

総務経済常任委員会会議記録（概要）

令和3年5月11日（火）

開 会（午前10時0分）

休 憩（午前10時1分）

（休憩中に協議会を開催）

再 開（午前10時20分）

【議 事】

○特定事件「行政経営について」

DX（デジタル・トランスフォーメーション）について

【概要説明】

石原委員長

特定事件「行政経営について」のうち、「DX（デジタル・トランスフォーメーション）について」を議題といたします。概要の説明にあたり、理事者側より資料を用いて説明したいとの申し出がありました。ここで、資料を配布してよろしいか。

（委員了承）

（資料配布）

【概要説明】

安田デジタル

それではお手元の資料に基づいて説明させていただきます。デジタル・

トランスフォーメーションという言葉ですけれども、最近、去年ぐらいですか、国がICTに代わってデジタル・トランスフォーメーションという言葉を使っております。意味としては、ICTの浸透が人々の生活をあらゆる面でよりよい方向に変化させることということで、ICT技術を使って、人間の暮らしをよくしていくということを念頭に置いて使っている言葉です。昨年度、自治体デジタル・トランスフォーメーション推進計画が総務省から示されまして、自治体におけるDX推進の意義として、新型コロナウイルス対応において、地域・組織間で横断的にデータが十分に活用できないことなど様々な課題が明らかとなったことから、こうしたデジタル化の遅れに対して迅速に対処するとともに、新たな日常の原動力として、制度や組織の在り方等をデジタル化に合わせて変革していく、言わば社会全体のデジタル・トランスフォーメーション（DX）が求められているということで、今後、国も今年の9月にデジタル庁が創設ということで、4月に法案が衆議院を通り、国もDXについて進めています。国が推進計画をつくったので、それに応じて昨年の12月に計画が自治体にきまして、今後、各自治体がこれに対応して推進していくようにという通知がきております。

下の項目が主な重点項目になりまして、6つあります。1つ目が自治体の情報システムの標準化・共通化です。今までいろいろな基幹機系のシステム、住記や税系システムというのが、地方自治体が独自で、いわゆるプロポーザルとかで調達しているのですが、国が一括して標準化仕様をつく

って、最終的にはクラウド上で行き来して運用が可能ということで、市が毎回契約やプロポーザルでやる労力みたいなものをなくしていき、最終的には目標時期2025年度と書いてありますが、その時期を目指して、主な17業務を標準仕様にしていくので、それに向けて自治体も準備をしてくださいというものです。

2つ目がマイナンバーカードの普及促進です。こちらは次の自治体の行政手続のオンライン化にもつながるのですが、オンライン化で、本人確認をするために、今マイナポータルが動いていますけれども、マイナンバーカードを使って本人確認をして手続きをするというところで、マイナンバーカードを保有していることが前提なので、まずはマイナンバーカードの普及促進ということです。

次に、自治体の行政手続のオンライン化ということで、こちらはマイナンバーカードを使って様々な手続ができるようになることを考えております。例えば児童手当の関係や、将来的には住記の関係、住民票を自宅にしながら取得できるようなことを想定しています。

続いて、業務の効率化というところで、市役所では昨年、自治体のAI・RPAの利用促進ということで、今年度はAI・OCRの導入とRPAの拡大ということで導入・活用を考えているところです。

5番目がテレワークの推進ということで、昨年度、テレワーク用のシステムをつくり、現在、そのシステムを使って稼働しているところです。

6番目がセキュリティ対策の徹底ということで、セキュリティ対策につ

いてはいろいろな情報が行き交う中で、どうしても情報の管理という形でセキュリティ対策を厳しくし、いろいろな問題が今、新聞等にも出ていますが、自治体でもセキュリティ対策の徹底をしていくということが言われております。

6つの重点項目を主に、中心と考えていますが、国も、まだいろいろと進んでいない、いわゆるスケジュールどおりに進んでいないものも結構あり、自治体もそれを見て、待ちの状態になっているというところで、今後、デジタル庁が9月にできますけれども、できる前後に、いろいろと自治体に、こうしてほしい、ああしてほしいというところが出てきたときに、市としてどう対応していくかというところで、今検討しているところです。説明は以上です。

【質 疑】

西沢委員

まだ課が新しく発足して2か月ぐらいである。これからという部分も多いと思うが、前身のIT推進課で作成していた所沢市ICT推進基本方針というものがある。これは2021年が最終年度だったと思う。ここに掲げられている幾つかの方針というのは、大まかな意味で今後も引き継がれていくのか、それとも、全く違う方向性が出てくるのか。恐らく2022年度以降のものを作成されると思うが、その辺の見通しについて答弁していただきたい。

安田デジタル
戦略課長

こちらの方針については、今年度、基本方針、このままICT推進基本方針というものでよいかどうかも含めて検討しているところで、基本方針自体については今年度改定をする予定です。ビジョンを見ていただくと分かりますが、ICTを活用して市民の利便性向上、負担軽減を図ります。市民との情報共有、ICTの活用の際に信頼性の確保を図りますとか、いろいろとビジョンがありますが、こちらはビジョンも含めて、これから検討をする作業にかかっているところです。国が昨年12月に推進計画ができたということなので、こちらも盛り込んでいかななくてはならないと思っておりますので、国の情勢や社会情勢を踏まえながら、基本方針、新しい、ネーミングみたいなものにも変わるかもしれませんが、今後の方向性みたいなものを示していきたいと思っております。

西沢委員

基本的に今回のビジョンを見ていくと、一つは業務の効率化というのは挙げられると思うけれども、もう一つの観点として、市民サービスの利便性とかスピード感を持っていくとか、そういった方向のICTの利用も今回のビジョンの中には入っていたように思う。特に、国の昨年9月の菅政権発足時以降のデジタル庁の話を知っていると、業務の効率化というものもあるけれども、やはり市民サービスにおけるICTの利用で、今までにない、新たな充実したサービスの展開をどうやっていこうかという方向性が強いと思う。その辺の準備というか、それはまだ始まったばかりだが、どのような考えか。

