

第3次丹波市 行政改革プラン

兵庫県丹波市

目 次

I. 行政改革の取組みについて	1
1. 行政改革の必要性	1
2. 基本方針	2
3. 計画期間	3
4. 推進体制	3
5. 検証	3
II. 基本項目	4
1. 持続可能な財政の確立	5
(1) 適切な財政収支の見通し及び管理の推進	5
(2) 財政規律の強化	5
① 財政規律の設定	5
② 各種指標による管理の徹底	5
2. 効率的・効果的な行政体制の整備	6
(1) 組織力の向上	6
① 本庁機能と支所機能のあり方の検討	6
② 地域課題等に的確に対応できる組織体制の整備	6
(2) 職員力の向上	7
① 個々の職員の業務遂行力を最大化する人事管理の推進	7
② 職員の能力を伸ばす人材育成の推進	7
③ 多様な人材の活用による柔軟な業務遂行体制の確保	7
3. 経営資源の有効活用	8
(1) 行政事業最適化の推進	8
① 行政経営システムとの連携による事業改革	8
② 多様な主体の育成及び協働	9
(2) 公共施設等の総合管理	9
① 公共施設等マネジメントの確立及び充実	9
② 民間活力等の導入の推進	9
(3) 公営企業会計・特別会計の健全経営	10
① 繰出基準の設定	10
② 経営モニタリングの実施	10
4. 自主財源の確保	10
(1) 収納率の向上及び受益者負担適正化の推進	10
① 滞納発生の抑制及び未収金回収の強化推進	10
② 手数料・使用料の適正化、受益者負担の見直し推進	10

(2) 自主財源の発掘	11
① 公有財産の貸付等	11
② 国等の交付金・補助金の発掘及び戦略的な活用	11
③ 各種増収策の推進	11

I. 行政改革の取組みについて

1. 行政改革の必要性

丹波市（以下「本市」という。）では、平成 17 年 11 月 24 日に丹波市行政改革大綱（第 1 次）を策定し、平成 22 年 11 月 1 日に策定した第 2 次丹波市行政改革大綱を経て、今日まで行財政の改革に取り組んできました。

第 1 次の取組みでは、合併後、早急に旧町間の行政サービスや社会資本整備の格差について改善に努めるとともに、一体的で公平な行政基盤を構築していくことが緊急の課題とし、合併によるスケールメリット¹を最大限に活かし、限られた財源で大きな効果を生み出していくため、現状の事務事業、行政機能を見直すとともに新たな施策の展開に向け、徹底した行政改革に取り組みました。第 2 次の取組みでは、第 1 次の取組みの成果を受け、その取組みがなければ、財政状況はさらに厳しいものとなっていたと判断し、時代の潮流をしっかりと見据えながら、合併による支援措置がある特例期間において全力をあげて取り組み、将来にわたって安定し成熟した丹波市づくりに向けての「基盤、枠組みづくり」として、行財政改革の手を緩めることなく取り組みました。その結果、第 1 次では、5 年間で延べ 585 の行政改革の取組みにより、累積で約 83 億円の改革の効果額をあげ、職員の意識改革や積極的な情報提供、公平性・透明性の確保等にも取り組んできました。続く第 2 次では、120 の行政改革項目の取組みにより、累積で約 71 億円の改革効果をあげてきました。

これら第 1 次、第 2 次行政改革の取組みにより、本市の財政の現状は、比較的安定した状態を維持しており、平成 26 年に未曾有の災害「8.16 豪雨災害」により大きな被害を受けたにもかかわらず、財政的には窮地に陥ることなく、復旧・復興に向けて歩むことができます。

ただし、これまでの改革がきめ細かな取組みにより成果を上げてきた一方で、定員適正化計画²に基づく計画的な人員削減の進捗に比べ、財政規模は横ばい状態にあり、職員数と事業量のバランスが悪くなるなど、組織的に解決しなければならない課題も見えています。また、広範な行政分野に切り込む改革にも取り組みましたが、その結果においても改革の余地が残る補助金や事務事業もあります。

他方では、丹波市自治基本条例が施行され、自治協議会の活動が積極的に展開されるとともに、特定非営利活動法人³（以下「NPO 法人」という。）や、専門的な知識、経験、ノウハウを有する市民団体の活動が活発に展開されつつあり、新しい公共⁴の担い手としての「民」が育ちつつあります。

