

第2次守山市行政経営方針



令和4（2022）年3月

守 山 市

目次

守山市第2次行政経営方針策定に向けての提言	1
1. 行政経営の理念	3
2. 理念の実現のためのテーマ	4
3. 策定の目的	5
4. 取組期間と位置づけ	7
5. 4年後の目標（成果指標）	7
6. 基本方針	8
I. <u>市民・企業等多様な主体との協働・連携の推進</u>	
II. <u>職員の意欲・能力を発揮できる組織・人材育成</u>	
III. <u>行政サービスの質の向上と業務の効率化</u>	
IV. <u>持続可能な財政運営</u>	
7. 基本方針に基づく取組項目	9
8. 仕事に対する職員の基本的な姿勢	14
9. 行政経営方針の進行管理	15
10. 参考資料	16
これまでの取組	
現状と課題	
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	

令和4年3月7日

守山市長 宮本和宏様

守山市行政経営改革委員会
会長 正木啓子

守山市第2次行政経営方針策定に向けての提言

守山市では第1次行政経営方針の取り組み期間をコロナウィルス感染症蔓延の影響で1年延期し、令和3年度までとじていました。この期間満了に伴う第2次行政経営方針の策定にあたり、本委員会に対して過年度取り組みの検証および新たな行政課題とこれからの行政サービスの在り方について検討するよう市から依頼を受けました。委員会で議論した結果、「方針」の在り方、職員・市民のわが町意識、実効性を高める具体事例など多様な意見がありましたので、以下のとおり提言いたします。

提言

総論

- (1) 第2次守山市行政経営方針（以下「方針」という）は、市民に寄り添った行政改革を効率的・効果的・継続的に進め、「豊かな田園都市守山」を目指すための道しるべである。
- (2) 「方針」は、行政内部の改革だけでなく、地域を巻き込み柔軟性と多様性を備えた地域経営改革を目指し、地域マネジメントで効率的な施策を進め地域風土をつくる。
- (3) 先ず、職員に「方針」の存在を知ってもらう。次に、行政改革が何を目指しているか、「方針」内容を理解してもらうこと。そのために、「方針」の内容や表現・デザインに工夫し、市民にも今までとは違うと興味を持ってもらう。
- (4) きれいに整理されていなくても実効性が伴う「方針」内容にする。

実効性

- (1) コミュニケーションが取りづらい社会情勢にあるため、情報発信、合意形成などにおいてICTを活用したオンラインコミュニティに積極的に取り組む。
- (2) 行政改革の実行には継続的取り組みができるシステムづくりが必要で、継続的に若手職員の意見交換を行う。
- (3) 市民の隠れた人材（人財）を探し、防災・伝統継承・子育て・まちのPRなど地域まちづくりに積極的に関与してもらう。
- (4) 市民交流センターは対話空間として活用し、若手職員がファシリテーターになる。また、職員と市民が同じ目線で語り合う機会をもつ。
- (5) 職員の育成には人事システムと連携し、研修に企業と一緒に政策課題決定を導入するのも有効である。
- (6) 目指すべき職員像は定期的に見直し、その見直し事務を通じて職員に周知する。
- (7) 企業連携とともに学校連携（小中高）も進め、シティプライドの涵養に努める。
- (8) 定期的検証により、「方針」をローリングシステムで見直す。
- (9) 行政改革は、長い時間をかけないと早々に変わるものではない。このことから、本方針のもと、守山ならではの風土が醸成されることを期待する。

1. 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、限られた地域資源をいかに最大限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」の視点を持って取り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。



2. 理念の実現のためのテーマ

「共感を呼ぶ、コミュニケーション改革」

市民や地域との対話、企業や団体との対話、職員同士の対話…

つながりが薄れている今の時代だからこそ、「積極的なコミュニケーション」を図ります。

そして、これまで見えてこなかった多くのつながりを生みだしていきながら、

「守山市に関わる全ての人たち」でお互いに共感をしていくことで、

新しい地域経営改革に取り組み、魅力的なまちづくりを進めていきます。

多様な主体がつながり合う協働・連携や市役所職員の人材育成を推進していくためには、お互いの立場を尊重し共感していくコミュニケーションが必要不可欠です。

しかしながら、多様化・複雑化が進む社会の変化に伴い、地域社会での帰属意識や人とのつながりが希薄化し、地域コミュニティを維持することが難しくなっており、これまでの取組をしっかりと検証しながら、改めて地域や市役所の中で、積極的な対話を通じた共感と呼ぶコミュニケーション改革を実行していくことで、行政経営の理念の実現を目指していきます。



3. 策定の目的

守山市を取り巻く現状と課題を踏まえた第2次行政経営方針策定の目的は次のとおりです。

地域の多様な主体との協働・連携

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る。

また、民間活力を有効的に活用することで、行政の力だけでは達成できない魅力的なまちづくりを推進する必要がある。

職員の人材育成と活躍の場の創出

市役所職員にとって「人材育成」は「行政経営改革」において重要な視点の一つです。

今後、ますます複雑化・多様化する行政ニーズに対応できる職員を育成していくために、現状の職場環境や働き方、業務に対する姿勢を見直し、個々の能力と資質の向上にこれまで以上に取組む必要がある。

