

KAI CITY

甲斐市組織マネジメントプラン

—CHANGE—

令和7年度～令和11年度



令和7年3月

甲斐市行政改革

はじめに

本市では、平成17年度から継続的に行政改革に取り組んでおり、事務事業の見直しや健全な財政運営を図ることで、安定した行政運営につなげてきました。令和3年3月に策定した第4次甲斐市行政改革大綱では、「第2次甲斐市総合計画」を着実に実行するため、推進方策として行政改革に取り組みました。

また、これまでの行政改革は平成17年3月29日付「地方公共団体における行政改革の推進のための新たな指針」（以下集中改革プラン）等の通知を踏まえ、改革に向けての重点項目として、第1次甲斐市行政改革大綱では「事務事業の見直し」「行政ニーズに対応した組織・機構の構築」「定員管理・給与適正化への取り組み」「民間委託等の推進」「財政の健全化」「公営企業の経営健全化」を重点項目として取り組みました。以降、第2次から第4次行政改革においても、重点項目の取捨選択を行う一方で、集中改革プランを背景とした行政改革に取り組んできました。

しかしながら、人口減少や少子高齢化の進展による社会構造の変化、自然災害の激甚化など地域・社会の課題は複雑多様化しています。

このような状況下において、本市の限られた資源を効果的に活用するため、これまでの集中改革プランを背景とした行政改革を刷新し、組織の在り方や人的資源の最適配分および強化にかかる行政改革を行い、組織の全体最適化を図り、選択と集中により事業に取り組めます。

甲斐市組織マネジメントプランの計画期間である令和7年度から令和11年度は、「第3次甲斐市総合計画」前期基本計画期間でもあり、この総合計画の目指す将来像「緑と活力あふれる生活快適都市」の実現を目指し、不断の改革に向け新たな行政改革の取り組みを推進します。

目次

1	これまでの行政改革の取り組み	
1	第1次甲斐市行政改革、第2次甲斐市行政改革の効果額	1
2	第3次甲斐市行政改革、第4次甲斐市行政改革の目標達成率	1
2	本市の現状	
1	人口増加から人口減少へ	2
2	本市の財政状況	2
3	公共施設の適正な管理	3
3	甲斐市組織マネジメントプラン策定にあたって	
1	位置付けと計画期間	4
4	これからの行政改革	
1	基本方針	5
5	3つの重点項目	
	重点項目1 期待される役割の認識浸透	7
	重点項目2 活力にあふれた組織づくり	8
	重点項目3 持続可能な行財政運営	9
6	行政改革の推進体制	
1	PDCAサイクルを回して推進する	10
2	OODALOO(ウーダループ)による推進	11
3	より良い行政改革に向けた協議体制	12
	資料編	
	甲斐市組織マネジメントプラン(案)について(諮問)	13
	甲斐市組織マネジメントプラン(案)について(答申)	14
	甲斐市行政改革推進委員会条例	16
	甲斐市行政改革推進委員名簿	17
	甲斐市行政改革推進本部設置要綱	18
	用語集	19

1

これまでの行政改革の取り組み

1 第1次甲斐市行政改革、第2次甲斐市行政改革の効果額

第1次甲斐市行政改革大綱において、効率的・効果的な行政を目指し、行政改革に取り組んだことにより、約14.1億円の効果をあげることができました。

財政状況については、市税収入は増加したものの、一方で地方交付税が減少し、庁舎増築工事などの大型事業による投資的経費の増加や少子高齢化の進展による社会保障費の増加などにより、財源不足が課題となりました。

このような状況の中、平成22年度からの6年間を計画期間とした第2次甲斐市行政改革大綱を策定し、72項目の改革に取り組んだ結果、効果額は、約9億204万円となりました。

第1次甲斐行政改革大綱
H17~H21

約14億円



※年度

第2次甲斐行政改革大綱
H22~H27

約9億円



※年度

2 第3次甲斐市行政改革、第4次甲斐市行政改革の目標達成率

第3次甲斐市行政改革大綱からは、取組項目に行政サービスの向上や市民の行政への参画など、経費の削減を目的としない取組項目が加わり、全項目を効果額で評価することが難しくなったため、評価指標を目標達成率に変更し、公表してきました。

第4次甲斐市行政改革大綱では、本市の最上位計画である「第2次甲斐市総合計画」の基本目標を達成するために必要となる、4項目の重点項目を定め、具体的な取組指標として98項目の改革に取り組みました。

第3次甲斐市行政改革大綱
H28~R2

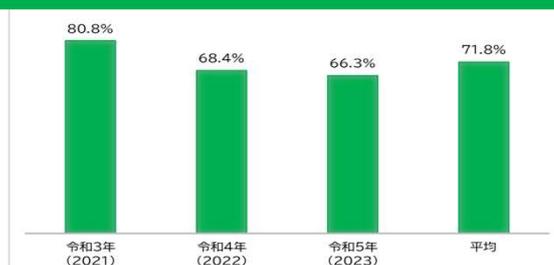
67.7%



※年度

第4次甲斐市行政改革大綱
R3~R5

71.8%



※年度

2

本市の現状

1 人口増加から人口減少へ

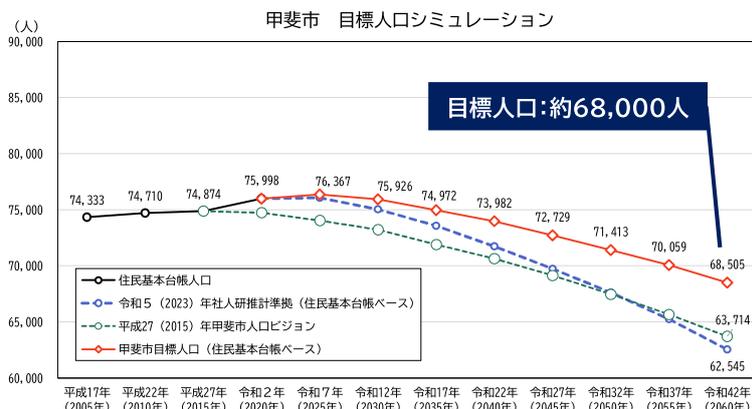
本市の人口は、微増傾向にありますが、令和7年以降は人口減少に転じるとともに、併せて少子高齢化が進んでいくと予想されています。

また、生産年齢人口の減少による経済の衰退や社会活力の低下が懸念される中、急速な高齢化は、義務的経費による負担が増加し、健全な財政運営に影響を及ぼすとされており、本市のみならず全国の自治体で対策が急務となっています。

