

# 改善ステップアップセミナー2021

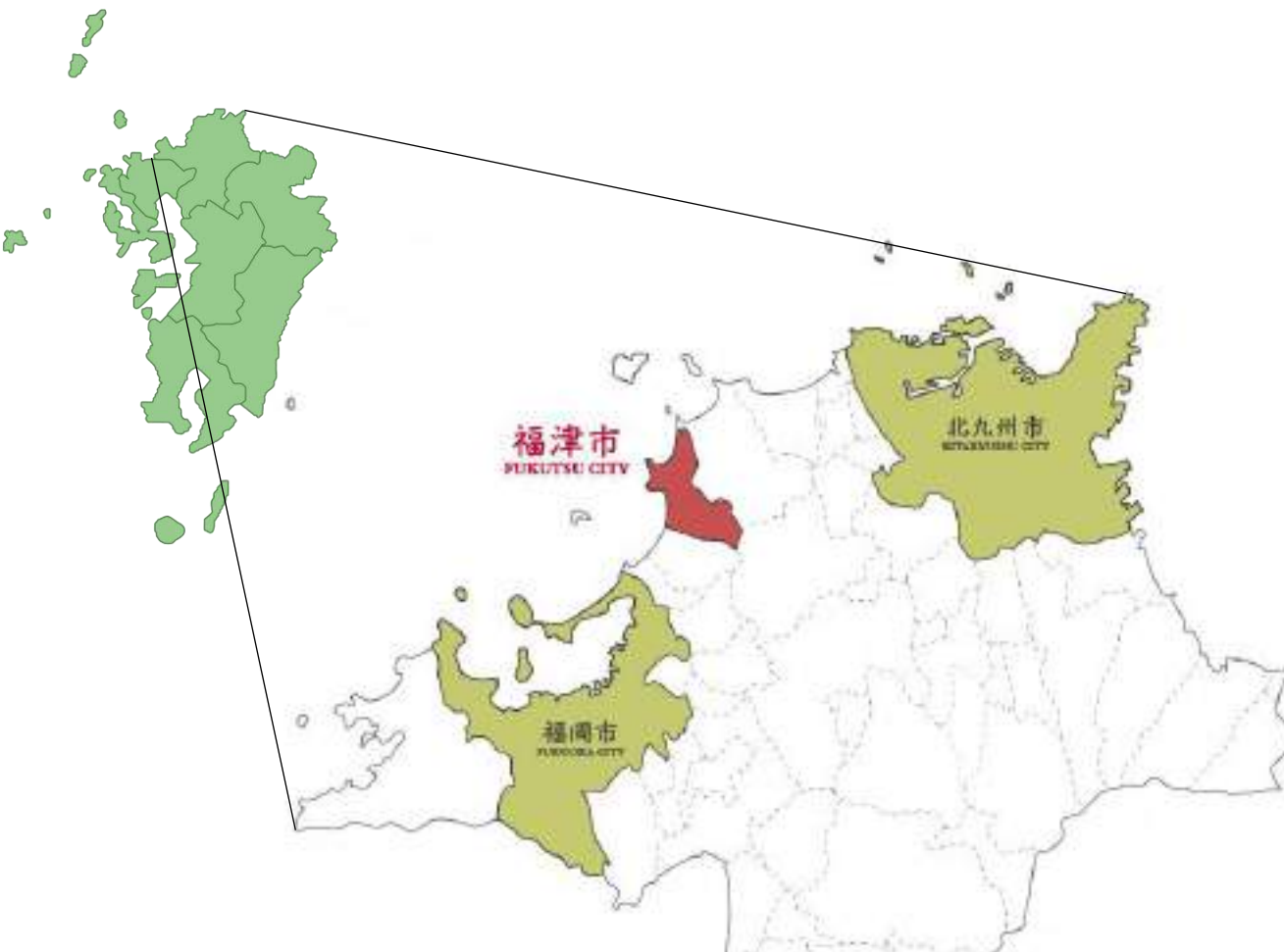
## 福岡県 福津市

「まちづくりの基本構想を実現する  
一体感のある市役所を目指して」

2021年 8月 7日

山本 素子（福津市 総務部 財政調整課 行革推進係長）  
緒方 順子（福津市 まちづくり推進室 政策秘書係長）  
岡田 和之（福津市 市民部 市民課 市民係）  
田上 智子（福津市 総務部 人事係長）  
吉崎 謙作（福岡市）※コネクター

# 福津市ってこんなまち



- 平成17年1月、  
旧福間町と旧津屋崎町が合併して  
「福津市」が誕生。
- 人口：67,576人(R3.6.30現在)  
世帯数：28,982世帯
- 宮地嶽神社、津屋崎・福間海岸



# 福津市ってこんなまち

- ▼福岡市と北九州市のほぼ中間に位置し、両都市のベッドタウンとして発展
- ▼面積は52.76km<sup>2</sup>とコンパクトなまち
- ▼博多駅までJR鹿児島本線で約22分という交通利便性と、アカウミガメの産卵やクロツラヘラサギなどの絶滅危惧種も訪れる豊かな自然環境が評価され、**連続109カ月間（約9年）子育て世代を中心に人口増加**
- ▼高齢化率は約28%と高いが、若年人口の増加により最近4年間は横ばい
- ▼令和2年度国勢調査の速報値では、**全国の市町村の中で6番目の人口増加率（平成27年度との比較で14.2%の増加）**
- ▼東洋経済新報社『住みよさランキング2018』では**全国12位、近畿～九州圏で1位**



# 福津市ってこんなまち

平成17年1月 福津市 誕生  
池浦 順文 市長 / 1期4年

平成19年 (第1次) 総合計画 策定

平成21年3月～ 小山 達生 市長 / 2期8年

平成29年3月～ **原崎 智仁 市長 / 2期目 (現在)**

令和元年9月 まちづくり基本構想 策定



原崎 智仁 市長 (51)

