

木津川市行財政改革推進委員会 会議経過要旨

会 議 名	令和3年度第2回 木津川市行財政改革推進委員会		
日 時	令和3年10月21日（木） 午後2時～午後4時	場 所	木津川市役所本庁舎5階 全員協議会室（公開）
出 席 者	委 員	■澤井委員（会長） ■新川委員（副会長） ■福本委員 □川西委員 ■山岡委員 ■山口委員 ■津田委員 ■中川委員 ■小谷委員 （出席：■） （欠席：□）	
	その他出席者	No.15「会計年度任用職員の導入」（人事秘書課） （説明員）武田市長室長（人事秘書課長事務取扱）、西釋課長補佐、河野主任、大川主事 No.21「電子申請・届出システムの推進」（学研企画課） （説明員）井上マチオモイ部長、阿部マチオモイ部理事（CIO補佐官）、山口課長、新田係長 （傍聴者）0名	
	席 務	（事務局：総務部財政課行財政改革推進室） 辻総務部長、城田室長、宮本主任	
議 題	1. 開 会 2. 議 事 （1）令和3年度第1回外部評価 ①No.15「会計年度任用職員の導入」（人事秘書課） ②No.21「電子申請・届出システムの推進」（学研企画課） 3. そ の 他 （1）令和2年度一般会計決算概要について （2）木津川市公共施設等総合管理計画施設類型別個別施設計画（第1期）の進捗状況について（令和2年度末） （3）令和3年度第3回委員会の開催日程について 4. 閉 会		
会議結果要旨	・次の項目について、令和3年度第1回外部評価を行った。 ○No.15「会計年度任用職員の導入」 ○No.21「電子申請・届出システムの推進」 ・第3回の開催日程について、次のとおり確認を行った。 令和3年11月16日（火）午後2時から		
会議経過要旨	1. 開会 ◎中川委員を、本日の会議記録署名委員に指名した。 2. 議 事 （1）令和3年度第1回外部評価		

①No. 15「会計年度任用職員の導入」(人事秘書課)

◎事務局から、外部評価の概要説明を受けた後、No. 15について外部評価ヒアリングを行った。

なお、今回の外部評価より、事前の論点・課題整理の充実に加え、担当課説明の簡略化、外部評価シートの後日記入・提出による質疑応答時間の確保に努めるなど改善を図った。

資料

令和3年度外部評価 論点・課題整理【No.15 会計年度任用職員の導入】

第1回外部評価 調査票①(第1回委員会配布資料)

概要説明

◎説明員から、資料に基づき、取組内容、実績等について説明を受けた後、質疑応答を行った。

意見・質疑応答など

○会計年度任用職員制度(以下、「制度」)の目的としては、官製ワーキングプアとも呼ばれた非正規公務員の処遇改善であり、新たに期末手当が支給されたことは事実であるが、一方で、この制度では1年ごとの契約更新が厳格化され、不安定な就労状態にあると言える。さらに、民間企業では労働契約法に基づく5年ルールにより雇用が補償されるが、この制度には同様のルールはない。参考例として、公務非正規女性全国ネットワーク(通称:はむねっと)の調査によると、昨年の年収200万円未満の人が53%、会計年度任用職員全体の35%が世帯主との調査結果がある。また、住民の暮らしや権利に直結する公務には安定雇用が求められることから、総務省から多くの自治体に対し、改正法の主旨に沿わないことによる指摘や改善を求めている。こうした中で、総務省の公表によると、制度開始以降、7割の方が年収200万円未満であり、正職員の年収に比べ3割のレベルになっている。会計年度任用職員に対する待遇は全国的に同一の事案が発生しており、木津川市だけの話ではないが、今後何らかの形で改善していくことが必要と考えるが、段階的に見直すなど、そういった機運はあるのか。

⇒職員給与は、議会の議決を経て条例で定めています。制度導入にあたり、月給保障を基本とし、期末手当等が新たに追加されたことから、市全体で令和2年度の会計年度任用職員への移行による影響額が約1億4,000万円であり、制度移行前後で人数等の条件が異なる部分もありますが、同等の金額が処遇改善につながっており、給与面だけでなく休暇等も含めた改善が図れたものと認識しています。

