

# 第 1 編

## 行 財 政 改 革 指 針



# 第1章 プランの構成

## 第1節 プランの構成

本プランは、過去5回にわたり策定してきた行政改革の第6弾となる。本プランでは、戸田市行政改革プラン（第5次行政改革）の考え方を継承しつつも、人口減少・少子高齢化の更なる進展や厳しさを増す財政状況を背景とし、これまで以上に財政的な面を強化し、自治の要素を加味した「生み出す行政改革」とするため、名称を「戸田市行財政改革プラン（第6次行政改革）」とする。

本プランは、行財政改革プラン全体の理念を示す「行財政改革指針」と計画期間における組織ごとの具体的な取組となる「行財政改革推進計画」から構成する。

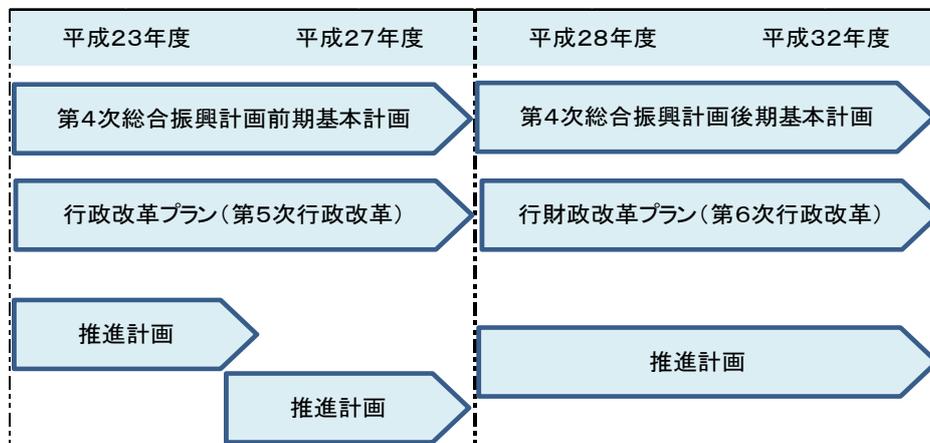
第1編 行財政改革指針

第2編 行財政改革推進計画

## 第2節 プランの期間

行財政改革プランの期間は、平成28（2016）年度から平成32（2020）年度までの5か年とする。

なお、具体的な取組をまとめた行財政改革推進計画については、推進計画の進捗状況等に鑑み、然るべき時期に見直すこととする。



## 第2章 改革の背景と必要性

---

### 第1節 これまでの取組

本市では、過去に5次にわたり行政改革に取り組んできた。昭和57年度に『戸田市行政改革基本方針』を定め、昭和61年度には『戸田市行政改革大綱』、平成8年度には『第2次戸田市行政改革大綱』をそれぞれ策定し、この間の社会環境の変化に対応しながら、簡素で効率的な行政運営の推進を行った。

平成13年度には、第3次行政改革である『戸田市新行政改革大綱』を策定し、それまでの簡素効率化を目的とした改革に加え、事務事業評価システムの導入など、新たな視点に基づく行政改革を推進した。さらに、個別の取組については『行政改革推進計画』を策定し、進行管理を行ってきた。

平成18年度には、行政を経営するという視点を取り入れ、第4次行政改革として、部局別行動計画と集中改革プランが併記された『経営改革プラン』を策定し、進行管理を行ってきた。

平成23年度からスタートした『行政改革プラン（第5次行政改革）』は、第4次行政改革までの流れを継承しつつ、限られた経営資源（ひと・もの・かね・じょうほう・じかん）を効率的に配分する『「選択と集中」による効率的な行政運営』と事業の「ムリ・ムラ・ムダ」を排除し、新たな事業の展開を可能にする「徹底的なコストの縮減」を理念に掲げたプランであり、PLAN（計画）・DO（実施）・CHECK（評価）・ACTION（改善）のサイクルを強化し、推進計画の取組が効果的・効率的に実行されるよう、進行管理が行われてきた。

これまでも行政改革に取り組み、効果的・効率的な行政運営に努めてきたが、人口減少や少子高齢化の進展、特に老年人口比率は、2060年には約33%まで上昇し、人口構成には大きな変化が見込まれており、高齢化の速度は全国的にみても極めて速い。さらに、「地方法人税」創設に伴う、歳入の減少など財政が悪化していく本市を取り巻く環境に鑑みれば、今後も継続的に行政改革に取り組む必要がある。

## 第2節 本市を取り巻く環境

### (1) 人口減少・少子高齢化の進展

平成26年5月に日本創成会議人口減少問題検討分科会が報道発表した「消滅可能性都市」は、各自治体に大きな衝撃を与え、この状況を克服し、将来にわたって活力のある日本社会を維持していくために、平成26年11月に「まち・ひと・しごと創生法」が制定された。

そのような中、本市は市内人口平均年齢が39.9歳と20年連続県内一若いまちで活気があることもあり、「消滅可能性都市」には該当しておらず、人口は今後もしばらく増加する見込みとなっている。その一方、国立社会保障・人口問題研究所ベースの試算によると2035年前後にピークを迎え、その後、人口減少に転じると予想されている。(下図1参照)

