

第5期

行財政改革大綱

2018年度～2021年度

[平成29(2017)年度策定]

平成30(2018)年11月改訂

西之表市

目次

I	これまでの行財政改革の取組	1
II	行革で目指すもの	3
1	目指す市役所の姿	3
2	行政経営理念	4
3	第5期行財政改革の位置付けと性質	4
4	計画期間	5
III	改善に向けて	6
1	現状と課題	6
2	取組の方向性	10
IV	信頼される職員であるために	14
V	推進体制と進行管理	15
	用語解説	16

(平成30年11月改訂箇所)

「V 推進体制と進行管理」の記載について、平成30年度からの新たな体制に即した内容に変更しました。

I これまでの行財政改革の取組

(1) 第1期（平成14年度～平成16年度）【財政健全化】

平成14年9月に、平成16年度までの3か年を計画期間とする「西之表市行財政改革大綱」を策定し、緊急課題としての「財政危機からの脱出」と将来の持続的な地域の発展を考え「身近でわかりやすく開かれた自治体づくり」を目指し、全庁挙げて行財政の抜本的改革に積極的に取り組んできました。

具体的には、人件費の抑制、内部経費削減、効率的な組織体制への機構改革など行政内部のスリム化に取り組むとともに、市税等収入の確保、事務事業の見直し、投資的経費の見直し、受益者負担の適正化など着実に取り組みを進めました。さらに、「公開」と「参加」を基本としながら、市民に開かれた市政を推進するため、住民参加の推進、広報・公聴制度の充実など、わかりやすい市役所づくりに努めてきました。

3年間の計画期間内で27億4,111万円の改善目標額を設定していましたが、全庁挙げて当初計画以上の取組を積極的に行った結果、37億6,017万8千円の削減効果（目標達成率137.2%）を生み出すことができました。

(2) 第2期（平成17年度～平成21年度）【財政健全化・行政評価】

第1期行財政改革の取組により、財政健全化へ向け改善の兆しが見えてきたところでしたが、国の「三位一体の改革」による影響は予想を大きく超えるもので、自主財源比率が低く、地方交付税や国庫支出金など国への依存度の強い本市にとっては、各種施策の実施に必要となる一般財源の確保は一段と厳しさを増した状態にありました。さらに、過去の社会資本整備のために発行してきた市債償還などの公債費負担や、高齢化の進展、景気低迷等に伴う社会保障費の増加、公共施設の維持管理経費の増加は避けられない見込みであり、高い人件費比率も重くのしかかり、財政状況は今後ますます厳しさを増していくと予測し、平成17年4月から平成22年3月までの5か年計画による新たな行財政改革大綱を策定の上、効率的で透明性のある財政運営に努力しました。あわせて、課題解決の手段として行政評価の導入に着手し、計画や予算との連動を行うとともに、意思決定の仕組みづくりを行いました。

5年間の改善目標額は39億7,605万円でしたが、40億5,840万円の削減効果（目標達成率102.1%）を生み出すことができました。

(3) 第3期（平成22年度～平成25年度）【「量」から「質」の改革へ】

第1期及び第2期改革において厳しい努力を重ねてきた結果、各種財政指標の改善が図られ、最悪期は脱したところでしたが、国全体が景気低迷、雇用環境の悪化、少子高齢化等多くの問題を抱えており、産業基盤が弱く過疎化が進む地方においては、その影響が一層深刻な状況を生み、本市市街地では商店街が活気を失い、大字では人口減少と高齢化により集落機能を維持することさえ困難な状況に直面している集落が顕著となり、さらに深刻さは増している状況下にありました。

そこで、今後、より少ない人員で本市のまちづくりを進めていくために、行財政改革の成果を「量」の抑制のみに求めるのではなく、より高い「質」を追求していくことに変革する必要があるとの考えで、「収入の確保」と「支出の削減」に向けた取組を継続しながら、ビジョンを共有し、より良いサービスをより効率的に提供するため、中長期的視野に立ち、長期振興計画との連動を図り、改革の歩みを進めていくこととしました。特に、職員一人ひとりの能力向上を図るとともに、少数精鋭による効率的な組織体制への転換を図ることを目的に、人材育成や能力開発、市民との協働の推進など「人」に焦点をあてた改革を重視する内容としましたが、減量的な経営や組織機構改革は実施できたものの体質や意識改革という面では改善すべき点が残されたところです。

