

香川県新行財政改革基本指針

— 時代の要請に応えられる行財政運営の確立 —

(素案)

平成 27 年 月

香川県

目次

I 基本的な考え方	1
II 取組みの視点	2
III 具体的な取組み内容	3
1 業務執行体制の最適化	3
1-1 簡素かつ効果的な組織体制の構築.....	3
1-2 サービス提供レベルの向上.....	5
1-3 他団体との連携・協働の推進.....	6
1-4 事務処理の効率化.....	7
2 人材育成・活用の最適化	9
2-1 多様な能力を持った職員の育成.....	9
2-2 人材活用の推進.....	10
2-3 優れた人材の確保.....	12
3 財政運営の最適化	12
3-1 歳入の確保.....	13
3-2 歳出の最適化.....	14
3-3 ファシリティマネジメントの推進.....	15
3-4 会計制度の見直し.....	15

I 基本的な考え方

(1) 目的

本県では、平成 7 年度以降、行財政改革に係る方針を五次にわたって定め、簡素で効率的な行政組織、財政運営を実現し、組織の力を最大限発揮できるよう、積極的に行財政改革に取り組んできました。特に、平成 11 年度以降は、本庁組織数の削減、出先機関の統廃合、職員数削減など、「量」を中心とした改革に取り組み、平成 22 年 4 月には、全国一少数の「2,800 人体制」を実現するなど、一定の成果を収めてきました。そして、平成 23 年度に策定した「香川県行財政改革基本指針」では、それまでに実現した「量」の改革を維持・継続しつつ、「質」を中心とした改革に力点を置き、「組織の改革」、「職員の改革」、「仕事の改革」、「財政運営の改革」の 4 つを柱として、行財政改革を進めてきたところです。

平成 26 年度に実施した県政モニターアンケートにおいては、これまでの、「量」の改革の維持・継続や「質」の向上に向けた取組みの成果について一定の評価を得る一方、行財政改革の重要性についても高い関心が示されており、今後も継続した取組みを推進していく必要があります。

こうした中、地域活性化のための取組み、国際化・情報化社会への対応、人口減少、少子高齢化への対応など、県が取り組まなければならない行政課題は、さらに高度化・複雑多様化することが見込まれます。

これらの課題に的確に対応し、香川県次期総合計画「新・せとうち田園都市創造計画（仮称）」の基本方針である「成長する香川」、「信頼・安心の香川」、「笑顔で暮らせる香川」を実現するためには、変化に柔軟かつ迅速に対応できる県庁づくりが必要であり、引き続き行財政改革を推進し、限られた資源（ヒト、モノ、カネ）を効率的に動かすための仕組みを構築していくことが重要です。

このため、事務処理の効率化など仕事の進め方の見直しを進める「業務執行体制の最適化」、多様な能力を持った職員の育成や適材適所の職員配置など「人材の育成・活用の最適化」、持続可能な財政運営実現のための「財政運営の最適化」に、「機能性」、「機動性」、「専門性」、「多様性」といった共通の視点を持って取り組んでいくための指針として、「香川県新行財政改革基本指針」を取りまとめました。

今後、この指針に基づき行財政改革に取り組み、これまでの行財政改革で実現した「量」の改革を維持・継続しつつ、「質」をより一層向上させる改革を進め、質の高い県民サービスの提供を目指します。

(2) 計画期間

本指針の計画期間は、平成 28 年度から平成 32 年度までの 5 年間とします。

(3) 進行管理

本指針に基づき行財政改革を着実に進めるため、具体的な取組み内容を、毎年度「実施計画」として取りまとめ、進行管理を行います。

II 取組みの視点



III 具体的な取組み内容

1 業務執行体制の最適化

時代の変化に対応した組織の見直しと、適正な定員管理を行いながら、効率的で効果的な業務執行体制を構築し、質の高い県民サービスを提供します。

1-1 簡素かつ効果的な組織体制の構築

組織の機能性や機動性を高めるため、時代の変化に対応した組織の見直しや適正な定員管理に加え、本庁と出先機関の業務分担の再整理やグループ制のより効果的な運営手法の検討に取り組み、変化に柔軟かつ迅速に対応できる県庁組織の運営体制を目指します。さらに、外郭団体や県に事務局を置く任意団体等、関係団体についても見直し、効率的・効果的な執行体制を整えます。