今後は、老年人口の急激な増加と、生産年齢人口・年少人口の急激な減少が見込まれ、老年人口比率は、2010年の約14%から、2060年には約33%まで上昇すると予測され、人口構成に大きな変化があると考えられており、高齢化の進展は全国的にみても極めて速くなるとの展望が示されている。(下図2参照)

このように、人口減少と少子高齢化は対岸の火事ではなく、次世代が豊かな生活を送れるよう、早期の段階から、自治を成熟させる等の準備を進め、適切な施策を講じていくことが必要である。

図1 本市の総人口の推移と推計

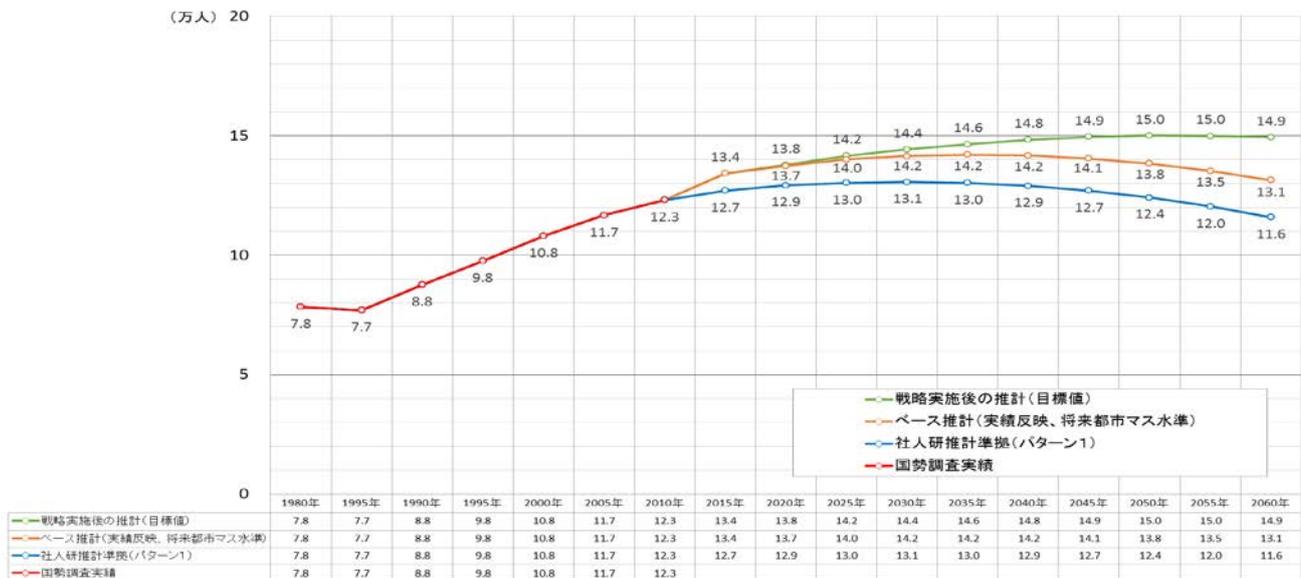
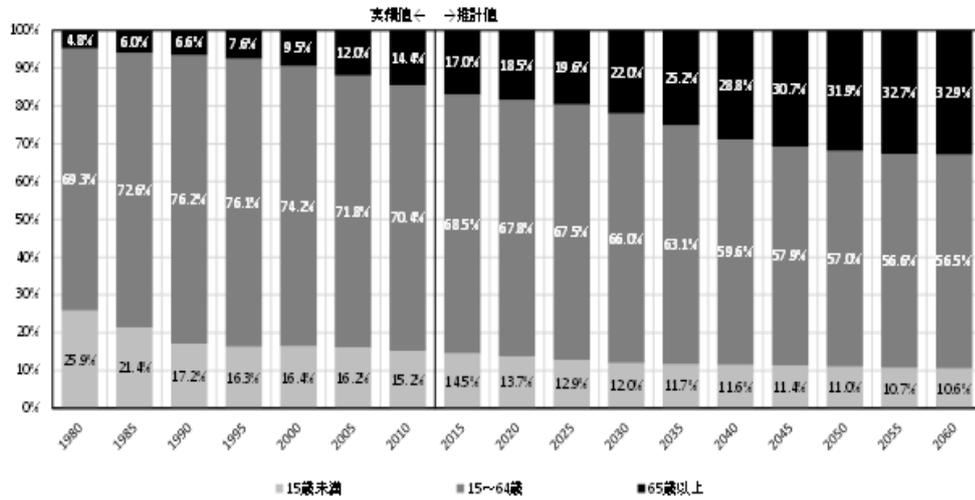


