

第4次雲仙市行政改革大綱



令和3年3月

雲 仙 市

はじめに	1
1. これまでの行政改革の取組	2
(1) これまでの行政改革の取組	2
(2) 第3次雲仙市行政改革大綱の検証	2
ア 取組内容と主な成果	3
イ 総括	4
2. 今後の行政改革の必要性	5
(1) 行政改革に対する国・県の動き	5
(2) 雲仙市を取り巻く環境	5
ア 社会の変化	5
イ 人口減少・少子高齢化	6
ウ 今後の財政見通し	7
(3) 雲仙市における行政改革の必要性	8
3. 新たな行政改革への取組	9
(1) 策定の目的	9
(2) 計画期間	9
(3) 位置付け	10
(4) 行政改革の目指す姿	10
4. 行政改革の体系	12
(1) 協働のまちづくり	13
(2) 行政運営	14
(3) 財政運営	16
【用語解説】	17
※ この大綱中、「〇〇〇〇〇*00」という注釈のついた用語について、巻末（P17～P25）に用語解説を掲載していますので、ご参照ください。	

はじめに

雲仙市では、平成29年度を始期とする「第2次雲仙市総合計画^{*1}」において、まちの将来像を「“つながり”で創る 賑わいと豊かさを実感できるまち」と設定し、「自然との“つながり”」、「人との“つながり”」、「市民や地域、近隣との“つながり”」という3つの“つながり”を育みながらまちづくりを進めています。

この総合計画の基本方針の一つである「協働^{*2}と戦略」においては、市の将来像の実現に向け、それぞれの施策のプラットフォーム^{*3}となるべく、「市民一人ひとりが主役の協働のまちづくりと効率的で戦略性をもった行財政運営」が掲げられています。

これまで、雲仙市においては、行政サービスのあり方や経営体制など、あらゆる面において改革を進めてきました。これらの改革の中には、相応の効果を上げてきているものもあり、すでに、どの部署にとっても当然に行うべき実践になっているものも数多くあります。このような取組に関しては、継続して取り組んでいくことが、これからも必要不可欠となっています。一方で、雲仙市を取り巻く環境は、合併からこれまでの間に、大きく変容してきました。社会経済情勢や市民のニーズ等に更なる対応が求められ続けていることに加え、新型コロナウイルス感染症や大規模災害への対応が求められる現状では、これまでの改革の延長だけでは、持続可能な社会^{*4}を構築することが難しくなっています。

すなわち、これまでの行政改革を一定の成果を上げつつ継続し、その上で、雲仙市が直面する人口減少・少子高齢化の進行、デジタル化^{*5}と第4次産業革命^{*6}の進展、社会保障と財政の持続可能性、地域経済の活性化などに対応するために、次のステージの改革が求められています。

こうした状況にあって、雲仙市においては、目指す将来像「“つながり”で創る 賑わいと豊かさを実感できるまち」を実現するため『時代の変化に柔軟かつ迅速に対応し続ける行政基盤の強化』をスローガンに、総合計画の基本方針の一つである「協働と戦略」に掲げる政策「協働のまちづくり」、「行政運営」、「財政運営」を3つの大きな柱とし、それぞれの場面や状況に応じて、互いに影響し合いながら改革の指針となるべく、『第4次雲仙市行政改革大綱』を策定し、今後の行財政運営に、全職員が一丸となって取り組んでまいります。

1. これまでの行政改革の取組

(1) これまでの行政改革の取組

本市では、平成18年に「雲仙市行政改革推進委員会^{*7}」を設置し、平成19年に「(第1次)雲仙市行政改革大綱」を策定して以降、積極的に行政改革に取り組んでいます。特に、平成17年の合併によるスケールメリット^{*8}を最大限に生かした職員数の大幅な削減や事務事業の効率化など、コスト削減に主眼を置いた改革を進めてきました。

	主な取組	主な成果
(第1次)雲仙市定員適正化計画 (平成18年12月)	H28. 4. 1現在の職員数 350人を目指す。	10年間で118人の 職員数削減
(第1次)雲仙市行政改革大綱 (平成19年3月)	機構・組織の見直しと職員定 員・給与等の適正化	合併時より職員数 83人減
第2次雲仙市行政改革大綱 (平成23年3月)	職員の定員管理、電子自治体 の推進、健全な財政運営	一般会計人件費 約5億9千万円減
第3次雲仙市行政改革大綱 (平成28年3月)	職員の定員管理、電子自治体 の推進、健全な財政運営	ふるさと納税額 約1億1千万円増
第2次雲仙市定員適正化計画 (平成28年3月)	H32. 4. 1現在の職員数 391人を目指す。	H30年度末現在で 職員数391人
雲仙市嘱託・臨時職員適正化計画 (平成28年3月)	嘱託職員259人、臨時職員 81人を目指す。	H30年度末現在で 嘱託職員258人、 臨時職員80人

(2) 第3次雲仙市行政改革大綱の検証

第3次雲仙市行政改革大綱においては、今後の新たな行政課題や多様化・高度化する市民ニーズに、限られた財源や人員で、効果的・効率的かつ迅速に対応するため、以下の5つの項目を重点項目として改革の推進に努めてきました。

1. 市の担うべき役割の重点化
2. 行政ニーズへの迅速かつ的確な対応を可能とする組織・機構
3. 職員の定員管理及び給与の適正化等
4. 電子自治体の推進
5. 健全な財政運営の確保

ア 取組内容と主な成果

重点項目	取組内容	主な成果と課題
1. 市の担うべき役割の重点化	<ul style="list-style-type: none"> ・民営化や指定管理者制度^{*9}等の導入可能な施設の検討及び推進 ・電算システムの精度向上、セキュリティ対策 ・業務を外部業者へ委託する手法の活用 ・市民協働の推進、支援、強化 ・広報紙やホームページ等による情報公開 ・市民とのコミュニティ強化 	<p>【成果】</p> <p>指定管理者制度導入施設数 12施設⇒15施設</p> <p>【課題】</p> <p>PPP^{*10}や地域づくり団体など、民間活力との協働の更なる推進</p>
2. 行政ニーズへの迅速かつ的確な対応を可能とする組織・機構	<ul style="list-style-type: none"> ・組織の簡素化、各部署間の横断的で柔軟性のある組織体制、柔軟性の確保 ・市の組織内部の連携強化 ・「総合窓口^{*11}」の設置 ・市民サービスの質の向上 ・来庁者に対して手続方法の説明や各部署への案内などを行う案内係の導入の検討 ・業務に精通した職員の配置 	<p>【成果】</p> <p>令和元年11月から一部窓口業務の日曜日開設を開始</p> <p>【課題】</p> <p>適正な職員配置と戦略的な人材登用</p>
3. 職員の定員管理及び給与の適正化等	<ul style="list-style-type: none"> ・職員数の適正化 ・職員の適正配置 ・人事評価制度の導入 ・給与等の情報公開による透明性の確保 ・人材育成の重点化 	<p>【成果】</p> <p>平成28年4月から人事評価制度の本格運用</p> <p>【課題】</p> <p>人材育成基本方針の見直し</p>
4. 電子自治体の推進	<ul style="list-style-type: none"> ・行政手続のオンライン化^{*12}の推進 ・電子システムによる業務の簡素化、効率化、省力化 ・低コストな新技術の研究、活用 ・情報のセキュリティ対策 	<p>【成果】</p> <p>住民情報系、内部情報系システム^{*13}のクラウド化^{*14}及びセキュリティ強化</p> <p>【課題】</p> <p>行政手続のデジタル化</p>
5. 健全な財政運営の確保	<ul style="list-style-type: none"> ・経費全般にわたる合理化、削減 ・「公共施設等総合管理計画^{*15}」の策定 ・自主財源^{*16}の確保（収納率向上（債権管理条例^{*17}制定）、遊休財産の貸出・売却等） ・財政状況等の公表 ・特別会計等の健全化 	<p>【成果】</p> <p>ふるさと納税^{*18}累計額（H28～R元） 約7億3千万円</p> <p>【課題】</p> <p>事業の重点化</p>

