

第6章 行財政改革の考え方（行政改革大綱）（案）

1 行財政改革の必要性

本市では、平成19年度以降、3次にわたり行政改革大綱を策定し、将来世代に負担を先送りしない持続可能な行財政運営の実現に向け、取組を進めてきました。特に、「第3次生駒市行政改革大綱（令和元年12月策定）」では、5つの基本方針に基づき、補助金制度の見直しやファシリティマネジメントの推進などの歳出削減策、ふるさと納税や企業誘致の推進などの歳入増加策に取り組み、一定の財政効果をあげてきました。また、これらの取組を通じて、市全体に行政改革を意識した行財政運営が浸透してきました。

しかし、人口減少や少子高齢化による市税収入の減少や社会保障関係経費の増大、公共施設の老朽化に伴う改修・更新費用の増大は、引き続き本市の行財政運営に大きな影響を及ぼすことが予想されます。加えて、生活様式の変化やDXの推進、少子化対策など、喫緊に取り組むべき新たな政策課題も山積しており、時代に即した新しい取組方法を検討することが求められています。

このような状況を踏まえ、行財政改革においては、これまでの節減や効率化の取組に加え、投入した資源に対して、より施策目標の実現が期待できる事業や、これまで以上に行政課題や地域課題の解決につながる事業を推進していく必要があります。

そこで、上記の方向性を取り入れた新たな行政改革大綱を、本章「行財政改革の考え方」に位置付け推進することで、総合計画に掲げるまちづくりの目標を実現するとともに、時代に即した行財政改革の意識を高めていきます。

2 目指すべき方向性

(1) 健全かつ成長につながる行財政運営

市税収入の減少に加え、社会保障関係経費や公共施設の改修・更新費用の増大等が予想される状況においても、総合計画に掲げるまちづくりの目標を実現するためには、限られた財源を有効に活用できるよう、全ての事務事業について、その必要性や費用対効果を点検・検証し、「選択と集中」を図っていかなければなりません。

そのため、適切な予算執行や経常経費の削減、社会や市民ニーズの変化に伴い行政が行う意義が薄れた事業の見直し等により、財政規律の確保を徹底するとともに、投入した資源に対して、より高い成果が期待できる施策を推進するため、EBPMの推進やPDCAサイクルの確立に取り組み、施策・事業の最適化を図ります。また、コスト意識や目的意識を持ちながらAIなどのデジタル技術・データを積極的に活用し、業務効率化を図るとともに市民サービスの向上に努めます。

(2) 歳入増につながる施策の創出・強化

厳しい財政状況が見込まれるなか、必要な行政サービスを展開していくためには、財源の確保は重要な課題となっています。

そこで、産業・観光の振興、事業者支援、就労支援、子育て世代の転入・定住促進などに取り組み、市税収入の増加を図ります。それに加え、更なる財源の確保に向け、ふるさと納税の推進やクラウドファンディングの活用、未利用財産など公有財産の効果的な活用等に取り組むとともに、民間からの提案等を積極的に取り入れ、新たな増加策を実行します。

また、市税の徴収事務と滞納整理の着実な実行により、徴収率の維持・向上に努めます。

(3) ファシリティマネジメントの推進

生駒市では、1971年の市制施行後、人口の急激な増加に併せて、公共施設やインフラ施設を数多く建設・整備してきました。これらの公共施設等は、建設後の経過年数から老朽化が進み、日常の維持管理費に加え、保全や更新等に多額の費用が必要となり、財政を圧迫することが予想されます。

上記の課題に対応するため、『公共施設等総合管理計画（2022年4月改定）』で定める「公共施設等の適正配置」「長寿命化の推進」「民間活力の導入」の方針に沿って、公共施設の機能集約やニーズに応じた転用・複合化、公共施設等の長寿命化などに取り組み、価値ある資産を未来へつないでいきます。また、維持管理業務の効率化により、施設管理水準の向上を図ります。

(4) 多様な主体との連携・協創

社会環境が急速に変化する中、まちの課題が複雑・多様化しており、行政だけで課題を解決することは難しくなっています。

地域課題に対してきめ細やかな対応を行うために、行政だけでなく、市民、事業者、大学等の教育・研究機関、地域コミュニティ、NPO、各種団体といった多様な主体との連携と協創を進めていきます。

また、市民視点でより良いサービスを創出するため、政策形成の初期段階から、市が保有している情報や課題を積極的に公開し、多様な年代や性別の市民や事業者等が政策形成のプロセスに参画することで、多様な知識や技術を活用したより良い解決策を導き出していきます。

(5) 機動的な組織運営に向けた仕事の進め方・働き方の改革

複雑・多様化する行政課題に対応し、社会や市民ニーズに応じた施策を立案するためには、個性や能力を最大限活かした人材育成に取り組むことや、組織体制や仕事の進め方・働き方を改革していくことが求められます。

そのため、分野横断的に迅速な意思決定や機動的な対応ができる体制を整えるとともに、それぞれの職員がミッション達成に向けて個性と能力を発揮できる職場環境づくり・人材マネジメントに取り組めます。また、新たな行政課題への対応につながる研修制度と人事評価制度を運用します。

加えて、各職員がコスト意識や目的意識、デジタル技術や民間活力を積極的に活用する意識を持って業務に取り組めます。

3 行動指針

行財政改革を推進するため、職員一人ひとりが4つの行動指針を意識し、施策の立案や実施に取り組めます。

(1) コスト意識の徹底

限られた行政資源で質の高い行政サービスを展開するため、施策や事業の実施にあたっては費用対効果を常に意識し、投入した資源に対する効果の最大化を図るとともに、寄附等の自主財源

の確保と活用に努めます。

(2) 目的思考による最適な手段の追求

手段が目的化してしまうことを避け、“何のために”という目的を第一に、市の将来にとって最適な手段を選択します。

(3) 多様な主体との協創

政策形成の最終段階だけでなく、政策形成の初期段階から情報を公開し、市民や事業者等の意見やノウハウを取り入れることで、より良い解決策を導き出します。

(4) デジタル技術・データの活用

市民の利便性向上や業務効率化、新たな価値の創出のため、AIなどのデジタル技術を積極的に活用します。また、様々なデータを活用することで、合理的根拠に基づく政策立案に取り組みます。

4 推進手法

行財政改革を着実に推進するため、毎年度、次年度の方針を「行政改革方針」として定めるとともに、「2 目指すべき方向性」を具体化する取組を総合計画アクションプランで定めます。

進行管理にあたっては、行政内部で進捗状況を検証するとともに、行政改革推進委員会において審議を行い、次年度の取組へつなげていきます。