図2 本市の年齢3階層別・人口構成比率



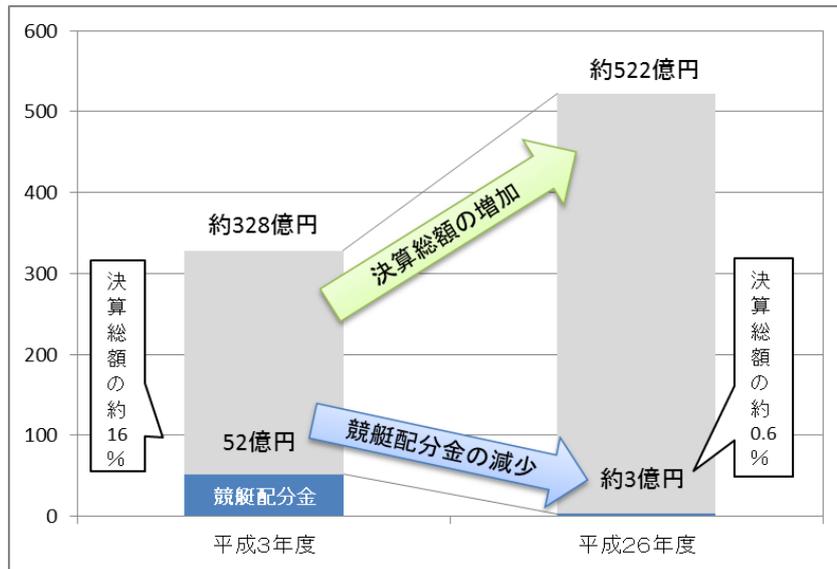
(2) 競艇配分金収入の減少

本市は、「戸田市は競艇があるから、財政的に余裕がある」というイメージが依然として根強いが、平成3年度に約52億円あった競艇配分金が、平成26年度には、約3億円と落ち込み、平成3年度と比較すると約49億円減少している。(下図3参照)

さらに、平成3年度は市の一般会計決算総額が328億円で、その内約52億円、率にすると約6分の1を競艇配分金が占めていた。

一方、平成26年度の一般会計決算総額は、約522億円に達したが、その内競艇配分金は約3億円である。このことから競艇があるから財政的に余裕があると言えない。

図3 本市の予算規模と競艇配分金の変化



### (3) 市税収入の伸び率の鈍化

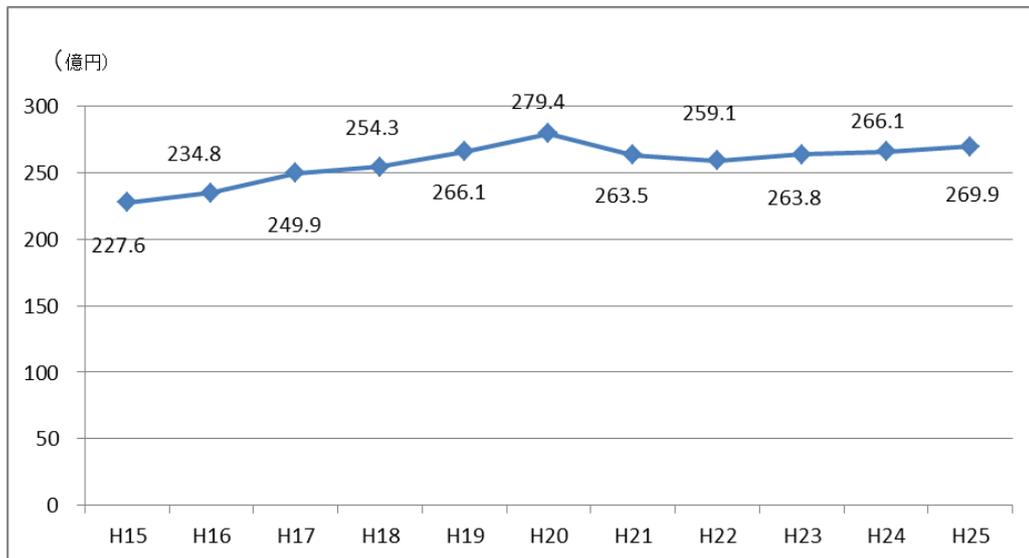
本市の市税収入は、リーマンショックが影響して、平成20年度を契機として大幅に減少した。(下図4参照)その後、安定した固定資産税収入を背景に主な歳入である市税は年々増加傾向にあるものの、急激な景気回復等による市税収入の大幅な伸びは期待できない状態である。

さらに、平成26年10月1日から、「地方法人税」が創設されたことに伴い、法人市民税法人税割の税率が2.6%、法人県民税が1.8%それぞれ引き下げられ、市税収入が更に減少することが見込まれている。

消費税率の引上げの段階においては、法人市民税法人税割の地方交付税の原資化を更に進めるとの方針も示されている。

なお、この地方法人税の税収は、地域間の財政的格差を是正するために、普通交付税として各地方自治体に交付されるものだが、本市は普通交付税の不交付団体であるため、単に税収の減少となり、本市には還元されない。

