

とりで行政経営改革プラン 2020

取 手 市

内容

1.	計画策定の趣旨.....	1
(1)	行政経営改革の目的.....	1
(2)	「とりで行政経営改革プラン 2020」の位置づけ.....	2
2.	「とりで行政経営改革プラン 2020」の構成.....	2
(1)	計画策定の基本的な考え方.....	2
(2)	計画期間.....	3
(3)	推進体制と進捗管理.....	3
3.	本市の現状と課題.....	4
(1)	人口動向.....	4
(2)	取手市財政の現状と課題.....	5
(3)	職員.....	12
4.	取組項目.....	14
(1)	3つのテーマ.....	14
(2)	「とりで行政経営改革プラン 2020」の各取組項目.....	15
テーマ1 行政サービスの効率化と質の向上		
1.	枠配分予算制度の導入による全事務事業の総点検.....	16
2.	窓口サービスの向上.....	18
3.	事務事業の改革改善.....	19
4.	指定管理者制度の活用.....	20
5.	公共施設マネジメントの推進.....	21
6.	効率的な組織の構築.....	22
7.	職員配置の適正化.....	23
8.	人材の育成と活用.....	24
9.	給与・手当等の適正化.....	25
10.	ICTを活用した効率化.....	26
テーマ2 歳入の確保		
11.	収納率の向上.....	27
12.	市有財産の処分.....	28
13.	新たな財源の確保.....	29
テーマ3 協働のまちづくり		
14.	市民協働による事業の推進.....	30
15.	大学等との連携推進.....	31
16.	企業等との連携推進.....	32
17.	市政情報の積極的な提供.....	33

1. 計画策定の趣旨

(1) 行政経営改革の目的

わが国は平成 17 年をピークに人口減少に転じており、少子高齢化が加速している状況にあります。またそれらは生産年齢人口の減少をもたらし、経済成長にマイナスの影響を与え、中長期的に厳しい財政状況が続くことが見込まれます。そのような状況下で、平成 27 年 6 月に閣議決定された「経済財政運営と改革の基本方針 2015」等を踏まえて、平成 27 年 8 月には総務省より「地方行政サービス改革の推進に関する留意事項」が地方公共団体に対して発出され、多様化し増大する住民ニーズに的確に対応するための具体的な指針が示されたところです。

取手市においても、将来人口を推計したところ、令和 22 年（2040 年）における推計は 84,641 人となり、これに子育て世代への支援や、定住促進等の各種施策を展開することで、90,056 人を目指していますが、それでもなお、生産年齢人口の減少による税収減や、高齢化に伴う社会保障費の増大による厳しい財政状況が続くことが予想されます。

さらに、近年は世界的な温暖化による大型台風や局地的大雨などのリスク、近い将来に起こるとされる巨大地震等のリスクが高まっており、また新型コロナウイルス感染症の拡大など、予測のできない事態も発生しております。そのような状況下でも行政機能を維持し、適切な対策を講じるために、より強固な行政経営基盤を築く必要があります。これらの課題に対応するためには、従来 of 減量型の改革に加え、組織や事業の効率化と質の向上が必要となります。

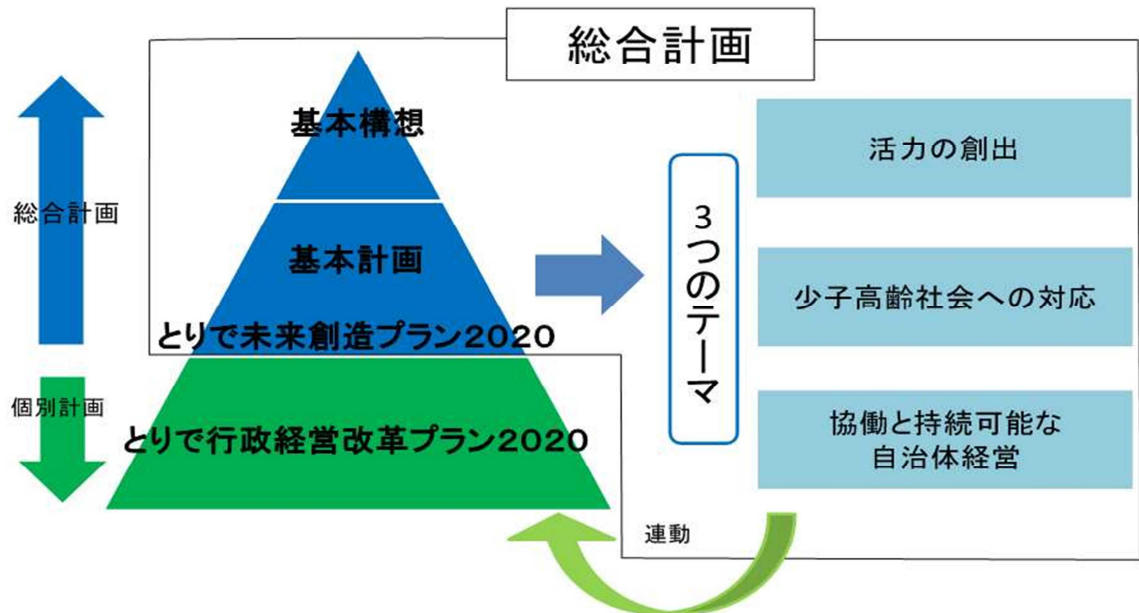
また、取手市は行政改革の取組の一環として、平成 17 年の合併時より職員数の削減を進めてきました。その一方で、ライフスタイルの変容や市民ニーズの多様化によって、高度な公共サービスが求められており、職員一人あたりの業務量は年々大きくなっております。行政がすべての公共サービスを担うシステムには限界があり、自治体経営における市民の参画によって、地域活動を活性化させ、一体となってまちづくりを進めていく必要があることから、これまで以上に協働の取組も加速させていく必要があります。

限られた財源や人材を有効に活用し、健全な財政状況を維持しつつ、社会構造の変化や不測の事態に柔軟に対応し、持続可能な自治体経営を続けるための行財政運営に取り組むために、本計画を策定し、行政経営改革を進めてまいります。

(2) 「とりで行政経営改革プラン 2020」の位置づけ

「とりで行政経営改革プラン 2020」は、本市の最上位計画である「第六次取手市総合計画」の基本計画である「とりで未来創造プラン 2020」に掲げたテーマ「協働と持続可能な自治体経営」に位置づけられています。

より効果的・効率的な行財政運営の実現という観点から、「とりで行政経営改革プラン 2020」は総合計画と連動するように調整を図り、総合計画で掲げた将来都市像、「ぬくもりとやすらぎに満ち、ともに活力を育むまち とりで」の実現を目指します。



2. 「とりで行政経営改革プラン 2020」の構成

(1) 計画策定の基本的な考え方

第六次取手市総合計画の基本計画である「とりで未来創造プラン 2020」は、前基本計画である「とりで未来創造プラン 2016」からの連続性・継続性を持たせることから、まちづくりの基本方針やテーマ、施策評価の方法など、基本的な構造は踏襲しつつ、新たな視点として持続可能な開発目標（SDGs）の推進などを盛り込んだ計画となっています。

「とりで行政経営改革プラン 2020」もこれに倣い、前計画である「とりで行政経営改革プラン 2016」の取り組みを引き継ぐとともに、厳しい財政状況の中でも質の高い行政サービスを提供するために、新たな改革項目も加えて持続可能な自治体経営を目指します。

(2) 計画期間

本計画は第六次取手市総合計画の基本計画である「とりで未来創造プラン 2020」に関連するため、計画期間も連動性を持たせています。次期基本計画の策定を受けて、その方針にしたがって次期行政経営改革プランも策定に入るため、「とりで行政経営改革プラン 2020」の計画期間を本計画においては5年間としました。

	R2 (2020)	R3 (2021)	R4 (2022)	R5 (2023)	R6 (2024)	R7 (2025)
総合計画	とりで未来創造プラン2020				策定業務	次期基本計画
行政改革プラン	とりで行政経営改革プラン2020				策定業務	次期行政改革プラン

(3) 推進体制と進捗管理

本計画の推進にあたっては、市長を本部長とする「取手市行政改革推進本部」を中心として、全庁的に取り組んでいきます。

また、行政外部の広範な視点から意見をいただくことを目的として、「取手市行政改革推進委員会」を設置し、毎年度進捗状況の報告を行います。効果的で効率的な質の高い成果を生み出すため、P（計画策定）⇒D（実行）⇒C（評価）⇒A（改革）サイクルを徹底し、進捗の管理を行います。

毎年度の進捗状況報告については、ホームページ等で公開し、本計画の実効性と透明性を確保します。

3. 本市の現状と課題

(1) 人口動向

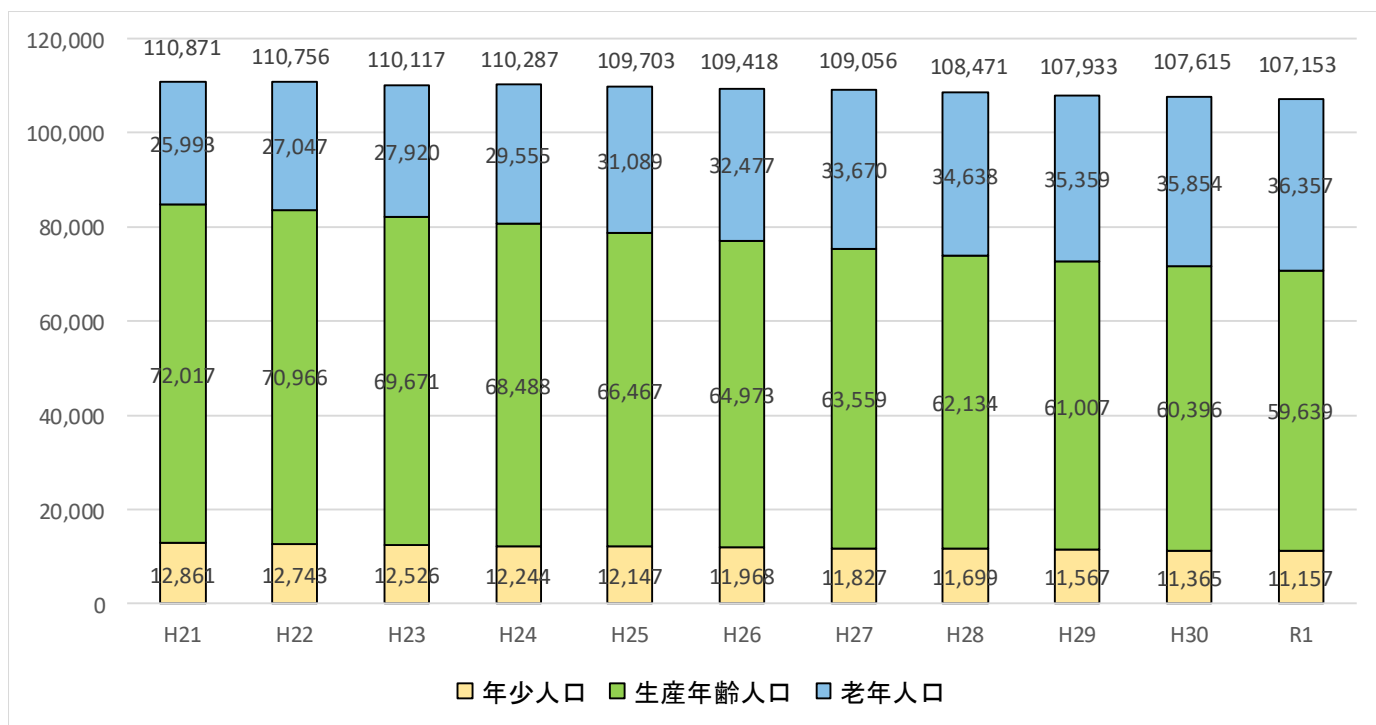
人口総数は令和元年10月時点で107,153人となり、10年前の平成21年10月時点の110,871人と比較すると、3,718人(3.3%)減少しています。

