

# 府中市行政経営プラン

～未来に挑戦、「ONE TEAM」で力強く～

令和2年3月

広島県府中市

# 目次

<b>1 府中市行政経営プラン策定の背景</b> .....	<b>2</b>
(1) 策定の趣旨 .....	2
(2) これまでの行政改革の取組 .....	3
(3) 本市を取り巻く情勢の変化 .....	4
①人口減少と人口構造の変化.....	4
②財政及び公共施設の状況と今後の見通し.....	5
③職員数の推移.....	5
④自治体を取巻く環境変化 .....	6
(4) 今後の行政経営における課題と対応.....	4
<b>2 府中市行政経営プランについて</b> .....	<b>8</b>
(1) 今後の行政経営の基本的な考え方.....	8
(2) 目指すべき姿と職員が取組む視点.....	8
(3) 取組期間 .....	9
(4) プランの位置づけについて.....	9
(5) 基本方針と取組の方向性.....	10
<b>3 基本方針に基づく具体的な取組</b> .....	<b>11</b>
<b>4 プランの推進に向けて</b> .....	<b>15</b>
(1) 推進計画 .....	15
(2) 推進体制 .....	15
(3) 進捗管理 .....	15
(4) 進捗状況の公表 .....	15

# 1 府中市行政経営プラン策定の背景

---

## (1) 策定の趣旨

本市ではこれまで、厳しい財政状況を克服し行政サービスを維持していく観点から、財政健全化を主眼とした行財政改革に鋭意取り組んできました。こうした取組によって、一時は厳しい状況に陥りつつあった財政調整基金残高も回復するなど、一定の成果を挙げています。

一方で、自治体を取り巻く環境は、依然として東京一極集中に歯止めがかからず、人口減少に伴う人口構造の変化により、労働力不足が顕在化しつつあり、生活を支えるサービスの持続可能性に影響が出るなど、益々厳しさを増しています。さらにはデジタル技術による社会経済システムの変革や社会全体を通じたライフスタイルや働き方に対する価値観に大きな変化が生じている中、これからの行政運営は、こうした大きな時代の変化に対応し、人材の集積、産業・経済活動の活発化、地域の魅力づくりを実現する取組を加速していく必要があります。

また、国においては、デジタル社会に向けて社会制度の最適化が必要との問題意識から、今の仕事の仕方を抜本的に見直して、人口減少が深刻化しても自治体が持続可能な形で行政サービスを提供し、住民福祉の水準を維持する「スマート自治体」への転換を各地方公共団体へ要請しています。

本市においても、限られた経営資源のもと、時代の変化にも柔軟に対応しつつ、市の政策を支え、各種施策や事業を着実に実行し、市民とともに実感できる成果をあげていくためには、これまでの市役所の仕事の仕方、職員の意識、組織風土、人材育成のあり方など、市役所全体も大きく変わっていく必要があります。さらに、市民との対話を重ねながら、地域の変化や課題を共有するとともに、様々な主体と連携し、その力を引き出し、未来像に向かってともに取り組んでいくことが求められます。これからの5年間は、市役所の仕事のターニングポイントとなり最初のステップを踏み出す極めて重要な期間であり、この期間の改革が未来を切り開くための礎となります。

こうした観点から、これまでのコスト縮減・効率化を中心とした取組に留まることなく、地域経営の視点に立ち、「より住民満足度の高い行政サービスを持続可能な形で提供する」とともに、「府中市の持つ魅力を高め、新たな価値を生み出していく」といった新たな発想も加え、今後の行政運営の土台となるべき「府中市行政経営プラン」を策定し、将来を見据えた市役所の改革に着手します。

## (2) これまでの行政改革の取組

本市の行政改革の取組は、昭和 62 年に「府中市行政改革大綱」、平成 11 年度に「第 2 次府中市行政改革大綱」、平成 17 年度に「第 3 次府中市行政改革大綱」、平成 27 年度に「第 4 次府中市行政改革大綱」を策定し、財政健全化やコスト削減を主眼として、その時代に即した行政課題の解決のため、行政改革を進めてきました。第 3 次府中市行政改革大綱以降の主な取組は次のとおりで、市民、地域、議会など様々な関係者の理解・協力を得て、一定の成果を挙げています。

第 3 次府中市行政改革大綱（平成 17 年度～平成 26 年度）	
重点項目	主な成果
1 組織・機構の見直し	・まちづくり部、健康福祉部等の再編、地域医療対策組織新設
2 事務事業の見直し	・市立保育所の集約、民営化
3 定員管理の適正化と職員 の能力向上	・小中学校の統合再編と小中一貫教育の導入 ・学校給食・埋立センター等民間委託
4 給与の適正化	・保育所調理業務の一部民間委託
5 財政の健全化	・職員数適正化 H17 483 人→H27 361 人 △122 人
6 公営企業の経営健全化	・フロアマネージャ実施による意識改革
7 会社の経営健全化	・普通財産の売却・貸付による歳入確保、手数料見直し

第 4 次府中市行政改革大綱（平成 27 年度～令和 2 年度（平成 30 年度分まで））	
重点項目	主な成果
1 財政の健全化（歳入見直しによる増収と歳出の抑制）	・手数料の見直し、ふるさと納税額の増加 ・ネーミングライツの活用(TTC アリーナ)
2 地域における協働の推進	・自主防災組織の組織率向上、防災士資格取得者増加
3 業務改善の取組み	・休暇、時間外申請等の電子化、議会等へのタブレット端末の導入
4 民間委託等の推進	・中須保育所民間委託、TAM 指定管理
5 組織・制度の見直し、人材育成の推進	・職員数の適正化 H27 職員数 361 人→H31 職員数 354 人 △7 人

