

# 第7章

## 未来(あす)を見つめたまちづくり



### ● 現状と課題（配慮すべき社会情勢）

厳しい財政状況の中、市の施策・事業を計画的かつ効果的に推進していく必要があります。より効果的な実施手法を検討するとともに、広域での実施や民間事業者の活力の活用など、様々な形態での取り組みを導入していく必要があります。

また、今後は市民参加を積極的に進めるにあたって、市の取り組みなどにかかる情報提供も進める必要があります。

さらに、東京2020オリンピック・パラリンピックの開催時期を、本市を広くPRする好機として捉え、都市ブランドの向上を図り、人口流入や定住促進につなげていく必要があります。

### ● 施策の方向性

市民、事業者、教育機関、行政がそれぞれの力を存分に発揮し、つながり合うまちづくりをさらに進めます。

また、行政間の連携により、広域的なブランド力を効果的に高めることで、まちの誇りと愛着を醸成し、地域全体の人口流入・定住促進、経済活動の活性化等を図ります。

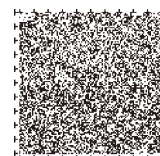
本計画を進めるにあたっては、財政状況を鑑みながら、より効果的に市の取り組みを進めるための、情報発信や人材育成、行政改革を推進します。

#### 施策体系

#### 第7章

### 未来(あす)を見つめたまちづくり

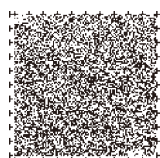
- |     |           |
|-----|-----------|
| 第1節 | 人権の尊重     |
| 第2節 | 市民参加・情報共有 |
| 第3節 | 人材育成・組織体制 |
| 第4節 | 行政経営      |
| 第5節 | 財政運営      |



## 分野別の主な計画

計画名	計画期間	計画概要
ユニバーサルデザイン推進基本方針 (企画総務課)	平成19(2007)年度～ ※平成23(2011)年度改定	平等で差別のない、人にやさしいまちづくりを推進し、今後も継続性をもってユニバーサルデザイン <sup>※</sup> の取り組みを推進していくための方針です。
第4次所沢市男女共同参画計画 (企画総務課)	令和元(2019)年度～ 令和10(2028)年度の10年	男女が社会の対等なパートナーとして、それぞれが個性と能力を十分に発揮し、社会のあらゆる分野の活動に参画し、ともに責任を担う男女共同参画 <sup>※</sup> 社会の実現に向けた施策を総合的に推進するための計画です。
所沢市第6次行政改革大綱 『「行政経営」有言実行宣言』 (経営企画課)	平成28(2016)年度～ 令和元(2019)年度の4年	本市が取り組む行政改革の指針及び計画です。行政経営の視点に立ち、職員一人ひとりが主体的に取り組むことを重視し、改革内容の数値目標や実施年度を具体的に示しています。
所沢市公共施設等総合管理計画 (経営企画課)	平成28(2016)年度～ 令和7(2025)年度の10年	公共施設の総量の適正化やライフサイクルコスト <sup>※</sup> の縮減に向けて、さまざまな社会状況を考慮しながら現況や課題などを把握するとともに、総合的かつ計画的な管理に関する基本的な方針を定めた計画です。
第2次埼玉県西部地域まちづくり計画 (ダイアプラン) (経営企画課)	平成23(2011)年度～ 令和2(2020)年度の10年	所沢市、飯能市、狭山市、入間市で構成する「埼玉県西部地域まちづくり協議会」により、近接した4市が地域の特性を活かしたまちづくりの推進や、共通課題に対し協力して取り組むことにより大きな成果をあげることがめざして策定された計画です。
所沢市人口ビジョン (経営企画課)	平成27(2015)年度に策定し、 令和42(2060)年を展望	当市の人口等の現状を分析するとともに、有効な施策等の実施により想定される「人口の将来展望」や「めざすべき将来の方向」等を示しています。
所沢市まち・ひと・しごと創生総合戦略 (経営企画課)	平成27(2015)年度～ 令和元(2019)年度	人口の急激な減少の抑制と地方創生に取り組むことを目的とする戦略です。「魅力」「元気」「安心」をキーワードに施策を体系的に整理して、4つの「戦略方針」と、その中でも特に重点を置く「重点プロジェクト」を示しています。
COOL JAPAN FOREST 構想 (経営企画課)	平成28(2016)年度～	旧浄化センター跡地に株式会社KADOKAWAが建設する「ところざわサクラタウン」を中心としたまちづくりや、市内、市外、国外に向けた情報発信などについて、当市と株式会社KADOKAWAが共同で進める構想です。
所沢市定員管理計画(平成29年度改訂版) (経営企画課)	平成27(2015)年度～ 令和元(2019)年度の5年	行政経営の視点に立ち、適正な職員定員の管理、効果的な委託化の推進に取り組むための計画です。
所沢市ICT推進アクションプラン 2019-2021 (IT推進課)	令和元(2019)年度～ 令和3(2021)年度の3年	ICTを活用して、市民本位なサービスの提供とそれによる価値創出を目標に、更なる市民サービスの向上や効率的で効果的な行政経営を支える情報化の推進、情報セキュリティレベルの維持・向上による信頼性の確保を目的とした各システムの行動計画です。
所沢市特定事業主行動計画 《第3次》 (職員課)	平成27(2015)年度～ 令和2(2020)年度の5年	次世代育成支援対策推進法に基づき、職員の仕事と子育ての両立支援のため策定する計画です。
中長期財政計画 (財政課)	令和元(2019)年度～ 令和10(2028)年度の10年	市税収入をはじめとする歳入の予測及び各種計画と連携した歳出の見通しを中長期的な視点から示し、計画的な財政運営を推進するため策定された計画です。
所沢市収納対策基本方針 (収税課)	平成27(2015)年度～ ※毎年度見直しを行っている	納税の公平性を確保し、将来都市像の実現に向け、市税等の収入額確保・収納率向上・収入未済額の圧縮を図るための基本方針です。