年齢三区分別に見ると、平成21年と比べ、年少人口(0~14歳)は1割程度、生産年齢人口(15~64歳)は2割程度減少しており、老年人口(65歳以上)は約1.4倍に急増しています。これは本市に限らず全国的にも同様の傾向にあり、若年層の減少と高齢者の増加は今後しばらく続くものと推測されています。

また、今後の人口総数の見通しにおいては、人口総数は減少傾向にあり、年少人口、生産年齢人口、老年人口ともに減少傾向ではあるものの、特に生産年齢人口、年少人口の減少率が高いことから、相対的に高齢化率は上昇することが見込まれます。

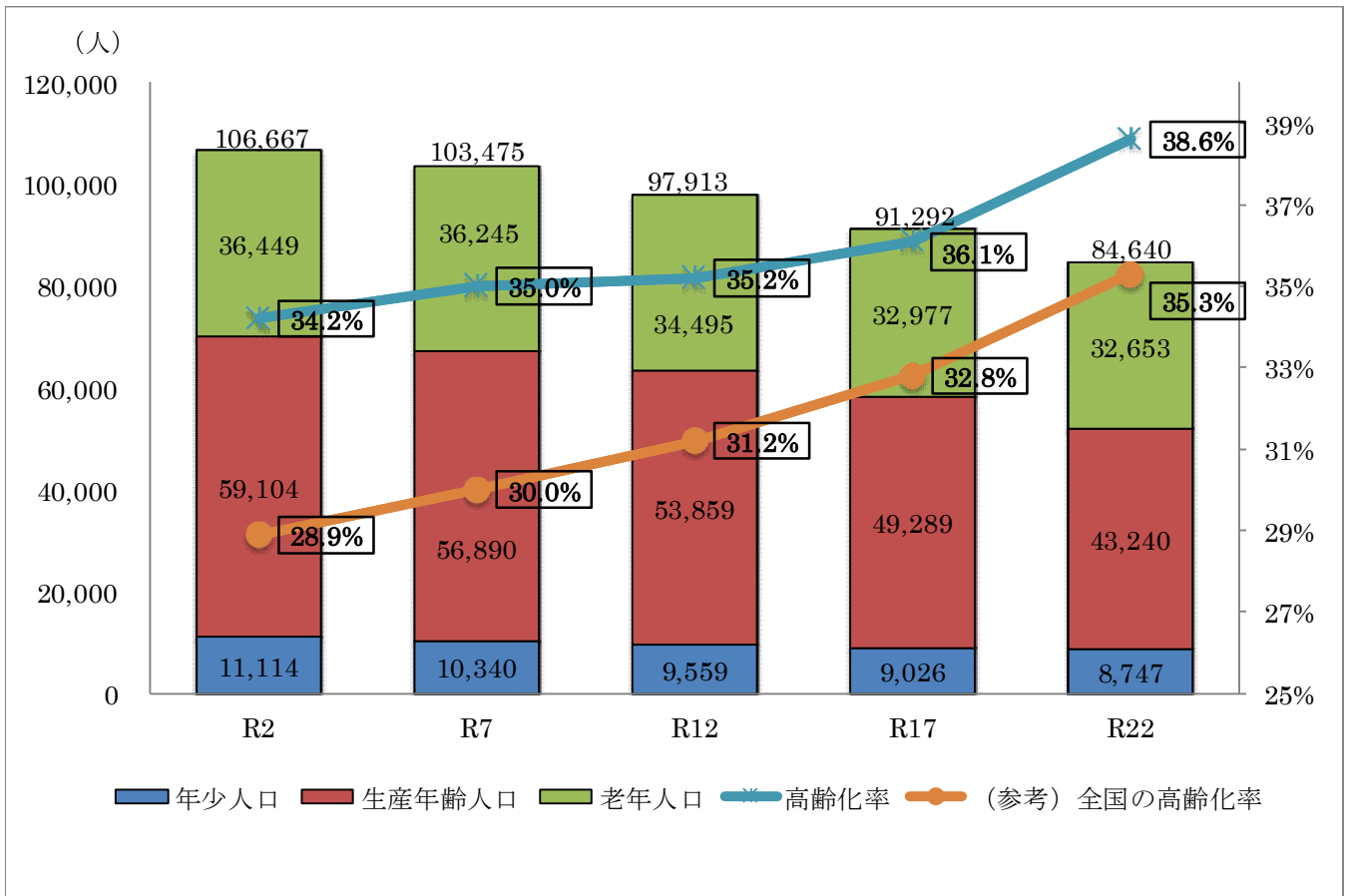
全国の高齢化率と比較しても、本市の高齢化率は、かなり高い状態で推移することが予想され、働く世代の減少と支えられる世代の増加により、将来、税収が減少することや予算に占める扶助費の増加が見込まれます。

■総人口と年齢三区分別人口の割合の推移



出典：取手市統計人口（各年10月1日時点）

■今後の人口と高齢化率の見通し



出典：とりで未来創造プラン2020

(2) 取手市財政の現状と課題

① 歳入

歳入の推移をみると、平成21年度から平成23年度までは350億円台、平成24年度から平成29年度までは370億円から380億円台、平成30年度は394億円となっており、徐々に増加してきています。

内訳をみると、市税などの自主財源は減少傾向にあり、平成21年度の208億円をピークに、平成30年度は178億円となっています。また、歳入総額に占める市税の割合も同様に減少傾向となっており、平成21年度の43.3%（153億円）から平成22年度の43.8%（155億円）をピークに平成23年度以降は減少し、平成25年度からは40%を下回る状況にあります。平成30年度の市税収入は140億円で市税の歳入全体に占める割合は35.6%となっており、ピーク時の平成22年度と比較をすると8.2ポイント（15億円）の減という状況です。

一方、依存財源については、市税と反比例し、年々増加しています。内訳は、普通交付税が平成21年度の22億円に対し平成30年度が56億円、地方債が平成21年度の43億円に対し平成30年度が54億円という状況です。

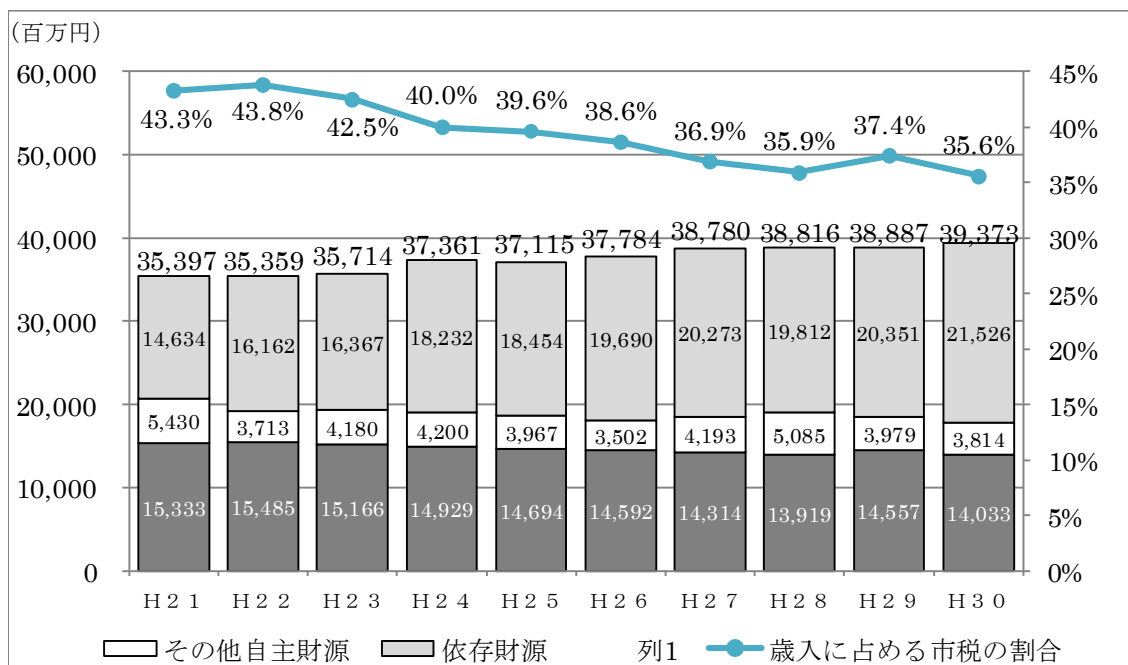
市税収入全体の状況をみると、平成21年度の153億円から、平成22年度の155億円をピークにその後減少しています。特に、法人市民税については、平成20年秋の世

界的な金融危機の影響により、平成 21 年度には 13 億円となり、過去最大だった平成 19 年度から 2 年間で 46 億円もの大幅な減収に見舞われました。その後は約 20 億円程度で推移してきましたが、平成 28 年度には、市内大手企業の減益などにより、再び 12 億円まで落ち込み、平成 30 年度も 14 億円となっています。また、個人市民税についても、団塊世代の大量退職や少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少により、平成 21 年度の 67 億円から平成 30 年度は 58 億円まで減少しています。

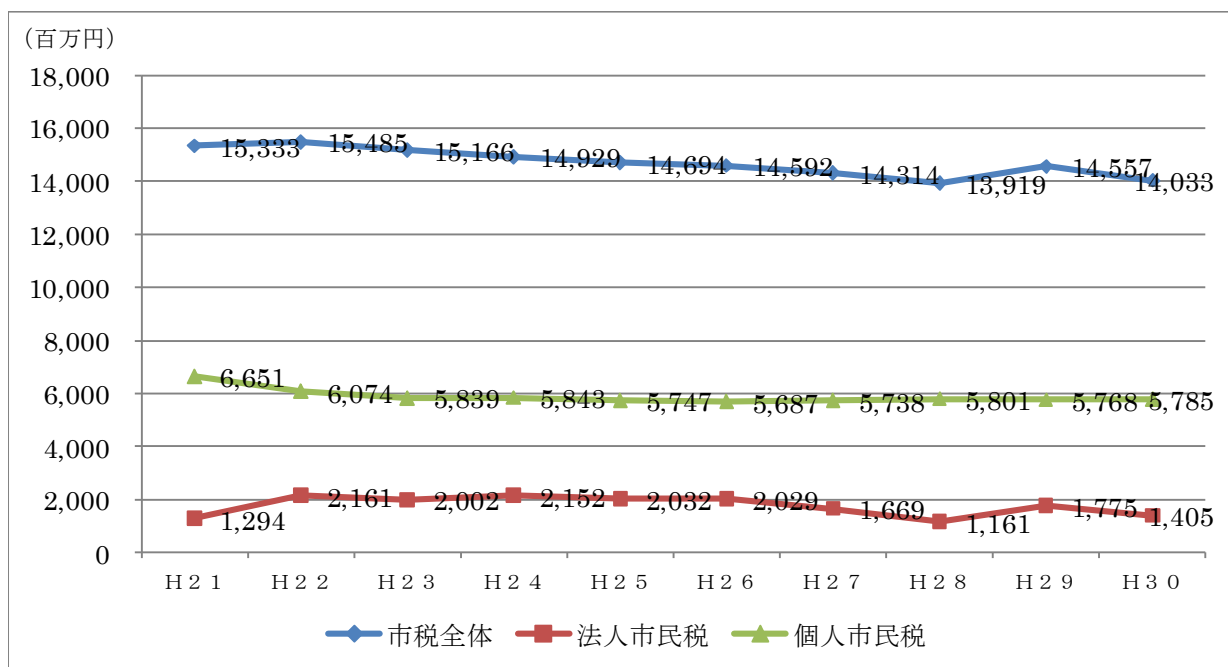
今後も、法人市民税については、景気の動向や大手企業の業績の影響を強く受けるため、安定的な収入を見込むことは難しい状況にあります。個人市民税についても、生産年齢人口の減少に伴う担税力の縮小により、増加を見込むことは難しい状況です。