図4 本市の市税収入の推移

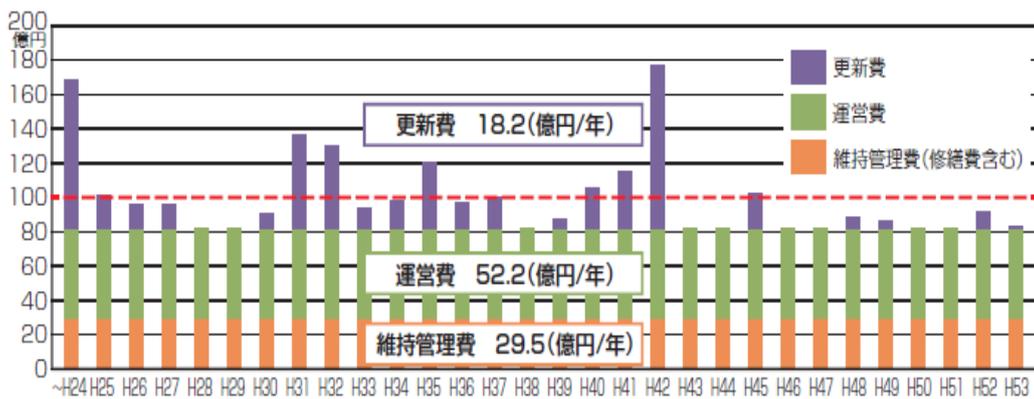


#### (4) 公共施設の老朽化

「九段会館の天井崩落事故」や「笹子トンネルの天井崩落事故」といった事故を契機として、近年、多くの公共施設の老朽化が問題となっている。本市においても、例外ではなく、築30年以上の建物が73%、築40年以上の建物については40%あり、公共施設の老朽化が進んでいる。

災害対策やバリアフリー化など公共施設に求められる使命を果たしつつ安心・安全に利用できるように公共施設を維持管理、更新していくための概算経費は、今後30年間で約3,000億円(年平均100億円)掛かると推計され、施設更新のための財源が約138億円不足することが見込まれている状況である。このままでは、既存の公共施設の約20%が建て替えできない状況となる。

図5 本市の施設の維持・運営及び将来更新費の見通し(平成24~53年度)



	平成24~53年度	年度平均
維持管理費	886億円	29.5億円
運営費	1565億円	52.2億円
更新費	547億円	18.2億円
将来経費(合計)	2998億円	99.9億円