また、向上心を持った職員が果敢にチャレンジして活躍できる組織風土を醸成していく必要がある。



時代に合わせた行政サービスの向上

デジタル化の急速な発展、グローバル社会の進展、脱炭素・循環型社会への取組、コロナ禍における「新しい生活様式」への対応等、目まぐるしく変化していく社会全体に併せ、求められる行政サービスも多様化・複雑化しています。

そのような中、的確に市民ニーズに合わせた行政サービスが提供できるよう、ICTによる業務の効率化等を図るとともに、市民の利便性と行政サービスの満足度の向上を図る必要があります。

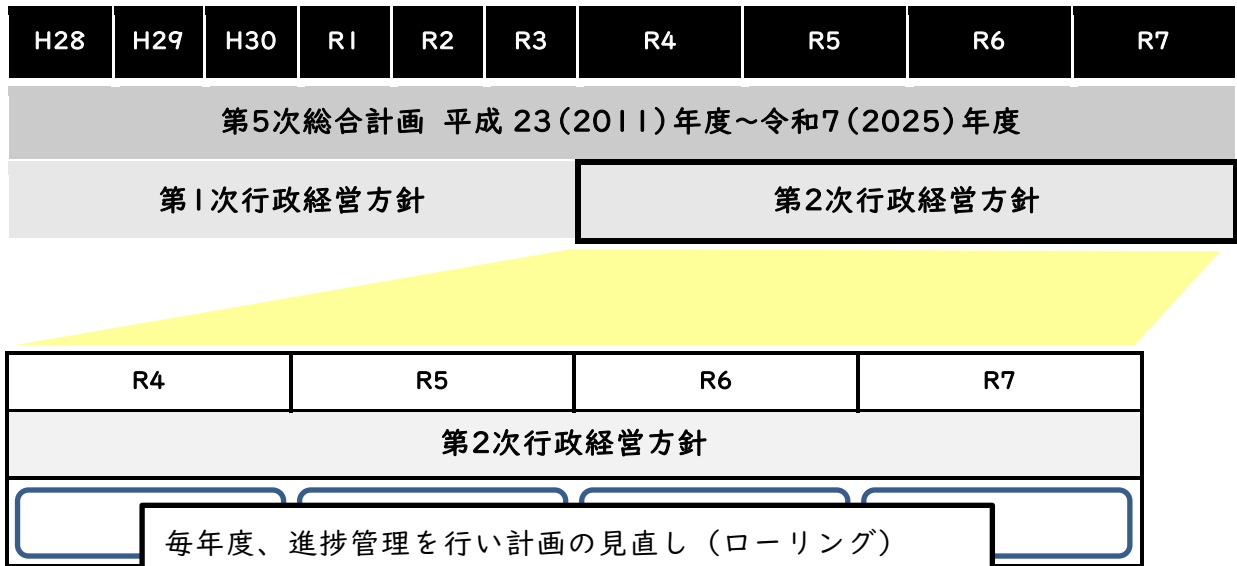
財政運営の安定化

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等により、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。



4. 取組期間と位置づけ

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。



また、各年度における取組の進捗状況や社会経済情勢を勘案しながら、毎年度、ローリングによる計画の見直しを行います。

【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。

5. 4年後の目標（成果指標）

第2次行政経営方針の取組を計画期間内にどれだけ推進することを目指すのか、下記のとおり、4年後の目標（成果指標）を定めます。

【第5次総合計画にかかる市民意識調査】

- ・まちづくり活動に積極的に参加してみたいと思う人の割合

令和元年度（2019年度）：23.0% → 令和7年度（2025年度）：**35.0%**

- ・これからも守山市に住み続けたいと思う人の割合

令和元年度（2019年度）：70.7% → 令和7年度（2025年度）：**80.0%**

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、職員が積極的に地域に出て多様な主体と「対話」を重ねることで、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

市役所の最大の経営資源は「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・職員であり続けるため、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、職場内では「対話」を活性化して「共感」と「共有」を生み出していき、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、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、既存の固定観念に捉われない職員の意識改革を徹底し、市民満足度の高い行政サービスを提供し続けます。

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

職員が積極的に地域に出て多様な主体と「対話」を重ねることで、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、魅力的なまちづくりを進めます。

【複業人材の活用】「民間人材と協働した地方創生の推進に関する連携協定」
(協定先:株式会社 Another works)



(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り組めます。

【市民への約束(平成17年)】

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。
- 一、市民との対話を大切にし、市民と共に考え行動します。
- 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。
- 一、前例にとらわれず、前向きに挑戦し続けます。
- 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。



