

塩尻市

行政改革基本方針

【2018 年度～2023 年度】



平成 30 年 9 月
企画政策部企画課

目次（Contents）

はじめに	・ ・ ・ 1
1 これまでの行政改革の取組みについて	・ ・ ・ 2
(1) 行政改革の経過	・ ・ ・ 2
(2) 前回行政改革基本方針の概要	・ ・ ・ 2
(3) 前回行政改革基本方針の主要な成果	・ ・ ・ 4
(4) 前回行政改革基本方針の課題	・ ・ ・ 5
2 本市の行政経営の課題整理	・ ・ ・ 6
(1) 経常収支比率の状況	・ ・ ・ 6
(2) 義務的経費の状況（人件費の状況）	・ ・ ・ 6
(3) 職員数の状況	・ ・ ・ 7
(4) 年齢別職員構成の状況	・ ・ ・ 8
(5) 行政経営の課題等を踏まえた見直しの方向性	・ ・ ・ 9
3 行政改革の目指す姿	・ ・ ・ 10
(1) 策定目的	・ ・ ・ 10
(2) 策定期間	・ ・ ・ 10
(3) 位置付け	・ ・ ・ 10
(4) 行政経営体の領域における課題整理	・ ・ ・ 11
4 行政改革の重点改革項目	・ ・ ・ 12
(1) 全庁業務の棚卸し・プロセスの見直し	・ ・ ・ 12
(2) ファシリティマネジメントの推進	・ ・ ・ 13
(3) 新たな財源確保の推進	・ ・ ・ 13
(4) 行政経営システムの見直し	・ ・ ・ 13
(5) ワーク・ライフ・コミュニティ・バランスの推進	・ ・ ・ 13
(6) 採用・配置戦略の見直し	・ ・ ・ 14
(7) 人材育成制度の見直し	・ ・ ・ 14
(8) 組織体制の強化	・ ・ ・ 14
5 行政改革の進行管理	・ ・ ・ 15
(1) 成果指標・重要業績評価指標（K P I）	・ ・ ・ 15
(2) 行政改革の推進体制	・ ・ ・ 16
(3) 評価検証方法（P D C A）	・ ・ ・ 16
(4) スケジュール	・ ・ ・ 17
用語解説	・ ・ ・ 18

はじめに

塩尻市では、平成 27 年度を始期とする「第五次塩尻市総合計画」において、目指す都市像を「確かな暮らし 未来につなぐ田園都市」と設定し、限られた行政の経営資源を有効に活用し、最大の成果を上げることを目指して、戦略的に事業を推進してきています。

総合計画の最上位指標である目標人口については、第 1 期中期戦略期間は、子育て世代をはじめとした社会増加が継続する中で、目標水準を大きく上回っており、「行政評価」「実施計画」「予算編成」を効果的に連動させた「行政経営システム」による P D C A サイクルを構築し、スピード感を持って、重点施策に戦略的に取り組んできた成果といえます。

一方で、本市においても、高齢化の着実な進展、市民ニーズの複雑化、ライフスタイルの多様化など、社会経済状況が急激に変化している中、持続可能な行政経営を展開していくには、不断の改革を積み重ねていくことが必要不可欠となっています。

実際に、本市の財政状況は、長期的な税収減少に加えて、扶助費などの義務的経費の増加により、近年の経常収支比率は、90%を超える極めて高い数値となっており、これまでにない厳しい経営状況に置かれています。

特に、近年は、業務量の増加や再任用制度の導入などを要因に、人件費が増加傾向にあるとともに、職員の大量退職を背景に、職員層の急速な若年化が進んでおり、行政経営体としての生産性の向上を図っていく観点からも、私たち職員＝「ヒト」にフォーカスした改革は、喫緊の課題となっています。

このような状況において、全職員が一丸となって、私たち職員がプロフェッショナルとして取り組むべき仕事、市民と共に創っていくべき仕事、新たな主体に委ねていく仕事、広域的な視点で取り組むべき仕事などをゼロベースで考え直し、新たな改革のステージに進める必要があります。

こうした背景から、本行政改革基本方針は、経費節減や業務の効率化といった従来からの「削減」の視点に立った改革だけでなく、職員一人ひとりが仕事に果敢にチャレンジできる行政経営体の構築を目指し、今取り組むべき改革項目を明示するものです。

1 これまでの行政改革の取組みについて

(1) 行政改革の経過

本市では、昭和 60 年の「第一次行政改革大綱」策定以降、積極的に行政改革に取り組んでいます。特に、平成 23 年には有識者を構成員とした「塩尻市経営研究会」を、平成 24 年には「行政改革推進本部・推進会議」を設置し、戦略的な行政経営の実現と行政改革の推進を図ってきました。

昭和 60 年	第一次行政改革大綱策定、行政改革推進委員会設置
平成 7 年	第二次行政改革大綱策定
平成 11 年	第三次行政改革大綱策定
平成 15 年	政策展開プログラム策定
平成 15～24 年	行政改革アクションプログラム策定
平成 17 年	塩尻市集中改革プラン策定
平成 20 年	第四次総合計画第 6 章に基づく行政改革
平成 23・24 年	塩尻市経営研究会設置（行政改革推進委員会休止）
平成 24 年	行政改革推進本部・推進会議の設置
平成 25 年	行政改革基本方針策定
平成 26 年	第五次塩尻市総合計画長期戦略 (第 3 部 都市像の実現に向けた行政経営の考え方)策定

(2) 前回行政改革基本方針の概要

ア 策定目的

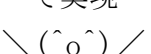
限られた経営資源の最適配分により、行政サービスの質的向上を図ること、また、職員一人ひとりが内発的な意識改革を大胆に図りながら、人口減少・財政縮小時代に対応できる経営体を目指して行動すること。

