



いたばし No.1 実現プラン2018

トータルレポート



板橋区

いたばし No.1 実現プラン 2018 の 実績をお知らせします

■「実施計画」編

「実施計画」編では「板橋区基本計画 2025」（以下「基本計画 2025」）で定めた 3 つの基本目標と、それを実現する 9 つの基本政策に基づき事業を展開してきました。同時に、2 つの都市像「魅力創造発信都市」と「安心安全環境都市」を指向する、3 つの柱からなる未来創造戦略を立て、限られた経営資源を集中的に投入すべき「戦略事業」を定め事業を進めてきました。

基本目標Ⅰ 未来をはぐくむあたたかいまち

計画事業の約 9 割が「概ね達成」以上と評価できる実績を上げることができました。

I-1 子育て安心

在宅子育て世帯における育児負担の軽減等を図るため、児童館を都内で初めて乳幼児親子に対する育児支援を中心とした運営に再構築しました。また、認可保育所 20 施設、小規模保育所 12 施設を整備するなど、待機児童解消に取り組みました。

I-2 魅力ある学び支援

「まなぼーと」を開設し、生涯を通じた学びを支援するとともに、i-youth による中高生・若者の居場所づくり、地域や他の世代との学びや交流拠点を整備しました。また、区立中学生のマレーシア国派遣事業や小中学生を対象とした板橋区版英語村の実施など、国際社会で活躍できる人材の育成に取り組みました。

I-3 安心の福祉・介護

団塊世代が後期高齢を迎える 2025 年問題や、その先にある 2040 年問題を克服し、持続可能な社会を実現させるため、医療・介護の連携はもちろん、地域のつながりを強化することで、地域とともにつくる板橋区版 A I P を推進しました。

基本目標Ⅱ いきいきかがやく元気なまち

計画事業の約 9 割が「概ね達成」以上と評価できる実績を上げることができました。

II-1 豊かな健康長寿社会

食育の推進や、いたばし健康づくりプロジェクトにより運動の習慣化をサポートするなど、区民の健康増進を支援するとともに、シニア世代の社会貢献活動を推進することで、地域や社会を支える社会参画の促進に取り組みました。

II-2 心躍るスポーツ・文化

東京 2020 大会のレガシーを見据えた「泳ぐ（競技）楽しみ」と「観る（観戦）楽しみ」を味わえる、魅力あふれる「あずさわプール」を整備しました。また、都内でも最古級の民家である旧粕谷家住宅の東京都指定有形文化財指定や、板橋火薬製造所跡の国史跡指定など、歴史的な魅力や文化の向上に取り組みました。

II-3 光輝く板橋ブランド・産業活力

ものづくり企業への立地継続支援を 27 社、ベンチャー企業育成支援を 15 社に行うなど、産業集積維持・発展を促進しました。また、農業体験学校を開校し、農業の新たな継承者の育成支援に取り組みました。

基本目標Ⅲ 安心・安全で快適な緑のまち

計画事業の約8割が「概ね達成」以上と評価できる実績を上げることができました。

Ⅲ－１ 緑と環境共生

全ての不燃ごみを対象に資源化を推進し、当初目標を上回る資源化率 90%以上を達成しました。また、公園や緑地における防災機能やバリアフリー化を進めることで、安心・安全な環境の整備に取り組みました。

Ⅲ－２ 万全な備えの安心・安全

避難行動要支援者等の受け入れ態勢の確保に向けて福祉避難所を新たに6施設整備しました。また、発災時に起こりうる場面を疑似体験する福祉避難所開設・運営訓練を5施設で実施しました。

Ⅲ－３ 快適で魅力あるまち

安心・安全で魅力あるまちをめざして、駅や商店街などを中心に快適で魅力あるまちづくりを総合的に推進しました。一方で、地区計画の策定や道路拡幅工事などにおいて合意形成に時間を要し、計画量を一部達成できなかった事業もありました。

「戦略事業」の状況

「戦略事業」の約8割が「概ね達成」以上と評価できる実績を上げることができました。

戦略Ⅰ 若い世代の定住化戦略

「いたばし子ども夢つむぐプロジェクト」を推進することで、質の高い教育環境の整備や生活支援など、子どもの生き抜く力の養成・子どもが育つ家庭（親）への支援などに取り組みました。

