第２部　基本構想

第１章　将来像

1　基本理念

基 本 理 念

共に生き　未来につなぐ　安田町
～みんなで創る　共生空間～

基本理念に込められた想い

〇清流安田川の象徴であるアユは、安田川の河口近くで生まれます。
〇アユは一年という一生で、自然や人の暮らしの影響を受け、成長して命をつないでいます。毎年、アユが命をつなげられることは、安田町の健全さや住みやすさ、住民の地域への愛着等の指標ととらえることができます。
〇アユは河口閉塞や産卵場造成など人が手を貸さないと、生き残っていくことが難しい時があります。しかし、人が手を貸しすぎると、自然のバランスを崩し、種の絶滅を引き起こす危険性もあります。
〇地域社会も同じことがいえると思います。行政があらゆることを行うのではなく、「住民自らが考え、行動し、変化する」。そのための機会を創出し、行政と住民が共に支え続ける仕組みを作り上げることが大きな課題となっています。
〇先進諸国における人口減少と少子高齢化は、世界の大きな潮流といえます。また、地球温暖化に代表される環境変化は、大きな自然災害にも結び付き、世界的な議論が行われています。
国が中心となって進める「まち・ひと・しごと創生総合戦略」や世界中で取り組まれている「SDGs」では、「共生」や「持続可能性」がキーワードとなっています。
〇今を生きる私たちは、町を未来にバトンタッチしていく役割があります。そのためには、「地域共生社会※」の実現に向けた町全体での取組が不可欠です。
〇本町では、温暖な気候と山・川・海に囲まれた豊かな自然環境を活かし、住民一人ひとりが主役となった、協働のまちづくりを進めていきます。

※地域共生社会：制度・分野ごとの『縦割り』や「支え手」「受け手」という関係を超えて、地域住民や地域の多様な主体が参画し、人と人、人と資源が世代や分野を超えつながることで、住民一人ひとりの暮らしと生きがい、地域を共に創っていく社会

2　目指すまちの姿（実現したい４つの価値）

〇総合振興計画の将来像を実現するために、重視する４つの価値を設定します。
〇安田町のまちづくりに当たっての基本的な考え方として、政策・施策等を推進するための方向性とします。
〇また、４つの価値と政策・施策等の関連度合いを事業分野ごとに設定します。

◆学び続けられる「やすだスタディ」

●これからの 10 年は、社会環境がこれまで以上に大きく『変化』すると考えられます。その『変化』を受け入れ、『変化』に対応するためには、『人』の成長が重要となります。
●子どもからお年寄りまで、あらゆるライフステージで『学び』を深め続けることができるまちを目指します。

◆普通に暮らせる「やすだライフ」

●これまで、快適な生活環境を実現するために様々なインフラや制度が整備されてきました。これらは、すべて住民の『共有財産』です。
●これからは、これらの『共有財産』が持つ各々の機能を十分発揮させ、有効に活用し続けることで、住民一人ひとりが思い描く『普通の暮らし』ができるまちを目指します。

◆誇りを持てる「やすだプライド」

●普段の生活の中で、私たちは周りの自然から様々な恩恵を受けています。一方で、自然は、放置したままにすると、その自然力が弱まってしまいます。人が手助けをすることで自然力が維持されます。
●自然以外にも、歴史や文化等様々な『恩恵』を受けていることがあります。その『恩恵』を維持するために『貢献』をすることで『誇り』が生まれます。町からの様々な恩恵に対し、住民一人ひとりができる『貢献』を果たすことで『誇り』をもてるまちを目指します。

