


第5章

「計画の推進」編



基本構想・基本計画の
実現のために

基本方針

関連計画：－

市民、地域、自治会、市民団体、行政それぞれが役割を認識し、互いに協力しながら活動できるまちをめざします。

活動への支援や担い手の確保に努め、地域課題の解決に向けて市民が主体的に活動できる体制づくりを進めます。

現状と課題

市民ニーズが多様化・複雑化し、行政だけでは解決できない課題が多くなってきている中、市民参加と協働によるまちづくりはまだ不十分な状況です。一斉清掃などの地域一体となった活動は日頃から行われていますが、令和2年度市民意識調査の結果では、市民参加に対する重要度・関心度は低くなっています。

- 市民、自治会、市民団体、行政それぞれが、地域の課題や目的を明確にするとともに、各役割を認識する必要があります。
- 市民等がその能力を発揮し、地域の課題の解決に向けて主体的に活動を継続できるよう支援を行う必要があります。
- 市民等が相互のつながりを大切にし、協力しながら活動できる体制づくりが必要です。
- 多様性のある活動を推進していくため、新しい力を取り入れる必要があります。
- 若者流出により行事や慣習などの継承に課題があります。

今後の取り組み

44-① 地域づくりの基盤整備

市民協働による地域づくりの基盤を整備するため、他の取り組み事例の情報収集・提供を行うとともに、市民活動への支援を行います。

44-② 担い手の確保と人材育成

若者の地域づくり活動への参画を促進し、地域づくり活動の継承と活性化を図るとともに、リーダー的な人材の育成に取り組めます。

44-③ 地域づくり活動拠点の充実支援

地域づくり活動の活性化を図るため、集会所施設建設や備品整備などコミュニティ活動拠点の施設整備の充実を支援します。



「清流の里たわし隊」による清掃活動

成果指標

指標名	H30	R元	R02	R08
市民活動等の年間参加割合	28.3% (H27)	—	23.3%	40.0%
五泉市が「住みやすい」と答えた割合	58.7% (H27)	—	59.0%	65.0%

SDGs



施策の対象：市民

主担当課：企画政策課 / 関係課：総務課、学校教育課、生涯学習課

基本方針

関連計画：五泉市人権教育・啓発推進計画

戦争の悲惨さを風化させることのないよう、非核平和に関する意識啓発を行い、恒久平和の実現に寄与します。

また、人権を守り、互いに尊重し合える社会の実現に向けて、幼少期からの人権教育と意識啓発活動の充実を図り、人権侵害による被害の防止に努めます。

現状と課題

インターネットを介した人権侵害や子ども・高齢者に対する虐待、新型コロナウイルスを理由とした差別や偏見、誹謗中傷など、人権が完全に保障されているとは言い難い状況の中で、本市においても「身の回りで人権が守られている」と感じている市民の割合は34.8%にとどまっています。

- 過去の戦争を含めて、平和の尊さ、大切さについて普及啓発を図ることが必要です。
- あらゆる人権問題を「他人事」とせず、差別を許さない意識を持つことが重要です。
- インターネットを介した人権侵害や、悪意のある書き込みによる子どもたちのいじめに対する取り組みが必要で
- 人権に関する多様かつ複雑な相談への対応が必要です。
- 幼少期からの継続した人権教育により、人権を尊重する心を育む必要があります。

今後の取り組み

45-① 非核平和に関する意識啓発の推進

戦争の悲惨さを風化させることなく後世に伝え、平和に対する市民への普及啓発に努めます。

45-② 人権に関する意識啓発の推進

人権に関する情報を的確に発信するとともに、関係機関との連携・協力による講演会等を開催して啓発活動を推進します。

45-③ 人権教育の強化

幼保小中学校、高等学校の授業や講演会などによる啓発活動とともに、インターネット社会に対応した人権尊重教育にも積極的に取り組みます。

45-④ 人権に関する相談体制の充実

人権問題や人権侵害の被害などに対し、関係機関と連携を図りながら、さまざまな相談に対応できる体制を構築します。

成果指標

注：太字・斜体文字は、新型コロナウイルスの影響を受けた異常値等

指標名	H30	R元	R02	R08
人権が守られていると感じる市民の割合	30.8% (H27)	—	34.8%	40.0%
いじめはどんな理由があってもいけな	小6：97.4%	小6：98.3%	未実施	小6：100.0%
ことだと思	中3：97.6%	中3：97.5%		

SDGs



施策の対象：市民、事業者

主担当課：企画政策課 / 関係課：商工観光課

基本方針

関連計画：ごせん男女共同参画推進計画

男女が互いにその人権を尊重し、個性と能力を十分に発揮できる男女共同参画社会の実現をめざし、職場や家庭、地域など、さまざまな場面で活躍できる機会を確保するための情報提供と啓発活動に取り組みます。また、性別による固定的な役割分担意識や女性の活躍を阻害する要因となっている男性中心型労働慣行などに捉われることなく、男女がともに仕事と家庭を両立できる環境整備に努めます。