※ユニバーサルデザイン…年齢、性別、能力の違いなどにかかわらず、すべての人が心豊かに暮らせるような社会を築くため、さまざまな人に配慮し、すべての人にとって利用しやすい、施設、製品、環境、サービスなどをつくらうとする考え方。  
 ※男女共同参画…男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画すること。  
 ※ライフサイクルコスト…施設の新設から廃止に至るまでの費用。



# 1 人権の尊重



## 現状・これまでの主な取り組み

- 職員や市内事業者を対象とした人権研修会や市民を対象とした人権啓発講演会などを実施しています。
- 公共施設や道路などの整備において、ユニバーサルデザインの取り組みを推進しています。
- 「男女共同参画推進センターふらっと」で、男女共同参画に関する情報の発信や学習・交流の場の提供を図るとともに、女性の様々な悩みごと解決に向けた相談事業や各種講座等を実施しています。
- 人権教育の推進を図るために、所沢市人権教育推進協議会との共催で、様々な人権講座を開催しています。

## 課題

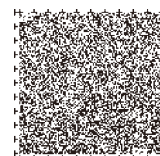
- 複雑・多様化する人権問題の解決に向けて、関係機関や事業者等と連携を図りながら取り組むことが必要です。
- ユニバーサルデザインを市民や事業者にも広く周知することが必要です。
- 男女共同参画の推進や社会情勢の変化により、性別による固定的な役割分担意識は改善されてきていますが、十分ではないため、引き続き解消に向けた取り組みや、働くことを望む女性の支援が必要です。
- 配偶者などからの暴力防止の啓発や被害者支援が必要です。
- 人権尊重社会の実現のため、様々な人権問題解決に向けた学習の場を充実させる必要があります。



## 性の多様性について

性的指向（恋愛・性愛の対象）に関して、「男性が男性を、女性が女性を好きになる」ことなどに対しては、根強い偏見や差別があり、生きづらさを感じている人がいます。また、性自認（このころの性）と生物学的な性（からだの性）の食い違いに悩み、苦しんでいる人がいます。

性のあり方は人によって様々です。偏見や差別をなくすため、お互いに個人の性を尊重し、理解を深めていくことが大切です。



## 評価指標

指標名	単位	現状	年度別目標					
			R元	R 2	R 3	R 4	R 5	R 6
人権の尊重に関する施策への満足度	%	H29	R元	R 2	R 3	R 4	R 5	R 6
		38	42	44	46	48	50	52

人権施策にかかる取り組みの市民満足度を測る指標です。

**現状** 平成29年度の市民意識調査における施策の満足度についての設問のうち、「人権の尊重について」に関する項目に対し、「満足」「まあまあ満足」と答えた人の割合です。

**目標** 毎年度2ポイントの増加をめざすものです。

## 基本方針

### [7-1-1] 人権を尊重した社会づくり

女性・子ども・高齢者・障害者・性的少数者\*・同和問題（部落差別）\*などの人権問題について、国や県、関係団体等との連携や協力を図り、差別や偏見の解消に取り組みます。

また、人権研修会や講演会、講座などの取り組みを通して、人権問題について正しい理解と認識が得られるよう、機会の充実を図ります。

### [7-1-2] 人権教育の推進

差別や偏見のない人権尊重社会をめざして、人権教育を推進します。従来からの人権問題ばかりでなく、インターネットによる人権侵害など新たな課題についても講座で取り上げ、一人ひとりの人権意識の高揚を図ります。

### [7-1-3] ユニバーサルデザインの推進

誰もが参加しやすく、暮らしやすいまちづくりを進めるとともに、心のユニバーサルデザインも推進するための取り組みとして、ユニバーサルデザインの更なる周知に取り組みます。

### [7-1-4] 男女共同参画を進める意識と環境づくり

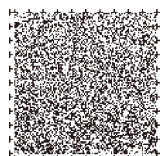
情報誌の発行や各種講座の開催などにより、性別による固定的な役割分担意識を見直す機会とし、家庭・職場・地域などあらゆる場での男女共同参画を推進します。

DVやデートDV\*、セクシャルハラスメントなどの人権侵害に関する啓発や情報提供により、発生防止に努めるとともに、被害者支援の取り組みも強化します。

### [7-1-5] 多様な生き方が受け入れられる環境づくり

子育てや介護等の家庭生活と仕事の両立が可能となるよう、長時間労働の是正やワークライフバランス\*の推進のための啓発に取り組みます。

また、働くことを望む女性の就労に向けた支援にも取り組みます。



\*性的少数者…からだの（生物学的な）性とところの（自己認識としての）性が一致しない人、性的指向が同性や両性に向いている人などのこと。「性的マイノリティ」とも言われる。

