

第2次守山市行政経営方針 (案)



令和4(2022)年3月

守 山 市

目次

1. これまでの取組

2. 策定の目的

3. 位置づけ

4. 取組期間

5. 行政経営の理念

6. 基本方針

I. 市民・企業等多様な主体との協働・連携の推進

II. 職員の意欲・能力を発揮できる組織・人材育成

III. 行政サービスの質の向上と業務の効率化

IV. 持続可能な財政運営

7. 基本方針に基づく取組項目

8. 仕事に対する職員の基本的な姿勢

9. 行政経営方針の進行管理

10. 参考資料

守山市行政経営方針の策定体制と経過

守山市行政経営改革委員会名簿

守山市行政経営改革委員会設置要綱

守山市行政改革推進本部設置要綱

←推進体制は今後検討

次回委員会で議論するか？

本部会・幹事会必要か？

1. これまでの取組

(1) 第1次行政経営方針について

本市では、昭和61（1986）年の行政改革大綱の策定以降、これまで5次にわたる行政改革に取り組むなか、安定した財政基盤の構築を推進してきました。

そうした中、平成28（2016）年には「第1次行政経営方針」を策定し、総合計画や財政改革プログラム等との相互連携・調整を図りながら、外部有識者等で構成された守山市行政経営改革委員会においてご意見をいただくなか、事業のスクラップや手法見直し、庁内の働き方改革等、行政経営の質の向上に取り組んでまいりました。

取組期間：平成28（2016）年度から令和3（2021）年度

理念：「市民とともに誇りを持てる、住みよい守山の実現」

方針

取組分野	推進項目
① 職員の能力を最大限発揮できる組織・人材運営	ア 職員の意識改革、人材育成に向けた取組推進
	イ 柔軟な行政運営に向けた組織・体制整備
	ウ 職員がいきいきと働くことのできる職場づくり
	エ 定員適正化の徹底と給与管理
	オ コンプライアンスの徹底
② 質の高い行政経営に向けた効率的な業務運営	ア スクラップアンドビルドの徹底
	イ ICTの活用等による業務の効率化
	ウ 民間活力活用の推進
	エ 行政情報や本市の魅力の積極的な情報発信
	オ 広域連携の推進（県や他自治体など）
	カ 公営企業やその他外郭団体の経営基盤強化
③ 長期的な視点に立った適切な公共施設等の運営	ア 公共施設等総合管理計画の推進
④ 将来の守山市を見据えた持続可能な財政運営	ア 歳入確保対策の積極的な推進
	イ 地方公会計制度の整備促進
	ウ 第4次財政改革プログラムの進捗管理
⑤ 市民が主役のまちづくりに向けた市民協働の推進	ア 市民協働の推進

(2) 第1次行政経営方針の主な取組について

第1次行政経営方針のこれまでの主な取組については、以下のとおりです。

- ① 事業のスクラップや手法見直し、事業委託・指定管理化の推進
- ② 近隣自治体とのシステム共同利用によるコスト削減
- ③ 補完会議等のペーパーレス化、ビジネスチャット導入による
職員間コミュニケーションの効率化
- ④ 小・中学校、上下水道等の長寿命化計画策定
- ⑤ 人事評価（能力・業績）の実施による評価結果の給与等への活用
- ⑥ 第4次財政改革プログラムの推進

【(参考)令和2年度事業スクラップ・事業見直し結果】

廃止	9
手法変更	42
縮小等	43
計	94

<見直し効果額>

▲35,287 千円

(うち、一般財源 ▲31,977 千円)

2. 策定の目的

今後の財政見通しでは、過去の大型事業の実施に伴う公債費や、社会保障関係経費、人件費などの義務的経費の増加に加え、令和5年9月の暫定供用開始を目指している新庁舎に関連する整備事業費や維持管理費用の増加などが見込まれるため、財政運営が厳しくなっていくことが考えられ、これまで以上に「選択と集中」の理念のもと、事業の重点化やスクラップを図るとともに、職員の「働き方改革」を推進し、事業の費用対効果を高める取組が必要となります。