(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、職場内では「対話」を通じて職員一人ひとりを組織的にフォローすることを前提とし、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、高度化・専門化する業務に必要な知識の習得はもちろん、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、向上心を持った職員が果敢にチャレンジして活躍できる場を積極的に提供するとともに、上司や同僚の十分な支援などを通じた「成功体験」を積み重ねながら、いきいきと働くことができる職場の実現を図ります。

また、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「上司や先輩職員の率先垂範」により取り組めます。

(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に、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。



【新庁舎イメージ図】

(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、職員の意識改革を庁内一丸となって取組むとともに、行政手続きのオンライン化や業務効率化等による、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・スキルの向上に取組みます。

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組みます。

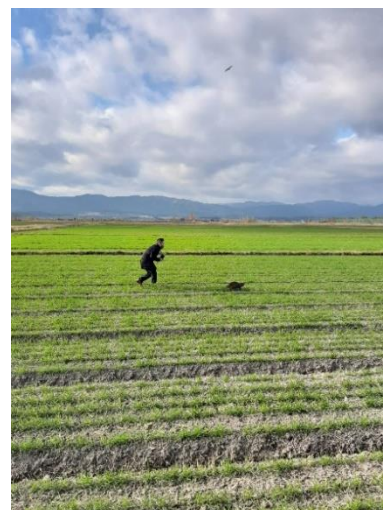
(3) 公共施設マネジメントの推進

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組みます。

(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組みます。

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、迅速かつ確か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

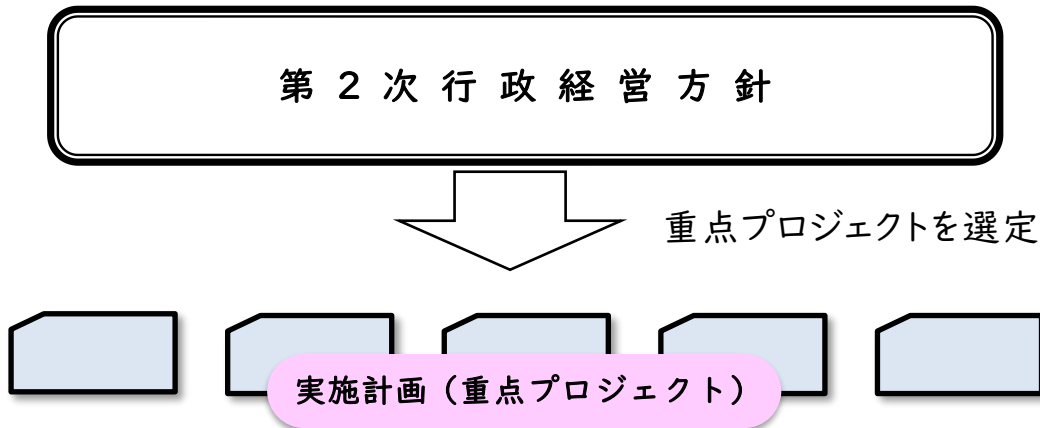
厳しい財政状況に対応するため、常にコスト意識を持ち（時間もコストとの認識のもと）、迅速かつ効果的に職務を遂行します。

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）を生みだ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

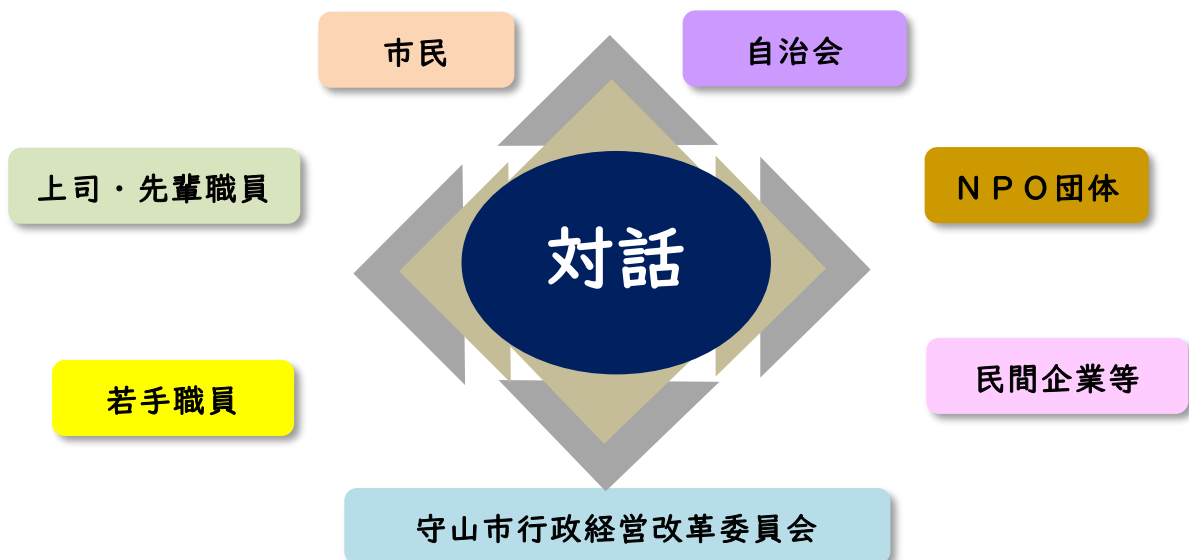
今回策定した第2次行政経営方針の着実な推進を図るとともに、より実効性を持たせるため、各取組項目の中から具体的な「重点プロジェクト」を選定し、「市民、企業等、全職員」を巻き込んで取組むための実施計画を策定します。



