

長内みらいづくり宣言5 市民サービス先進都市 とよなか～ 改革刷新先導政策～

より一層市民サービスの向上に努めるとともに、これからも大胆に改革に取り組むことで、持続可能な行財政運営基盤をつくり、未来に引き継ぎます。

画像：NATS



1.市民サービス利便性の向上

住所変更手続きの総合窓口の設置をはじめ、デマンドタクシーやシェアサイクルなどによる交通利便性の向上、来庁を必要としないオンライン手続きの推進など、市民サービスの向上に取り組みました。

- ・市役所総合窓口の設置（ICT活用）（重点③）
 - 住所変更手続きのための総合窓口設置（令和元年(2019年)11月）
- ・公共施設適正配置・有効活用（公共施設等総合管理計画の推進）（重点③）
 - 公共施設の複合化等によるサービス向上（(仮称)南部コラボセンター建設、福社会館の建替えなど）
- ・公共交通改善計画策定（新規東西バス路線、乗合タクシーの運行「交通不便地の解消」【再掲】）
 - デマンド型乗合タクシー運行開始（西部:令和元年(2019年)10月～、南部:令和3年(2021年)4月～）【再掲】
 - 東西バス路線開通（令和3年(2021年)4月）【再掲】
 - シェアサイクル導入（令和元年(2019年)11月）エリア拡大（令和3年(2021年)11月）【再掲】

・その他

- デジタルガバメント宣言（デジタルガバメント戦略策定）（令和2年(2020年)9月）
- インターネット予約受付システム導入（平成30年(2018年)9月）
- オンライン手続きの推進（キャッシュレス決済の導入、手続き書類の押印廃止（令和3年(2021年)4月時点78%）、オンライン化（令和3年(2021年)4月時点20%）、公共施設予約（令和2年(2020年)12月時点:全施設において仮予約まで可能））

2.行財政改革の推進

持続可能な行財政運営と市民に信頼される行政をめざすとともに、創る改革の基盤づくりとして、専門委員の参画による経営戦略会議の設置をはじめ、経営戦略方針の策定、デジタルガバメント推進、さらに公民学連携や広域連携などに取り組みました。

・未来につなぐ行財政改革の断行（新・中期行財政運営方針の策定、財政経営改革会議の設置、職員意識改革）（重点③）

- 経営戦略会議設置（令和元年度(2019年度)）
- 経営戦略方針策定（令和元年(2019年)9月 令和2年(2020年)9月改訂）
- 中期財政計画の策定（令和元年(2019年)9月 令和2年(2020年)9月改訂）
- RPAやAIの導入による業務の効率化（令和2年(2020年)7月～）
- 人材戦略の策定（令和元年(2019年)12月）
- 採用改革（採用試験にSPI3を導入、WEB面接の実施、受験年齢上限の撤廃・引上げ）（令和2年度(2020年度)～）
- 民間企業への職員派遣（令和2年度(2020年度)～）および民間企業からの専門人材の受入れ（令和3年度(2021年度)～）
- 時差出勤（令和2年(2020年)1月～）、WEB会議の実施（令和2年(2020年)2月～）、テレワーク（令和2年(2020年)4月））
- 包括施設管理委託の開始（令和3年(2021年)10月～）
- デジタルガバメント宣言（デジタルガバメント戦略策定）（令和2年(2020年)9月）【再掲】

■オンライン申請の推進

	令和2年4月時点	令和3年4月時点
オンライン申請が可能な業務	28業務	189業務

・入札制度改革

- 予定価格の公表時期の見直し（令和2年度(2020年度)）
- JV制度の見直し（令和2年度(2020年度)）
- 総合評価入札の対象業務拡大（令和2年度(2020年度)）

・広域自治体事務共同処理の推進（重点③）

- 中核市NATS(西宮市・尼崎市・豊中市・吹田市)キックオフ（令和2年(2020年)1月）
- 中核市NATSによる地球温暖化対策の自治体間連携に関する基本協定（令和3年度(2021年度)）【再掲】
- 近隣5市による消防通信指令事務協議会設置（令和2年(2020年)2月）

・公民連携セクションの設置（重点③）

- 公民連携窓口の設置（平成30年(2018年)4月）
- 公民学連携の推進（連携協定の締結、公民学連携プラットフォーム設置（令和2年(2020年)7月）

■包括連携協定および事業連携協定の推移

	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度
包括連携協定件数	0件	0件	7件	2件
事業連携協定件数	4件	6件	19件	1件

令和3年度は9月末時点

・その他

- SDGs未来都市に選定（令和2年(2020年)7月）
- SDGsまちづくり政策コンテスト実施（令和3年(2021年)10月）

3.女性の活躍

女性が個性と能力を十分に発揮して活躍できるよう、特別職・管理職への女性登用をはじめ、採用者の女性比率向上、女性のキャリアアップ支援や働き方改革に取り組みました。

・特別職・管理職への積極的女性登用（重点③）

- 管理職の女性比率向上

■女性管理職割合の推移

平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度
20.9%	23.4%	24.4%	25.4%

(全部局の割合)

- 採用者の女性比率向上

■女性採用者割合の推移

平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度
64.2%	66.7%	72.9%	82.2%

(市長部局で採用している割合)

・女性のキャリアアップ支援

- 女性のキャリアアップ支援に係る特別昇格内申制度の整備（令和2年度(2020年度)）

・女性の働き方改革の推進

- 不妊治療休暇制度導入（令和2年(2020年)9月）
- 女性活躍推進・働き方改革アドバイザー派遣制度（令和4年度(2022年度)予定）

・その他

- 女性委員のいない審議会等の数ゼロ（令和4年(2022年)3月予定）