イ 総括

第3次雲仙市行政改革大綱に基づき、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。今回策定する第4次雲仙市行政改革大綱は、これらの課題を踏まえ、実効性のある内容を盛り込むものとします。

● 継続的な取組となったものも多く、常態化した項目がある。

第1次から第3次までの行政改革大綱において、不断の取組が必要なことから、重点項目が踏襲されてきており、継続的に取り組んだ成果として常態化した項目があり、101の実施計画^{*19}項目中44項目は、3年以上計画と実績の内容が同一となっています。

● 実施計画の各項目において、目標設定があいまいである。

各重点項目の実施計画として、101の項目が設定されていましたが、それぞれの目標において、いつまでに、何を、どこまで実行するのかという視点が欠けていました。

● ほかの計画等との関係性が不明瞭で、重複する部分も多い。

市政運営の最上位計画である総合計画を含め、市が策定する各種計画等との位置付が不明瞭であったため、類似の案件について、それぞれの計画に個別に対応することとなり、職員の負担となっていました。

2. 今後の行政改革の必要性

(1) 行政改革に対する国・県の動き

国においては、「経済財政運営と改革の基本方針2020～危機の克服、そして新しい未来へ～（骨太方針2020^{*20}）」（令和2年7月閣議決定）の中で、今般の新型コロナウイルス感染症拡大の局面で現れた国民意識・行動の変化などを社会変革の契機ととらえ、『我が国の未来に向けた経済成長をけん引し、「新たな日常^{*21}」の構築の原動力となる社会全体のデジタル化を強力に推進し、Society5.0^{*22}を実現する。そして、豊かで暮らしやすい魅力的な地方を実現するとともに、住民が安全・安心を実感できる地域社会づくりを進める』こととしています。特に、デジタル・ガバメント^{*23}の構築を、最優先課題と位置付け、行政手続のオンライン化やワンストップ・ワンズオンリー化^{*24}などの取組を加速することとしており、内閣総理大臣の諮問機関である地方制度調査会^{*25}からの答申においても、目指すべき地方行政の姿として、「地方行政のデジタル化」、「公共私連携^{*26}」、「地方公共団体の広域連携」などが必要であるとしています。

また、長崎県においては、これまでの行財政改革の歩みを止めることなく、新たな視点を加えて、行財政改革に引き続き取り組む必要があるとし、「事業・業務プロセスの見直し」、「より効果的・効率的に事業・業務を実施する職員の人材育成」、「県政の将来に向けて持続可能かつ安定的な行財政運営」に取り組むこととしています。

(2) 雲仙市を取り巻く環境

ア 社会の変化

国においては、これまで「Society5.0」実現の取組を進めてきましたが、今回の新型コロナウイルス感染症の感染拡大により、行政分野を中心に社会における実際の整備が大きく遅れ、活用が進んでおらず、先行諸国の後塵を拝していることが明らかになりました。このような中、行政のデジタル化、そして、Society5.0の実現は急務であり、制度・政策のあり方や行政を含む組織のあり方なども併せて変革していくことに一刻の猶予もありません。これは、本市においても例外ではなく、国・地方自治体が一丸となって、データの蓄積・共有・分析に基づく不断の行政サービスの質の向上を真の目的として、次世代型行政サービス^{*27}への転換を強力に推進していかなければなりません。

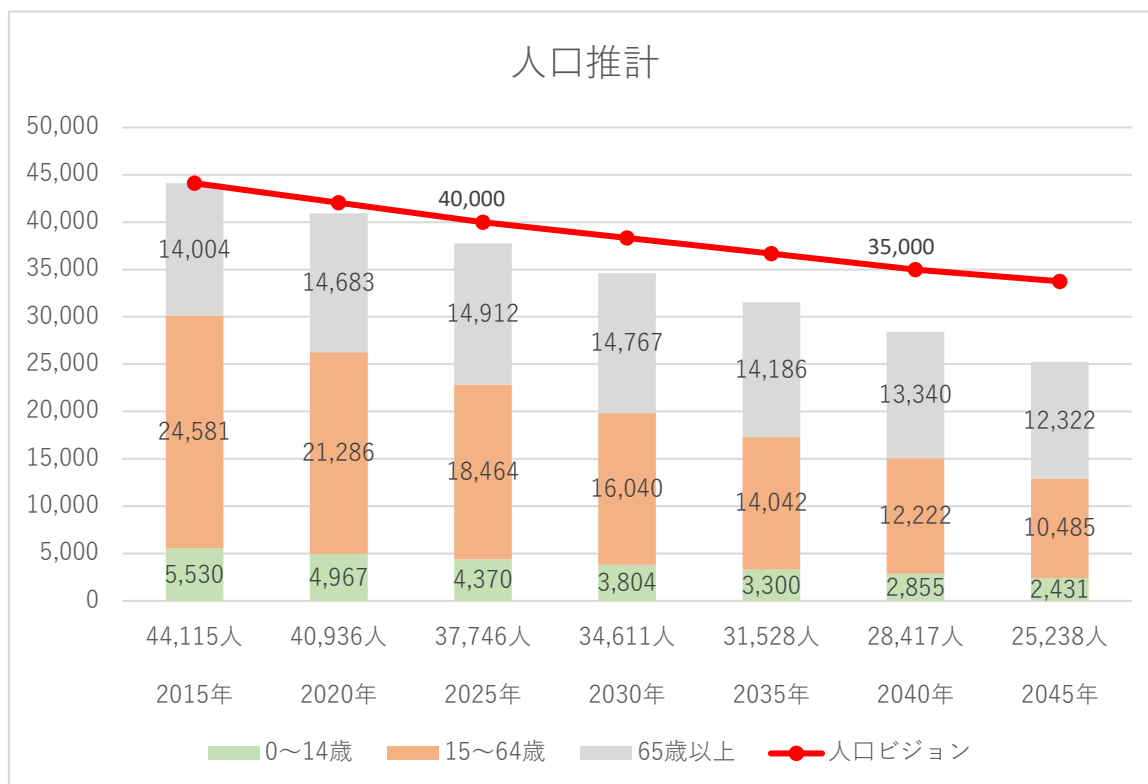
また、SDGs（持続可能な開発目標）^{*28} 達成により、「誰一人取り残さない」持続可能で多様性と包摂性のある社会を実現するため、本市においても様々な取組を加速させる必要があります。

イ 人口減少・少子高齢化

全国的に進む「人口減少」、「少子高齢化」については、本市においても避けられない課題であります。これにより、税収の減少や社会保障費の増加などといった経営資源^{*29}の制約が生じ、今までどおりの行政運営や長年積み重ねてきた経験則では、これまでと同じ水準で行政サービスを提供することが困難になることが懸念されます。

本市においては、平成27年12月に「雲仙市人口ビジョン^{*30}」を策定し、短期目標として2025年（令和7年）に約40,000人、中期目標として2040年（令和22年）に約35,000人を維持するという段階的な目標を掲げ、人口減少対策に積極的に取り組むこととしています。