# 福津市ってこんなまち



令和元年7月 『SDGs未来都市』に選定

⇒福津市SDGs未来都市計画を策定『市民共働で推進する幸せのまちづくり』



## 【市の将来像】

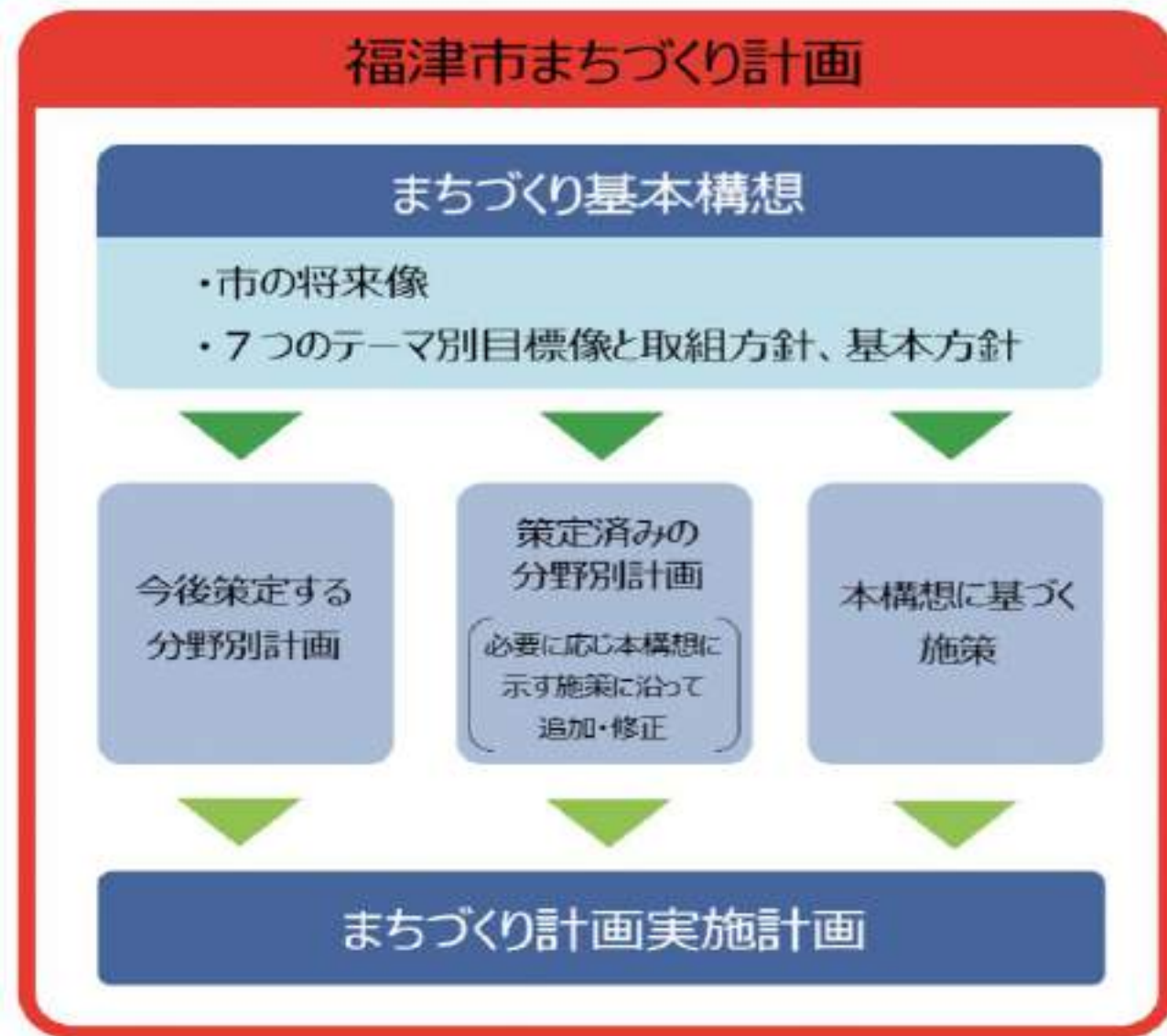
# 人も自然も未来につながるまち、福津。

多様な価値観や立場を互いに認め合い、市民一人一人が健康で幸せに暮らし続けられること、そして時代の変化を乗り越えられる持続可能なまちづくりを進めます。

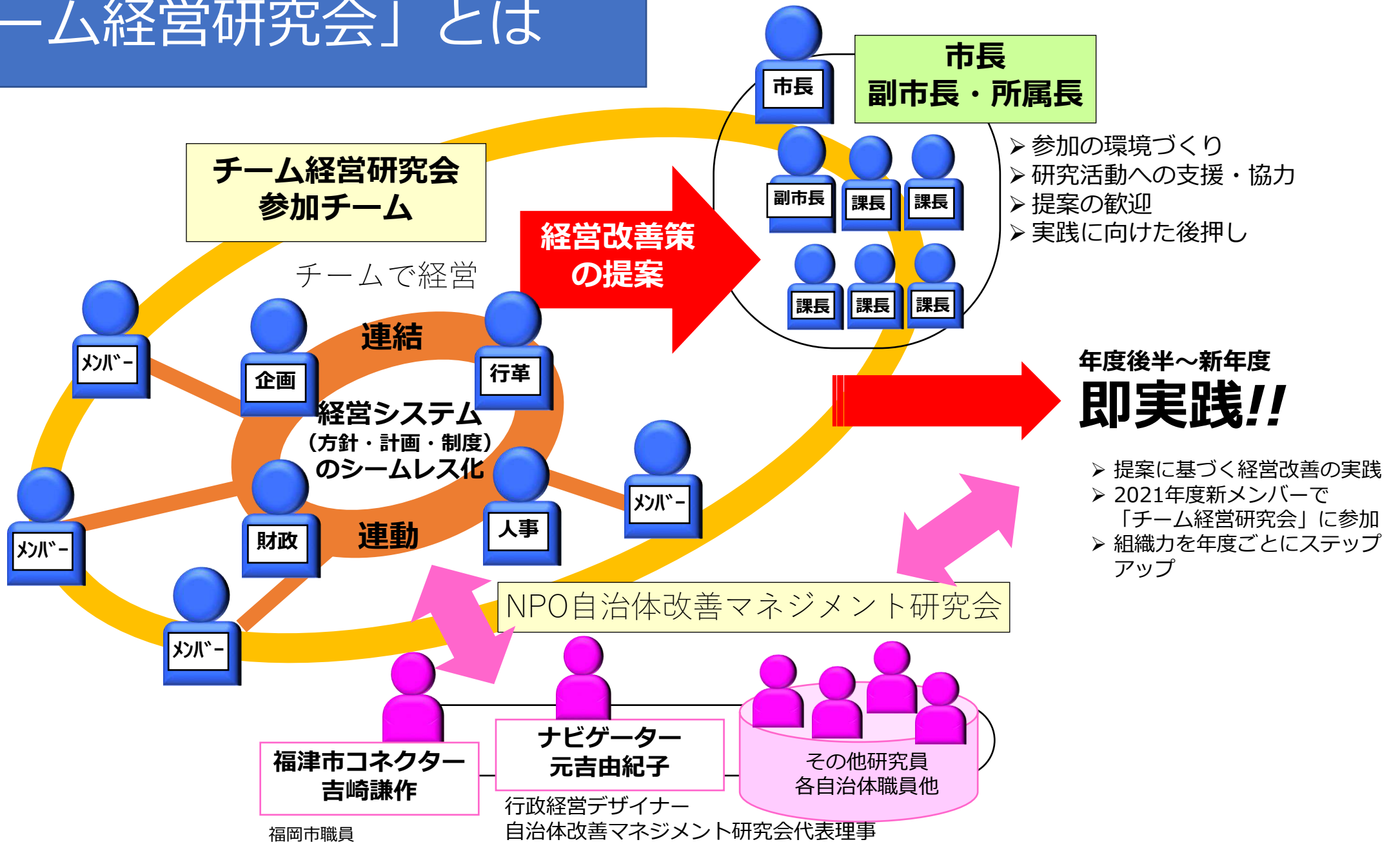
人も、自然をはじめとする地域資源も、経済も、生き生きと持続的に循環するまちの姿を未来へと継承する意味を込めて、本市の将来像を「人も自然も未来につながるまち、福津。」と決めました。市民同士のつながり、一人一人の自己実現、自然・歴史・景観などの地域資源の保全と活用を大切にすることで、人も自然も未来につながるまちをめざします。

# 「福津市まちづくり基本構想」

【福津市まちづくり計画の構成】



# 「チーム経営研究会」とは





# 福津市「チーム経営研究会」発足

部署名	職位	氏名
まちづくり推進室	係長	木原秀和
まちづくり推進室	係長	緒方順子 (★)
財政調整課	主査	永島浩太郎
監査事務局 (現在：市民課)	主査	岡田和之 (★)
福祉課 (現在：財政調整課)	係長	山本素子 (★)
こども課	主査	用山 望
総務課 (事務局)	係長	田上智子 (★)