こうした状況から、市税収入の減少傾向は今後も続くものと見込まれます。また、依存財源のひとつである普通交付税については、合併算定替の特例措置が終了し、令和 2 年度からは一本算定となり、交付額が減少します。さらに、合併団体が非常に有利な条件で借り入れができる地方債である合併特例債についても、数年のうちに発行限度額に達する見込みで、これらについても、市の財政運営に大きな影響を及ぼすことが見込まれます。また、新型コロナウイルス感染症拡大の影響により、規模の大小にかかわらず、様々な業種において大幅な減収が予想されており、企業収益の悪化は企業が納める法人住民税を減少させ、経済悪化による個人住民税の減少にも繋がるものが予想されます。これらの懸念される外的要因もあり、将来的な歳入の見通しは、非常に不透明なものとなっています。

■財源別歳入の推移



■市税収入の推移



② 歳出

歳出の推移をみると、平成21年度から平成23年度までの普通会計の歳出総額は340億円台で推移しており、以降、平成24年度から平成26年度までは350億円台から360億円台、平成27年度から平成29年度までは370億円台で推移し、平成30年度は385億円となりました。

義務的経費の内訳と状況をみると、人件費については、これまでの行政改革の取り組みにより確実に削減効果を生み出してきましたが、平成25年度以降は横ばいで推移しています。一方、社会保障経費である扶助費については、医療給付や生活保護費などの増加により、年々増加の傾向にあります。

投資的経費は、平成20年秋の世界的な金融危機の影響により平成21年度決算では、24億円に絞り込まれましたが、喫緊の課題であった学校の耐震化、ウェルネスプラザや井野なないろ保育所及び地域子育て支援センターの整備などにより、平成24年度以降は40億円台から60億円台で推移しており、平成30年度決算では53億円（歳出全体の13.6%）という状況です。

その他の経費については、概ね130億円台で推移しております。物件費については、事務事業の見直しにより抑制してきましたが、消費税率の引き上げによる影響もあり、ここ数年は横ばいで推移しています。

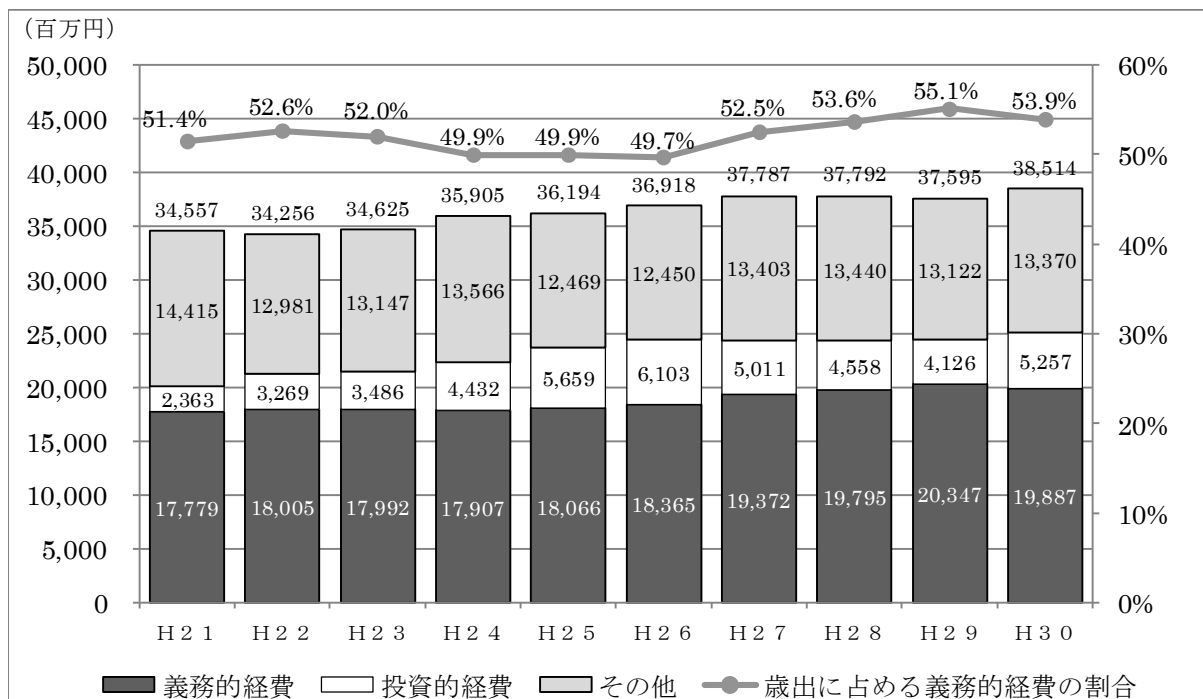
なお、人件費については、合併以降、職員数を削減し続け、今後は大きな削減は見込めない状況にあります。社会保障経費である扶助費については、国の制度により、地方がその経費の一部を負担しなければならない仕組みとなっており、高齢化や厳しい社会経済状況の影響などから今後も年々増加の一途をたどり、地方の財政に大きな負担となっていくことが見込まれます。

また、公共施設の一斉老朽化に伴う大規模改修や更新費用など投資的経費が増加傾

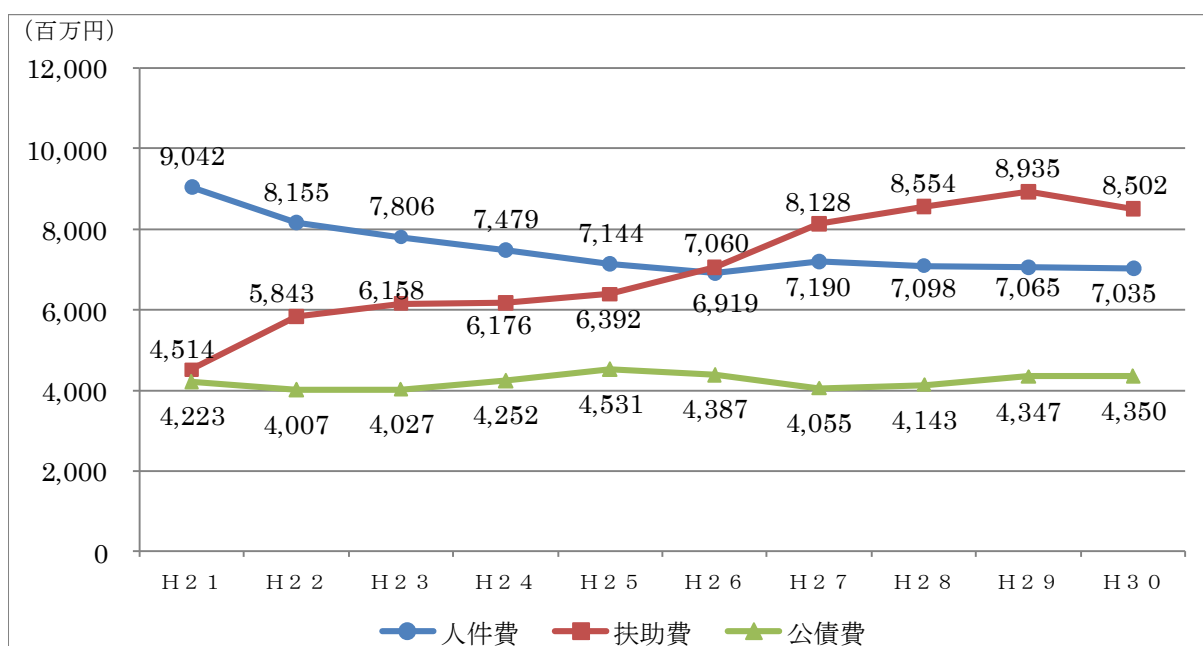
向にあるため、公共施設等総合管理計画に基づき最適な施設量を目指して段階的に総量を圧縮し、維持管理コストの削減を積極的に進めていく時期にきています。

このようなことから、持続可能な行財政運営を構築するには、引き続き内部管理経費の見直し、事業の統合・廃止、優先度の高い事業の選択実施等、「行政経営改革プラン」の考え方と取り組みを継続し、効率的、効果的な執行に努めていく必要があります。

■性質別歳出の推移



■義務的経費の内訳及び推移



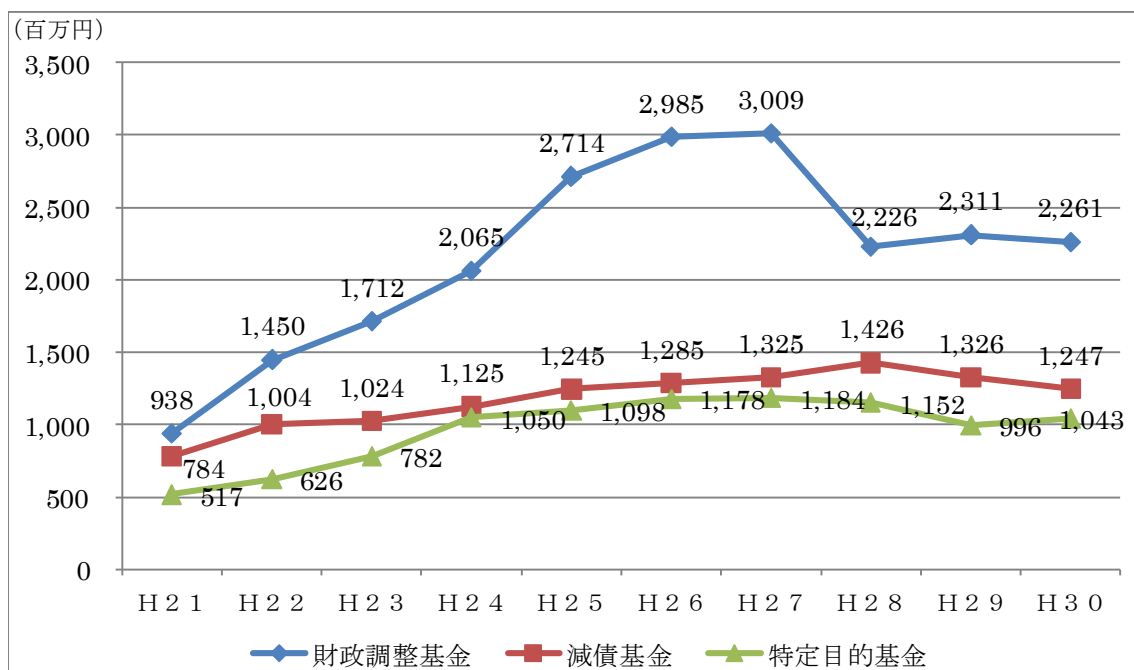
③ 基金の推移

財政調整基金は、税収が急激に落ち込んだ時や災害が起きた場合など、予期しない収入の減少や不時の支出の増に備えるために積み立てておく資金です。平成20年秋の世界的な金融危機により生じた法人市民税の大幅な減収を基金の取り崩しにより対応したため、平成21年度末には9億円に減少しました。その後、行政改革の取り組みによる基金の取り崩し抑制や決算剰余金の着実な積み立てにより、平成27年度末残高には30億円となりましたが、平成28年度末に再度法人市民税が大幅な減収となった結果、平成30年度末残高は23億円となっています。

減債基金は、市債の償還を計画的に行うため積み立てておく資金です。決算剰余金などにより着実に積み立てを行ってきたため、平成28年度までの残高は増加傾向でしたが、近年では市税収入の減少に伴い、財政調整基金と同様に減少傾向となっています。

特定目的基金は、特定の目的とする事業の財源の一部に充てるために積み立てておく資金です。今後、公共施設の老朽化対策などに多額の資金を要するため、これらの事業の財源の一部として活用していきます。

