4常任委員会共通資料

令和5年9月15日～9月19日

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
「飯塚市は、変わり続けなければならない」 P 1

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 P 2
２．本市を取り巻く環境（令和5年版地方財政白書より） P 3
3-1．本市の現状（職員の視点から） P 4
3-2．本市の現状（デジタル・トランスフォーメーション（DX）・情報化の視点から） P 6
3-3．本市の現状（財政の視点から） P 7
3-4．今後に向けた課題 P 9

Ⅱ．これからの行政経営の方向性
１．目指す姿 P10
２．目指す姿の実現に向けて“大切にしたいこと” P11
３．取り組みの考え方　～ バックキャスティング ～ P12
４．行政経営戦略推進ビジョンの位置づけと計画期間 P13
５．成果指標 P14
6-1．取り組みの方向性　～ 情報・デジタル化の改革 ～ P15
6-2．取り組みの方向性　～ 人（職員）の改革 ～ P16
6-3．取り組みの方向性　～ 財政の改革 ～ P17
6-4．取り組みの方向性　～ 施設・モノの改革 ～ P18
７．全体イメージ P19

Ⅲ．行政経営戦略推進の方法
１．推進体制 P20
２．進行管理（PDCAサイクルとOODAループの活用） P21

巻末　　飯塚市行政経営戦略推進ビジョン　R6(2024)-R10(2028)　＜概要版＞

飯塚市は、変わり続けなければならない。

「飯塚市第二次行財政改革大綱」が平成25(2013)年に策定されて、本年度で計画期間の満了を迎えます。

この間、大綱に基づく「第二次行財政改革後期実施計画」の各推進項目を進める中で、推進項目の一部は実施できていないものもありますが、好調なふるさと応援寄附金（ふるさと納税）や市有地の売却益など、当初の目標を大きく上回る成果が出ています。

しかし、一方では少子高齢化の急速な進行による人口構造の変化、デジタル庁の創設をはじめとする国主導の急速なデジタル化への移行、ウクライナ危機による経済社会情勢の不安定化やWithコロナ・Afterコロナへの対応など、本市を取り巻く環境は、大きな転換期を迎えています。

また、これらの環境の変化に加え、求められる行政サービスも多様化・複雑化しており、その傾向はさらに進んでいくことが予想されます。

このような先行きが不透明で、将来の予測が困難な時代に柔軟に対応するためには、飯塚市も、時代の変化に応じて変わり続けなければなりません。

本ビジョン（大綱）は、将来に向けて「本市として目指す姿」及びそれを実現するための取り組みの方向性を示すものです。

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

- 平成18年の市町村合併後、平成18(2006)年11月に行財政改革大綱（平成21(2009)年12月に改訂）、平成25(2013)年7月に第二次行財政改革大綱を策定し、継続的に行財政改革に取り組んでいます。
- 平成18(2006)年度から令和3(2021)年度までの効果額は280億円（計画額153億円）となっており、当初の目標を大きく上回る成果が出ています。

年月	内容
平成18(2006)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(2006)年11月	行財政改革大綱及び実施計画を策定（H18(2006)～H22(2010)：効果額178億円）
平成21(2009)年12月	行財政改革実施計画（第一次改訂版）を策定（H21(2009)～H25(2013)：効果額71億円）
平成25(2013)年 7月	第二次行財政改革大綱及び実施計画を策定（H25(2013)～H30(2018)：効果額46億円）
令和 2(2020)年 3月	後期実施計画を策定（R元(2019)～R5(2023)：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(2008)年3月第一次、平成28(2016)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(2009)年12月）
  - 民間委託等に関する指針（平成23(2011)年8月）
  - 地域情報化計画（平成30(2018)年3月策定、令和3(2021)年3月改訂）
  - 公民連携推進に関する指針（平成31(2019)年3月策定、令和3(2021)年7月改訂）
  - 働き方改革推進計画（令和2(2020)年2月）

Ⅰ．これまでの行財政改革の取り組みと現状

２．本市を取り巻く環境

■　令和5年度地方財政白書では、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。

課題	内容
新型コロナウイルス感染症への対応	Withコロナ・After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	地方公共団体のDXの推進、マイナンバー制度の利活用、地方創生の推進
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、国土強靭化及び公共施設等の適正管理の推進	防災・減災、国土強靭化の推進、公共施設等の適正管理の更なる推進
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の構築、こども・子育て支援の強化
財政マネジメントの強化	地方財政の「見える化」の推進、経営・財務マネジメントの強化
地方分権改革の推進	多様な広域連携の推進、地方公務員行政に係る取り組み、地方分権改革の推進

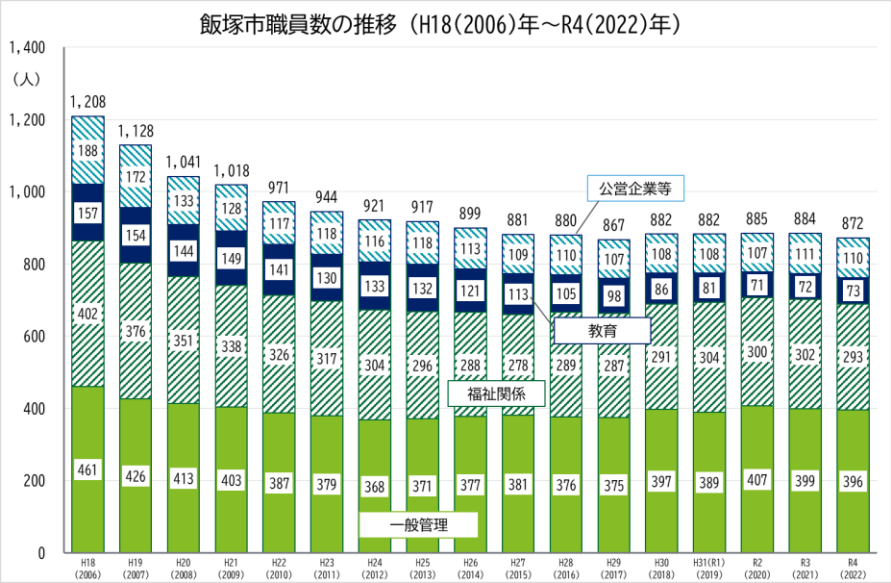
■　このほか、国においては、今後3年間が集中取組期間と位置付けられている異次元の少子化対策の実施、「人への投資」の強化、スタートアップの育成などに重点的に取り組むこととしており、これら国の推進施策への対応も求められます。

Ⅰ．これまでの行財政改革の取り組みと現状

3-1．本市の現状（職員の視点から）

（1）職員数の推移

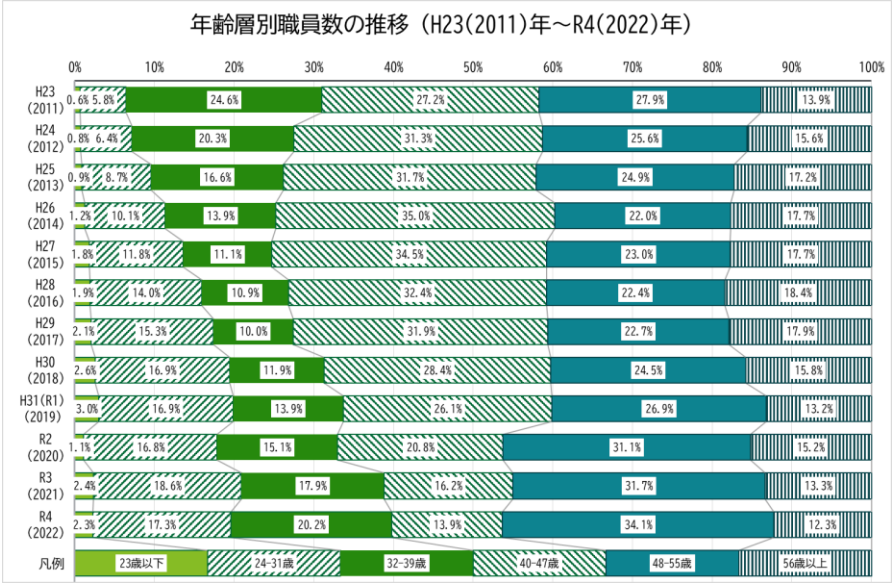
- 平成18(2006)年の合併時から平成28(2016)年までの約10年間で職員数は300人以上減少し、その後ほぼ横ばいで推移しています。
- しかし、既存の業務のほか、3ページに記載しているような本市を取り巻く環境の変化に対応するためには、必要な人材を確保し、変化に柔軟に対応する組織の構築を行うことが求められています。