イ 期間

平成 25 年度から平成 29 年度まで（5 年間）

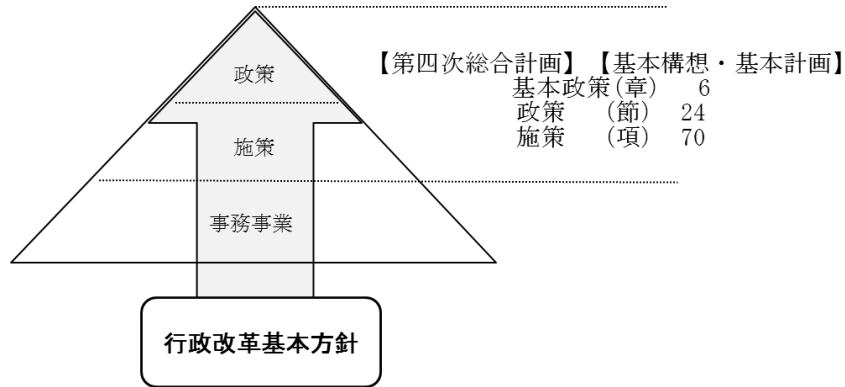
※ 第五次塩尻市総合計画（長期戦略）の策定に合わせて見直し

ウ 目標

「スマートマイセルフ  で実現 スマートシティ塩尻」

エ 位置付け

常に改革の意識を持ちながら事務事業に取り組むことで、施策や政策に繋げていく。



オ 改革の取組み

5つの改革の区分に合わせて、それぞれ改革項目を設定したもの。

区分	取組項目
① 社会環境の激変に対応できる改革	◆国や県の事務・権限の受け入れ、国・県・市町村との連携強化 ◆抜本的な事務事業の見直し、業務の改善・効率化
② 経営的な組織運営に向けた改革	◆組織の見直し、事務分掌の見直し ◆人的資源の有効活用、定員の計画的な管理と適正な職員配置 ◆事業部制の活用、風通しの良い職場づくり
③ 職員の意識改革・行動改革	◆職員提案の活用、人事制度の検討、人事考課制度の改善 ◆人材の育成、研修の充実 ◆人件費の削減、ワークライフバランスの推進
④ 市民の参画と協働を推進する改革	◆新しい公共の推進、公益活動団体との連携 ◆情報発信の充実、市民の声の反映、財政状況の公表 ◆業務の民間委託の推進、指定管理者制度の導入
⑤ 健全財政を堅持するための改革	◆予算の戦略的重点化、財政フレームの策定、公債費の縮減 ◆収入の確保、受益者負担の適正化、有利な起債の活用 ◆財産の有効活用・総量縮小、施設の長寿命化 ◆公営企業のあり方の検討

カ 改革の視点

「5 S活動（整理、整頓、清掃、清潔、躰）」に取り組みながら、行政改革の視点にも生かすとともに、塩尻らしい「5 S（スマイル、シェア、スピード、セーブ、わたしのS）」をプラスして改革に取り組むもの。

(3) 前回行政改革基本方針の主要な成果

前回の行政改革基本方針に基づく、改革の主要な成果は次のとおりです。

第五次総合計画の策定に伴い、その進行管理を行うための行政経営システムを構築し、「包括予算制度」の導入を行うなど、事業部制のメリットを活かした行政経営の推進を図りました。また、アウトソーシングの実施や新たな課題解決のための共創の推進などにより、改革の一定成果を挙げることができました。

区分	成果事項
① 社会環境の激変に対応できる改革	◆第五次塩尻市総合計画の策定・遂行 ヒト・モノ・カネを重点投資する戦略分野を明示にした計画として策定・遂行 ◆新たな行政評価システム（PDCA サイクル）の構築・運用 行政評価システムに「事中評価」制度を導入し、直近の課題等を予算編成につなげる仕組みを構築
② 経営的な組織運営に向けた改革	◆組織体制の大幅な見直し 第五次総合計画の遂行にあたり、重点化する基本戦略が効果的に推進できる組織体制を構築 ◆事業部制のメリットを活かした予算編成の仕組みを構築・運用 予算編成に「包括予算制度」を導入し、行政評価結果をベースに各事業部が自律的に予算編成を行う仕組みを構築
③ 職員の意識改革・行動改革	◆人材育成制度の拡充 人事課に人材育成係を設置し、早稲田大学人材育成マネジメント部会や民間企業等との連携による職員の人材育成制度の充実
④ 市民の参画と協働を推進する改革	◆PPP/PFI 等の民間活力導入の検討・推進 新体育館建設事業にコンストラクションマネジメント方式の導入、水道料金等徴収業務のアウトソーシングの実施、小坂田公園に係るサウンディング型市場調査の実施 ◆新たな課題解決のための協働・共創の推進 地方創生協働リーダーシッププログラム（MICHIKARA）の実施、(株)リクルートホールディングス、生活クラブ等との包括連携協定に基づく共創の推進
⑤ 健全財政を堅持するための改革	◆財政フレームに基づく実施計画の遂行 長期財政フレームに基づく、実施計画の策定、「補正」制度の構築・運用

(4) 前回行政改革基本方針の課題

前回の行政改革基本方針に基づき、上述のような一定の成果を挙げることはできましたが、次のような課題も明らかになっています。今回策定する基本方針においては、これらの課題を踏まえた実効性のある方針を策定することとします。

■ 職員の改革意識を促す視点がメーンのため、実効性に欠けている

「5 S 活動」や「プラス 5 S」などの職員の意識改革に視点がフォーカスされていたため、行政改革としての実効性には欠けていました。（実際に「5 S 活動」等の取り組みは、単年度でスクラップしています）

■ 取組項目については、やや網羅的であり、優先順位があいまい

改革の取組項目については、5 つの改革区分に対して 3 2 項目が設定されていましたが、いつまでに、誰（担当課）が、どこまで、何を実行するのかが、不明確でした。

■ P D C A サイクルの記載はあるものの、着手できていない

P D C A の明確な仕組みがなく、成果指標（K P I）の設定がされてないので、P D C A サイクルによる評価検証ができていない状況でした。

■ 基本方針そのものが職員に浸透していない

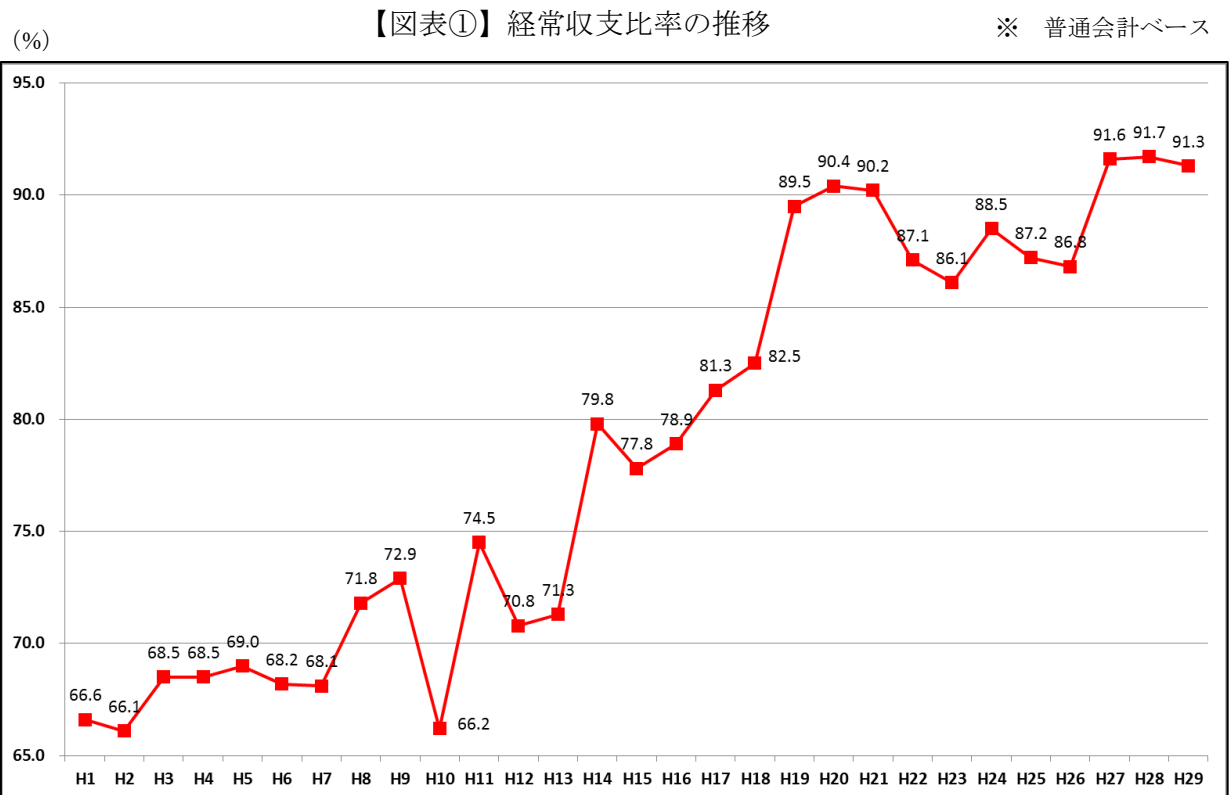
基本方針に基づく具体的な取り組みや職員との接点が乏しいため、基本方針そのものが職員に浸透していない状況でした。

