

第6次串間市自立推進行政改革プラン（案）

（令和8年度～令和12年度）

～ 多様性と持続性のある串間市の実現
に向けた行財政基盤の確立 ～

令和8年3月

宮崎県 串間市

内容

第1 行政改革の基本的な考え方	1
1. はじめに	1
2. 串間市を取り巻く状況と今後の見通し	1
(1) 人口減少と社会の変化	1
(2) 本市の財政等の状況	2
(3) 本市の職員の状況	7
(4) 類似団体等との比較	8
(5) まとめ	11
3. 第6次串間市自立推進行政改革プランの基本的な考え方	13
(1) 計画期間	13
(2) 改革理念と改革目標	13
(3) 長期総合計画と行政改革プランの関係	13
(4) 3つの視点による本プランの構成	15
第2 改革に向けた取組	16
改革目標1 持続可能な財政基盤の確立	16
1. 自立性の高い財政運営の推進	16
2. 地方公営企業の経営健全化	18
KPI：改革目標1の成果指標	19
改革目標2 上質な行政サービスと効率的な行政運営の推進	20
1. 自治体DXの推進	20
2. 業務の合理化と民間委託、広域連携等の推進	21
3. 信頼される運営体制の構築	22
KPI：改革目標2の成果指標	23
改革目標3 市政運営を支える人財育成と機能的な組織運営の推進	24
1. 多様な人財育成とワークライフバランスの推進	24
2. 機能的な組織機構と人事制度の確立	26
KPI：改革目標3の成果指標	28
推進体制とPDCAの実践	29
(1) 推進体制	29
(2) PDCAの実践	29

第1 行政改革の基本的な考え方

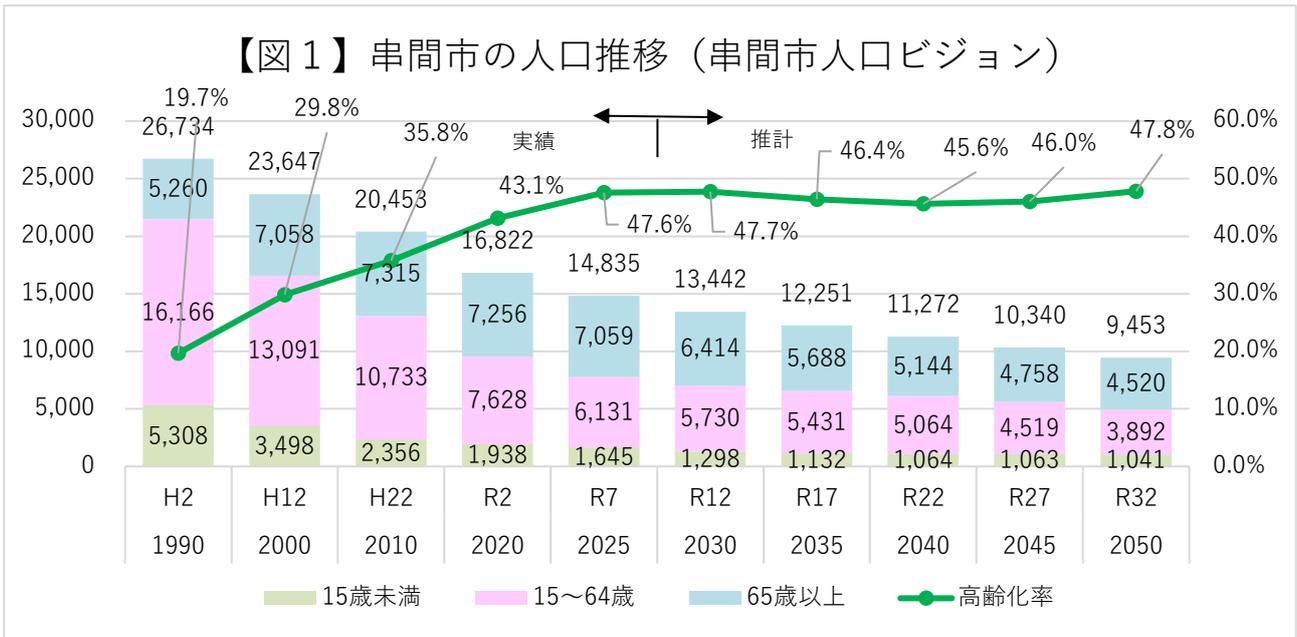
1. はじめに

- 地方自治体の役割は、住民に最も身近な総合行政の主体として、地域住民の福祉の向上のために、地域の特色を生かして幅広い行政を担っていくことが求められています。本市は長引く景気低迷と少子高齢化による人口減少に備えた行財政基盤の強化のため、昭和62年に「行政改革大綱」を策定して以来、切れ目なく継続的に全庁的な行政改革に取り組んできました。
- 依然として厳しい財政状況や更なる人口減少による経営資源の制約が強まってきている一方で、少子高齢化等を背景とした行政需要は確実に増加することが見込まれ、このような状況下においても質の高い公共サービスを引き続き効率的・効果的に提供するためにはより一層の取組が必要です。
- 一方で、技術革新によるデジタル社会の進展により、本市を取り巻く状況も大きな転換期を迎えています。市民の利便性向上のため、行政サービスや業務におけるICTの役割は今後更に高まるものと考えます。
- これらの状況から、今後も継続的に業務の再構築及びICTを徹底的に活用して業務の標準化・効率化に努めるとともに、民間委託の活用等による業務改革の深化が必要であり、そこで捻出した人的資源を公務員が自ら対応すべき分野に集中できるようにしなければなりません。
- 以上のような背景を踏まえ、第6次串間市自立推進行政改革プラン（以下「本プラン」といいます。）を策定します。

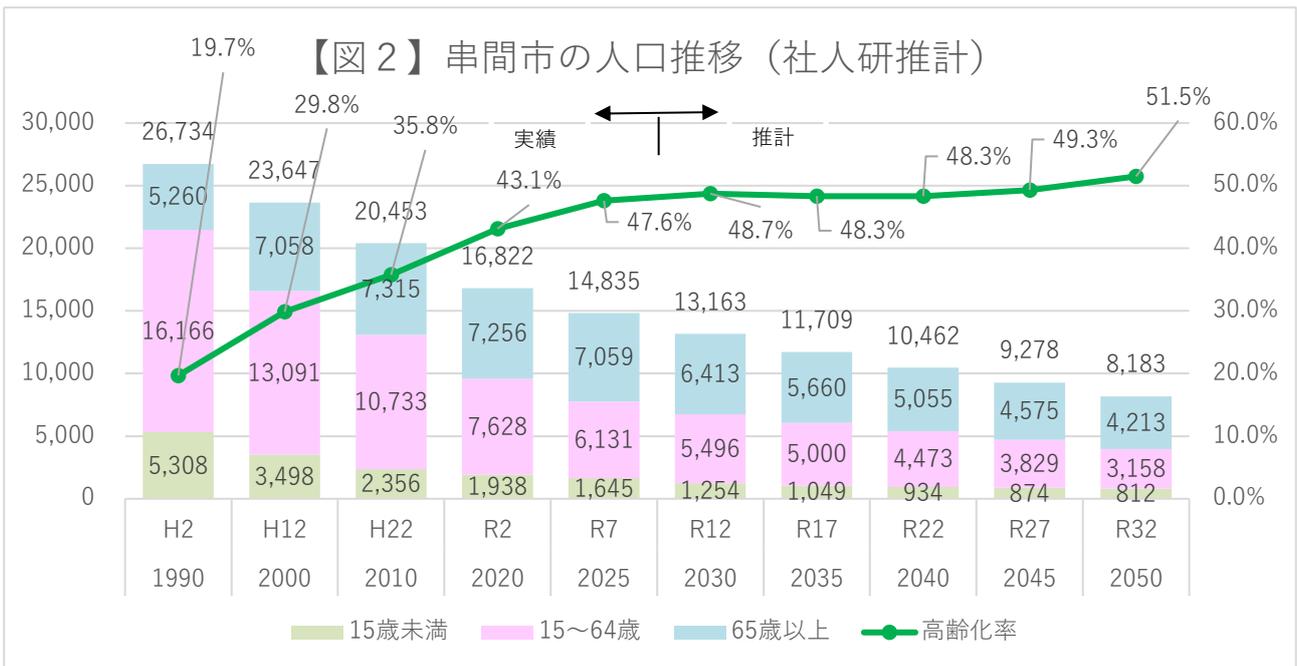
2. 串間市を取り巻く状況と今後の見通し

（1）人口減少と社会の変化

- 本市は、少子高齢化と転出超過により人口減少が続いているため、「串間市人口ビジョン」【図1】では、国立社会保障・人口問題研究所（以下「社人研」といいます。）が推計設定した純移動率（社会増減）よりプラス4%加味し、合計特殊出生率を令和22年までに2.07まで上昇させ令和32年に人口約9,500人を維持する目標を掲げています。
- この目標の達成を前提としても、生産年齢人口（15歳から64歳まで）は今後10年で11.4%減少、25年後までには36.5%減少する見込みで、各産業の労働力不足や日常生活へ与える影響を懸念されます。一方65歳以上人口は現行傾向であります。高齢化率は25年後も令和7年（47.6%）とほぼ同値となっており、高止まりの状況となる見込みです。



○ 串間市人口ビジョンの目標が達成できない場合、その推移は、社人研が公表した推計【図2】に基づき、生産年齢人口（15歳から64歳まで）は今後10年で18.5%減少、25年後までには48.5%減少することが見込まれています。



