

政策推進部長マニフェスト

(作成日) 平成 27 年 4 月 24 日

私の思い

政策推進部長 松井 久尚



本格的な地方分権の時代を迎え、国から地方への権限委譲や規制緩和により、地方の自主性、自立性が高まっています。本市においても、国や大阪府から多くの部署で事務移譲を受けており、その果たすべき役割は益々大きくなっており、また、少子高齢化や人口減少社会の到来により、持続可能なまちづくりが求められています。

このような状況を受けて、政策推進部では、限られた財源を効率的かつ効果的に活用しながら、「選択と集中」の施策展開により、市全体の行政運営のマネジメントを行い、人口減少に歯止めをかけ、人を呼び込み、まちのにぎわいや雇用の創出を実現し、第 4 次柏原市総合計画の将来像である「市民が生きいきとしにぎわいにあふれている柏原」を目指します。

また、市の施策や取組に対する市民の理解を深め、市民の信託に応えるために、市が保有する情報を多様な広報手段により積極的に発信し、市の説明責任を果たし、市民に開かれた市政運営に努めるとともに、タウンミーティングやパブリックコメントなどの手法により市民の声を聴く機会を設け、市民ニーズを的確に把握し、市民との絆を大切にしながら、住みたくなるまち、住み続けたい、魅力あるまちづくりに取り組みます。

次に、昨今、地方公務員には企画力、政策立案能力、提案力が一層求められていることから、「行政のプロ」としての能力と意識、行動、これまで以上に高いモチベーションと生産性を身に付けてもらうため、OJT をはじめとした人材育成に取り組むとともに、定員の適正化と公平かつ公正な人事評価制度を確立し、頑張る職員が報われるシステムづくりに努めます。

(作成日) 平成 27 年 4 月 24 日

重点課題

- ① 柏原市まち・ひと・しごと創生総合戦略の策定
- ② 公共施設等総合管理計画策定に係る調査業務
- ③ 人事評価制度の確立及び職員定員の適正化
- ④ 対話型広報広聴活動の推進

(作成日) 平成 27 年 4 月 24 日

部の施策概要

政策推進部は、「市長のトップマネジメントの補佐」や「全庁的な施策の企画・調整」をはじめ、人事管理、市政情報の発信及び市民との情報の交流に取り組めます。

◎市長のトップマネジメントの補佐

- ・ 部長会議の定期開催
- ・ 部長マニフェストの PDCA サイクルの点検・管理
- ・ 第 4 次柏原市総合計画の進捗等に関する点検
- ・ 市長、副市長の行動管理

◎全庁的な施策の企画・調整

- ・ 柏原市の魅力づくり戦略の推進
- ・ 人口増へ向けた定住施策の推進
(柏原市まち・ひと・しごと創生総合戦略の策定)
- ・ 行財政改革の推進
(公共施設等総合管理計画策定に係る調査業務)
- ・ 広域連携の取組及び調整

◎人事管理及び研修

- ・ 職員の人事・定員適正化・給与・サービス・福利厚生
- ・ 公務員制度改革の推進
(公平かつ公正な人事評価制度の確立)

◎市政情報の発信及び市民との情報共有

- ・ 広報広聴活動の推進
(市政の透明性及び市民参加を推進するための対話型広報広聴活動の推進)

柏原市まち・ひと・しごと創生総合戦略の策定

(作成日) 平成 27 年 4 月 24 日

戦略課題の目標

本市では 1997 年を境に人口減少が進んでおり、国立社会保障・人口問題研究所の将来推計人口では、2040 年には人口 5 万 5 千人、高齢化率 37%になると予測されています。こうしたことから、人口減少に歯止めをかけ、地域の活性化を図るため、本市の魅力である豊かな自然環境を大切にしながら、利便性の高い都市基盤を整備し、質の高い魅力ある生活環境を創出するとともに、特に教育環境や、子育て環境の充実などにより若年層の定住化促進に取り組みます。

平成 23 年度を初年度とする第 4 次柏原市総合計画では、現在人口を上回る将来人口を目指し、10 年後の目標人口を 8 万人と設定して当該計画を推進していますが、本年度は、地方創生の観点から、新たに「人口ビジョン」、「柏原市まち・ひと・しごと創生総合戦略」を策定します。