(4) 第4期（平成26年度～平成29年度）【「質」を高めるための効率化・人材育成】

日本経済の低迷が続く中、人口減少、高齢化に歯止めがかからず税収の落ち込みや地方交付税の減少が見られることから、引き続き減量経営に取り組みつつ、行政サービスの質の向上や人材育成の推進等を図ることとしました。具体的には、職員が行っている共通・類似業務を整理し、一元化や横断的な処理を行う臨時的職員等の活用やアウトソーシングの推進を図ることとしました。あわせて、人材育成基本方針を作成するとともに、人事評価制度の導入を図り、職員等の研修強化や意識改革を推進しながら、政策形成能力や職務遂行能力を高めるようにしたところです。

また、一方で、定員適正化計画を推進し職員数を減じてきましたが、社会情勢が予想を超える速さで変化し、市民ニーズが多様化・高度化する中で、職員個々の負荷は増加傾向にあります。行政内部における効率化は進んでいるものの、組織や職員の硬直化が進み、柔軟かつ迅速な対応に課題が生じてきています。さらに、今後の地域情勢を考えたとき、あらゆる主体との連携や地域住民とともにまちづくりを推進していくための体制や仕組みについて再検討が求められています。

II 行革で目指すもの

本格的な人口減少、超高齢化社会に突入しようとしています。家族や隣近所で支え合えきれずに介護保険制度が誕生し、人口増加を目指し各自治体は結婚対策に税金を投入する時代です。小規模集落では存続が危ぶまれ、自治体も合併が進みました。住民は職や高賃金を求め都会へと旅立ちます。あらためて地域を見つめ直し、持続可能な地域づくりのための基盤づくりが求められています。

行財政改革とは、これら刻々と変化する社会情勢に対応するべく、有する経営資源を最大限に活用し、行政サービス（市役所）の最適化を図るものです。われわれが有する主な経営資源は、職員であり、予算であり、財産であり、情報です。決して豊富とは言えませんが、これらの最適化を図ることで、最大の効果を発揮する必要があります。

今回、最適化のための重点的な視点として「連携」を掲げます。ひとや組織、財産、財政と計画、情報の連携など、さまざまな連携を構築、機能させ、市の将来像実現のため、市民の信頼を得られる行政運営を目指していきます。

1 目指す市役所の姿

将来にわたり、市民一人ひとりが住んでよかったと実感できる地域社会をつくるため、市役所は「身近でわかりやすく開かれた自治体」を目指して、改革に取り組んでいきます。

「身近」……………市民の目からみたときに、いわゆる「お役所」的体質（縦割り意識、前例踏襲主義、問題の先送り体質等）を感じさせず、しかも、市民の意識や生活実態、地域の課題に機敏に対応し、対等かつ自由な立場で話ができる市役所を目指します。

「わかりやすい」……………政策形成過程から実行、評価までのあらゆる段階において、市民と情報を共有し、行政が何を考え、何を行っているのか常に市民に見えるようなわかりやすい行政を推進します。そのためには、互いに理解しあえる共通の言葉できちんと伝え、また市民の声を真摯に受け止める市役所を目指します。

「開かれた」……………市民と市役所がお互いの役割と責任を理解し合い、協力して地域づくりを進めていくために、行政の公正性、透明性を一層高めるとともに、市民参加の機会拡大に努め、市民とともに学び成長する市役所を目指します。

2 行政経営理念

「身近でわかりやすく開かれた自治体」の実現を目指し、市役所が自らの役割を果たし、市民と連携、協力、補完し合える自治の仕組みをつくるため、行政経営理念を次のとおり定めて、改革を進めていきます。

「市民の視点を基本とし、改革への挑戦を続け、
信頼される効率的な行政経営を目指す」

(考え方)

地方分権の時代において真に自立した自治体となるためには、明確な目的意識を持って、前例踏襲や縦割り主義を見直すチャレンジ志向で常に改革に取り組んでいかなければなりません。

その基本となるのは、市民の意識や生活実態、地域の課題を敏感にとらえる「市民の視点」であり、互いに価値観を共有し議論をしながら、迅速かつ誠実にその時々々の課題や将来を見据えた課題に対応していくことが重要です。