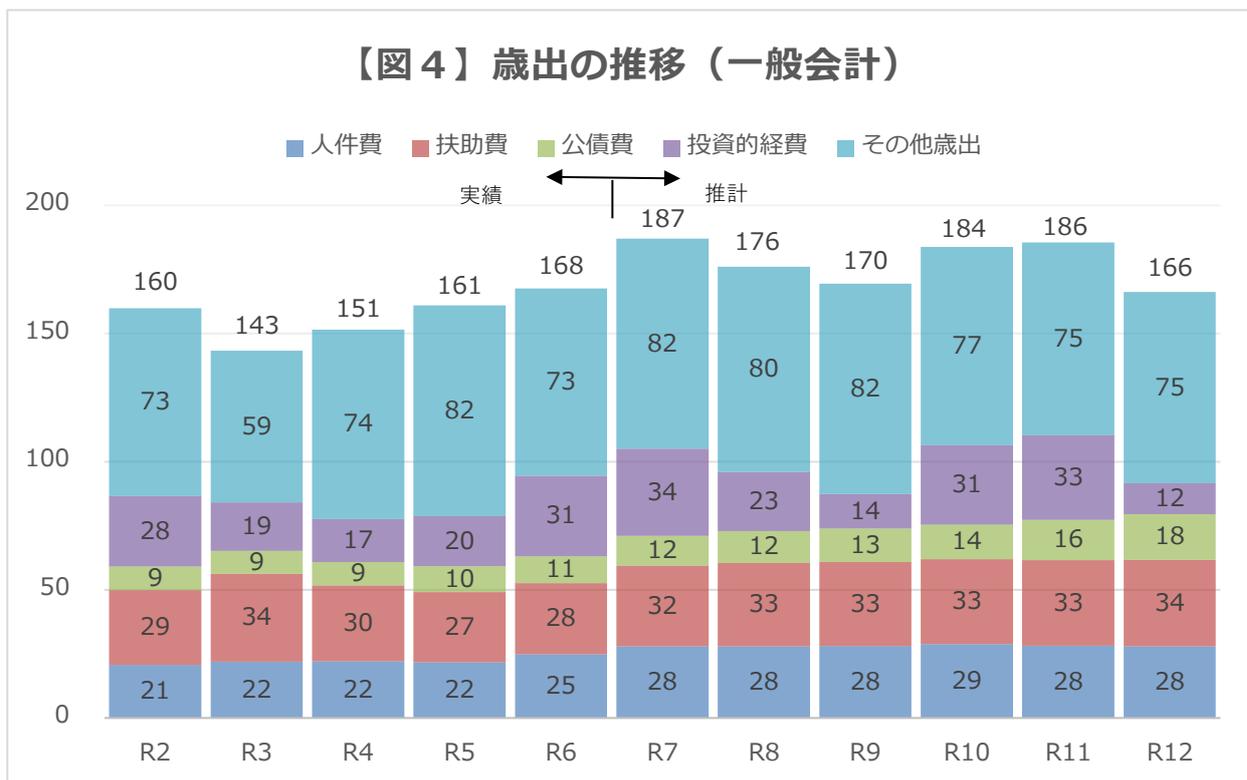
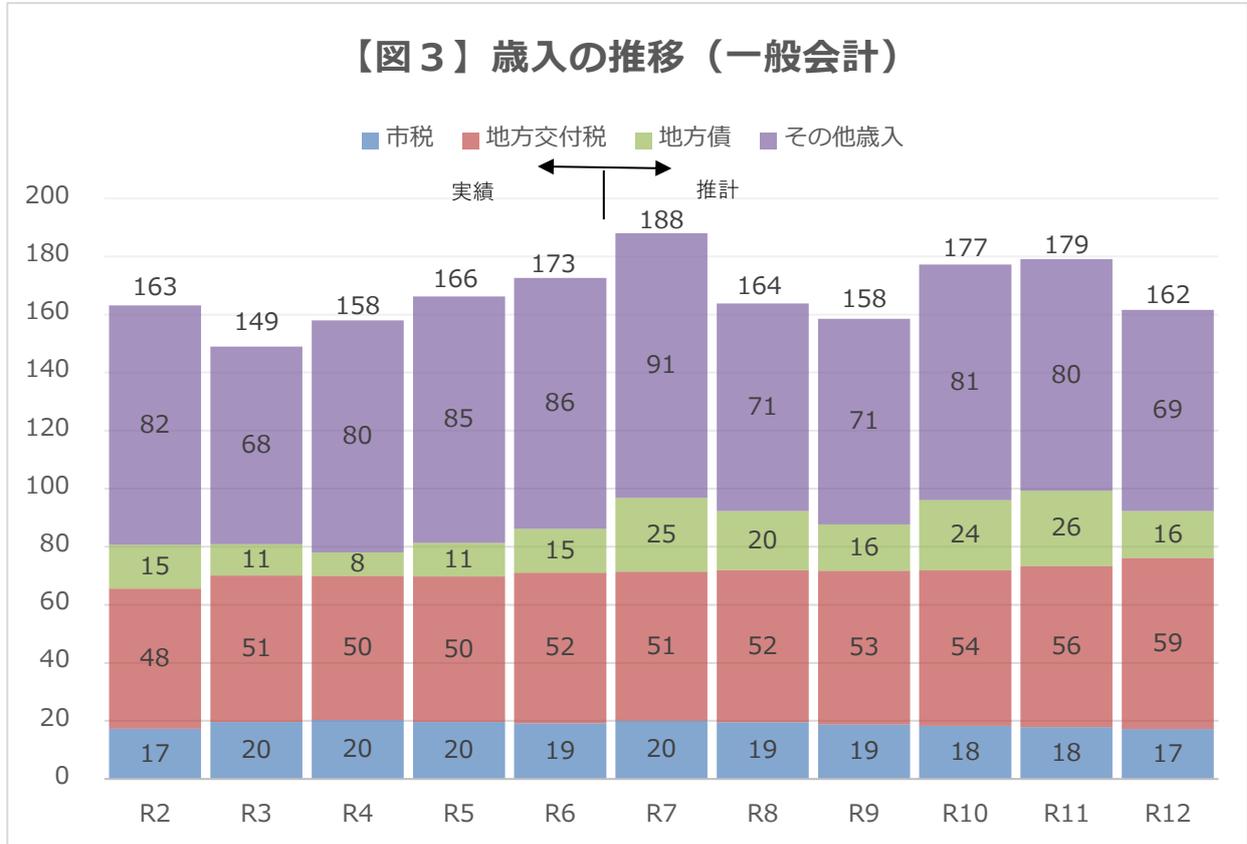
（2）本市の財政等の状況

（ア）中期財政収支見通し

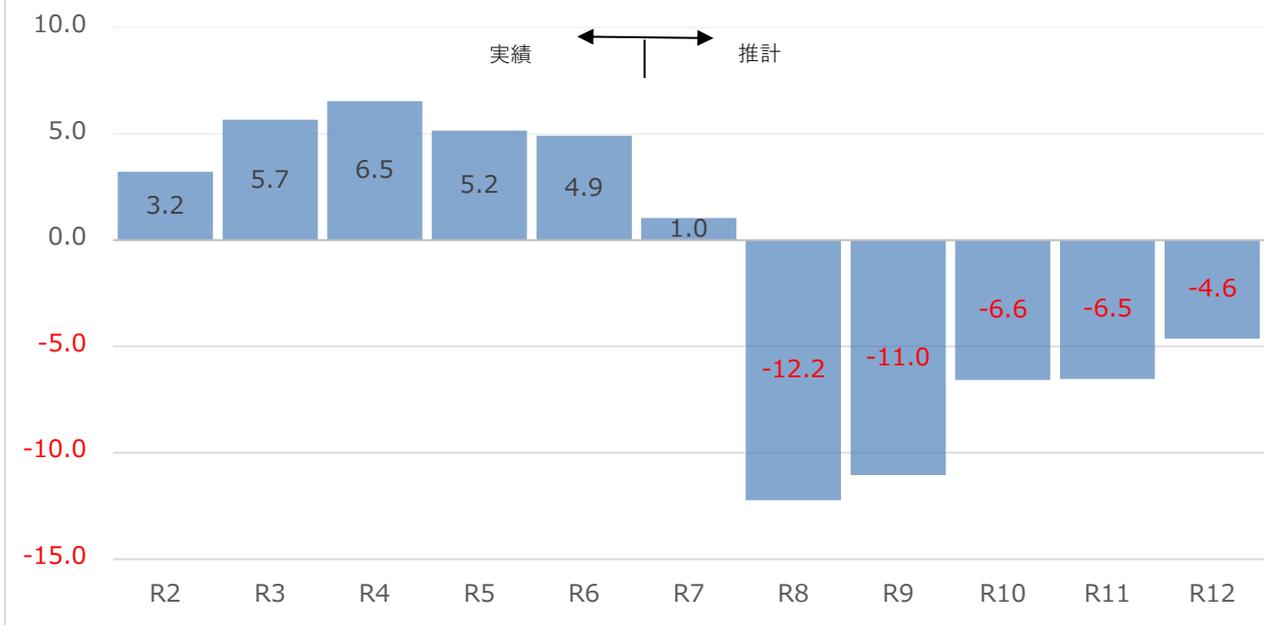
- 人口減少と超高齢社会の進展により、本市の財政運営は年々厳しさを増しています。中期財政収支見通し（令和7年10月改定）によると、歳入【図3】については、一般会計の全体の27%を占める地方交付税の収入は増加傾向にありますが、歳入全体が減少するため令和12年度にはその割合は36%に増える見込みです。歳出【図4】については、扶助費と投資的経費の増加に加え、今後は公債費償還金の増加により更に逼迫する見込みです。
- 歳入と歳出を差し引いた歳入歳出差引【図5】については、収支不足分を基金取崩しにより賄って

いる状況から黒字収支となっておりますが、令和7年度以降も基金を充当しなければ、歳入の不足が生じる見込みです。

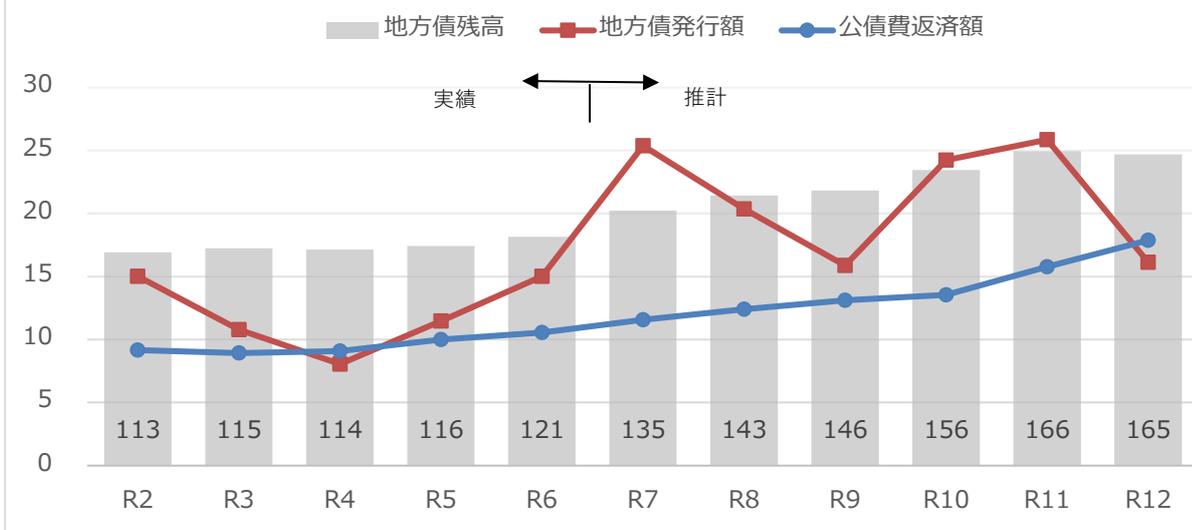
- 地方債残高の推移【図6】については年々増加傾向にあり、それに伴い公債費償還金も今後増加する見込みです。このため、地方債の新規発行の抑制が求められます。



