

鷹栖町行財政改革プラン 2025-2029

計画期間 令和7年度～令和11年度〔5年間〕

鷹 栖 町

目 次

1	策定の趣旨	P. 1
2	鷹栖町の行財政改革を取り巻く状況と課題等	P. 2
3	プランの位置づけ、目的及び目指す姿	P. 9
4	推進体制	P. 10
5	進行管理	P. 11
6	推進方策	P. 12
資	料	P. 20

1 策定の趣旨

本町では、「行財政改革大綱」（平成16年3月策定）の実施計画となる「集中改革プラン」を策定して以来、行政の効率化と財政の健全化を目的として、不断の行財政改革に取り組んできました。

しかし、本町の行財政を取り巻く環境は、少子高齢化・人口減少社会の到来による税収の減少や社会保障関係費の増大などから、一層厳しさを増すものと予想されます。

また、道路、橋梁等のインフラ施設を含め、今後、多くの公共施設で更新や大規模改修等の時期を迎えることから、老朽化が進む公共施設に対して適切に対応しなければなりません。

こうした状況下において、これまでどおりの行政サービスを維持しながらも、新しい時代の変化に対応した人づくりやまちづくりを進めるためには、現場主義で町民生活の実態を把握した上で、現状の行財政運営を見直し、より踏み込んだ改革が不可欠であると考えています。

そこで、将来に向け、「第8次鷹栖町総合振興計画」とも整合を取りながら、更に一層の改革を進めるべく、このたび『鷹栖町行財政改革プラン2025-2029』を策定します。

2 鷹栖町の行財政改革を取り巻く状況と課題等

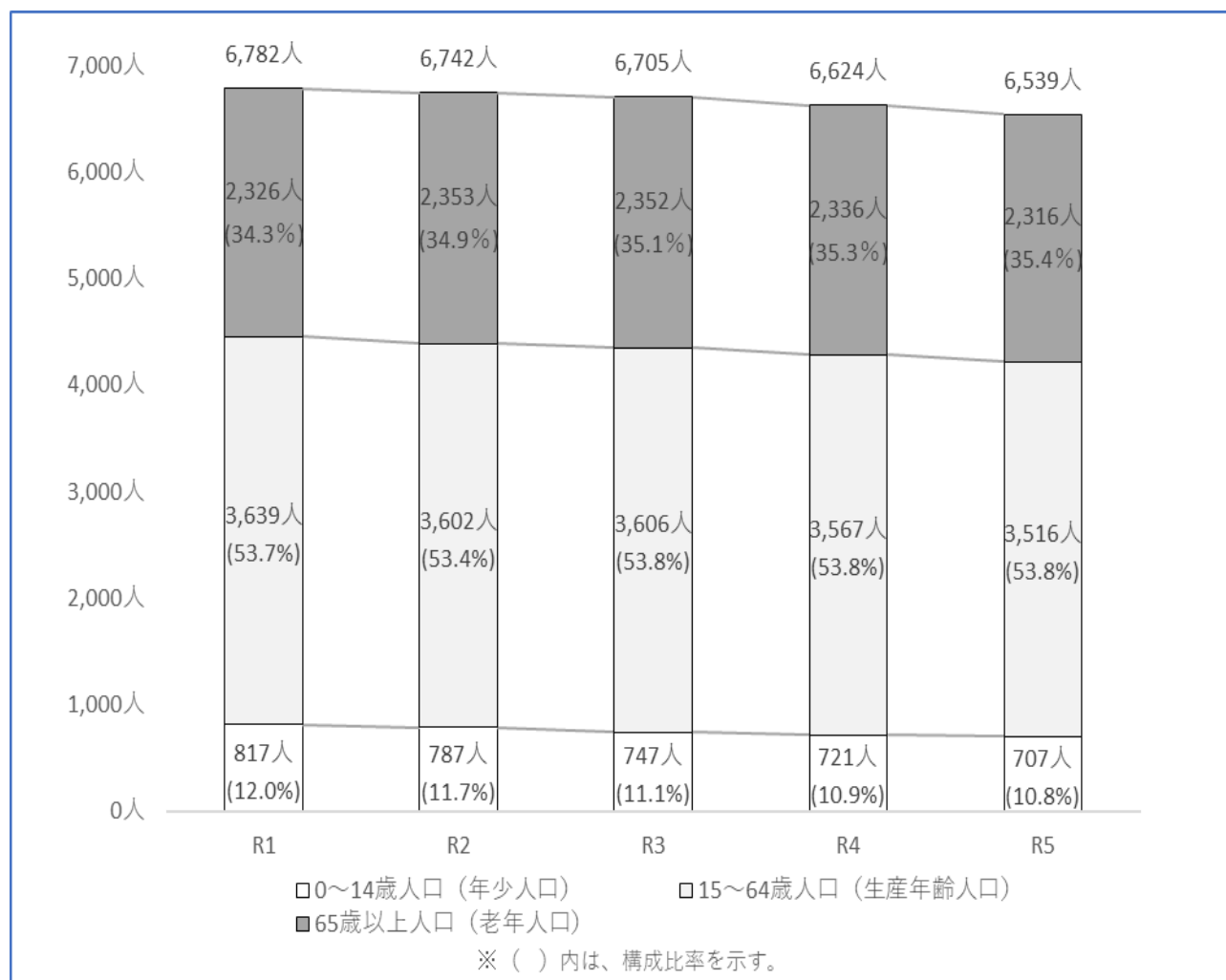
(1) 人口推移

本町の人口は、令和5年度末（3月31日現在）に6,539人となり、人口減少傾向が続いています。年齢3区分別人口構成の推移をみると3区分とも減少が続いています。

また、年齢人口比率の推移は、令和元年度と令和5年度との比較で、生産年齢人口比率は、大きな変化はないものの、年少人口比率が、12.0%から10.8%に減少し、老年人口比率は、34.3%から35.4%に増加しています。

