

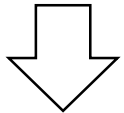
# 【資料1】第2次行政経営方針の策定に向けて

令和3年10月20日(水)14時~:守山市役所2階33会議室(WEB会議併用)

- (1) 第2次行政経営方針の素案について ……2~5
- (2) 策定に向けての課題について ……6~7
- (3) 今後のスケジュール ……8

## ○第1回委員会で骨子案(資料2)について議論

- ・これからの行革は市役所中心の取組ではなく、いかに多様な主体と協働・連携していくのかが大事
- ・「地域経営」という視点を持って、「市民との協働」を計画の1番目に位置付けること
- ・行政の一部で取組むのではなく、「市民・企業等・団体」を巻き込む取組を考えるべき

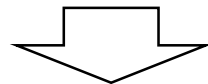


導き出した、第2次行政経営方針の「行政経営の理念」は…

**多様な主体とともに「豊かな田園都市」の実現を目指す「地域経営」改革**

第2次行政経営方針の骨子に引き続き、素案作成に向けて…

- ・第1回委員会の委員意見、9月総務常任委員会の市議会議員の意見を反映
- ・庁内プロジェクトチーム(新庁舎整備推進会議:9月2日)の意見を反映



**【資料3】第2次行政経営方針 素案**

## 〇9月総務常任委員会の市議会議員の意見

### 【主な意見】

- ・「計画策定して終わり」ではなく、実効性を持たせるべき
  - 実施計画策定については、網羅的に施策を整理せず、重点プロジェクト化する
  - その重点プロジェクトの進捗管理を職員全体で共有できる仕組みを作る
- ・計画内のどの施策・取組を重点化するのか
  - 計画期間内（4年間）において、具体的な進捗管理を持って推し進めるべき施策（市民協働、官民連携、自治体DX、ペーパーレス化、働き方改革、人材育成など）
- ・職員のための計画になるように、どのようにして計画を職員に意識づけるのか
  - 策定段階からの職員巻き込み、計画の進捗管理を職員全体で共有する仕組み

## ○庁内プロジェクトチーム(新庁舎整備推進会議)の意見を反映【資料4】

### 【主な意見】

- ・市民の利便性だけではなく、職員が前向きに考えられる行革が必要
- ・市の行革が何を目指しているのか分からない
- ・縦割り行政、仕事の押し付け合いをせず、市全体の利益を考えるべき
- ・残業前提の職場、時間内に業務を終えていることを評価してほしい
- ・会議の無駄が多い、意思決定のプロセスに問題、方向性が二転三転している
- ・事業の現状把握や検証・評価が不十分で、事業スクラップの判断ができない
- ・特定の考え方や価値観が業務改善を妨げている
- ・業務改善に取り組む余力と時間がない、業務改善も1つの業務として意識づける必要
- ・ペーパーレスに対する職員の意識が追い付いていない
- ・権限が一部に集中しており、業務のスピード感やボトムアップに弊害が出ている

## ○庁内プロジェクトチーム(新庁舎整備推進会議)の意見を反映【資料4】

### 【主な意見(続き)】

- ・相談・提案しやすい、コミュニケーションが取りやすい職場を目指す必要がある
- ・職員のモチベーション向上を目的とした、適正な人事評価の仕組みづくり
- ・若手職員は目の前の仕事をこなすだけでなく、「考える力」を育成する必要がある
- ・どういう働き方が「理想の職員像」になるのか、ロールモデルを示す必要がある
- ・自主的に研修に行きづらい雰囲気職場が、自己的な能力開発を妨げている
- ・残業の偏りは個人の問題ではなく組織の問題として取組むべきである
- ・休暇を取りにくい雰囲気職場、ワークライフバランス推進の具体的取組が必要
- ・ハラスメントについては、日頃のコミュニケーション不足にも要因がある
- ・イクボス宣言の効果が不透明、育児と仕事の両立を推進する具体的取組が必要
- ・市民協働は、若年層等が自主的にやりたいことと既存の取組がマッチしていない

## (2) 策定に向けての課題について

### ①策定までの職員の巻き込み方

↓  
済・第1回委員会の内容を庁内に公開（HPでも公開）

済・庁内プロジェクトチームの意見交換結果を庁内に公開

今後について…

- ・上記プロジェクトチームは係長・参事級が中心（30代半ば～40代半ば）  
→20代～30代前半の職員（主事・主任等）の意見反映が必要

職員組合のユース部等、若手職員との意見交換を実施予定  
（手法はアンケートやグループトーク、ランチミーティング等で検討中）

#### 【意見交換内容】

- ・素案に対する意見、職場に対する提案・希望・悩み、具体的な取組など…

### ②行政経営方針の内容について

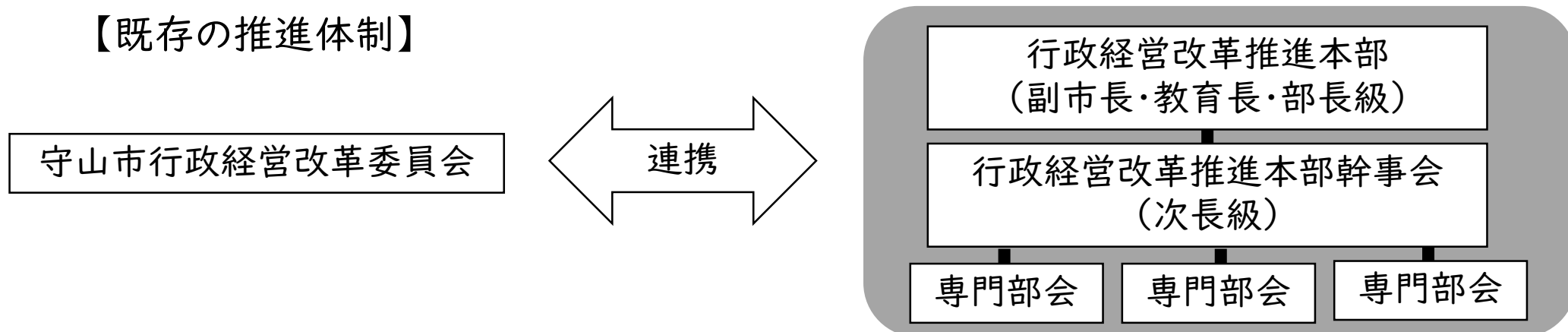
#### 【検討すべき事項】

#### ○職員の意識改革につながる記載内容、表現、レイアウト等になっているか

- ・職員が前向きになることができる、職員にメリットがある内容であるか
- ・策定後、全職員で共有できる仕組みや取組を考えられているか

#### ○今後の推進体制は、従来と同様でいいのか

#### 【既存の推進体制】



- 10月下旬～11月下旬
  - ・若手職員との意見交換
  - ・方針素案の修正
- 11月下旬～12月上旬
  - ・第3回委員会（素案最終調整）
- 12月中旬
  - ・総務常任委員会協議会（素案について）
- 1月上旬
  - ・パブリックコメント
- 2月
  - ・第4回委員会（重点プロジェクト）
- 3月
  - ・総務常任委員会協議会  
（パブリックコメント結果と方針策定について）