また、社会の大きな転換期にある中、少子高齢化や人口減少、ライフスタイルの多様化などを背景に、地域社会への帰属意識や人と人とのつながりが希薄化し、地域の担い手不足等の様々な地域課題の解決に向けて、これまで以上に行政として地域の多様な主体との協働・連携を推進する必要があります。

そのため、第2次行政経営方針につきましては、複雑化・多様化する行政需要や、新型コロナウイルス感染症への対応を契機とした行政のICT化等の新たな行政課題の対応をはじめ、持続可能な行財政運営を維持しつつ、地域の多様な主体との協働・連携をより一層推進するにあたっての基本方針を策定するものです。

3. 位置づけ

本市における、今後の行政経営の基本的な方向性や考え方を示す方針として、第5次財政改革プログラム等の関連する計画との連携を図るとともに、「豊かな田園都市」の実現を目指す第5次総合計画の着実な推進を下支えするものとして当該行政経営方針を位置づけます。

4. 取組期間

取組期間は、第5次総合計画の終期に合わせ、令和4（2022）年度から令和7（2025）年度までの4年間とします。

H28	H29	H30	R1	R2	R3	R4	R5	R6	R7
第5次総合計画 平成23（2011）年度～令和7（2025）年度									
第1次行政経営方針						第2次行政経営方針			

5. 行政経営の理念

これからの行政経営については、持続可能な地域社会の実現に向け、これまでの歳出削減を重視した行政内部だけの行政改革に留まらず、いかに限られた地域資源を最大限に活用できるかが重要であり、市民・地域・企業等のあらゆる主体と協働・連携して地域全体をマネジメントする「地域経営」の視点を持って取組むことが必要です。

第2次行政経営方針においては、本市のまちづくりに関わる全ての者が、時代の変化に合わせた柔軟性と多様性を備えた「地域経営」改革を推進し、全ての市民が誇りと愛着の持てる「豊かな田園都市」を目指すため、以下の理念を定めます。

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

【「地域経営」とは…】

持続可能な地域社会の実現に向け、地域の多様な主体（行政、市民、NPO、企業など）が協働・連携しながら、地域の資源を最大限に活用し、地域全体の発展に向けて活動することです。

6. 基本方針

行政経営理念の実現に向けて、以下の4つの取組分野に基づく方針を定めます

I. 市民・企業等多様な主体との協働・連携の推進

本市のまちづくりに関わる一人ひとりが主体性を持ってまちづくりに参加しようとする力を向上させるとともに、地域の課題解決に向けた市民等の自主的な活動を支援するほか、市民・地域・企業等の多様な主体がつながり、支え合い、それぞれの強みを生かす協働と参画を推進し、様々な地域課題の解決や、地域の持続的な発展に向けた取組を進めます。

II. 職員の意欲・能力を発揮できる組織・人材育成

市役所の最大の資源は「本市に働く職員一人ひとり」であるという考えに基づき、市民に信頼される市役所であるためには、コンプライアンスの順守はもとより、職員の意欲と能力の向上とそれらを最大限に引き出す人事管理に取組むとともに、多様な人材がいきいきと働くことができる職場の実現に取組みます。

III. 行政サービスの質の向上と業務の効率化

市民の目線に立った行政サービスの質の向上のためには、多様化・複雑化する社会経済情勢をしっかりと見極め、市民の利便性の向上と業務の効率化に集中的に取り組むことができるように、職員の意識改革を徹底し、行政手続きのオンライン化や徹底したペーパーレス化等に取組みます。

IV. 持続可能な財政運営

将来世代に負担を先送りすることなく、安定した財政基盤を維持しながら、様々な行政課題に的確に対応できる魅力的なまちづくりを進めていくために、さらなる歳入の確保や既存事業の見直し等による歳出の削減、公共施設マネジメントの推進や行政内部事務の効率化等、持続可能な財政運営の取組を進めます。

7. 基本方針に基づく取組項目

基本方針の4つの取組分野の各取組項目は下記のとおりです。

I. 市民・企業等多様な主体との協働・連携の推進

(1) 市民協働の推進

地域における市民の自主的な活動の支援や地域活動団体の運営・人材育成等の支援、多様な主体との地域課題の共有や協働・連携の推進などを通じて、地域の担い手づくりや市に対する愛着と誇りの醸成、地域課題の解決に向けた取組を進め、将来にわたる持続可能なまちづくりにつなげます。