「改革への挑戦」を続けていくことで市民との信頼関係を構築し、職員にとってもやりがいを感じられる組織をつくっていく必要があります。そのためにもこれまでの仕事のやり方を見直し、限られた経営資源を有効に活用する新しい仕組みをつくり、「市民から信頼される効率的な行政経営」を目指します。

3 第5期行財政改革の位置付けと性質

本市のまちづくりの最上位の総合的な計画として長期振興計画があります。

新たに、平成30年度から第6次長期振興計画が始動することに伴い、第5期行財政改革大綱については、長期振興計画と整合性を図り、長期振興計画を推進するためのエンジンとして機能させるべく一定の整理を行いました。

(1) 経営資源の明確化

市役所が有する経営資源を「ヒト（組織・職員）」、「モノ（財産）」、「カネ（財政）」、「情報（計画・情報・広報）」と捉え、これらを効果的、効率的に活用していくことに主眼を置くことにしました。

(2) 長期振興計画（事業）と行財政改革（規律や活動）

本市の長期振興計画は、政策・施策・基本事業・事務事業の体系で構成されています。政策は「まちづくりの目標」、施策は「まちづくりの課題」、基本事業・事務事業は「まちづくりの課題解決のための事業」と捉えることができます。「事業」を行うためには目的が必要であり、推進する人（職員等）が必要であり、予算を伴います。つまり、長期振興計画の推進に当たっては、ある目的を持って予算や人を投入して行う事業を実施していると捉えることができます。

一方、行財政改革では、事業を実施するに当たって投入（活用）する資源の最適化を図る必要があります。事業実施の礎とも言える経営資源が、適切に機能するための規律や活動を整理し、事業実施を担保していく必要があります。

まちづくり		経営資源			
		ヒト (組織・職員)	モノ (財産)	カネ (財政)	情報 (計画・情報・広報)
長期 振興 計画	政策	↓	↓	↓	↓
	施策				
	基本事業				
	事務事業				

4 計画期間

計画期間は、平成30年度（2018年度）から平成33年度（2021年度）までの4年間とします。

Ⅲ 改善に向けて

1 現状と課題

経営資源（「ヒト（組織・職員）」、「モノ（財産）」、「カネ（財政）」、「情報（計画・情報・広報）」）ごとの現状及び課題については以下のとおりです。

（1）「ヒト」（組織・職員）に関すること

① 職員の厚生面について

よりよい仕事をするためには心身ともに健康でなければなりません。

近年、仕事や職業生活に関して強い不安や、悩み又はストレスを感じている労働者が5割を超える状況にあると言われる中、事業場においては、より積極的に心の健康の保持増進を図るため、「労働者の心の健康の保持増進のための指針（メンタルヘルス指針：厚生労働省）」が公表され、メンタルヘルスケアの実施を促進してきました。しかしながら、仕事による強いストレスが原因で精神障害を発病し、労災認定される労働者が平成18年度以降増加傾向にあったことから、平成26年の「労働安全衛生法の一部を改正する法律」により、常時50人以上の労働者を使用する事業場には、心理的な負担の程度を把握するための検査（ストレスチェック）及びその結果に基づく面接指導の実施等を内容としたストレスチェック制度が新たに創設されたところです。これは、労働者のストレスの程度を把握し、労働者自身のストレスへの気付きを促すとともに、職場改善に繋げることが目的です。本市においても、限られた職員数により、多くの業務を担っていることから決して他人事ではありません。毎年、健康診断と同時に実施しているストレスチェックの結果を分析し職場の環境改善に努めることが求められています。

② 職員の能力及び意識の向上について

経営資源として最も重要な「ヒト（組織・職員）」の活用は、最大のテーマです。職員個々の自学を含めた能力向上はもとより、社会情勢に応じた組織全体としての体質改善に努めることも重要です。国では、平成26年の改正地方公務員法により人事評価の評価結果を人事管理の基礎として活用することや、併せて平成29年の臨時・非常勤職員等に関する法律改正により市役所で働く人のあり方について平成32年度施行に向け整理していくこととなります。加えて、労働力人口が減少に向かっている我が国においては、高齢者を含め、いかに有為の人材を確保し、長期にわたり活用していくかが重要な課題となっており、公務においても、高齢