\*同和問題（部落差別）…日本社会の歴史的過程で形づくられた身分差別に由来するもので、今なお、日常生活の上でいろいろな差別を受けるなど、我が国固有の人権問題。

\*DV、デートDV…domestic violenceの略称。夫婦や恋人など親密な間柄で行われる暴力のこと。暴力には、身体的な暴力のほか、精神的暴力、性的暴力、経済的暴力などがある。DVの中でも恋人からの暴力を「デートDV」と言う。

\*ワークライフバランス…「仕事」と育児や介護、趣味や学習、休養、地域活動といった「仕事以外の生活」との調和をとり、その両方を充実させる働き方・生き方のこと。

# 事業目標

基本方針	7-1-1	単位	現状	年度別目標					
職員向け人権研修会の受講者数	人	H29	R元	R 2	R 3	R 4	R 5	R 6	
		200	210	210	220	220	230	230	

人権啓発の推進に向けた職員研修の取り組み状況を示す指標です。

**現状** 平成29年度の受講者数を示しています。

**目標** 令和6年度までに230人をめざすものです。

基本方針	7-1-2	単位	現状	年度別目標					
人権教育講座の受講者数	人	H29	R元	R 2	R 3	R 4	R 5	R 6	
		762	770	775	780	785	790	800	

人権教育の推進に向けた講座の取り組み状況を示す指標です。

**現状** 平成29年度の人権教育講座の受講者数を示しています。

**目標** 令和6年度までに800人をめざすものです。

基本方針	7-1-3	単位	現状	年度別目標					
職員のユニバーサルデザインへの配慮度	%	H30	R元	R 2	R 3	R 4	R 5	R 6	
		49.1	55.0	60.0	65.0	70.0	75.0	80.0	

職員の業務におけるユニバーサルデザインへの意識を測る指標です。

**現状** 平成30年度のユニバーサルデザインに関する職員へのアンケートの設問で、日常業務におけるユニバーサルデザインへの配慮について、「配慮して業務に取り組んでいる」と答えた人の割合です。

**目標** 令和6年度までに80%をめざすものです。

基本方針	7-1-4	単位	現状	年度別目標					
男女共同参画に関する講座の参加者数	人	H29	R元	R 2	R 3	R 4	R 5	R 6	
		1,750	1,800	1,800	1,800	1,800	1,800	1,800	

男女共同参画に関する講座に参加した人数を測る指標です。

**現状** 平成29年度の参加者数を示しています。

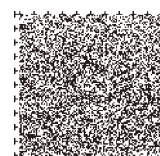
**目標** 毎年度1,800人以上をめざすものです。

基本方針	7-1-5	単位	現状	年度別目標					
ワークライフバランスの認知度	%	H29	R元	R 2	R 3	R 4	R 5	R 6	
		60.6	62.0	63.0	63.5	64.0	64.5	65.0	

ワークライフバランスの認知度を測る指標です。

**現状** 平成29年度の男女共同参画の推進に関するアンケートの設問で、ワークライフバランスについて「言葉も内容も知っている」「言葉は見聞きしたことがある」と答えた人の割合です。

**目標** 令和6年度までに65.0%をめざすものです。



## 2

## 市民参加・情報共有



## 現状・これまでの主な取り組み

- 「所沢市市民参加を進めるための条例」を制定し、市民が市政に参加する機会の充実に努めています。
- 報道機関への積極的な情報提供に努めるとともに、広報紙や市ホームページ、ところざわほつとメール、SNSなどの多様な広報媒体を活用し、より効果的に市政情報を発信しています。
- 透明性の確保された公正・民主的な市政運営をめざし、公文書の公開や審議会等の傍聴、行政資料の配架などによる情報公開の推進を図っています。
- 市民意識調査をはじめとした各種アンケートや「市長への手紙<sup>\*</sup>」などの仕組みを通して、市民の意見や要望を市政に反映させるよう努めています。
- 意欲的な活動や事業を行っている市民団体及び企業等の現場を市長が訪問し、その内容や成果を広く紹介していくとともに、市政への参考にする取り組みを実施しています。

## 課題

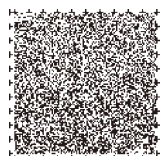
- 行政の透明化と市民参加を促進するため、引き続き市民ニーズにあわせて市が保有する情報を公表または提供し、市民と市が情報を共有していくことが必要です。
- 幅広い世代の市民が市政に参加できるよう、正確でわかりやすい市政情報の提供と、新たな情報発信手段の把握と活用を検討が必要です。
- 多様化する市民ニーズの的確な把握と、要望に対して迅速かつ柔軟に対応することが必要です。



広報紙（広報ところざわ）



市ホームページ



※市長への手紙…市民一人ひとりが市政に対して意見・要望・提案などを行うことができるしくみのこと。専用のはがきや市ホームページからのメール送信フォームがあるほか、様々な方法で受付けている。

## 評価指標

指標名	単位	現状	年度別目標					
			R元	R2	R3	R4	R5	R6
市の情報発信に対する満足度	%	H29	R元	R2	R3	R4	R5	R6
		62.7	65.0	66.0	67.0	68.0	69.0	70.0