当実施計画の進捗管理については、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、実施計画の推進については、守山市行政経営改革委員会や事務局（企画政策課）だけで実施するのではなく、全職員や市民・企業等の多様な主体と「対話」等のコミュニケーションを通じて、情報共有・情報発信（ホームページ掲載等も含む）の徹底を図ります。

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

これまでの取組

守山市では、昭和61年（1986年）の行政改革大綱の策定から、これまで5次にわたる「行政改革大綱」、その後「行政経営方針」と計画名を変えて、行政経営改革に取り組んできました。

特に、平成28年度（2016年度）から令和3年度（2021年度）までの「第1次行政経営方針」においては、事業のスクラップや手法見直し、事業委託・指定管理化の推進や市内の働き方改革等、行政経営の質の向上を進めることができました。

『行政改革大綱』

（昭和61年度（1986年度）～平成8年度（1996年度））

『第二次 行政改革大綱』

（平成8年度（1996年度）～平成12年度（2000年度））

『第三次 行政改革大綱』

（平成13年度（2001年度）～平成17年度（2005年度））

『第四次 行政改革大綱』

（平成18年度（2006年度）～平成22年度（2010年度））

『第五次 行政改革大綱』

（平成23年度（2011年度）～平成27年度（2015年度））

『第1次 行政経営方針』

（平成28年度（2016年度）～令和3年度（2021年度））

【第1次行政経営方針の主な取組】

理念：「市民とともに誇りを持てる、住みよい守山の実現」

- 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

<令和2年度事業スクラップ・見直し額>（廃止9、手法変更42、縮小等43）

▲35,287千円（うち、一般財源 ▲31,977千円）

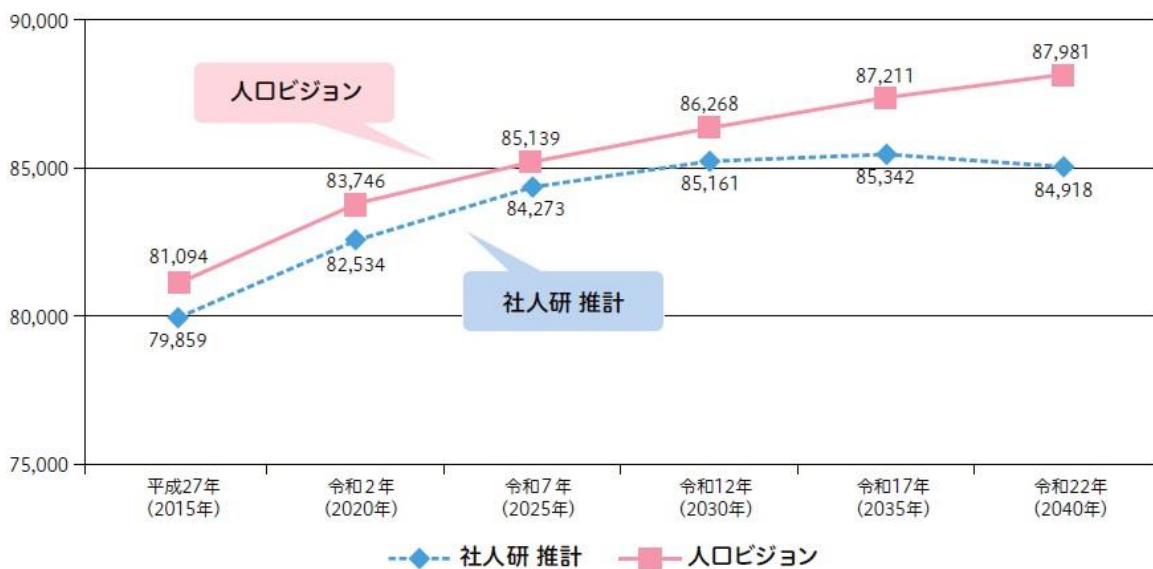
現状と課題

(1) 少子高齢化の急激な進行（第5次総合計画後期基本計画においての位置づけ）

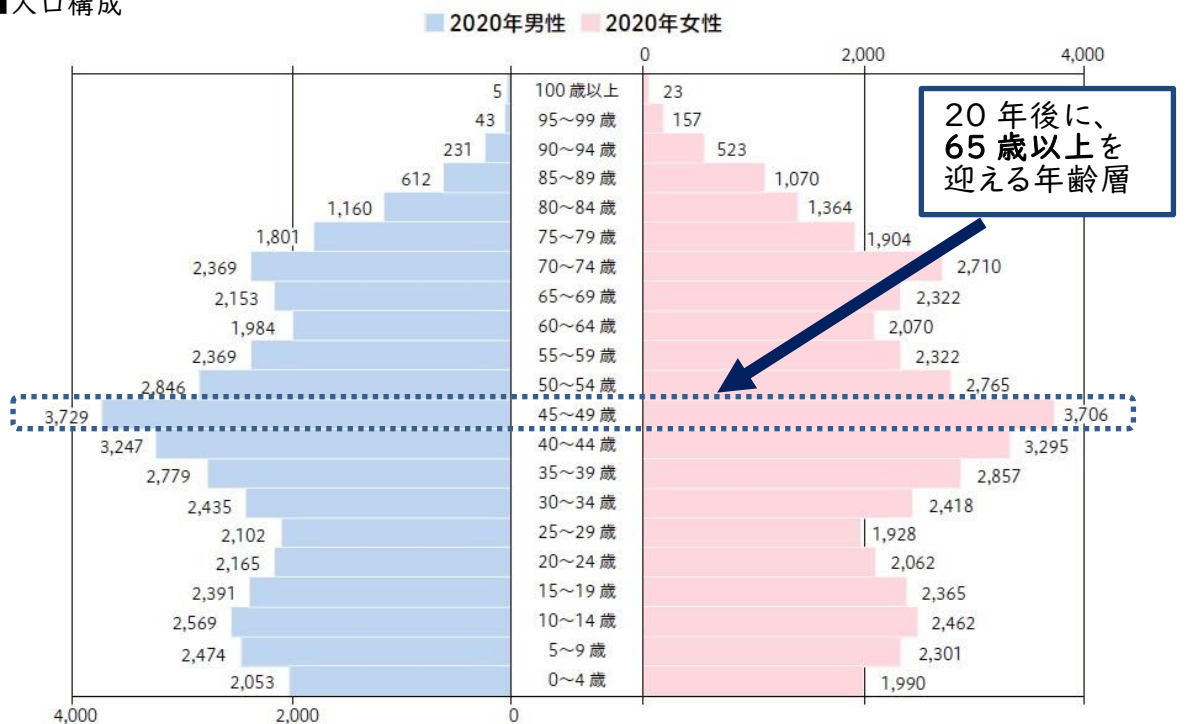