このような状況を踏まえると、本町における少子高齢化が少しずつ進行していることがうかがえます。

【人口と年齢3区分別人口構成の推移（各年3月31日現在）】



(2) 財政状況

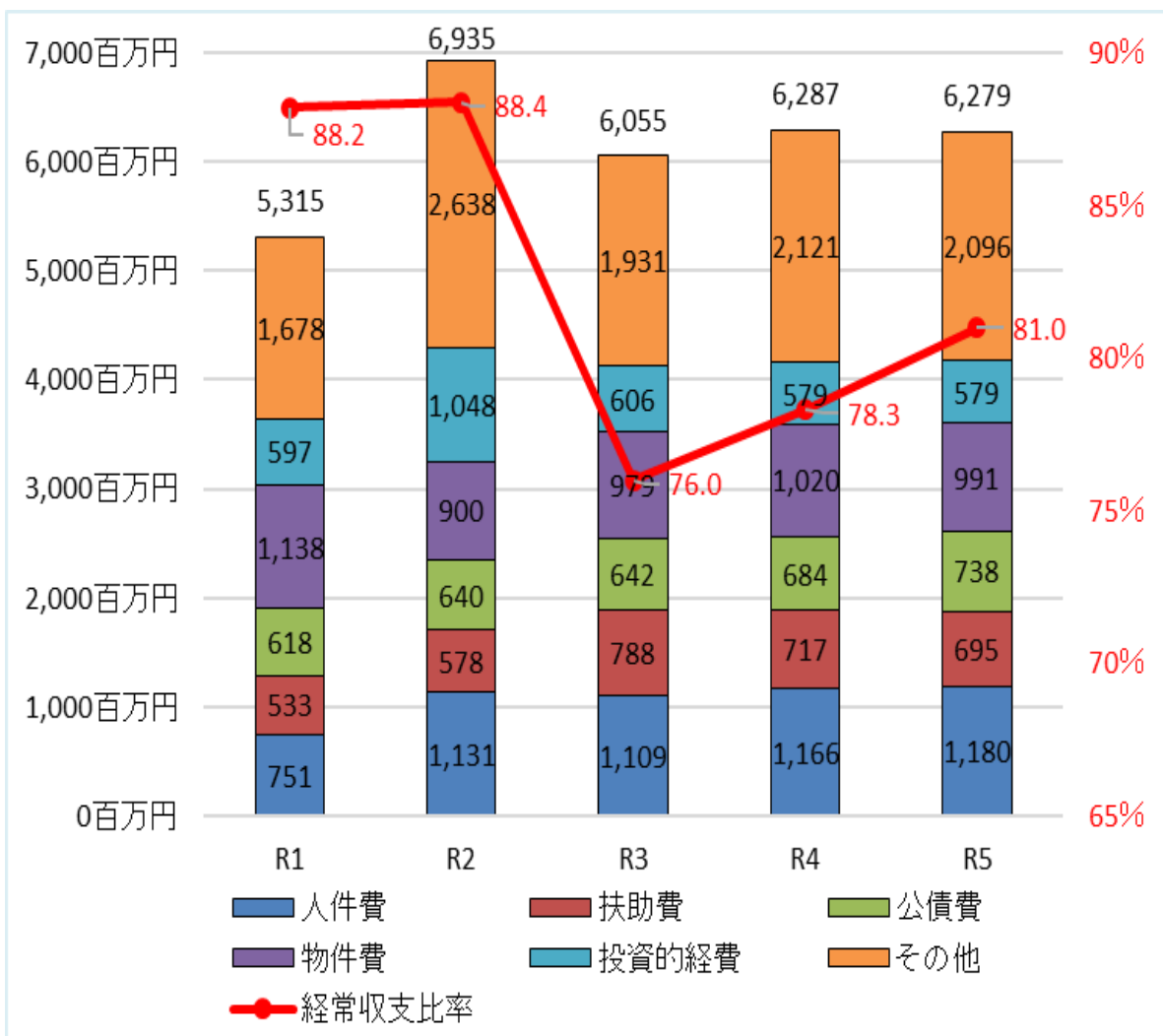
ア 安定した財政基盤の堅持

近年の財政状況は、社会保障関係経費をはじめとした義務的経費が増加傾向にあり、政策的な事業に投下できる財源が減少しつつあります。

また、本町の財政構造の弾力性を示す「経常収支比率」は、新型コロナウイルス関連による臨時対策事業の増加により、令和3年度に大きく減少したものの、その後は増加傾向に転じています。

現段階においては財政の健全性は維持できていますが、今後も持続可能な財政基盤を堅持していくため、さらなる行財政改革に取り組んでいく必要があります。

【性質別決算及び経常収支比率の推移】



イ 財源の確保

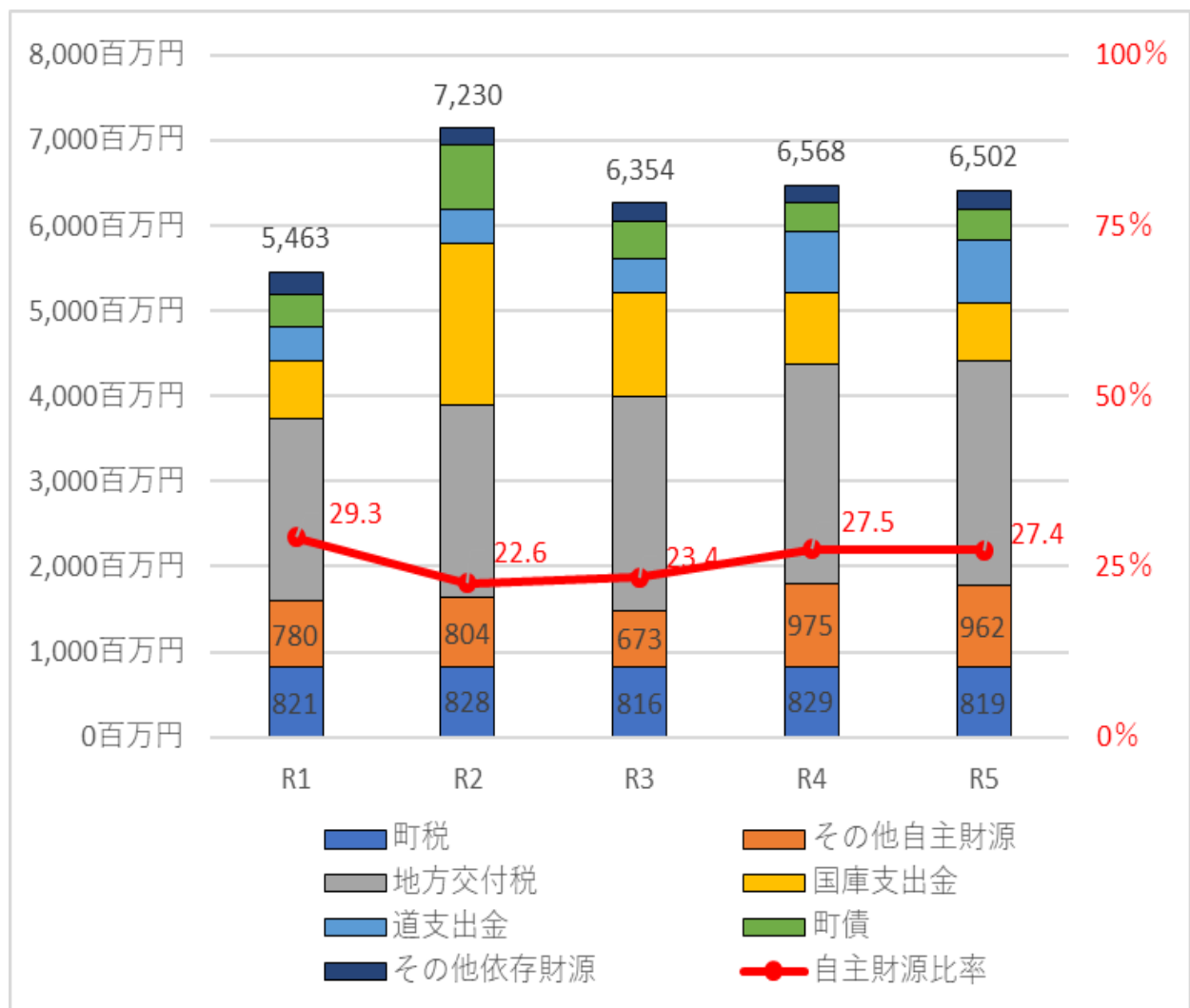
歳入の状況は、町税収入は近年ほぼ横ばいで推移し、自主財源比率は低い傾向にあります。