市政情報がわかりやすいか、十分に提供されているかを測る指標です。

**現状** 平成29年度の市民意識調査の設問「所沢市では、広報ところざわ（「翔びたつひろば」含む）、ホームページ、ケーブルテレビ、メールマガジンなどで市政情報をお届けしていますが、あなたはこれらの媒体から必要な情報を得られていると感じますか」に対し、「十分感じる」「まあまあ感じる」と答えた人の割合です。

**目標** 令和6年度までに70%をめざすものです。

## 基本方針

### [7-2-1] 市民参加の推進

幅広い世代の多様な意見が市政に反映されるように、審議会での市民委員の選出やパブリックコメント<sup>\*</sup>など、参加の機会を確保するとともに、無作為抽出による公募などの仕組みづくりを進め、市民参加の促進を図ります。

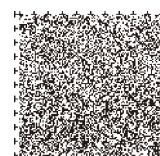
### [7-2-2] わかりやすい市政情報の発信

多様な媒体を活用し、幅広い世代に「知りたい」市政の情報をわかりやすく、効果的に発信します。  
また、市が保有する情報を市民ニーズにあわせて公表または提供し、市民と市との情報共有を図ります。

### [7-2-3] 広聴機能の充実

市民の市政に対する意見や要望を幅広く聴き取るために、より広聴の機会確保に努めます。  
また、市民意識調査や各種アンケートなどを通して、市民ニーズの的確な把握・分析・活用を進めます。

<sup>\*</sup>パブリックコメント手続…市民等に対し、広く公（＝パブリック）に、意見・情報・改善案など（＝コメント）を求める意見提案手続き。



# 事業目標

基本方針	7-2-1	単位	現状	年度別目標					
審議会等における市民公募に伴う無作為抽出の実施率	%	H29	R元	R 2	R 3	R 4	R 5	R 6	
		85.4	86.0	86.5	87.0	87.5	88.0	88.5	

市民参加の場合において幅広い意見の聴取の成果を測る指標です。

**現状** 平成29年度の市民公募枠における無作為抽出を行った割合です。

**目標** 令和6年度までに88.5%をめざすものです。

基本方針	7-2-2	単位	現状	年度別目標					
ところざわほっとメールの利用登録者数	人	H29	R元	R 2	R 3	R 4	R 5	R 6	
		18,658	23,000	25,000	27,000	29,000	31,000	33,000	

市政情報に関する発信の充実度を示す指標です。

**現状** 平成29年度のところざわほっとメールの利用登録者数です。

**目標** 毎年度2,000人の増加をめざすものです。

基本方針	7-2-3	単位	現状	年度別目標					
市政懇談会*の開催回数	回	H29	R元	R 2	R 3	R 4	R 5	R 6	
		7	7	7	7	7	7	7	

市政に対する意見や要望を聴く取り組みを示す指標です。

**現状** 平成29年度の市政懇談会の開催回数です。

**目標** 毎年度7回以上をめざすものです。

基本方針	7-2-3	単位	現状	年度別目標					
市民意識調査の回収率	%	H29	R元	R 2	R 3	R 4	R 5	R 6	
		43.9	50.0	50.0	50.0	50.0	50.0	50.0	

市民意識調査の実施に伴う充実度を測る指標です。

**現状** 平成29年度の市民意識調査の送付数に対する回収率です。

**目標** 毎年度50%以上をめざすものです。

## いざというとき役に立つ！ ところざわほっとメールにぜひご登録ください！



防災・防犯情報や防災行政無線の放送内容、イベント情報、人材募集情報等を、タイムリーにあなたの携帯電話やスマートフォン、パソコンに配信します。

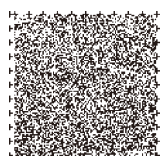
### 登録するには？

- ① [hotmail@tokorozawa-hotmail.jp](mailto:hotmail@tokorozawa-hotmail.jp)に空メールを送信、又は右のQRコードからメールアドレスを読み取り、空メールを送信。
- ② 返信メールに記載されているURLにアクセス。
- ③ 各カテゴリから受け取りたい情報を選択して登録。

※登録および情報配信は無料ですが、受信する際の通信料は利用者の負担となります。



※市政懇談会…各種団体等から要請を受け、市の施策や事業に関する意見・提案・要望などについて意見交換を行うもの。内容に応じて関係する部署が出席する。





# 3 人材育成・組織体制



## 現状・これまでの主な取り組み

- 組織力の向上と人材育成のために人事評価制度<sup>※</sup>と目標確認制度<sup>※</sup>を全職員へ導入しました。
- 優秀な人材の確保のため、民間企業等経験者の採用や人物重視の試験の導入など、積極的に職員採用に取り組んでいます。
- 職員の能力向上のため、職員研修を計画的に実施しています。
- 人事院勧告<sup>※</sup>に準拠し、適正な給与水準の維持に努めています。
- 職員の心身の健康を保つため、定期的に健康診断、こころの健康相談やストレスチェック<sup>※</sup>を実施しています。
- 原則として職員数を増やさないこと（職員規模の維持）を基本的な考え方とし、事務の合理化や組織のスリム化、民間委託化の推進により、適正な定員管理に取り組んでいます。

