

鏡野町集中改革プラン

—自主的・自立的な鏡野町行財政改革のために—

期 間：平成17年度～平成21年度

平成18年3月

岡山県鏡野町

目 次

1	事務事業等の再編・整理の見直し	・ ・ ・ ・ ・ 2
	(1) 事務事業の整理・合理化	
	(2) 行政手続きの公平の確保・透明性の向上	
2	民間委託等の推進	・ ・ ・ ・ ・ 2
	(1) 公の施設についての取り組み	
	(2) 公の施設以外の施設についての取り組み	
	(3) その他の事務事業の取り組み	
3	簡素で効率的な組織・機構の見直し	・ ・ ・ ・ ・ 4
	(1) 組織・機構の整備	
4	定員管理と給与の適正化	・ ・ ・ ・ ・ 5
	(1) 定員の適正化	
	(2) 職員定数の削減目標	
	(3) 給与の適正化	
	(4) 定員・給与等の状況の公表	
	(5) 福利厚生事業	
5	人事管理・職員の人材育成・確保	・ ・ ・ ・ ・ 6
	(1) 人事評価システムの確立	
	(2) 人材育成の推進	
6	財政の適切かつ健全な運営	・ ・ ・ ・ ・ 7
	(1) 歳入の確保	
	(2) 歳出の削減	
7	地方公営企業の経営健全化	・ ・ ・ ・ ・ 8
	【病院事業・上水道事業・下水道事業】	
	(1) 経営改革の推進	
	(2) 定員管理・給与の適正化	
	(3) 財政の健全化	
8	既存法人の見直し	・ ・ ・ ・ ・ 12

鏡野町集中改革プラン

鏡野町集中改革プランは、行財政改革を推進するための具体的な方策として計画期間中に取り組むべき改革課題について、その基本方針と必要な施策について定めています。この改革を確実に推進するために、毎年見直しを行いながら計画的に取り組む、目標期間中の削減数値等の目標を定めるものがあります。

各取り組みを推進するにあたっては、次の事項を重点項目として、集中改革プランを策定するものとする。

1. 不断の決意と、あらゆる聖域にとらわれることなく、強力に推進する。
2. 行財政全般について「計画 PLAN → 実施 DO → 検証 CHECK → 見直し ACTION」の PDCA サイクル方式に基づき、従来からの慣行、行政施策、手法にとらわれず抜本的に見直しを実施する。
3. 重要施策は、事業の重要性、緊急性を勘案し、優先度の高い施策から財政状況を考慮し採択・実施する。

1 事務事業等の再編・整理の見直し

(1) 事務事業の整理・合理化

- ① 町の施策・政策や事務事業について計画立案し、その成果を共通の指標に基づき評価し、次年度からの事業や次の計画に反映させるマネジメント・サイクル（点検・評価を活用した行政運営の循環）を確立することにより、町政運営における効果的な行政資源の配分を図る。
- ② 事務事業全般について、抜本的に見直しを行うため「行政評価システム」導入を図る。この評価システムの平成19年度本格稼働を目指し、平成18年度から制度構築に着手し、具体的に事務事業の再編・整理・廃止・統合に取り組む。

(2) 行政手続きの公平の確保・透明性の向上

- ① 事務事業の点検・評価結果を公表することにより、行政の透明性の向上を図り住民参画の町政に取り組む。
- ② 行政手続き制度の適正な運用と簡素化を図るとともに、暮らしの便利帳、ホームページ、広報等を通じて、住民にわかりやすい手法で事務手続きの周知に取り組む。

2 民間委託等の推進

(1) 公の施設についての取り組み

○平成16年度末時点における施設の状況

これまで管理委託など民間活力の導入を積極的に進めてきたが、今後も内容を充分検討し、より一層のサービス水準の向上と業務の効率化を図るため、指定管理者制度の導入を積極的に取り組む。

