

会 議 録

会議の名称	第3回 飯塚市行政経営戦略推進審議会
開催日時	令和5年8月3日(木) 13:30~15:30
開催場所	オンライン(委員)、飯塚市役所 会議室(事務局)
出席委員	井澤会長、大久保副会長、菅原委員、畠中委員
欠席委員	河委員、河崎委員
事務局職員	【行政経営部】東部長 【業務改善・DX推進課】中嶋課長、上田課長補佐、野見山係長、伊佐
会議内容	<p>1 開会</p> <p>2 議題1 飯塚市行政経営戦略推進ビジョン素案について 資料1 飯塚市行政経営戦略推進ビジョン素案について事務局から説明</p> <p><各委員から出された主な意見></p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ 「目指す姿」について <ul style="list-style-type: none"> ・ 誰が目指す姿なのか漠然としている。組織として目指す、職員として目指す、対市民に向けて目指す、様々なものが要素として含まれている。 ・ 市民目線なのか、職員目線なのか分けてもいい。 ・ A案「市民サービスと市職員の働きがいがともに上昇する未来」は目指す姿としては分かりにくい。C案の「市民にも職員にも選ばれる飯塚市」が一番イメージしやすいと思う。 ・ 何を軸にして変わりたいのかを明確にし、その軸は目指す姿の中に取り入れるべき。 ・ 分かりやすい姿、言葉にするべき。 ➤ 「大事にする価値」について <ul style="list-style-type: none"> ・ 3番目の文言「多様性を尊重し、誰一人取り残さない」という文言に違和感がある。「取り残さない」ではなく「取り残されない」の方がいいのではないか。 ・ 「誰一人残さない」という文言について、デジタル庁は途中から「取り残されない」に言い換えている。 ・ 事務局で表現を考えていただきたい。 ➤ 取り組みの方向性「バックキャストイング」について <ul style="list-style-type: none"> ・ 意見なし。

- 取り組みの方向性「人」について
 - ・ 労働生産性の向上を数値目標にすべきではないか。
 - ・ 管理職の意識改革の推進も必要ではないか。
 - ・ 「産休、育休等が取得しやすい職場環境の整備」という記載があるが、具体的な意識改革の策があってもいいと思う。
 - ・ 本当に職員のマインドを変えようと思ったら、職員が驚くような破壊力のある言葉が必要だと思う。
 - ・ 部下職員の意見をつぶさないボトムアップの行政運営ができるようなマインドが大事。
 - ・ 働き方改革の推進には事業の削減が必要。取り組みの方向性は4つ建てに分かれているが、事業の削減は別建てで加えてもいい。
- 取り組みの方向性「情報・デジタル化」について
 - ・ デジタル人材の育成は最終的には人事が包括して管理するべきとは思いますが、短期的に組織的に実施するのもいいと思う。
 - ・ ITパスポートを取らせるKPI設定も可能だと考える。人事評価の一項目の中に入れてもいいと思う。
 - ・ デジタルは得手不得手がある。得意な人を伸ばす考えもある。
 - ・ デジタル人材を育てるならば、個人のスマホを自由に使わせてあげべきだと思う。フリーWi-Fiなど用意したほうがよいのでは。
 - ・ 行政職員が最低限のデジタルリテラシーを持つのは当然のこと。職員が持つデジタルリテラシーの最低限のレベルをどこに設定するのかを決めることが大事。
 - ・ 農業委員会がすべて紙ベースの資料で大変だった。5年後の目標に紙の量を半分に減らすなど設定してもいいと思う。
- 取り組みの方向性「財政」について
 - ・ スクラップ&ビルドとよく言うが具体策がない。具体的な数値がないとやめられない。
 - ・ 民間と一緒にスクラップ&ビルドできないか？内部の人間はどうしても守りに入ってしまう。外部の発想は大事。
 - ・ スクラップする仕組みを設計する。条例、包括協定などについても、自動更新ではなく、やめる前提で作り、必要に応じて、続けるという流れ。
 - ・ 新規事業についても、出口戦略、撤退戦略が重要である。
- 取り組みの方向性「施設・モノ」について
 - ・ 施設の利便性・運営・修繕計画について、もっと利用者の声を聞いて利用者目線で考えてもらいたい。
 - ・ 管理の効率化に重きを置くことも大事。予約システムの改善や、収入を最大化できるような施設運営の方法など。
 - ・ コスモスコモンを筆頭に大きな施設は稼げる施設にしてほしい。

	<ul style="list-style-type: none"> ・ 指定管理ではなくて、民間に長期継続契約で貸し出して、改修や管理を一任するというのはできないか。 <p>3 飯塚市行政経営戦略推進プラン骨子案について 資料2 飯塚市行政経営戦略推進プラン骨子案について事務局から説明</p> <p><各委員から出された主な意見></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ アクションプランで具体的な取り組みが担保されると思うが、アクションプランを書いても何事もなく実施されないということもあるので注意は必要。 ・ アクションプラン内で目的はしっかりと明記してほしい。 ・ 見直す必要があったときに見直せるような方針についても入れておくべき。 ・ 目標数値だけでなく、事業をやめるポイントも設定しておくべき。 ・ アクションプランをつくる前にしっかりと事例の下調べをしてほしい。 ・ 数字合わせのためだけにやるのではなく、中身を伴うものにしてほしい。 <p>4 その他（今後の予定について）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 次回は9月14日（木）13:30 からオンラインで、議題は飯塚市行政経営戦略推進ビジョン素案の最終版と飯塚市行政経営戦略推進プランの素案についての審議をする予定。 <p>5 閉会</p>
会議資料	<p>1. 飯塚市行政経営戦略推進ビジョン素案</p> <p>2. 飯塚市行政経営戦略推進プラン骨子案</p>
公開・非公開の別	<p>1 公開 2 一部公開 3 非公開</p> <p>(傍聴者 0人)</p>
その他	

飯塚市行政経営戦略推進ビジョン
素案

令和5年8月
飯塚市

目次

はじめに

行政経営戦略推進ビジョンの位置づけと計画期間

I. これまでの行財政改革の取り組みと現状

1. これまでの取り組みと成果
2. 取り巻く環境

II. これからの行政経営の方向性

1. 目指す姿
2. 大事にする価値
3. 取り組みの方向性

III. 行政経営戦略推進の方法

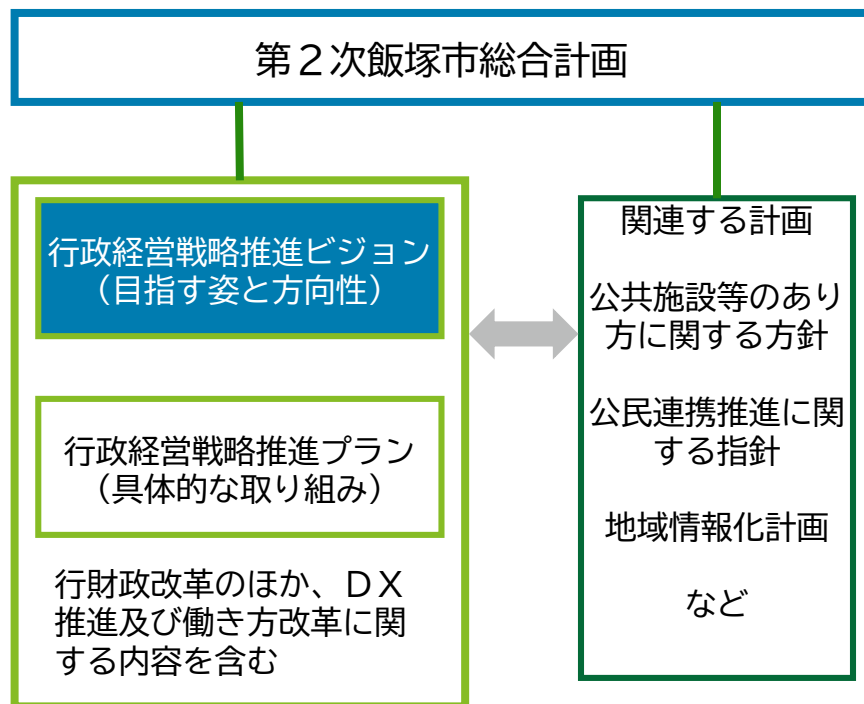
1. 推進体制
2. 進行管理

はじめに

行政経営戦略推進ビジョンの位置づけ

1. 行政経営戦略推進ビジョンの位置づけ

- 本市の最上位計画である「第2次飯塚市総合計画」の分野別計画として「行政経営戦略推進ビジョン」及び「行政経営戦略推進プラン」を策定します。
- また、行財政改革に関する内容のほか、DX推進計画及び働き方改革推進計画の内容を包含するものとします。



2. 計画期間

- 計画期間について、方向性を示すビジョンは令和6年度から令和10年度までの5年間とし、具体的な取り組みを示すプランは令和6年度から令和8年度までの3年間とし、必要に応じ見直すこととします。

計画	区分	R6	R7	R8	R9	R10
第2次総合計画	基本構想	H29~R8				
	基本計画	H29~R8 R3中間見直し				
行政経営戦略推進	ビジョン	R6~R10				
	プラン	R6~R8				

I. これまでの行財政改革の取り組みと現状

1. これまでの取り組みと成果

1. これまでの取り組みと成果

- 平成18年の市町村合併以降、継続的に行財政改革に取り組んでいます。
- 平成18年度から令和3年度までの効果額は280億円（計画額153億円）となっています。

年月	内容
平成18年3月	1市4町合併直後の平成18年度予算で大幅な財政収支の不均衡が発生
平成18年11月	行財政改革大綱及び実施計画を策定（H18～H22：効果額178億円）
平成21年12月	行財政改革実施計画（第一次改訂版）を策定（H21～H25：効果額71億円）
平成25年7月	第二次行財政改革大綱及び実施計画を策定（H25～H30：効果額46億円）
令和2年3月	後期実施計画を策定（R元～R5：目標効果額18億円）