このように、今後は、これまでに経験したことのない社会環境のもとで、変化する市民ニーズに柔軟に適応できる行財政運営が求められます。

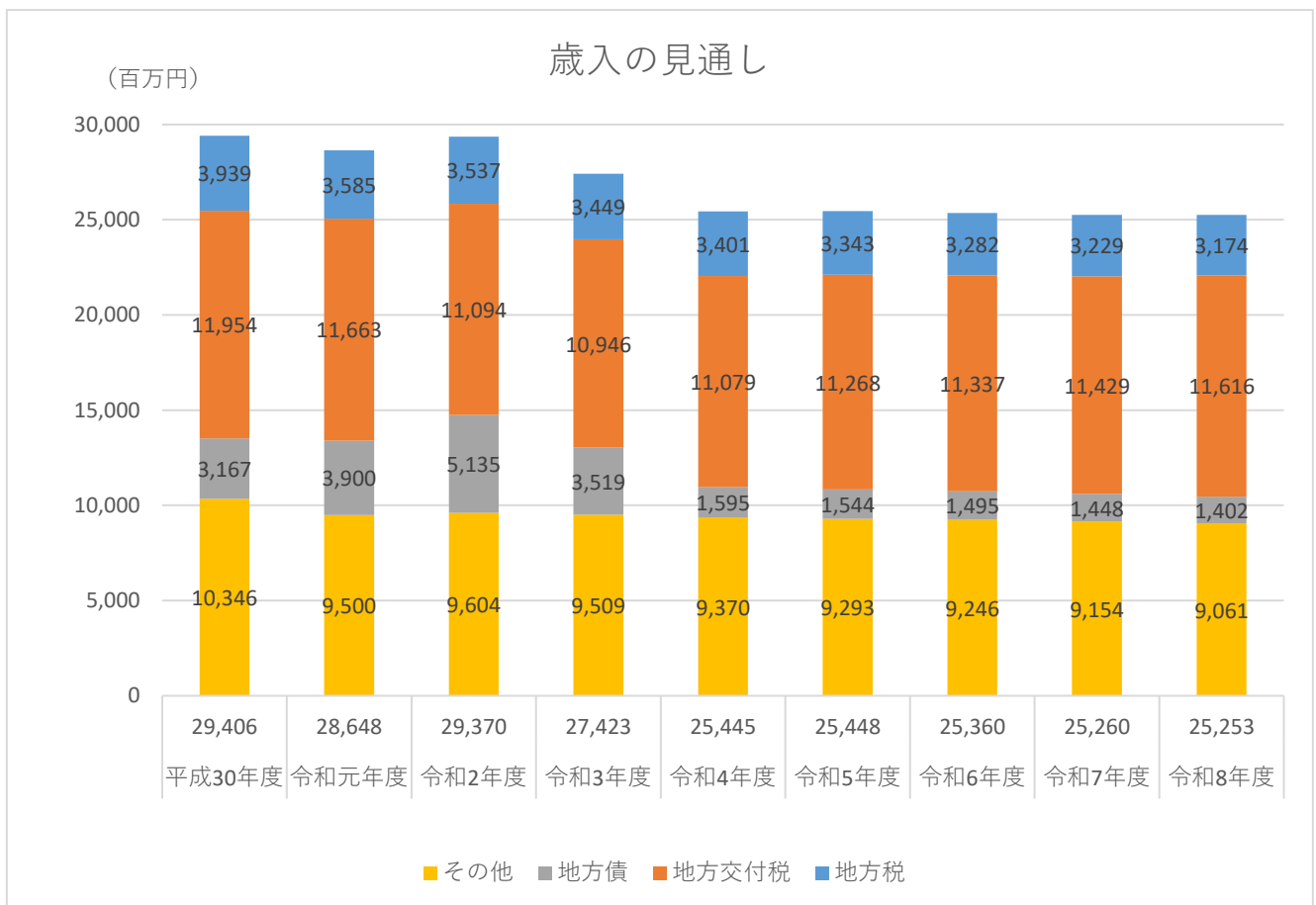


出典：国立社会保障・人口問題研究所「日本の地域別将来推計人口（平成30（2018）年推計）」

雲仙市人口ビジョン

ウ 今後の財政見通し

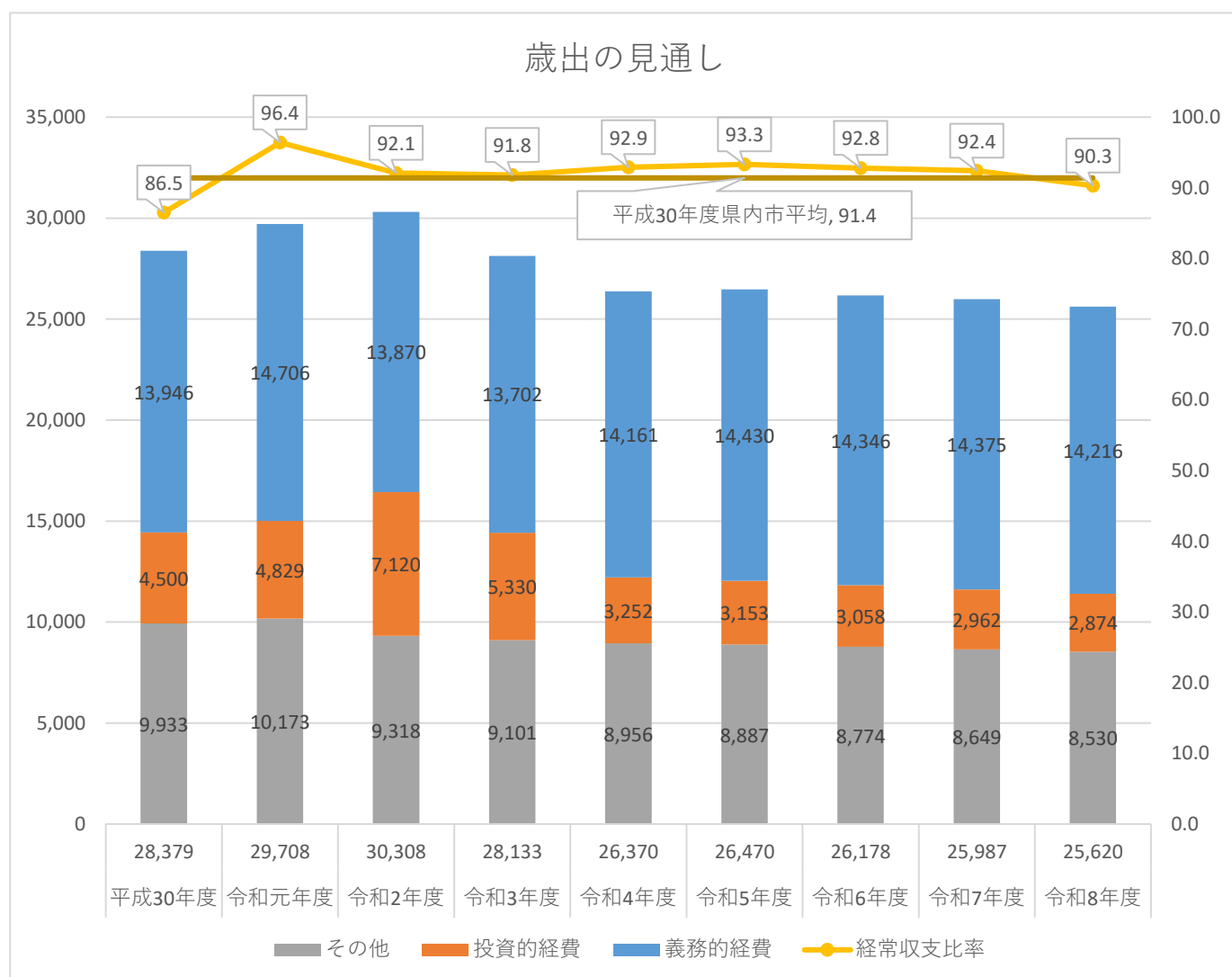
本市の今後の財政状況の見通しについて、まず歳入の面においては、自主財源が少なく、国等からの財政支援を大きな柱としており、その最たるものが普通交付税となります。この普通交付税において、平成28年度から始まった合併算定替の激変緩和期間^{*31}も令和2年度をもって終了し、合併時の想定よりは縮減額が緩和されているものの、歳入額の減少は避けられないものと予想されます。また、先に述べたとおり人口減少が加速すれば、地方税などの自主財源にも大きな影響を及ぼすこととなります。



