

市役所改革宣言第2弾

～市民との協働と意識改革～



早稲田大学大学院公共経営研究科C班
協力：広島県三次市

市役所改革のねらい

自ら考え、自ら責任を負うことを基本に、
職員の力とやる気を引き出し、「大きな力
を生み出す小さな市役所」をつくります。

「みよし100年物語」より

市民と行政の協働

職員の意識改革



「みよし100年物語」
における市の行政改革に
関する現状評価は、
満足度が3.46
重要度が5.94（10点満点）

市民満足度の向上

市民満足度の向上にむけて

市民満足度の向上

市役所改革の推進

市民と行政との協働

職員の意識改革

情報公開

地域住民との対話

職員間のコミュニケーションの促進

人事制度

情報公開（1/2）

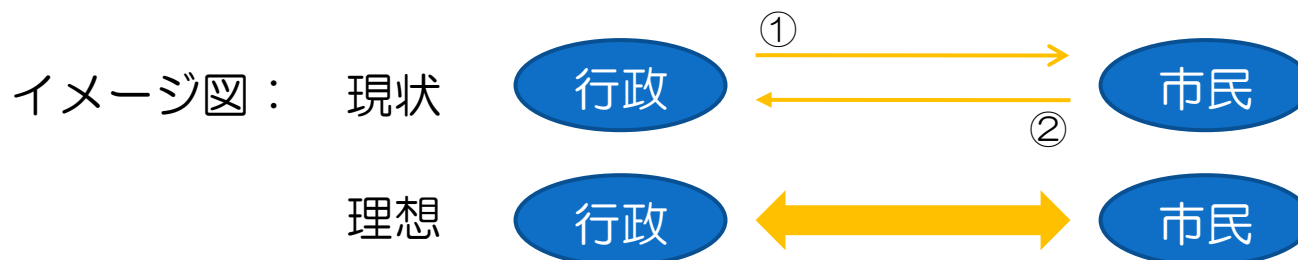
- 原則、情報公開ではなく **情報開示**

媒体	トピックス
広報みよし	全戸配布（約22,000世帯）
ホームページ	市政の詳細情報の掲載と全国発信
ケーブルテレビ	加入率：市全体 46.7%, 旧町村 80~90%
タウンミーティング	H18年度は12ヶ所で開催、874人が参加
市長室にいらっしゃい	H18年度は152人が参加
出前講座	H19年度は67講座を予定

情報公開 (2/2)



議論・対話の場がさらに必要ではないか？ = 双方向



地域住民との対話（1/2）

住民との密接なふれあい

- ・ イベント、祭、地元商店、etc…

自治振興区との連携

- ・ まちづくりビジョンへの参画

いざという時の助け合い

- ・ 防災マップの作成
- ・ 防災意識の啓発、消防団との協力
- ・ 防災無線の活用（含むイベント告知、訃報連絡）

地域住民との対話（2/2）

三次市民にとっての転換期であった、
H16年4月の市町村合併以降・・・

対応が遅くなった

役所の敷居が
高くなった

知らない職員
が多くなった

旧町村
住民の声

本当にそうなのか？

合併すれば新自治体の一地域となり、その地域に特化した財源（金・人）がなくなるのは事実



他の都市の「住民自治会」同様、住民の積極的な行政参加と、行政による積極的な歩み寄りが必要ではないだろうか？

職員間のコミュニケーションの促進（1/3）

コミュニケーション

タテ方向

広小路通信：

市長自身が自分の言葉で職員向けにメールを直接一斉送信

支所長会議、部長会議、室長会議の内容を担当職員へ伝達

朝礼（始業開始前）：

室長、マネージャー、担当職員間での情報共有

ヨコ方向

イントラネットによる情報共有：
職員が掲示板を利用して情報発信

支所内研修：

職員が地域振興や業務課題からテーマを選びプレゼンテーションを実施

プロジェクトチーム：

H18年度は3件

職員間のコミュニケーションの促進（2/3）

H18年度部局横断プロジェクト

- ・ 三次市人口増加推進プロジェクト
～オアシス三次！プロジェクト～
- ・ 財政システム改革プロジェクト
～三次モデル新会計システム～
- ・ 選挙開票事務スピードアップ推進計画
～0.1秒の挑戦「目指せ開票時間30分」～