層職員が長期にわたって培ってきた能力及び経験を有効に活用しながら、士気を維持し、持てる力を最大限発揮して生き生きと活躍できるような環境整備として定年制延長による議論も浮上しています。課題の多様化や高度化に対応すべく、情報共有や横断的な連携体制構築、専門職員の採用や育成等も大きな課題と言えます。

③ 定員管理適正化計画について

職員数については、定員管理適正化計画を定め、これまで当該計画に沿った形で定数の維持に努めてきており、平成13年度の310名から平成29年度末では187名と約120名程度減じてきました。しかしながら、複雑多様化する市民ニーズや権限移譲による事務量の増大、加えて、育児休業者等による実稼働人員が減少するなどの課題を抱えています。現在は、定員管理適正化計画の職員数は、実稼働人員数として捉えているところです。類似団体との比較によれば、職員数は依然として若干多い状況にはありますが、退職者と新規採用職員の割合も考慮しながら総合的に対応する必要があります。

④ 機構改革及び事務改善について

第6次長期振興計画でまちづくりを進めていくための新たな政策体系が示されました。組織は、政策体系をベースにまちづくりを進めていくために最も効率よく機能していくことが求められることから、機構改革や事務分掌の見直しを図っていきます。特に組織横断的課題が増加している傾向にあることから連携を重視した柔軟な機構や仕組みづくりが求められます。

また、定型的及び単純業務、施設の維持管理及び環境整備等に係る業務についてまちづくり公社に依頼し、業務の質及びスピードの向上を目指してきましたが、過去2年を振り返り、今後のあり方についても検証が求められています。

(2) 「モノ」(財産)に関すること

① 公有財産に関すること

新地方公会計制度において、資産・債務の実態把握及び管理が求められており、特に資産価値の適切な評価が重要とされていることから、公有財産台帳の情報をもとに、公有財産台帳に含まれない資産も含め、統一的な基準による固定資産台帳の整備に取り組んできています。

今後は、整備した固定資産台帳について、公共施設の老朽化対策等に係る資産管理へ活用していくことが必要となります。

② 公共施設に関すること

公共施設については、全体を把握し、更新・統廃合・長寿命化などを計画的に行うための基本方針となる西之表市公共施設等総合管理計画を平成29年3月に策定しました。

今後は、策定した公共施設等総合管理計画の基本方針のもと、施設の更新・統廃合・長寿命化への取組を着実に実行していく必要があります。

また、公共施設の利活用については、公共施設等管理運用検討委員会において協議をしていますが、課題を採り上げる仕組みや増加する施設の修繕に対応するため、施設修繕を市全体で施設修繕を最適化するよう全庁的に優先順位を付すなどのルールづくりなど、その運用方法を再構築する必要があります。

(3) 「カネ」(財政)に関すること

① 計画と予算の連動に関すること

長期振興計画の実現に向けては、事業や施策の評価を行い、一定の基準に基づき、事業費の見直し作業を行っていますが、うまく連動しているとは言えません。原因のひとつとして、行政評価の仕組みそのものや政策や予算の協議の場である全庁評価会議自体が形骸化の傾向にあることで検討過程そのものに疑義が生じ計画的かつ重点的な予算配分に結びついていないことがあげられます。限られた財源を最も効果的に活用し、計画の実現を図っていくために、どのような仕組みがふさわしいか検討が必要です。

② 財源確保について

市の歳入のうち、市税、使用料及び手数料などの自主財源比率は、平成28年度決算ベースで25.7%、財政力指数も0.27と財政基盤は未だ弱い状況にあります。また、歳入の中で一番大きな割合を占める地方交付税は減少または横ばい傾向にあり、依存財源も不確定な状況にあります。人口減少により大幅な税収増加は見込めない上、課題が山積する中、収支バランスを維持するための歳出抑制やふるさと納税の推進などによる歳入確保に努める必要があります。

(4) 「情報」(計画・情報・広報)に関すること

① 計画の着実な推進について

計画は文字通り計画であり、着実な推進に当たっては、社会情勢や財政状況などさまざまな要因も勘案しながら柔軟に対応しつつ実現に結び付けていくための適切な進行管理が求められます。そのために、PDCAサイクルによる事業評価