2 本市の行政経営の課題整理

本市の行政経営に係る課題については、主に次の4つの点を喫緊の課題として取り組むべきものと整理しました。今回の基本方針においては、前回の基本方針の課題に加えて、これらの行政経営上の課題の解決につながるよう、集中的に改革を進めるものとします。

(1) 経営収支比率の状況

本市の経常収支比率は、全国の自治体と同様に、上昇傾向で推移してきています。近年は、90%を上回る極めて高い状況で、長野県内19市では5番目に高い状況にあり、財政の硬直化が懸念されます。



(2) 義務的経費の状況（人件費の状況）

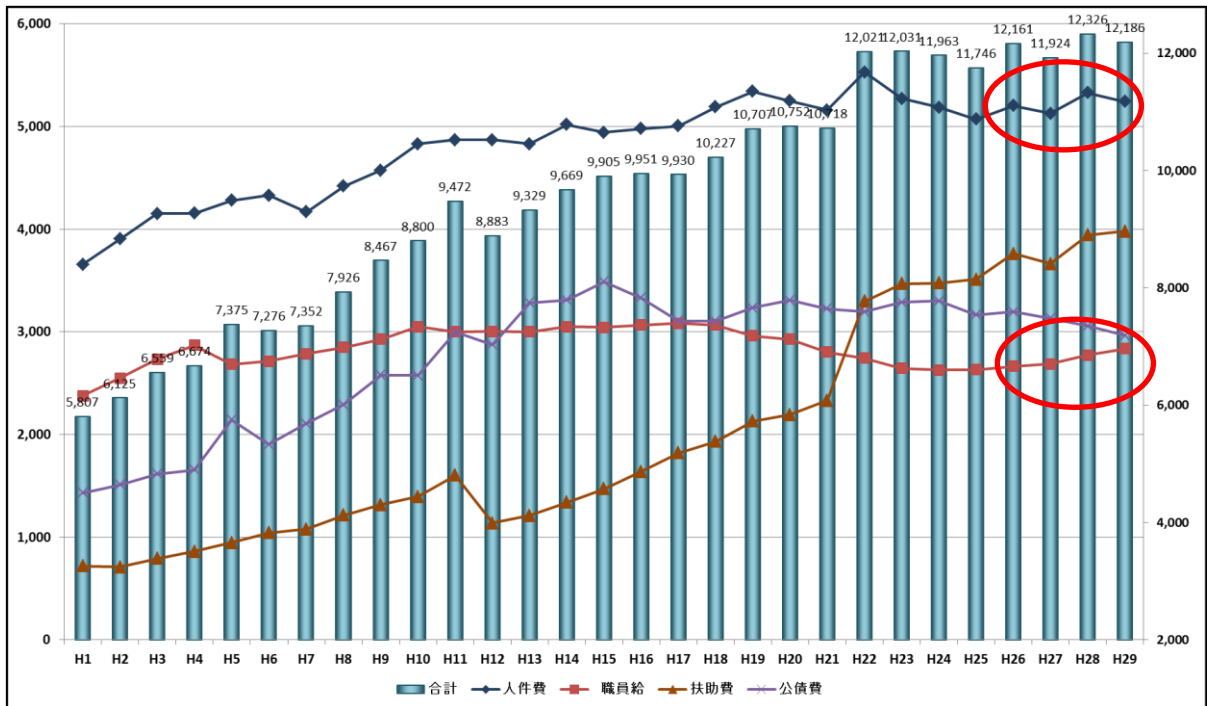
本市の義務的経費は、上昇傾向で推移し、平成28年度からは120億円を上回る規模となっています。

近年は、扶助費の大幅な増加に加えて、人件費（職員給含む）についても職員数の増加等により、増加傾向にあります。

(百万円)

【図表②】 義務的経費の推移

※ 普通会計ベース



(3) 職員数の状況

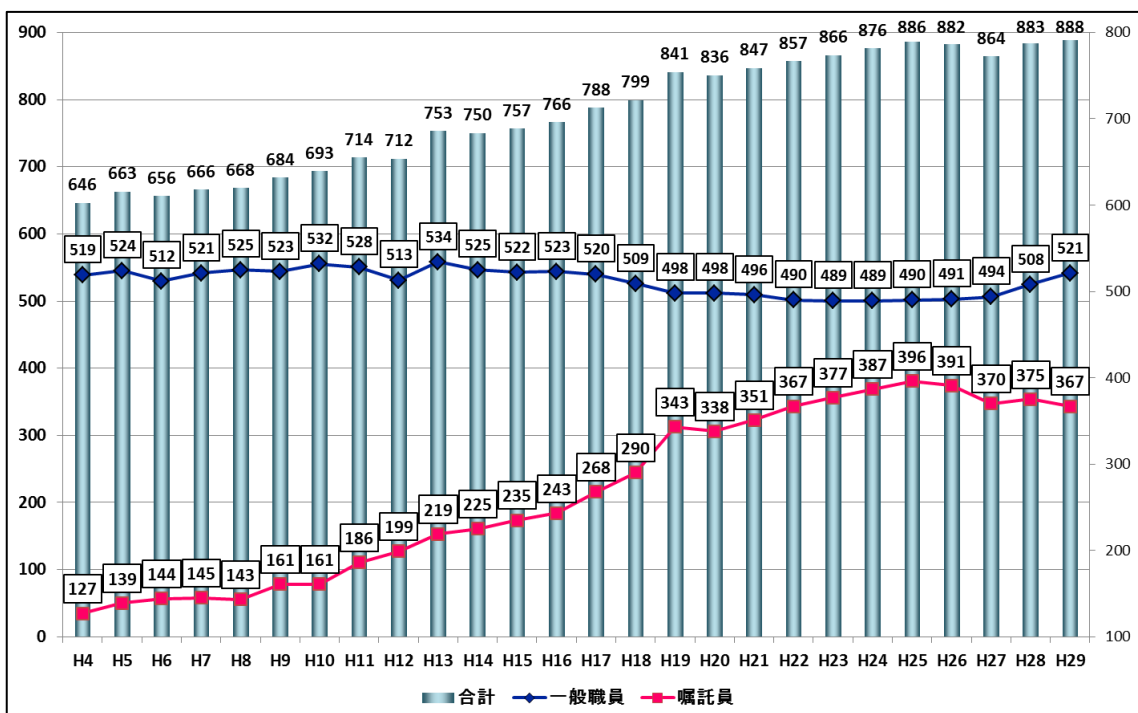
本市の全体職員数は、保育士需要の増による嘱託員の増加に伴い、増加傾向で推移し、平成 29 年度は 888 人で過去最高値となっています（普通会計ベース）。

