

政策28 効率的かつ効果的な行政経営 ▶ 施策計画1 PDCAサイクルの徹底による行政経営力の向上と行財政改革の推進

あるべき姿と現状	課題	
	大【第2章記載内容】→中項目→小項目	
<p>(1) 行政経営の手法</p> <p>◀ 4年後のあるべき姿 ▶</p> <ul style="list-style-type: none"> ・総合計画を核に各種の行政システム（計画・予算・評価・組織・目標管理等）が連動する「トータルシステム」が現状よりも効果的に機能し、PDCAサイクルの徹底や業務の効率化が進み、論理的に政策を企画立案し、実行と改善を繰り返しながらその取組の質を高めようとする職員の意識や組織風土が醸成され、行政の人的・財政的資源が縮小しようとも、持続的かつ発展的な市政運営が期待できる行政経営を行っている状態。 <p>◀ 現状 ▶</p> <ul style="list-style-type: none"> ・各部課等が行う事務事業や施策計画の「自己評価」については、年々精度が高まりつつあるものの、現状分析の根拠や、抽出した課題・改善策の具体性を高める必要がある。 ・分野横断的な会議体での「内部評価」では、評価対象が広範にわたることなどから、抽象的な議論に終始する傾向がある。 ・マンパワー不足などから各課の業務が多忙化し、評価や計画策定を通して職員間で対話を重ね、政策を熟慮するという時間を十分に確保できず、予算要求前の検討不足が生じている。 ・計画、予算、組織を統括する管理部門の会議体（行政経営検証会議）を設けているが、議論が十分に深まっていない。 	<p>● 行政経営力の向上と行政経営の効率化</p> <p>→ ● 評価等の質と連動性の向上によるトータルシステムの効果の発揮</p> <p>→ ● 職員および組織の政策形成・遂行能力（現状分析力、課題発見力、発想・企画力、理論構築力、合意形成力）の向上</p> <p>● 計画作成や予算編成、評価作業などにおける職員の事務負担の軽減と企画立案・庁内対話時間の確保</p> <p>● トータルシステムの運用改善</p>	
<p>(2) 事務事業の見直しに係る取組</p> <p>◀ 4年後のあるべき姿 ▶</p> <ul style="list-style-type: none"> ・事務事業の見直し方針に基づき、職員一人ひとりの自律的経営感覚のもと、事務事業のスクラップ&ビルドの取組が図られている状態。 <p>◀ 現状 ▶</p> <ul style="list-style-type: none"> ・事務事業の見直しについては、各課等において、事務事業の実績を踏まえて次年度以降の取組の見直しや継続の判断を行い、削減等に取り組んでいるが、事業の統合に留まり実質的な削減に繋がっていない。 ・普通交付税の縮減や合併特例債の発行期限の到来等、有利かつ依存度が高い財源が縮小する中、今後の財政運営はより一層厳しくなることが見込まれおり、加えて普通会計職員数は年々減少し、目標の職員数を確保できていない状況であることから、事務事業のスクラップ&ビルドの徹底を推進していく必要がある。 	<p>● 行政経営力の向上と行政経営の効率化</p> <p>→ ● 持続可能な行政運営の確立に向けた事務事業の見直しによるスクラップ&ビルドの徹底</p> <p>→ ● 事務事業のスクラップ&ビルドを徹底するための見直し方針の策定</p>	
<p>(3) PPP（官民連携）の取組</p> <p>◀ 4年後のあるべき姿 ▶</p> <ul style="list-style-type: none"> ・行政評価の結果等に基づき、適切にPPPが導入されはじめ良質な公共サービスの提供やコスト削減等に繋がられている状態。 <p>◀ 現状 ▶</p> <ul style="list-style-type: none"> ・アウトソーシング推進計画等に基づき、事務事業等の整理合理化や民間活力を活用した市民サービスの向上等を図るため、公の施設の指定管理等に取り組んできた。しかし、人件費や物価の高騰、労働者の減少等により、指定管理者の経営も厳しさが増しており、運用の見直しが必要となっている。 ・指定管理者制度以外には、官民連携の取組実績が少なく、今後も市民、地域、民間事業者等の多様な主体との連携を図りながら、持続可能な行政経営を維持していくため、PPPを推進していく必要がある。 	<p>● 官民連携による効果的な住民サービスの実現</p> <p>→ ● 市民、地域、民間事業者等の多様な主体との連携による行政経営の確立</p> <p>→ ● 指定管理者制度の運用の見直し</p> <p>● 行政評価の結果等に基づいたPPP（官民連携）の推進</p>	

取組内容	目標指標	目標値				
		基準値	R7	R8	R9	R10
<p>(1)-1 トータルシステムの運用を通じた行政経営力の向上</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 施策計画や事務事業の評価を通して、職員の現状分析力や課題発見力、事業改善・企画力の向上を図るため、各課等の自己評価内容を管理部門が点検し、双方向での精度向上に取り組む。併せて、点検者のスキルアップを図るため、管理部門向けの行財政研修や、行政経営検証会議での活発な意見交換に取り組む。 ● 各課等の自己評価後は、庁内での分野横断的な会議体による内部評価を実施し、情報の共有と、部門間の連携による政策の発展や効率化、庁内議論を通じた理論構築力や合意形成力の向上を図る。 ● 外部評価までを通して抽出された課題から、次年度の重点施策やスクラップ事項の明確化を図り、実施計画策定・予算編成・組織改編へとつなぐことができるよう、作業スキームを見直し仕組みを確立する。 ● 各課が負担感なくトータルシステムの一連の作業に取り組むことができるよう、デジタル技術の活用や重複作業の削減を図るとともに、思考整理に役立ち、見やすく、様々な場面で活用できる帳票構成へ見直しを行う。 	トータルシステムを理解している職員の割合（%）	60.2	65.0	70.0	75.0	80.0
	トータルシステムとして計画・予算・人事の3つが連動して機能していると感じる職員の割合（%）	72.0	75.0	80.0	85.0	90.0
	行政評価における各事業の改善事項の実施率（%）	—	80.0	80.0	80.0	80.0
<p>(2)-1 事務事業の見直し</p> <ul style="list-style-type: none"> ● トータルシステムにおける行政評価のプロセスを通して確認された事業効果の低い取組等について、廃止や見直しを着実に進めるため、事務事業の見直し方針を策定し、方針に基づく事業廃止や事業改善の徹底を図る。 	事務事業の見直し方針に基づきスクラップ等を図った政策的事業等における一般財源の削減率（前年比）（%）	3.7	4.0	4.0	4.0	4.0
<p>(3)-1 PPP（官民連携）の推進</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 指定管理者制度について、賃金・物価スライド制度の導入やインセンティブのあり方の検討など運用の見直しを進めるとともに、施設管理の方法としてそぐわなくなったものについては、民間譲渡など他の手法への切替を進める。 ● 良質な公共サービスの提供やコスト削減等を図るため、行政評価の結果において、民間活力の活用が有効・効率的であると判断された事業については、指定管理者制度やPFI（民間資金等活用事業）、PFS（成果連動型民間委託）等の導入を推進する。 	官民連携を行った事業（施設）数（件）（令和8年度からの累計）	—	1	2	3	4

