

いたばしNo.1 実現プラン 2018 の概要

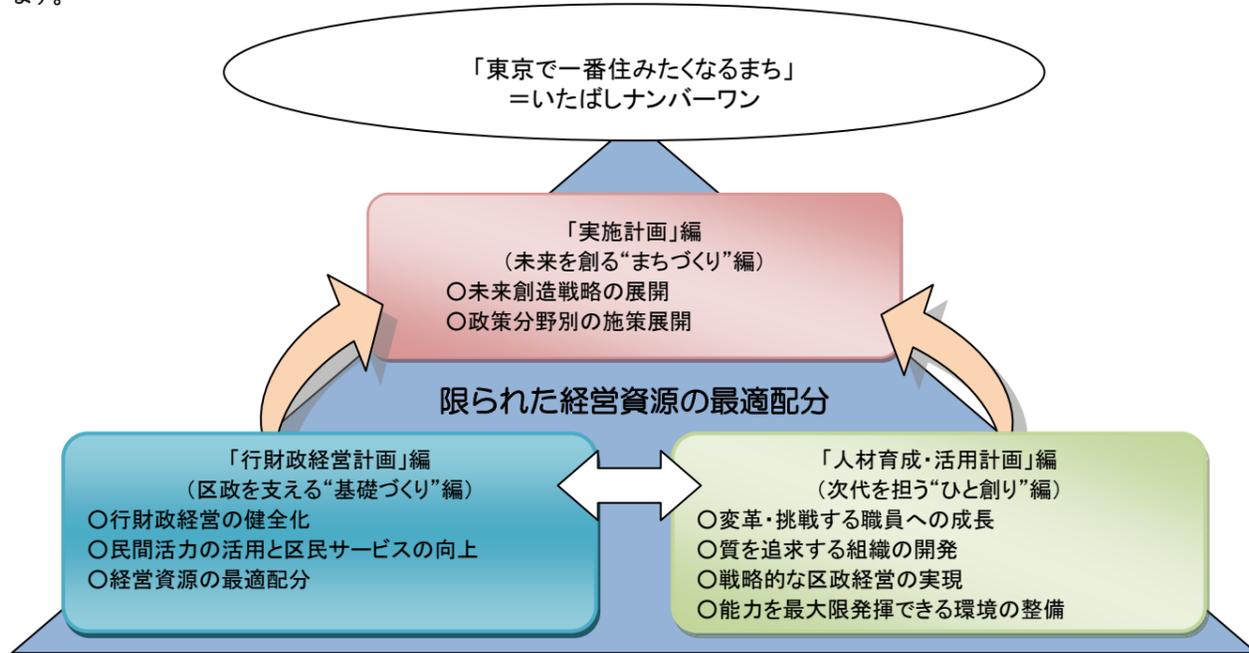
第1章 総論(本編 P.2～)

【目的・特徴・性格】

○いたばしNo.1実現プラン 2018(以下「No.1プラン 2018」)は、板橋区基本計画 2025 に基づき、施策を着実に推進していく短期的なアクションプログラムとして、計画的に実施すべき事業について各年度の事業量及び事業経費等の枠組みを示すものです。

○「No.1プラン 2018」では、いわゆる実施計画、行財政経営計画、人材育成・活用計画の3つを柱として、区政を総合的かつ効果的に推進し、基本構想で掲げた将来像「未来をはぐむ緑と文化のかがやくまち“板橋”」の実現するまち、すなわち「東京で一番住みたくなるまち」(「いたばしナンバーワン」)と評価されるまちの実現に向けて、全庁を挙げて施策・組織横断的に協働・連携して取り組んでいきます。

○具体的には、「実施計画」を推進する健全な行財政経営の基盤を「行財政経営計画」で確立し、経営資源を生み出します。さらに、「人材育成・活用計画」によって戦略的な区政経営を実現する人づくり・組織づくりを推進し、「行財政経営計画」と相まって、限られた経営資源を「実施計画」の推進へ最適配分することによって、区政の持続的な発展を可能とし、質の高い区民サービスの安定的な提供を実現していきます。



【体系図イメージ】

基本構想
(平成 28 年度から概ね 10 年後を想定)

将来像・まちづくりビジョン(9)

基本計画 2025
(平成 28 年度～37 年度)

基本目標(3)

基本政策(9)

計画を推進する区政経営

No.1プラン 2018
(平成 28 年度～30 年度)

「実施計画」編
(未来を創る“まちづくり”編)

「行財政経営計画」編
(区政を支える“基礎づくり”編)

「人材育成・活用計画」編
(次代を担う“ひと創り”編)

第2章 「実施計画」編(未来を創る“まちづくり”編)(本編 P.8～)