人口減少対策

人口減少に特化した重点的プロジェクト「まち・ひと・しごと創生総合戦略」により2060年における人口目標を約68,000人を維持することを目標とします。

※甲斐市まち・ひと・しごと創生 人口ビジョン



2 本市の財政状況

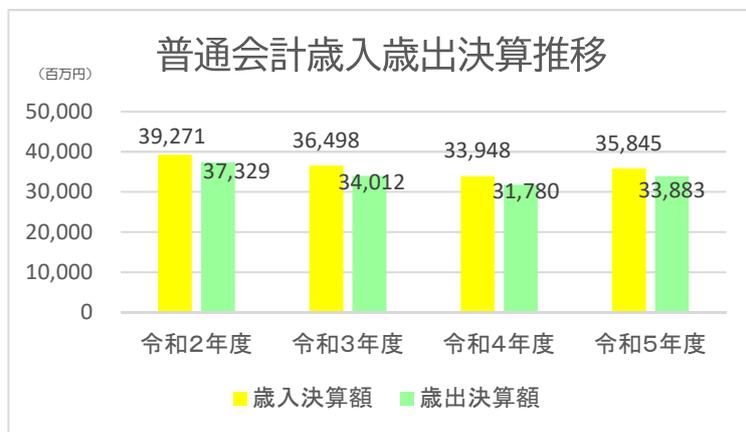
第4次甲斐市行政改革大綱において、「健全な財政運営」を重点項目の一つに位置付け、安定的な財政運営に取り組みました。

このことから、市の財政状況を客観的に表す指標である財政健全化判断比率につきましても、「実質赤字比率」をはじめとする、全ての数値において健全化が保たれており、財政の健全性は確保されています。

しかし、今後、少子高齢化、人口減少の進行が想定され、市税の減収、また、扶助費をはじめとする社会保障関係費の増加など厳しい財政運営が予想されるなか、より効率的で効果的な行財政運営を進める必要があります。

より厳しい財政状況

扶助費等による義務的経費の増加と施設の老朽化による維持管理費用の増加が予想され、これまで以上に厳しい財政状況となることが見込まれている。



2

本市の現状

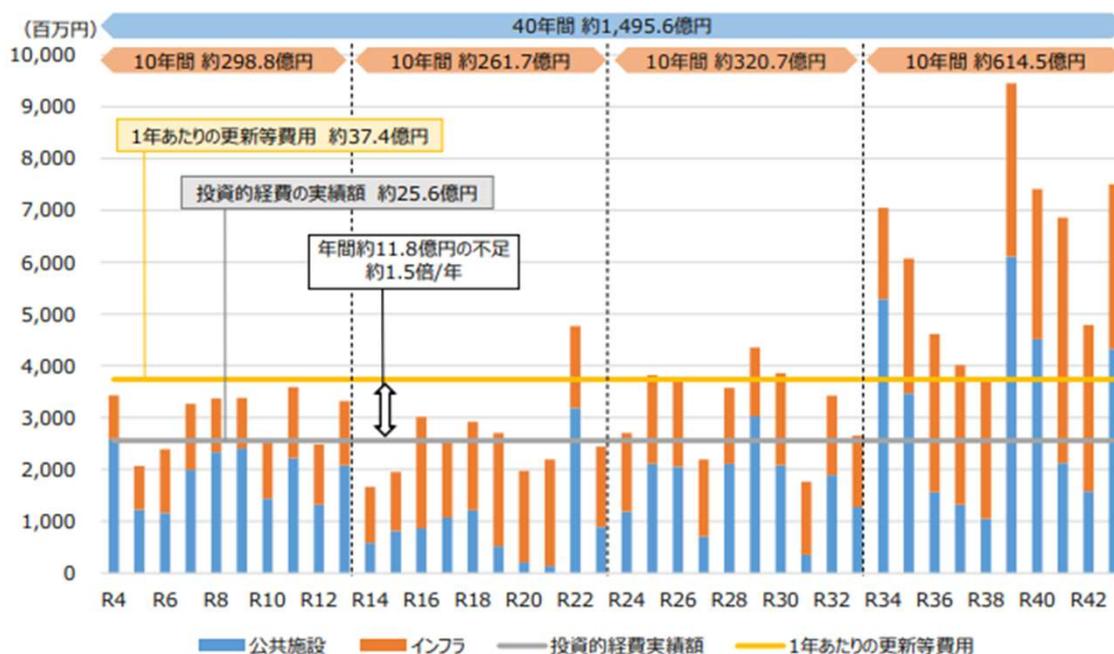
3 公共施設の適正な管理

本市の公共施設等については、昭和40年頃から多くの公共施設が整備されています。「甲斐市公共施設等総合管理計画」（令和2年改訂）では今後大規模改修や建替えなどの施設の更新が、一時的に集中することが見込まれています。

また、「甲斐市公共施設等総合管理計画」では、令和4年度から令和43年度までの40年間に必要となる公共施設等の更新費用について、総額は約1,495.6億円（1年当たり約37.4億円※長寿命化対策をした場合）といった試算となっております。そうした状況を受け、同計画では公共施設の保有量の目標を「延床面積を今後30年間（令和28（2046）年度まで）で20%削減」することを数値目標として設定しています。

このため、施設の統廃合や民間への譲渡を含めた検討を行い、厳しい財政運営と維持管理費の両立を図る必要があります。

更新等費用 約1,495.6億円



図：甲斐市公共施設等総合管理計画より
(長寿命化)