今後、複雑化・多様化する行政ニーズにきめ細かく応えていくためには、財源の安定的な確保が重要ですが、町税収入の大幅な伸びが期待できない中、さらなる事務事業の見直しに取り組む必要があります。

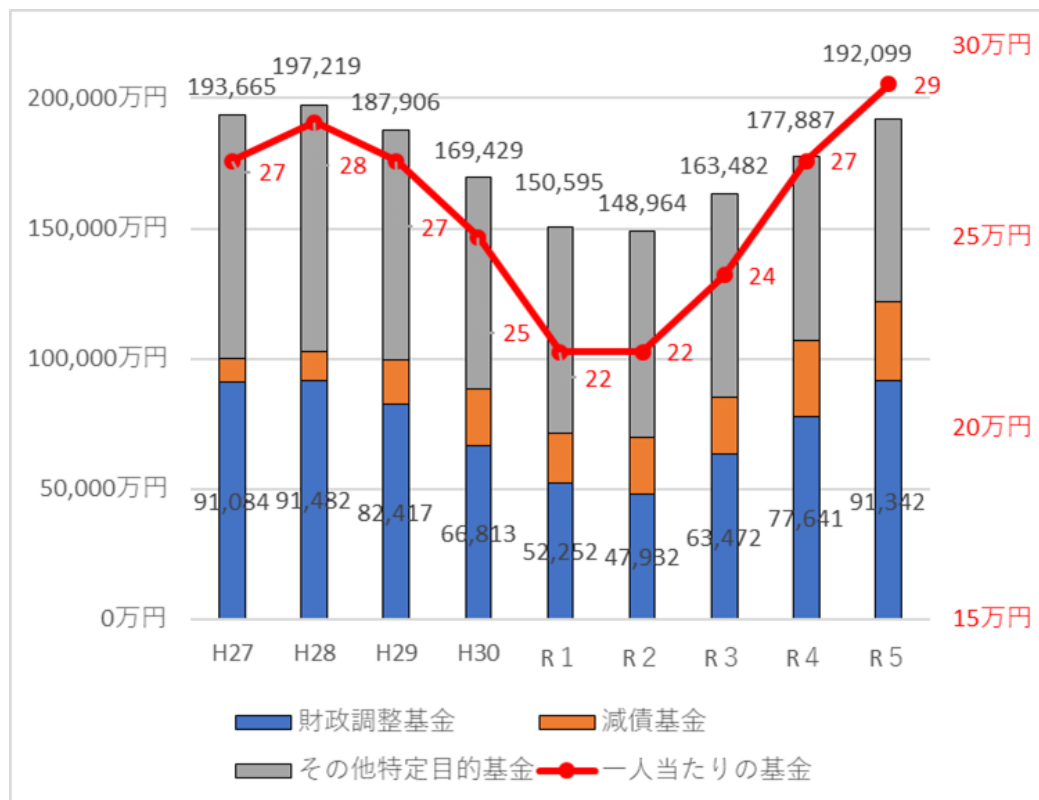
また、町の貯金である「基金」の町民一人当たりの残高は、令和2年度までは減少傾向にありましたが、令和3年度以降は増加傾向にあります。

安定した財政運営を図るためには、財政調整基金残高を確保することが必要です。

【一般会計歳入の推移及び自主財源比率の推移】

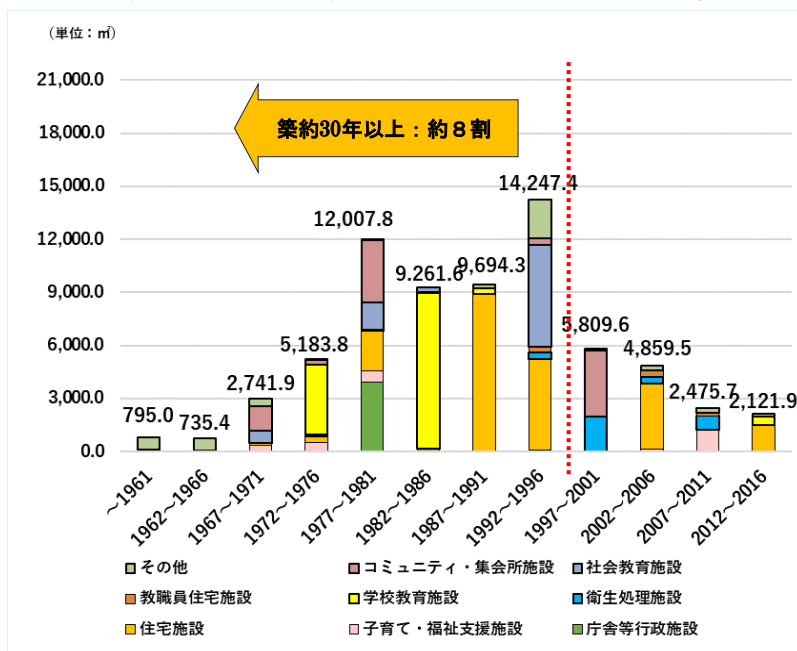


【基金の推移及び町民一人当たりの基金の推移】



ウ 公共施設等の老朽化対策

平成29年3月に「鷹栖町公共施設等総合管理計画」を策定し、公共施設等の総合的かつ計画的な管理の推進と保有量の最適化、財政負担の軽減・平準化に取り組んでいます。施設の約8割は築約30年を経過しており、人口減少や厳しい財政状況を踏まえ、複合化や統廃合など適正規模・配置に努める必要があります。同時に、予防保全による長寿命化など、インフラ施設を含む公共施設のマネジメントをさらに推進していく必要があります。