■ 基金の推移



④ 今後の財政計画

近年の日本経済には、全国的に相次ぐ自然災害や通商問題を巡る動向などをはじめとした様々な不確実性が存在し、計画期間中の市の財政状況についても、将来の中期的な財政計画を明確にすることは大変困難な状況にあります。さらに、新型コロナウイルス感染症拡大の影響による活動自粛により、飲食業や小売業をはじめ、様々な業種が減収を余儀なくされており、大幅な税収減が懸念されています。また、新型コロナウイルス感染症拡大の影響による世界経済へのダメージは、リーマンショック級やそれ以上になる可能性も指摘されており、その規模や影響を受ける期間などの見通しは非常に不透明と言わざるを得ません。こういった状況にあることから、将来の財政計画の推計については、「とりで未来創造プラン 2020」における推計を用いています。

まず歳入では、少子化・高齢化の進展や国の税制改正の影響など（※）により、令和元年度以前と比較して市税が低水準に留まる一方、扶助費の増加に伴う国県支出金の増加により、依存財源が増加する傾向にあります。使途の制限を受けない一般財源の割合が低下することから、財政運営の自主性・安定性を確保するため、自主財源の確保に努める必要があります。

次に歳出では、少子化・高齢化の進展などにより、社会保障経費である扶助費が増加の一途をたどり、これにより歳出総額に占める義務的経費の割合が年々増加すると見込まれています。その反面、投資的経費に配分できる財源が縮小し、弾力性が低下していくこととなります。

次の表のとおり、今後の計画期間中は収支が保たれることが予想されますが、長期的に持続可能な自治体経営を実現するため、引き続き行財政改革に努めていく必要があります。

※ 法人市民税法人税割について、平成 26 年 10 月 1 日以後に開始する事業年度分について税率が 14.7%から 12.1%に引き下げられており、さらに、令和元年 10 月 1 日以後に開始する事業年度分より、12.1%から 8.4%に引き下げられています。

■中期財政計画（推計） 普通会計ベース

【歳入】

(単位:百万円)

区 分	推計1年度	推計2年度	推計3年度	推計4年度
	R2	R3	R4	R5
市税	13,847	13,574	13,631	13,672
その他自主財源	2,691	2,644	2,850	2,795
依存財源	22,615	23,147	22,617	22,016
合計	39,154	39,365	39,097	38,483
市税の割合	35.4%	34.5%	34.9%	35.5%

【歳出】

(単位:百万円)

区 分	推計1年度	推計2年度	推計3年度	推計4年度
	R2	R3	R4	R5
義務的経費	22,059	22,130	22,431	22,446
投資的経費	3,411	3,621	2,971	2,251
その他	13,684	13,614	13,696	13,787
合計	39,154	39,365	39,097	38,484
義務的経費の割合	56.3%	56.2%	57.4%	58.3%

※百万円未満の数値は四捨五入しているため、各区分の積上げ値と合計は必ずしも一致しません。

出典：とりで未来創造プラン 2020

(3) 職員

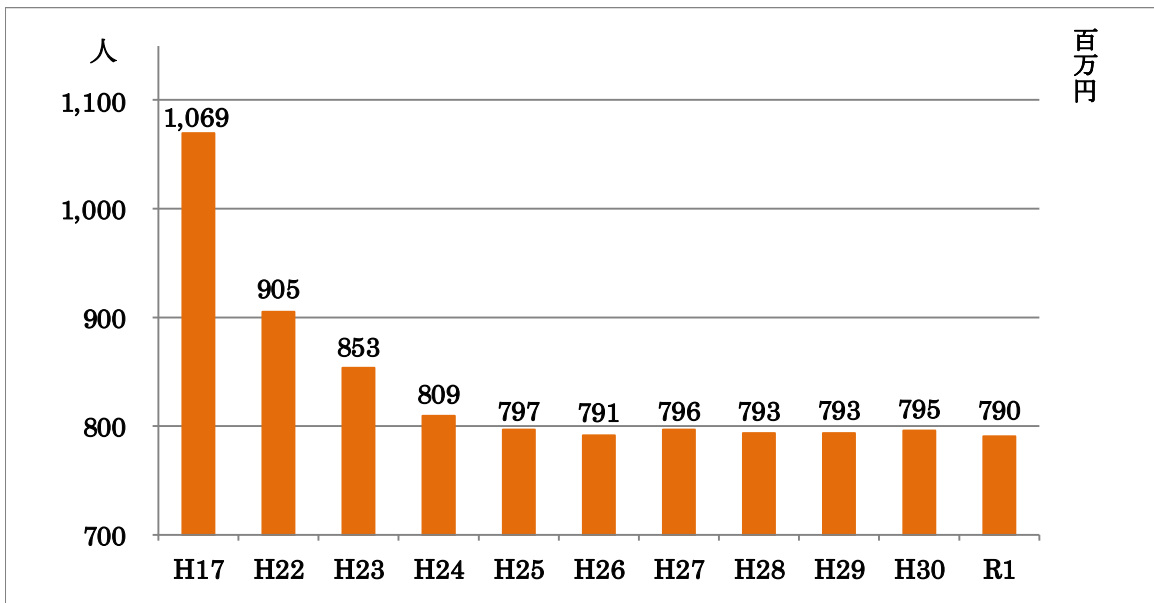
① 職員数と年齢構成

職員数は、合併後の平成 17 年度には 1,069 名となっていました。行政改革の推進による効率化等により、常勤職員採用の抑制に努めた結果、平成 24 年度には目標とした当時の類似自治団体^[1]の平均職員数を下回り、809 名となりました。平成 25 年度以降は 800 名未満で推移しており、令和元年度は 790 名となっています。

職員の年齢構成は、かつては中高年層の構成比が高く、若年層が低い傾向にありました。しかし近年では職員の退職により、中高年層の比率が下がり、30 代の職員の構成比は低いものの、職員補充として新たに採用された若年層の構成比が上がることで、全体の年齢構成は平準化の傾向にあります。

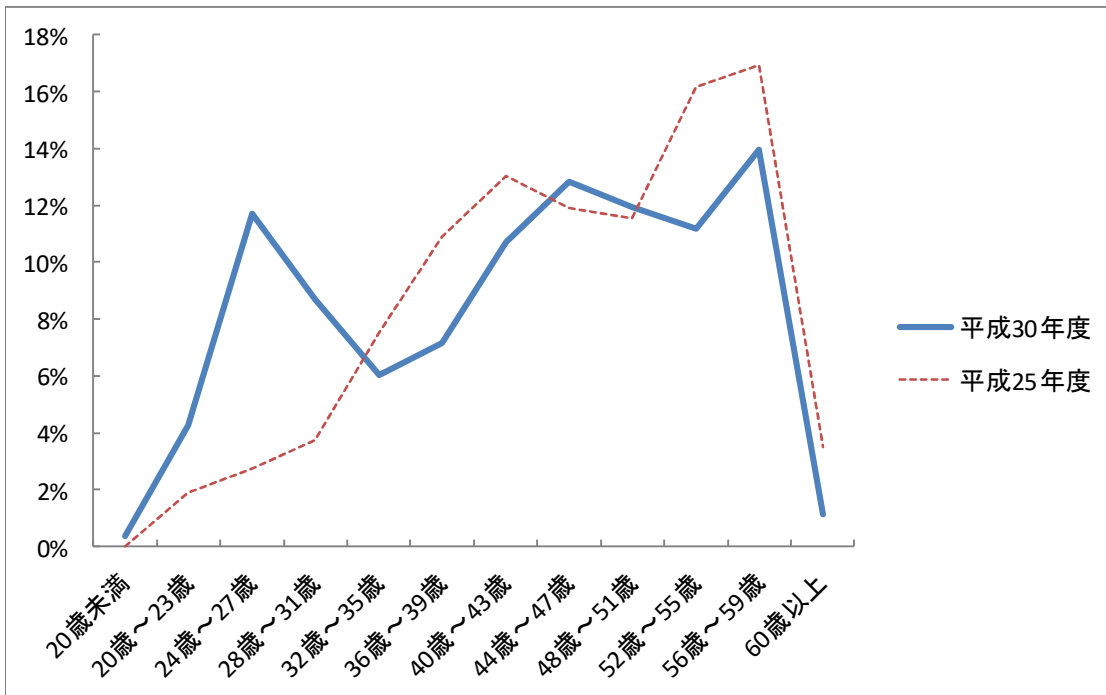
厳しい財政状況が予測される中、少子高齢化の進展や社会経済情勢の変化に対応し、よりの確かつ迅速に行政課題を解決していく体制を整えるため、今後も人材の確保とその育成に力を入れていくとともに、行政経験の豊富な再任用職員や、任期付職員、会計年度任用職員の任用など、様々な任用制度を効果的に活用することが求められます。

■職員数の推移



[1] 全国の市町村の中で、人口規模や産業構造（産業別就業人口の比率）が類似していると分類された地方自治体をいう。

■年齢別職員構成の状況



② 職員の人材育成

少子高齢化の進展や住民ニーズの高度化・多様化などの社会情勢の変化とともに、地方分権の推進によって地方自治体を取り巻く環境が大きく変化している中で、求められる職員像も大きく変わりつつあります。

ルーティンワークを中心とした定型的な事務処理能力だけでなく、その自治体の特色や課題を的確に把握して政策に反映させる政策形成能力や、創意工夫と柔軟な発想力に基づく創造的能力、法令・例規を遵守しながら公平性をもって課題を解決していく法務能力などの重要性が、今後もより一層高まっていくと考えられます。

これらの能力を兼ね備えた人材の育成を図るため、すべての職員に対して職務階層ごとに共通した研修を行う「階層別研修」と、様々な研修機関を活用した「専門研修」とを組み合わせながら、職員一人ひとりの資質・能力の向上に取り組んでいく必要があります。

「階層別研修」では、その職務・職責を果たすために必要とされる知識の習得や業務スキルの向上とともに、組織における個々の責任意識や自己啓発意欲を高める効果が期待されます。地方公務員としての服務規律の確保や職務執行における公務員倫理の周知徹底は当然のことながら、公務能率を高めるための知識・技能の習得、問題解決能力の育成、折衝能力の向上を図る必要があります。

「専門研修」では、多岐にわたる特別研修や各種研修機関での研修を通して、担当業務における専門知識の習得とともに、高度化・複雑化する行政ニーズに的確かつ迅速に対応し、きめ細やかな市民サービスを実現するために必要なスキルの習得が期待されます。また、組織が期待する職員像はもとより、職員一人ひとりが伸ばしたい自己能力の領域を把握し、経験したい分野や身につけたい能力を明確にすることにより、

自主的学習と「キャリアデザイン」に着目した育成が期待できます。

今後も「最小の経費で最大の効果を生み出す」土台となる人づくりに真摯に取り組み、人材育成を強化していくことが求められます。

4. 取組項目

(1) 3つのテーマ

前項の人口、財政、職員数の状況からの分析により、「少子高齢化による扶助費の増加」、「生産年齢人口減少による税収の減」、「多様化し拡大する市民ニーズへの対応」、「地域活力の減退」などのキーワードが課題として挙げられます。これらの課題は前計画の「とりで行政経営改革プラン2016」策定時から継続する課題であり、引き続き取り組むべき改革項目もあることから「とりで行政経営改革プラン2020」においても、「行政サービスの効率化と質の向上」、「歳入の確保」、「協働のまちづくり」の3つのテーマを継承することとしました。その上で、取手市や市をとりまく社会情勢の変化に柔軟に対応するため個別の改革項目においては、既に一定の成果を出した取組を除き、新規項目を追加するなど、新たな体系を構築します。

① 行政サービスの効率化と質の向上

社会情勢の変化とともに高まり、多様化した市民ニーズに応えるため、行政サービスの質を高めるとともに、効果的、効率的な行政運営を進めます。

新型コロナウイルス感染症の拡大による地域経済へのダメージが懸念され、より厳しい財政状況が続くことが見込まれる中で、各部各課で事業の優先度と必要性を見直し、選択と集中による実効性のある政策事業を進め、長期的に持続可能な自治体経営を実現させるために、枠配分予算制度の導入による全事務事業の総点検を行います。