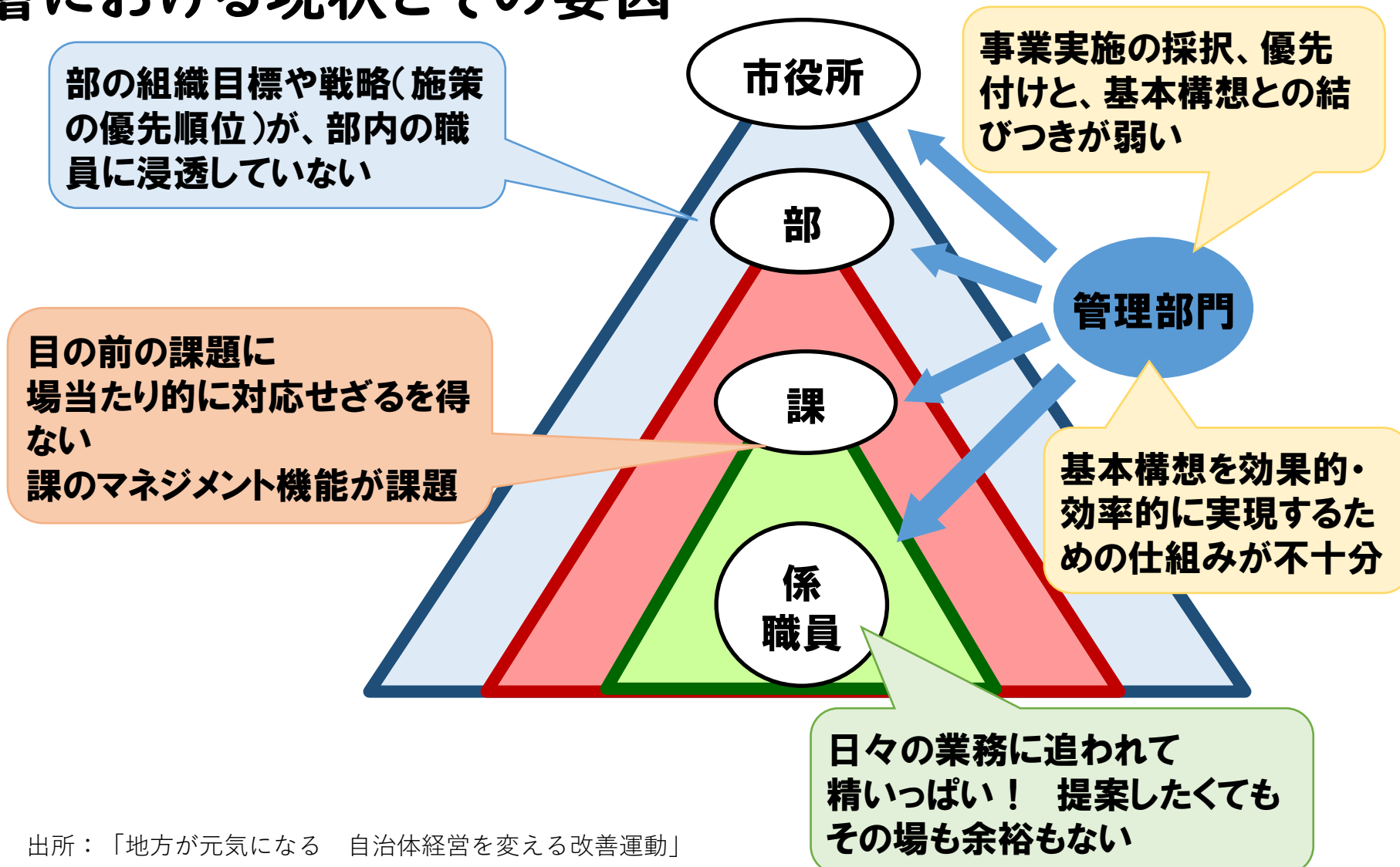
★人事・企画・財政の係長級職員 + 公募職員

# 福津市「チーム経営研究会」発足

開催日	テーマ
8月3日	ジブンガタリと行政経営の現状把握
8月21日	改善ステップアップシートから現状を見える化
9月11日	行政経営の仕組みの現状と相関関係
9月24日	基本構想とマニフェストと行政経営の経緯
10月8日	行政経営における連携上の本質的な問題発見
10月23日	基本構想と実施計画の接続方法
11月2日	経営システムの漏れとねじれを正す目標設定
11月19日	行政経営のありたい姿を思い描く
12月2日	行政経営のありたい姿を育成視点で磨き込む
12月9日	今後のチャレンジ課題と具体的な展開策検討
1月7日,21日	研修のまとめ

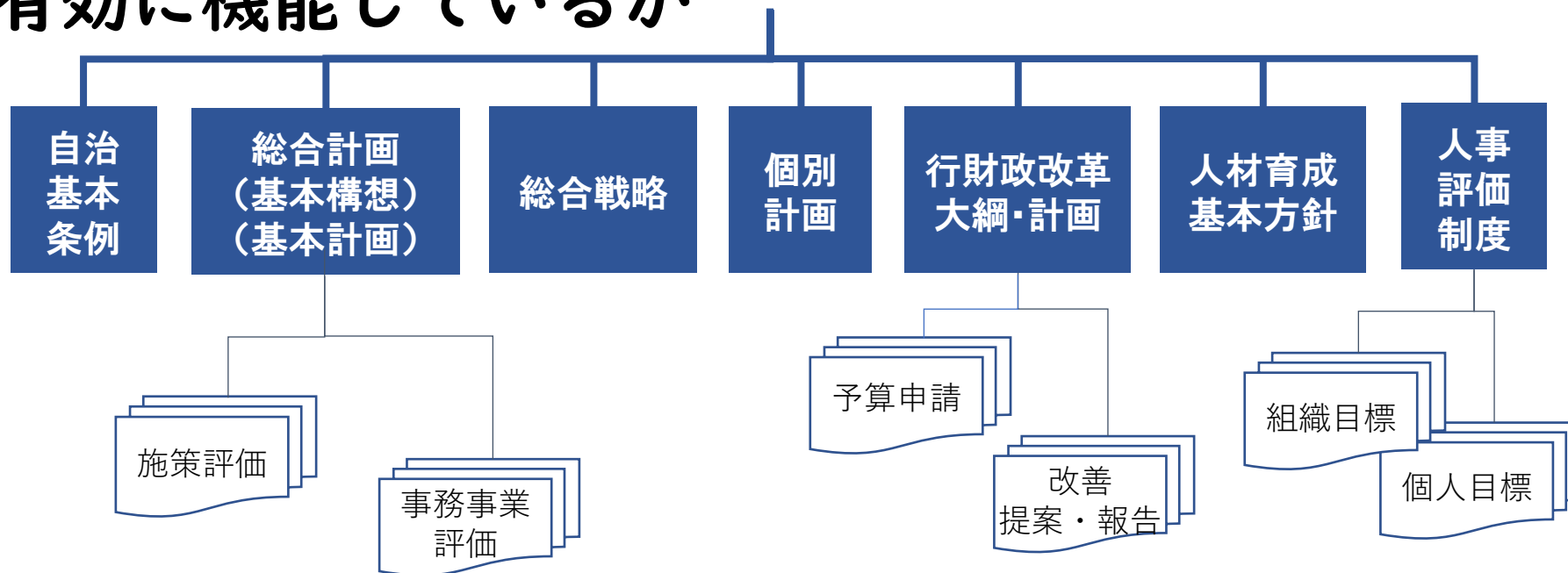
- ・ 月2回、1回あたり3時間  
(勤務時間内 or 時間外)
- ・ 各回、テーマに沿って対話
- ・ 会議室 + zoom開催