今後においては、少子高齢化・人口減少がさらに進み、第 1 次・第 2 次の行政改革時より一層喫緊の課題となる本格的な少子高齢化・人口減少社会の到来や、経済成

長の鈍化、市民参加型社会への移行など本市を取り巻く社会経済情勢が変化する中、人口減少対策などとともに、多様化・複雑化する地域課題に適切に対応することが求められています。

これらのことから、第2次丹波市総合計画⁵（以下、「総合計画」という。）の実現を目指すために必要な持続可能な行財政運営の基盤の確立⁶に向けたビジョン（将来展望）として「第3次丹波市行政改革プラン」を策定し、そこに掲げる方針に基づく取組みにより、行財政運営の基盤を確立し、多様化する市民ニーズや社会情勢に柔軟に対応することを目指します。

2. 基本方針

（1）持続可能な財政の確立

国等への依存をできるだけ最小化し、丹波市自らが創意工夫する中で可能な限り自立を目指していくことが望ましいといえます。今後社会経済情勢の変化に対して機動的な対応が可能な「持続可能な財政」を確立し、限られた経営資源⁷（人、モノ、お金など）を必要な分野に集中させていきます。

（2）効率的・効果的な行政体制の整備

人口減少の時代を迎え、限られた職員数による遂行体制が求められている中、個々の職員の意識や能力を十分に発揮できる体制、仕組みが求められています。そのため、行政の遂行体制の基盤の強化、市の組織力強化と職員の能力を高める仕組みを通して、多様化する市民ニーズや権限移譲等による事務量増加等に対応できる体制を確保していきます。

また、第1次、第2次の改革での取組みにより、財政の改革や定員適正化の取組みは着実に実行されてきた中で、引き続き不断の改革の取組みを進める必要があるものの、これまでと同じような削減効果は期待できないといえます。従って、職員一人ひとりが持てる能力を十分に発揮できる効率的、効果的で多様な「働き方」に変革していきます。

（3）経営資源の有効活用

行政改革の基本方針やビジョンを全職員が共有し、限られた経営資源（人、モノ、お金など）を有効に活用していくため、「あれもこれも」から「あれかこれか」といった「選択と集中⁸」を重視した行政経営を進めるとともに、行政と多様な主体がそれぞれの役割と責任を自覚しながら、より一層の協働の取組みを推進していきます。

また、これまでの改革をもってしても、改革の余地が残った課題や新たな課題については、積極的に切り込む「聖域なき改革」を進めていきます。

（４）自主財源の確保

少子高齢化の進展や人口減少時代を迎え、収入の増加が望めない中で、自主財源^９を確保していくことがますます重要となります。そのため、市税等未収金回収の強化や受益者負担の適正化、自主財源の発掘や各種収入増加策などに取り組んでいきます。