(3) SDG s 達成に向けた取組の推進

SDG s (エスディージーズ) は、平成27年9月の国連サミットで採択された、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の実現のために掲げた17の世界共通の目標で、2030年(令和12年)までの達成を目指しています。

鷹栖町においても、SDG s の観点を町の施策に取り入れ、SDG s 達成に向けた取組を推進します。

(※SDG s : 用語解説 P21参照)



(4) 新技術の展開

団塊ジュニア世代が65歳以上となる2040年ごろには総人口が毎年100万人近く減少し、高齢者人口はピークを迎え、自治体の税収や行政需要に極めて大きな影響を与える一方で、住民サービスを担う地方自治体の職員数も大幅に減少することが予想されています。不確実さが増す中でも、安定して、持続可能な形で、住民サービスを提供し続けることが必要です。

国は、デジタル社会の実現に向けた取組を、全ての自治体で着実に進めていくため、令和2年に自治体が重点的に取り組むべき事項を具体化した「デジタル・ガバメント実行計画」を示すとともに、国の支援策等を取りまとめた、「自治体デジタル・トランスフォーメーション(DX)推進計画」を策定しました。

自治体においては、単に既存事業をデジタルに置き換えることでの効率化から、デジタル技術の活用による行政サービスの向上や業務改善を進め、新たな行政サービスを創出することで、自治体が抱える課題の解決に積極的に取り組む、「自治体DX」の推進が求められています。

自治体DXを推進することは、仕事のやり方を変えることに繋がります。これまでは、前任者が行っていた業務スタイルをそのまま行うことで、高い成果が見込まれていましたが、AI・RPA等の活用など、デジタル化に対応した働き方へ変えていくためには、要綱等のルールを見直ししていくとともに、職員の意識改革が必要となっています。

(※DX、AI、RPA : 用語解説 P21参照)



※出典：総務省「スマート自治体への転換はこうして実現」

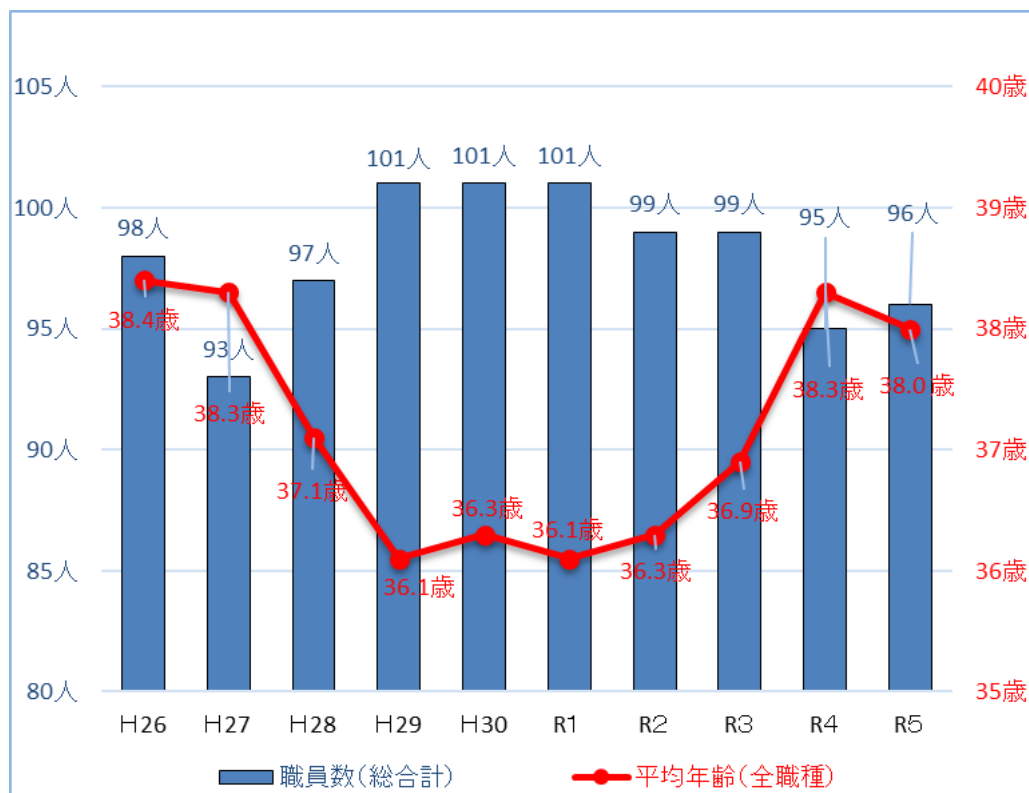
(5) 定数管理の状況等

ア 職員数の適正化

本町の職員数は、定員適正化計画のもと、外部委託を推進するなど減員を図ってきました。一方で、人口減少の中で、移住施策や子育て施策等を充実したことから、近年は増加傾向に転じており、人口1万人当たりの職員数を見ると類似団体平均とほぼ同等となっています。