政策28 効率的かつ効果的な行政経営 ▶ 施策計画2 デジタル技術を活用したフロントヤード改革と業務改善の推進

あるべき姿と現状	課題
	大【第2章記載内容】→中項目→小項目
<p>(1) 簡単に手続きができるフロントヤード改革</p> <p>≪4年後のあるべき姿≫</p> <ul style="list-style-type: none"> ・マイナンバーカードを活用したデジタル機器の導入などによる「書かないワンストップ窓口」や行政手続きのオンライン化による「行かない窓口」など、市民の利便性向上や行政業務効率化が進むとともに、バックヤード業務も効率化することで適正な職員を相談窓口配置可能となるなど、市民に寄り添った質の高いサービスを提供できる状態。 <p>≪現状≫</p> <ul style="list-style-type: none"> ・市民の利便性の向上のため、各種行政手続きのオンライン化を進めているが、利用者が限定的なオンライン手続や、デジタル技術の扱いに不慣れでオンライン手続が困難な場合もあり、飛躍的な利便性の向上にはつながっていない。そのため、幅広くだれもが利用しやすい手続のオンライン化の取組が必要である。 	<p>● デジタル技術活用によるサービス改革と行政手続きの利便性向上</p> <p>→ ● 利用しやすいオンライン手続きや窓口の制度改革、デジタル技術活用の支援</p> <p>● 手続のオンライン化だけでなく、職員の事務処理におけるデジタル技術の活用</p> <p>→ ● 「書かないワンストップ窓口」「行かない窓口」の推進</p> <p>● キャッシュレス決済の推進</p> <p>● デジタル技術の扱いが不慣れな方への支援</p> <p>● 窓口業務等の効率化による相談業務の充実</p> <p>● 職員間のITスキル格差、システムの利便性とセキュリティのバランスの難しさ、アナログなプロセスとの併存の解消</p>
<p>(2) BPR・デジタル技術等の活用による業務改善</p> <p>≪4年後のあるべき姿≫</p> <ul style="list-style-type: none"> ・全庁の業務をゼロベースで見直すことにより業務量や業務時間が短縮でき、市政運営の企画立案や市民サービスの向上など、より生産性の高い業務に人的資源がシフトされた状態。 <p>≪現状≫</p> <ul style="list-style-type: none"> ・限られた人材で効率的かつ効果的に市民ニーズに対応するためには、職員一人ひとりが自治体DXの必要性や有用性をより深く理解し、デジタル技術を活用した業務改善に取り組む必要がある。 	<p>● 効率的かつ効果的な業務改善</p> <p>→ ● 職員の業務改善に対する意識変革や更なる推進</p> <p>→ ● BPRを踏まえた業務改善の推進</p> <p>● 自らの業務を変革できるDX人材の育成</p> <p>● デジタル技術を活用した大量・高速な業務処理の実現や正確性の向上</p> <p>● 多様で効率的な働き方ができる職場づくりの推進</p>

取組内容	目標指標	基準値	目標値				
		R7	R8	R9	R10	R11	
<p>(1)-1 簡単に手続きができるフロントヤード改革の推進</p> <p>● 市民の生活スタイルや多様化・複雑化する市民ニーズに対応するため、市民と行政との接点（フロントヤード）のあり方を再度検証し「書かないワンストップ窓口」や行政手続のオンライン化による「行かない窓口」等、市民の利便性向上や行政業務効率化を実現できるフロントヤード改革に取り組む。</p> <p>● 市民、事業者の利便性向上と行政業務の効率化を進めるため、パソコンやスマートフォンによるQRコードを用いたeL-QR決済等による納付が可能な公金種別を拡充する等、キャッシュレス決済の拡充に取り組む。</p> <p>● 市民を対象にした、パソコンやスマートフォンなどのデジタル機器の教育支援を行い、デジタル技術を理解し、安全、適切に活用できる環境構築に取り組む。</p> <p>● 市役所内部の事務作業であるバックヤードの業務についても、デジタル技術を活用しながら窓口業務等の効率化を図ることで、適正な職員を相談窓口配置可能となる等、市民に寄り添った質の高いサービスの提供を目指す。</p> <p>● 自発的に業務改善の取組が行われるよう、デジタル技術やデータを活用して既存の業務プロセスを変革できるDX人材等の育成及び確保に取り組む。</p>	書く必要がある手続きの削減数（件） （令和8年度からの累計）	0	50	60	345	600	
	地方公共団体が優先的にオンライン化を推進すべき手続以外で、新たにオンライン申請ができるようになった手続数（件） （令和8年度からの累計）	40	50	60	345	600	
	キャッシュレス決済導入割合（%）	15.5	22.0	48.0	74.0	100.0	
<p>(2)-1 BPR・デジタル技術等の活用による業務改善の推進</p> <p>● 業務改善を行う上では単にICTを活用するのではなく、市民の利便性向上と行政の業務効率化という目的に立ち返って、BPR等の取組により業務プロセスを抜本的に見直す。</p> <p>● デジタル技術を活用した業務効率化を一層推進するため、研修会等を通じて自治体DXに関する職員の知識とスキルを高め、日常業務から事業の企画立案に至るまで、デジタル化の視点を持った業務改善の取組を積極的に進めることができる人材を育成する。</p> <p>● 生成AIや業務システム等のデジタル技術を活用することで、正確かつ迅速な業務処理につなげ、市民サービスの向上に取り組む。</p> <p>● 庁内無線LANやサテライトオフィスの利用拡大、現場作業におけるスマートフォンやタブレット端末の利活用等に取り組むことで、多様で効率的な働き方ができるような職場づくりに取り組む。</p>	自治体DX相談窓口における相談受付対応数（件） （令和8年度からの累計）	9	22	35	48	63	