特に、既存のコミュニティを維持・活性化する取組に合わせて、これからの時代を担う若年層に対して、自主的かつ積極的に地域に関わることができる取組を進めます。

(2) 民間活力の積極的な活用、官民連携の推進

SDGsの理念等を背景とするパブリックマインドを持った企業等との包括連携協定・個別協定等の締結や官民連携事業の積極的な推進、複業人材の活用等により、民間が持つノウハウや技術を有効に活用し、行政サービスの質の向上や地域課題の解決、業務の効率化等に取組みます。

(3) 市政情報や本市の魅力の積極的な情報発信

多様な主体との協働・連携やシティプロモーションを図ることを目的に、市民等の目線に立って、重要かつ魅力的な本市に関わる情報を適切に集約・整理し情報提供していくため、誰もが利用しやすく、分かりやすいホームページの構築や広報紙、メディア掲載、インターネット活用等による積極的な情報発信を進めるとともに、行政からの一方的な情報発信に留まることがないように、地域との情報共有を進めます。

II. 職員の意欲・能力を発揮できる組織・人材育成

(1) 「市民への約束」の具現化を踏まえた職員の意識改革

職員の仕事に対する姿勢を掲げた「市民への約束」の具現化について、目指すべき「職員像」を共有するとともに、人事評価制度への反映も含め、職員の意識改革、資質・能力の向上を図り、市民に頼りにされる職員の育成に取組みます。

(2) 時代に合わせた組織マネジメントや能力開発等による人材育成

多様化・複雑化する行政課題に対応するためには、職員の「地域経営」に対する認識を高め、本市全体の利益向上を目的として、縦割りではなく組織横断的に対応できるように、職員の意識改革も含めた時代に合わせた柔軟な組織マネジメントに取り組めます。

また、実務を通じて「考える力」を養う人材育成を進めるとともに、自発的で積極的な研修参加や資格取得等の能力開発を推奨する組織づくりを徹底して進めます。

(3) 多様な働き方で多様な人材がいきいきと活躍できる職場づくり

職種・年齢・性別を問わず、職員の誰もが意欲を持ってその能力を十分に発揮し、いきいきと働くことができる職場の実現のため、テレワークやフレックスタイム制度等の柔軟で生産性・満足性の高い働き方ができる環境づくりを図るとともに、超過勤務時間の削減や休暇取得の促進等のワークライフバランス（仕事と生活の調和）の推進を図ります。

(4) 適正な定員管理と組織編制、コンプライアンスの徹底

職員の定員管理については、守山市定員適正化計画に基づき、財政規律に留意しつつ、今後の業務量とのバランスを図るなか、幼児教育職などの専門職の確保等、計画的な職員採用と職員の年齢構成の適正化に取り組めます。

組織編制においては、本市行政を取り巻く環境変化に的確かつ柔軟に対応できるよう、機能的かつ効率的な組織編制の構築に取り組めます

また、市民から信頼される市役所であり続けるためには、高い倫理観を持って、主体的で前向きに業務に取り組むことができるように、職員間のコミュニケーション活性化に基づく風通しの良い職場づくりとコンプライアンス（法令順守）の周知・徹底に取り組めます。

Ⅲ. 行政サービスの質の向上と業務の効率化

(1) 市民ニーズを反映した質の高い行政サービスの提供

時代に合わせた市民ニーズに柔軟に対応し、各職員が前例踏襲ではなく新しいことに対して意欲的に挑戦することができる組織風土づくりを推進し、質の高い行政サービスを継続して提供できる取組を進めます。

特に、令和5年9月暫定供用開始を予定している新庁舎建替えに合わせて、各行政サービスの手法の見直しを十分に行うとともに、新庁舎移行後においても、随時、サービス・業務改善に取り組めます。

(2) 自治体 DX（デジタルトランスフォーメーション）の推進

「誰一人残さない、人に優しいデジタル化」を重点的かつ積極的に推進する庁内組織体制を構築して職員の意識改革を図るとともに、行政手続きのオンラインや業務の効率化等による、市民の利便性の向上と職員の業務負担の軽減を図ります。