現状と課題

令和3年に行った男女共同参画に関する意識調査では、「社会全体で見た場合、男女の地位が平等であると思う人」の割合は15.6%となり、令和元年調査の15.9%とほぼ横ばいの低い状態にあります。

- 女性の社会参画のためには、社会の慣習やしきたりの見直しなど、男女がともに意識を変える必要があります。
- ワーク・ライフ・バランス*を可能とする就業環境を充実させるため、社会的機運の醸成や職場環境の整備が必要です。
- 政策や方針を決定する場への女性の参画の拡大が重要です。

今後の取り組み

46-① 男女共同参画に関する意識啓発の推進

性別による固定的役割分担意識や社会慣行の見直しを図るため、講演会等の開催や広報の活用など、さまざまな方法で意識啓発を推進します。

46-② ワーク・ライフ・バランスの実現

男女がともに仕事上の責任を果たす一方で、子育てや介護など、人生の各段階に応じて多様な生き方が選択できるよう、雇用主と連携して環境整備に取り組みます。

46-③ 女性が活躍できる就労環境の整備

女性の就労環境の改善、雇用や管理職への登用の促進、育児・介護休業制度の拡大など、男女がともに働きやすい環境づくりに取り組みます。

成果指標

指標名	H30	R元	R02	R08
市の各種審議会等における女性登用率	31.3%	30.9%	31.8%	40%
社会は男女平等だと思ふ市民の割合	—	15.9%	—	30%
ハッピーパートナー企業*の登録社数(累計)	6社	9社	14社	24社

SDGs



施策の対象：市民

主担当課：総務課 / 関係課：企画政策課

基本方針

関連計画：－

市民に対して、広報紙やSNS*などを活用して情報提供を充実させるとともに、市政に関する情報のデジタル化を進め、発信力強化に努めます。また、市民とのパートナーシップや信頼関係を築くため、パブリックコメント*や情報公開、個人情報保護の適切な運用に努め、市民と情報が共有できるまちをめざします。

現状と課題

広報紙やSNSなどの充実、行政資料コーナーの設置など、さまざまな方法で情報提供を行っています。移動市長室や電子メール、市への提案箱による意見・要望の把握に努め、広く市民の声を聴く体制づくりに取り組んでいます。

- 積極的でわかりやすい行政情報の発信が必要です。
- パブリックコメントの周知と定着化が課題となっています。
- 個人情報保護の適正化の維持と、情報セキュリティ対策の強化が求められています。
- 市が発信する情報を入手しやすい環境づくりのため、公共施設におけるWi-Fi*の整備が必要です。

今後の取り組み

47-① わかりやすい情報発信の推進

広報紙や行政資料コーナー、SNS、アプリケーション*などを活用し、さまざまな方法によるタイムリーでわかりやすい情報の提供を進めます。

47-② パブリックコメント制度の周知

各種計画などについて、広く市民から意見を求めるパブリックコメント制度の周知に努めます。

47-③ デジタル化の環境整備

ICT*やSNSを利活用し、行政情報を素早く効果的に発信します。公共施設におけるWi-Fi環境の整備、行政手続のオンライン化・デジタル化を進めます。



広報ごせん
(令和3年)

成果指標

指標名	H30	R元	R02	R08
市ホームページの閲覧件数	90万件	111万件	126万件	181万件
「広報ごせん」を読んでいる市民の割合	93.1% (H27)	—	91.9%	99.0%
移動市長室の参加人数	168人	—	—	180人

SDGs



施策の対象：財政運営

主担当課：財政課 / 関係課：企画政策課、税務課

基本方針

関連計画：第3次五泉市行財政改革大綱・実行プログラム、五泉市公共施設等総合管理計画、五泉市個別施設計画

市民が求める行政サービスを継続的に提供するため、健全で持続可能な財政運営を行います。行財政改革大綱を策定し、行政評価※などにより事務事業に優先度を定め、効果的な予算編成に努めるとともに、市税収納率の向上や財源確保の取り組みを行います。また、市の財政運営状況を容易に把握できるように、定期的に情報を公表します。

現状と課題

少子高齢化・人口減少が進行しており、市税収入の減と社会保障関係経費の増が想定されます。また、廃棄物中間処理施設の建設のほか、既存の公共施設の維持管理や更新費用の増加など、今後も財政運営は厳しさを増すものと予想されます。

- 行政経費全般の見直しによる、事業の選択と集中が求められます。
- 税負担の公平性を確保するため市税の収納率向上を図る必要があります。
- 受益者負担の原則に基づく使用料や手数料の見直しを継続する必要があります。
- 財政の健全化を維持するため、財政運営の現状や課題などについて説明する責任があります。
- 効率的な行政運営を行うため、内部事務の効率化、組織機構の見直し、事務事業の点検などを行う必要があります。