## 課題

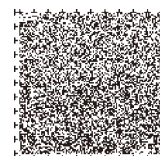
- 地方自治の担い手として、改革意欲と問題意識をもって課題解決に挑戦する人材の育成が必要です。
- 職員が能力を発揮できるよう、心身の健康を保ち、安心して働くことができる職場環境の整備が必要です。
- 適正な人員配置や業務の見直しを進め、長時間労働の是正に努める必要があります。
- 継続して有為な人材を確保するためには、職員採用についてより積極的な取り組みが必要です。
- 社会情勢の変化や増大する事務量に対して、合理的で効果的な対応ができる柔軟な組織体制が必要です。

※人事評価制度…人事評価制度は、各職員の「実績」及び「能力・態度」を適正に評価し、人材育成や処遇への反映に活用するために実施するもの。

※目標確認制度…本市の業務を進めていくうえでの目標や課題を共有・点検し、進捗管理を行う仕組み。具体的な成果目標を様式に記述し、担当者と上司が進捗状況など確認し運用しており、人事評価とも連携している。

※人事院勧告…人事院が国会及び内閣に対して行う勧告。国家公務員の給与水準を民間企業従業員の給与水準と均衡させることを基本に勧告を行っている。

※ストレスチェック…職員自身のストレスへの気付きを促し、メンタルヘルス不調となることを未然に防ぐことを目的に、労働安全衛生法の規定に基づき実施している検査。



## 評価指標

指標名	単位	現状	年度別目標					
			R元	R2	R3	R4	R5	R6
人材育成・組織体制に関する施策の満足度	%	—	100	100	100	100	100	100

人材育成・組織体制の施策に対する市民満足度を測る指標です。

市民意識調査における施策の満足度についての設問のうち、「人材育成・組織体制」に関する項目に対し、「満足」「まあまあ満足」と答えた人の割合です。

**現状** 令和元年度から新たに設問を設けるため、現状値は空欄です。

**目標** 毎年度100%をめざすものです。

## 基本方針

### [7-3-1] 職員の人材育成と組織の活性化

人材育成を目的とした人事評価や職員研修を実施することで、時代の変化や住民ニーズに柔軟に対応できる職員を育成します。

また、職員を適切に配置し、組織を活性化します。

### [7-3-2] 職員が能力を発揮できる職場環境の整備

職員が心身の健康を保つため、健康診断やストレスチェック等を継続して実施します。また、長時間労働の是正など働き方を見直しながら、職員が能力を十分に発揮できるよう職場環境の整備を進めます。

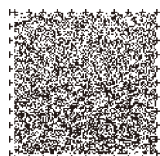
### [7-3-3] 組織体制の整備・充実

新たな行政課題に的確に応えることができる組織整備を図ります。

また、増大する事務に対しては、組織の枠を超えた機動的な応援体制の更なる推進を図るとともに、職務の内容や責任の度合い等の特性に応じて、民間委託や指定管理者制度などを活用し、合理的で効果的な組織運営を行うことで、適正な定員管理に努めます。



研修風景



# 事業目標

基本方針	7-3-1	単位	現状	年度別目標				
自分自身が成長したと感じる職員の割合	%	H29	R元	R 2	R 3	R 4	R 5	R 6
		-	80	80	80	80	80	80

職員が、OJT<sup>\*</sup>、研修や人事評価等を通して、自身が成長したと感じた割合を示す指標です。

**現状** 令和元年度から職員にアンケートを実施するため、現状値は空欄です。

**目標** 毎年度80%以上をめざすものです。

基本方針	7-3-2	単位	現状	年度別目標				
ストレスチェックを受検した職員の割合	%	H29	R元	R 2	R 3	R 4	R 5	R 6
		78.4	80	80	80	80	80	80

ストレスチェックの受検状況を示す指標です。

**現状** 平成29年度の割合を示しています。

**目標** 毎年度80%以上をめざすものです。

基本方針	7-3-3	単位	現状	年度別目標				
事務の応援件数	件	H29	R元	R 2	R 3	R 4	R 5	R 6
		4	5	5	5	5	5	5

「所沢市事務の応援の手続等に関する規程」に基づき、事務の繁忙時等における職員相互の応援の取り組み状況を示す指標です。

**現状** 平成29年度の件数です。

**目標** 毎年度5件以上をめざすものです。



## 人材交流に力を入れています!!

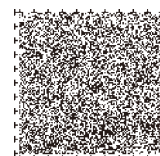
年々、変化を続ける社会情勢や多様化する市民ニーズに対応するためには、職員の更なる成長が求められます。このため、これからの自治体職員は、高度な専門知識の習得や、多角的な視点を持つこと、また、幅広い人脈を形成する必要があることから、本市では、積極的な人材交流を実施しています。

人材交流は、本市から派遣する職員の個人の能力開発や、他機関との連携強化のみならず、本市へ派遣された職員による組織の活性化など、その効果は多岐にわたります。

人材交流を行っている機関は、環境省、国立障害者リハビリテーションセンター自立支援局秩父学園、埼玉県、埼玉西部消防組合、後期高齢者医療広域連合などがあります。

また、被災地への人的支援も積極的に行っています。平成23年の東日本大震災の被災地へは、岩手県大槌町へ職員を継続して派遣するとともに平成31年からは宮城県山元町へも新たに職員を派遣しています。その他にも、平成28年の熊本地震や平成30年7月豪雨によって被害を受けた自治体へ職員を派遣するなどして、復興を支援しています。