▶ 時代の変化に対応した組織の見直し

組織体制が時代の変化や高度化・複雑多様化する行政課題に適応したものとなっているか常に点検し、事務処理の効率性や組織としての専門性の向上といったさまざまな観点を踏まえ、組織が肥大化することのないよう留意しながら、課題に迅速に対応し、時代の要請に応えられる組織の見直しを行います。

▶ 適正な定員管理と人員配置

高度化・複雑多様化する行政課題に的確に対応するため、各部局において適正な定員管理と人員配置を行います。

(知事部局)

これまでの改革で実現した 2,800 人体制を基本として、効率的・効果的に行政サービス水準の維持向上を図る観点から、職員の年齢構成にも留意しながら、適正な定員管理と人員配置を行います。

(教育委員会)

今後の児童生徒数の動向や国の教職員定数の改善の状況等を踏まえ、教育水準の維持・向上を図る観点から適正な教職員の配置を行います。

(警察本部)

県民の安全で安心な生活を確保するため、今後の新たな治安事象への対応など情勢の変化に対しては、現場重視の観点に立った警察官等の適正かつ柔軟な定員管理・人員配置を行います。

(水道局)

施設の更新・耐震化計画の実施状況等にも配慮しながら、事業経営のあり方を検討し、適正な定員管理と人員配置を行います。また、「香川県広域水道事業体設立準備協議会」での検討状況等を踏まえながら、適時適切に対応していきます。

(病院局)

「県立病院中期経営目標」及び「県立病院中期実施計画」に基づき、人件費比率の適正化を図ります。

▶ 本庁と出先機関の業務分担の再整理

県民サービスの向上及び業務執行の効率化の観点から、本庁に集約することで効率的となる業務や、逆に先機関で対応したほうが効率的となる業務がないかなど、改めて本庁と出先機関の業務を見直し、適切に業務分担を行います。

▶ グループ制のより効果的な運営手法の検討

業務を迅速かつ効果的に遂行できるよう、グループ内各職員の業務の進捗状況の見え方や、事務配分の柔軟な見直し、業務の平準化など、グループ制の機能を高める運営手法を検討します。

▶ 外郭団体、県に事務局を置く任意団体等の見直し

外郭団体については、県の政策目的や団体の設立趣旨、社会情勢の変化を踏まえ、より健全で自立的な経営が行われるよう、団体の経営状況等を把握・評価のうえ、必要な見直しを行うとともに、適切に指導・監督を行います。

また、県に事務局を置く任意団体等については、団体の設置・運営に係る方針を新たに定め、より設置効果が上げられるよう的確に管理します。

▶ 附属機関等の見直し

附属機関等の設置目的や活動実態、効果等を改めて検証し、類似の機関等について統廃合を検討するほか、新たに設置しようとする場合には、その必要性について十分検討を行います。また、委員構成の改善を図るなど、より一層の効果的な運営に努めます。

1-2 サービス提供レベルの向上

進化を続ける情報通信技術を効果的に活用するなど、県民に対する機動的なサービス向上策を検討するとともに、誰もが必要な情報を得られるよう、さまざまな閲覧環境への情報発信を推進します。

