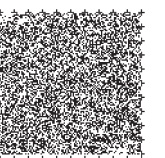
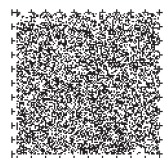


施策群⑬

地域経済の活性化を進める

施策13-1 区内事業者の持続的な発展と創業者支援の充実

施策13-2 就業支援と人材確保支援の充実



施策 13-1

区内事業者の持続的な発展と創業者支援の充実

施策の目指す姿

区内事業者が活躍し、
地域経済が
活性化している。



足立区の現状

1

- 売上げを伸ばすことができている事業者は多くない中、それぞれの事業者の課題に応じて、販路開拓や先進技術の導入、商品価値向上などの支援により、売上げ向上を後押しすることが必要です。

2

- 物価高騰や円安などにより事業環境の厳しさが増していますが、ITツール導入等による業務の効率化が進んでいない企業も多く、事業環境の大きな変化への対応力に課題があります。

3

- 産業構造の変化・高齢化等による事業者数の減少や地域の活力の低下が懸念される状況の中、地域社会を活性化し、地域経済の新たな担い手を生み出すため、若者をはじめとする創業希望者を支援し、起業を促進していくことが必要です。

主要課題

区内事業者の
売上げ向上



事業環境変化への
課題解決



地域を活性化する
創業の促進



実現度を測る主な成果指標

対応番号	成果指標	現状値	中間目標値 (令和10年度)	最終目標値 (令和14年度)
1	区の支援を受けて売上げが向上した事業者数(累計)	682社 (令和5年度)	2,332社	3,739社
2	中長期的な経営方針を「現状維持」と答えた事業者の割合※1 ※低減目標	48.0%※2 (令和3年度)	30.0%	22.0%
3	創業支援事業の支援終了時(支援期間3年以内)に事業として成立している事業者の割合	100% (令和5年度)	100%	100%

※1 持続的な発展を目指し、経営意欲を向上させることで、「現状維持」と回答する事業者の減少を目指す指標。

※2 令和3年度 産業実態等アンケート調査

< 関連する計画など > ■ 地域経済活性化基本計画 ■ 創業支援等事業計画

施策の方向

リーディングカンパニーを育成する

- 見本市への出展による国内・海外への販路拡大や先進技術の導入など、ニーズにあった効果的な支援を推進するとともに、新たな製品の開発等につながる異業種間の交流・協業を促進することで、区内経済を先導する事業者の育成と挑戦に意欲的な区内事業者の売上げ向上の後押しに取り組みます。

区内事業者の経営課題解決を支援する

- マッチングクリエイターをはじめとする各種相談員が連携し、利用者に合わせた丁寧な支援を行うことで、区内事業者の経営課題解決と環境変化に対する対応力向上に取り組みます。
- 区内事業者の経営改善や設備の向上などに必要な補助金や融資制度の活用を促し、ICT・IoTなどの新たな技術の導入・活用を支援することで、区内事業者の経営環境の刷新を進めていきます。

創業・起業を促進し、地域を活性化する

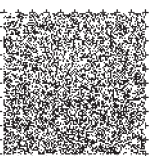
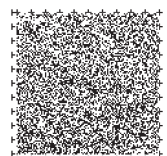
- 起業家支援塾などを通じて起業家マインドの醸成を図り、スタートアップ期から事業拡大期までの継続的な支援を行うことで、創業希望者に選ばれる区を実現し、地域経済の活力と地域の個性・持続可能性を高めていきます。

主な取組

- 見本市等助成事業
- 販路拡大支援事業
- 足立ブランドの発信

- 各種相談員による支援の実施
(マッチングクリエイター、ウェブ活用アドバイザー、事業者なんでも相談員など)

- 創業支援施設かがやき・かけはしの活用促進
- 経営力アップ支援事業
- 起業家支援塾





施策 13-2

就業支援と人材確保支援の充実

施策の目指す姿

仕事を通じて活躍し、
地域経済を
支えている。



足立区の現状

- 1
 - 従業員の高齢化の進行により業務スキルの承継・定着が課題となっていることに加え、DX（デジタル・トランスフォーメーション）をはじめとした事業環境の変化への対応が求められており、従業員の育成や資格取得に取り組む企業が年々増加しています。
 - 就労者や求職者においても、自らの市場価値の向上や新たなチャレンジへの第一歩のため、リスキリングを含めたスキルアップのニーズが高まっています。
- 2
 - 区内中小企業では、人材募集を行ってもなかなか採用につながらず、人手不足が深刻化していることに加え、若い人材に関しては、採用に至っても就職後3年以内の離職率が高く、人材の定着に課題を抱えています。
 - このような状況の中、人材の確保・定着の対策に時間や費用を費やす余裕がない区内中小企業が多くなっています。
- 3
 - 求職者の希望業種と人材確保が課題となっている業種のミスマッチなど、人手不足の解消を画一的な取組で解消することは難しくなっています。
 - 就労意欲のあるシニア人材の活用や区内企業での就業を望む求職者への支援による就労促進等を進めていく必要があります。