- その他行財政改革に関連し、次のような指針や計画を策定しています。
 - 公共施設等のあり方に関する基本指針（平成20年3月第一次、平成28年1月第二次策定）
 - 補助金等の見直しに関する指針（平成21年12月）
 - 民間委託等に関する指針（平成23年8月）
 - 地域情報化計画（平成30年3月策定、令和3年3月改訂）
 - 公民連携推進に関する指針（平成31年3月策定、令和3年7月改訂）
 - 働き方改革推進計画（令和2年2月）

I. これまでの行財政改革の取り組みと現状

2. 飯塚市を取り巻く環境

2. 取り巻く環境

- 令和5年版地方財政白書をみると、地方行財政をめぐる諸課題として、次のような項目が挙げられています。このほか、国においては、今後3年間で集中取組期間と位置付けられている異次元の少子化対策の実施、「人への投資」の強化、スタートアップの育成などに重点的に取り組むこととしており、これら国の推進施策への対応も求められます。

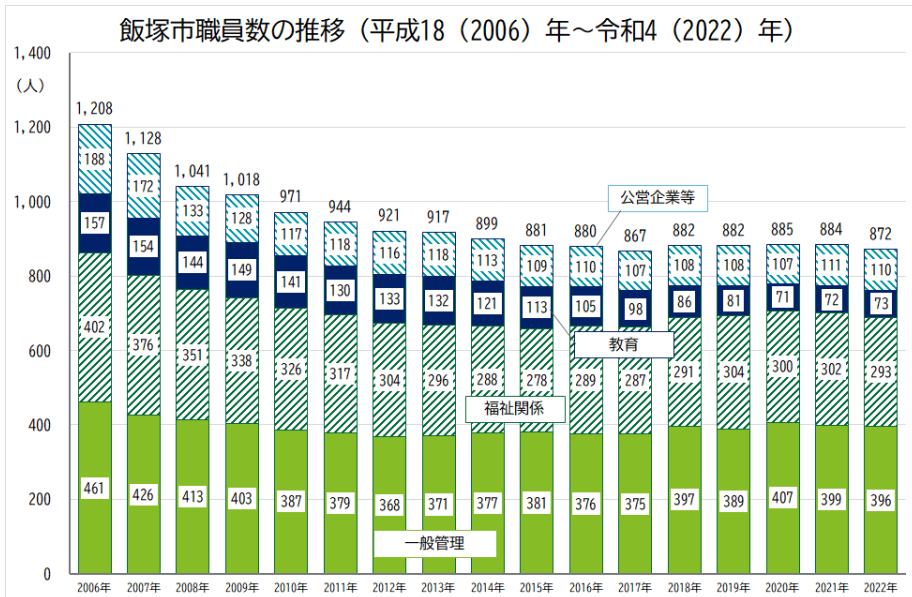
新型コロナウイルス感染症への対応	ウィズコロナ、アフターコロナ対応
物価高騰への対応	公共施設等に関する対応（光熱費の高騰など）
デジタル田園都市国家構想等の推進	DXの推進、マイナンバー、地方創生
地域の脱炭素化の推進	公共施設等の脱炭素化の推進
防災・減災、国土強靱化及び公共施設等の適正管理の推進	防災・減災、国土強靱化の推進、施設管理の適正化
社会保障制度改革	全世代対応型の持続可能な社会保障制度、子ども・子育て支援
財政マネジメントの強化	経営・財務マネジメントの強化
地方分権改革の推進	広域連携、公務員行政

I. これまでの行財政改革の取り組みと現状

2. 飯塚市の現状～人（職員）～

(1) 職員数の推移

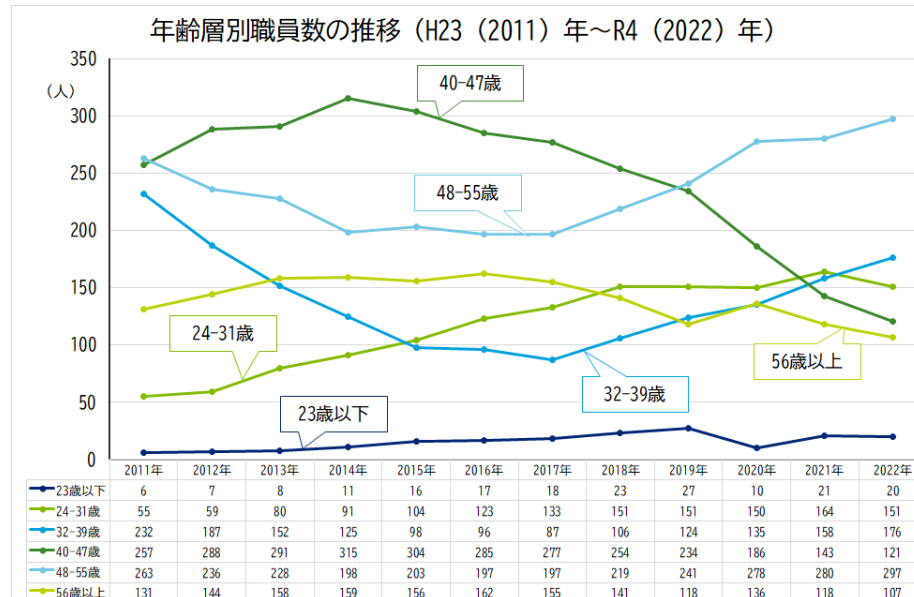
- 職員数の推移をみると、平成18年の合併時から平成28年までの約10年間で職員数は300人以上減少し、その後ほぼ横ばいで推移しています。
- 既存の業務のほか、前ページに記載しているような取り巻く環境の変化に対応することが求められています。



出所：地方公共団体定員管理調査（総務省）

(2) 年齢層別職員数の推移

- 年齢層別に職員数の推移をみると、40～47歳の職員数が大きく減少しています。一方、24～39歳及び48～55歳の職員数が増加しています。
- 業務経験が豊富でかつ現場の中核となる世代が減少し、今後結婚、出産、子育てに直面する世代が増加していることから、働き方改革を進めるとともに、ノウハウやスキルの円滑な継承も求められます。



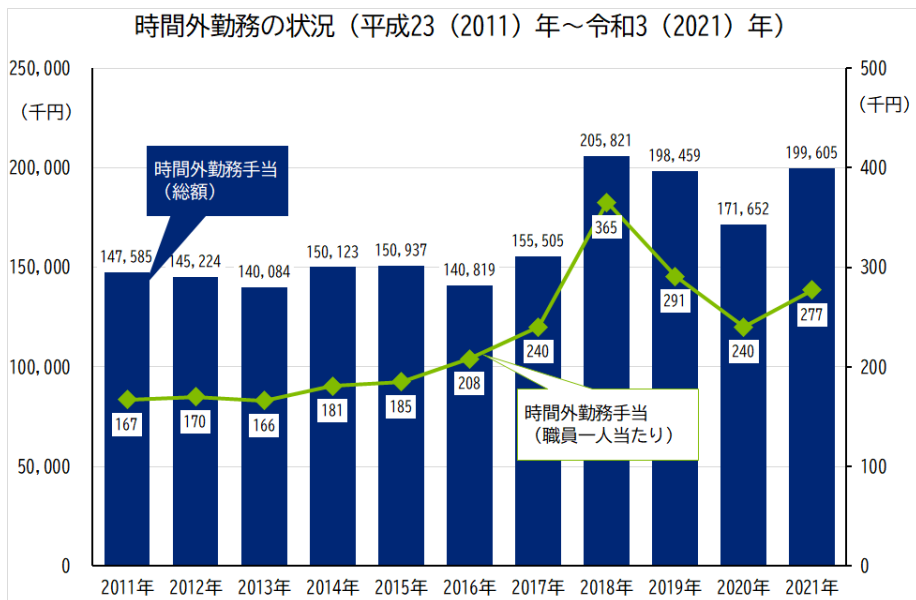
出所：人事行政の運営等の状況（飯塚市）

I. これまでの行財政改革の取り組みと現状

2. 飯塚市の現状～人（職員）～

(3) 時間外勤務の状況

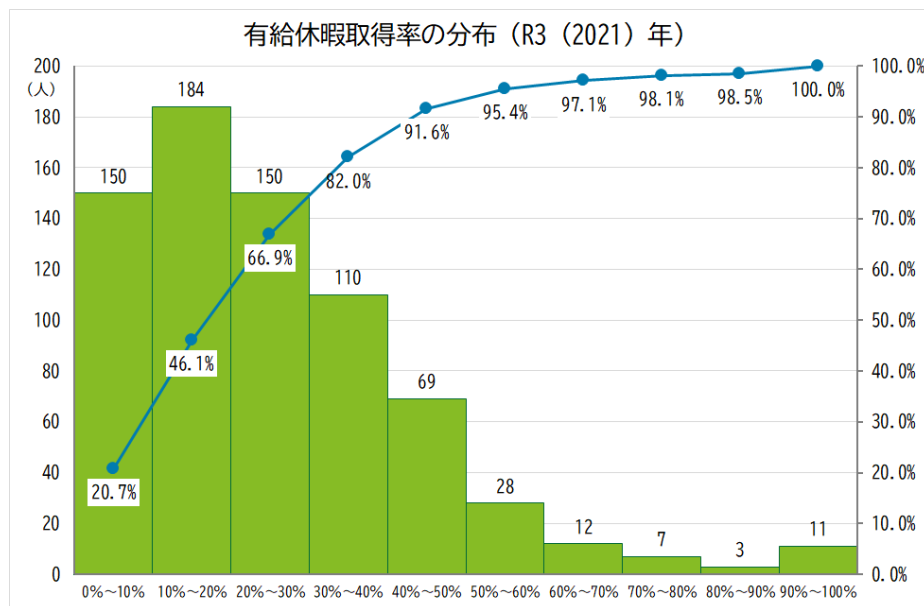
- 時間外勤務の推移をみると、平成30年以降増加しています。
- また、令和4年度の時間外労働時間は、全市合計で約73,000時間（災害、選挙対応を除く）となっており、部署別に見ると、1人の年間労働時間に相当する1,800時間を超えている課が15課あり、2人分に相当する3,600時間を超えている課がうち6課となっています。