### ◇これまでの取組における課題

これまでの取組の結果、市債残高の削減、基金保有額の増加、人件費の削減などにより各種財政指標が改善されるなど、特に財政面においては大きな成果が得られました。

一方で、地方分権改革に伴う事務・権限移譲や災害対応などにより、業務の専門性がより高まるとともに、業務量自体も増大する中、時間外勤務手当の増加等で逆に人件費が増加に転じたり、新規・既存事業の画一的かつ継続的な歳出抑制により、いわゆる縮小均衡が進み、漫然と前例踏襲を繰り返す中で職員の発想意欲やモチベーションが低下し、新たな課題解決に向けた取組が生まれにくい状況に陥るなど、既存の事務事業を前提とした効率化中心の改革では限界が生じています。

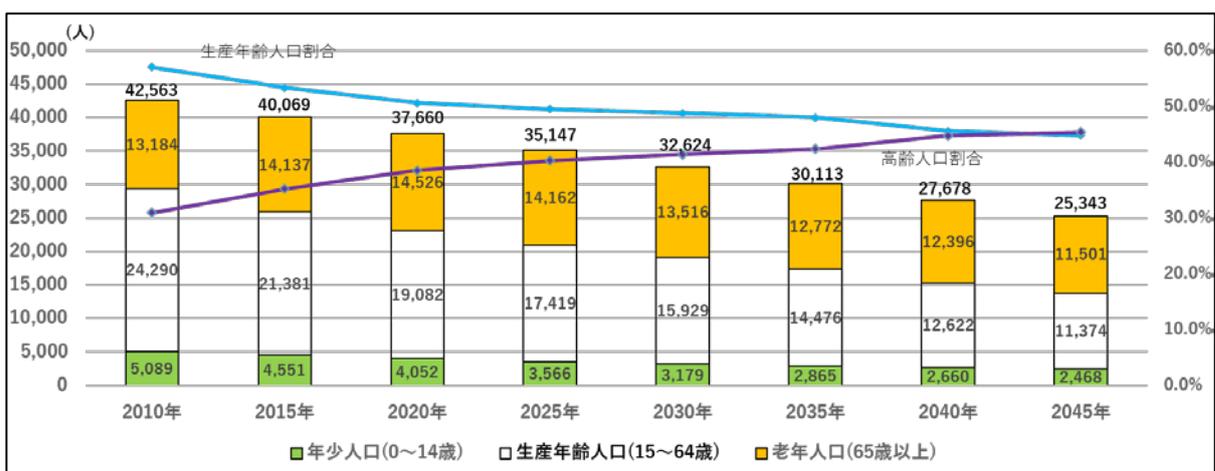
また、第 4 次大綱で掲げた取組のうち、人材育成、業務改善、地域協働などの取組については、具体的な取組手法の検討や継続的な見直しが十分でなかったため、課題として残っており、引き続き取組を進めていく必要があります。

### (3) 本市を取り巻く情勢の変化

#### ①人口減少と人口構造の変化

本市の総人口は、合併後の直近の国勢調査 45,188 人<平成 17 年度>から、近年は年 3 0 0 ~ 6 0 0 人前後の減少が続き、4 万人を割り込んでいます。国立社会保障・人口問題研究所の推計上では、2045 年には総人口が 25,343 人になるとされており、人口割合では特に生産年齢人口が大きく減少する見込みです。本市の総人口は、今後の施策展開をもってしても、減少の幅を緩やかにすることを現実的な目標とせざるを得ない状況であり、人口構造においては、生産年齢人口の減少により労働力の不足が懸念され、将来的には市税や地方交付税などの一般財源が減少することが見込まれます。