○職種別職員数推移(資料②)によると令和3年4月1日現在600人を超える会計年度任用職員を採用しており、仮に欠員がなければこの数字

◎: 議事・進行

○: 質問・意見

(.: 同一委員の発言)

⇒: 説明・回答

	<p>が当初の採用予定人数になると考えるが、年度当初に採用予定を公表できない理由は。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・木津川市では登録制度を採用しているが、働きたい方が現在どのような職種が募集されているのかわからないため、丁寧な対応が必要ではないか。また登録しても面接に至るまで連絡待ちの状態が続くことになり、連絡がない方は採用に至らなかった理由がわからない、市として説明責任があるのでは。 ・正職員は職種に応じて障害者の募集を行っているが、会計年度任用職員では障害者の登録はどのように行っているのか。 <p>⇒令和2年度の制度移行時において、近隣市町村では少ないものの、全国的には雇用をリセットして一から募集をやり直すとした例も見られた中で、本市では嘱託・臨時職員がそのまま会計年度任用職員として継続して働けるよう制度設計を行うなど、雇用の継続を最優先としました。そのため、当初の募集人数の公表は行っておらず、不足が生じた職種についてのみ、都度募集を行っています。</p> <p>また、年度途中で自己都合等の様々な理由により急な欠員が生じた場合において、新たにハローワークへの登録や広報紙への求人、それに伴う事務や面接対応等を実施すれば、少なくとも半月から1か月程度の時間を要し、公務に空白期間を空けることになるため、可能な限り空白期間が生じないようにする理由から登録制度としています。</p> <p>なお、登録期間の2年間において、特殊な資格を有する職等で雇用人数が少なく、採用の可能性が低いケースにおいては、登録者へ一度も連絡をしないことも想定されますが、募集要項で事情により採用しない場合がある旨を案内しています。</p> <p>障害者については、履歴書事項に障害の有無を記載することが相応しくないため、登録の段階で確認していません。</p> <p>○職種別職員数推移（資料②）の中で、令和元年度から令和3年度における非正規職員数に大きな変動はないものの、フルタイム任用については、令和元年度99人に対し、令和2年度は16人と極端に減少し、更に令和3年度では10人になるなど、パートタイム任用にシフトしている。総務省からは単に勤務条件等に伴う財政上の制約を理由として合理的な理由なく、短い勤務時間を設定し、フルタイム任用について抑制を図ることは、適正な任用・勤務条件の確保という改正法の趣旨に反するとの見解が示されているが、木津川市の状況としては、制度移行時に自己申告によりフルタイム任用が減少したものと考えて良いのか。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・給料比較表（資料③）では、フルタイム勤務を想定した給与体系が示されているとの認識でよいか。また共済制度は主任保育士と主任幼稚園教諭10名が加入、それ以外のパートタイム任用では共済制度の対象外になっているのか。 <p>⇒資料③における給料表はフルタイム勤務での金額となっており、パートタイム勤務では時間数に応じて割り戻しを行っています。</p>
--	---

本市では、フルタイム任用の職種を正職員と同様の勤務体制となるクラス担任を受け持つ主任保育士と主任幼稚園教諭と定めています。フルタイム任用は共済制度・退職手当組合・公務災害補償など正職員と同様の制度が適用され、パートタイム任用の場合は、健康保険・厚生年金・雇用保険・労災制度の適用となります。任用形態については、保育士と幼稚園教諭に対して制度の説明を行い、本人の意志によってフルタイム任用かパートタイム任用のいずれにするかを選択いただき決定したものです。