出所：人事行政の運営等の状況（飯塚市）

(4) 休暇取得の状況

- 休暇取得状況を見ると、平均の取得率は26%程度ですが、次のとおり、全体の3分の2が30%以内となっており、10%以下が2割を超えています。（時間休についてはカウントしていない。）
- 適度に休暇を取得することは、市民サービス向上の観点からも有効であり、休暇取得しやすい職番環境を整備することが求められます。



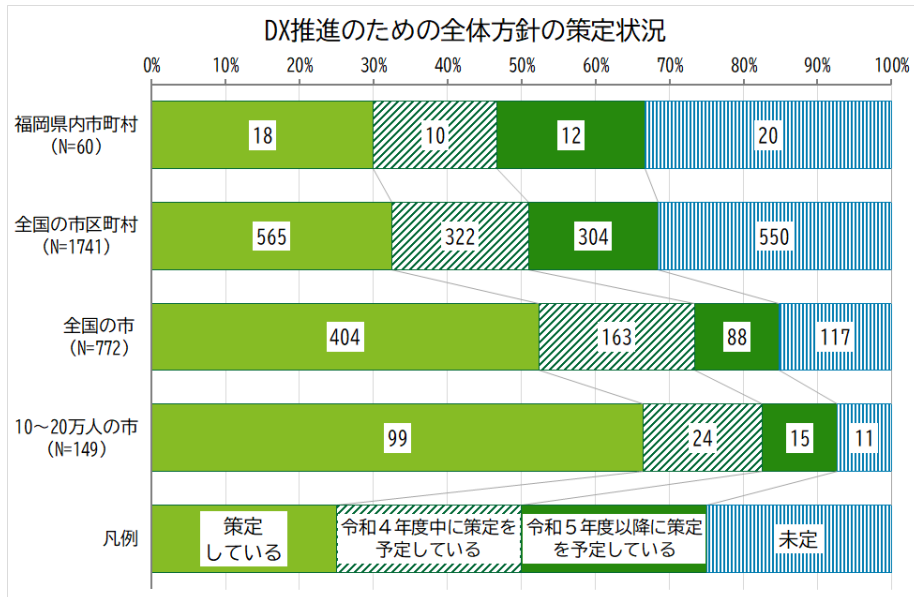
出所：飯塚市人事課データ（正職員のみ）を元に作成（飯塚市）

I. これまでの行財政改革の取り組みと現状

2. 飯塚市の現状～DX・情報化～

(1) DX・情報化推進のための方針策定状況

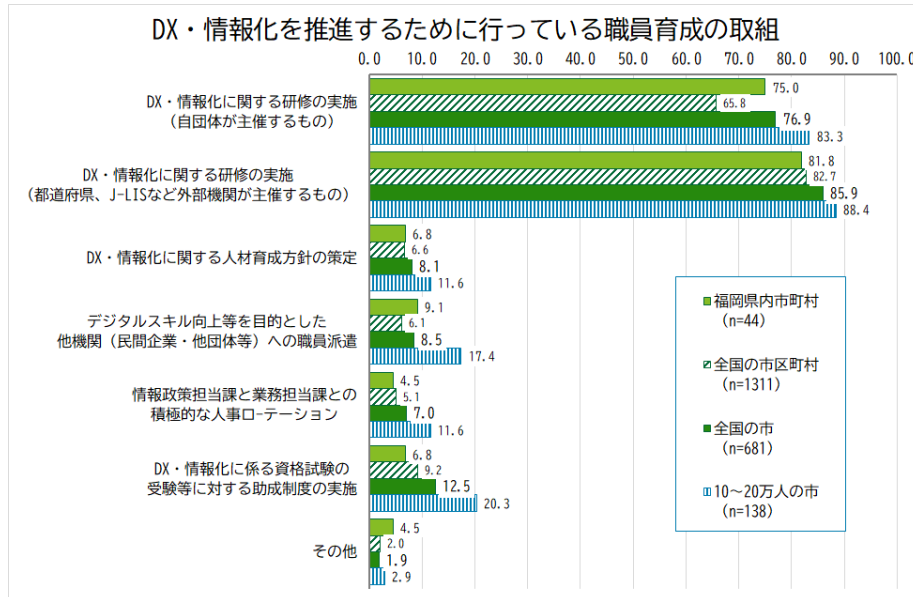
- 今回策定する行政経営戦略推進ビジョン及びプランは、DX推進計画を包含するものとなっています。
- 令和4年度の全国情報化状況調査によると、全市区町村の約3割が令和3年度までにDX推進の方針を策定しており、令和4年度中策定予定という回答を加えると、半数は策定済みとみられます。



出所：令和4年度全国情報化状況調査（総務省）

(2) DX推進のための職員育成

- 全国情報化状況調査によると、DX・情報化推進のための職員育成について、75%が取組を実施しています。
- その内容として、ほとんどの団体で研修が実施されていますが、人材育成方針の策定は7%程度、資格試験の受験等に対する助成制度の実施は9%程度にとどまっています。



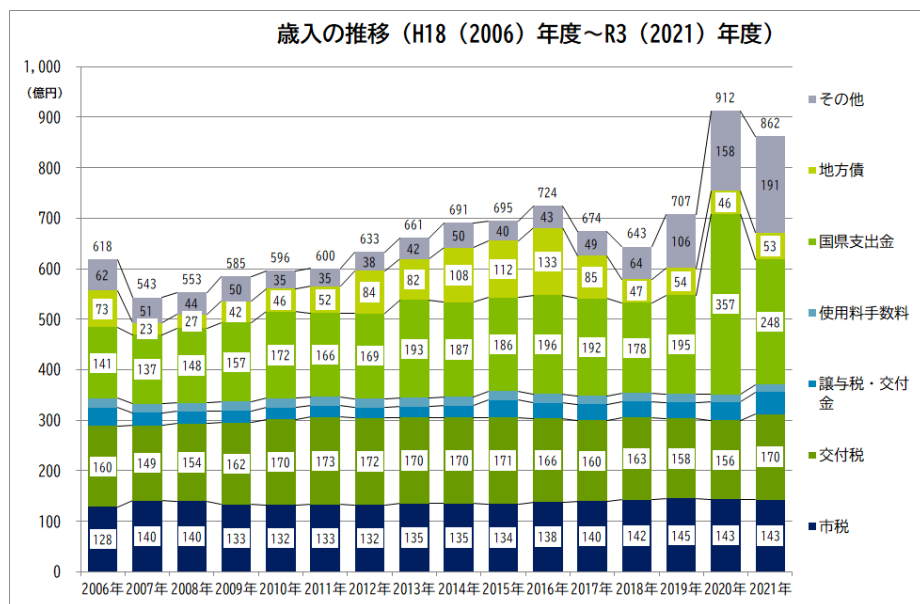
出所：令和4年度全国情報化状況調査（総務省）

I. これまでの行財政改革の取り組みと現状

2. 飯塚市の現状～財政～

歳入の推移

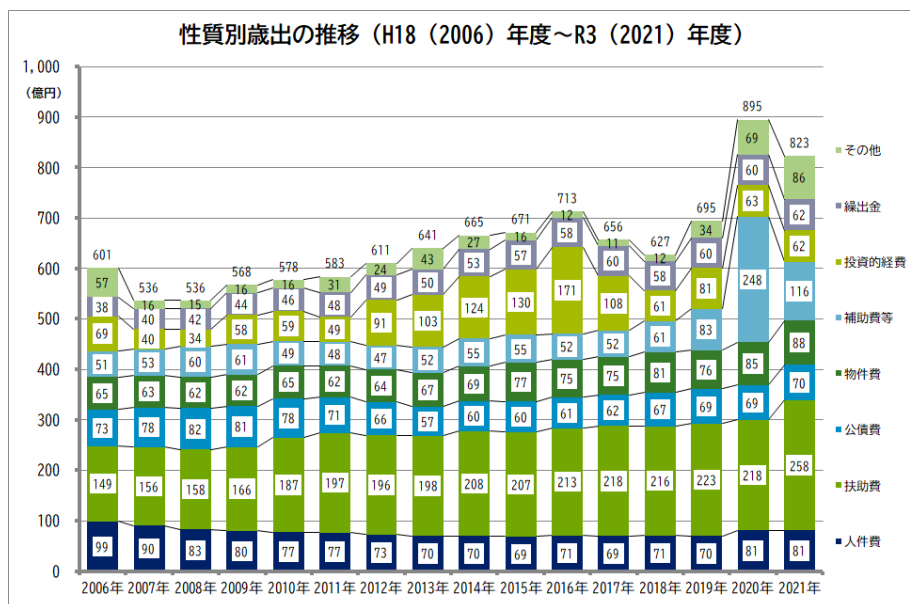
- 歳入の推移をみると、市税は微増、交付税は合併算定替終了の影響もあり減少していましたが2021年は増加しています。国県支出金は、年によって変動はありますが、近年は新型コロナ対策関係もあり増加しています。地方債についても、庁舎等建設事業などで増加しているものの近年は50億円程度となっています。