主要課題

就労者・求職者のスキルアップ



人材の確保・定着



求職・求人のミスマッチ解消



実現度を測る主な成果指標

対応番号	成果指標	現状値 (令和5年度)	中間目標値 (令和10年度)	最終目標値 (令和14年度)
1	就業(継続的な就職)に必要な資格を取得できた人数(年間)	233人	260人	300人
2	補助金を活用して人材を採用できた、または就業規則を整備できた企業数の合計(年間)	21社※1	210社	230社
3	マンスリー就職面接会やシニア人材マッチング等を通して、就業につながった人数(年間)	60人	80人	100人

※1 区内中小企業の人材採用に係る費用助成制度は、令和6年度から開始したため、就業規則作成に係る費用助成を活用した企業数のみの数値。

< 関連する計画など > ■ 地域経済活性化基本計画

施策の方向

就労者・求職者のスキルアップを支援する

- 区内中小企業を対象として、従業員への研修や資格取得に対する支援を充実させることで、区内中小企業の経営力向上と働く従業員のスキルアップを図っていきます。
- スキルアップを望む就労者・求職者に対し、国や東京都の施策と連動して、専門的な知識やノウハウの習得に関する機会の提供や支援制度の周知を進めていきます。

企業経営を支える人材の確保・定着を支援する

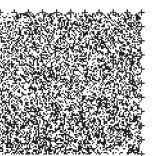
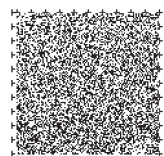
- コンサルティングやセミナーを通じて、区内中小企業に人材確保・定着に必要なノウハウを蓄積させることで、人材確保・定着の面から区内中小企業の経営力向上を図っていきます。
- 積極的な人材採用活動や職場のルールブックとなる就業規則の整備に対し助成を行うことで、区内中小企業の人材獲得と働きやすい職場環境の実現を進めていきます。

就業支援により雇用の安定化を進める

- 就労意欲の高いシニア人材の活用や区内企業での就業を望む求職者に対する就業支援を進め、区内企業と求職者間のミスマッチを解消することで、一人ひとりの強みや能力を活かせる区内企業への就業を後押しし、区内企業の人手不足解消と区内における雇用の安定化を図っていきます。

主な取組

- 中小企業人材育成・資格取得研修費補助金
- デジタル人材育成講座の開催
- 産学公技術連携促進事業
- 区内中小企業人材採用支援助成金
- 就業規則作成助成金
- 専門相談員によるコンサルティング支援の実施
- マンスリー就職面接会の開催
- シニア人材マッチング支援事業
- シニア・女性向け就労支援セミナー



施策群⑭

戦略的かつ効果的な 行財政運営を行う

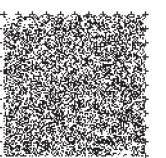
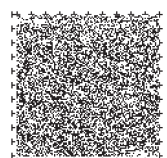
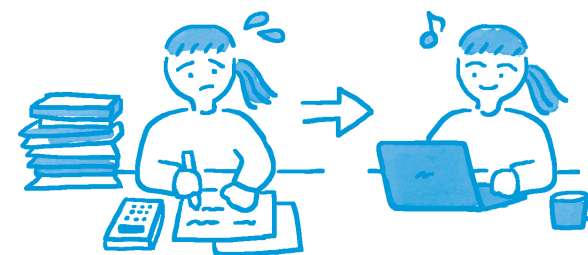
施策14-1 効果的かつ効率的な区政運営の推進

施策14-2 戦略的な人事管理・組織運営の推進

施策14-3 DX(デジタル・トランスフォーメーション)の推進

施策14-4 適正な賦課と収納対策の推進

施策14-5 公有財産の活用と公共施設マネジメントの推進



施策群⑭ 戦略的かつ効果的な行財政運営を行う

施策 14-1

効果的かつ効率的な区政運営の推進

施策の目指す姿

区の安心と活力が高まっている。



足立区の現状

主要課題

施策の方向

主な取組

1

- 基本構想に掲げる将来像を実現するには、区が抱えるボトルネック的課題をはじめとする重要課題の早期解決が必要です。
- 刻々と変化する課題に柔軟に対応するため、特に優先的かつ集中的に推進していく「重点プロジェクト」を設定し、全庁を挙げた取組を推進しています。