\*OJT…On the Job Trainingの略。職場での実務による教育訓練のこと。



# 4 行政経営



## 現状・これまでの主な取り組み

- 厳しい財政状況の中、量的な取捨選択・実施時期の見極めを行ったうえで事業を選定するとともに事務の効率化を図っています。
- 行政改革を進めるため、「有言実行で元気の出る行革」に取り組んでいます。
- 社会福祉法人の認可やパスポートの交付事務等、権限の移譲を受けました。
- 全国的に進行する人口減少や少子高齢化に対応するため、「所沢市まち・ひと・しごと創生総合戦略」を策定し、地域の魅力や元気に重点を置いた活力あるまちづくりを進めています。
- 近隣自治体等との都市間連携をはじめ、企業・大学等との連携協定を進めています。
- 市の保有する個人情報については、開示請求等に基づく本人情報の開示や職員研修及び啓発による職員の意識高揚を行い、個人の権利や利益の保護を図り、公正で信頼される市政を推進しています。
- 様々な申請や手続きなどについて、24時間365日自宅や職場からインターネットで申請できるサービスを提供しています。
- 組織の情報資産を守るため、市全体のセキュリティレベルの維持・向上を図ることを目的とした情報セキュリティ監査を平成28年度より実施しています。

## ? マイナンバーとは?

マイナンバーは国民一人ひとりが持つ12桁の番号です。この番号を活用して、税や年金、雇用保険などの行政手続きを簡略化することで、皆様の利便性向上を図っております。

### マイナンバーカードはこんなにお得!

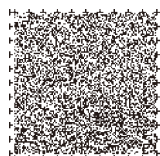
マイナンバーカードを取得すると、以下のようなサービスが受けられます。

1. コンビニエンスストアで各種証明書の交付を受けられます。
2. 各種行政手続きをオンラインで行えます。
3. マイナンバーの提示と本人確認が必要な際にカード1枚で対応できます。

今後もサービス拡充が期待されますので、是非とも取得をご検討ください。



市役所以外にも、郵送、パソコン、スマホなどで申請できるよ



## 課題

- 合理的かつ効果的な市政を進めていくための所沢市マネジメントシステム（TMS）※に継続的に取り組むことが必要です。
- 増大する行政課題や市民ニーズに対応する必要があります。
- 人口減少や少子高齢化の進行が予測される中、生産年齢人口の確保に向け、地域活性化に資する取り組みや大都市制度※のあり方に対する検討が必要です。
- 地方創生に向けて産学官協働や地域間連携、政策間連携を図り、住民サービスの向上や広域的な魅力向上など、地域の総合力が求められています。
- 情報システムの導入により市が取扱う個人情報が増えるとともに、マイナンバー制度※の本格運用が開始され、引き続き適正な個人情報の取扱いが求められます。
- 市民ニーズを把握し、市民の利便性向上、負担軽減を図るためICT（情報通信技術）の活用を進めることが必要です。
- 継続して情報セキュリティ監査及びフォローアップ監査を実施することで情報セキュリティポリシー※の遵守状況の確認及び周知・徹底を行っていくことが必要です。

## 評価指標

指標名	単位	現状	年度別目標					
			R元	R 2	R 3	R 4	R 5	R 6
年度内に改善を図った事務事業の割合	%	H29 89.6	100	100	100	100	100	100

年度内に改善を図った事務事業の割合です。

**現状** 平成29年度に実施した事務事業評価において、前年度に改善を図った点のある事務事業の割合です。

**目標** 毎年度100%をめざすものです。



### ～有言実行しています！～

本市では、「有言実行で元気の出る行革」を行政改革のコンセプトとして、日々の業務にあたっています。

具体的には、職員一人ひとりや組織が主体的に改革改善を進めることで、市民に喜ばれ、さらに業務改善に繋げる好循環をめざしています。

改善した内容については、毎年「有言実行発表会」を開催し、好事例を発表・共有することで、他業務への改善のヒントや意識向上のきっかけとしています。



※所沢市マネジメントシステム（TMS）…本市がより効果的・効率的に市政を進めていくためのPDCAサイクルによるマネジメントシステム。  
 ※大都市制度…大都市を対象に、他の地域とは異なる制度の市や区を定める制度。（政令指定都市制度、中核市制度等）  
 ※マイナンバー制度…マイナンバー（国民一人ひとりが持つ固有の番号）を税や年金、雇用保険等の行政手続きに活用することで、国民の利便性向上、公平・公正な社会の実現、行政の効率化を目的とした制度。「社会保障・税番号制度」とも呼ばれている。  
 ※情報セキュリティポリシー…情報セキュリティポリシーとは、所沢市が保有する全ての情報資産に関する情報セキュリティを確保するための方針、体制、対策等を包括的に定めたもの。



# 基本方針

## [7-4-1] 将来都市像の実現に向けた計画行政の推進

合理的かつ効果的に市政を進めるために、分野別・段階別に計画を策定するとともに、企画立案（Plan）、予算化・実施（Do）、評価検証（Check）、改善（Action）といったPDCAサイクルによる進行管理を行います。