○今後の人口推計の見通しと生産年齢人口等の割合の変化

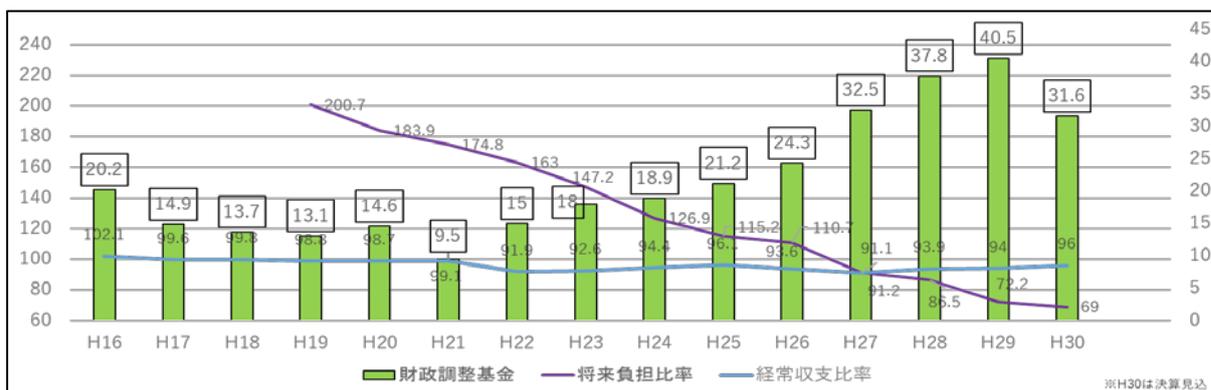


出典：国立社会保障・人口問題研究所（日本の地域別将来推計人口）※国勢調査ベース

#### ②財政及び公共施設の状況と今後の見通し

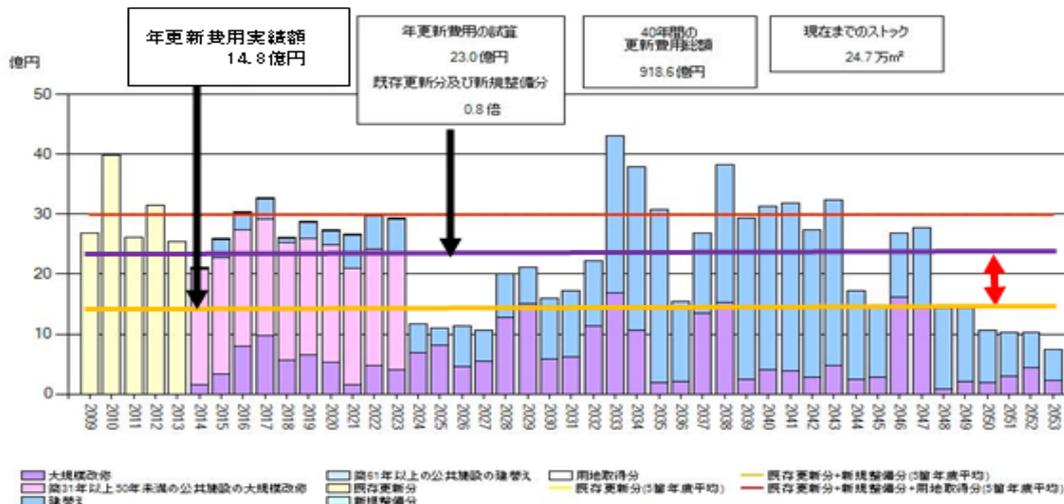
自治体の貯金にあたる財政調整基金は、府中学園、府中市民病院、道の駅の建設などの大規模事業の財源を確保しつつも、近年は積み上がっていますが、平成 30 年 7 月豪雨災害に係る災害復旧事業や生活再建支援へ充当したことなどから、H30 年度末では約 31 億円となっています。また、将来の負債の目安となる将来負担比率は、順調に減少しており、各種財政指標も改善が図られている状況です。しかし、経常的な支出が経常的な収入のうち何割を占めるかを表す経常収支比率は 95 前後で推移し、財政運営は硬直化している状況です。将来に負担を残さないよう収支の均衡を図りながらも、基金やクラウドファンディングなどを活用しつつ未来への投資を行っていくことが求められます。

○財政調整基金の推移と主な財政指標の状況



公共施設等については、昭和 50（1975）年頃から平成 7（1995）年頃にかけて建設された建築物が多く、今後 20 年間に建設後 40 年となり改修時期を迎えることとなります。さらに、改修後 20 年経過すると、建設後 60 年となり更新時期を迎えることになり、今後 40 年間は、多くの公共施設の改修費と更新費が必要となる見込みです。適正な長寿命化対策を施すことにより費用を圧縮するとともに、今後の人口減少を見据えて施設の適正な配置を行っていく必要があります。また今後数年内には環境センター・クリーンセンターの更新などに伴う歳出の増加が見込まれます。

### ○公共建築物の更新費用推計

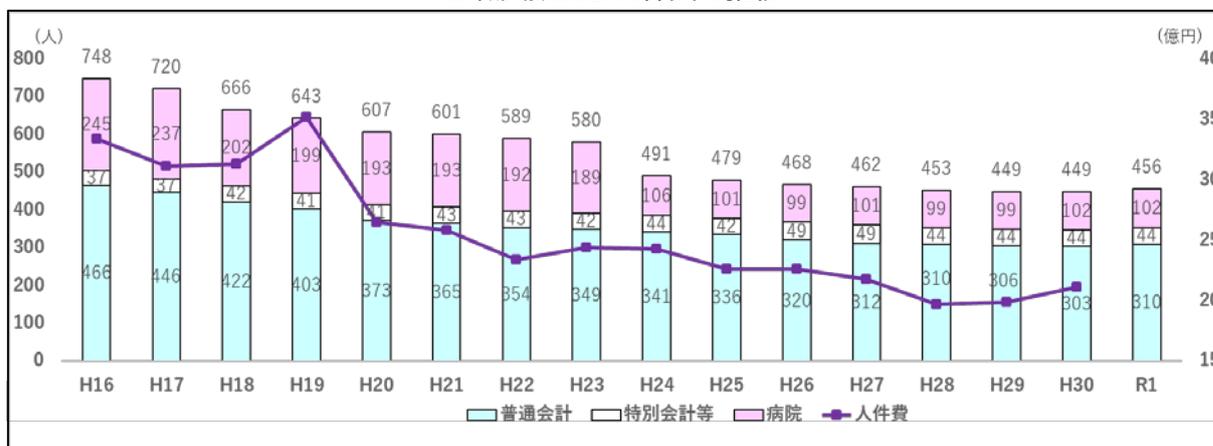


出典：公共施設等総合管理計画

### ③職員数の推移

職員数については、平成 16 年の上下町との合併以後平成 30 年までは一貫して削減しており、普通会計職員は平成 16 年比▲33.5%となっていますが、削減のペースは年々落ちていきます。全国的にも地方公共団体の一般行政部門職員数においては、地方創生、災害、児童虐待等への対応で平成 27 年から増加に転じています。人件費（退職手当を含む。）については、退職手当の影響により増減しながらも、職員数の減少に伴い減少傾向となっていました。近年は職員削減の下げ止まりや災害への対応などにより増加に転じています。

### ○職員数及び人件費の推移



#### ④自治体を取巻く環境変化

○ 総務省所管の自治体戦略 2040 構想委員会においては、人口構成比が急速に変化し、労働力の絶対量が不足する中で医療・介護、雇用・教育、インフラ等の様々な問題が顕在化してくるため、人口縮減時代のパラダイムへの転換が必要とされています。

その中で新たな自治体行政の基本的な考え方として、次の3点が挙げられています。

- ・スマート自治体への転換　　・・・従来の半分の職員でも自治体が本来担うべき機能を発揮
- ・公共私による暮らしの維持　・・・自治体は新しい公共私相互間の協力関係を構築する役割
- ・圏域マネジメントと二層化の柔軟化　・・・行政のフルセット主義からの脱却

○ 今後、人口減少社会の進行に伴い、民間サービスの縮小、地域の担い手不足、町内会の機能低下など、日常生活においても様々な問題が発生し、これまで以上に行政ニーズが多様化、複雑化してくるものと見込まれます。

○ 一方で、行政側の人的・財政的な経営資源には限りがあることから、この需給ギャップを解消していくためには、市民、民間企業、各種団体などとの協働を更に進め、それぞれ役割分担をしながら、地域経営の視点で取組を進めていく必要があります。