今後、定年延長等の制度改革に対応しつつ、組織のスリム化と町民サービスを安定的に提供できるよう、業務量に応じた適正な職員の確保・配置に努めます。

【職員数の推移と平均年齢の推移】



	人口1万人当たり職員数	
	令和元年度普通会計	令和5年度普通会計
類似団体平均	157.94人	139.97人
鷹栖町	132.85人	133.51人

※総務省：「給与・定員等の調査結果等_職員の状況_類似団体別職員数の状況」より

イ 働き方改革への対応

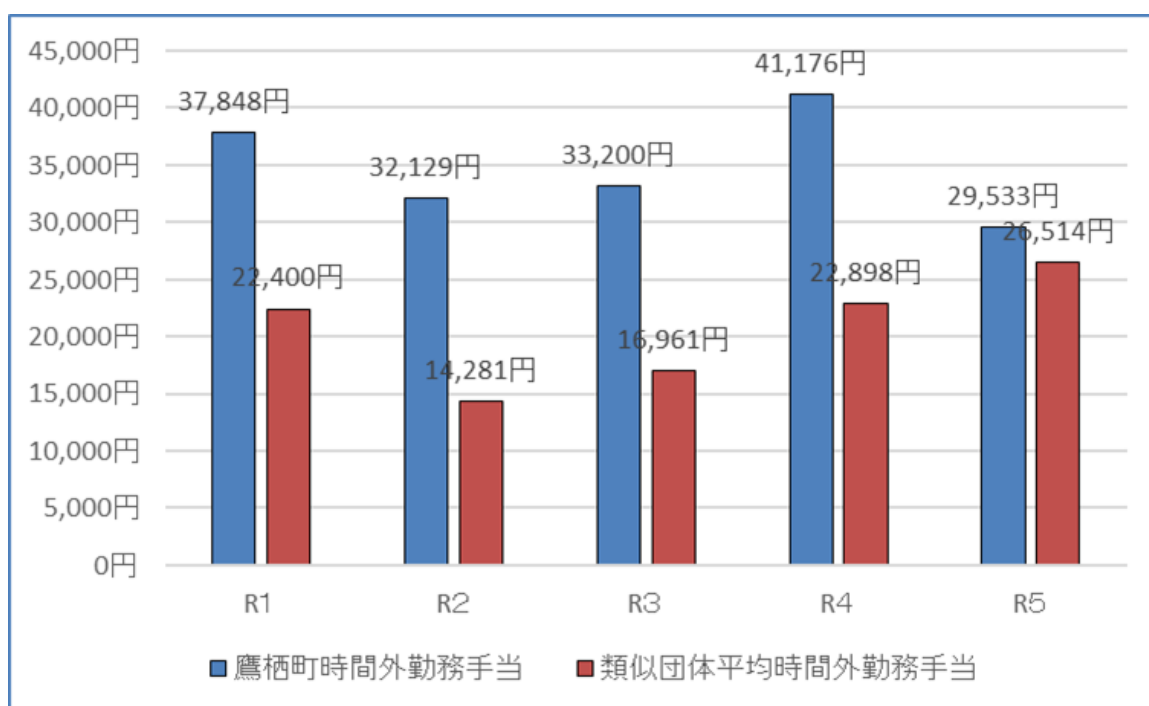
本町の職員数は他の団体と比べて少ない水準にあるものの、職員の1人当たり時間外勤務手当月額が類似団体平均の水準を超えており、心理的負担が増加している可能性があります。

近年、個々の業務の複雑化、高度化に加え、国・北海道への報告書類なども増えており、業務の量や処理に要する時間が以前より増加しているため、担当する業務本数が同じであっても、職員一人ひとりにかかる負担は確実に増大しており、恒常的な時間外勤務が発生する要因となっています。

今後、職員の時間外勤務の縮減に向け、労務管理体制の強化や民間事業者への委託等による業務量の削減を行うとともに、ICT（情報通信技術）を活用するなど、仕事の進め方を見直し、職員一人ひとりの能力を高め、生産性を向上させていく必要があります。

(※ICT：用語解説P21参照)

【職員の1人当たり時間外勤務手当月額の推移】



※総務省：「給与・定員等の調査結果等_給与等の比較_職員1人当たり諸手当月額の内訳」より

3 プランの位置づけ、目的及び目指す姿

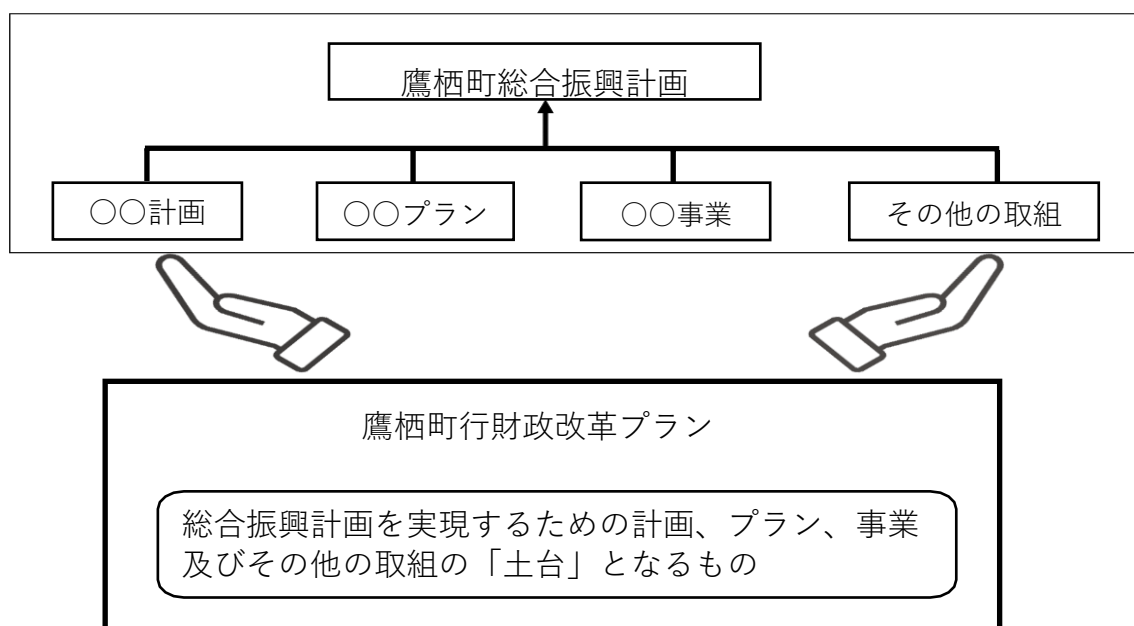
ア 行財政改革プラン2025－2029の目的

価値観や生活様式の変化に伴い、町民ニーズは一層の多様化・高度化が進んでおり、よりきめ細かな行政サービスが求められる傾向にあります。また、地域産業においては、世界経済の拡大やICTの急速な進歩を背景に、以前にも増して厳しい市場競争を余儀なくされており、更なる経営基盤の強化が必要になっています。

このような先行きを見通しにくい社会情勢の中で、「鷹栖町総合振興計画」に掲げる将来に向けたまちづくりを着実に推進するためには、計画に基づく諸活動を底支える強固な行財政基盤が欠かせません。本プランは【図1】に示すとおり、それらの土台となるものです。

「鷹栖町行財政改革プラン2025-2029」は、この先5年間の本町の行政運営及び財政運営の基本的な考え方や方針を明らかにし、その計画的な推進をもって、本町の行財政運営の健全性の確保に資するものです。