また、指定管理者制度の見直しのほか外部委託の推進により、民間事業者が有する専門性を生かした行政サービスの向上を図ります。

▶ さまざまな閲覧環境への情報発信

情報通信技術の発達とともに、情報伝達の方法はますます多様化していくことが見込まれることから、新たな技術を活用した効果的な情報発信を推進します。

・ さまざまな機器・閲覧環境で利用できるホームページの構築

県ホームページについて、スマートフォンやタブレットなどパソコン以外の機器の利用者や高齢者、障害のある人が不自由なく閲覧・操作できるように対応していきます。

・ ソーシャルメディアⁱの有効活用

最新情報を瞬時に届ける手段として有効なソーシャルメディアについて、セキュリティの確保や倫理性にも留意しながら、より効果的な活用方法を検討します。

▶ タブレット端末ⁱⁱ等を用いたサービス提供の推進

県民サービスをより向上させるため、他県や民間における活用状況を参考にして、現地や窓口における県民からの相談等にその場で迅速に対応できるようにするなど、タブレット端末等の電子機器の活用について検討します。

▶ 事業に役立つ知見を導出するためのデータ（ビッグデータⁱⁱⁱ）の活用

国や民間事業者が保有するビッグデータを活用して、より正確で客観的な政策立案や業務執行を推進し、県民サービスの向上につながるよう取り組みます。

▶ 情報資産の開放（オープンデータ^{iv}）の推進

県民や民間事業者と連携して地域の課題解決を実現していくため、県が保有する公共データを、利活用しやすい形式で公開するオープンデータの取組みを進めます。

▶ 窓口サービスの迅速化・質の向上

窓口において迅速にサービスが提供できるよう、電子申請の活用や申請書類・添付書類の見直しなどにより手続きや処理の効率化を進めるとともに、職場での接遇診断の実施などにより職員の接遇能力の向上に努めます。

▶ 時代の変化を踏まえた外部委託の推進

他県の状況や民間事業者の業務範囲の拡大を踏まえ、これまで外部委託していない業務について、委託可能な業務を幅広く検討の上、民間事業者が実施することによりサービス向上やコスト縮減が見込まれる場合は、外部委託の活用を進めます。

▶ 指定管理者制度の見直し

より競争性を高めるための応募者の増加策や、サービス向上のための評価制度のあり方を検討するなど、指定管理者制度の運用を見直します。また、現在、県直営の施設について、指定管理者制度の導入も含め、より幅広く運営のあり方を検討します。

1-3 他団体との連携・協働の推進

多様化・広域化する行政課題に対し、他県等との広域連携や市町との連携を推進することにより、施策の実施効果を高めるとともに、大学等との連携を推進し、その人的資源や知的財産を有効に活用して、地域の課題解決を図ります。

▶ 広域連携の推進

観光振興や震災対策など、広域的に取り組むことで、より一層の効果が期待できる分野について、四国や瀬戸内の各県をはじめ、他県等との連携を図っていきます。

▶ 市町との連携の推進

県と市町とが意見交換を緊密に行い、それぞれの特性を踏まえ、施策の実施効果がより高まるように役割分担するとともに、職員の人事交流を推進し、お互いに連携・協力を図っていきます。

▶ 市町への権限移譲の推進

地方分権改革の動向を踏まえながら、市町で行うほうが住民の利便性向上により一層資する業務については、市町と十分に協議を行い、県の権限を市町に移譲することを検討します。

▶ 大学等との連携の推進

県内大学等の持つ人的資源や知的財産を有効に活用して、地域の課題解決に役立てるとともに、こうした地域貢献により大学等の魅力を高めるため、大学等との連携を強化します。

▶ 地域団体やNPO・ボランティア等との協働の推進

地域課題の解決に取り組む団体等との協働を推進し、行政のさまざまな分野において県民参画の取組みを進めます。

▶ 民間企業等との連携の推進

民間企業等の専門性やノウハウなどを活用することで、事業の相乗効果が図られ、県が単独で取り組むよりも大きな成果が得られるよう、県政全般にわたって民間企業等との連携・協働を進めます。

1-4 事務処理の効率化

組織全体の生産性が向上するよう、事業を常に見直し、業務の見える化・標準化などの業務改善の取組みを全庁的に進めます。また、より迅速な事務処理を実現するため、内部事務手続きの縮減や情報通信技術を活用した事務の効率化などにより、機動性をもって効率的に業務を遂行していく仕組みづくりを進める一方、業務の適正を確保する取組みをあわせて推進します。