○ このことから、自治体行政においては、人口減少と高齢化を前提とした新たな社会経済モデルを、地域の特性を活かしながら、多様な主体とともに創り上げていく役割が求められていくものと考えています。また、変化・課題の現れ方は、高齢化の進行状況、地理的条件、活用可能な経営資源の違い等により、地域ごとに大きく異なるため、本市においても、変化・課題の現れ方を見通し、限りある経営資源で何が可能で、どのような未来を実現したいのか、ビジョンを共有し、その未来像から逆算して、長期的な視点を持ちながら必要な対応を選択していくことが重要となってきます。

○ また、デジタル技術の進展はめざましいものがあり、Society 5.0における技術発展の加速化を背景に、人口減少が深刻化しても、情報通信技術の活用や情報システムの共用化などにより自治体が持続可能な形で行政サービスを提供し続け、住民福祉の水準を維持する「スマート自治体」の実現が求められています。

○ さらに、地方創生の観点からも、未来技術を活用して地域課題を解決・改善をするなど、新たな発想で時代の流れを力に変えて、持続可能なまちづくりを行っていくことが必要となってきています。

○ このほか、長時間労働の是正や個々の事情に応じた多様な働き方が選択できる「働き方改革」の推進、モノや場所、時間などを共有する、いわゆる「シェアリングエコノミー」の市場規模の拡大、「キャッシュレス決済」の普及など、社会経済システムの変革にも繋がる様々な価値感の変化、多様化にも的確に対応していく必要があります。

#### (4) 今後の行政経営における課題と対応

○ 本市のこれまでの取組や取巻く情勢の変化に伴い、次のような課題に直面しています。

##### 【これまでの取組から見えてきた課題】

- ・ 継続的なコスト削減の取組により、財源を偏重した予算編成となり、事業や施策でなにをどうやって実現するという政策議論や市の課題解決・将来に向けた投資を行う発想が不足
- ・ 事業縮小や新規事業の抑制の継続により、職員や組織としてのチャレンジ意欲が低下
- ・ 業務量の増加等に対し、業務自体の必要性も含めた抜本的な見直しや生産性向上といった視点での見直しは未実施
- ・ どのような組織、人材育成を目指すのかという視点を踏まえた具体的な人材マネジメント戦略が不足
- ・ 地域や市民との連携、協働に向けた市民と行政との双方向による対話、パートナーシップの構築という観点による取組が不足

##### 【本市を取巻く情勢変化への対応】

- ・ 少子高齢化による生産年齢人口の急激な減少と市税等の歳入減少のリスク
- ・ 財政の硬直化
- ・ 公共施設等の老朽化対策及び情勢変化に応じた適正配置
- ・ 災害などのリスクに対する的確で迅速な対応
- ・ 環境変化に伴う行政ニーズの多様化、複雑化への対応
- ・ 価値観の変化への柔軟な対応
- ・ 公共私の本ストミックスの推進
- ・ ICTを活用した持続可能で質の高い行政サービスの提供
- ・ 働き方改革の推進

このような状況の中で、本市が今後求められる役割を果たしていくためには、これまでの延長線上で行政運営を行っていくのではなく、将来の持続可能性を意識しながら、変化の兆しを敏感にキャッチし、課題解決に向けた最適な手法を自らが考え、様々な主体と連携し、積極的にチャレンジしていくというマインドと実践力を、個々の職員のみならず、組織全体が身に着けなければなりません。そのためには、

- ① 政策構築力の更なる向上
- ② 政策を着実に実行するための行政の基盤強化
- ③ 持続可能な財政運営
- ④ 多様な主体との連携、情報発信・リレーションの強化

という視点に基づいた様々な取組を着実に実行していくことにより、限られた財源で最大の成果を生み出すことを常に追求する仕組みを構築し、前例踏襲主義から脱却して新たな発想に基づくチャレンジが可能となるような土壌を創り上げ、行政経営能力の向上を図っていくことが必要です。

## 2 府中市行政経営プランについて

### (1) 今後の行政経営の基本的な考え方

本市では、これまで、財政健全化の必要性を背景に、コスト削減を主眼として、その時代に即した行政課題の解決のため行財政改革の取組を進めてきましたが、最小の経費を目指して効率性を上げるための取組にも一定の限界があり、また新たに生じる課題に適切に対応することは難しくなってきました。

しかし今後は、そういった取組の中で成果のあるものは継続しつつも、持続可能で質の高い行政サービス提供のため、最少の経費だけでなく、どうすれば最大の効果が生まれるのかをゼロベースで発想していく意識を常に持ち、限られた経営資源（ヒト、モノ、カネ、情報）を最大限活用して、本市のもつ魅力や価値を高め、付加価値を生み出していくといった新たな発想も加え、行政の「質の向上」を目指した市役所改革を推進していきます。

### (2) 府中市の行政経営の目指す姿と取組の視点

#### 目指す姿

**持続可能で質の高い行政サービスの提供を通じて  
府中市の将来像・目指す姿の実現を支える  
成果重視の行政経営**

今後の府中市の行政経営に当たっては、将来世代に過度な負担を残さないよう収支の均衡を図りながらも、総合計画、総合戦略などに基づく政策展開を切れ目なく下支えし、持続可能な地域づくりを着実かつ迅速に推進することによって、市民に成果を「実感」していただくことができる行財政運営の実現を目指します。そのためには、職員一人ひとりが仕事のやりがいを実感しながら、市民のために果敢に挑戦するとともに、行政のみならず、市民、民間企業、あらゆる団体を含め、府中市全体が一つのチームとなって取り組んでいく土壌を、市役所が中心となって作っていく必要があります。