☆公の施設の管理状況は次のとおり

・施設総数	: 237施設
・指定管理者制度導入済み施設数	: 12施設
・委託管理制度導入施設	: 106施設
・直営管理施設	: 119施設

★平成16年度末の分類ごとの施設管理状況

分類	指定管理者制度導入 済み施設数	委託制度導入済み 施設数	全部直営管理 施設数	計
レクリエーション スポーツ施設	9	17	13	39
産業振興施設	1	14	3	18
基盤施設		9	28	37
文教施設	1	5	20	26
医療・社会福祉施設		11	16	27
その他	1	50	39	90
合計	12	106	119	237

○平成17年度から5年間の取組目標

平成21年度までに、次の施設について指定管理者制度の導入を検討する。

- ①レクリエーション・スポーツ施設：12施設
- ②産業振興施設：14施設
- ③基盤施設：1施設
- ④文教施設：2施設
- ⑤医療・社会福祉施設：6施設
- ⑥その他の施設：36施設

○平成21年度までに、次の施設について統合を検討する。

- ①学校給食共同調理施設：4施設

○平成21年度までに、次の施設について管理のあり方を検討する。

- ①レクリエーション・スポーツ施設：8施設
- ②産業振興施設：1施設
- ③基盤施設：10施設
- ④文教施設：4施設
- ⑤医療・社会福祉施設：12施設
- ⑥その他の施設：15施設

(2) 公の施設以外の施設についての取り組み

☆平成16年度末における施設の状況は次のとおり。

- ・施設総数：18施設
- ・全部委託実施済み施設数：0施設
- ・一部委託実施済み施設数：0施設
- ・全部直営施設数：18施設

★今後においても引き続き、直営管理を継続する。

(3) その他の事務事業の取り組み

平成16年度末時点の委託状況と平成17年度から5年間の取組目標

事務事業の種類	全部委託	一部委託	全部直営	17年度から5年間の取組目標
①本庁舎の清掃	○			全部委託を継続
②本庁舎夜間警備			○	直営を継続
③案内・受付			○	〃
④電話交換			○	〃
⑤公用車運転			○	〃
⑥し尿処理	—	—	—	
⑦一般ごみ収集	○			全部委託を継続
⑧学校給食（調理）			○	直営を継続
⑨学校給食（運搬）			○	全部委託を検討
⑩学校用務員事務		○		〃
⑪水道メータ検診	○			全部委託を継続
⑫道路維持補修・清掃等		○		一部委託を継続
⑬ホームヘルパー派遣	○			全部委託を継続
⑭在宅配食サービス	○			〃
⑮情報処理・庁内情報システム維持		○		一部委託を継続
⑯ホームページ作成・運営	○			全部委託を継続
⑰調査・集計	○			〃
⑱総務関係事務（給与、旅費、福利厚生等）		○		一部委託を継続
⑲その他				
合 計	7	4	6	

3 簡素で効率的な組織・機構の見直し

(1) 組織・機構の整備

- ① 迅速・柔軟な意思決定・対応改善のため、権限の移譲や組織のスリム化に取り組む。
- ② 職員個々の責任と権限が明確化され意思形成過程が簡素化された組織とする。
- ③ 類似性の高い事務内容については、同一組織内で処理するよう見直しを行うなど、効率的な事務処理体制を図る。

4 定員管理と給与の適正化

(1) 定員の適正化

- ① 合併後間もないことから職員数は多くなっているものの、団塊の世代の大量退職を迎えるため、今後10年間で大幅な人員削減が見込まれる。

今後、計画的な職員抑制に取り組むため、新たな定員適正化計画においては、平成22年4月1日現在までに10%程度の職員数削減を目標としつつ、定員管理のあり方を見直す。

★定員モデルとの比較

(平成17年4月1日現在、総務省「地方公共団体定員管理調査」)

