

# 会 議 等 報 告 書

総合戦略部 経営戦略課 経営企画係

会議等名	甲斐市行政改革推進委員会（第3回）		
開催日	令和7年1月23日（木）午前9時30分	場所	本館3階 大会議室
出席者	甲斐市行政改革推進委員会委員 （小林会長、小田切副会長、田中副会長、窪田委員、長田委員、吉田委員、穴水委員、有泉委員、深澤委員） ※国久委員、藤森委員は欠席 事務局（丸山総合戦略部長、酒井経営戦略課長、村越経営企画係長、藤原、三井、小林）		

午前9時30分 開始

## 1. 開会

## 2. 甲斐市組織マネジメントプラン（案）の諮問

事務局より説明。

（主な内容）

- ・第4次甲斐市行政改革推進大綱の計画年度の終了に伴い、（仮称）第5次甲斐市行政改革推進大綱（素案）として、庁内での協議および12月に開催した本推進委員会において審議を行った。これまでの事務事業評価による行政改革を、組織や人材の最適化を位置づけにした行政改革に刷新したことから、委員の皆様からの意見も踏まえ、1月9日に開催した市長を本部長とする行政改革推進本部会においてタイトルおよび大綱（案）を作成。

- ・「甲斐市組織マネジメントプラン（案）」について副市長より諮問。

## 3. 副市長あいさつ

- ・国家公務員も若手を中心に辞めてしまう職員が多い。市役所も若手が辞めて民間企業に行くという実情がある。地域を幸せにするためには、それを担っていく職員が本日の会議にあるようにエンゲージメントや、やりがい等を含めていかに組織を活性化していくかが求められると思う。より良い行政を目指すべく、こういった行政改革の取り組みは有効であるため、引き続きよろしく願います。

## 4. 会長あいさつ

- ・アメリカの大統領も変わり改革を打ち出している。我が国も令和の時代になって、ここ数年急速に社会の変革が見られる。甲斐市も変革を求められている。行政の改革は迅速に進めることが求められる中、今までの第4次行政改革大綱から今回の行政改革大綱では、大きく変革をもたらしていきたいという意気込みがこの今回の大綱に表れている。
- ・本日タイトルが新たに提案され、諮問がされた。ついては、皆様の忌憚のない意見をいただいて答申に向けていきたい。

(副市長退席)

## 5. 案件

案件（１）甲斐市組織マネジメントプラン（案）について

事務局：資料１、資料２、資料３により説明

(以下主な内容)

### ①タイトルについて 【資料１】および【資料３の２ページ】

- ・タイトルは委員の皆様の意見等も踏まえ選考。
- ・「甲斐市組織マネジメントプラン—CHANGE—」とする。
- ・本大綱は、これまでの行政改革と異なり、組織体制の最適化を目指していることや、シンプルでかつ、現状の「組織を変える」というキーワードが明確なタイトルとし、1月9日（木）に行われた行政改革推進本部会にて承認された。

### ②「甲斐市組織マネジメントプラン（案）—CHANGE—」 【資料１】

- ・大綱自体については、大きな変更点・修正点はなし。
- ・主な修正箇所はタイトルに起因する箇所および字句等の修正。
- ・13ページ以降に本大綱の用語集を追加。

### ③本大綱についての補足説明について 【資料２】

- ・今回の行政改革推進大綱では、これまでの第4次行政改革大綱より内容を大きく変更することから、職員の理解を深める補助資料として【資料２】を作成。
- ・1ページは、今回目指すべき成果について見える化したもの。「1. 期待される役割の認識浸透」を通し、職員の意識改革及び経営者的視点の醸成を図る。続けて「2. 活力にあふれた組織づくり」を通して組織の意識改革及び職員のエンゲージメント向上を諮る。
- ・以上（重点項目1. 2）までが組織改革となり、それぞれの重点項目を担う人材・組織により持続可能な行財政運営や、生活者起点の発想から付加価値の高い行政サービスの提供を行う。
- ・また、結果として、職員のエンゲージメントと市民のウェルビーイングが高い状態を目指す。
- ・2ページは、エンゲージメントとウェルビーイングの関係性を示した図となる。
- ・グラフの左下の状態が職員のエンゲージメントが低く、また市民のウェルビーイングが低い、いわゆる組織として最悪な状態となる。グラフの右上が職員のエンゲージメントが高く、市民のウェルビーイングが高い理想的な状態であり、こちらが目指すべ