○民間と同じく、週30時間以上勤務の方については健康保険・厚生年金に加入しているという認識で良いか。

⇒ほぼ民間と変わりませんが、公務災害のみ労災ではなく別制度となっています。

○会計年度任用職員を災害対応時に動員することを想定しているかという質問に対し、想定していると回答いただいているが、災害対策基本法に定められた災害動員職員に会計年度任用職員も対象とするかという意図であった。正職員は地方公務員災害補償法が適用されるが、会計年度任用職員は一般の労災の適用であり、事故等による補償の内容が大きく異なる。過去には東日本大震災の際に正職員は特殊公務災害により通常の公務災害の1.5倍の補償となり、非正規職員との差があることが大きな問題になった。また、昨年九州豪雨では、会計年度任用職員の人数が全職員の2割を超える自治体を調査した際に、60を超える自治体のうち、1割の自治体だけが会計年度任用職員を動員していたが、他の自治体では地域防災計画や業務継続計画、初動対応マニュアル等による職員の定義付けが明確に行われておらず、補償の関係が整理できていないことから動員を見送っている。こうした中、木津川市では会計年度任用職員の災害補償についてどのように整理され、動員対象としているのか。

⇒会計年度任用職員は、一般職の非常勤職員として地方公務員法が適用され、同法第32条には法令等及び上司の命令に従う義務が規定されています。基本的に災害発生時に職務命令として勤務要請が出た場合は、会計年度任用職員についても勤務いただかなければならないと想定しており、コロナワクチン接種についても職務命令として動員した経過があります。なお、災害時の公務災害については、職務命令であるため労災制度が適用されると考えています。

○会計年度任用職員のパートタイム任用とフルタイム任用の労災制度は全く同じものか。

⇒保育士・保健師等の現業職は民間と同様の労災制度が、事務職は条例適用もしくは市独自で加入している災害保険が適用されます。

○正職員は特殊公務災害が適用されるが、同じ補償が会計年度任用職員の全員に適用されるのか。同じ災害現場で従事し、災害に遭われた場合、同じ補償がされるということで良いのか。

⇒特殊公務災害が一般職を対象としているものであれば、正職員と同様の補償を受けられるものと考えられます。

○東日本大震災当時は、警察官と消防職員だけに適用される法律であったものが、2014年の法改正により災害対策基本法に基づき動員された職員についても地方公務員災害補償法により適用されることとなった。多くの自治体では、地域防災計画や災害対応マニュアルに会計年度任用職員は含まれておらず、近隣の京田辺市でも内部規程で会計年度任用職員は災害動員から除いている。制度創設時に複数の都道府県が総務省に質問を投げかけたが、自治体で考えることであり国としての見解は出さないとしている。こうした中で木津川市が会計年度任用職員を災害動員すると整理した経緯を確認したい。

⇒本市の防災計画、災害対応マニュアルでは、正職員のみを動員対象としており、会計年度任用職員は対象となっていません。論点・課題での見解については、同様のケースが発生しておらず、あくまでも発生した場合の想定として捉えていましたので、本日ご指摘いただいた内容に対する見解としては表現が適切でなかったと考えます。

○今まで大きな災害がないことは良かったが、災害時は会計年度任用職員の導入も必要になってくるのではないかと。

⇒実際にどのような災害が発生するのかわからないため、ご指摘の内容を踏まえ整理をしていきたいと考えます。

○先ほど総務省と「はむねっと」の賃金に係るデータを示したが、現実の問題として木津川市の会計年度任用職員の平均年収はいくらか。また、総務省のデータでは世帯主の割合が35%となっているが、木津川市における世帯主の割合はどの程度なのか。パートタイム勤務を38.75時間に換算した場合の平均年収は。

⇒パートタイム勤務を38.75時間に換算して算出することは可能と考えますが、繁忙期の僅かな期間など短期間での雇用が多く、また、配偶者の扶養の範囲内で働く方もいるため、ワーキングプアの検証に繋がるデータとして活用するのは難しいのではと考えます。

○総務省からこうしたデータの照会はないのか、後日で構わないので追加資料として提出してほしい。

○今回の法改正の趣旨は、ワーキングプアを作っているとの批判がある中で、その対応策として不安定雇用を安定させることであるが、木津川市も含めた周辺自治体の取り組みが改善に向かっていないのではないかと不安がある。特に保育士・幼稚園教諭のフルタイム任用は、平成29年度が80人であったのに対し、令和3年度には10人になるなど、多くの方がパートタイム任用となっており、こうした方の安定性はどのように考えているのか。国の制度改正ではあるが、木津川市として会計年度任用職員の給料水準をどのように考え、生活を保障するための改善を行おうとしているのか。財政上の理由でパートタイム任用に移行するのは制度の趣旨に反すると総務省も見解を出している。