また、目指す姿を実現するために、次の3つの視点を念頭に、組織づくりを進めていきます。

#### 取組の視点

<b>挑戦</b>	これまでの仕事のやり方から一歩前へ踏み出し、変化を的確に捉え、意欲を持って果敢にチャレンジします。
<b>市民起点</b>	市民のための市役所であることを常に意識し、市民目線で物事を捉え、スピード感を持って質の高いサービスを提供します。
<b>協働</b>	市民、地域、関係団体とお互いに理解とつながりを深めながら、地域や組織の枠を超えて連携しあうネットワークを構築します。

### (3) 取組期間

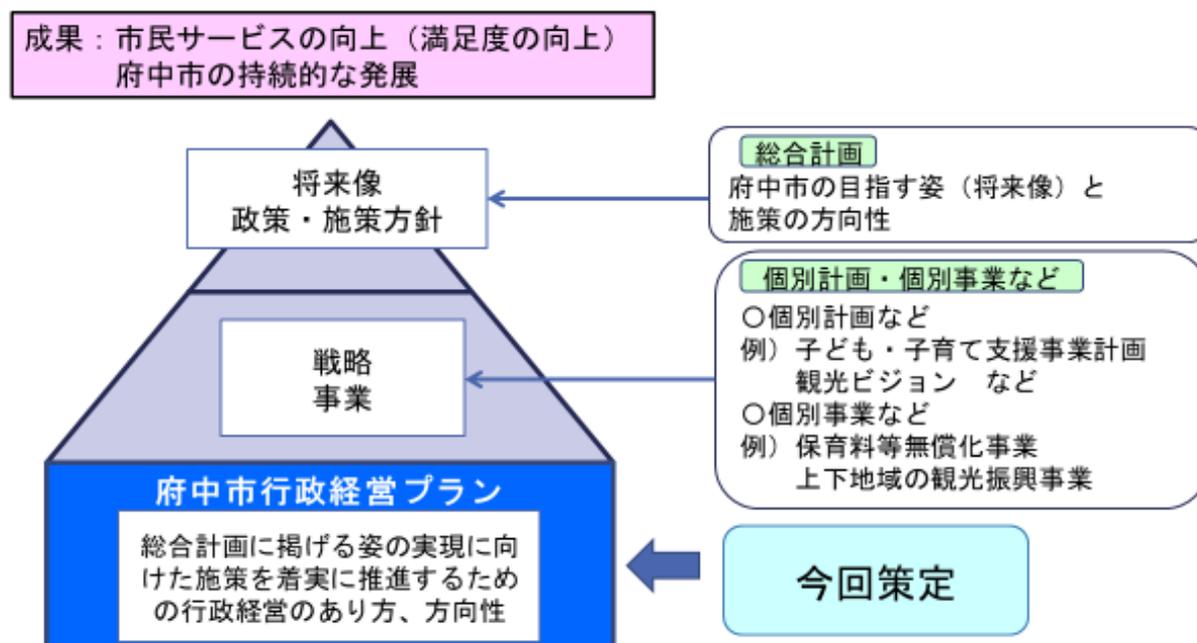
令和2年度から令和6年度までの5年間

○なお、現在の第4次行政改革大綱（平成27年度～令和2年度）の取組期間と1年重複するため、現行改革大綱での継続実施分は新たに策定する行政経営プランに引き継いでいくとともに、新たな視点や取組項目を盛り込むこととします。

年度	H28	H29	H30	R1	R2	R3	R4	R5	R6
第4次行政改革大綱	[Blue bar from H28 to R1]								
行政経営プラン					[Blue bar from R2 to R6]				
第5次府中市総合計画					[Blue bar from R2 to R6]				
中期財政見通し					[Blue bar from R2 to R6]				
人材育成基本方針	[Blue bar from H28 to R6]								
定員管理計画	[Blue bar from H28 to R1]								

### (4) プランの位置づけについて

府中市行政経営プランは、第5次府中市総合計画の目指す姿を実現するための、組織、人材、財務などの「行政経営」の取組方針を示したものであり、総合計画に基づき、本市で実施する施策の推進を支えるものとして位置づけます。また、人材育成基本方針や公共施設等総合管理計画、上下水道事業や病院事業等の経営計画・ビジョン等との整合を図ることとします。具体的については、別に実施計画を定め、取組を進めていきます。



## (5) 基本方針と取組の方向性

目指す姿を実現するため、次の4つの基本方針に基づき取組を進めていきます。

### 基本方針1 成果志向の戦略構築と実効性のある施策マネジメントシステムの確立

○限られた経営資源を有効に活用するため、施策実施に関する PDCA サイクル、つまり計画 (Plan)、実施 (Do)、評価 (Check)、見直し (Action) のサイクルの中で、予算、組織、人事配置などが連動した、より実効性のある仕組みづくりを確立し運用を行います。

○施策の費用対効果の向上を図るため、政策や施策の目的に対する事業の関係性を見える化する仕組みを導入することにより、適切な進行管理や、事業の選択と集中の取組を進めていきます。また、予算編成においても、財源を重視した予算査定のやり方を見直し、政策の効果を最大化するための投資という視点も取り入れた査定を行います。

### 基本方針2 持続可能で質の高い行政サービス提供のための行財政基盤の再構築

○人口が急速に減少することが予測されている将来においても、市民サービスを持続可能な形で提供していくためには、前例にとらわれない新しい視点での発想・取組が必要となってきます。市民生活への影響や優先度を考慮しつつ、長期的な視点で、業務の必要性、効率性などを検証し、業務プロセスの再構築、ICTの積極的な導入、民間活力の活用、市民目線にたったサービスの改善などにより、業務の生産性向上や市民の利便性向上を図ります。

○健全な財政状況を堅持していくため、公共施設等については、長寿命化対策によるライフサイクルコストの縮減や人口減少を見据えた適正な配置を行うなどの取組を進めます。また市税等の適正な徴収やふるさと納税などを活用した積極的な自主財源確保の取組を進めます。

### 基本方針3 組織のパフォーマンス向上に向けたマネジメントシステムの改善

○多様化する行政ニーズや環境変化にスピード感をもつて的確に対応するため、組織体制を柔軟に見直し、常に最適化を図るとともに、チャレンジが生まれる風通しの良い職場環境づくりを行うことで、組織のパフォーマンスの向上を図ります。