き成果となる。

- ・ 3 ページは、今回の P D C A サイクルおよび進捗管理や実績管理のイメージ図を掲載。今回の行政改革においては、取組状況の見える化や成果指標について質問を多くいただいたこともあり、こちらのイメージ図に基づき進捗を管理。P D C A サイクルの中の「検証 (check)」にある通り、エンゲージメント調査による実感値の計測を行う。下段の「進捗管理・実績確認」として、左側の事務局の①から本部会⑤までを経て、右側の本推進委員会へ報告を行う。

#### ④本委員会でいただいた意見について 【資料 3】

- ・ 指標や評価進捗管理についての意見は、指標自体が作り難いものであることを理解いただきたい中で、成果については総合計画の進捗や市民の満足度調査等で変化・向上を図りたいと考えている。
- ・ 内容に関しては、重点項目についての具体的な取組等について質問をいただいた。今後の対応としては、職員向けの研修会等を行い、今回の行政改革について浸透を図りたいと考えている。
- ・ 2 ページは、(仮称) 第 5 次甲斐市行政改革大綱のタイトル (案) の一覧となる。最初に説明した通り、前回の意見を参考にタイトルを審議した。
- ・ 「甲斐市組織マネジメントプラン (案)」においては、2 月 1 8 日に開催する第 4 回甲斐市行政推進委員会において、市長への答申を行いたいと考えている。

以上、案件の (1) 甲斐市組織マネジメントプラン (案) についての説明となる。

#### (質疑応答)

委員：今回の資料 2 の補助資料は、一般公開するのか。

事務局：今回の行政改革大綱は、これまでの行政改革大綱より内容を大きく刷新することから、職員の理解度を深めるための補助資料として作成した。資料 2 について、一般公開する予定はない。

委員：現在は働き方の在り方が大きく変わっていて、若者は必ずしも転職に関してネガティブなイメージを持っていない。少なくとも、これまでの一度役所に入れば終身雇用みたいな価値観は、これからも変わっていくのではないかと。職員に対する入口対策と出口対策が大切になると思う。

事務局：確かにこれまでは、終身雇用として想定していたものが、スキルアップして出ていく職員もいる中で、逆に外部から入ってくる職員もいる。人事については、育成方針についても今後検討していく必要がある。まずは今回の行政改革について、従来の事務事業評価によるものから、今一度、市の組織マネジメントをしっかりとするという意図で、この計画を定めさせていただいている。時代の変化に伴い、若者のキャリアプランは、昔と大きく変わっている

ことを認識している。いただいた意見に関しても参考にして人材育成に活かしていく。

委員：資料2の2ページにあるように、職員のやりがいもあって、市民の満足度も高いというのが最高の状態だと思う。この行政改革については市民に伝わりづらい部分もあると思うので、どういう改革を行うなど、ぜひ市民にPRないし、伝えていただきたい。

事務局：今回大きく刷新することについて市民にもわかりやすいように周知を行う。

会長：今回出た意見やこれまでの意見を付帯意見に活かす中で、答申を作成していきたい。

事務局：事務局で本日の意見等を付帯意見とする答申の原案を作成し、委員の皆様を確認していただけるようにする。

## 6. その他

事務局より説明

本日の意見等をまとめ、事務局において答申書案を作成させていただく。

答申書案については、次回の第4回委員会で最終決定し、市長に答申する。

第4回委員会につきましては、2月18日火曜日、午後2時の開催を予定している。

後日、開催通知を送付する。

## 7. 閉会

午前10時00分頃終了

### [追加意見の提出について]

令和7年1月23日（木）開催の第3回甲斐市行政改革推進委員会に際し、当日欠席となった委員より意見の申出あり。

#### 【委員より】

##### 1 次第の6. その他意見について、次のとおり

- ・緊急性があり、対応すべき時は柔軟な対応をお願いします。
- ・有益な情報であれば各種サービスの案内を、1階の特定の場所に集約してほしい。

##### 2 答申（案）に伴う付帯意見について、次のとおり

- ・業務の効率化を図る。
- ・職員のモチベーションを上げるというところを含めて研修を積むということを付帯意見に反映させてほしい。

**【事務局対応】**

これまでの本推進委員会の意見および、上記の追加意見を参考に、「甲斐市組織マネジメントプラン（案）」について、付帯意見を含めた答申における原案を作成する。

以上