３．計画期間

プランに定める改革の計画期間は、平成 28 年度から平成 36 年度までの 9 年間とします。（平成 36 年度は、総合計画[基本構想]の計画期間最終年度）

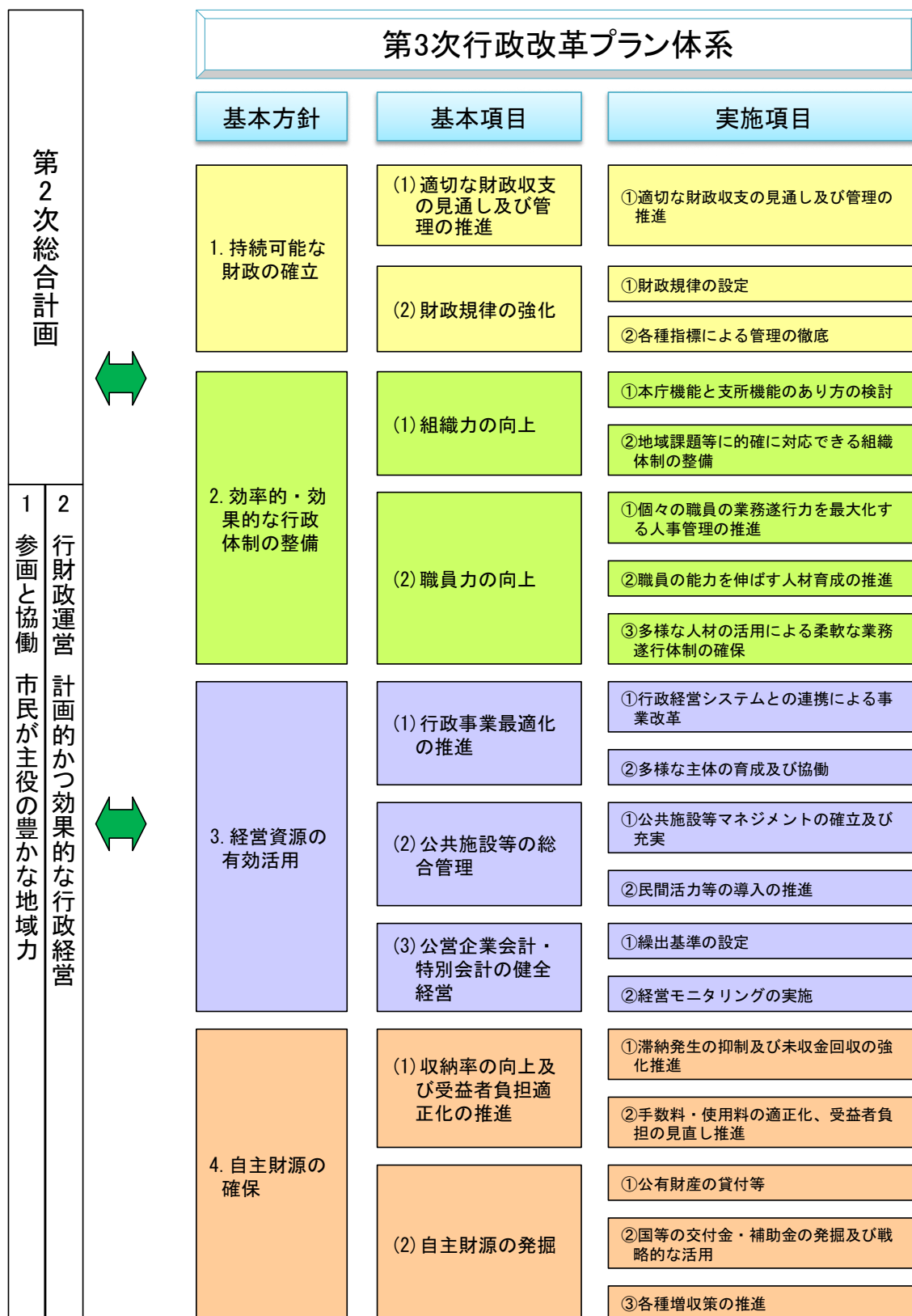
４．推進体制

全職員に本プランの目的と内容を理解させ、全庁的な取組みとするとともに、本市の行政全体を点検し、具体的な改革を推進していくための庁内推進組織として「丹波市行政改革推進本部」を設置し、職員の改革意識を喚起するとともに、改革すべき事案の検討や調整を行うため、本部にプロジェクトチームを設け、このプランに基づくアクションプランの策定と進行管理を行います。

５．検証

このプランに基づき、具体的な改革に取り組んでいくためにアクションプラン¹⁰を策定し、PDCA¹¹（計画・実行・評価・改善）サイクルに基づく行政評価システム¹²により検証します。検証にあたっては、外部評価を行うなど客観性の確保に努めます。

Ⅱ. 基本項目



1. 持続可能な財政の確立

これからの財政運営は、国等への依存をできるだけ最小化し、自治体自らが創意工夫を行い、ムダをなくし経営効率化に取り組む中で、可能な限り自立を目指していくことが望ましいといえます。今後迎える本格的な少子高齢化・人口減少社会に対応しつつ、市民生活に必要な不可欠な行政サービスが安定的に提供され、社会経済情勢の変化においても、機動的な対応が可能な財政状況が維持されている「持続可能な財政」を確立していくことが求められています。本市をめぐる厳しい財政状況の中、中長期的に財政運営を成り立たせていく必要があることを踏まえて、限られた経営資源（人、モノ、お金など）を必要な分野に集中させていくことが必要です。

(1) 適切な財政収支の見通し及び管理の推進

総合計画の後期計画期間の開始となる平成 32 年度には、地方交付税が約 12 億円減少すると見込まれるとともに、合併特例債¹³の発行もできなくなります。合併時の優遇策がなくなること、第 3 次行政改革期間中の平成 32 年度以降が本来の財政運営ともいえます。