安田デジタル
戦略課長

今までは市民サービスの向上という面では、例えば、国が始めました統合宛名システムについて、昔は、転出者について児童手当は課税証明書を前の市町村で取って来ていただいて、というようなことをやっていたと思いますが、課税証明書は制度が変わりまして、こちらで統合宛名を検索して、市民が取ってこなくてもよいとしていたりだとか、電子申請については、本人確認がいらないものについて、例えば水道の届出、粗大ごみの関係、そういったものについても電子申請で、できるような形になっております。ただ、今後は、国が進めているように、マイナンバーカードの紐付けについてどのような段階でこういうふうに進めていくかというところを今後、やっていかななくてはいけないと考えております。マイナンバーカードの普及が増えてくれば、そちらの需要が増えてくるというように思っておりますので、今後、デジタル戦略課でもどういうふうにしていくかというところまで、検討していきたいと思っております。

城下委員

2月に早稲田大学の稲継先生をお招きして今後の自治体の姿ということで議員研修会があったのだが、今、説明の中で、国もまだいろいろな詳細については今後ということと、これについては非常に懸念の声も広がっていると思う。まず、標準化していくということで、私は稲継先生に聞いたのだが、これまでの各自治体が積み上げてきた独自の仕様とかそういうものがどういうふうになっていくか、便利は便利になるけれども、市民サ

ービスの利便性の向上と先ほど出ていたが、いろいろな情報がある意味一本化されてクラウドの中に入っていくということでは、個人情報の部分というのも課題であるというように、今後の議論だということを先生もおっしゃっていた。情報を誰が持つのか議論すべきだというふうに、稲継先生も回答されていた。その辺については、所沢市はどのようなふうに考えていくつもりなのか。3月定例会で福原議員が質疑及び一般質問でいろいろと聞いていたと思う。国はデジタル人材の確保、育成という観点で、民間のそういった専門性のある人を採用するような動きもあるみたいだが、本当にそういう意味では、個人情報の扱いとか、企業の言いなりにならないという点からも、市独自の職員のこういった事業に精通した職員を育成していく、公務員として所沢市役所として育成していくということが、私は大変重要だと思う。それについてはどのような検討をしていく予定になっているのか。以上3点について伺いたい。

安田デジタル
戦略課長

個人情報の扱いについては、まだ標準化について実際にはクラウドに最終的になるという話しかまだ出ていないということが実情で、実際にはいつクラウドが立ち上がるのかというところまでは示されていません。実際にどのような動きでどのようなものかというような、G o v - C l o u d という名称だけは出ているのですが、それ以外については今示されていないので、その辺についてはまだ全容が分からず、お答えすることがなかなかできないのかなということが1点あります。

民間の登用と、いわゆる人材育成という面では、実は職員体制が少し変わりました、デジタル戦略課が元々IT推進課だった時には7人だったのが、今年度4人増えまして、11人になりました。そこで新たな人材を育成するというので、4月、5月ぐらいから新しい職員を研修に行かせて、例えばネットワークやセキュリティ等の研修をさせています。デジタル戦略課になりました、まず、当課で充実させて、人材を育成していくというところを、最重要課題として思っています。今後、そういう体制づくり、業務量が、国からどれぐらい来るか分からないですが、対応できるような人材育成を今進めているところで、ただ、民間の活用については、今はそこまでは至っていないというところです。

城下委員

もう一つ、これまでの自治体の様々な独自性が標準化によって、どういうふうにされていくのか。その辺の議論というのはまだこれからなのか。

安田デジタル
戦略課長

業務が統一化されるのは、今のところ決まっているのが17業務だけですが、それについても、多分、今、市独自で条例で例えば、独自の給付があるところについては、そこまで国が標準化したときにどうするかというところまでは示されていないところがありますので、今後、それに対応して市がどのようにしていくかを、考えていかななくてはいけないのかなと思います。

中村委員

結局、整理すると、デジタル化推進計画の策定を都道府県に義務付けているわけだけでも、市町村は努力義務になっていて、それは今回、以前の基本方針の改定は行われるけれども、今の段階で、デジタル化推進計画、法に基づくものについては、つくるつもり、つくらないつもり、それとも、それも決めていないのか。

安田デジタル
戦略課長

基本方針については、新たに何年になるか分かりませんが、改定をして、いわゆる国の方向性も踏まえながらつくっていくという考えです。もう一つ、その下にアクションプラン、3年計画を所沢市はつくっておりまして、こちらも同時に改定をする予定です。それによって、所沢市の実際の計画は、アクションプランを改定することで補っていきたいと思っております。

中村委員

基本的には、法に基づく推進計画を策定しようとしているという理解でよいか。

安田デジタル
戦略課長

基本方針とアクションプラン一体となって改定していくことで、国の計画との同意義的なものをつくっていくというふうに考えております。同じ位置付け的なものです。

中村委員

努力義務だけでも、つくる方向で今考えているということか。

川上経営企画
部長

今、御指摘のあったICT推進基本方針がありますが、今年度、改定の予定ですので、それをこの改定のタイミングで、自治体DX推進計画のものとして改定する予定になっております。今年度中に改定することで進めたいと思っております。

中村委員

まだまだ先の話だと思うが、基本的にこのデジタル化の話が出てきたというのは、世の中的には台湾の成功というものがあって、オードリー・タンという人が世の中では有名になったけれども、彼の本を読むと、言われているのは、政策形成にいかんデジタル化、少数者の意見を含めたものを吸い取っていくかという、国民、市民参加型のデジタルプラットフォームをつくって、そこからその政策のアイデアを募集して、それを実際に実行していくというのを彼の本では多く語られている。政策形成におけるデジタル化のメリットを協議するためのことというのは、これから絶対出てくるはずなのだけれど、これについては全く今の段階、資料の段階では出てこない。その辺については、先の話と言えば先の話なのだが、どんな感じなのか。

川上経営企画
部長

今回、IT推進課からデジタル戦略課に変わったという経緯を申し上げますと、今までまずIT推進課がやってきた仕事というのは、どちらかというと守り、要はセキュリティが重要ですから、全体に関わることなので