次に、歳出の面においては、歳入の減少に応じて、道路整備や補助事業といった各種の事業等を削減しなければならないため、長期的な見通しを立てた上で、これまで積み立ててきた財政調整基金等^{*32}を繰り入れながら、計画的に将来の歳出予算の規模を縮小させていかなければなりません。

また、市が保有する公共施設やインフラ系資産^{*33}は、高度経済成長期に整備されたものが、全体の6割以上を占めます。今後、これらの施設が一斉に改修・更新時期を迎え、多額の更新費用が必要になることが予想され、また、将来的な人口動態を見据えた施設の総量、配置の見直しが必要とな

ります。このため、全体の状況を把握し、長期的な視点で更新・統廃合・長寿命化^{*34}等を計画的に行う必要があります。



※財政調整基金等による財源調整を行っていないため、前頁の歳入額と上記歳出額が一致していません。

このような中、今後の財政運営に当たっては、常に長期的な財政運営の視点を持ち、これまで以上の行政コストの縮減に努めるとともに、国、県等の動向や施策を注視しながら、有効な施策や制度には積極的に取り組み、市経済の活性化や市民生活の向上を図るため、より効率的かつ効果的に、事業の重点化を進めなければなりません。

(3) 雲仙市における行政改革の必要性

このように、国や県の動向や雲仙市を取り巻く環境の大きな変化に加え、昨今の地震や豪雨による大規模災害への対応、今回の新型コロナウイルス

感染症のリスク・課題、住民のニーズや価値観の変化・多様化など、これまで経験したことのないような変化やリスクが顕在化し、対応が求められています。

本市が将来にわたって自治体として住民生活を支え、質・量の両面から行政サービスを持続的に提供し続けるためには、行政運営のあり方を、このような変化やリスクに適応したものに転換していく必要があります。そのためには、これを好機ととらえ、これまで一定の成果を収めてきた行政改革の取組に加え、事業の廃止を含む選択と集中、制度や政策を含む行政組織のあり方そのものを改革するような取組を一層強力に進めることが必要となります。

3. 新たな行政改革への取組

(1) 策定の目的

本大綱は、雲仙市が直面する人口減少・少子高齢化の進行、行政のデジタル化、社会保障と財政の持続可能性、地方経済の活性化などに加え、大規模災害や感染症のリスク・課題に対応するため、これまでの減量型の行政改革のみにとらわれることなく、次のステージの行政改革に取り組み、市民の皆様とともに、持続可能な行政運営を目指し、チャレンジするための指針となるよう策定するものです。

(2) 計画期間

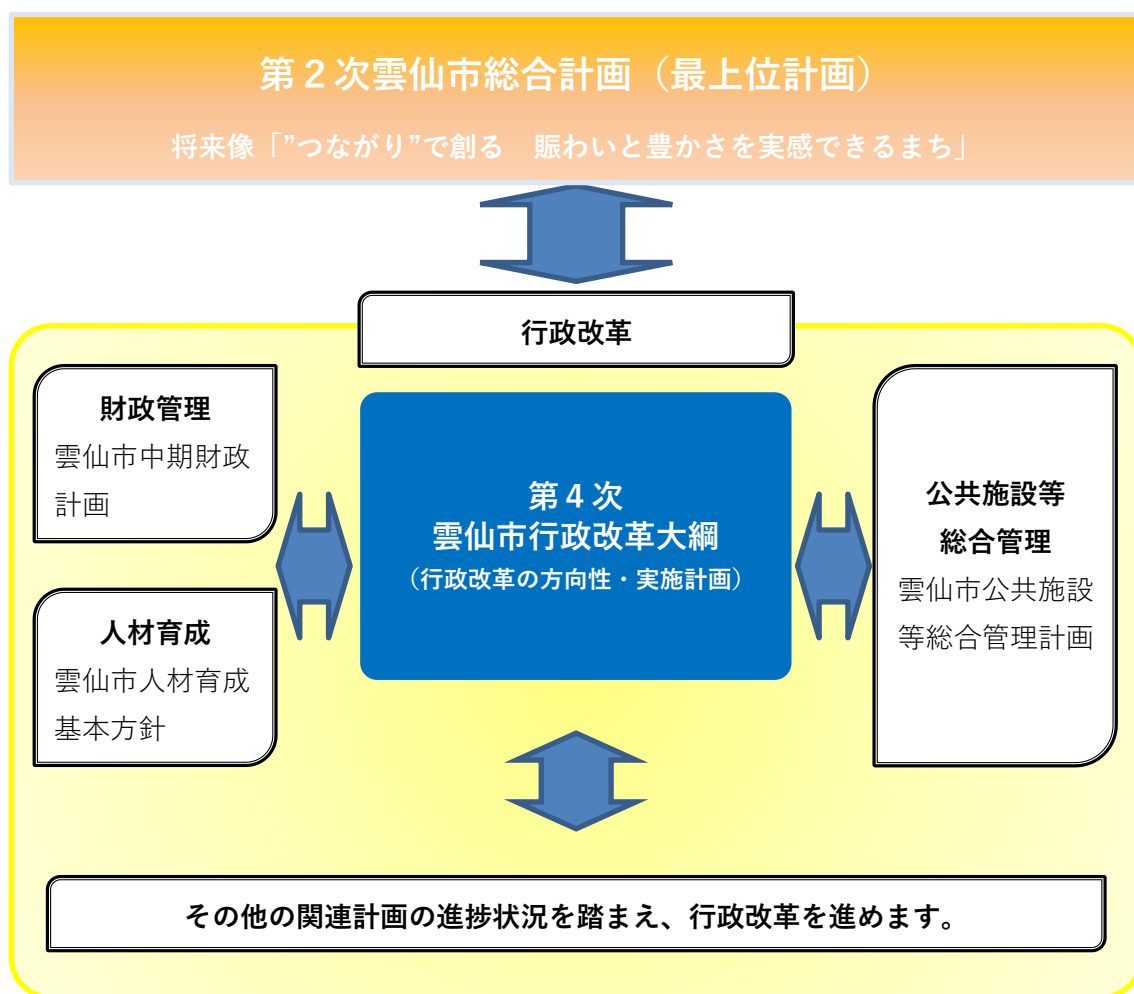
本大綱の計画期間は、令和3年度から令和8年度までの6年間とし、第2次雲仙市総合計画の後期基本計画の策定に合わせ、必要に応じて見直しを行います。

	R 3 年度	R 4 年度	R 5 年度	R 6 年度	R 7 年度	R 8 年度
第 2 次総合計画	<div>基本構想（10年間）</div>					
	<div>前期基本計画</div>	<div>後期基本計画</div>				
第 4 次 行政改革大綱	<div>計画期間</div>					

(3) 位置付け

本大綱は、本市の最上位計画である「第2次雲仙市総合計画」の基本方針の一つである「協働と戦略」の指針として、限られた経営資源を最大限に活用する効率的で戦略性をもった行財政運営のための環境を整え、総合計画に掲げるまちの将来像「“つながり”で創る 賑わいと豊かさを実感できるまち」を着実に実現するための考え方を示したものであります。