▶ 業務改善の取組み

既存の業務内容や業務手続などを常に見直すことで、高度化・複雑多様化する新たな行政課題に対応し、組織全体として生産性が向上するよう、業務の全体像や現状を把握の上、業務や事業のあり方、進め方を継続的に見直す業務の棚卸しを行い、あらゆる業務改善の取組みを進めます。また、業務改善に関する職員研修の充実を図ります。

・業務の見える化の推進

チェックリストや業務進行表の作成等により業務の見える化を進めて、効果的な業務進行管理を行い、職員間の情報共有や業務の効率化、引継ぎの容易化、事務上のミスの回避など、組織全体の事務処理の円滑化を図ります。

・業務の標準化の推進

複数の所属において共通する許認可事務等の処理手順や様式の統一、業務マニュアルの整備など、業務知識やノウハウを広く共有することで業務の標準化を進め、安定的かつ効率的な業務遂行を図ります。

- ・ **事業のスクラップ・アンド・ビルドの徹底**

新たな行政課題に対応するに当たり、事業のスクラップ・アンド・ビルドをより一層徹底し、事業数の管理に努めます。

- ▶ **内部事務手続きの縮減**

制度化された事務手続きのほか、旧来からの慣習による事務手続きも含め、効率性向上の観点から改めて検証し、煩雑となっている手続きの縮減や、より効率的な手法の構築に努めていきます。

- ・ **組織内の権限配分・事務配分の見直し**

迅速な意思決定による業務執行の効率化や人材育成の観点から、権限をできるだけ下位職に委譲し、上位職が重要な意思決定や総合調整などに充てる時間を創出します。

- ・ **会議の見直し**

時間を有効活用するという観点から、会議の設置や運営に関する基本的な方針を定め、総数の抑制や運営の効率化に取り組みます。

- ・ **会計事務処理の合理化**

会計に関する事務について、適正な執行を確保しつつ、事務処理の合理化を推進します。

- ▶ **業務の適正を確保する取組みの推進**

事務上のミスや不適切な事務処理を防ぐため、既存事務の手続きを点検し、ミス等の発生リスクを洗い出し、対策を講じる仕組みを検討します。また、情報セキュリティを確保するための体制を整備します。さらに、法令遵守や不祥事防止など職員の規律維持の徹底に引き続き取り組みます。

- ▶ **情報通信技術を活用した事務の効率化の推進**

情報通信に関わる新たな技術やサービスを必要に応じて積極的に活用し、業務の効率化やコスト縮減を図ります。

- ▶ **マイナンバーの有効活用**

マイナンバーを利用して、福祉や税の分野などで行政サービスの向上や業務の効率化を図ります。

2 人材育成・活用の最適化

優秀な人材の確保や、多様な能力を持った職員の育成に努めるとともに、適正な人員配置などにより人材活用を推進し、限られた人員で組織全体として最大限の力を発揮していきます。

2-1 多様な能力を持った職員の育成

職員育成方針の見直しなどにより、職員一人ひとりが意欲を持って能力を発揮できる環境整備を進めます。また、職員研修の充実や自己啓発への支援により、職員の専門能力や挑戦力の一層の向上を図るとともに、ベテラン職員からの技術継承の促進に取り組みます。

▶ 職員育成方針の見直し

職員の年齢構成や任用形態など組織における職員構成の変化や、女性の活躍推進などの時代の要請を踏まえた職員育成方針の見直しを行い、職員の資質や専門性の一層の向上を図ります。

▶ 能力実績主義の推進

職員の意欲や能力を引き出すとともに、実績を上げた職員が適切に評価されるよう、職員育成方針とも連動しながら、人事評価制度の効果的な運用に努めます。また、育成面談の活性化や考課者研修の充実などにより公平・公正性の確保や納得性の向上を図り、考課結果を的確に任用や給与に反映させます。

