

## 「いたばしNo.1 実現プラン 2021」の策定方針

### ☛ 「いたばしNo.1 実現プラン 2021」の位置付け

「板橋区基本計画 2025」10か年の始動を担う「いたばしNo.1 実現プラン 2018」につづく、「東京で一番住みたくなるまち」と評価されるまちを現実化していくステップアッププログラム

#### 1 前提

- 「板橋区基本計画 2025」（以下、基本計画）における以下の枠組みを引き継ぐ。
  - 「未来創造戦略」の基本方針・戦略展開
  - 政策分野別の施策展開
- 「No.1 プラン 2021」の策定と併せ、『「公共施設等の整備に関するマスタープラン」に基づく個別整備計画』を基礎計画（ベースプラン）へと整理し、相互の関係性を明確にする。
- 計画期間3か年の事業量と併せて、基本計画における平成37年（2025年）までの事業量見通しを示す。
- 行政評価の結果や、見直しを進める人口ビジョンも踏まえつつ事業を適宜見直し、計画に反映させる。

### ☛ 「いたばしNo.1 実現プラン 2021」のめざすところ

三位一体の力で、区が秘める未来への価値を引き出す

- 「実施計画」編、「経営革新計画」編、「人材育成・活用計画」編の3つの柱を軸に、区が潜在的に持つ魅力や経営体力、もてなし力を磨き上げ、未来への価値を引き出し、いたばしナンバーワンの次のステップに進む。

#### 2 各編の考え方

##### (1) 「実施計画」編

- 基本計画の中間年における施策目標の到達点を踏まえた事業の展開を図る。
- 公共施設の改築・改修等を、財政状況を踏まえ優先順位をつけて、事業化する。
- 未来創造戦略に資する戦略事業について、柔軟に組み換えを図りながら、区の魅力創造につながる事業に重点投資する。
- これまで実施計画で取り組んできた実績をさらに磨き上げ、東京2020大会を契機としたレガシーを生み出していく。

##### (2) 「経営革新計画」編

- 改革を部分最適ではなく全体最適の視点で行う。
- 事業の経営資源を見える化し、改革効果を高める。

○「今」だけの最適にとらわれず、時間軸の視点を持ち、来るべき「将来」に向けた最適化を図る。

### (3) 「人材育成・活用計画」編

○人材育成・活用方針に掲げた職員像の実現に向けた施策を着実に推進する。

○今後の重要施策に必要な能力を明らかにし、施策の効果的な推進に向けた職員育成と戦略的活用を行う。

○「人材育成・活用計画」編のこれまでの成果分析や職員意識調査を踏まえ、適時適切な計画事業を展開する。

## ☛ 施設整備を進めるスキーム

○公共施設の個別整備ベースプランから事業化する対象を抽出し、「実施計画」編に位置付け

○検討を要する案件については「経営革新計画」編を通じて事業を展開

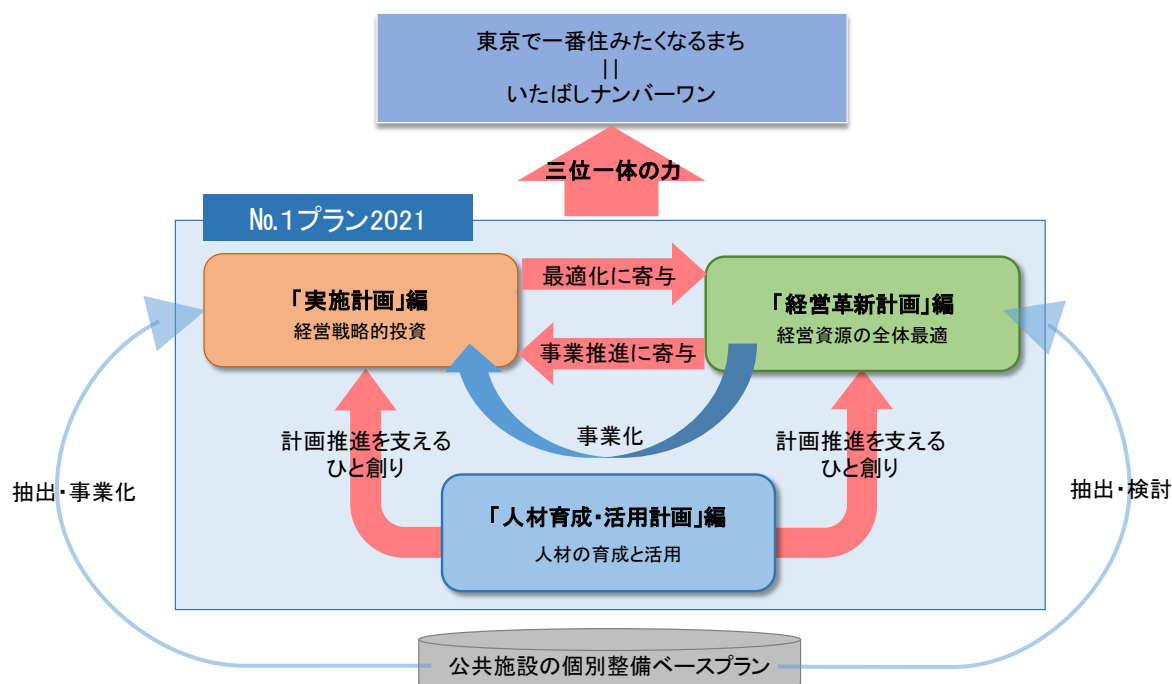
### 3 個別整備計画の位置付けと事業化ルーチン

○改定を進めている「『公共施設等の整備に関するマスタープラン』に基づく個別整備計画」は、公共施設の改築・改修等の実施時期と経費の目安を明らかにした情報からなる基礎計画（ベースプラン）とする。