2

- 行政評価制度を通じた基本計画の進捗管理を行っており、各施策・重点プロジェクト・事務事業の評価を毎年度実施しています。
- 特に、重点プロジェクトについては、自己評価に加えて、一般公募区民を含めた第三者機関である「足立区区民評価委員会」による評価を実施しています。

3

- 経常収支比率は適正水準を維持し、実質収支額は黒字となっていますが、公共施設の更新に伴う工事費の増加やさらなる超高齢社会の進行に伴う社会保障費の増加など、区の財政を取り巻く環境は予測を許さない状況です。

重点プロジェクトによる地域課題の解決



行政評価によるPDCAサイクルの推進



健全な財政運営の推進



実現度を測る主な成果指標

対応番号	成果指標	現状値 (令和5年度)	中間目標値 (令和10年度)	最終目標値 (令和14年度)
1・2	足立区区民評価委員会による重点プロジェクト事業評価結果の平均点(全体評価)	3.65点	3.98点	4.25点
3	経常収支比率※1	78.6%	80%以下	80%以下
3	実質収支比率※2	6.7%	3～5%	3～5%
3	将来負担比率※3	—※3(問題なし)	—※3(問題なし)	—※3(問題なし)

※1 生活保護費等の扶助費、職員の人件費、特別区債の返済にあてる公債費等の必ず支払う経費が、特別区税など毎年度定期的に入ってくる収入でどの程度賄われているかを示した割合を表したもので、財政構造の弾力性を測る指標。70%～80%が適正水準とされる。

※2 自治体の財政規模に対する黒字もしくは赤字の割合のことで、財政の健全性を測る指標。3%～5%が望ましいとされる。

※3 現在抱えている負債の大きさを、地方公共団体の財政規模に対する割合で表したもので、将来的に財政を圧迫する可能性の度合いを示す指標。早期健全化基準は350%とされる。算定数値がマイナスとなる場合は、「—」と表示している。

＜ 関連する計画など ＞ ■ 中期財政計画 ■ 公共施設等総合管理計画

重点プロジェクトで地域課題を解決する

- 急激に変化する社会情勢を正確に捉え、地域課題の解決を進める重点プロジェクトを構築することで、ボトルネック的課題の早期解決と迅速かつ的確な区民ニーズへの対応を進めていきます。
- 同じ目標やSDGsゴールを共通項に分野・部署を超えた連携を促進することで、施策全体の最適化や新たなサービスの創出などを進めていきます。

行政評価で継続的な事業改善を促進する

- 庁内による評価だけでなく、外部評価を取り入れた行政評価を実施することで、多様な視点を反映した事業改善を実施するとともに、透明性の高い区政運営に取り組んでいきます。
- 組織的な施策・事業評価を実施することで、継続的な事業の効果検証と職員一人ひとりの改善意識の向上を進め、PDCAサイクルをより強固にしていきます。

次世代につなげる持続可能な財政運営を進める

- 将来にわたり区民の安全・安心を守り、区民生活を支えていくため、将来コストを見据えた計画的な予算編成・予算執行を進めるとともに、既存事業の見直し、多額の費用が見込まれる公共施設をはじめとした投資的コストの縮減・平準化を進め、健全な財政運営を実現していきます。

- 重点プロジェクトの選定による資源の重点配分

- 重点プロジェクトの継続的な見直し

- 分野・部署横断的なプロジェクトの推進

- 足立区区民評価委員会による外部評価の実施

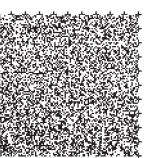
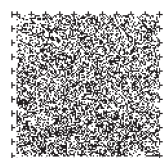
- 施策評価の実施

- 事務事業評価の実施

- 基金と起債の計画的な活用

- 中期財政計画に基づく予算執行

- 行政評価による事業の精査



施策群⑭ 戦略的かつ効果的な行財政運営を行う

施策 14-2

戦略的な人事管理・組織運営の推進

施策の目指す姿

職員が笑顔で働き、
まちを支えている。



足立区の現状

1

- 社会経済情勢の急激な変化に柔軟かつ弾力的に対応するには、公務員として当然の倫理意識を心に深く浸透させることに加え、資質のより一層の向上を図り、その可能性・能力を最大限引き出すことで、「安心と活力」の実現に貢献できる職員の育成を進めていく必要があります。