▶ 職員の士気を高める褒賞制度の構築

職員褒賞制度について、より幅広く業績を把握する仕組みを整えるとともに、受賞者の情報を広く発信し、職員の意欲の向上や組織の活性化を図ります。

▶ ベテラン職員からの技術継承の促進

再任用職員を含むベテラン職員の知識やノウハウを、次世代を担う若手職員に効果的に引き継ぐため、技術継承に資する研修を充実させるとともに、OJTを促進する適材適所の人員配置に努めます。

▶ 人事交流の推進

本県では得られない多様な経験を積み、視野を広げる場として、国や他県、市町、民間企業など、他団体との人事交流等を推進します。

▶ 専門能力や挑戦力を高める取組み

高度化・複雑多様化する行政課題に対応していけるよう、課題に対して積極果敢に取り組むことができる多様な能力を持った職員の育成に取り組めます。

・職員研修の充実

将来の社会環境変化を見通しながら、職員の資質や専門性の向上が一層図られるよう、職員育成方針に沿って、政策形成力、企画・開発力などの能力をさらに開発する講座や改革姿勢とチャレンジ精神を涵養する講座の拡充など、行政能力の向上や業務の効率化に資する職員研修の充実を図ります。

・自己啓発への支援

職員の専門性向上のために必要な奨励資格の取得支援、通信教育・セミナー等の各種情報の提供、貸出書籍の充実など、引き続き職員が自己啓発に積極的に取り組むことができる環境整備に努めます。

▶ 職員の意識改革

チャレンジ精神の向上、コスト意識や危機管理意識の醸成、縦割り意識や前例踏襲意識の払しょくを進め、職員が常日頃の業務において実践できるよう、階層別研修などの場を通じて職員の意識改革の徹底を図ります。

2-2 人材活用の推進

限られた人的資源の下、将来にわたって最大限の成果を創出し続けるため、個々の職員の能力や適性を踏まえた適材適所の職員配置に努めるとともに、職員が家庭や地域における充実した生活を送りながら意欲を持って業務に取り組める環境を整備し、ワーク・ライフ・バランスの推進に取り組めます。

▶ 適材適所の職員配置

一人ひとりの職員が、それぞれ持っている多様な能力を発揮できるよう、適材適所の職員配置を推進します。

・育成の観点や業務量等を踏まえた適正配置の推進

人材育成の観点や業務量の状況なども踏まえ、最も効率的・効果的に業務が遂行できるよう、職員の適正配置を行います。

・職種にとらわれない職員配置の推進

多様な経験を積むことにより視野を拡大し、職員の能力を引き出していくため、本人の能力や適性、意向も考慮しながら、採用時の職種にとらわれない職員配置を推進します。

・複線型人事管理の推進

特定の分野における専門性の高い職員を育成していくため、職員の適性や能力、経験等に応じて、スペシャリストとしてのキャリアを選択できる複線型人事管理について、新たに法務や病院経営などの分野に拡大して推進します。

・退職者管理の適正化

今後、高齢層職員の退職が増加していく中、再任用職員が引き続き高い使命感を持って能力を発揮できるように適材適所の人員配置や任用前研修を実施するほか、人材バンクの適切な運用を通じて他団体への再就職の透明性を高めるなど、退職者管理を適正に行います。

・意欲と能力のある職員の登用

高度化・複雑多様化する行政課題に積極果敢に立ち向かう高い意欲と能力のある職員を積極的に登用するため、グループリーダー任用チャレンジ制度や管理職ポストチャレンジ制度を実施するとともに、庁内公募制度の見直しなどに取り組みます。

・女性の管理職登用

職員の多様な能力を活用していくため、困難ポスト等への積極的配置や、キャリア形成に関する研修の充実などを通じて計画的な育成に努め、女性職員の管理職登用を推進します。

