

地区担当職員制度導入の経緯と概要

**荒尾市の経営状況と
荒尾市行政経営計画の概要**

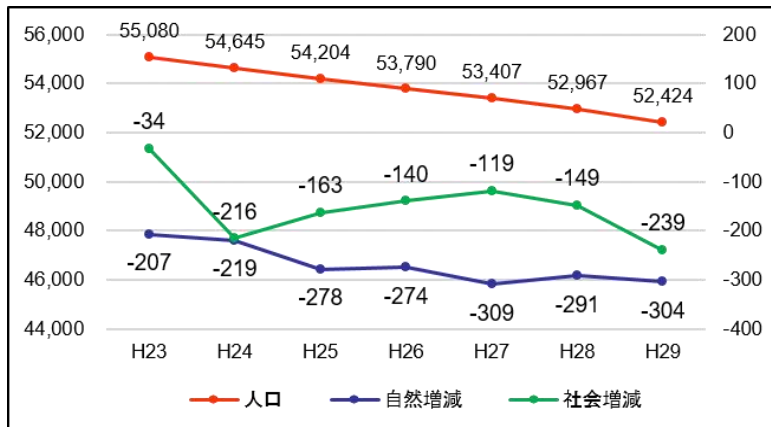
1. 地域の経営状況 (1) 人口に関すること

○人口減少の進行

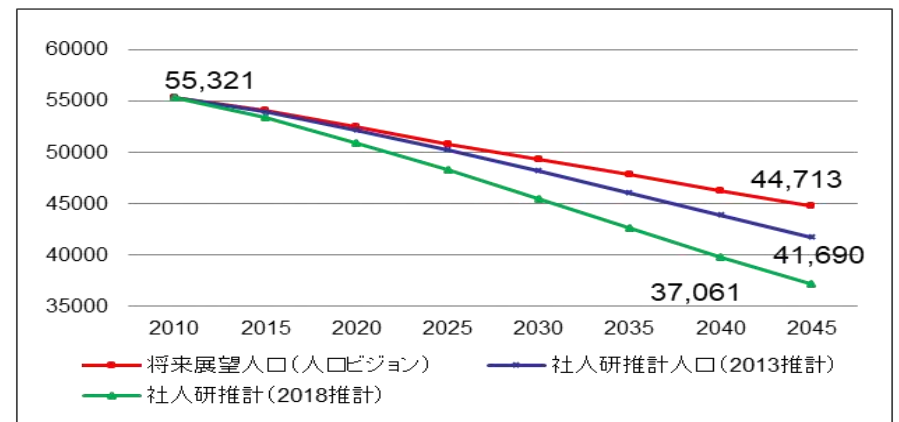
- 本市の人口は、S60の62,570人以降、一貫して減少を続けており、熊本県推計人口調査によると、H29には52,424人となっている。
- 近年の要因としては、特に社会動態において減少幅が拡大していることが挙げられる。

○人口の将来展望

- 人口減少が進行する中、「新・第5次荒尾市総合計画(人口ビジョン)」において本市の人口の将来展望を行い、「2060年に42,000人」という目標を設定した(2045年に約45,000人)。
- しかし、計画期間であるH27以降においても人口の減少傾向には歯止めがかかっておらず、H30に推計された国立社会保障人口問題研究所の将来推計人口によると、本市が人口ビジョンにおいて定める将来展望人口から大きく下振れする結果となっている。



※出典:熊本県推計人口調査



※出典:国立社会保障人口問題研究所

1. 地域の経営状況 (2) 運営に関すること

○地域における課題の複雑化・多様化

- 地域においては、環境整備や防犯・防災、高齢者などの見守りに関することなど、課題が複雑かつ多様化しており、公平・画一的な従来の行政サービスでは十分に対応できなくなっている。
- 区長や民生委員等に寄せられる課題が多様化し、業務負担が増加している状況もある。



