



第

4

章

人々と行政のつながりを まちづくりにつなげる

【目標体系図】

まちづくり
の基本方針

4

人々と行政のつながりをまちづくりにつなげる

目標とする10年後の戸屋の姿

▶ 14 信頼関係の下で市政が展開している

施策目標 14-1 市民参画による開かれた市政を運営している

施策目標 14-2 変化に対応できる柔軟な組織運営をしている

目標とする10年後の戸屋の姿

▶ 15 経営資源を有効に活用し、健全な財政状況になっている

施策目標 15-1 様々な資源を有効に活用している

施策目標 15-2 歳入・歳出の構造を改善している

信頼関係の下で市政が展開している

【基本構想】

これからの市政運営には、市民と行政が地域の現状と課題を共有し、お互いが理解し合い、信頼関係が構築されることが欠かせません。

市民と行政が市の現状を理解し、共にまちづくりを考え、お互いの役割を果たしながら、継続的に協働していくことが必要です。

そのためには、行政は、市民が何を求めているかを問いかけながら取り組むことはもちろん、市民と行政が共に考える機会を増やし、協働のまちづくりを通して確実な成果につなげていくことが重要であると考えます。

施策目標14-1 市民参画による開かれた市政を運営している

施策目標14-2 変化に対応できる柔軟な組織運営をしている



施策目標 14-1

市民参画による開かれた市政を運営している

(施策目標推進部：企画部)

前期基本計画の取組

| 前期基本計画の「重点施策」 | 前期の取組 |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ● 市政に関する情報を適時に適切な方法で分かりやすく発信し、透明性の確保に努めます。 | <p>⇒ 広報あしや、ホームページ、広報番組のほか、新たにサントレビの文字データ放送「まちナビ」による情報発信を開始するなど、適切な時期での分かりやすい発信に努めました。</p> <p>⇒ 各種計画書、統計資料、阪神・淡路大震災関連資料等を行政情報コーナーなどに配架しました。</p> |
| <ul style="list-style-type: none"> ● 市民参画の機会の充実に努めます。 | <p>⇒ 審議会などの活用、*ワークショップの開催、*パブリックコメントや意見交換会の活用など、市政に対する市民の参画に必要な手続を実施しました。</p> |
| <ul style="list-style-type: none"> ● 総合計画の取組の成果を市民目線で確認しながら、施策を改善していきます。 | <p>⇒ 総合計画の前期基本計画の取組について、市民アンケートと連携した施策評価を実施し、後期基本計画策定に活用しました。</p> |

後期の課題

- 市政に関する様々な情報提供を行っていますが、市政に対するアンケート調査では回答率が50%を下回ることや、「わからない」との回答が3割程度あるほか、*パブリックコメントを募集しても意見が0件の場合が少なくない状況となっています。市民アンケートにおける本施策目標の進捗に関する設問では、市民と職員との意識に大きな開きがある結果となっていることから、市民に関心を持ってもらえるための取組が必要です。
- これまでも市政における様々な取組について評価を実施し、改善に努めてきましたが、その進捗状況の公表や市民目線での評価が十分でないことなどが課題となっており、アンケートの定期的な実施などで市民の意見を把握して市政に反映できるよう、分かりやすい評価の実施とそれを踏まえた事業展開や、市民が参画しやすくするための工夫が必要です。



後期5年の重点施策

14-1-1 市政に関する情報を適切な方法で整理し、公開性を高めます。

(重点取組)

- ① 市民が市政に関心を持つよう情報の公開度を高めるため、情報提供の在り方を見直します。
- ② 情報提供手段として*ICTの活用などとともに、オープンデータなど2次利用可能な方法を検討します。
- ③ 重要な歴史資料などの選別、保存方法の検討を含め、公文書の適正な管理、保存を更に進めていきます。

| 指標 | 単位 | 現状値 (H26) | 指標の 方向性 | めざす値 (H32) |
|--|----|---------------|------------|---------------|
| 「市政に関するさまざまな情報が市民に対しわかりやすく、十分に提供されている」という問いに、肯定的回答をした市民の割合 | % | 51.5 (H25) | ↗ | 61.8 |

14-1-2 市民参画の機会と協働推進のための仕組みを充実し、拡大に努めます。

(重点取組)

- ① *パブリックコメントなど市民参画の仕組みについての周知を充実するなど、市民がより積極的に市政に参画しやすい取組を進めます。
- ② 市民参画・協働に積極的に取り組む職員を育成します。

| 指標 | 単位 | 現状値 (H26) | 指標の 方向性 | めざす値 (H32) |
|---|----|---------------|------------|---------------|
| *パブリックコメントを知っている市民の割合 | % | 18.3 (H25) | ↗ | 25.0 |
| 「市民参画による開かれた市政運営をしている」という問いに「わからない」と回答した市民の割合 | % | 47.9 | ↘ | 40.0 |
| 職員アンケートで、協働したことの成果があると回答した職員の割合 | % | 79.8 (H25) | ↗ | 88.8 |



パブリックコメント資料の設置コーナー

14-1-3 各施策について、市民目線での評価、改善に取り組みます。

(重点取組)

