

施策8-①	
質の高い行政運営の推進	
目指す姿	市民サービスが安定的に提供されているとともに、施策・事務事業が組織横断的かつ、効率的・効果的に実施されていることで、質の高い行政運営が行われています。

施策の現状と課題(前期基本計画)	方向性 経営的な視点による行政運営
<p>・全国的な傾向である少子高齢化の進行は狛江市でも同様であり、平成17(2005)年に18.2%であった高齢化率は、平成27(2015)年には24.1%に増加しています。同時に、市民のライフスタイルや価値観も多様化し、暮らし方や働き方等が変化してきています。こうした状況に伴い多様化・複雑化している市民ニーズや行政課題に対し、どのように対応していくかが課題となっています。</p>	<p>→</p> <ul style="list-style-type: none"> ・RESAS等のビッグデータにおける客観的データ等を通じて、時代の変化や市民ニーズを的確に捉えるとともに、コンパクトさ等の狛江の強みや特徴を活かし、付加価値のある施策・事務事業を展開していきます。 ・最小の経費で最大の効果を上げるといった経営的な視点を持って効率的かつ効果的に施策・事務事業を実施していきます。また、他自治体との広域連携や、団体・事業者との連携等を推進することで、質の高い行政運営を推進していきます。 ・適切な行政評価等を通じて、常に現状と課題を振り返り、事業の選択と重点化によるメリハリのある施策・事務事業を展開していきます。
<p>↓</p>	
現状	課題
<p>・外部評価では、令和2年3月狛江市前期基本計画策定に合わせ、その内容をより効果的なものとするべく、外部評価委員会から、新たに狛江市基本計画推進委員会を設置し、基本計画の推進を図るため、市民アンケート結果等の客観的データを活用する等、実効性のある見直しとなるような新たな評価方法を構築しています。評価の視点として、第4次基本構想に掲げるまちづくりの視点である「市民参加・市民協働の視点」、「狛江らしさの視点」、質の高い行政運営のための「経営的な視点」に加え、新たに「SDGsの視点」を取り入れ、持続可能な行政運営に向けた提言をいただき、提言に対する施策への反映を検討を行っています。(政策室)</p>	<p>・市民アンケート等の客観的視点とともに有効性の観点を重視し、統計データ等のデータを利活用し、政策の効果検証・企画立案を進める必要があります。(政策室)</p> <p>・少子高齢化が進む状況において、デジタルの力を活用し最小経費最大効果の経営的視点とともに地域の特色や地域資源を活用し、魅力の向上や人の流れをつくるといった持続可能な行政経営が必要です。(政策室)</p>
参考指標	
<p>・質の高い行政運営が行われていると感じている市民の割合(%)</p> <p>【目標値(61.0)】</p> <p>(H30) (R2) (R3) (R4)</p> <p>55.6 → 37.0 → 48.3 → 45.7</p> <p>参考値 ※わからないを除いた数</p> <p>(H30) (R2) (R3) (R4)</p> <p>55.6 → 60.3 → 72.2 → 69.5</p>	

施策の現状と課題（前期基本計画）	方向性2 事務の簡素化・効率化
<ul style="list-style-type: none"> ・社会情勢の変化に応じて行政の役割が拡大し、業務量が増加している傾向にあります。こうした状況においても、質の高い市民サービスを安定的に提供し続けていくため、業務の見直しや改善等による事務の簡素化・効率化を進めていく必要があります。 ・マイナンバー制度の適切な運用のもと、各種申請への手続きの簡素化や、マイナンバーカードを活用した証明書等のコンビニ交付等、市民サービスの向上を図るとともに、行政事務の簡素化・効率化を図っています。今後もあらゆる行政事務において、より一層の簡素化・効率化に取り組んでいく必要があります。 	<ul style="list-style-type: none"> ・業務プロセスの見直しや、AI・RPAといった先進技術の活用について、費用対効果等を総合的に考慮する中で導入を推進していくとともに、今後の新たな技術革新の導入についても検討していきます。 ・マイナンバー制度の適切な運用を推進するとともに、情報セキュリティ対策の強化に努め、事務の簡素化・効率化を市民サービスの向上につなげていきます。
	