## 各階層における現状とその要因



出所：「地方が元気になる 自治体経営を変える改善運動」

## 行政経営に関する各種の仕組みは、有効に機能しているか

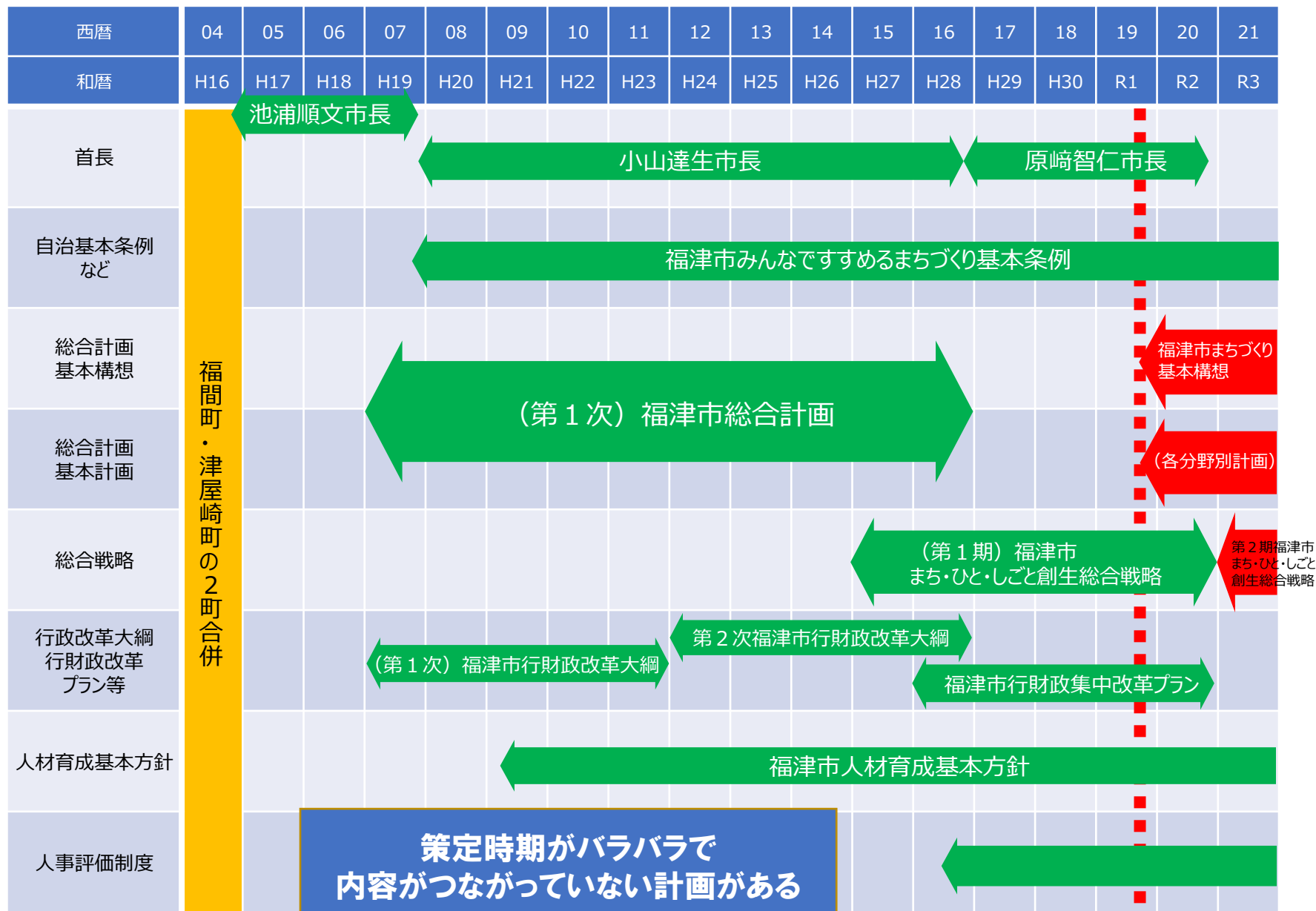


出所:「期待される役所へ」

**表面的、部分的な言葉合わせだけではダメ**  
職員は、目的と手段や、仕組み相互のつながりが理解できないと、  
やらされ感を持ち、目先の作業をこなすだけになりやすい

**各種仕組みがバラバラでつながっていない**

福津市の行政経営の経緯



## 行政経営とは・・・

『まちづくり基本構想』を実現するための

明確な経営方針を立て、

経営の仕組みを構築・運営することにより、経営資源

(ヒト・モノ・カネ・情報)の最大限の活用を図り、

質の高い行政サービスを提供すること

## 『まちづくり基本構想』の位置づけ

今後のまちづくりの方向性に関する  
市民と行政との約束



『まちづくり基本構想』の実現は  
行政の至上命題であり、  
行政はその実現に向けて  
日々の業務を遂行しなければならない

## 私たちが思う 市役所のめざすべき姿

- ① 「まちづくり基本構想」の実現に向け、効果的・効率的な行政経営が行われている。
- ② 市の方向性を共有し、ともに目標の実現に向かっている。
- ③ 自律的な行政経営・部経営が行われている。
- ④ 各種仕組みが統一感をもって機能している。
- ⑤ 階層間の指示、提案、情報共有が双方向で行われている。