○「人こそが最大の経営資源である」という認識のもと、モチベーション・スキルがともに高く、成果を生み出す原動力となる職員を育成するため、採用、育成、評価、処遇、異動などの総合的な人材マネジメントを行います。

### 基本方針4 地域・市民との協働体制の再構築

○市民ニーズが複雑かつ多様化し、人口減少により地域の担い手が少なくなっていく中でも、持続可能な地域づくりを行うためには、市民、地域、民間企業、学校や関係団体などと相互理解を深めながら、地域や組織の枠を超えて連携していく必要があります。そのためには、市が必要な情報等を様々なツールを使用してわかりやすく伝えるなどコミュニケーションを充実させるとともに、多様な主体と連携し、双方向の対話により共通の認識を持つなどして関係構築や団体同士のコーディネートを図りながら、適切な役割分担のもと、それぞれの強みを生かし、資源を融通しあうことなどによって、協働体制を構築します。

### 3 基本方針に基づく具体的な取組

#### 基本方針1 成果志向の戦略構築と実効性のある施策マネジメントシステムの確立

##### (1) 施策と組織・人員配置が連動した経営サイクルの確立

概要	限られた経営資源を活用し、総合計画などに基づく施策のPDCAサイクルをより効果的に機能させるため、政策協議等で導き出した施策と予算・組織・人員配置が連動し、最適な資源配分が可能となる経営サイクルを確立します。また、外部の専門的知見も活用しながら、将来のあるべき姿も見据えた投資的観点での対応を議論する体制を構築します。
主な取組項目	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 施策と予算や人事などが最適に連動する仕組みの構築</li> <li>○ 次年度事業確定までの年間サイクルの定着</li> <li>○ 予算査定の見直しの検討（投資的観点を含めた査定のあり方）</li> </ul>

##### (2) 施策と事業の関連付けなどによる事業効果の向上及び事業の選択と集中

概要	行政の仕事は毎年の繰り返しが多く、事業を継続することが目的化しがちであるという認識をもった上で、より成果を重視した事業の実施と、費用対効果の低い事業のスクラップによって新たな事業への投資を行うため、「目的（目指す姿）」と「手段（事業）」との関係を職員が意識し、目的に対する事業の成果を客観的に検証し、事業の選択・集中を判断するための仕組みを構築します。
主な取組項目	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 「目的（目指す姿）」と「手段（事業）」との関係の見える化</li> <li>○ リソース確保に向けた実効性の高いスクラップアンドビルドの仕組みの構築</li> </ul>

#### 基本方針2 持続可能で質の高い行政サービス提供のための行財政基盤の再構築

##### (3) 事務事業の見直し

概要	より効果的で質の高い市民サービス提供のため、事業費に人役や施設の維持経費等を含めたフルコストの観点を持ち、事務事業の点検を実施します。また、これまで行政や関係団体などが行ってきた活動について、あらためて、誰がどういう形態で担うのがよいか、より適切な役割分担を検討します。民間活力を活用する際には、サービスの質の確保を前提としたうえで、市が適切に関与しながら、官民で協力して事業を推進します。
主な取組項目	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 事務事業の点検と効果検証</li> <li>○ さらなる民間活力、PPP/PFIの活用の検討</li> </ul>

#### (4) 業務プロセスの見直しとICTの積極的な活用

概要	業務の生産性を向上させ、市民サービスを持続可能な形で提供していくためには、常に業務のプロセスの現状課題を見える化し、あるべき姿や目的を明確にした上で、優先順位をつけながら不断の取組を着実に進めることによって、職員全体の生産性の向上につなげていくことが重要です。そのために、業務の可視化、減量化、標準化などを行うことで業務の最適化を目指すとともに、業務遂行上のノウハウや技能、アイデア等の着実な蓄積・継承を行います。さらに、市民目線に立ち、より便利で快適な窓口サービスの提供を目指して常に改善していきます。取組に当たっては、先行事例を作り成果を見える化しながら水平展開を図るなど、全庁へ展開していきます。また必要な業務についてはICTを積極的に活用し、最適なオフィス環境を整えることにより、業務の生産性の向上や市民サービスの向上に努めます。
主な取組項目	○市民目線に立った窓口業務や申請手続き等の改善 ○業務の可視化、減量化、標準化による業務プロセスの最適化の推進 ○ICTを活用した業務の推進とオフィス環境の整備 ○AI、RPAを活用した行政サービスの提供の導入検討

#### (5) 将来を見据えた社会インフラの最適化

概要	今後老朽化が進む公共施設等を人口規模に見合う形で維持していくため、ニーズや利用状況などに基づいた整備や維持管理を計画的かつ効率的に実施し、長寿命化を図るとともに、公共施設の利活用促進や統廃合などを進めることによって、将来の財政負担を軽減し、住民サービスの水準と健全な行財政運営との均衡を図ります。施設の統合や廃止に当たっては、住民の理解が重要であるため、十分な話し合いと時間をかけて合意形成を図ります。
主な取組項目	○公共施設の減量化と配置の最適化 ○公共施設の空きスペースや未利用資産の有効活用

#### (6) 自主財源の積極的な確保

概要	今後も財政需要の増加が見込まれることから、健全な財政状況を堅持していくためにも、引き続き市税等の適正な納付と収納率向上を図るとともに、各事業や施設等のサービス提供に必要なコストを確認しながら、受益者負担の適正化に取り組んでいきます。また、市内外から共感を得ながら資金を調達するふるさと納税やクラウドファンディングなどの新たな自主財源確保の取組を進めていきます。
主な取組項目	○市税等の適正な徴収の推進 ○新たな自主財源確保の取組の推進

