

第4次三次市行財政改革推進計画に係る令和元年度取組実績の総括

令和2年8月

三次市経営企画部企画調整課

◆経緯

平成31年3月に「三次市行財政改革大綱」(以下、「大綱」とします。)を、令和5年度までの向こう5年間の行財政運営の基本方針として策定しました。さらに、令和元年10月、大綱に掲げた取組を進めるための具体的な実行計画として「第4次三次市行財政改革推進計画」(以下、「推進計画」とします。)を策定しました。

本総括は、推進計画の進捗状況の確認と検証のため、本市が令和元年度に取り組んだ実績について、重点項目別に取りまとめを行ったものです。

《大綱がめざすもの》

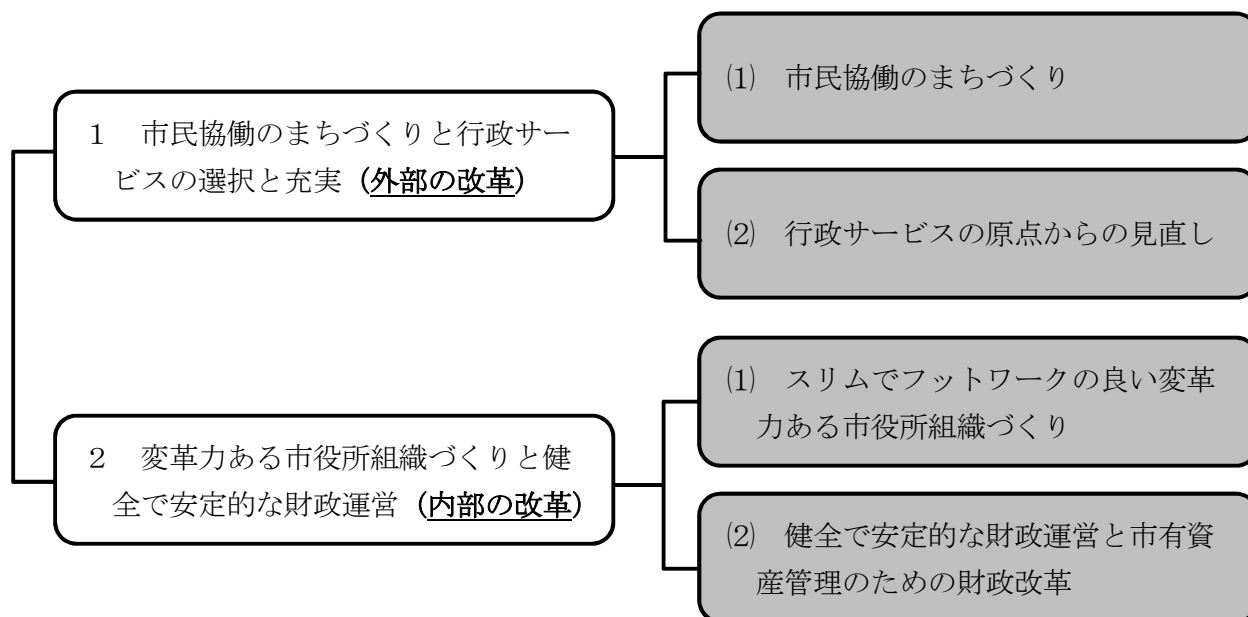
三次市の未来を市民と拓く、共感力と変革力ある行政をめざして
～市民に身近な信頼される行政を実現し、

市民と共に未来のための変革を生み出します～

◆基本理念

大綱が示す、「透明・参加・選択」の三つの基本理念に基づき、徹底した情報公開、市民と行政の協働、選択と集中を軸に行財政改革に取り組みます。

◆重点項目の体系



◆重点項目別の総括

1 市民協働のまちづくりと行政サービスの選択と充実

(1) 市民協働のまちづくり

- 地域の自発的取組の支援
- 女性・高齢者・若者の活躍支援
- 多様な市民・団体の情報共有と、つながる場の提供
- 市民との対話の徹底、課題や活動の方向性の共有化
- 徹底した情報公開と市民との情報共有

《取組の方向性》

まちづくりの主役は市民です。地縁型コミュニティのほか、まちづくりを担う多様な主体の可能性や力を引き出し、応援していきます。

- ⇒ 地域コミュニティの維持・構築を図るため、特色あるまちづくりを支援します。
- ⇒ 女性や若者などが活躍でき、移住・定住しやすいまちづくりを進めます。
- ⇒ 情報発信力を強化するとともに、様々な広報媒体を活用するなど、市民との情報共有のための工夫を行います。