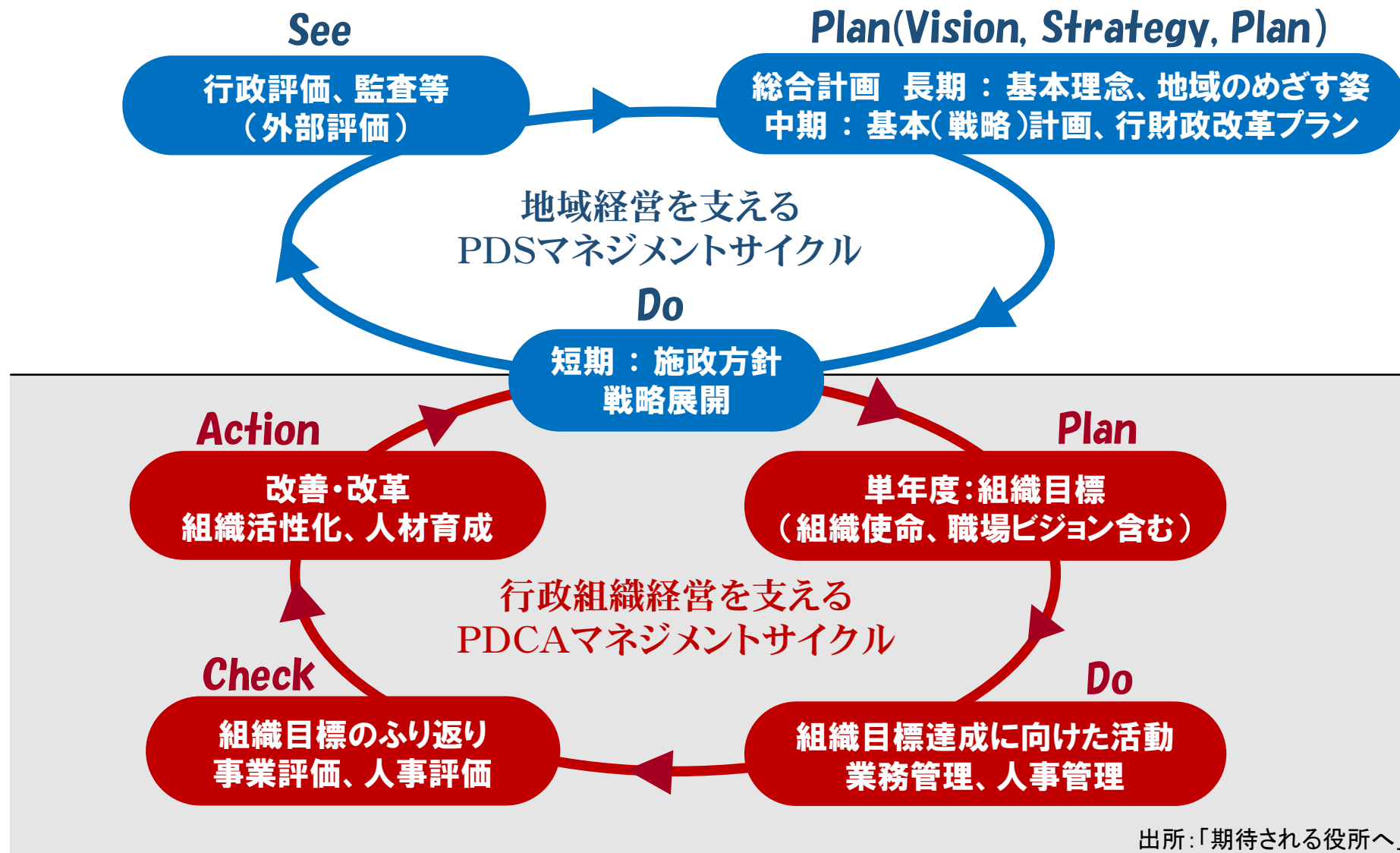
## 私たちが感じている 市役所の現状①

- ①「地方創生」の前段階の、「地方分権が求めている自律した経営体」へ**職員の意識改革**が不十分。
- ②「まちづくり基本構想」と、「人材育成基本方針」を始めとした**各種仕組み**が**連関**し合えず、**行政経営システム**の効果が出しにくい。
- ③市が抱えている様々な課題に対する認識の共有が十分でない。

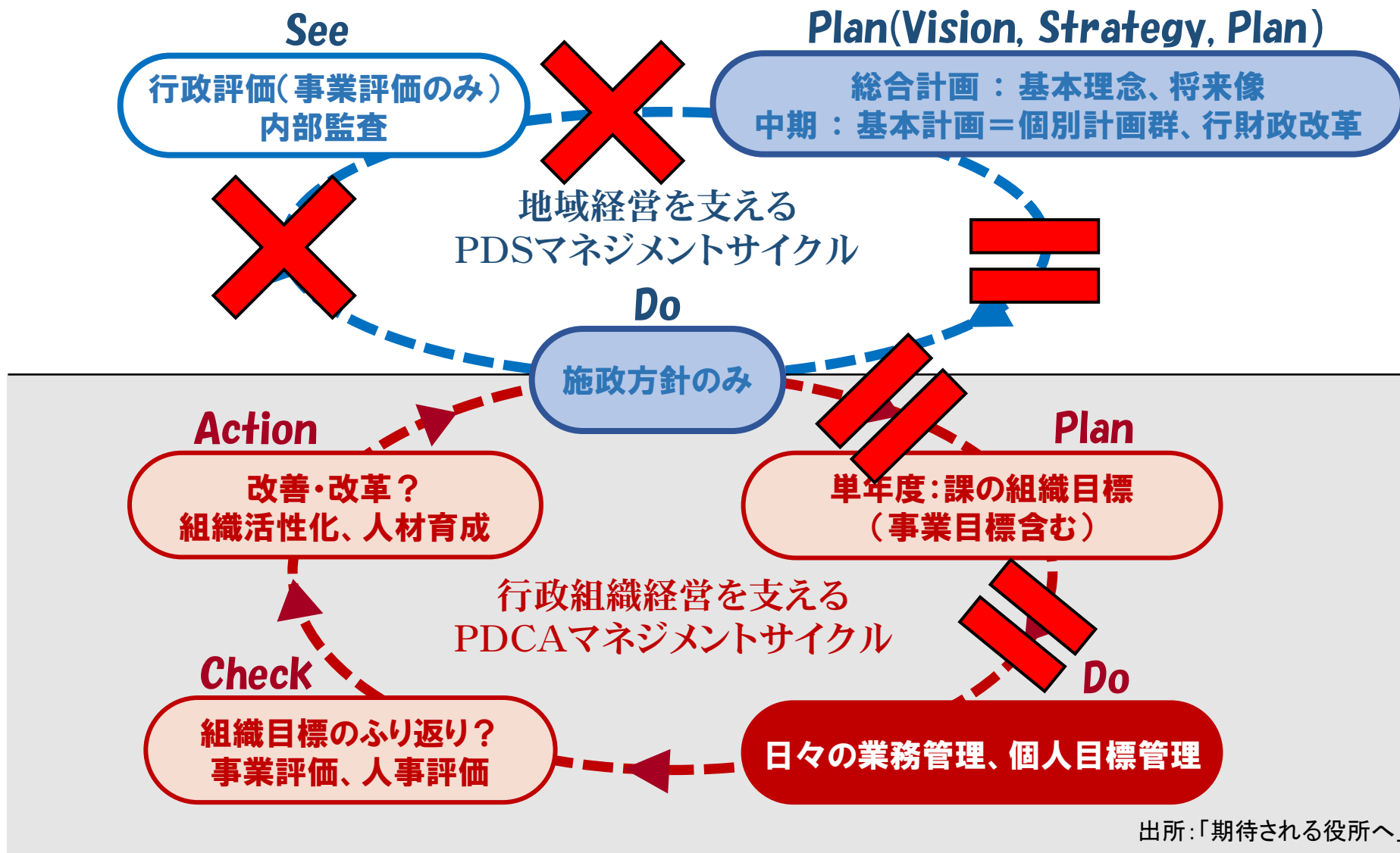
## 私たちが感じている 市役所の現状②

- ④市の方向性や各部が担う政策について、庁議などで議論された結果が見えない。
- ⑤『まちづくり基本構想』をふまえずとも**市役所の業務**は何となく回っている。
- ⑥組織目標が明確でない故に、場当たりの事業実施が可能となり、結果的に経営資源の投じ方にロスが生じる。
- ⑦職員が一体感を持っていない。