戦略Ⅱ 健康長寿のまちづくり戦略

高島平ふれあい館内に「WORK'S 高島平」を開設し、高齢者の雇用・就業機会の拡大を図りました。また、認知症カフェの開設や、認知症サポーターの活用など、認知症の方とその家族の方を支える地域づくりに取り組みました。

戦略Ⅲ 未来へつなぐまちづくり戦略

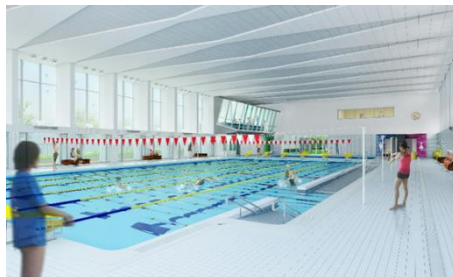
高島平地域ではアーバンデザインセンターを設置し、民・学・公の連携により地域課題の解消に向けた先進的な研究や活動に取り組みました。

実施計画事業3か年の実績

事業数	110 事業
見込額	53,138 百万円
決算額	41,492 百万円
差 額	11,646 百万円



（未来をはぐくむあたたかいまち）
中学生のマレーシア国派遣事業



（いきいきかがやく元気なまち）
あずさわプール（AZU Pool）



（安心・安全で快適な緑のまち）
高島平地域のまちづくりの推進

「行財政経営計画」編

「行財政経営計画」編は、様々な事業を絶え間なく見直すことで新陳代謝を高め、経営資源を最適配分・有効活用することで「実施計画」編（戦略事業を含む）を下支えしました。また、民間活力の活用を推し進め、高度多様化する区民ニーズに民間企業の優れたノウハウを活用しました。

保育園保育料や廃棄物処理手数料の見直し、後発医薬品の使用率向上、保健所検査業務をはじめとした様々な業務の委託化等を実現しました。また、新たな財務会計システムを活用した行政評価を開始し、基本計画 2025 のマネジメントツールとして更なる改善を図りました。

計画期間全体を通して、当初計画時を大きく上回る成果を上げることができました。

		平成 28 年度	平成 29 年度	平成 30 年度	合計
財政効果額 (千円)	計画値 (A)	238,349	93,526	59,152	391,027
	実績値 (B)	314,595	33,325	600,703	948,623
正規職員 削減数	計画値 (A)	73 人	14 人	10 人	97 人
	実績値 (B)	69 人	27 人	35 人	131 人



■板橋区保健所



■行政評価の様子

「人材育成・活用計画」編

「人材育成・活用計画」編は、「実施計画」編、「行財政経営計画」編を“ひと創り”の観点から支え、充実した区民サービスの向上に資する人事施策を推進していくための具体策を示したものです。28年度からの3年間は次の5点を重点施策とし、取り組みました。

- 板橋区職員としての意識徹底
- 計画的なキャリア構築支援
- やりがいを生む評価の推進
- 職場における改善・改革の推進
- 管理職によるマネジメント強化

1 MOTENASHI プロジェクト

東京 2020 大会を契機に、交流人口の増加を図る諸施策を推進し、板橋区に迎える体制を整えるための職員の育成として、「MOTENASHI プロジェクト」を展開しています。職員が大切にしてきた「もてなしの心」に“板橋の魅力を創る”“板橋を発信する”“板橋に迎える”という観点を加えた、一歩進んだ「もてなしの心」による区政経営をめざします。

● 板橋の魅力を創る

交流人口を増加させるためには、職員が区の魅力への理解を一層深めると同時に、新たな魅力を創り出す必要があります。そこで、東京家政大学・淑徳大学と連携し、職員・大学生・外国人が共に区の魅力を再発見する「魅力再発見プログラム」を実施しました。

また、固定概念や前例に捉われず、社会環境の変化に対応できる新規事業の立案や課題解決、業務改善を促進する柔軟な発想力を養う「クリエイティブ発想力向上研修」を実施しました。

● 板橋を発信する

新たな区の魅力を創出するだけでなく、創り出された魅力情報が拡散されている状態をめざすため、職員・区民が共に効果的な情報発信を学ぶ「情報発信力向上講座」を実施しました。