○地域活動の担い手不足・地域運営団体の組織力低下

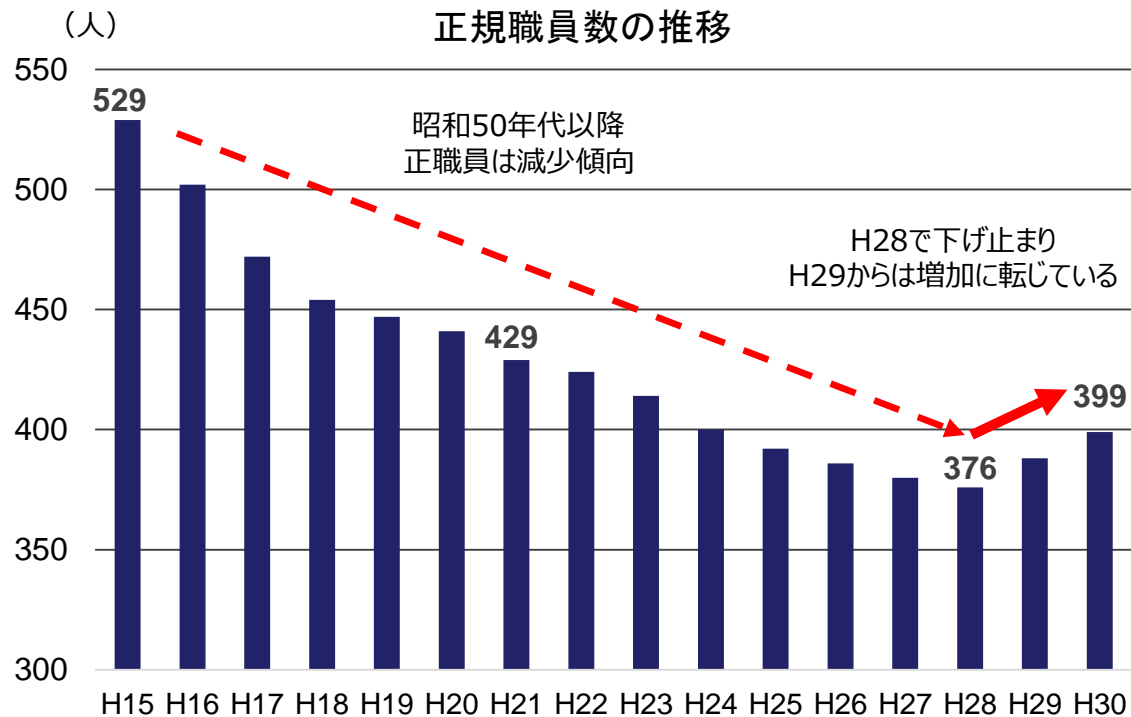
- 地域の課題を解決し、住民ニーズを踏まえた持続可能な地域づくりを行うためには、地区協議会を中心に、多様な地域づくり団体の参画の下、協働により地域づくりを進める必要があるが、人材不足やメンバーの固定化などにより、協働の担い手が不足することが懸念される。
- 地域課題の取りまとめや解決に向けた協議体制など、地区協議会の運営状況が地区によって異なっている。
- NPOなどの市民活動団体や民間事業者等においても、地域活動の担い手としてまちづくりに参加し、安定的かつ継続的な地域づくりを推進することが重要である。