また、「雲仙市中期財政計画^{*35}」、「雲仙市公共施設等総合管理計画」及び「雲仙市人材育成基本方針^{*36}」などの関連計画とも連携を図るものとします。



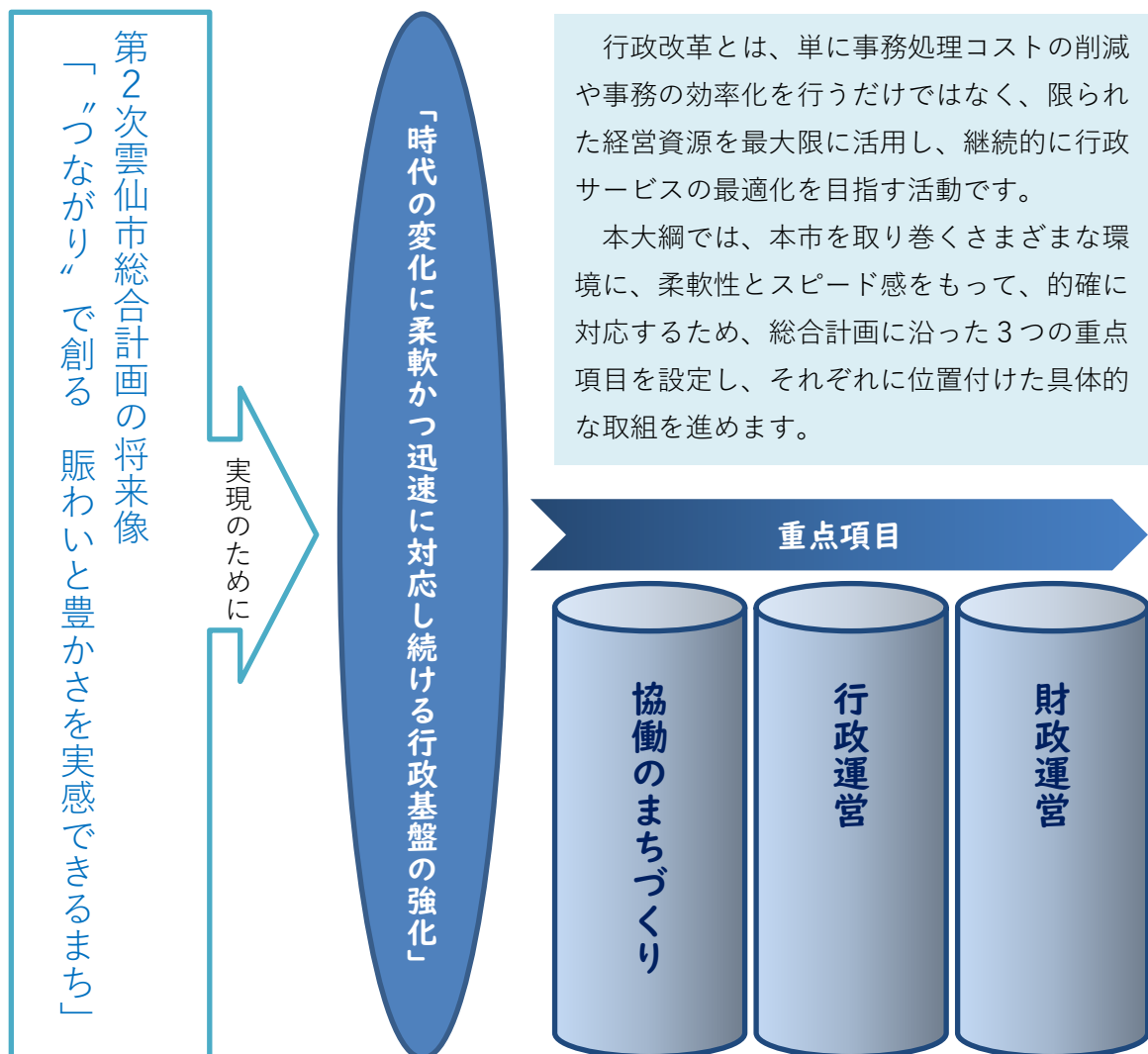
(4) 行政改革の目指す姿

本市における人口減少・少子高齢化の進行は、全国を上回るスピードで進んでおり、経営資源の制約も厳しさを増しています。また、今回の新型コロナウイルス感染症の感染拡大は、デジタル化の遅れなど、さまざまな

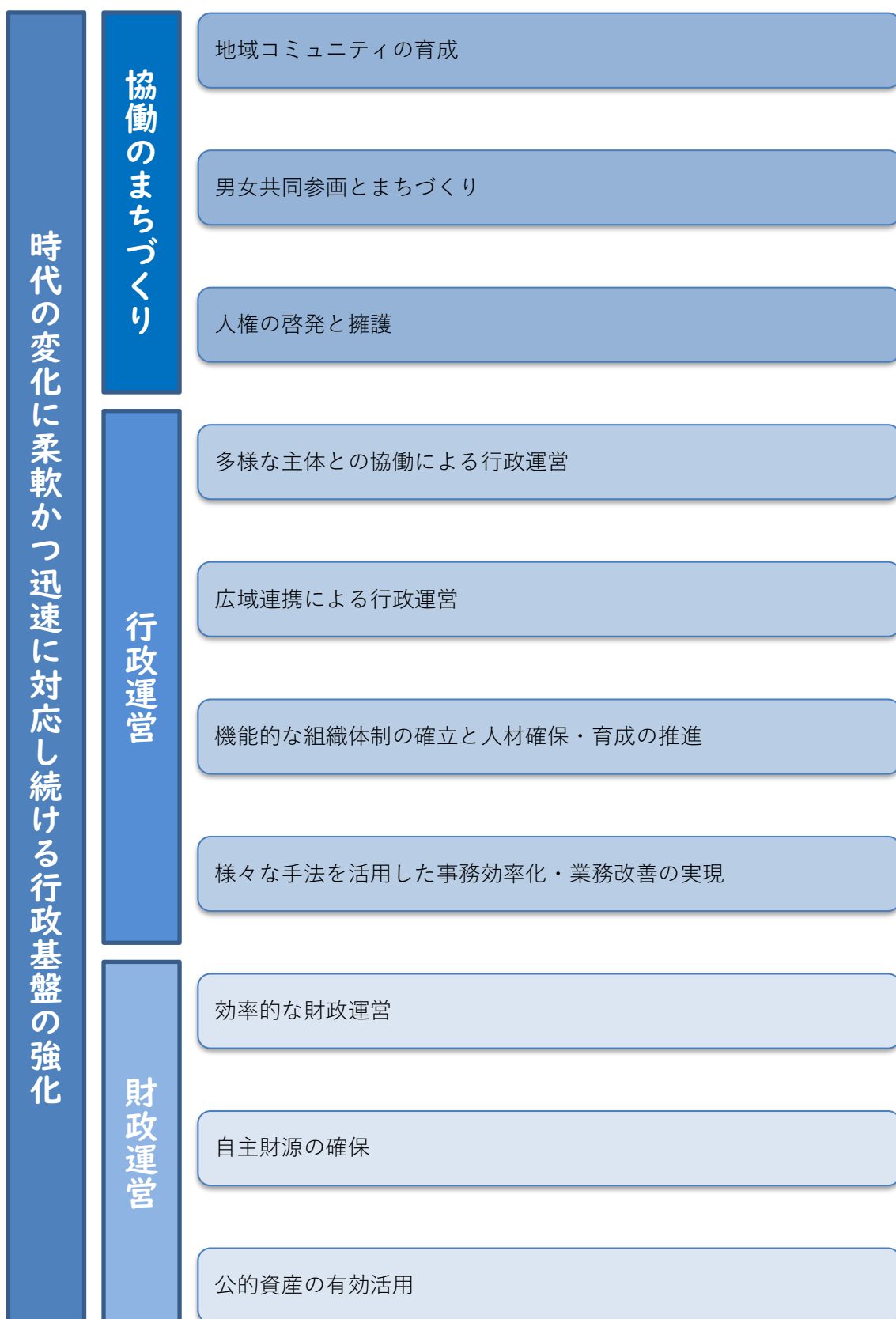
課題やリスクを明白にしました。

一方、今回の経験により、国民意識・行動の変化などの新たな動きが活発化し、自由度の高い働き方や暮らしの定着が進み、地方への移住を前向きに考える機運が高まるなど、人やモノの新たな流れが創出されようとする中で、地方自治体にも「新たな日常」をけん引するための改革が求められています。