定員モデル試算値職員数 (A)	186人
定員モデル対象職員 (B)	185人
超過職員数 (C) (B) - (A)	△1人

(2) 職員定数の削減目標

- ① 職員定数については、いわゆる団塊の世代の退職を迎え、21年度までの5年間で45人の退職者が予想されることから、新規職員採用を極力抑制することにより、計画的に職員削減を図り、平成17年4月1日と比較して、22年4月1日において職員数をおよそ10%、33人程度の削減を目標とする。

★ 区分ごとの職員削減数と純減目標 (公営企業会計分を含む)

区 分	H17.4.1 の職員総数	H22.4.1 の職員総数	職 員 削減数	5年間の 目標純減率
一般行政	191人	167人	24人	12.6%
教 育	42人	36人	6人	14.3%
病 院	58人	60人	△2人	△3.4%
上水道	2人	2人	0	0.0%
簡易水道	—	—		—
下水道	13人	10人	3人	23.1%
その他	20人	18人	2人	10.0%
計	326人	293人	33人	10.1%

※ 但し、職員総数には教育長を含む。

★ 平成11年4月1日～平成16年度4月1日までの純減実績

区 分	H11.4.1 の職員総数	H16.4.1 の職員総数	職員数の 削減実績	5年間の 削減純減率
一般行政	207人	198人	9人	4.4%
教 育	40人	42人	△2人	△5.0%
病 院	47人	49人	△2人	△4.3%
上水道	1人	2人	△1人	△100.0%
簡易水道	3人	4人	△1人	△33.3%
下水道	5人	11人	△6人	△120.0%
そ の 他	26人	17人	9人	34.6%
計	329人	323人	6人	1.8%

※ 但し、職員総数には教育長を含む。

(3) 給与の適正化

- ① 高齢層職員の昇給停止については、国の給与制度と同じく、昇給停止としており、今後も国の給与制度改革を見据えた新たな給与制度を検討していく。
- ② 退職時特別昇給制度は、平成18年度までに見直しを検討する。
- ③ 特殊勤務手当については、医療技術職員手当等を平成19年度まで見直しを検討する。
- ④ 給与制度については、職務・能力、実績を反映できる評価制度及び民間や国等の同種の職種に従事する者との均衡に留意した制度とすべく、国の動向を見据えてその構築を図る。

(4) 定員・給与等の状況の公表

- ① 定員・給与等については、「鏡野町人事行政の運営等の状況の公表に関する条例」に基づき、平成17年度より公表する。

(5) 福利厚生事業

- ② 職員の福利厚生事業については、職員の健康管理を前提としつつ、住民の理解と支持が得られるよう適正に実施する。

5 人事管理・職員の人材の育成・確保

(1) 人事評価システムの確立

- ① 職員個々の意欲や能力を的確に把握し、公平で公正な人事評価を行うため、人事評価制度の導入をはかる。

(2) 人材育成の推進

- ① 人事制度と研修制度の連携のもと、地域固有の政策課題に対応できる、自ら考え行動する職員の育成を図る。
- ② 職員交流を図るべく、県や他自治体との交流の範囲拡大を図る。また、民間企業等への派遣についても、その実施方法等について検討する。
- ③ 女性職員の能力を積極的に活用すべく、庁内各種委員会等への女性の参画率を高めるとともに、男女の区別なく能力・意欲に応じた適正な評価を一層進め、管理職等への登用についても公平性を確保する。

6 財政の適切かつ健全な運営

(1) 歳入の確保

- ① 町税については、課税客体の見直しを検討し、歳入確保に努める。
- ② 使用料及び手数料については、受益と負担の公平性の観点から、類似の自治体との均衡を考慮するとともに、社会情勢等を十分把握しつつ料金改定の検討を常時適切に行い、受益負担の適正化に努める。
- ③ 未利用財産の売り払い等については、今後において未利用財産等の調査・検証を行い、有効な活用方法等を模索しつつ抜本的な見直しに取り組み、未利用で売却可能なもの、また、類似施設等について処分方法を検討する。
- ④ 民間の良好な住宅建設の推進、流通施設、工業施設の立地支援など、町の活性化対策、歳入確保対策を積極的に推進する。