2. 荒尾市役所の経営状況 (1) 職員に関すること

○職員数の推移

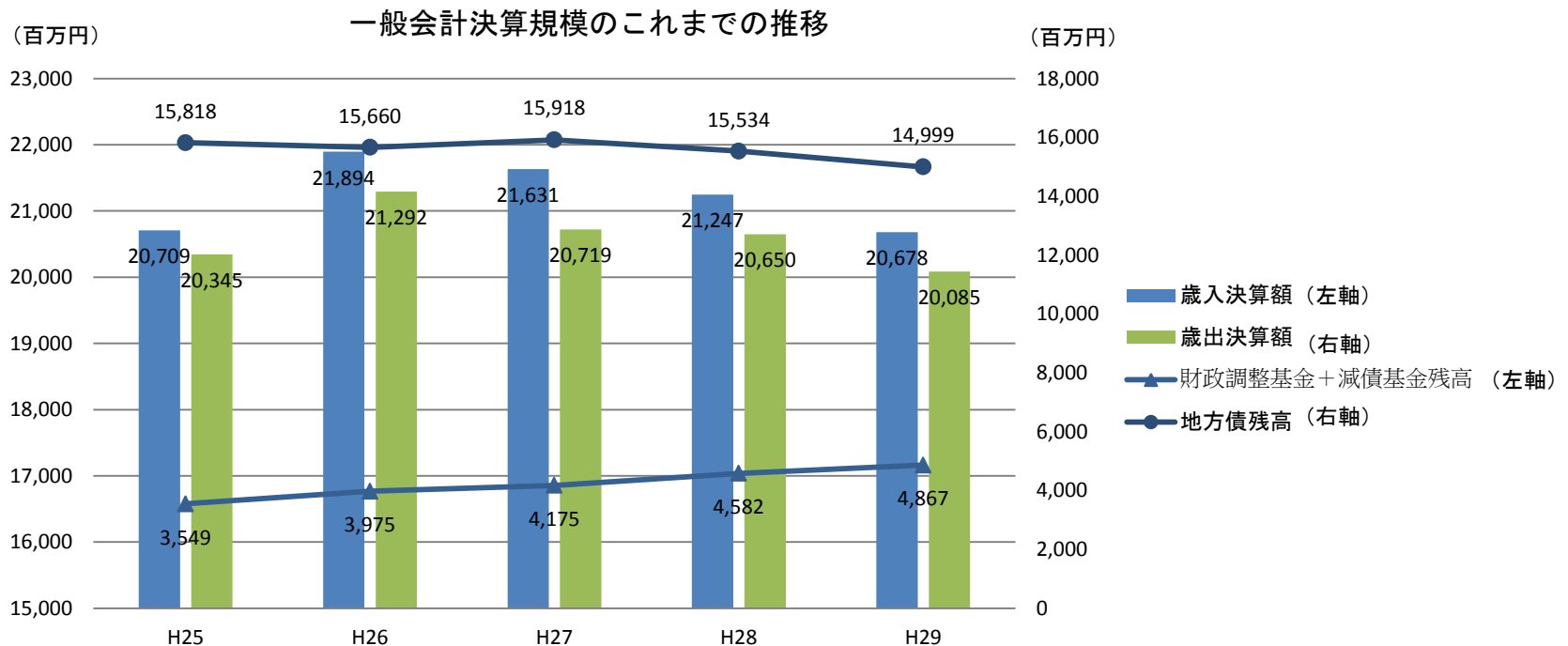
- 民間委託の推進や業務効率化等により、正規職員数は長期的には減少傾向となっている（16年間で▲130人(▲24.6%)）。
- 近年は正規職員数の減少幅は縮小傾向にあり、H29以降は増加に転じている。
- 今後は、財政状況や人口減少の状況などに鑑み、H30の職員数を基本としながら、必要最小限の採用を行うこととしている（職員定員管理計画）。



2. 荒尾市役所の経営状況 (2) 財源に関すること①

○現在の財政状況及び今後の大規模事業への対応

- 一般会計においては、H15策定の「財政健全化緊急3か年計画」により既存事業の見直しや事務事業の効率化、民間委託の推進などによる財政健全化に鋭意取り組んだ結果、H18以降は黒字決算となっている。
- 財政調整基金及び減債基金は継続して増加しており、H29末時点で48億7千万円となっている。