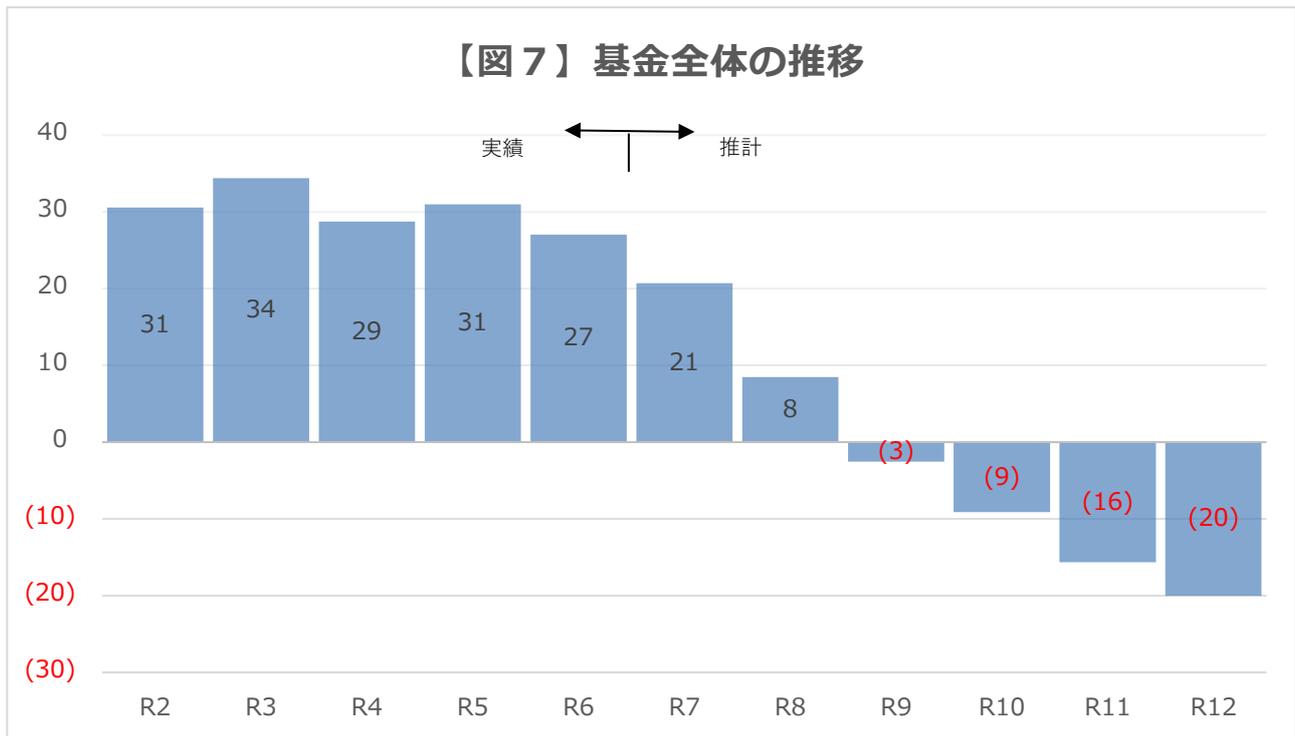
【図5】歳入歳出差引の推移（一般会計）



【図6】地方債残高の推移（一般会計）



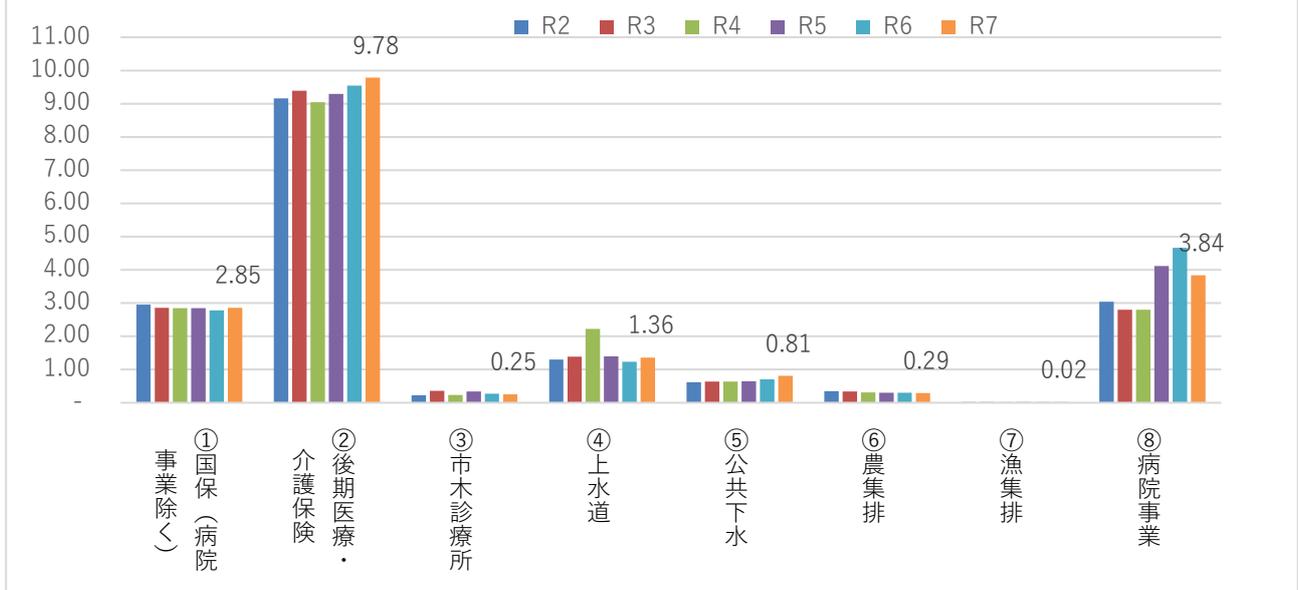
- このような状況から、年度の状況によって生じる財源の不均衡を調整するために積み立てている基金全体は、年々減少し令和9年度までに枯渇することが見込まれています【図7】。



(イ) 一般会計繰出金等の状況

- 一般会計から他の特別会計等へ支出している費用（繰出金）の状況【図8】について、高齢者の医療・福祉に関する後期高齢者医療保険事業と介護保険事業への繰出金が全体額の約5割超を占め増加傾向にあります。本市の今後の高齢者数は一定程度で減少する見込みですが、全国的に高齢化が進むため、制度に基づく地方負担は増加又は同程度で推移することが見込まれます。
- 国民健康保険事業への繰出金は、ほぼ一定の推移となっていますが、新型コロナウイルス感染症に代表されるような新たなウイルスの発生や南海トラフ巨大地震の発生等の状況によっては、今後の見通しは不透明で将来的な変動リスクを抱えていることに注意が必要です。
- 上水道事業については、平成30年度から簡易水道事業が統合しましたが、両事業の推移はほぼ一定となっています。また、下水道事業（公共・農集排・漁集排）とともに、地方公営企業法による独立採算が求められていますが、水道使用料等へのコスト転嫁には限度があり、また、高度経済成長期整備された水道管は老朽化が進んでおり、今後、水道管の更新等が必要となるため、将来的な負担の増加が見込まれます。
- 病院事業については、経営状態の悪化により借入金等が増加する状況が続いていますが、地域医療を維持するという観点で現在の状況を維持しつつ病院経営を行っていくならば、将来的な負担の増加も懸念されます。

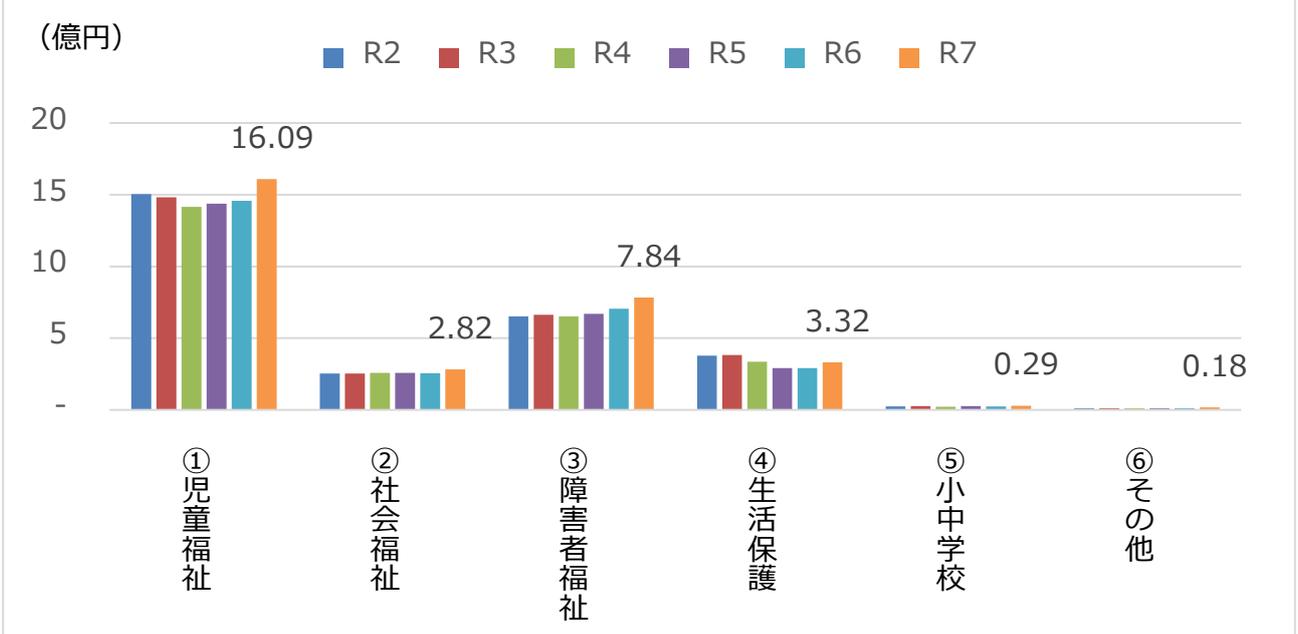
【図8】一般会計繰出金等の状況（一般会計：決算）※R7は予算



（ウ）扶助費の状況

- 扶助費の状況【図9】については、全体として増加傾向にあり、特に児童福祉と障害者福祉分野が国の制度拡充等により増加しています。今後も人口減少が続く状況下でも国の制度拡充によって増加傾向が続く可能性があります。
- 社会福祉分野は、養護老人福祉施設の措置費となっており、その性質から今後もほぼ一定で推移する見込みです。
- 生活保護については、一時期減少傾向が見られましたが、ほぼ一定で推移しています。今後の経済状況や高齢化が進んだ場合などは、保護費の増加の可能性があります。

【図9】扶助費の状況（一般会計：決算）※R7は予算



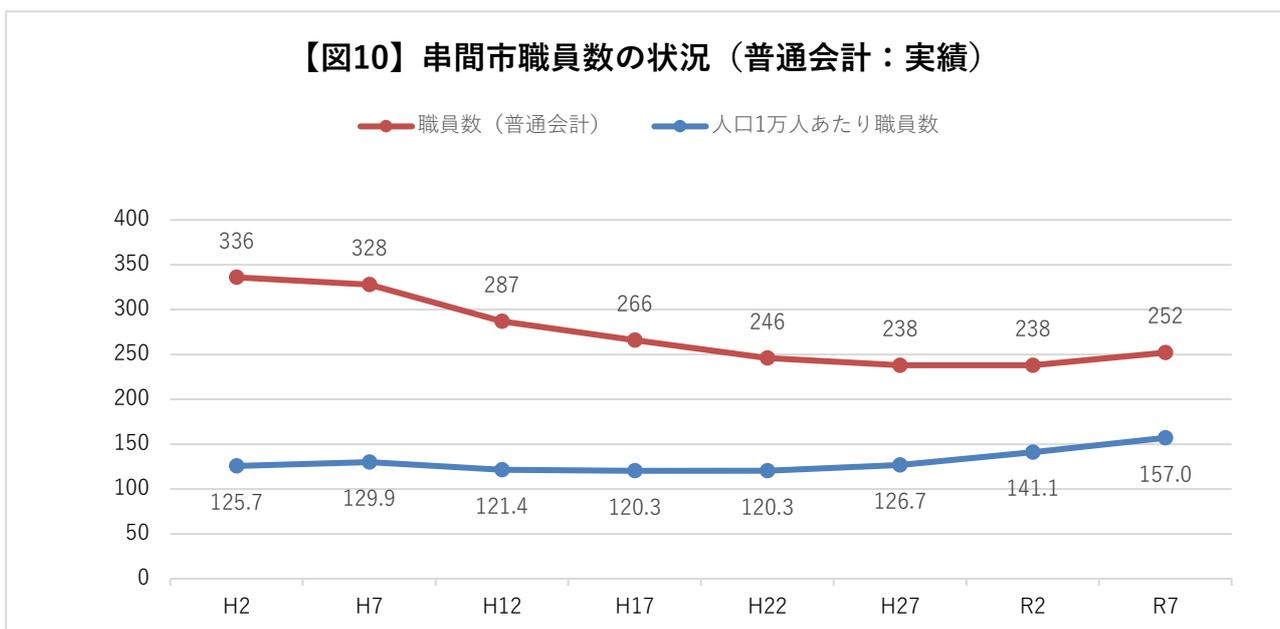
(エ) 公共施設及びインフラ資産

- インフラ資産等については、高度経済成長期に整備したものの更新が課題です。公共施設及びインフラ資産（道路及び橋梁等。ただし、上下水道施設は除く。）の将来更新費用の推計については、「串間市公共施設等総合管理計画（令和4年8月改訂版）」によると、施設ごとの個別計画及び長寿命化計画に基づき長寿命化対策を反映した場合、平成28年度（2016年）から令和37年度（2055年）までの40年間の整備総額は717.2億円となる見込みです。
- これは、平成27年度（2015年）から令和6年度（2024年）までの過去10年間の普通建設事業費（投資的経費から災害復旧事業費を除いたもの）の年平均額約19.2億円に対し、将来年平均額11.4億円となるもので、同計画の策定当初に想定されていた23.8億円と比較すると大きく圧縮されます。しかしながら長寿命化対策については応急処置的な対応であり、現在の物価上昇の局面等も加味すると想定以上の費用が必要となる恐れがあり、公共施設のあり方については聖域なく統合、廃止等の検討を進めるなど早急な対応が望まれます。