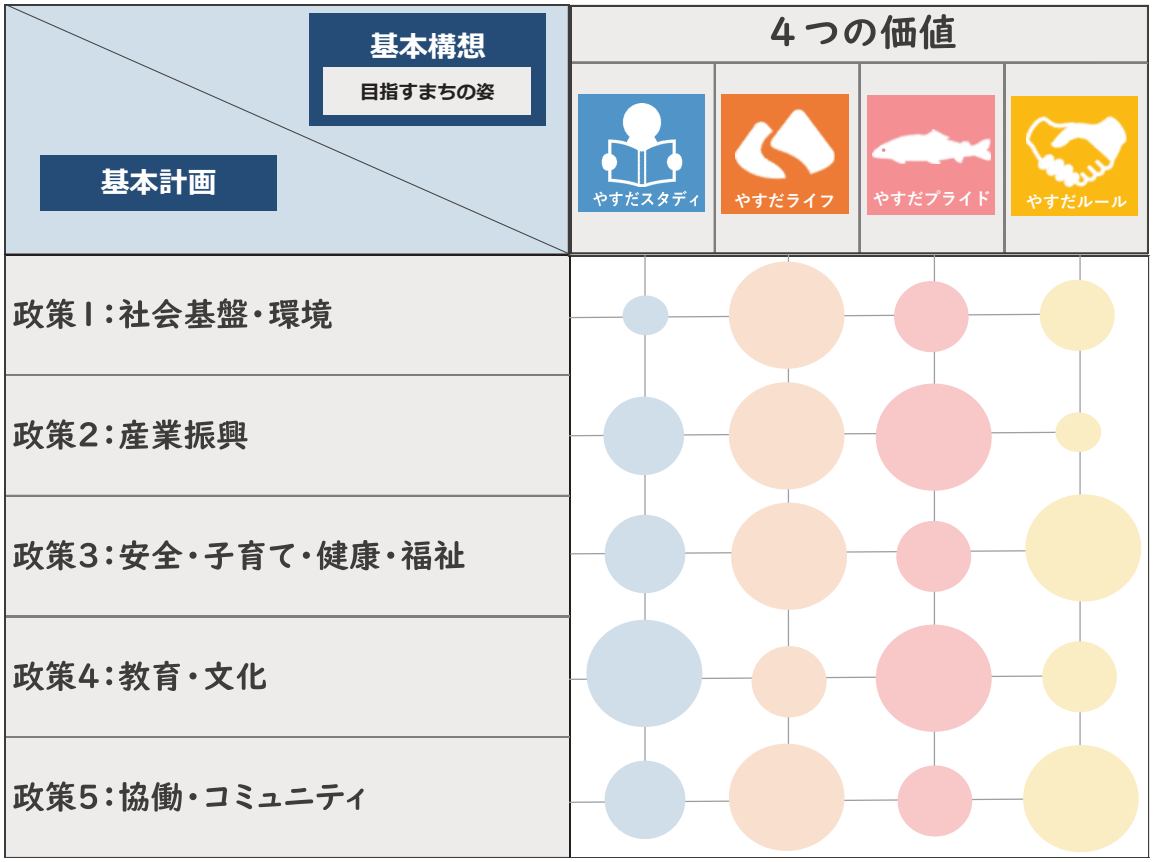
◆自ら治める「やすだルール」

●これまで、『住民のニーズ』に応えるため、行政は様々なサービスを提供してきました。また、公平性という観点から一律のサービスの提供を目指してきました。
●一方で、職員数が減少していくこれからの時代においては、職員と住民が協働し、必要なときに必要なサービスを提供していくことが重要です。
●これまで行ってきた行政サービスを、『住民ができること』と『行政がやるべきこと』に分け、『住民ができること』は地域で合意すれば、地域で必要とする範囲で、可能なレベルで、自ら行う方向を目指します。また、地域として新たに必要とするサービスを自ら考え、自ら実行できるまちを目指します。

第２章　政策

○将来像としての４つの価値を実現するために、５つの政策を設定します。
○4 つの価値と 5 つの政策の関係性は次の図のとおりです。

▼４つの価値と５つの政策



◆政策１　社会基盤・環境

町の骨格を形作る政策です。普通の暮らしを維持していく基盤整備とともに、地球環境の保全や、清流安田川の環境保全に資するための具体的な取組です。

◆政策２　産業振興

住民の就業の場や就業機会を確保し、起業を推進する政策です。一人ひとりが産業に「貢献」することで、「誇り」を育み、その「誇り」を「ブランド」としていく取組です。

◆政策３　安全・子育て・健康・福祉

みんなで支え合い、日々の暮らしを安定させるための政策です。自助・共助・公助の支え合いを広げる取組です。

◆政策４　教育・文化

一人ひとりの可能性を広げるための政策です。各々が自分の可能性を知り、広げるとともに、他の人の可能性を広げるための支援をする取組です。

◆政策５　協働・コミュニティ

安田町を持続可能な町にするための住民自治を確立するための政策です。住民自身でできること、行政がやるべきことを共有していく取組です。

第３章　将来フレーム

1　幸福度

○人口減少問題を始めとした、地域コミュニティの縮小・変容や生活スタイル・価値観の多様化といった変化の中で、行政が中心となって、住民視点での生活環境の質の確保、さらには、住民一人ひとりが幸せを感じられるまちづくりを進めていくことが重要です。