こうした状況の中、本市が目指す「“つながり”で創る 賑わいと豊かさを実感できるまち」の実現に向け、人材や資金、施設等の経営資源を最大限有効活用した行政運営に取り組むとともに、市民の皆様をはじめとした多様な主体との連携を図りながら、あらゆる可能性を集結し、改革を進めていきます。



4. 行政改革の体系



(1) 協働のまちづくり

「市民協働」をまちづくりの基本とし、地域コミュニティの強化に努めるとともに、政策の決定や実行など、いろいろな場面において市民の多様な参画の場を確保します。また、男女が平等で、一人ひとりの人権が守られる社会を目指します。これにより、多様な主体が、それぞれの能力や専門性を生かして、地域の活性化を進めることができるような体制づくりに努めます。

基本方針1 地域コミュニティの育成

【実施項目】

- 自治会活動の支援、自治会活動に関する情報発信と加入促進
- 地域で活動する各種団体の相互交流・連携の促進
- コミュニティ施設の整備・維持管理

基本方針2 男女共同参画とまちづくり

【実施項目】

- まちづくり団体の育成と活動支援
- 協働に関する情報収集・発信と協働意識の醸成・啓発
- 男女共同参画社会の実現に向けた情報提供・啓発
- 家庭・職場・地域における男女共同参画の推進

基本方針3 人権の啓発と擁護

【実施項目】

- 人権啓発活動の推進
- 関係機関との連携強化
- いじめ防止の推進

(2) 行政運営

第2次雲仙市総合計画に基づく、選択と集中によるメリハリのある施策展開を基本とし、P D C A マネジメントサイクル^{*37}による進行管理を行うなど、効率的で戦略性をもった行政運営を行います。また、近隣自治体との広域連携や大学との連携など、多様な主体と一体となった行政運営にも取り組みます。加えて、今まで築いてきた経験を生かしながらも、これまでの枠に捉われず、多様化・複雑化する課題に柔軟に対応できる体制づくりに努めます。

基本方針1 多様な主体との協働による行政運営

【実施項目】

- 行政への市民の参画機会の充実
- 多様な媒体を生かした情報発信・広聴活動の充実
- 民間企業や大学との連携、外部人材の活用、関係人口の創出など、多様な協働によるまちづくりの推進

基本方針2 広域連携による行政運営

【実施項目】

- 近隣自治体との連携（定住自立圏構想^{*38}など）による施策推進

基本方針3 機能的な組織体制の確立と人材確保・育成の推進

【実施項目】

- 効率的な組織体制の構築
- 人員体制の適正化（人材確保の推進）…詳細次ページ
- 継続的な職員の能力開発
- ダイバーシティ^{*39}とワーク・ライフ・バランス^{*40}の推進
- 情報公開・個人情報保護の推進とセキュリティ対策の充実

基本方針4 様々な手法を活用した事務効率化・業務改善の実現

【実施項目】

- 行政評価システムに基づくP D C A マネジメントサイクルの確立
- 効果的なアウトソーシング^{*41}の推進
- A I ^{*42}・R P A ^{*43}など先端技術を活用した事務効率化
- 職員の主体的な取組による事務効率化・業務改善
- 指定管理者制度などP P P ^{*10}の有効活用

※人員体制の適正化（人員確保の推進）

雲仙市においては、これまでも職員の定員管理を行政改革の大きな柱の一つとして、職員数の削減に努めてきました。

しかし、急速な削減を行ってきた中で、権限移譲や国・県の新たな政策、少子高齢化・人口減少などによる様々な行政需要への対応が必要となり、今後の市民サービスを維持することへの影響が懸念されます。このことから、今後の市民ニーズの多様化・複雑化、地方分権の動向に加え、これまでになかった新たな社会システムへの転換、選択と集中による独自性を持った事業の推進・拡充に対応するため、さらには、職員がより住民サービスに向き合えるようデジタル化などにより定型的業務を効率化するためには、あらためて「適正な職員数」を見直す必要があります。

そこで、全部署における業務量等調査を実施し、現在の行政需要等に対応するために必要な職員数及び今後見込まれる事業や課題への対応等を考慮しながら、職員数の検討を行いました。さらに、①事務の見直しや効率化による業務改善及び研修や人事評価による継続的な職員の能力開発を行うことで、増加数を最小限とするよう努めること、②デジタル化などの新技術の積極的な導入により、比較的単純な業務の負担を減らすことで、政策や戦略などの企画立案、住民とのコミュニケーションを要する業務に職員が従事できるようにし、より生産性を高めるよう努めること、という改革を進めます。これらの改革を行った上で、本大綱の期間中の適正な職員数を、最大で411人と見込んでいます。

しかしながら、期間中にも財政規模の極端な減少や社会情勢の急激な変化などに対応するため、今後も業務量等調査を実施し、随時適正な職員数の見直しを行っていきます。加えて、今後の人口減少の状況を踏まえ、長期的には職員数の減少を図っていく必要があると考えています。

また、新たに導入された[会計年度任用職員制度](#)^{*44}についても、業務内容の精査を行い、必要な職種に応じた勤務体系による任用を目指していきます。

◆適正な職員数の見通し（期間中の4月1日現在の最大職員数見込）

	R2 年度	R3 年度	R4 年度	R5 年度	R6 年度	R7 年度	R8 年度
常勤職員	389 人	411 人	411 人	411 人	411 人	411 人	411 人
会計年度任用職員	265 人	265 人	263 人	261 人	259 人	257 人	255 人
合計	654 人	676 人	674 人	672 人	670 人	668 人	666 人

備考 1 R2 年度については、令和2年4月1日現在の実績数値

2 「会計年度任用職員」の数については、会計年度任用職員として任用される者のうち、通年で任用され、月額又は日額により報酬を受ける者の合計数

(3) 財政運営

新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響により、日本全国はもとより、世界的に経済が落ち込んでいるため、今後は、感染予防と経済回復を両立させることが求められています。雲仙市においても、依然として予断を許さない財政状況が続いていますが、自主財源の確保や公共施設等の総合的な管理を推進するとともに、民間資金等も活用しながら、持続可能な財政運営に努めます。

基本方針1 効率的な財政運営

【実施項目】

- 行政評価と連動した財政運営
- 計画的な予算の縮減

基本方針2 自主財源の確保

【実施項目】

- 適正な課税実施と徴収体制の充実
- ふるさと納税制度の利用拡大と有効活用
- 産業振興、地域活性化による市税などの安定確保

基本方針3 公的資産の有効活用

【実施項目】

- 市有財産の有効活用
- 公共施設等総合管理の推進

【用語解説】

1. 第2次雲仙市総合計画

本市市政運営の最上位計画として、平成29年度から10年間における本市が目指すべき持続可能なまちづくりの将来像を描くとともに、市民満足度を高めるため各種の施策・事業の基本的な指針として策定されたものです。

「基本構想」と「基本計画」で構成されています。基本構想は、本市が目指す将来像を明らかにし、その実現に向けたまちづくりの基本方針を示すもので、10年間の計画期間となっています。基本計画は、基本構想に掲げる将来像を実現するための具体的な施策の内容や達成目標等を体系的に示すもので、5年間の計画期間で、前期と後期に分かれています。