それが重要な仕事でした。あとは大量の機器の保守、更新というのをやっておりました。前々から、やはりもう少し戦略的な意味合いのデジタルをさらに推し進めて、業務の改善や市民サービスの向上を積極的に進めるということの必要があるというふうなことを庁内でも議論しておりました。ここにきて、国でも推進計画を出してくるというタイミングでしたので、人数も増やして、名称も変えてやろうということで、デジタル戦略課というものになったという経緯があります。今の御質疑ですが、確かに現時点では細部までは書いておりませんが、そのような目的で今回、つくった課ですので、そういった積極的なデジタルの活用というのも、いろいろなところから声を聞いて、やるような方向になろうかと思えます。

中村委員

まさにそのICTからDXに変わっていくときに、接続されなければいけないワードというのは民主主義であって、それはやはり、物の便利さというものを上手く使っていただけじゃなくて、それが政治の世界においては、民主主義と連結して、市民参加が図られ、そこから政策が生まれていくみたいところがここで注目をされているので、そういった観点から進めていただきたいのだけれども、こんな難しいことをしなくても、例えば、いろいろな自治体ではオープンデータという加工できるようなCSVファイルみたいなものを徐々に公開していっており、所沢も一部やっているかなという印象はあるけれども、それについては、計画がなくても、例えば、何か統計的なものを市が定期的に出したときに、可変可能な状態でデ

ータとしてホームページ上に掲載することというのはできると思う。その辺というのは、何か取り決めをされているのか。今、どんな状態でやっているのか。それについて、これからのアプローチ、担当課として何か全庁的に推進していこうというようなのはあるのか。この辺については、予算もかからないし、すぐにもできると思う。それが市民に行き渡って、オープンデータに基づいた政策形成みたいなことができてくる可能性がある。なので、今回、新型コロナに関しては、かなりそういった観点から、日ごとの統計もグラフ化をしていただいているし、あれが可変型のデータだったらもっとよいかと思った。やっていないとは私は申し上げていないのだが、今後の取り組みと、全庁的なことについて伺いたい。

安田デジタル
戦略課長

オープンデータについては、先ほどの新型コロナウイルスの関係など、積極的にホームページ上に載せるというのが一つで、市が一番オープンにしているデータというのはホームページ上に載せることが一番オープンであるということと、もう一つは、県がオープンデータをホームページ上に持っていて、所沢市も一応リンクを貼っていて、ある程度の情報は、所沢のオープンデータと検索でクリックすると県のホームページに飛んで、オープンデータが見られますが、今後、これについては、他市町村がどういうものを出しているのか、オープンデータとして活用が見込めるのか再検討したいと思っております。

それとは別個に、ホームページ上に緊急的な、市民が知りたい情報につ

いては、開示していくのが望ましいというふうには、こちらも思っております。

中村委員

可変可能な形のオープンデータとして、いろいろなデータがあると思うが、最初からそれを全部掘り出していくというのはなかなか難しい作業だとは思いますが、例えば何か一つの計画をつくることがきっかけで、他の部局に対しても、こういうやり方でデータを出してくださいよというふうな形で呼びかけてもよいのかなと思う。この辺についてはいかがか。

安田デジタル
戦略課長

オープンデータを県に出すときには、デジタル戦略課を通して出しますので、こちらのほうへの積極的な活用について各課に投げかけることもしていきたいと思っております。

城下委員

私も素人なので一つ一つ学習なのだが、中村委員の質疑の中で、市の推進基本計画、方針についても、努力義務だけでも、国に合わせて改定していくという答弁があった。いろいろなデータをオープン化して市民にそのデータを提供していくというような話もあったが、今、いろいろな国の中でのやり取りの中でも、先ほど私が質疑した中で、個人情報の扱いのことをお聞きしたが、国からクラウドとしてしか示されていないというような説明だった。今、国会でいろいろ議論している中では、例えば、個人情報では、それこそ大学生の面接の関係とか、奨学金とか個人情報まで把握

されていくような状況にあるということでは、個人情報の関係というのはやはりしっかりとやっていく必要があると私は思っている。外国については、個人が手を挙げて削除を申し出れば、削除もできるような法整備までされているが、なかなかそこまでは議論がされていないというところで、多分、この部分は担当課としても大変、課題として持っていると思う。その辺のところは市としては推進計画、アクションプランを今回改定する、国の方針に基づいてやっていくということで、戦略的に進めたいという部長の答弁もあったので、個人情報はどういうふうに担保していくのか。そこをお聞きしたい。

安田デジタル
戦略課長

仕組みとして、3層分離と言いまして、所沢市のネットワーク回線については、インターネット系とLGWANという総合行政システム系と、個人情報を扱う基幹系ということで、ネットワークが3つに分かれており、個人情報は個人情報の基幹系で完結している、それも特定通信と言って、インターネットを介さない通信の方でやっているところです。ですから、基本的に個人情報を扱うシステムについては、運用は厳しくなっており、ネットワークもそれだけでやっているものということで、個人情報については、いわゆる流出しないような形で、きちんとやっています。ただ、3層分離については使い勝手が、セキュリティをかなり厳しくすると、それだけ利便性は下がっていきます。つまり、いろいろなことに加工するとか、運用ができないというところなので、国は少しモデルを検討して今回セキ

セキュリティポリシーも変えてきていますが、所沢市としては今、3層分離についてはその状態で、3つ分けた状態で個人情報についてはネットワーク管理をしていくということを現状としては考えているところです。

西沢委員

所沢市の場合、市の持っている情報に関して、どのレベルまでの情報については、アクセス権というのがどこまであるのか。管理職において、この人はここまでのアクセス権、この人はここまでの情報についてのアクセス権、そういったような取り決めはあるのか。

安田デジタル
戦略課長

基本的に業務で使いますので、基幹系、例えば住記ですとか、税とか、個人情報を扱うところについては、税の情報を司る、仕事をする職員にしかアクセス権を与えていません。つまりその機械、個人情報だけの端末があつて、それを扱う人間しかアクセス権を与えていません。もう一つは、パスワード的なものというのは2要素になっております。まず普通のIDとパスワードと、基幹系を見る人は、許可をするときに、必ず静脈をかざしてやる認証システムがあつて、それが一致しないと、アクセスできないような形で管理をしているところです。