3

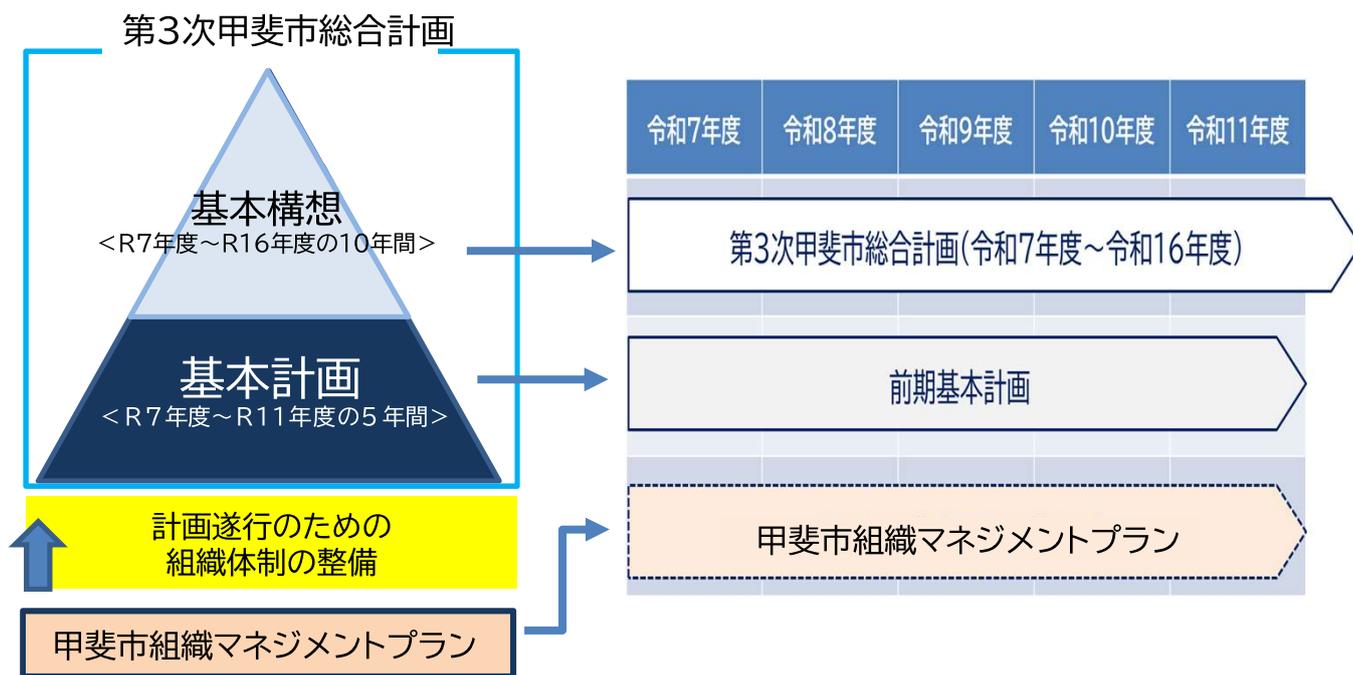
甲斐市組織マネジメントプラン策定にあたって

1 位置付けと計画期間

本市の現状や自治体を取り巻く環境が急激に変化する中、市政運営全般に関わる本市の最上位計画である「第3次甲斐市総合計画」の実現を目指すためには、組織体制の整備が急務となります。

甲斐市組織マネジメントプランでは本市における組織体制の最適化を図るために、その担い手である職員を人材から「人財」へと変革し、組織体制および「人財」資源の最適化を図る方策として位置づけます。この大綱は「第3次甲斐市総合計画」の基本計画を遂行するための段階ごとのマネジメントや、目指すべき組織体制を示すものとなります。

「第3次甲斐市総合計画」の推進と行政改革の取り組みが密接な関係にあることから、基本計画の計画期間と同様に令和7年度から令和11年度までの5年間の計画期間とします。



これからの行政改革

1 基本方針

(1) 第4次甲斐市行政改革大綱から甲斐市組織マネジメントプランへ

地域の「安全」「安心」「豊かさ」を実感できる付加価値の高いサービスの提供が行政に求められる一方、財源不足・人材不足等の厳しさは増えています。

そうした状況の中、個々の事業での成果達成に向けた努力を継続し、それらを組織全体として俯瞰し、真に必要な取り組みや配分すべき資源を見極め「最適化」を図るマネジメントがこれまで以上に求められています。

甲斐市組織マネジメントプランは、従来の大綱を刷新し、政策を着実に実行するため、組織・人材を強化する施策を組み合わせることで、厳しい経営環境を乗り越え、明るい未来を引き寄せる、活力にあふれた行政経営を進めていくために策定するものです。

甲斐市組織マネジメントプラン(R7年度～R11年度)

継続

— 行政改革の基本方針 —

甲斐市総合計画の将来像である
『緑と活力あふれる生活快適都市』の実現に寄与する

3つの
重点項目

1. 期待される役割の認識浸透
2. 活力にあふれた組織づくり
3. 持続可能な行財政運営

新規

Point!

1. 自らに期待される役割を踏まえ、成果創出のために必要な道筋を描き、改善・改革に挑戦していく姿勢を育む
2. 計画に沿った成果創造と一人ひとりの成長実現を同期化する、活力にあふれた組織づくりを全員参加で進める
3. 未来における持続可能な財政基盤を整備するため、公共施設の譲渡・統廃合等を含む思い切った検討を進める

第3次甲斐市総合計画

これからの行政改革

(2) 3つの重点項目とそれぞれの関係性

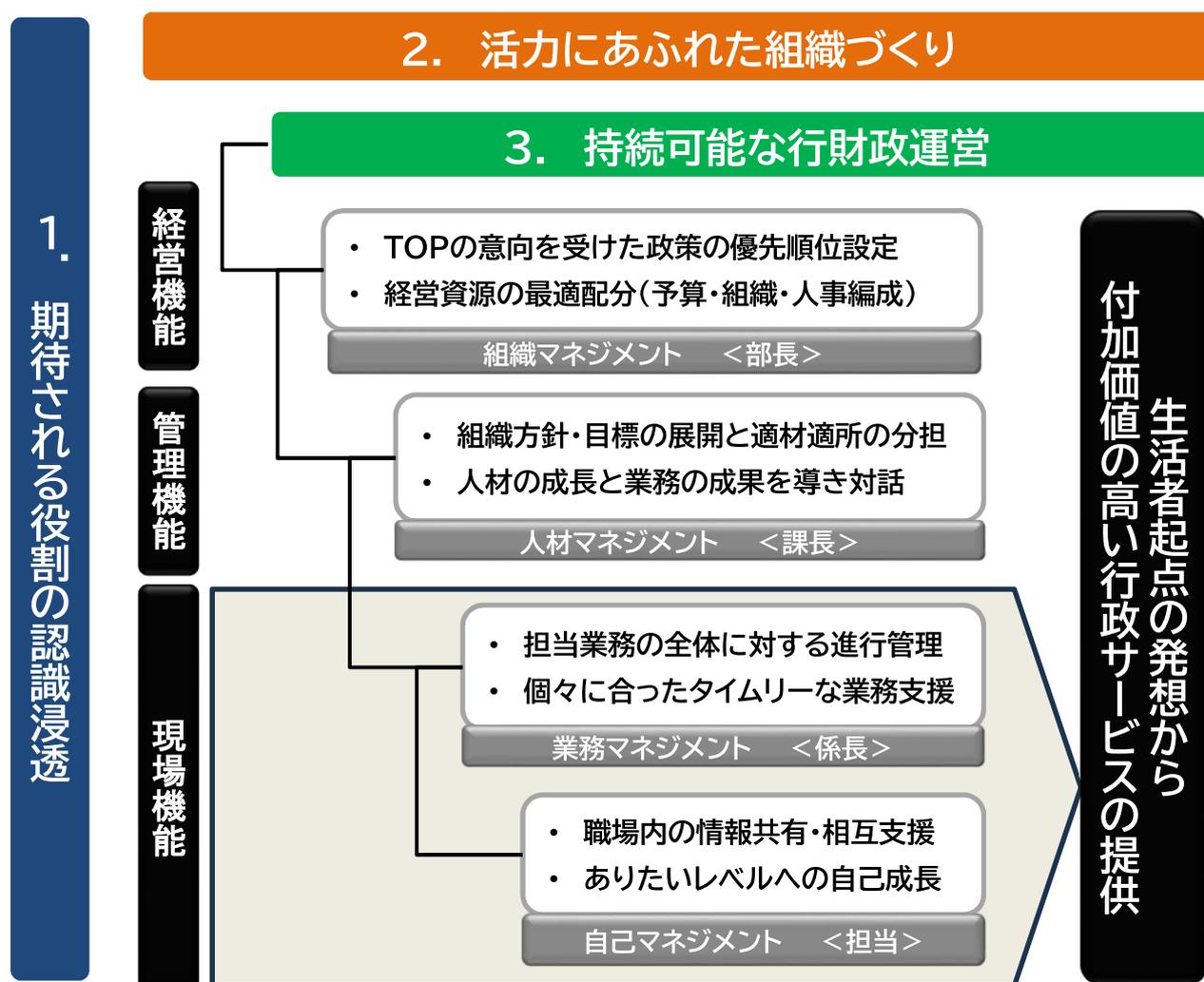
基本方針を踏まえ、着実な進行を目指すための「3つの重点項目」を新たに決めました。項目間の関係性は以下のとおりです。