- ① 総合計画をはじめ各種計画などの策定にあたっては、目標を定め、その評価を通じて各施策の進捗状況を分かりやすく発信します。
- ② 市民目線での事業推進に取り組むため、市民の声を把握し、改善に生かします。
- ③ 職員に対し、様々な機会を活用し、重点取組、重点施策等の意識付けなど、総合計画の啓発に努めながら、事業推進を図ります。

| 指標 | 単位 | 現状値 (H26) | 指標の 方向性 | めざす値 (H32) |
|---|----|--------------|------------|---------------|
| 各施策目標に対する問いに「わからない」と回答した市民の割合 | % | 28.8 | ↘ | 23.0 |
| 係長級以上職員(事務事業評価対象部門)における、後期基本計画の重点施策の認識度 | % | 85.4 | ↗ | 100.0 |

市民主体による取組

- ◆ 市政に関する情報の積極的な利用
- ◆ 市民参画の機会への積極的な参加

関連する課題別計画

- 第2次芦屋市市民参画協働推進計画(H27~H31)
- 芦屋市情報提供の推進に関する指針(H17)
- 芦屋市附属機関等の設置等に関する指針(H25 改定)



行政情報コーナー



施策目標 14-2

変化に対応できる柔軟な組織運営をしている

(施策目標推進部：総務部)

前期基本計画の取組

| 前期基本計画の「重点施策」 | 前期の取組 |
|---|--|
| ● 職員一人一人が能力の向上に努め、組織として行政サービスの向上を目指します。 | ⇒ 「芦屋市人材育成基本方針」に基づき「あしや”人材育成実施計画」を策定し、職員の意識改革、資質向上、能力開発に取り組みました。 |
| ● 職員一人一人が横の連携を常に意識し、組織として柔軟かつ迅速に対応します。 | ⇒ 組織横断的課題については、庁内調整会議や*プロジェクトチームの設置等を行うとともに、行政サービス向上策として、部課横断的な改善の取組「*芦屋GrowUPチャレンジ」を実施しました。 |
| ● 職員一人一人が公正の確保、法令遵守はもとより、危機管理意識の醸成を図りながら確実な組織運営を行います。 | ⇒ 市民から信頼される市政を進めていくために、個人情報保護や危機管理などの研修を行いました。 |

後期の課題

- 変化する社会状況や多様な市民ニーズに迅速かつ的確に対応し、効果的で効率的な行政運営を行い、信頼される市政を進めるためには、更に柔軟で組織横断的な対応力や危機対応能力の向上が課題となっています。
- 課長級以上の職員を対象に本格導入している人事評価制度を全職員に拡大し、行政サービスの質の向上に努力した職員を公正に評価し、自ら考え行動する職員を育成するなど、人材育成を効果的に推進していくことが必要です。

後期5年の重点施策

14-2-1 自ら考え行動する職員を育成し、行政サービスの質の向上を目指します。

(重点取組)

- ① 努力した職員を公正に評価するために人事評価制度を全職員に導入し、上司と部下がともに成長できる、人が育つ人事評価を実施します。
- ② 迅速かつ柔軟に課題解決を図れるよう、ベテラン職員から技術やノウハウを伝承するなど、自治体職員としての高度な知識、技術の習得を図ります。
- ③ 政策形成力を発揮することでまちづくりが進めていけるよう、庁内外を問わず様々な知識や技術、専門能力を身につけるなど、職員としての資質や能力の向上を目指します。

| 指標 | 単位 | 現状値(H26) | 指標の方向性 | めざす値(H32) |
|-----------------|-----|----------|--------|-----------|
| 人事評価対象者割合 | % | 34.1 | ↗ | 100.0 |
| 研修会や職場研修の延べ参加者数 | 人/年 | 3,410 | ↗ | 4,000 |



14-2-2 職員一人一人及び市役所全体の課題対応力と危機管理能力の向上を目指します。

(重点取組)

- ① 市民からの様々な意見に潜む行政サービス向上のためのヒントや事務処理ミス等で得た反省を全庁的に反映させるため、個別の情報を集約し広く業務改善に生かします。
- ② 日常業務で発生するトラブルにおける職員の初動対応力の向上を図ります。
- ③ 自然災害や感染症など、市民生活に重大な影響を及ぼす事態が発生した際にも、行政機能を継続するための「事業継続計画（BCP）」の見直しを定期的に行います。
- ④ 様々な社会環境が変化していく中でも、職員一人一人が常に高い倫理観を持って職務を全うし、社会的責任が果たせるよう職員の行動指針を作成するとともに、法令遵守の意識を高めるため、公務員倫理研修をはじめとする法令遵守研修を行います。
- ⑤ *マイナンバー制度が新たに始まることから、従来よりも更に高いレベルの個人情報保護や情報セキュリティ対策が求められるため、職員意識の向上と定着を図ります。

| 指標 | 単位 | 現状値 (H26) | 指標の 方向性 | めざす値 (H32) |
|-------------------------|-----|--------------|------------|---------------|
| 危機対応に関する職員への意識調査における理解度 | % | - | ↗ | 100.0 |
| 法令遵守研修の参加者数 | 人/年 | 143 | ↗ | 200 |
| 情報セキュリティ自己点検における達成率 | % | 87.0 | ↗ | 100.0 |

市民主体による取組

- ◆ 市民から見た行政の改善点の提案

関連する課題別計画

芦屋市人材育成基本方針（H26.3 改定）

芦屋市人材育成実施計画（H27～H29）

危機管理指針（H25 改定）

*事業継続計画（「芦屋市地域防災計画・水防計画（毎年更新）」に包含）