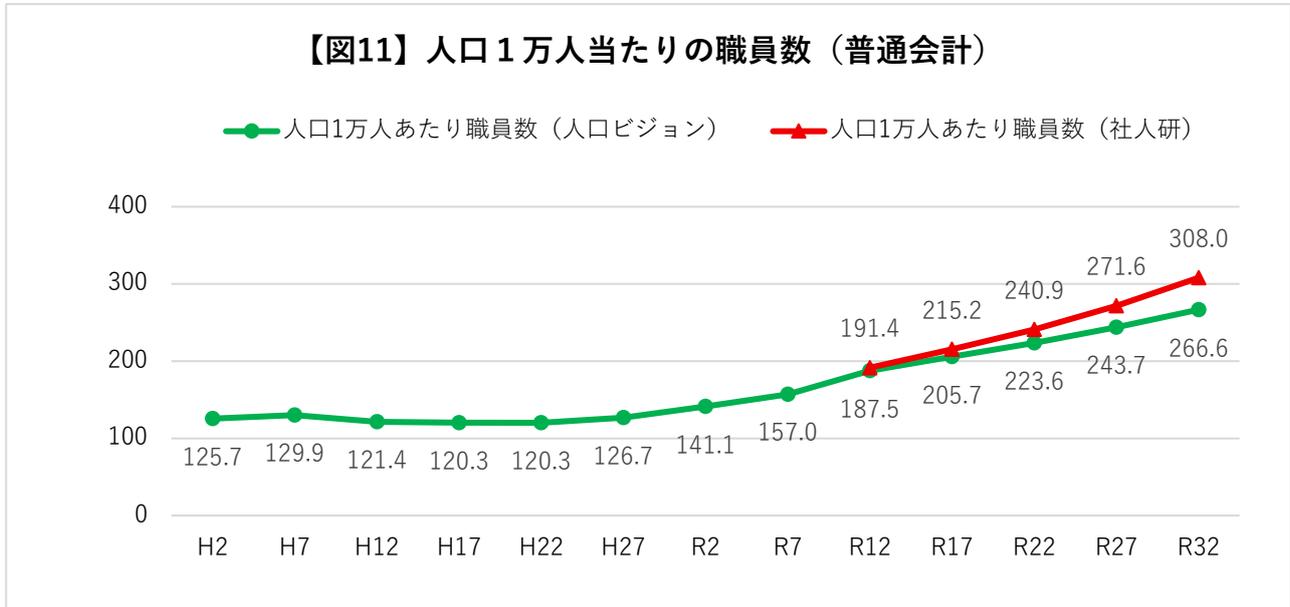
(3) 本市の職員の状況

- 人件費は、公債費や扶助費とともに義務的経費とされ、その性質から短期的なコントロールが難しく、中長期的視点に立って計画的に最適化を図ることが求められています。
- 本市の職員数の状況【図10】は、この35年間に保育所民営化、指定管理者制度、業務委託、非常勤職員雇用等の推進などにより84人削減（▲25.0%）しましたが、平成28年（236人）から増加に転じています。これは、行政需要の増大、令和9年に開催される国民スポーツ大会に伴う職員の増員及び加配教員の雇用形態の変更によるものです。それに伴い「人口1万人あたり職員数」は、人口減少も相まって平成17年及び平成22年の120.3人から右肩上がりとなり、この15年間で37人増加（+30.5%）しています。

【図10】 串間市職員数の状況（普通会計：実績）



- 職員数が現状のまま推移した場合、「人口1万人あたり職員数」の状況【図11】は、串間市人口ビジョンをベースにすると令和12年度に187.5人（R7比で+19.4%）、令和32年度に266.6人（同+69.8%）と年々増加します（図中の緑線）。また、社人研推計をベースにすると、人口1万人あたり市職員数の推移は令和12年度に191.4人（R7比で+21.9%）、令和32年度に308人（同+96.2%）と2倍近くに増加する可能性があります（図中の赤線）。



（4）類似団体等との比較

- 類似団体とは、すべての市区町村を人口と産業構造（産業別就業人口の構成比）の2つの要素を基準として、他の市区町村との比較を行う観点からグループ分けしたものです。ここでは、本市の財務状況、職員数について、類似団体の平均と比較した結果を示しています。
- まず、歳入について「人口1人あたりの歳入」の額で比較します【図12】。自主財源の額は、類似団体265,429円に対し、本市382,870円（類似団体より+117,441円、+44.2%）と類似団体より多い状況です。その内容は、市税（▲6,570円）が類似団体と比較して少ない一方で、ふるさと納税を主とする寄附金が類似団体と比較して3倍以上となっていることが挙げられます。歳入全体に占める自主財源の構成比は、類似団体34.4%に対し、本市38.1%（3.7ポイント）と多いですが、歳入全体の6割程度を地方交付税や国県支出金など外部からの依存財源が占めているのが現状です。

【図 12】人口 1 人あたり歳入（普通会計）（類似団体区分：一般市：I-1：134 団体）

科 目	令和 5 年度 決算額(円)				構成比(%)			
	串間市	類似団体	差	率 (%)	串間市	類似団体	差	
自主財源	市税	118,618	125,188	▲ 6,570	▲ 5.2	11.8	16.2	▲ 4.4
	分担金及び負担金	5,765	3,696	2,069	56.0	0.6	0.5	0.1
	使用料及び手数料	8,309	9,731	▲ 1,422	▲ 14.6	0.8	1.3	▲ 0.4
	財産収入	1,019	2,778	▲ 1,759	▲ 63.3	0.1	0.4	▲ 0.3
	寄附金	120,758	38,172	82,586	216.4	12.0	4.9	7.1
	繰入金	72,173	41,295	30,878	74.8	7.2	5.3	1.8
	繰越金	39,537	28,657	10,880	38.0	3.9	3.7	0.2
	諸収入	16,691	15,912	779	4.9	1.7	2.1	▲ 0.4
	計	382,870	265,429	117,441	44.2	38.1	34.4	3.7
依存財源	地方譲与税	10,319	7,235	3,084	42.6	1.0	0.9	0.1
	地方消費税交付金	24,858	25,306	▲ 448	▲ 1.8	2.5	3.3	▲ 0.8
	その他交付金	4,950	5,517	▲ 567	▲ 10.3	0.5	0.7	▲ 0.2
	地方交付税	303,928	244,762	59,166	24.2	30.2	31.7	▲ 1.5
	国庫支出金	132,127	107,578	24,549	22.8	13.1	13.9	▲ 0.8
	県支出金	77,667	53,776	23,891	44.4	7.7	7.0	0.8
	市債	69,502	62,597	6,905	11.0	6.9	8.1	▲ 1.2
	計	623,351	506,771	116,580	23.0	61.9	65.6	▲ 3.7
歳入合計	1,006,221	772,200	234,021	30.3	100.0	100.0	0.00	

出典：総務省「令和 5 年度財政状況 類似団体比較」

- 次に、歳出について「人口 1 人あたりの歳出」の額で比較します【図 13】。義務的経費の額は、類似団体 309,349 円に対し、本市 358,340 円（類似団体より+48,991 円、+15.8%）と類似団体より多い状況です。その内容は、公債費は類似団体より少ないものの、人件費と扶助費が多くなっており、その他経費の額については、繰出金が突出して多くなっています。また、積立金を除いた支出の全体額を見ても、本市（532,366 円）は類似団体（388,546 円）と比較しても 4 割程度多く支出していることが分かります。

【図 13】人口1人あたり歳出（普通会計）（類似団体区分：一般市：I-1：134 団体）

科 目		令和5年度 決算額(円)				構成比(%)		
		串間市	類似団体	差	率 (%)	串間市	類似団体	差
義務的経費	人件費	131,666	107,616	24,050	22.3	13.1	14.5	▲ 1.4
	うち職員給	80,772	64,958	15,814	24.3	8.0	8.7	▲ 0.7
	扶助費	166,142	124,407	41,735	33.5	16.5	16.7	▲ 0.2
	公債費	60,532	77,326	▲ 16,794	▲ 21.7	6.0	10.4	▲ 4.4
	計	358,340	309,349	48,991	15.8	35.6	41.6	▲ 6.0
その他経費	物件費	132,798	104,425	28,373	27.2	13.2	14.1	▲ 0.9
	維持補修費	7,116	10,203	▲ 3,087	▲ 30.3	0.7	1.4	▲ 0.7
	補助費等	165,148	105,540	59,608	56.5	16.4	14.2	2.2
	積立金	84,303	44,961	39,342	37.7	8.4	6.1	2.3
	投資・出資・貸付金	29,605	10,545	19,060	87.5	2.9	1.4	1.5
	繰出金	79,178	57,494	21,684	180.7	7.9	7.7	0.2
	投資的経費	118,521	100,295	18,226	18.2	11.8	13.5	▲ 1.7
	その他	0	44	▲ 44	▲ 100.0	0.0	0.0	0.0
	計	616,669	433,507	183,162	42.3	61.4	58.4	3.0
歳出合計		975,009	742,856	232,153	31.3	100.00	100.00	0.0

- 主要な財政指標等について、類似団体及び県内8市と比較【図 14】すると、財政力指数は本市が最も低くなっています。経常収支比率は類似団体と同程度、実質公債費比率は類似団体平均や県内9市の中でも低くなっています。しかしながら、本市の借金に当たる地方債現在高が増加傾向で、類似団体と比較して高い水準にあり、県内9市の中ではトップであることに注意が必要です。また、積立金現在高も県内9市の中でも高い水準にあります。自主財源に乏しい本市においては、積立金を取り崩しながらの市政運営を行っているのが現状であり、依然として不安定な状況であると言えます。

【図 14】主要財政指標等（類似団体平均と県内9市）

団体名	財政力指数	経常収支比率 (%)	実質公債費比率 (%)	人口1人あたり積立金現在高 (円)	人口1人あたり地方債現在高 (円)
類似団体	0.37	93.0	9.0	289,397	669,069
串間市	0.31	92.8	6.5	187,734	703,315
宮崎市	0.69	94.3	7.5	93,801	415,943
都城市	0.54	95.9	5.7	362,977	402,303
延岡市	0.52	96.9	8.1	136,029	466,321
日南市	0.40	91.6	9.7	197,042	582,005
小林市	0.38	95.7	12.8	177,633	602,210
日向市	0.55	89.7	10.9	179,016	499,481
西都市	0.38	90.9	2.8	377,339	406,601
えびの市	0.35	96.5	4.2	409,354	480,296

- 類似団体の職員数を比較【図 15】すると、本市の職員数は「人口 1 万人あたり職員数」では 134 団体中、普通会計で 109 位（類似団体平均より 33.93 人多い）、一般行政部門で 112 位（類似団体平均より 24.30 人多い）となっています。令和 9 年に国民スポーツ大会が開催されることに伴う職員増等もあったことから単純比較はできませんが、人口 1 万人当たりの職員数は多いといえます。