▶ ワーク・ライフ・バランスの推進

全ての職員が家庭や地域における充実した生活を送りながら意欲を持って職務に取り組み、十分にその能力が発揮できるよう、柔軟な働き方を可能とする勤務時間のあり方の検討、育児休業を取得した職員に対する復帰支援研修など、仕事と子育ての両立ができる職場づくりを進めるとともに、業務の効率化等による総労働時間の短縮を図ります。

2-3 優れた人材の確保

高度化・複雑多様化する行政課題に対応できる多様な知識や技術、能力を持った人材を確保するため、採用試験・採用活動の見直しを図るとともに、課題に対して専門的な知見が求められる場合は任期付職員を活用するなど、多様な人材の確保に取り組みます。

▶ 採用試験・採用活動の見直し

将来の県政を担い、多様な視点を持ち県民本位で行動する優秀な人材を確保するため、面接の実施方法などを見直すとともに、多くの優秀な人材が集まるようリクルート活動の強化やソーシャルメディアを活用した情報発信など、採用活動の充実に取り組みます。

▶ 多様な人材の確保

さまざまな行政課題に的確に対応するため、多様な知識や技術、能力を持った人材を確保し、適材適所の配置に努めます。

・ 任期付職員採用の活用

中期的な解決が求められる高度な課題に対応するため、専門的な能力を持つ人材を機動的に確保できるよう、任期付職員の活用について検討します。

・ 職務経験者の採用

民間企業等で培った職務経験者の多様な知識・経験を生かして組織の活性化を図るとともに、職員の年齢構成のアンバランスを是正するため、職務経験者採用を実施します。

3 財政運営の最適化

県民生活や県内経済への影響等に留意しながら収支均衡を図るとともに、人口減少などの社会構造の変化を踏まえ、限られた財政資源を効率的に活用することにより、持続可能な財政運営を進めます。

3-1 歳入の確保

県税滞納額の圧縮や税外未収金の回収推進など適切な債権管理を着実に進めるとともに、ふるさと納税や広告事業を活用するなど、歳入確保に積極的に取り組みます。

▶ 適切な債権管理の推進

・ 県税滞納額の圧縮

貴重な自主財源である県税について、納期内納付の推進や積極的な滞納処分を行うとともに、個人県民税については、特別徴収の拡大や香川滞納整理推進機構の活用による徴収確保を進めるなど、滞納額の着実な圧縮を図ります。

・ 税外未収金の回収推進

使用料や負担金、貸付金など各種制度で生じている県税以外の未収金について、債権所管課職員を対象とした研修等を通じて、債権管理の適正化に取り組むとともに、高額、困難な案件については、税務部門が法的措置を活用して直接回収を行うなど、収入未済額の縮減を図ります。

▶ 多様な資金調達・運用の促進

・ ふるさと納税の活用

ふるさと納税の制度について、より多くの人に関心を持ってもらえるよう情報発信や利便性の向上を図ります。

・ 広告事業の活用

県が所有する施設やホームページなどについて、民間企業への広告枠の販売、ネーミングライツ等の手法を用いて、財源の確保を図ります。

- ・ **資金管理・運用の多様化、効率化**

基金等について、効率的で多様な資金管理や運用のあり方を検討します。

- ・ **外部資金の活用**

国等の競争的資金の獲得を積極的に目指すなど、外部資金の活用に努めます。

3-2 歳出の最適化

総人件費の抑制や投資的経費の重点化、公債費の抑制のほか、公共施設の維持管理経費や情報システム調達・運用経費などの管理運営経費の縮減に引き続き取り組み、歳出の最適化に努めます。

- ▶ **総人件費の抑制**

職員の適正な定員管理を行うとともに、人事委員会勧告を基本に、国や他の都道府県との均衡を考慮しながら適正な給与制度の運用に努め、給与水準を適正に管理します。

- ▶ **投資的経費の重点化**

投資的経費の総額は現状維持を基本としつつ、景気動向や財源の状況によっては柔軟に対応するほか、防災・減災対策は計画的に実施するとともに、地域と経済の活性化や安全・安心の確保に資するものに重点配分します。

