

【第3次天草市行政経営改革大綱アクションプラン一覧表 ※あるべき姿と現状・課題】

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
(1) 行政経営の手法 ≪4年後のあるべき姿≫ ・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。 ≪現状≫ ・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。	● 行政経営力の向上と行政経営の効率化 → ● 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 → ● 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 ● 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 ● トータルシステムの運用改善
(2) 事務事業の見直しに係る取組 ≪4年後のあるべき姿≫ ・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。 ≪現状≫ ・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。	● 行政経営力の向上と行政経営の効率化 → ● 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 → ● 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
(3) PPP（官民連携）の取組 ≪4年後のあるべき姿≫ ・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れている状態。 ≪現状≫ ・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。	● 官民連携による効果的な住民サービスの実現 → ● 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 → ● 指定管理者制度の運用の見直し ● 行政評価の結果等に基づいたPPP（官民連携）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
(1) 簡単に手続きができるフロントヤード改革 ≪ 4 年後のあるべき姿 ≫ ・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。 ≪ 現状 ≫ ・市民の利便性の向上のため、各種行政手続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、幅広く誰もが利用しやすい手続きのオンライン化の取組が必要である。	● 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 → ● 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 ● 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 → ● 「書かないワンストップ窓口」「行かない窓口」の推進 ● キャッシュレス決済の推進 ● デジタル技術の扱いが不慣れな方への支援 ● 窓口業務等の効率化による相談業務の充実 ● 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
(2) BPR・デジタル技術等の活用による業務改善 ≪ 4 年後のあるべき姿 ≫ ・全庁の業務を既成概念にとらわれず再構築する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。 ≪ 現状 ≫ ・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。	● 効率的かつ効果的な業務改善 → ● 職員の業務改善に対する意識変革や更なる推進 → ● BPRを踏まえた業務改善の推進 ● 自らの業務を変革できるDX人材の育成 ● 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 ● 多様で効率的な働き方ができる職場づくりの推進

あるべき姿と現状	課題
	大【第 2 章記載内容】→中項目→小項目
(1) 情報発信の取組 ≪ 4 年後のあるべき姿 ≫ ・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。 ≪ 現状 ≫ ・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。	● 市民、地域、民間などの多様な主体との協働 → ● 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 ● 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 ● 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
(2) 市民の意見を聴く取組 ≪ 4 年後のあるべき姿 ≫ ・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。 ≪ 現状 ≫ ・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。	● 市民、地域、民間などの多様な主体との協働 → ● 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 → ● 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 ● 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
(3) 職員の広報意識の醸成 ≪ 4 年後のあるべき姿 ≫ ・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。 ≪ 現状 ≫ ・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。	● 市民、地域、民間などの多様な主体との協働 → ● 職員の広報意識の向上 → ● 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

あるべき姿と現状	課題
	大【第 2 章記載内容】→中項目→小項目
(1) 市税等財源の確保 ≪ 4 年後のあるべき姿 ≫ ・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います。 ≪現状≫ ・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。	● 人口減少等による普通交付税や税収等の減少に伴う一般財源の確保 → ● 税収や国県補助金など、基本的な自治体財源の確保かつ有益な確保 → ● 市税等の徴収体制の充実及び口座振替の推進 ● 課税客体の的確な把握及び課税の適正化 ● 使用料等の適正な受益者負担の確保 ● 税以外の収入源確保の取組推進 ● 基金の適切な運用
	● 合併特例債の適用期間終了に伴う新たな地方債の活用 → ● 税収や国県補助金など、基本的な自治体財源の確保かつ有益な確保 ● 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 → ● 活用可能な国県補助制度及び有利な地方債の調査、研究
(2) ふるさと納税等の取組 ≪ 4 年後のあるべき姿 ≫ ・特産品の P R 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。 ・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。 ≪現状≫ ・ふるさと納税については、新たなお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。 ・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。	● 人口減少等による普通交付税や税収等の減少に伴う一般財源の確保 → ● 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 → ● 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

あるべき姿と現状	課題
	大【第 2 章記載内容】→中項目→小項目
(1) 歳出の見直しに係る取組 ≪ 4 年後のあるべき姿 ≫ ・ 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。 ≪ 現状 ≫ ・ 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。	● 歳入に見合う歳出規模への抑制 ● トータルシステムの活用による重点施策やビルド＆スクラップの推進 ● 職員の自律的経営意識の醸成 → ● 一般財源総額に見合った施策の重点化等の推進 → ● 一般財源額の縮減及び各部局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 ● 元金償還額を上回らない市債の借入 ● 標準財政規模の 20%以上の財政調整基金残高の確保 ● 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ビルド＆スクラップの徹底 ● 職員の財政状況にかかる理解度の向上
(2) 財源の有効な活用 ≪ 4 年後のあるべき姿 ≫ ・ 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。 ≪ 現状 ≫ ・ 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、トータルシステムを活用した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。	● トータルシステムの活用による重点施策やビルド＆スクラップの推進 → ● 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 → ● 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

