

柏企企第138号  
平成29年9月29日

各所属長 様

企画部長  
総務部長  
財政部長

平成30年度当初予算の要求にあたって（通知）

平成30年度の財政運営は、法人市民税や固定資産税等の市税の減収と公共施設の老朽化対策や社会保障関係経費の増加等による多額の収支不足を踏まえた、厳格な運営が必要です。

こうしたことから、平成30年度は、新たな行政需要や社会情勢の変化に的確かつ迅速に対応しながら、第五次総合計画を着実に推進するため、限られた財源をより一層効果的・効率的に活用できるよう、事業内容や効果等について十分に精査を行い、新年度の組織・予算編成に臨まれるようお願いいたします。

#### I 施策を推進する上での考え方

平成30年度は、第五次総合計画前期基本計画の中間年度となることから、3つの重点目標の達成に向けて、一定の成果を出すことが求められる。このため、サマーレビューを通じて、各取組の進捗、成果と課題の検証を踏まえながら、まちづくりを効果的に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、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 予算編成に対する考え方

### 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

#### (1) 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。

#### (2) 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。

#### (3) 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・定員に関する考え方

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 人材育成に関する考え方

#### 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

#### **V その他**

1 から 4 までは、「施策推進，予算編成，組織・定員，人材育成」に関する現時点における本市の考え方であり，予算要求の前提として示すものである。

なお，行財政運営方針（施策推進方針，予算編成方針，組織・定員，人材育成方針を含む。）については，11 月下旬以降に示す予定である。