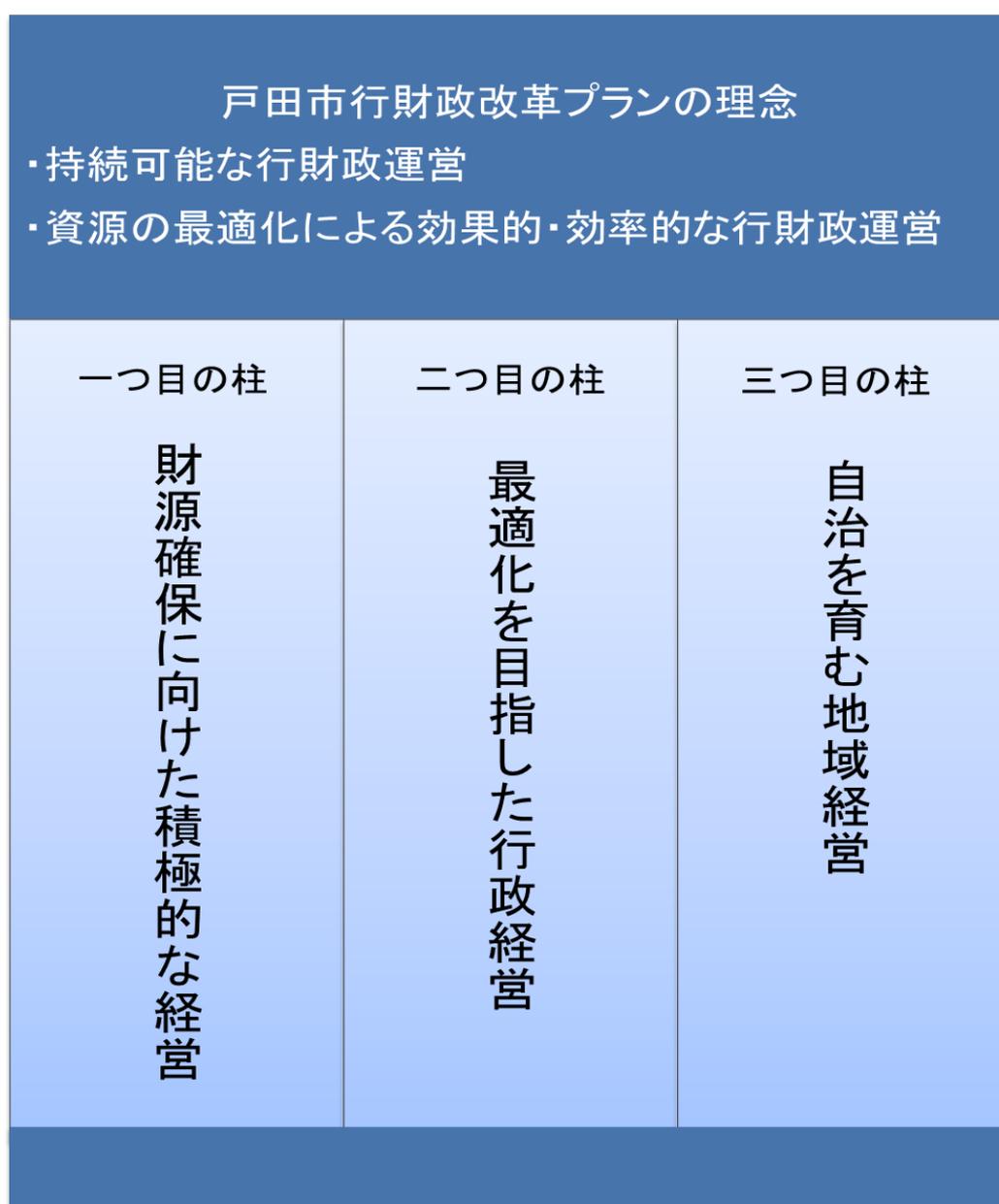
この金額は、市の歳出額の約22%に相当。

## 第3章 行財政改革指針の構成

### 第1節 行財政改革プランの指針の概要

本プランの指針は、以下の図のとおり、二つの理念と理念を支える三つの柱から構成される。

- ・ 戸田市行財政改革プランにおける理念とそれを支える柱



## 第4章 プランの理念

---

### 第1節 持続可能な行財政運営

歳入については競艇配分金や税収の伸びが期待できない中、地方法人税の創設による法人市民税の一部国税化、国庫補助金の普通交付税化等、普通交付税の不交付団体である本市にとって、財源確保がより厳しい状況にある。

一方、歳出については、教育や子育て環境の整備を始め、快適な都市基盤整備の促進、安心・安全なまちづくり等の諸施策のほか、公共施設の老朽化に伴う大規模修繕や建て替えなど、多額の財源確保が求められている。

このような財政状況の中では、これまでどおりのやり方では持続可能な行財政運営が困難であることから、発想を転換し、受け身の姿勢ではなく、果敢にチャレンジする姿勢で歳入の確保等に取り組んでいく必要があるとともに、体力、実力に見合った歳出となるよう、バランスを取っていくことが重要となる。

今後、更なる財政状況の悪化や財源不足が見込まれる状況において、安定的な市民サービスを提供し、市民が安心・安全な生活を送れるよう、また、市民がまちづくりで活躍できるよう、行政は「持続可能な行財政運営」を目指す。

## 第2節 資源の最適化による効果的・効率的な行財政運営

これまで本市は、新たな事業の展開を可能とさせるため、ムリ・ムラ・ムダを排するなど徹底的なコストの縮減に取り組んできた。さらに、本市では、コストの縮減のみならず、人件費の縮減にも取り組んでいる。しかし、少子高齢化等を背景とした行政需要が確実に増加することが見込まれている状況では、特に人件費縮減の主な取組として実施してきた定数削減の努力も限界を迎える。

当然、今後も更なるコストの縮減については検討していくことが重要であるが、コストの縮減に偏った改革になってはならない。

そこで、本市の現状や保有する資源（ひと・もの・かね・じょうほう・じかん）を的確に把握した上で、職員一人ひとりが最大限に力を発揮しつつ、業務の民間委託（施設の指定管理者制度の導入等を含む）、ICTの活用とそれに伴った業務の標準化による効率化、市民が力を発揮できる環境の整備などを図りながら、今ある限られた資源（ひと・もの・かね・じょうほう・じかん）を「選択と集中」の視点から、資源を最適化し、効果的・効率的な行財政運営を目指す。

## 第5章 改革の三つの柱

---

### 第1節 財源確保に向けた積極的な経営（一つ目の柱）

これまでもムリ・ムラ・ムダを排するなど徹底的なコストの縮減に取り組んできたものの、生活保護費やこども医療費等の扶助費については、増加の一途をたどっている。これに対して、扶助費等の増加による歳出の伸び幅に対して、市税収入等の歳入の伸び幅が低い状況である。

この状況を打破するためには、歳出の削減に継続して取り組むだけでなく、市税収入等の歳入の更なる確保についても積極的に取り組まなければならない。

歳入の確保に当たっては、公有財産の有効活用などによる新たな財源の創出、受益者負担の見直し、未収金の徴収、国や県の補助金制度の積極的な活用継続的に取り組むとともに、これまでの発想を転換し、積極的な財源確保が必要である。

#### (1) 新たな財源の創出

扶助費等の増加や市民ニーズの多様化などにより、歳出の更なる増加が見込まれている状況においては、歳入の更なる確保として、財源を積極的に獲りにいく必要がある。

本市においては、ふるさと納税の推進や駐車場の有料化、ネーミングライツを含めた公有財産の有効活用など、他自治体で実施されている歳入の確保対策についての実施検討は当然のこととして、新たな発想に基づく「財源の創出」を常に検討していく必要がある。

#### (2) 企業誘致等による税収の確保

現在、本市の法人市民税を取り巻く環境として、地方法人税の創設による減収に加え、宅地化の進展により、大型の法人が他自治体へ転出等の課題を抱えている。

大型の法人の転出については、法人市民税のみならず、固定資産税への影響も大きい。本市における法人は、主に印刷や食品の工場、倉庫であるが、今後は、市内企業の転出抑制に力を注ぐとともに都心に近いという地の利を活かすためにも、土地利用の動向を踏まえながら、オフィスや研究所、商業施設等も含めた企業誘致の検討を進める必要がある。