まず「1. 期待される役割の認識浸透」では、組織を構成する一人ひとりの職員の意識・行動に着目し、新たな行政改革を進める上での基盤をつくります。

次に、行政改革の主旨でもある効果・効率的な組織運営を進めるため、階層別のマネジメントによる「2. 活力にあふれた組織づくり」に繋がります。全職員が並行して役割を果たすことが活力を生む源泉となります。

更に、部長級職員の経営資源配分に紐づけた「3. 持続可能な行財政運営」の探求を図ることで、経営層の一員として、部長級職員が社会状況を俯瞰し、行政目線ではなく、地域で暮らす人々が、明るく豊かな生活を送ることを目的とした「生活者起点」の発想を踏まえ、事業の優先度の見直しや、資源の最適再配分を考え、経営層全体で選択と集中を進める取り組みを目指します。

いずれも大きなチャレンジですが、本市が置かれた状況と未来に向けて今こそ変わるべき時との認識から、以上の3点を重点項目とします。



3つの重点項目

重点項目1 期待される役割の認識浸透

第4次甲斐市行政改革大綱においては「効率的・効果的な事業の推進」を重点項目の一つに掲げ取り組んできましたが、甲斐市組織マネジメントプランでは「生活者起点の発想」を踏まえ、「選択と集中」により、事業の優先度の見直し等をさらに進めるため、「緑と活力あふれる生活快適都市」を目指すための組織づくりに注力します。

そのためには、部長、課長、係長、担当の職位・役割に関して、それぞれに期待される役割を明確化し、求められる意識・行動・成果等を職員一人ひとりが自覚する必要がある、既存の評価制度を含めて見直しを行うことで再認識を図ります。

特に、費用や時間に対する効果（生産性）、短期と中長期のバランスなどをしっかりと検討する経営感覚が、すべての階層・役割で求められることを浸透させていきます。

1. 階層別役割の定義と組織浸透

- ・ 人事評価制度の見直しを行い、評価項目に経営的視点を加え、職員の経営感覚、意識の向上を図る。
- ・ 各職位の役割と責任を認識させ、組織力を最大限発揮できる人事配置を行う

2. 組織全体における経営感覚の醸成

- ・ 経営感覚と市民感覚をバランスよく兼ね備えた職員の育成
- ・ 今後必要となる自治体経営に向け、経営感覚を養うため、他分野との人事交流の推進を図る

3. 形式的な事務事業評価の転換

- ・ 生活者起点の発想を踏まえた事業の実施
- ・ “アウトカム”の視点を持った施策・実施事業の評価

3つの重点項目

重点項目2 活力にあふれた組織づくり

活力にあふれた組織をつくるためには、目指す組織の在り方を共有し、組織体制の整備をしなければなりません。それは、何を担う組織か（使命・方針・目標）、保有している資源は何か、どの程度あるのか（予算・人員・権限）についての明確化・最適化を図ることが必要です。

保有資源の明確化により、管理職が組織全体の資源の有無・大小を把握することで、これまで以上に「組織の最適化」を図ることが可能となります。本大綱では、これまでのような実施事業にフォーカスした改革ではなく、組織体制についての改革を図ります。

今後は、管理職による次年度組織検討への参画を通じ、現場意見を取り入れた「活力があふれる最適化された組織体制」を整備することを目指します。

「最適化された組織体制」のもと、行政の担い手となるのは、職員一人ひとりの「人財」です。日常的な意思疎通（コミュニケーション）に加え、人材育成やモチベーション向上を目的に上司と部下が1対1で行う定期的な面談の場である「1on1ミーティング」を活用し、一人ひとりの成果が生まれやすく、更にはそれぞれの成長も支援される職場環境を目指します。

1. 継続的な業務改善(BPR)による組織機構の検討

- ・ 組織や職場が抱える課題等の改善に向け、フォローアップ調査を実施、継続的な業務改善と組織機構の見直しを行う
- ・ 検討過程において、良好な職場環境の創出に向け、係長職以下の一般職員への意見聴取など、可能な限りのボトムアップ方式を参考とした合意形成を図る

2. 「1on1ミーティング」の本格的展開

- ・ 課長もしくは、課長から委任を受けた管理監督職が課員との1on1を行う
- ・ 1on1から得た情報(異動希望、業務改善提案)を踏まえた組織検討を図る

3. 活力ある組織が創れる課長の育成

- ・ 高いマネジメント能力・コミュニケーション能力を備えた課長の育成
- ・ 課長に求められる役割や能力を明確にし、浸透を図る

重点項目3 持続可能な行財政運営

多様化する市民ニーズに対応し、行政サービスを維持・向上するためには、効率的・効果的な行財政運営が不可欠となります。

そのため、歳入の確保と歳出の削減を図り、引き続き財政の健全化に努め、将来にわたり強固で持続可能な行財政運営を推進します。

また、財政負担の軽減や施設の長寿命化などを目的とした、「甲斐市公共施設等総合管理計画」をはじめ、施設ごとに具体的な対策を定めた「甲斐市公共施設個別施設計画」等、各種公共施設の管理計画を策定、これらの計画に基づいた管理・運営を行うと共に、施設利用・管理状況を把握しながら、新たな利活用の探索や選択肢としての統廃合および民間への譲渡等を検討・推進していきます。

今後は、従来の事務事業の評価を越え政策等との比較考察を行うとともに、管理職間での横断的な事業評価により、「選択と集中」に基づくスクラップ&ビルドを図り、真に有効な事業を検討します。

