

# 志摩市集中改革プラン 2005

平成 20 年 3 月改訂

志 摩 市

○集中改革プランの考え方

「集中改革プラン」は平成17年3月29日に総務省が示した「地方公共団体における行政改革の推進のための新たな指針」に基づき、市が取り組む行政改革について住民の方にわかりやすく示す計画のことで、全地方公共団体が策定・公表することを求められているものです。集中改革プランの内容には、次に掲げる項目を中心に平成17年度を起点として、おおむね平成21年度までの具体的な取組を盛り込むこととなっています。

- ① 事務・事業の再編・整理、廃止・統合
- ② 民間委託等の推進（指定管理者制度の活用を含む）
- ③ 定員管理の適正化
- ④ 手当の総点検をはじめとする給与の適正化
- ⑤ 第三セクターの見直し
- ⑥ 地方公営企業関係
- ⑦ 経費節減等の財政効果

1. 事務・事業の再編・整理、廃止・統合

限られた財源のなかで、複雑化・多様化する市民ニーズや新たな行政課題に対応するため、各種事務事業の見直しを行い、行政の果たすべき役割、行政効率等に配慮し、市民に分かりやすい指標を用いた行政評価制度を導入することにより事務事業の整理合理化を進めます。

| 項目 行政評価制度の導入 |  |        |        |   |        |
|--------------|--|--------|--------|---|--------|
| 所管           | 企画部企画政策課   |        | 関係課等   | 全ての部課   |        |
| 取組内容         | 行政評価制度の導入により、まず予算編成と連動した事務事業評価、総合計画と連動した政策・施策評価へと展開していきます。外部評価の活用など、より客観的で市民に分かりやすい評価となるよう制度の充実を計っていきます。 |        | 効果等    | PDCAサイクルにより効率的な事務執行が可能となります。職員の意識改革、効果的な財政運営を行うことができます。 |        |
| 目 標 年 度      |  |        |        |   |        |
|              | 平成17年度   | 平成18年度 | 平成19年度 | 平成20年度  | 平成21年度 |
| 当初           | 検討   | 検討     | 検討・準備  | 実施  | 継続実施   |
| 改訂           | 検討   | 検討     | 検討・準備  | 実施  | 継続実施   |
| 具体的な取組み内容    |  |        |        |   |        |
| 平成18年度       | 行政評価制度の設定項目等分析シートの内容検討を行いました。  |        |        |   |        |
| 平成19年度       | 他市の取り組み状況を視察しました。<br>行政評価制度の設定項目等分析シートの内容検討を行いました。   |        |        |   |        |

## 2. 民間委託等の推進（指定管理者制度の活用を含む）

### ○公の施設について

公の施設とは、住民の福祉を増進する目的をもって、住民の利用に供するための施設のことです。社会体育施設、図書館、保育所、福祉センター等があります。庁舎や試験研究機関などは市の所有施設ですが、公の施設ではありません。本市には公の施設が308施設あり、直営（一部業務委託含む）あるいは指定管理者制度による管理を行うこととなります。

#### 〈公の施設の種類〉

#### ①レクリエーション・スポーツ施設

（競技場、野球場、体育館、テニスコート、プール、ゴルフ場、宿泊休養施設 など）

#### ②産業振興施設

（情報提供施設、展示場施設、見本市施設 など）

#### ③基盤施設

（駐車場、大規模公園、水道施設、下水道終末処理場 など）

#### ④文教施設

（県・市民会館、文化会館、博物館、美術館、幼稚園 など）

#### ⑤医療・社会福祉施設

（病院、老人福祉センター、保育所 など）

### 【17年度～21年度取組目標】

（施設数）

| 施設の種類           | 施設数 | 指定管理者制度<br>導入済 | 指定管理者制度<br>導入検討予定 |
|-----------------|-----|----------------|-------------------|
| レクリエーション・スポーツ施設 | 23  | 2              | 21                |
| 産業振興施設          | 13  | 1              | 12                |
| 基盤施設            | 151 | 3              | 148               |
| 文教施設            | 67  | 10             | 57                |
| 医療・社会福祉施設       | 54  | 23             | 31                |
| 合計              | 308 | 39             | 269               |