毎年度作成する「財政収支見通し」は、以後の 10 年間を見通す中で健全な財政を維持し、将来の財政運営の方向性を導く指針となるものです。適切な前提条件を精査するとともに、行政改革による効果額を盛り込みながら、継続的に策定します。職員は本見通しの内容を理解した上で個々の事務事業の計画策定及び遂行に努めます。また、分かりやすい表現や指標を使用することで、市民の共通理解を得やすくする工夫に努めます。

毎年度の財政収支見通しをもとに財政状況を確認し、原因分析等を含めた管理を徹底していきます。

(2) 財政規律の強化

① 財政規律の設定

持続可能な財政の確立に向けて、財政的視点から基準を明確にするため、財政規律¹⁴の考え方を明確にします。プライマリーバランス¹⁵のほか、基金残高や市債残高、後年度の債務負担の考え方の整理、予算編成の基本的な考え方や補助金基準などを検討し、明示します。また、財政調整基金については、不測の事態にも対応できるよう一定の額を積み立てます。

② 各種指標による管理の徹底

毎年度の財政収支見通しとともに、引き続き、各種財政指標をもとに財政状況を確認

し、原因分析等を含めた管理を徹底していきます。そのことによって、人の健康診断と同様早い段階からの対応を重視し、深刻な財政状況に陥ることを未然に防止します。

2. 効率的・効果的な行政体制の整備

本市では、これまでの行政改革の取組みにより、事務事業等と職員定数を見直し、それぞれの削減を行いました。しかしながら、事務事業等については新規の取組みもあり、見直しによる事務量の削減以上に職員の削減が進み、職員一人ひとりの事務量は多くなり、その結果、多様化する市民ニーズや社会情勢に柔軟に対応する余裕がなくなっていくことが懸念され、抜本的な対策が求められています。一方では、今後、人口減少の時代を迎え、限られた職員数による遂行体制が求められている中、全職員が今まで以上の高い職務遂行能力を持つとともに、個々の職員の意識や能力を十分に発揮できる体制や仕組みが、市民サービスを低下させないためにも重要となっています。

そのため、行政の遂行体制の基盤を強化していくことが重要であり、市の組織力強化と職員の能力を高める仕組みが必要となります。このことを通して、多様化する市民ニーズや権限移譲等による事務量増加等に対応できる体制を確保し、さらに市の業務遂行の成果を高めることが求められています。

(1) 組織力の向上

① 本庁機能と支所機能のあり方の検討

本市は6町が合併した経緯もあり、支所が多く、分庁舎方式とあわせて各施設が離れています。庁舎分散の欠点として、行政の課題が組織内を横断するものが増加する中、それに対応する連携が図りにくい状態であることや、庁内決裁等に相当の時間を要することなどがあります。また、支所については、各支所の業務内容が異なるといった課題もあり、それらの観点からの組織効率は、必ずしも高いとはいいたところがあります。また、庁舎が分散していることにより、市民の利用の視点からの不便性や、施設の維持管理に要する経費が嵩むといった課題などもあげられます。

こうした庁舎分散の欠点などを早期に解消するため、市民サービスの視点を踏まえつつ、支所機能の簡素化や本庁機能への集約など本庁機能と支所機能のあり方の改善を目指すとともに、庁舎の集約と公共交通網の整備を一体的に取り組むまちづくりの実現に向けて検討を加速させ、この行政改革の計画期間の早い段階に結論を出すこととします。

② 地域課題等に的確に対応できる組織体制の整備

市民ニーズや新たな行政課題に迅速に対応できる効率的で柔軟な組織体制の整備を構築するため、総合計画や行政改革プランにおける方針や目標を意識した組織の使命を明

確にすると同時に、いわゆる縦割りとなりがちな業務遂行を見直し、各部署の機能や業務プロセス面に着目し、横断的な体制を整備します。

また、組織の統合や機能集約といった組織のスリム化や簡素化を積極的に進めるとともに、各部署における事務量の平準化を進め、特定部署への過度な業務の集中を是正し、組織としての機能が最大限に発揮できる遂行体制（フラット化、動態的体制¹⁶等）を検討していきます。あわせて、災害時においても行政機能を確保し、継続的に業務が遂行できる体制とします。