(作成日) 平成 27 年 4 月 24 日

施策推進上の目標

国の「政策 5 原則」(自立性、将来性、地域性、直接性、結果重視)の趣旨、「長期ビジョン」、4つの「基本目標」を踏まえ、平成 31 年度までの 5 カ年を計画期間とする「柏原市まち・ひと・しごと創生総合戦略」を策定します。

この総合戦略では、例として「市内事業所従業者数」、「交流人口」、「子育てしやすいまちと感じる人の割合」などを数値目標とし、その実現に向け、PDCA サイクルに取り組みます。

(作成日) 平成 27 年 4 月 24 日

アウトプット

◎柏原市まち・ひと・しごと創生総合戦略推進委員会の設置及び運営
市内の企業、教育機関、金融機関、労働団体、市民、市職員で構成（10名以内）

◎柏原市まち・ひと・しごと創生総合戦略の策定（年度内）

- ・本市の人口推移及び将来の展望を勘案し「人口ビジョン」を作成します。
- ・総合戦略では、次の4つの項目ごとに施策を検討し、5年後の基本目標（数値目標、定性的な目標）を設定します。

「地方における安定した雇用を創出する」

「地方への新しいひとの流れをつくる」

「若い世代の結婚・出産・子育ての希望をかなえる」

「時代に合った地域をつくり、安心な暮らしを守るとともに、地域と地域を連携する」

また、それぞれの具体的施策については、客観的な重要業績評価指標（KPI）を設定し、当該施策のアウトカムに関する指標を設定します。

(作成日) 平成 27 年 4 月 24 日

アウトカム

柏原市まち・ひと・しごと創生総合戦略を策定し、当該施策を推進することで、人口減少に歯止めをかけ、定住化を促進し、持続可能なまちづくりを実現します。

このことにより、市民満足度調査の雇用、産業振興、子育て支援などの項目において満足度を前回数値より高めます。

公共施設等総合管理計画策定に係る調査業務

(作成日) 平成 27 年 4 月 24 日

戦略課題の目標

「ハコモノ」と呼ばれる建物施設や道路、橋梁などの「インフラ」施設の老朽化が進行している中、右肩上がり成長を遂げてきた時代とは異なり、低成長の時代に移行した現在、公共施設等の維持管理、改修、更新にかかる経費は、今後の本市の財政状況に大きな影響を及ぼすことになります。

また、今後予想される自然災害に備え、防災や減災に資する対策を講じるなど公共施設等が被る被害の最小化に努める必要があります。

以上のことから、市民に安全・安心に公共施設等を利用いただけるよう、施設等の調査・整理を行い、その上で、施設の長寿命化や、機能の統合・複合化などを検討し、施設の効果的かつ効率的な利用、適切な維持管理、民間ノウハウの活用など、平成 27 年度からの 2 年間で、中長期的な視点から公共施設等のあり方についての基本的な方向性を示す計画を策定します。

(作成日) 平成 27 年 4 月 24 日

施策推進上の目標

◎市の財政見通しや人口減少及び利用状況を考慮した公共施設等の老朽化対策（安全性の確保）の推進

- ・ 中長期的視点に立った老朽化対策の推進
- ・ 適切な維持管理・修繕の実施
- ・ トータルコストの縮減・平準化
- ・ PPP/PFI の活用
- ・ 将来のまちづくりを見据えた検討
- ・ 議会・住民との情報及び現状認識の共有

(作成日) 平成 27 年 4 月 24 日

アウトプット

◎公共施設等総合管理計画策定に係る調査業務の実施

全ての公共施設等を対象に、

- ・老朽化の状況や利用の状況をはじめとした公共施設等の状況
- ・総人口や年代別人口についての今後の見通し
- ・公共施設等の維持管理・修繕・更新等に係る中長期的な必要経費や、これらの経費に充当可能な財源の見込みなどを調査します。

◎総合的かつ計画的に管理することができるよう、全庁的な体制を構築し、公共施設等の情報を管理・集約します。

(作成日) 平成 27 年 4 月 24 日

アウトカム

計画策定過程における情報や検討経過により、個々の公共施設に関する管理運営方針について中長期的観点から直ちに直視できるものは、先行的に指定管理者の導入や民営化、統廃合などに取り組みます。

また、こうした取り組み過程や市の考え方を積極的に発信し明らかにすることで、市民満足度調査の「行財政運営」、「財政運営」などの項目において満足度を前回数値より高めます。