出所：決算統計（地方財政状況調査）（総務省）

歳出の推移

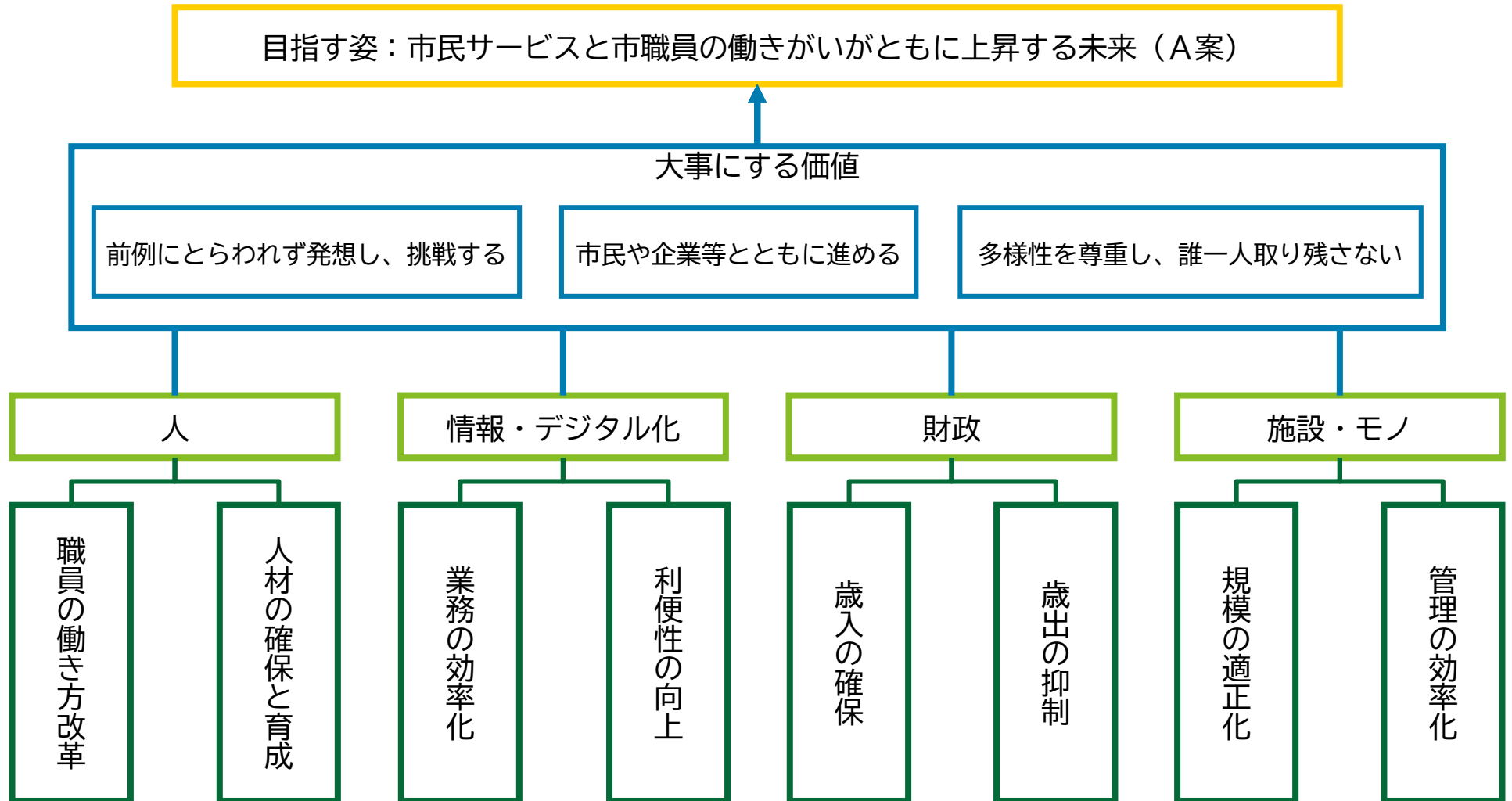
- 性質別歳出の推移をみると、人件費は2019年度まで減少傾向にありましたが、以降増加しています。扶助費は、高齢者人口の増加等により増加しており、15年間で1.7倍となっています。補助費等は、新型コロナ対策などの影響で大きく増加しています。また、投資的経費は庁舎整備等投資事業の増減により変動しています。



出所：決算統計（地方財政状況調査）（総務省）

II. これからの行政経営の方向性

全体イメージ



II. これからの行政経営の方向性

1. 目指す姿（案）

- これからの行政経営を推進するに当たり、5年後の目指す姿を次のとおり設定します。

- 目指す姿

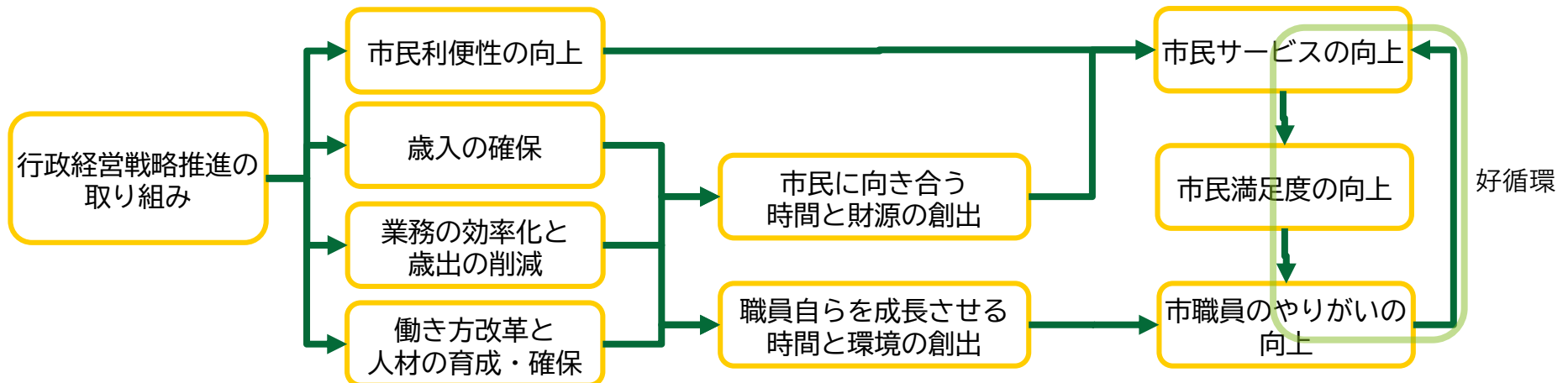
市民サービスと市職員の働きがいとともに上昇する未来（A案、別案は次ページのとおりに）

- 目指す姿の内容

市民サービスを維持向上するためには、市職員が「働きがい」を高めつつ様々な課題に取り組むことが重要である。「市民サービスの向上」と「市職員の働きがい」は、これを両立することが求められる。

また、「働きがい」を高めるためには、「働きやすさ」と「やりがい」をともに高めていくことが求められる。

さらには、市民サービスの向上が市職員の働きがいの向上につながる好循環を生み出すものとなる。



<目指す姿の案>

	目指す姿	説明（背景、設定理由など）
A	市民サービスと市職員の働きがいとともに上昇する未来	市民サービスを維持向上するためには、市職員が「働きがい」を高めつつ様々な課題に取り組むことが重要である。「市民サービスの向上」と「市職員の働きがい」は、これを両立することが求められる。また、「働きがい」を高めるためには、「働きやすさ」と「やりがい」をともに高めていくことが求められる。さらには、市民サービスの向上が市職員の働きがいの向上につながる好循環を生み出すものとなる。
B	持続可能なスマート自治体	人口減少が深刻化しても持続可能な行政サービスを提供し続け、住民サービス水準を維持することが重要である。そのためには、職員でなければできない価値ある業務に注力できる環境を整備することが求められる。また、職員も価値ある業務を持続的に提供できるよう、自らを高めることが必要である。
C	市民にも職員にも選ばれる飯塚市	市民に選ばれる飯塚市となるためには、職員にも選ばれる市役所となることが必要である。職員も市を構成する一員として、市民目線での業務の見直しをはじめ、市民と職員が担い手と受け手という関係を超えて共に卓越したサービスを提供、維持していくことが求められる。
D	誰もが幸せを実感できる未来都市	総合計画の都市目標像に「共に創り 未来につなぐ 幸せ実感都市 いいづか」とあり、この都市を実現するためには、市役所及び市職員も自らが、幸せを実感できることが必要である。そのためには、市役所又は市職員にしかできないことや専門性を発揮できることにその時間と労力を費やし、また持続可能に再生産できることが重要である。
E		

Ⅱ. これからの行政経営の方向性

2. 目指す姿達成にあたり大事にする価値

2. 大事にする価値（案）

- 目指す姿を達成するに当たっては、次の価値を大事に、各施策に取り組むこととします。

- 大事にする価値

1. 前例にとらわれず挑戦する

環境の変化に対応するためには、前例にとらわれない発想のもと、積極的に挑戦することが必要です。

また、挑戦の結果、仮にうまくいかなかったとしても、挑戦したことを評価する風土が、次の挑戦を誘発するものとなります。

本市には、複数の大学が立地しており、産学連携、起業促進、イノベーションの促進に取り組んでいます。その姿勢を市政運営においても尊重していくこととします。

2. 市民や企業等とともに進める

これからの行政経営及び地域経営に当たっては、全体最適化の視点を持ち、市民や企業等とともに進めることが必要です。公共施策はもはや行政だけの取り組みではなく、協働、共創の意識を持つことが重要です。