政策28 効率的かつ効果的な行政経営 ▶ 施策計画3 効果的な情報発信と市民との対話の充実

あるべき姿と現状	課題
	大【第2章記載内容】→中項目→小項目
<p>(1)情報発信の取組</p> <p>≪4年後のあるべき姿≫</p> <ul style="list-style-type: none"> 市民ニーズの多様化や複雑化に対応するための情報発信ができ、誰もがそれぞれに合った広報媒体を利用し、必要な情報を取得することができる状態。 <p>≪現状≫</p> <ul style="list-style-type: none"> 市政に関する情報を市民に分かりやすく伝えるとともに、市外にも広く本市の魅力を発信するため、広報紙やコミュニティFM、SNS等を活用した情報発信に取り組んでいる。 広報紙やホームページでの記事はお知らせ記事が中心となっている。 移住者や関係人口、観光客の入込数などの増加を図るため、各部署がホームページなどで市の魅力を市外へ発信しているが、それぞれで行っているため、分かりづらくなっている。 天草で暮らし始めた外国人のために、市政日より天草のやさしい日本語版を発行しているが、生活する上で必要となる情報が不足している。 	<p>● 市民、地域、民間などの多様な主体との協働</p> <p>→ ● 市民ニーズの多様化・複雑化等に対応するための情報発信</p> <p>→ ● 近年の価値観及び世代間の多様化に対応するためのそれぞれのターゲットに伝わる情報発信</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 市民の市政参画を促すための市施策の周知強化 ● 人口減少や少子高齢化が進む中、地域を活性化させるための移住者や関係人口、観光客の入込数などの増加を図るための広報活動 ● 近年増加している外国人居住者に対する適切な情報発信
<p>(2)市民の意見を聴く取組</p> <p>≪4年後のあるべき姿≫</p> <ul style="list-style-type: none"> 市民ニーズの多様化や複雑化に対応するための広聴手段が充実し、市民がそれぞれに合った手段で、市や市政に意見等を寄せることができる状態。 <p>≪現状≫</p> <ul style="list-style-type: none"> 広く市民の声を聴き、市政への反映を図るため、ホームページから投稿することができる「市政に関する提案」や「ご意見箱」、「市長への便り」、市長と市民が直接対話をする「市民ふれあい座談会」、各課での事業説明や意見交換、各種アンケートを実施している。 市政に対していつでも提案などができると感じている市民の割合が約29%となっている。 市民ふれあい座談会は、参加者が固定化し、新規の参加者が少ない、また意見が出にくい、個人的な意見が多いなどの傾向がある。 	<p>● 市民、地域、民間などの多様な主体との協働</p> <p>→ ● 市民ニーズの多様化・複雑化等に対応するための意見集約の強化</p> <p>→ ● 対面での対話以外の様々な広聴手段を市民に伝えるための工夫</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 市民の意見等を市政にどう反映したのか等の取組状況の発信強化 ● 市民ふれあい座談会等における新規参加者や誰もが意見を出しやすい機会の工夫
<p>(3)職員の広報意識の醸成</p> <p>≪4年後のあるべき姿≫</p> <ul style="list-style-type: none"> 職員それぞれが、広報政策の重要性を認識し、情報の受け手を意識した情報発信ができ、広報に対する意識を組織レベルで醸成、定着できている状態。 <p>≪現状≫</p> <ul style="list-style-type: none"> 市の施策や観光、地域の情報が市内外へ浸透していない状況があるため、職員一人ひとりが市の施策や観光、地域の情報を市内外に発信する意識を高める必要がある。 	<p>● 市民、地域、民間などの多様な主体との協働</p> <p>→ ● 職員の広報意識の向上</p> <p>→ ● 市全体の情報発信力を高めるための職員一人ひとりに対する広報政策の重要性の意識付け及び広報に関する知識や技能の向上</p>

取組内容	目標指標	基準値	目標値				
		R7	R8	R9	R10	R11	
<p>(1)-1 情報媒体の特性を活かした情報発信</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 広報紙、ホームページ、SNSなど閲覧している年代や多く読まれている記事などを検証し、それぞれの媒体、ターゲットに応じた情報発信を行う。 ● みつばラジオで、新たに市の施策を伝えるコーナーを新設する等、様々な情報媒体を活用し市内外へ市の施策の浸透を図る。 ● 移住者や関係人口、観光客の入込数などの増加を図るため、市内外に地域の魅力を広く知らせるための広報活動を関係部署と連携して取り組む。 ● 近年増加している外国人居住者に対して、適切に情報が伝わるように、複数の言語を活用した情報発信等に取り組む。 	<p>SNSの登録者（フォロワー数）（人） （令和8年度からの累計）</p>	47,246	48,770	50,570	52,370	54,170	
<p>(2)-1 市民の意見を聴く方法の改善</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 市民それぞれに合った手段で、市や市政に意見等を寄せることができるよう、実施している「市長への便り」等の広聴手段について、広報紙、ホームページ、SNS等の様々な情報媒体等を活用し、積極的に周知し活用を促す。 ● 市民から寄せられた意見等が市政にどう反映されているか等の取組状況について、様々な情報媒体等を活用し、市民に周知を行う。 ● 市民ふれあい座談会や各課での意見交換については、市民が参加しやすい時期や時間及び対面・オンライン等の様々な開催方法により、新規参加者の開拓や新たな提案などが出しやすい意見交換会の開催を目指す。 	<p>市が進める政策に対して、いつでも提案、参画する機会があると感じている市民の割合（%）</p>	28.7	31.0	34.0	37.0	40.0	
<p>(3)-1 職員の広報意識の向上</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 職員の広報意識を向上し、市全体の情報発信力を高めるため、各課に配置している広報主任者の会議を定期的に開催するとともに、外部講師を招聘し、研修会等を通じて、職員一人ひとりに広報の重要性の意識付けと広報技術の向上を図る。 	<p>広報主任者会議の実施回数（回）</p>	1	2	2	3	3	

政策29 安定した財政基盤の確立 ▶ 施策計画1 歳入の確保

あるべき姿と現状	課題
	大【第2章記載内容】→中項目→小項目
<p>(1) 市税等財源の確保</p> <p>≪4年後のあるべき姿≫</p> <p>・市税の適正課税の推進及び高い収納率（現年度課税分）を維持し、担当課において各種の事業推進に有効な国県補助金の確保や、充当率や交付税算入率の高い地方債など有利な財源の確保ができてきている状態。</p> <p>≪現状≫</p> <p>・市税の適正課税に向けた実態調査や徴収体制の充実を図り、99%を超える収納率（現年度課税分）を維持している。今後は、人口減少に伴う市税や普通交付税のさらなる減少が見込まれるため、各種の事業推進に有効な国県補助金や、充当率や交付税算入率の高い地方債のほか、有利な財源の確保に努める必要がある。</p>	<p>● 人口減少等による普通交付税や税収等の減少に伴う財源の確保</p> <p>→ ● 税収や国県補助金など、基本的な自治体財源の確実かつ有益な確保</p> <p>→ ● 市税等の徴収体制の充実及び口座振替の推進</p> <p>● 課税客体的確な把握及び課税の適正化</p> <p>● 使用料等の適正な受益者負担の確保</p> <p>● 税以外の収入源確保の取組推進</p> <p>● 基金の適切な運用</p>
	<p>● 合併当初から有利な地方債として活用してきた合併特例債の適用期間終了に伴う新たな財源の確保</p> <p>→ ● 税収や国県補助金など、基本的な自治体財源の確実かつ有益な確保</p> <p>● 合併特例債に代わる有利な地方債の選択による財源確保</p> <p>→ ● 活用可能な国県補助制度及び有利な地方債の調査、研究</p>
<p>(2) ふるさと納税等の取組</p> <p>≪4年後のあるべき姿≫</p> <p>・特産品のPRや魅力あるお礼品の充実、様々な情報媒体等の活用により、ふるさと納税寄附金及び企業版ふるさと納税寄附金が確保されている状態。</p> <p>・市内事業者の設備投資や地場産品開発の促進により、地場産業の活性化が図られている状態。</p> <p>≪現状≫</p> <p>・ふるさと納税については、新たな返礼品の開拓や寄附単価を増やすための取組を実施し、令和6年度の寄附額は約22億円で、令和3年度の約1.3倍となっている。しかしながら、ふるさと納税市場も成長が鈍化し、自治体間競争はますます激化していくものと考えられ、引き続き財源の確保に努める必要がある。</p> <p>・企業版ふるさと納税については、令和7年度税制改正において税額控除の特例措置が3年間（令和9年度まで）延長された。募集にあたっては企業に幅広いネットワークを有する金融機関に仲介を依頼するとともに、天草出身者（郷友会など）の会合開催時に天草市における企業版ふるさと納税の重点事業をまとめたパンフレットを配布するなどの取組を実施している。令和2年度から始まり、毎年度寄附額は増加しているものの、企業の認知度や活用への意欲の高まりは十分とは言えず、制度の周知および天草市の取組内容の魅力化に努める必要がある。</p>	<p>● 人口減少等による普通交付税や税収等の減少に伴う財源の確保</p> <p>→ ● ふるさと納税および企業版ふるさと納税の獲得に向けた取組の推進</p> <p>→ ● ふるさと納税の獲得に向けた取組と連動した地場産業の活性化</p> <p>● 企業版ふるさと納税の獲得に向けた企業への制度周知</p>

