

総務委員会速記録第一号

2016年2月12日

出席議員 十五名

委員長	加藤 雅之君	おときた駿君	小磯 善彦君
副委員長	新井ともはる君	まつば多美子君	秋田 一郎君
副委員長	柴崎 幹男君	木村 基成君	清水ひで子君
理事	石川 良一君	大場やすのぶ君	欠席委員 なし
理事	徳留 道信君	近藤 充君	
理事	鈴木 隆道君	小山くにひこ君	

出席説明員

政策企画局	局長理事兼務	川澄 俊文君	企画担当部長	首都大学調整担当部長		
	外務長	水越 英明君		尖閣諸島調整担当部長		
	次長理事兼務	潮田 勉君		オリンピック・パラリンピック		
	理事	松下 隆弘君		調整担当部長兼務		
総務部長	オリンピック・パラリンピック	調整担当部長兼務	小池 潔君	訟務担当部長	和久井孝太郎君	
	調整部長	中澤 基行君		復興支援対策部長	菊地 俊夫君	
	政策担当部長	西坂 啓之君		復興支援調整担当部長	被災地支援	
	政策担当部長	八嶋 吉人君		福島県事務所長兼務	野口 毅水君	
	技術政策担当部長	加藤 直宣君		行政改革推進部長	自治制度	
戦略広報担当部長	政策担当部長兼務	小沼 博靖君		改革推進担当部長兼務	三木 暁朗君	
	海外広報担当部長	川崎 卓君		情報通信企画部長	中島 毅君	
	渉外担当部長	佐藤 直樹君		労務担当部長	栗岡 祥一君	
	国家戦略特区推進担当部長	山本 博之君		主席監察員	藤井 秀之君	
渉外担当部長	政策担当部長兼務	村岡 教昭君		行政部長	西村 泰信君	
	計画部長	小室 一人君		多摩島しょ振興担当部長		
	計画担当部長	梅村 拓洋君		大島災害復興対策担当部長	佐々木秀之君	
	外務部長	横山 英樹君		事業調整担当部長兼務		
	都市外交担当部長	角南 明彦君		区市町村制度担当部長	小菅 政治君	
	国際事業担当部長	梅田 弘美君		総合防災部長	矢岡 俊樹君	
				防災計画担当部長	小林 忠雄君	
				防災対策担当部長	小久保 修君	
青少年・治安対策本部	本部長	廣田 耕一君		統計部長	伊東みどり君	
総合対策部長	オリンピック・パラリンピック	調整担当部長兼務	瀬原 秀樹君	人権部長	箕輪 泰夫君	
	青少年対策担当部長	稲葉 薫君		選挙管理委員会事務局	局長	安藤 弘志君
	治安対策担当部長	村山 隆君		人事委員会事務局	局長	藤田 裕司君
総務局	局長	中西 充君		任用公平部長	津国 保夫君	
	危機管理監	田邊揮司良君		試験部長	森山 寛司君	
	次長	内藤 淳君		審査担当部長	小澤 達郎君	
	理事	山手 斉君		監査事務局	局長	猪熊 純子君
	総務部長	小暮 実君		監査担当部長	副島 建君	

本日の会議に付した事件

総務局関係

報告事項(説明)

- ・東京都における情報通信施策の展開に向けた現状・課題と今後の方向性(素案)について
- ・平成二十七年度都区財政調整再調整の概要について
- ・平成二十八年度都区財政調整の概要について
- ・東京都国土強靱化地域計画について
- ・第三期東京都犯罪被害者等支援計画について

第一回定例会提出予定案件について(説明)