10月21日付け朝日新聞の朝刊において「子供のため声を上げる保育士」という記事が掲載されており、民間の認可保育園において低賃金で働く保育士を取り上げているが、これと同じで木津川市ではフルタイム任用の方を削減し、多くがパートタイム任用となっている現状がある。この点をどう考えているのか。

⇒保育士の例を取り上げると、制度移行前の臨時職員がフルタイムでの勤務をした場合の時給単価を1,060円で設定していましたが、令和2年の制度移行時において保育士不足の状態でもあり、また、子育て支援No.1としての市の施策を推進するために、どのように保育士を確保するかが論点となり、結果、月給を時給単価に割り戻すと1,208円になるよう設定しました。ワーキングプアの完全な解消につながっているとまでは申し上げられませんが、一定の処遇改善を行っているところです。

⇒制度移行にあたり、年収保障をしている自治体も見受けられる中で、本市では総務省の方針や制度改正の趣旨を踏まえて月給保障を基本に制度設計を行いました。従って、先ほど申し上げたように制度移行前と比較し約1億4千万円の人件費増となっており、少なくともこの部分は働いている方々の雇用改善に繋がっていると考えています。なお、正職員と会計年度任用職員の給与は市民の負担によって成り立っていることから、市民の視点で見れば安価な方が良く、労働者の立場で考えると高い方が良いということになり、相反する要請を調整するために均衡の原則があり、法の趣旨や近隣団体の状況、地域の労働市場との調和を図りながら議会での議決を経て条例で給与を設定しています。

○2020年の木津川市一般行政職員の年収は632万8,660円、昨年度の大卒の初任給が18万8,700円、また高卒の初任給も16万100円であり、これが正職員の最低給料となるが、会計年度任用職員と正職員給料の比較資料（資料③）において、こうしたことが示されておらず比較できない。資料として不十分であることを指摘しておくので、今後留意されたい。

○西部出張所と女性センターの正職員と会計年度任用職員の人数は。

⇒西部出張所は正職員3人、会計年度任用職員4人、女性センターは正職員2人、会計年度任用職員3人となっています。

○どちらも利用しているが、正職員より会計年度任用職員が多いと感じている。人件費を抑制するためにこのような配置としているのか。

⇒正職員と会計年度任用職員の担う役割は異なっており、それぞれの役割に応じて雇用しています。

⇒各職場に応じて様々な任用体系を取っており、正職員に比べて1人多くなっていますが、これはあくまでもシフトの組み合わせであり、適正な配置であると考えています。

○取組内容として総人件費の抑制に努めるとあるが、会計年度任用職員の人件費だけを対象としているのか、それとも正職員も含めたトータルで

の person 費抑制を目指しているのか。今度の見通しとして、person 費を抑制するために会計年度任用職員を将来的にどう増減するのか。正職員を含めた person 費の抑制であれば会計年度任用職員を増やすということも考えられるが市の方向性は。また、person 費抑制のためには「単価×人数」だと考えている。単価は見直しにより減じることができないため、人数の削減に向けては IT 化や既存事業の廃止などが想定されるが、どのような方策を検討しているのか。

・会計年度任用職員数が正職員数を上回っている状況にありコンプライアンスや、情報流出など個人情報の取扱いに不安がある。正職員に準じた研修を行うなど十分な対策が講じられているのか。

⇒総 person 費の考え方としては、正職員を含めた全職員を対象としています。法律は自治体に対し効果的・効率的な小さな組織を求めており、内部管理経費の削減は市民サービスの持続性や向上に直結するため、削減に向けしっかりと取り組まなければならないと考えている一方で、削減を重視するあまり、雇用状態を悪化させることはあってはならないことであり、勤労者の勤務の対価として適正な給料や賃金を支払うことを担保する必要もあります。

今後の職員数の推移については、定員適正化計画に基づき業務の効率化や IT・デジタル技術を活用することで適正化が図られるものと考えており、本市のスマート化宣言に基づき行政手続き・行政事務のスマート化を工夫しながら推進していきたいと考えています。しかしながら人員削減目標の達成を重視することで職員が疲弊していくことも懸念されることから、会計年度任用職員も含めストレスチェックを行うとともに、職員一人当たりの残業時間数など他自治体との定量比較も行いながら、職員に過度な負担が掛からないよう留意しつつ適正化を目指していきたいと考えています。