《主な取組実績》

「地域人材・派遣事業」

地域の現状分析や地域人材育成など、各地域の特色や課題を明らかにするため、一般社団法人持続可能な地域社会総合研究所により、本市全体及び19地区の人口分析・人口推移のシミュレーションを平成30年度に引き続いて行いました。各地域の特徴を見える化することで、強みや課題を洗い出し、各地区にあった取組事例を紹介するなどの支援を行い、各地区独自の新たなチャレンジにつなげることができました。

「高校生地域づくり実践プロジェクト事業」

市内高等学校の高校生が取り組む地域振興又は地域貢献に関する活動を支援し、三次市に愛着と誇りを持つ人材の育成を推進しました。

- 三次青陵高等学校：足踏み式消毒スタンドを製作し、一部の市内小中学校へ設置（中学校1校，小学校4校）
- 三次高等学校：市内の施設や店舗を紹介する地域マップの製作（13,000部）

『「三次市ずっと住みたいまち本部」の設置』

新しい定住戦略として、「当事者である地域の実践者」とともに「子育て世代の女性の定住・移住」について議論する場を設け、これからの定住対策戦略の進化を図ることを目的とした「ずっと住みたいまち本部」を令和元年10月に創設しました。本部員である市民メンバーを中心に議論を重ね、関係人口の増加を目的とした「ここに居りたいプロジェクト」を立ち上げ、定住対策や地域活性化に向けた取組の提案・実

践を進めました。

- 本部員 9人（うち市民6人）
- 会議 本部会議1回、プロジェクト会議4回

『アシスタ lab.』を核とした女性の多様な働き方の支援

女性の起業家を応援する取組の一つとして、「みよしアントレーヌ」認定制度を創設し、市広報紙でPRを行うことで、事業の継続・拡大へつなげました。

また、個別相談や各種支援事業を行い、起業を後押ししました。

- みよしアントレーヌ認定者：47人（累計）
- 女性起業支援事業を活用した起業数：3件

「市公式SNSを活用した情報発信」

広報紙、ホームページ、ケーブルテレビなどの広報媒体のほか、市公式Facebookを通して、情報発信力の強化を図りました。Facebookでは、迅速かつ分かりやすい情報の発信に努めました。

- 市公式Facebookによる発信件数：88件
- 市公式Facebookフォロワー数：429人（令和2年4月現在）

《課題として》

各住民自治組織では、地域応援隊制度の活用等により、「地域まちづくりビジョン」の検討・見直しが進んできましたが、まちづくりビジョンの実現に向けた取組は各地域で温度差があります。まちづくりビジョンの実現に向けて、手法等の具体的提案を行うなどのサポート体制を構築し、一歩踏み込んだまちづくりの支援が必要です。

また、女性や若者・高齢者等が活躍できる取組を継続して進めていくなど、まちづくりを担う多様な主体の可能性・力を引き出し、つながる仕組みづくりが必要です。

《参考指標》

- | |
|---|
| <ul style="list-style-type: none">・市の支援策を活用して移住した人数
H30：209人 ⇒ R1：166人・人口の社会動態
H30：転出超過128人 ⇒ R1：転出超過84人 |
|---|

(2) 行政サービスの原点からの見直し

- 総合計画の「まちづくりの取組の5つの柱」「4つの挑戦」及び「見直し重点項目」を前に進めるための施策の選択と重点化
- 成果を重視した行政サービスの選択と見直し
- 民間委託等の検証と最適な担い手や手法による行政サービス提供
- 市民の視点に立った行政サービスの向上
- 定型的業務の安定的で効率的な業務執行体制の構築

《取組の方向性》

「選択」を基本理念の一つとし、あれもこれもではなく、真に必要な事業に絞り込み、三次市にとって真に大切な課題に対して重点的に投資し、確実に実行していきます。

⇒ 第2次三次市総合計画の実現に向けて取り組みます。

⇒ 行政サービス向上のため、絶えず事務事業の見直しに取り組みます。

⇒ 最適な手法による行政サービスを提供するため、ICT利活用による取組を進めます。

《主な取組実績》

「行政評価制度の推進」

第2次三次市総合計画に沿って、149の事務事業について職員自らが評価、振り返りを行いました。また、学識経験者や市民等で構成する行政チェック市民会議において、9事業についての外部評価を行い、客観的な評価を受けることで、業務の改善につなげました。