○総合振興計画における施策・事業を着実に実施し、住民一人ひとりの幸福感が高まるまちづくりを目指します。

○住民アンケート調査の結果に基づき、本計画の最終年 2029（R11）年の幸福度の目標を次のとおり設定します。

平均点　５．７　／ 10 点　→　平均点　５．７点 以上

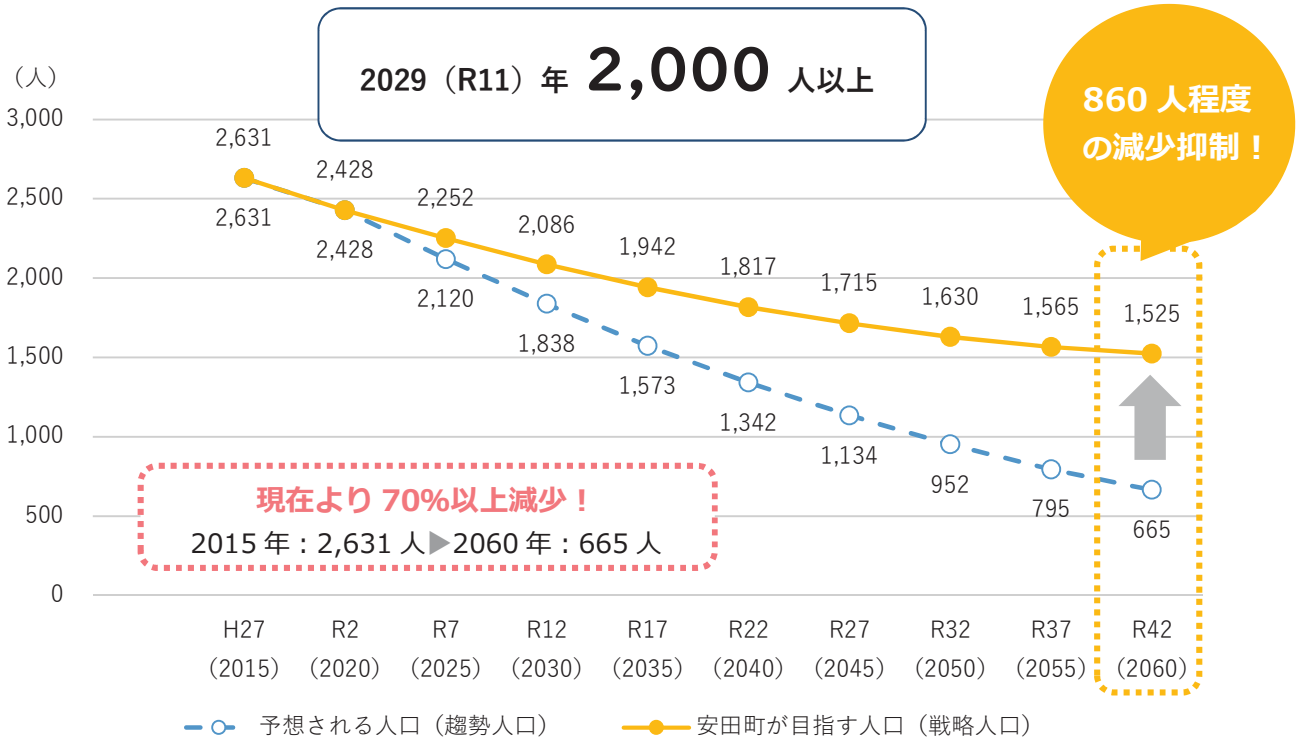
※アンケート調査結果（H31.2）：平均５．７点※０点：とても不幸　10 点：とても幸せ