は必須であります。本市が導入している行政評価の仕組みについては形骸化が進んでいます。再度検証の上、定着させる取組が必要です。

② 情報管理について

公文書等の管理に関する法律（平成 21 年法律第 66 号）において、公文書とは「健全な民主主義の根幹を支える国民共有の知的資源」と定義し、「主権者である国民が主体的に利用し得るものであること」とされています。また、知る権利を担保する観点から誰でも行政機関に対して、情報公開を求めることができます。一方でマイナンバー制度の導入に伴い個人情報の取扱いについてはこれまでも増して厳重な管理が求められています。市民への説明責任を果たす上で、情報の管理のあり方については、組織共有や業務効率向上、将来的な記録物としての保存、個人情報保護などの多面的な観点から、整理をしていく必要があります。

③ 情報発信について

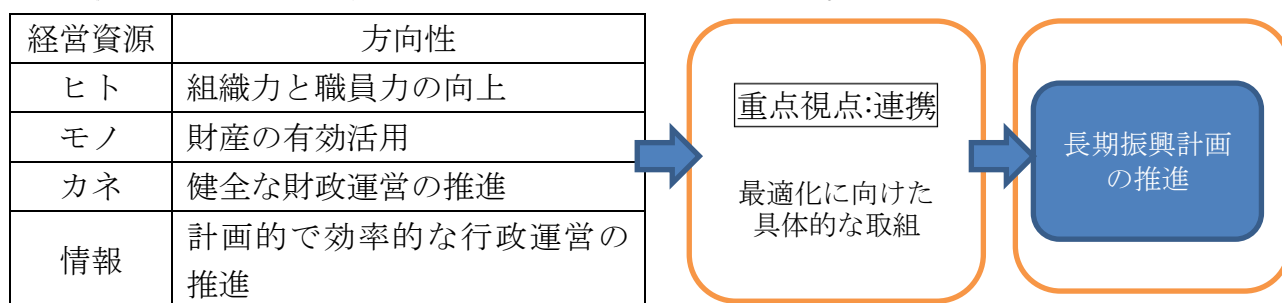
市民から、「市役所が何をやっているのかわからない」という声を聞きます。ホームページの全面リニューアルに取り組んだものの、必ずしも十分な情報発信ができていたとは言えません。ホームページという情報発信の道具を十分に活かすには、ただ掲載すればいいということではなく、今後さらに、市民にとっての利便性やわかりやすさについても改善が必要です。

今を取り巻く環境は、身近な日常生活において、IT 技術は急速な進歩を見せ、ソーシャルネットワークサービス等の様々な情報発信媒体が普及しています。限られた条件で政策を推進するためには市民への丁寧な情報提供は必須であり、情報提供の内容や手段、時期など、従来の広報誌やホームページだけでない、あらゆる世代が利用する情報発信が求められています。

また、市民や島外に向けた情報発信はもちろんですが、市の方針や重要施策、取り組むべき喫緊の課題など、課を越えた職員間の情報共有も大変重要です。各々の課・係を越えた横断的な課題や取組が増加する中、職員間、部署間が共通認識を持つことこそが、よりよい施策遂行や問題解決の方策と考えます。したがって、情報の管理のあり方も総体的に勘案しながら、職員間での情報共有情報発信のあり方について整理をしていくことが必要です。

2 取組の方向性

現状と課題をふまえ、方向性を以下のとおり示します。



方向性	取組項目
組織力と職員力の向上	職員のメンタルケアの推進
	人材育成計画改定及び職員研修実施計画策定
	臨時・非常勤職員のあり方
	定員管理適正化計画の策定
	連携のための仕組みづくり
財産の有効活用	公有財産の利活用のあり方
	公共施設の利活用計画の策定
健全な財政運営の推進	予算編成の仕組みづくり
	歳入確保対策
	補助金のあり方
計画的で効率的な行政運営の推進	P D C Aサイクルの確立と定着
	計画の進行管理のあり方
	情報管理と発信のあり方
	庁内（職員間）の情報共有の仕組みづくり

※ 取組項目については、実施計画等を別途作成する。

(1) 組織力と職員力の向上

■市役所で働く人やその集団が、高い能力をもって生き生きと働いてもらうとともに、効果的な仕組みをつくることのできるようにするため、以下の取組を推進します。

【具体的な取組の方向性】

- ① 毎年度健康診断と同時にストレスチェックを行います。10人以下の職場においては同意書を提出させて集団分析を実施することとしますが、これにより、個人の特定をすることなく、各職場における「仕事のストレス要因、心身のストレス反応、周囲のサポートからの分析」をすることで、各職場環境の改善に取り組みます。

