

令和5年5月22日
政策経営部

「(仮称) 新たな行政経営への移行実現プラン」について

(付議の要旨)

区政運営の基本的な指針であり、最上位計画である次期「世田谷区基本計画」に掲げる施策を確実に推進し、目指すべき未来の世田谷の姿を実現するため、計画期間を令和6年度から令和9年度とする「(仮称) 新たな行政経営への移行実現プラン」を策定する。

1 主旨

区は、現在、区政運営の基本的な指針であり、最上位計画である次期「世田谷区基本計画」の策定に向け、検討を進めているところである。計画に掲げる施策を確実に推進し、目指すべき未来の世田谷の姿を実現するため、次期「世田谷区基本計画」と合わせ、計画期間を令和6年度から令和9年度とする「(仮称) 新たな行政経営への移行実現プラン」を策定する。

また、策定に向けては、今後、庁内へ取組みに関する調査を行い、「(仮称) 新たな行政経営への移行実現プラン」の考え方、方針、事業等を決めていく。

2 計画の考え方、方針(案)

別紙「(仮称) 新たな行政経営への移行実現プラン」のとおり

3 今後のスケジュール(予定)

令和5年	5月	常任委員会報告(基本計画骨子案) 取組み項目の調査・内容調整
	8月	政策会議(計画素案)
	9月	常任委員会報告(計画素案) テーマ設定型官民連携提案方式を活用した提案の公募
令和6年	1月	政策会議(計画案)
	2月	常任委員会報告(計画案)
	3月	計画策定

(仮)新たな行政経営への移行実現プラン

より多様化・複雑化・個別化する区民ニーズへの対応や現実的に差し迫る行政需要への対応が強く求められるなか、限られた資源で、区民の期待に応え、サービスの質の維持・向上を図っていくためには、時代に即した行政サービスのあり方への転換が求められている。

これまでの業務の進め方やその実施手法を徹底的に見直し、区政課題に着実に対応・実行していく組織体制の構築など、新たな行政経営へ移行させ、持続可能な自治体経営を実現していく。

政策経営部

計 画 期 間:令和6年度～令和9年度

重点取り組み期間:令和6年度～令和8年度

- ① ビルド&ビルドで事業の見直し(スクラップ)が進まない
- ② 社会状況が変化中、多様化、複雑化、個別化するニーズや高齢施策の需要の増への対応が困難
- ③ 生産年齢人口の減に伴う構造的な労働力不足から職員増ができない時代へ突入
- ④ 団塊の世代の退職を経て世代交代が進み、知識や技術の継承、若手職員の育成が急務
- ⑤ 「最小の経費で最大の効果=予算及び職員数の削減」の考え方による対応の限界
- ⑥ 単なる職員意識改革や事務レベルの改善での対応は限界
- ⑦ 業務に追われ、公務員という専門性を持った集団の力が十分に発揮されない
- ⑧ 地域・区民団体との繋がりの希薄化
- ⑨ 複数所属での課題解決のための連携不足
- ⑩ デジタル技術の予想以上のスピードでの進化

区政改革は待たなして取り組む時期に来ている 各所属・職員ごとの取組み改善は限界

「国立社会保障・人口問題研究所」の令和5年度推計によると、**2070年(令和52年)の日本の総人口は8,700万人(2020年(令和2年)時点の69.0%)に、生産年齢人口は4,500万人(2020年(令和2年)時点の60.4%)にそれぞれ減少するとされている。**

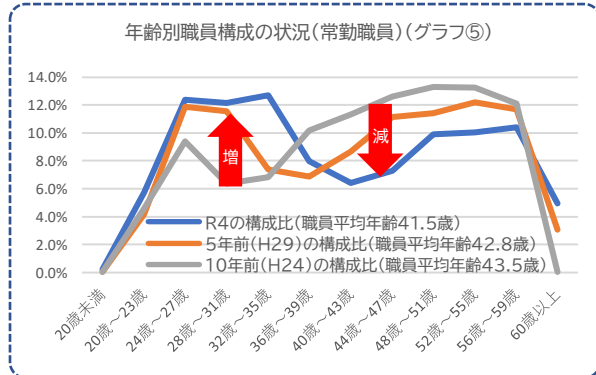
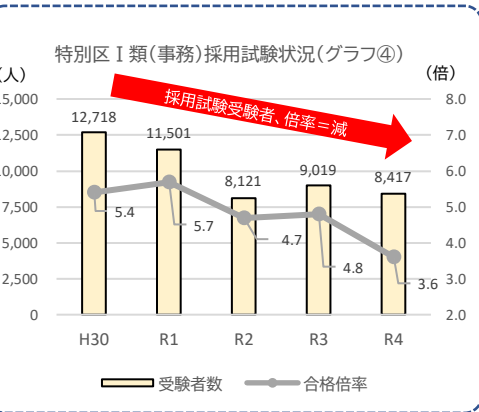
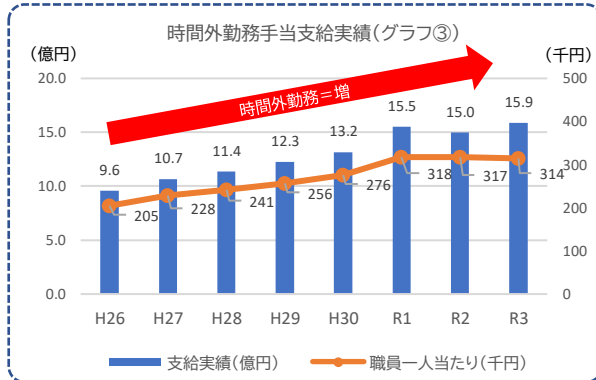
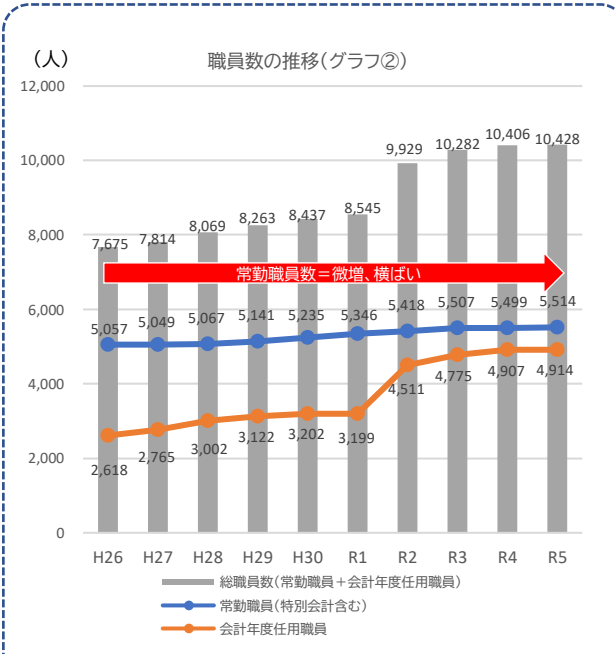
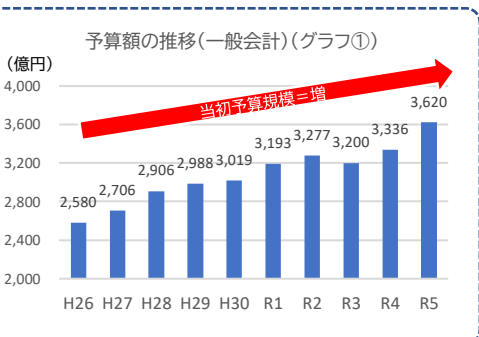
区においては、この間、**一般会計当初予算規模(=仕事の量)は増加する傾向**にあり、令和5年度は3,620億円と過去最大となる一方(グラフ①)、**常勤職員数は微増～横ばいにとどまるとともに、直近のR5には会計年度任用職員が総職員の47.1%を占める状況**にある。(グラフ②)