守山市の人口は、「守山市人口ビジョン」において、令和22年（2040年）頃をピークに増加し続け、その後緩やかに減少していくと推計していますが、現在の人口構成の中で男女ともに最も多い45～49歳の年齢層（第2次ベビーブーム世代：1971～1974年生まれ）が、20年後には65歳以上を迎えることになり、今後、**急速に高齢化**が進んでいくと考えられます。

高齢化が進むと労働力人口の減少による経済活動の縮小や、年金や介護等の社会保障制度への影響も深刻になっていきます。

■将来人口フレーム



■人口構成



(第5次総合計画後期基本計画(令和3年3月策定)より抜粋)

(2) 市民意識調査（市民アンケート）の経年結果

守山市では、平成 23 年度（2011 年度）から令和 7 年度（2025 年度）までのまちづくりの基本指針となる「第 5 次守山市総合計画」に掲げている各分野の施策を進めています。

また、計画で定められた施策が、どれだけ達成されたのかを評価するために、無作為抽出により選ばれた調査対象者による市民意識調査において、定期的に「指標」の達成度を確認しており、現在まで 4 回実施しています。

回答の経年結果を見てみると、「地域活動に参加してみたい、参加したことがある」と回答した人は減少傾向にあり、気軽に地域活動に参加できる環境を整えて、若者世代や子育て世代を含む様々な世代に多様な参加の機会を提供していく必要があります。

また、「守山市に住み続けたい、守山市に愛着がある」と回答した人も減少傾向にあり、この傾向が続くと、多様な主体同士が協働・連携していくことが難しくなるため、今後、守山市に「誇り」と「愛着」を持った地域の担い手となる人たちを増やしていかなければ、持続可能なまちづくりを進めることは難しくなってきます。

(%)

まちづくり活動に積極的に参加してみたいと思う人の割合	平成 21 年度 (2009 年度)	平成 24 年度 (2012 年度)	平成 26 年度 (2014 年度)	令和元年度 (2019 年度)
	29.3	29.4	26.4	23.0

(%)

この 1 年間でボランティア団体や NPO 等に参加したことがある人の割合	平成 21 年度 (2009 年度)	平成 24 年度 (2012 年度)	平成 26 年度 (2014 年度)	令和元年度 (2019 年度)
	16.1	15.9	17.2	9.4

(%)

これからも守山市に住み続けたいと思う人の割合	平成 21 年度 (2009 年度)	平成 24 年度 (2012 年度)	平成 26 年度 (2014 年度)	令和元年度 (2019 年度)
	73.2	75.5	74.2	70.7

