

## 平成 30 年度 第 3 回 荒尾市行政改革推進審議会 以降の主な変更点

該当箇所	変更前	変更後
P. 4 2 本市の経営状況と課題 (1) 地域に関する現状と課題 ○協働の担い手育成	市民活動団体や民間事業者等においても、地域活動の担い手としてまちづくりに参加し、行政がそれら多様な主体と連携することで、住みよい荒尾市を築き、安定的かつ継続的な地域づくりを推進することが重要です。	NPO などの市民活動団体や民間事業者等においても、地域活動の担い手としてまちづくりに参加し、行政がそれら多様な主体と連携することで、住みよい荒尾市を築き、安定的かつ継続的な地域づくりを推進することが重要です。
P. 7 2 本市の経営状況と課題 (3) 人材に関する現状と課題 ○職員数と年齢構成の変化	平成 23 年度と平成 29 年度の正規職員数を比較すると、全体では大きな増減はないものの（320 人から 319 人）、4 級（係長級、一般職）の正規職員数は、6 年間で 29 人（77 人から 48 人）減少しています（図表 3）。 さらに、県内各市と職員の年齢構成を比較した場合、31 歳以下の割合が県内各市の平均 19.7% に対して本市は 31.4% と 31 歳以下の職員比率が高い水準にある一方、48 歳以上の職員の割合が県内 13 市平均 34.7% に対して本市は 22.6% と、48 歳以上の職員比率は低い水準にあります（図表 4）。	平成 26 年度と平成 30 年度の正規職員数を比較すると、全体では若干増加しているものの（385 人から 399 人）、4 級（係長級、一般職）の正規職員数は、5 年間で 21 人（85 人から 64 人）減少しています（図表 3）。 さらに、県内各市と職員の年齢構成を比較した場合、31 歳以下の割合が県内各市の平均 19.6% に対して本市は 25.8% と 31 歳以下の職員比率が高い水準にある一方、48 歳以上の職員の割合が県内 13 市平均 35.7% に対して本市は 26.8% と、48 歳以上の職員比率は低い水準にあります（図表 4）。
P. 9 2 本市の経営状況と課題 (4) 財務に関する現状と課題	○財政の弾力性の低下の懸念 本市は歳出に占める扶助費の割合が約 3 割と、県内他市・類似団体と比較して高い水準にあり、財政の自由度（弾力性）が低下している状況です。	○ <u>財政の硬直化への懸念</u> 本市は歳出に占める扶助費の割合が約 3 割と、県内他市・類似団体と比較して高い水準にあり、 <u>財政の弾力性（自由度）</u> が低下している状況です。

<p>P. 11</p> <p>3 計画の基本方針 (1)経営理念</p>	<p>改革に当たっては、市役所イノベーションとして、行政システムの改革と、職員自身の意識改革を進めます。</p>	<p>改革に当たっては、<u>常に市民の目線や価値観に基づき物事を捉えるという現場主義を徹底しながら、市役所イノベーションとして、行政システムの改革と、職員自身の意識改革を進めます。</u></p>
<p>P. 13</p> <p>3 計画の基本方針 (2)経営体系 ①地域マネジメント</p>	<p>地域の環境整備や防犯・防災、高齢者の見守りに関することなど、地域における課題が複雑かつ多様化する中、広報・広聴を通じて市民等との対話を深めることで、市民、関係団体、民間企業など多様な団体との連携・協働を行い、それぞれの特性に応じた役割分担に基づき課題を解決し、持続可能な地域づくりを推進していきます。</p>	<p>地域の環境整備や防犯・防災、高齢者の見守りに関することなど、地域における課題が複雑かつ多様化する中、<u>広報・広聴を通じて市民等との対話を深めることで、市民をはじめ、NPOなどの関係団体、民間企業など多様な団体との連携・協働を行い、それぞれの特性に応じた役割分担に基づき課題を解決し、持続可能な地域づくりを推進していきます。</u></p>
<p>P. 13</p> <p>3 計画の基本方針 (2)経営体系 ①ーア 協働の更なる推進による地域の自治力の強化</p>	<p>少子高齢化や人口減少が進行する中、地域の経営力を高め、持続可能な地域づくりを行うためには、公平・画一的な従来の行政サービスを、地域の特性に応じたものへと見直し、地域の自主性や自発性を尊重し、協働を更に進めることが必要です。</p>	<p>少子高齢化や人口減少が進行する中、地域の経営力を高め、持続可能な地域づくりを行うためには、公平・画一的な従来の行政サービスを地域の特性に応じたものへと見直し、<u>地区協議会をはじめとする地域づくり団体の自主性や自発性を尊重しながら、連携と明確な役割分担の下、協働を更に進めることが必要です。</u></p>

