

柏企企第177号
平成29年12月25日

部・局長各位

市 長

平成30年度行財政運営方針について（通知）

本格的な人口減少社会を迎えている中で、本市は北部ゾーンにおける開発等の効果により、2025年頃まで人口増が続くと見込まれ、全国的に見ても恵まれた状況にある。

しかしながら、足元を見れば、少子高齢化に伴い市税の増収が見込めないなか、社会保障費の増大や公共施設の老朽化対策など、今後厳しい財政運営を強いられてくることが予想される。

持続可能な行政経営を実現するため、我々が担う役割は、ますます重要になってきており、組織や職員には、高い使命感や倫理観に合わせ、行政マンとして高度な能力が必要となる。

このことを踏まえ、次年度に向け適正な事務執行への取組（内部統制の強化）を進めるとともに、国の「働き方改革」の動きに合わせて、時間外労働の適正化や働きやすい職場環境の整備等に努められたい。

さらに、職員各位においては、日々の業務執行に際し、行政組織あるいは行政職員特有の「思考・行動のクセ」を自覚した上で、「現場分析」にこだわり、具体的な成果を追いかけた仕事の進め方を全職員で共有されたい。職員一人ひとりの意識改革と知識のスキル向上を促しながら、将来を見据えて、本質的な課題を迫及し、自立的な改善を行うため、常に考え、常に行動する礎を築くよう進められたい。

こうしたことを基本姿勢とし、次に掲げる「施策推進方針」「予算編成方針」「組織・定員管理方針」「人材育成方針」の4つの方針に沿って、積極的に対応されたい。

I 施策推進方針

「柏市第五次総合計画 基本構想」に掲げた3つの重点目標の達成に向け、サマーレビューを通じて行った各取組の進捗状況や成果・課題の検証を踏まえながら、戦略的なまちづくりを推進することとする。

1 子育て・教育環境の充実

都市的な賑わい、活力を維持するためには、若い世代の流入、定着は不可欠である。このため、引き続き、子育て世代を中心とした生産年齢人口の確保に重点的に取り組む。

入園保留者の解消を目指すとともに、妊娠期から子育て期までの切れ目のないサポート体制を整備する。また、未来を担う人材を育てるため、学校教育を通じて学ぶ意欲と習慣の定着を図る。

2 高齢者の健康・いきがづくり

生涯を通じた健康づくりを推進するとともに、高齢者の社会参加を促進し、健康で意欲的に活躍できる環境を整備する。また、高齢者が可能な限り住み慣れた地域で、自分らしく暮らし続けることができるよう、医療と看護、介護等の連携や身近な地域での支えあい活動等を充実させる。

3 地域特性を活かした活力のあるまちづくり

まちの個性・魅力・強みを活かしたまちづくりを推進する。中心市街地の活性化や北部地域における先進的な取組、手賀沼等の豊かな自然を活かした農業・観光・交流による地域づくりを進める。特にこれらの取組は様々な部署の連携が必要なため、部署間の情報共有に努めるものとする。

Ⅱ 予算編成方針

平成30年度の予算編成にあたっては、本格的な少子高齢化・人口減少社会を迎える中で、将来にわたって持続可能な都市であり続けるため、行政改革の更なる推進により財源の確保に努めるとともに、事業の「選択と集中」により限られた経営資源を最大限活用し、「第五次総合計画」に掲げる施策について、前年度に引き続き着実に推進するよう取り組むものとする。

1 財政見通し

平成28年度決算においては、市税収入が4年連続で前年度と比べ増収となったものの、地方消費税交付金等の交付金・交付税が減少したほか、社会保障給付費の増加に伴い扶助費が引き続き増加したことなどにより、依然財政の硬直化が高い水準で推移している。

また、平成30年度の財政見通しでは、法人市民税や固定資産税等の市税の減収が見込まれるとともに、公共施設の老朽化対策や社会保障関係経費の増加等の財政需要により、多額の収支不足が見込まれる。

歳入

(単位：百万円・%)

区分	H29	H30	
		金額	増減率
市税	66,321	65,389	△ 1.4
譲与税・交付金	8,245	8,175	△ 0.8
地方交付税	2,270	3,270	44.1
国・県支出金	26,776	27,766	△ 3.7
市債	7,607	9,464	24.4
その他	11,511	9,474	△ 17.7
計	122,730	123,538	0.7

歳出

区分	H29	H30	
		金額	増減率
人件費	22,190	21,488	△ 3.2
扶助費	32,439	34,244	5.6
公債費	11,415	10,961	△ 4.0
普通建設事業費等	11,826	13,000	9.9
その他	44,860	45,516	1.5
計	122,730	125,209	2.0

