り、「その他」となっている。

○項番 0 2 1 / 子育て関係申請書類の統合

本項目については、市民の利便性の向上を図るため、子育て関係申請書類の統合について検討するものである。

検討の結果、児童手当の認定請求と子ども医療証の交付申請は、同時に申請する方が多いため、これらの申請書を統合し、氏名、住所等の記載を一回で済むようにした新様式を作成し、平成 3 1 年 1 月から使用を開始したため、「実施済」となっている。

○項番 0 2 8 / 図書館への指定管理者制度の導入検討

本項目については、市民サービスの向上を図るため、図書館への指定管理者制度の導入を検討するものである。

多摩 2 6 市の取組状況等について調査を実施するなどの検討を進め、検討結果報告書を作成・提出したため、「実施済」となっている。

なお、検討結果報告書の内容は、施設の規模が小さいことや、中心的な役割を担っている雷塚図書館を除いて、再任用短時間勤務職員及び嘱託員を活用して運営していることから、既に人件費等が削減されている現状を考慮すると、指定管理者制度を導入することによる十分な効果が期待できないため、導入を見送ることとしたものである。

○項番 0 2 9 / 歴史民俗資料館への指定管理者制度の導入検討

本項目につきましては、市民サービスの向上を図るため、歴史民俗資料館への指定管理者制度の導入を検討するものである。

多摩 2 6 市の取組状況等について調査を実施するなどの検討を進め、検討結果報告書を作成・提出したため、「実施済」となっている。

なお、検討結果報告書の内容は、施設の規模が小さいことや、文化財の保護に関する業務が教育委員会の職務権限とされているため、指定管理者制度の導入後も当該業務を担当する市職員は引き続き必要となることを考慮すると、指定管理者制度を導入することによる十分な効果が期待できないため、導入を見送ることとしたものである。

○項番 0 4 0 / 公衆無線 LAN アクセスポイントの整備

本項目については、災害時の通信手段を確保するため、公衆無線 LAN アクセスポイントを市役所本庁舎 1 階ロビーに整

備するものである。

計画上は、本年度に整備することとしていたが、取組を前倒しで進め、昨年度に整備し、利用を開始したことから「実施済」となっている。

○項番 048 / 公共サービス提案型民営化制度の導入

本項目については、公共サービスの新たな担い手として、NPO法人や民間事業者等の活用を図る観点から、市が民営化する事業を決定するのではなく、民間事業者等から民営化によるメリットがある事業を提案いただき、民営化する事業を決定する制度について、令和元年度に導入することを予定していたものである。

東京都内で本制度を導入していた小平市及び杉並区における導入効果を確認したところ、小平市においては提案により民営化した事業がないため効果はなく、杉並区においては5つの事業を民営化し職員数を5名削減したものの、当時の職員数が約4,000人であったことを考慮すれば、その効果は非常に限定的であり、また、既に両自治体が本制度廃止していることから、両自治体よりも規模が小さい本市における導入効果は乏しいと判断し、導入を見送ることが適切であるとの結論に至り、「その他」となっている。

○項番 051 / 市民意識等の把握促進

本項目については、市民ニーズや市民の満足度を把握するための取組について実施するものであり、平成30年8月に実施した第五次長期総合計画等を策定するための市民意識調査において、市職員の接遇や申請書類の書きやすさ等の満足度を諮る項目、民間事業者等に窓口業務を委託することへの意向を諮る項目等を新たに追加して実施し、調査結果を公表したため、「実施済」となっている。

○項番 069 / 福祉事務現業手当の見直し

本項目については、特殊勤務手当の適正化を図る観点から、福祉事務所に所属する職員がケースワーク等で、家庭を訪問し、相談又は指導業務に従事した際に日額200円支給される福祉事務現業手当の支給意義を検証し、支給範囲、支給額、今後の存廃等について検討、見直しを行うものである。