■魅力再発見プログラムの様子

● 板橋に迎える

区への来街者を迎える体制づくりとして、一歩進んだ「もてなしの心」の考え方を示した「“MOTENASHI”ハンドブック」を作成し、その内容を全庁的に浸透させるための「MOTENASHI 研修」を実施しました。また、訪日外国人を迎える体制づくりとして、大東文化大学と連携し、多文化の理解や英会話について、職員と区民が共に学習する「もてなし英語（英会話講座）」を開催しました。

2 若手管理職支援プロジェクト

高度化・複雑化する区政課題に対応する高い能力を持つ管理職の育成するため、管理職や管理職候補者を対象に、政策形成や部下指導・育成等の管理職のマネジメント能力全般を養う「若手管理職支援プロジェクト」を実施し、3年間で計 56 名が受講しました。

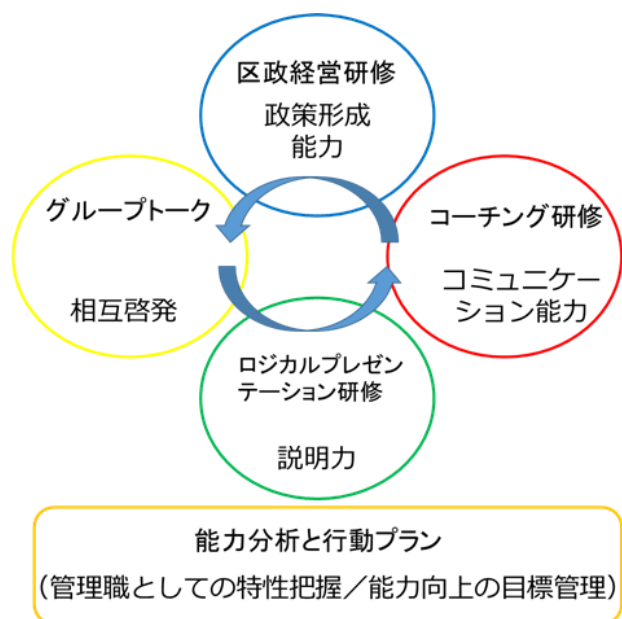
プロジェクトのはじめに、自らの強みや弱みを分析したうえで、管理職として意識して取り組むべき事柄を「行動プラン」に示し、上司の支援を受けながら実行しました。

また、「政策形成能力」「論理的分析力」「コミュニケーション力」など、管理職として必要な能力を身に着ける研修を実施するとともに、業務上の課題等を先輩管理職や受講者同士で情報共有する場（グループトーク）を設け、管理職間のネットワークを強化しました。

3年間のプロジェクトで、管理職の基礎的な能力の底上げができたことから、今後は管理職特有の実務能力向上を支援するプログラムを実施していきます。



■区政経営研修の様子



■プロジェクトの全体像

3 複線型人事制度の導入

平成 28 年度から職員の適性を生かし、特定の専門・得意分野を持つ人材を育成・活用する複線型人事制度を導入し、これまで 10 名の職員を認定しました。認定者は、認定された分野に関連する部署に配置され、これまでの知識・経験を生かして業務知識の継承や職員育成に取り組んでいます。今後も制度の理解促進に努め、職員のキャリアプランの選択肢の一つとして定着させるとともに、制度の活用者の増加に向けて取り組みます。

計画の実績

計画期間を通して、以下のとおり職員の育成と活用に資する計画事業を全て実施しました。

体系大分類	計画事業数	実施事業数
1 変革・挑戦する職員への成長	39	39
2 質を追求する組織の開発	20	20
3 戦略的な区政経営の実現	19	19
4 能力を最大限発揮できる環境の整備	12	12
合計	90	90

4 高度な専門知識を有する人材の採用

教育支援センターを円滑に運営していくため、教育管理職として学校現場で教員を指導・育成した実務経験を有する人材を採用したほか、行政ニーズの多様化に伴い複雑化・専門化する法務事務に対応するため、弁護士資格を有する人材を任期付職員として採用しました。外部から専門知識を有する人材を採用することで、区政課題の解決や職員の人材育成に大きな成果をあげています。