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

- 業務経験が豊富でかつ現場の中核となる40～47歳の職員数が大きく減少している一方、24～39歳の職員数は増加しています。
- 職場内で中心的な役割を担う層の職員数が少なく、若い年齢層の職員数が多い状況にあり、職員数が偏在していることから、各業務の負荷の増加やそれに伴う行政サービスの低下が懸念されます。
- また、48～55歳の職員数は増加していますが、この層の職員が退職した後も安定した行政運営を図っていく必要があります。



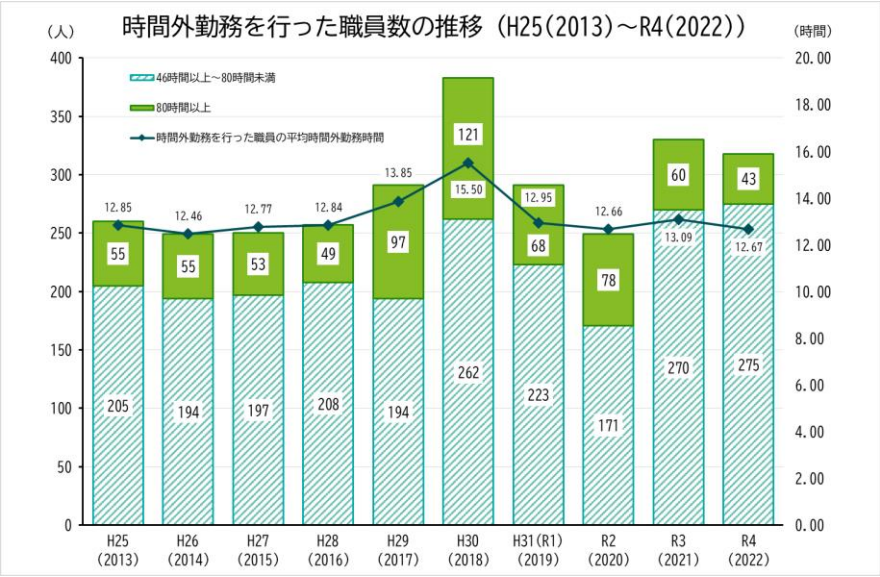
出所：人事行政の運営等の状況（飯塚市）

Ⅰ．これまでの行財政改革の取り組みと現状

3-1．本市の現状（職員の視点から）

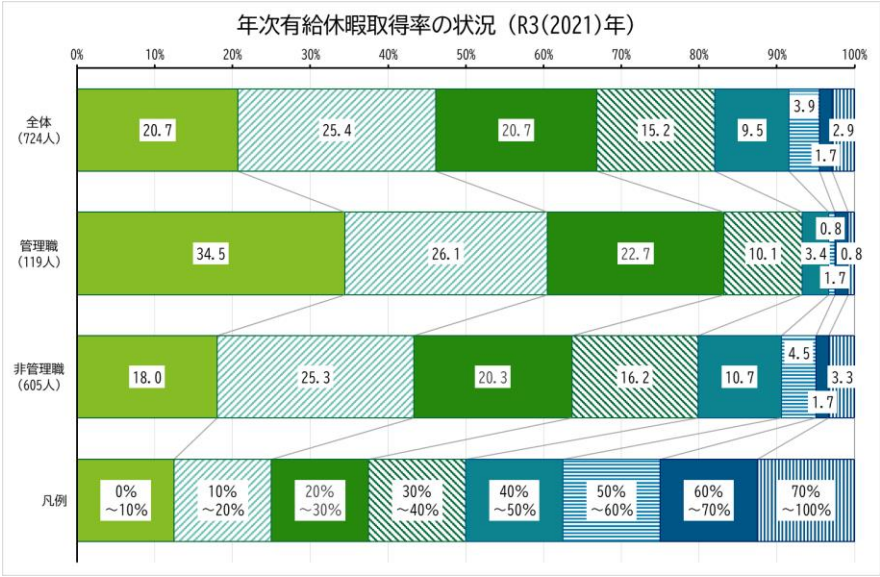
（3）時間外勤務の状況

- 時間外勤務については、平成30(2018)年度に災害対応に伴い増加した後、新型コロナウイルス感染症の影響により、一時的に減少傾向にありましたが、その後、各種事業やイベントが再開されたことや新型コロナ対策、物価高騰対策などに伴い、令和3(2021)年度には増加に転じています。
- 一般的な過労死ラインの目安とされる「1月80時間」の時間外勤務を行った職員は減少傾向にありますが、時間外勤務の1月あたりの上限時間である「1月45時間」を超えた職員は増加傾向にあり、引き続き時間外勤務の削減に向けた取り組みが必要です。



（4）年次有給休暇取得の状況

- 年次有給休暇については、全体の平均取得率は約26%ですが、全体の約3分の2が30%以内での取得となっており、さらに10%以内での取得が全体の2割を超えています。
- 年次有給休暇の取得促進については、ワーク・ライフ・バランスの観点からも重要であり、その他の休暇制度を含め、取得しやすい職場づくりを推進することが求められます。