収支	0	△ 1,671	-
----	---	---------	---

2 予算編成の考え方

(1) 重点施策の着実な推進

「第五次総合計画」等に位置づけられる重点施策については、早期かつ確実な推進に向けて、優先的に予算を配分する。

(2) 施策・事業の重点化

限られた経営資源を効率的・効果的に配分するため、スクラップ&ビルドによる事業の「選択と集中」を徹底するとともに、後年度の財政負担にも配慮して施策の優先順位を明確化させるなど、徹底した施策・事業の重点化を図る。

(3) 持続可能な行財政運営の構築

ア 行財政改革の徹底

聖域なき事務事業の見直しを行うとともに、行財政運営の効率化や歳入確保への取組など、行財政改革をより一層推進し、予算に反映させる。

イ 適切な市債の活用

市債については、将来負担に留意しながら、世代間の負担の公平性の観点による計画的な活用を図る。

ウ 施設の保全

「公共施設等総合管理計画」の内容を踏まえ、今後の施設更新のあり方を十分に検討した上で、施設の長寿命化のための保全を図る。

Ⅲ 組織・定員管理方針

平成30年度の組織・定員については、引き続き第五次総合計画の重点事業や諸課題等への対応を推進するため、簡素で効率的な組織編制を旨としつつ、必要な体制の整備と人員の確保を図るものとする。

一方、本格的な少子高齢化と人口減少社会が到来することを踏まえ、持続可能な行政経営の実現に向けて、職員定員の適正化を図るとともに、業務の合理化・効率化や民間活力の導入を推進していく。

1 組織

- (1) 第五次総合計画で位置付けられた重点事業を必達できる組織体制の維持・改善
- (2) 経営的視点を持った組織づくりのための部局単位でのマネジメントの推進
- (3) 多種多様な市民ニーズに的確に対応するため、専門性の向上や横断的連携の強化
- (4) 地方分権の進展に伴う基礎的自治体としての役割の拡大に対する円滑な対応

2 定員

- (1) 重点事業への対応を推進するための必要な増員及び定員配分の見直し
- (2) 行（二）職員（任期付職員を除く。）に係る退職者不補充の継続
- (3) 再任用職員，任期付職員，臨時的任用職員等の多様な人材の活用
- (4) 地方交付税の算定方法の見直し（トップランナー方式）を踏まえた業務委託，指定管理者制度等の民間活力の導入の促進
- (5) 部局単位での職員配置の調整（弾力的運用）や兼務・併任等，柔軟な人材活用と業務の繁閑に応じた適正配置

- (6) 職員のワークライフバランスを推進するための休業・休職者に係る代替職員の配置

IV 人材育成方針

1 人材育成の考え方

団塊世代職員の大量退職に伴い、職員の世代交代が進んでおり、次世代を担う人材や実務に精通した人材を育成し、職務のノウハウを確実に継承することが急務となっている。

また、社会情勢等の変化に対応し、将来にわたって行政サービスを継続していくためには、職員の資質・能力の向上が不可欠である。

特に、第五次総合計画に基づく行財政運営においては、真に必要な施策や事業の優先順位付けや、その実効性を高めるために事業目的を明確にし、状況に応じて見直していくPDCAの実践、費用対効果の視点が、職員一人ひとりに強く求められている。

これらのことを踏まえ、柏市人材育成基本方針に掲げる「求められる職員像」に次の視点を加え、人材育成を行うものとする。

- (1) 一段高い視点から市の現状や課題を俯瞰し、真に必要な取組を推進できる職員
- (2) 新たな価値観や手法を受け入れ、適応できる職員
- (3) 指示待ちでなく自ら考え、行動する職員
- (4) 経営的視点により業務を遂行する職員

2 人材育成を進めるための取組

上記の考え方に基づき、以下の取組により人材育成を進めることとするので、各部・局、各職員においても各研修への参加及び外部教育機関への派遣研修について、積極的に対応する。

- (1) 期待役割を担うことができる能力を修得するための基本研修の実施（時代に応じた研修内容の検討・実施）
- (2) 高度化・多様化する行政ニーズに的確に対応できる知識や能力を身に付けることを目的とし、内部における能力開発研修や、

外部教育機関への派遣研修の実施（各部・局における積極的な外部教育機関の活用）

- (3) 取組や事業の推進を通じた人材育成（OJT）
- (4) 将来を見据えた計画的なジョブローテーション
- (5) 自主性・自発性に基づく自己研鑽とそれに対する支援
- (6) これらの取組を効果的に行うための人事評価制度の活用