

会議報告書

令和3年12月3日
起案者：企画政策課 企画政策係
係長 羽田野 祐樹

【会議内容】 令和3年度 第3回守山市行政経営改革委員会

I 日時 令和3年12月2日（木） 午前9時30分から午前11時30分まで

II 場所 市役所3階 33会議室

III 出席者 [行政経営改革委員]
青木委員、金崎委員、杉岡委員、田中委員、正木委員【計5名】
※金崎委員と杉岡委員はZOOMにてオンライン参加

[事務局]
総合政策部 山本部長
企画政策課 中島課長、立入主任、本職
※その他、人事課・財政課、川本議員が出席

IV 内容

- 1 開会
- 2 総合政策部長あいさつ
- 3 協議・報告事項
 - (1) 第2次行政経営方針素案の最終調整について
 - (2) 第5次守山市財政改革プログラム案に対する意見について

【主な委員からの意見・ポイント】

- ・これまで議論してきた中から見えてきた守山市が取り組むべき方向性は、住民と対話、職員同士で対話を広げていく「コミュニケーション改革」である。
- ・住民との対話や職員との対話による人材育成を核とした「守山モデル」の計画とすること。
- ・地区会館の若い職員が地域と関わることができたのは良い経験だったと思うので、今後においても地域に入っていきかけづくりをすること。
- ・所属外にある自分のやりたい仕事にチャレンジできる仕組みを検討すること。人事が事業に参加したい職員を募集して採用、週に1回はその業務を行うことができる、ダブルワークの取組等検討してみてもどうか。

- ・ スペシャリスト型の人材育成をしてみてはどうか。 3年ごとの人事異動では、専門的な人材は育ちにくいので、長期の配属を見据えたキャリアアップの仕組みを検討してみてはどうか。
- ・ 日本はリセットの文化。 新庁舎をきっかけに新しい取組みを。 住民と一緒に条例を作るなどの取組をしてみてはどうか。
- ・ 行政経営方針の大きな目標となる指標を設けること。 地域活動に参加したいという人の割合と守山市に住み続けたいという人の割合を使うこと。地域活動に参加したいという人の割合が2割から3割に変われば、協働のまちづくりに大きく影響するはず。
- ・ 計画策定後の実効性が大事。 来年度以降の進捗管理は毎年ローリングを行い、若い職員等多くの職員が進捗管理に加わり、「我が事」となるように関わる取組をすること。
- ・ 3月策定までに、具体的な施策の例示があると良い。
- ・ これまでの取組や現状と課題は、後半の資料編でよい。また、策定の目的に入る際にさっぱりし過ぎている。何を強調したいのか、「宣言」するようにメッセージ性の強い表現をするべき。
- ・ 職員の声がネガティブな表現のまま掲載するのではなく、課題を受けてどう改善するのか、ポジティブな表現を並べていくべきである。

【第5次守山市財政改革プログラム案に対する意見（行政経営方針に関わることのみ記載）】

- ・ 1番初めに「人件費の適正な管理」に取組むことでは、人件費を抑えるという表現に見える。 これだけ行政経営方針で人材育成や人員について取り上げているのに整合性がない。
- ・ 自主財源の確保の場所では、ふるさと納税による歳入確保も入れるべき。ふるさと納税は市外住民との「コミュニケーション」である。 トップセールスで推進するべきである。