1. 公共施設の維持管理の最適化

- ・ 施設利用管理状況を見極め、「生活者起点」を踏まえた公共施設の方向性を定める
- ・ 新たな利活用策の見極めと、統廃合・民間譲渡などの可能性を整理する

2. 施策・事務事業の包括的見直し

- ・ 事務事業評価に留まらず、政策・施策レベルの目標状態との比較を行う
- ・ 政策・施策レベルで考察し、改めて有効と思える事業に絞り込みを行う

3. 管理職間での部局横断的評価

- ・ 部課長が自部門ではなく他部局に対する行政評価を行う仕組みを作る
- ・ スクラップ&ビルドでの実績について部課長に対する評価を行う

6

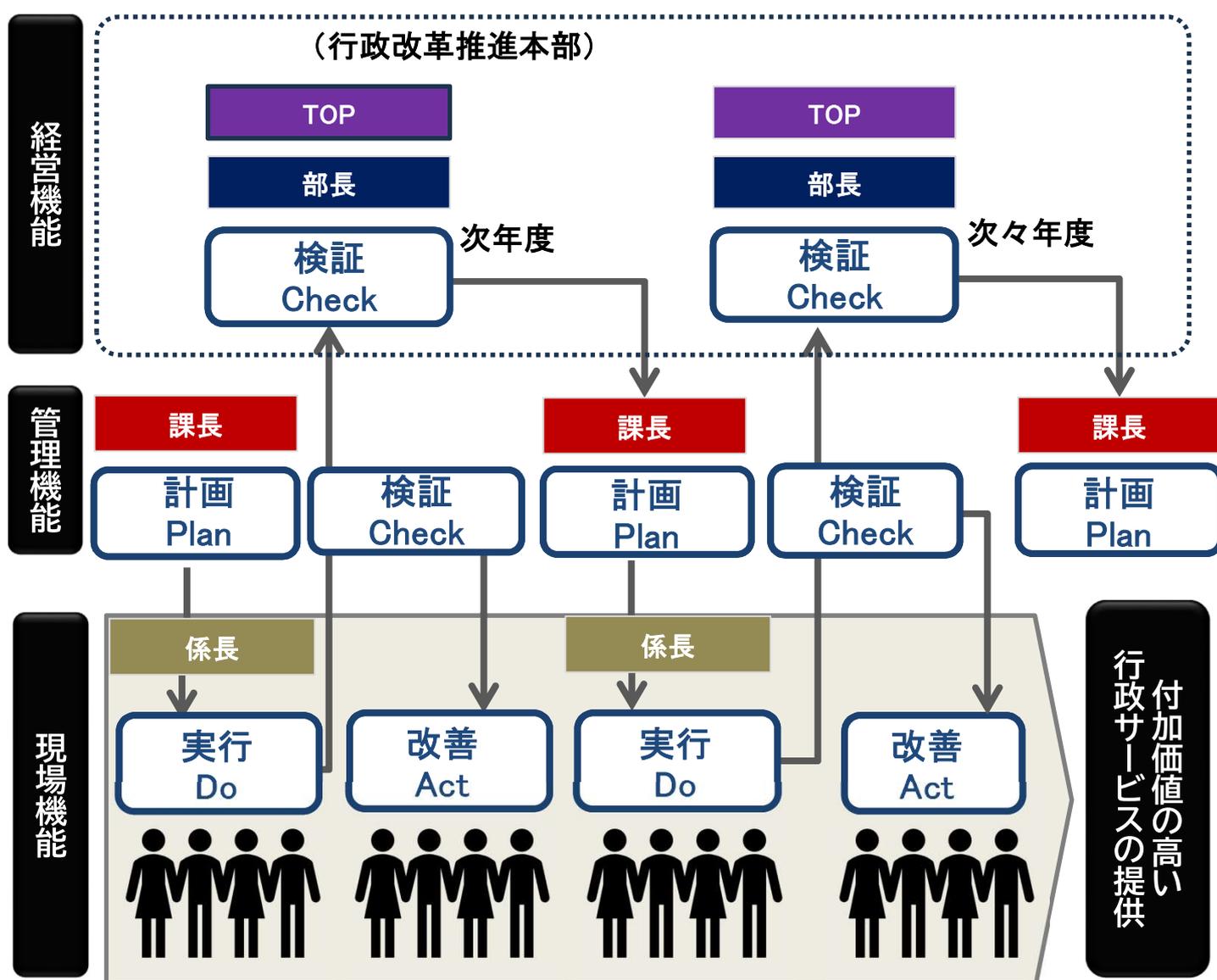
行政改革の推進体制

1 PDCAサイクルを回して推進する

行政改革の着実な推進に向け、基本方針や3つの重点項目に対するPDCAサイクルを、各部署の管理職が毎年回すことで、全庁を挙げた推進を行います。

係長をリーダーとする現場での実行状況・成果達成度等を俯瞰的に検証し、計画そのもの、あるいは「組織体制」を修正する必要性を見極め、次年度の予算・組織の編成や人事、方針目標設定・行動計画等に反映していきます。