また、特に、DXの推進に当たっては、利用者側の視点、業務処理側の視点からの環境整備が必要であり、Win-Winを実現する意識が求められます。

3. 多様性を尊重し、誰一人取り残さない

改革の推進に当たっては、費用対効果を重視しつつも、多様性を尊重し、誰一人取り残さない配慮が必要です。

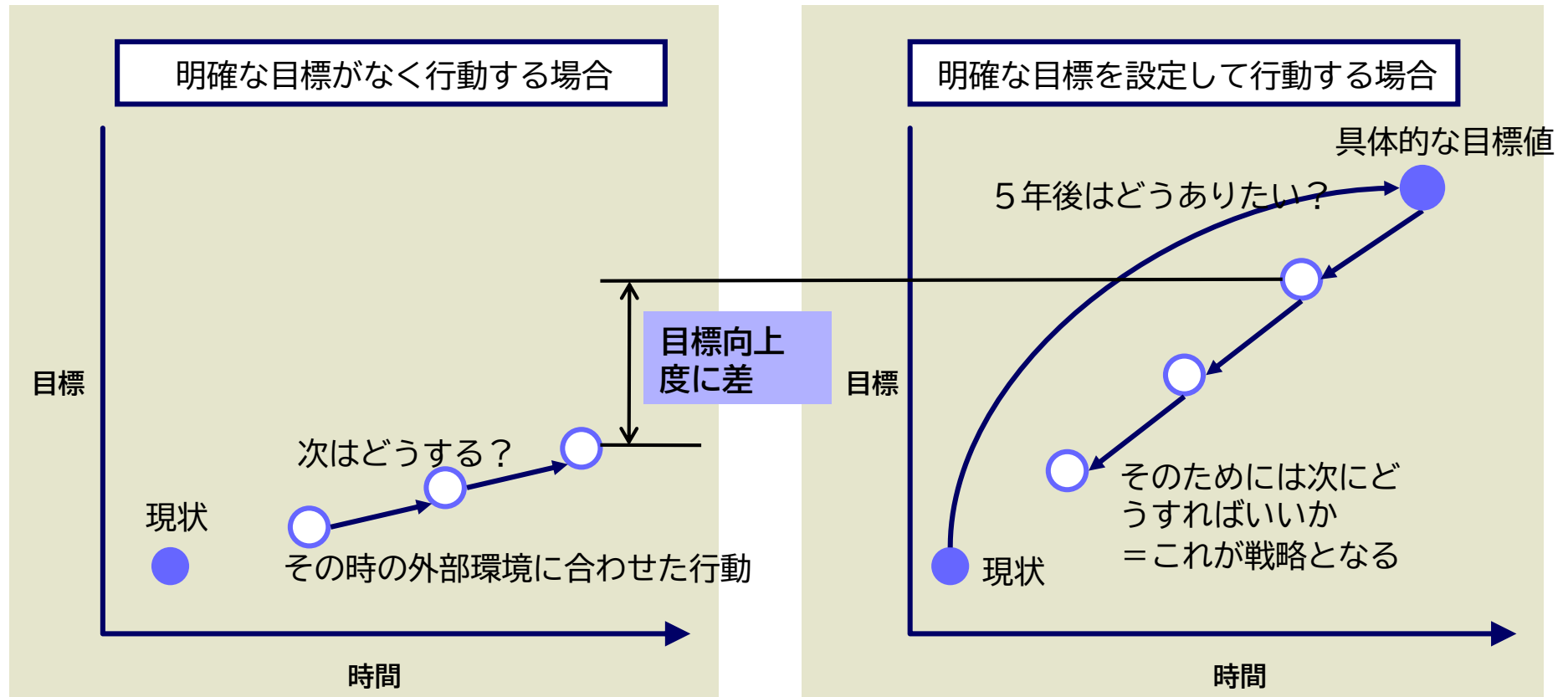
市民や企業、市職員ともに、すべての人のウェルビーイングを実現するための行動が重要です。

II. これからの行政経営の方向性

3. 取り組みの方向性～バックキャストिंग～

(1) バックキャストिंग

- 組織において、明確な目標がある場合とそうでない場合とでは、目標の向上度に明らかな差が生じます。前者は目標の実現に向けどうすればよいかという戦略的な思考で行動するのに対し、後者はその時の外部環境に合わせた行動にしかありません。
- 本ビジョンにおける目指す姿の達成に向けてもバックキャストिंगにより取り組みます。



Ⅱ. これからの行政経営の方向性

3. 取り組みの方向性～人～

取り組みの方向性

- 目指す姿を達成するため、各項目において、次の方針で取り組みます。

(1) 人

5年後の目標：時間外労働時間合計：〇時間
有給休暇取得率平均：〇%

① 働き方改革の推進	<p>【取り組みの方向性】</p> <p>働きやすい職場環境を確保することは、市民サービス向上の基盤となるものであり、これからの人材の確保にもつながるものである。 すべての職員が、それぞれの役割を果たすとともに、やりがいをもって働くことができる環境を整備する。</p>	<p>【主な取り組み】</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ 時間外労働の削減及び休暇取得の促進に向けた各種制度の見直しや運用の改善 ➤ 産休、育休等が取得しやすい職場環境の整備 ➤ リモートワーク環境の充実 ➤ チームビルディングや良好なコミュニケーションの環境整備
② 人材の確保・育成	<p>【取り組みの方向性】</p> <p>人口減少が進行する中、市職員だけでなく、地域を支える人材を確保し育成することは、短期的にも中長期的にも、大きな影響を与える。 民間企業においても企業価値の向上に向けた人的資本経営の重要性が取りざたされており、戦略的に人材の確保・育成に取り組む。</p>	<p>【主な取り組み】</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ デジタル人材等の育成に向けた人材像の設定及び金銭的又は非金銭的インセンティブの付与 ➤ イノベーションや業務改善等に関する庁内コンテスト等の実施 ➤ 民間企業等との職員交流の実施

II. これからの行政経営の方向性

3. 取り組みの方向性～情報・デジタル化～

3. 取り組みの方向性

- 目指す姿を達成するため、各項目において、次の方針で取り組むこととする。

(2) 情報・デジタル化

5年後の目標：オンライン申請の拡大や「書かない窓口」の実現等による申請者の手続き時間の半減
DX・情報化に関する資格取得者数：〇人
・・・

① 業務の 効率化	<p>【取り組みの方向性】</p> <p>デジタル化は手段であり、目的ではない。業務の全体を把握した上で、見直すべきところは見直すことが必要であり、その手段として、デジタル化等を活用する。</p>	<p>【主な取り組み】</p> <ul style="list-style-type: none">➤ 現場に持ち出せるタブレット端末の配備➤ デジタル人材育成に向けた方針の策定➤ 階層別・段階別の職員研修の実施
② 利便性の 向上	<p>【取り組みの方向性】</p> <p>利用者側でのデジタル化等により、業務の効率化とともに利便性の向上を実現する。 その際、サポート体制の確保や利用しやすいツールの導入・改善等に取り組む。</p>	<p>【主な取り組み】</p> <ul style="list-style-type: none">➤ オンラインで完結できる各種予約システムの導入➤ 「書かない窓口」等、各種手続きのDX推進➤ SNSの利活用を含めたシティプロモーションの推進

II. これからの行政経営の方向性

3. 取り組みの方向性～財政～

3. 取り組みの方向性

- 目指す姿を達成するため、各項目において、次の方針で取り組むこととする。

(3) 財政

5年後の目標：行政経営戦略推進ビジョン・プランによる効果額 ○百万円

..

	【取り組みの方向性】	【主な取り組み】
① 歳入 の 確保	<p>市税等の確保に加え、使用料等受益者負担の適正化や、国県の補助金等の活用など、財源の確保に取り組む。</p> <p>また、キャッシュレス決済の導入等収納の利便性向上も併せて取り組む。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 公共施設の受益者負担に関する基本方針の策定 ➤ 市税等各種債権管理の強化 ➤ 財源獲得意識の向上に向けた研修の実施や情報を収集し共有する仕組みの導入 ➤ ふるさと納税の収益確保に向けた取組
② 歳出 の 抑制	<p>スクラップアンドビルドの徹底など、既存の事務事業を積極的に見直すとともに、包括委託等市職員の人件費も考慮した歳出の抑制に取り組む。</p> <p>その際、新たな手法の導入や部署横断的な取り組みにも積極的に取り組む。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 事業廃止や中止に向けた予算編成や人員配置の仕組みの導入 ➤ 事務事業の立案、評価、見直し等に関するデータ活用等EBPMの推進