西沢委員

そうすると、ある特定情報が流出したときに、どういった方がその情報にアクセスしたかというのは、今言ったようなシステムの中で把握できるということか。

安田デジタル
戦略課長

アクセスしたかどうかについては、ログと言いまして、履歴を取ってお
りますので、誰が何時何分何回、どこにアクセスしたかという記録はこち
らで把握することができます。

石本委員

先ほど中村委員からこの先の話の質疑されていたが、私は現状を伺いた
い。私も研修とかテレビで専門家の話を聞くと、デジタル化というのは、
国が進めようとしているのは分かるけれども、自治体で現状、相当な差が
あるという話をする専門家の方がいる。所沢市はデジタルに関して、他市
と比べてどういうレベルなのか。私のイメージだと、ちょっと遅れている
のかなというイメージがある。4、5年前になるが、IT推進課の課長が
議会運営委員会に来て、タブレットは4、5年経ったら廃れますとか、だ
から入れないんですとか、議事録の残る場で平然と話していたわけであ
る。だから、そういうことを踏まえると、今まで風の便りだと、タブレッ
トを要求した部署の予算が切られるとか、あくまでも風の便りだけれど
も、聞くことがある。所沢市は全国1,740の自治体の中で3分の1ぐ
らい、松竹梅、上中下、どの辺のイメージであると捉えているのか。それ
がなければ、計画しても、他市がつくっているといっても、届かないと思
う。現状の認識を聞きたい。

川上経営企画

なかなかランク付けをするのは難しいかと思いますが、ただ、官報で各

部長

自治体の取り組み等を毎日のように確認しておりますところ、これについてはいぶん、差があるなというふうに認識はしております。本当に進んでいるところ、予算のかけ方であるとかも自治体によって違うと思います。所沢市の場合は最先端ではないけれどもというところぐらいで、中等というふうには私としては考えております。遅れているとは決して考えておりません。

石本委員

中等というのは、中の上ぐらいか。中の中ぐらいか。どちらかという、別によい悪いではなく、今までの議会で見ていると私の印象だが、市長はあまりこういうものに対して積極的ではないなというイメージであった。私もいろいろな議会へ視察に行くと、首長で相当差が出ている印象がある。それでも、中の中なのか。中の上なのか。遅れているという認識はないということか。

川上経営企画

部長

これについては最先端のところと、そうでないところと本当に差があると思います。そういう意味では、厳密に申し上げることは難しいかと思いますが、繰り返しになりますけれども、遅れているわけではないと思っております。

石本委員

冒頭に配られた資料によると、テレワークの推進と書かれているが、こういうのも自治体によって、コロナ禍で1年も経つてくると、推進してき

た自治体とそうでない自治体があると思う。所沢市はテレワークの推進というのは、現状、どういう傾向なのか。近隣と比べてどうかというのを捉えているか。

安田デジタル
戦略課長

テレワークの推進については、去年の9月定例会のときにテレワーク用のパソコンを導入させていただいて、今現在、2月から3月にかけて平均45台以上は稼働しているところで、貸し出しした課については、家に持ち帰って、テレワークをしているというところなんです。50台購入したときに、近隣だと川越市とか草加市だったか、それらの市町村が同じぐらいの台数を、地方創生交付金を使って導入したと思いますが、その後他市町村のどういう状況かというところまではこちらの方としては把握していないのが実情です。

西沢委員

Webexを導入したが、その稼働率はどの程度使用して、テレビ会議等をやっているのか。もう一つは、にわかには河野太郎さんが言い出して注目されている印鑑を廃止しようという流れがある。電子決裁というものであるが、所沢市役所では電子決裁に移行していくという流れがどの程度今進んでいるのか。この2点について伺いたい。

安田デジタル
戦略課長

今資料がないので稼働率については詳しい内容は出てこないのですが、実際は殆ど毎日、使っていない日はない状態です。ルーターが3台あり、

パソコンは6台稼働しております、実際には殆ど、午前、午後、大体一日で、午前午後合わせると3台以上は平均して稼働しているのではないかと、その辺は戻らないと分かりませんが、ほぼ毎日稼働しています。逆に言うと稼働していない日はないぐらい、今いろいろなウェブ会議や講座もそれのできるようになっていて、研修もそれでやっていたりしますので、ほぼ毎日稼働しているのが実情です。もう一つ、電子決裁については、まだ正直、何か進んでいる状態ではありません。

城下委員

今日いただいた資料の⑤テレワークの推進ということで、今もテレワークをやっている部署もあると思うが、今、マスコミ報道ではそういう意味では、情報流出とか大手の企業ではそれを人質に取られて身代金という形で要求されているとか、大手の部分ではあるがそういうような報道もあるけれども、このテレワークの推進になっていくと、やはり在宅でやらなければいけないので、そういった仕事の業務内容というのは、ある程度制限がかけられた業務という理解でよろしいか。

安田デジタル
戦略課長

基本的に機密性が高い仕事、個人情報についてはテレワークの業務としては扱っておりません。

西沢委員

先ほどのWebexを使ったテレビ会議システムだが、研修等では当然使っていると思うが、ウェブ会議というのは、庁内のウェブ会議というこ

とで使っているのか、それとも他自治体とのやり取りに使っているのか、
実態はどういうふうな使い方なのか。

安田デジタル
戦略課長 例えば私も出たことがあります。県の会議なども今、集まらないでウェブ会議でやるというケースが増えておりますので、昨年度からいろいろな部署で研修以外でもいろいろな会議にウェブを活用しています。

西沢委員 議会側でも議論が出ているようなのだが、例えば、議会内の執行部とのヒヤリング、各議員とのヒヤリングも、感染状況にもよるのだろうけれども、せっかくそういったものが導入されているのだから、ウェブ上でやったらよいのではないかというような議論が今出ているわけである。議会事務局にも1台入ったので。そういうことの利用については、現状ではやれそうなのか。

安田デジタル
戦略課長 まず、ルーター自体が3台しかなく、基本的には多くても同時並行で3人しか喋れないというのが実情なので、議会のヒヤリング等で合うかというところが一点と、通信なので機密性の高い情報については、やはりウェブ会議上ではやってはいけないという規則になっております。議員とのやり取りが機密性の高いものと、やはり聞こえてはいけない、傍受されてはいけないとか、そういうことも基本的にはないのですが、インターネット回線で特定回線ではないので、絶対ということはなく、やはりそこら