取組内容	目標指標	基準値	目標値				
		R7	R8	R9	R10	R11	
<p>(1)-1 適正な課税と市税等の収納率の維持、向上等</p> <p>● 税収の確保として、課税情報の把握及び徴収体制の充実を図るとともに、個々の職員のスキルアップを図るため、研修会への参加や課内で学習会を開催するなど、知識習得に取り組み、適正な課税及び市税等の収納率の維持（向上）を図る。</p> <p>● 使用料等については、定期的な見直しを行い、適正な受益者負担の確保を図る。</p> <p>● 収納率の維持向上のため、市税等の納付は口座振替が最も安心・安全・便利であることを周知し、納税者自身による納期限内納付を推進する。</p> <p>● 移住促進や企業誘致の取り組みによる税収の増加や、広報紙や封筒等への広告掲載・ネーミングライツ等の税以外の収入源の開拓に努めるとともに、基金の適切な管理・運用により預金利息等の確保を図る。</p>	市税の収納率（%）	99.46	99.46	99.46	99.46	99.46	
<p>(2)-1 有利な地方債及び国県補助金の確保</p> <p>● 財源の確保として、地方債及び国県補助金の活用を図るとともに、世代間負担の公平性と将来の財政運営に考慮し、充当率及び交付税算入率の高い地方債の借入を行う。</p> <p>● 活用可能な補助制度や地方債について調査・研究を行い、積極的な活用を図る。</p>	国県補助金充当率（%）	20.0	21.0	21.0	21.0	21.0	
<p>(3)-1 ふるさと納税・企業版ふるさと納税寄附金の確保</p> <p>● 市内の特産品等をセットにした定期便を作成することにより、特産品をPRし、地場産業の活性化を図るとともに、魅力あるお礼品を充実し、様々な情報媒体等を活用し周知することにより、ふるさと納税寄附金の確保を図る。</p> <p>● 市内事業者の設備投資や地場産品開発を促進するとともに、寄附額の増加を図るため、クラウドファンディング型ふるさと納税を活用する。</p> <p>● 企業への積極的な情報発信や制度周知を図り、企業版ふるさと納税寄附金の確保を図る。</p>	ふるさと納税寄附金（億円）	19.1	20.5	21.9	23.4	25.0	
	企業版ふるさと納税寄附金（万円）	2,715	1,500	1,500	1,500	1,500	

政策29 安定した財政基盤の確立 ▶ 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

あるべき姿と現状	課題
	大【第2章記載内容】→中項目→小項目
<p>(1) 歳出の見直しに係る取組</p> <p>≪4年後のあるべき姿≫</p> <ul style="list-style-type: none"> 行政評価や一般財源をベースとした予算の枠配分等を通じて各課の事業見直しが促進され、財政調整基金の繰入に依存しない、歳入規模に応じた適正な歳出予算の編成とその執行ができている状態。 <p>≪現状≫</p> <ul style="list-style-type: none"> 本市の財政運営については、物価高や人件費の高騰など社会情勢が急激に変化する中で、人口減少等に伴う地方交付税の縮減や、合併後の有利な起債として活用してきた合併特例債が令和7年度（2025年度）で適用終了となるなど、引き続き厳しい状況が見込まれている。 限りある財源を有効に活用するためには、自主財源の確保を推進するとともに、事業実施に対する職員の自律的運営の意識醸成を図りながら、トータルシステムを活用した事業の取捨選択を行う必要がある。 歳出については、行政評価や一般財源をベースとした予算の枠配分等を通じて各課の事業見直しを促し、適正な歳出予算の編成とその執行に努めており、本市の財政調整基金については、標準財政規模の20%以上の残高を確保している。しかしながら、行政コストの高い本市では、市民ニーズの多様化や物価高騰等への対応に要する経費も多額となるため、予算規模は依然として550億円を超える状況にある。 	<p>● 予算規模の適正化に伴う一般財源額の縮減</p> <p>→ ● 一般財源総額に見合った施策の重点化等の推進</p> <p>→ ● 一般財源額の縮減及び各部署におけるマネジメント機能を発揮させるための予算の枠配分の設定</p> <p>● 元金償還額を上回らない市債の借入</p> <p>● 標準財政規模の20%以上の財政調整基金残高の確保</p>
<p>(2) 財源の有効な活用</p> <p>≪4年後のあるべき姿≫</p> <ul style="list-style-type: none"> 年次別財政計画と連動した行財政運営の確立ができている状態。 <p>≪現状≫</p> <ul style="list-style-type: none"> 人口減少に伴い、市税等の基本的な財源の減少が見込まれる中、持続可能な財政運営を行うためには、さらなる施策の重点化と業務の効率化を進め、歳出の見直しを図る必要がある。 類似団体より老朽化が進んでいる公共施設の計画的な更新や長寿命化を図るとともに、今後必要となる大型事業については、後年度の負担を考慮して年度間の事業量を平準化する必要がある。 	<p>● 予算規模の適正化に伴う一般財源額の縮減</p> <p>→ ● 社会情勢の変化に伴う行政コストの増大を抑えるための事業の抜本的な見直し</p> <p>→ ● 年次別財政計画の定期的な見直しによる財政計画と連動した行財政運営の確立</p>