またICTの活用により職員の業務効率向上を図るとともに、利便性の高いサービスの提供を目指します。

② 歳入の確保

生産年齢人口の減少に伴う歳入減や、高齢化による扶助費の増大、さらに新型コロナウイルス感染症拡大の影響による経済悪化など、厳しい財政状況が続くことが懸念されます。そのような状況下においても、安定的な財政運営を維持するため、市税等の収納率の向上やふるさと納税などを活用した自主財源の確保に努めます。

③ 協働のまちづくり

自治体経営における市民の参画や地域の多様なニーズに対応するため、市民や市民活動団体、事業者、大学など様々な関係者との結びつきを強め、共にまちづくりを進めていく協働の仕組み作りを進めます。

また、市民との行政情報の共有化を図ると共に、とりでの魅力を市内外に発信していくために、様々な媒体を利用したPR活動に取り組んで参ります。

(2)「とりで行政経営改革プラン 2020」の各取組項目

テーマ	番号	改革項目
行政サービスの効率化と質の向上	1	枠配分予算制度の導入による全事務事業の総点検
	2	窓口サービスの向上
	3	事務事業の改革改善
	4	指定管理者制度の活用
	5	公共施設マネジメントの推進
	6	効率的な組織の構築
	7	職員配置の適正化
	8	人材の育成と活用
	9	給与・手当等の適正化
	10	ICTを活用した効率化
歳入の確保	11	収納率の向上
	12	市有財産の処分
	13	新たな財源の確保
協働のまちづくり	14	市民協働による事業の推進
	15	大学等との連携推進
	16	企業等との連携推進
	17	市政情報の積極的な提供

テーマ	行政サービスの効率化と質の向上
-----	-----------------

番号	1	改革項目	枠配分予算制度の導入による全事務事業の総点検
----	---	------	------------------------

事業推進課	財政課・政策推進課
-------	-----------

■現状と課題

取手市の財政状況は、歳入における市税収入の減少傾向や、歳出における扶助費の増加傾向、公共施設の老朽化対策など、様々な課題に直面しています。このようなことから、持続可能な行財政運営を構築するには、引き続き内部管理経費の見直し、事業の統合・廃止、優先度の高い事業の選択実施等を進めていく必要があります。

一方で、各年度の予算編成業務においては、財政部局主体での歳出予算圧縮を図ってきましたが、より一層の行財政改革を進めるうえでは、全庁的な取組みが求められています。

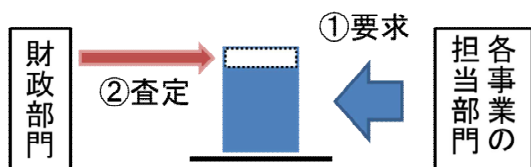
■取組みの概要と方向性

従来、一つ一つの事業を財政部局が精査し、予算編成を行ってきましたが、財政が厳しくなる中、市役所の各部局が、それぞれ主体的に全ての事務事業を総点検することで、事業の効率化と経費の節減を進めていく必要があります。

そのために、各部局に予算枠を配分し、その配分された予算枠の中で収まるように各部局が事業を選定していく「枠配分方式」を導入します。

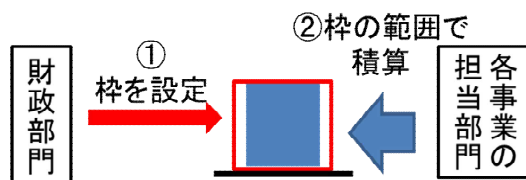
これにより、歳入に見合った歳出規模に予算を圧縮するとともに、各部局で内部管理経費の見直しや事業の統廃合を推進できる仕組みを構築します。

従来の査定方式（一件査定方式）



- ・各部局が予算を要求し、ヒアリング等を通して財政部門が査定を行います。
- ・統一した考え方に基づいた事業費の削減に有効な手法です。

新たな査定方式（枠配分方式）

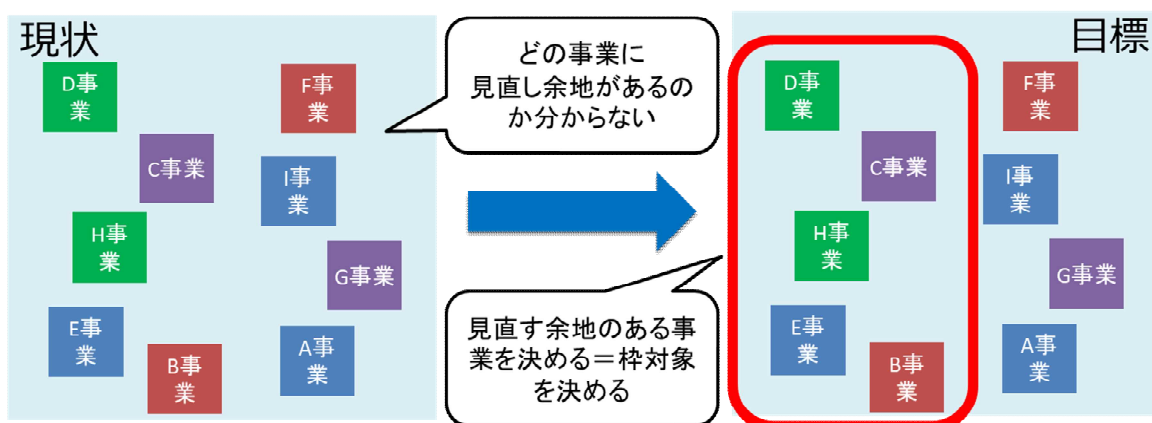


- ・財政部門が適正規模の枠を示し、各部署がその枠の中で、予算積算を行います。
- ・積算の過程において、各部局が事業内容や実施の有無まで総点検を行うため、事業の見直しに有効な手法となります。

< 枠配分方式導入によって見込まれる効果 >

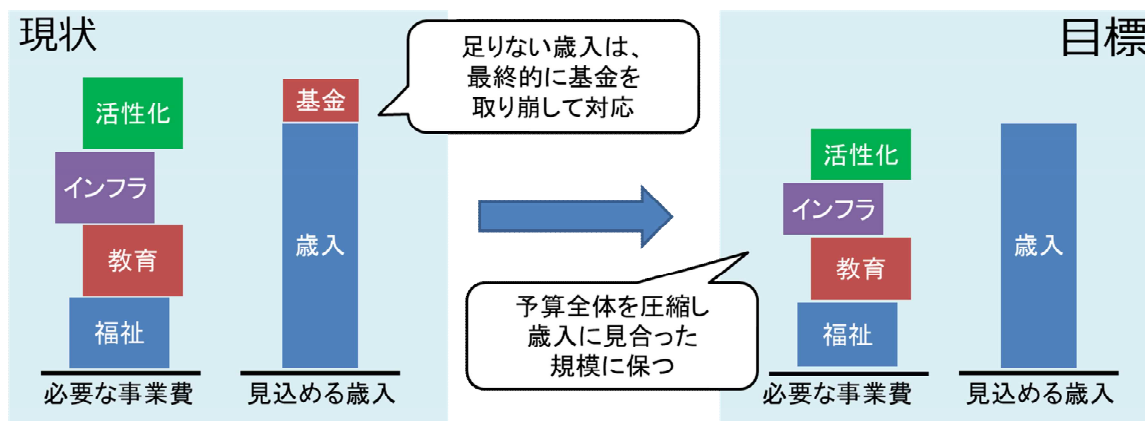
事業見直しの「仕組み化」

市の予算には、国の社会保障経費や地方債の償還（返済）といった義務的経費も多く、一律の圧縮は難しいものとなっています。今回の枠配分方式では、市の裁量で見直す余地がある枠配分対象事業と、枠配分になじまない事業を分別し、枠配分対象事業に対してのみ「枠」という目標値を設定することで、「何を」「どこまで」見直すのか明確化し、スクラップ&ビルドが進みやすい環境を作ります。



「歳入に見合った歳出」の実現

今まで、市税等の歳入が減少傾向にあるなかで、個別事業費の総計と見込める歳入の差額は、最終的には財政調整基金（市の貯金）の取崩しにより対応せざるを得ませんでした。枠配分方式により歳入に見合う規模の「枠」を示すことで予算規模を圧縮し、持続可能な自治体経営を実現しま



す。

■ 取組スケジュール

	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
取組内容					
	枠配分予算方式の検討・導入		・効果検証・枠配分予算制度の運用		

テーマ	行政サービスの効率化と質の向上
-----	-----------------

番号	2	改革項目	窓口サービスの向上
----	---	------	-----------

事業推進課	市民課・人事課・その他関連課
-------	----------------

■現状と課題

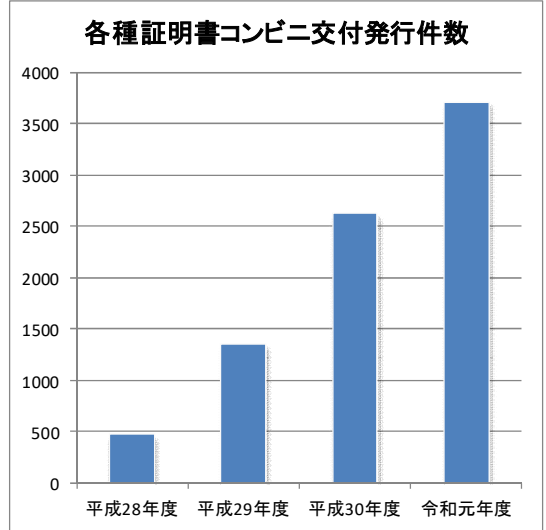
窓口業務においては、来庁者の増加等により混雑している時間帯が発生しています。

現在、番号案内システムにより受付内容を明確化し、来庁者の利用目的に沿った、適切かつスムーズな窓口への案内を行うことで、業務の効率化を図っています。また、コンビニ交付サービスの導入により、各種証明書の交付を行い、混雑緩和や住民の利便性の向上につなげています。しかしながら、業務内容も複雑化し、質の高い行政サービスを提供するためには、職員の資質と能力の向上が求められています。

■取組の概要と方向性

窓口業務は、住民サービスの最前線であり、市民がわかりやすく、利用しやすい窓口を目指し、窓口サービスの向上の取り組みを進めます。マイナンバーカードの普及促進を行い、コンビニ交付の運用を今後も推進し、窓口の混雑緩和や住民の利便性向上を進めていきます。窓口等における市民への接客対応力の向上のため、窓口接客研修等も実施します。

また、窓口サービスの一本化による住民サービス向上の取組の一環として、亡くなられた際のご遺族の手続きを、それぞれ関連する部署に足を運ぶことなく一カ所で行う「おくやみデスク」を導入しました。今後も来庁される方の気持ちに寄り添った、利便性と満足度の高い窓口サービスの実現を目指します。



■取組スケジュール

	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
取組内容	<ul style="list-style-type: none"> 番号案内表示運用 コンビニ交付運用 職員研修（窓口接客研修） 				
	<ul style="list-style-type: none"> おくやみデスクの導入 	<ul style="list-style-type: none"> おくやみデスクの運用 			
指標	コンビニ交付発行件数（住民票・印鑑登録証明書・課税証明書・所得証明書）				
	4,000件	4,500件	5,000件	5,500件	6,000件
指標	おくやみデスク利用者数				
	90人	140人	160人	180人	200人

テーマ	行政サービスの効率化と質の向上
-----	-----------------

番号	3	改革項目	事務事業の改革改善
----	---	------	-----------

事業推進課	政策推進課
-------	-------

■現状と課題

重点事業評価については、「第六次取手市総合計画」の基本計画である「とりで未来創造プラン2020」に掲げた重点事業と、組織目標を設定する「組織マネジメントシート」に掲げる重点事業に対して、毎年度評価を行います。各課が掲げる目標設定に対しての執行状況の管理や成果指標の達成状況について評価、分析を行い、総合計画で掲げる将来都市像「ぬくもりとやすらぎに満ち、共に活力を育むまち とりで」の実現を目指します。