今後の取り組み

48-① 事務事業の見直しと効果的な予算編成

行政評価などにより事務事業の見直しを進め、それにより確保された財源を、より必要性の高い施策に振り向けるといった予算の組み替えを行っていきます。

48-③ 新たな財源確保の取り組み

施設の維持管理費等の必要経費を踏まえた受益者負担のありようについて引き続き検討します。また、市有財産のインターネット公売による売却や有効活用に取り組みます。

48-⑤ 行財政改革実行プログラムの推進

効率的な行財政運営を行うため「五泉市行財政改革大綱・実行プログラム」により、進捗管理を行いながら行財政改革を推進します。

48-② 市税収納率向上の取り組み

電子決済、コンビニでの収納や夜間窓口を開設し、利便性の向上を図ります。また、新規滞納の発生防止、滞納繰越額を減少させるため取り組みを進めます。

48-④ わかりやすい財政情報の提供

財政運営の情報を定期的に分かりやすく公表します。財政健全化の取り組みなどについても情報提供に努めます。

成果指標

指標名	H30	R元	R02	R08
市税（現年度分）収納率	98.5%	98.6%	98.7%	98.8%
実質公債費比率※	10.5%	10.2%	9.4%	18.0%を超えない
将来負担比率※	94.1%	98.5%	79.2%	350.0%を超えない

SDGs



施策の対象：市役所の組織・機構

主担当課：総務課 / 関係課：企画政策課、財政課

基本方針

関連計画：－

多様化・専門化する行政需要に迅速に対応するため、縦割りによる行政を改め、横の連携を強化し、業務の効率化や意思決定の迅速化をめざします。

また、効率的な業務執行体制の確立と、市民サービスの向上につながる組織・機構改革等の取り組みを進めます。

現状と課題

人口は減少しているものの、住民ニーズの多様化、複雑化により業務量は増加している現状です。

社会情勢の変化に伴う新たな行政需要に対応するため、課の再編を含めてスリムでより機能的な組織の構築に努めていく必要があります。

- 住民ニーズの多様化、複雑化により業務量が増加しており、市民が安心して暮らせるために必要な職員数を確保していく必要があります。
- 業務量及び働き方の見直し、業務の民間委託などを引き続き検討していく必要があります。

今後の取り組み

49-① 機能的な組織の構築

市民サービスの向上につながる組織・機構の確立をめざし、定期的な検証、見直しを推進します。

49-② 民間委託、指定管理者制度[※]の推進

現状の業務の中で、民間委託やICT^{*}を活用していくとともに、指定管理者制度の適用範囲についても検討を進めます。

49-③ 窓口のワンストップ化の推進

来庁者の利便性を考慮した部署の配置等、引き続き整備を進めます。

成果指標

指標名	H30	R元	R02	R08
職員数	543人	540人	535人	526人

SDGs



施策の対象：市職員

主担当課：総務課 / 関係課：－

基本方針

関連計画：－

複雑多様化する市行政に的確に対応できる職員を養成するため、業務遂行に必要な基本知識と技能の向上、自己啓発の促進による資質の向上を図ります。また、男女ともに仕事と家庭が両立できる働きやすい職場環境づくりに努めます。さらに、人事評価制度を活用し、年功序列による任用からの脱却を図り、若手職員、女性職員の育成、登用を継続的に進めていきます。

現状と課題

公務員に対するコンプライアンス*の徹底が求められているとともに、複雑多様化する市行政に的確に対応できる職員を養成していく必要があります。

また、働き方改革関連法の施行により、男女ともに働きやすい職場環境づくりに努めていかなければなりません。

- 職員一人ひとりが守らなければならない服務規定や公務秩序の周知徹底を図ることが重要です。
- 女性職員の登用を継続的に推進するため、研修の機会を確保するなど育成に努めていくことが重要です。
- 人事評価制度の公正、公平な評価を行うため、職員の資質の向上を図ることが必要です。
- 業務に必要な知識を習得するための支援整備が必要です。

今後の取り組み

50-① 各種研修や県との人事交流による人材育成

職員の資質向上のための研修機会を確保し、人事交流についても引き続き取り組んでいきます。

50-② 業績・能力評価による昇給への反映

職員のやる気を引き出すため、人事評価制度を有効に活用し、業績・能力による昇給への反映を行います。

50-③ 若手職員及び女性職員の積極的登用

男女ともに仕事と家庭が両立できる働きやすい職場環境へ改善を図るとともに、若手職員や女性職員の育成、登用に努めます。

50-④ コンプライアンスの徹底

服務規律や公務秩序等について、機会あるごとに職員に周知、徹底していきます。

50-⑤ 自己啓発に対する支援

職員が自発的に業務に必要な知識を習得するための支援を行っていきます。

成果指標

指標名	H30	R元	R02	R08
女性幹部職員の割合(係長以上)	27.4%	31.4%	32.2%	35.0%
研修に満足している職員の割合	66.2%	62.1%	72.0%	90.0%

SDGs