辺の問題をクリアしていかないとなかなかできないのかなと思います。

中村委員

基本的には3台しかなくて、そこから、デジタル戦略課から持っていくわけである。それでは全然ウェブ会議の意味がない。テストケースだから、これからのことだとは思っている。将来的にはその辺は、自分で使っているパソコンが直接、機密性の高い情報、例えばクレジットカードの審査する人とかお金を計算する人というのは民間でもなかなかテレワークができなかったりするということを聞いている。それは当然できないと思う。ただやはり、将来的には、自分の持っているパソコンの中にウェブ会議用のソフトが入っていて、そこまで機密性の高くない情報、打ち合わせとかは会議システムを使ってやるというような形を取るようになるのか。今はテストだから、わざわざデジタル戦略課にパソコンを借りに行っただけでやってしょうがない。そういうことではないのか。

安田デジタル
戦略課長

おっしゃるとおり、今ルーターが3台で貸し出しをしてやっているところですが、自席のパソコンからできないかということでは、パソコン自体はカメラ付きの物をかなり導入しているので、機能としてはできるのですが、セキュリティの強い所沢市役所のネット回線と言いますか、セキュリティの厳しい中でウェブ会議をするとすると、いろいろ不具合が出るというところを解消していく技術が必要となり、今後それは検討していく必要性があると思っています。

大館委員

基本的にWebexというのは、我々日本が採用しているというものが多くて、海外はあまり、というのは聞いた。そもそもこれを採用した理由は何か。コスト的なのか使いやすさなのか、今みたいに3台でどうのこうのというのを言っているわけだから、あくまでもテストなので、今後、また変わる可能性も考えられるということだと思うが、その辺はいかがか。

安田デジタル
戦略課長

おっしゃるとおり、いろいろなソフトがあって例えばZoomやMicrosoft Teamsなど4種類ぐらい有名なところがあるのですが、その中で比較的、安全性が高い、当時はZoomが、今は分からないですけども、Zoomはやはり脆弱性が高いというような情報もあり、その当時Webexが一番安全性が高いのではないかとということで採用したということです。今後もWebexにしくちやいけないのかという話になりますと、今後の情勢を見ながら、検討していくべきと思っております。今現在は、Webexと契約して、2年間契約をしているような状況です。

西沢委員

主要17業務を標準仕様で今後、クラウドを活用して使っていこうというお話があったが、今、自治体ごとに使っている基幹システムがこの総務省で公開されるような仕様を使っていくようになると、メンテナンスとか更新とか、そういったものに係る予算というのは、どのぐらい変わってくるのか試算されていればお示しいただきたい。

井上デジタル
戦略課主幹

国のざっとした試算ですが、自治体毎に入れているシステムや自治体の規模によって効果額、影響額は変わってくるかと思いますが、概ね3割経費が効率化できるのではないかと聞いておられます。

城下委員

17業務の標準仕様ということで、3割軽減されるということですが、自治体独自に、例えばいろいろな施策を併せてやっている自治体もあるわけですが、そういう情報を進めるとなった場合には、追加料金が発生していくのか、その辺を確認したい。

井上デジタル
戦略課主幹

基本的に標準仕様で示されるものが全国で一律で行っているような業務、例えば、住民記録システムでは住民票の交付といったそういう全国共通で行っている業務について標準的な仕様が示されます。それ以外の部分、例えば、コンビニ交付の仕組みですと、やっていない自治体もありますから、その辺の部分については、別経費になるものと考えております。

石本委員

自治体の行政手続のオンライン化ということでマイナンバーカードによる申請が想定される31手続をオンライン化するというのが今後の方針なのだろうけれど、昨年、10万円の特別定額給付金のときに、やはり日本というのはマイナンバーカードの普及がなかったから、支給が遅くなったという話が報道された。今回、ワクチン接種の受け付けが始まってい

るが、こういうものを取りあえず使っていこうということは考えたのか。それとも国の方針でこういうことはやってはいけないとか、どうだったのか。今、マイナンバーカードの普及がされてきているという報道も聞くが、その辺の取り組み状況はどうか。

安田デジタル
戦略課長

マイナンバーカードの、行政手続きのオンライン化という点、まずは児童手当や介護、災害関係のものを想定しているのだと思います。先ほどのワクチンの関係については、マイナンバーカード云々ではなくて、ホームページ等に出ていると思うのですが、電話などで受けていて、マイナンバーカードを使ってというところまではこちらには情報が来ていません。保険証利用も本当は4月からと国は言っていたのですが、それも延び延びになってしまったと聞いており、マイナンバーカードを使う手続き自体のいろいろなシステム自体が、今、全部が上手く進んでいないのではないかと、その辺は推測です。

石原委員長

この際、委員として質疑したいので、副委員長と交代します。

石本副委員長

それでは、委員長の職務を行います。

石原委員

デジタルを取り扱う人材のところを聞きたい。人材をつくるのは何年も時間を要すると思うが、今描いているイメージで、短期のもの、中期、長

期のもの、デジタル導入したら終わりではなくて、走らせるために人が必要だし、今後拡大していくのであれば、デジタル戦略課だけではなく、各課にデジタル担当が必要だとかあると思う。短期として導入するときに民間のようなシステム屋が現地駐在で市役所にある程度の期間、駐在してやるとか、研修を受けてどんどん人材育成していくこととか、採用の段階でデジタルの技術職として採用していくとか、いろいろと時間をかけたものと短期のものがあるとと思うが、その辺の短期、中期、長期というようなイメージでどういうところまで描いているか。

安田デジタル
戦略課長

今現在、短期的なことを話させていただくと、先ほど言ったようにデジタル戦略課が7名から11名ということと、もう一つは経営企画課の方に兼務の職員がいて、現在3名いるということで、体制の中については、今年度、J-LISの研修や富士通の研修などさまざまな研修に行ってもらって、早く人材として育ててもらおうということを今やろうとしております。実際に例えば不具合が起こったときに、ネットワークをどういうふうに修理していくかという話になりますと、今、委託契約を結んでいる委託業者の方がデジタル戦略課だと3名常駐しております、そこで監視やいろいろなネットワークの分離、ネットワーク管理、統合仮想基盤の運用などもその方々がやっています。実際に全部を委託等に任せてしまうということも、考え方としてはあるのですが、そうすると、結局、行政が分かっていない人間、いわゆるシステムしか分かっていない、業者に聞かないと