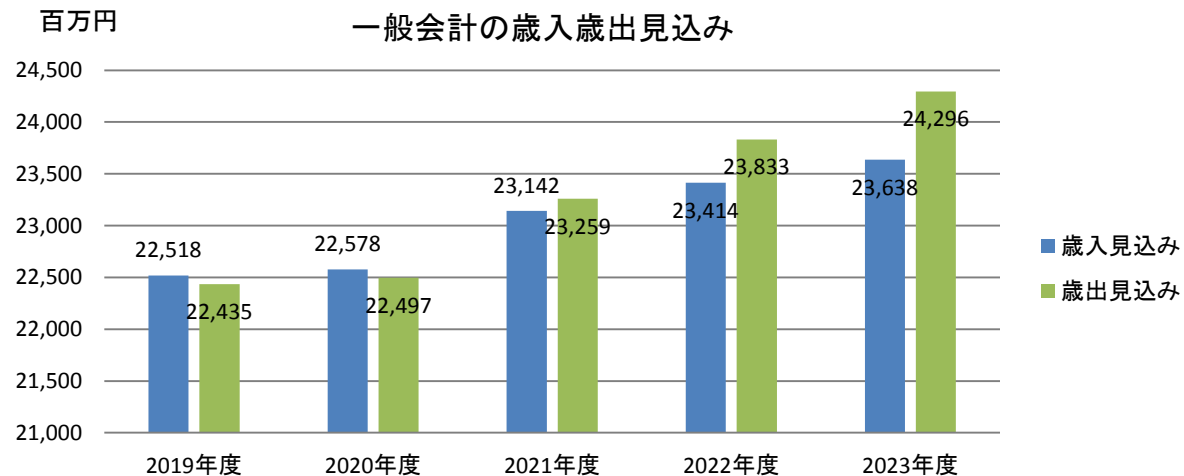
2. 荒尾市役所の経営状況 (2) 財源に関すること ②

○財政の弾力性(自由度)の低下の懸念

- H29時点で、扶助費の割合が約3割、民生費の割合が約5割と、県内他市・類似団体と比較して高い傾向にある。75歳以上の後期高齢者人口は2030年頃まで増加が続く見込みであり、今後もこれらの経費は増加していくことが予想される。

○基金の取崩しの可能性

- 今後は、給食センターの建替えや道の駅建設、南新地土地区画整理事業の推進を予定しており、その他老朽化が進んだ公共施設の更新も必要となるなど、多額の事業費が必要となる見込み。
- 上記に加え、相対的に比率の高い若手職員の昇給に伴う人件費などにより財政需要が増加することが見込まれ、2021年度には財源不足が発生する見込みである。



3. まとめ

- 地域と市役所の双方において、住民・職員や財源などの経営資源が限られる中、地域コミュニティの維持・活性化、行政サービスの向上の両立を図るためには、お互いの強みを生かして、役割分担の下、補完し合いながらまちづくりを進めることが重要。
- 今後も人口減少が継続することが見込まれる中、将来に備えた「地域経営」を行うため、迅速な対応が重要。