# 行政経営システムの理想像



# 福津市の行政経営システムは、まだ未完成



## 組織における問題とは…

- ・問題は、あることが問題ではなく、問題に気づかないことが一番の問題。
- ・問題発見することは、時代に応じて変わるチャンス！

…なので、要因をさぐり、できるところから改善しましょう…

# 私たちからのお願い（5つの提案）

- **I 基本構想の実効性強化**
- **II 階層間の双方向による組織力強化**
- **III 部長の経営力強化 ～「管理職」から「経営陣」へ～**
- **IV 課長のマネジメント力強化**
- **V 職員が能力を発揮できる働きやすい環境づくり**

# 提案の柱 I

## ★「まちづくり基本構想」の実効性強化

### 行政経営システムの構築

- ・『まちづくり基本計画（仮称）』の策定
- ・『人材育成基本方針』の改訂
- ・『部の経営方針』の策定
- ・『行政評価（（仮）施策評価）』の実施  
⇒これらの仕組みを有機的に結びつける
- ・「行政経営会議」の開催

★経営方針作成・予算編成についてのスケジュール案（前半）

時期	項目	内容
5月～6月	<u>前年度事業の評価、施策評価</u>	<u>前年度の出納の整理とともに、前年度事業の振り返りを行い、次年度に向けた見直し、改善を行う。</u>
7月中旬	<u>次年度の「部経営方針(案)」の作成</u>	<u>前年度事業評価の結果をもとに、次年度の「部経営方針(案)」を作成し、部内の施策・事業の優先付けをする。</u>
7月下旬～9月	<u>次年度以降の「実施計画」調整</u>	<u>「部経営方針(案)」に沿って、あらかじめ部内で調整・整理をし、部長も実施計画のヒアリングに出席</u> <u>→部内で調整・整理され、提出されたものを、管理部門(企画)が、市長協議を経て調製する。</u>
9月	前年度の決算審査(議会)	

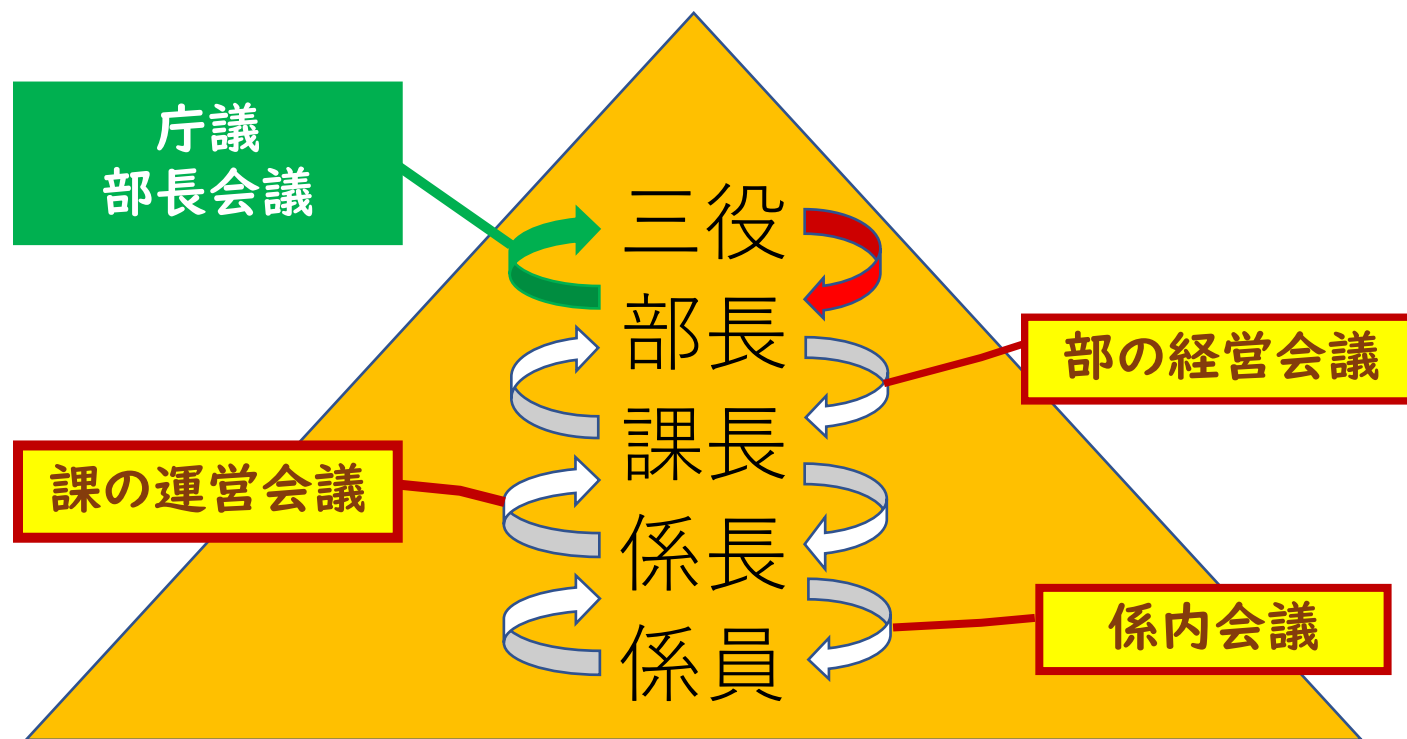


★経営方針作成・予算編成についてのスケジュール案(後半)

