

| | |
|-----|----------|
| 組織名 | みうら政策研究所 |
|-----|----------|

1 組織概要

| | |
|--------|------------------------------------|
| 所在地 | 神奈川県三浦市城山町1番1号 |
| TEL | 046-882-1111 |
| FAX | 046-882-2836 |
| URL | - |
| e-mail | seisaku0101@city.miura.kanagawa.jp |
| 設立 | 2003年4月1日 |
| 設置都市等 | 神奈川県三浦市 |
| 代表者 | 草野恵一(所長/合同会社コラボ・ケイ 代表社員) |

2 組織動向

| | | |
|--------------------------------------|--|---------|
| (1)沿革 | | |
| 設置経緯 | <p>○2002年度から、横須賀市に設置された「横須賀市都市政策研究所」に職員を派遣し政策研究に関するノウハウを得ると同時に、自治体枠を超えた政策協働研究を実現している。</p> <p>○第4次三浦市総合計画では、行政だけでなく市民もまちづくりの重要な担い手とし、行政と市民を車の両輪に例えている。行政側については、2003年設置の政策経営室を再編し、2006年度、政策立案機能と企画調整機能の効率化を図り、「政策経営部」を設置した。2003年4月には、もう一方の市民側の輪としての役割を担うべく、市内部の「常設型の提言機構」として、「みうら政策研究所」を設置した。</p> | |
| 見直しの動向 | <p>○2003年設置以降、テーマ検討から研究成果の公表・周知までを4月から翌年3月の1年間で行うことを基本としていたが、2008年より、研究成果をより実効性のあるものとするを目的とし、可能な限り翌年度の予算に反映させるサイクルを実現するため、8月から翌年7月の1年間を基本とすることにした。</p> <p>○2013年以降は、参加職員の負担軽減や、若手職員の基礎的な政策立案能力の習得を目的とし、6月から8月までの約3か月間で個人研究を行うこととした。</p> <p>○2018年以降は、人口減少社会に対応した総合計画や行政改革をテーマにGL級以下の若手職員を研究員として、研究活動をしている。</p> | |
| 役割(2019年時点) | <p>○第三者(学識経験者・市民有識者等)が入った「常設型の提言機構」として、客観的立場からの報告・提言を行う。</p> <p>○若手職員の政策立案能力を向上させるための提言機構として、政策提言を行う。</p> | |
| (2)組織体制 | | |
| 設置形態(択一) | <input type="checkbox"/> 自治体の内部組織 <input type="checkbox"/> 常設の任意団体(提言等を行う会議体型の団体も含む) <input type="checkbox"/> 公益法人(財団法人・社団法人) <input type="checkbox"/> 大学の附置機関 <input type="checkbox"/> 広域連合 <input checked="" type="checkbox"/> その他(具体的に:市内部の「常設型の提言機構」) | |
| 常勤職員数 | 0人 | |
| うち常勤研究員数 | 0人 | |
| 非常勤研究員数 | 3人 | |
| 専門性確保に関する特徴(複数選択可) | <input checked="" type="checkbox"/> 専門的な知識を有した研究員の採用 <input type="checkbox"/> 外部有識者の活用(研究員として採用した者を除く) <input type="checkbox"/> 大学・非営利活動法人等と連携した研究の実施 <input type="checkbox"/> 設置市の企画部署と連携した研究の実施 <input type="checkbox"/> 設置市の関係部署と連携した研究の実施 <input type="checkbox"/> その他(具体的に:) <input type="checkbox"/> 特に行っていない | |
| 庶務体制 | ○研究所内にて行っている。 | |
| 市民参加、外部連携 | 特に行っていない。 | |
| (3)会計 | | |
| 会計規模※人件費・間接費(オフィス賃借料、水道光熱費等)は含まない | | |
| 2019年度予算 | 0 千円 | |
| 2018年度決算 | 0 千円 | |
| 2017年度決算 | 0 千円 | |
| 自治体の内部組織以外の団体の場合の事業活動収入の主な内訳(多い順に選択) | 順位 | 収入種別 |
| | 1位 | |
| | 2位 | |
| | 3位 | |
| | 4位 | |
| 自治体の内部組織の場合の事業活動収入の主な内訳(多い順に選択) | 順位 | 収入種別 |
| | 1位 | 設置部局の予算 |
| | 2位 | |
| | 3位 | |
| | 4位 | |