**(7) 組織体制・職員定数配分の最適化と組織の総合力強化**

概要	<p>人的・財政的な経営資源に限りがある中で、よりパフォーマンスの高い組織を目指すため、個々の職員の強みを生かしながら、課題に対応した組織体制を継続的かつ柔軟に見直す仕組みを確立します。また、組織内の連携や情報共有をより強化するとともに、組織の目標やミッションと各階層レベルにおける役割を明確にした上で、目的に向かって同じ方向で取り組む仕組みや意識づけを行います。</p>
主な取組項目	<ul style="list-style-type: none"> <li>○組織体制のあり方の見直し</li> <li>○管理職を中心としたマネジメント体制の充実</li> </ul>

**(8) チャレンジが生まれる働きやすい組織風土の醸成と職員の意識改革**

概要	<p>職員一人ひとりが高い目的意識をもち、組織として一体となって府中市の目指す姿を実現するために、市役所の使命を改めて認識し、そこに向けた職員の意識改革と行動変容を目指します。また、職員が市政について積極的に意見を発信・議論し、仕事に対するチャレンジ意欲を高める取組を推進します。</p> <p>新たなチャレンジが湧き出る組織となるためには、そのチャレンジを受け入れる体制が重要なため、組織としてチャレンジを応援する環境や仕組みづくりを推進するとともに、職員のモチベーションやワークライフバランスの観点から、職員の働き方改革を推進し、職員が元気でやりがいをもって仕事にうちこめる働きやすい職場づくりを行います。</p>
主な取組項目	<ul style="list-style-type: none"> <li>○チャレンジ意欲を向上させる環境づくり</li> <li>○職員としての共通の理念の明確化</li> <li>○時間外勤務の縮減と職員の働き方の改善</li> </ul>

**(9) 職員のモチベーションを高める人材マネジメント**

概要	<p>社会の変化やニーズを的確に捉え、前例にとらわれず自ら積極的にチャレンジする職員を育成するとともに、業務の推進に必要な人材を確保するため、職員を活かし、連携の意欲を高めることを前提の上に、求められる職員像や人材育成の方向性などについて、時代の変化に合わせて人材育成方針を見直し、多様な人材確保の取組を推進します。また、人事評価制度について、結果だけでなくプロセスも評価する仕組みの導入や、職員の適性や希望を踏まえて、今後のキャリアや必要となる能力を見通しながら、人材育成を進めるなど、職員のモチベーションを高める取組を推進します。</p>
主な取組項目	<ul style="list-style-type: none"> <li>○人事評価制度の見直しと活用</li> <li>○多様な人材の確保に向けた採用方法の見直し</li> </ul>

**(10) 情報発信機能の強化と広聴の充実**

<p>概要</p>	<p>施策の効果をより向上させるためには、より分かりやすく情報を伝える広報活動と市民のニーズをよりの確に吸い上げ反映する広聴活動が重要です。</p> <p>このため、ターゲットを明確にした上で、様々なツールを活用して、より効果的な情報発信を行うとともに、市民の共感を得ながら、市の強みや魅力を発信し、市を売り込む「シティプロモーション」の強化を図ります。さらに市民とのよりよい信頼関係の構築を図るため、広聴機能を充実させ、着実に市民ニーズを反映する体制の構築を推進します。また、市のデータの積極的な開示と民間等との相互利用を促進します。</p>
<p>主な取組項目</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○戦略的な情報発信の推進</li> <li>○強みを生かすシティプロモーションの強化</li> <li>○オープンデータの活用推進</li> <li>○広聴の充実と対応体制の構築</li> </ul>

**(11) 多様な主体との連携**

<p>概要</p>	<p>市民をはじめ、民間企業、学校、NPO 法人、他自治体など、多様な主体との連携を推進し、様々な団体同士を繋ぐプラットフォームの構築を行いながら、地域の活性化や事業の効果的な推進を目指します。連携に当たっては、地域資源はできる限り共有し、市民等と分かち合うことで、効果的な活用を図ります。</p>
<p>主な取組項目</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○多様な主体との連携推進とパートナーシップの構築</li> </ul>

**(12) 地域コミュニティの強化**

<p>概要</p>	<p>地域のコミュニティが持続可能な形で活動を行っていくため、地域を支える組織のあり方や支援策の検討を行います。また、職員が積極的に地域と関わり、地域のニーズや課題を吸い上げるとともに、地域との繋がりを深め、協力関係の構築と地域人材の掘り起こしを図ります。</p>
<p>主な取組項目</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○地域コミュニティのサポート体制の強化</li> <li>○持続可能な地域づくりを行う自治組織のあり方や支援制度の検討</li> </ul>

## 4 プランの推進に向けて

### (1) 推進計画

プランの目標を達成するために、実施項目や取組のスケジュールなどを具体的に示す今後5年間の第1次府中市行政経営プラン実施計画を策定し、社会経済情勢の変化などに応じて随時見直すこととします。