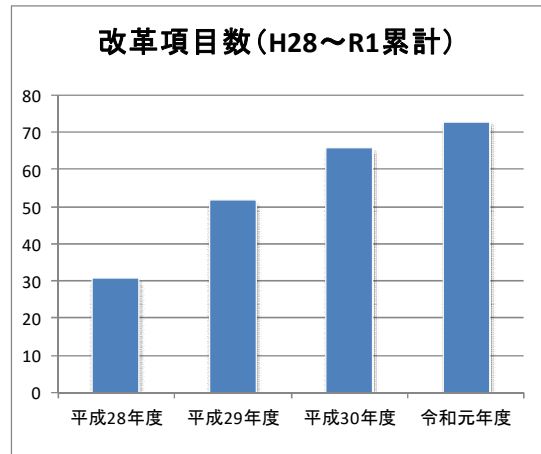
この行政評価のプロセスは、人事評価とも連動しており、職員一人一人が組織で目指す目標や、そこから得られる成果を明確化し、共有することも目的としています。

社会情勢の変化に的確に対応し、その時々で市民ニーズにあった施策を展開するため、達成状況だけにとらわれることなく、常に改革改善を進めていくことが求められています。

■取組の概要と方向性

達成状況についてはA、B、Cの三段階で評価し、施策の有効性や効率化がどのように図られてきたのかを客観的に判断するとともに、結果については公共施設での閲覧や、ホームページでの掲載をすることで、行政の説明責任を果たし、透明性の確保に繋がっています。令和2年度からは、総合計画審議会に評価結果を報告することで、外部からの意見も取り入れ、業務改善や事業の再編を進めていきます。

また過去の振り返りとともに、今後の方向性について「改革改善」継続「統廃合」「廃止・休止」「事業完了」の5つの判断を行い、PDCAサイクルを回すことで、より効率的、効果的な施策の推進に繋がっていきます。



■取組スケジュール

	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
取組内容	<div style="display: flex; align-items: center; justify-content: center;"> <div style="width: 100%; height: 20px; background-color: #0056b3; margin-bottom: 5px;"></div> 重点事業評価の実施（関係各課ヒアリング、庁内報告会の実施、進捗管理） </div> <div style="display: flex; align-items: center; justify-content: center; margin-top: 10px;"> <div style="width: 20%; height: 20px; background-color: #0056b3; margin-right: 5px;"></div> 次期基本計画策定 <div style="width: 20%; height: 20px; background-color: #0056b3; margin-right: 5px;"></div> 次期基本計画の運用 </div>				
指標	重点事業評価における改革改善数（R2～R6累計）				
	10件	20件	30件	40件	50件

テーマ	行政サービスの効率化と質の向上
-----	-----------------

番号	4	改革項目	指定管理者制度の活用
----	---	------	------------

事業推進課	政策推進課
-------	-------

■現状と課題

取手市では公の施設における市民サービスの向上を図るため、指定管理者制度の導入を積極的に進めてきました。民間事業者が蓄積したノウハウを経営に活かすことで、管理経費の節減や自主事業による魅力的なコンテンツの提供などに繋げています。

取手市では現在、18の公の施設において指定管理者制度を導入しており、そのうち4施設において一般公募による指定管理者制度の運用を行っています。指定管理者制度を導入している施設については、今後も市場の競争原理に基づき、経費の縮減を図ると共に、事業報告書の提出や実地調査、アンケート等を通じて、指定管理者の評価と管理監督を適切に行い、常に改革改善を進めていくことが求められています。

■取組の概要と方向性

多様化する市民ニーズに応え、満足度をより高めるためには、民間経営のノウハウを活用し、自主事業の充実や、柔軟な施設運営を進めていく必要があります。市と指定管理者が一体となって、よりよいサービスの提供に繋げていくために、定期的な情報共有の場を設けます。

また、他自治体の先進事例や、研修への参加を通して、評価制度やガイドライン、災害発生時の対応などの調査研究を進め、より適切な制度運営を図ります。



取手ウェルネスプラザ
(指定管理期間 令和2年度～令和6年度)

■取組スケジュール

	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
取組内容					
	指定管理者制度の適切な運営 ・指定管理者との定期的な協議・先進事例の調査研究				
	指定期間が令和2年度までの施設の次期指定管理者選定手続き	指定期間が令和3年度までの施設の次期指定管理者選定手続き			指定期間が令和6年度までの施設の次期指定管理者選定手続き

テーマ	行政サービスの効率化と質の向上
-----	-----------------

番号	5	改革項目	公共施設マネジメントの推進
----	---	------	---------------

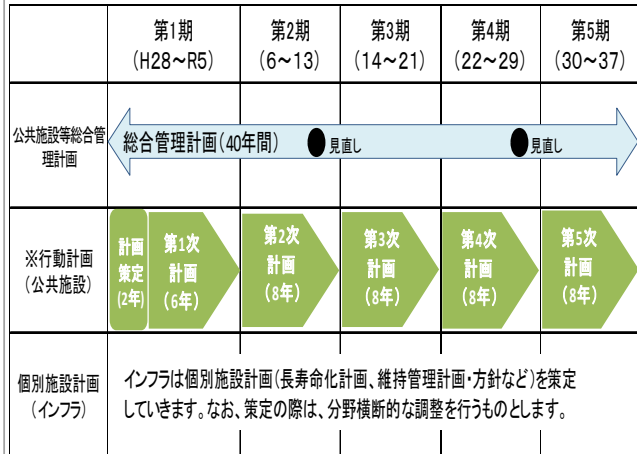
事業推進課	公共施設整備課
-------	---------

■現状と課題

市では、公共施設等を昭和40年代半ばから50年代後半にかけて集中的に整備した結果、築30年以上の建物が7割を超える状況にあり、今後、維持・保全にかかるコストが増大するとともに、一斉に更新の時期を迎えることになります。

市の保有している公共施設等を、今後もすべて維持・更新するための財源を確保することは非常に困難な状況です。そのため、人口減少や人口構成の変化とともに財政支出の形態が変化する中で、適切な改修・更新等を行い、財政負担の平準化を図りながら、公共施設等の最適な状態を持続可能なものとしていくことが大きな課題となっています。

・公共施設等総合管理計画の計画期間






■取組の概要と方向性

平成28年7月に策定した「取手市公共施設等総合管理計画」では、公共施設やインフラを総合的かつ計画的に管理し、維持管理コストの縮減や、財政支出の平準化などを目指しています。取手市公共施設等総合管理計画で掲げた目標を、確実に達成するために、40年間に5期に分け、期ごとの具体的な行動を示す行動計画を策定します。第1次行動計画は、立地適正化計画の方向性を見定めてから取り組むことが、効率性・実効性を高めることができるものと判断し、令和4年度から13年度までの計画を、令和2年度から2か年で策定します。

これらの取り組みは、単純な施設の総量やコストの縮減をするものではなく、自治体経営、まちづくりと公的不動産(PRE)が連携し、持続可能で「ぬくもりと安らぎに満ち、共に活力を育むまち とりで」を、どのように形成していくのかといった視点も踏まえて取り組むものとします。

■取組スケジュール

	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
取組内容	 <ul style="list-style-type: none"> 公共施設等総合管理計画(40年間)に基づく第1次行動計画(公共施設)の策定 		 <ul style="list-style-type: none"> 第1次行動計画に基づく、個別施設計画の策定及び実施期間(最終年度は令和13年度) 		
	 <ul style="list-style-type: none"> インフラ種別ごとの個別施設計画などの策定の推進・調整 				
	指標	公共施設の総量の縮減率 令和37年度までに27%			

テーマ	行政サービスの効率化と質の向上
-----	-----------------

番号	6	改革項目	効率的な組織の構築
----	---	------	-----------

事業推進課	政策推進課
-------	-------


■現状と課題

多様化する市民ニーズ及び複雑化する行政課題に対応するため、部門間の連携の強化と柔軟な組織の構築が求められています。また、取手市の職員数が平成21年度は970人であったところ、令和元年度には790人となっており、少ない職員数で効率的に業務執行できる体制をつくる必要があります。そのような中でも、新たな課題に対応していく必要があり、令和2年度は、環境対策課の中における「環境政策係」を「環境政策室」として体制を強化しました。これにより、気候変動や様々な環境問題に対して、未来を見据えた視点を持ち、課題解決に向けた取り組みを進めます。

■取組の概要と方向性

複雑多様化する行政課題や市民ニーズに対応し、行政サービスの向上を目指すため、機動性と柔軟性を兼ね備えた組織体制の構築を検討します。体制構築にあたっては、業務量の見直しなどを行うとともに、部や課の適正な規模を検討し、部門間の連携の強化についても進めることで、効率的な組織体制を構築します。

■取組スケジュール

	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
取組内容					
	<ul style="list-style-type: none"> 組織機構の見直し（関係課のヒアリング、実情調査、組織案作成） 				

テーマ	行政サービスの効率化と質の向上
-----	-----------------

番号	7	改革項目	職員配置の適正化
----	---	------	----------

事業推進課	人事課
-------	-----

■現状と課題

職員の年齢構成において中高年層の構成比が高く、今後の数年間においても多くの退職者が見込まれることから、組織に応じた人事配置計画が求められています。

さらに、人口動態や社会経済情勢の変化に伴う職員任用の一層の適正運用が必要となっています。

■取組の概要と方向性

多様化・高度化する行政需要を踏まえ、行政運営に必要な資質を有する人材や適格な資格を持つ人材を多岐にわたる職種で採用し、現行職員を含めた中で組織目標の適正かつ迅速な達成に向け、それぞれの部署に最適の配置を行います。

配置にあたり、専門領域に特化した職員は例外として、特に若手職員層については一つの部署で5年を超える長期間の配置は極力避けることとし、できる限り多くの業務を経験させることでそれぞれの職員の適性を見極めるとともに、将来幅広い分野での活躍が期待できる人材の育成を図ります。


職員一人ひとりの能力や適性については、人事評価制度の充実、人事ヒアリング、人事配置自己申告票、保持する資格などを参考に適正な人事管理を徹底することで組織力の強化の土台とします。

さらに、各部署において業務内容や業務量、今後の事業展開を的確に把握した上で、再任用職員の持つ豊富な知識と経験を生かした配置をするほか、会計年度任用職員制度、任期付職員制度など、多様な任用制度を活用します。

また、年度途中においても、必要に応じて柔軟に職員の配置転換を行うことで、突発的な問題に対処できる柔軟な体制を構築します。

このような職員配置の適正化により、きめ細やかな自治体運営を継続し、行政サービスの向上を図ります。

■取組スケジュール

	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
取組内容					
	<ul style="list-style-type: none"> ・組織目標に応じた業務の質と量の的確な把握と多様な任用制度の活用と職員配置 ・より詳細で精緻な人事配置自己申告票の活用 ・再任用職員の持つ豊富な知識と経験を生かした配置 ・人事評価制度の一層の活用と人材育成 				

テーマ	行政サービスの効率化と質の向上
-----	-----------------

番号	8	改革項目	人材の育成と活用
----	---	------	----------

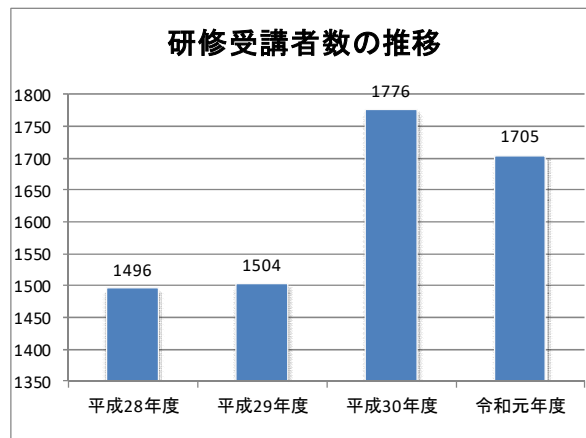
事業推進課	人事課
-------	-----

■現状と課題

人材育成を実効性のあるものとするには、「職員研修の充実」「組織文化の醸成」「人事管理の最適化」の三要素のバランスが重要となります。具体的には、研修においては自己啓発の促進、また組織文化の醸成にあつては職場の学習的風土づくり、人事管理の最適化については能力・実績・努力に対する適正な人事評価の実施を主体とした更なる取り組みが求められます。また、職員自らの意思を尊重する「キャリアデザイン^{※1}」に着目した人材育成など、多様な取り組みを進めることも課題となります。