### 【平成18年度 指定管理者制度導入済施設】

- ・ 渡鹿野島コミュニティ公園
- ・ 渡鹿野島開発総合センター
- ・ 浜島地域福祉センターさくら苑
- ・ 大王地域福祉センターゆうゆう苑
- ・ 志摩デイサービスセンター
- ・ 阿児地域福祉センター
- ・ 磯部地域福祉センター
- ・ 南張老人憩いの家
- ・ 波切集会所
- ・ 船越老人憩いの家
- ・ 片田大野老人憩いの家
- ・ 片田大里老人憩いの家
- ・ 和具老人憩いの家
- ・ 越賀老人憩いの家
- ・ 鵜方老人憩いの家
- ・ 立神老人憩いの家
- ・ 志島老人憩いの家
- ・ 国府老人憩いの家
- ・ 間崎いきいきセンター
- ・ 菜の花館

- ・山田集会所
- ・素行集会所
- ・迫間中央集会所
- ・山原集会所
- ・道の駅「伊勢志摩」
- ・安乗埼灯台資料館
- ・的矢駐車場
- 計 33 施設
- ・梶坊集会所
- ・長岡集会所
- ・あすなる集会所
- ・阿児健康増進センター
- ・南張海浜公園管理棟
- ・鶴方駅前公共駐車場

【平成19年度 指定管理者制度導入済施設】

- ・迫子コミュニティセンター大崎会館
- ・塩屋生涯学習センター
- ・磯部社会福祉センター
- 計 6 施設
- ・桧山路生涯学習センター
- ・ともやま集会所
- ・うらじろ集会所

【平成20年4月から指定管理者制度導入予定施設】

- ・磯部ふれあい公園
- ・介護老人保健施設
- 計 4 施設
- ・磯部市民プール
- ・前島診療所

○公の施設以外の施設について

公の施設以外の公共施設の管理運営についても、コストの縮減とサービスの向上を図る視点に立ち、アウトソーシングの活用について検討していきます。

○その他の事務についての取組み

- ・19年度の委託状況

(全部委託)

庁舎夜間警備、ホームヘルパー派遣、在宅配食サービス、水道メーター検針、議事録作成、病院給食業務 等

(一部委託)

一般ごみ収集、学校給食運搬、道路維持補修・清掃等、情報処理・庁内情報処理システム維持、ホームページ作成・運営 等

(全部直営)

公用車運転、調査・集計、選挙開票業務、広報作成業務、各種証明書発行業務 等

今後、一部委託している一般ごみ収集、学校給食運搬業務等について検討を進めます。

### 3. 定員管理の適正化

#### ○定員適正化の基本的な考え

地方分権や新たな行政課題に対応していきながら、人件費の抑制を図るため、効率的な行政運営を目指します。

このことを実現するために次のことを実施していきながら定員の適正化に努めていきます。

- ①組織・機構の改革
- ②事務事業の見直し
- ③民間委託等
- ④柔軟な人事異動の実施
- ⑤再任用制度の活用

#### ○職員の削減計画

職員の削減については、退職者の約3分の1の採用を目途に職員数の削減を行っていきます。しかし、行政改革や組織の見直しなどについては、これから実施する部分も多く、最初の5年間は、退職者の半分程度を補充し、後半の5年間で目標に到達するような削減計画とします。

#### ○目標数値

職員数は、類似団体の比較において明らかに超過している状況であり、合併効果としての行政組織の効率化等を実現するための職員の削減は、市としても重要な課題です。合併協議のなかでも、合併後10年間で約200人の削減目標を掲げています。こうしたことから、17年4月1日現在の職員数916人を基準として、今後5年間（H17.4.1～H22.4.1）の削減目標を73人、純減率8.0%とし、22年4月1日の職員数を843人とします。

| 平成17年4月1日現在 | 平成19年4月1日現在 | 平成22年4月1日目標 |
|-------------|-------------|-------------|
| 916人        | 855人        | 843人        |