また、誰もが安心してデジタル利用ができるよう、市民の ICT リテラシーの向上に取り組めます。

IV. 持続可能な財政運営

(1) 第5次財政改革プログラムの進捗管理

第5次守山市財政改革プログラムの基本理念である「自律した地方行政の推進」「効率的な行政運営と安定した財政基盤の継続」「施策の選択と重点化および事業の改善」を柱として、費用対効果の観点から最小の経費で最大の効果を発揮できるよう徹底した経費節減に努めるとともに、スクラップアンドビルドの取組や各指標管理を着実にを行うことで、効果的で効率的な行政運営に取り組めます。

(2) 歳入確保対策の積極的な推進

市民負担の公平性の確保を基本に、効果的で効率的な債権管理により新規滞納の発生抑止や公平な滞納整理等の推進に取り組むとともに、適切な債権管理を行うため、職員の専門知識・スキルの向上に取り組めます。

また、本市が保有する様々な資産を戦略的に活用し、ふるさと納税を含めた既存歳入の拡大や新たな歳入の積極的な確保に取り組めます。

(3) 公共施設マネジメントの推進

今後の財政状況や人口動態の変化等を踏まえ、長期的視点に立って、新たな行政需要への対応、安全・安心な施設の管理、施設の集約化・複合化による機能集約、更新時期の平準化や総量抑制等による維持管理・更新コストの縮減等、施設の利便性・安全性を維持しながら財政負担の軽減や平準化に取り組めます。

(4) 広域連携の推進

人口減少社会を迎え、各自治体単独で行政課題を解決していくことが困難になりつつあるため、情報システムの共同利用等、スケールメリットの創出につながる他自治体との広域連携を推進し、行政サービスの質の向上、業務効率化やコスト削減に積極的に取り組めます。

また、本市の実情や課題を踏まえつつ、近隣市町との情報共有を密にし、国や県に対して行政課題解決に向けた政策提案を行います。

8. 仕事に対する職員の基本的な姿勢

本市では、平成17年に市職員が目指す理想の職員像を具体化し、職員への確実な意識づけを図るため、『市民への約束』を策定し、これを念頭に職務を遂行しています。行政経営方針を進めていくにあたって、市民の期待に応え、より一層のサービス向上を図るため、あらためて職員一人ひとりがこの『市民への約束』を仕事に対する基本的な姿勢として行政経営に取り組みます。

市民への約束

私たち守山市職員は、「常に市民から頼りにされる職員」をめざし、次の5つを市民のみなさまに約束します。

一、笑顔をもって、市民にわかりやすい説明をします

職員は明朗で、迅速かつ的確な情報の公開と説明責任を果たします。

一、市民との対話を大切にし、市民と共に考え行動します

市民との対話を通じ、市民の目線で感じ、考え行動します。

一、仕事に対する情熱を持ち続け、能力と資質の向上に努めます

全体の奉仕者として情熱を持ち、市民ニーズの多様化や社会情勢の変化に対応するため、自らの能力と資質の向上に努めます。

一、前例にとらわれず、前向きに挑戦し続けます

これまでの職員に潜在していた前例踏襲、指示待ちの姿勢を払拭し、失敗を恐れず、問題意識を持ちながら挑戦し続けます。

一、コスト意識と経営感覚をもって、迅速に職務を遂行します

厳しい財政状況に対応するため、常にコスト意識を持ち（時間もコストとの認識のもと）、迅速かつ効果的に職務を遂行します。

また、職員の一人一人が経営者のように自覚と責任を持ち、最小の経費で最大の効果（市民の満足）を生み出すよう職務を遂行します。

（『市民への約束』より引用）

9. 行政経営方針の進行管理

今回策定した第2次行政経営方針の着実な推進を図るとともに、より実効性を持たせるため、各取組項目の中から具体的な重点プロジェクトを選定し、「市民、企業等、全職員」を巻き込んで取組むための実施計画を策定します。

当実施計画については、進捗状況、成果、課題および次年度に向けた方針を毎年度管理し、外部有識者を交えて構成された「守山市行政経営改革委員会」において、課題の検証だけでなく、より有効な手法の検討を行うことで、効果的かつ効率的な実施計画の推進を行います。