（2）職員力の向上

① 個々の職員の業務遂行力を最大化する人事管理の推進

人的体制面において、個々の職員の業務遂行力を最大化することは極めて重要といえます。そのためワークライフバランス¹⁷を考慮した職員が働きやすい環境を整えるとともに、職員の資格や適性、強みを活かした人員配置やジョブローテーション¹⁸を進めるなど、行政課題に応じた適材適所を意識した人事政策に努めます。

また、公共の役割の検討や事務事業の見直し結果などを受けた適正規模の事務量を踏まえた上で、定員管理の適正化を進めます。その際、職種別の定員枠の検討を行うとともに、災害等の緊急時体制のあり方も検討していきます。

② 職員の能力を伸ばす人材育成の推進

今後、限られた職員数による遂行体制の実現に向けて、職員の能力を高め、伸ばしていくことが重要であり、仕事を通じた能力開発、人材育成を効果的に進めていくことが求められています。そのため、人材育成のあり方を再検討する中で、新しい人事評価制度の構築を進め、職員のモチベーション¹⁹及び能力の向上を図ります。また、職員が精度の高い目標を設定して PDCA サイクルに沿って自律的に職務に取り組む仕組みを構築します。さらに、能力開発に向けた職員の効果的な研修、外部との人事交流・派遣等を通して、キャリア²⁰形成を推進していきます。

さらに、職員一人ひとりがコスト意識を持ち、自己の責任を常に自覚するとともに、業務に精通した専門性を高めた職員の育成を進めます。また、業務の効率化やサービス水準の統一等の要請に応えるため、業務の規格化やマニュアル化などにより、職員の能力育成やコンプライアンス²¹の徹底を図ります。

③ 多様な人材の活用による柔軟な業務遂行体制の確保

多様化する市民ニーズや権限移譲に伴う事務量が増加する一方、行政の人的資源は限られています。そのため、硬直的な人材配置を排し、多様な人材を活用するとともに柔

軟な働き方を推進していきます。例えば、業務の特性を見極めた上で、任期付職員²²の採用や再任用制度²³の導入、民間からの派遣・出向、専門性の高い人材の登用等を検討していきます。また、女性の管理・監督職への積極的な登用を推進するとともに、テレワーク²⁴などの導入も検討し、出産・育児を経て復職しやすい環境を整備していくなど、限りある人的資源の中で一人ひとりの能力を十分に発揮できる取組みを進めます。

このように、新たな雇用形態の検討など、ニーズに沿った最適な人材の活用を進め、柔軟な業務遂行体制を確保し、業務の質を高めていきます。

3. 経営資源の有効活用

財政基盤の確立、行政体制の整備といった基盤的な整備を受けて、具体的な行政活動を展開していくにあたっては、経営資源（人、モノ、お金など）を有効に活用していく視点が求められます。そのような中、人口減少時代の到来を踏まえ、今後は「あれもこれも」から「あれかこれか」といった「選択と集中」を重視した行政経営を進めていくことが必要です。

その実現に向けて、行政が行っている事業を効率的かつ効果的に遂行していくための最適化の仕組みの構築及びその適切な推進やルール化の徹底が求められています。また、効率的・効果的な事務事業の遂行とともに、行政と多様な主体がそれぞれの役割と責任を自覚しながら、より一層の協働の取組みを推進していくことが重要です。

さらに、老朽化が進む公共施設等の総合的な管理のあり方、公営企業会計・特別会計のあり方についても併せて検討していくことが必要です。

（1）行政事業最適化の推進

① 行政経営システムとの連携による事業改革

行政経営システム²⁵や行政評価システムの取組みと連動した事業改革を進めます。そのため、施策体系の目的と手段を踏まえ、施策及び事務事業の目的や位置づけを明確にした上で、事業の性質を考慮しつつ、事務事業の優先順位の検討を行う仕組みを導入します。事務事業のあり方においては、行政が担うべき事業か否かといった必要性の観点、成果を期待できるかといった有効性の観点、より低コストで遂行できないかといった効率性の観点等から見直しを行います。補助金等や新規事業においても類似事業の統廃合や終期設定といった評価のルール化を構築します。

行政経営システムのあり方を検討し、事務事業等の見直しや経営改善につながっているかを常にチェックするとともに、PDCAマネジメントサイクルを徹底することで、事務事業等の改善や予算編成に反映していく仕組みを強化します。