(2) 歳出の削減

- ① 人件費については、17年度から21年度までの職員の定数・給与等の見直しを図り、極力職員給与の削減に取り組む。
- ② 内部管理経費の見直しについては、事務事業評価を導入することにより積極的な経常経費の削減に取り組む。
- ③ 維持補修費については、引き続き点検を行い、聖域化することなく積極的に見直しを図る。
- ④ 補助費等の整理・合理化については、事務事業評価により補助金等の必要性、効果、経費負担等のあり方等を評価・検証し見直しを検討する。

- ⑤ 投資的経費については、国の公共事業の縮減等を踏まえて、20%程度の削減を目指し、公共工事のコスト削減の維持、事業の緊急度、優先度等により、最小限度の事業実施に見直しを行う。
- ⑥ 扶助費については、聖域化することなく積極的に見直しを行う。

7 地方公営企業の経営健全化

地方公営企業として、事業を継続するにしても、指定管理者制度などの民間的経営手法の導入や中期経営計画の策定、事務事業の見直しなどは、今後必要となるものである。以下の事業においては、社会経済情勢の変化を適切にとらえ、より一層の経営の健全化に取り組む。

【病院事業】

(1) 経営改革の推進

① 民間的経営手法の導入

小規模な事業体であり、指定管理者制度等新たな手法による事業は当面実施予定がないが、民間の経営手法等の導入については、今後も検討する。

② 収益増加への取り組み

住民の健康を守る視点から改善を進め、コストの低減を図る。

③ 組織・体制の見直し

鏡野町全体の組織の見直しの中で検討する。

(2) 定員管理・給与の適正化

① 定員管理の適正化

現在の人員は必要最小限度の医師及び医療従事者等である。

鏡野町全体計画の中で調整を図るが、医療制度の充実を図るため若干の増員を必要とする。

※今後5年間の純減目標

	H17.4.1	H22.4.1	職員削減数	5年間の目標純減率
病院	58人	60人	△ 2人	△ 3.4%

② 給与の適正化

鏡野町の全体の改革プランに準ずる。

- ③定員管理・給与の適正化の公表
鏡野町の全体の改革プランに準ずる。

(3) 財政の健全化

《収入関係》

鏡野町の全体の改革プランに準ずる。

《支出関係》

- ①人件費の削減（職員給与、給与費削減）
鏡野町の全体の改革プランに準ずる。研修等計画的に実施し、職員の専門能力を高め、事務効率を図る。
- ②組織の統廃合
鏡野町全体の組織の見直しの中で検討していく。
- ③民間的手法の導入による事務事業費削減
民間的手法の導入については、今後検討していく。

【上水道事業】（簡易水道を含む）

(1) 経営改革の推進

- ①民間的経営手法の導入
指定管理者制度、民間委託等新たな手法による事業は当面実施予定がないが、民間の経営手法等の導入については、今後も検討する。
- ②収益増加への取り組み
料金収入の確保を図るとともに、維持管理、工事等のコストの低減を図る。
- ③組織、体制の見直し
鏡野町全体の組織の見直しの中で検討していく。