また、第2次行政経営方針の進行管理の結果については、市ホームページを活用する等。市民に対してわかりやすく情報の発信を行います。

なお、取組の期間内においても、本市の行政経営を取り巻く環境に著しい変化が生じた場合は、適宜見直します。

參考資料

守山市行政経営方針の策定体制と経過

1 守山市行政経営改革委員会の体制

- ア 委員総数 5名
- イ 開催回数 4回

2 会議の開催経過

(1) 守山市行政経営改革委員会

開催日	回数	内容
令和3年8月2日	第1回	・委員委嘱 ・第1次行政経営方針の取組と第2次行政経営方針の骨子案について
令和3年10月20日	第2回	・第2次行政経営方針の素案について
令和3年 月 日	第3回	・
令和4年 月 日	第4回	・

(2) パブリックコメントの実施（市民意見の聴取）

令和4年1月 日()から令和4年1月 日()まで

令和3年度守山市行政経営改革委員会名簿

No.	氏名	所属団体等	備考
1	青木 巧	西日本電信電話株式会社 滋賀支店 ビジネス営業部 公共営業担当 担当部長	
2	金崎 健太郎	武庫川女子大学 経営学部 教授	
3	杉岡 秀紀	福知山公立大学 地域経営学部 准教授	
4	田中 良信	守山商工会議所 専務理事	
5	正木 啓子	公益社団法人日本都市計画学会関西支部 顧問	

(五十音順、敬称略、所属団体等は委嘱時点)

※委嘱期間 令和3年8月2日から令和5年3月31日まで

守山市行政経営改革委員会設置要綱

平成18年4月1日
守山市告示第114号

(設置)

第1条 市民が主役のまちづくりの実現、中長期的な展望に立った新たな行政課題および多様化する市民ニーズに的確に対応できる効率的な行財政システムを構築するため、守山市行政経営改革委員会(以下「委員会」という。)を設置する。

(所掌事務)

第2条 委員会は、簡素で効率的な行財政システムの構築と市長が取り組む行財政改革について意見を述べるとともに、行政課題やその改善方策について調査審議し、市長に提言を行う。

(組織)

第3条 委員会の委員の定数は、10人以内とする。

2 委員は、市政について識見を有する者のうちから市長が委嘱する。

3 委員の任期は、委嘱のあった日から翌年度の3月31日とし、再任されることを妨げない。ただし、委員が欠けた場合における補欠の委員の任期は、前任者の残任期間とする。

(会長)

第4条 委員会に会長を置く。

2 会長は、委員の互選によって定める。

3 会長は委員会を代表し、会務を総理する。

4 会長に事故あるとき、または会長が欠けたときは、あらかじめ会長が指名する委員がその職務を代理する。

(会議)

第5条 委員会の会議は、会長が招集し、会長が議長となる。

2 委員会は、委員の半数以上が出席しなければ、会議を開くことができない。

3 委員会の議事は、出席者の過半数で決し、可否同数のときは、会長の決するところによる。

(関係職員の出席等)

第6条 委員会は、必要があると認めるときは、会議に関係職員の出席または資料の提出を求めることができる。

(報償)

第7条 委員会の委員には、予算の範囲内で報償を支払うものとする。

(庶務)

第8条 委員会の庶務は、総合政策部企画政策課において処理する。

付 則

- 1 この告示は、平成 18 年 4 月 1 日から施行する。
- 2 平成 18 年度に委嘱した委員の任期は、第 3 条第 3 項の規定にかかわらず、平成 20 年 3 月 31 日までとする。
- 3 平成 20 年度に委嘱した委員の任期は、第 3 条第 3 項の規定にかかわらず、平成 22 年 3 月 31 日までとする。

付 則

この告示は、平成 20 年 4 月 1 日から施行する。

付 則

この告示は、平成 20 年 4 月 1 日から施行する。

付 則

この告示は、平成 22 年 4 月 1 日から施行する。

付 則

この告示は、平成 23 年 4 月 1 日から施行する。

付 則

この告示は、平成 24 年 4 月 1 日から施行する。

付 則

この告示は、平成 25 年 4 月 1 日から施行する。

付 則

この告示は、平成 29 年 4 月 1 日から施行する。

付 則

この告示は、平成 30 年 7 月 1 日から施行する。