■取組の概要と方向性

複雑・高度化した課題や多様化する市民ニーズへの適正かつ迅速な対応を図るため、地方自治体においても政策形成力、創意工夫と柔軟な発想力を持つ職員像が求められる時代へと変遷しています。当市の人材育成とその活用は「取手市人材育成基本方針」を根幹とし、さらに効果的で実効性の高い「人(職員)づくりの取り組み」を進めていきます。



■取組スケジュール

	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
取組内容					
指 標	①職員研修の充実(自己啓発の促進、職場研修の支援、職場外研修の提供、非常勤職員研修の実施) ②組織文化の醸成(市民から学ぶ職員づくり、職場の学習的風土づくり、目標管理型の組織運営、他部門間交流の促進) ③人事管理の最適化(多様な人材の確保、適正な人事評価、職員の適性、信頼性のある昇任管理)				
指 標	研修受講者数	研修受講者数	研修受講者数	研修受講者数	研修受講者数
	1,500人	1,500人	1,500人	1,500人	1,500人

※1 キャリアデザイン…経験やスキル、性格、ライフスタイルなどを考慮し、自ら主体的に職業人生を構想・設計すること。

テーマ	行政サービスの効率化と質の向上
-----	-----------------

番号	9	改革項目	給与・手当等の適正化
----	---	------	------------

事業推進課	人事課
-------	-----

■現状と課題

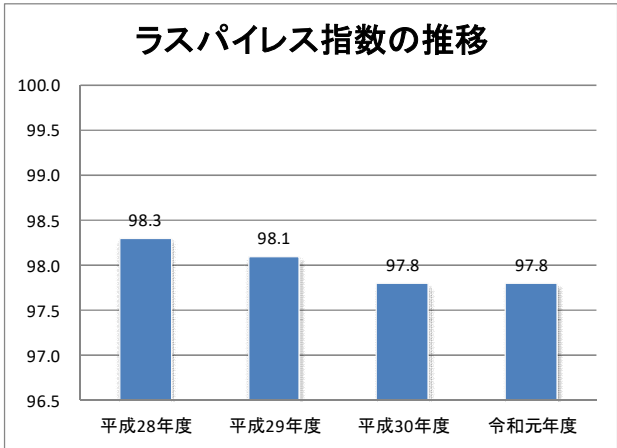
地方公務員のラスパイレース指数は100以下が適正值とされています。

取手市においては、平成28年度が98.3、平成29年度が98.1、平成30年度が97.8、令和元年度が97.8となっています。今後も適正值を維持できるよう、推移に留意していく必要があります。

※ラスパイレース指数は、国家公務員と地方公務員の給料比較をする際に用いる統計上の指数であり、国の行政職俸給表(一)適用職員の俸給月額を100とした場合における地方公務員の一般行政職の給料水準を表しています。

■取組の概要と方向性

職員の給与については、「職種別民間給与実態調査」を反映した国の人事院勧告に準拠した給与改定を行います。さらに、職員の給料月額が国家公務員・地方公務員の全国的な指標において平均的な位置付けを保っていくよう、ラスパイレース指数の推移に留意しつつ、適正な処遇の反映を進めていきます。



■取組スケジュール

	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
取組内容	 ラスパイレース指数の適正值(100以下)の確保				
指標	ラスパイレース指数				
	98以下	98以下	98以下	98以下	98以下

テーマ	行政サービスの効率化と質の向上
-----	-----------------

番号	10	改革項目	ICTを活用した効率化
----	----	------	-------------

事業推進課	情報管理課・その他関連課
-------	--------------

■現状と課題

行政サービスの向上と行政運営経費の節減を実現するためには、ICTは欠かせない手段となっています。定型業務の省力化を進めつつ、新しい技術を活用することで、経費削減だけでなくより細かな行政対応が可能となるように、業務へのICT活用をさらに検討・推進しているところです。

しかしながら、本市の主要な業務が情報システムに移行した結果、情報システムの維持管理等にかかるコストが増大する傾向にあり、より効率的な運用が求められています。

■取組の概要と方向性

市では効果的な情報ツールを活用した活力と魅力に満ちたまちづくりや、行政の情報化推進による市民サービスの向上及び行政経営の効率化等を計画的に進めていくための指針として、「第四次取手市情報化計画」を策定し、情報化施策に取り組んでいます。

【市民サービスへのICT活用】

市民が必要な時に必要な情報を容易に入手できる情報提供や情報発信の手段、そして電子申請をはじめ行政のオンライン手続きを拡充し、ICTを活用した電子行政サービスや市民に身近な場所での行政窓口の充実による、便利でわかりやすい電子自治体の推進を図っていきます。

令和2年度からは、市内の全保育所で、お便りの作成、園児台帳の管理、緊急時の一斉連絡等をICTシステムにより運用することで保護者の利便性の向上、職員の負担軽減、保育の質の向上を目指しています。

【庁内のICT活用】

現行の情報システムについては、最大限の利活用を進めるとともに、今後も、効率化の可能な業務の洗い出しを進めます。また、AI-OCR^{※1}やRPA^{※2}など、ICTを活用した業務改革については、先進事例の研究や庁内での効果検証を進め、業務コストの削減や、効率的でスリムな行政運営を目指していきます。

これらの効率化を進めることで、職員が市民サービスに直結するより付加価値の高い業務に専念できる環境を整えます。



令和2年1月よりICT化を進める井野なないろ保育所・地域子育て支援センター

■取組スケジュール

	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
取組内容					
	① 便利でわかりやすい電子行政サービスの推進 ② ICTを活用した暮らしやすい社会の推進 ③ ICTを活用した効果的・効率的な市政の推進 ④ 信頼度の高い安全で安心な情報化の推進				

※1 AI-OCR…AI（人工知能）技術を取り入れた光学文字認識機能（OCR）。手書きの申請書や帳票を読み取りデータ化するシステム。
 ※2 RPA…Robotic Process Automation の略。ソフトウェアロボットが人間に変わり、定型作業を処理する自動化技術の一種。

テーマ	歳入の確保
-----	--------------

番号	11	改革項目	収納率の向上
----	----	------	---------------

事業推進課	納税課
-------	-----

■現状と課題

歳入の主となる市税について、現年度課税分の徴収率は、県内各自治体の徴収率順位からすると中上位に位置し、過年度繰越滞納分の徴収率は上位に位置している状況です。

今後においては、少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少や、新型コロナウイルス感染症拡大の影響などによる税収減が懸念されるため、適正な徴収対策の強化が課題となります。

【徴収率の推移】

市税3税	現年度徴収率	滞納繰越徴収率
平成29年度	98.93%	39.94%
平成30年度	99.02%	47.09%
令和元年度	98.94%	50.23%

■取組の概要と方向性


厳しい社会情勢の中、安定した住民サービスを持続できるよう自主財源を確保するため、市税の現年度課税及び過年度滞納繰越分の徴収率向上のための対策強化を図ります。

現年度課税については、随時の納税相談を実施し、催告書発送から滞納処分まで早期に着手することにより、滞納繰越しの縮減に努めます。

過年度滞納繰越分についても随時納税相談を実施し、財産調査等による納税資力の見極めから滞納処分までを早期に実施するとともに、徴収困難事案については、茨城租税債権管理機構に移管し、滞納処分の執行又は執行停止処分の指導を受けるなど、今後も協力体制の下、徴収率の向上を図ります。

また、従来のコンビニ納付や口座振替、Yahoo! 公金支払いを利用してのクレジット納付に加え、スマホ決済アプリでの納付サービスもスタートしました。キャッシュレス化の推進により、納税しやすい環境を整え、利便性を高めることで徴収率の向上に繋がります。

■取組スケジュール

	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
取組内容	 <p>【現年度】 ・現年度未納者への早期催告の実施 ・財産調査及び実態調査による納税資力の見極め ・滞納処分の早期執行</p> <p>【過年度滞納繰越】 ・預金、給与等の滞納処分の適正実施 ・高額及び対応困難事案の茨城租税債権管理機構への移管 ・納税資力を的確に見極めた執行停止処分</p> <p>【納税困難者の対応】 ※随時 ・納税相談、財産調査等による個別の実情の十分な把握 ・納付計画の作成</p>				
指標	現年度課税の目標徴収率 (%)				
	98.80	98.85	98.90	99.05	99.10
指標	過年度課税（滞納繰越）の目標徴収率 (%)				
	50.30	50.40	50.50	50.60	50.70

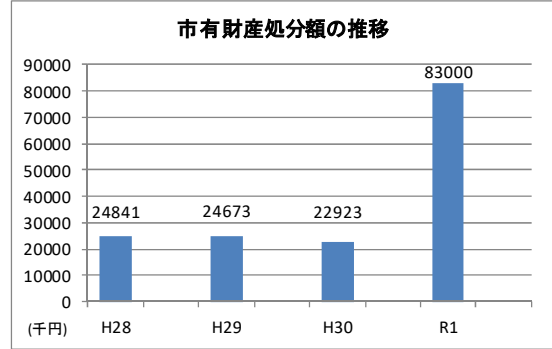
テーマ	歳入の確保
-----	-------

番号	12	改革項目	市有財産の処分
----	----	------	---------

事業推進課	管財課
-------	-----

■現状と課題

普通財産^(※)に分類される未活用の土地で、市街化区域に存する等、比較的経済価値の高い土地については、積極的に売却を進め、財源確保に努めています。普通財産の売却は、平成17年度から積極的に進め、令和元年度までの売却額は、約14億円となっています。しかし、把握している売却可能な普通財産は年々減少し、市が保有する財産について、精査を実施し、売却可能な財産を選別することが必要となってきました。



■取組の概要と方向性

かねてより進めてきた戸頭終末処理場跡地の売却については、一般競争入札による売却を行い、財源を確保するとともに、民間資本による未利用地の有効活用によってまちの活性化に繋がります。その他、普通財産で未活用となっている財産の整理を行い、売却できる物件から積極的に財産処分を進めます。また、売却対象の中で未売却となっている物件については、売払い看板の設置、ホームページ等での情報周知を強化し、再度一般公募を実施し、財産の処分を図っていきます。

■取組スケジュール

	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
取組内容	<p>一般競争入札による市有財産の処分及び市有財産の精査(売却可能な市有財産の選定)</p>				

※普通財産…市有財産のうち、市において市が直接使用する財産(庁舎、消防施設等)または市民が共同利用する財産(学校、図書館、公園等)を行政財産といい、それ以外の市有財産のことを普通財産といいます。「経済的価値の発揮」を目的としており、間接的に市の行政に貢献させるため、管理処分(売却、貸し付け等)するべき性質を持つ財産です。

テーマ	歳入の確保
-----	-------

番号	13	改革項目	新たな財源の確保
----	----	------	----------

事業推進課	政策推進課
-------	-------

■現状と課題

歳入における市税収入は、少子高齢化や、税制改正の影響により、個人市民税、法人市民税等の減少など、全体として減少傾向にあります。また、歳出面においては、全国平均、県内平均を上回るペースで高齢化が進み、扶助費の増加による義務的経費の増大が財政を圧迫する要因となっています。このような厳しい財政状況の中でも安定的な財政運営を進めていく必要があり、自主財源の確保に努めます。