取組内容	目標指標	基準値	目標値				
		R7	R8	R9	R10	R11	
<p>(1)-1 財源の重点的かつ効率的な配分</p> <p>● 財源の重点的かつ効率的な配分として、年次別財政計画の見直し及び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い、一般財源の縮減に取り組む。</p>	一般財源充当率（%）	62.6	60.0	60.0	60.0	60.0	
<p>(1)-2 市債の発行の抑制</p> <p>● 市債借入額は後年度負担を増やさないよう元金償還額を上回らない借入額とするよう努め、有利な市債の借入ができない事業については実施の見直しを行う。</p>	公債費負担比率（%）	16.4	16.0	15.5	15.0	15.0未満	
<p>(1)-3 財政調整基金の確保</p> <p>● 財政調整基金残高維持のため、施策の重点化等による歳出の見直しを行い、標準財政規模の20%以上の残高を確保する。</p>	財政調整基金の残高（億円）	106.5	89.6	74.0	60.0	60.0	
<p>(2)-1 年次別財政計画の見直し</p> <p>● 財源の確保と重点的かつ効果的な配分による持続可能な財政経営ため、毎年度の計画の進捗状況をもとに、社会経済情勢の変化等に応じて、年次別財政計画をローリングさせて、見直しを行っていくこととし、財政計画と連動した行財政運営の確立を目指す。</p>	財政調整基金の残高（億円）	106.5	89.6	74.0	60.0	60.0	

政策29 安定した財政基盤の確立 ▶ 施策計画3 公共施設等再配置・個別施設計画の着実な実行に基づく施設の適正な管理運営

あるべき姿と現状	課題
	大【第2章記載内容】→中項目→小項目
<p>(1) 保有施設の適正管理</p> <p>≪4年後のあるべき姿≫</p> <p>・計画に沿った施設の廃止や統廃合、譲渡、解体等が進められており、各地域の実情（人口減少等）に即した必要となる施設の配置が行われている。未利用財産を中心に利活用の望めない施設を適正に解体等により削減できている状態。</p> <p>≪現状≫</p> <p>・本市の公共施設については、公共施設等再配置・個別施設計画に沿った廃止や統廃合を進めているが、保有施設は依然多く、法定耐用年数を経過する施設が増えるとともに老朽化が進んでいる。このため、人口減少等により利活用が見込めない施設や未利用財産を適正に管理していくことが必要である。</p>	<p>● 保有総量の縮小のための適正管理と地域理解</p> <p>→ ● 効率的な施設の統廃合や解体等</p> <p>→ ● 計画的な施設の統廃合等の実施</p> <p>● 施設の改修等の抑制</p> <p>● 施設の統廃合等に伴う地域住民等への理解促進</p>
<p>(2) 公共施設の利活用の促進</p> <p>≪4年後のあるべき姿≫</p> <p>・施設毎の有効活用の方針が構築され、PPPの導入により、地域や民間企業等への施設の貸付けや譲渡等が計画的に進められ、貸付料や売払い収入、固定資産税の増収につながっている。また、「財活あまくさ」の掲載施設の充実により、市内外を問わず、多くの問い合わせ、利活用につながっている状態。</p> <p>≪現状≫</p> <p>・未利用施設の有効活用を推進するため、民間活力の活用及び管理経費を縮小していく計画に沿った施設毎の利活用等を進めているが、更なる地域や民間企業等への貸付けや譲渡、売却（公売）による活発な利活用の促進が必要である。</p>	<p>● 公共施設の利活用に係る地域や民間との連携</p> <p>→ ● 施設利用団体や地域との協議・連携、企業等の積極的な施設取得参入を促すための情報発信</p> <p>● 未利用施設の利活用、処分等の方針決定</p> <p>→ ● 民間活力の活用に係るPPP等の導入推進</p> <p>● 民間企業や地域及び他の公共的団体等への貸付や譲渡等の推進</p> <p>● 施設の公売情報等の効果的な情報発信</p>
<p>(3) 長寿命化を見据えた財政負担縮減</p> <p>≪4年後のあるべき姿≫</p> <p>・計画的な施設の廃止、統廃合、複合化、譲渡等が進み、現に必要であり適正な施設配置が行われ、維持管理に係る財政負担の縮減が図られている。有利な起債や年間の売却代金を積み立てた基金の活用により、適時的確な補修・改修や平準化した施設の解体が進められている状態。</p> <p>≪現状≫</p> <p>・今後も活用していく施設は長寿命化対策が必要であり、全体にかかる財政負担を長期的な視点で縮減する必要がある。また、廃止した施設は生活環境への配慮から順次解体が必要であり、今後、多額の費用を要することが見込まれる。</p> <p>・道路、橋りょう、上下水道、漁港港湾施設等のインフラ施設においても長寿命化対策が必要である。施設の保全計画を策定し維持管理を行っているが、ほとんどのインフラ施設において経年劣化が進んでいるため、今後の維持管理に多額の費用を要することが見込まれる。</p>	<p>● 長寿命化を図るための適時的確な維持管理と財源の確保</p> <p>→ ● 有利な地方債の活用や計画を着実に推進するための基金積立などによる財源の確保</p> <p>→ ● 施設の長寿命化に係る保全措置と施設の適切な維持管理</p> <p>● 計画的な施設の維持管理に係る財源の確保</p> <p>● 道路や上下水道等のインフラ施設の適切な維持管理</p>

取組内容	目標指標	基準値		目標値		
		R7	R8	R9	R10	R11
<p>(1)-1 保有総量の縮小</p> <p>● 人口減少や社会・経済情勢の変化等により、公共施設としての設置目的や意義が変移、希薄化、さらには将来的に利用が見込めない施設については、用途を廃止し、統廃合、民間譲渡、貸付、売却、解体といった具体的な方針とその対応時期を個別に再度見直し、施設の適正な配置を行っていく。</p> <p>● 施設の新設・改築・改修については、原則、施設の統廃合・複合化・多機能化を目的とした場合以外には行わない。</p> <p>● 施設の統廃合等を行う場合には、地域住民等に対し、説明会等を通じて理解の促進を図る。</p>	<p>計画的な統廃合や譲渡、解体等により削減が図られた施設数（件） （令和8年度からの累計）</p>	25	8	16	19	28
<p>(2)-1 効率的かつ効果的な利活用の推進</p> <p>● 未利用施設については、管理状況及び処分状況の現状を把握し、施設毎の課題や施設用地の有効活用性を検証して利活用及び処分の方針を作成する。</p> <p>● 施設を適正に管理運営するため、利用状況の検証と施設間利用調整を図りながら、PPP/PFIの導入を推進するなど、民間活力の活用を図り、共同利用、空きスペースの有効利用など、効率的かつ効果的な利用の促進に取り組む。</p> <p>● 貸付料、売払い収入、固定資産税の増収に繋げていくため、積極的な民間企業等、地域及び他の公共的団体への貸付けや譲渡、売却（公売）による利活用の推進に取り組む。</p> <p>● 公共施設等の公売に係る専用ホームページ「財活あまくさ」へ施設情報を随時掲載し、活発な情報発信に取り組む。</p>	<p>貸付や譲渡等により民間活用が図られた施設の収入額（賃貸料、売却額）（万円） （令和8年度からの累計）</p>	1,600	2,010	4,020	6,030	8,040
<p>(3)-1 長寿命化の推進</p> <p>● 全ての公共施設について、建物の耐用年数を経過した場合でも、安易な更新は行わず、施設全体に係る財政負担を長期的な視点で縮減していくため、施設の利用状況や人口推移を勘案し、廃止・統廃合・複合化を検討しながら、将来的に長く利用していく施設について適切な保全措置を講じて長寿命化に取り組む。</p> <p>● 有利な起債の活用、決算剰余金や土地建物及び解体後の土地の売却代金を積み立てた基金を活用し、解体費の平準化、計画的な長寿命化の推進に取り組む。</p> <p>● インフラ施設についても、維持管理に係る経費縮減と利用する市民の安全性を確保するため、将来的な人口推計を考慮し、国のガイドラインに添って策定した個別計画に基づき長寿命化に取り組む。</p>	<p>将来的にかかる改修等費用の削減額 （百万円） （令和8年度からの累計）</p>	796	1,009	2,937	3,400	4,874