⇒コンプライアンス研修は、現在のところ正職員のみを対象としており、会計年度任用職員に対して実施はしていません。ご意見のとおり個人情報の流失などのリスクも想定されるため、課題として十分に検討していかなければならないと考えます。

②No. 21 「電子申請・届出システムの推進」 (学研企画課)

◎No. 21 について外部評価のヒアリングを行った。

資料

令和3年度外部評価 論点・課題整理【No.21 電子申請・届出システムの推進】
第1回外部評価 調査票② (第1回委員会配布資料)

概要説明

◎説明員から、資料に基づき、取組内容、実績等について説明を受けた

後、質疑応答を行った。

意見・質疑応答など

○今年に国から行政手続きのオンライン化手順書が示され、書面規制や押印の廃止、対面規制等のほか、申請自体の廃止について検討するよう盛り込まれていたが、木津川市としてどのように取り組むのか。

行政手続きにおける電子申請・届出利用実績（資料②）において、コンビニ交付の利用率が低いと感じるが、利用率が上がらない理由は何か。

また、2011年ごろに国のIT戦略本部において、行政キオスク端末の24時間稼働が掲げられていたと思うが、現行朝6時から夜11時の稼働であり、24時間利用できない。あわせて、木津川市において住民票記載事項証明がコンビニで取得できない理由は。

・京都府・市町村共同電子申請システムは、木津川市に限らず他自治体でも利用が低調であり、担当課見解として個別のニーズに対応できないことや開発速度が遅いなどの全体としての課題を挙げているが、木津川市としての課題は。

⇒行政手続きのオンライン化に向けては、既存の業務ありきで考えるのではなく、業務をいかに見直せるのかが難しい課題であると考えています。導入後しばらくの間は、従来の書面による手続きにオンライン申請が加わることで一時的に担当職員の負担が大きくなることが想定されます。いかに業務負担を平準化し、ソフトランディングによってオンライン化を推進できるかが重要と考えます。この課題については、大きな流れとなっているデジタルDXを進めるにあたって同様で、先だって導入しているRPAにおいても明らかとなっており、こうした課題を認識しながら進めていきたいと考えています。

コンビニ交付については、本人確認のための住基カードの普及が進まず、交付件数が伸びなかった実情があります。現在は、これに代えてマイナンバーカードの普及を進めていますが、現状では市民の約4割に交付するに留まっています。なお、コンビニ交付の稼働時間と住民票記載事項証明書発行の件については、こちらで把握していないため担当課に確認したうえで、改めて回答させていただきます。

京都府・市町村共同電子申請システムの利用が低調なことについては、既存のやり方を電子申請に対応した業務手順へと見直すことができなかつたことが挙げられます。また、ツール自体は多機能であるものの、手順の複雑さやマニュアルの多さ、研修等のサポート不足、電子申請における本人確認の複雑さなどにより利用が進まなかつたと考えています。加えて、条例や規則でそれぞれの業務手続きが定められており、原則、書面によることが求められる中であって、オンライン手続きを可能とするような通則的な例規が市で整備されていないことも要因と考えます。

⇒コンビニ交付について補足すると、平成30年1,971件、令和元年2,566件、令和2年4,024件となっており、定額給付金やマイ

ナポイント等により令和2年度にマイナンバーカードの交付枚数が増加し、それに付随して利用率が上がっています。傾向として市内の利用者も増えており、近くのコンビニで証明書が取得できるというのが大きいと分析しています。

○評価対象としては、電子申請・届出システムだけになるのか、スマート化宣言に係る実施事業も含まれるのか。また、学研企画課の役割としては電子申請に係る事業を取りまとめて推進する位置付けとなっているのか。

・主な指標等として電子申請・届出可能事務数13件としているが、電子申請・届出可能な事務の洗い出し結果概要(資料①)では、710件の検討が可能としながら進捗度が低いと考えているが、進まない理由と今後の見通しを教えてください。