【図1】 鷹栖町行財政改革プランと他の計画等との関係



イ 行財政改革プラン2025－2029の目指す姿

【目指す姿】

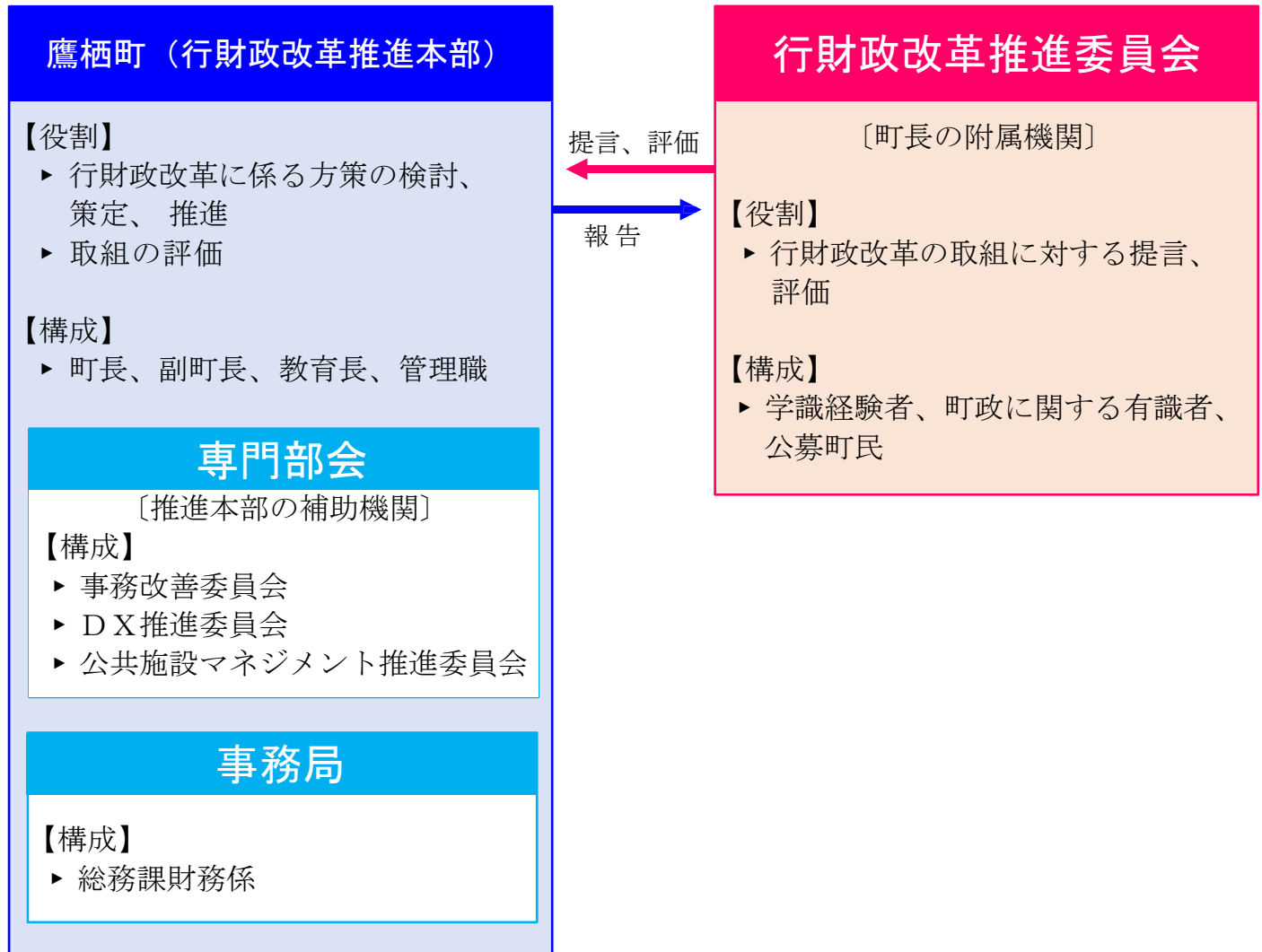
●持続可能でスマートな行財政運営の実現

不確実性の高い現代において、不測の事態をカバーし行政の継続性を確保できる健全な財政運営を行うとともに、職員一人ひとりの能力を最大限に生かし、ICT等の技術を活用することで将来にわたり行政サービスを維持・発展させていくことができるよう、本プランの目指す姿を上のとおり定めます。

4 推進体制

行財政改革の推進は町長の強力なリーダーシップのもと、全庁を挙げて取り組みます。

また、町の取組に対し、行財政改革推進委員会（町長の附属機関）等において、有識者の専門的見地や町民目線からの提言・評価を行い、効率的かつ効果的な行政運営に取り組みます。



5 進行管理

- ▶ 計画（PLAN）、実行（DO）、評価（CHECK）及び改善（ACTION）の4つのプロセスを繰り返すことにより、進行管理を行います。
- ▶ 「改善（ACTION）」における取組及び手法の見直しを「計画（PLAN）」に反映させることにより、改革の内容を充実し、スピード感を持って取り組む「改革の質」の向上を目指します。
- ▶ 具体的には、年度ごとに個々の取組の進捗状況や内容について評価・考察し、必要に応じた見直しを行います。

－ PDCAサイクル〔概念図〕 －



6 推進方策（3つの基本方針と8つの戦略）

「組織・人」「予算」「仕組み」に関する3つの基本方針のもと、8つの戦略を掲げ行財政改革の取組を推進します。

また、各戦略に基づく具体的な21の行動計画として、別途アクションプランを策定し、年度ごとの取組や目標値を設定のうえ、適切な進捗管理を行います。

基本方針1

「組織・人」

強い組織づくりと働き方改革

多様化する課題に的確に対応し、時代の動きにあった行政サービスを提供し続ける組織を構築するため、組織機構改革や附属機関等の見直しにより、組織のスリム化と意思決定の迅速化を図ります。

変化の速度が早い社会情勢に対応するため、ICTを活用し業務の効率化を図るとともに、新しい時代のニーズを捉え行動できる人材の育成に努め、定員管理の適正化を引き続き進めるなかで、効果的で効率的な人員配置を目指すとともに、時間外勤務の削減などの働き方改革を推進します。

更に他の行政機関との連携を進め、住民サービスの向上や行政運営の効率化を図ります。

指標 1	目標 [令和10年度]	基準値 [令和 5 年度]
人口 1 万人当たりの職員数 (普通会計)	類似団体平均以下	3 7 位 【類似団体内 37位/78位】 鷹栖町 133. 51人 類似団体平均 139. 97人

参考：総務省「給与・定員等の調査結果等_職員の状況_類似団体別職員数の状況」より

指標 2	目標 [令和10年度]	基準値 [令和 5 年度]
職員 1 人当たりの 1 箇月平均の時間 外勤務時間数 (一般行政部門・正職員)	1 3 . 5 時間／月 (R 5 対比：15%削減)	R 5 1 5 . 9 時間／月 (R 4 1 8 . 3 時間／月) (R 3 1 4 . 5 時間／月)

参考：厚生労働省「毎月勤労統計調査 結果確報」一般労働者の月平均残業時間

年度	平均残業時間	備考
令和 3 年	13. 2時間	2022年2月発表
令和 4 年	13. 8時間	2023年2月発表
令和 5 年	13. 7時間	2024年2月発表
令和 6 年	13. 5時間	2025年2月発表