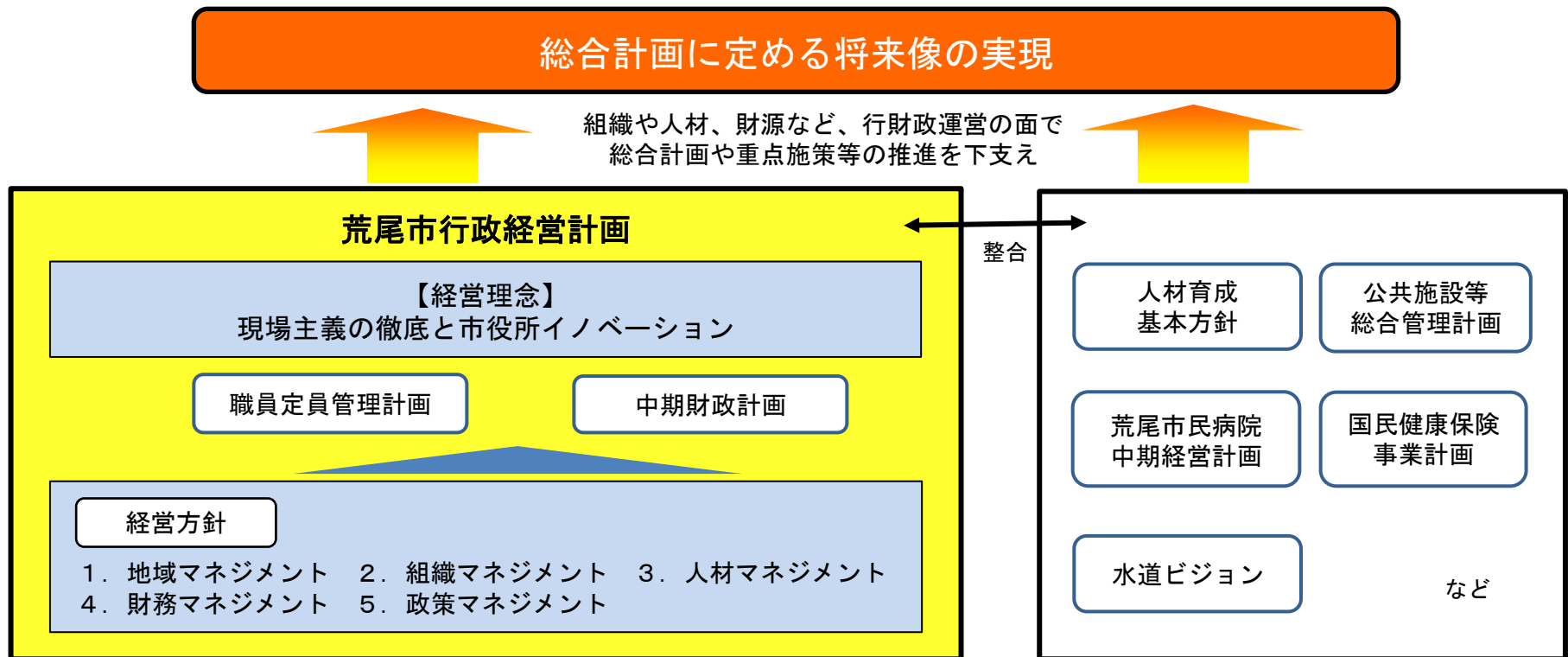


「荒尾市行政経営計画」の策定

4. 荒尾市行政経営計画の概要

○計画の位置づけ・計画期間

- 本計画は、荒尾市総合計画に定める将来像の実現に向け、組織や人材、財源など行財政運営の面で政策推進を下支えするもの。市役所組織が目指す姿を経営理念として明文化するとともに、行政経営の基本方針や施策を経営方針として定めている。
- 計画期間は、2019年度から2023年度とする。



5. 計画の基本方針 (1) 経営理念

行政サービスの提供に当たり、本市ならではの高い付加価値を提供することで市民等の満足度を高めるため、市役所組織及び職員が目指すべき姿勢を経営理念として明文化する。

『現場主義の徹底と市役所イノベーション』

- 私たちは、現場の目線で物事を捉え、市民や地域・関係団体の皆さまとの対話を通じて地域課題を共有し、荒尾市の未来はどうあるべきかを徹底的に議論しながら、意欲的にチャレンジします。
- 私たちは、市民や地域・関係団体の皆さまとともに、まちづくりを担う主体として相互の理解とつながりを深めながら、力を合わせて、荒尾市の繁栄と幸せを築きます。

※現場主義の徹底…常に市民の目線や価値観に基づき物事を捉える。

※市役所イノベーション…地域との関わり方や組織体制のあり方、人材育成の方法、財政運営のあり方など、より効率的で高い成果を出すことができる行政システムを構築する。

職員の姿勢や意識を変革することによって、自発的なチャレンジや改善を率先して行う職員を育成する。

5. 計画の基本方針 (2) 経営体系

■ 荒尾市行政経営計画 (2019年度～2023年度)

1. 地域マネジメント (対話と協働による地域経営の推進)

- 協働の更なる推進による地域の自治力の強化
- 効果的な広報の推進と広聴の充実によるコミュニケーションの活性化

2. 組織マネジメント (成果志向の組織体制の構築)

- マネジメント体制の確立を通じた組織力の強化
- 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

3. 人材マネジメント (新たな価値を創出する人材の育成・強化)

- 管理職をはじめとする職員の能力を高める人事制度の構築
- 多様な人材が活躍できる環境づくりと担い手の最適化

4. 財務マネジメント (持続可能な財政基盤の確立)

- 財政基盤の強化
- 公共施設等の適正管理

5. 政策マネジメント (政策の費用対効果や業務効率・市民サービスの向上)