⇒各所管課の取組みを一つの評価指標として集約している項目であることから、市でオンライン化している手続き全てが評価対象となります。本項目とスマート化宣言の個別項目との整合はとれていない部分もありますが、取組の進捗によって今後評価対象に挙がってくると考えます。なお、これらを一体的に推進する組織体制については、スマート化推進計画を策定するなかで検討を進めている段階です。

電子申請・届出可能な事務として710件洗い出したうち、13件しかオンライン化できていないことは、業務手順の見直しが進まないことや、ツールが複雑であること、通則的な条例が未整備であること、情報セキュリティポリシーの見直しが必要といったことが要因として考えられるため、課題を洗い出し、スマート化推進計画の中で一体的に進めていきたいと考えています。

○木津川市で開業されている医師が特定検診やコロナウイルスワクチン接種等の報酬を木津川市へ請求する際に、複数枚の請求書すべてに振込先の記入を求められたが、提出後に数枚に口座記入漏れがあったとして出し直しを求められことに立腹されたと聞いている。複数枚の請求書に同じ口座を記入しているのにも関わらず、職員の対応に臨機応変のなさや、事前に振込先を登録するなど業務の見直しできていないと感じる。オンライン化を進めるにあたっては、技術的な部分よりも、まずは職員の仕事に対する姿勢を変える必要があるのではないかと。

市民満足を考えれば、市民目線での合理的な感覚が大事である。

⇒公金の支出について、ご指摘のとおり煩雑・重複している部分がありますが、地方自治法に公金を適正に支出することが定められており、それぞれの請求行為に対して所要の手続きが必要となります。

事務を進めるにあたり、われわれも工程等に疑問を感じるがありますが、基本的には業務の法律・条例等に基づき執行しており、こうしたことはデジタルDXを推進する中で一定の整理が必要と考えています。デジタル庁の創設などに国を挙げて取り組んでいますが、地方自治体においてもデジタル化が遅れていることは事実であり、前提となる事務の

融通が利かないというご指摘もあるため、デジタル化に向けて一からの見直しになると考えています。

○コンビニ交付の利用割合は決して高いとは言えない。マイナンバーカードの普及によるとは言え、こうしたことに関係なく伸ばしていける分野である。窓口で証明書を取得する方に対しての声かけ、周知はできているのか。またペーパーレスの観点でも、市や銀行の窓口まで税金を納めに行かれる方も多く、その時々声かけするなどの地道な行為が利用率向上につながるのではないかと。

⇒ご指摘のとおりPR不足は感じているところです。市民課窓口での証明書発行の際にコンビニ交付の利用を案内していますが、その他PRできる部分は多々あると考えますので、引き続き実施していきます。

○電子申請・届出利用実績（資料②）を示しているが、評価を行うにあたり比較対象となるものが必要であり、近隣自治体の状況が分かる資料の提供をお願いしたい。また、電子申請・届出可能な事務として710件挙げられているが、費用対効果を考慮した優先順位をつける必要がある。他の自治体での先進的な取組や成功事例も参考にできるのではと考えるが、今後どのように進めていくのか。

⇒近隣自治体の利用状況は、整理のうえ後日改めて資料として提出させていただきます。

電子申請・届出可能事務については、洗い出し結果で年間件数を把握しており、件数が多く費用対効果が高いものから優先的に進めると同時に、課題である業務の見直しや本人確認方法を整理したうえで進めたいと考えています。

○児童手当電子申請手続きの利用実績がない。児童手当現況届を毎年手続きしているが、案内で電子申請できることが周知されていない。木津川市のホームページでも同様に、利用できることを誰も把握していないと考えるため、案内方法を見直す必要があるのではないかと。

・要望になるが、申請手続き以外のオンライン化を進めてもらいたい。例えば市のアンケート調査をオンライン化することで、QRコードの読み取り等によりスマートフォンで回答できる上、システムは安価で利用可能であり、若い世代の回答率も上がるなどのメリットがある。また、学校の児童カルテも同様に電子化を進めてもらいたい。一足飛びにはできないと思うが、段階的に市民ニーズを把握しながら、ニーズが高いものから着手するのが効率的である。