② 多様な主体の育成及び協働

従来の公共サービスは専ら行政が提供してきました。公共サービスが提供される領域を公共領域と呼ぶとすると、行政領域と公共領域はほぼ一致していました。しかし近年、地域課題の複雑化や市民ニーズの多様化に伴い公共サービスを求められる範囲が拡大しています。一方では、行政の取組みは限られた経営資源（人・モノ・お金など）で対応するため、公共サービスの全てを行政が行うことは困難であり、行政領域と公共領域にズレも生じています。このズレた領域を新たに民間（市民・団体・企業など）が担う取組みを推進したり、或いは、行政と民間の多様な協働による、公共サービスの提供により公共領域を豊かにすることができます。

そこで、民間（市民・団体・企業など）にできることは可能な限り民間に委ねることを主眼とし、行政事務のアウトソーシングを推進していきます。なお、受け手となる市民や団体に対しては、必要な活動を担うことができるよう人材や地域リーダーの育成を図ります。

市内の企業や市民団体などの協働を進めることは、多くの市民が地域活動に参加するきっかけを生み、活力ある地域づくりにつながります。また、市民との協働により、地域に必要とされるサービスを行政も効率よく提供することを目指します。

(2) 公共施設等の総合管理

① 公共施設等マネジメントの確立及び充実

各自治体において、高度成長期に建設した公共施設やインフラ²⁶が老朽化し、多くの公共施設等が大量の更新時期を迎えつつあります。そのような中、平成 26 年に総務省が各自治体へ公共施設等総合管理計画²⁷に関する指針を出し、各自治体では、公共施設等マネジメントの推進がなされています。本市においても公共施設やインフラの老朽化対策が喫緊の課題となっています。公共施設を「新しく造る」から「賢く使う」ため、公共施設等を適切に管理する公共施設マネジメントの確立及び充実を図ります。このマネジメントシステムにより、公共施設等の最適化に向け、長期的な視点から更新、統廃合、長寿命化²⁸などの取組みを計画的に進め、適正配置を目指すとともに、廃止等施設の有効活用を進め、更新費用や管理費用の平準化²⁹や逡減に向けた取組みを行います。

② 民間活力等の導入の推進

少子高齢化、人口減少時代の到来を踏まえ、地域の実情にあった公共施設等のあり方を明確にし、指定管理者制度³⁰や PFI³¹、民営化など運営形態の見直しによって民間活力等の導入を積極的に推進していきます。

なお、既に取り組んでいる指定管理者制度導入施設については、利用状況や利用者の

満足度など運営の妥当性の検証及び評価を行い、適正な管理運営に努めます。

(3) 公営企業会計・特別会計の健全経営

① 繰出基準の設定

各会計の設置目的に照らし、適切な事務事業が健全かつ効率的に行われているかに留意する必要があります。各会計においては国等が示す繰出基準に基づき経営計画、健全化計画を策定するとともに、一般会計からの例外的な繰出³²にあたっては、受益者等の適正な負担を考慮した中で、基準を設定し行います。このことにより、各会計の健全経営を目指します。

② 経営モニタリングの実施

一般会計からの基準外繰出がみられる会計においては、経営計画などにより経営の妥当性の検証及び評価を行い、過大な繰出とならないようモニタリング³³を実施します。

4. 自主財源の確保

少子高齢化の進展や人口減少時代を迎え、収入の増加が望めない中で、自主財源を確保していくことがますます重要となります。そのためには、公平性の観点から、市税等未収金回収の強化や受益者負担の適正化が求められるとともに、地域の特性等を活かした工夫・知恵をもとに自主財源を発掘し、収入増加策に取り組んでいくことが有効です。

(1) 収納率の向上及び受益者負担適正化の推進

① 滞納発生の抑制及び未収金回収の強化推進

公平性の観点から、税及び税外未収金の回収機能を強化する必要があります。そのためには、例えば、口座振替の推進や収納方法の多様化などを通して、納付しやすく、滞納を抑制する環境整備を進めていくとともに、未収状況を踏まえた管理を行い、適切な滞納処分等を推進していくなど未収金回収の強化を推進していくことが必要です。関係機関との連携を進め、さらなる収納率向上を進めていきます。

② 手数料・使用料の適正化、受益者負担の見直し推進

手数料・使用料については、応益負担³⁴の考えを基本としつつ、他自治体の水準や民間類似サービス等を参考にした上で、継続的に適正化に取り組んでいきます。施設における有料化や料金の検討、市外利用者等に対する料金設定の検討、公有財産の無償使用や減免の見直し、各種使用料の適正な負担等の検討を通して、受益と負担の観点から再

