

第2回東海市行政改革推進委員会 会議録

議 題 東海市行政改革大綱推進計画（令和7年度（2025年度）～令和9年度（2027年度））案について

日 時 令和7年（2025年）2月5日（水）午後3時から午後4時10分まで

会 場 東海市役所501会議室

出席者 委員：北野達也（委員長）、加藤龍子（副委員長）、深谷佳充、木下俊春、
市原剛次、久野三賀、小野久仁陸、佐々木雅敏、松下千夏
事務局：加藤企画部次長兼財政課長、中島企画政策課長、稲葉統括主任、
江端主事補

欠席者 松田剛

公開の可否 公開

傍聴者数 なし

（内 容）

1 開会

2 議題

(1) 東海市行政改革大綱推進計画（令和7年度（2025年度）～令和9年度（2027年度））案について

推進項目に関する主な質疑等は以下のとおり

市原委員： 計画名は「行政改革大綱推進計画」ではないか。

事務局： 修正する。

副委員長： 「組織の適正化」の管理目標が、「進捗状況」となっている。第6次東海市行政改革大綱に基づく推進計画では、「組織間の連携が図られていると思う職員の割合」を管理目標としていたが、変更したのはなぜか。

事務局： 社会情勢を踏まえ、柔軟な組織改正を行うため、数字ではなく進捗状況での管理とした。参考までに、「職員力・組織力の高い職場を構築するための各種研修の充実」では、管理目標として職員アンケートを用いてお

り、使い分けをしている。

副委員長： 「職員力・組織力の高い職場を構築するための各種研修の充実」について、第6次東海市行政改革大綱に基づく推進計画では、「女性の管理職登用率」を管理目標としていたが、変更されている。職員研修は非常に大切なことなので、進捗状況が分かるような管理目標の設定をお願いしたい。

佐々木委員： 「在宅勤務等の柔軟な働き方に関する制度の導入」について、「個性と能力を最大限発揮できる」とあるが、個性は必要か。また、職員一人一人の意見を聞き、フォローアップをする等、適切なマネジメントができる職員を管理職にするべきだと考える。

事務局： 市では、管理職を対象としたマネジメント研修も実施しながら、風通しの良い職場を目指している。

佐々木委員： デジタル化に関する推進項目が多いが、高齢者へのフォローも大切だと考える。

事務局： デジタル化について、デジタル技術の活用は進めるが、アナログ的な手法を排除するという意味ではない。その中で、アナログ規制の点検・見直しについても進めていく。

委員長： 「個性」の考え方について、組織においては、自分づくりと組織づくりが重要であると考えます。

デジタル化については、他自治体と差別化できる取り組みがあっても良いと考える。

松下委員： 「在宅勤務等の柔軟な働き方に関する制度の導入」について、窓口で働く職員の数が減り、市民対応に影響が出たりするのか。

事務局： 家にいながらオンラインで手続きを行える制度の導入等、デジタル化による業務の効率化を進めながら実施するため、極端な市民対応への影響はないと考えている。

副委員長： 「アナログ規制の点検・見直し」とは具体的にどのようなことをするのか。

事務局： 目視等のアナログ的な手法を前提とする条例等は、「アナログ規制」と

してデジタル化を推進する上での阻害要因となっており、アナログ規制の洗い出し及び条例等の見直しを行い、業務改善を進めることを「アナログ規制の点検・見直し」としている。ここでは、アナログ的な手法ができないようにするのではなく、アナログ的な手法が前提とならないよう見直しをするものである。

副委員長： 高齢者が取り残されないよう、アナログ的な手法でのサービスも並行して提供していただきたい。

事務局： 市民にとって選択肢が増える取り組みと考えている。

佐々木委員： 広報紙の二次元コードが読み取れないという意見をよく聞く。様々な場面で、市民が取り残されないよう考えていただきたい。

副委員長： スマートフォンを持っていないとサービスが受けられないので、そういった方への配慮もしていただきたい。

委員長： ランサムウェア等への対策もしていただきたい。

副委員長： 「消防団の充実強化」について、20人の定員割れとのことだが、加入希望者がいないのか。

事務局： その通りである。現在の消防団員においても、サラリーマンの方が多い等、活動への参加が難しい状況である。そのような状況の中、団員の負担を減らす等の取り組みを行い、加入促進を図っていくため、推進項目としている。

副委員長： 市役所の職員も消防団に加入しているのか。

事務局： 加入している職員も多いが、災害時の非常配備との兼合いもあり、積極的に加入を促進することはしていない。

委員長： 新たな団員の加入が難しい社会情勢であるため、市民に対しての教育訓練があっても良いと考える。

小野委員： 「安定した救急体制の確立」について、職員の採用を増やす際、応募者が募集人員を下回る可能性はあるか。

事務局： 過去、応募者が募集人員を下回ったことはないため、問題ないと思われる。

小野委員： 救急体制を拡充したとして、受け入れる病院側の体制はどのようなか。

事務局： 病院の体制については別の議論となる。参考として、令和6年の搬送人員は4,751人おり、内訳は、死亡が87人、重症が239人、中等症が1,499人、軽症が2,926人となっている。

小野委員： 軽症での救急要請が多いため、本当に必要な人へサービスが行き届くと良いと考える。

木下委員： 名古屋市の場合、消防へ連絡する前の相談が可能である。東海市においてもそういったサービスを検討していただきたい。

久野委員： 東海市の他市受援回数が多いのはなぜか。

事務局： 人口に対して救急隊の数が少ないのが要因である。

副委員長： 新たに購入する救急車は、寄付で購入するのか。

事務局： その通りである。令和7年度（2025年度）に購入する。

木下委員： 東海市が他市へ応援に行くこともあるのか。

事務局： 令和5年度（2023年度）の実績として、東海市が他市へ応援した回数は29回、他市から受援した回数は46回である。なお、東海市の近隣の知多中部が他市へ応援した回数は44回であった。また、東海市のゼロ隊発生が164回だったのに対し、知多中部は4回であった。

委員長： 救急車の台数は多い方が良く考える。病院の受け入れについては、人口減少の影響で受け入れられるようになっていくと思われる。

木下委員： 東海市のマイナンバーカードの交付率はどのようなか。

事務局： 令和6年（2024年）4月時点で県内3位の交付率である。

副委員長： 「職員力・組織力の高い職場を構築するための各種研修の充実」について、研修を受講した職員が何かやりたいと思った際、それが実施できるようフォローアップをしていただきたい。

佐々木委員： 議会ではハラスメントについて何かしているのか。

事務局： 特別委員会を立ち上げ、議会内部でのハラスメント対策について取り組んでいる。

佐々木委員： 職員に対するカスタマーハラスメントについてはどのようなか。

事務局： 警察の方を講師として招き、不当要求への対応研修等している。

佐々木委員： 実際にカスタマーハラスメントを受けた職員の心のケアとして、どのような対応をすれば良いのか、マニュアル等作成し、職員が一人で悩まないような環境整備をお願いしたい。

(2) その他

企画政策課長より今後の予定について説明

3 閉会