2

- 少子高齢化や価値観の多様化が進む中、区が求める人材の確保と定着を進めるためには、働き方改革やダイバーシティ※¹を推進するとともに、職員が成長に応じて能力を発揮できる環境を整えることで、全ての職員が働きやすいと思える職場を実現していく必要があります。

3

- 職員が心身ともに健康であり、意欲的に職務を遂行するためには、職場環境の改善に加え、職員の健康増進やメンタルヘルスを支援する仕組みづくりなどを多面的に実施する必要があります。
- ストレスチェックにおける健康リスクが120を超えるとハイリスクとされ、何らかの対応が必要となりますが、令和5年度は19所属で健康リスクが120を超えました。

主要課題

職員の育成



働きやすい職場環境



職員の健康増進



実現度を測る主な成果指標

対応番号	成果指標	現状値 (令和5年度)	中間目標値 (令和10年度)	最終目標値 (令和14年度)
1	研修やジョブローテーションを通じて自己成長を感じた職員の割合	71.0%	75.0%	75.0%
2	職員(入区10年間)の定着率	78.0%	80.0%	82.0%
3	ストレスチェックにおける健康リスク(職場内の支援)の平均値※ ² *低減目標	100点	99点	98点

※2 ストレスチェックにおける「上司支援」「同僚支援」についての回答を点数化し、全国平均を100点として比較し、上回るほどハイリスクとなる。

< 関連する計画など > ■ 人材育成基本方針 ■ 特定事業主行動計画

施策の方向

自ら学び、区民と共に考え、行動する職員を育成する

- 主体的に学び、考え、行動できる職員の育成を推進するため、人材の採用・育成・配置・評価を連動させるとともに、キャリア意識向上や自己啓発をはじめとした多岐にわたる取組を強化することで、職員のエンゲージメント※³を高め、組織のパフォーマンスを向上させていきます。

全ての職員が活躍できる働きやすい職場環境をつくる

- 職員一人ひとりの個性を尊重し、多様な働き方を推進するための取組を充実させるとともに、ハラスメント防止に向けた取組を強化することで、全ての職員が能力を最大限発揮でき、誰もが働きやすい職場環境を実現していきます。

職員のこころとからだを支える健康経営を進める

- 職員が健康でいきいきと働き続けることができるよう、定期健康診断や有所見者に対する個別指導の積極的な受診を勧めるとともに、職員の健康に悪影響を及ぼす長時間労働の縮減に努めます。
- ストレスチェックの結果に応じた取組や職員支援プログラム(EAP)等の相談窓口支援を充実させ、職員のメンタルヘルスをサポートしていきます。

主な取組

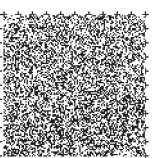
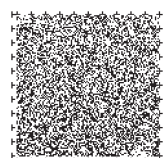
- 職層ごとに求められる能力の向上を図る研修の強化
- キャリア形成支援
(研修・キャリアサポートブック)
- 職務に応じた自己啓発や職場研修支援

- テレワークの推進
- 生活状況(育児・介護等)に応じた働き方の支援
- ハラスメント研修等による意識啓発

- 定期健康診断・個別指導
- ストレスチェック・EAP
- メンタルヘルス研修の実施

※1 多様な人材が活躍できる職場環境。

※3 区に対する「愛着心」や「思い入れ」。



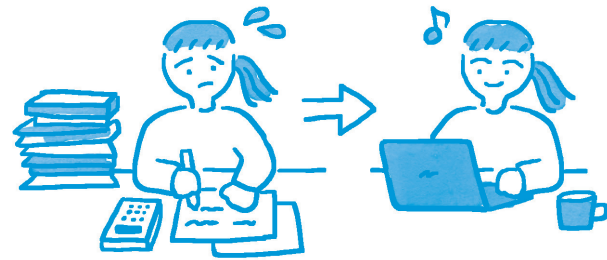


施策 14-3

DX（デジタル・トランスフォーメーション）の推進

施策の目指す姿

業務を効率化して
快適なサービスを
提供している。



足立区の現状

1

- デジタル技術の進展によりサービスのデジタル化が飛躍的に高まる中、地方自治体の住民サービスについてもデジタル化の推進に本格的に取り組むことが求められています。
- 区では、区民サービスの向上を目的として、各種手続のデジタル化や支払いに関するデジタル化などを進めています。

2

- 将来的に人口減少による労働力不足が深刻化する中で、現在の業務を従来通りのやり方で高い品質を維持することには限界があるため、DX（デジタル・トランスフォーメーション）を推し進め、さらなる業務効率化を実現することが必要です。