【図 15】類似団体の人口 1 万人あたり職員数（類似団体区分：一般市：I- 1：134 団体）

普通会計（＝一般行政部門＋教育部門＋消防部門）					一般行政部門（＝普通会計－教育部門－消防部門）						
順位	自治体名	面積 (R6.10.1)	住基人口 (R6.1.1)	普通会計 職員数 (R6.4.1)	人口 1 万 人あたり 職員数	順位	自治体名	面積 (R6.10.1)	住基人口 (R6.1.1)	一般行政 職員数 (R6.4.1)	人口 1 万 人あたり 職員数
1	福岡県筑後市	41.78	49,238	319	64.79	1	福岡県筑後市	41.78	49,238	217	44.07
2	熊本県宇土市	74.30	36,371	246	67.64	2	山形県東根市	206.94	47,830	239	49.97
3	山形県東根市	206.94	47,830	337	70.46	3	熊本県宇土市	74.30	36,371	198	54.44
31	宮崎県小林市	562.95	42,944	390	90.82	23	宮崎県日南市	535.49	49,037	340	69.34
38	宮崎県日南市	535.49	49,037	464	94.62	42	宮崎県小林市	562.95	42,944	339	78.94
42	鹿児島県曾於市	390.14	32,948	315	95.61	60	鹿児島県志布志市	290.21	29,193	251	85.98
44	鹿児島県志布志市	290.21	29,193	285	97.63	62	鹿児島県曾於市	390.14	32,948	285	86.50
64	鹿児島県阿久根市	134.28	18,538	197	106.27	75	鹿児島県阿久根市	134.28	18,538	172	92.78
82	鹿児島県西之表市	205.57	14,296	170	118.91	106	鹿児島県西之表市	205.57	14,296	150	104.92
94	宮崎県えびの市	282.93	17,525	228	130.10	111	鹿児島県垂水市	162.10	13,258	145	109.37
109	宮崎県串間市	294.92	16,517	237	143.49	112	宮崎県串間市	294.92	16,517	181	109.58
125	鹿児島県垂水市	162.10	13,258	212	159.90	121	宮崎県えびの市	282.93	17,525	206	117.55
132	岡山県新見市	793.29	26,657	483	181.19	132	北海道芦別市	865.04	11,571	156	134.82
133	高知県室戸市	248.22	11,671	232	198.78	133	北海道夕張市	763.07	6,411	88	137.26
134	北海道夕張市	763.07	6,411	137	213.70	134	高知県室戸市	248.22	11,671	165	141.38
普通会計の平均					109.56	一般行政部門の平均					85.28

出典：総務省自治行政局公務員部給与与能率推進室「類似団体別職員数の状況（令和 6 年 4 月 1 日現在）」

(5) まとめ

- 以上のように、将来の人口構造と今後の財政見通し等を踏まえると、従来の行政運営の方法では持続可能な健全財政を維持することが困難になる可能性があります。今後も人口減少が進行し、高齢化率が高止まりしていく中で、経済活動への影響や社会保障費の増大など、安定的な自主財源に乏しい本市はさらに厳しい状況になると見込まれます。
- ふるさと納税については、取組次第では自主財源として多額の歳入を見込むことができますが、制度変更や寄附者の嗜好の変化等によりその額が大きく変動する恐れがあり、多く呼び込みための取組は必要であるものの、新たな歳入の確保や歳出の削減などにもあわせて取り組むことが必要です。
- このため、従来のパラダイム（当然のことと考えられていた認識や考え方）を「人口縮減時代のパラダイム」へ転換し、経営資源である「ヒト・モノ・カネ・情報」の最適化に向け、行財政運営の抜本的な見直しが求められます。政策効果の乏しい歳出を徹底して削減し、政策効果の高い歳出への転換（ワイズスペンディングの徹底）、人件費や公債費等の経費構造の見直しにより財源を捻出し、制約ある財政状況下においても行政サービスの提供とインフラ等の更新など、必要な投資ができる行財政基盤の確立が急務です。

- また、あらゆる分野の担い手が不足し、社会活動の維持が困難となる時代が到来しつつあります。より少ない職員でも上質な行政サービスを継続して提供できるように、最大限の業務効率化と生産性向上を目指し、ICTの活用、業務の再構築、人材の育成、組織の最適化等、早期に着手、実行することが求められます。

3. 第6次串間市自立推進行政改革プランの基本的な考え方

(1) 計画期間

令和8年度から令和12年度まで（5年間）

(2) 改革理念と改革目標

第六次串間市長期総合計画の基本理念である「豊かな自然と共存し みんなで創り育てる 多様性と持続性のまち くしま」を実現させるため、改革理念と3つの改革目標を次のとおり掲げ、目標達成に向けて全庁・全職員が一丸となって行政改革に取り組みます。

改革理念 多様性と持続性のある串間市の実現に向けた行財政基盤の確立

改革目標1 持続可能な財政基盤の確立

人口構造や社会経済状況の変化により財源確保が年々厳しくなる状況下においても、上質な行政サービスを継続して提供できる持続可能な財政基盤を確立するため、エビデンスに基づいた事務事業の見直し等によるワイズスペンディングの徹底、経営資源の選択と集中の推進など財政マネジメントを強化し、徹底したコスト意識による計画的な財務管理と財政運営、地方公営企業の経営健全化に努め、持続性の高い財政運営を目指します。

改革目標2 上質な行政サービスと効率的な行政運営の推進

刻々と変化する社会と多様化するニーズに応じ、市民目線による上質な行政サービスの提供を目指すため、デジタル化の推進による利便性の向上、業務プロセスの見直しによる最適化と省力化、継続的な業務改善による職務効率の向上など、人口減少下の限られた労働力となった場合においても、将来にわたって安定して上質な行政サービスを提供できる行政運営を目指します。

改革目標3 市政運営を支える人財育成と機能的な組織機構の推進

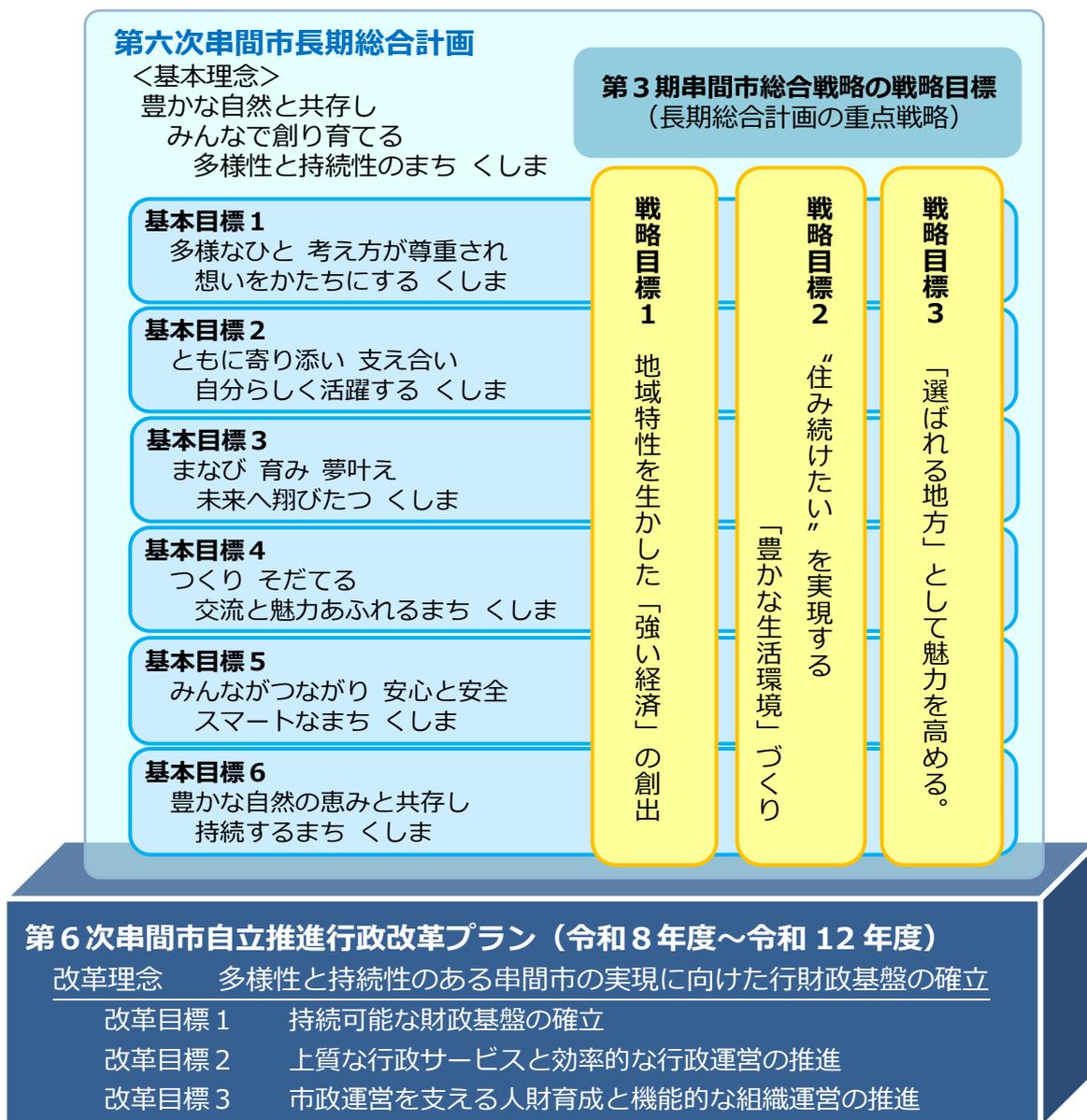
時代の要請に合う多様な人財（人材）育成とワークライフバランスや新しい働き方を推進し、職員個々の能力を最大限に発揮できる職場環境の実現を目指しつつ、複雑多様化する行政課題に対応できる柔軟かつ機能的な組織機構を実現するため、人材の流動性の向上と迅速な意思決定を目指した組織再編によるスリム化や職制の見直し等、人口縮減時代に適応できる組織体制と人事制度を確立します。

(3) 長期総合計画と行政改革プランの関係

- 地方自治体の役割は、住民の福祉の増進を図ることを基本として、地域における行政を自主的かつ

総合的に実施する役割を広く担う必要がある（地方自治法第1条の2①）ことから、本市における総合的かつ計画的な市政の運営を図るために第六次申間市長期総合計画（第3期申間市総合戦略を含む。）を策定しました。そして、その基盤（土台）となる行財政運営に関する取組をまとめたものが、本プランになります【下図】。

- 本プランは、行財政運営に関する経営資源である、ヒト・モノ・カネ・情報のそれぞれを全体として最適化し、人口減少や超高齢社会においても将来にわたって安定的に行政サービスを提供できる行財政基盤を確立するため、必要な改革的取組をプランとしてまとめたものです。
- 新型コロナウイルス感染症に代表される新たなウイルスの発生や南海トラフ巨大地震の発生など予測不可能な将来リスクに対し、いざというときに耐えられるだけの基盤を備えておくため、人口減少や財政状況などの一定程度の予測可能な将来リスクに対して事前に対応しておくことが必要条件となります。