度妥当性の検討を行っていく中で受益と負担の適正化を確保します。

(2) 自主財源の発掘

① 公有財産の貸付等

公有財産については、有効活用に努めますが、その財産が市民サービスのために本当に必要なものか、取得時の用途や目的にとらわれることなく、現在の公共性や利用度などから判断します。その上で、目的が達成されたものや遊休状態のものなどで、今後の活用が見込めないものについては、民間への貸付や売却などについて積極的に取り組むことにより、自主財源の確保に努めます。

② 国等の交付金・補助金の発掘及び戦略的な活用

国においては、財政健全化に取り組んだ成果を地方交付税へ反映させる仕組みを拡充させ、地方が自ら創意工夫するインセンティブ³⁵を強化する方向にシフトしつつあります。また地方の積極的・自主的な取り組みを促す補助制度も見受けられます。

本市においてもこのような制度を発掘し、本市にふさわしい制度を見極める中で、積極的かつ戦略的に活用し、財源の確保を図るとともに、地域の活性化等も視野に入れて取り組みます。

③ 各種増収策の推進

その他、広告収入、ふるさと納税³⁶などの各種増収策の検討・推進を図っていきます。また、税収増に繋がるイベントの開催、施設の誘致などの取り組みや、ネーミングライツ³⁷、クラウドファンディング³⁸といった資金調達方策の活用などの新しい取り組みについても検討していきます。

用語解説

- 1 スケールメリット
同種のもものが集まり、規模が大きくなることによって得られる利点。
- 2 定員適正化計画
簡素で効率的な行政運営のため、各地方公共団体等が策定し公開しているもので定員管理計画ともいう。
- 3 特定非営利活動法人
Nonprofit Organization 法人、NPO 法人ともいう。公益に資するサービスを提供する営利を目的としない民間団体で、特定非営利活動促進法に基づいて法人格を取得した団体。
- 4 新しい公共
行政だけでなく、市民、NPO 法人、企業などが積極的に公共的なサービスの提供主体となり、身近な分野において、共助の精神で活動する現象や考え方。
- 5 第 2 次丹波市総合計画
総合計画は行政運営の基本となる最上位計画。市では平成 27 年 3 月に「人と人、人と自然の創造的交流都市」を将来像とした第 2 次丹波市総合計画（計画期間 10 年間）を策定した。
- 6 持続可能な行財政運営の基盤の確立
安定的な行政サービスを提供していくため、歳出の適切な執行とともに安定的な自主財源を確保し、市を取り巻く財政状況の変化にも柔軟に対応できるよう確固たる財政基盤を築くこと。
- 7 経営資源
人的資源・物的資源・資金力・情報・時間・商標・信用など、企業や団体が経営を行う上で利用できる有形あるいは無形の資産の総称。
- 8 選択と集中
自組織の得意とする分野・領域を明確にして、そこに経営資源を集中的に投下し、効率性や効果を最大限にする戦略。
- 9 自主財源
地方公共団体などが、依存しないで独立に調達できる財源のこと。地方税のほか、手数料・使用料・寄付金などがある。
- 10 アクションプラン
ある政策、戦略、方針、取組みなどを具体的に実施していくための行動内容を示した計画。
- 11 PDCA
Plan(計画)・Do(実行)・Check(点検・評価)・Action(改善・処置)の頭文字を取ったもので、業務を円滑に進める手法の一つ。この 4 段階を繰り返すことによって、業務が継続的な改善につながる。
- 12 行政評価システム
政策に基づいて推進すべき施策や、施策目的を実現するための事業を対象として、目的や成果、コストなどに着目してその有効性や効率性を評価し、その結果を予算などに反映させることにより、効果的かつ効率的な行政運営の継続的な改善をめざすシステムのこと。