2　定住人口

○日本全体が本格的な人口減少の局面に突入しており、本町においても例外ではなく、人口減少による地域コミュニティの縮小・変化は、いまや避けられない状況です。

○国のまち・ひと・しごと創生総合戦略においても、目指すべき将来を「人口減少の“克服”」から「人口減少社会への“適応”」という方向性の転換をしており、減少していく中でいかに地域経営をしていくか、将来にわたって活力のある地域社会を実現するかといった議論・取組等がなされています。

○こうした背景を踏まえ、本町の目指すべき人口（戦略人口）を次のとおり定めます。



第４章　人事行財政・マネジメント

1　戦略型行政運営の確立～3 つの戦略～

○人口減少、超高齢化社会の時代にあって、社会経済の変化や情報通信等新たな技術の進展（Society5.0 社会の実現）に対応しながら、多様化する住民ニーズに応えた行政サービスを維持するためには、限られた予算、限られた人員で行政運営を行わざるを得ない状況になっています。
○また、「働き方改革」を進める上で、事業の実効性（実現性、有効性、効率性、費用対効果、生産性）の向上が求められます。
○こうした状況に対応するために、戦略型行政運営が求められます。

（1）事業戦略（総合振興計画）

○事業戦略は、総合振興計画そのものであり、地域のあるべき姿を明示するとともに、そのために果たすべき事柄、その事柄を達成するための手段と到達点である目標を示したものです。

（2）組織戦略（行政改革大綱）

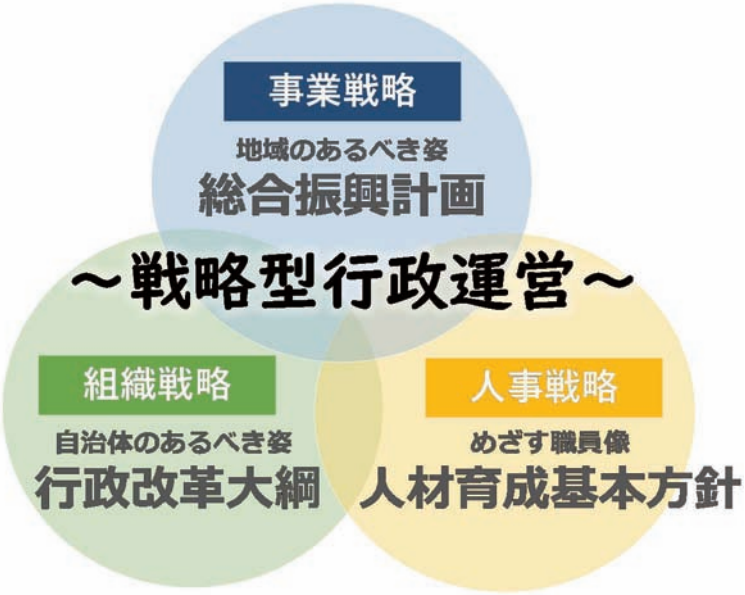
○組織戦略は、職場としての役場の機構作りであり、職員の働き方であり、組織文化といえるもので「行政改革大綱」で示されるものです。

（3）人事戦略（人材育成基本方針）

○人事戦略は、職員の能力開発であり、仕事に対する動機づけとなるものです。「人材育成基本方針」といわれるものです。住民ニーズを感知し、施策として立案できるような職員一人ひとりの能力の開発です。

○**戦略型行政運営とは、事業戦略、組織戦略、人事戦略の 3 つの戦略各々が有効的に機能するとともに、連動し一体としても機能すること**が求められます。
○そして、これを機能させることがマネジメントです。
○言い換えれば、**「組織目標を達成するために、組織を強化し、職員を成長させ、事業の成果を生み出すための活動（仕組みづくり）」**です。
○本町で定めた庁内推進体制に基づき、戦略型行政運営の実現を目指します。