| | |
|-----|----------|
| 組織名 | みうら政策研究所 |
|-----|----------|

3 活動動向

| (1)活動実績 | |
|-------------------------|--|
| 定期刊行物 | — |
| (2)活動のマネジメント状況 | |
| ア テーマ決定 (複数選択可) | <input type="checkbox"/> 設置市からの要請 <input type="checkbox"/> 外部有識者等からの助言・示唆 <input checked="" type="checkbox"/> 貴団体・組織で、設置市の総合計画等に明記された重要課題から選択 <input type="checkbox"/> 貴団体・組織で自ら発案 <input checked="" type="checkbox"/> その他(具体的に: 研究員が自ら発案) |
| イ 情報発信 (複数選択可) | <input checked="" type="checkbox"/> 設置市の議員や幹部職員に、報告や提言を行う <input checked="" type="checkbox"/> 設置市の関係部署に、報告や提言を行う <input type="checkbox"/> 設置市の庁内の広範囲に、成果物を配布する <input type="checkbox"/> 報告会を実施する <input type="checkbox"/> 日常的活動を、HP・メールマガジン・ニュースレター等で周知する <input type="checkbox"/> その他(具体的に:) <input type="checkbox"/> 特に行っていない |
| ウ 活動の評価とその反映 (複数選択可) | <input type="checkbox"/> 設置市の行政評価制度により評価を受けている <input type="checkbox"/> 運営委員会等、貴団体・組織の運営に関わる機関から評価を受けている <input type="checkbox"/> 外部有識者から評価を受けている <input type="checkbox"/> 報告会・アンケート等の機会を設けて、評価を受けている <input type="checkbox"/> その他(具体的に:) <input checked="" type="checkbox"/> 特にそういう機会はない |

4 特記事項

| | |
|---------------|---|
| 研究員の業務分担 | ○画一的な業務分担は特にない。研究内容、研究手法に合わせ、適宜研究員の業務分担が行われる。 |
| 研究員の専門性育成の手立て | ○外部有識者である専門委員(非常勤研究員)による助言・指導 |
| 研究員のキャリアパス等 | ○過去のキャリアパス例 i) スポーツ課-農産課(当研究所参加)-政策経営課 ii) 福祉課-市立病院庶務課(当研究所参加)-政策経営課 |
| その他 | ○当研究所は会議体として運営されており、常勤の職員はいない。非常勤研究員は、外部有識者である専門委員と、市職員の研究員とに分類される。市職員の研究員は、所属課とは別に当研究所研究員としての任命を受けており、所属課の業務と並行して研究業務を行っている。 |

5 2019年度に実施した調査研究

| 調査研究名 | 調査研究の概要 |
|--------------------------------|--|
| 今後の行政改革 「職員・職場改革の検討」 その1 | <p>1. 背景 日本における人口減少問題が加速する中、三浦市においても同様の問題が加速している。人口減少や今後の社会情勢に対応するため、今後の行政改革の進め方について研究する。本市では、平成15年9月に行政革命の基本理念として、「行政革命戦略 5つの宣言」を策定し、その後改訂を繰り返し、平成24年度まで行政改革を実施してきた。大きな効果をもたらしたが、進行管理の効率化を図るため、平成25年度に総合計画と統合した。しかし、その後5年間で、市役所における行政改革の意識は薄れつつあり、改めて今後の行政改革を研究することが求められている。</p> <p>2. 目的 行政改革は幅が広いが、職員定員管理計画や公共施設等総合管理計画については、現在、各担当課で検討が進められており、未着手であるテーマを検討することが必要である。中でも、喫緊の課題は、若手職員の早期退職者の増加や、人員不足による一人当たり事務量の増加等であると認識され、「職員・職場改革」にテーマを絞り、より実効性の高い改革の方向を検討することを研究の目的とする。</p> <p>3. 研究の流れ 第1回研究会議において、研究員の問題意識の意見交換(ブレインストーミング)を行い、研究方向、研究方法を検討し、職員意識アンケート調査を行うこととした。 第2回研究会議において、ブレインストーミングの意見を踏まえて、職員アンケート調査の方法、質問内容の検討を行った。 第2回と第3回の研究会議の間に、庁内LAN を活用して、無記名の職員アンケート調査を実施した。 第3回の研究会議において、職員アンケートの集計結果、分析概要を検討した。 第4回の研究会議において、意見交換を行い、職員職場改革の基本方向、報告書のとりまとめを検討した。</p> |