○公共施設整備の事業化にあたっては、ベースプランを基に政策全体のバランス等を勘案し、「実施計画」編に位置づけ、実行していくこととし、併せて「基本計画 2025」の計画期間中の事業量も明らかにしていく。

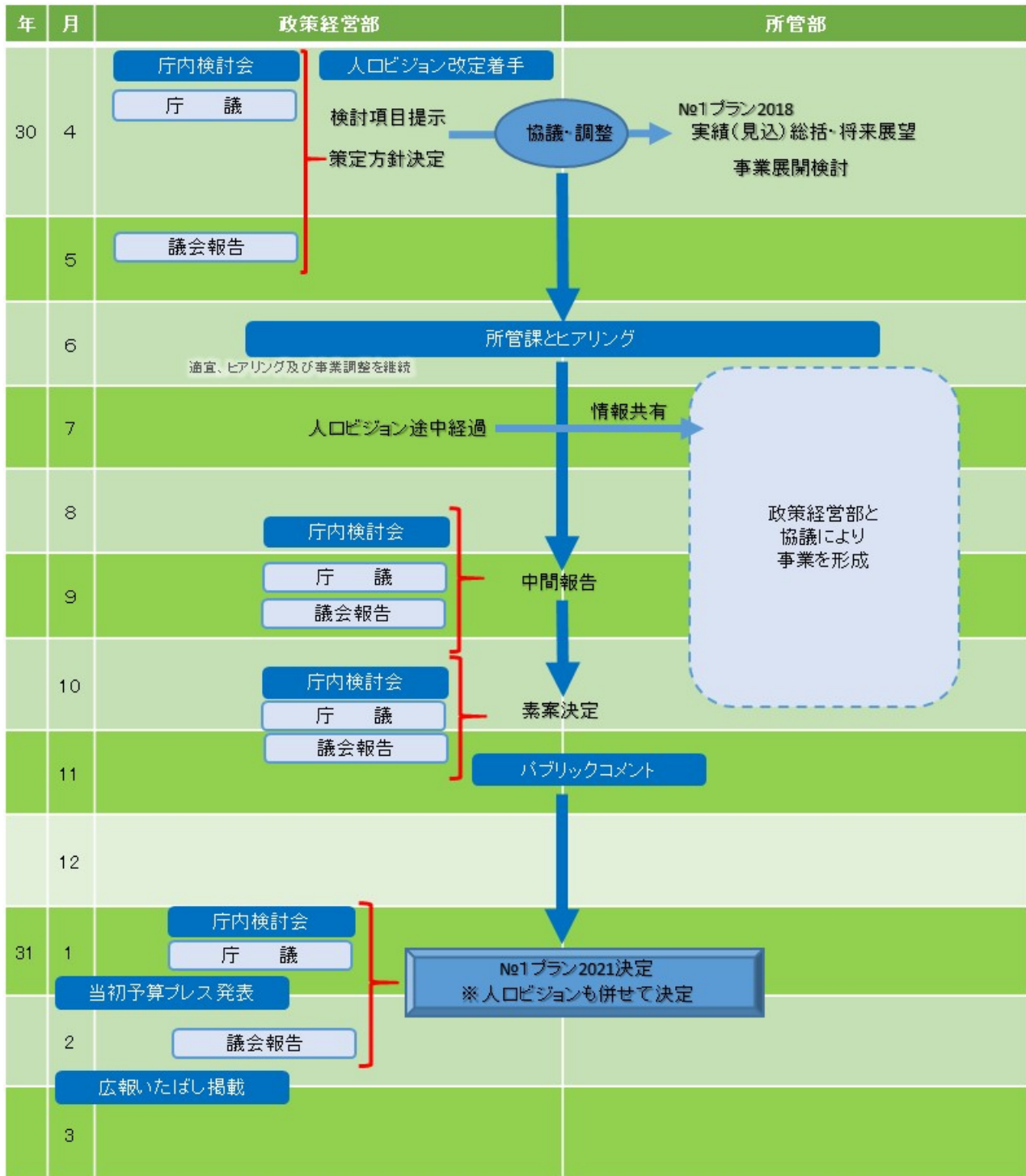
○行政サービスの変化に応じた見直しが必要な公共施設の機能について、「経営革新計画」編に位置づけて検討し、その結果をベースプランにフィードバックしていく。

○集約・複合による公共施設再編については、「経営革新計画」編に位置づけて検討し、その結果を「実施計画」編で具体化するサイクルを確立する。



「No. 1 プラン 2021」の体系図

## 4 策定スケジュール



## 5 策定方法

### (1) 庁内検討会

下記を構成メンバーとする「No.1プラン2021検討会」を設置し、個別整備計画改定と併せて検討を進める。

#### ① 構成員

政策経営部長（会長）、総務部長（副会長）、会計管理室長、政策企画課長、経営改革推進課長、財政課長、施設経営課長、人事課長、各部庶務担当課長、その他必要に応じて関係所管課長を加える。事務局は政策企画課に置く。

②開催頻度

随時開催（年4回程度を予定）

(2) 計画の決定

「No.1プラン2021 検討会」における検討結果については、適宜、庁議（経営戦略会議）に報告し、最終的に庁議（経営戦略会議）において計画を決定する。