現状	課題
<ul style="list-style-type: none"> ・令和5年3月より電子決裁の運用を開始し、電子化による文書の適切な管理を推進することで、事務の効率化を推進しました。（政策室） ・令和3年度に本格導入したRPA及びAI-OCR等については、引き続き利用拡大を図っています。また、国のマイナポータルからマイナンバーカードを用いたオンライン手続について、引越しワンストップサービス及び子育て関係の一部の手続きが可能となっています。（情報政策課） ・総合案内窓口については、窓口人員の増員やAIボイス筆談機設置等により、来庁者を効率的に案内することにつながっています。また、電子契約の導入を行うことで、ペーパーレス化により契約書の作成・保管・送付等にかかる費用削減と迅速な契約締結につながっています。（総務課） 	<ul style="list-style-type: none"> ・電子決裁については、文書の適切な管理の推進を図っていく必要があります。（政策室） ・先進技術の活用については、費用対効果についても総合的に勘案しながら進める必要があります。また、住民の利便性向上と行政運営の簡素化・効率化を目的として、フロントヤードの改革を進めながら、併せてオンライン手続の拡大を図っていくことが必要です。（情報政策課） ・窓口、電話対応等について、多言語対応やクレーム（不当要求）対応といった職員の負担軽減が課題です。（総務課）

施策の現状と課題(前期基本計画)	方向性3 公共施設等マネジメントの推進
<p>・公共施設等(公共建築物、道路、橋梁、下水道、公園)について、老朽化対策や施設更新等が課題となっていることから、平成28(2016)年度に「狛江市公共施設等総合管理計画」を策定し、計画的な管理や長寿命化に対する取組を推進しています。今後も長期的な視点を持って公共施設等を計画的に管理運営することにより、財政負担を軽減・平準化しつつ、市民サービスを効率的かつ安定して提供していく必要があります。</p>	<p>→ 公共施設等の老朽化対策について、計画的かつ着実に取り組んでいきます。また、人口や財政状況、将来的な市民ニーズの変化にも対応できるよう、将来的な転用を見据えた施設や複合施設等の整備、民間活力の活用等、多様で効率的な手法を検討していきます。</p>
	
現状	課題
<p>・公共施設等の老朽化対策の他、市民ニーズに対応するため、公共施設等総合管理計画、公共施設整備計画を策定し、整備スケジュールに基づき施設整備を進めています。(施設課)</p>	<p>・公共施設整備計画の計画期間である10年の間に整備スケジュールにはない新たな市民ニーズに対応する必要があります。(施設課)</p>
<p>参考指標</p> <p>・公共施設整備計画による改修等の事業の進捗率(%) 【目標値(100)】 (H30) (R2) (R3) (R4) - → 22.7 → 36.3 → 55.0</p> <p>※ 狛江市公共施設整備計画は令和2年3月に策定したため、H30の進捗率は0%とし、令和3年度までは狛江市公共施設整備計画(令和2年3月策定)の目標値に対する進捗率、令和4年度からは狛江市公共施設整備計画(令和4年12月改定)の目標値に対する進捗率としています。</p>	

施策8-②

持続可能な財政運営の推進

目指す姿 中長期的な財政見直しによる規律ある財政が維持され、様々な工夫を凝らしながら持続可能な財政運営が行われています。

施策の現状と課題(前期基本計画)	方向性I 財政規律の維持
<p>・少子高齢化の進行による生産年齢人口の減少に伴い、今後も大幅な税収増は見込めない状況です。一方、子育て支援や高齢者福祉対策に伴う更なる社会保障費の増加や、公共施設等の修繕・更新等に伴う歳出増が見込まれています。こうした厳しい財政状況に対応していくため、中長期的な財政見直しのもと、計画的な財政運営を推進していくことが必要です。</p> <p>・平成24(2012)年度以降、市債発行額の抑制を図り、平成30(2018)年度末現在の地方債残高は、平成23(2011)年度末より約20億円減額の約195億円となっています。また、財政構造の弾力性を示す経常収支比率は、臨時財政対策債の借入額を抑制しながらも90%台前半で推移しており、一時期に比べると財政状況は改善され、中期財政計画に基づく規律ある財政運営を行っています。</p> <p>・平成27(2015)年1月、総務省から発生主義・複式簿記の導入、固定資産台帳の整備等により客観性・比較性を担保した統一的な基準による地方公会計の整備の方針が示されました。これを受けて、平成28(2016)年度決算より、統一的な基準による財務書類を作成・公表しています。</p>	<p>→ 決算剰余金の基金への積立で、連結負債残高※7の維持、市債発行額の抑制等、中長期的な財政見直しのもと、規律ある持続可能な財政運営を推進していきます。また、財務書類等の作成や公表、活用により、市の財政の透明性を高めるとともに、引き続き財政の効率化・適正化に取り組んでいます。</p>
↓	
現状	課題
<p>・中期財政計画を毎年度見直しを行うことで、財政計画策定後の状況の変化を反映し、その規律に従った財政運営を行っています。</p> <p>・資材や人件費の高騰もあり、建設事業費の増加も見込まれています。</p> <p>・財務書類等の作成や公表、活用により、市の財政の透明性を高めるとともに、引き続き財政の効率化・適正化に取り組んでいます。(財政課)</p>	<p>・人口減による近い将来の市税収入の減や普通交付税の減が見込まれます。公共施設の老朽化に伴う建設事業費の増加が見込まれるため、起債発行や基金取崩で財源を確保する必要があります。</p> <p>・また、社会保障費等の行政需要の増加に加え、物価高騰などに対応するための財源を確保する必要も生じており、より一層の厳しい財政運営が求められます。</p> <p>・財務書類等の作成や公表・活用について、市の財政の透明性を高める手法を検討するとともに、引き続き財政の効率化・適正化に必要な財源の確保が課題となっています。(財政課)</p>
参考指標	
<p>・経常収支比率(%) 【目標値(90.0以下)】 (H30) (R2) (R3) (R4) 89.6 → 88.7 → 82.8 → 84.8</p> <p>・財政調整基金残高(億円) 【目標値(20)】 (H30) (R2) (R3) (R4) 18.7 → 17.7 → 20.1 → 22.5</p> <p>・市債残高(億円) 【目標値(185)】 (H30) (R2) (R3) (R4) 195 → 189.5 → 184.3 → 178.1</p>	