- ・平成二十八年度東京都一般会計予算中、歳出、債務負担行為 総務局所管分
- ・平成二十八年度東京都特別区財政調整会計予算
- ・平成二十八年度東京都小笠原諸島生活再建資金会計予算
- ・平成二十七年度東京都一般会計補正予算(第一号)中、歳出、繰越明許費 総務局所管分
- ・平成二十七年度東京都特別区財政調整会計補正予算(第一号)
- ・東京都知事等の給料等に関する条例の一部を改正する条例
- ・非常勤職員の報酬及び費用弁償に関する条例の一部を改正する条例
- ・東京都職員の特殊勤務手当に関する条例の一部を改正する条例
- ・東京都職員定数条例の一部を改正する条例
- ・東京都非常勤職員の公務災害補償等に関する条例の一部を改正する条例
- ・市町村における東京都の事務処理の特例に関する条例の一部を改正する条例
- ・東京都区市町村振興基金条例の一部を改正する条例
- ・住民サービスの向上と行政事務の効率化を図るために住民基本台帳ネットワークシステムの都道府県知事保存本人確認情報を利用する事務等を定める条例の一部を改正する条例
- ・特別区における東京都の事務処理の特例に関する条例の一部を改正する条例
- ・都と特別区及び特別区相互間の財政調整に関する条例の一部を改正する条例
- ・平成二十七年度分の都と特別区及び特別区相互間の財政調整の特例に関する条例
- ・包括外部監査契約の締結について
- ・東京都と神奈川県との境界にわたる町田市と相模原市との境界変更について
- ・境界変更に伴う財産処分に関する協議について

陳情の審査

(1)二七第一〇〇号 東京都職員採用試験等の制度改革を求めることに関する陳情

選挙管理委員会事務局関係

第一回定例会提出予定案件について(説明)

- ・平成二十八年度東京都一般会計予算中、歳出 選挙管理委員会事務局所管分

監査事務局関係

第一回定例会提出予定案件について(説明)

- ・平成二十八年度東京都一般会計予算中、歳出 監査事務局所管分
- ・東京都監査委員の給与等に関する条例の一部を改正する条例

青少年・治安対策本部関係

第一回定例会提出予定案件について(説明)

- ・平成二十八年度東京都一般会計予算中、歳出 青少年・治安対策本部所管分
- ・東京都青少年の健全な育成に関する条例の一部を改正する条例

報告事項(説明)

- ・第十次東京都交通安全計画(中間案)について
- ・改定東京都自転車安全利用推進計画(中間案)について

陳情の審査

(1)二七第九四号の一 不健全図書定義を広汎化し、不健全図書の排除を求めることに関する陳情

政策企画局関係

第一回定例会提出予定案件について(説明)

- ・平成二十八年度東京都一般会計予算中、歳出 政策企画局所管分

人事委員会事務局関係

第一回定例会提出予定案件について(説明)

- ・平成二十八年度東京都一般会計予算中、歳出 人事委員会事務局所管分
- ・東京都人事委員会委員の給与等に関する条例の一部を改正する条例

陳情の審査

(1)二七第一〇〇号 東京都職員採用試験等の制度改革を求めることに関する陳情

石川委員 陳情二七第一〇〇号についてお伺いいたします。

企業などが新卒者を採用し、企業の内部で人材育成をしていく日本型の雇用方法は戦前に始まり、戦後の高度経済成長期にピークを迎え、その後、日本的雇用慣行として定着してまいりました。欧米から導入した新しい技術を使いこなす労働者を労働市場から調達するのが難しかったため、各企業が自社で技術者を育成するようになったといわれております。

こういった雇用慣行のもと、企業が若年者を採用するに当たり、現時点で何ができるかではなく、長期勤続を望んでいる人材の将来性や学ぶ能力を、採用の際、重視してきたわけであります。必然的に、有名大学に入学できる学力やつらい受験勉強に耐える忍耐力を持っていた学生などは、学ぶ能力がある可能性が高いと判断されてきたわけであります。公務員の採用についても、根底を流れる考え方は、以上述べたものと大きく変わりはないものではないかと思っております。

しかし、一九九〇年代に入って、失われた二十年などといわれておりますが、バブル経済崩壊以後、長期のデフレ経済に突入し、特に一九九七年の金融危機以降、我が国では企業も役所も経費の削減を迫られ、新卒の一括採用でさえ長期にわたって抑えられてきたわけであります。また、各企業や役所ともに団塊の世代の職員を大量に抱え、年功序列型賃金体系を維持するために、団塊の世代が大量退職するまでの間は、特に人件費の抑制を迫られたわけであります。