II. これからの行政経営の方向性

3. 取り組みの方向性～施設・モノ～

3. 取り組みの方向性

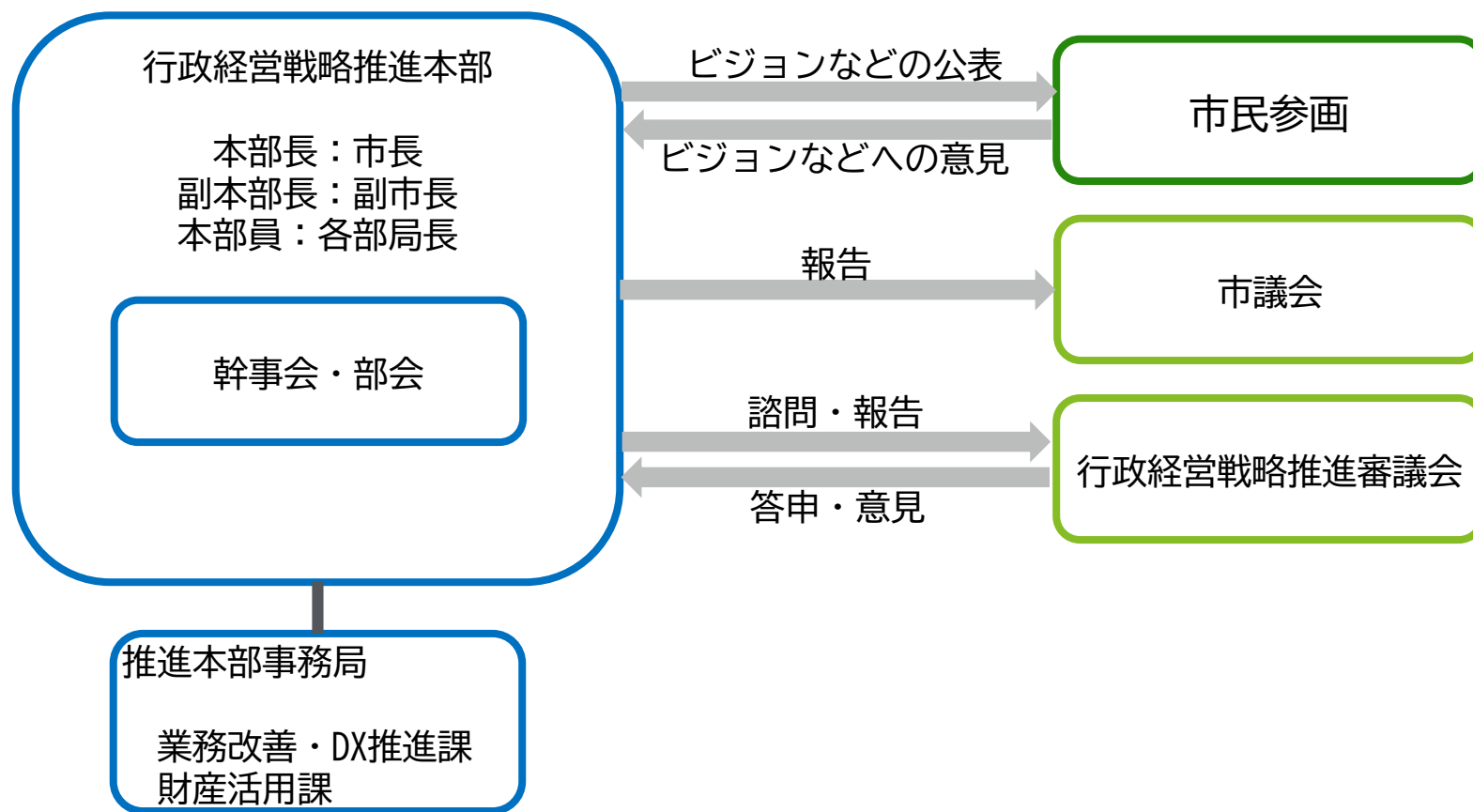
- 目指す姿を達成するため、各項目において、次の方針で取り組むこととする。

(4) 施設・モノ		
5年後の目標：公共施設等のあり方に関する実施計画における目標の達成 ・・・		
① 規模の 適正化	【取り組みの方向性】 人口減少や人口構成の変化等を踏まえ、施設や設備等の規模の適正化に取り組む。 その際、需要を客観的に把握するとともに、既存の利用者へ配慮しつつ、全市的かつ中長期的視点を持って取り組むこととする。	【主な取り組み】 ➤ 公共施設の総量の最適化 ➤ 公共施設の配置の最適化
② 管理の 効率化	【取り組みの方向性】 施設の老朽化に伴い、修繕等が多く発生しているが、事後的対応となっている。 民間企業とも連携し、ドローン等の新しい技術も活用しながら、効率的な維持管理に取り組む。	【主な取り組み】 ➤ 運営主体及び運営方法の最適化 ➤ 新しい技術の導入等による維持管理の効率化 ➤ 包括管理委託導入の検討

Ⅲ. 行政経営戦略推進の方法

1. 推進体制

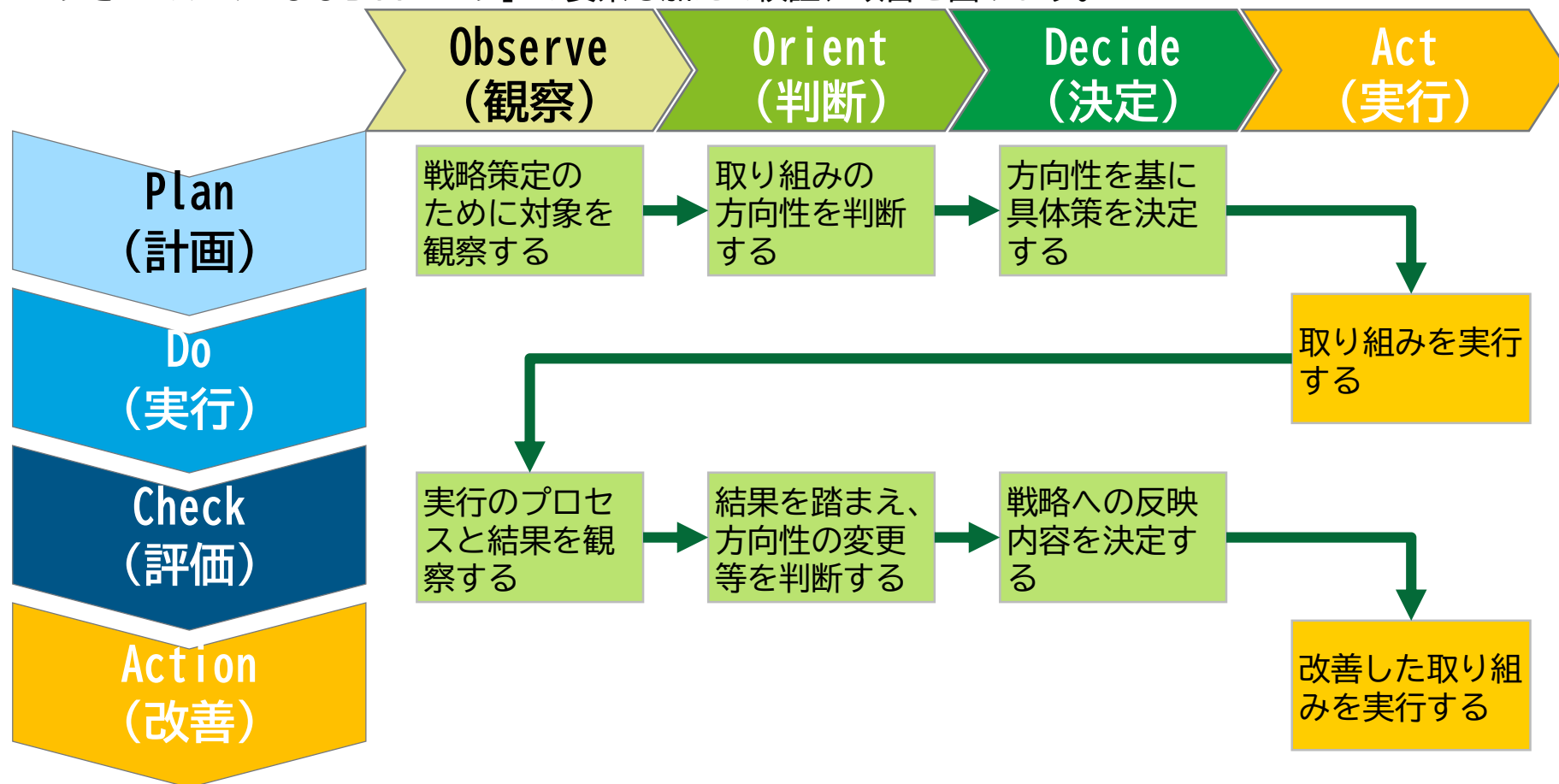
- 市長を本部長とする「行政経営戦略推進本部」を中心に推進します。
市議会や行政経営戦略推進審議会を通じて幅広く意見を聞きながら計画の進捗管理を行うとともに、市民に対しわかりやすく公表します。



Ⅲ. 行政経営戦略推進の方法

3. 進行管理（PDCAサイクルとOODAループの活用）

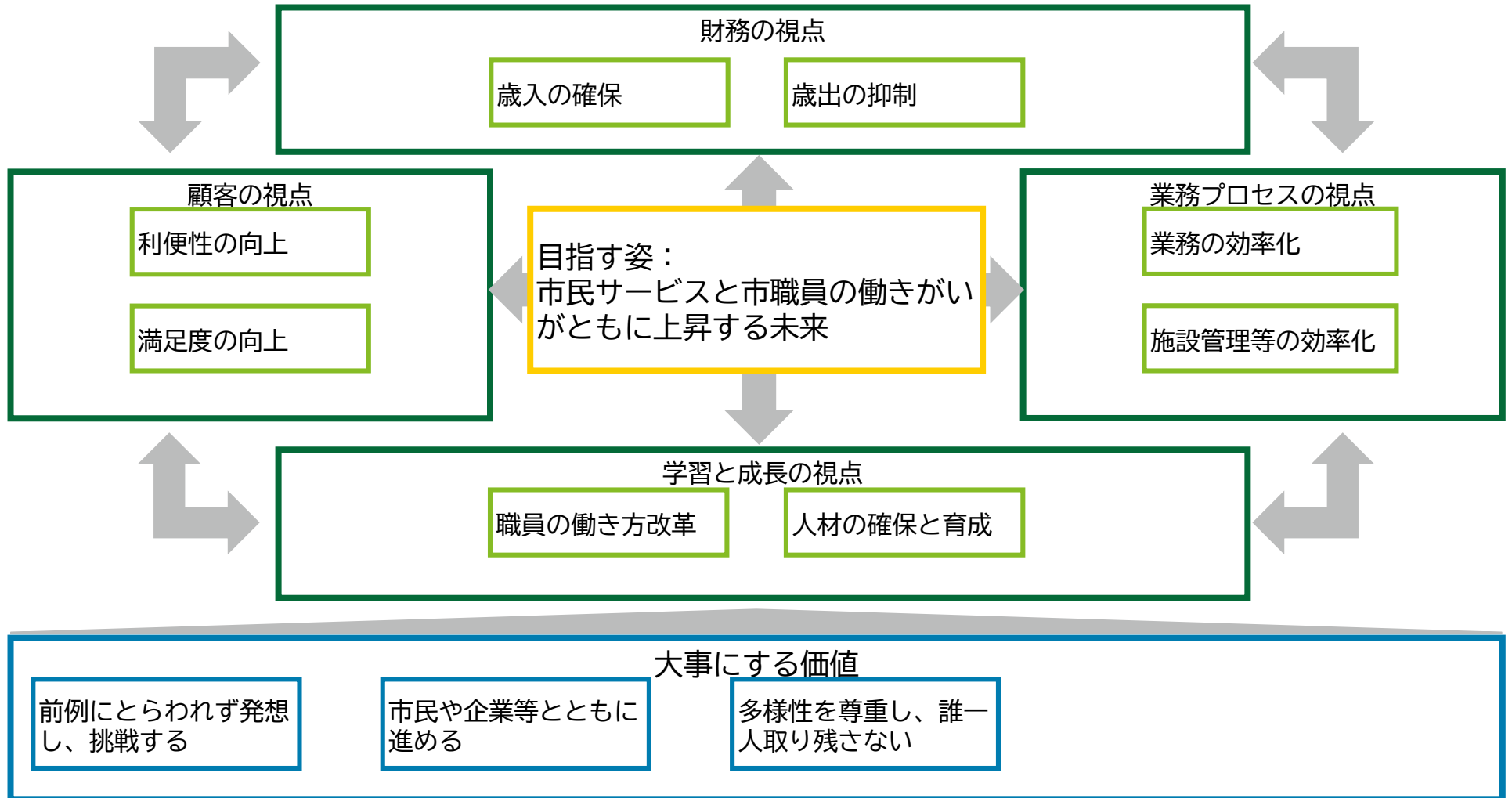
- 近年、状況の変化が激しいことなどから、従来の「PDCAサイクル」に加え、観察、判断、決定、実行をループさせていく「OODAループ」の要素も加えて検証、改善を図ります。