3

- 限られた労働力や財源の中で適切に経営資源を投資していくには、これまで以上にデータに基づく精緻な現状把握や課題分析による効果的な政策立案・評価が必要となります。
- 庁内データの利活用や EBPM（証拠に基づく政策立案）を進めています。

主要課題

デジタルによる
区民サービスの向上



デジタルによる
業務効率化



データ利活用の
推進



実現度を測る主な成果指標

対応番号	成果指標	現状値 (令和5年度)	中間目標値 (令和10年度)	最終目標値 (令和14年度)
1・2・3	「ICT を活用した区民サービス向上」に関する満足度	4.8%	6.3%	7.7%
1	オンラインで申請・届出ができる手続※1の割合	23.2%	100%	100%
2	RPA で効率化して生み出した時間(年間)	5,328時間	8,880時間	9,300時間
3	EBPM の考え方を身につけた職員の割合	97.8%	100%	100%

※1 法令等によりオンライン化が困難な手続を除く。

< 関連する計画など > ■ デジタル・トランスフォーメーション（DX）推進計画

施策の方向

デジタル技術により区民サービスを向上させる

- デジタル技術を活用した「書かないワンストップ窓口」の実現やオンライン申請手続の拡充を進めることに加え、新たなデジタルツールの効果的な活用に取り組むことで、住民と行政の接点であるフロントヤードの改革を推進し、区民の利便性や行政サービスの質を高めていきます。

DX による業務効率化を進める

- RPA ※2 や AI-OCR ※3 などの自動化ツールの活用拡大に加え、業務プロセスの再構築・最適化を進めることで業務効率化を実現し、コア業務への集中とサービス向上のための時間を創出していきます。
- 生成 AI をはじめとする最先端のデジタル技術の適切かつ効果的な活用を進め、バックヤード業務の改革に取り組んでいきます。

データを活用し、戦略的な行政運営を進める

- 区保有データの見える化による地域課題の早期発見や課題共有を進め、庁内に分散したデータの連携と分析に取り組むことで、EBPM の推進と戦略的かつ効果的な行政運営を実現していきます。
- 専門家の知見を活用し、行政課題を解決するため、大学・研究機関などとの連携に取り組んでいきます。

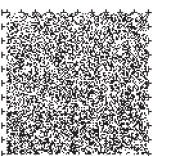
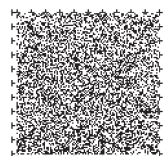
主な取組

- オンライン申請可能手続の拡充
- 電子通知ツールの導入・拡充
- 書かない窓口の拡充

- RPA ※2 の拡充
- AI-OCR ※3 の推進
- 先端技術の研究・活用

- BI ツール※4 の活用
- データ利活用推進会議の開催
- EBPM の推進

※2 Robotic Process Automation（ロボティック・プロセス・オートメーション）の略で、作成したシナリオを基に業務を自動化するツール。
 ※3 OCR（Optical Character Recognition/ 光学文字認識）に、AI（人工知能）技術を融合させたツール。
 ※4 Business Intelligence（ビジネス・インテリジェンス）の略で、企業などが持つ様々なデータを分析・見える化して、より良い意思決定をサポートするツール。



施策群⑭ 戦略的かつ効果的な行財政運営を行う

施策 14-4

適正な賦課と収納対策の推進

施策の目指す姿

税・保険料が公平に負担されている。



足立区の現状

1

- 区が自らの権能を行使して調達することができる自主財源のうち、約半分を特別区民税が占めています。
- 令和5年度の滞納繰越分収納率の順位は特別区中10位ですが、現年分収納率は特別区中23位となっており、収納率向上が課題となっています。

2

- 国民健康保険制度や後期高齢者医療制度、介護保険制度の安定的運営と被保険者間の負担の公平性を保つために、保険料の収納率向上は極めて重要です。
- 各制度では、収納率の向上に向けた取組を進めていますが、対象者の年齢や各制度の特性などに応じた課題が発生しており、さらなる取組の強化が必要です。

3

- 庁内に収納率向上対策委員会^{※1}を設置し、4公金（特別区民税、国民健康保険料、後期高齢者医療保険料、介護保険料）に対する横断的な滞納整理の取組やノウハウの共有・蓄積を図っています。
- 滞納整理業務等に精通した人材の確保や育成のため、組織的な対応を進めていく必要があります。

主要課題

特別区民税 現年分収納率の向上



医療・介護保険料 滞納対策の強化



人材育成と 組織的対応



実現度を測る主な成果指標

対応番号	成果指標	現状値 (令和5年度)	中間目標値 (令和10年度)	最終目標値 (令和14年度)
1・3	特別区民税収納率	96.95%	98.08%	98.32%
2・3	国民健康保険料収納率	78.28%	86.50%	89.50%
2・3	後期高齢者医療保険料収納率	98.93%	99.08%	99.10%
2・3	介護保険料収納率	97.20%	97.60%	97.80%

