

自治体経営方針の4つの方向性と、必要と考えられる取組について

自治体経営方針の  
方向性1～4

各方向性から考えられる取組

キーワード(イメージ)

注) 他市事例などを挙げたものです。すべてを  
プログラム化するものではありません。

<p>1 地域資源によるサービスの実現</p>	<p>現在、地域コミュニティや共助による公共サービス創出の拡充を目指した新たな施設づくりに向けた取組が動き出している。そうした動きの中、これまで以上に多様な主体が連携し合い、自治の拡大・深化の実現を図るために、協働の取組を拡充するとともに、次のステップに踏み出していく必要がある。</p> <p>また、市民と行政との信頼関係を基盤としながら、市民の市政参加をさらに広げていくために、行政資料の適正な保存管理とあわせて、多様な情報共有手段の確保に取り組む必要がある。</p> <p>様々な地域資源の活用により、行政だけでは実現できない新しい付加価値の創出による公共サービスの充実を図っていく必要がある。</p>	<p>地域コミュニティのあり方の検討 多様なつながりの創出 情報共有と双方向のコミュニケーション 行政サービス提供主体の見直し</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・地域コミュニティ</li> <li>・コミュニティ施設</li> <li>・協働事業</li> <li>・人財の森</li> <li>・市民参加</li> <li>・情報共有、情報提供</li> <li>・公文書管理</li> <li>・プッシュ型情報発信※</li> <li>・PPP※</li> <li>・ソーシャルインパクトボンド※</li> <li>・指定管理者制度</li> <li>・大学連携、企業CSR※</li> </ul>
<p>2 将来に向けた財政運営・財産活用</p>	<p>厳しい財政状況が続く中、新型コロナウイルス感染症の影響により、市の歳入の根幹をなす市税のうち、個人市民税や法人市民税が大幅に減少する見込みである。引き続き安定的、継続的に健全な財政運営を行っていくためには、財政見直しをもとにした計画的な財政運営の取組がより欠かせないものになる。</p> <p>施策や事業に関するPDCAサイクルをもとに、これまで以上に事務事業の選択と集中を進め、既存事業の見直しによる歳出削減に取り組む必要がある。また、公共施設に関しては更新を含めたライフサイクルコストの縮減を図る必要がある。</p> <p>あわせて、売却可能な普通財産の売却、行政財産の民間事業者への貸付実施等の自主財源の確保を含め、歳入確保の取組が求められる。</p>	<p>計画的な財政運営 歳出削減の取組 歳入確保の取組 財産の有効活用 公共施設マネジメントの推進</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・財政推計</li> <li>・事業見直し、事業再編</li> <li>・補助金見直し</li> <li>・市税等徴収率対策</li> <li>・クラウドファンディング</li> <li>・広告料収入</li> <li>・使用料・手数料の見直し</li> <li>・ネーミングライツ（命名権）</li> <li>・土地の有効活用</li> <li>・借地の見直し、財産貸付・売払</li> <li>・公共施設マネジメント</li> <li>・床面積縮減シナリオ</li> <li>・施設更新、学校再配置</li> <li>・施設等の修繕計画</li> </ul>
<p>3 運営・業務執行体制の効率化</p>	<p>コロナ禍を経て時代が大きく転換する中においては、行政のデジタル化は不可欠である。業務の実施において、ICT技術を積極的に活用し、業務プロセスを見直すことにより、生産性の向上とサービス利便性の向上を図る必要がある。</p> <p>執行体制については、効率化を図る一方、業務の質や施策の力点に応じた人員配置を行うなど、適正な定員管理を含めた体制の整備が求められる。</p> <p>行政評価等の実施方法は、実効性の観点から見直し、戦略的に経営資源を集中投資することも必要である。</p> <p>また、自然災害や感染症の発生を踏まえた危機管理体制の強化とともに、事務処理上のリスクに対応するためには、新たに地方自治法に規定された内部統制制度の趣旨に沿った取組の検討など、市民の信頼を維持するための取組を引き続き行っていく必要がある。</p>	<p>ICT技術等の活用 リスクへの対応 効果的・効率的な組織体制の整備 評価方法の充実</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・証明書コンビニ交付</li> <li>・ICT活用、AI、RPA導入</li> <li>・ペーパーレス</li> <li>・電子申請</li> <li>・キャッシュレス</li> <li>・チャットボット※</li> <li>・システム標準化、共同化</li> <li>・スマート自治体</li> <li>・オープンデータの活用</li> <li>・データマイニング※</li> <li>・内部統制の研究※</li> <li>・事務改善</li> <li>・職員の適正配置</li> <li>・タイムマネジメント※</li> <li>・横断的連携体制</li> <li>・広域連携</li> <li>・押印省略</li> <li>・EBPMの導入※</li> <li>・行政評価の活用</li> </ul>
<p>4 職員と職場の活性化</p>	<p>女性活躍を含め、個々の事情に応じ多様な働き方を選択できる社会の実現を目的とする働き方改革関連法が施行された。また、コロナ禍で就労のあり方の変容を迫られている今、個人・組織それぞれにおいて、これまでの働き方の意識を大きく転換していかなければならない。そのため、各職場・職層別のリーダーシップのもと、時代に合った柔軟な発想や挑戦する組織文化、職場風土の醸成に取り組む必要がある。</p> <p>また、働く時間や場所の弾力化など、多様な勤務形態を可能とする取組を推進するとともに、定年延長などの新たな人事制度の動向を踏まえた制度の構築が必要である。</p>	<p>職員の育成、意欲喚起 多様な働き方への対応 職場環境の改善 人事制度の改革</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・人材育成・研修</li> <li>・インセンティブ、意欲向上策</li> <li>・職層別研修</li> <li>・自主研修</li> <li>・働き方改革</li> <li>・多様な勤務形態</li> <li>・時差出勤</li> <li>・テレワーク</li> <li>・兼業制度</li> <li>・健康管理</li> <li>・会議効率化</li> <li>・職場風土の改善、運動</li> <li>・職員アンケート、職員満足度向上</li> <li>・職員提案制度</li> <li>・新人事制度への対応</li> <li>・定年延長</li> </ul>