⇒児童手当の電子申請については、電子化に対応した業務の見直しが進まなかったことに加え、個人情報を取り扱うシステムが外部ネットワークと完全に遮断されており申請内容が業務システムに直結していない技術的な側面もあります。また、手続きに必要な添付書類の一部が電子化に対応せず、申請者自らが電子化するか別途郵送する必要があるなど、現状では効率化が図れず全面的に周知をして利用いただく状況に至っていないことが要因として挙げられます。

次に委員から提案のあったアンケート調査は、厳密な本人確認や個人情報が必要としないことから導入のハードルが低いと考えています。昨年、新型コロナウイルス感染症が拡大した際には、学校のオンライン授業実施に係る保護者アンケートに際して京都府申請システムを活用して実施した経過もあり、優先順位は高いと考えています。

児童カルテの電子化については、こども達の個人情報保護の観点からオンラインやクラウド上でいかに取り扱うかが課題となります。また、教育委員会や学校でニーズは把握しているものの、現時点でそれほどニーズは高くないと聞いており、今後ニーズが高まった段階で検討していくものと考えます。

○自治体クラウドについて、京都府自治体情報化推進協議会に係る資料（資料④）の令和3年度事業計画の中にNewTRY-X/2の関係が示されているが、木津川市では同システムを使用していない。また、総務省の自治体クラウドグループ一覧を見ると、府内自治体では3グループに分かれ運用されている状況であり、せっかく協議会を構成しているのに残念に感じる。各自治体の状況等によりこのような結果になってしまったとは思うが、共同化という面と相反する部分であり、今後どのように進めようとしているのか。

⇒京都府自治体情報化推進協議会では、ご指摘のとおり本市が導入している基幹業務支援システムなど複数のシステムにより共同化している部分があります。基幹業務支援システムは導入団体が一番多くなっていますが、今後の動きとしては国の標準化システムへの対応と併せて協議会で一体化していく方向になると考えています。これらも含め、本市としては積極的に協議会で意見を述べています。

○自治体DX推進に向けた取組の概要（資料③）において、計画やスケジュールが示されており、電子申請・届出システムの推進に関して近視眼的な視点は当然必要であるが、大局的な視点があって然るべきと思う。2020年12月には自治体DX推進計画が公表され、さらには2025年の崖といわれる問題が出てくるが、行政としてどのようにクリアしていくのか。また、総務省から発表された自治体戦略2040ではAIやロボティクス、ICT等を活用して、2018年時点での行政職員数を2040年に半分にするという目標を掲げている。こうした中であって本資料(資料③)に示された内容は漠然としており、3年先・5年先・10年先のロードマップを作る必要がある。日進月歩で当初計画が変わる可能性はあるが、目標がなければ何をやっていくのか見えてこない。

⇒2040年に職員数の半減を目指すことについては、一般的に窓口の人数は減らせないため、管理部門が3分の1になるとも言われています。自治体DX推進への動機・意識付けとして今年度に地域力アドバイザー制度を活用し、職員100人程度の研修会を実施しました。また、令和2年1月のスマート化宣言に合わせて各部局が年度計画として新たな取組みを予算化している状況であり、成果が徐々に見え始めていると考え

ています。

本年4月よりスマート化推進計画の策定に着手している中で、すぐにシステム化するとの内容を計画することは可能ですが、職員がデジタル化を毛嫌いすることなく、これまでの作業を効率的に市民目線に立って進め、管理職が率先して課題を改善するようにしないと進捗していかないと考えています。現在、項目を我々で抽出し、各所管課に提案を求めています。課題の発見が甘い部分があり、計画策定を進める中で各職員との協議・ヒアリングを繰り返しながら、職員意識を変革していきたいと考えています。なお、計画の策定においては、国の標準化システムを導入する今後5年間において様々な補助金・交付金が予定されていることから、これらを活用できるよう国の動向を見ながら進めていきたいと考えています。