2. 協働

市民が相互に、また市民と行政が、お互いに共通する目的の実現や地域課題などを解決するために、それぞれが持つ資源や特性を生かし、役割と責任を分担しながら、対等の立場で連携・協力・補完し合って取組を進めることです。

したがって、「協働」すること自体が目的ではなく、「協働」は、地域課題を解決するための手段であり、まちづくりの手法の一つです。

3. プラットフォーム

もともとは、周囲よりも高くなった水平で平らな場所（台地）という意味の英単語（platform）ですが、ビジネス用語としては、物やサービスを利用する人と提供者をつなぐ場のことを言います。

ここでも、ビジネス用語と同様に、「システムやサービス」の「土台や基盤となる環境」の意味で使っています。

4. 持続可能な社会

「地球環境や自然環境が適切に保全され、将来の世代が必要とするものを損なうことなく、現在の世代の要求を満たすような開発が行われている社会」のこととされています。

温室効果ガスによる気候変動、環境汚染物質による環境破壊、地球上の生物多様性の喪失など、地球環境の悪化に対する問題意識から、持続可能な社会に向けた取組が世界で広がりつつあります。

5. デジタル化

簡単には、アナログデータをデジタルデータに変換することを言いますが、

もう一步踏み込んで、デジタルデータを活用して、プロセスの効率化や新しい価値を生み出すことなどをいうこともあります。

6. 第4次産業革命

I o T（モノのインターネットと呼ばれ、様々な「モノ」がインターネットに接続され、情報交換することにより相互に制御する仕組みのことを言います。）やビッグデータ、A I ^{*41}などのいくつかのコアとなる技術革新のことを言います。

これらの技術革新によって、①大量生産・画一的サービス提供から個々にカスタマイズされた生産・サービスの提供、②既に存在している資源・資産の効率的な活用、③A I ^{*41}やロボットによる、従来人間によって行われていた労働の補助・代替などが可能となります。

7. 雲仙市行政改革推進委員会

市長の諮問に応じ、市の行政改革の推進に関する重要事項を調査審議する委員会で、地方自治法に基づき設置された附属機関です。市長が委嘱した委員10人以内で組織されます。

委員の任期は2年で、今回の第4次行政改革大綱について諮問された委員会は第6期目となっています。

8. スケールメリット

規模を大きくすることで得られる効果や利益、優位性などのことを言います。市町村合併による一例としては、地方自治体の規模が大きくなることで、住民一人当たりの職員数や管理経費が節減されることなどがあります。

9. 指定管理者制度

平成15年9月に地方自治法が改正され、導入された制度で、民間事業者やNPO法人等の幅広い団体の中から市の指定を受けた「指定管理者」が、公の施設の管理運営を行うことができるようになったものです。

10. PPP

Public Private Partnership（パブリック・プライベート・パートナーシップ）の略で、公民が連携して公共サービスの提供を行うことを言います。「公民連携」や「官民連携」などともいわれます。

PPPの中には、PFI（プライベート・ファイナンス・イニシアティブ）の略で、公共サービスの提供を民間主導で行うことを言います。）、指定管理者制度、市場化テスト、公設民営（DBO）方式、さらに包括的民間委託、

自治体業務のアウトソーシング^{*40}等も含まれます。

1.1. 総合窓口

住民の利便性向上のため、住民が関連する複数の手続を一箇所で集中して行うことができるようにした窓口のことを言います。

1.2. 行政手続のオンライン化

行政機関に対する申請や届出等の手続などを、インターネットなどの情報通信技術を利用してできるようにすることを言います。

1.3. 住民情報系、内部情報系システム

住民情報系システムとは、住民情報や税務情報などといった、住民の皆様に関係する情報を管理するシステムのことを言います。

内部情報系システムとは、人事や給与、財務、文書管理などといった、市役所内部の業務に関するシステムのことを言います。

1.4. クラウド化

自前の機器を設置して運用してきたシステムを、ネットワークを通じて外部の事業者のクラウドシステムを利用する方式に移行することを言います。

クラウドシステムとは、コンピューターの利用形態の一つで、事業者などが、インターネットなどのネットワークに接続されたコンピューター（サーバー）を使ってサービスなどを提供します。これを、利用者がネットワーク経由で手元のパソコンやスマートフォンで使います。

1.5. 公共施設等総合管理計画

本市が保有する公共施設等の全体の状況を把握し、財政負担の軽減・平準化と公共施設等の最適な配置を図り、将来にわたって持続可能な行政サービスを提供するため、平成29年度から40年間を計画期間として策定されたものです。

1.6. 自主財源

地方自治体が自らの権限に基づいて自主的に徴収できる財源を言い、地方税（市税）・手数料・使用料・財産収入・寄附金などが該当します。歳入額全体に対する自主財源の割合を「自主財源比率」と言い、この自主財源比率が低い自治体ほど、普通交付税などの国の財政支援に大きく依存することになります。

17. 債権管理条例

雲仙市債権管理条例は、令和元年に制定されました。この条例は、市の債権の処理に関する事務処理の一般的基準などについて定めた条例で、市の債権の管理の適正を期することを目的としています。

18. ふるさと納税

生まれた故郷や応援したい自治体に寄付ができる制度です。手続をすると、寄付金のうち2,000円を超える部分については、所得税の還付、住民税の控除が受けられます。

自身で寄付金の使い道を指定でき、地域の名産品などのお礼の品がもらえる場合もあります。

19. 実施計画

第3次雲仙市行政改革大綱に掲げられた5つの重点項目を達成するために取り組むべき課題について、具体的な計画内容や期待される効果、進捗状況などについて定めたものです。

20. 骨太方針2020

平成13年から自民党政権下で政府が毎年発表する、経済財政に関する基本方針の通称のことで、2020年の基本方針は、経済財政諮問会議での答申を経て、令和2年7月17日に閣議決定されました。

経済財政諮問会議とは、経済財政政策に関し、内閣総理大臣のリーダーシップを十全に発揮させるとともに、関係国務大臣や有識者議員等の意見を十分に政策形成に反映させることを目的として、内閣府に設置された合議制の機関です。

21. 新たな日常

新型コロナウイルス感染症の拡大で顕在化した課題を克服した後の新しい未来における社会の姿・日常生活のことを言います。

22. Society5.0

サイバー空間（仮想空間）とフィジカル空間（現実空間）を高度に融合させたシステムにより、経済発展と社会的課題の解決を両立する、人間中心の社会のことを言います。

狩猟社会（Society1.0）、農耕社会（Society2.0）、工業社会（Society3.0）、情報社会（Society4.0）に続く、新たな社会を指すもので、第5期

科学技術基本計画において我が国が目指すべき未来社会の姿として初めて提唱されました。

Society5.0 で実現する社会は、IoT（モノのインターネット）で全ての人とモノがつながり、様々な知識や情報が共有され、今までにない新たな価値を生み出すことで、これらの課題や困難を克服します。また、AI^{*41}により、必要な情報が必要な時に提供されるようになり、ロボットや自動走行車などの技術で、少子高齢化、地方の過疎化、貧富の格差などの課題が克服されます。社会の変革（イノベーション）を通じて、これまでの閉塞感を打破し、希望の持てる社会、世代を超えて互いに尊重しあえる社会、一人一人が快適で、活躍できる社会となります。

23. デジタル・ガバメント

政府が提唱する将来の行政サービスのあり方のことで、単に情報システムを整備する、手順をオンライン化する、手順に係る費用を削減する、オンライン利用率を上げるということを意味するものではなく、利用者中心の行政サービス改革を徹底し、利用者から見て一連のサービス全体が、「すぐ使えて」、「簡単」で、「便利」な行政サービスのことを言います。