政策30 市政を担う組織力・職員力の強化 ▶ 施策計画1 機能的な組織運営と定員管理

あるべき姿と現状	課題
	大【第2章記載内容】→中項目→小項目
<p>(1) 組織の円滑な運営</p> <p>≪4年後のあるべき姿≫</p> <ul style="list-style-type: none"> 各組織において円滑に業務遂行が行われており、新たな行政需要に対しても迅速に対応できている。また、分野横断的な課題に対しては、部や課を超えて十分な議論が行われ、組織を超えた連携が円滑に行われている状態。 さらに、必要な職員数が充足するとともに、重点的な課題に応じた柔軟な人員配置が可能となっている状態。 <p>≪現状≫</p> <ul style="list-style-type: none"> 組織運営においては、あらゆる行政課題に適切かつ迅速に対応できるよう、組織間の連携を促進するとともに、重点施策の推進に向けた組織の改編や、令和6年10月の22出張所の廃止と当該業務の郵便局への委託化などにより、機能的かつ効率的な組織づくりに取り組んでいる。また、第1次から第3次までの定員適正化計画ならびに第1次および第2次の天草市行政経営改革大綱において、効率的で質の高い行政サービスを安定して提供するために必要な職員数を定め、定員の管理を行っている。しかし、職員数が減少する一方で、既存の事務事業の効率化等が進んでおらず、新たな行政需要に対応するための組織体制の見直しや、各部課内での柔軟な職員配置、多職種が連携した効率的な業務遂行体制の構築が困難になってきている。 	<p>● 業務を効率的に執行し、重点施策を効果的に推進するための組織体制の構築</p> <p>→ ● 業務の効率的な執行と重点施策の効果的な推進のための組織の見直しと適切な定員の管理</p> <p>→ ● 天草市総合計画を推進するための各部・課を越えた分野横断的な連携の推進及び組織体制の構築</p> <p>● 組織を効果的に運営するための職員数の確保</p>
<p>(2) 人材の確保</p> <p>≪4年後のあるべき姿≫</p> <ul style="list-style-type: none"> 多種多様な能力や経験を有する方が本市の職員採用試験を受験し、有為な人材を安定して獲得できている状態。 職員が働きがいもち、本市で働き続けたいと思っている状態。 <p>≪現状≫</p> <ul style="list-style-type: none"> 官民間問わず人材獲得競争が激しくなる中、社会人・実務経験者の採用者数の増加、試験科目の見直しによる受験負担の軽減、全国で受験可能な試験科目の導入、都市部への情報発信や大学・高校へのPR活動の強化など、職員の採用に力を入れて取り組んでいる。しかし、職員採用試験の志願者数の減少傾向は続いており、本市の職員採用試験に合格しても、他の官公庁への就職を選択する事例も多く生じている。 定年間近の高年齢職員や入庁もない若年層職員の自己都合による退職が一定数生じており、計画目標の職員を確保できていない状況にある。 	<p>● 定員を確保するための職員採用試験志願者数の増加と職員の離職の防止</p> <p>→ ● 採用職員数の確保と職員の離職防止対策の強化</p> <p>→ ● 天草市職員として働くことの魅力発信</p> <p>● 内定者の辞退防止に向けた情報発信</p> <p>● 採用試験の受験者数の増加と多様な人材の受験の促進</p> <p>● 多様な任用制度の活用</p> <p>● 高度な専門スキルを有する民間人材の活用</p> <p>● 職員の就業継続意欲の向上</p>

取組内容	目標指標	基準値	目標値				
		R7	R8	R9	R10	R11	
<p>(1)-1 効果的な組織体制の構築と定員の管理</p> <ul style="list-style-type: none"> 社会情勢の変化や多様化する市民ニーズに対応するため、庁内会議体の政策調整機能の強化等により分野横断的な連携を推進するとともに、組織体制の見直しを継続的にを行い、効率的で機能的な組織運営に取り組む。 最小の経費で最大の効果をあげることを前提にしつつ、様々な行政課題や新たな行政需要に臨機応変に対応できる組織力を維持する必要があることから、定年引上げ期間の退職者数を踏まえた上で、必要な職員数を確保する。 優秀な人材の安定した確保や職員の年齢構成の平準化を考慮し、各年度における職員採用者数の均衡を図る。 	<p>普通会計における各年度の年度別職員の計画数に対する実際の職員数の割合（%）</p>	97.4	100.0	100.0	100.0	100.0	
<p>(2)-1 人材の確保と適材適所の人事配置</p> <ul style="list-style-type: none"> 職員採用試験受験者を確保するため、様々な情報媒体等を活用した情報発信や出前職業講話、インターンシップ等の取組により、本市職員の仕事と働く環境の魅力を広く効果的に発信する。 採用前に内定者同士が交流したり、内定者と職員が意見交換を行う機会を設ける。 より多くの人材が受験しやすい試験方法及び試験内容を導入する。 多様な知識や経験、技術、専門性を有する人材を確保するため、採用試験の要件や採用区分を見直し、多様な任用制度の活用を進める。 高度で専門的な知識や経験を有する行政分野において、市の施策を先導する役割を担う高度専門人材を登用する。 職員の能力や適性を最大限活かすために、働きがいの向上やキャリア形成の視点も考慮しながら、適材適所の人事配置を行う。 全ての職員が能力を最大限発揮するための柔軟かつ多様な働き方の拡大とワーク・ライフ・バランスの推進を行う。 	<p>各年度において実施する事務職採用試験（大卒程度）における採用予定者数に対する受験者数の倍率（倍）</p>	1.9	2.3	2.8	3.2	3.7	