何も分からないという状態になってしまいます。やはり、ある程度、市の職員が知識を持った上で、業者と相対して仕事をしていくということがスタンスとして必要で、そのためにも市の職員がある程度知識を持っていかなくてはというふうに思って、今、研修の方を進めているところです。今後については、デジタル推進をしていくという意味では、様々なシステムを管理している職員との連携を深めていって、研修等も少し増やしていくような形でデジタル技術を、ただ、デジタル技術については、かなり速度が速いものもありますので、そこら辺に遅れないような形、昨年習得した技術が来年使えなくなるということもあり得るので、やはり最新の技術を取得するようなことを、周知とかをしながら徹底してやっていきたいというふうには思っております。

長期になりますと、そこまでは今、私のほうでお話しできるところまでは至っておりません。

石本副委員長

それでは委員長と交代します。

【質疑終結】

休 憩（午前11時15分）

再 開（午後1時30分）

○特定事件「男女共同参画について」

・市職員の男女共同参画について

石原委員長

特定事件「男女共同参画について」のうち、「市職員の男女共同参画について」を議題といたします。

【質 疑】

城下委員

事前に資料請求でいただいておりますが、所管委員会としてはこちらになるの
でお聞きするが、正規職員の男女の比率を伺いたい。

並木職員課長

職員数の中での男女の比率ということでお答えします。令和3年4月1
日現在の人数ですが、職員数全体の合計が、2,129人です。そちらに
対し、男性が1,208名、女性が921名ですので、男性の割合が56.
7%、女性の割合が43.3%となります。

城下委員

所沢市第4次男女共同参画計画の中の32ページに、基本施策というこ
とで、市における推進体制の充実、この中に市職員向けの研修や女性管理
職登用促進など、ワークライフバランスと市職員の男女共同参画の意識向
上ということで盛り込まれていて、その下の具体的な施策ということで関
連事業がいろいろと書いてある。その中で、今回、事前に資料請求をして、
いただいた資料の中の課長級昇任試験実施状況を見ると、ピークは平成2
9年度で34人、その内、女性の受験者数は多くない。この現状と、市の

計画の具体的施策の関連事業との取り組みと合わせて、どのような分析をされているのか。課題についてもお聞かせいただきたい。

並木職員課長

女性管理職の登用ということで、課長級昇任試験の現状については、全体の数からすると、女性職員の受験者数は低い状況が続いております。資料は令和元年度までということでお示しをしておりますが、令和2年度の状況については、事務職の受験者数が合計38名で、その内5名が女性受験者でしたので、割合としては、今回は少し伸びているところです。しかし、いずれにしても、女性職員の受験者数が少ない状況は変わりませんので、こちらは課題だと考えております。

女性職員の管理職の登用に向けた取り組みとしては、いろいろな場で管理職の魅力を伝えること、女性管理職の方々がつくる会において、管理職になることの魅力をお伝えすることや、昨年度から課長級の昇任に選考制度を、今まであった制度から少し変えて、女性職員を限定とした選考制度を取り入れることを行いまして、そういったことを通じながら、女性管理職の登用を引き続き進めていきたいと考えております。

城下委員

課長職の選考制度を昨年度から導入されたということで、導入の経緯と、具体的にどういう制度になっているのか説明いただきたい。

並木職員課長

女性管理職の登用のこれまでについては、先ほど説明しましたとおり、

管理職になっている女性職員からのインタビューや、そういった情報提供といったことで、何か少し具体的な策が他にできるかと考えた中で、昨年度から、これまでは女性職員を限定とした選考制度はなかったのですが、係長級に5級という等級があるのですが、4年以上在籍した係長級の職員で、さらに年齢が54歳以下、人事評価というものを職員はしているのですが、直近の4回の人事評価が全てA以上の職員を、各部長から推薦をいただきまして、通常、課長級昇任試験については1次試験、筆記試験を行いまして、その後、合格者については特別人事評価と面接ということで行くところなのですが、そういった1次試験の筆記試験はなく、推薦と特別人事評価と面接というような形で合格者を出していく形で実施したものです。昨年度については1名がそういった形で合格しました。

城下委員

いろいろ御苦労されながら女性職員の登用ということでやっていることが分かった。育休の取得状況を見ても、令和元年度の新規取得者の数、ここで男性の方が17人で増えてはいるが、女性も42人ということで、先ほど正規職員に占める男女の比率から見ても、やはり育休の取得は女性が多い中で、共に子育てをするというワークライフバランスというところでは、まだまだ課題があるのかなという印象を私は持っている。管理職の試験を受ける方がどうしても少ない、とりわけ女性が少ないというところでは、現状の管理職の仕事の量と言うか、今、いろいろ全庁的に役所という形で様々な課題に対応されていると思うが、管理職に占める仕事のウェ

イトが大分多くなってきているかなと私も受け止めている。そこが逆に、多忙化を招くということで、受験者数が伸びていかないのかなというような受け止め方もしているのだが、そういった捉え方はちゃんと受け止めているのか。その辺はどういうふうに対応されているのか。改善はどのようなふうに対応しているのか教えていただきたい。

並木職員課長

女性に限らず、管理職の職員についても業務量の増大というところは見られる状況ですが、管理職についても、令和元年度から時間外勤務の上限時間の設定ということで、しっかりと時間外勤務を含めて勤務状況を確認するような形にしております。例えば課長級であれば、その上の各部における次長級の職員が管理職の勤務状況についてもきちんと把握するということもありますので、そうした中で、管理職の事務量といった部分をサポートと言いますか、確認しながら進めている状況です。