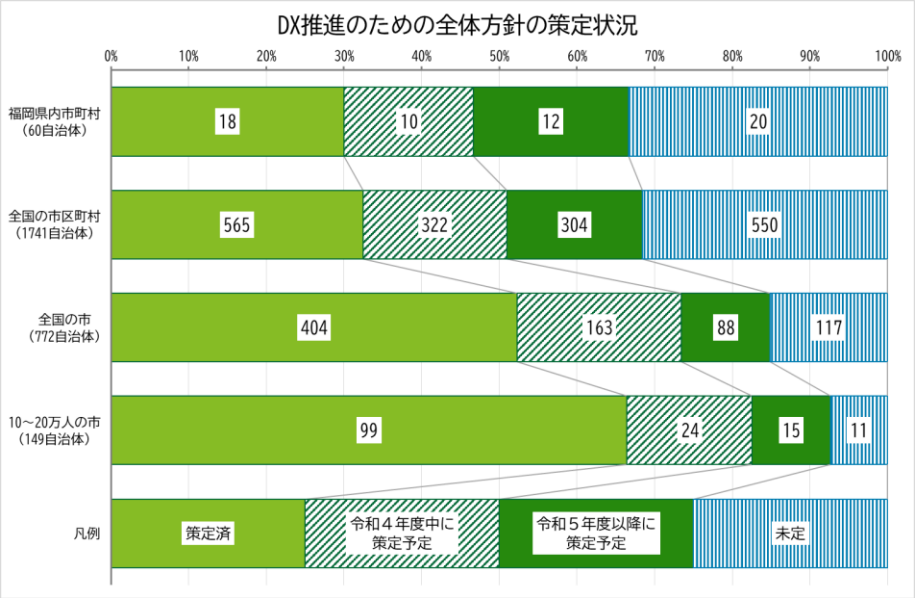


Ⅰ．これまでの行財政改革の取り組みと現状

3-2．本市の現状（デジタル・トランスフォーメーション（DX）・情報化の視点から）

（1）DX推進のための全体方針の策定状況

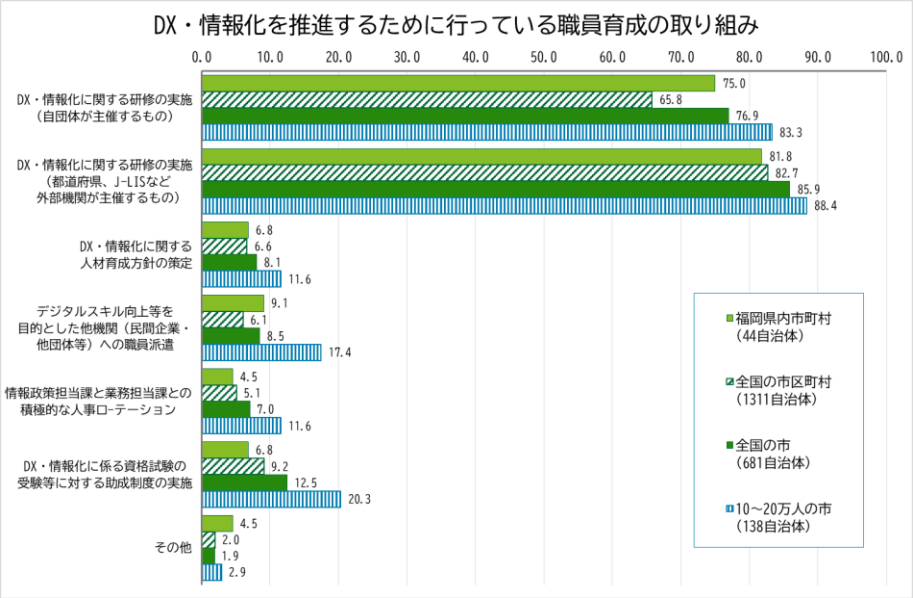
- 令和4(2022)年度の全国情報化状況調査によると、全市区町村の約3割が令和3(2021)年度までにDX推進の方針を策定しており、「令和4年度中に策定を予定している」という回答を加えると、半数は策定済みとみられます。
- 本市としても、DX推進の方針の策定が必要であるため、今回策定する行政経営戦略推進ビジョン及びプランは「自治体DX推進計画」の内容を含めるものとします。



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、福岡県内市町村の75.0%が取り組みを実施しています。
- 取り組みの内容は「DX・情報化に関する研修の実施」が81.8%と大半を占めますが、「DX・情報化に関する人材育成方針の策定」は6.8%、「DX・情報化に係る資格試験の受験等に対する助成制度の実施」は6.8%に留まっています。本市としても、これらの方針の策定や助成制度の実施を検討していく必要があります。



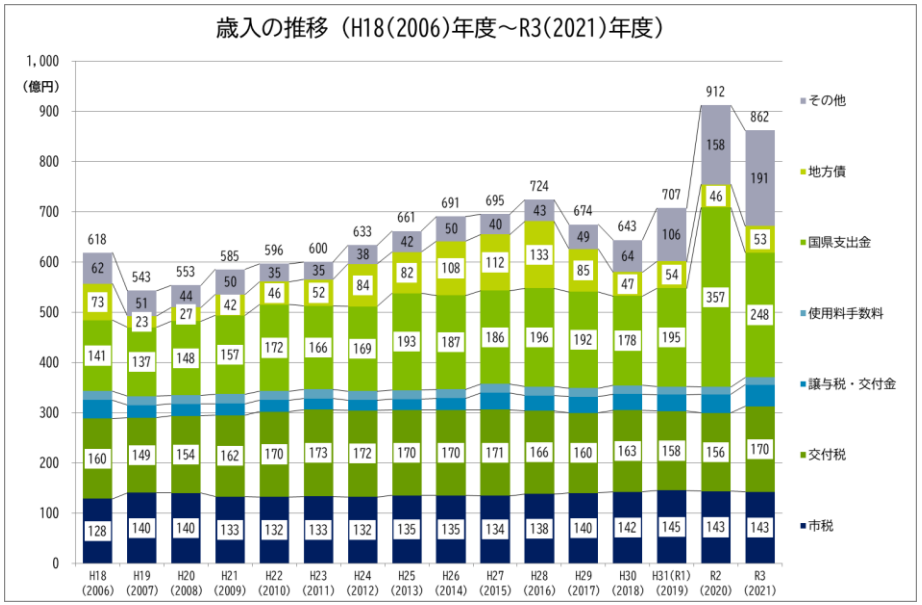
出所：令和4年度全国情報化状況調査（総務省）

Ⅰ．これまでの行財政改革の取り組みと現状

3-3．本市の現状（財政の視点から）

（1）歳入の推移

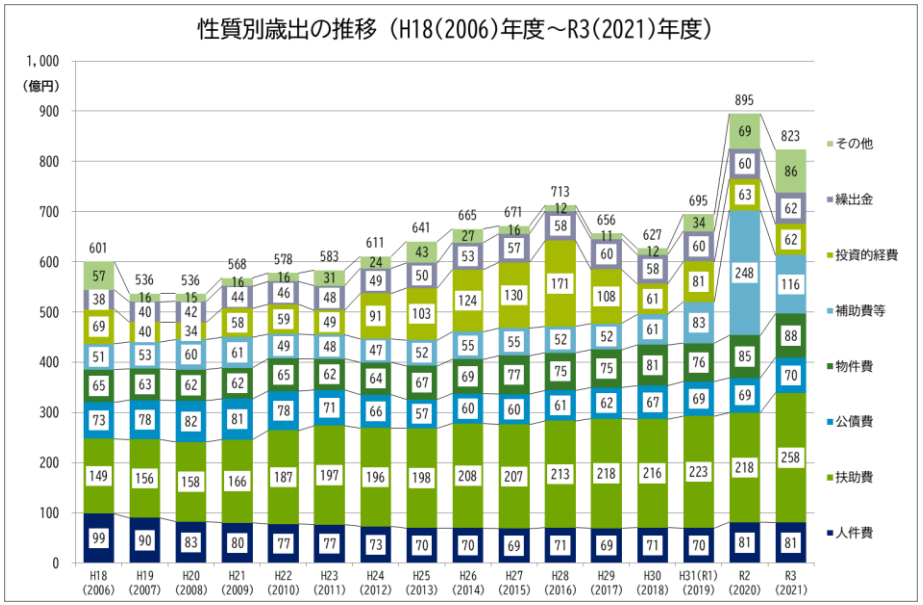
- 歳入の推移をみると、市税は微増、交付税は合併算定替終了の影響もあり減少していましたが令和3(2021)年は、算定項目の追加等により増加しています。
- 国県支出金は、年によって変動はありますが、近年は新型コロナ対策関係もあり増加しています。
- 地方債についても、小中学校統合事業などで増加したものの近年は50億円程度となっています。



出所：決算統計（地方財政状況調査）（総務省）

（2）歳出の推移

- 性質別歳出の推移をみると、人件費は減少傾向にありましたが、令和2(2020)年度の会計年度任用職員制度の施行等により増加しています。
- 扶助費は社会保障政策に関する経費としての社会福祉費、児童福祉費が増加しています。
- 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。
- 投資的経費は近年では60億程度となっています。