以下、参考

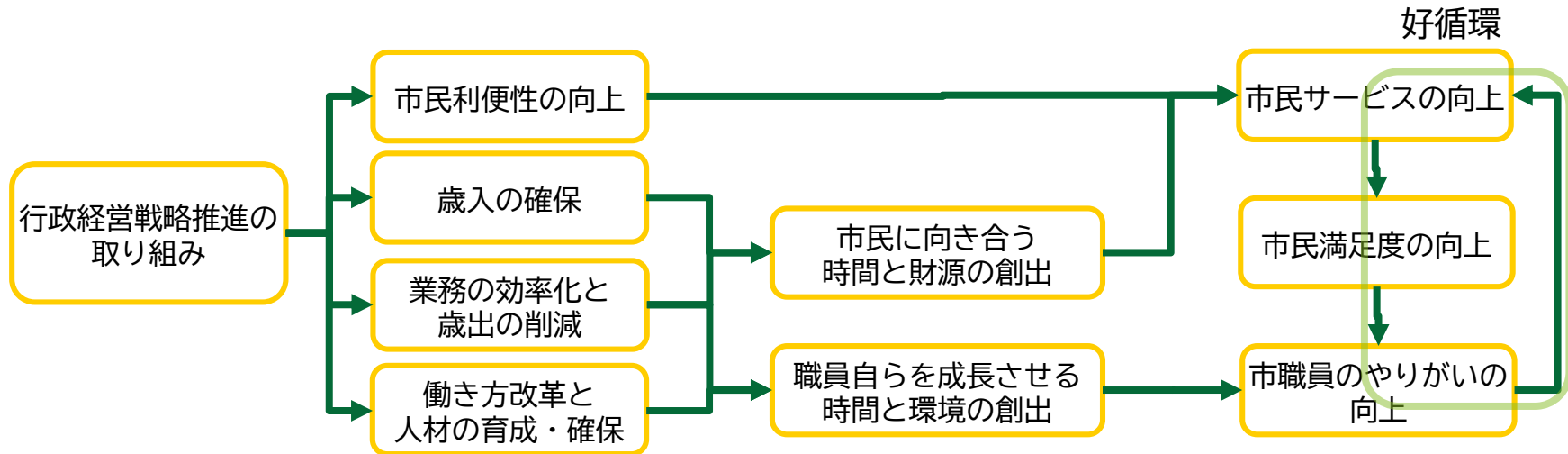
II. これからの行政経営の方向性

全体イメージ（③案）（バランススコアカード）



II. これからの行政経営の方向性

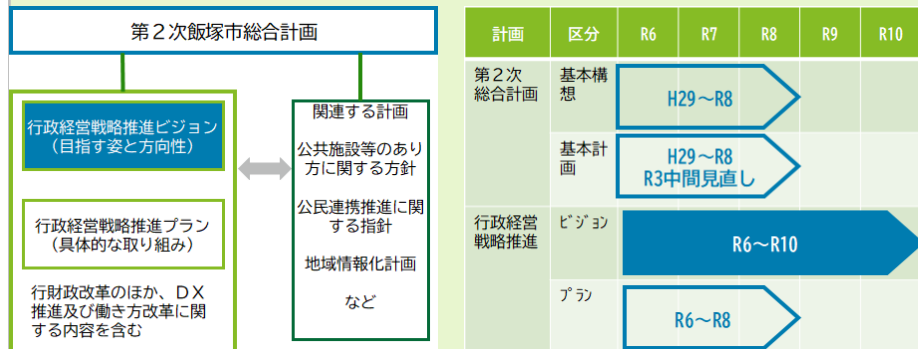
1. 目指す姿（案）



飯塚市 行政経営戦略推進ビジョン 2024→2028 <概要版>

ビジョンの位置づけと計画期間

「第2次飯塚市総合計画」の分野別計画として、行財政改革のほか、DX推進計画及び働き方改革推進計画の内容を包含するものとします。ビジョンはR6～R10年度までの5年間とし、具体的な取り組みを示すプランはR6～R8年度までの3年間とし、必要に応じ見直すこととします。



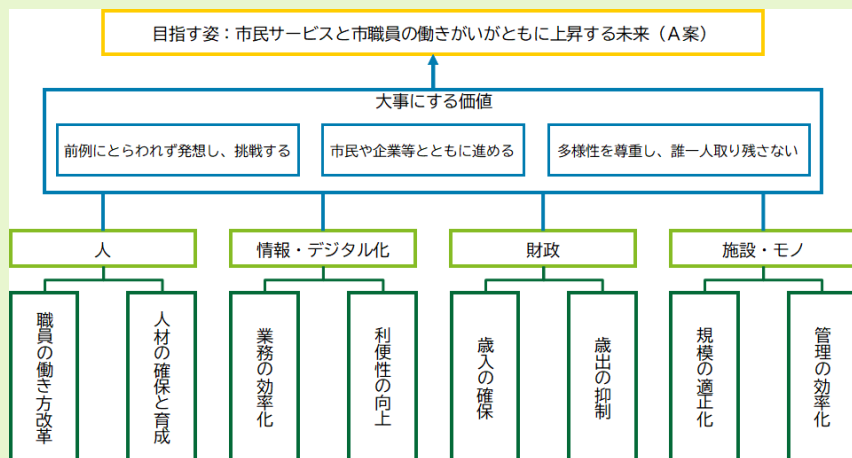
取り組みの方向性

目指す姿の達成に向け、各項目に取り組みます。

	5年後の目標	取組の方向性	主な取り組み
人			
情報・デジタル化			
財政			
施設・モノ			

全体イメージ

5年後の目指す姿を「 」とし、



飯塚市行政経営戦略推進プラン
骨子案

令和5年8月
飯塚市

目次

I. プランの概要

1. 位置づけと計画期間
2. 推進体制及び進行管理
3. プランの見方

II. プラン

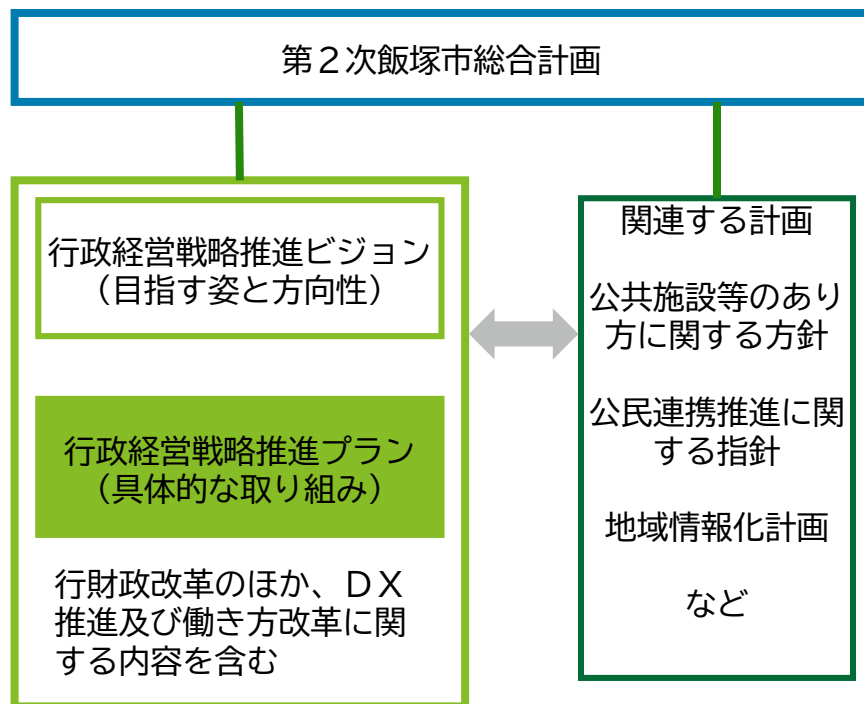
1. 人
 - (1) 職員の働き方改革
 - (2) 人材の確保と育成
2. 情報・デジタル化
 - (1) 業務の効率化
 - (2) 利便性の向上
3. 財政
 - (1) 歳入の確保
 - (2) 歳出の抑制
4. 施設・モノ
 - (1) 施設規模の適正化
 - (2) 管理の効率化

I. 行政経営戦略推進プランの概要

1. 位置づけと計画期間

- 本市の最上位計画である「第2次飯塚市総合計画」の分野別計画として「行政経営戦略推進ビジョン」及び「行政経営戦略推進プラン」を策定する。
- また、本戦略では、行財政改革に関する内容のほか、DX推進計画及び働き方改革推進計画の内容を包含するものとする。