青木委員

管理職試験を受ける女性の方が少ないという話はよく聞くが、例えば昇級試験を受けるに当たり、所管の部長、次長、先輩が男性、女性問わず、課長試験、昇級試験を受けられる資格を得たので受けなさいという形で推薦するというか、受けなさいと言うのだと思う。その中で男性、女性問わず、特に女性の場合、断る理由、どういった理由で受けない、私はこういう訳で受けませんという、理由はどのようなものが多いのかお聞きしたい。

並木職員課長

直接上司の方からヒヤリングという状況にはないのですが、6年前、平成27年にこういった女性職員向けのアンケートを職員課で実施したものがありまして、そのアンケートの中から言いますと、現実的に厳しいのは、まずは自分自身として管理職としてやっていけるかという能力に不安があるとか、逆に担当として引き続き能力を発揮していきたいので、管理職にはなりたくないですとか、仕事以外にどうしてもやはり、女性ということであると、家庭を持っている方については、家庭でのまだまだそういった業務が多いというところで、急な残業ですとか、そういったところになかなか対応ができないと考える方々が、管理職は難しいと考える理由かと思っております。

青木委員

表立った理由というのはそういうものかと思う。よく、市長が言うには、議会对応が大変で、管理職になるのが嫌だという、議会对応が嫌だという理由で受けないのだと、それが一つのネックになっているということも聞いたことがある。その辺は率直にどうか。そういう声はあるのか。例えば議会对応がなければなってもよいですよ、という声もあるのか、教えていただきたい。

並木職員課長

議会对応だけに限定した形ではありませんが、やはり突発的な時間外、先ほどもお話しさせていただいたように、家庭を持っていらっしゃる方にとっては、突発的なものも含めて定期的な時間外勤務というところの負担

が大きくなるという部分に関しては、議会中はどうしても職員については時間外対応しなければいけないことも出てまいりますので、そういった部分においては、管理職になることに関して、少し考える部分なのではないかと考えております。

青木委員

特に議会对応というのも一つのネックになっていると、大体、突発的なというのは議会对応が多い。昇級試験を受けない大きな理由の一つということでこちらとしても認識してよいのか。

並木職員課長

いろいろなアンケートを実施している中では、そういった声も上がっておりますので、一つの要因かとは考えております。

石本委員

いろいろなアンケートと言うが、他にどういうアンケートを取ってどういう結果になっているか示していただきたい。

並木職員課長

職員課では、先ほどお話しさせていただきました女性職員に関するアンケート、働き方改革に関するアンケートというものを実施していたしました。その中でもやはり、そういった議会对応という中で、時間外部分に触れている職員もございました。事務改善委員会では、働き方改革アンケート、こちらは職員課所管ではありませんが、時間外に関するアンケート、長時間労働のアンケートは取っております、そういった中にも出ている部分

はあると考えております。

西沢委員

公務員の皆さん、女性の方の途中退職というのは、民間に比べるとそんなに多くないのではと思っている。定年まで働いて、大ざっぱで結構だが、管理職で定年するのと、そうではない一般公務員として定年を迎えるのと、年収ベースでどれぐらいの差が出るものなのか。

並木職員課長

職位、例えば部長と主査級、係長級の職員であれば、というところで大分違ってきてしまうのではないかと思いますけれども、期末手当等も含めますと、想定ではありますが、100万円、200万円違う可能性があるかとは思います。

西沢委員

印象的に、収入ベースで非常に役職に就くことは魅力的なものに、私には思えない気がする。とするならば、重い責任を持たずに、淡々と業務をこなしていく公務員人生でありたいという選択をするのも結構あるのではないかと思うし、おまけに、まだまだ日本の社会というのは、女性に課せられる仕事以外の業務も多く期待されているような環境がまだ日本の社会にはある中で、先ほど、突発的な時間外業務云々というお話があったが、女性特有の環境がこの昇進試験を受けないということにもつながっているのかと思う。その辺はどのように分析しているか。

並木職員課長

まだ確かに公務員だけではなく、男女共同参画という部分に関してはどうしてもやはり、現在でも女性の家庭の中で占める業務量というのは多いのかなというところを感じている中で、こちらとしては市職員限定となりますが、ワークライフバランスの推進の中や、職員同士で結婚している場合もありますので、そういった家庭の中での仕事の分担ですとか、男性の育児への参加、そういった部分については特定事業主行動計画等も含めて推進していきながら、少しでもクリアできるような形で進めていきたいと考えております。

城下委員

第4次所沢市男女共同参画計画の59ページに所沢市における市議会議員・自治会長・市職員管理職・審議会等に占める女性比率という資料がある。いろいろな政策決定の場に、女性の比率30%、3割は達成していきたいという大きな目標があると思うが、これを見る限りでも、平成29年度の実績で議会においては21.2%、自治会は8.3%、市の管理職の女性比率は11.2%で、審議会等委員については36.1%という結果が出ているが、直近の数字は分かるのか。分かればお聞きしたい。

山屋企画総務
課長

第4次の計画に載っているのが平成29年度までになっておりまして、手元にある資料では平成30年度ですけれども、審議会委員に占める女性の割合については、32.2%となっております。市内事業所における女性管理職の割合については、15.3%、自治会・町内会に占める女性の

割合が7.6%です。

並木職員課長

平成30年度の女性職員の課長級以上の割合については、13.7%です。

城下委員

平成30年度の市職員の女性管理職については、少しパーセンテージが上がったということで、いろいろ努力はされているというのが分かる。先ほどアンケートの話があり、いろいろなアンケートを取られているが、急な残業、突発的な残業の対応というのは確かに子育て世代、介護されている職員にとっては大変な状況の中で共働きをしなければいけないということで御苦労が多いと思う。市民ニーズとか、今回、コロナという想定もしていない状況が起きる中で、当然、議会の対応も、私たちも想定ができないような対応をいろいろやらなければいけない、職員も市民との対応、まさにワクチン接種とか、担当課はすごく大変だと思う。そういうところでの、公的な職業というところでの、ある意味、意識を高めていくような研修とか、新しい選考制度を導入して現職の幹部の職員からいろいろなインタビューを聞きながら、というような取り組みもいろいろやっているけれども、それでもなかなかアップしていかないというところでは、もうちょっと次のステップの取り組みとか新たな支援が必要になってくるかなと、社会全体も変えていかなければならないけれども、その辺で、現段階でもうワンステップ、押し上げていくような施策を何か検討しているの