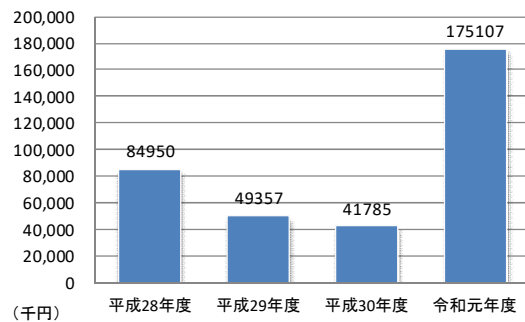
自主財源の確保でも大きな役割が期待される、ふるさと取手応援寄附金については、令和元年度にふるさと納税指定制度の運用が開始されたことで、返礼割合や募集経費などが厳格にルール化され、市町村間でより公平な条件で寄附を募ることができるようになりました。

■取組の概要と方向性

前プランに引き続き、広告料収入ではホームページのバナー広告や車両広告など、広告料収入の確保に努めていきます。また、広告収入を原資とするAEDの設置により、従来設置にかかっていた費用の削減を進めています。このような新たな広告媒体の導入に向けて調査研究を続けます。

ふるさと応援寄附金は制度運用の厳格化により公平な運用が進んだ結果、増加傾向にあります。返礼品の種類を増やし、制度の拡充を図ると共に、資金調達だけでなく、市の現状とそれに対する施策の広報にも繋がる、クラウドファンディング等の財源確保に向けた新たな手法の検討を進めます。

ふるさと取手応援寄附金の推移



■取組スケジュール

	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
取組内容					
	<ul style="list-style-type: none"> 新たな財源の確保のための調査・研究（先進事例研究・各種研修会参加等） ふるさと取手応援寄附金の拡充のための施策（返礼品の種類増） クラウドファンディング等の導入検討 				

テーマ	協働のまちづくり
-----	----------

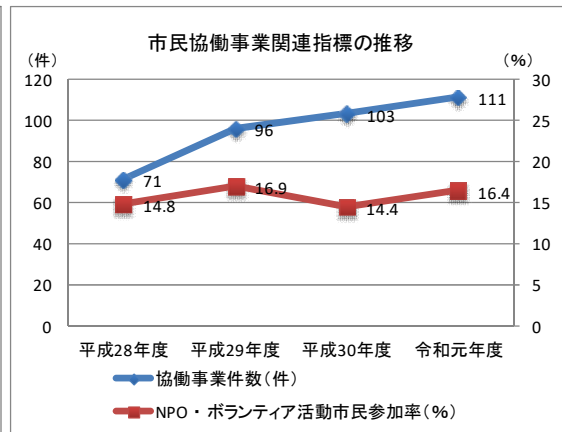
番号	14	改革項目	市民協働による事業の推進
----	----	------	--------------

事業推進課	市民協働課
-------	-------

■現状と課題

少子高齢化による地域活動の担い手の高齢化や価値観の多様化、ライフスタイルの変化による近隣住民間のつながりの希薄化等、地域社会を取り巻く環境は変化しており、それに対応するため市民と行政が役割分担のもとでそれぞれの能力を発揮しながら協働してまちづくりに取り組む必要があります。

平成28年に策定した市民協働基本方針に基づき、市として協働によるまちづくりを推進していくため、市民と行政、市民同士の連携を高めていくための仕組みや体制づくりが必要とされます。



■取組の概要と方向性

■市民協働推進員の指定

市民協働基本方針に基づく推進体制として、市民協働推進員を全課に1名ずつ任命。多様な主体による協働・連携の取り組みを推進するためと地域課題の解決や組織の活性化、担い手育成を目的とした、市民と合同の市民協働員向け研修会を開催し、庁内の協働意識の向上を図っていきます。

■市民と行政の協働事業の実施

NPO・ボランティア団体や市民団体の事業に対して、行政が企画立案への参画や補助金での支援、共催・後援などの協力を実施。また、事業によっては行政業務委託の形態を取るなど、市民団体との協働事業の実施により、市民と行政が一体となったまちづくりや地域の活性化につなげていきます。

■協働提案型公募補助制度の運用

市民のニーズに応えるための提案・公募型の補助制度を運用。公益的な事業の事業立ち上げ時期の最長6年間の事業費について補助、必要に応じて行政との協働も可能となっており、市民の自発的な公益活動を支援していきます。

■取組スケジュール

	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
取組内容					
指標	市民と行政との協働事業件数 (※令和2年度は新型コロナウイルス感染症のため実施件数減少の見込み。目標件数を前年度実績1/2とする)				
	55件※	100件	105件	110件	115件

テーマ	協働のまちづくり
-----	----------

番号	15	改革項目	大学等との連携推進
----	----	------	-----------

事業推進課	文化芸術課・スポーツ生涯学習課
-------	-----------------

■現状と課題

東京藝術大学取手校地が開設以来、様々な文化連携事業を実施しており、この連携事業は、市民が身近に優れた芸術・文化に触れることができる貴重な事業となっております。

小中学校との連携事業は、児童生徒にとっても優れた美術の技術指導を受けることができ、豊かな心を育む文化教育の一端を担っており、市立中学校の吹奏楽部はコンクールで様々な賞を受賞し、技術向上に寄与しております。

その他にも音楽部生によるふれあいコンサートは、例年多くの来場者にお越しいただいており、大変盛況です。さらに東京藝術大学卒業・修了予定者やその作品に対し、美術部門、音楽部門で取手市長賞を授与しています。

このように市民が芸術に親しむ機会の創出に努めることを目的としております。

また、多様化・高度化する市民の学習意欲に応えるため、さまざまな分野の専門的な学習機会を体系的・継続的に提供し、生涯学習の推進と生きがいの増進を図ることを目的として、市民大学講座を開催しています。

今後は、市民や教育方針のニーズにあった事業展開を推進するために、大学との連携を図りながら意見交換をし、教育文化普及活動を進めていくことが求められています。

■取組の概要と方向性

東京藝術大学の優れた学術資源を市民や児童生徒に還元することで、地域文化の振興に寄与するとともにアートのあるまちづくりを推進しています。さらに、心豊かな活力ある地域の形成にとって、芸術のもつ重要性への理解を促す活動や市民が芸術に親しむ機会の創出に努め、教育研究の振興を図るとともに、芸術をもって連携し様々な活動の展開を進めています。

今後の方向性については、市と東京藝術大学との連携をさらに深めるため連携協議会を開催し、連携事業の効果検証、新たな取り組みについて議論しながら円滑な推進を図ってまいります。


また、市民大学講座についても、今後も東京大学など大学等の教育機関と連携し、各種講座の実施について検討してまいります。

○小中学生との文化交流
 ・小学生:美術指導(14校)・中学生:音楽指導(6校)

○ふれあいコンサート(2回、入場者数計550人)

○取手市長賞の授与(4点)※東京藝大卒業・修了作品展で優秀作品に授与(美術部門2点)
 ※東京藝大卒業・修了予定者のうち優秀な成績を修めた者に対し授与(音楽部門2点)

■取組スケジュール

	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
取組内容					
	・小中学生との文化交流(小学生:美術指導、中学生:音楽指導) ・ふれあいコンサート ・取手市長賞の授与 ・市民大学講座の開催				

テーマ	協働のまちづくり
-----	----------

番号	16	改革項目	企業等との連携推進
----	----	------	-----------

事業推進課	産業振興課
-------	-------

■現状と課題

創業支援について、市は産業競争力強化法に基づく「創業支援等事業計画」を策定し、創業支援等事業者である一般社団法人とりで起業家支援ネットワークと連携し、平成27年度より各種創業支援等事業を実施しています。

企業誘致の面では、企業の事業拡大に向けた設備投資や用地の確保に対する法令等に基づく支援策等、新たな事業者支援策を講じる仕組みづくりが必要となります。

■取組の概要と方向性

活気あるまちづくりのため、市内企業等との連携による市内産業の活性化、市民による起業の促進や新たな企業の誘致などにより、安定した雇用の拡大・創出を図っていきます。また、地域が抱える社会課題に対して、企業等が有する経営ノウハウや資源・実行力といった強みと行政の持つ信頼の得やすさや継続性など双方の強みを活かし、市民・企業・行政のそれぞれにとってメリットのある取組を進めます。

- ・起業家タウン取手を目指し、起業支援を重点的に行うことにより、市内での雇用創出や地域産業のさらなる活性化を図ります。
- ・各種法令を活用し、企業が設備投資しやすい環境を整え、市内産業の活性化を図ります。
- ・市内事業者にふるさと納税（ふるさと取手応援寄附金）の寄附者に贈呈する返戻品を提供していただくことで、地域の特産品のPRや販路拡大を支援します。
- ・空き店舗に出店する事業者に対し空き店舗活用補助金を交付し、空き店舗の有効活用とまちの賑わいづくりを推進します。
- ・スーパーマーケット事業者と連携し、高齢者等の買い物弱者支援事業として、市内の買い物が困難な地域において、移動販売車による移動販売を実施します。

■取組スケジュール

	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
取組内容	→				
	・官民連携による創業支援等事業計画の推進				
	→				
	・企業進出のための情報提供、支援体制の充実				
指標	→				
	・空き店舗活用補助金の交付				
	→				
	・買い物弱者支援事業				
指標	創業支援等事業計画の推進による新規起業家数（累計）				
	127人	147人	167人	187人	207人
	空き店舗活用補助金交付件数				
	4人	4人	4人	7人	7人

テーマ	協働のまちづくり
-----	----------

番号	17	改革項目	市政情報の積極的な提供
----	----	------	-------------

事業推進課	魅力とりで発信課・広報広聴課
-------	----------------

■現状と課題

ライフスタイルの変容と市民ニーズの多様化に対応するため、適時適切な情報提供を行うことは、行政サービスの基本となるものです。インターネットの普及に伴い情報取得の手段が変化しているなかで、従来の紙媒体による情報提供だけでなく、より多くの人に伝わりやすく届きやすい情報発信の手法が求められております。また、大型台風や大地震、感染症関連情報など、予測のできない事態下においても、正確な情報をわかりやすく伝えられる発信力が、今後ますます必要となってきます。


平成28年4月の障害者差別解消法の施行以降、ウェブアクセシビリティを含む情報アクセシビリティへの対応を行っておりますが、誰もが情報を得やすい状況の維持のために、さらなる職員の発信意識・技術の向上が必要です。

■取組の概要と方向性

協働のまちづくりを推進するために、様々なメディアの特徴を生かしながら情報を発信し、市民に必要な情報を提供していきます。

市政情報の提供は、広報紙・記者会見・ホームページ・フェイスブック・ツイッター等で行っています。その中でもホームページは、即時に、全世界に情報を発信できるツールです。平成28年のホームページリニューアル以降、高齢者・障害者を含めた誰もがホームページ等で提供される情報や機能を支障なく利用できる「ウェブアクセシビリティ」の向上のための取り組みを進めてきました。今後もそうした取り組みを継続的にを行い、良好なアクセシビリティ状況の維持に努めながら、全職員による積極的な情報発信意識の向上を目指し、探しやすくわかりやすいホームページの構築を進めます。また、市外に向けた取手市の魅力訴求についても、市民協働の形で情報発信の強化を図るとともに、プレスリリース等を有効に活用しながら、効果的な情報発信に努めます。

■取組スケジュール

	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
取組内容	 <ul style="list-style-type: none"> ・様々なメディアの特徴を生かした情報発信 ・情報発信やホームページ・メールマガジン作成研修の実施 ・JIS試験など、ウェブアクセシビリティの実現内容の確認と公開 				
指標	市ホームページの更新件数				
	6,000	6,100	6,200	6,200	6,200

とりで行政経営改革プラン 2020

令和3年1月 発行

発行者／取手市 政策推進部 政策推進課

〒302-8585 茨城県取手市寺田 5139

TEL : 0297-74-2141 (代)

FAX : 0297-73-5995