また、毎年度の成果については職員を經由して経営TOPに検証情報を集約し、次年度の経営資源配分や部課長人事などに反映していくものとします。



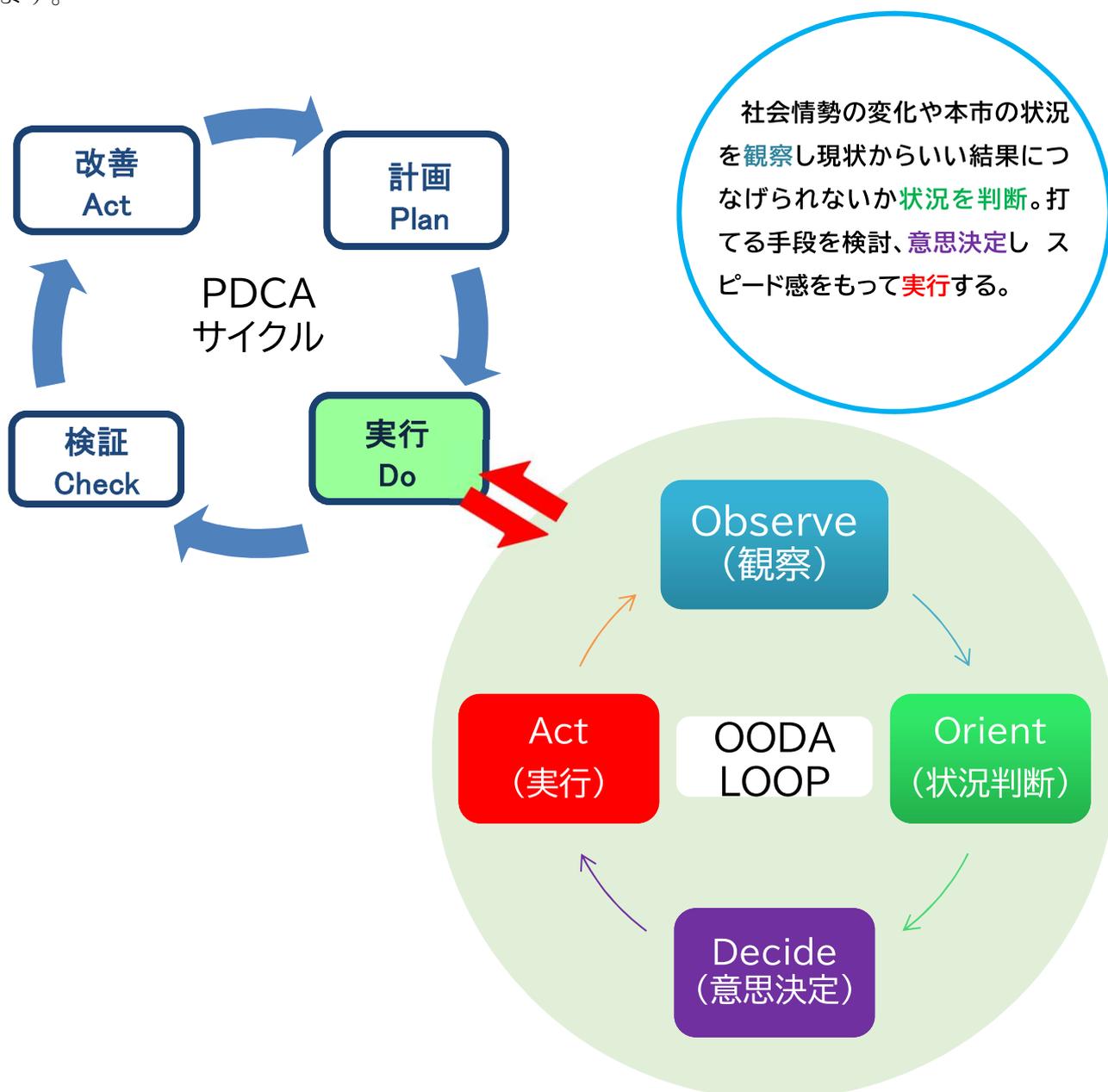
行政改革の推進体制

2 OODALOOP(ウーダグループ)による推進

自治体を取り巻く環境が目まぐるしく変化する中、常にスピード感を持った対応・対策を実行するためには、年度単位の「PDCAサイクル」に加え、環境に即応して成果を出せる「OODALOOP」の手法を取り入れる必要があります。

従来の「PDCAサイクル」は状況や前提が変わらない中で、最適解を導き出すことに適した手法であるのに対し、テクノロジーの進歩やAI・SNSの急速な発達に対応できる「OODALOOP」の手法は、変わり続ける状況へ最善と思える行動を即座に取って成果を目指す手法となります。

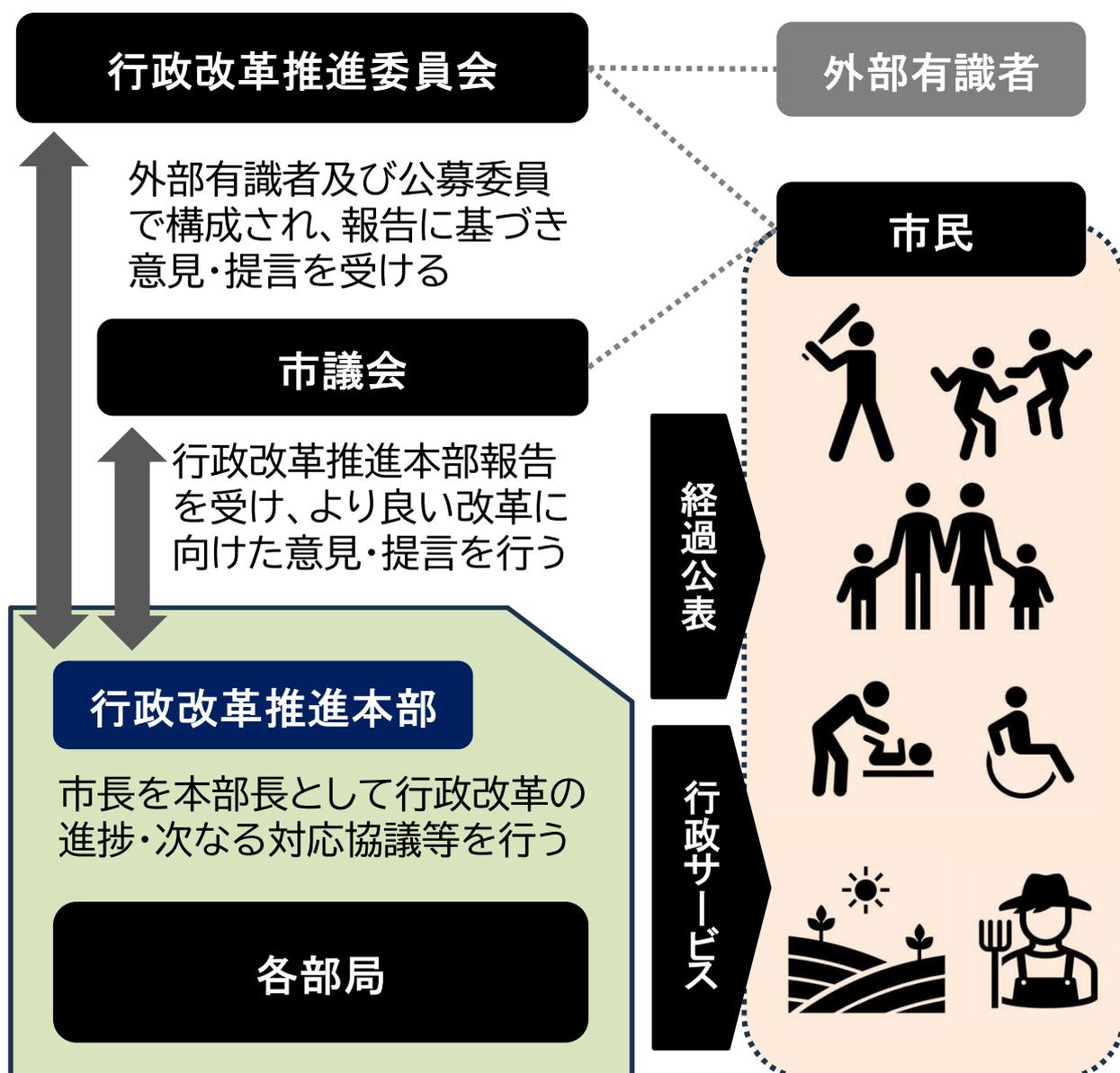
本市が見据える行政改革の推進にあたっては、PDCAサイクルにおける「D（実行）」にあたり、「OODALOOP」の手法を取り入れ、スピード感を持った臨機応変な改革の遂行を目指します。



行政改革の推進体制

3 より良い行政改革に向けた協議体制

市長を本部長とする「甲斐市行政改革推進本部」のもとで改革に取り組み、成果や取り組みの状況を、外部有識者を含む公募委員で構成される「甲斐市行政改革推進委員会」や「甲斐市議会」への報告を行い、意見・提言をいただき、それらの取り組み全体について、市ウェブサイト等を通じて市民に公表します。



甲斐市組織マネジメントプラン(案)について(諮問)

甲斐経第714号
令和7年1月23日

甲斐市行政改革推進委員会
会長 小林 春男 様

甲斐市長 保坂 武

甲斐市組織マネジメントプラン(案)について(諮問)

本市では、平成17年3月29日付「地方公共団体における行政改革の推進のための新たな指針」(集中改革プラン)を背景に、「第1次甲斐市行政改革大綱」を策定し、以降、継続的な事務事業の見直しや健全な財政運営を図ることで、安定した行政運営を行ってまいりました。