結果として、就職氷河期などという言葉が示すように、現在の三十歳代から四十歳代にかけて、自分が望む職種の選択どころか、正規社員、正規職員につくことさえままならず、フリーターや派遣労働者としてしか働けない時代が続いてきたわけであります。この年代層の人たちを、ただ運が悪いということだけで切り捨てるのは大いに問題があると思っております。社会の問題として真正面から捉える必要があるわけであります。

この問題は、新卒中心の採用に偏り過ぎた制度に原因の一つがあることを指摘しておかなければなりません。企業が環境の変化に応じて、その時々に必要な人材を確保できるようにする労働市場の流動化が求められているわけであります。新卒時に就職できなかったり、就職してもうまく適応できなかった若者も、その後の人生の過程の中で、正社員、正職員として安定した職につくことができるシステムの導入が必要なわけであります。

ただ長期雇用制度に支えられた内部養成重視の仕組みだけでなく、中途採用により、より多くの若者にチャンスを公平に与え、外部人材の活用の比率を上げる仕組みを工夫する必要があるわけであります。そのような視点から質問させていただきます。

陳情文では、東京都職員採用試験において、民間企業等職務経験者対象枠を設け、受験年齢制限の撤廃または大幅緩和を求めているわけであります。本年度のキャリア活用選考の実施状況についてお伺いいたします。

森山試験部長 平成二十七年度東京都職員キャリア活用採用選考につきましては、資金運用、財務、システム、建築構造等、十四の区分で選考を実施いたしました。

選考全体で、一次選考受験者は九百九十八名、最終合格者は百九十名でございます。

石川委員 一般職全体としては二千人ほどの合格者があって、そのうちの百九十人を占めているということでございますので、それなりに均衡がとれた数字というふうにいえるのではないかなと思っております。

次に、職員採用に当たって、採用前の職務経験を有する際には、どのようにその経験を換算しているのか、お伺いいたします。

森山試験部長 新たに職員を採用する際に、採用前の民間企業等における職務経験や教育機関の在学期間に応じ、規則で定める換算率を用いて加算号給数を算出し、初任給を決定しております。

石川委員 東京都は、Ⅰ類Aで採用年齢を二十四歳から三十一歳まで幅を持たせているわけであります。また、Ⅰ類B選考でも二十九歳まで受験資格を認めているわけであります。キャリア採用では五十九歳まで認めているわけであります。また、職歴換算についても、採用前の職務経験に応じた加算も、先ほどの答弁のような基準で行っているということでございます。また、障害者対応の採用も別枠で実施しており、本陳情を採択する理由は特にないということで、不採択とすることを意見として申し上げておきたいと思っております。

最後に、都内の基礎自治体の職員採用は、年齢やキャリア活用の導入でもかなりのばらつきがあります。就職氷河期に、中途採用はもちろんのこと、新規採用を控えた自治体が多かったため、採用に多様性を持たせる余裕がなかったことなども起因しているのではないかと思います。

一方で、私の地元の稲城市などは、平成二十七年九月一日採用と平成二十八年四月一日と、一年間に二度の採用を行っており、また、一般事務のⅠ類A職や土木技術Ⅰ類A職では昭和六十一年四月から平成六年四月生まれまでと、東京都と余り変わりのない年齢幅を持たせているわけであります。また、民間企業の一年以上の経験者を対象とした枠を設けて職員採用試験を実施しているわけであります。まさに職員採用に多様性を持たせているわけであります。

このことに限らず、国や地方自治体が一体となって、多様な職員採用を進めていくことが求められているわけであります。特定の年代だけが不運で救われぬというようなことがあってはならないわけであります。

都においても、このことをしっかりと踏まえて、各自自治体に採用制度の多様化を図っていただくよう働きかけをしていただくことを求めています。質問を終わります。