合同作業を通じた一体感の醸成

職員間のコミュニケーションの促進（3/3）

現在のコミュニケーションの手段は、
自治体としては先進的であると感じられる
が・・・

民間企業ではごく普通になされているのでは？

- ・ 市長のスピードが速くて職員が追いつけていないのではないかと？
- ・ タテとヨコのコミュニケーションの連携は十分か？
- ・ 本庁内、本庁⇔支所間、支所間で相互理解が十分か？

現状に満足して良いのか？

人事制度（1/2）

市長への自己申告

- ・年1回、職員は異動の希望と組織、機構に対する意見を
市長に直接メールで伝える事が出来る

目標管理による業績評価（室長・部長級に適用）

- ・上司との面接で目標設定
- ・目標の達成度を賞与等へ反映
→H18年度の職員の残業時間の削減、休暇取得の促進が目標

各種研修

- ・公募：早稲田大学大学院への派遣、海外語学研修
- ・推薦：民間企業研修



やりがい感の創出につながるか？

人事制度（2/2）

現状の問題点は？

追加業務となっているプロジェクトへの参加等が、人事評価に繋がっていない！

職員自らが進んで取り組もうとする
気持ちや意欲が生まれにくい

「やらされ感」 ⇒ 「やりがい感」への転換が必要

提言①

支所長会議など市長を含む幹部会議の 支所開催持ち回り制度



要項

- ①支所担当職員による成功事例や課題のプレゼンテーション
- ②開催地区の飲食店での会食（親睦会）

期待される効果

- ・地域特有の課題についての認識の共有
- ・幹部が皮膚感覚で支所と地域の実情を知る機会の創出
- ・支所担当職員と幹部とのコミュニケーション機会の創出

提言② (1/3)

「ミニ・プロジェクト・チーム」の立ち上げ

背景

H17年度よりスタートした部局横断プロジェクトによって、部門間を越えた協働をとおして本庁職員の一体感が生まれた。この成功事例を住民と行政、また本庁と支所間の一体感の醸成に適用させる事が出来るのではないかと考えた

ミニ・プロジェクト・チームとは？

従来の「プロジェクト・チーム」は、市政全体に関連する課題に対して本庁職員によって実行されてきた。この「ミニ・プロジェクト・チーム」では、地域特有の課題に対して支所職員が中心となる

提言② (2/3)

両プロジェクト・チームの比較

	プロジェクト・チーム	ミニ・プロジェクト・チーム
実施主体	本庁	支所
構成メンバー	本庁職員、支所職員	支所職員、住民（自治振興区などから）、本庁職員
構成人数	15～20名	5～10名
対象	全市横断的な課題	地域の特有課題
期間	1年以内	2～3ヶ月
プロジェクト数	年間1～2件	年間7～8件（各支所1件）
期待される効果	<ul style="list-style-type: none"> ・ 政策への反映 ・ 市役所内の一体化 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 地域ぐるみの問題解決 ・ 行政と住民の協働

提言② (3/3)

既存プロジェクトも含め担当者の意欲向上施策

- ・ 任命式での市長から任命
- ・ メンバーバッジの授与
- ・ ホームページでのメンバー紹介
- ・ 結果発表および表彰
- ・ 人事評価への反映（職員の場合）

期待される効果

- ・ 住民と行政の協働の機会の増加
- ・ 気付きと共鳴、問題解決能力の向上
- ・ 行政と住民の成長
- ・ 持続的な関係の構築
- ・ 協働による、地域の中での一体感の醸成

おわりに

少しの協力で、そして自分が少し考え方を变えて活動したら
イヤな事が少しづつ楽しいことになってきませんか。
私達が変われば三次市も変わります。

広小路通信 No. 33 2006/10/3 より抜粋



みんなが
よろこぶ
しやくしょへ！