(%)

「守山市」は『ふるさと』として愛着のある場所だと思う人の割合	平成 21 年度 (2009 年度)	平成 24 年度 (2012 年度)	平成 26 年度 (2014 年度)	令和元年度 (2019 年度)
	61.8	63.0	64.7	57.7

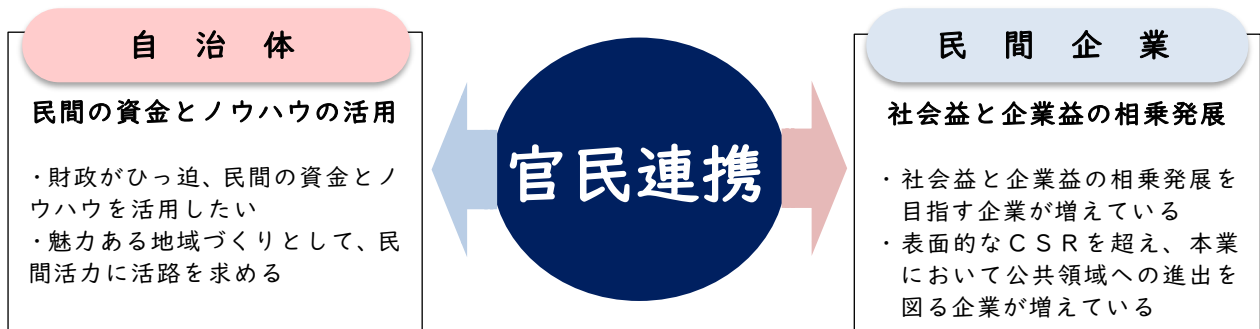
【参考：住みやすさ指標に係るアンケート（令和 3 年度実施）】

・「守山市」は住みやすいまちだと思いますか。 (10 段階評価)	平成 28 年度 (2016 年度)	令和 3 年度 (2021 年度)
	7.3	7.6
・あなたは現在幸せですか。 (10 段階評価)	平成 28 年度 (2016 年度)	令和 3 年度 (2021 年度)
	7.5	7.3

(3) 官民連携のさらなる推進

官民連携とは、行政が行う各種行政サービスを、行政と民間企業等が連携し、民間企業等が持つ資源や多種多様なノウハウ・技術を活用することにより、行政サービスの向上や業務効率化等を図ろうとする考え方のことです。

近年、「地域活性化」「地方創生」を目的とした、自治体との包括連携協定締結等により官民連携に取り組む企業は増えてきています。



コカ・コーラ ボトラーズジャパン株式会社との包括連携協定
(令和3年4月16日締結)



株式会社セブン-イレブン・ジャパンとの包括連携協定
(令和3年7月2日締結)



フードロス対策自販機の設置
(もりやまエコパーク)



市内セブン-イレブン店舗にて
守山市物産の販売

【主な連携協定締結先（その他大学等との協定もあり）】

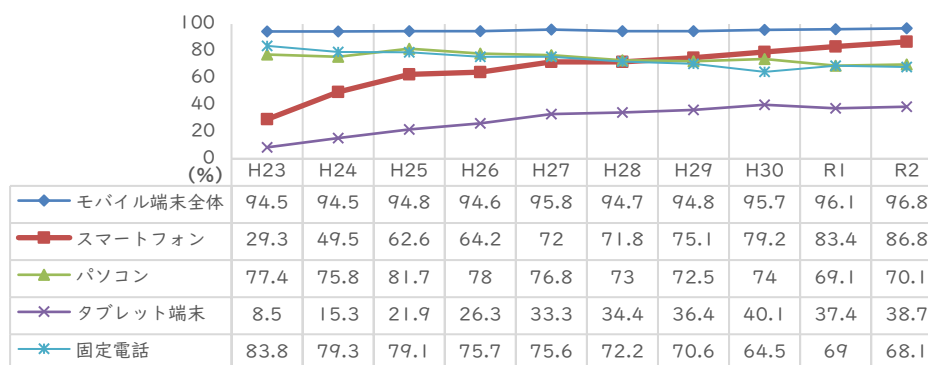
- ・株式会社ロゴスコーポレーション（令和3年11月18日締結）
- ・双日商業開発株式会社（ピエリ守山）（令和元年10月28日締結）
- ・公益財団法人佐川美術館（平成29年5月25日締結）

(4) DX (デジタルトランスフォーメーション) の推進

近年のデジタル化の進展は著しく、スマートフォンが急速に普及する中で、あらゆる場面でICT技術の活用が必要不可欠となっています。

守山市においても、デジタル化による行政サービスの業務効率化や市民の利便性の向上等に取り組む必要があり、社会全体でデジタルの活用により様々な制度や仕組みを変化していく、DX (デジタルトランスフォーメーション) が求められています。