一般職員については、平成 17 年度の旧檜川村との合併以降、定員管理計画に基づき減少傾向で推移しましたが、近年は、再任用職員の拡大により大幅に増加し、合併時の水準まで増加しています。

(人)

【図表③】 職員数の推移

※ 普通会計ベース

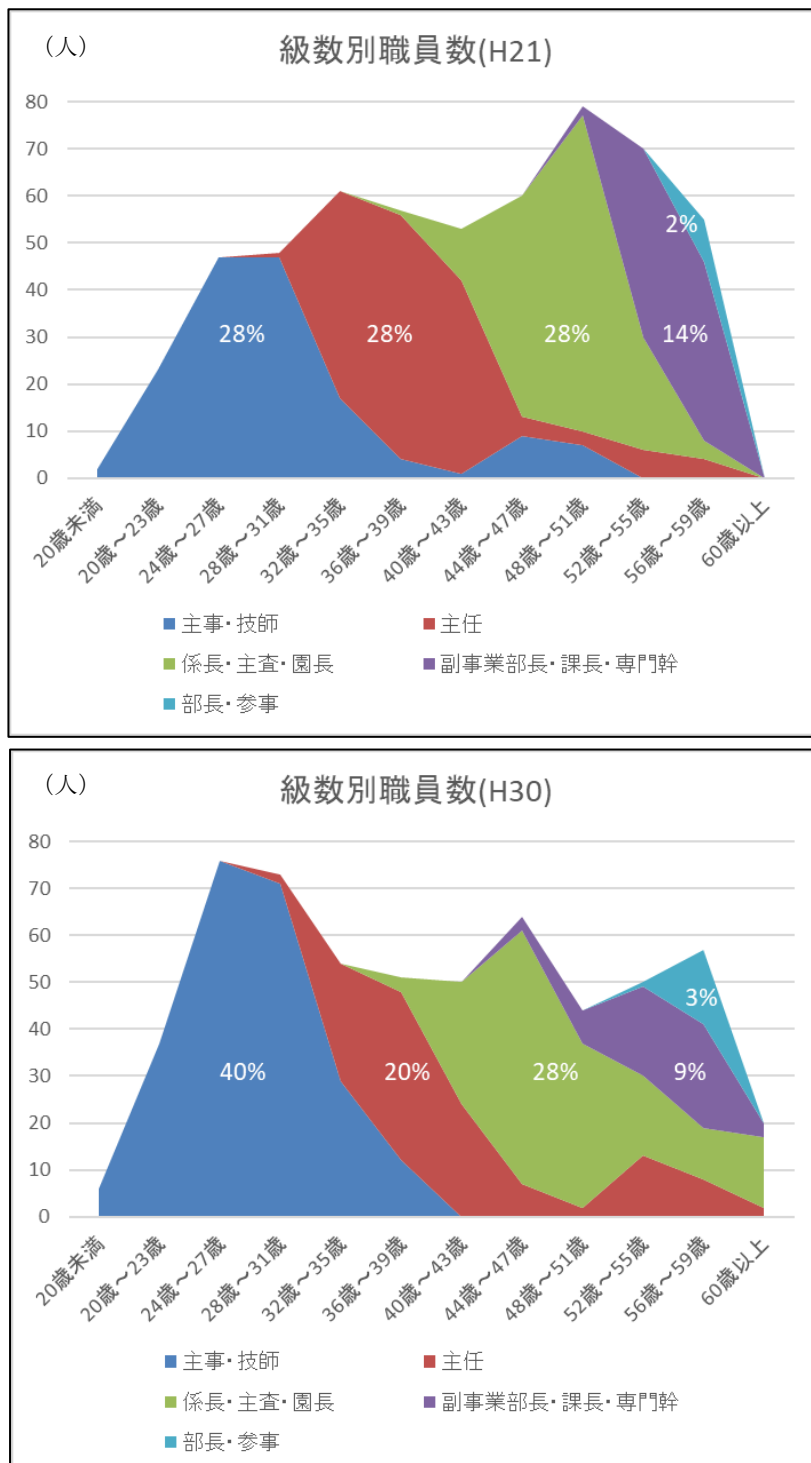


(4) 年齢別職員構成の状況

平成 30 年度の職員構成を平成 21 年度と比較すると、最も職員数の多い年代が 40 代後半から 20 代後半に変化しています。今後は、50 代後半の厚い職員層が退職することにより、この傾向が更に加速することが推測されます。

級数別にみると、若手職員層の増加により主事・技師の割合が大幅に増加している一方、30 代から 40 代前半の中堅職員層の減少により係長、主任級職員の割合が低下しています。