【未来創造戦略の展開】

人口減少社会を前提として、限られた資源を集中的に投入し、政策分野や組織を越えて横断的・戦略的に取り組みます。

将来像
未来をはぐむ緑と文化のかがやくまち
= 東京で一番住みたくなるまち

魅力創造発信都市 都市像 安心安全環境都市

戦略Ⅰ 若い世代の定住化戦略

若い世代が住み続けたくなる・住みたくなるまちづくりを戦略的に展開します

- 戦略展開1 安心して子どもを産み育てられる環境の充実を図り、子どもの成長を切れ目なく支援する連携を強化します
- 戦略展開2 地域とともにある学校づくり・人づくり、魅力ある学校づくりに取り組み、21 世紀社会をたくましく生きる子どもを育てる教育を推進します
- 戦略展開3 女性の活躍と健康を支援するとともに、若者が住みたくなるまちづくりに取り組み、女性・若者がかがやくまちづくりを推進します

戦略Ⅱ 健康長寿のまちづくり戦略

元気な高齢者を増やし、地域の支えあいによる超高齢社会に適応したまちづくりを戦略的に展開します

- 戦略展開4 高齢者が地域貢献・ボランティア活動、就労などに生きがいを持って活動するまちづくりを推進します
- 戦略展開5 介護が必要になっても、高齢者がいつまでも住み慣れた地域で安心して暮らすことができるよう、地域包括ケアのまちづくりを推進します
- 戦略展開6 子どものころからバランスのとれた体づくりに取り組むなど、スポーツや様々な施策が連携して、質の高い健康づくりを推進します

戦略Ⅲ 未来へつなぐまちづくり戦略

快適で魅力あるまちづくりによって交流とにぎわいを創出し、都市としての魅力を高めます

- 戦略展開7 特色ある文化芸術を活かすまちづくりに取り組むとともに、地域に愛着と感動を呼ぶスポーツによるにぎわいを創出します
- 戦略展開8 産業による地域活性化や東京 2020 オリンピック・パラリンピック競技大会を契機とした「もてなしの心」による魅力創造・発信によって、交流人口を増やします
- 戦略展開9 災害に強く、環境に配慮した快適で魅力あるまちづくりを推進し、特に、駅周辺や商店街などを中心に都市を再生することによって、にぎわいを創出します

<戦略展開にあたっての基本的な視点>

- ①シティプロモーションによる魅力発信
- ②大学・研究機関等との連携
- ③地域ぐるみの支えあい

【政策分野別の施策展開】

基本目標Ⅰ 未来をはぐむあたたかいまち(31 事業)	基本目標Ⅱ いきいきかがやく元気なまち(21 事業)	基本目標Ⅲ 安心・安全で快適な緑のまち(44 事業)
基本政策Ⅰ-1 「子育て安心」 ○民間保育所の整備 他4事業	基本政策Ⅱ-1 「豊かな健康長寿社会」 ○シニア世代の就業支援 他6事業	基本政策Ⅲ-1 「緑と環境共生」 ○「光と風の荒川」整備 他13事業
基本政策Ⅰ-2 「魅力ある学び支援」 ○授業用ICT機器の整備 他16事業	基本政策Ⅱ-2 「心躍るスポーツ・文化」 ○東板橋体育館周辺スポーツ施設整備 他8事業	基本政策Ⅲ-2 「万全な備えの安心・安全」 ○減災・防災対策の充実 他9事業
基本政策Ⅰ-3 「安心の福祉・介護」 ○地域包括支援センターの拡充 他9事業	基本政策Ⅱ-3 「光輝く板橋ブランド・産業活力」 ○産業集積の維持・発展の促進 他4事業	基本政策Ⅲ-3 「快適で魅力あるまち」 ○高島平地域のまちづくりの推進 他19事業
計画を推進する区政経営(9事業) ○オリンピック・パラリンピックを見据えたボランティア養成 他8事業		

第3章 「行財政経営計画」編(区政を支える“基礎づくり”編)(本編 P.104～)

基本方針

①行財政経営の健全化

○「最少の経費で最大の効果」という行財政経営の原点に立ち返り、歳出と歳入が均衡する健全財政の中で、必要な区民サービスを安定的に提供することが可能な行財政基盤を構築します。

②民間活力の活用と区民サービスの向上

○民間でできるものは民間に委ね、民間企業の優れたノウハウや活力を積極的に活用するなど適切な手法により、高度多様化している区民サービスの需要に応えていくこととします。
○いたずらに経費削減を目的とするのではなく、将来を見据えた区民サービスの向上を第一に対応していきます。

③経営資源の最適配分

○常日頃からPDCAサイクルを念頭に事務・業務改善に取り組み、高い品質のサービスを低コストで提供する意識を持ち、限りある経営資源の最適配分に取り組みます。
○一時的に負担増となる取り組みについても、数年後に収入増が見込める、サービスの拡大や経費の効果的な活用に繋がるのであれば、経営資源を先行投資していく将来を見据えた取り組みとして推進していきます。

