

第2回東海市行政改革推進委員会 会議録

議 題 (1) 第7次東海市行政改革大綱（案）について

日 時 令和5年（2023年）7月13日（木）午前10時から午前11時30分
まで

会 場 東海市役所301会議室

出席者 委員：田中奈美（副委員長）、木下俊春、市原剛次、川上イサ子、松田剛、
加藤龍子、松下千夏

事務局：成田企画部長、加藤企画部次長兼財政課長、内山企画政策課長、
稲葉統括主任、川合統括主任

欠席者 天野圭二（委員長）、松田隆司、深谷恵久

公開の可否 公開

傍聴者数 なし

（内 容）

1 開会

2 議題

(1) 第7次東海市行政改革大綱（案）について

第7次東海市行政改革大綱（案）に関する主な質疑等は以下のとおり

加藤委員： 第7次行政大改革綱（案）6ページの「基本方針(3) 健全な財政基盤の確立」の説明の中で、「中長期的な視点で安定した財政運営の更なる健全化を推進します。」とあるが、この中長期とは、第7次行政改革大綱の計画期間10年間の中で短期中期長期と考えるのか、あるいは第6次大綱の10年間を短期とし、第7次行政改革大綱の10年間を中期と考えているのか。

事務局： 行政については、おおよそ5年が中期で10年以降が長期という視点がある。行財政運営の改革は、5年後、10年後に効果が現れるという視点を持ちながら、将来を見据えて実施していくものと考えている。

加藤委員： 前回の委員会で、深谷委員から子育て支援が触れられていないとの意見

があった。5ページの「協働・共創」、「組織・職員」、「財政・資産」のまとまりのうち、「組織・職員」の中に「ワークライフバランスの推進」の項目があるが、ここに含まれると解釈してよいのか。

事務局： 前回の委員会で深谷委員から、行政から市民に対する子育て支援が触れられていないというご質問があったが、現在策定中の第7次総合計画の中で目標として位置づけている。第7次大綱の「組織・職員」のまとまりは、出産後に職場復帰するなど子育て中の職員にとっても、働きやすい環境を整備するという内容である。市民サービスとしての子育て支援は、総合計画の中で位置づけ、推進していく。

今後、第7次行政改革大綱の下に位置付けられる行政改革推進計画を策定する予定であり、6ページの「(2) 効率的・効果的な行政運営の構築」の「ウ 働きやすい職場づくり」の項目の中で、「職員に対する子育て支援」の具体的な取組みとして挙げられると考える。

副委員長： 委員の皆さんが質問しやすくなるよう、第7次行政大綱案について事務局の方から説明の補足などをしてもらいたい。

事務局： 6ページの基本方針は、現在進めている第6次行政大綱とその推進計画の方針や内容を引き継いでいる部分もある。「(1) 多様な主体との協働・共創の推進」は、表現は変わっているが、第6次行政大綱の基本方針と同じような内容になっている。

「ア 市民・団体との協働の推進」は、例えば、計画を立案するときにも市民の意見や企業の意見を聞くことを推進項目として挙げたいと考えている。

「イ 民間活力の活用拡大」は、市直営の施設に対し、指定管理者制度を導入して民間の方に委託したり、運営していただいたりすることが具体例になると考える。

「(2) 効率的・効果的な行政運営の構築」の「ア 組織体制・人員配置の適正化」は、組織の見直しは業務の効率化や社会情勢、市民ニーズに合わせて変化させるため、現在の組織を分割又は集約する、新たな課を作るなど

が考えられる。

「イ 職員力・組織力の向上」は、研修などにより職員の知識を高め、組織力を向上させるというものである。

「ウ 働きやすい職場づくり」は、先ほど申した内容で、ハード面では古い設備を新しくして働きやすい環境をつくる、ソフト面では子育てしながら働くことができる仕組みづくりなどが考えられる。