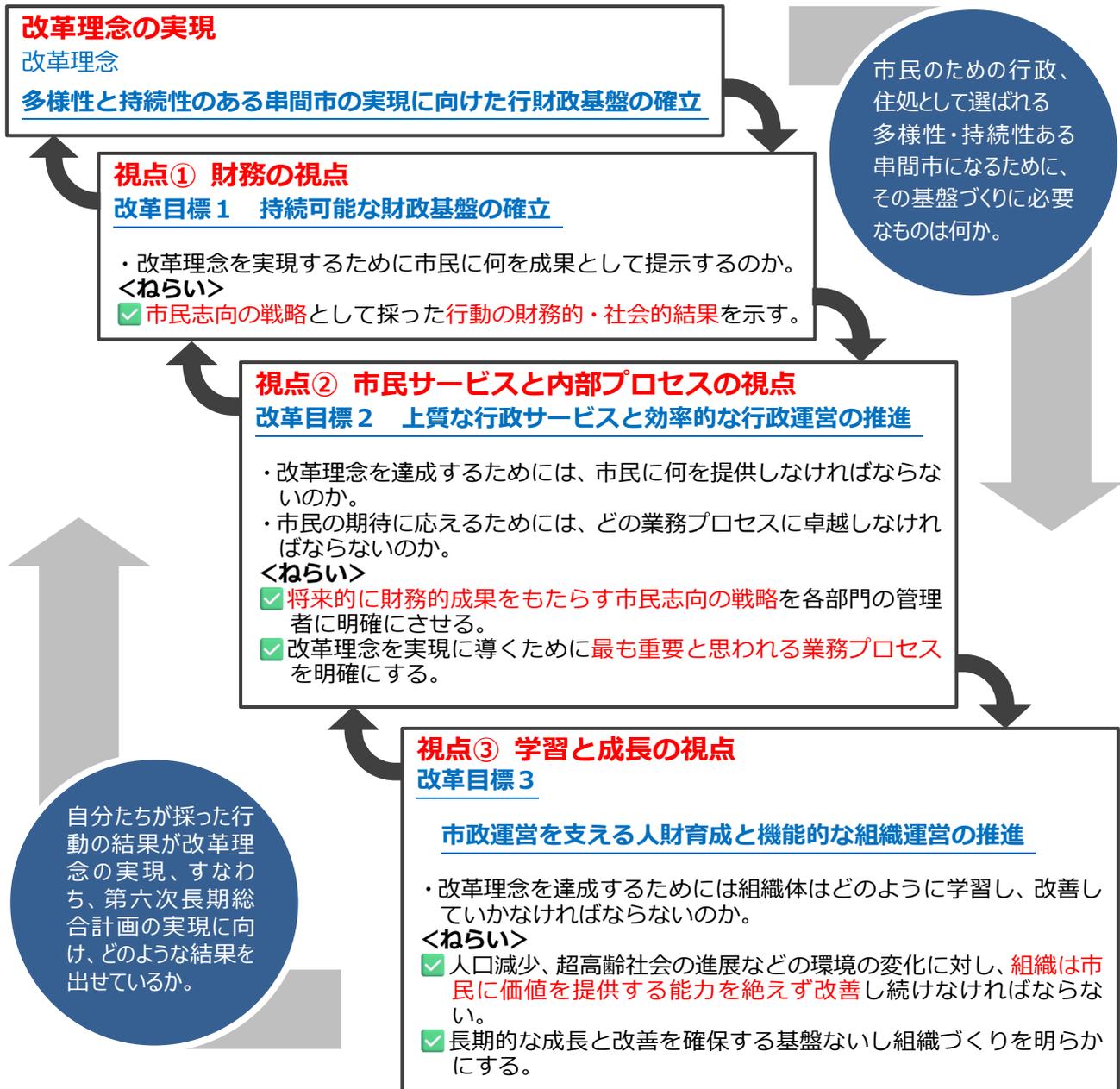


【目的】第六次申間市長期総合計画の基盤（土台）となる行財政運営について、その経営資源である「ヒト・モノ・カネ・情報」を全体として最適化する。

(4) 3つの視点による本プランの構成

- 限られた経営資源を効率的・効果的に運用できるように全体として最適化するためには、行政運営を総合的にマネジメントする必要があります。3つの改革目標は、①財務の視点、②市民サービスと内部プロセスの視点、③学習と成長の視点、の3つの視点で位置付け、相互に関係性を持ちながら、それぞれの視点から必要な取組を実施します（図参照）。
- 本プランの各取組の関連性や、なぜその取組が必要なのか、行財政運営のどの部分に貢献するのか、その目的を意識した戦略的な組み立てを行い、本プランを着実かつ効果的に実行します。

(図)「3つの視点」と関連性



第2 改革に向けた取組

改革目標1 持続可能な財政基盤の確立

1. 自立性の高い財政運営の推進

(1) 効果的な政策立案と財政マネジメントの推進

■これまでの取組・課題

- 行政評価制度については、運用実績を踏まえた検証を行い、より効率的かつエビデンスに基づく施策立案を推進できる制度となるように見直しが必要です。
- 中期財政収支見通し（令和7年10月改定）では、令和8年度には基金残高が約8億円となる見込みで、自主財源の確保や歳出の抑制などさらなる取組が必要です。経常収支比率は、令和6年度決算で93.8%となっており、義務的経費に占める割合が高く、新たな事業の財源を捻出するための取組が必要です。
- 平成28年度に「串間市債権管理指針」を策定し、新たな未収金発生の抑制、既存未収金の早期徴収、債権の整理に取り組んできました。

■実施方針

- 政策の立案や行政評価については、政策効果が乏しい歳出を徹底して削減し、政策効果の高い歳出への転換（ワイズスペンディングの取組）を徹底するため、産業関連表やデータ等の活用・分析などエビデンスに裏付けされた効果的な政策形成を行う EBPM¹の推進や事業のスクラップ&ビルドの徹底など、より効果的な施策となるように見直します。
- 将来にわたって安定した財政運営による持続性を維持するため、中期財政収支見通しや地方公会計制度に基づく財務書類等を活用した財政状態（年度末時点の資産・負債等のストック情報）や経営状況（年度の歳入や歳出のフロー情報）の検証のほか、行政評価制度や諸計画との連動性など一連の財政マネジメントを改善します。
- 歳出については、ワイズスペンディングの取組をはじめ、中期財政収支見通しや財務書類を活用し、給与の適正化、光熱水費の節約、補助金のあり方の見直しや市債の新規発行の抑制、将来世代への負担先送りが生じない中長期的な更新計画に基づく優先順位を踏まえたインフラ更新など、徹底的な見直しを行い適正な財政支出に努めます。
- 歳入については、市税等の適正課税や「受益者負担の原則」に基づいた使用料及び手数料の適正化、ふるさと納税制度等の推進、「串間市債権管理指針」に基づく債権管理の適正化に努め、自主財源の確保を図ります。

¹ EBPM (evidence-based policy making) : データや証拠に基づく政策立案

(2) 公共施設等の財務管理の適正化

■これまでの取組・課題

- 高度経済成長期やバブル期に整備された公共施設の大規模改修及び更新が課題となっておりますが、「公共施設等の総合かつ計画的な管理の推進について（平成 26 年総財務第 74 号）」及び「公共施設等総合管理計画の策定にあたっての指針の策定について（平成 26 年総財務第 75 号）」の通知に基づき、本市では平成 28 年度に「串間市公共施設等総合管理計画」を、令和 2 年度に「串間市公共施設等個別管理計画」を策定しました。
- 市役所本庁舎は老朽化が進んでおり、今後の庁舎のあり方について検討が必要です。
- 未利用財産については、民間による活用や財産の売払いを進めていますが、維持管理が必要な箇所もあり、財政面及び管理上でもその負担が課題となっております。
- 令和 8 年度からは、財務課内に設置していた「財産マネジメント室」を「FM戦略課」に格上げし、財産マネジメントへの取組を強化します。

■実施方針

- 公共施設の管理については、「串間市公共施設等総合管理計画」及び「串間市公共施設等個別施設計画」に基づき、全庁的な取組体制を構築しながら、計画的に公共施設の長寿命化・集約化等を進め、最適な施設配置と財政負担の軽減・平準化を図ります。
- 職場環境のデジタル化、それに伴うペーパーレス化が進み、遠隔地においても職員同士のコミュニケーションが容易にとれ、必ずしも全ての部署が常に本庁舎内に集まらなければ業務ができない状況ではなくなっていること等も踏まえ、市民サービスの提供方法や業務体制全体を含めた検討を進めていきます。
- 公共施設を維持管理していくためには、当該公共施設の利用者がそのランニングコスト等を賄うことが原則です。この「受益者負担の原則」を徹底し、使用料のあり方についても定期的な見直しを進めていきます。
- 公の施設の運用管理については、「串間市公共施設等総合管理計画」や運用方法等を踏まえ、既に指定管理者制度を導入している施設を含めて、その管理内容の検証を行い、より効果的、効率的な運営に取り組みます。また、未利用財産については、売払等で民間資金等を活用した事業への参入促進を促します。
- 動産、貸借権等の権利、株式、社債、国債などの財産については、その保有目的や保有状況により有効性などを再確認し、投資の継続又は再投資若しくは現金化など有益な見直しを行うなど、財務管理の適正化を図ります。

2. 地方公営企業の経営健全化

(1) 上下水道事業の経営健全化

■これまでの取組・課題

- 水道事業については、平成 30 年度に全ての簡易水道が統合され、安定した供給体制の確保を図りましたが、課題となる水道管等の施設更新には、給水収益の安定的確保が必要であり、給水人口の減少による影響が懸念されます。そのため、令和 6 年 4 月に、水道事業が目指す将来像や目標、実現方策と経営戦略を合わせた中長期的な経営の基本計画である「串間市新水道ビジョン・経営戦略」を策定しました。
- 下水道事業（公共下水道、農業集落排水事業、漁業集落排水事業）については、制度改正により令和 6 年度に地方公営企業法を適用しましたが、汚水処理費を使用料で賄えていないのが現状であり、料金の見直しの検討やし尿処理施設の広域連携に関する検討を実施しているところです。

■実施方針

- 水道事業については、水の安定供給と事業の健全経営を図るため、投資財政計画に基づく経営の推進や適正な資産管理など「串間市新水道ビジョン・経営戦略」に定めた取組を着実に実施し、水道事業の経営基盤強化と経営マネジメント力の向上に取り組みます。
- 下水道事業（公共下水道事業、農業集落排水事業、漁業集落排水事業）については、地方公営企業会計によりの確な把握が可能となった経営状況（損益情報、ストック情報等）を基に料金の見直し検討を含めた経営戦略の改定を行うとともに、持続可能なストックマネジメント等の推進により、経営基盤の強化を進めていきます。

(2) 病院事業の経営健全化

■これまでの取組・課題

- 平成 28 年度に公立病院改革プラン（平成 28 年度～令和 2 年度）を、令和 5 年度に「持続可能な地域医療提供体制を確保するための公立病院経営強化ガイドライン」に基づく串間市民病院経営強化プラン（令和 6 年度～令和 9 年度）を、令和 6 年度に串間市民病院経営健全化計画（令和 6 年度～令和 8 年度）を策定し、串間市民病院の経営健全化に向けた取組を行っておりますが、依然として厳しい経営状況が続いています。
- 市木診療所は、現在は特別会計として病院事業とは別部門で運営しており、予算管理や医療消耗品・薬剤購入など二重業務が発生し非効率な状況であるため、必要な財政措置を前提として病院事業への編入を検討する必要があります。

■実施方針

- 地域医療の提供を将来にわたり安定的に継続するために、串間市民病院経営強化プラン及び串間市民病院経営健全化計画に定めた取組を着実に実施し、経営基盤強化と公立病院改革に取り組みます。

- 病院経営については、本市全体の地域医療体制に求める公立病院としての役割（不採算でも必要な医療を提供する必要があること等）から、採算性が度外視されがちですが、市の財政に大きな影響を与えることから、本市の地域医療政策に応じて一般会計等からの費用負担や役割分担などの必要な対応を図ります。
- 市木診療所については、業務管理の効率化のため、必要な財政措置を前提として病院事業への編入を検討します。