政策30 市政を担う組織力・職員力の強化 ▶ 施策計画2 職員の育成と職場環境づくり

あるべき姿と現状	課題
	大【第2章記載内容】→中項目→小項目
<p>(1) 職員の育成</p> <p>≪4年後のあるべき姿≫</p> <ul style="list-style-type: none"> ・職員の研鑽意欲が高まっており、多くの職員が職員研修の受講や自発的な学習に意欲をもって取り組んでいる。また、職務を通じた指導、助言が各職場で日常的に行われており、人材育成の風土が醸成されている状態。 ・職員が自身のキャリア形成を念頭に知識の習得や能力向上に励んでいる。また、多種多様な職員研修が行われており、すべての職員の能力の向上が図られている状態。 <p>≪現状≫</p> <ul style="list-style-type: none"> ・専門機関が実施する研修への継続した派遣や組織マネジメントの課題に応じたテーマ別研修の実施などにより、職員力の向上を図っている。また、人事評価制度を導入し、業務目標の設定や上司からのフィードバックを通じて、職員それぞれの状況に応じた能力の育成と職務意欲の向上を促している。しかし、職員一人ひとりの担当業務の高度化や業務量の増加などにより、長期的な専門研修の受講等が制限されるとともに、上司や先輩職員からの業務遂行を通じた指導や能力養成の取組が困難となっている。 	<p>● 高度化、多様化する業務を的確に遂行する人材を育成するための職員研修の充実と組織内における人材育成風土の醸成</p> <p>→ ● 職員研修の充実と人材育成風土の醸成</p> <p>→ ● 自己啓発意識の向上</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 計画的かつ体系的な職員研修の実施 ● キャリア形成の支援 ● シビックプライドの醸成 ● 地域貢献活動の推進
	<p>● 高度化、多様化する業務を的確に遂行する人材を育成するための職員研修の充実と組織内における人材育成風土の醸成</p> <p>→ ● 職員研修の充実と人材育成風土の醸成</p> <p>→ ● 管理監督職等のマネジメント力の向上</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 職場内でのコミュニケーションの活性化 ● 人事評価制度等を通じた上司からの指導や教育体制の強化
<p>(2) 職場環境づくり</p> <p>≪4年後のあるべき姿≫</p> <ul style="list-style-type: none"> ・全ての職員が仕事と生活の調和がとれていると感じており、その能力を最大限発揮している状態。 ・通常の勤務時間で業務が効率的に遂行され、職員の勤務時間外における地域活動や余暇活動が充実している。また、それらの活動で得た人脈や経験が職務に有効に活用されている状態。 <p>≪現状≫</p> <ul style="list-style-type: none"> ・生成AIの活用促進やテレワークの導入等による業務の効率化、育児・介護に係る休暇・休業制度の整備や早出遅出勤務制度による多様な働き方の拡大に取り組んできた。しかし、職員数の減少による業務負担の増加等により、ワーク・ライフ・バランスがとれていると感じる職員の割合が減少しており、さらには地域活動等への参加機会が減少し、職員の地域に対する関心や地域とのつながりが希薄化している。 	<p>● 職員がその能力を最大限発揮できる職場環境の整備</p> <p>→ ● 組織の生産性の向上と多様で柔軟な働き方に資する制度の導入</p> <p>→ ● 職員エンゲージメント調査等により、組織の現状を分析し、政策30に掲げる取り組みの効果の把握に活用する。</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 多様で柔軟な働き方の実現 ● 長時間労働の是正 ● 年次有給休暇等の各種休暇の取得促進 ● 職員の心身における健康管理の充実

取組内容	目標指標	基準値	目標値			
		R7	R8	R9	R10	R11
<p>(1)-1 職員研修の充実</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 自己啓発へのきっかけづくりや支援、自己啓発に取り組みやすい職場環境づくりに取り組む。 ● 基礎的な執務能力の習得から高度で実践的な専門知識の向上まで、計画的かつ体系的に職員研修を実施する。 ● ロールモデルの紹介、庁内公募制度の活用等によるキャリア形成の支援を行う。 ● 研修会等を通じて、地域活動に参画する意義を理解し、公務内外において地域を担う人材であることの自覚を促すことにより、地域に愛着と誇りを持ち、地域活動への従事や地域の魅力向上に積極的にチャレンジする職員の育成を図る。 ● 兼業許可に関する制度周知や地域活動に関する情報提供等により、職員の地域貢献活動を推進する。 	各年度の重点事項に基づき実施する職員研修における募集定員に対する応募者数の割合(%)	82.5	100.0	100.0	100.0	100.0
<p>(2)-1 人材育成風土の醸成</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 管理監督職員等のマネジメント力の強化や若手職員の段階的な指導力の向上を図るため、階層別研修等を実施する。 ● 職場内で業務遂行と人材育成を両立するため、仕事を通じた人材育成の重要性の認識を深めるとともに、職場内でのサポート体制の充実やコミュニケーションの活性化を図る。 ● 人事評価制度において定期的な面談等を実施し、職員の意欲と成長を促す効果的なフィードバックを行う。 	上司のマネジメントに関する職員エンゲージメントスコア(職員エンゲージメント調査)	3.85	3.85	3.86	3.87	3.88
<p>(3)-1 柔軟かつ多様な働き方の実現とワーク・ライフ・バランスの推進</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 育児や介護など時間に制約がある職員も含め、全ての職員が能力を最大限発揮できるよう、時差出勤制度やテレワークの活用などを通じて、職員のライフステージに応じた多様で柔軟な働き方の実現を図る。 ● 事務事業の廃止や業務の効率化、業務量の増減にあわせた事務分担や人員配置の見直し等による長時間労働の是正、職員間の業務協力体制の強化等による休暇制度の活用促進、育児や介護への参画の促進、人間ドックや健康診断の受検促進、ストレスチェック実施等による健康管理の充実など、全ての職員がワーク・ライフ・バランスを保ちながら意欲をもって働くことができる職場環境の実現を図る。 	男性職員における2週間以上の育児休業の取得率(率)	23.1	47.8	60.2	72.6	85.0

