6 板 政 経 第 36 号
令 和 6 年 9 月 3 日
政 策 経 営 部 経 営 改 革 推 進 課
政 策 経 営 部 財 政 課
総 務 部 人 事 課

教 育 長 様
各 部 長 様

副 区 長 尾 科 善 彦
(公印省略)

令和7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)

我が国の景気は、雇用・所得環境が改善する下で、緩やかな回復が続くことが期待されるものの、海外景気の下振れリスクのほか、ウクライナ・中東地域をめぐる情勢、物価、金融資本市場の変動等の影響に十分注意する必要がある。

区財政においては、一人当たり平均税額の堅調な推移及び納税義務者数の伸び等により、特別区民税の増加が続くものの、ふるさと納税による流出額は拡大している。また、都区財政調整交付金は景気変動の影響を受けやすく、不合理な税制改正等による影響を踏まえると、区財政の先行きを楽観視することはできない。

令和7年度は、現基本計画と「いたばしNo.1 実現プラン 2025 改訂版」を締めくくる最終年度であり、「東京で一番住みたくなるまち」に向けて取り組んできた各種施策の集大成とするとともに、次期基本計画への橋渡しとなる重要な年度である。加えて、老朽化が進む公共施設の更新需要や、駅周辺のまちづくり等の区政に課せられた中・長期的な課題に対応するとともに、区民生活や地域経済に影響する今日的課題に対しても、スピード感をもった的確に対応していかなければならない。

一方、人材確保の点においては、近年の少子化に伴う全国的な生産年齢人口の減少等により、公務員のなり手不足も深刻な状況となっている。区が今後も安定した区民サービスを提供していくためには、優秀な人材確保・育成に努めるとともに、限られた人材を最大限に活用することが求められている。

そのためには、各部の組織連携はもとより、職員一人ひとりがそれぞれの事務事業について、効果や効率性を客観的な視点で見極め、業務改善に取り組むとともに、前例に捉われない創意と工夫による業務形態の抜本的な見直しに加え、AIをはじめとしたデジタル技術の活用による行政サービスの質の向上や、働きやすい職場環境の充実に図っていくことが必要不可欠である。

以上を基本的な考え方として念頭に置き、下記の方針のもと、令和7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、組織改正、職員定数の査定にあたっては、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。

記

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) 「板橋区基本計画 2025」における 9つの基本政策及び「いたばしNo.1 実現プラン 2025 改訂版」における重点戦略のバージョンアップを踏まえ、その実現に向けた事業の深化を組織横断・戦略的に進め、予算に計上すること。
- (2) すべ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再確認の上、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、引き続きコストの削減を図るとともに、財務諸表を含めた決算や執行状況、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、予算計上すること。
- (4) 新規事業及び拡大事業については、区政の重要課題への集中的な対応を図ることはもとより、区民ニーズを踏まえ、事業の必要性を十分に検討するとともに、スクラップ・アンド・ビルドの観点から、既存事業の見直しを徹底し、後年度の負担を明らかにしたうえで、予算計上すること。
- (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的確に把握したうえで見積もるとともに、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。
- (6) 国庫支出金などの特定財源が見込めるものは漏れなく確保しつつ、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、収入の確保と収入率の向上に向けた取組を強化するとともに、収入未済及び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。

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 2025 改訂版」の目標達成にとどまらず、その先の将来を見据え、実効性が高く、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。これにあたり、新たな組織要求をする際には、組織の役割や最終的な組織イメージを明確にしたうえで、必要性や効果等を十分に精査しつつ、「選択と集中」や「最適化」をふまえた組織とすること。
- (2) 人材確保が困難な状況のなかで、社会情勢の変化に伴う新たな行政サービスの需要に応えていくために、公民連携による新たな価値の創造や組織間の連携強化、DXの推進による業務改革等のほか、事業自体の廃止も含めた不断の業務改善、変革に努めること。
- (3) 限りある経営資源を最大限有効に活用しながら、各々の組織目標を着実に遂行し、成果が得られるよう、合理性・効率性はもとより、内部統制の観点から、不正防止に向けたコンプライアンスの徹底や、ミス根絶のための業務プロセスの改善に努めること。

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) 次期基本計画を見据えつつ、最終年度を迎える「いたばしNo.1 実現プラン2025 改訂版」を完遂するため、限りある人的資源の配置を最適化すること。また、刻一刻と変化する行政需要に対処するため、従前の概念にとらわれず、柔軟かつ機動的に執行しうる職員体制を構築し、職員定数の適正化に努めること。
- (2) 新規事業や業務量増加に係る所要人員については、原則として既存事業の改善や廃止により、部内での職員定数の振替で対処すること。法改正等により、増員がやむを得ない場合であっても、事業執行体制の見直しを徹底し、職員定数の維持に努めること。
- (3) 多様な働き方や雇用の流動化が加速度的に進むなか、人材確保が厳しい状況にあるため、OJTによる人材育成や、誰もが能力を最大限に発揮できる職場づくり、安定的に働くことができる環境整備を促進し、質の高い行政サービスの実現を図ること。