<p>P. 14</p> <p>3 計画の基本方針 (2) 経営体系</p> <p>②ーイ 新たなチャレンジが盛んに生まれる働きやすい組織風土の醸成</p>	<p>また、職員の積極性やチャレンジ精神を育むとともに、効率的・効果的で生産性が高い働き方を実現するため、超過勤務時間の抑制や有給休暇の取得促進、育児・介護などの家庭状況への配慮、職場環境の改善などに取り組みます。</p>	<p>また、職員の積極性やチャレンジ精神を育むとともに、効率的・効果的で生産性が高い働き方を実現するため、超過勤務時間の抑制や有給休暇の取得促進、育児・介護などの家庭状況への配慮など、<u>職員が働きやすい職場環境づくりを通じた「働き方改革」を進めていきます。</u></p>
<p>P. 17</p> <p>3 計画の基本方針 (2) 経営体系</p> <p>⑤ーア 政策の費用対効果の向上</p>	<p>社会情勢の変化や市民ニーズの把握などにより、必要だと判断される事業については新たに提案し、その財源を確保するために既存事業の見直しを定期的に行うことを基本とした予算編成方法の改善を図ります。</p>	<p>社会情勢の変化や市民ニーズの把握などにより、必要と判断される事業については<u>積極的に取り組み</u>、その財源を確保するために既存事業の見直しを定期的に行うことを基本とした予算編成方法の改善を図ります。</p>
<p>P. 19</p> <p>3 計画の基本方針 (3) 数値目標と重要業績評価指標</p> <p>⑤政策マネジメント</p>	<p>業務改善が行われていると感じる職員の割合</p>	<p><u>業務改善を実感する職員の割合</u></p>
<p>P. 22-P. 23</p> <p>4 経営資源に関する計画 (1) 中期財政計画</p> <p>○今後の財政運営方針</p>	<p>—</p>	<p><u>加えて、歳入増加に向けた取組みについても、ふるさと納税の拡充や基金等の運用益の拡大に向けた取組みはもとより、南新地土地区画整理事業をはじめとする投資的な事業を通じて本市の魅力を高めることにより、地価の上昇や雇用創出などによる税収増加を図ることで、長期的に自主財源を確保していくことを目指します。</u></p> <p>※また、平成 29 年度の決算の状況も踏まえ、一般会計の推移見込みを修正した。</p>

<p>P. 24</p> <p>4 経営資源に関する計画</p> <p>(2) 職員定数管理計画</p> <p>○今後の展望</p>	<p>計画期間中においては、RPA 等の情報通信技術の積極的な導入や業務委託による業務効率化、職員の能力開発・向上による生産性向上を図ることで新たな行政課題に対応できる人員を確保し、配置することにより、少なくとも現状の職員数で行政課題の解決を目指すことを基本とします。今後は平成 30 年 4 月 1 日時点の職員数 399 人を基準として、概ね退職者数に見合った採用を平準化しながら行うことで、この水準を維持し総人件費の抑制を図ります。</p>	<p>計画期間中においては、RPA 等の情報通信技術の積極的な導入や業務委託による業務効率化、職員の能力開発・向上による生産性向上を図ることで新たな行政課題に対応できる人員を確保し、配置することにより、<u>適時適切な職員数で行政課題の解決を目指すことを基本とします。</u>今後は、<u>平成 30 年 4 月 1 日時点の職員数を基本としながら、新規事業への対応などに伴う退職職員の補充の必要性を検証しつつ、必要最小限の採用を行うこととし、人材の活用と育成を推進しながら組織の活性化を行うことで、総人件費の抑制を図ります。</u></p>
--	---	---