時間外勤務手当支給実績を見ても、**増加傾向**にあり、職員の増が仕事量の増に追いついていない状況が見て取れる。(グラフ③)

また、特別区I類(事務)の採用試験の状況を見ると、**平成30年を境に受験者が減少しているとともに、合格倍率も同様に低下し、令和4年度には初めて3倍台**となっている。(グラフ④)

さらに、年齢別職員構成の状況を見ると、**令和4年度には51歳以上の職員が全体の約3割、35歳以下の職員が全体の約4割**となっており、今後さらに若い世代の割合が高くなっていくことが想定される。(グラフ⑤)これらの状況を鑑みると、優秀な人材の確保という点においては、他区、他自治体、民間企業との競合がより激しくなるとともに、絶対数の確保という点においても、同様、**退職者の補充さえままならない状況**となることは想像に難くない。**長期的にみると、今後、職員数を大幅に増加することは現実的ではない。**

限りある人員で行政サービスの維持・向上を図っていくためには、仕事のやり方そのものを見直す必要がある。



・R元年度以前の会計年度任用職員は、制度導入前のため、一般非常勤職員(再雇用職員をのぞく、特別職非常勤職員)の参考数値(旧臨時職員含まない)

1 多様な主体との連携強化による経営力の向上

区民ニーズや区政課題に区単独で対応するには限界があるなか、区民や地域団体、民間事業者など、多様な主体で形成されるネットワークと積極的に協力し、課題解決に向けた取組みを進めることが重要である。

そのため、行政の持つ情報を積極的に共有するなど、多様な主体が公共サービスの担い手となれる環境を整備し、最適な担い手とともに地域課題を適切に把握し解決できるよう、外部からのアイデアやスキル、資源を積極的に活用していく新たな仕組みを専門家集団である各部署が構築し、柔軟かつ的確な行政経営を行う。

新たな仕組みの構築にあたっては、戦略的に経営資源を投入することで、体制移行の促進を図り、生み出した経営資源は地域の相談支援業務など地域行政推進の考え方を踏まえた、地域や地区の特性を活かす政策・施策展開へと振り向け、「参加と協働」を基盤とした新たな行政経営への移行を図る。

2 区民目線による行政サービスの向上

区民目線のサービスデザインの徹底、進化するテクノロジーをフルに活用したスピードと効率の大幅な改善、柔軟なワークスタイルの実現などにより、現在の縦割りの組織のあり方や仕事の進め方を改め、各組織ごとの情報の共通資源化や可視化、蓄積など従来の枠組みを超える行政経営のスタイルの構築に取り組んでいく。

3 経営資源の最適化

自律的な行財政運営に向け、時代にあった事業の見直しやさらなる財源の確保に取組み、子ども・子育て関連施策や社会保障関連経費、都市基盤や区立小中学校をはじめとする社会インフラの更新経費や大規模災害への備えなど、増加する行政需要に対し、適切に経営資源を投入するなど、「ヒト・モノ・カネ」と言われる経営資源には限りがあることを十分に認識し、常に経営効果の最適化に取り組んでいく。

III 本計画の取組み

- 1 R6～8の3か年を重点取組み期間とし、全庁的に計画を推進し、R9は効果検証期間とすることで、次年度以降の取組みに繋げていく
- 2 重点取組み期間における資源(組織、ヒト、カネ)の投入は、体制構築への必要な投資と位置付け、新たな仕組みの構築を推進
- 3 事業の担い手の最適化やDXの推進等の取組みの効果により、本来業務へ転換していく