< 関連する計画など >

- 滞納対策アクションプラン（特別区民税収納率向上3年計画）
- 滞納対策アクションプラン（国民健康保険料収納率向上3年計画）

施策の方向

特別区民税の現年分収納率を向上させる

- 口座振替をまだ申し込んでいない納税者など、ターゲットを絞った周知・啓発を強化するとともに、スマホ決済など納付しやすい環境づくりを進めることで、納期内納付の定着と特別区民税の現年分収納率の向上に取り組んでいきます。
- 滞納者個々の実情に応じた差押え、執行停止等の適切な滞納整理とともに、滞納発生後の早期対応の強化を図ります。

医療・介護保険制度の安定的な運営を確保する

- 国民健康保険料は、現年分収納率向上のため納期内納付の促進を行っていくとともに、差押え・執行停止等の対応強化を進めます。
- 後期高齢者医療保険料は、納付忘れ防止となる口座振替の重点的な勧奨と未納となった際の繰越債権の減少に努めていきます。
- 介護保険料は、口座振替勧奨による滞納予防や初期滞納者への早期対応、長期滞納者への差押え等の滞納整理を進めていきます。

組織的な徴収体制の強化と人材育成を進める

- 税務署出身者をはじめ、多様な人材を滞納整理の専門員として配置することで、人材の多様化を図り、OJTや研修を通じてノウハウの共有・蓄積を進めることで、人材の育成を進めていきます。
- 収納率向上対策委員会では、各債権所管課の収納率向上策や好事例を共有し、徴収知識の庁内全体への蓄積を図りながら、全庁的な収納率向上に取り組んでいきます。

主な取組

- 口座振替勧奨の実施
- 預貯金等の電子照会の実施
- 差押え等滞納整理の早期着手

- 口座振替勧奨の実施
- 預貯金等の電子照会の実施
- 差押え等滞納整理の早期着手

- 専門員によるOJTの実施
- 専門員による4課合同研修の開催
- 収納率向上対策委員会の開催

※1 4公金のほか、生活保護費返還金、保育料などの未収金についても対策の検討を行う。



施策 14-5

公有財産の活用と公共施設マネジメントの推進

施策の目指す姿

将来を見据えた
計画的な施設運営を
している。



足立区の現状

1

- 区の将来人口は、令和52年には現在より約11万人（16%）減少し、人口割合も0～64歳が減少する一方で、65歳以上人口の割合は大きく増加すると推計しています。
- 築60年以上の公共施設が出現するなど老朽化が進行し、今後多くの施設で建替えの検討が必要となります。

2

- 多くの公共施設で建替え時期が到来することで財源不足が見込まれるため、改修・更新コストの削減や平準化が必要です。
- 現在提供している行政サービスの水準を維持しながら、コスト削減や平準化を実現するためには、工事の進め方の工夫や改善が必要です。

3

- 区として利活用が見込めない低・未利用の公有財産は、定期借地等による貸付や売却を進め、自主財源の確保に努めています。
- 持続可能な行政サービスを提供していくためには、民間活力のさらなる活用を検討していく必要があります。

主要課題

人口減少・人口構造を
踏まえた
行政サービスの提供



将来の公共施設に
かかる維持管理コスト
の増大



持続可能な
行政サービスの提供に
向けた財源の確保



実現度を測る主な成果指標

対応番号	成果指標	現状値	中間目標値 (令和10年度)	最終目標値
1	令和4年度末に対する施設総面積の割合 ＊低減目標	100% (令和4年度)	100%	89% (令和44年度)
2	一般施設の工事計画(別冊)のうち、大規模改修工事の履行率	15.8% (令和5年度)	89.5%	100% (令和14年度)
3	低・未利用の公有財産(土地・建物)の利活用目標の達成件数(累計)	13件 (令和5年度)	23件	31件 (令和14年度)

< 関連する計画など >

- 公共施設等総合管理計画
- 区有地等利活用基本方針
- 一般施設のマネジメント計画
- 一般施設の工事計画（別冊）

施策の方向

区民ニーズの変化に応じた施設配置の最適化を進める

- 学校をはじめとする身近な場所で利用する「地域分散型」と広範囲からの来館が見込まれる「駅周辺型」の2つの視点から施設配置を進めていきます。
- 新たな施設の建設や建替えの際に施設総量を抑制するための基本的な方針を設定するとともに、施設の特性や各地域のニーズを踏まえながら施設のさらなる複合化に取り組みます。