【図表④】級数別職員数の比較（H21，H30 年度）



(5) 行政経営の課題等を踏まえた見直しの方向性

行政経営の課題、前回の行政改革基本方針の課題等を踏まえて、今回策定する基本方針においては、次の4つの視点から見直しを行います。

■ **行政経営の課題解決につながる改革項目を絞り込み・重点化する**

行政経営の課題を体系的に整理したうえで、解決につながる改革項目に重点的に取り組むこととします。

■ **改革に取り組む担当課を明確にし、確実に実行できる体制を構築する**

どの担当課が、いつまでに、何に取り組むのかを、具体化することにより、確実に行政改革が進められる体制を構築します。

■ **行政経営システムと効果的に連動させたPDCAによる評価検証を行う**

基本方針の成果指標及び重点改革項目の重要業績評価指標（KPI）をそれぞれ設定し、改革の進捗について評価検証を行っていきます。

具体的には、省力化の観点から行政経営システムと連動させたPDCAサイクルを構築し、改革項目の評価検証を行う仕組みを構築します。

■ **行政改革に全職員が一丸となって取り組む体制を構築する**

全職員と行政経営の課題や危機感を共有し、基本方針に基づく改革項目の周知徹底を図ります。

3 行政改革の目指す姿

(1) 策定目的

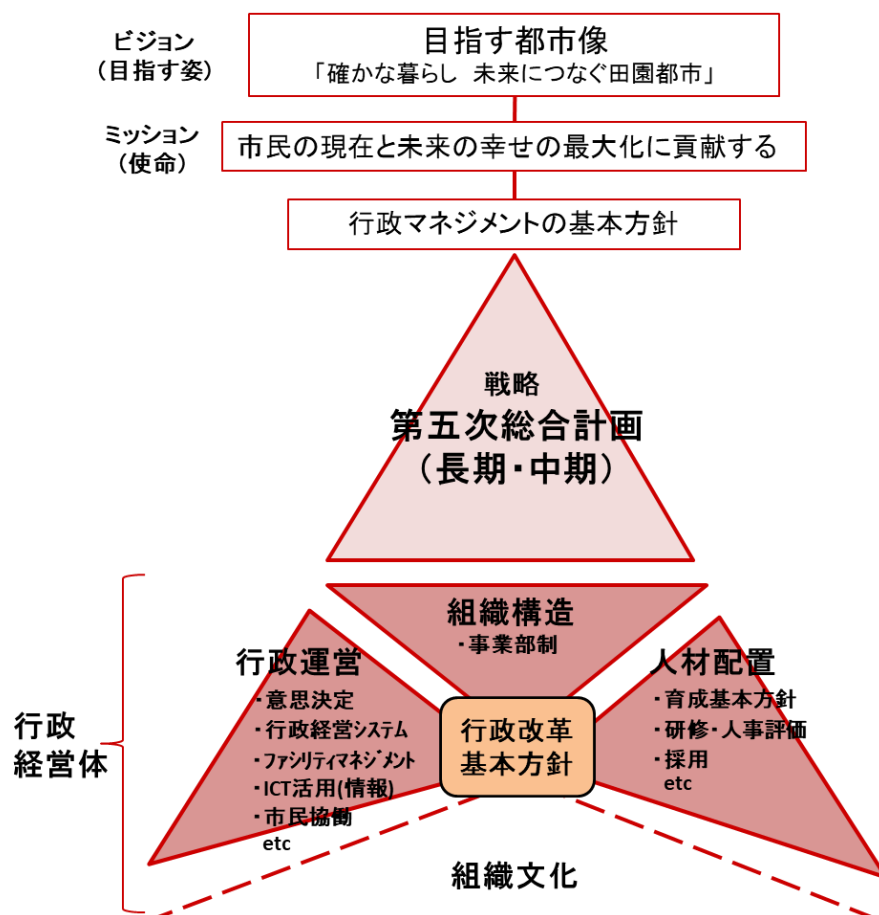
本基本方針は、人口減少・財政縮小時代に対応するとともに、限られた経営資源の最適配分により、市民に対して、また市民とともに、価値を生み出し続ける行政経営体を目指して、職員一人ひとりが仕事に果敢にチャレンジできることを目的に策定するものです。

(2) 改革期間

2018（平成30）年度から2023年度までの6年間とし、第五次総合計画の第3期中期戦略の策定に合わせ、必要に応じて見直しを行います。

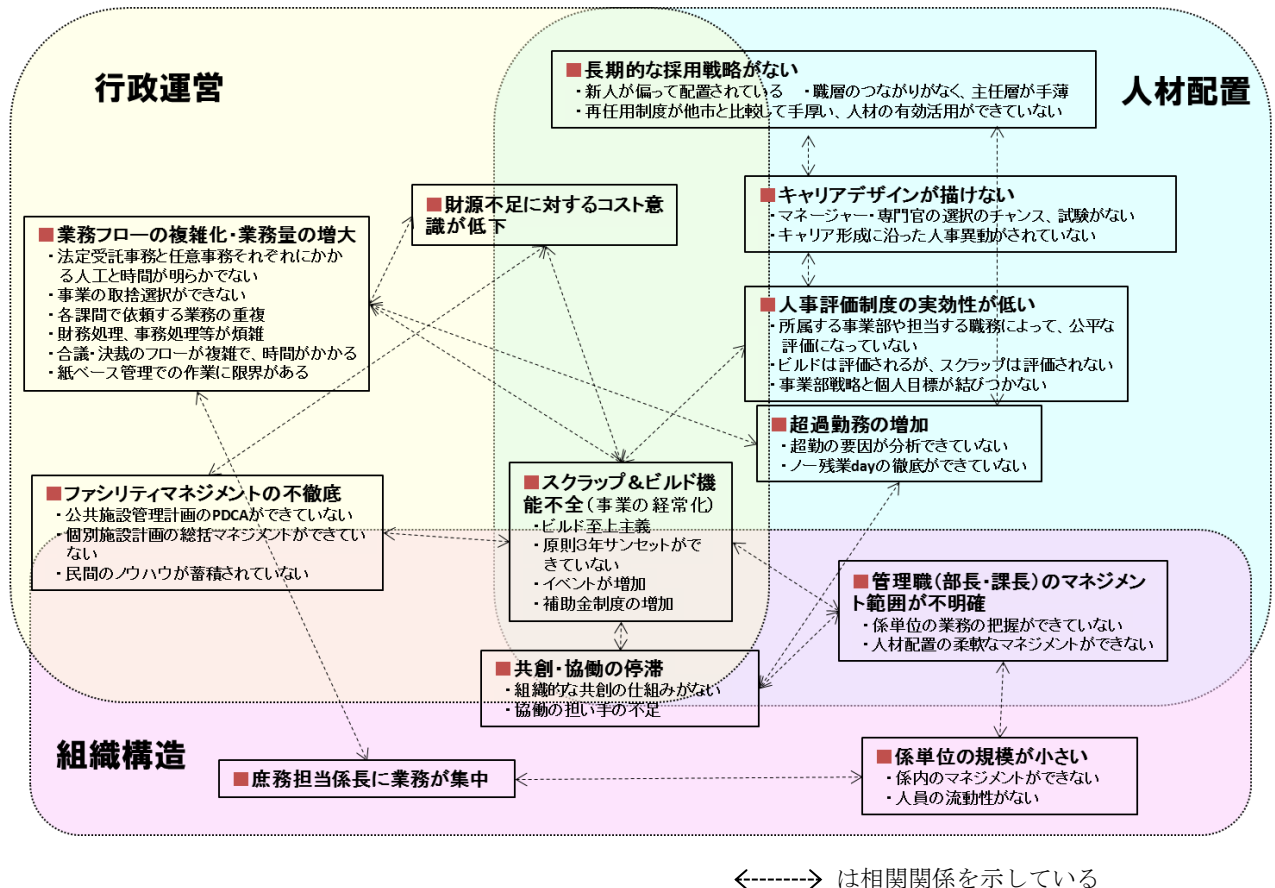
(3) 位置付け

第五次総合計画の長期戦略においては、目指す都市像を「確かな暮らし 未来につながる田園都市」とし、行政の使命を「市民の現在と未来の幸せの最大化に貢献する」としています。本基本方針においては、長期戦略の「行政マネジメントの基本方針」を踏まえて、行政経営体を「行政運営」「組織構造」「人材配置」の3領域と位置付け、行政経営体の在り方の見直しや改革に関する基本的事項を定めるものとします。