施策の現状と課題(前期基本計画)	方向性2 経営的な視点による財政運営
<ul style="list-style-type: none"> ・市の歳入の根幹を成している市税について、平成30(2018)年度の徴収率の総合(現年課税分と滞納繰越分の合計)は99.6%となっています。また、国民健康保険税の平成30(2018)年度の徴収率の総合は94.4%となっています。 ・税外収入の確保に対し、ふるさと納税制度や広告収入の推進だけではなく、ネーミングライツの導入といった取組も行っています。今後もより一層、財源確保に向けた取組を推進していく必要があります。 ・今後も様々な財政需要が見込まれる中で、質の高い市民サービスを提供し続けていくためには、様々な視点や手法を駆使して、効率的な財政運営を行っていく必要があります。 	<ul style="list-style-type: none"> ・時代の変化に対応した収納のあり方等を検討する中で、納税者の利便性の向上を推進するとともに、市民の理解と協力のもと、市税等の徴収率を維持していきます。また、生活が困窮している市民等の相談については、必要に応じて福祉部門と連携する等、丁寧な徴収に努めていきます。 ・税外収入について、財源確保に向けた新たな方策の検討も含め、様々な工夫を凝らしながら取組を推進していきます。 ・定例的な事業・業務について、行政と民間の役割分担も含めた見直しや改善に取り組んでいくとともに、事業の選択と重点化の考え方をもって、経営的な視点による財政運営を推進していきます。 ・国や都等の補助制度の活用や、他自治体や団体・事業者との協働を推進していくことで、市民サービスの充実とともに、財政負担の軽減に取り組んでいきます。 ・施設使用料等について、利用者と未利用者との負担の公平性・公正性の確保という観点からも、受益者負担の適正化を必要に応じて検討していきます。
↓	↓
現状	課題
<ul style="list-style-type: none"> ・国や都等の補助制度の活用や、他自治体や団体・事業者との協働を推進していくことで、市民サービスの充実とともに、財政負担の軽減に取り組んでいます。 ・施設使用料等について、利用者と未利用者との負担の公平性・公正性の確保という観点からも、受益者負担の適正化について、3年に1度評価し、条例改正の要否について、検討をしています。(財政課) 	<ul style="list-style-type: none"> ・補助制度は、DX・GX等の進展により、複雑化・複合化しており、適正な費用区分とするための情報管理が重要です。他自治体とのシステム共同開発や事業者との協働を引き続き実施し、財政負担の軽減に努め、市民サービスの充実に繋げるため、事業の選択と重点化の考え方の整理が課題となります。 ・施設使用料等について、新しい公共施設の供用や、対象となる施設の大規模改修があることから、従来使用している基準と照らし、適正な算定となるため、検討が必要です。(財政課)

施策8-③	
組織づくり・人材育成の推進	
目指す姿	多様化・複雑化する市民ニーズや行政課題に対し、組織横断的に対応することで迅速かつ確に伝えることができ、市民に信頼され、親しまれる市役所になっています。