また、企業誘致に加え、既存企業の育成にも積極的に取り組み、市内企業等の活性化を図る必要がある。

さらに、戸田市の強みをこれまで以上に活かしたシティーセールスを推進し、人口増加による市税収入の増加にも併せて取り組む必要がある。

### （３）使用料・手数料等に係る受益者負担の見直し

受益者負担の原則は、利用者に対して、応分の負担を求めていくという考え方に立ったものである。今後、施設更新のための財源が30年間で138億円の不足が見込まれていることも考慮し、公共施設の将来的な維持管理等に要する経費などを踏まえた上で、公費で負担する範囲と受益者が負担する範囲を明確にし、受益者負担の適正化等を図る必要がある。

本市における使用料・手数料等に係る受益者負担の見直しについては、平成18年度に策定した「受益者負担の見直し方針」を受け、各部局が受益者負担の見直しを進めてきたところである。今後は、各部局がより一層努力を続けることを当然として、他部局との協力体制も強化し、情報共有を図りながら、組織的に統一見解を持って対応していく必要がある。

これまでの「受益者負担の見直し方針」は策定されてから約10年を経ているため、現在の状況に見合った適正な受益者負担になるよう、本方針を見直していくこととする。

### （４）税金等の積極的な徴収

歳入を安定的かつ適正に確保することは、持続可能な財政運営を実現する上で重要な課題である。特に市税収入は市の主な財源であるため、適正な徴収が重要であり、税負担における公平性と公正性の観点からも、税金の積極的な徴収が必要となる。

これまでも市税及び国民健康保険税等を踏まえた滞納対策を進め、組織的な強化を図ってきたところである。今後も税の滞納対策とともに給食費や保育料等の徴収を強化し、組織的に取り組んでいく。また、民間企業のノウハウを有効活用することにも併せて取り組んでいく。

### （５）補助金の積極的な活用

国・県等には様々な補助金制度があるため、事業計画段階から国・県等の補助金の有無や条件等を組織的に把握、指導し、補助金を確実に獲得していく必要がある。そのためには、研修等を通じて職員が市の財政状況を把握し、危機感を共有するとともに、過去の獲得事例等を参考にしながら、機動的な補助金獲得のために予算制度についての

理解を深めることも重要である。このような対応により、国・県等の補助金を積極的に活用することで市の財政負担の軽減を図っていく。

また、補助事業においても一般財源負担が生じるため、事業の必要性や規模について十分に検討した上で、実施決定を行うことやこれまでの事業単位にこだわらず、事業の枠組みから見直すこと等により、補助金のより効果的な獲得を図る必要がある。

なお、補助金を獲得するための事業とするなど、手段が目的化しないように留意することが必要である。

## 第2節 最適化を目指した行政経営（二つ目の柱）

財政状況の悪化や少子高齢化などの本市を取り巻く環境に鑑みると、利用できる資源（ひと・もの・かね・じょうほう・じかん）は限られており、限られた資源の中では、最少の経費で最大の効果を上げることが求められている。

本市においては、限られた資源の中で、高度化・多様化する市民ニーズに対応していくためにも、「選択と集中」の経営的視点の下、人材（ひと）の育成、公共施設（もの）の有効活用、従来実施してきた事務事業の見直し等を積極的に推進し、経営資源の最適化に取り組む。資源の最適化に当たっては、現在の行政サービスが本市の財政規模（かね）に見合っているかなど身の丈に合った見直しを進めていくことも必要である。

### （6）事務事業等の見直し

事務事業は、本市を取り巻く環境変化などの様々なことを総合的に勘案した上で、効果的・効率的に実施すべきである。そのため、事務事業等の実施に当たっては、前例踏襲をしたまま事業実施することなく、事業目的や事業手法は適切か、行政が行うべきものか、また、どこまで行うべきものかの視点から毎年見直しを図るとともに、社会事情にそぐわない事業等については、廃止を含めた抜本的な見直しに取り組む。

また、既存の補助金事業等が本市の財政規模、人口規模に見合っているかなどを踏まえた上で見直しを図り、真に必要とされる行政サービスを選択することも重要である。

なお、事務事業等の見直しの結果については、外部等へ公表し、より透明性の高い見直しを確保していく。

### （7）民間活力の活用と見直し

効果的・効率的な行政経営を実現するためには、学校給食センターを完全委託化するなど、これまで以上に民間の力を有効活用することが重要である。

本市においても、民間活力の導入により、業務の効率化や事業成果の向上が見込まれる業務については、積極的に業務委託化などを進めてきたところであるが、一方で市民ニーズの多様化により、業務量も増大しており、職員の事務の削減にはつながらず、労働力の他へのシフトが進んでいない状況も見受けられる。業務委託化等の民間活力の活用については、その範囲や手法だけでなく、費用に対して、市民サービスが向上

しているかについても十分検証し、より有効性の高い活用方法の検討に取り組む。

#### (8) ファシリティマネジメントの推進

全国の自治体では、高度経済成長期に集中的に整備された多くの公共施設等が更新時期を迎えつつある。本市においても例外ではなく、築40年以上の公共施設が全体の40%以上を占めており、多くの公共施設で施設の更新が必要となる。