(4) 行政経営体の領域における課題整理

重点的に改革を推進すべき項目を抽出する観点から、行政経営体の「行政運営」「組織構造」「人材配置」の各領域において、現在の経営体が抱える本質的な課題をプロットしたものです。

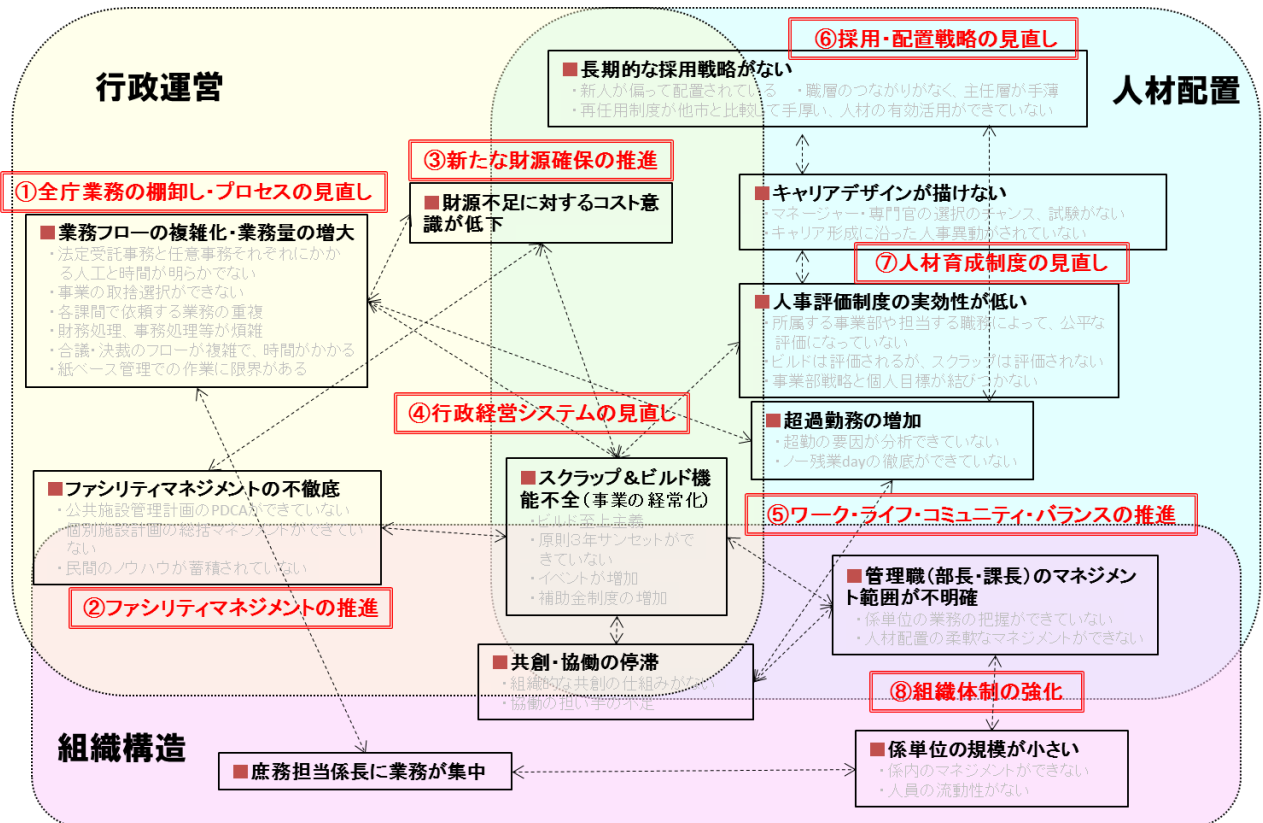


各事業部の選抜メンバー（係長・主任級）で構成する行政改革基本方針策定部会が、ワークショップ形式にて議論を行った上で課題を抽出し、各領域にゾーニングしたものです。

4 行政改革の重点改革項目

前項において体系的に整理した各領域における課題に対して、取り組むべき改革項目をプロットしたものが、次の図です。改革期間が6年間と限られている中で、重点的に取り組むべき改革項目として8項目に絞り込みを行いました。

各改革項目における取り組み事項、主に改革に取り組む担当課等については、それぞれ明示します。



(1) 全庁業務の棚卸し・プロセスの見直し

取り組み事項	主な担当課
◆ 全庁業務の棚卸しによる業務量・プロセスの可視化 ◆ 財務関連業務等の全庁に共通する業務プロセスの効率化 財務規則、財務会計の手引き等の見直し ◆ 事業部制のメリットを活かした合議・決裁フローの効率化 事務処理規則、文書事務の手引き等の見直し ◆ 業務のアウトソーシングの推進 全庁業務の棚卸しを踏まえた業務の切り出し等の実施 ◆ ICT (RPA、AI 等) を活用した業務効率化の検討・推進 先行モデルとして保育業務改革プロジェクトによる実証事業の実施 実証事業を踏まえた全庁業務の ICT 等の活用による効率化の推進	庶務課 人事課 企画課 (※) 財政課 情報政策課 会計課 全課

(2) ファシリティマネジメントの推進

取り組み事項	主な担当課
◆ 「公共施設総合管理計画」、「個別施設計画」の戦略的な推進 各計画を推進するためのファシリティマネジメント体制の構築 ◆ PPP/PFI の推進 指定管理者制度の見直し、包括管理業務委託の検討、PPP/PFI 優先的検討規程の検討など ◆ 民間活力活用の知見、ノウハウの蓄積体制の構築	財政課（※） 企画課（※） 全課

(3) 新たな財源確保の推進

取り組み事項	主な担当課
◆ 多様な資金調達の仕組みの構築 ガバメントクラウドファンディング等の新たな資金調達の実施 ◆ 新たな持続的な財源の確保 資金・資産運用、広告料収入等の持続的な財源確保の実現	財政課（※） 地方創生推進課 全課

(4) 行政経営システムの見直し

取り組み事項	主な担当課
◆ 行政評価システムへのトータルコスト評価の導入 人件費評価を含むトータルコストによる事業評価制度の確立 ◆ 包括予算制度の見直し 人的資源管理計画と効果的に連動させた包括予算制度の実施 ◆ イベント見直し制度の構築、補助金見直し制度の再構築 各制度の見直しによる本質的なスクラップ&ビルド機能の強化	財政課（※） 企画課 全課