時期	項目	内容
10月中旬	次年度の市の予算編成方針の作成	財政部門が策定する
11月上旬	予算要求	<u>実施計画と「部経営方針(案)」にもとづいて要求</u>
12月上旬	予算1次査定(財政部門査定)	
12月下旬	予算2次要望(復活要望)	
1月上旬	予算2次査定	
1月中旬	予算市長査定	
2月	次年度予算案完成	
3月	次年度予算案議決(予算確定)	<u>「部経営方針」を確定する</u>
翌年度 4月	<u>「部経営方針」を語る会の実施 「部経営方針」を市民に向け公開</u>	<u>部長による「部経営方針」を部の職員向けに語る会を開催する。市民に公表する。</u>

# 提案の柱 Ⅱ

## ★階層間の双方向による組織力強化

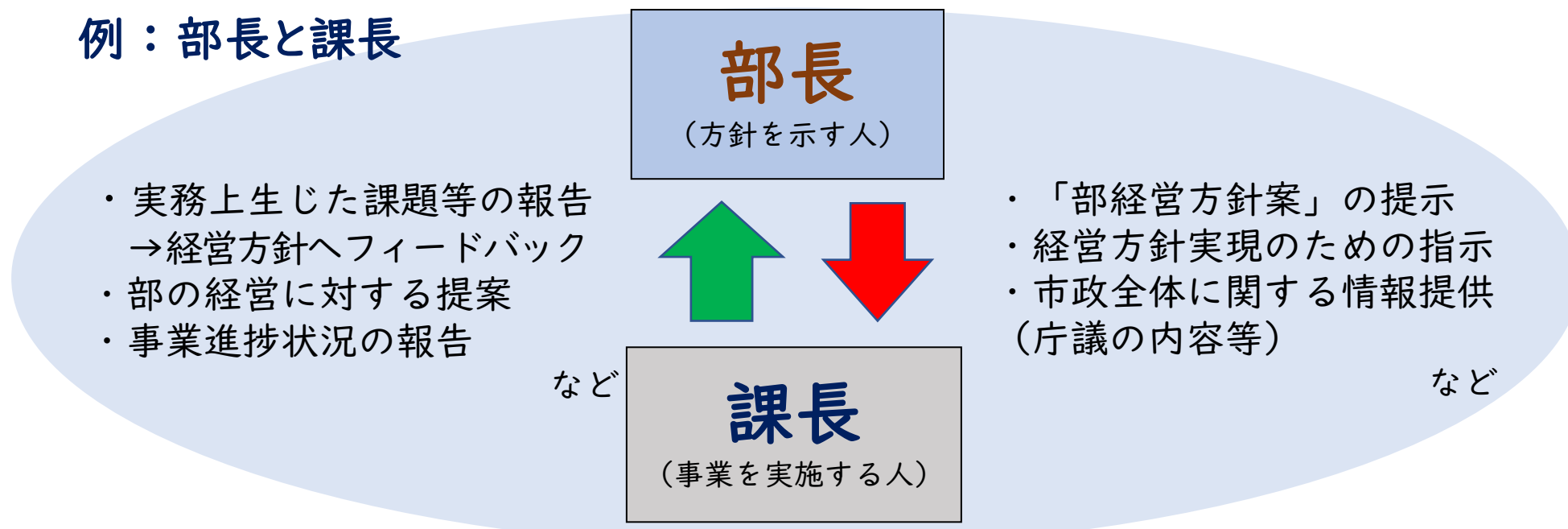


# 提案の柱 Ⅱ

## ★階層間の双方向による組織力強化

▣各階層間で、課題、提案、情報共有のための場が必要

例：部長と課長



# 提案の柱 Ⅲ

## ★部長の経営力強化

（「管理職」から「経営陣」へ）

- ・ 部長の予算編成プロセスへの関与強化

部経営方針→実施計画→予算→事業評価



- ・ 「部経営方針」の策定と浸透  
部の方向性を共有し、部が一体となって取り組む
- ・ 「部の経営会議」（課長以上）の実施  
部経営方針の進捗・課題共有を行う

# 提案の柱 IV

## ★課長のマネジメント力強化

- ・ 「課の組織目標」の策定・共有
- ・ 「課の運営会議（係長以上）」の実施
- ・ 課長による課内のリスクマネジメント
- ・ 課長対象のマネジメント研修の実施

# 提案の柱 V

## ★職員が能力を発揮できる働きやすい環境

- ・「係内会議」で課題や情報を共有
- ・提案・意見しやすい環境づくり
- ・職員の人材育成のしくみづくり
- ・係長の役割の明確化
- ・係長のオフサイトミーティングや研修実施

# 取り組んだメンバーの感想

自分の目の前の仕事しか見てこなかったが、**管理部門や部課長の視点**から市役所のしくみを見つめ直すことができた。

これまで何となく**ぼんやり**としか見えていなかった、現状の市役所が抱えている**組織上の課題**が見えてきた。

**複数人で問題を見つけ出し**、課題解決に向かうプロセスを学ぶことができた。

個人の中にあっただ**もやもやしたもの**を、課題として、**言語化し**、**共有**できた。

**相手を信頼して本気で議論**できる土壌を作っていく仲間になっていきたい。

問題を共有して意見交換すれば**お互いの悩みも解決しやすいもの**だと感じた。

**仲間、同志**、のような感覚ができた。

**チームだったから**、**一緒に何か変えよう**という意識が高まった。

**つながり**が強くなった。

# 福津市「チーム経営研究会2021」



部署名	職位	氏名
まちづくり推進室	室長	石井 啓雅
財政調整課	課長	吉崎 和哉
総務課（事務局）	課長	花田 積

★人事・企画・財政の課長級職員 + R2チームメンバーも活動継続！



R3.7.15  
第1回開催