本市では、この状況を踏まえ、公共施設の安全性確保と最適配置の両立に向けて取組を進めている。少子高齢化を始め近年の社会状況が大きな転換期を迎える中、将来に向けて求められる持続可能な公共施設の役割とは何なのか、経営的視点に基づいて、総合的・長期的な視点から、公共施設の在り方そのものを見直すことに取り組む。

また、上下水道や道路、河川などの多くのインフラ施設についても老朽化が進んでいる状況であるため、公共施設に限らず、インフラ全体の維持管理に充当できる財源を把握した中で、全体のバランスを見た維持管理の在り方を検討する。

公共施設の有効活用にあたっては、貸室の稼働率の向上など財源の確保にも取り組みながら、公共施設等のサービスをより効果的・効率的にするために、民間でできるものは民間に委託するなど、指定管理者制度、PPP（パブリック・プライベート・パートナーシップ）、PFI（プライベート・ファイナンス・イニシアティブ）等の民間企業のノウハウを生かせる手法の導入検討に取り組んでいく。

なお、指定管理者制度については、過度な指定管理料にならないよう、提供するサービスを基に適正な水準と指定管理料とのバランスを検討し、指定管理料の適正化に取り組むことも必要である。

#### (9) 人材の開発・組織環境の整備

行政を運営しているのは、言うまでもなく、職員一人ひとりであり、人材（職員一人ひとり）は最大の経営資源の一つである。限られた資源の中では、行政経営における最大の資源としての「人材」を意識し、「人材」を「人財」に変えていけるような、戦略的な人材開発と活用をより一層図っていくことが重要となってくる。

現行の戸田市人材育成基本方針（第3版）では、「自学」というものを柱に据え、自らが学ぶ姿勢を持つ職員開発に取り組んでいる。本市を取り巻く市民ニーズの多様化や現在の財政状況に鑑みると自律的に物事

に取り組みかつ自分で考え、前例踏襲に捉われることのない発想・意識を転換できる人材や地域に積極的に出て市民の協力を得て事業を進めることのできる人材開発が求められている。

同時にこれまでは総合力の高い職員の開発を主眼としてきたが、今後は、必要な分野におけるスペシャリストの育成についても進めていくことが求められている。

そこで、これらのことを踏まえて、次期の人材育成基本方針を策定していく。

さらに、職員一人ひとりが向上心を持ち自己研鑽に励むためには、職員のモチベーションの持続・向上を図るとともに、適材適所の人員配置、人材育成を進め、より良い職場環境の創出や健康管理の支援などによる組織環境の充実が重要である。

#### (10) 特別会計、地方公営企業等の経営健全化

企業会計（下水道事業）への補助金や国民健康保険特別会計等の特別会計への繰出金が、本市の厳しい財政状況の要因の一つとして挙げられる。

さらに、市民医療センター及び介護老人保健施設に係る建て替え、増設により今後、これに伴う地方債償還が開始されるため、この分の繰出金の増が見込まれ、更に厳しさが増してくる。

本市では、下水道事業を企業会計に移行し、一般会計からの補助額を明確にするとともに、土地開発公社の経営健全化に取り組んできた。

今後、下水道事業においては、地方公営企業法における経費負担の原則に基づき、一般会計からの補助の解消を図る。また、土地開発公社の経営健全化にも引き続き取り組んでいく。

国民健康保険特別会計への繰出金においては、依然として額が多い現状であるため、健康増進事業等の実施により、医療費の削減に取り組む。

また、市民医療センター及び介護老人保健施設については増設等による今後の収入増に取り組んでいく。

このようなことを通じて、各会計の独立採算性を高め、一般会計負担を軽減し、一般会計に財源確保をもたらし、さらに企業会計、特別会計を含めた連結ベースでの財政の健全化を促す必要がある。

なお、土地開発公社等の外郭団体における経営健全化にも取り組む必要がある。

### (11) 電子化への取組の見直しと推進

情報通信技術（ICT）は、社会や経済、医療・福祉、生活など様々な分野において幅広く利用されてきた。行政分野においても、様々なICT技術を導入している。

本市においても、「戸田市第2次情報化推進計画」を策定し、計画的にICTの導入、活用を図ってきた。しかしながら、ICTの導入は一般的に5年間という短命なシステムであるため、30年間換算では莫大な公共投資になる。そのため、今後もICTの計画的な導入に取り組むとともに、既存システムの見直しにも取り組む。

さらに、既存システム等については、クラウド化の検討をするとともに、機械管理からの脱却と情報政策に係る統括的体制の考え方を改め、費用対効果の視点を重視したシステム改修に取り組んでいく。

また、平成25年5月に制定された「行政手続における特定の個人を識別するための番号の利用等に関する法律」により、個人番号（マイナンバー）を利用した情報連携が順次行われることとなっている。

個人番号の利用に伴い、個人番号を自治体ごとに独自に利用できるとされており、個人番号の独自利用を進めることにより、そのサービスを必要とする個人を正確に把握でき、申請時の添付書類を削減するなど、事務の効率化や住民の利便性向上につながるため、個人番号の独自利用について、取り組んでいく。