施策の現状と課題(前期基本計画)	→	方向性 未来の狛江を創っていく市役所づくり
<ul style="list-style-type: none"> ・職員数の適正化や組織改正、研修等を実施することで、市役所組織の活性化に取り組んできたところです。しかしながら、市政を取り巻く環境が変化の中で、市民ニーズや行政課題が多様化・複雑化し、職員一人ひとりに求められる役割の質と量はより一層増大しています。こうした状況に対応していくためには、全ての職員が能力を十分に発揮し、これからのまちづくりを担っていく職場づくりが必要です。 ・長期的な視点に立った施策の立案や市の未来を担う人材育成を推進することを目的に、市長を議長とし、課長補佐級及び係長級の職員で構成する「未来戦略会議」を平成30(2018)年度に開催し、狛江市の未来を見据えた戦略を報告書としてまとめました。 		<ul style="list-style-type: none"> ・将来都市像である「ともに創る 文化育むまち ～水と緑の狛江～」の実現に向けて、狛江への愛着や誇りを持ち、市民と協働してまちづくりを進めていくことができる体制を推進していきます。 ・時代の変化に対応し、「狛江らしさ」を活かしていくことができる経営感覚を持った人材を育成していきます。 ・多様化・複雑化する市民ニーズや行政課題に対し、市民目線に立ち、組織横断的に対応することで、迅速かつ確に伝えることができる、未来の狛江を創っていく体制を推進していきます。



現状	課題
<ul style="list-style-type: none"> ・未来戦略会議や庁内プロジェクトチームの設置・運営を通じて「政策課題への対応」と「職員の育成」を図ってきました。地域人材や大学等との積極的な連携により、各政策課題の検討において、地域の特性や専門的な知見を多く取り入れることができました。また、人材育成の観点からも、『所管外の業務や市のマクロ的な課題に対して、外部の人と協業して解決を図る』というプロセスをなぞるなかで、参加した市職員の視野の広がりや新たな刺激・気付きの獲得に繋がっています。(未来戦略室) ・新規採用職員を対象に「シビックプライド研修」を実施し、市内の史跡文化財、狛江の地理・歴史への理解を深めるとともに、絵手紙等の市内で活動する市民文化に実際に触れることで市への愛着と帰属意識を高めています。(職員課) ・各種研修や、民間企業等への派遣を通じて、自治体DXの推進に向けた意識醸成等、新たな視点や考え方を学ぶ機会を提供し、将来を担う職員の育成に取り組んでいます。(職員課) 	<ul style="list-style-type: none"> ・未来戦略会議や庁内プロジェクトチームに参加したメンバーが、その経験を次に活かせる(実践できる)場やしくみを組織としてどのように確保できるか、その職員の活動をどのように支援できるかが課題です。(未来戦略室) ・職員の研修や派遣が終了した後、当該職員が習得した知見やノウハウの全庁的な有効活用・共有、また、築いたコネクションやパイプを有効に活用しきれていないことが課題となっています。(職員課) ・2040年問題等によるなり手不足に備え、確実な人材の確保、DX等これからの時代に対応できる人材の育成、また、職員数が減っても多様なニーズに応えられる体制づくりが必要です。(職員課)

参考指標
<ul style="list-style-type: none"> ・職員の対応に対する市民の満足度(%) 【目標値(86.0)】 (H30) (R2) (R3) (R4) 81.9 → 83.7 → 86.6 → 85.8

<p>施策の現状と課題(前期基本計画)</p>	<p>方向性2 誰もが安心して働き続けられる職場づくり</p>
<p>・「次世代育成支援対策推進法に基づく第2期狛江市特定事業主行動計画」及び「女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画」に基づき、職員の仕事と子育てや介護の両立の推進、職員のワーク・ライフ・バランスを実現できる職場づくりの推進とともに、女性職員の職業生活における活躍を推進しています。</p> <p>・職員に対するハラスメント対策として、「狛江市職員のハラスメントの防止等に関する条例」を平成30(2018)年11月に施行するとともに、外部相談窓口の設置や外部の有識者を含めた苦情処理委員会の設置等を行うことで、ハラスメントのない職場づくりを推進しています。また、職員のモラル、コンプライアンスに対する意識の向上のため、講演会や研修等を通じて、意識啓発に努めています。</p>	<p>→</p> <p>・個々の事情に応じた柔軟で多様な働き方を推進する等、職員の働き方改革を推進していきます。また、女性職員のキャリア形成支援等を通じて、職業生活における活躍を推進していきます。</p> <p>・ハラスメント対策を徹底するとともに、職場におけるコミュニケーションの活性化を促すことで風通しの良い職場づくりを推進し、誰もが安心して働き続けられる職場づくりに努めていきます。</p>
	