-
- 13 合併特例債
合併した市町村が新しいまちづくりのため、新市建設計画に基づき実施する事業のうち、特に必要と認められる事業に対する財源として、借り入れることができる地方債（借入金）。
- 14 財政規律
財政が秩序正しく運営され、歳入と歳出のバランスが保たれていくための規範や数値目標などを指す。
- 15 プライマリーバランス
基礎的財政収支。財政収支において、借入金を除く税収などの歳入と、過去の借入に対する元利払いを除いた歳出の差のこと。プライマリーバランスが均衡を保っていれば、借金に頼らない財政運営を示すが、赤字であれば後々に借金が増えていくことを示す。
- 16 動態的体制
スタッフ制、プロジェクトチーム、応援態勢など、取り巻く環境の変化や事務量の時期的な増減等に弾力的に対応できるように、状況に応じて柔軟に対応態勢を確保する組織体制。
- 17 ワークライフバランス
「仕事と生活の調和」と訳され、「国民一人ひとりがやりがいや充実感を持ちながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる社会」のことを指す。
- 18 ジョブローテーション
社員や職員の能力開発を行うことを目的として、人材育成計画にもとづいて定期的に職場の異動や職務の変更を行う「戦略的人事異動」のことを指す。
- 19 モチベーション
人が行動を起こす際の原因、動機づけ、目的意識のことを指す。
- 20 キャリア
職業上・技能上積み重ねた実地の経験、経歴のことを指す。
- 21 コンプライアンス
法令遵守のことであり、企業・団体などが、法律や内規などの基本的なルールにしたがって活動すること。
- 22 任期付職員
定年まで働く職員とは異なり、採用時に特定の目的に応じた任期を定めて採用される職員。任期付職員の種類によって勤務条件等が異なる。
- 23 再任用制度
定年等で退職した職員が、これまでの行政経験で得た知識・経験を公務の場で活用していくとともに、60歳台前半の生活を支えるために設けられた制度。フルタイム勤務と短時間勤務の二つの勤務形態がある。
- 24 テレワーク
勤務先に固定的に出勤するのではなく、情報通信技術を活用し、場所や時間にとらわれない柔軟な働き方を指す。
- 25 行政経営システム
計画の目標達成等に向けて、PDCAによるマネジメントサイクルを確立し、効率的かつ効果的な行政運営を行うための体系的な仕組み。

26 インフラ

「産業や生活の基盤」あるいは「社会資本」を意味する「インフラストラクチャー」の略。学校や病院など生活に必要な社会資本も含まれる中、近年では高度経済成長期に造られた道路や橋などは、老朽化による危険性が指摘されている。

27 公共施設等総合管理計画

公共施設等の老朽化対策が大きな課題となる中で、総務省が平成 26 年に地方公共団体に対して公共施設等を総合的かつ計画的に管理することを目的として策定するよう指針を示した計画。

28 長寿命化

施設等（インフラ含む）の機能をより長期にわたって保全すること。

29 更新費用や管理費用の平準化

施設等（インフラ含む）の管理においては、定期的な修繕や大規模改修などを繰り返すため年度ごとに費用が大きく異なる。そのため、計画的な保全をもとに年度ごとの費用の格差を縮小していくもの。

30 指定管理者制度

公の施設の管理・運営を、民間事業者等に包括的に代行してもらう制度。民間事業者等が有するノウハウを活用することにより、市民サービスの質の向上を図っていくことを目的としている。

31 PFI

PFI（Private Finance Initiative）は、民間の資金と経営能力・ノウハウを活用し、公共施設等の設計・建設・改修・更新や維持管理・運営を行う公共事業の手法の一つ。

32 繰出

一般会計、特別会計等の間で、その会計から他の会計に資金を移す場合をいう。

33 モニタリング

モノ（施設、製品等）やサービスなどに対して、その評価や診断などを行うため、観測・測定、調査を行い、その状態・状況や意見・感想などの現状を把握すること。

34 応益負担

自分が受けたサービスや利益の度合いに応じて、対価を支払うなどの負担をすること。

35 インセンティブ

人に対して、やる気を起こさせたり、行動を促すような刺激や動機付け。

36 ふるさと納税

「ふるさと寄附金」とも呼ばれ、任意の地方公共団体に寄附することにより、寄附した額のほぼ全額が税額控除される個人住民税の制度。都道府県民税・市区町村民税の一部を任意の地方公共団体へ移転することとなる。

37 ネーミングライツ

「命名権」とも呼ばれ、市と民間団体等との契約により、市の施設等に愛称等を付与させる代わりに、当該団体からその対価等を得て、施設等の持続的な運営を行う手法。

38 クラウドファンディング

不特定多数の人がインターネット等を経由して他の人々や組織に財源の提供や協力などを行うことを指す。ソーシャルファンディングとも呼ばれる。