

まちの姿8 持続可能な自治体経営

施策8-① 質の高い行政運営の推進

施策8-② 持続可能な財政運営の推進

施策8-③ 組織づくり・人財育成の推進

## 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。

### 現状と課題

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、新たに狛江市基本計画推進委員会を設置し、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、委員会において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の検討を行っています。少子高齢化が進み、職員の成り手不足が想定されていることから、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た魅力の向上や人流の創出といった持続可能な行政経営が求められています。業務量が増えていく中、職員数も減少しており、「選択と集中」の観点からも継続事業・廃止事業について検討を進めていくことやRESAS等の統計データの利活用等、有効性の観点も含めた、政策の効果検証・企画立案を進める必要があります。

庁内のデジタル化の推進として、令和5年1月に勤怠管理等に関する庶務事務システム、令和5年3月に電子決裁が可能な文書管理システムの運用を開始し、各種事務の効率化を推進し、ペーパーレス化により費用削減につながっています。また、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りつつ、先進技術の活用については、費用対効果も総合的に勘案しながら進める必要があります。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。

市民向けサービスとして、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が、窓口、電話対応等の多言語対応や不当要求への対応といった職員の負担軽減に課題があります。また、マイナンバーカードを用いたオンライン手続きについて、引越しワンストップサービスや子育て関係の一部の手続きが可能となっている一方で、デジタル化に対応できない方へのデジタルデバイス対策も必要とされています。非接触型の場所・時間にとらわれない「モバイル市役所」の実現に向けて、誰もがモバイル市役所の恩恵を受けられるよう、様々な行政手続きやサービスのデジタル化、公共施設のWi-Fi環境整備等を進めつつも、伴走型のサポートによりデジタル化への参加を促していく必要があります。

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る一方で、公共施設整備計画に基づく計画的な整備とともに、時代の変化に伴い新たな市民ニーズに対応する必要があります。また、デジタル化の推進や社会情勢の変化により、施設のあり方を見直していくことが求められ、保育・学校施設等の公共施設については、今後の少子高齢化や社会動向も踏まえて、適正なあり方を検討していく必要があります。

## 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。

### 現状と課題

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い、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。今後市の人口減により、近い将来の市税収入及び普通交付税の減少が見込まれる一方で、公共施設の老朽化に伴う建設事業費については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。また、社会保障費等の行政需要の増加に加え、物価高騰等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。

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。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、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。新しい公共施設の供用や、既存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、適正な算定となるよう検討が必要です。

## 施策8-③ 組織づくり・人財育成の推進

### 目指す姿

様々な事情を抱えた職員が互いに尊重し、ワークライフバランスを実現することで、安心して働くことができ、組織と職員の信頼関係の高い職場になっています。それにより、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、市民に信頼される市役所になっています。

### 現状と課題

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を推進していますが、超過勤務時間のさらなる削減、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課題です。令和4年度の男性職員の育児休業取得率は100%でしたが、取得期間が1箇月未満の割合が半数以上を占めていることから、男性の育児休業取得に対する理解を深め、取得しやすい環境・職場風土づくりが必要です。その一方で、休業・休職者のいる職場への適切なフォローについても検討していかなければなりません。2040年問題等による人財不足に備え、人財の確保を進めるとともに、DX等これからの時代に対応できる人財の育成を行い、選ばれる職場となることが求められます。

職員の在宅勤務推進の一環として、市内テレワーク施設と協定を結び、多様な働き方を選択できる環境整備を進めています。また、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、業務効率化や職員のワークライフバランスの実現に寄与しています。テレワーク施設等の活用については、多様な働き方が選択できる一方で、個人情報等の取扱い等の適正な運用が必要です。

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、地域人財や大学等との積極的な連携により、各政策課題の検討の中で、地域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、人財育成の観点からも、外部の方と協業して解決を図るというプロセスにおいて、参加職員の視野の広がりや新たな刺激・気付きの獲得につながっています。その一方で、参加職員の得た経験を実践できる場やしくみの確保、活動の支援が課題となっています。

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や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することで、法定雇用率を維持しています。また、令和5年度から障がいのある職員専門のコーディネーターを配置し、働く環境のチェックや精神的ケアを行っていますが、障がい者雇用については、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や定着を図る必要があります。

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。立場の上下にかかわらず、どの職員も職層に応じたハラスメントに対する正しい共通理解を深め、ハラスメント撲滅に向けて取り組む必要があります。

また、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、粕江の地理・歴史への理解を深めるとともに、絵手紙等の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。また、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。2040年問題等による成り手不足に備えた確実な人財の確保、DX等これからの時代に対応できる人財の育成、多様なニーズに応えられる体制づくりが必要です。