KPI : 改革目標 1 の成果指標

指標名	単位	令和 6 年度 (実績)	令和 10 年度 (目標)	令和 12 年度 (目標)
実質公債費比率	%	7.4	9.4	13.0
将来負担比率	%	43.2	45.0	45.0
自主財源比率	%	34.5	35.0	35.0
各種基金の保有率	%	38.6	40.6	43.4
土地売払および有償貸付件数	件	21	50	60

改革目標 2 上質な行政サービスと効率的な行政運営の推進

1. 自治体 DX の推進

■これまでの取組・課題

- 令和 2 年度に「串間市情報通信技術を活用した行政の推進に関する条例（令和 3 年串間市条例第 1 号）」を制定し、行政手続のデジタル化に向けた例規整備を行いました。今後もデジタル化に向けて継続した推進が必要です。
- 令和 4 年度に文書管理や勤怠管理のシステム化と公会計システムを含む主要な庶務事務への電子決裁の導入や職員のモバイルワーク環境の整備によりペーパーレスによる効率化とともに職員の多様な働き方への対応を図りました。
- さらにデジタル変革を進めるため、令和 6 年 4 月に「串間市デジタル変革推進方針」を公表し、ペーパーレスの推進やテキストコミュニケーションの導入による俊敏な組織への転換、生成 AI の利活用を進めています。行政組織のデジタル変革実現に向けて今後も継続した取組が必要です。

■実施方針

- 令和 6 年 4 月に公表した「串間市デジタル変革推進方針」及び総務省の「自治体 DX 推進計画」に基づき、引続き本市の DX¹を進めます。具体的には、行かない書かない回らせない市役所（行政手続や相談業務のオンライン化、キャッシュレス、書かないワンストップ窓口）の実現、AI 利活用やペーパーレスの推進、オンライン会議やテキストコミュニケーションの推進による俊敏な組織への転換、職員がいつでもどこでも働ける環境づくり（強靱でモダンなデジタル基盤整備とセキュリティの強化）に取り組みます。
- 「行かない・書かない・回らせない市役所」の実現に向けた取組を進めます。具体的には、行政手続や相談業務のオンライン化を推進することで、市民が来庁しなくても手続きが完結できる環境を整備します。あわせて申請書類の電子化や住民情報の活用により、同じ内容を何度も記入する必要のない窓口を実現します。また、庁内の情報連携を強化し、関連する部署を行き来することなく一度の手続きで完了するワンストップサービスを整備することで、市民の時間的・心理的負担を軽減し、利便性の高い行政サービスを提供します。
- キャッシュレス化を推進し、各種手数料や使用料について eLTAX などのキャッシュレス決済を導入し、現金を持たずに支払いができる環境を整えます。これにより、市民の支払い手続きが簡便になるとともに、窓口における現金管理や釣銭対応などの事務負担を減らし、業務の効率化と正確性の向上を図ります。
- AI 利活用及びペーパーレス化を推進し、AI を活用した問い合わせ対応や文書作成支援、業務分析などを取り入れることで、定型的な業務や事務作業の効率化を図ります。さらに、電子決裁や電子文書管理を進めることで、紙資料の作成・保管・運搬を削減し、コスト低減と業務ス

¹ デジタル・トランスフォーメーションの略。デジタル技術を活用して市民サービスや職員の業務や働き方など、あらゆる面でより良い方向に変化させること。

ピードの向上を実現するとともに、職員がより付加価値の高い業務に注力できる体制を構築します。

- オンライン会議・テキストコミュニケーションを推進するとともに、従来の仕事の進め方を再検証し、俊敏な組織への転換を進めます。会議のオンライン化やチャットを活用した情報共有を進めることで、移動時間や待ち時間を削減し、迅速な意思決定を可能にします。これにより、場所や時間にとらわれない柔軟なコミュニケーションが定着し、部門間連携の強化と組織全体の対応力向上を図ります。また、固定的で融通の利かない思考や従来の働き方から脱却するため、短いサイクルで PDCA（計画・実行・振り返り・改善）や OODA（観察・状況判断・意思決定・実行）ループを実践し、状況の変化に素早く対応できるアジャイルな働き方を導入します。これらの取組により、外部環境や住民ニーズの変化に柔軟に対応しながら、経験や気づきを組織全体で共有し、継続的に学びと改善を重ねていく「学習する組織」への転換を推進します。
- 職員がいつでも・どこでも働ける環境を整備します。具体的には、テレワークや多様な働き方を支えるため、クラウドサービスの活用やモダンなデジタル基盤を整備するとともに、認証強化やネットワーク対策などセキュリティの確保を徹底します。これにより、平時の生産性向上だけでなく、災害時や緊急時にも業務を継続できる強靱な行政運営体制を構築します。

2. 業務の合理化と民間委託、広域連携等の推進

■ これまでの取組・課題

- 本庁舎と総合保健福祉センター、上下水道課は離れて立地していますが、転入や転出、出生や死亡などライフイベントや日常生活に関係する多くの手続は、各課窓口等で行っており、手続を行う市民等の移動や時間的負担が大きくなっていましたが、令和7年度末に「書かないワンストップ窓口（窓口 DXSaaS¹）」を導入しました。利用者の時間的負担の削減につながることを期待されます。が、導入初期は一部の手続を対象としているため、ワンストップ対象手続の充実が必要です。
- 窓口業務や庶務業務については各課において類似の業務（二重業務）が生じている可能性があり、効率化に向けた業務の棚卸しと類似業務の集約等が課題になります。
- 本市は令和2年12月にゼロカーボンシティ宣言を行い、また、令和6年5月には、環境省の「脱炭素重点対策加速化事業」に採択され、公共施設等に太陽光発電設備等の設置を推進するなどして、2050年までに二酸化炭素実質排出量ゼロの実現に向け積極的に取り組んでいます。本市には、太陽光発電設備等の導入をはじめとして公用車に電気自動車を導入するなど率先して、ゼロカーボンシティの実現に向けての取組を進めると同時に市民や事業者を牽引していく役割が求められます。
- 審議会などの会議において、同じ市民が複数の委員を担う状況があり、出席者の負担が課題になっています。庁内会議については、会議時間の短縮、会議目的や議題の明確化、紙資料準備の負担減など会議そのものの効率化が必要です。

¹ 書かないワンストップ窓口を実現するために必要な機能を提供するクラウドサービス

- 広域行政については、日南串間広域市町村圏協議会（串間市、日南市）、南九州総合開発協議会（串間市、日南市、都城市、志布志市等の大隅地域自治体）等で情報交換や研究会等を実施しています。
- 産学官連携については、複雑多様化する行政課題やデジタル化等の高度化するニューノーマルへの対応には、技術的・学術的な専門性を有する産学官連携を促進していく必要があります。
- 職員の勤怠管理、起案及び財務会計事務について、自席の PC で完結する電子システムを導入しました。これにより従来行っていた業務の負担が軽減されています。

■実施方針

- BPR（業務プロセス改革）を強力に推進します。業務の目的へ立ち返り、「前例踏襲」となっている非効率な業務や形骸化した手続きを洗い出し、従来の役所内制度や業務プロセスをゼロベースで抜本的に見直します。創出された時間をより付加価値の高い創造的な業務へ再配分することで、組織全体の生産性を向上させます。
- 窓口業務は、住民サービス提供の最前線です。市民サービス向上のため、これまで総合窓口（ワンストップサービス）の導入について検討を続けていますが、令和7年度に導入した「書かないワンストップ窓口（窓口 DXSaaS）を年次的・段階的に拡充し、総合窓口の機能を実現します。これにより、添付書類の削減や手続き漏れの防止、事務フローの見直しによる効率的な事務手順の構築、マニュアルの整備による事務の正確性の向上など、様々な効果が期待できます。なお、支所などの地域の窓口においても同様の窓口機能の拡充に努めます。
- 今後も、ゼロカーボンシティの実現に向け、公共施設等への太陽光発電設備の設置を推進し、継続して業務のペーパーレス化や省エネ機器、EV 車両等の導入を進めるなど、二酸化炭素排出量の抑制につながる取組を推進します。
- 審議会などの会議については、市民委員の負担を軽減するため、会議の統廃合や委員数、委員選任のあり方を見直します。庁内会議については、効率的に会議の目的が達成できるように改善します。
- 広域行政については、各種広域的な協議会をはじめ、隣接自治体、隣県自治体との WEB 会議などを利用した情報交換などの交流を図り、広域視点による施策立案に努めます。
- 産学官連携については、人口減少社会における地域課題や各産業の生産性の向上、担い手不足などの諸課題の解決に向け、IoT や AI などのデジタル先進技術等を活用する取組を関係機関と協働します。

3. 信頼される運営体制の構築

■これまでの取組・課題

- 本市の文書管理運用（ファイリングシステム）は平成3年度に導入し、平成11年度に再構築研修を実施して現在まで運用していましたが、令和4年度から文書管理システムを導入し、文書については基本的に電子データで保存することとなりました。
- リスクマネジメントの取組としては、業務継続計画（BCP）を策定し、災害発生を想定した業務の継続性を確保するための備えを行っています。

■実施方針

- 文書の取扱いについては、串間市文書事務取扱規程及び「文書管理運用の手引き」に基づく適切な文書ファイリングと保存年限の取扱いの確認を基本に、情報の機密密度に応じて保管区域への立入制限を徹底するなど適切に保管・管理し、情報の紛失、漏洩の防止を図ります。電子データについては、災害による損壊を防ぐため、クラウドサービスによる管理と定期的なデータのバックアップ保存で消失を防止し、PC ウイルスの感染や不正アクセス等の対策を徹底してデータの保護を図ります。
- 審議会などの会議及び行財政運営に関する情報については、公正の確保と行政経営の透明性、信頼性の向上を図るため、原則として公開します。市が保有するデータや情報、公費を投入して作成又は発注した成果品等については、市民共有の財産であると捉え、必要と認められるものについては、オープンデータとして公開（ただし、個人情報や利害が及ぶものは除く。）し、民間による利活用を推進します。
- 市公式サイトにおいては、日常生活に関わる情報から行政の取組に関する情報を充実させ、情報アクセスの利便性を向上します。またソーシャルメディアについては、その流行をいち早く捉え、利用者層とターゲットに応じた情報内容を積極的かつ迅速に発信します。
- リスクマネジメントについては、地震等の災害発生時の業務対応など、業務継続計画を継続的に見直し、不意な事態に備えた業務の継続性を確保します。災害時以外にも、職員の急病や人事異動等による業務停滞等を予防するためのジョブローテーションや事務マニュアル等の整備、見直しを行います。

KPI : 改革目標 2 の成果指標

指標名	単位	令和 6 年度 (実績)	令和 10 年度 (目標)	令和 12 年度 (目標)
オンライン申請が可能なサービス数	件	27	50	60
A4 再生紙購入量	枚	2,275,000	1,300,000	700,000
情報公開請求から公開決定までの日数	日	7	6	6
年間の公式サイトアクセス件数	件	618,764	696,000	731,000