「(3) 健全な財政基盤の確立」の「ア 健全な財政運営の推進」は経費削減などが考えられる。

「イ 事務事業の効率化・最適化」は業務の内容や業務を担当する職員数を見直すなど、事業のやり方を見直すことが考えられる。

「ウ 公共資産のマネジメントの推進」は、老朽化した施設を維持・整備する場合、建て替えや維持補修に膨大な経費が掛かるため、全国的な人口減少にある中、施設の廃止、複合化・集約化を進めることや、かつて公共施設が建っていた不要な土地を売却することにより得た資金を市民サービスに還元していくことなどが考えられる。

「エ 行政サービス及び業務のデジタル化の推進」は、デジタル技術を活用した情報システムなどを使うことで事務・業務の省力化が図られ、別の業務に職員が携わるなどが考えられる。

具体的な推進項目として、以上のようなものを想定して策定している。今後この大綱が策定され、推進計画を作る段階で具体的な項目が挙がってきた時に、また皆さんにご議論いただくことになる。

加藤委員： 第7次総合計画案など見ると、第5次行政改革からずっと引き続けている協働・共創のまちづくりは市の柱であり、それに力を入れていくことがわかる。地域、企業、行政のみんなで協働・共創というが、これから先の財政難に立ち向かっていくことは難しい。だからこそ、職員の意識の改革が非常に大切であると前回も申し上げた。その視点でいうと、6ページの「(1) 多様な主体との協働・共創の推進」の中に、協働・共創のための職員意識の向上を入れていただきたい。「(2) 効率的・効果的な行政運営の構築」に含まれている

のであればそのように理解するが、力を入れるのならば(1)の項目に入れることを希望したい。

事務局： 前回もそういったご意見をいただき、内部でも検討させていただいたが、項目の考えとしては、「(2) 効率的・効果的な行政運営の構築」の「イ 職員力・組織力の向上」に包含されるので、抜き出すと重複してしまうため改めて項目立てをしていない。

加藤委員： 課題が多様化・複雑化しており、行政だけで対応することが難しいので、市民の方々や民間企業などの力をお借りしないと解決することは難しいと考えている。

成果を図っていくということが掲げられているが、地域づくりとなると短期では難しく、10年、20年、30年後を見据えなければいけない。私たちNPOは最低でも20年後の将来に備えて、今やらなければいけないと考えやっている。それに対し、成果は目に見えてこない。なぜならばそれは人づくりであるから。そういうことを意識していただかないと、行政改革の成果が現れやすいものだけの項目に陥ってしまうという危険性をはらんでいると思う。そこは十分気を付けていただきたい。

事務局： 加藤委員がおっしゃったように、第5次行政改革から進めてきたが職員の中に落とし込まれていないということは、前回もご意見としていただいていた。まずは今できることからということで、今年度入庁した職員には後期研修で協働・共創の意識を伝えたいと検討しているところである。また、5年目、7年目といった職員に、まちづくり基本条例の中で協働・共創の部分をどうわかりやすく伝えていくかを職員課で話し合っている。

松下委員： 職員力、組織力の向上の話で、正規職員はそういった講習や研修の機会があるが、会計年度任用職員は日々の仕事は教えられても、外部研修への参加や他市町のやり方などを学ぶ機会が与えられていないと思う。そのような機会があると、仕事に対する自分の向上心にもつながるし、意識改革という意味でも正規職員と同じ気持ちで取り組めると思う。

事務局： 会計年度任用職員については全般的な研修は行うが、個別となると各課

でどの程度行っているか把握しきれていない。臨時職員から会計年度任用職員に制度が変わったなかで、この方たちがきちんと働けるような環境づくりは必要と考えるので、貴重なご意見として頂戴します。

川上委員： 高齢者より0～14歳の人口が少ないというのは驚きである。育児休業を取った人たちが企業に戻ったとき、今まで就いていた仕事から外れてしまうとか、子どもが病気になったときの対応が難しいということで辞める人がいる。企業も努力していかないといけないが、市でも子どもが病気をしたときに半日休暇を取れる制度などはあるか。