<p>現状</p>	<p>課題</p>
<p>・狛江市行財政改革推進計画を柱として、取組内容をより具体化した「働き方改革推進プラン」を令和3年度に策定し、ソフト面、ハード面、制度面の3つの側面から各種施策を進めています。(職員課)</p> <p>・職員アンケートの内容を踏まえ、「令和5年度働き方改革推進プランに基づく取組」を策定し、課題の解消に取り組んでいます。(職員課)</p> <p>・産業医等による各種研修・講座の実施により、心と体の健康づくりに取り組んでいます。過重労働対策委員会を開催し、超過勤務の状況、休暇取得状況、働き方改革、人員不足等について検討を行い、健やかな職場環境づくりに取り組んでいます。(職員課)</p> <p>・在宅勤務推進の一環としてのサテライトオフィス環境整備の取組、執務室リニューアルや庶務事務システムの導入により、職員の働き方に対する意識の変革につなげるとともに、業務効率化、さらには職員のワークライフバランスの実現に寄与しています。(職員課)</p> <p>・職員の仕事と子育てや介護の両立の推進、職員のワーク・ライフ・バランスを実現できる職場づくりの推進とともに、女性職員の職業生活における活躍を推進しています。(職員課)</p> <p>・全職層を対象にハラスメント防止研修を毎年実施し、ハラスメントに対する問題意識の喚起、ハラスメントの未然防止に対する職員の意識向上を図っています。(職員課)</p> <p>・市内テレワーク施設と協定を結び、職員が多様な働き方を選択できる環境整備に努めています。(総務課)</p>	<p>・超過勤務時間の更なる削減、メンタル不調による休職者の抑制、各役職段階にある職員に占める女性職員の割合の向上が必要です。(職員課)</p> <p>・ハラスメントに対する正しい共通理解とハラスメント撲滅が求められます。(職員課)</p> <p>・個人情報の問題等により、施設の使い勝手が良好とは言えず、活用が課題となっています。(総務課)</p>

<p>施策の現状と課題（前期基本計画）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「次世代育成支援対策推進法に基づく第2期狛江市特定事業主行動計画」及び「女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画」に基づき、職員の仕事と子育てや介護の両立の推進、職員のワーク・ライフ・バランスを実現できる職場づくりの推進とともに、女性職員の職業生活における活躍を推進しています。 ・職員に対するハラスメント対策として、「狛江市職員のハラスメントの防止等に関する条例」を平成30（2018）年11月に施行するとともに、外部相談窓口の設置や外部の有識者を含めた苦情処理委員会の設置等を行うことで、ハラスメントのない職場づくりを推進しています。また、職員のモラル、コンプライアンスに対する意識の向上のため、講演会や研修等を通じて、意識啓発に努めています。 	<p>方向性3 誰もが活躍できる職場づくり</p> <ul style="list-style-type: none"> ・全ての職員が各々の能力・やる気を最大限に発揮できるよう、誰もが活躍できる職場づくりに努めていきます。 ・法令等を遵守することはもちろん、時代や社会の要請に応え、常に公正・公平な職務を遂行することができるよう、コンプライアンス機能の強化を推進していきます。
<p>現状</p> <ul style="list-style-type: none"> ・毎年の研修の実施及び職員派遣に対し、女性職員の参加を促すことにより、女性の活躍推進、男女の平等な社会参画への理解を促進しています。 ・令和3年度に策定した障がい者活躍推進計画に基づき、障がい者理解の推進、合理的配慮を行うとともに、計画的な障がい者採用を実施し、法定雇用率をクリアしています。 ・令和5年度から専門のコーディネーターを配置し、障がいのある職員の合理的配慮の確認と精神的ケアをフォローしています。 ・毎年研修を実施し、コンプライアンス遵守に対する職員の意識向上を図っています。（職員課） 	<p>課題</p> <ul style="list-style-type: none"> ・各役職段階にある職員に占める女性職員の割合の向上が課題です。 ・障がい者雇用について、今後、法定雇用率が引き上げられることから、引き続き計画的な採用を行うことや定着を図る必要があります。（職員課）
<p>参考指標</p> <ul style="list-style-type: none"> ・各役職段階にある職員に占める女性職員の割合（％） 【目標値（35.0）】 （H30）（R2）（R3）（R4） 28.3 → 26.1 → 25.9 → 27.3 	