なお、ICT等の活用に当たっては、情報セキュリティの強化も必要である。

### 第3節 自治を育む地域経営（三つ目の柱）

本市は急速な都市化に伴い、生活様式や価値観の多様化が見られ、地域社会での人と人とのつながりがますます希薄化していくことが予想されることに加え、人口減少や更なる少子高齢化社会の到来など、これまで経験したことのない時代を迎えることも予測されている。

こうした時代を迎えようとしてる今、本市としては積極的に行財政改革に取り組み、より良いまちづくりを推進していくが、行財政改革と自治体経営は密接な関係があり、まちづくりの担い手である市民が住み続けたいと思えるような、魅力ある地域づくりが肝要となる。

本市では、地域の自治を進めるため、平成26年7月に「自治基本条例」を制定したところである。

市民と議会と行政のそれぞれが力を発揮し、協力し合い、助け合う地域を育むには、行政の持つ情報を積極的に提供し、市民一人ひとりが自治の担い手として、活躍できる環境づくりが必要である。

市民が活性化することは、まちが活性化することにつながり、ひいては持続可能都市につながる。

自治は、行政や市民だけが行うものではなく、NPOや市内企業も、より良いまちづくりに重要な主体となる。そのため、企業も自治の担い手として活躍することができるよう、行政としても市内企業等との連携を強化し、地域の活性化を図っていくことが重要である。

#### （12）地域経営の基盤構築

山積する地域課題の解決に当たっては、市民の主体的なアクションや市民の協力は不可欠なものである。市民が主体的に地域課題に取り組むには、行政の持つ情報を積極的に提供、共有し、市民の理解や納得を得ることが重要となる。

本市では、これまでも情報提供、共有に取り組んできたところであり、今後も行政側から出前講座やオープンデータの活用など、積極的に情報提供、共有に取り組んでいく。

さらに、行政は、市民一人ひとりが自治を担っていくという認識を強めるため、「行政が取り組むべきこと」、「市民と行政が協力して取り組むこと」、「市民が取り組むこと」のそれぞれの役割について、随時検討に取り組んでいく。

### (13) 市内企業等との連携促進

本市は、首都東京に隣接する立地上の優位性もあり、今日まで多くの事業所が集まるまちとして発展してきた。市内企業は市の経済発展や地域の雇用の確保に寄与していることは当然のこととして、地域コミュニティの担い手として多方面に活躍してきた。これからのまちづくりにおいても、市民一人ひとりがまちづくりに参加していくことが重要なのは言うまでもなく、市内企業やNPOも重要な主体である。市内企業等の活躍は、地域経済の活性化につながるため、市内企業等が活躍しやすい環境づくりが必要となる。

本市としても、行政が保有する情報を積極的に提供、共有することで、企業同士の連携を促すとともに、市内企業等がまちづくりの主体として活躍できるよう、多様な主体が連携できる場の提供に取り組んでいく。

### (14) 地域人材の発掘と育成

地域には、多種多様な市民が居住しており、それぞれが様々な得意分野を持っているが、地域でその能力を発揮できていない人材が多く眠っていると思われる。今後、高齢化が進む本市においては、特に高齢者の地域人材の活用は重要なことである。

地域づくりは、それを担う人づくりであり、より多くの市民がその担い手として活躍することが重要である。そこで、これからの行政として、地域人材を発掘するとともに、地域人材の育成が必要となる。

本市では、シルバー人材センター、人材の森など地域人材の発掘に努めてきたところであり、今後は更に人材の発掘を進め、各部局においても、地域人材の発掘や育成に取り組んでいく。

### (15) 女性の参画の推進

近年、少子・高齢化の進展やライフスタイルの変化や地域課題の多様化などにより、女性の地域活動への参加や活躍による社会経済の活性化など、多くの分野で女性の参画が求められている。しかしながら、女性に子育て・家事・介護等の負担が重くのしかかるという現状があり、希望する形態で働くことや地域活動への参加が困難な状況である。

今後、本市においては、女性の活力を社会で活かせるよう、就労支援のバックアップや市内企業の事業所内保育の拡充を図っていく。

また、女性の個性と能力を発揮し、地域活動の更なる活性化のためには、女性の参画や視点を取り入れることが重要となるので、女性が地域活動に支障なく参画等できる環境づくりに取り組んでいく。

## 第6章 推進体制

---

### 第1節 推進組織

これまでどおり、本プランの総括については、市長、副市長、教育長、部局長等により構成される行政改革推進本部が実施していく。

また、具体的な取組である「行財政改革推進計画」については、行政改革推進本部の下部組織の行政改革・事務改善委員会で行財政改革プラン（第6次行政改革）の進行管理や取組の見直しを図っていく。

本プランの進行状況等については、広報やホームページで分かりやすく公表するなど市民への情報提供を積極的に行っていく。

### 第2節 進行管理

行財政改革推進計画については、PDCAサイクル（P：計画する—D：実施する—C：評価する—A：改善する）を実施し、単年度ごとの中間評価、最終評価を行い効果的・効率的に推進計画の取組を推進する。

加えて、全体的な取組の進行管理を行いつつ、各部局で重点的取組を掲げ、取組推進の強化を図っていく。

なお、行財政の効果を分かりやすい形で公表するためにも、行財政改革プランの効果額を算定し、公表していく。