「ICT利活用による行政サービスの調査・研究」

ICT技術・先進地の調査・研究を行い、導入によるメリット・デメリット等の検証を行い、導入に向けた準備を進めました。

また、窓口での支払い方法の多様化やキャッシュレス化への対応するための情報収集に努めました。

「公立保育所の規模適正化」

「第2期三次市立保育所規模適正化推進計画（前期）」に基づき、八幡保育所について、保護者や地域住民と十分な議論と共通の理解のもと、吉舎保育所に統合することとし、休所としました。

《課題として》

限られた職員数の中で、真に必要なサービスの提供を継続するためには、ICTの利活用や民間委託により、業務の効率化や人材・能力の適切な配置を進めていく必要があります。引き続き、調査・研究を進め、効果・課題の整理を進めるとともに、これまで以上に事務事業を評価・検証し、見直しを行いながら行政サービスの質の向上に努める必要があります。

《参考指標》

令和元年度実績

- ・行政評価（内部評価）：事務事業評価 149 件
うち、拡大 2 件，縮小 1 件，継続 131 件，終了 6 件，廃止 9 件
- ・行政評価（外部評価）：事務事業評価 9 件

2 変革力ある市役所組織づくりと健全で安定的な財政運営

(1) スリムでフットワークの良い変革力ある市役所組織づくり

- スリムでフットワークの良い組織と連携強化
- 変革を続ける組織風土改革
- 職員の適正な定員管理と総人件費の削減
- 職員のやる気を高める評価制度と能力の向上
- 女性職員や若手職員の活躍促進
- 職務の専門性に応じた職務能力の向上

《取組の方向性》

市民との対話力のある職員を育成するとともに、経営感覚を持った職員の育成を進めます。また、変革への行動を進めるために、日常業務の中で常に改善や変革の取組が行われる組織風土をめざします。

- ⇒ 個々の職員の資質向上・組織活性化のため、各種職員研修や育成型の人事評価制度の着実な運用に取り組みます。
- ⇒ 行政サービス向上のため、ICTの利活用による業務改善に取り組みます。
- ⇒ 誰もがチャレンジできる組織づくりのため、女性職員や若手職員の活躍促進に取り組みます。

《主な取組実績》

「ICT利活用による業務執行体制の構築」

ICT技術・先進地の調査・研究を行うとともに、RPAや多言語音声翻訳サービス、文字起こしサービスの試験運用を行い、業務改善に向けた準備を進めました。

- RPA 3業務 業務量平均削減率 37%

「組織・機構の見直し」

市民ニーズや重要な施策・課題に迅速に対応できるよう、組織・機構のあるべき姿を検討し、検討結果を踏まえて見直しました。

(情報政策課の新設、秘書広報課に広報戦略係を新設、財産管理課にファシリティマネジメント推進係を新設、商工部門と観光部門を統合し商工観光課に改正、農政課に地域資源活用係を新設等)

- 令和2年度から 12部局1監7支所、28課、66係

「若手職員の活躍推進」

若手職員の計画的な採用を実施するとともに、年間を通じて新規採用職員チューター制度や新規採用職員カウンセリングを実施し、新規採用職員の育成とフォローに取り組みました。

- 34歳以下行政職採用者：14人
- 34歳以下の若手職員の割合：21.8%（令和2年4月1日現在）

「人事評価制度の運用」

上司と職員の対話をベースとした人事評価制度を運用することにより、職員の資質向上や組織としての仕事の質の向上、組織の活性化につなげました。

《課題として》

社会環境が変化する中、将来を見据えた上で様々な住民ニーズに対応するためには、市役所組織も常に変化し続けることが必要です。特に、業務の効率化を図る手段として、ICTの利活用については喫緊の課題であり、引き続き実現に向けて取り組んでいく必要があります。

また、組織のフットワークを良くするため、常に変革を求める意識改革、人材育成に継続して取り組む必要があります。

《参考指標》

- ・職員研修会参加者数：延べ1,155人
- ・専門研修受講者：延べ64人
- ・34歳以下行政職採用者：14人
- ・34歳以下の若手職員の割合：21.8%
- ・定時退庁実施率：96.7%
- ・管理職研修：年3回実施
- ・仕事を通じて成長を実感している職員の割合：65%

(2) 健全で安定的な財政運営と市有資産管理のための財政改革

- 積極的な歳入の確保と受益者負担等の適正化
- ゼロベースからの支出の見直し
- 特別会計の経営健全化と、公営企業会計及び外郭団体等の経営改革
- 中長期ガイドラインの設定と財政見通しの公表
- 市有資産の整理統合推進と計画的な維持管理
- 既存の公共施設等の徹底活用