### (2) 推進体制

市長を本部長とする府中市行政経営プラン推進本部のもと、プランを推進します。

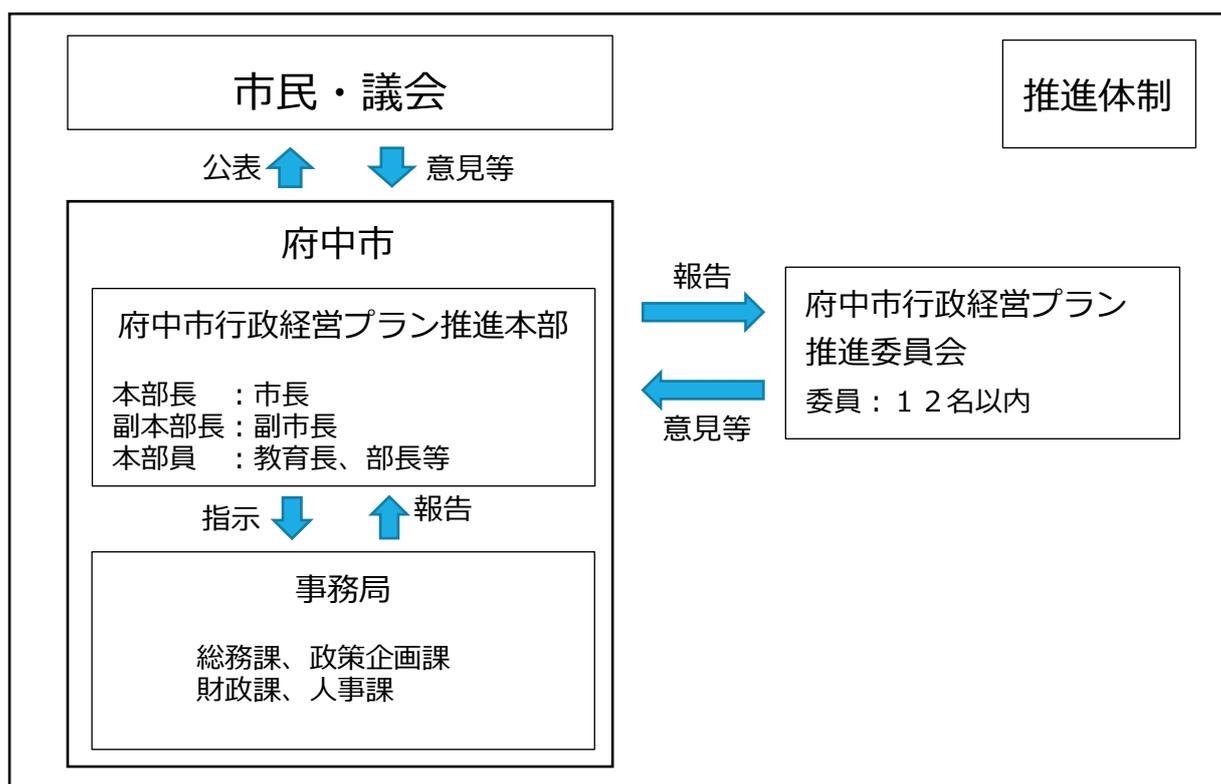
### (3) 進捗管理

進捗の管理については、取組の実施状況だけでなく、その具体的な手法についても再検討を行います。また、新たな課題が発生、顕在化した場合には、対応策について検討し、取組を追加するなど、変化に対応していきます。また、各取組については、優先順位をつけながら、費用対効果の高いものから優先して実施していきます。

さらに、府中市行政経営プラン推進委員会にて実施状況を報告し、取組の内容等について調査、審議し、助言等を得ることとします。

### (4) 進捗状況の公表

実施計画の実施状況については、毎年度ホームページで公表するとともに、成果についても可能な限りわかりやすく公表することとします。



用語集

用語	内容
ICT	Information and Communication Technology の略称。情報通信技術の総称。
IoT	Internet of Things の略称。様々なモノがインターネットに接続され、情報交換することにより、相互に制御する仕組みのこと。
アウトソーシング	業務を外注すること。委託化、民営化などの手法がある。
RPA	Robotic Process Automation の略。これまで人間のみが対応可能と想定されていた作業、もしくはより高度な作業を人間に代替できるルールエンジンや AI、機械学習などを含む認知技術を活用して業務を代行、代替する取組のこと。
AI	Artificial Intelligence の略。人工知能、知的な機械、特に知的なコンピュータプログラムを作る科学と技術のこと。今後、コンピュータによる自律的な学習を通じた予測・分析能力の獲得が可能となると考えられている。
オープンデータ	機械判読に適したデータ形式かつ二次利用が可能なルールで公開されたデータのこと。組織内で利用されているデータを社会で効果的に利用できる。
クラウドファンディング	ある目的のために、インターネットを通じて不特定多数人から資金出資や協力を募ること。
健全化判断比率	自治体財政の健全化を示す「実質赤字比率」「連結実質赤字比率」「実質公債費比率」「将来負担比率」の4指標。4指標とも数値が大きいほど財政状況は悪いとされる。
経常収支比率	地方税などの一般財源を、毎年経常的に支出する経費にどれくらい充当しているかを表す財政指標。比率が高いほど、投資的経費の財源に余裕がないことを表し、財政運営が厳しいとされる。
KPI	Key Performance Indicator の略。目標の達成度を評価するための重要業績評価指標のこと。
コンピテンシー	個人の持つ行動特性で、高いレベルの成果を安定的に出せる能力。
CSR	Corporate Social Responsibility の略。企業の社会的責任。
シーリング	一律に一定の割合で予算などを削減すること。
指定管理者	民間事業者等が有するノウハウを活用することにより、施設の設置目的を効果的に達成し、住民サービスの質の向上を図るため、公の施設の管理に、議会の議決を経て指定されたサービスの提供者のこと。

スマート自治体	システムや AI 等の技術を駆使して、効果的・効率的に行政サービスを提供する自治体のこと。
B P R	Business Process Re-engineering の略。業務のプロセスを見直し、抜本的に設計しなおすこと。業務プロセスを改善するという意味にとどまらず、顧客（市場）を中心としたビジネスのプロセスが最適になるようにムダや不合理を省き、仕組みを改めること。
P P P	Public Private Partnership（公民連携）の略。公共事業等を行政と民間が連携して行うことにより、民間の創意工夫等を活用し、財政資金の効率的使用や行政の効率化等を図る連携手法の総称のこと。
P F I	Private Finance Initiative の略。公共施設等の整備において、民間事業者の資金、経営能力、技術的能力を活用し、設計・建設（改修）、維持管理・運営等を民間事業者に委託するもの。
プラットフォーム	駅の「プラットフォーム」にさまざまな人が乗っているように、近年、上部のさまざまなものを下から広く支えるグループや機能を指す用語として使用されている。活動を行うための「場」や「基盤」、「土台」を意味する言葉。
リソース（経営資源）	人、予算、モノ、情報などの事業を行うに当たっての資源の総称
ワークライフバランス	仕事と生活の調和。やりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などの人生の各段階に応じ多様な働き方が選択・実現できること。