制度の廃止について平成29年度及び平成30年度に職員組合と協議を行った結果、家庭を訪問することは、危険かつ困難な業務であることから承諾できないとして合意に至らなかったこと、また、東京都内における他の自治体が本市と同様の支給範囲であるとともに、本市の支給額(200円)を上回る

金額を支給している自治体も多数あること等を考慮し、見直しをしないことが適切であるとの結論に至り、「その他」となっている。

○項番 070 / 滞納整理手当の見直し

本項目については、特殊勤務手当の適正化を図る観点から、滞納整理手当の支給意義を検証し、支給範囲、支給額、今後の存廃等について検討、見直しを行うものであり、これまでは、滞納整理事務に従事していた収納課の職員に対し、日額 300 円を支給していたが、平成 30 年度に「搜索の事務に直接従事した職員に 1 件当たり 300 円を支給」するよう見直しを行った後、制度の存廃を含めた更なる見直しの要否を検討していたものである。

東京都内における他の自治体においては、本市の見直し前の要件（滞納整理に必要な事務に直接従事した職員に支給）で支給している団体も多く、また、金額も最高額が 640 円であることや、見直し前と比較して月平均 6 万円程度の歳出削減が図られていること等から、更なる見直しや制度の廃止については不要との結論に至り、「その他」となっている。

○項番 088 / 粗大ごみ処理業務の在り方の見直し

本項目については、粗大ごみ処理業務の在り方について、受付から処分までの一括委託など抜本的な見直しを行い、市民サービスの向上や業務の効率化を進めるものである。

塵芥収集の委託業者である武蔵村山市清掃事業協働組合に受付業務の委託について協議を行った結果、少なくとも年間 870 万円の委託料が必要であることが判明したため、市の財政状況を踏まえ、現時点で委託することは困難であるとしている。

また、市民サービスの向上については、1 日当たりの処理件数を 30 件から 60 件に増やすとともに、繁忙期には土曜日収集を実施するなどの見直しを行い、収集期間についても、過去には最長 2 週間掛かっていたところを 1 週間以内に短縮していることから、既に一定の向上が図られているところであるが、引き続きごみ分別アプリの利用を推進し、更なる向上を図るとともに、業務をマニュアル化し、事務の効率性も更に高めていくことが適切であるとの結論に至り、「その他」となっている。

○項番 090 / 敬老会の開催内容の見直し

本項目については、敬老会の開催内容の見直しを実施するものである。

具体的には、対象年齢を73歳以上から60歳以上へと引き下げるとともに、アトラクションの内容を委託による演芸から、市老人クラブ連合会が主催するアトラクションへと変更するなど、開催内容の見直したため、「実施済」となっている。

平成30年度末における行政改革大綱の推進状況についての説明は以上である。審議をよろしく願います。

【質疑・意見等】

- 項番034「つみき保育園の在り方の検討」について、昨年度は検討結果報告書の作成に至らず、引き続き検討する旨の説明があったが、市民サービスを低下させることのないよう進めていただきたい。

また、近隣市においては、待機児童の解消に向けて、民間の保育所を新たに設置する動きが見られるが、市が運営する保育所と民間が運営する保育所にはどのような違いがあるのか。

- 運営主体を市とするか民間とするかについての大きな違いとしては、保育所の整備や運営に関する補助金の有無が挙げられる。

具体的には、市が保育所を整備して運営する場合は国及び都から補助を受けることはできないが、例えば、社会福祉法人が保育所を整備して運営する場合は、国、都及び市から施設整備及び運営に関する補助を受けられる制度があるため、市営のつみき保育園を民設民営化することにより、市の負担を減少させることができるという利点がある。

なお、老朽化した園舎を取り壊すには、多額の費用が掛かるため、現在の指定管理者である社会福祉法人に対して建物を無償譲渡することについても検討しているが、国の補助制度を活用して耐震補強工事を実施していることから、工事から一定期間を経過せずに譲渡する場合、国に対して返還金を支払う必要が生じてしまう。

