資料2-1

第２次天草市行政経営改革大綱の取組状況について

政策３７　効率的かつ効果的な行政運営　P1～2

政策３８　市政を担う組織力・職員力の強化　P3～4

政策３９　安定した財政運営の推進　P5

政策４０　市有財産の経営的な視点による管理運営の推進　P6

政策37　効率的かつ効果的な行政運営

政策３７では、「市民と行政」双方向の意見（情報）交換の活発化や、市が取り組む事業のＰＤＣＡサイクルの充実、また、デジタルを活用した住民サービスの向上や業務の改善等により行政運営の質を高めるため、４つの施策計画において取組を進めている。その主な状況は次のとおりである。

【施策計画１　市民や事業者との協働による行政運営】

・誰もが気軽に行政運営に参画できる仕組みづくりの一環として、テーマや参加者を絞った「市民と市長の意見交換会」を開催。市の取組を具体的に伝えるとともに、各テーマに関係する市民や団体から、現状や課題、提案など様々な意見を聞くことができた。（子育て、農業、養殖業、学校教育など各種政策関連８回、まちづくり関連１０回。内容はホームページにも掲載。）
令和６年度は、市政の状況を幅広く伝えることに重点を置き、参加者を絞らない、市内１０地区での座談会スタイルを主として開催予定。引き続き、行政の情報発信と市民との対話を丁寧に行い、把握した課題や意見を事業に反映し、その充実を図っていく。

・民間事業者等との連携事業として、「本渡港周辺環境整備事業」と「自治体ＤＸ推進事業」に取り組んだ。「本渡港周辺環境整備事業」では、本渡港エリアにどのようなニーズがあるかを把握するため、仮設店舗や集客コンテンツの実証実験、港周辺のポテンシャル調査を行い、今後の計画推進に有効なデータ等を得ることができた。また、「自治体ＤＸ推進事業」では、デジタルを活用した行政業務の改善策について民間事業者からの提案を募集・実証し、効果があったものについては令和６年度に導入することとした。

・行政情報を分かりやすく市民へ伝えるため、広報誌、ホームページ、ＳＮＳなど様々な媒体を活用して情報発信を行うとともに、令和５年度は、ホームページや防災サイトをリニューアルした。今後も、各発信媒体でのアンケート実施により市民ニーズを把握し、発信する情報の内容や、手段の充実を図っていく。

成果指標名	現状値	R5実績値	前期目標値
行政運営に対して市民の意見などを気軽に提案できると感じる市民の割合	14.3 ％ （R4年度）	30.6 ％ （R5年度）	26.0 ％ （R7年度）
ＳＮＳの登録者数（フォロワー）数	34,689 人 （R4年9月）	39,919 人 （R5年度）	38,400 人 （R7年度）

【施策計画２　トータルシステムに基づく行政運営】

・令和５年度は、第３次総合計画前期基本計画の１年目であり、計画の進捗管理を行った。

・計画、予算、人事が連動して機能するトータルシステムの運用に関し、その主体である政策企画課、財政課、総務課が協議する場を十分に設定できなかったことから、令和６年度は、同３課で構成する「行政経営検証会議」を設置し、内部評価や外部評価、三役政策ヒアリングの事前調整等を行うこととした。併せて、所管ごとに行う政策・施策計画の自己評価に加え、より横断的な視点による評価を行うため、「部長調整会議」にて内部評価を実施することとした。

成果指標名	現状値	R5実績値	前期目標値
成果指標の目標達成率	0 ％ （R5年度当初）	28.6 ％ （R5年度）	100 ％ （R7年度）

【施策計画３　業務改善の推進】

・デジタル技術を活用した業務改善の推進として、本市のＤＸを総合的に推進することを目的に天草市ＤＸ推進員を各課に設置し、同推進員を対象とした職員研修会を４回実施した。
・業務改善ツールの実証実験を実施し、「自動会議録ツール」など、効果があったツールについて令和６年度に導入することを決定した。今後は、ＤＸの必要性や有用性を広く周知するため、啓発動画の制作や全職員を対象とした研修会を実施することで、業務改善へつなげていく。
・アウトソーシングの推進においては、市内出張所 25 か所のうち、22 か所の出張所を廃止し、令和６年 10 月から郵便局へ業務委託することとした。引き続き、効率的かつ効果的な行政サービスの維持と向上、歳出の削減に向けたアウトソーシングを推進していく。