(5) ワーク・ライフ・コミュニティ・バランスの推進

取り組み事項	主な担当課
◆ 超過勤務実態の要因分析、削減に向けた取組の実施 ◆ テレワーク、フレックス勤務等の多様な働き方の推進 ◆ 副業制度等の検討・推進 地域社会の担い手として参画するための仕組みとして制度設計 ◆ 行政課題の解決に向けた新たな共創の仕組みの構築 えんぱーく、スナバ等の効果的な活用による仕組みの構築	人事課（※） 企画課 地方創生推進課 交流支援課 全課

(6) 採用・配置戦略の見直し

取り組み事項	主な担当課
◆ 人的資源管理計画の策定 長期財政推計と連動させた職員数の適正管理計画等の策定 ◆ 組織的に必要な人材を戦略的に確保できる採用制度の検討・導入 試験方法、実施時期、プロモーション方法等の検討・導入 ◆ 戦略的な人材配置の推進 専門職、外部派遣職員、再任用職員等の戦略的な配置の検討 人材育成制度との連動性を持たせた配置の推進	人事課（※）

(7) 人材育成制度の見直し

取り組み事項	主な担当課
◆ 人材育成制度の拡充 組織として求められる職員像の明確化、研修成果の可視化、民間事業者との連携など ◆ 人事評価制度の見直し 評価結果のフィードバックの仕組みの構築 多面観察制度の導入検討など ◆ キャリアデザインを描ける複線型の昇任・給与制度の検討 人事評価制度と連動した昇任・給与制度の検討、キャリア選択のプロセスの検討など	人事課（※）

(8) 組織体制の強化

取り組み事項	主な担当課
◆ 事業部の裁量権の可視化と拡充 業務プロセスの見直しと連動させた事業部長の裁量権の見直し ◆ 係単位の見直し 人材配置と連動させた最適規模の係の設置	人事課 企画課（※）

（※）は、各重点改革項目を組織的に推進できるようマネジメントする担当課です。
各項目に設定する重要業績評価指標（KPI）の取りまとめを行います。

5 行政改革の進行管理

(1) 成果指標・重要業績評価指標（K P I）

本基本方針を効果的に進行管理していくため、基本方針の成果指標及び重点改革項目の重要業績評価指標（K P I）をそれぞれ設定します。

ア 基本方針の成果指標

指標名	現状値	目標値	
	[基準年度]	2020 年度	2023 年度
経常収支比率	91.3% [2017 年度]	90.0%未満	88.0%未満
総職員数（正規職員・嘱託員） （普通会計ベース）	888 人 [2017 年度]	削減	削減
行政改革目標の達成度 （重点改革項目の KPI の達成度）	— [2017 年度]	80.0%以上	80.0%以上

イ 重点改革項目の重要業績評価指標（K P I）

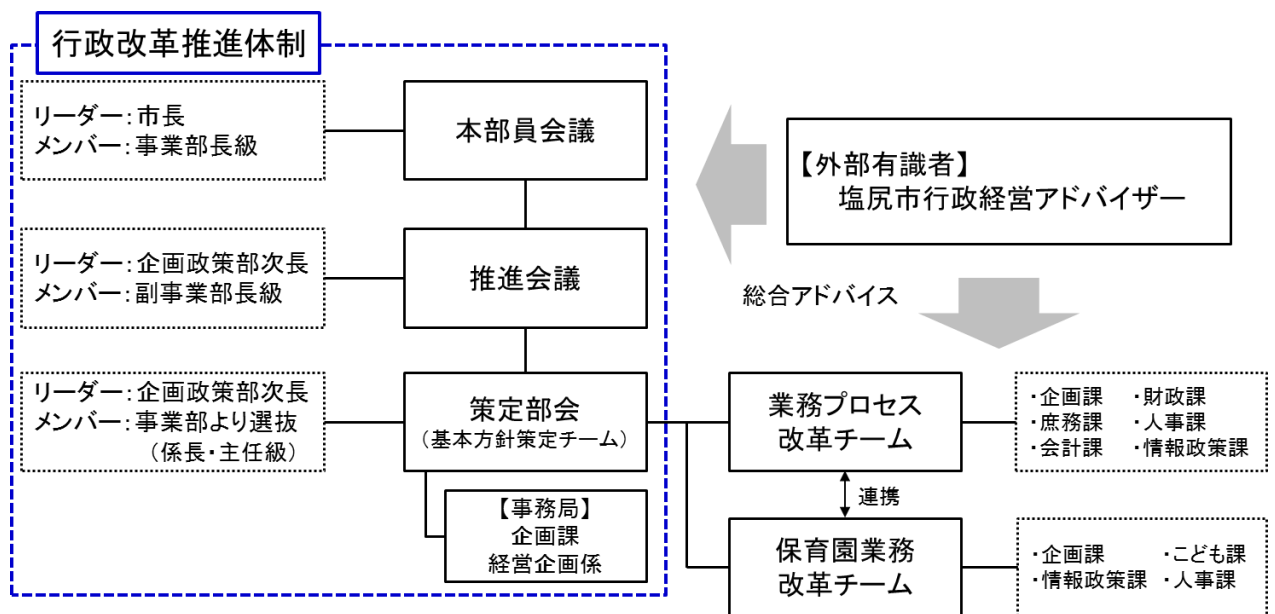
重点改革 項目	指標名	現状値	目標値	
		[基準年度]	2020 年度	2023 年度
① 全庁業務の 棚卸し・プロセス の見直し	ICT・アウトソーシングにより効率 化を図った事業数（累計）	— [2017 年度]	2 事業	5 事業
② ファシリテ ィマネジメントの推進	公共施設の除却、統合件数（累計）	— [2017 年度]	8 件	15 件
	PPP/PFI の導入事業数（累計）	— [2017 年度]	—	3 事業
③ 新たな財源 確保の推進	ガバメントクラウドファンディン グ等による資金調達件数	— [2017 年度]	2 件	5 件
④ 行政経営シ ステムの見直 し	市民一人当たりの物件費（経常分）	38.2 千円 [2017 年度]	37.6 千円	37.0 千円
⑤ ワーク・ラ イフ・コミュニ ティ・バランス の推進	年間超勤時間の削減率	— [2017 年度]	10%以上	20%以上
	多様な働き方に取り組んだ職員割合 （テレワーク、フレックス、副業等）	— [2017 年度]	50.0%以上	60.0%以上
⑥ 採用・配置 戦略の見直し	人的資源管理計画の進捗率	— [2017 年度]	100%	100%
	新規採用試験の受験者数（上級職）	50 人 [2017 年度]	150 人	200 人

⑦ 人材育成制度の見直し	研修に関する職員満足度	93.6% [2017 年度]	97.0%	97.0%以上
	人事評価制度の改革項目数（累計）	— [2017 年度]	1 件	2 件
⑧ 組織体制の強化	係単位当たり平均職員数（正規職員）	4.0 人 [2017 年度]	5.0 人	6.0 人