24. ワンストップ・ワンズオンリー化

ワンストップ化とは、一か所でさまざまな行政サービスを受けられるようにすることを言います。

ワンズオンリー化とは、一度行政機関等に提出した情報を再度提出させないようにすることを言います。

25. 地方制度調査会

内閣総理大臣の諮問に応じ、地方制度に関する重要事項を調査審議するため、内閣府の附属機関として設置されたものです。

国会議員、関係各行政機関の職員、地方公共団体の議会の議員、地方公共団体の長及びその他の職員並びに地方制度に関し学識経験のある者のうちから、内閣総理大臣が任命した30人以内の委員をもって組織されています。

26. 公共私連携

これまで、主として家庭（私）や市場（共）、行政（公）が担ってきた様々な機能について、これらの主体が、組織の枠を越えて、サービス提供や課題解決の担い手としてより一層関わっていくことを言います。

また、大規模な自然災害の発生や感染症の拡大に際し、個々の家庭（私）や行政（公）による対応に加えて、地域の実情に応じ、地域社会の多様な主

体（共）が協力し、きめ細やかな対応・支援を行うことなども含まれます。

27. 次世代型行政サービス

単なるデジタル化だけではなく、IoT（モノのインターネット）やAI^{*40}等の新技術活用やデータ整備等を通じて、行政が保有するデータを民間も利活用し、より効率的で質の高い行政サービスに転換するとともに、行政が新しいデータを整備し、民間の利活用を積極的に後押しするなどといった、新しい形の行政サービスのことを言います。

28. SDGs（持続可能な開発目標）

「Sustainable Development Goals（持続可能な開発目標）」の略称で、2015年9月に国連で開かれたサミットの中で決められた、国際社会共通の目標のことを言います。世界が抱える問題を解決し、持続可能な社会をつくるために世界各国が合意し17の目標と169のターゲットがあります。

29. 経営資源

一般に、企業経営にとって役立つさまざまな要素や能力のことを言います。最近では、「①ヒト、②モノ、③カネ、④情報、⑤時間、⑥知的財産」の6つがこれに当たると言われています。

30. 雲仙市人口ビジョン

平成27年12月に、本市の人口減少問題を克服し、将来人口を展望するために策定されました。

短期目標として2025年に約40,000人、中期目標として2040年に約35,000人、長期目標として2060年に約27,000人～30,000人を維持するという段階的な目標を掲げ、直面する人口減少や少子・高齢化問題の克服、地域経済の活性化などのまちづくりを積極的に取り組むこととしています。

31. 合併算定替の激変緩和期間

合併年度及びこれに続く10か年度は、合併関係市町村がなお合併前の区域をもって存続した場合に算定される普通交付税の合算額を保証するものを合併算定替と言います。その後の5か年度は、激変緩和期間として、合併後の市町村本来の普通交付税の額まで、段階的に縮減されます。

32. 財政調整基金等

財政調整基金や減債基金のことを言います。基金とは、特定の目的のため

に資金を積み立て、財産の維持や事業費の財源などに充てるために準備する貯金のようなものです。

財政調整基金とは、年度間の財源不足に備えるため、決算剰余金などを積み立て、財源が不足する年度に活用する目的の基金です。

減債基金とは、将来にわたる市財政の健全な運営を行うため、市債の償還に必要な財源を確保する目的で設置している基金です。

3.3. インフラ系資産

インフラとは、インフラストラクチャー（infrastructure）の略で、もともとは「下部構造」という意味です。これが転じて、道路・通信・公共施設など「産業や生活の基盤として整備される施設」を言うようになりました。

ここでは、インフラ系資産とは、**公共施設等総合管理計画**^{*15}で定義されている「市道・橋りょう・農道・上下水道」のことを言います。

3.4. 長寿命化

寿命がのびること又は寿命をのばすことを意味する表現です。特に消耗品やインフラなどの耐久性を向上させ、長持ちするようにすることを指す場合が多いようです。

ここでも、老朽化した建物等について、物理的な不具合を直し、建物等の耐久性を高めることに加え、建物等の機能や性能を求められている水準まで引き上げる改修を行うという意味で使っています。これにより、建物等を将来にわたり長く使い続けることができます。また、工事費を縮減しながら、結果は改築と同等となり、費用対効果が大きくなります。

3.5. 雲仙市中期財政計画

本市における財政状況を分析し、今後の見通しを立てるとともに、中期的な財政運営の基本的な指針となる計画です。現在は、第3期（平成29年度～令和3年度）の計画となっています。

3.6. 雲仙市人材育成基本方針

本市の将来像の実現のため、市職員の戦略的な人事制度や研修制度のしくみの基礎となる、人材育成の基本方針を定めたものです。平成20年3月に策定され、第4次行政改革大綱の策定に合わせて改訂する予定です。

3.7. PDCAマネジメントサイクル

典型的なマネジメントサイクルの一つです。計画（Plan）、実行（Do）、評価（Check）、改善（Action）のプロセスを順に実施します。最後の改善

では、評価の結果から、最初の計画の内容を継続・修正・破棄のいずれかにして、次の計画に結びつけます。このプロセスを繰り返すことによって、品質の維持・向上や継続的な業務改善運動を推進する手法です。

38. 定住自立圏構想

市町村の主体的取組として、「中心市」の都市機能と「近隣市町村」の農林水産業、自然環境、歴史、文化など、それぞれの魅力を活用して、NPOや企業といった民間の担い手を含め、相互に役割分担し、連携・協力することにより、地域住民のいのちと暮らしを守るため圏域全体で必要な生活機能を確保し、地方圏への人口定住を促進する政策のことを言います。

39. ダイバーシティ

もともとは、多様性という意味の英単語（diversity）ですが、組織や人事においては、国籍、性別、年齢などにこだわらず様々な人材を登用し、多様な働き方を受容していこうという考え方のことを言います。

ここでも、多様な人材がその実力を最大限発揮することができ、正当な評価を受けることができる組織の構築という意味で使っています。

40. ワーク・ライフ・バランス

仕事と生活の調和のことを言います。仕事上の責任を果たしつつ、結婚や育児をはじめとする家族形成のほか、介護やキャリア形成、地域活動への参加等、個人や家族がライフステージに応じた生き方を実現できるようにすることです。

41. アウトソーシング

仕事を担う人やサービスを、契約によって外部から調達し、市政運営に生かす経営手法を言います。外部委託とも呼ばれます。

42. AI

Artificial Intelligence（アーティフィシャル・インテリジェンス）の略で、人工知能とも呼ばれます。AI（人工知能）の定義は、専門家の間でもまだ定まっていないのが現状です。さまざまな専門家がそれぞれの定義をしており、統一的な定義はありません。人間の判断を必要とする自律判断を行うコンピューターやロボットなどを指すことが多いようです。

43. RPA

Robotic Process Automation（ロボティック・プロセス・オートメーシ

ョン)の略で、パソコンなどを用いて行っている一連の事務作業を自動化できる「ソフトウェアロボット」のことを言います。デジタル・レイバー(仮想的労働者)などと呼ぶこともあります。

定型的な作業であれば、一度その手順を記憶させれば、同じ作業を繰り返し、休みなく続けることができます。

4 4. 会計年度任用職員制度

令和2年4月1日の地方公務員法及び地方自治法の改正によって施行された制度です。これにより、非正規職員(本市における嘱託職員・臨時職員など)のほとんどが、新設された「会計年度任用職員」に移行することになりました。

会計年度任用職員は、就業時間が週38時間45分以上のフルタイム職員と週38時間45分未満のパートタイム職員に区分されますが、いずれにおいても、従来の非正規職員にはなかった期末手当の支給や人事評価の導入、再任用の際の報酬の職級加算などが適用されます。