- ② 人事評価制度の理解度を向上させる観点から、引き続き庁内全体研修を実施するとともに、新たに評価者となった者（係長）を対象として専門研修を受講させ、評価者としての心構えと評価基準の統一化を図ります。人事評価制度の処遇面への反映について協議・検討を進めます。また、人事評価制度と人材育成は大きな結びつきがあります。目指すべき職員像を明らかにした人材育成基本方針（改定）と職員研修実施計画に沿った形で実施していくことで、それぞれの階層別役職に必要な能力強化のための研修の充実や職員意識の向上に努めていきます。
- ③ 地方公務員法等の改正により、地方公共団体における臨時・非常勤職員に係る制度の運用について、平成32年度施行に向け、適正な任用・勤務条件の確保等準備を進めていきます。
- ④ 第9次定員管理適正化計画は、類似団体等による職員別推移の比較・分析を行うとともに、財政状況を含め今後の定員適正化に向けての考え方を示します。また、当該計画職員数は実稼働人員として設定することとします。退職者による新規採用職員の割合や育成を踏まえた他機関への派遣等については、機会を捉えながら検討していきます。
- ⑤ 組織間連携が図られ、横断的課題への対応が可能な組織体制の構築を図るとともに、政策的・横断的課題解決のための横のつながりを重視した柔軟な仕組みを構築します。

（2）財産の有効活用

■公共施設や市有財産を適正に管理し有効に活用するため以下の取組を推進します。

【具体的な取組の方向性】

- ① 資産活用の前提となる固定資産台帳については、整備後の異動処理を適切に台帳に反映していく必要があります。そのためにも、職員への周知や研修を行い、財産所管課との連携を図り、適正な管理ができる仕組みの構築を検討します。
また、所管する財産の原状と価値の把握を行い、未利用財産の把握や利活用財産と処分財産の仕分けを行い、財産の有効活用に取り組んでいきます。

- ② 公共施設については、平成29年3月に策定した公共施設等総合管理計画を着実に実行するため、施設の現状や利活用状況を点検し、更新・統廃合・長寿命化の方向性を決め、実施計画として策定します。

また、公共施設の利活用を検討する場である公共施設等管理運用検討委員会については、課題収集の仕組みや意見募集や検討結果の周知など、その運用方法の見直しや再構築に取り組んでいきます。

(3) 健全な財政運営の推進

■安定した財政運営を行うための歳入を確保し歳出の削減を行うため、以下の取組を推進します。

【具体的な取組の方向性】

- ① 政策実現のための財源確保と予算編成の仕組みづくりについて見直しを行います。
- ② 市税の適切な徴収やふるさと納税の推進等に努めます。
- ③ 市債については、可能な限り、年間償還元金額を超えないよう抑制し、新発債の平準化に努めます。
- ④ 補助金のあり方について一定のルールを設け、透明性の高い運用を図ります。

(4) 計画的で効率的な行政運営の推進

■行政事務を適正かつ計画的・効率的に行うため、以下の取組を推進します。

【具体的な取組の方向性】

- ① 計画の実施から実績評価を経て事業の改善、さらに次年度予算へ反映するといった、計画・評価・予算の連動が確実に図られるよう、行政評価の仕組みを再構築します。また、目標の達成度や進捗状況を職員間で共有し、職員一人ひとりが目的意識を持って業務遂行できる環境整備に努めます。
- ② 長期振興計画と各分野の個別計画や部署間との調整を行い、施策の重点化や市全体の方向性について整合性・統一性を確保し、その取組内容や成果についてしっかりと説明責任が果たせるような仕組みづくりに取り組みます。

- ③ 住民が安心できる情報管理や住民の市政への関心を高める情報公開（発信）がどうあるべきか検討します。

- ④ 市民や島外向けの情報発信のみならず、職員に対しても、市の目標や理念、課題、日常業務等の情報共有を徹底します。そして、職員全体が共通認識を持ちながら、市が進むべき方向へ向かえるよう、職員の意識改革を目指します。