成果指標名	現状値	R5実績値	前期目標値
デジタル技術の導入により業務改善が進んでいると感じる職員の割合	44.2 ％ （R4年度）	41.9 ％ （R5年度）	66.5 ％ （R7年度）

【施策計画４　行政手続き等の効率化・簡素化とデジタル化の推進】

・デジタル庁が示すデジタルガバメント実行計画において、「処理件数が多く、オンライン化の推進により住民等の利便性の向上や業務効率化の効果が高いと考えられる手続」とされている 52 手続きのうち、47 手続のオンライン化が令和５年度末までに完了した。
・オンライン化されていない手続きのオンライン化を進めるとともに、より多くの市民が活用するよう周知を徹底する。
・地域通貨「天草のさりー」の利便性向上を図るため、現金チャージ機能を追加し、市役所や道の駅、民間の店舗など市内 20 箇所にチャージ機を設置した。
・「天草のさりー」は、当初、スマートフォンアプリによる運用のみであったかことから、スマートフォンを所有していない高齢者等への普及が課題であった。このため、マイナンバーカードの活用を検討し、デジタル庁との協議を重ね、令和６年３月に、マイナンバーカードに現金チャージ及び決済機能を付加した「マイナンバーカード版　天草のさりー」のサービスを開始した。これにより、スマートフォンを持たない高齢者等も「天草のさりー」の利用が可能となり、より一層市内での消費活動が促進されるとともに、市民のキャッシュレス化や、マイナンバーカードの普及促進につながった。
・「天草のさりー」が市民にとってより身近な地域通貨となるよう、令和６年度以降も、チャージ機の増設や商工団体等と連携した「天草のさりー」取扱事業者の増加策に取り組むとともに、利用促進キャンペーン等を展開しその普及を図る。

成果指標名	現状値	R5実績値	前期目標値
オンライン申請の利用率	47.4 ％ （R3年度）	39.6 ％ （R5年度）	52.8 ％ （R7年度）

政策38　市政を担う組織力･職員力の強化

政策３８では、人口減少等と相まって職員数が減少する一方で業務が多様化・複雑化するなか、適正な定員管理や人材育成により行政サービスを維持するため、３つの施策計画において取組を進めている。その主な状況は次のとおりである。

【施策計画１　組織の効率化と適正な定員管理】

・成果指標である職員数について、定員管理計画で掲げていた以上の減少が続いている。この要因は、６０歳における退職、及び若年層職員の早期退職の増加である。

・このような状況を受け、必要な定員を維持するとともに、多様化・高度化する業務に即戦力として対応できる職員の採用を目指し、公務に有用な社会人経験を有する一般事務職採用区分を導入し、同区分にて４人の採用につながった。そのほか、志願者が増加するよう、年間採用試験計画の早期公表、実務経験者枠試験の増設、全ての試験における作文試験の廃止など受験対策の負担軽減を行っている。

・令和６年度より新たに 10 月採用を導入するとともに、市内中学生及び高校生の職業体験等の積極的受入れや、県内の大学生を対象とした採用周知活動を展開する。

・組織の見直しに向けて組織改編案を作成し、効果や課題について各部署との協議を実施。
その結果、国の制度改正等により対応すべき見直しを令和６年４月に行い、その他抜本的な組織改編については令和６年度も継続して検討し、令和７年４月以降、段階的に実施することとした。

成果指標名	現状値	R5実績値	前期目標値
職員数（病院等事業会計を除く）	731 人 （R4年4月）	706 人 （R6年4月）	728 人 （R8年4月）

【施策計画２　職員の人材育成】

・「職員の多様性を理解し尊重する組織風土の醸成」を令和５年度研修計画の重点事項に掲げ、職位別研修やテーマ別研修等を開催。特に、職員の多様性が認められ、誰もが個性と能力を発揮し、生き生きと働ける職場づくりを目的に『ダイバーシティ研修』を新たに取り入れ、性別や職位が異なる様々な職員間の対話を通じて、多角的な視点を持った職員の育成に取り組んだ。

