

31板政経第41号
令和元年9月3日

教育長 様
各部長 様

副区長 橋本 正彦
(公印省略)

令和2年度における予算・組織・職員定数に関する基本方針について(依命通達)

令和2年度は、「板橋区基本計画2025」及び本年1月に策定した「いたばしNo.1実現プラン2021」の中間年であり、計画が示す目標に向かうステップとなる重要な年である。また、「東京2020オリンピック・パラリンピック競技大会」の開催年でもあり、レガシーを活かしたまちづくりとその継承に向け、政策を着実に推進していくことが求められている。

同時に、2030年以降の人口減少や更なる少子高齢化への対応、多額の経費負担が見込まれる公共施設の再構築など、平成から令和の時代に引き継がれた課題に迅速かつ的確に対処し、区の持続的発展につなげていかなければならない。

日本経済は、今後も、雇用・所得環境が改善していく中で、緩やかな回復が続くことが期待されるものの、消費税率引上げ等に伴う需要変動や中国経済の先行き、海外経済の動向と政策に関する不確実性、金融資本市場の変動の影響など、今後の景気動向には、引き続き注視が必要である。

一方、歳入の根幹をなす区税収入などは現在のところ堅調に推移しつつあるものの、国によるふるさと納税をはじめとした不合理な税制改正などに加え、地方法人課税の更なる見直しなど、近年、東京に大きな減収をもたらす税制改正の動きが相次いでいる。幼児教育・保育の無償化による影響とあわせ、今後、区財政への影響が拡大し、厳しさを増すと想定される。

このような状況にあって、区がなすべきことは、複雑化する区民ニーズや環境変化を適切に捉え、政策を着実に推進するとともに、施策展開を支える財政基盤の堅持に向け、中長期的な視点を持って不断の改革に取り組んでいくことである。

そのためには、事業効果や必要性、効率性を検証し、事務事業を厳しく精査、見直しを行い、限られた経営資源の重点的かつ効果的な活用を図るとともに、自治体レベルでの取組が期待されるSDGsの視点で事務事業の連携や改善を図る必要がある。また、「人材育成・活用計画」に基づき、人材育成の取組と人事施策を有効に機能させることで、組織力の向上と高い使命感で挑戦する職員の育成を図り、区の持続的な発展を継続していかなければならない。

以上を基本的な考え方として念頭に置き、下記方針のもと、令和2年度に向けて、予算編成、組織改正、職員の定数管理に取り組まれない。

この旨、命により通達する。

なお、予算査定、組織改正、職員定数にあたっては、戦略的な経営の視点を踏まえて厳正に対処するので、この点申し添える。

1 予算編成について

予算編成にあたっては、以下の方針によりの確に経費を見積もること。

- (1) 基本計画の「9つのまちづくりビジョン」を踏まえ、その実現に向けた事業構築を組織横断的・戦略的に進め、予算に計上すること。
- (2) 全ての施策及びその執行体制について、事後検証を一層強化し、制度や事務事業の根本に立ち返り、必要性や有益性等を厳しく吟味するとともに、抜本的な対策が必要な課題に対しては直ちに対応を図るなど、必要な見直し・再構築を確実に行うこと。
- (3) 限られた財源を有効に活用するため、最少の経費で最大の効果を挙げるという視点で、民間の発想に基づく様々な手法を取り入れるなど、今まで以上に創意工夫を凝らし、引き続きコストの縮減を図るとともに、過去の決算や執行状況、規模・単価等積算根拠について、徹底した分析・検証を行い、事業評価や実績を踏まえ、予算に計上すること。
- (4) 新規事業及び拡大事業については、必要性を厳しく見極めるとともに、スクラップ・アンド・ビルドの観点から、既存事業の廃止・見直しを前提とし、区政の重要課題への集中的な対応に向けて、後年度負担を明らかにした上で予算に計上すること。
- (5) 区税などの自主財源については、経済情勢の推移や税制改正の動向等を把握したうえでの確に捕捉して見積もるとともに、国庫支出金など特定財源の見込めるものは確保すること。
- (6) 区税や国民健康保険料などの各種歳入金については、徴収計画に基づく目標収入額を適切に定め、収入の確保及び収入率の向上に向けた取組を強化するとともに、収入未済、貸付金の償還未済についても、負担の公平性の原則や納税者である区民の目線に立ち、その解消に向けて全力で取り組むこと。更に、行政財産の貸付、広告収入などの税外収入の確保についても積極的に取り組むこと。

2 組織改正及び事務改善について

組織改正及び事務改善については、以下の点を十分に踏まえ対処すること。

- (1) 「いたばしNo.1 実現プラン 2021」の着実な推進に向けて戦略的に取り組むことができる組織体制を構築すること。また、計画達成や社会情勢の変化に伴い、組織体制の変化が想定される場合は、最終的な組織イメージを明確化した上で、将来的な行政課題にも対応できる組織体制を構築すること。
- (2) 「板橋区基本計画 2025」のマネジメントツールである行政評価における事務事業の施策への貢献度に基づく見直しや、区が提供すべき行政サービス水準の適正化を図り、質の高い行政経営に努めること。
- (3) 限りある経営資源を最大限有効に活用し、区民からの信頼を得て、各所管が組織目標を着実に遂行できるよう、成果や経済合理性、効率性はもとより、不正の未然防止などのコンプライアンスやミスの低減など内部統制の視点からも業務プロセスの改善に努めること。
- (4) SDGsにおける「環境」、「経済」、「社会」の視点から事務事業を検証し、その成果を多角的に捉えることで更なる成果へとつながるように、庁内外と組織横断的な連携・協働により取り組むこと。
- (5) 指定管理者の選定に際しては、「指定管理者制度の運用に関する指針」に則り、制度導入施設の基本理念・使命及び指定管理者に求める役割を改めて明確化すること。また、SDGsの取組を推進し、自主事業により区民サービスがさらに向上するよう、募集要項や仕様書の見直し及び施設のサービス水準の適正化を図り、指定管理者による管理の効果を最大限高めること。

3 職員定数管理について

職員定数の適正化にあたっては、以下の点を十分に踏まえ対処すること。

- (1) 「いたばしNo.1 実現プラン 2021」の着実な推進に向け、経営の視点を強化し、業務執行方法の不断の見直しを行うとともに、遅滞なく事務事業を執行しうる職員体制を確保すること。
- (2) 新規事業や業務量の増加に係る所要人員については、スクラップ・アンド・ビルドの観点から、部内での人材再配分を基本に、原則として職員定数の振替で対処すること。増員がやむを得ない場合であっても、組織横断的な連携を強化するなど、要求は最小限なものにすること。
- (3) 会計年度任用職員制度の設置など人事制度の転換期に際して、人事課はもとより、所管課においても「人材育成・活用計画」に基づき、職員の能力を最大限発揮可能とする職場環境の整備や人材育成・活用により、生産性の高い業務遂行をめざすこと。
- (4) 時代の変化や行政ニーズを的確に反映させた事務事業へ、人的資源を効率的・効果的に配分するため、強靱で且つ機動的な執行体制の構築並びに職員定数の適正化に努めること。