

共創協働のまちづくり

政策分野

まちづくりの再デザイン

行政経営の再デザイン

幸せの再デザイン

1. まちづくりの再デザイン

現状と課題

新型コロナウイルス感染症の拡大により対面による住民参画が制限され、町の各種行事や行政区内における事業も開催できない状態にありました。

一方で、いち早くデジタル変革に着手した本町では、各種審議会や行政委員会等にオンライン参加を導入することで、場所に捉われず感染症の影響も受けない新しい住民参画の手法も一般的になり始めています。

人口については、依然として減少傾向にあります。人口推計では、この傾向が今後数十年にわたって継続する見通しですが、過度な人口減少はまちづくりに影響する可能性が高いです。

新規の取り組みとしては、令和4年9月に埼玉県横瀬町と広域・共創ネットワーク構想に関する協定を締結し、デジタル変革を通じた自治体間の交流や行政経営の相互資源活用等の新しい形を目指しています。

取組の方向性

自分たちの子や孫たちが暮らし続けたい魅力あるまちづくりのために、共創・協働のまちづくりと交流、移住・定住、産業創出を行います。

共創・協働のまちづくりについては、コロナ禍後のポストコロナ時代を見据えた新しい形の住民自治の形を模索し基本的なルールを定めます。

次に、磐梯町に人が循環する仕組みを構築し、後期基本計画の最終年までに単年度の人口社会増減の均衡を図ります。

また、次代の磐梯町のまちづくりを担う人々の移住・定住を促進し、交流・関係・愛着人口^{*}など、様々



な人口概念を駆使しながら、個々の人に焦点をあてた取り組みを推進します。

※交流人口 …… 外部からある地域に何らかの目的で訪れる人口（いわゆるビジター）のことであり、観光、通勤・通学、ショッピング、レジャー、スポーツ、アミューズメントなど幅広い訪問動機を含むものである。

※関係人口 …… 移住した「定住人口」でもなく、観光に来た「交流人口」でもない、地域や地域の人々と多様に関わる人々。

※愛着人口 …… 町への来訪等の有無や町民であるかを問わず、町に対して好意を持ったり、温もりを感じたり、愛しんだりといった気持ちをもつ人。

具体的な取組

①共創・協働のまちづくり

強靱化

日常的に町民がまちづくりに対する認識共有・機運醸成を図りながら町民が参画できる仕組みを整備します。

さらに、子や孫たちが暮らし続けたい魅力あるまちを具現化するために、多種多様な町民と共にまちの将来像を再デザインします。

主な実施事業

- ・日常的な町民参画の仕組整備
- ・共創・協働によるまちの将来像の再デザイン

②交流・移住・定住

強靱化

まちづくりの基本となる人々の流れを創出するため、町内外・国内外を問わず様々な人々・企業の交流を促進します。近年増加する多拠点居住者やノマドワーカー[※]等にも開かれた町を目指し、駅の利便性向上や駅舎でのイベントを開催し地域の活性化に取り組み、磐梯町に訪れる様々な人々が快適に過ごせるように努めていきます。

また、町営住宅の在り方について再デザインする

とともに既存町営住宅の長寿命化、宅地開発、空き家対策、お試し住宅の整備、民間賃貸住宅誘致等の住宅政策の推進や、シェアハウス[※]、ゲストハウス[※]、定額宿泊サービス等の居住型サービスの創業・誘致促進を図ります。

さらに、行政経営と交流という側面においては、災害連携協定、行政機能の共有、職員交流等、自治体間協働・共創の仕組みを更に推進します。

主な実施事業

- ・駅周辺整備事業
- ・町営住宅の長寿命化
- ・町内外における人的交流・協働・共創を促進する仕組みづくり
- ・住宅政策・居住型サービス等の推進及び創業支援
- ・自治体間交流・協働・共創の推進

数値目標

目標名	当初値 (平成 30 年)	現在値 (令和 4 年)	目標値 (令和 8 年)	目標設定の 説明
社会的人口 の 年間増減数	転入 128 名 転出 126 名 + 2 名	転入 74 名 転出 101 名 - 27 名	転入 130 名 転出 110 名 + 20 名	
駅舎イベント参加人数	—	25 人	100 人	
自治体間協働の推進	—	1 自治体	3 自治体	
関係・愛着人口数	220 人	12,500 人	30,000 人	