■基本方針１：強い組織づくりと働き方改革

①組織マネジメントの強化

職員一人ひとりが組織の方針や目標を共有し、チーム一丸となって目標の達成に向け前進していく組織づくりを推進します。

行動計画		内 容
1	組織体制の最適化	・業務量が増加し、時間外勤務の総時間数が高い状態で推移しています。長時間勤務の縮減に取り組むとともに、人口減少社会も見据えた「定員適正化計画」のもと、計画的な職員採用等により行政ニーズの増に対応しつつ、再任用職員や会計年度任用職員の能力や経験を生かし、最適な組織体制の構築と人員配置に取り組みます。
2	組織力の向上	・毎年、組織の方針や主要施策、緊急課題等の整理を行い、組織目標を設定します。しかし、組織目標と個人目標が整合していなければ、組織の力を最大限に発揮することはできません。チーム全員が組織目標を正しく理解するとともに、関係部局との連携を強化し、組織目標の達成に向け組織力の向上に取り組みます。

②職員の成長に向けたサポート

個々の能力やステージに応じた自己のパフォーマンスを最大限に発揮し、ポジティブ思考で働く職員の育成・支援を行います。

行動計画		内 容
3	職員の能力開発・拡充とチャレンジ支援	・職員一人ひとりの能力と職務意欲を高め、組織全体の課題対応力の向上に向けて階層別研修を実施するとともに研修プログラムの内容強化・充実を図り職員の能力開発と育成に努めています。ますます複雑多様化する行政需要に対応するため、引き続き、職員の能力アップと自己の成長に向けたチャレンジを支援します。
4	人事評価制度の適正運用	・本町の人事評価は、現在の自分の能力を客観的に把握し、評価結果を今後の能力開発に活用することを最大の目的としています。また、評価者と被評価者とのコミュニケーションを通じ、組織内の意識の共有化や業務改善などにも役立てています。今後も適正な評価と処遇によってモチベーションの維持・向上を図り、職員の能力開発に取り組みます。

③働き方改革の推進

時間外勤務の抑制や健康サポート体制の充実のほか、多様なワークスタイルの推進、快適なオフィス環境づくり等により、すべての職員が心身ともに健康に働くことができるよう職場環境の改善を図ります。

行動計画		内 容
5	ワーク・ライフ・バランスの充実	・時間外勤務の縮減に向け、業務が属人的とならないよう業務分担の見直しを行います。 ・ライフスタイルに合わせた働き方を選択できるよう、時差勤務の導入等により、職員が能力を発揮しやすい勤務体制を整備します。また、職業生活と家庭生活の両立に向け、年次休暇や育児休業等の取得促進も行います。今後も、仕事と生活の調和を図り、労働の質と生産性を向上させるため、ワーク・ライフ・バランスの充実に取り組めます。
6	オフィス改革の推進	・全庁的に保存文書等で手狭なオフィス空間となっています。そこで、省スペース化やコミュニケーションの促進等に向け、庁舎の一部でレイアウトの見直しを行いました。今後、ワークスタイルに合ったオフィスデザインを全庁に展開し、働きやすい職場づくりに取り組めます。
7	多様な人材の活用	・高度化・複雑化する行政需要に対しこれまで以上に多様なキャリア・スキルが求められており、計画的な職員採用や民間人材の活用のほか、女性管理職の登用等にも取り組めます。引き続き、各行政分野において多様な人材のベストミックスにより、効率的な組織運営を行います。

基本方針 2 〔予算〕

持続可能な財政運営と予算の重点化

今後の厳しい財政状況を見据え、限りある財源を選択と集中に基づき予算配分することで、効率的・効果的な財政運営を推進し、健全財政を維持します。また、公共施設等の総合的かつ計画的な管理の推進と保有量の最適化に取り組みます。持続可能な財政基盤の構築に向け、次の数値目標を設定します。

指標 1	目標値〔令和10年度決算〕	基準値〔令和5年度決算〕
実質赤字比率	黒字	黒字
連結実質赤字比率	黒字	黒字
実質公債費比率	10.0%以内	6.2%
将来負担比率	30.0%以内	5.1%

指標 2	目標値〔令和10年度決算〕	基準値〔令和5年度決算〕
財政調整基金残高	標準財政規模の15%以上	9.1億円

参考：令和6年標準財政規模（普通交付税算定台帳より：再算定後） 3,559,963千円
 $3,559,963 \text{千円} \times 15\% = 533,994 \text{千円}$

■基本方針２：持続可能な財政運営と予算の重点化

④健全財政の維持

今後、厳しい財政状況が想定されることから、事業の選択と集中や特別会計・企業会計の健全経営の維持、町債の適正なマネジメント等の経営感覚を意識し将来世代に負担を先送りしない持続可能な財政運営に努めます。

行動計画		内 容
8	選択と集中による予算編成	・毎年、事業の必要性や効果性等を自律的に点検し、見直しを行っています。また、職員一人ひとりのコスト意識を高め、町民サービスの向上と財政運営の健全化に向け、今後も限りある財源を有効かつ適正に活用し、真に必要な町民サービスを持続的に提供できるよう、事業の見直しを行います。
9	特別会計の健全経営の維持	・国民健康保険事業、介護保険事業、後期高齢者医療事業は、制度改正等に対応しつつ保険料の確保に努めています。高齢化の進展に伴い、一般会計からの繰入金の増加が見込まれるため、今後一層、健全経営に向けた取組を強化します。
10	企業会計の健全経営の維持	・上下水道事業は、老朽化した施設等の更新や長寿命化に取り組むとともに、料金の見直しなどを行いました。今後、人口減少等に伴うサービス需要の減少や施設の老朽化対策に多額の経費が見込まれるため、引き続き、経営基盤の強化に取り組めます。

⑤収納対策と財源の確保

町税等収入を確実に確保するため収納の強化や適正な債権整理に努めるとともに、ふるさと納税の拡充など、自主財源の増に向けた取組を推進します。

行動計画		内 容
11	町税等の収納対策	・町税については、コンビニ・スマホアプリによる収納を行っているほか、口座振替の促進、滞納処分の強化、納付相談・指導などの収納対策を行っています。私債権等については、裁判手続きによる財産の差押えなど、徴収強化に取り組めました。引き続き、財源確保と負担の公平性のため、収納対策の強化や債権の適正管理に取り組めます。
12	財源の開拓と確保	・受益者負担の適正化に向け、使用料・手数料等の一斉見直しを実施するとともに、随時見直しを適宜行います。また、普通財産の貸付やふるさと納税等によって財源の確保にも取り組んでいます。町税収入の大幅な伸びが期待できない状況の中、引き続き、財源の確保と開拓に努めます。