○論点整理にも挙がっているが、市のホームページ上に総合的なサイトを立ち上げ、市民とのやり取りを進めてほしい。例えばインターネットモニター制度の導入や、オンラインを活用して市民の要望や声を施策に反映していく仕組みとすることで相当数の意見が挙がるのでは。昨今、全国的な問題であるいじめや虐待、体罰など、窓口では言えないこともネット上では通報しやすいなど、市と市民との距離を縮めることで市政運営に活かしてはどうか。また、統合型地理情報化システム（GIS）を活用し、道路状況をスマートフォンで報告できるようにすれば、担当者が直ちに確認できるなど、オンラインによる市民参加を促すことにより、市政に対する説明責任が果たしやすくなるのではと考えるため、できるところから取り組んでほしい。

⇒ご意見については、我々も感じているところです。計画の策定を進める中で、各担当課と対話をしながら課題を抽出しているところであり、アンケート等の着手しやすい部分から取り組んでいきたいと考え、昨年度には、民間のデザイン性に優れたウェブフォームを導入しています。本市の現状としては、定額給付金でのオンライン申請が5%と低い利用率であり、統計的なデータでは安心・安全性に欠けるという意見が多いことを踏まえ、国において検討が進められている行政手続きのオンライン化のための仕様やアプリケーション構築に併せ、それぞれの業務に適したツールを用意し市民に周知を図っていきたいと考えています。また、ホームページについても、電子申請が可能なものとカテゴライズして、電子申請から必要な業務を見つけられるようなツールも今後取り組んでいきたいと考えています。

⇒本市としてデジタル化の推進に努めてまいりますが、ツールを使用できない方への対応をどのようにしていくのか整理したうえで進めることが大切と考えており、一定のご理解をお願いします。

○コストやセキュリティ等の問題はありますが、行政手続きや市政に係ることを市民が簡単にできる方法をお願いしたい。経験上、オンラインによるマイナンバーカード申請は簡単であった一方で、会社の設立に係る申請

は煩雑であったため、今後の導入にあたりより利用しやすいシステムにしてほしい。

⇒スマート化を宣言した背景には、市民の価値観の多様化や行政サービスが複雑化する中で、デジタル施策によって簡素化やワンストップ・ワンズオンリーなど、国が掲げている自治体DXに取り組んでいくことを目的としています。電子申請の推進にあたり、これに対応した業務の見直しに時間を要することなど課題がありますが、しっかりと市民の意見を捉えながら簡素化・効率化が可能な部分は反映していきたいと考えています。

◎以下の内容について、後日事務局より追加資料を提供することを確認。

(No.15 会計年度任用職員の導入)

・会計年度任用職員の年収200万円未満の人数及び世帯主である割合

(No.21 電子申請・届出システムの推進)

・コンビニ交付において記載事項証明書が取得できない理由及び稼働時間の理由について

・電子申請・届出利用事務の近隣団体の状況

3. その他

(1) 令和2年度一般会計決算概要について

◎主な財政指標として、行財政行動計画の目標として定めている経常収支比率は、昨年度より1ポイント改善し、91.6%となったこと(計画目標は96%未満)、また、財政健全化判断比率の4つの指標においても前年度より改善していること、財政調整基金を年度途中に繰入れたものの、全額繰り戻せており、基金全体として前年度比で1億2千万程度の増となる総額105億7千万円の残高となったこと。厳しい中において概ね良好な状態を保っていると考えているが、将来を見据え引き続き行財政改革に取り組んでいくとの報告があった。

(2) 木津川市公共施設等総合管理計画施設類型別個別施設計画(第1期)の進捗状況について(令和2年度末)

◎第1期(令和8年度)までに延床面積8%削減に向け取り組んでいるが、前年度から2.2ポイント減となり、令和2年度末現在2.8%の進捗率となり一歩後退したこと、主な要因として城山台小学校の児童急増対策である校舎の増築によること。引き続き公共施設マネジメントに取り組んでいくとの報告があった。

(3) 令和3年度第3回委員会の開催日程について

◎第3回委員会(第2回外部評価)については、事前の連絡のとおり、令和3年11月16日(火)午後2時から市役所5階全員協議会室にて開催するとの報告があった。

4. 閉 会

その他特記事項	会議後 2 週間を目途として、外部評価シートを記入し事務局まで提出する。
---------	--------------------------------------