▼戦略型行政運営における総合振興計画の位置付け



2　計画体系とマネジメント体系

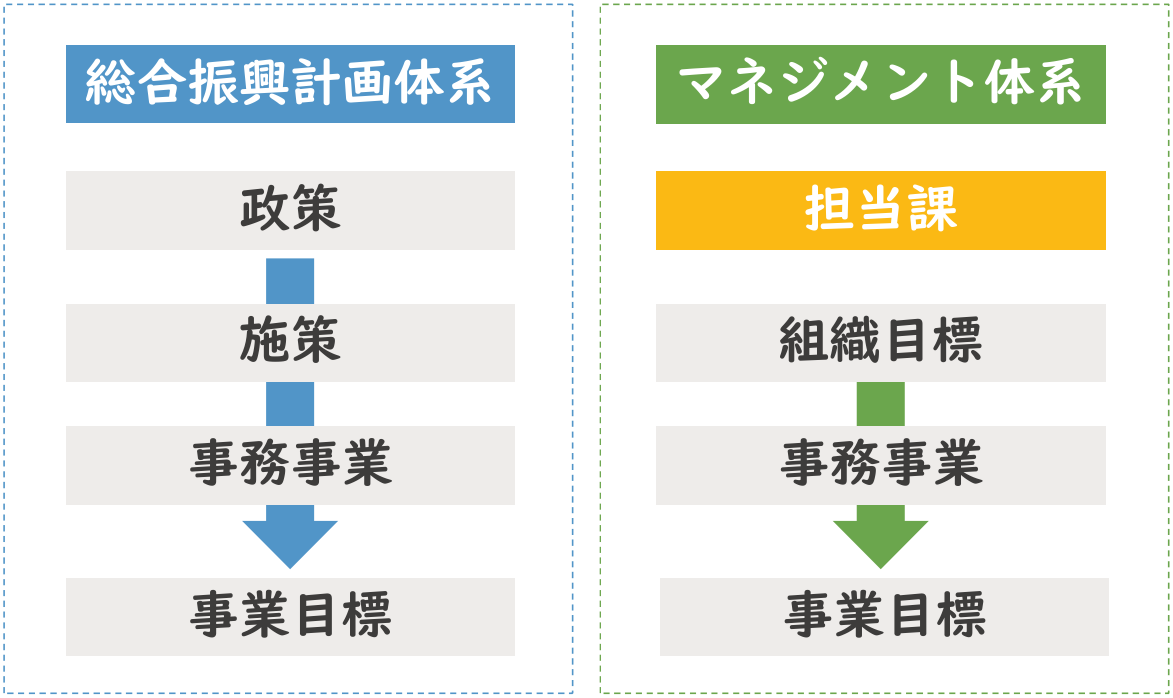
（1）計画とマネジメントの関係性

○総合振興計画は、事業戦略としてすべての事務事業を体系化したものです。
○各課は事業分野を整理・区分けし、事業分野に応じた事務事業を分担します。分担された事務事業の実効性を高めるためにマネジメント体系があります。

（2）マネジメント体系に基づく事業の推進

○マネジメント体系では、組織目標の達成を目指し、事業ごとに事業目的を明確にするとともに事業目標を設定します。管理する方法として PDCA※1 があり、特に評価する仕組みを明確にする必要があります。事業進捗状況に応じ、活動手順や目標を変更したりもします。
○そして、組織（担当課）戦略として、外部環境やニーズの変化に対応するため、施策立案や事業廃止（スクラップ）を行います。
○特に事業廃止については、住民への説明責任を果たすことが重要で、事業廃止に至る手順や基準を明らかにする必要があります。本町では、5 ページの「4　推進体制と進行管理」に掲げる体制に基づき、施策立案・廃止等の議論を行います。
○また、人事戦略として、職員研修とともに OJT※2 を実施していきます。

▼総合振興計画とマネジメントの関係性



※1：PDCA とは、生産技術における品質管理などの継続的改善手法
Plan（計画：計画の策定・改定）→ Do（実行：計画に基づく施策・事業の着実な実施）→ Check（評価：実施した施策・事業の効果の目標指標等による検証）→ Act（改善：必要に応じた施策・事業の見直し）の 4 段階を繰り返すことによって、施策・事業を継続的に改善する仕組み
※2：OJT とは、On-the-Job Training の略称。実際の職務現場において業務を通して行う教育訓練のことで、部下が職務を遂行していく上で必要な知識やスキルを、上司や先輩社員などの指導担当者が随時与えていく人材育成方法のひとつ