(2) 行政改革の推進体制

本市の行政改革は、次の図のとおり、本部員会議、推進会議を中心とした推進体制により強力に推進していきます。

また、本市の行政経営アドバイザーから総合的かつ専門的なアドバイスを受けながら効果的に推進します。



(3) 評価検証方法（PDCA）

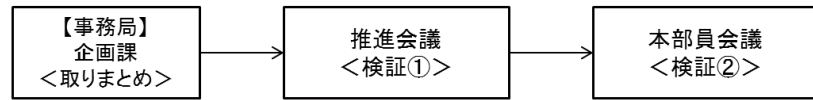
行政改革のPDCAサイクルについては、毎年度、成果指標や重点改革項目の進捗について、企画課で取りまとめ、推進体制において評価検証を行っていきます。そのプロセスにおいて、翌年度に取り組むべき改革事項が提案された場合は、事中評価において検証し、予算編成へとつなげる仕組みとし、行政経営システムとの連動を図ります。

5月～6月

決算額の確定・決算統計数値の確定

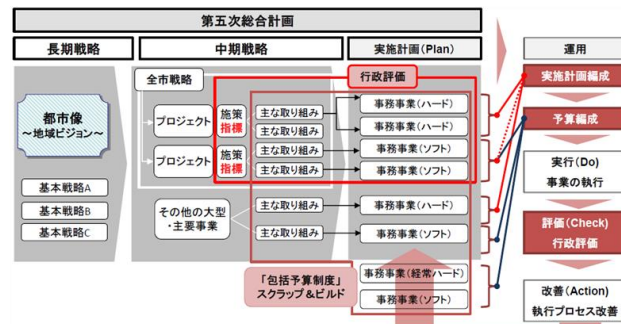
7月～8月

行政改革基本方針の成果指標の検証、重点改革項目の進捗検証



9月～3月

翌年度取り組むべき改革事項を「事中評価」にて検証、予算編成に反映



(4) スケジュール

本基本方針の重点改革項目のスケジュールは次のとおりです。上述したPDCAサイクルを運用しながら、必要に応じて見直しを行い、取り組んでいきます。

	2018(H30)年度		2019(H31)年度		2020年度		2021年度		2022年度		2023年度	
	前期	後期	前期	後期	前期	後期	前期	後期	前期	後期	前期	後期
① 全庁業務の 棚卸し・プロセスの 見直し	業務の棚卸		業務プロセスの見直し		ICT等の活用、アウトソーシング等による業務の効率化推進							
② ファシリティ マネジメントの 推進	ファンリティマネジメント体制の構築 指定管理者 制度見直し		個別施設計画の策定 PFI優先的検討工程の検討		公共施設総合管理計画・個別施設計画の戦略的な推進 PPP/PFIの本格導入の推進、民間活力のノウハウの蓄積体制の構築							
③ 新たな財源確 保の推進			持続的な財源の確保(資金運用、広告料収入等)		多様な資金調達の仕組みの構築(ガバナメントクラウドファンディング等)							
④ 行政経営シ ステムの見直 し	トータルコスト評価 の導入		イベント見直し制度 補助金見直し制度 包括予算制度の見直し									
⑤ ワーク・ライフ・コ ミュニティ・バラン スの推進	超勤実態の 要因分析		超勤削減に向けた取組 の推進		フレックス、テレワーク等多様な働き方の推進							
⑥ 採用・配置 戦略の見直し			新たな共創の 仕組みの構築		副業制度等の検討・推進							
⑦ 人材育成制 度の見直し			人的資源管理計画の 策定 戦略的な採用制度の 検討・導入		戦略的な人材配置の 検討・導入 人事評価制度の見直し		複線型キャリアデザインに対応した昇任・給与制度の検討 人材育成制度の拡充					
⑧ 組織体制の 強化			事業部裁量権の可視化・拡充		組織の見直し (係単位の見直し)							

用語解説

■ R P A

ソフトウェアロボットによる業務自動化のことです。Robotic Process Automation の略称です。

■ I C T

情報通信技術のことです。Information and Communication Technology の略称です。

■ A I

「人工知能」と訳され、知的な機械、特に、知的なコンピュータープログラムを作る科学と技術のことです。Artificial Intelligence の略称です。

■ ガバメントクラウドファンディング

自治体などが事前に事業資金の用途を限定し、賛同者から寄付金を募集する仕組みのことです。税金の控除が受けられるふるさと納税制度とクラウドファンディングを組み合わせたもので、従来制度よりも幅広い用途で資金を利用できるという利点があります。

■ キャリアデザイン

自分の職業人生を自らの手で主体的に構想・設計＝デザインすることです。

■ 経常収支比率

毎年定期的に入ってくる収入（市税、地方交付税など）に対して、毎年使い道が決まっている経費（人件費、光熱水費、公債費など）の割合が、どの程度なのかを示す指標です。この比率が、低ければ低いほど財政運営に弾力性があり、政策的に使えるお金が多くあることを示しています。

■ 重要業績評価指標（K P I）

重点改革項目ごとの進捗状況を検証するために設定する指標をいいます。Key Performance Indicator の略称です。

■ テレワーク

情報通信技術を活用した、時間や場所にとらわれない柔軟自由な働き方のことです。企業やサテライトオフィス等に勤務する雇用型と自宅やコワーキングスペース等で働く自営型があります。

■ PPP／PFI

PPP：Public-Private Partnership の略称です。行政と民間が協力して公共サービスの提供を行う枠組みのことです。企画・計画段階から民間企業が加わり、民間の独自ノウハウで、より効率的な運営を目指すものです。PPPの中には、PFI、指定管理者制度等も含まれます。

PFI：Private Finance Initiative の略称です。公共サービスの提供に際して公共施設が必要な場合に、従来のように行政が直接施設を整備せずに民間資金を利用して民間に施設整備と公共サービスの提供を委ねる手法のことです。

■ ファシリティマネジメント

土地、建物、設備といった財産を経営資源ととらえ、総合的かつ長期的な観点によりコストとサービスの最適化を図りつつ、財産を戦略的かつ適正に保有、処分、維持、利活用を行う経営管理手法のことです。

■ ワーク・ライフ・コミュニティ・バランス

「ワーク・ライフ・バランス」は「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、家庭における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・実現できることです。さらに、本方針では、「コミュニティ」＝「地域」という言葉を加えることにより、職員が仕事や家庭生活だけでなく、地域社会に貢献できる自主的な活動を積極的に取り組む時間を確保していこうとするものです。



塩尻市行政改革基本方針
【2018 年度～2023 年度】

平成 30 年 9 月

〒399-0786

塩尻市大門七番町 3 番 3 号

塩尻市企画政策部企画課

TEL 0263-52-0280（内線 1351、1352）

FAX 0263-52-1158

E-mail kikaku@city.shiojiri.lg.jp