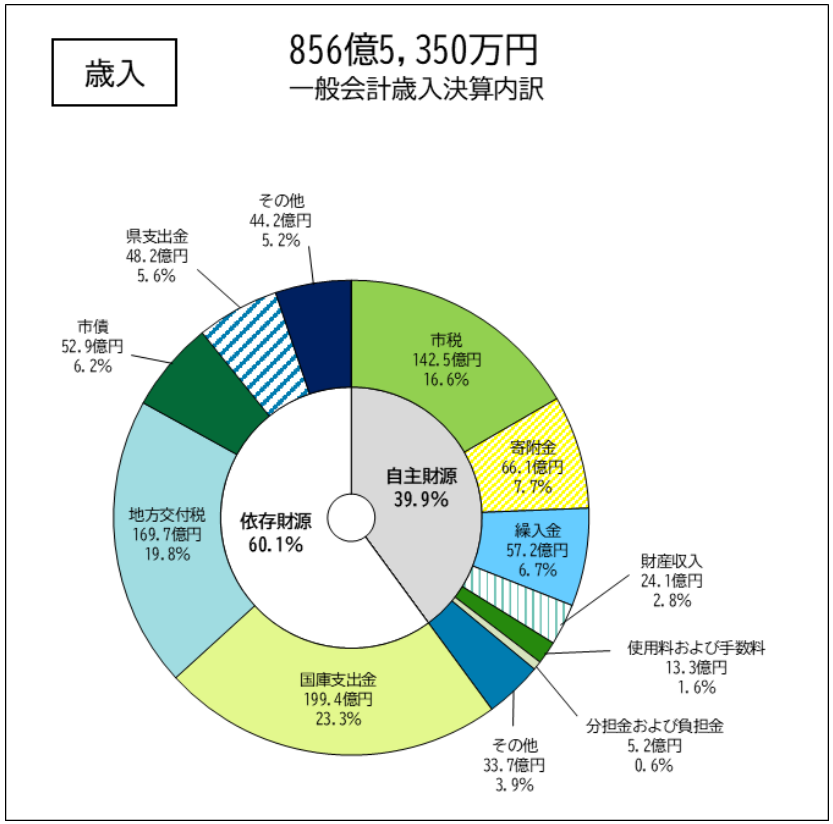
出所：決算統計（地方財政状況調査）（総務省）

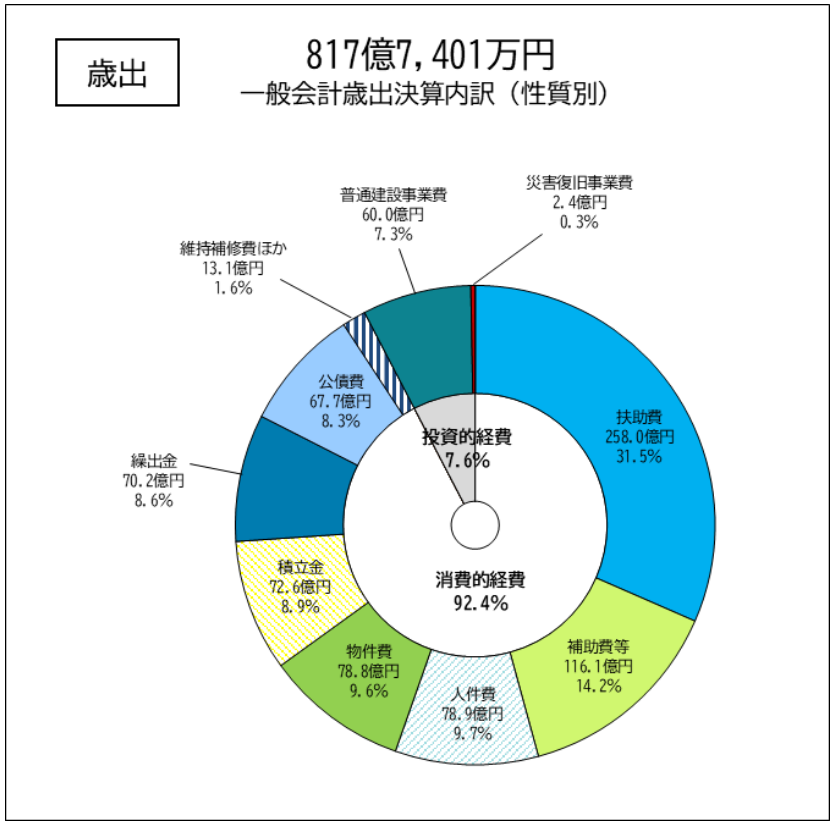
Ⅰ．これまでの行財政改革の取り組みと現状

3-3．本市の現状（財政の視点から）

（参考）飯塚市の財政状況（令和3(2021)年度決算報告）

■　令和3(2021)年度の決算概要について、「歳入」「歳出」それぞれの内訳は次のとおりとなります。





出所：令和3(2021)年度決算報告（飯塚市）

Ⅰ．これまでの行財政改革の取り組みと現状

3-4．今後に向けた課題

■ 「Ⅰ-2．本市を取り巻く環境」「Ⅰ-3．本市の現状」から、本ビジョンの策定にあたり、今後に向けた課題として下記の点が挙げられます。

「DXの必要性」

様々な社会的課題等に伴い、求められる行政サービスも多様化・複雑化しており、それに対応するための新しい知識やスキルを学ぶ仕組み、人材育成の方針、支援制度などが必要になっています。

また、限られた職員体制で行政の経営資源を最大限に活用し、行政サービスの質の向上及び継続的な提供をするためには、デジタル化などによる業務改善やDXの推進に取り組む必要があります。

「働き方改革の更なる推進」

改革を進めるためには、職員がやりがいを持って取り組むことが重要であるとともに、働きやすい職場環境を確保することはこれからの人材の確保にもつながるものであることから、「働き方改革」を更に推進する必要があります。

「健全な財政運営」

時代に変化に対応するための様々な取り組みを行うにあたっては、将来に先送りしない健全な財政運営が求められます。

そのためには、施策レベルでの選択と集中による事務事業の見直しを行い、事業の必要性や有効性を精査した上での予算編成を図るとともに、自主財源の安定的確保に向けた取り組みを強化する必要があります。

Ⅱ．これからの行政経営の方向性

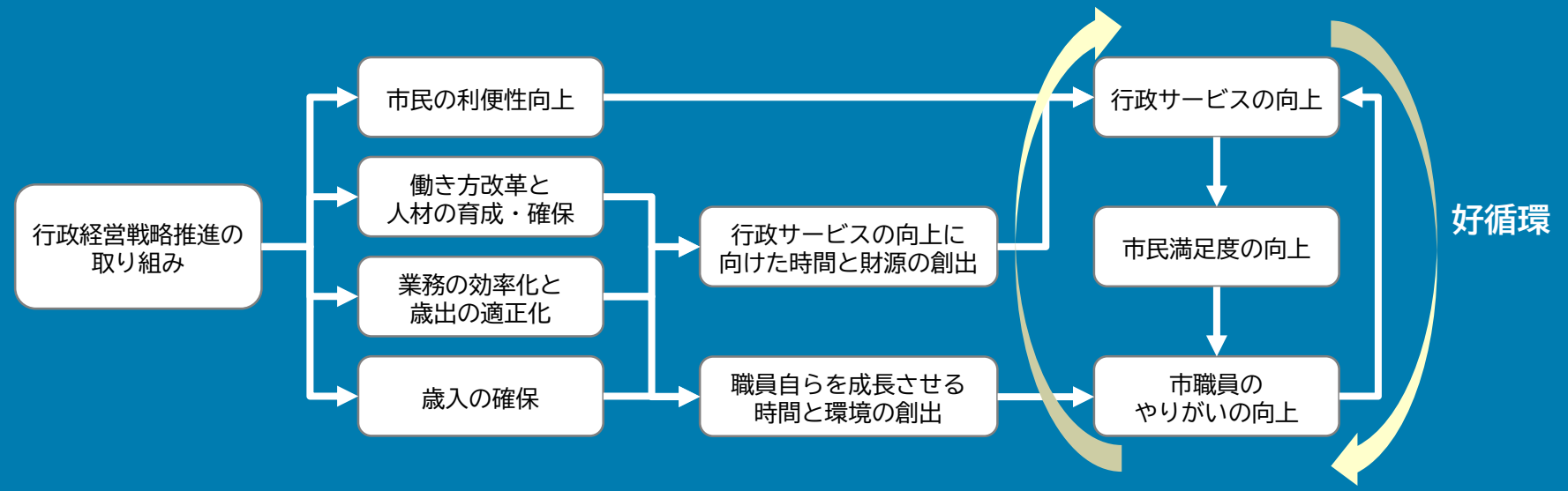
１．目指す姿

■　「Ⅰ．これまでの行財政改革の取り組みと現状」を踏まえ、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」

時代の変化をも追い風に成長を続ける“スマートシティ飯塚”