※ノマドワーカー …… 特定のオフィスを持たず、PC やスマートフォンを利用し、カフェやレンタル・オフィスなど自分の好きな場所で仕事をする人。

※シェアハウス …… 一軒の家を複数人で借りること。

※ゲストハウス …… 低料金で宿泊できる簡易的な宿泊施設。

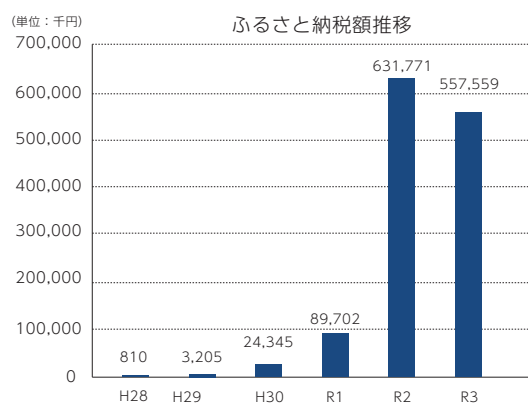
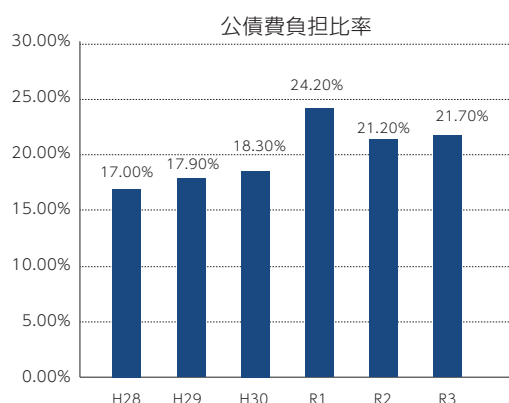
2. 行政経営の再デザイン

現状と課題

本町の財政は、人口減少や少子高齢化の進行等を背景に、税収の減少と社会保障関連 費用の増大が懸念されており、近年、投資した普通建設事業に充当した町債の返済が公債費を押し上げていることと相まって厳しい状況が続いていますが、財政健全化の取り組みを進めてきたことで、将来負担比率、公債負担比率等が減少する兆しも見え始めています。

また、平成 31 年より強化をしてきたふるさと納税は、平成 29 年は約 320 万円 (106 件) であった納税額 (件数) が、前期計画で目標としていた 3 億円 (令和 5 年) を前倒しで達成しました。

さらに、デジタル変革戦略室を中心に、外部人材の積極的な活用やリモートワーク*の標準化等、様々な取り組みを先行して試行しており、ポストコロナ時代の新しい行政経営の端緒となりつつあります。



取組の方向性

自分たちの子や孫たちの世代に過大な負担を残さない持続可能な財政運営を推進するため、持続可能な財政基盤の構築と行政経営変革を断行し、行政経営を抜本的に再構築します。

持続可能な財政基盤の構築については、従来行ってきた財政健全化の取り組みを促進すると同時に、「稼ぐ行政」として、自主財源の更なる確保を目指します。

次に、行政経営変革については、新型コロナウイルス感染症の拡大により既存の行政運営の問題点を

顕在化させました。予測不可能な状況に適切・的確・迅速に対応できる柔軟な行政を実現するために、ポストコロナ時代における行政経営の手法の確立に挑戦し、人材の確保・育成は行政経営の要となるため重点的に取り組みます。

なお、全国に先駆けて取り組んできたデジタル変革については、デジタル変革戦略室を発展的に解消し、行政経営における前提条件として、新たな役割を担う司令塔を設置、各課の新たな取り組みを指導していきます。

*リモートワーク…………… オフィスに出勤せず、自宅やサテライトオフィスで業務を行う勤務形態。

具体的な取組

①持続可能な財政基盤の構築

強靱化

財政健全化を推進すると同時に、行政経営の基礎となる地方公会計制度の定着を図ります。また、ふるさと納税を拡充すると同時に、企業版ふるさと納税を促進します。

さらに、町有資産の売却や整理・統廃合・長寿化を行うことにより、将来の財政負担の軽減・平準化を図ります。また、一般社団法人ばんだい振興公社等外部資源を活用することで、行政事務を効率化し、行政単体では困難である収益事業も拡充します。

主な実施事業

- ・財政健全化の推進と地方公会計制度の定着
- ・ふるさと納税（企業版含む）の促進
- ・町有資産と外部資源の有効活用

数値目標

目標名	当初値 (平成 30 年)	現在値 (令和 4 年)	目標値 (令和 8 年)	目標設定 の説明
ふるさと納税の額	2,400 万円	5 億円	10 億円	

②行政経営変革

強靱化

将来にわたって持続可能な新しい行政経営基本方針を策定します。(仕組みづくり)

また、現在の事務事業本位の組織を町民本位に再編することで、町民にとってより利便性の高い行政を目指します。(組織づくり)

さらに、経営的・専門的知見を持つ民間人材を特別職、地域活性化起業人等として加配することで行政に不足する機能を補いながら、基礎的な IT リテラシー※、スキルセット※を有し、行政経営を担える職員の育成・新しいスキルの習得を推進することで、行政に関わる人材の能力を底上げします。(人づくり)