・自治大学校など外部機関が実施する専門研修へも職員を派遣しているが、業務多忙なため、中長期の研修受講を希望する職員が減少している。今後は、e-ラーニングの併用や短期研修課程への派遣に加え、研修を受講しやすい職場環境の整備等を進める必要がある。

・市の各種事業のブラッシュアップと職員の政策形成能力の育成のため、本市出身の放送作家（脚本家）である小山薫堂氏に「天草市プロデュースアドバイザー」を依頼し、各課の取組について相談する機会を設けている。令和５年度は、御所浦振興策として協議し同氏よりアドバイスをいただいた「おうちカフェ」が事業化するなど、クリエイティブで柔軟な発想を学ぶ機会となっている。

・前述の研修等とあわせ、日々の業務を通じて職員の育成が図られるよう「人事評価制度」を取り入れており、これに基づき、業務目標の設定や上司と部下の面談、伸長すべき能力へのアドバイス等を行っている。令和５年度は、職員の意見を参考にしながら、人材育成により有効な制度の

在り方を検討するため、職員組合との検討会を開始した。職員の納得感の高い評価の仕組みを構築するため、引き続き職員組合等との検討会を継続する。

・事務の中心的役割を担っている監督職については、仕事の量的・質的負担が高く、働き甲斐を感じる割合が低くなっている。このような点も踏まえながら、職員の育成に係る取組を総合的に検討し、令和７年度に「人材育成・確保基本方針」を策定する。なお、先行して、職員が業務に有効な資格等を主体的に取得した際に、その経費の一部を助成する制度を令和６年度より導入し、職員の働く意欲の向上を図ることとした。

成果指標名	現状値	R5実績値	前期目標値
働きがいを感じている職員の割合	78.8 ％ （R3年度）	78.0 ％ （R5年度）	83.0 ％ （R7年度）

【施策計画３　職場環境の整備】

・職員のワークライフバランスの充実を図るため、長時間勤務が生じた場合の要因分析や改善策の検討、年次有給休暇など理由を問わず取得できる休暇の取得促進、在宅勤務やサテライト勤務の一部導入による業務の効率化等により、時間外勤務の縮減や休暇取得の促進に取り組み、年次有給休暇の年間平均取得日数は、10.0 日から 12.1 日（令和５年度）へと向上した。また、職員の労働時間や休暇の取得状況をリアルタイムで把握できるよう勤怠システムを改修し、令和６年２月から運用を開始した。

・ストレスチェックの結果をもとに傾向と課題を分析し、部署ごとに職場環境の改善に取り組んだ。

・「男性職員の育児参画の促進に関する方針」を令和６年度に作成する。

・職員数が減少するとともに行政ニーズが多様化・複雑化する中、職員一人一人が担当する業務の量は増加し、難易度も高くなる傾向にある。施策計画１及び施策計画２で取り組む「適正な定員管理や組織再編」、「研修等による意欲の向上、個性や能力を発揮できる組織風土の醸成」と併せ、育児や介護など職員のライフステージに応じた柔軟な働き方ができる仕組みを研究し、ニーズに応じた支援策を講じていく。

成果指標名	現状値	R5実績値	前期目標値
仕事と生活の両立ができていると感じている職員の割合	82.3 ％ （R3年度）	81.4 ％ （R5年度）	83.0 ％ （R7年度）

政策39　安定した財政運営の推進

政策３９では、市税や新たな財源の確保、施策の選択と集中による歳出削減等により、将来にわたって安定した本市の財政基盤を築くため、２つの施策計画において取組を進めている。その主な状況は次のとおりである。

【施策計画１　歳入の確保】

・歳入確保のため、「適正な課税および市税等の収納率の維持（向上）」、「有利な地方債および国県補助金の活用」、「市有財産の売却・貸付収入など税外収入の確保」、「魅力ある返礼品の充実によるふるさと納税寄附額の確保」、「企業への積極的な情報発信による企業版ふるさと納税寄附額の確保」に努めた。