人事評価制度の確立及び職員定員の適正化

(作成日) 平成 27 年 4 月 24 日

戦略課題の目標

人事管理については、権限移譲により増加する事務量や多様化する行政需要に対応するため、適切な職員配置と研修制度の充実を図るとともに、過重労働の防止など職員の健康管理に努めます。

また、市職員が全体の奉仕者として能力を高めつつ、市民の立場に立ち、その責任を自覚し、行政の諸課題に積極的に取り組んでいく職場環境づくりを進めます。

その上で、適正な定員管理のもと、能力・実績に基づく人事管理の徹底、多種多様な人材の確保、人材育成の一層の推進、及び女性職員の活躍とワークライフバランスを推進します。

(作成日) 平成 27 年 4 月 24 日

施策推進上の目標

良質な行政サービスを提供するうえで、職員は最も重要な要素の一つであり、職員の人材育成と士気の高揚は、行政サービスの向上に大きな影響を与えることから、OJT 研修などの職員研修の充実や、客観性・透明性を高めて、公平かつ公正な人事制度を確立するとともに、事務量の増減に対応した適正な職員配置を行います。

(作成日) 平成 27 年 4 月 24 日

アウトプット

◎人事評価制度の確立

昨年度から新たに取り組んでいる業績評価と能力評価を組み合わせた人事評価制度の定着化を図るため、評価者研修に努めるとともに、人材育成の観点から被評価者への評価フィードバック面談や評価結果の開示を行います。

◎職員定員の適正化

最少の職員数により最大の行政効果が発揮できるよう取り組んでいるところですが、今後、増加が見込まれる再任用者を活用した定員管理計画を作成します。

◎効果的な研修の実施

OJT 研修はじめ、管理職研修や中堅職員研修など階層別研修や専門研修を実施します。また、規律や災害時の連携意識を深めるため、新規採用職員を対象とした自衛隊体験研修を実施します。

(作成日) 平成 27 年 4 月 24 日

アウトカム

職員のやる気を引き出すことにより、職場組織における業務遂行能力の向上を図り、市民の行政サービス満足度を高めます。

このことにより、市民満足度調査の「市民サービス」などの項目において満足度を前回数値より高めます。

対話型広報広聴活動の推進

(作成日) 平成 27 年 4 月 24 日

戦略課題の目標

市の広報広聴活動は、市民の暮らしをサポートするとともに、開かれた市政の実現を目指して、「お知らせ情報」をはじめ、政策課題や各種事業の取組などの情報を積極的に提供し、市民からの意見や提案を吸い上げて、当該施策及び各種事業への反映を図ります。

そのため、広報誌や公式 WEB サイト、双方向性コミュニケーション手段である SNS などを活用し、市民の意識や行動に働きかける広報、評価・結果をフィードバックする広報を目指します。

また、地方自治体における「まちの魅力 PR」の役割は益々重要性を増しています。本市の魅力在全国に広くアピールし、認知度やイメージの向上を図ることで、定住化の促進や、観光促進などにつなげていきます。

(作成日) 平成 27 年 4 月 24 日

施策推進上の目標

本市の広報広聴活動は、様々な市政情報を提供し、全ての市民の暮らしをサポートするために、毎月 1 回発行の広報誌「広報かしわら」や公式 WEB サイト、facebook、LINE、Twitter などの多様な媒体を活用します。

また、多様な媒体を活用し、市民との対話型の広報広聴活動を推進します。次に、「まちの魅力」を市の内外へ発信するため、特集号を発行します。

(作成日) 平成 27 年 4 月 24 日

アウトプット

- ・広報「かしわら」を毎月 1 回発行します。
- ・まちの魅力を満載した広報特集号を年 2 回作成し、市の内外に配付します。
- ・まちの魅力情報を市外に発信するため、ポスターやチラシを作成し、大阪市内の主要駅や鉄道車両などに掲示します。
- ・公式 facebook、公式 LINE、公式 Twitter を活用します。公式 facebook の「いいね！」件数の 10% 増を目指します。

(作成日) 平成 27 年 4 月 24 日

アウトカム

市民が市政に関心を持ち、積極的に市政に参加できる環境を整えます。また、市民が「まちの魅力」を誇りに感じ、住んでみたい、住み続けたいまちとして、市民満足度が高まります。

このことにより、市民満足度調査の「市政参画」、「市民サービス」などの項目において満足度を前回数値より高めます。