よって、このような状況を踏まえつつ、財政的な負担を抑えて、効果的に運営していく方法について検討しているところである。

- 財政的な負担を抑えるのであれば、ふるさと納税を上手に活用する方法もあるだろう。具体的には、待機児童の解消や保育施設の整備に向けて寄附を募れば、寄附したいと考える方も多と思われる。
- 武蔵村山ふるさと寄附返礼品カタログには、「ふるさと納税の使いみち」として、「村山デエダラまつりの振興事業」などの8つの事業が記載されているが、8つの事業に限定せずに内容を充実させるとともに、寄附の具体的な用途を示すことで、市外の方の関心をひくものにした方がよいだろう。
- ふるさと納税制度の醍醐味は、個人が税金の使途に対して発言でき

ることだと考えている。確かに、豪華な返礼品を取り揃えることもよいとは思いますが、個人のふるさと納税に対する意欲を喚起していくためには、自分が納めた税金がどのように活用されているか分かりやすく認識できる仕組みが必要だと思われる。

よって、先ほども意見があった待機児童の解消に加えて、子どもの虐待防止や、犬の殺処分の防止など、使い道をより具体的に記載してはどうか。

● いただいた意見を所管課に伝える。

○ 項番057「ふるさと納税の利用方法等の見直し」について、平成30年度において、市民が他市に対して行ったふるさと納税の金額が把握できていれば伺いたい。

また、推進項目としては掲げられていないが、自治会への加入を促進する取組として、自治会員C a r dの発行が始まったと伺っている。配布枚数等を把握できていれば伺いたい。

● 平成30年度における市民が行ったふるさと納税の寄附金控除額の合計は約4,380万円である。一方でふるさと納税による市の歳入の合計は約800万円となっており、このうち、市民からの寄附を除いた金額は約560万円である。

また、自治会員C a r dについては、自治会連合会が同会に加盟する自治会に加入する全世帯に1枚ずつ配布するものである。

4月1日時点における配布枚数は約5300枚であり、当該カードを利用することにより、サービスが受けられる協力企業の数は22社とのことである。

○ 項番007「職員定数の適正化」について、平成31年4月1日時点の職員定数は391人である旨の記載があり、近年は、増加傾向にあるように見受けられるため、状況を伺いたい。

● 職員定数の適正化については、第六次行政改革大綱と第六次定員適正化計画に基づいて行っているものであり、平成7年度に555人であった総職員数を平成25年度に381人まで減少させた経緯がある。

近年は、国及び東京都から市に対する権限移譲などを理由とする業務の増加に伴って職員数を必要となる分だけ増やしているところであるが、他市と比較した際の職員数は少なくなっている。

しかし、毎年、各課から職員数の増加に関する要望を受けている状況にあるため、可能であれば他市と比較した際の職員数を平均程度になるよう見直したいと考えている。

ただし、職員数が増員傾向にあると、東京都から交付される総合交付金の金額が減少してしまうため、このようなことも踏まえて、適正に職員定数を管理していきたいと考えている。