・歳入確保に大きく貢献しているふるさと納税については、新たな返礼品の開拓を進め、産品などの「モノ」のほか、飲食や宿泊・体験などの「コト」を充実するとともに、既存返礼品のブラッシュアップ等を進めた。併せて、これまで返礼品提供事業に参入していない事業者に広く周知し、19 の新規参入者を確保した。

・令和５年 10 月から、ふるさと納税の返礼品に係る基準が厳格化（費用総額５割以下基準の見直し、地場産品の基準の厳格化）された。今後、法令等を遵守しながら、寄附者に選ばれる工夫が必要である。その一環として、本市を訪れた方が現地で寄附ができる仕組みの導入や、体験型の返礼品の充実を図るとともに、本市直営の特設ポータルサイトの開設や、クラウドファンディング型によるふるさと納税の取組により、新たな寄附者の獲得を目指していく。

・企業版ふるさと納税については、コンサルティング契約を通じた紹介企業からの寄附が増え、実績の増大に貢献している。今後は、企業版ふるさと納税制度や本市が取り組む各種の事業について、周知用パンフレットの作成や市長によるトップセールス等、新たな周知・営業活動を行い、さらなる寄附額の増大に繋げていく。

成果指標名	現状値	R5実績値	前期目標値
ふるさと納税寄附額	16.9 億円 （R3年度）	21.1 億円 （R5年度）	30.0 億円 （R7年度）

【施策計画２　施策の重点化・業務の効率化による歳出の見直し】

・財源の重点的かつ効率的な配分を行い、一般財源の縮減を図るため、年次別財政計画の見直しを行うとともに、人口減少による市税や普通交付税の減少に応じた予算の枠配分を行った。

・市債の発行抑制に係る基本方針として「元金償還額を上回る借入は行わない（借金の残高を増やさない）」こととし、充当率及び交付税算入率の高い、市の財政に有利な地方債の借入を行った。

・財政調整基金残高を維持するため、施策の重点化等による歳出の見直しを行うとともに、ふるさと納税等の財源確保に努め、標準財政規模（約 310 億円）の 20%以上の残高を確保した。

・今後は、人口減少による市税や普通交付税の減少が見込まれるため、事業の整理統合等によるさらなる歳出削減や、予算の枠配分の在り方の見直しを進める。

成果指標名	現状値	R5実績値	前期目標値
財政調整基金の残高	123.6 億円 （R4年度見込）	127.5 億円 （R5年度）	105.8 億円 （R7年度）

政策40　市有財産の経営的な視点による管理運営の推進

政策４０では、広大な市域に多数点在する本市の市有施設について、適切な管理はもとより、将来の人口や財政規模を見据えた再配置計画を実現するための取組を進めている。その主な状況は次のとおりである。

【施策計画１
公共施設等再配置・個別施設計画の着実な実行と計画に基づく施設の長寿命化の推進】

・「天草市公共施設等再配置・個別施設計画」及び、統合や廃止・譲渡など、各施設の今後の方針を示した「個別施設一覧」に基づき、各所管課において地域や関係団体との調整を図りながら、公共施設の適切な再配置計画の実現に向けた取組を進めた。
・民間活力の活用を図るため、専用ホームページ「天草市市有財産利活用サイト 財活あまくさ」を開設し、対象物件等について広く周知を図ったことにより、市有財産の公売へ繋がった。
・これらの取組により、令和５年度は、６件の解体と８件の譲渡により、14 の施設を削減した。
・しかしながら、令和６年４月１日現在、1,500 を超える市有施設（防火水槽除く）が存在し、全施設の平均建築年数は 36 年である。現状のままでは、計画期間中（2030 年度末）に法定耐用年数経過施設が７割を超えるなど老朽化も進行しており、その安全な維持管理には多額の費用を要することとなる。
・このため、今後も引き続き、計画に沿った施設の統廃合を着実に進めるとともに、利用中の施設については、改修等の経費を平準化しつつ安全性を確保できるよう、随時保全計画を更新し、必要な対策を講じていく。

成果指標名	現状値	R5実績値	前期目標値
公共施設等再配置・個別施設計画の着実な実行による施設の削減数、及び有効活用が図られた施設数	0 件 （R4年度）	14 件 （R5年度）	66 件 （R7年度）