計画の目標

- 経常収支比率の一般的な適正水準である70%台をめざして行財政経営に努めます。
- 公債費負担比率が4%前後で推移するよう努めます。

取り組みの方向性・主な取り組み・想定効果額等

取り組みの方向性	主な取り組み
1 行財政経営の質向上 (10項目)	(1)予算配分機能の改善や、実施計画事業における事業効果の検証ルールを確立するなど、経営資源を最適配分する仕組みを構築します。 (2)職員の人材育成や組織機構改革などに取り組み、質の高い行政サービスを提供していきます。 (3)参加と協働のまちづくりによる自治力向上を推進します。
2 収入の確保 (17項目)	(1)主要財源の収入確保や債権管理業務の効率化を図るほか、区有財産の有効活用や受益者負担の適正化を通じて健全な財政基盤を確立していきます。
3 内部管理業務の見直し (5項目)	(1)職員定数の適正化など簡素で効率的な行政を推進します。 (2)ICTの活用を計画的に進め、行政サービスの向上を図ります。
4 事務事業の効率化 (29項目)	(1)保育園の民営化など民間活力の活用により、区民サービスの向上に努めていきます。 (2)公共施設の適正配置と適正保全を推進することにより、維持管理コストの抑制を図ります。 (3)指定管理者導入施設において、サービス水準のさらなる向上につながる管理運営の実現をめざすなど、事務事業の効率的・効果的な運営を図ります。
5 国・都への要請 (1項目)	(1)地方財源の拡充などの要望・提言について、国・都に対する積極的な働きかけを推進します。

【平成28年度～30年度の想定効果額】363百万円(職員削減数:正規97人、再任用等9人)

第4章 「人材育成・活用計画」編(次代を担う“ひと創り”編)(本編 P.152～)

計画の位置づけ

- 平成28年度から10年間の人事政策における長期方針として定める「人材育成・活用方針—ひと創り2025—」の実現に向けた前期3年間の施策体系を示すとともに、基本計画2025を支えるアクションプログラムを構成する3つの柱の一つとしての役割を担っていきます。
- 区政の持続的な発展に対して、経営資源の最適配分・有効活用の観点から担う「行財政経営計画」と連携し、職員の能力を最大限発揮するための育成と活用という人事政策の観点から支えます。

【体系図】※体系中分類の網掛けは重点施策です。

体系大分類	体系中分類	体系小分類(取組項目)
1 変革・挑戦する職員への成長	(1) 板橋区職員としての意識徹底	[001] 公務員倫理の徹底 [002] 「もてなしの心」の追求 [003] 板橋区の魅力発信を通じた地域貢献意欲の醸成
	(2) 計画的なキャリア構築支援	[004] キャリアデザインの支援 [005] 昇任意欲の向上 [006] 女性活躍の推進
	(3) 多様な成長機会の提供	[007] 自己学習の促進支援 [008] 大学と連携した学習機会の提供 [009] 他自治体等への視察による学習機会の支援 [010] 外部機関や区民との学習・交流機会の支援
	(4) やりがいを生む評価の推進	[011] 人事評価制度の再構築 [012] 職員像の実現に向けた能力開発支援 [013] 面談を活用した職員育成
2 質を追求する組織の開発	(1) 組織としての基本姿勢の徹底	[014] 課のクレドの体現 [015] ABC運動の発展
	(2) 職場における改善・改革の推進	[016] 改善・改革風土の醸成 [017] 業務遂行能力の向上 [018] 戦略思考の定着
	(3) OJTを中心とした能力開発支援	[019] OJT体制の確立 [020] OJT活動の促進 [021] 職場コミュニケーションの促進
3 戦略的な区政経営の実現	(1) 区政経営に関する理解の促進	[022] トップビジョンの共有 [023] 庁内連携を強化する相互理解の促進
	(2) 管理職によるマネジメント強化	[024] 管理職に対する多様な能力向上機会の支援 [025] 管理職候補者を含む若手管理職に対する計画的な人材育成
	(3) 区政経営を支える人材の確保	[026] 板橋区へ入庁を希望する受験者の拡大 [027] 行政課題の高度化・複雑化に対応する採用チャンネルの拡大
	(4) 多様な人材活用	[028] 複線型キャリアの制度活用 [029] 戦略的な人事配置
4 で能力を最大限発揮	(1) ワーク・ライフ・バランスの推進(特定事業主行動計画の推進)	[030] 勤務時間の適正管理 [031] 仕事と家庭等の両立支援のための環境整備
	(2) 心身の健康管理	[032] 職員に対する健康管理の徹底 [033] メンタルヘルス対策の強化
	(3) 職員意識の把握と人事政策への活用	[034] 職員意識調査の実施及び活用 [035] 職員像の実現状況に関する定期的な把握