改革目標3 市政運営を支える人財育成と機能的な組織運営の推進

1. 多様な人財育成とワークライフバランスの推進

■これまでの取組・課題

- 住民ニーズの多様化・高度化に加え、これからスマート自治体を推進していくためには、高度化する情報技術を一定程度理解し、市民生活における利便性の向上、サービスの充実に生かせる職員の育成が必要となります。職員定数管理の適正化を図りながら、このような行政ニーズに対応していくためには、職員研修をとおして職員個々人の能力向上・資質向上を図るとともに、専門知識や技術の習得などを図る必要があります。
- 職員提案制度については、平成28年度に開始しましたが、提案数が減少してきている状況です。このため、職員の能力や資質向上のためにも常に問題意識や向上心をもって自主的に取り組むよう周知・啓発していく必要があります。そして、誰もが提案しやすく、提案意欲を掻き立てるような制度の見直しが必要です。
- ワークライフバランスと働きやすい環境づくりについては、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第19条及び次世代育成支援対策推進法第19条に基づき「串間市特定事業主行動計画」を策定していますが、業務量の増加等により、労働時間の増大している職員や年次有給休暇の取得率が低い職員が見受けられます。このため、仕事と生活の調和を図り、質の高い行政サービスを提供するために、多様な働き方に取り組むとともに、年次有給休暇や各種休暇制度の取得促進を図る必要があります。
- 本市は、職場以外の場所で業務に従事するテレワークについて積極的に推進しています。また、3箇月にわたって月平均10日を超えてテレワークを行う職員に対する在宅勤務等手当支給の制度を設けていますが、今までに支給した職員はおらず、制度の浸透が課題となっています。また、職員が勤務時間を自由に選択できるフレックスタイム制についても多様な働き方の推進の観点から導入を検討する必要があります。
- 働きやすい職場環境を作っていくには、不当要求行為等に対しても毅然とした態度で臨まなければなりません。本市では、令和6年に串間市不当要求行為等の防止に関する要綱を全面改正し、また、串間市職員不当要求行為等への対応マニュアルを策定したことで、不当要求行為等には個人ではなく、組織的な対応を行い職員を守ることを明確にしました。

■実施方針

- 串間市人材育成基本方針及び串間市職員研修規程に基づき、行政改革の出発点となる職員の意識改革と能力開発に向け、従来型研修や人事交流、職員提案制度などの研修機会の多様化を図り、複雑・多様な行政課題へ対応できる人材の育成に注力し、職員一人ひとりの資質・能力の向上を図ります。
- DXのためには、組織全体で変革を受け入れる姿勢を高めることが必要であり、職員一人ひとりがDXの素養を身につけ、理解と関心を持ち、自分事として捉えることが不可欠です。さらに、DXを推進するためには、関連する専門性を備えた人材の育成・確保とその活躍が重要と

- なります。このため、すべての職員が DX に関するリテラシーを習得するとともに、DX を具体的に推進する専門人材を育成し、その人材が力を発揮できる環境と運営の仕組みを整えます。
- オンライン型研修については、場所と時間の制約がなく豊富な研修メニューが選択でき、業務や分野にとらわれず職員の可能性を最大限引き出す能力開発が可能であるため引き続き積極的に受講を推進していきます。特に、デジタル社会への行政の対応力、データに基づく政策立案等が求められていることから、人工知能（AI）、ビッグデータ等のデータ利活用、IoT などの情報技術関連の研修の充実に努めます。
 - ワークライフバランスと働きやすい環境づくりについては、串間市特定事業主行動計画に基づき、率先垂範すべき公務部門として地域の先頭に立って、時間外勤務の抑制や休暇取得の促進など、男女双方の職員の仕事と生活の調和の実現に向けた取組を進めます。また、男性職員が家事・子育て・介護を積極的に行うことは、職員のみならず市全体の女性の継続就業や仕事と子育て等の二者択一を迫られるような状況の解消、またその意識の醸成につながることから、男性職員の育児休業取得をはじめとする子育て等に関する諸制度の利用促進に向け、積極的な情報提供を行うなどの取組を進めます。
 - 公務部門での女性の活躍は、公務部門に対するきめ細かいニーズ把握や新しい発想、本市の政策方針決定過程への女性の参画拡大による政策の質と公務部門におけるサービスを向上といった重要な意義を有します。「女性の活躍」とは、一人ひとりの女性が、個性と能力を十分に発揮できることです。女性職員の登用の拡大だけでなく、会計年度任用職員等の非常勤職員を含めた全ての女性職員が、どの役職段階においても、その個性と能力を十分に発揮できることを目指して推進します。
 - テレワークは、仕事と子育て・介護等との両立がしやすい働き方であり、また、フレックスタイム制は、柔軟に勤務時間が設定でき、市民サービスの向上や時間外勤務手当の抑制、職員のワークライフバランスを向上できます。引き続きテレワークを推進し、また、フレックスタイム制の導入について検討します。
 - フリーアドレスは、執務室に個人の固定席を設けないことで、職員がその日の業務内容に応じて働く場所を自由に選べるようにする働き方です。毎日違うメンバーの隣で仕事をすることで、部署や役職の垣根を越えた自然な対話（偶発的なコミュニケーション）が生まれ、新たなアイデアの創出や迅速な課題解決のきっかけとなります。また、個人の荷物を減らす必要があるため、職場の整理整頓やペーパーレス化を強力に推進する効果も期待できます。このことから、パイロット的に導入を進めていきます。
 - 働きやすい職場環境を推進するため、職員の健康管理の観点から衛生管理体制の充実に図り、健康増進法に基づく禁煙化、メンタルヘルス対策の実施など、職場環境の改善に向けた取組を進めます。また、性別を理由とする差別的な取扱いやセクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業等を理由とする不利益な取扱いを行うマタニティハラスメント、立場を利用したパワーハラスメントといったハラスメント行為のほか、サービス残業など、労働環境における違法行為の発生防止に向けた啓発を行います。

2. 機能的な組織機構と人事制度の確立

■これまでの取組・課題

- 近年の主な組織機構の改編状況は次のとおりです。

実施年度	目的	改編内容
令和3年度	行政のデジタル化の推進	総合政策課内に「デジタル化推進室」を新設
令和4年度	国民スポーツ大会に向けた体制強化	生涯学習課内に「国民スポーツ大会準備室」を新設
令和5年度	ふるさと納税に関する体制の強化及び所掌事務の見直し	総合政策課内に「ふるさと納税推進室」を新設し、同課内の「企画係」を「企画統計係」に、同課デジタル化推進室内の「情報統計係」を「情報政策係」に名称変更
	所掌事務の見直し	都市建設課内の「建築住宅係」を「建築係」及び「住宅係」に分割
令和6年度	職員のコンプライアンス意識向上の推進	総務課内に「内部統制係」を新設
	人口減少対策の強化	総合政策課内の「地域振興係」を「人口対策係」に名称変更
	透明性のある入札制度の確立	財務課内の「契約管財係」を、「管財係」及び「入札・契約係」に分割
	ゼロカーボン施策の推進及び地域コミュニティ施策の充実	「市民生活課」を「市民協働課」に名称変更し、同課内に「ゼロカーボン・再生可能エネルギー推進室」及び「地域コミュニティ係」を新設
	妊産婦・子育て世帯へ一体的に相談支援を行うための協働及び連携の強化	福祉事務所内の「こども対策室」を「こども家庭センター」に名称変更
令和7年度	国民スポーツ大会開催に向けたさらなる体制強化	生涯学習課内の「国民スポーツ大会準備室」を「国民スポーツ大会推進課」に格上げ
	財産マネジメントの強化	財務課内に「財産マネジメント室」を新設
令和8年度	財産マネジメントのさらなる強化	財務課内の「財産マネジメント室」を「FM戦略課」に格上げ

- 定員管理について、市長部局では令和5年3月に「申間市定員管理計画（令和5年度～令和9年度）」を策定し、同計画期間中に国民スポーツ大会に関連する職員数を除いた職員数で5人の削減を目標として掲げています。また、病院事業では、平成29年度から地方公営企業法の規定の全部を適用したため「申間市民病院経営健全化計画（令和6年度～令和8年度）」に基づき、市長部局とは別に独自に定員管理計画を定めています。しかしながら、地方公共団体定員管理調査（総務省）によると、本市と同じ人口規模でかつ産業構造が類似している自治体と比較して職員数が多い傾向となっています。
- 人事評価制度については、令和5年度から全職員を対象に評価結果を昇給、昇格及び勤勉手当支給率に反映しています。しかしながら、評価の精度を高めること、意欲と能力を引き出す面談スキルの向上などが課題となっています。

- 給与制度の適正化については、国に無い制度（特別昇給）や現給保障を廃止したことにより、平成 30 年度まで 100 を超えていたラスパイレス指数¹は、令和 7 年度は 98.7 となっており、100 を下回っている状況です。

■実施方針

- 多様化する行政需要や新たな行政課題に的確かつ迅速に対応するため、組織内の横断的な連携を推進するとともに、組織機構のスリム化（課係等の統合・再編）を推進し、情報共有と意思決定の迅速化、機動力の向上につながる柔軟かつ機能的な組織機構の改編に取り組みます。また、分掌事務の見直しを促進させ、業務上想定される課題等の解消により、業務の効率化と迅速性の向上を目指します。
- 定員管理については、人件費の固定費的性質を踏まえ、人口減少による財政規模の縮小等を見据えたリスクマネジメントの一環として、串間市定員管理計画に基づく計画による定員管理により財政負担を抑制し、持続可能な財政運営の維持を図ります。なお、定員管理計画については、中長期的な財政状況を踏まえつつ、重点施策への対応のほか、類似団体の状況や退職者の推移、職場実態調査等で把握した業務量、民間委託や業務改善等を考慮して策定します。また、地方公営企業定員管理については、経営状況等を踏まえた串間市新水道ビジョンや串間市民病院経営健全化計画に基づき定員管理の適正化を図ります。
- 会計年度任用職員は、地方公務員法等の改正に伴い令和 2 年度から導入されたものですが、人件費の固定的性質を踏まえ、その必要性等を十分に検証した上で任用するなど、常勤職員と同様、適正な人員管理を図ります。
- DX 人材などの専門性を持つ職員を育成していくためには、その高い専門性と行政官としての専門性のいずれも向上させながらキャリアアップを図る仕組みが必要です。そのため、各職員の業務負担を適切なものとするとともに、組織的に専門人材の育成を育成・確保する観点から必要なキャリアパスの提示と計画的な人事の仕組みを検討、整備します。
- 人事評価制度については、その仕組みや運用がより効果的なものとなるように PDCA で改善を図ります。また、串間市人材育成基本方針に定めるトータル研修プログラムを実践します。
- 給与制度については、人事評価の結果を適切に反映するなどして制度運用・水準の適正化を図ります。

¹ 地方公務員の給与水準を表す指数。国家公務員の給与を 100 としている。

KPI : 改革目標 3 の成果指標

指標名	単位	令和 6 年度 (実績)	令和 10 年度 (目標)	令和 12 年度 (目標)
階層別職員研修受講率	%	80.3	95.0	95.0
時間外勤務総時間 (災害・選挙除く。)	時間	35,989	30,855	27,846
職員一人あたり時間外勤務時間 (災害・選挙除く。)	時間/ 月平均	11.3	9.7	8.7
女性職員の育児休業取得率	%	100	100	100
男性職員の育児休業取得率	%	60	75	85
男性職員の育児参加休暇取得率	%	30	70	100
職員一人あたりの年次休暇の取得日数	日	13.6	15.0	15.0
女性管理職の割合	%	14.8	30.0	30.0

推進体制と PDCA の実践

(1) 推進体制

- 本プランによる行政改革の推進体制については、市長を本部長とする「串間市行政改革推進本部」を中心として、全庁的に PDCA（Plan-計画-、Do-実行-、Check-検証-、Action-改善-）を実践しながら、着実に遂行していきます。
- なお、本プランの取組状況については、毎年度経過後、速やかに市公式サイトで市民に広く公表することとし、必要に応じて行財政対策協議会に意見を聴くこととします。

(2) PDCA の実践

- PDCA については、本プラン（P）の進捗管理を含めた実行（D）、取組内容や効果等の検証（C）、検証を踏まえた本プランの見直しや取組の改善（A）を繰り返し実施する「PDCA サイクル」によるマネジメントを実践します。
- 本プランは、PDCA を実践する過程での検証と改善の内容に応じて、毎年度末に必要な見直しを行います。