- ▶ **公債費の抑制**

金利リスクの分散を図るため適切な償還年数を設定するとともに、県債の調達コストの縮減を図るため、見積り合せの実施による調達を継続することにより、公債費の抑制に努めます。

- ▶ **管理運営経費の縮減**

- ・ **公共施設の維持管理経費の縮減**

庁舎管理関係契約の最適化や県有建物の省エネルギー化等を推進し、維持管理経費の縮減を図ります。

- ・ **情報システム調達・運用経費の縮減**

情報システム運用管理委託業務の見直しなどにより、情報システム関連経費の縮減を図ります。

・ **物品調達費の縮減**

備品や消耗品の調達がより少ない経費で行われるよう調達方法などを検討します。

▶ **契約事務に係る競争性の推進**

より競争性の高い契約方法を推進し、事業効果を確保しつつ、契約の公平性の確保とコスト縮減に取り組みます。

3-3 ファシリティマネジメント^vの推進

県有建物や公共土木施設等の老朽化が進み、今後、多額の更新費用を要すると見込まれることから、これらの県有公共施設等の総合的な管理を推進し、財政負担の軽減と平準化を図るとともに、引き続き、未利用地の処分・利活用に取り組みます。

▶ **県有公共施設等の総合的な管理の推進**

公共施設等の全体の状況を把握し、長期的な視点をもって、更新、長寿命化等を計画的に行うことにより、財政負担の軽減・平準化や公共施設等の最適な配置の実現を目指します。

▶ **未利用地の処分・利活用**

歳入確保や保有コストの圧縮を図るため、未利用地の売却を積極的に推進するとともに、売却困難物件については、貸付等の有効活用手法を検討します。

3-4 会計制度の見直し

固定資産台帳の整備と複式簿記の導入を前提とした財務書類の作成に関する統一的な基準による新地方公会計制度の適用を進めるほか、引き続き、契約事務に係る透明性の推進に取り組みます。

▶ **統一的な基準による新地方公会計制度の適用**

固定資産台帳の整備と複式簿記の導入を前提とした財務書類の作成に関する統一的な基準により、財務書類等を作成し、ストックも考慮した財政運営に努めます。

▶ **契約事務に係る透明性の推進**

契約事務が公平・公正に行われるよう、引き続き透明性の確保を推進します。

[用語集]

- i ソーシャルメディア：ブログ、ソーシャルネットワーキングサービス（SNS）、動画共有サイトなど、利用者が情報を発信し、形成していくメディア。利用者同士のつながりを促進する様々なしかけが用意されており、互いの関係を視覚的に把握できるのが特徴（総務省 平成 23 年版情報通信白書用語解説より）
- ii タブレット端末：薄い板状のパソコンやモバイル端末の総称で、液晶ディスプレイの表示画面で画面にタッチすることで操作可能なインターフェースを搭載した持ち運び可能なコンピュータ（総務省ホームページより）
- iii ビッグデータ：利用者が急激に拡大しているソーシャルメディア内のテキストデータ、携帯電話・スマートフォンに組み込まれた GPS（全地球測位システム）から発生する位置情報、時々刻々と生成されるセンサーデータなど、ボリュームが膨大であるとともに、構造が複雑化することで、従来の技術では管理や処理が困難なデータ群（総務省 平成 24 年版情報通信白書用語解説より）
- iv オープンデータ：行政機関等が保有するデータ（公共データ）の民間事業者等による活用が進むよう、機械判読可能な形でデータを提供するもの（電子政府の総合窓口 e-GOV より）
- v ファシリティマネジメント：企業・団体等が組織活動のために、施設とその環境（＝ファシリティ）すべてを経営にとって最適な状態（コスト最小、効果最大）で保有し、賃借し、使用し、運営し、維持するための総合的な経営管理活動（社団法人日本ファシリティマネジメント推進協会による）