

第5章

総合計画の確実な実現に向けて

1 行政経営改革大綱（包括的行政経営のマネジメント）の推進

まちの主権者は、住民をはじめ地域に関わる様々な人々です。このことを念頭に行政が担うべき役割を理解し、都市像「であいふれあい ささえあい 輝きつなぐまち」の実現に向けて行政経営を行っていくことが求められます。

一方で、進展する少子・高齢化社会をはじめとした行政を取り巻く環境の変化への対応や、新たな行政需要に的確に対応していくためには、限られた経営資源を効率よく有効に活用し、最小の経費で最大の効果を生み出す仕組みや仕組みが必要となります。

そのため、行政内部各種のマネジメントシステムの有機的な連携を図り、施策の優先度付けや資源の有効配分・利活用、事務事業の取捨選択などの戦略的な取り組みを進めます。

行政経営改革大綱における4つの柱

参画と協働のまちづくりの推進

川西市参画と協働のまちづくり推進条例に基づき、職員と市民の意識の醸成を行い、情報共有や担い手の発掘、育成、活動支援の仕組みづくりなどを定め、実効性のある参画と協働のまちづくりを進めます。

革新し続ける行政経営の推進

行政の役割や特性を背景に、無謬主義や前例踏襲になりがちな組織体質を、常にチャレンジングで革新し続ける組織へと変革し定着を図るため、行政経営のマネジメントサイクルによる組織の活性化に取り組みます。

持続可能な財政基盤の確立

人口減少による歳入減や高齢化の進展に伴う将来経費を見通し、投資事業の抑制を行い財政収支計画に基づいた基金に依存しない財政基盤の確立をめざします。また、老朽化した公共施設については人口減少や利用実態に応じて施設のあり方を見直し、中長期的な計画に基づいた優先順位の中で、効率的で効果的な推進を図るための仕組みや体制を構築します。

機動的な組織体制の構築と人材の育成

都市像の実現に向け、時代の変化や市民のニーズに応える柔軟かつ機動的な組織体制を構築します。また、人材育成基本方針に基づいた採用・開発・発揮・評価の4つの視点をトータルで捉えた人事管理を行い、人材の育成を基本とした人事評価制度を確立します。

行政経営改革大綱(包括的行政経営マネジメント)によるまちづくりイメージ

川西市第5次総合計画 「かわにし 幸せ ものがたり」
 都市像
 であい ふれあい ささえあい 輝きつなぐまち

実現