超少子高齢化の進行による人口構造の変化に伴って生じる新たな社会的課題等に対応するため、働き方改革、業務改善やデジタル・トランスフォーメーション（DX）などの取り組みを積極的に推進することにより、行政サービスの質を向上させ、かつ、継続的に提供することができる自治体（“スマートシティ飯塚”と呼称します）を目指します。



Ⅱ．これからの行政経営の方向性

２．目指す姿の実現に向けて“大切にしたいこと”

■　職員は下記の視点を「目指す姿を実現するために大切にする考え方、忘れてはならない思い」として重視しながら、本ビジョンを推進します。

○　市民起点、現場起点でのサービス改革、業務改革

・多様化・複雑化する行政サービスにおいては、利用する市民の視点や実際にサービスを提供する現場の視点に立って「求められるニーズ」を考え、市民の満足を得るためのサービスを設計する「サービスデザイン」の思考に立って取り組みます。

・行政経営にあたっては、企業や大学などの機関との公民連携や公民共創も積極的に活用し、行政サービスの向上や事務の効率化に取り組みます。

○　横断的な視点によるサービスや資源の全体最適化

・行政サービスの向上や継続的な提供にあたっては、部局を超えた連携やプロジェクトチーム等により、横断的な視点で対応する体制を構築するとともに、新たな事業に迅速に対応できるような組織体制の整備と効率的な行政運営の実現に向けた定員計画に取り組みます。

・公共施設の最適化についても引き続き取り組みます。

○　「当たり前」を疑え！「本当に必要なもの」を残し「ムダなもの」を捨てる

・行政サービスや事務事業について、その目的や手法、サービスや事務事業そのものも含めて、「当たり前」という感覚で進めるのではなく、「本当に必要なことか」「ムダはないか」「改革、改善できることはないか」という視点で取り組みます。

○　職員がやりがいを感じ、個性を活かして活躍できる環境づくり

・市役所の改革を進めるためには、職員がやりがいを持って取り組むことが重要であるため、職員の意識改革や職場の環境づくりなど、「働き方改革」に継続して取り組みます。

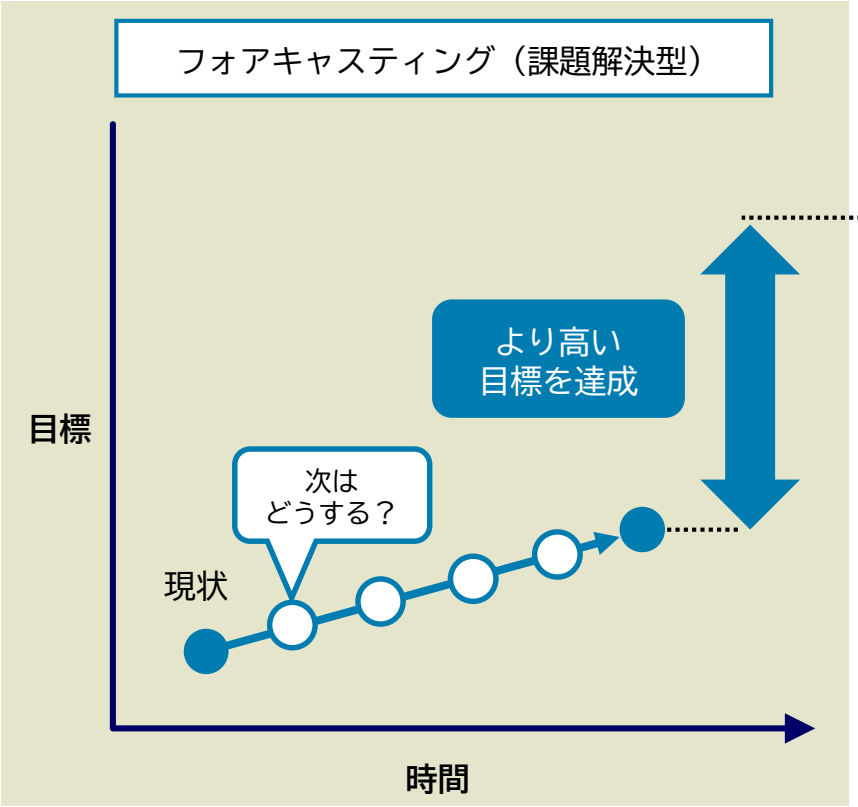
○　新しい技術を積極的に取り入れ、変化の波に乗るチャレンジ精神

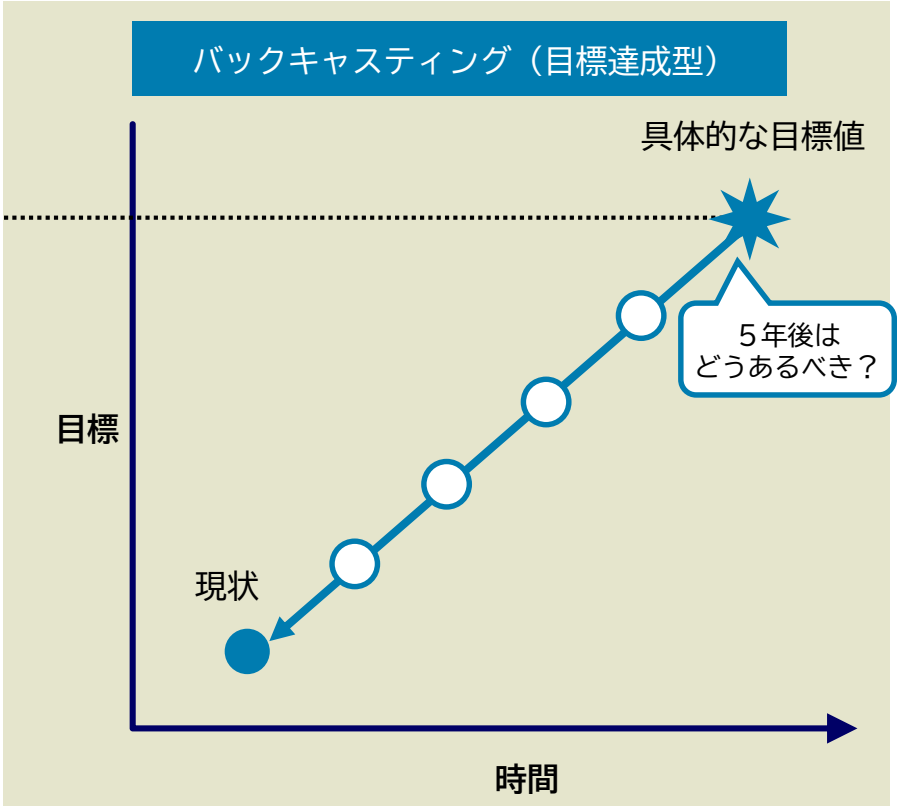
・前例にとらわれない発想のもと、「自らがやる」という意識や積極的に挑戦する姿勢（チャレンジ精神）をもって取り組みます。

Ⅱ．これからの行政経営の方向性

３．取り組みの考え方　～ バックキャスティング ～

- 「目指す姿」を実現するための様々な取り組みを行う際、現状の課題や実績からどのような改善ができるかを考えて改善策を積み上げていく「フォアキャスティング（課題解決型）」と、未来のあるべき姿から逆算して現状すべきことを考える「バックキャスティング（目標達成型）」を比較した場合、目標の向上度に明らかな差が生じます。
- 前者はその時々の外部環境に合わせた行動にしかなりませんが、後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という違いがあります。
- ビジョンにおける目指す姿の達成に向けても「バックキャスティング」により取り組みます。