IV 信頼される職員であるために

市民からの信頼を得られるよう、仕事の進め方について、以下の点を常に意識します。

- (1) 担当者が自らの仕事の目的、成果認識を持ちます。
 - ・「真面目に一生懸命仕事をしている」ことは当たり前のこと。
 - ・仕事をするのが成果ではない。
 - ・目的認識の無い仕事は、「やること」が目的になってしまう。

- (2) 担当者が自らの仕事を振り返ります。
 - ・仕事を振り返らなければ改善につながらない。
 - ・振り返りをしなければ、第三者に説明ができない。
 - ・活字化されない情報は、庁内外で活用できない。

- (3) 課題を発見し、課題解消の方策を明らかにします。
 - ・振り返りの視点が明らかになれば、課題発見は容易になる。
 - ・担当者が振り返ればこそ、解消すべき課題が発見できる。
 - ・担当者の考える課題解消案が、最も現実的な策であることが多い。

- (4) 担当者からの情報を庁内でボトムアップしながら、適切なトップダウンを導きます。
 - ・最前線の情報が無くては、適切なトップダウンができない。
 - ・市民への影響に対する手当は、担当者が一番理解している。

- (5) 庁内、庁外と情報共有を図ります。
 - ・情報が共有されなければ仕事の幅は広がらない。

- (6) 市民への説明責任を果たします。
 - ・今後の財政状況では、何かの仕事を増加・充実させようとするれば、何かを削減・縮小しなければならない。
 - ・なぜそうなったのかを知ることができれば少なくとも納得感が生まれる。（説明しなければ不信感が生じる。）
 - ・市民への説明の多くは、実務の現場で行われる。

V 推進体制と進行管理

大綱に掲げた取組の推進及び進行管理については、平成 30 年度よりスタートした新たな会議体（経営会議及び政策調整会議）の運用の中で、全庁的に点検・評価し、必要に応じて見直しを行っていきます。

また、外部のチェック機関として、西之表市行財政改革懇談会において、多面的な観点から行財政改革の検証と評価、見直しなどの提言をいただくこととし、実施状況について市民に公表していくこととします。

■投資的経費

各種社会資本整備など、投資の効果が長期にわたる経費。

■三位一体の改革

国が地方に支出する国庫補助負担金の廃止・縮減、地方交付税の見直し、国から地方への税源移譲を一気に行うことで、地方分権を図ると同時に、国と地方の財政赤字の再建を進めようとする小泉内閣時代の改革。

■自主財源比率

地方公共団体が自主的に収入できる財源の割合。

■地方交付税

地方公共団体間の不均衡を調整し、一定の行政サービスが提供できるようにするための財源。

■市債

市が発行する地方債（地方公共団体が資金調達のために負担する債務のうち、その返済が一会計年度を超えて行われるもの。）いわゆる市の借金。

■公債費

地方公共団体が借り入れた借金の元利償還金など。

■行政評価

行政の活動を政策・施策・基本事業・事務事業に分類し、それぞれの段階に応じて設定した目標に対し、成果がどれだけ達成できたか評価する仕組み。

■人事評価

職員が職務を遂行する上で発揮した能力及び成果（業績）を評価し、意欲の向上、人材の育成、人事配置等に活用する中で、組織全体の活性化や効率的な行政運営につなげようとするもの。

■長期振興計画

本市の進むべき方向と目標を示す基本的な指針。

■公有財産

地方公共団体が所有する財産。

■新地方公会計制度

現金主義、単式簿記を特徴とする現在の地方公共団体の公会計制度に対して、発生主義、複式簿記等の企業会計手法を導入する取組で、財務4表（バランスシート、行政コスト計算書、資金収支計算書、純資産変動計算書）を公表し、財政状況をこれまで以上に住民にわかりやすく説明しようとするもの。

■財政力指数

地方公共団体の財政運営の自主性の大きさを示す指数。

■依存財源

国や県により定められた額を交付されたり、割り当てられたりするもの。

■PDCAサイクル

業務の計画（Plan）を立て、計画に基づいて業務を実行（Do）し、実行した業務を評価（Check）し、改善（Act）が必要な部分はないか検討し、次の計画策定に役立てること。

■ソーシャルネットワークサービス

インターネットを通じて人と人とのつながりを促進し、コミュニティの形成を支援するサービス。