現在、「公共施設予約システム」の導入や職員間のコミュニケーションの効率化を目的とした「ビジネスチャット」の導入等、DXの取組を順次進めているところです。



【出典】主な情報通信機器の所有状況(世帯)：総務省「令和2年通信動向調査」

国計画

自治体 DX 推進計画 (令和2年12月策定)

■ 目指すべきデジタル社会のビジョン

「デジタルの活用により、一人ひとりのニーズに合ったサービスを選ぶことができ、多様な幸せが実現できる社会 ～誰一人取り残さない、人に優しいデジタル化～」

■ 計画期間：令和3年(2021年)1月から令和8年(2026年)3月まで

推進体制の構築

組織体制の整備 (全庁的なマネジメント体制の構築)

デジタル人材の確保・育成 (外部人材の活用・職員の育成推進)

計画的な取組 (重点取組事項に係る目標時期や国の動向を踏まえた工程表の作成等)

都道府県による市区町村支援 (デジタル技術共同導入、人材確保支援等)

重点取組事項

自治体の情報システムの標準化・共通化

マイナンバーカードの普及促進

自治体の行政手続きのオンライン化

AI・RPAの利用促進

テレワークの推進

セキュリティ対策の徹底

地域社会のデジタル化

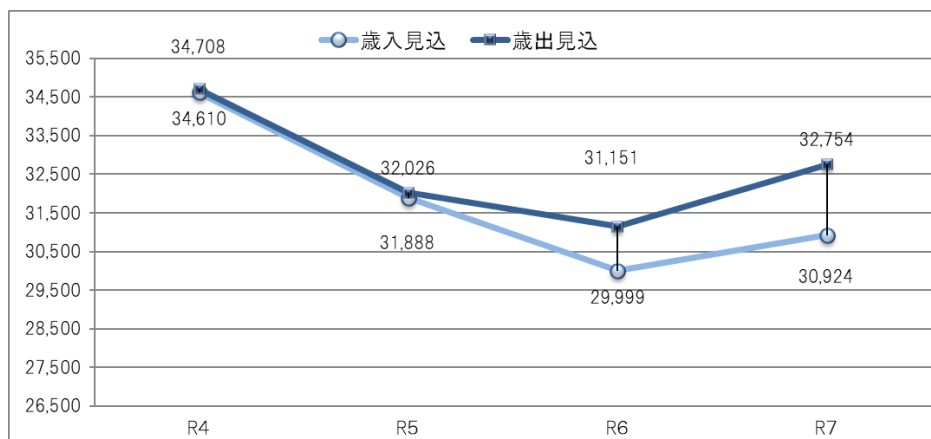
デジタルデバインド(情報格差対策)

(5) 歳入歳出額の推計（第5次守山市財政改革プログラムより）

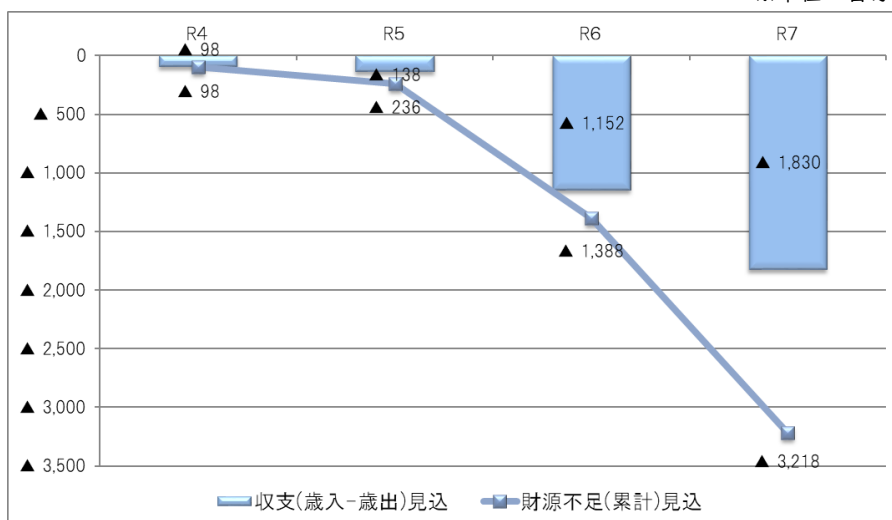
歳入において、人口の増加に伴う市税の増など、想定される増収分について見込んではあるものの、歳出において、今後の行政需要の増などにより人件費、物件費、扶助費、補助費などが歳入を上回る伸びを見込んでおり、後年度に進むにつれて歳入から歳出を引いた赤字額が拡大し、この赤字を累計すると4年間で32億円という財源不足が見込まれました。

収支の均衡をはかるためには、収支の改善に向けた歳入歳出の取り組みをしっかりと定め、着実に進めていく必要があります。

※単位：百万円



※単位：百万円



※単位：百万円

	R 4	R 5	R 6	R 7	計
歳入見込	34,610	31,888	29,999	30,924	127,421
歳出見込	34,708	32,026	31,151	32,754	130,639
収支(歳入-歳出)見込	▲98	▲138	▲1,152	▲1,830	▲3,218