- 計画期間は、ビジョンは令和6年度から令和10年度までの5年間とし、プランは令和6年度から令和8年度までの3年間とし、必要に応じ見直すこととする。

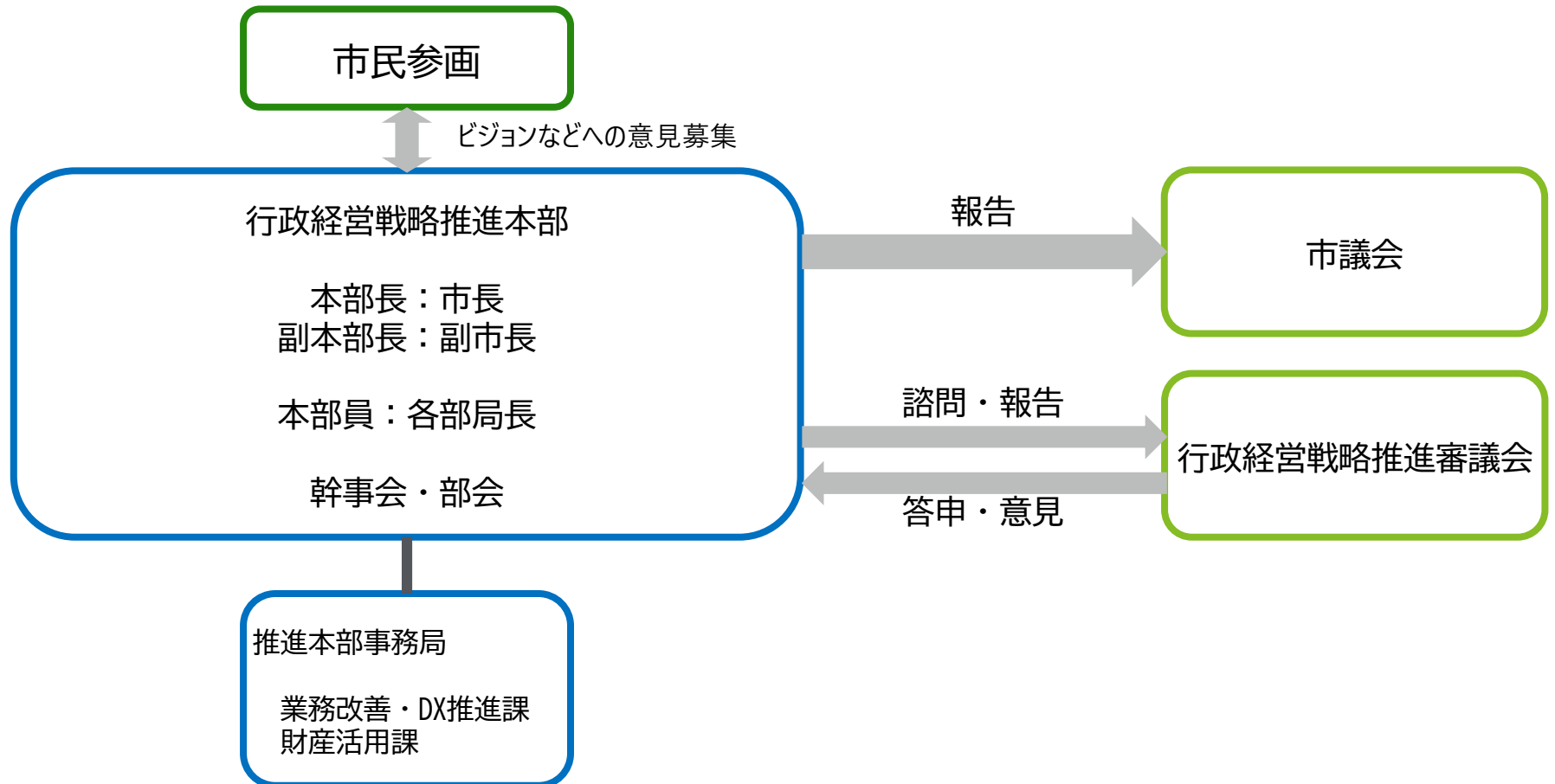


計画	区分	R6	R7	R8	R9	R10
第2次総合計画	基本構想	H29~R8				
	基本計画	H29~R8 R3中間見直し				
行政経営戦略推進	ビジョン	R6~R10				
	プラン	R6~R8				

I. プランの概要

2. 推進体制と進行管理

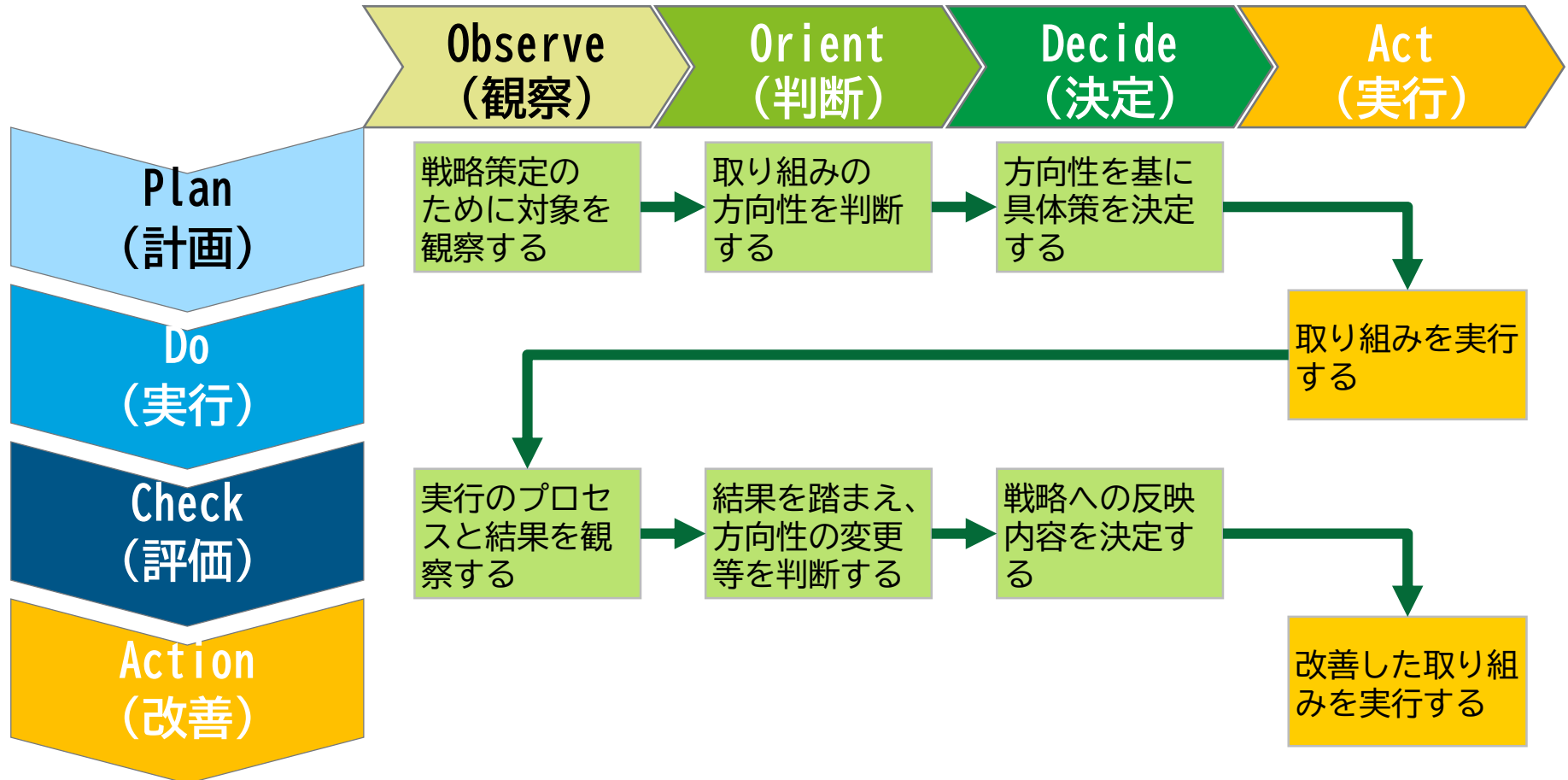
- 市長を本部長とする「行政経営戦略推進本部」を中心に推進する。



I. プランの概要

2. 推進体制と進行管理

- 近年、状況の変化が激しいことなどから、従来の「PDCAサイクル」に加え、観察、判断、決定、実行をループさせていく「OODAループ」の要素も加えて検証、改善を図る。



Ⅱ. プラン

取り組み名

取り組みの概要

1. 取組方針	取り組みの方針を記載 (背景やこれまでの取り組み、 現状及び課題を踏まえた今後の 方向性)
2. 所管部署	進行管理を行う所管部署名を記載
3. 関係部署	関係する部署名を記載
4. 目指す姿 (3年後)	3年後の目指す姿(市職員、市民 等その取り組みの対象者がどう なっていることが望ましいか)を 記載
5. 目標値 (KPI)	達成度を示す指標と目標値を記載 進行管理において、達成度を確認
6. 参考事例	参考となる事例(他自治体、民間 企業等)を記載

取り組みの見方

年度別取り組み

項目/年度	R6(2024)	R7(2025)	R8(2026)
取り組みの項目(具体的手法)及び各年度の 取組内容を記載 進行管理においては、この実施状況をモニタ リング			

II. プラン

現場に持ち出せるタブレット端末の配備

取り組みの概要

1. 取組方針	現地確認等が必要な業務において、あらかじめ必要な情報を保存したタブレット端末を配備し、現地に持ち出すことで業務の円滑な実施と対応記録を効率化する。
2. 所管部署	都市建設部各課など
3. 関係部署	業務改善・DX推進課
4. 目指す姿 (3年後)	現地確認等において、書面ではなくタブレット端末を持ち出すことで、現地確認及び帰庁後の報告作成等の時間を短縮する。
5. 目標値 (KPI)	タブレット端末数：〇台 (1課に〇台程度)
6. 参考事例	飯塚市では企業局（水道課、下水道課）で実用化済み

年度別取り組み

項目/年度	R6(2024)	R7(2025)	R8(2026)
対象業務の選定	対象業務の選定 (試行分)	対象業務の選定 (本格実施分)	対象業務の見直し
機種選定、見積もり、予算化	試行分の機種選定と予算化	試行結果を踏まえた機種選定と予算化	機種選定と予算化
試行⇒検証		試行及び検証	
検証結果を踏まえた導入			本格実施及び検証