- 他市と比較した際の職員数が平均より少ない旨の説明があったが、1人当たりの時間外勤務時間数が多ければ、人件費としてはあまり変わらなくなってしまうため、職員の時間外勤務の状況を伺いたい。
- 時間外勤務の状況については、年間の時間外勤務手当の支給額を1億円までに抑えるという目標の下で縮減に努めているところである。
近年の状況を申し上げると、計画策定などの時間外勤務時間数が増加する業務を行う課が少なかったことから、減少傾向にあり、昨年度には僅かに1億円を越える金額であった。
- 項番009「人事考課制度の考課結果の給与等への反映」について、令和元年度からは考課結果の昇給への反映が、令和2年度からは考課結果の勤勉手当への反映が行われる旨の記載があるが、詳細を伺いたい。
- 昨年度までは管理職に対してのみ人事考課の結果を昇給に反映していたが、今年度からは係長級以下の職員についても人事考課の結果を昇給に反映することとしたものである。
また、来年度からは人事考課の結果がボーナスにも反映されるため、結果によって給料の上り方に差が生じることとなる。
- 項番061「介護保険料収納率の向上」について、昨年度より収納率が向上しているが、収納率の更なる向上を目指してコンビニでの納付を可能にすることは考えていないのか。
- コンビニで介護保険料の納付を可能にするためには、システムの改修に約1,000万円程度の費用が掛かる。
介護保険料は、保険料の年額が18万円を下回る方を除き、ほとんどが年金から天引きする形で徴収している状況にあり、保険料の年額が18万円を下回る方の割合が少数であることから、費用対効果を考慮して導入を見送った経緯がある。
- 項番090「敬老会の開催内容の見直し」について、対象年齢を73歳以上から60歳以上へと引き下げた旨の説明があったが、労働人口が減少する中、市民に対して早くから高齢者としての意識を持たせてしまうことには疑問が残るため、対象年齢を引き下げた理由を伺いたい。
- 敬老会は、昨年度まで芸能プロダクションに委託して演歌歌手による歌謡ショー等を実施していたが、アトラクションの内容を見直し、本年度から老人クラブ連合会が主催するカラオケ大会等を実施することとしており、老人クラブへの加入条件が60歳以上であるため、会員全員が参加できるよう、対象年齢を引き下げたものである。
- 項番075「国民健康保険税率の見直し」について、以前、後期高齢者の方から国民健康保険税の納付を二重に請求されたことについて相談を受けたことがあり、結果としては、本人と配偶者に対する納

税通知書が世帯主へ送られたことによる誤解だった。

市だけで解決できる問題でないことは理解しているが、所得税や住民税の納税通知が本人宛に送られていることを考慮して、国民健康保険税の納税通知についても個人宛に発送していただくことを要望したい。

- 国民健康保険税は、住民登録上の世帯主に支払い義務が発生するため、納税通知書を被保険者個人ではなく世帯主に発送している。これは、法律で定められているため、市だけで見直すことは難しい。

また、世帯主が後期高齢者であることや、社会保険に加入していること等を理由として、国民健康保険の被保険者ではない場合であっても、配偶者や子どもが被保険者である場合には、世帯主を擬制世帯主として扱い納税通知書を送ることとなるため、委員が相談を受けたような誤解を招くケースもある。

このことから、本市だけではなく全国の自治体においても、同様の課題を認識しており、以前から国に対して社会保険と国民健康保険を1つの制度として均衡を図るべき旨の要望を行っているものの、実現されていないのが現状である。

議題3 その他

1 行政改革大綱推進計画について

- 本日机上に配布した武蔵村山市第六次行政改革大綱推進計画《平成31年度～令和2年度》は、第六次行政改革大綱を踏まえて行政改革を具体的かつ計画的に推進するため、各推進項目の実施状況を調査・把握し、社会経済情勢の変化に応じて、所要の見直しを図り、毎年度定めるものである。

本年度策定した平成31年度から令和2年度までの推進計画は、各課に意見照会を行い、必要に応じて年次計画や達成基準などについて修正を加えている。

推進計画の2ページから5ページまでは、行政改革の推進項目一覧として、各推進項目の本年度の推進レベル等を一覧で整理したものであり、「31推進計画」の欄に網掛けをしたものが、第六次行政改革大綱から修正した項目となる。

具体例を申し上げますと、「項番106：遊休市有地の利活用の検討」については、本来は本年度に実施する予定であったが、年次計画を前倒して昨年度中に検討結果報告書を作成・提出したため、本年度の推進計画を「-」に変更している。

本年度上半期の推進状況から当該推進計画の計画期間となるため、本日皆様に配布させていただいたが、来年1月頃に開催を予定している第2回行政改革推進委員会にて、改めて詳細を説明させて