財源不足(累計)見込	▲98	▲236	▲1,388	▲3,218
------------	-----	------	--------	--------

令和4年度～令和7年度で累計32億円の財源不足

(6) 市役所職員の「行政経営改革」について意見交換

市役所職員が今後、ますます複雑化・多様化する行政ニーズに対応していくためには、**既存の固定観念にとらわれず、前向きに挑戦し続けられる職場づくり**に取組む必要があります。

そのため、現状の市役所の職場環境等についての課題・改善点を洗い出し、全職員で共有していくことを目的とした、「行政経営改革」に関する職員の意見交換を開催しました。

【意見交換参加職員】

- ・新庁舎整備推進員会議<意見交換1回開催>
※主に係長・参事級
- ・行革ランチミーティング<意見交換3回開催>
※主に主事・主任級（職員労働組合を通じて募集）



行革ランチミーティング

意見交換結果の課題から見てきた主な改善点

職員に浸透していない市の行革の目的・手段を、分かりやすく明示する

不十分な職場内のコミュニケーション（業務の相互フォローや共有も含む）を活性化する

上司や先輩職員の相談受入体制を改善し、共感のある指導で人材育成につなげる

自分の裁量で取組むことができる、やりがいのある仕事で「成功体験」を積み重ねる

従前からの特定の考え方や価値観に捉われない組織風土づくり

業務に追われ取組む余力がない業務改善も大事な業務の1つとして位置付ける

現状を変えようと果敢にチャレンジする職員が活躍できる場の創出と支援

地域や人と関わり、市に役立ったことが感じられる仕事を若手職員が経験していく

向上心を持って仕事に取組む姿勢を評価する制度づくり

ワークライフバランスは上司や先輩職員の率先垂範により実現

・
・
・

人材育成・働き方改革・業務効率化等、職員の根本的な意識改革が必要

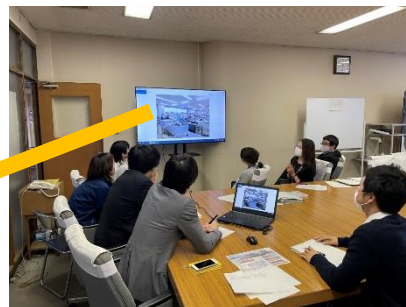
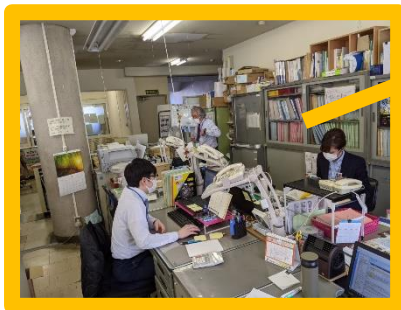
(7) 新庁舎整備推進員会議の取組

新庁舎については、令和5年9月暫定供用開始に向けて事業を進めているところですが、新庁舎を職員が働きやすく、また職員が前向きな気持ちで仕事に取り組むことができる場とするためには、職員自らがよりよい働く場を想像し実現していく場が必要です。

そのため、職員を代表して構成されたプロジェクトチーム「新庁舎整備推進員会議」を設置し、現在の職場の課題抽出から始め、各分野（企画・総務系、窓口系、技師・設計系）の理想のオフィスのテーマづくりに取り組みました。

その他にも「効率的な市役所窓口」等、新庁舎供用開始に向けてプロジェクトを進めていきます。

検討状況



書類が積み重なって、
整理されていない職場…

来庁者が見ても、
気分が良くない…

分野別 理想のオフィステーマ

企画・総務系

交流

選択肢

活気と癒し

- ①職員同士が活発に交流する仕組み
- ②働き方の選択肢が多い職場
- ③オフィス内に活気のスペース

窓口系

来庁者対応

セキュリティ

集中と緩和

- ①市民が安心できる心地よいオフィス
- ②セキュリティ・防犯対策が高い庁舎
- ③迅速な窓口対応と職員の負担軽減の両立

技師・設計系

来庁者対応

集中

連携

- ①必要最低限の紙資料への対応
- ②図面・設計作業のしやすさに特化
- ③業者・庁内との打ち合わせスペース

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12月2日	第3回	・第2次行政経営方針素案の最終調整について
令和4年3月1日	第4回	・第2次行政経営方針最終案について

(2) 職員との意見交換

- ・新庁舎整備推進員会議 ※主に係長・参事級

令和3年9月2日	参加職員：15名
----------	----------

- ・行革ランチミーティング ※主に主事・主任級（職員労働組合を通じて募集）

令和3年11月4日	参加職員：5名
令和3年11月9日	参加職員：5名
令和3年11月12日	参加職員：5名

(3) 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15日(土)から令和4年2月4日(金)まで

- ・意見3件（2人）

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	正木 啓子	公益社団法人日本都市計画学会関西支部 顧問	会長
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	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	

(順不同、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。