(2) 定員管理・給与の適正化

- ①定員管理の適正化目標等
現在の人員は最低限の維持管理要員であると思われる。なお、今後も鏡野町の全体計画の中で調整を図る。

※今後5年間の純減目標

	H17.4.1 現在	H22.4.1 現在	職員削減数	5年間の目標純減率
上水道	2人	2人	0	—

②給与の適正化

鏡野町の全体の改革プランに準ずる。

③定員管理、給与の適正化の公表

鏡野町の全体の改革プランに準ずる。

(3) 財政の健全化

《収入関係》

①料金収入の確保と維持管理、工事等のコスト縮減

料金収入の確保を図るとともに、維持管理、工事等のコストの低減を図る。

②料金の見直し

鏡野町の全体の改革プランに準ずる。

③未利用財産の売り払い等

鏡野町の全体の改革プランに準ずる。

《支出関係》

①人件費の削減

鏡野町の全体の改革プランに準ずる。また、研修等計画的に実施し職員の専門能力を高め、事務効率を図る。

②組織の統廃合

鏡野町全体の組織の中で検討していく。

③民間的手法の導入による事務事業費の削減

民間的手法の導入については、今後検討していく。

【下水道事業】（農業集落排水事業等を含む）

(1) 経営改革の推進

①民間的経営手法の導入

小規模な事業体であり、指定管理者制度、民間委託等新たな手法による事業は当面実施予定がないが、民間の経営手法等の導入については、今後も検討する。

②収益増加への取り組み

料金収入の確保を図る。また、維持管理、工事等のコストの低減を図る。

③組織、体制の見直し

鏡野町全体の組織の見直しの中で検討していく。

(2) 定員管理・給与の適正化

①定員管理の適正化

現在の人員配置は、事業の施工、施設の維持管理等の事務事業を実施する上では最低限の要員と思われる。今後においても、事務事業の内容を見守りながら、鏡野町の全体計画の中で調整していく。

※今後5年間の削減目標

	H17.4.1 現在	H22.4.1 現在	職員削減数	5年間の目標削減率
下水道	13人	10人	3人	23.1%

②給与の適正化

鏡野町の全体の改革プランに準ずる。

③定員管理、給与の適正化の公表

鏡野町の全体の改革プランに準ずる。

(3) 財政の健全化

《収入関係》

①料金収入の確保と維持管理、工事等のコスト縮減

料金収入の確保を図るとともに、維持管理、工事等のコストの低減を図る。

②料金の見直し

鏡野町の全体の改革プランに準ずる。

③未利用財産の売り払い等について

鏡野町の全体の改革プランに準ずる。

《支出関係》

①人件費削減

鏡野町の全体計画に準ずる。研修等計画的に実施し、職員の専門能力を高め、事務効率を図る。

②組織の統廃合

鏡野町全体の組織の見直しの中で検討していく。

③民間的手法の導入による事務事業費削減

民間的手法の導入を今後も検討していく。

8 既存法人の見直し

(1) 第三セクターの統廃合・整理等見直しに関する総合的な指針・計画策定

○平成21年度までの取り組み目標

20年度までに、総合的な改革実施計画を策定する。

○第三セクターの統廃合・整理等見直しの実施予定

①16年度末時点における第三セクターの法人数

財団法人：4社、株式会社：4社、有限会社：1社、計9社

②17年度から21年度までの見直し実施予定

第三セクターが行っている事務内容に着目した見直しを総合的な指針、計画に基づき改革を図っていく。

(監査・点検評価・情報公開の体制等)

○監査及び点検評価の実施状況と今後の整備目標

①16年度末時点における

1. 関与法人の法人数：なし
2. うち外部監査体制のある法人：なし
3. うち委員会等による定期的な点検評価がなされている法人数：なし

②17年度から21年度までの取り組み目標

監査・点検体制の確立を図るため、20年度までに外部有識者による点検評価を検討する。

(2) 情報公開実施状況及び取り組み目標

16年度末時点における関与法人のうち、地方公共団体が財務諸表の概要、財務支援の状況・必要性・今後の見通し及び点検評価の結果の区分ごとに、情報公開を行っている法人はない。

①17年度から21年度までの取り組み目標

21年度までに、財務諸表等をホームページに公開を検討する。

(第三セクターの役職員と給与の見直し)

(1) 役職員数の削減計画

16年度末時点における第三セクターの給与の見直しの関する計画は策定していない。

○21年度までの取り組み状況

20年度までに策定される総合的な改革実施計画の中で目標を定めていく。