以上のことから、行政経営の継続性を担保するため、体制づくりの整備強化を検討します。

主な実施事業

- ・町民本位の組織再編
- ・人材の確保・育成方針の作成
- ・職員の IT 資格取得推進

数値目標

目標名	当初値 (平成 30 年)	現在値 (令和 4 年)	目標値 (令和 8 年)	目標設定 の説明
IT パスポート試験の取得者割合	—	3 名	全職員の 50%	

※ IT リテラシー …… IT に関するものを理解し、活用する力。

※スキルセット …… 仕事を進めるために必要な個人の能力や資質、経験などの組み合わせ。

3. 幸せの再デザイン

現状と課題

町民アンケート調査において、6割以上の住民が「磐梯町は住みやすい」、「磐梯町に住み続けたい」と回答しており、町民の多くは磐梯町での生活にそれなりの価値を見出していることが伺えます。

一方で、20代、30代の約1.5割が、「磐梯町は住みにくい」、「町外に移りたい」と答えており、次代の磐梯町を担う世代への対応が求められています。

行政のデジタル変革や新型コロナウイルス感染症の影響により、行政の業務環境は大きな変化の流れの中にあります。これらの変化は、行政本位の働き方を実現する一方で、職員のITリテラシーとスキルセットの底上げと適切な制度・業務設計が伴わないと、職員に過大負担を強いることになります。このような中、磐梯町では、新しい庁内システム・規則の運用確認と職員の自分らしい働き方の実践として、職員が全国の自治体等に目的を持って行きリモート



ワークをする、旅する公務員事業を試行しています。

新型コロナウイルス感染症拡大による町民や職員の価値観の変化も散見されるようになり、幸せという概念の再デザインが求められています。

取組の方向性

自分たちの子や孫たちが暮らし続けたい魅力あるまちであるために、「幸せ」を再デザインします。

町民の幸せについては、幸せの絶対条件である人権、相対的な条件であるウェルビーイング*及び地域・社会における誰もが自分らしく生きられる共生社会という3つの軸で、取り組みを推進します。

次に、職員の幸せについては、今まで行財政改革の文脈で語られることも少なくなかった働き方について、職員本位の姿勢を町として明確にし、役場の価値の最大化と職員の幸せの最大化の両立を目指す取り組みを推進します。

※ウェルビーイング…心身ともに良好な状態にあることを意味する概念。

具体的な取組

① 人権・ウェルビーイング・共生社会

ジェンダー※、子供、障がい者等、あらゆる人権課題に対して向き合うため、人権教育・啓発と諸制度の整備を推進します。個人の権利や自己実現が保障され、身体的、精神的、社会的に良好な状態にあることを意味

する概念であるウェルビーイング※を測るために、定期的に町民の幸せにかかるアンケートを実施します。これらに基づき、地域、社会等における町民、自然との共生について、町民と共に考え、そのあり方を共創します。

主な実施事業

- ・人権教育・啓発の推進と諸制度の整備
- ・町民の幸せにかかるアンケートの実施
- ・共生社会に推進にかかる基本方針の策定

数値目標

目標名	当初値 (平成 30 年)	現在値 (令和 4 年)	目標値 (令和 8 年)	目標設定の 説明
町民アンケートの実施	—	—	毎年 1 回実施	

② 働き方の再デザイン

強靱化

行政職員等が、それぞれのライフスタイルとライフステージに応じて、自分らしくやりがいを持てる働き方を再デザインし実現するために単なる業務効率化に留まらない現場目線の徹底した BPR※を実施します。また、職員本位でありながらも、業務効率化と生産性向上も実現する役場のスマートオフィス化を

推進します。旅する公務員事業等の継続、民間企業や国、県などへ積極的な人事交流を強化していくなど、職員本位の働き方を試行錯誤しながら、挑戦的に模索します。さらに、「繋がらない権利」、「勤務間インターバル※」制度の整備等、新しい働き方に対応した職員本位の働き方の諸制度の整備を整備します。

主な実施事業

- ・現場目線の徹底した BPR の実施
- ・職員本位の働き方の
諸制度の整備・活用促進

数値目標

目標名	当初値 (平成 30 年)	現在値 (令和 4 年)	目標値 (令和 8 年)	目標設定の説明
育休取得率	80%	83.3% (令和 3 年度)	100%	育休取得の権利がある人の割合
テレワーク実施人数	—	25 名	全職員がテレワークを経験	全職員がテレワークを経験 常時テレワーク可能部署の 在席率 50%
旅する公務員事業の実施人数	—	2 名	全職員の 2 割が経験	毎年各課 1 名を派遣

※ジェンダー……………男性・女性であることに基づき定められた社会的・文化的につくられる性別。

※ BPR……………プロセスの観点から業務フローや組織構造、情報システムなどを再構築し業務改革すること。

※勤務間インターバル……………1 日の勤務終了後、翌日の出社までの間に、一定時間以上の休息時間（インターバル）を設けること。