基本構想

7 実現化方策

10 年後のまちの姿を実現するためには、単に戦略プロジェクトの取り組みを進めるのではなく、常に成果を意識しつつ、必要な情報、資源、手段を駆使し、市民や事業者との連携を高め、行政としての政策実行力を向上させていくことが必要です。

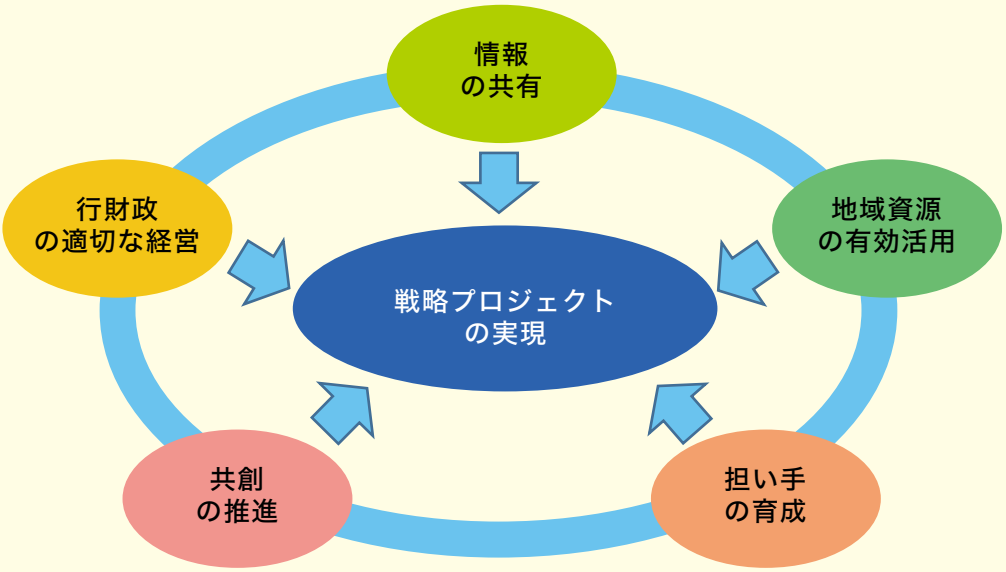
こうしたことを踏まえ、次の５つを実現化方策として設定します。

実現化方策

1. 情報の共有
2. 地域資源の有効活用
3. 担い手の育成
4. 共創*の推進
5. 行財政の適切な経営

これらは、戦略プロジェクトの実現に向けた共通の基盤であるとともに、相互に連携することで実現化方策自体が相乗効果を生み出しながら、戦略プロジェクトを推進していくことを目指します。

例）市民と地元企業と市が情報共有して進める　⇒　地域資源などの再発見・特産品の開発
　　多様な担い手づくりを意識しながら進める　⇒　地域での新たな連携・協力関係の形成



「共創」*の考え方

市民・事業者・行政などの各主体が、共に創り出すことを目指して、「参加」「参画」「協働」を超えた新たな地平でパートナーシップを形成することにより、革新的な活動や成果を生み出すこと。

1 情報の共有

情報の受発信の強化や活用などを通じて、市民・事業者・行政が連携しながら戦略プロジェクトに取り組める基盤形成が必要です。

1 情報の受発信強化

市民・事業者・行政などによる連携に向け、伝達の方法なども含めた双方向的な情報の受発信体制を高め、適切な情報共有の推進を図ります。

2 情報の活用

地域や行政などの情報を戦略的に活用することにより、交流のきっかけや取り組みの広がりへと発展させ、戦略プロジェクトの継続的な展開へとつなげていきます。

3 シティプロモーション

戦略プロジェクトにより生み出された魅力や成果などをシティプロモーションにより効果的に発信していくとともに、展開の一環として適切な情報共有につなげていきます。

2 地域資源の有効活用

戦略プロジェクトの実現に向けて、地域が有するさまざまな資源を有効活用していくことが大切です。

1 地域資源の再発見

さまざまな世代や来訪者などからの多角的な視点により、「モノ・コト・ヒト」などの多様な地域資源を掘り起こしていきます。

2 魅力の向上

多様な個性ある地域資源を地域と共に磨くことで、新たな価値を創出するとともに、本市ならではの魅力をさらに高めます。

3 資源を育む体制づくり

地域資源が生み出した価値を地域の取り組みや活力へと還元しつつ、新たな地域資源を地域が自ら創出し、育んでいける体制づくりを進めます。

3　担い手の育成

戦略プロジェクトを実現するためには、各プロジェクトの具体的な取り組みを担う人材の育成が欠かせません。

1 戦略プロジェクトの担い手づくり

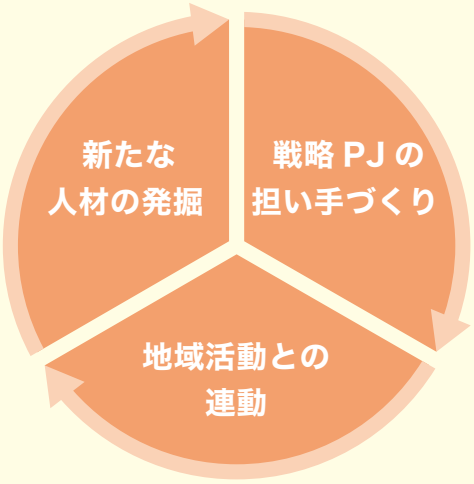
既存の団体や組織に加え、個人でも気軽に参加できる場や機会を創出していくことで、戦略プロジェクトの担い手を幅広く形成します。