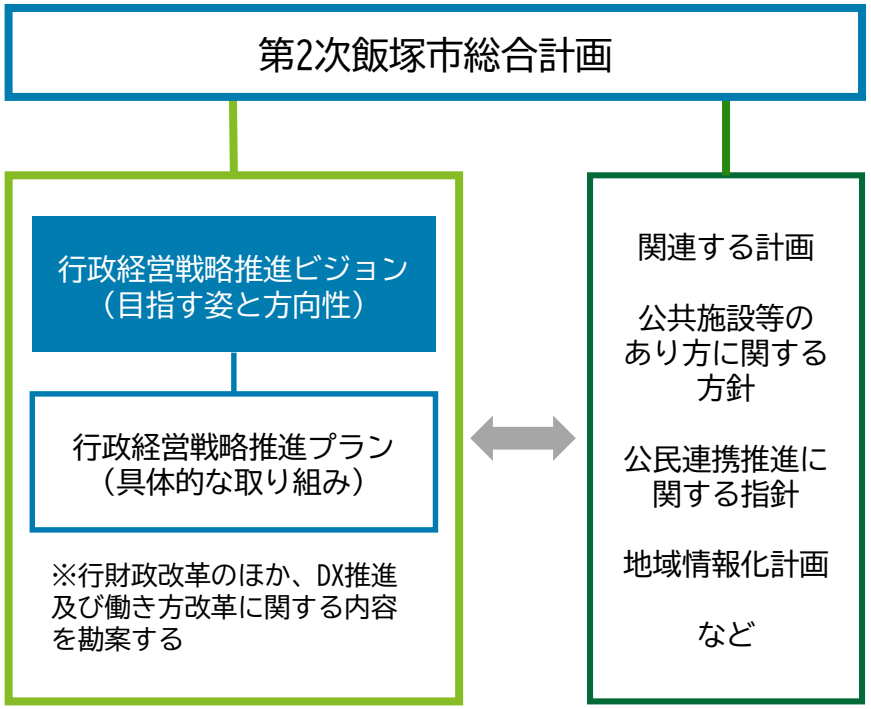


Ⅱ．これからの行政経営の方向性

４．行政経営戦略推進ビジョンの位置づけと計画期間

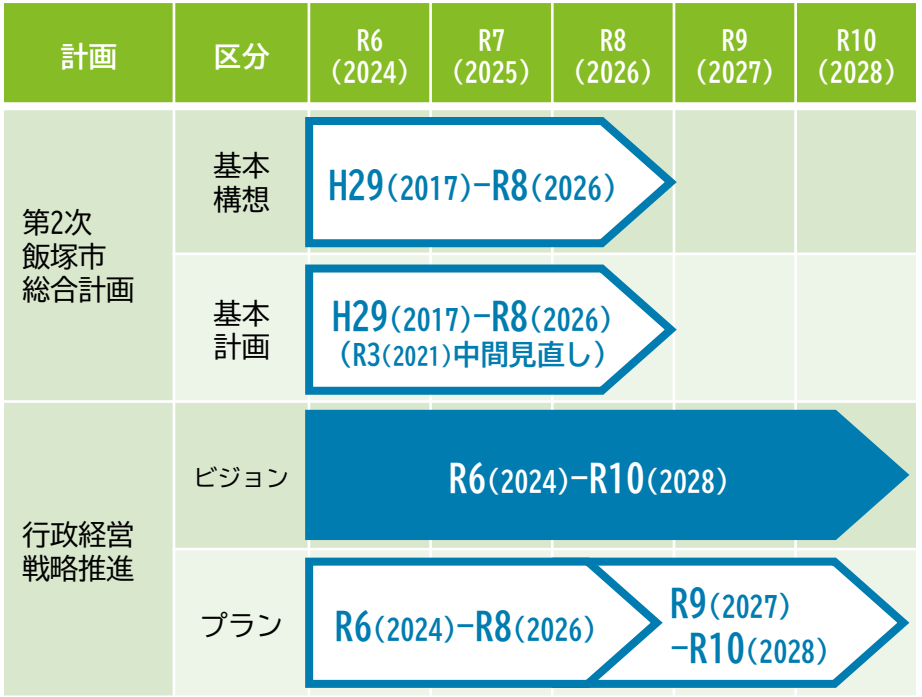
（１）位置づけ

- 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」を策定します。
- また、行財政改革に関する内容のほか、自治体DX推進計画及び働き方改革推進計画の内容を勘案したものとします。



（２）計画期間

- 時代の変化に応じた行政経営を進めるには、これまでの大綱における「10年間」という計画期間では長いため、本ビジョンは令和6(2024)年度から令和10(2028)年度までの5年間とします。
- 具体的な取り組みを示すプランは令和6(2024)年度から令和8(2026)年度までの3年間を前期、令和9(2027)年度から令和10(2028)年度の2年間を後期とし、必要に応じ見直すこととします。



Ⅱ．これからの行政経営の方向性

５．成果指標

■　ビジョンの推進にあたっては、「飯塚市民意識調査」における「飯塚市のまちづくりの取組に対する満足度・重要度について」の行政経営分野における下記の項目を成果指標として設定します。

成果指標	基準値	令和6(2024)年度以降
飯塚市民意識調査（令和2(2020)年度実施） 「効果的・効率的な行政経営の推進」における 満足度評価の「満足」「やや満足」の割合	6.8　%	上昇
同調査 「公共施設等の最適化と有効利活用」における 満足度評価の「満足」「やや満足」の割合	7.3　%	上昇
同調査 「財政の健全化」における 満足度評価の「満足」「やや満足」の割合	4.2　%	上昇
同調査 「職員の能力開発と人材育成の推進」における 満足度評価の「満足」「やや満足」の割合	7.0　%	上昇
働き方改革に関する職員アンケート（令和元(2019)年度実施） 常勤職員の「職場満足度」における 満足度評価の「満足」「やや満足」の割合	47.89　%	上昇

■　それぞれの取り組みに係る成果指標については、取り組みごとに作成するプランにおいて個別に設定します。

Ⅱ．これからの行政経営の方向性

6-1．取り組みの方向性　～ 情報・デジタル化の改革 ～

（1）情報・デジタル化の改革

■ 今後、少子高齢化や生産年齢人口の減少が見込まれる中、限られた職員体制で経営資源を最大限活用しながら未来への投資を可能にし、本市が持続的発展を続けていくためには、DXを推進し、行政サービスの向上と業務の効率化に取り組む必要があります。
■ 行政サービスの向上にあたっては、そのサービスを利用する市民の利便性の向上及びサービスを提供する職員の業務の効率化の両側面からのアプローチを基に取り組みます。
■ 公民連携や公民共創の推進にあたっては、様々な主体との連携や協力を探りながら、民間の持つノウハウや知見を積極的に活用します。

①業務の効率化	【取り組みの方向性】 ● 業務フローの作成などにより業務を「見える化」し、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します。 ● 業務改善にあたっては、デジタル化は一つの手段であるため、デジタル化以外の手段も併せて活用します。	【主な取り組み】 ➢ AIやノーコードアプリケーションなどの最新技術の積極的な活用 ➢ ペーパーレス化の更なる推進 ➢ イノベーションや業務改善につながるトライアル事業、実証事業、公民連携、公民共創の推進 ➢ DX推進を前提とした例規や会議ルールなどの整理・整備 ➢ 業務の棚卸しによる業務量の把握及び業務の整理・見直し ➢ 職員視点による庁内手続きの簡素化
②利便性の向上	【取り組みの方向性】 ● 市民がオンラインで行える手続きの範囲を拡充し、業務の効率化とともに利便性の向上を実現します。 ● QCD（品質・コスト・納期）の考え方を基に、サポート体制の確保や利用しやすいツールの導入・改善等に取り組みます。	【主な取り組み】 ➢ 電子申請システムの更なる活用 ➢ 予約、申請、利用、決済などがオンラインで完結できるシステムの導入 ➢ 各種システムなどの情報・デジタル化に関する積極的な情報発信 ➢ 「来なくていい市役所」の実現 ➢ 市民や事業者のデジタルリテラシー向上への支援 ➢ 市民起点によるサービスの再デザイン（窓口業務の見直しなど）

