第３次行政改革大綱　改革推進にあたっての課題整理（基本項目設定）

資料２

環境の変化（第１回委員会　資料２　１５P～１７P）			必要な対応
外部要因（社会経済情勢等の変化）	①人口減少・少子高齢化の進行に伴う歳入減と財政負担の拡大	坂井市の人口の自然動態は、死亡者が出生者を上回る「自然減」と、転出者が転入者を上回る「社会減」の状況が恒常化しています。 今後も就労人口の減少による社会経済の活力低下や税収の減少、また高齢者の医療や介護に係る扶助費等の増大などが見込まれ、人口減少と少子化・高齢化の進行に伴い行政サービスや都市機能の維持が困難となることが懸念されます。	人口減少対策に特化した施策の方向性を定めた計画として「坂井市まち・ひと・しごと創生総合戦略」を平成２８年３月に策定したところですが、全国の自治体で地方創生の取組みが進められている中で地域間競争に勝ち抜き、計画の実効性を高めるためには、既存の事業について廃止・削減を含めた徹底的な見直しを行い、「選択と集中」を徹底することにより、総合戦略に掲げる事業に最大限の人員と予算を投入していく必要があります。
	②ライフスタイルの多様化等に伴う市民ニーズの変化	社会の成熟に伴い人々の生活様式や価値観の多様化が進み、今後さらに市民の行政に対するニーズは多様化・高度化していくものと考えられます。 また、単身世帯の割合や未婚率が増加傾向にあるとともに、家族や地域との関わりあいにも変化が生じてきており、これまで相互に支えあうことで様々な公共的課題に対応してきた地域コミュニティの活力低下も懸念されます。	拡大するニーズに応えるために市役所の組織や予算を右肩上がりで拡大していくことは不可能であり、真に市民が必要とするサービスはなにかを的確に検証し、限りある経営資源（ひと・もの・かね）を有効に活用していくための取組みを徹底していく必要があります。 　また、行政が提供する公共サービスの拡大には限りがあることを共通認識としながら、地域や市民がそれぞれを支え合う地域社会を形成していくことが重要です。
内部要因（市行政運営上の課題）	①公共施設の老朽化と更新・維持管理費用の増大	市が保有する公共施設やインフラ（道路橋梁・上下水道など）は、その多くが高度経済成長期に建設されており、こうした公共施設等の老朽化に伴う維持・更新には莫大なコストが必要となることから、今後公共施設全てを維持していくことは極めて困難な状況にあります。	平成２４年に策定された公共施設マネジメント白書に示された施設のあり方・改善の方向性に基づく取組みを推進していますが、人口減少・少子高齢化社会においても市民生活に不可欠な施設サービスを維持していくため、現在策定中の公共施設等総合管理計画に基づきインフラを含めた将来負担を明確に把握した上で、公共施設全体の最適な配置や規模の適正化、管理運営の合理化を進める必要があります。
	②合併特例措置の終了	合併特例債の発行期限や地方交付税の合併算定替の終了など、合併に伴う財政上の特例措置の終了後は、財政状況が一層厳しくなることが見込まれます。	市民生活に不可欠な公共サービスを持続的に提供していくためには、歳出を抑制しながら真に必要な施策への重点的な配分を行うとともに安定的な財源の確保を図り、健全で持続可能な財政運営体制を確立する必要があります。
	③地方分権改革の進展と新たな制度等への対応	国のこれまでの二期にわたる地方分権改革では、法令に基づく事務・権限の委譲やいわゆる義務付け・枠付けの見直しなどが進められてきたところですが、平成２６年度からは地方の発意に根ざした取組を推進するため、個々の地方公共団体等から地方分権改革に関する提案を広く募集する提案募集方式が導入されました。 また、こうした一連の分権改革のほかにも、地方創生に向けた取組や、社会保障・税番号制度（マイナンバー制度）、地方公会計改革、子ども・子育て支援新制度など新たな制度や仕組みの導入への対応が求められています。	市が地域の実情を踏まえ、自らの判断と責任により行財政運営を行っていくためには、これらの新しい課題に柔軟・的確に対応できる組織体制の変革や職員の資質向上を図るとともに、ともに地域を支える主体である市民への適切な情報公開・提供の積極的な実施がより重要となってきます。

課題整理	今後の方向性	基本項目(案)
社会経済情勢の変化や拡大多様化する市民ニーズへの対応	行政サービスの在り方の見直しと効率的・効果的な事業執行が可能な体制の整備	行政運営システムの構築
地域を支える多様な主体の再構築と協働への対応	多様な主体との協働による地域経営や地域課題解決のシステム構築に向けた活動環境の整備	市民との協働体制の強化
予測される財政危機への対応	将来的な財源不足に備えた持続可能な財政基盤の確立	持続可能な財政運営の確立
市役所内部の環境変化や新たな課題への対応	意識改革と能力開発を通じた職員の資質向上と、個々の職員の能力を最大限発揮できる組織体制構築	人材育成・組織風土の改革