- 政策の費用対効果の向上
- ICTや民間等の活用を通じた業務効率化や市民サービスの向上

5. 計画の基本方針 (2) 経営体系 地域マネジメント

【地域マネジメントの方向性】

広報・広聴を通じて市民等との対話を深めるとともに、市民、NPOなどの関係団体、民間企業など多様な団体との連携により、それぞれの特性に応じた役割分担に基づき協働を進め、地区協議会をはじめとした地域の経営力の強化を図る。

(1) 協働の更なる推進による地域の自治力の強化

協働の推進に当たっては、協働の意義や目的を再度確認し、市民と行政が共通理解をもって取り組むことが重要であることから、研修の充実などにより、協働についての理解促進を図る。また、地域の自治力強化を図るため、職員と地域の関わりを強化し、職員が持つノウハウを地域に伝える取組みを推進する。さらに、自治会への加入促進などの担い手発掘支援や、住民の地域活動への参加促進を行う。

(具体的な施策)

- 地区担当職員制度の導入 ★
- 自治会への加入促進

- 協働に関する職員研修や出前講座などの充実
- 自治のあり方に関する調査研究

(2) 効果的な広報の推進と広聴の充実によるコミュニケーションの活性化

市民と行政のコミュニケーションを活性化し、より良い信頼関係の構築を図るため、戦略的な情報発信や、市民等との対話による広聴機会の充実を図り、広聴意見の集約と共有、対応等を行う。

(具体的な施策)

- ターゲットに応じた多様な広報手法の活用
- 広聴機会の充実

- 広報推進員をはじめとする職員の広報技術の向上
- 広聴結果に対する庁内体制の構築 など

地区担当職員制度の概要

○導入の目的

- ①地域の自治力（地域内のネットワーク）の強化
- ②協働の更なる推進（地域課題の解決に向けた連携強化）
- ③職員の人材育成(職員の市民感覚・現場感覚の醸成)

○主な役割

〈運営支援〉

- ・ 地区協議会の役員会等の会議に出席し、地域課題の取りまとめなどについての助言を行う。
- ・ 地域特性・課題を踏まえた上で、事業等の企画・立案を行う（地区別計画の策定支援など）

〈調整支援〉

- ・ 地域課題に関する行政担当部署との連絡調整を行い、対応方針等について取りまとめる。
- ・ 行政の検討結果や対応方針について役員会等に報告する。

〈活動支援〉

- ・ 地域で開催されるイベント等について必要に応じて活動の支援を行う。

○構成・任期

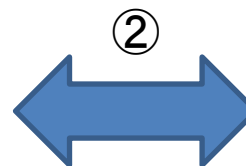
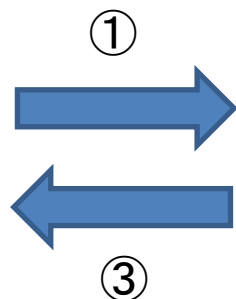
- ・ チーム構成は、課長・課長補佐級1人、係長・参事級1人、採用後3年目以上の一般職員1人の3人で1チームを構成する。
- ・ 任期は課長・課長補佐級が2年、係長・参事級及び一般職員が3年とする。

- ・空き家、空き地、耕作放棄地などの拡大
- ・高齢者等の地域の見守り
- ・地域活動の担い手の減少
- ・災害の頻発化

etc...

地区担当職員の主な活動内容

地域の相談役



①地区協議会の役員会等へ出席し、地域課題や意見・要望等について取りまとめます。
(その場で回答できるものについてはその場で回答します。)

②持ち帰った案件について行政担当課と連絡調整を行い、対応方針を書面にまとめます。

③次回の会議等で市の対応方針について書面を用いて説明を行います。

今年度は「役員会等への出席(担当地区の現状・課題を知る)」と「地区別計画に関するワークショップに参加(地域課題の解決に向けた方向性をともに考える)」の2つの取り組みを中心に活動します。

地区担当職員のスケジュール

- 7月1日 制度施行
- 7月17日 地区協議会会長会(顔合わせ)
- 8月以降 各地区の会議へ出席
- 8月中旬以降 地区別ワークショップへの参加
- 10月頃 地区担当職員連絡会議