しかしながら、人口減少や少子高齢化の進展による社会構造の変化、自然災害の激甚化など、地方自治体を取り巻く社会課題は、複雑多様化しています。

こうした状況下において、本市の限られた資源を効果的に活用するため、これまでの事務事業評価による行政改革を刷新し、人的資源の適材配置及び組織の最適化など、組織・人材の強化に関することを、新たな行政改革の重点項目として設定し、活力にあふれた行政経営に取り組む必要があります。

つきましては、新たな行政改革として、組織の全体最適化を図り、選択と集中により事業に取り組むべく「甲斐市組織マネジメントプラン(案)」を作成しましたので、甲斐市行政改革推進委員会条例第2条に規定に基づき、貴委員会の意見を賜りたく諮問いたします。

甲斐市組織マネジメントプラン(案) 別添のとおり

甲斐市組織マネジメントプラン(案)について(答申)

令和7年2月18日

甲斐市長 保 坂 武 様

甲斐市行政改革推進委員会
会 長 小林 春男

甲斐市組織マネジメントプラン(案)について(答申)

令和7年1月23日付け、甲斐経第714号で諮問がありました「甲斐市組織マネジメントプラン(案)」について、次のとおり答申いたします。

答 申

本委員会は、市長から諮問のあった「甲斐市組織マネジメントプラン(案)」について、慎重に審議を行いました。

本プランにおいては、甲斐市総合計画における将来像である「緑と活力あふれる生活快適都市」の実現に寄与する基本方針であるとともに、新たな行政改革として、適切なマネジメントを行い、変化の激しい社会状況を乗り越え、強い組織となるため、新たに最適化された組織を目指す内容であることから妥当であると認めます。

なお、審議の過程において各委員から提起された意見を取りまとめ、付帯意見として提出いたしますので、十分尊重し、行政改革の推進に一層努力されますよう要望いたします。

甲斐市組織マネジメントプラン(案)について(答申)

付帯意見

これまでの行政改革では、自主財源の確保や職員の人材育成、効率的・効果的な行政運営等に取り組みました。

しかしながら、近年では人口減少や少子高齢化の進展による社会構造の変化、自然災害の激甚化など、地域・社会を取り巻く課題は複雑多様化しています。

このような背景の中で、これまで以上のスピード感や臨機応変な対応が行政には求められる中、固定概念にとらわれず、職員一人ひとりが甲斐市における課題を自分事として考えるとともに、職位に応じ、段階ごとに適切なマネジメントを実践することが求められます。

また、人口減少や少子高齢化といった全国的な課題に対応するためには、資源の配分および最適化を図るマネジメントを含め、組織風土の更なる醸成が必要とされています。

本市を取り巻く多くの課題に対し、強い組織として不断の行政改革を推進するため、「甲斐市組織マネジメントプラン(案)」において掲げる3つの重点項目について着実に取り組み、活力にあふれた行政経営の遂行を期待します。

今後、本プランによる行政改革を推進するにあたっては、次の内容について留意し、確実に実行されるよう要望します。

- 1 職員がやりがいをもって職務に邁進できるよう、業務の実績を考慮した人事評価の検討をすること。
- 2 市民のウェルビーイングとあわせ、職員のウェルビーイングの向上を目指すこと。
- 3 今回の行政改革については成果等が見え難いものであるが、組織の現状値の見える化を図り、職員のエンゲージメントの向上に努めること。
- 4 各種計画等の策定にあたってはEBPM（エビデンス・ベスト・ポリシー・メイキング）に基づきデータや合理的証拠に依る検討を進めること。
- 5 雇用に関する考え方が変化する中、人的資源の確保・維持について時代のニーズを鑑みた臨機応変な対応に努めること。
- 6 職員の執務能力向上、意識改革を図るため、OJTとともに研修・研究等通常業務外のOFF-JTを活かして人材育成に努めること。
- 7 状況に応じた臨機応変な対応に努め、業務の効率化を図ること。

甲斐市行政改革推進委員会条例

○甲斐市行政改革推進委員会条例

平成16年9月1日 条例第7号

(設置)

第1条 社会経済情勢の変化に対応した簡素にして効率的な市政の実現を推進するため、甲斐市行政改革推進委員会（以下「委員会」という。）を置く。

(所掌事務)

第2条 委員会は、市長の諮問に応じて、甲斐市の行政改革の推進に関する事項を調査し、及び審議する。

(組織)

第3条 委員会は、委員15人以内で組織する。

2 委員は、市政について優れた識見を有する者のうちから市長が委嘱する。

(任期)

第4条 委員の任期は、2年とする。

2 委員が欠けた場合の補欠委員の任期は、前任者の残任期間とする。

(会長及び副会長)

第5条 委員会に会長及び副会長若干人を置く。

2 会長及び副会長は、委員の互選により選任する。

3 会長は、会務を総理し、審議会を代表する。

4 副会長は、会長を補佐し、会長に事故があるときは、あらかじめ会長が定める順位に従い、その職務を代理する。

(会議)

第6条 委員会は、会長が招集し、会長が議長となる。

2 委員会は、委員の過半数が出席しなければ、会議を開くことができない。

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

(委任)

第7条 この条例に定めるもののほか、委員会の運営に関し必要な事項は、市長が定める。

附 則

この条例は、平成16年9月1日から施行する。

甲斐市行政改革推進委員名簿

○甲斐市行政改革推進委員名簿

令和7年3月現在

No.	氏名	役職	備考
1	窪田 文明		元山梨機械電子工業会専務理事
2	長田 明美		甲斐市社会教育委員
3	小林 春男	会長	市代表監査委員・指定管理者選定評価委員・税理士
4	小田切 一正	副会長	元県職員（元宝石美術専門学校事務局長）
5	吉田 均		山梨県立大学国際政策学部教授
6	穴水 剛		甲斐市自治会連合会長 （甲斐市自治会連合会敷島支部長）
7	田中 陽子	副会長	甲斐市女性団体連絡会理事
8	国久 朝子		愛育連合会会長
9	有泉 宏子		食生活改善推進員
10	藤森 一浩		公募委員
11	深澤 浩一		公募委員

甲斐市行政改革推進本部設置要綱

○甲斐市行政改革推進本部設置要綱

平成16年9月1日
訓令第1号

(設置)

第1条 行政改革の推進を図るため、甲斐市行政改革推進本部（以下「本部」という。）を置く。

(所掌事項)

第2条 本部の所掌事項は、次のとおりとする。

- (1) 行政改革大綱の策定及び実施に関すること。
- (2) その他行政改革に係る重要事項に関すること。

(組織)

第3条 本部は、本部長及び本部員をもって組織する。

- 2 本部長は、市長とし、本部員は、副市長、教育長、部長、監、会計管理者及び局長とする。

(本部長)

第4条 本部長は、本部を総括する。

- 2 本部長に事故があるときは、本部長があらかじめ指名する本部員が、その職務を代理する。

(会議)