## [7-4-2] 行政経営の考え方に立った改革の推進

厳しい財政状況の中で必要な財源に充てることができるよう、徹底した事業・経費の見直しに努めます。

また、市民の利便性や行政の効率性の向上が見込まれる事業について権限移譲の受け入れを推進するとともに、本市における大都市制度のあり方を検討します。

さらに、新たな課題や組織横断的な課題に対応するため、引き続きプロジェクトチームの結成や関係部署による調整会議などの取り組みを進めます。

## [7-4-3] 地域の総合力の向上

近隣自治体等との連携を進め、民間企業や教育機関、団体等の様々な主体との連携・協力体制を構築し、地域活力を活用した地域活性化や市民サービスの充実を図ります。

また、交流・定住人口の増加をめざし、地域の魅力を都市ブランドとして、内外に発信し、イメージアップや地元への愛着・誇りにつながる取り組みを進めます。

## [7-4-4] ICTを活用し未来をみつめた市民本位のまちづくり

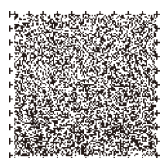
ICTを活用して、市民本位なサービスの提供とそれによる価値創出を図ります。

効果的で効率的な行政経営を支える情報化の推進を図ります。

## [7-4-5] 情報セキュリティ対策の充実

マイナンバー制度の運用などに伴う情報連携の時代に対応しながら、情報セキュリティレベルの維持・向上を図ります。特に、個人の権利や利益の保護を図るために、事務執行の前提として、個人情報適正に取り扱います。

また、情報セキュリティに関する研修や講習会などを通して、職員の資質向上と市民への啓発に努めます。



# 事業目標

基本方針	7-4-1	単位	現状	年度別目標					
個別計画におけるPDCAサイクルの導入率	%	H29	R元	R2	R3	R4	R5	R6	
		60.8	100	100	100	100	100	100	

PDCAサイクルによる進行管理の手法をとっている個別計画の割合を示す指標です。

**現状** 平成29年度の導入率です。

**目標** 毎年度100%をめざすものです。

基本方針	7-4-2	単位	現状	年度別目標					
行動計画表 <sup>*</sup> に掲げた目標の達成率	%	H28	R元	R2	R3	R4	R5	R6	
		80	100	75	80	85	90	95	

行政改革への取り組み状況を示す指標です。

**現状** 平成28年度の第6次行政改革大綱に掲げた項目の平成28年度の達成率です。

**目標** 令和6年度までに95%をめざすものです。

※次期行革の取り組みについて新たな年次目標等を設定するため、いったん目標値が下がります。

基本方針	7-4-3	単位	現状	年度別目標					
自治体・企業・教育機関等と協定等により連携している事務事業の件数	件	H29	R元	R2	R3	R4	R5	R6	
		184	195	200	205	210	215	220	

自治体・企業・教育機関等との連携の充実度合いを示す指標です。

**現状** 平成29年度において、指定管理・民間委託を除き、連携により実施している取り組みの件数です。

**目標** 令和6年度までに220件をめざすものです。

基本方針	7-4-4	単位	現状	年度別目標					
「所沢市ICT推進アクションプラン」における進捗状況	%	H29	R元	R2	R3	R4	R5	R6	
		99	100	100	100	100	100	100	

情報化政策を推進するための行動計画である「所沢市ICT推進アクションプラン」の各年度における進捗状況を示す指標です。

**現状** 平成29年度の進捗状況の評価が、「適切」「おおむね適切」であったシステムの割合です。

**目標** 毎年度100%をめざすものです。

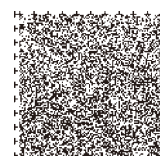
基本方針	7-4-5	単位	現状	年度別目標					
情報セキュリティ監査における指摘事項、観察事項改善率	%	H29	R元	R2	R3	R4	R5	R6	
		100	100	100	100	100	100	100	

組織の情報資産を守るため、市全体のセキュリティレベルの維持・向上を図ることを目的とした情報セキュリティ監査の各年度における実施状況を示す指標です。

**現状** 平成29年度の情報セキュリティ監査による指摘事項、観察事項の改善率を示しています。

**目標** 毎年度100%をめざすものです。

※行動計画表…行政改革の実現に向けて職員が取り組むべき実施目標の一覧。



# 5

## 財政運営



### 現状・これまでの主な取り組み

- 総合計画や実施計画に沿った予算編成を行うとともに、中長期財政計画の策定と毎年度の見直しにより、計画的な財政運営に努めています。
- 市税等の収納率向上に向けて自動音声電話催告などを開始し、「ペイジー口座振替受付サービス」や「ペイジー収納サービス」により納税の利便性向上を図りました。
- 「財政のツボ」や「財政トークス」の発行、市の仕事報告会等での財政状況の説明など、積極的な財務情報の公表に努めています。また、新たな地方公会計制度に対応した財務書類の作成を行いました。
- 公共施設やインフラを総合的かつ計画的に管理するための計画を策定しました。

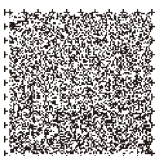
### 課題

- 生産年齢人口の減少等で税収減が懸念される中、限られた財源で複数の大規模事業を同時並行的に進めていくことに加え、施設の老朽化などの課題にも対応していく必要があります。
- 公平性を確保するため、収納率の向上や、受益者負担\*の適正化が必要です。
- 市の財政状況について多くの市民が関心を持てるよう、様々な媒体の活用や、見やすく、理解しやすい情報の発信に向けた工夫が必要です。
- 公共施設マネジメント\*を推進する取り組みが必要です。