2 地域活動との連動

既存の地域活動と連動したプロジェクトの促進を図り、戦略プロジェクトの実現過程で生じる成果を地域と共有しながら進めていき、地域に根差した取り組みの推進を図ります。

3 新たな人材の発掘

人材育成の場や機会としても戦略プロジェクトを積極的に活用し、プロジェクトの推進による新たな人材輩出を図ります。



4　共創の推進

戦略プロジェクトの実現に向けては、市民・事業者・行政が「共に創り出す」関係づくりが大切です。

1 場づくり・関係づくり

さまざまな活動につながる場づくりや関係づくりを共にコーディネートし、市民・事業者・行政の良好な信頼関係や協力関係を築くことで、戦略プロジェクトの取り組みを進めます。

2 ネットワーク形成への支援

多様な課題やテーマに基づく多層的な人的ネットワークを形成することにより、市民生活の豊かさや安心につなげ、取り組みの広がりや継続性の向上を図ります。

3 新たな活動や価値の創出

共創の場を通じてつくりあげた関係性やネットワークの中から、新たな活動や価値を創出し、より効果的な戦略プロジェクトの実現につなげます。

5 行財政の適切な経営

多様で高度化する課題の解決に向け、問題解決力や企画力等を有した職員の育成を含めた、効果的・効率的な行財政経営が求められています。

1 行政改革の推進

分野別の縦割りの対応を超えて、庁内横断的な取り組みによる戦略プロジェクトの推進を図ります。

公民連携や民間活力の活用、ＩＣＴの利活用などによる業務の効率化や、社会経済情勢の変化に柔軟に対応し、より効果的かつ自由な発想を生み出す職場環境・組織文化を形成します。

2 主体性・主導性の発揮

市の新たな道を切り開く機構改革や職員の育成により、戦略プロジェクトの実現を図ります。

モチベーションの向上につながる適正な評価、職員配置、採用、職員研修などを通じて、各職員、各所属が主体性や主導性を発揮するとともに、適切なリスクマネジメントができる組織づくりを進めます。

3 財政体質の強化

職員一人一人のコスト意識とエビデンスに基づく政策立案の思考を高めるとともに、政策的優先度をとらえた効果的な投資が行える、持続性のある財政体質の強化を図ります。

基本構想

8 計画の進行管理

「１０年後のまちの姿」の実現には、本計画の効果的な進行管理が必要であり、各戦略プロジェクトが実質的な成果を生み出すことを主眼としたマネジメント体制の構築が求められています。

そのため、審議会などの附属機関も含めて、計画の実施や進行管理・評価を行える体制づくりを進めるとともに、マネジメントの継続性と計画の実効性（実現可能性と持続可能性）を担う仕組みづくりを進めます。

01 進行管理の体制

本計画については、市民や有識者などからの専門的、又は幅広い視点からの意見を取り入れながら、リスクマネジメントも含めて、定期的な進行管理を行います。

進行管理による評価結果については、効果的なフィードバックがなされ、改善につなげられる体制の構築を進めることで、その後の取り組みに生かします。

02 「ＣＡＰＤＣ」サイクルへの転換

従来の「ＰＤＣＡ」ではなく、現状の評価から始め、改善後もしっかりと評価を行いながら事業展開につなげる「ＣＡＰＤＣ」サイクルを定着させることにより、戦略プロジェクトの実施状況や関連事業の進捗状況も踏まえ、実施計画の見直しとも連動させつつ、実効性が向上する仕組みを構築しながら進行管理を進めます。

※ＰＤＣＡサイクルとは、Plan(計画)・Do（実行）・Check（評価）・Action（改善）を繰り返すことによって、業務を継続的に改善していく手法のことです。

「C」から始まる「CAPDC」サイクル図のイメージ

Checkを起点とすることにより、主に以下のようなメリットが考えられます。

・見直しの機会が重視される。
・業務の引継ぎが円滑になる。
・修正の幅や選択肢が広がる。

また、Checkとは、現行の取り組み・成果に対する単純な評価だけを指すのではなく、時代やニーズに合致しているか、本来の目的からそれていないかなど、足元から分析をし直すという意味合いも含んでいます。