5 区と関係する機関への職員派遣

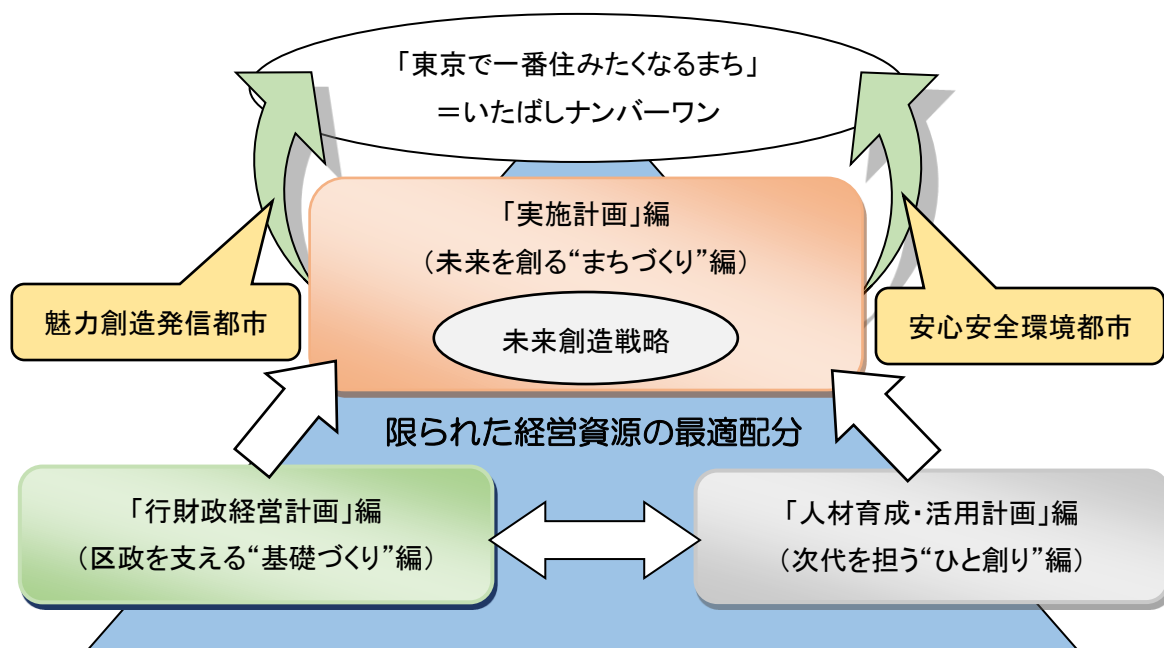
国、東京都、東京オリンピック・パラリンピック競技大会組織委員会、特別区人事・厚生事務組合等の関係機関や民間企業に職員を派遣しました。派遣により得られた幅広い視点や柔軟な発想は、区の事務事業の執行や展開に有効に生かされています。

また、(仮称)子ども家庭総合支援センターの開設に向けて、東京都や埼玉県等の近隣自治体や、金沢市の児童相談所に職員を派遣し、実務研修を行いました。派遣職員は、派遣により得られた知識や経験をセンターの開設に向けた人員体制や運営方法等の検討に生かしていくとともに、開設後は中心職員としてリーダーシップを発揮し、センターの円滑な運営や職員を指導・育成する役割を担います。

いたばし No.1 実現プラン 2018 について

板橋区では、平成 28 年度から概ね 10 年後の区の将来像を「未来をはぐくむ緑と文化のかがやくまち“板橋”」とする新たな板橋区基本構想を平成 27 年 10 月に策定しました。また、基本構想の実現に向け、平成 28 年度から 10 年間の区政の方向性や施策体系を、平成 28 年 1 月に策定した「基本計画 2025」において明らかにしました。

そして、「基本計画 2025」を推進するため、平成 28 年度から 3 か年の具体的な事業をアクションプログラムとしてまとめたのが「いたばし No.1 実現プラン 2018」（以下「No.1 プラン 2018」）です。「No.1 プラン 2018」は、計画的に実施すべき事業を定める「実施計画」編、民間活力の活用と区民サービスの向上を図り、経営資源の最適配分をめざす「行財政経営計画」編、変革・挑戦する職員への成長と区民サービスの質を追求する人と組織づくりを推進する「人材育成・活用計画」編の 3 つの柱が互いに効果を高め合うことで、総合的・効果的な将来像の実現をめざしてきました。





板橋区 〒173-8501 東京都板橋区板橋二丁目 66 番 1 号 URL <http://www.city.itabashi.tokyo.jp/>