《取組の方向性》

未来の三次市民のために、健全で安定的な財政基盤を確立します。

⇒ 優先度の高い施策に重点投資するため、歳入の確保・支出の見直しを進めます。

⇒ 財政負担の軽減・平準化を図るため、公共施設等の適正化に取り組みます。

《主な取組実績》

「ふるさと納税」

新たな寄付受付サイト（ANAのふるさと納税）を導入するとともに、首都圏等に向けたPR活動（PRチラシの配布等）を行い、ふるさと納税寄附額の拡大につなげました。

●ふるさと納税受納額：

H30：50,207千円（3,068件） ⇒ R1：66,851千円（4,296件）

「公共施設等の管理・適正化」

「三次市公共施設等総合管理計画」に基づき、公共施設の整理統合を進め、令和元年度において、50施設を削減し、市有財産の整理を行いました。

●削減施設数：全公共施設783施設のうち109施設（H27～R1）

※達成率42%

《課題として》

本市の財政状況は、普通交付税の縮減等により一段と厳しさを増しています。こうした状況の中、これまで以上に事業の選択と集中を図り、優先度の高い施策に重点的に投資することが求められており、歳入の確保と支出の見直し等による財源を確保することが必要です。あわせて、収納率の向上や公営企業の健全化、三次市公共施設等総合管理計画に基づく公共施設の適正化による維持管理経費の縮減に着実に取り組むことが必要です。

《参考指標》

- ・ふるさと納税額

H30 : 50,207 千円 (3,068 件) ⇒ R1 : 66,851 千円 (4,296 件)

- ・実質公債費比率 (3年平均)

H30 : 7.0% ⇒ R1 : 7.0%

- ・将来負担比率

H30 : 51.9% ⇒ R1 : 52.8%

- ・経常収支比率

H30 : 96.7% ⇒ R1 : 97.5%

- ・削減施設数 : 全公共施設 783 施設のうち 109 施設 (H27~R1)

◆令和元年度全体の総括

【すべての市民とともに三次の未来を拓く】

行財政改革の取組は、三次に暮らすすべての市民が、「しあわせ」を実感しながら住み続けたいと思えるまちづくりにつながります。

世界中で新型コロナウイルス感染症が猛威を振るう中、市民の生命と生活を守る自治体の責務として、これまで以上に、住民との対話と情報共有を重視し、まちづくりの行動を共にすることで、市民の信頼を獲得していく必要があります。

将来を担う子どもたちに夢の持てる地域を引き継ぐため、「何のために何をめざすのか」ということを、職員一人ひとりが常に問い続け、「共感・決断・行動」という行政組織の活動方針を胸に刻み、「やり切る」気持ちを持って行財政改革に取り組むことで、「新しい三次づくり」を進めていきます。

「市民協働」

行財政改革の大きな柱である「市民協働」の推進のため、地域応援隊制度を運用し、各地域のまちづくりビジョンの検証・見直し、地域アンケートの実施・取りまとめ等を行い、一定の成果をあげてきました。今後は、まちづくりへのより専門的で具体的な提案・支援が行えるよう、地域と協議・検討しながら取組への支援を行っていきます。

各種委員会等への市民公募委員の登用や会議の公開、まちづくりトークの開催など、市民の参画の機会や行政との対話の場を設定することでより開かれた行政を実現するとともに、SNSの活用により迅速な情報発信を行っていきます。

住民自治組織はもちろん、様々なコミュニティのつながりを重視し、市外の人も含めた交流を進め、ツナガリ人口の拡大につなげるとともに、移住・定住につながる取組を一層進めていく必要があります。

「市役所組織の改革」

市役所組織の改革にあたっては、風通しのよい変革力のある組織づくりに向けて、人材育成に重点を置き、各種研修や対話を重視した人事評価制度を実施し、職員の資質向上に努めています。

こうした取組をさらに進め、組織の風土改革、職員の資質向上・意識改革に取り組むことで、変革力のある組織づくりを進めていきます。

また、社会経済情勢が常に変化し、住民ニーズも複雑多岐にわたる一方で、限られた職員数の中で、最良の行政サービスを提供するためには、ICTの利活用は不可欠です。

ICTの利活用により業務の効率化を図り、行政サービスを向上させるとともに、地域の活力と競争力を維持していくため、市内全域に敷設している光ケーブルを活用し、地域BWAの導入や防災対策をはじめ、市民の利便性の向上に向けたまちづくりに取り組みます。