Ⅱ．これからの行政経営の方向性

6-2．取り組みの方向性　～ 人（職員）の改革 ～

（2）人（職員）の改革

■ どのような変革を行う場合でも、それを実際に行うのは「人（職員）」であり、本ビジョンの主体は職員です。
■ すべての職員が働きがいを持つことができるよう、職員の意識改革や職場の環境づくりを進めます。
■ DXやデジタルに関する人材育成に取り組みます。
■ 役職を問わずチャレンジ精神を持った職員の育成を進めます。
■ 職員の様々なライフイベントに対応するため、「働き方改革」に関連する各種制度の見直しや整備をさらに進めます。

①働き方改革の推進	【取り組みの方向性】 ● 働きやすい職場環境を確保することは、行政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す。 ● 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します。	【主な取り組み】 ➢ 時間外勤務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風土の醸成 ➢ 多様な働き方ができる環境の整備 ➢ タイムマネジメントの徹底に向けた意識改革及び環境整備
②人材の育成・確保	【取り組みの方向性】 ● 時代の変化やそれに伴い多様化・複雑化する市民ニーズに対応するためには、新しい知識やスキルを学ぶ仕組みや人材育成の方針、支援制度などが必要です。 ● 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、戦略的に人材の育成・確保に取り組みます。	【主な取り組み】 ➢ デジタル人材等の育成に向けた方針の策定 ➢ 資格取得の推奨 ➢ 人材育成基本計画の見直し ➢ キャリアプランに基づいた階層別・段階別の職員研修の実施 ➢ 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などによる、心理的安全性の向上に向けた取り組みの推進

Ⅱ．これからの行政経営の方向性

6-3．取り組みの方向性　～ 財政の改革 ～

（3）財政の改革

■ 限られた財源を有効に活用するため、施策レベルでの選択と集中による事務事業の見直しを行い、優先順位を明確にして事業を実施することにより、財源の重点的かつ効果的な配分により、健全な財政運営の確立に取り組みます。
■ 国・県の補助制度や地方債制度の効果的な活用により、計画的な財源確保に取り組みます。
■ 自主財源の安定的な確保に向けた取り組みの強化を進めます。
■ 使用料、手数料などについて、公正・公平な受益者負担の原則に基づき、適正化に取り組みます。

①歳入の確保	【取り組みの方向性】 ● 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、財源の確保に積極的に取り組みます。 ● 口座振替やコンビニ収納に加え、キャッシュレス決済の導入等の収納環境の整備により、収納の利便性向上に取り組みます。	【主な取り組み】 ➢ 公共施設の使用料や各種手数料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 ➢ 財源確保の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 ➢ 各種キャッシュレス決済の導入による収納環境の整備 ➢ SNSの利活用を含めたシティプロモーションの推進
②歳出の適正化	【取り組みの方向性】 ● 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ことにより、歳出の適正化に取り組みます。 ● データに基づく政策立案・実施や公民共創などの新たな手法の導入やそれに伴う部署横断的な取り組みも積極的に行います。	【主な取り組み】 ➢ 時代の変化に対応できる予算編成及び組織体制の構築と定員の適正化 ➢ データに基づく事務事業の立案、実施、評価、見直し等の推進（EBPMの推進） ➢ 実施計画による事業の実施と併せた、類似又は関連する既存事業の廃止、縮小、集約などの実施 ➢ 事業の取捨選択を進める仕組みの導入

Ⅱ．これからの行政経営の方向性

6-4．取り組みの方向性　～ 施設・モノの改革 ～

（4）施設・モノの改革

■ 公共施設等に関する広域的・長期的な視点での更新、統廃合、維持管理等の方針を定めた「公共施設等のあり方に関する基本方針（公共施設等総合管理計画）」に沿って、公共施設の計画的な維持管理、適正配置に継続して取り組みます。
■ 公共施設等の運営の最適化や、空きスペースの有効活用に継続して取り組みます。
■ 未利用財産について利活用策を検討し、活用がない場合は売却や貸付などに積極的に取り組みます。

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みます。 ● 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みます。	【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】 ● 市民の利便性を第一にした施設管理に取り組みます。 ● 施設の老朽化に伴い、修繕等が多く発生しているため、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みます。	【主な取り組み】 ➢ 運営主体及び運営方法の最適化 ➢ タブレット端末やドローンなどの新しい技術の導入等による維持管理の効率化 ➢ 公共施設の包括管理委託の導入検討 ➢ インフラメンテナンスの包括的民間委託の導入検討 ➢ 公共施設の利用者へのアンケート及び分析、アンケート結果を基にした運営方法へのフィードバック

Ⅱ．これからの行政経営の方向性

7．全体イメージ

「目指す姿」 **時代の変化をも追い風に成長を続ける“スマートシティ飯塚”**

- 情報・デジタル化の改革
  - 業務の効率化
  - 利便性の向上
- 人（職員）の改革
  - 働き方改革の推進
  - 人材の育成・確保
- 財政の改革
  - 歳入の確保
  - 歳出の適正化
- 施設・モノの改革
  - 規模の適正化
  - 管理の効率化

目指す姿の実現に向けて“大切にしたいこと”

- 市民起点、現場起点での改革
- 横断的な視点による全体最適化
- 「本当に必要なもの」は残し「ムダなもの」は捨てる。
- 職員がやりがいを感じ、個性を活かせる環境づくり
- 変化の波に乗るチャレンジ精神

Ⅲ．行政経営戦略推進の方法

１．推進体制

■　ビジョンの推進にあたっては、市長を本部長とする「行政経営戦略推進本部」が中心となり、各取り組みを進めます。

■　また、ビジョンの進捗に関し、外部の専門家で構成する「行政経営戦略推進審議会」に適宜報告を行い、取り組みに対する意見等を受けながら進めていきます。

行政経営戦略推進本部

【役割】
・行政経営戦略推進ビジョン及びプランの策定及び実施に関すること。
・行政経営戦略推進ビジョン及びプランの進行管理に関すること。

【構成】
本部長：市長　副本部長：副市長
本部員：教育長、企業管理者、各部長　等

報告 →

← 意見

行政経営戦略推進審議会

【役割】
・行政経営戦略推進ビジョン及びプランの策定に関すること。
・行政経営戦略推進ビジョン及びプランの実施状況評価に関すること。
・行政評価に関すること。
・公共施設等の最適化評価に関すること。

※　飯塚市議会に対しては、本ビジョン及びプランの進捗について報告します。

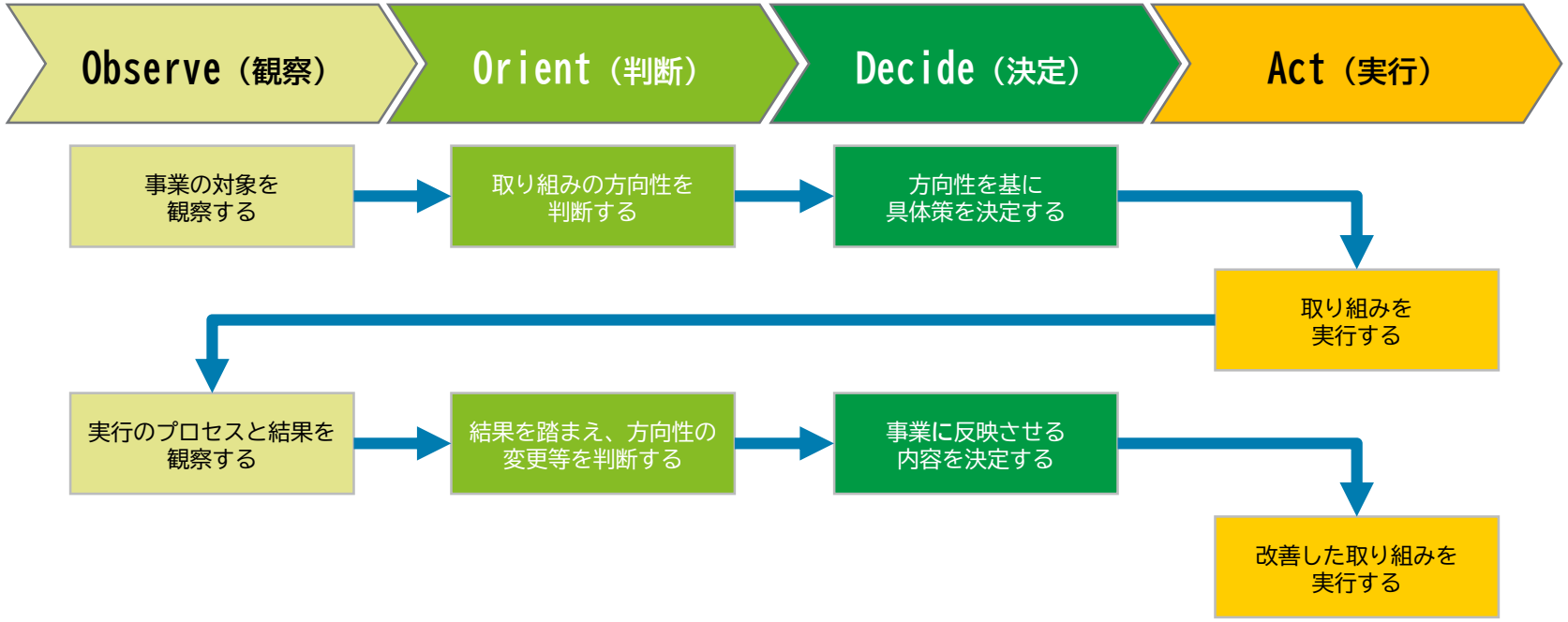
※　市民に対しては、飯塚市議会や行政経営戦略推進審議会を通じて幅広く意見を聞きながら、その進捗状況を広く公表します。