事務局： 東海市では、育児休業の期間が最大3歳になる前日まで設けられている。育児休業後は基本的には元の職場に復帰して、今までの仕事を従来通り行う。また勤務時間の始めと終わりについて最大2時間勤務しないことができる制度も設けられている。子どもが急に病気になった場合などは、各部署によって仕事も異なるので一概には言えないが、基本的には同じ課の職員が協力してフォローする体制をとっている。また、年休は時間単位で取れるので、子どもの通院のため1時間年休を取ることもできる。

川上委員： 育児休業など子育て支援に関する取り組みを知らない企業もあるので、どんどん発信してもらえたらと思う。

加藤委員： 以前、女性・子ども課の中で産休に入った職員が多くて、事務がうまく回らず、最後には7人中、職場に残る職員が2人になってしまい、かかる比重が大きすぎて大変だった時期があった。職員のワークライフバランスを推進する場合、職員の配置をある程度配慮してもらおうと市民サービスもうまくいくと思う。

事務局： 配置については、職員課と所属長が面談している。また、個人的に相談があれば受け付けて情報収集するなどしているが、そういったことが起こらないよう考えていきたい。職員の定数については条例で定まっているので、その範囲内ということになる。基本方針の項目の中にもあるが、業務のデジタル化の推進により、ルーティン的な業務はデジタル技術等を活用し、職員は企画や立案などに力を入れられるようにしていく。頂いたご意見を参考にし、

配置についても職員が働きやすいよう考えていく。

木下委員： 小学1年生の孫が学校で熱が出た時、親は働いていてすぐに迎えに行けず、自分もよそに出ていて行けなかったため、孫の祖母が自転車で迎えに行って病院に連れて行った。大雨の場合などは自転車では迎えに行けない。働く親がすぐ迎えに行けない場合、学校の体制はどうなっているのか。

事務局： 小中学校は、一時的に保健室で養護教諭が看ているが最終的には病院に連れて診断していただく必要があるため、保護者に連絡をして迎えに来ていただいている。保育園についても保護者に連絡をして、迎えに来てもらうまでの間は保育士が面倒を見ている。預かる側からすると、早く病院に連れていき治療をしてもらいたいので、早く迎えに来ていただきたいという思いはあるが、すぐに来られないといった事情もあるため配慮させていただいている。

国が子ども真ん中社会を掲げているように、総合計画でもそういった施策は今後大きな柱の一つになっていくと思われる。

松田剛委員： 6ページの「(2) 効果的・効率的な行政運営の構築」では、組織と職員を改革していこうという内容が目玉であると思う。5ページ下でも「組織・職員」のタイトルでまとめられているので、(2)のタイトルを組織や職員という言葉を使ったタイトルに変えた方が目的がよりはっきりする。「行政運営の構築」というタイトルでは、本来やりたいことが見えにくくなるのではないか。

事務局： 頂いたご意見をもとに、(2)のタイトルについて検討いたします。

(2) その他

企画政策課長より今後の予定について説明

副委員長： 東海市の公式 LINE の友達登録をしました。パブリックコメントのお知らせなども届くので、市民にもなるべく LINE 友達になってもらうとよいと思う。

事務局： 様々な情報を発信しているので、PR をよろしくお願いします。

市原委員： パブリックコメントについて説明をお願いします。

事務局： 市民の方の意見を広く徴収する手段の一つである。東海市の場合は計画の案ができた段階で、パブリックコメントを活用して、計画に対するご意見を頂いた上で、このような会議でそれを採用するかどうかといった議論をしていただき、最終的な計画に反映させていく制度である。ホームページや広報で周知し、担当課窓口やメールなどで募集受付をしている。東海市だけでなく、国や県、他の自治体もこういった制度を活用している。

3 閉会