政策3-1 天草版地方創生を推進する行政経営体制の構築 ▶ 施策計画1 天草版地方創生を推進する行政経営体制の構築

あるべき姿と現状	課題
	大【第2章記載内容】→中項目→小項目
<p>(1) 10 地域からなる本市の行政経営</p> <p>≪4年後のあるべき姿≫</p> <ul style="list-style-type: none"> 多様な主体の協働により、人口減少下における地域の生活機能の維持方策が見出されているとともに、地域資源を活かした魅力あるまちづくりや地場産業振興の取組が継続され、交流人口の拡大などにより地域が活性化している状態。 <p>≪現状≫</p> <ul style="list-style-type: none"> 合併以来、本庁が各分野の政策の舵取りを担う一方、旧市町単位で9つの支所を設置し、住民サービスの維持に努めている。 事務の効率化の観点から、政策の企画立案や制度設計業務、予算の所管や執行権をほぼ本庁に集約したことなどを背景に、支所が、地域課題の把握などをしづらくなった側面がある。このため、住民生活に密着した道路等の一部のインフラ施設については、住民の相談を受け、支所が機動的に補修等を実施できるよう、平成28年度より支所に予算の執行権を付与している。 しかしながら、周辺地域の人口減少や若年層の流出が進み、地域での暮らしの機能やコミュニティの維持の困難化、産業やまちづくりの担い手不足が生じており、様々な分野において、各地の実情に応じた対策の必要性が増している。 一方で、各地には様々な地域資源が存在し、多様な魅力を持つことは本市の大きな強みであり、ポテンシャルを最大限に活かしてまちの振興を図る必要がある。 各地の実情に応じた地域課題の解決と、固有の資源を活かした地域の活性化を図るためには、支所・本庁の役割や組織体制の見直しを行い、地域を活かす行政経営体制を構築するとともに、地域の多様な主体との協働を進める必要がある。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 地域の暮らしの環境の維持・充実と資源を活かした地域活性化 <p>→ ● 地域の多様な主体との協働体制づくりの推進</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 支所と本庁の連携強化や組織の見直しによる、地域を活かす行政経営体制の構築

取組内容	目標指標	基準値				
		R7	R8	R9	R10	R11
<p>(1)-1 地域との協働による地域課題の解決・地域活性化の推進</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 地域が持つ課題や強みの深掘り、地域を担う人材の掘り起こしや多様な主体の協働のあり方を検討するため、支所や集落支援員を中心に、事案に応じた本庁関係部署も含め、地域との話し合い等に取り組む。 ● 併せて、先進事例の研究や実証事業等に取り組みながら、地域課題の解決や、資源を活かした地域活性化に資する企画立案を行い、地域の多様な主体とともに事業を進める。 	地域と取り組んだ協議や事業の数(件)	—	10	10	10	10
<p>(1)-2 本庁・支所連携に係る意識改革と体制強化</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 本庁と支所をつなぎ、円滑な情報共有や、政策の推進における地域間、本庁・支所間の調整役を担う専門部署を新たに設置し、連携体制の強化を図る。 ● 三役及び各部長・支所長が参画する「天草版地方創生推進本部」を開催し、各地域の課題・取組の共有と意見交換を行い、政策のブラッシュアップや、組織体制に係る抜本的な協議等に取り組む。 ● 各地域が実証事業等に取り組むことのできる予算を確保し、ニーズや効果を確認できたものについて順次事業化するなど、予算の膨張を抑制しつつ、機動的かつ効果的に施策を実行できる体制を整備する。 ● 支所の窓口業務に係るデジタル技術の導入等を積極的に進め、支所職員が地域の現場に出向き、創造的業務に従事することのできる時間を確保する。 ● 各分野の政策を進めるにあたっては、支所への迅速な情報共有、地域課題の解決に有効な国県制度等の積極的活用を図るとともに、案件に応じて支所も加えたプロジェクトチームを組成するなど、地域の実情を的確に反映した政策の制度設計や事業の推進に取り組む。 ● より深く地域を知り、まちづくりへの意欲を高め、自らの発想や企画を持って果敢に事業に挑戦する職員の育成と組織風土の醸成を図るため、職員が地域と協働できるより多くの機会の創出や、イベント・災害対応時のスタッフ配置等の見直しに取り組む。 	本庁と支所の連携により取り組んだ事業の数(件)	—	3	3	3	3

政策 3 1 天草版地方創生を推進する行政経営体制の構築 ▶ 施策計画 2 前に進み続ける行政経営体制の構築

あるべき姿と現状	課題
	大【第2章記載内容】→中項目→小項目
<p>(1) 長期的な視点に立った行政経営</p> <p>« 4年後のあるべき姿 »</p> <ul style="list-style-type: none"> 人口減少が及ぼす様々な社会的影響や本市の将来像について、長期的な視点に立った分析や課題の抽出、政策の研究や検討が積み重ねられ、それらが実効性の高い次期総合計画の策定へとつながり、市が持続的に発展できる仕組みが構築されている状態。 <p>« 現状 »</p> <ul style="list-style-type: none"> 本市の人口減少は加速度的に進行し、国勢調査の結果では、合併直前の2005年に96,473人であった人口が、2020年には75,783人にまで減少しており、2040年には5万人程度になると予測されている。また、2030年には高齢化率が47%を超え、生産年齢人口が老年人口を下回る見込みである。 人口減少や若者の流出により、産官学金民の様々な分野で担い手不足が進むとともに、消費者、各種サービスの利用者も減少している。これらが、市内の経済活動の停滞や生活サービスの縮小を招いており、従来の仕組みでは社会が機能しなくなる恐れがある。 人口減少や公共施設の老朽化などが進み、広大な市域を有する本市では、行政の非効率性が高まる傾向にある。 これらの状況を踏まえ、第3次天草市総合計画後期基本計画では、地域での暮らしの維持や充実を念頭に、分野横断的に「天草版地方創生の推進」に取り組むこととしている。 人口減少がもたらす影響は多岐に渡り、短期的に、行政だけで解決しうるものではなく、長期的かつ幅広い視座に立った議論の積み上げが必要である。 	<p>● 長期的な視点に立った市政の在り方の研究・検討の推進</p> <p>→ ● 第3次天草市総合計画後期基本計画の実行と評価による持続可能なまちづくりの推進</p> <p>● 長期的な視点に立った市政の在り方を検討する組織の構築と次期総合計画策定に向けた調査研究の推進</p>

取組内容	目標指標	基準値	目標値			
		R7	R8	R9	R10	R11
<p>(1)-1 次期総合計画を視野に入れた地方創生の推進と研究体制の構築</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 第3次天草市総合計画後期基本計画のもと取り組む各種の施策について、テーマ別部門会議や政策調整会議など部課長級による内部評価を継続し、次期総合計画を視野に、取組の改善や事業のスクラップ&ビルドを進める。 ● 中堅層の職員を中心に、長期的な視点に立って市政の在り方を研究・検討する庁内組織を立ち上げ、先進事例の研究、データを用いた根拠ある現状分析や将来予測、課題（仮説）の設定やプロジェクト開発、よりよい行政経営の仕組みの検討などに取り組み、次期総合計画の基礎となる情報やノウハウを蓄積する。 ● 持続的なまちづくりに向け、産官学金民の対話の場づくりや、協働で研究開発に取り組む手法を検討し、その体制を構築する。 	内部評価により取組の改善や事業のスクラップ&ビルドが図られた数（件）	—	3	3	3	3
	市政の在り方を検討する庁内組織の取組（研究・プロジェクト開発等）の数（件）	—	2	5	5	5
	持続的なまちづくりに向けた産官学金民の意見交換や協働の取組の数（件）	—	1	2	3	3