### 4. 手当の総点検をはじめとする給与の適正化

#### ○給与の適正化

給与制度については、国の制度に準じて改正を行い、その適正化に努めています。今後も、人事院勧告等に準じた給与制度の見直しを進めていきます。

- ①高齢層職員昇給停止  
国に準じた制度を導入
- ②退職手当の支給率の見直し  
国に準じ実施
- ③技能労務者の給与の見直し  
国に準じ実施

④諸手当の総点検の実施

特殊勤務手当、管理職手当について見直し

○定員・給与の公表

17年9月に制定した「志摩市人事行政の運営等の状況の公表に関する条例」に基づき、市広報紙のほかインターネットを利用し公表しています。

○その他

| 項目        |  | 人事評価制度の実施 |   |        |        |
|-----------|--|-----------|---|--------|--------|
| 所管        | 総務部総務課   | 関係課等      | 全職員   |        |        |
| 取組内容      | 全職員を対象に人事評価制度の説明会・研修会を行い、人事評価制度を導入し実施していきます。   | 効果等       | 適正な人事評価を行うことにより、昇任の適正化や職員の能力に応じた適材適所の配置が可能となります。職員の意識改革や能力の向上につながります。 |        |        |
| 目 標 年 度   |  |           |   |        |        |
|           | 平成17年度   | 平成18年度    | 平成19年度  | 平成20年度 | 平成21年度 |
| 当初        | 検 討  | 準 備       | 実 施   | 継続実施   | 継続実施   |
| 改訂        | 検 討  | 準備・実施     | 継続実施  | 継続実施   | 継続実施   |
| 具体的な取組み内容 |  |           |   |        |        |
| 平成18年度    | 勤務評定を実施するため、下記の研修を実施しました。<br>・人事評価制度職員説明会（事務職員2日4回436人）<br>・人事評価制度研修（係長以上5日10回245人）<br>・人事評価相談員研修（1回27人）<br>18年度は勤務評定期間を4月1日から10月31日と定め、事務職員すべての勤務評定を実施しました。 |           |   |        |        |
| 平成19年度    | 下記の研修を実施しました<br>・人事評価制度研修（係長以上3日5回172人）<br>・人事評価相談員研修（1日1回28人）<br>本年度の定期の勤務評定期間は、平成18年11月2日～平成19年11月1日とし、事務職員すべての勤務評定を実施しました。<br>人事異動の参考資料として人事評価結果を活用しました。  |           |   |        |        |

| 項目        |   | 計画的な職員研修の実施 |  |        |        |
|-----------|---|-------------|--|--------|--------|
| 所管        | 総務部総務課  | 関係課等        | 全職員等   |        |        |
| 取組内容      | 現在進められている地方公務員改革の内容に沿った、志摩市人材育成基本方針に基づき、人材育成に関するシステムを検討し、総合的な人材育成に努めます。 | 効果等         | 職員の意識改革と自ら考える力を養成し、一人ひとりの能力向上を図ることによって、経費の節減、事務処理の効率化により、行政サービスの向上につながります。 |        |        |
| 目 標 年 度   |   |             |  |        |        |
|           | 平成17年度  | 平成18年度      | 平成19年度   | 平成20年度 | 平成21年度 |
| 当初        | 検討・準備   | 実 施         | 継続実施   | 継続実施   | 継続実施   |
| 改訂        | 検討・準備   | 実 施         | 継続実施   | 継続実施   | 継続実施   |
| 具体的な取組み内容 |   |             |  |        |        |

|        |   |
|--------|---|
| 平成18年度 | <p>志摩市人材育成基本方針を策定しました。<br/>職員研修計画を策定しました。<br/>職員研修の状況</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・市単独研修<br/>(防災意識向上研修2回467人、接遇研修3日6回165人、「入札・契約手続きと建設業法」研修2回127人、メンタルヘルス研修60人職員人権研修23人)</li> <li>・自治会館組合派遣研修(12研修90人)</li> <li>・市町村アカデミー派遣研修(3研修3人)</li> <li>・その他派遣研修(4研修7人)</li> </ul>   |
| 平成19年度 | <p>職員研修の状況</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・市単独研修<br/>(メンタルヘルス研修3回115人、人権研修3日6回635人、不当要求防止責任者講習(管理職員)1回51人、公務員倫理等研修2回229人、不当要求行為等研修7日7回305人、勤務評定研修3日6回200人、障がい者雇用に係る職場の理解促進研修1回74人、法制執務研修1回25人、地方自治体職員におけるコンプライアンス研修1日2回56人、セクシュアル・ハラスメント研修1日2回110人)</li> <li>・自治会館組合派遣研修(16研修87人)</li> <li>・市町村アカデミー派遣研修(5研修5人)</li> <li>・その他派遣研修(4研修5人)</li> </ul> |

#### 5. 第三セクターの見直し

社会経済情勢の変化等を踏まえつつ、経営健全化を一層推進します。

- ・阿津里浜リゾート開発(株)

今後も、運営に対する財政的支援は行わない予定です。

- ・志摩市土地開発公社

現在、保有している土地はないが、今後の用地先行取得にあたっては事業委託契約により、売却時期の明示など経営の健全化に努めます。

#### 6. 地方公営企業関係

地方公営企業については、経費等の節減に努めるとともに、経営の健全化・効率化を推進し、経営基盤を一層強化していきます。

- ・病院事業

病院事業の経営健全化及び合理化を図るため、市立大王病院と市立前島病院統合を行いました。

- ・水道事業

水道事業の経営健全化を推進することにより、水の安定供給に努めます。

- ・下水道事業

下水道事業の経営健全化をめざし、維持管理のコスト縮減を図り、一般会計の財政負担の軽減に努めます。

※行政改革については普通会計に準じ取組みを行い、定員・給与関係は普通会計と同じとします。

## 7. 経費節減等の財政効果

(歳入関係)