### ? ペイジーって何?

ペイジーとは、税金や公共料金、各種料金などの支払いを、金融機関の窓口やコンビニのレジに並ぶことなく、パソコンやスマートフォン・携帯電話、ATMから支払うことができるサービスです。ペイジーなら、市税がいつでもどこでも、振込手数料をかけずに納付できます。対象税目は、市県民税（普通徴収）、固定資産税・都市計画税、軽自動車税、国民健康保険税です。利用するには、平成29年4月以降に発行された納付書が必要です。また、このサービスとは別に、キャッシュカードで市税の口座振替登録を行えるペイジー口座振替も実施しています。

\*受益者負担…公共サービスを利用するにあたり、その経費の一部について、利益を受ける利用者が負担する仕組み。  
\*公共施設マネジメント…経営的な視点から公共施設等の管理を進めること。





## 評価指標

指標名	単位	現状	年度別目標					
			R元	R2	R3	R4	R5	R6
実質公債費比率※	%	H28						
			1.6	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0

健全で計画的な財政運営の成果を測る指標です。

**現状** 平成28年度決算値です。

**目標** 毎年度5.0%以下をめざすものです。

※地方公共団体の借入金（地方債）の返済額（公債費）の大きさを、その地方公共団体の財政規模に対する割合で表したものです。資金繰りの程度を示す指標ともいえ、一定数値を超えると、早期健全化を求められます。

## 基本方針

### [7-5-1] 将来を見据えた財政運営

経常的経費の継続的な見直しにより、歳出の抑制に取り組むとともに、中長期的な見通しを視野に入れた効果的な財源配分を行い、計画的で健全な財政運営に努めます。

### [7-5-2] 財源の確保

市税等の収納率向上や市有財産の有効活用を図るとともに、広告収入や国・県支出金等を積極的に活用し、財源の創出と確保に努めます。

また、公平性を確保するため、受益者負担の適正化に取り組みます。

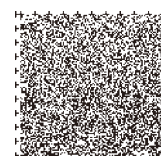
### [7-5-3] 財務の透明性の確保

様々な媒体を活用し財務情報を広く発信します。

また、多くの市民が興味や関心を持てるよう、わかりやすく、伝わりやすい情報の公開に努めます。

### [7-5-4] 公共施設マネジメントの推進

公共施設については、社会経済状況の変化を踏まえ、計画的な総量の適正化やライフサイクルコストの縮減を図ります。



# 事業目標

基本方針	7-5-1	単位	現状	年度別目標					
将来負担比率*		%	H28	R元	R 2	R 3	R 4	R 5	R 6
			2.5	30.0	30.0	30.0	30.0	30.0	30.0

将来的に負担が必要な負債の大きさを測る指標です。

**現状** 平成28年度の決算に基づく数値です。

**目標** 毎年度30.0%以下をめざすものです。

基本方針	7-5-2	単位	現状	年度別目標					
市税の収納率		%	H29	R元	R 2	R 3	R 4	R 5	R 6
			93.9	96.6	97.0	97.5	98.0	98.0	98.0

収納率向上にむけた取り組みの成果を測る指標です。

**現状** 平成29年度の市税の収納率です。

**目標** 毎年度、県平均以上をめざすものです。

基本方針	7-5-3	単位	現状	年度別目標					
財政情報に関する市ホームページのアクセス件数		件	H29	R元	R 2	R 3	R 4	R 5	R 6
			56,399	57,000	58,000	59,000	60,000	61,000	62,000

財政情報に対する市の関心度を測る指標です。

**現状** 平成29年度の財政情報に関する市ホームページのアクセス件数です。

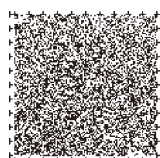
**目標** 令和6年度までに、現状からおおよそ10%増をめざすものです。

基本方針	7-5-4	単位	現状	年度別目標					
公共施設の総面積		㎡	H29	R元	R 2	R 3	R 4	R 5	R 6
			715,675.08	現状値以下					

公共施設等総合管理計画に掲げる「公共施設の総量適正化」の状況を測る指標です。

**現状** 平成29年度の公共施設の総面積です。

**目標** 計画期間中における公共施設の総面積について、現状値以下をめざすものです。



※将来負担比率…一般会計等の借入金（市債）の現在高など、将来負担すべき実質的な負債の大きさを、市の財政規模に対する割合で示したもの。比率が高いほど将来の負担が重いことを示し、一定数値を超えると、早期健全化を求められる。



## ～公共施設マネジメントって何?～

市が保有する公共施設等の多くは、昭和40年代から50年代に整備されており、今後一斉に更新の時期を迎えることから、大きな財政負担が見込まれます。

そこで、必要な施設や機能をいつまでも安定的に提供していくため、計画的な総量の適正化やライフサイクルコストの縮減など、経営的な視点から公共施設等の管理を進めます。

※公共施設等…公共施設、インフラ（道路、橋梁、上下水道）

### ●計画的な総量の適正化

公共施設を安定的に保持することが可能な総量に適正化します。「建物＝行政サービス」という考え方から行政サービスを重視した考え方に転換し、必要な行政サービスをできるだけ維持しながら、建物数（床面積）の縮減をめざします。

### ●ライフサイクルコストの縮減

建物を建設してから解体・撤去するまでの費用は、建設費の3倍から4倍になるとも言われます。予防保全的（壊れる前に計画的に直す）な維持管理を進めながら、ライフサイクルコストの縮減を図ります。