第5条 本部の会議は、本部長が必要に応じて招集し、本部長が議長となる。

(その他)

第6条 この訓令に定めるもののほか、本部の運営に関し必要な事項は、市長が別に定める。

附 則

この訓令は、平成16年9月1日から施行する。

附 則（平成19年3月28日訓令第9号）抄

(施行期日)

- 1 この訓令は、平成19年4月1日から施行する。

附 則（平成21年3月27日訓令第3号）

この訓令は、平成21年4月1日から施行する。

附 則（平成23年3月22日訓令第1号）

この訓令は、平成23年4月1日から施行する。

附 則（平成28年3月11日訓令第1号）

この訓令は、平成28年4月1日から施行する。

附 則（令和3年3月11日訓令第2号）

この訓令は、令和3年4月1日から施行する。

附 則（令和6年3月15日訓令第7号）

この訓令は、令和6年4月1日から施行する。

用語集

【あ行】

■アウトカム

成果ないし効果と訳され、主としてサービスを受け取る側の視点から論じられるもの。ここでは行政の活動の結果、市民生活及び社会経済に及ぼされる影響や効果のこと。

■EBPM（エビデンス・ベースト・ポリシー・メイキング）

政策の企画をその限りのエピソードに頼るのではなく、政策目的を明確化したうえで合理的根拠（エビデンス）に基づくものとする事。

■AI

人工知能。Artificial Intelligenceの略。機械であるコンピューターが「学ぶ」ことで人間の知的活動に大きな役割を果たすことが期待されている。

■OODA LOOP（ウーダーループ）

Observe（観察）、Orient（状況判断）、Decide（意思決定）、Act（実行）の4つのステップを繰り返し、その時々状況に応じて素早く判断をし、意思決定や業務活動を行うフレームワーク。

■ウェルビーイング

身体的・精神的・社会的に良い状態にあることをいい、短期的な幸福のみならず、生きがいや人生の意義などの将来にわたる持続的な幸福を含む概念。

また、多様な個人がそれぞれ幸せや生きがいを感じるとともに、個人を取り巻く場や地域、社会が幸せや豊かさを感じられる良い状態にあることも含む包括的な概念。

■SNS

ソーシャル・ネットワーキング・サービス（social networking service）の略。インターネット上のコミュニティサイトのこと。

■エンゲージメント

職員の働きがいや意欲、組織に対する思い入れ、愛着などについての概念。「職員のエンゲージメント」を把握することにより、組織の健全化、組織力の向上、個人の意欲向上、人材の定着につなげていくことが重要となる。

（参考：総務省 人材育成・確保基本方針策定指針令和5年12月22日）

■OFF-JT（オフザジョブトレーニング）

「Off the Job Training」の略称であり、職場外教育訓練のこと。集合研修、派遣研修等が代表的。執務を通じた人材育成では自然に身につけにくくなっている要素を補完することや、各職場における人材育成の風土作りを支えるツールとして機能させていく必要がある。

■OJT（オンザジョブトレーニング）

「On the Job Training」の略称であり、職場の中で、上司や先輩職員が、部下や後輩職員に対して、現在または将来の仕事に必要な知識や技術、技能、態度などを意図的、計画的、継続的に指導するための多様な取組のこと。

【か行】**■甲斐市公共施設等総合管理計画**

本市における公共施設等の全体を把握するとともに、公共施設等を取り巻く現状や将来にわたる課題等を客観的に整理し、長期的な視点を持って公共施設等の総合的かつ計画的な管理を推進することを目的に、平成29年に策定した。

■甲斐市総合計画

本市の最上位計画に位置付けられており「甲斐市まちづくり基本条例」に基づく、社会経済情勢の変化などを見据えた、市の望ましい将来像と市政推進の取り組みを示したまちづくりの方針。

■義務的経費

地方公共団体の歳出のうち、任意に節減できない極めて硬直性の強い経費。

■業務改善（BPR〔Business Process Re-engineering〕）

業務の本来の目的に向かって、既存の組織や制度を抜本的に見直し、プロセスの視点で、職務、業務フロー、管理機構、情報システムをデザインしなおすという考え方。

■経営資源

企業経営を行ううえで役立つ要素や能力のこと。なかでもヒト・モノ・カネ・情報は「4大経営資源」といわれている。

■経営TOP

経営における組織全体の意思決定にかかる組織。ここでは市長、副市長、教育長を指す。

■健全化判断比率

平成19年6月22日に公布された「地方公共団体の財政の健全化に関する法律（財政健全化法）」において定められた、地方公共団体の財政状況を客観的に表し、財政の早期健全化や再生の必要性を判断する4つの財政指標。実質赤字比率、連結実質赤字比率、実質公債費比率、将来負担比率からなる。

【さ行】**■市ウェブサイト**

甲斐市の公式ホームページやSNS（ソーシャル・ネットワーキング・サービス）のこと。

■実質赤字比率

地方公共団体の最も主要な会計である「一般会計」等に生じている赤字の大きさを、その地方公共団体の財政規模に対する割合で表したもの。

■事務事業評価

個別の事務事業の必要性や効果、効率性などを評価すること。

■社会保障関係費

私たちの健康や生活を守るための経費。

■集中改革プラン

総務省により平成17年3月29日付「地方公共団体における行政改革推進のための新たな指針」として策定された地方公共団体に対して「事務事業の見直し」「民間委託の推進」「定員管理の適正化と給与の適正化」などの具体的な行政改革の取り組み。

■スクラップ&ビルド

新規の需要に対応し、事業等を新設する際には既存のものを改廃し、全体としての増加を防ぐこと。

■生活者起点

地域で暮らす人々が、明るく豊かな生活を送ることを目的とした視点に基づく考え。

■生産年齢人口

年齢人口のうち労働力の中核をなす15歳以上65歳未満の人口層。

■選択と集中

特定の事業分野に経営資源を集中すること。

■組織の最適化

組織が保有する各資源を、質、量の側面も踏まえて最も適した形式で配置、配分すること。

【は行】**■PDCAサイクル**

Plan（計画）Do（実行）Check（評価）Act（改善）の一連の仮設・検証プロセスのこと。

■扶助費

生活に困っている人や子育てをしている世帯、障がい者などの生活を社会全体で支えるための経費。

【ま行】**■マネジメント**

資源や資産・リスクなどを管理し、経営上の効果を最適化しようとする手法のこと。

■「緑と活力あふれる生活快適都市」

第3次総合計画において本市の目指す将来像。

【わ行】**■1 on 1 ミーティング**

定期的に上司と部下がマンツーマンでミーティングを行う人材育成手法のこと。

甲斐市組織マネジメントプラン

—CHANGE—

発行年月 令和7年3月
発行 甲斐市
編集 甲斐市 総合戦略部 経営戦略課
〒400-0192 甲斐市篠原2610番地
TEL : 055-278-1678 (直通)
FAX : 055-276-7216
E-mail : keieikikaku@city.kai.yamanashi.jp



甲斐市