将来の財政状況を見据えた効率的な施設管理を行う

- 施設の建替えの際には、他の施設への転用や将来的な改修工事を行いやすい設計などを検討することに加え、建物の予防保全をより効率的に行うための仕組みづくりを進めていきます。
- 大規模改修や建替えの際に仮設建物を作らない仕組みを検討するとともに、工事の実施時期を公共施設全体で調整し、財政負担の分散化・平準化を図ります。

区の資産や民間活力を活用して財源を確保する

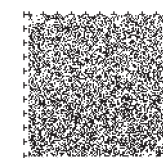
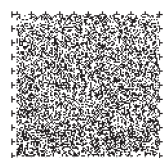
- 財産特性（立地・市場性・希少性）に応じた区有地や建物の利活用のほか、施設の複合化で空いた土地を活用し、長期的に安定した財源の確保を目指していきます。
- リースやPFIなど、民間事業者の資金やアイデアを活用した公共施設の整備・運営手法の導入を進めていきます。

主な取組

- 公共施設の適正配置
- デジタル技術を活用した行政サービス提供方法の多様化
- 公共施設の総量抑制と複合化の推進

- 建築物の長寿命化
- 建築物の予防保全の実施
- 工事方法の工夫や改善

- サウンディング型市場調査
- 公有財産の売却・貸付
- PPP/PFIの活用

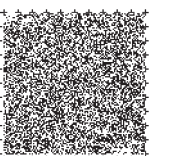
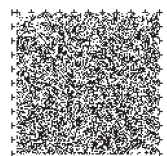


施策群⑮

区のイメージを高め、 選ばれるまちになる

施策15-1 効果的な情報発信と区政情報の透明化

施策15-2 魅力の発掘・創出とプラスイメージへの転換





施策 15-1

効果的な情報発信と区政情報の透明化

施策の目指す姿

区政が
信頼されている。



足立区の現状

1

- 区政情報を透明化し、区政への信頼を高めるために、区にプラスの印象を与える情報とマイナスの情報を選別することなく情報発信を行っています。
- 令和5年度 区政に関する世論調査の結果では、区に関する情報の入手先として「あだち広報」と回答する割合が最も高く、次いでインターネット（ホームページ、LINE、SNS 等）となっています。

2

- 令和5年度 区政に関する世論調査の結果では、「必要なときに必要とする区の情報が得られている」と回答した割合は74.1%となっています。
- 「得られていない」と回答した区民は、「情報の探し方が分からない（37.4%）」、「情報が探しにくい（26.4%）」を理由の上位に挙げています。

3

- 区では、区政についての意見・要望を今後の施策に反映していくことを目的として、個別広聴である「区民の声」のほか、集団広聴、調査広聴を実施しています。
- 「区民の声」は、区長が全て対応方針・回答内容を確認の上、申出者や担当所管へフィードバックを行っています。

主要課題

情報発信力の強化



区政情報への アクセシビリティの 向上



区民意見への フィードバックの 実施



実現度を測る主な成果指標

対応番号	成果指標	現状値 (令和5年度)	中間目標値 (令和10年度)	最終目標値 (令和14年度)
1	区の情報提供に「満足している」区民の割合	38.0%	50.0%	50.0%
2	「必要なときに必要とする情報が得られない」と答えた区民の割合 ＊低減目標	11.2%	9.0%	8.0%
3	「区民の声」に対して区長が確認の上で回答した割合	100%	100%	100%

＜ 関連する計画など ＞ ■ シティプロモーション戦略方針
■ よりよい区民の声対応のための指針

施策の方向

正確な情報を伝え、区の魅力を届ける

- 読者が求める情報を的確に把握し、区の魅力を伝える広報紙を発行することに加え、ニーズが高まっている SNS や LINE などのデジタル媒体を活用したタイムリーな情報発信を進めていきます。
- 研修やワークショップを通じ、職員の情報発信スキルを向上させるとともに、積極的な実践により情報発信ノウハウの蓄積を進めていきます。

情報へのアクセシビリティを向上させる

- 多様な情報メディア・手法の活用に加え、明快な見出しやレイアウトの工夫、平易な表現や使いやすさなど、情報へのアクセシビリティを向上させることで、誰にとっても、見つけやすく・分かりやすい情報発信を進めていきます。
- デジタルを活用した情報検索やコールセンターの活用を促進し、「情報が得られない」ことの解消を進めていきます。