たにこちらから入れられるようにすることはできませんが、復職した際に、各職場においてしっかり対応いただけるような形でのフォローをしていきたいと考えております。

石本委員

これから女性職員というのは本当に大きな役割を担っていくわけだが、令和になって、一度きちんと、もう一度、調査とかしたほうがよいと思う。職員課では今、話は出ているのか。例えば議会对応が大変だと、一括りに市長がおっしゃっているわけで、私もよく耳にする。議会对応と言っても、いろいろ種類があると思う。例えば分かりやすく言えば、ヒヤリングがずると長く、5時15分より待たされるから嫌だという人もいれば、ヒヤリングそのものが嫌だという人もいるかもしれないし、いろいろあると思う。より細かく調査しないと、実際に管理職試験を受ける方が少ないという現状をきちんとしないといけないと思う。そういう議論とか、調査とか、どういう現状なのかお示しいただきたい。

並木職員課長

アンケートについては、先ほどの女性職員に関するアンケートは6年前に実施したというところですが、令和2年度からスタートした特定事業主行動計画を策定するに当たって実施した、働き方改革に関するアンケートは実施しております。どのタイミングで今後アンケートを実施するかというところではありますが、そういったいろいろな女性管理職の登用を含めて、ワークライフバランスの推進において、必要な対応というところで、

話が出た場合については、今後また実施していくことになるかと思えます。

石本委員

資料請求をした際、時間外労働の時間数、男女別の上位10位について、以前、私は一般質問をずっとやってきた経緯があったから、この資料が提出されなかったことに驚いた。私が元々、時間外労働の問題を一般質問するきっかけは、ある女性職員の発言だった。管理職になるよりも、時間外労働の時間外手当をもらった方が収入が高くなるから私は受けない、時間外労働をしているんです、という話を、初めに、もう10年近く前の事だが、それがきっかけで、一般質問を始めた。例えば、時間外労働の時間数の上位とか、資料請求をした際に回答がなかったということは、今は把握をしていないということなのか。以前出てきていたものが出てこないということ自体に違和感がある。時間外労働の現状について、どうなのか。

並木職員課長

今回、資料提出の依頼を受けた部分について、時間外勤務の状況については各個人、所属というところで把握しておりまして、今回の男女別という部分で、そういった統計はしていない、データがないということでお答えをさせていただいた状況です。時間外勤務の状況については、令和元年度の部分までになりますが、時間外というものの全体から見ますと、時間数は減ってきているという状況があります。いろいろな取り組みが、少しずつ効果が出ているということで、大きなところについては、先ほどお話し

をさせていただいた、上限時間の設定というところで、各職員の通常の業務の職員であれば、月に45時間、年間360時間という上限時間の設定が入りましたので、それをまた、各部の所属長だけではなく、各部の次長級の職員が毎月、管理、確認をしながら、勤務状況がどのような形になっているか把握し、必要があれば事務の応援を依頼するとか、そういった対応をしている部分も含め、時間数はだいぶ減ってきているものかと感じております。

石本委員

この時間外労働の問題は、私はずっとやってきたから感覚的に分かるのだが、部署ですごい偏りが発生しているわけである。はっきり言えば、保育幼稚園課はかなり上位に来る。そういうことが起きているから、希望先があるのかとか、ないのかとか。例えば、あそこに行くと時間外労働が増えてしまうとか。職員の人をよく知っている。私もこの問題をずっと取り組んでいるから、話をしている。何が言いたいかと言うと、例えば、女性男性問わず、ここの部署はちょっと人気がない、様々な理由があると思う、不得意分野だからといった理由もあるかもしれないが、例えば、時間外労働が多いから嫌だとか、そういう調査というのをしていく時期に来ていると思う。そういう調査を考えたことはあるのか。

並木職員課長

時間外労働の多さについては、いろいろな要素で、特定の事業がその年度に多かったことについて、時間外労働が発生したとか、恒常的に通常の

業務量が多いことによって時間外が発生しているとか、いろいろな状況があると思います。それぞれについては、時間外勤務が多ければ各部、各所属からの要望もあるかと思いますが、そういった中で少しでも時間外勤務を縮減できるような取り組みをしておりますので、そういった中で対応していくものと考えております。各所属において、いろいろなやりがいといった魅力という部分を伝えていきながら、各職員がそれぞれのキャリアデザインがしていけるような形で進められたらと考えております。

石原委員長

この際、委員として質疑したいので、副委員長と交代します。

石本副委員長

それでは、委員長の職務を行います。

石原委員

先ほどの石本委員の言った調査の関連で伺いたい。女性職員数の総数に対して何%が管理職をされているというような結果のところを見ての議論が多いと思うが、職員数、男女の限りなく、配偶者がお勤めされているかどうかとか、お子さんがいらっしゃるかどうか、親が介護だとか、同居しているその別だとか、通勤にどれだけ時間を要しているのかとか、各家庭の要因というものがすごく左右するものだと思う。そういう母数の条件がばらばらであったりする中で、一方で、管理職になりたいという意欲のある方も一緒にその母数の中で結果だけで職員数の何%ということの統計の出され方にどこまで意味を感じて分析をすればよいのかなとい

うところが率直な疑問としてある。その調査をこれから取るのであれば、条件となる母数の条件をなるべく揃えた上で、最後の結果で比較できるようにしていかないと、なかなか意欲のある女性を本当に管理職に登用するという効果まで、本当に意味が発揮できるかというのはちょっと心配ではある。その部分を上手に反映してもらわないとなかなか意味がないかと思うのだが、その考え方とか調査の方法について、考えを伺いたい。

並木職員課長

確かにこれまでの調査については基本的に職員全体というところで、調査をさせていただいております。いただいた御意見、例えば、課長級に昇任する資格を持った職員を対象として調査を行うとか、そういった部分も含めて、今後研究してまいりたいと思います。

石本副委員長

それでは委員長と交代します。

【質疑終結】

石原委員長

以上で説明に対する質疑を終結いたします。

本日の審査を終了いたします。

散 会（午後2時3分）