### ○税の徴収対策

身近な納税相談所の開設、口座振替の推進、三重地方税管理回収機構への移管、欠損処分と法的措置(差押等)、大口滞納者との相談など引続き実施します。現年度分については、コンビニを利用した収納対応も検討します。

### ○使用料・手数料の見直し

負担の公平性を図る観点から、使用料及び手数料の見直しを行います。

### ○未利用財産の売り払い等

財産の有効活用と処分について検討します。また、公有財産台帳の整備が不十分のため、早急に台帳整備を進め、市有財産の適正かつ効率的な財産管理ができるように基礎データとの整備を進めます。

(歳出関係)

### ○人件費・物件費の削減

| 項目        | 人件費及び物件費の削減  |        |        |   |        |
|-----------|--|--------|--------|---|--------|
| 所管        | 総務部財政課   |        | 関係課等   | 全ての部課   |        |
| 取組内容      | 適正な組織機構の見直し、適正な定員管理を行うことにより人件費の削減を行います。物件費については、全てにおいて一から見直しを行います。   |        | 効果等    | 行政のスリム化、財政の健全化を図ることにより、市政の持続的発展を支え得る財政基盤の確立が図れます。 |        |
| 目 標 年 度   |  |        |        |   |        |
|           | 平成17年度   | 平成18年度 | 平成19年度 | 平成20年度  | 平成21年度 |
| 当初        | 検討   | 検討・実施  | 継続実施   | 継続実施  | 継続実施   |
| 改訂        | 検討   | 検討・実施  | 継続実施   | 継続実施  | 継続実施   |
| 具体的な取組み内容 |  |        |        |   |        |
| 平成18年度    | 職員削減について、職員構成のバランスも考慮しながら、希望(勸奨)退職の募集を行いました。<br>33施設について指定管理者制度の導入を行いました。                                  |        |        |   |        |
| 平成19年度    | 職員削減について、職員構成のバランスも考慮しながら、希望(勸奨)退職の募集を行いました。<br>6施設について指定管理者制度の導入を行いました。<br>その他4施設については、20年度からの導入の議決を得ました。 |        |        |   |        |

### ○補助金等の整理合理化

| 項目 | 補助金・扶助費の見直し |      |       |
|----|-------------|------|-------|
| 所管 | 総務部財政課      | 関係課等 | 関係各部課 |

|           |  |         |         |         |   |
|-----------|--|---------|---------|---------|---|
| 取組内容      | 補助金については、さらに役割や効果を精査し、廃止や統合も視野に入れた抜本的な見直しを行います。新規の補助金は、期間の設定やスクラップアンドビルドを原則とします。扶助費は、少子高齢社会のなか増加傾向にあるが、状況を正確に把握し、見直しを行います。 |         |         | 効果等     | 財政運営の健全化と安定化を図ることにより、市政の持続的発展を支え得る財政基盤の確立が図れます。 |
| 目 標 年 度   |  |         |         |         |   |
|           | 平成17年度   | 平成18年度  | 平成19年度  | 平成20年度  | 平成21年度  |
| 当初        | 検 討  | 検 討・実 施 | 継 続 実 施 | 継 続 実 施 | 継 続 実 施   |
| 改訂        | 検 討  | 検 討・実 施 | 継 続 実 施 | 継 続 実 施 | 継 続 実 施   |
| 具体的な取組み内容 |  |         |         |         |   |
| 平成18年度    | 各部枠配分の中で対象事業の内容、実績、効果等を精査し、見直しを行いました。  |         |         |         |   |
| 平成19年度    | 各部枠配分の中で対象事業の内容、実績、効果等を精査し、見直しを行いました。  |         |         |         |   |

○組織機構の見直し

新たな行政課題・地方分権の進展・多様化する市民ニーズに対応できる組織機構の見直しを行います。

○公共施設の見直し

市で統一した様式で台帳を整備し、それぞれの施設における今後の必要性について、新規に建設する必要のある施設、このまま継続すべき施設、用途を変更すべき施設、用途を廃止すべき施設等に客観的・数値的に分類・判断可能な公共施設総合評価のシステムを確立し、公共施設の適正配置を進めます。