

《 2040年を見据えた今後の行政経営の方向性 》

《創造性》 「革新的なサービスを生み出す市民満足度の高い行政経営」 「町田市の強みと魅力を活かした戦略的な行政経営」
《連携・協働》 「市民から信頼と共感を得られる行政経営」 「市民の主体性を尊重し、多様な担い手が公共サービスの主体となる開かれた行政経営」

町田市が将来に渡って選ばれ続けるためには、町田市の持つ強みや魅力を活かし、市民とともにこれまでにない魅力や新しい価値を創りあげ、市民一人ひとりが幸せを感じる事が大切です。そのためには、市民とともに持続的に成長していくことができる仕組みをつくり、市民の期待に応え、市民から信頼される行政経営を実現していきます。それを実現するため、『知識・技能を持つ多様なパートナーと新たな価値を共創する公共サービスのオープン化』と『最先端の技術を活用した快適で利便性の高いまちを実現する公共サービスのスマート化』を行っていくことが重要だと考えます。世の中の変化を的確に捉え、常に変革し続けることができる経営能力の高い職員を育成していくことで、革新的なサービスの創造と生産性の向上を両立していきます。このことを町田市の行政経営における基本姿勢とします。

町田市を取り巻く行政経営の主な現状と課題

- 【先進性、独自性への取組】**
 - 調査分析を行い、調査結果に基づいた課題解決に取り組んでいる
 - 徹底した自治体間比較に基づいた業務改革・改善に取り組んでいる
 - 全国に先駆けた先進的な取組や町田市独自の取組を行っている
- 【組織経営機能の強化】**
 - 全ての部署に共通する事務については、標準化・効率化に取り組んでいる
 - 法定事務や稼働時間が多い事業については集中的に見直しを図っている
 - 比較の観点で事務プロセスを見直し、具体的な業務の改善につなげている
 - 経営資源の有効活用や各部間の連携を図るべく、総務担当課が中心となって調整を行っている
- 【技術の発展】**
 - 事業者や関連自治体と連携してAI-OCRの実証実験を行い、高い正誤率が確認できている
 - 下水処理技術や高齢者の見守りなどの分野において、AIを使った実験を実施した
- 【市民等との連携】**
 - SNSなどを使った情報発信の展開をしている
 - 地域の課題解決に取り組むNPOや地域組織に対する支援を目的とした地域活動サポートオフィスを開設した
 - 官民共同の区画整理事業やDBO事業方式(公設民営)など民間事業者と連携した取り組みを実施している
- 【市職員】**
 - 職員の約2割が49～53歳であり10年後に退職のピークを迎える
 - 20歳代・30歳代は女性職員の方が多い
 - 毎年80名程度(女性職員の5～6%)が育休を新規取得している
- 【職員意識・職場環境】**
 - 約7割の職員が仕事・職場に満足している
 - 長時間労働をしている職員が減少している(254職場・2016年度→171職場・2018年度)
 - 多様な就労形態を導入している(時差勤務、テレワーク等)
 - 入職してから5年以内に退職する職員が多い
- 【財政状況】**
 - 市税収入は700億程度で横ばいに推移している
 - 税収が伸び悩む一方で、社会保障関係費や公共施設の維持補修費が増加している

＜課題解決のための重要な視点＞

「コラボレーション」「スマート自治体」「ブランディング」

課題解決に向けた行政経営の視点

- 【戦略性】**
 - 町田市として特に注力していく重点事業や主要事業に集中的な投資をしていく
 - 最新のテクノロジーを活用した新たなサービスを生み出していく
 - 自治体間比較はもちろん、官民間の比較も行き、データに基づいた事業立案・事業展開を行っている
- 【生産性向上】**
 - 定型業務の大半をAIで対応できるようにしていく
 - 職員は革新的な政策を生み出すことに注力していく
 - 調査分析により、現状把握と課題の明確化に努め、効果的に課題を解決していく
- 【オープン化】**
 - 多様な主体が公共サービスの担い手になれる環境を整備していく
 - 最適な担い手と一体となって地域の課題を解決できるよう、外部からのアイデアとスキルを受け入れる仕組みを構築していく
 - 行政の持つ情報を活用しやすい形で共有していく
- 【共創】**
 - 市民・事業者などと一緒に課題に向き合い、目標設定の段階から市民・事業者などが連携し、異なる視点や価値観のもと意見を出し合っていく
 - 多様な視点で意見を出し合うことで、これまでにない町田市の魅力や価値を「共に」「創り」あげていく
 - 民間資金や民間のノウハウを活用した事業展開など、より効果的・効率的な行政経営を行っている
- 【多様性】**
 - 子どもや高齢者など、全ての人々が持てる力をフルに発揮し、活躍することができる仕組みを整備していく
 - 多様化・高度化する市民ニーズに対し、適切な対応をすることで、市民の期待に応え、市民からの信頼を獲得していく
- 【目標管理】**
 - 適切な目標や成果指標を設定し、成果を生み出し続けることのできる体制を整備していく
- 【多様な働き方】**
 - 仕事と家庭の調和が保たれ、誰もが健康に働けるいきいき職場にしていきたい
 - 職員と組織の負担を軽減することができる多様な就労形態を導入していく
 - 職員からも選ばれ続ける職場づくりをしていく
- 【財政】**
 - 歳出削減に努めるとともに、新たな財源確保に努め、将来負担への対策を講じていく

2040年にかけて起こる主な変化・課題

- 【自治体間格差】**
 - 自治体間において、行政サービスの競争が激化する
 - 自治体間における行政対応力の格差が拡大する
 - 自治体間で生産年齢人口の奪い合いが生じる
- 【超高齢化】**
 - 超高齢化社会により、認知症高齢者が増加する
 - 人口減少による労働者不足の結果、これまで以上に外国人材が増えていく
 - 高齢者のみ世帯や高齢単身世帯が増加する
 - 老々介護や孤独死、看取りなどの社会問題が増加する恐れがある
- 【人口減少】**
 - 町田市の人口は2019年から2040年にかけて約9.3%減少する
 - 人口減少に加え、人口構造が大きく変化する
 - 生産年齢人口が約2割減少する
 - 従来のフルセット型の行政経営では立ち行かなくなる
- 【テクノロジー】**
 - 「Society5.0」の実現や「第4次産業革命」などにより、AIやICTなどのテクノロジーがさらなる発展を遂げる
 - テクノロジーの発展により、買い物や移動など生活に関わる行動で他者との関わりが極端に少なくなる可能性がある
 - 生活利便性は高いが孤独な社会になる恐れがある
 - 外出して買い物をしなくてもよくなるため、身近な商店や駅周辺の商業施設などが衰退する可能性がある
- 【人材確保】**
 - 労働力不足により人材確保が難しくなる
 - 高齢者の就労意欲が高まる
 - 出産・子育て期にあっても就労できる場所・環境への要請が高まる
- 【就労形態】**
 - 組織や場所にとらわれない多様な働き方がスタンダード化してくる
 - 人材不足に対応するため長期に渡って活躍できる職場環境の整備が必要となる
- 【構造的収支不足】**
 - 市税収入が減少する
 - 社会保障関係費や公共施設の維持補修費をはじめとする歳出が増加していく
 - 構造的収支不足が拡大していく
 - 地方交付金の額が減少していく可能性がある
- 【公共施設の再編】**
 - 施設利用者数が減少する
 - 少子化の進行による学校施設再編の必要性が生じる