区民の声を聞き、区政運営に活かす

- 届いた意見・要望に対する三現主義を徹底することに加え、迅速な現場確認や実現が困難なケースでも代替案を検討するなど、区民に寄り添った対応を実施します。
- 寄せられる「区民の声」などの対応結果を分析し、サービスアップや対応力の向上につなげるとともに、区政運営に活かしていきます。

主な取組

■ あだち広報の発行による区の魅力や正確な情報の発信

■ デジタル媒体を活用した情報発信の推進

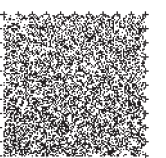
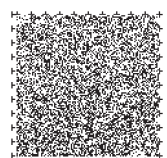
■ 情報発信力強化研修の実施

■ 区ホームページの多言語化による情報へのアクセシビリティ向上

■ 保有データのオープンデータ化の推進

■ 意見表明機会の提供の推進
（「区民の声」制度、「きかせて！みんなのいけん」の実施など）

■ 区政に関する世論調査の実施



施策 15-2

魅力の発掘・創出とプラスイメージへの転換

施策の目指す姿

さらに誇れる
まちへ。



足立区の現状

1

- 区に「愛着はある」が「誇りを持ってない」というギャップを縮めるため、マイナスイメージの払拭とイメージアップの取組を進めています。
- 令和2年度に「区に誇りをもっている」区民の割合は過去最高となりましたが、以降は減少に転じています。

2

- 「プラス」プロモーション推進のため、区に対する「誇りに思う気持ち」などを高めるだけでなく、「まちへの関わり」にステップアップさせていくための取組を進めています。
- 「良いまちにするために何かしたいと思う」区民の割合は令和2年度に過去最高を記録して以降減少しており、「良いまちにするために何かの行動をした」区民の割合は調査開始時点（令和3年度）から減少しています。

3

- 令和3年度から開始した足立区近郊在住の Web モニターを対象とした足立区に対するイメージ調査の結果では、区のイメージが「悪い」と思う割合が「良い」と思う割合を大きく上回っています。
- 区民がさらに誇れるまちを実現していくため、区内へのプロモーションに加え、区外からの評価を高めるプロモーションも推進していく必要があります。

主要課題

マイナスイメージ払拭・
プラスイメージ創出



区民参画総量の
増加



区外への
プロモーション



実現度を測る主な成果指標

対応 番号	成果指標	現状値 (令和5年度)	中間目標値 (令和10年度)	最終目標値 (令和14年度)
1・2・3	区に「愛着をもっている」「誇りをもっている」「人に勧めたいと思う」区民の割合	愛着 68.0% 誇り 37.6% 勧めたい 39.6%	愛着 73.5% 誇り 47.0% 勧めたい 47.0%	愛着 78.0% 誇り 55.8% 勧めたい 54.0%
1・2	区を「良いまちにするために何かしたいと思う」「良いまちにするために何かの行動をした」区民の割合	何かしたい 45.5% 行動した 24.6%	何かしたい 53.5% 行動した 28.0%	何かしたい 60.0% 行動した 30.0%
3	足立区のイメージが「良い」と思う 足立区外の人との割合	20.7%	37.0%	50.0%

< 関連する計画など >

- シティプロモーション戦略方針
- 区外へ向けたシティプロモーション 広報・メディア戦略

施策の方向

区への気持ちを高めるプロモーションを強化する

- 区民が誇れるまちを創るため、各所管課の事業においてシティプロモーション的視点を強化することで、ボトルネック的課題の解決に向けた取組や区のプラスイメージ創出に向けた取組を加速させ、区民のまちに対する気持ちを高めていきます。

まちへの関わりを増加・加速させる

- 区に対する気持ちを「まちに関わる行動」につなげるため、まちで輝く人の取組や助成などの情報を積極的に発信していきます。
- これに加え、活動やつながりの場を創出するとともに、区民・企業・団体の「やりたい」をコーディネートすることで、「まちへの関わり」を加速させていきます。

区外からの評価を高めるプロモーションを進める

- 区外に向けて区の「先進性」やまちの「魅力」などの「プラスイメージ」に寄与する情報を発信・拡散するとともに、区民・企業・団体も巻き込んだムーブメントを醸成することで、区外在住者の足立区に対するイメージ向上を図っていきます。

主な取組

- 職員の情報発信力の向上
- 協働・協創による新たな魅力創出
- 戦略的な広報・報道の実施

- ビューティフル・パートナーとの連携
- NPO 等への活動支援の実施
- 自治体 SDGs モデル事業

- 戦略に基づくメディア・SNS の活用
- プレスリリースサイトを活用した情報発信・拡散
- 区民意見等の募集・発信