Ⅲ．行政経営戦略推進の方法

２．進行管理（PDCAサイクルとOODAループの活用）

■　ビジョンの進行管理にあたっては「PDCAサイクル」によって進捗状況を点検・評価し、必要に応じて見直しを行います。

■　プランの進行管理にあたっては、それぞれの取り組みについて、時代の変化に対応しながら改善を繰り返すことが必要です。観察（Observe）、判断（Orient）、決定（Decide）、実行（Act）を繰り返す「OODA（ウーダ）ループ」は状況への即応性に優れており、時代の変化に対応するために重要な手法であることから、プランの進行管理は「OODAループ」を活用して検証、改善を図ります。



飯塚市行政経営戦略推進ビジョン　R6(2024) - R10(2028)　＜概要版＞

目指す姿

時代の変化をも追い風に成長を続ける“スマートシティ飯塚”

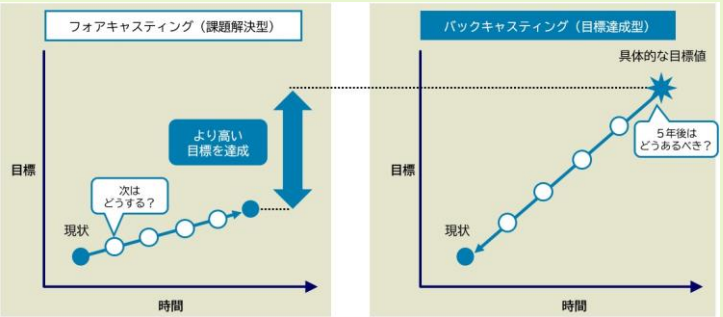
超少子高齢化の進行による人口構造の変化に伴って生じる新たな社会的課題等に対応するため、働き方改革、業務改善やデジタル・トランスフォーメーション（DX）などの取り組みを積極的に推進することにより、行政サービスの質を向上させ、かつ、継続的に提供することができる自治体（“スマートシティ飯塚”と呼称）を目指します。

目指す姿の実現に向けて“大切にしたいこと”

- ○　市民起点、現場起点でのサービス改革、業務改革
- ○　横断的な視点によるサービスや資源の全体最適化
- ○「当たり前」を疑え！「本当に必要なもの」を残し「ムダなもの」を捨てる
- ○　職員がやりがいを感じ、個性を活かして活躍できる環境づくり
- ○　新しい技術を積極的に取り入れ、変化の波に乗るチャレンジ精神

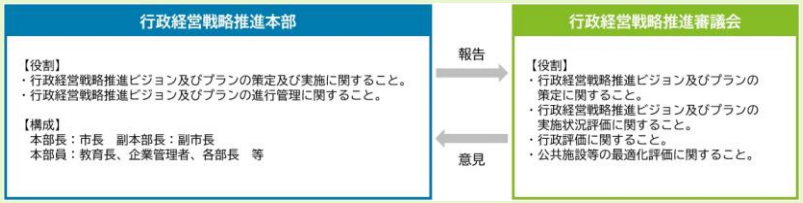
取り組みの考え方　～ バックキャスティング ～

目指す姿の達成に向けて未来のあるべき姿から逆算して現状すべきことを考える、「バックキャスティング」により取り組みます。



推進体制

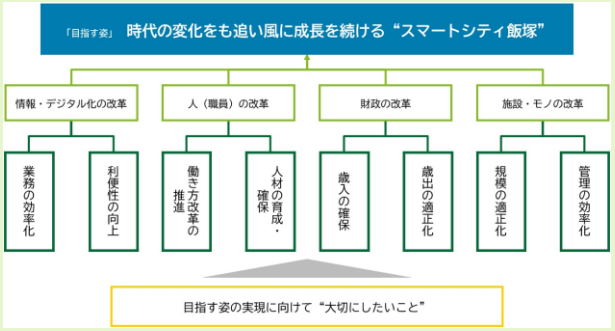
ビジョンの推進にあたっては、市長を本部長とする「行政経営戦略推進本部」が中心となり、各取り組みを進めます。
ビジョンの進捗に関しては外部の専門家で構成する「行政経営戦略推進審議会」に報告を行い、取り組みに対する意見などを受けながら進めていきます。

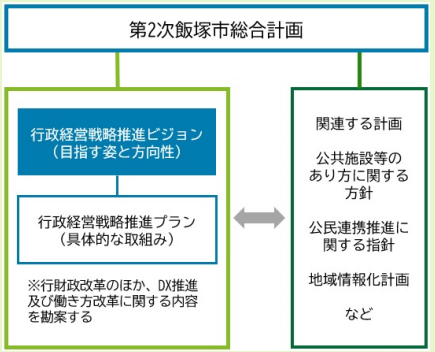
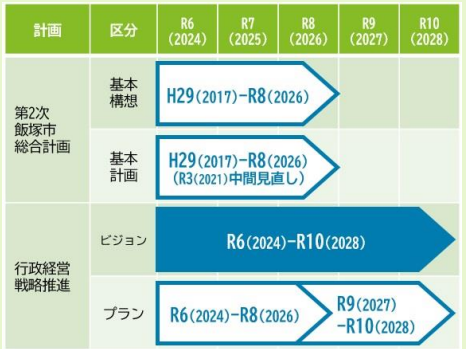


取り組みの方向性

取り組む内容	取り組みの方向性
情報・デジタル化の改革	○　業務の効率化（新しい技術の活用による業務の効率化など） ○　利便性の向上（利用者目線でのデジタル化及び利便性の向上など）
人（職員）の改革	○　働き方改革の推進（働きやすい職場環境の確保など） ○　人材の育成・確保（人材育成基本計画の見直しなど）
財政の改革	○　歳入の確保（受益者負担の適正化や国県の補助金の更なる活用など） ○　歳出の適正化（既存の事務事業の積極的な見直しなど）
施設・モノの改革	○　規模の適正化（公共施設の総量／配置の適正化など） ○　管理の効率化（運営主体や運営方法の最適化など）

「これからの行政経営の方向性・全体イメージ図」



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、行財政改革に関する内容のほか、自治体DX推進計画及び働き方改革推進計画の内容を勘案します。
計画期間について、方向性を示すビジョンはR6(2024)～R10(2028)年度までの5年間、具体的な取り組みを示すプランはR6(2024)～R8(2026)年度までの3年間を前期、R9(2027)～R10(2028)年度の2年間を後期とし、必要に応じ見直すこととします。