⑥公共施設マネジメントの推進

「鷹栖町公共施設等総合管理計画」に基づき、施設の適正規模や最適配置、長寿命化、財政負担の平準化等に努めるとともに、維持管理経費の縮減に取り組みます。

行動計画		内 容
13	公共施設等総合管理計画の推進	・稼働率の低い施設の利用促進や統廃合・転用など、施設のあり方について検討を進めています。今後は稼働率の低い施設の見直しや人口減少を踏まえた廃止・複合化に取り組みます。
14	公共施設等の最適な管理運営	・多様化する町民ニーズに効果的・効率的に対応するため指定管理者制度の導入と適正運用に取り組んでいます。一方、施設の法定点検を一元化し、点検漏れの未然防止と予防保全により、施設の長寿命化や財政負担の平準化を図っています。引き続き、施設等の長寿命化と安全性の確保に努めつつ、維持管理経費の縮減にも取り組みます。

設定した目標（成果指標）と実績を振り返り、見直しと改善を繰り返して（PDCA）生産性の向上を図ります。また、民間活力の積極的な活用や広域連携等を推進し、事業の効率性・有効性を高めます。

■基本方針３：生産性の向上と連携・共創の推進

⑦効果的なPDCAと業務の効率化

実効性のあるPDCAサイクルによる進行管理を行うことで、スクラップ・アンド・ビルド等による事業の最適化を推進します。また、ICT等の活用によって事務の効率化を図るとともに、マイナンバーカードの多目的利用やオンライン申請、キャッシュレス決済の拡充等により、窓口サービスの向上に取り組みます。

行動計画		内 容
15	PDCAサイクルの実施	・「鷹栖町総合振興計画[R2～R11年度]」では、すべての取組が着実に実行され期待した成果が得られるよう、これまで以上に適正な進行管理に取り組みます。
16	ICTの積極的な活用	・政策立案・業務改善を情報面から支援する庁内業務データ分析基盤の機能拡充など、ICTを活用した取組を展開します。AI等の先端技術を活用し、住民サービスの向上や事務の効率化に向けた多様な情報化施策を推進します。
17	窓口サービスの向上	・マイナンバーカードの多目的利用を推進し、オンラインシステム等によるスマート窓口を推進します。また、電子申請（来庁しない、書かない窓口）や電子決済（キャッシュレス）等を推進し、窓口サービスの向上に努めます。
18	業務カイゼンの推進	・町民サービスや事務・作業能率の向上、経費・時間の縮減等に向け、常に業務改善を自律的に行い積極的な提案制度を導入。職員の研究心と職務意欲を高めていくとともに、質の高い事務改善となるよう、制度の活性化に努めます。

⑧連携と共創による事業の推進

民間事業者等の活力を活用した様々な事業手法により、新たな行政サービスの提供や質の向上、業務の効率化を図ります。また、町内会やNPO等の多種多様な団体との連携を強化し、町と一体となって魅力あるまちづくりの実現を目指します。

行動計画		内 容
19	公民連携の推進	・ 民間事業者等との連携を推進します。また、大学や民間事業者と包括連携協定を結び、相互の人的・知的資源を活用し、地域社会の発展と人材育成にも取り組みます。公民連携を推進し、公共サービスの提供を共に進めます。
20	広域連携の推進	・ 上川中部圏域の1市8町で旭川大雪圏域連携中枢都市圏を形成し、圏域への企業誘致や広域観光事業のほか、地場製品の販路拡大、広域医療体制の充実、移住・定住の促進等の広域行政に取り組んでいます。圏域全体の発展・活性化に向け、引き続き、近隣市町との連携を強化し、圏域単位で合理的な取組を進めます。
21	町民活動への支援	・ 町内会やNPO、学校、企業等との多様な主体間の協働を推進するため、地域課題の共有やワークショップの支援等を行っています。また、町内会等の活動に必要な資機材の整備や地域イベントへの助成も行っています。今後も町民活動の活性化と協働の推進を図るため、人材育成や団体間の連携・交流などについての支援体制の充実を図ります。

資

料

体系図

基本方針

戦略

実行計画

基本方針1 〔組織・人〕
強い組織づくりと働き方改革

戦略1
組織マネジメントの強化

戦略2
職員の成長に向けたサポート

戦略3
働き方改革の推進

- 1 組織体制の最適化
- 2 組織力の向上
- 3 職員の能力開発・拡充とチャレンジ支援
- 4 人事評価制度の適正運用
- 5 ワーク・ライフ・バランスの充実
- 6 オフィス改革の推進
- 7 多様な人材の活用

基本方針2 〔予算〕
持続可能な財政運営と予算の重点化

戦略4
健全財政の維持

戦略5
収納対策と財源の確保

戦略6
公共施設マネジメントの推進

- 8 選択と集中による予算編成
- 9 特別会計の健全経営の維持
- 10 企業会計の健全経営の維持
- 11 町税等の収納対策
- 12 財源の開拓と確保
- 13 公共施設等総合管理計画の推進
- 14 公共施設等の最適な管理運営

基本方針3 〔仕組み〕
生産性の向上と連携・共創の推進

戦略7
効果的なPDCAと業務の効率化

戦略8
連携と共創による事業の推進

- 15 PDCAサイクルの実施
- 16 ICTの積極的な活用
- 17 窓口サービスの向上
- 18 業務カイゼンの推進
- 19 公民連携の推進
- 20 広域連携の推進
- 21 町民活動への支援

○用語の解説

SDGs（エスディージーズ）

⇒「Sustainable Development Goals」の略。日本語に直訳すると「持続可能な開発目標」という意味を表します。2015年に国連の会議で採択され、途上国と先進国が一体となって、2030年までに「誰一人取り残さない」社会の実現を目指します。

DX（ディーエックス）

⇒「digital transformation」の略。企業がビジネス環境の激しい変化に対応し、データとデジタル技術を活用して、顧客目線で新たな価値を創出していくこと。また、業務そのものや、組織、プロセス、企業文化・風土を変革し、競争力の優位性を確立すること。

AI（エーアイ）

⇒「artificial intelligence」の略。人工知能を意味します。人間が知能によって遂行している問題解決や意思決定といった能力を、コンピューターをはじめとする機械を用いて模倣および再現するもの。

RPA（アールピーエー）

⇒「robotic process automation」の略。ソフトウェアロボットによる業務自動化を実現するツールです。今まで人間のみがパソコンを使って人が対応していた定型業務を、ソフトウェアロボットが代替えして自動化するツールのこと。

ICT（アイシーティー）

⇒「information and Communication technology」の略。パソコンだけではなくスマートフォンやスマートスピーカーなど、様々な形状のコンピュータを使った情報処理や通信技術の総称です。

鷹栖町行財政改革プラン

令和 7 年（2025 年）3 月

《発行》

鷹栖町 総務課 財務係

〒071-1292 北海道上川郡鷹栖町南 1 条 3 丁目 5 番 1 号

TEL 0166 - 87 - 2111

FAX 0166 - 87 - 2196