あるべき姿と現状	課題
	大【第2章記載内容】→中項目→小項目
(1) 保有施設の適正管理 ≪4年後のあるべき姿≫ ・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。 ≪現状≫ ・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。	● 保有総量の縮小のための適正管理と地域理解 → ● 効率的な施設の統廃合や解体等 → ● 計画的な施設の統廃合等の実施 ● 施設の改修等の抑制 ● 施設の統廃合等に伴う地域住民等への理解促進
(2) 公共施設の利活用の促進 ≪4年後のあるべき姿≫ ・施設毎の有効活用の方針が構築され、P P P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。 ≪現状≫ ・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。	● 公共施設の利活用に係る地域や民間との連携 → ● 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 ● 未利用施設の利活用、処分等の方針決定 → ● 民間活力の活用に係るP P P等の導入推進 ● 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 ● 施設の公売情報等の効果的な情報発信
(3) 長寿命化を見据えた財政負担縮減 ≪4年後のあるべき姿≫ ・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。 ≪現状≫ ・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。 ・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。	● 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 → ● 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 → ● 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 ● 計画的な施設の維持管理に係る財源の確保 ● 道路や上下水道等のインフラ施設の適切な維持管理

あるべき姿と現状	課題 大【第2章記載内容】→中項目→小項目
(1) 組織の円滑な運営 ≪4年後のあるべき姿≫ - 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。 ≪現状≫ - 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。	● 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 → ● 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 → ● 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 ● 組織を効果的に運営するための職員数の確保
(2) 人材の確保 ≪4年後のあるべき姿≫ - 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。 - 職員が働きがいを持ち、本市で働き続けたいと思っている状態。 ≪現状≫ - 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。 - 定年間近の高年齢層職員や入庁間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。	● 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 → ● 採用職員数の確保と職員の離職防止対策の強化 → ● 天草市職員として働くことの魅力発信 ● 内定者の辞退防止に向けた情報発信 ● 採用試験の受験者数の増加と多様な人材の受験の促進 ● 多様な任用制度の活用 ● 高度な専門スキルを有する民間人材の活用 ● 職員の就業継続意欲の向上

あるべき姿と現状	課題
	大【第 2 章記載内容】→中項目→小項目
(1) 職員の育成 ≪ 4 年後のあるべき姿 ≫ ・ 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。 ≪ 現状 ≫ ・ 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、人事評価制度に基づき、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。	● 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 → ● 職員研修の充実と人材育成風土の醸成 → ● 自己啓発意識の向上 ● 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 ● 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 → ● 職員研修の充実と人材育成風土の醸成 → ● 管理監督職等のマネジメント力の向上 ● 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
(2) 職場環境づくり ≪ 4 年後のあるべき姿 ≫ ・ 全ての職員が仕事と生活の調和がとれており、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。 ≪ 現状 ≫ ・ 生成 A I 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ない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。	● 職員がその能力を最大限発揮できる職場環境の整備 → ● 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 → ● 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 3 0 に掲げる取り組みの効果の把握に活用する。 ● 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

あるべき姿と現状	課題
	大【第 2 章記載内容】→中項目→小項目
(1) 1 0 地域からなる本市の行政経営 ≪ 4 年後のあるべき姿 ≫ ・ 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。また、このような実践的・挑戦的な活動から、有効な取組やより具体的な課題が把握されるとともに、協働の風土が醸成され、実効性の高い次期総合計画の策定へとつながっている状態。 ≪ 現状 ≫ ・ 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つつ、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 年度より土木費等の予算の裁量権を一部支所に付与している。 ・ 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。	● 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 → ● 地域の多様な主体との協働体制づくりの推進 ● 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

あるべき姿と現状	課題
	大【第 2 章記載内容】→中項目→小項目
(1) 長期的な視点に立った行政経営 ≪ 4 年後のあるべき姿 ≫ ・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。 ≪ 現状 ≫ ・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。	● 長期的な視点に立った市政の在り方の研究・検討の推進 → ● 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 ● 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