

集中改革プラン公表様式

集中改革プランとは

「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」(新地方行革指針)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。

<事務事業の再編・整理、廃止・統合>

1 事務事業の再編整理等の目標(平成17年度～21年度までの5年間の目標)

○「大洲市行政改革大綱」及び「大洲市集中改革プラン」に記載(別添ファイル)

2 事務事業の再編・整理等を行う際の方針

(1) 方針の内容

方針の基本的な考え方について

事務事業全般について、不断の総点検を行い、限られた財源を有効に活用し、最少の費用で最大の効果を上げるため、事務事業の再編・整理などの推進を課題として、見直しを行う。

行政評価を活用する仕組みについて

市の行政活動において、計画から実行、評価、改善、改革のPDCAマネジメントサイクルを確立する。

外部の意見を取り入れる仕組みについて

市民代表の15人に行政改革推進懇話会委員を委嘱し、年数回程度、計画進捗状況報告を行うとともに行政改革に関する意見等を求める。

また、市民意見の募集を常にホームページ、市民ポストで行い、広報及び回覧文書による周知を適宜実施する。

(2) 公表方法

- ・ホームページによる計画、進捗の公表(常設)
- ・広報、又は回覧による公表(年1回予定)

< 民間委託等の推進（指定管理者制度の活用を含む） >

ポイント

「公の施設」とは

「公の施設」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（地方自治法第244条）をいいます。したがって、庁舎や試験研究機関など住民の利用を目的とした施設でないものや競輪場や競馬場などの収益事業のための施設等は除かれます。

なお、公の施設の設置及び管理については、法令等で特別の定めがある場合を除き地方自治体が条例で定めることとなっています。

「公の施設」を大きく分類すると次のようになります。

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、海水浴場、国民宿舎、宿泊休養施設など）

産業振興施設

（情報提供施設、展示場施設、見本市施設、開放型研究施設 など）

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）

文教施設

（県・市民会館、文化会館、博物館、美術館、自然の家、海・山の家 など）

医療・社会福祉施設

（病院、老人福祉センター など）

指定管理者制度とは

1 指定管理者制度の概要

指定管理者制度は、「公の施設」の管理を「法人その他の団体」にも行ってもらうとするもので、その対象は民間事業者が幅広く含まれています。指定管理者になるために、法人格は必ずしも必要ではありませんが、「個人」が指定管理者となることはできません。

また、指定管理者の手續や業務の範囲など必要な事項は条例で定めることとされており、その指定にあたっては指定の期間等を定めた上で、議会の議決が必要となります。

2 この制度がつくられた理由

これまで、「公の施設」の管理は、適正な管理を図る観点から、財団法人等の公共的な団体に委託先が限定されてきました。しかし、多様化する住民ニーズに対応するためには、民間事業者の能力やノウハウを幅広く活用することが有効と考えられ、平成15年の地方自治法の改正により、住民サービスの向上とともに経費の縮減等を図る目的で、「指定管理者制度」が創設されたものです。この指定管理者制度を利用することにより、地域の振興及び活性化や行政改革の推進につながることを期待されているのです。

1 公の施設に係る取組み状況

(1) 平成16年度末時点における公の施設の管理運営状況 (施設数)

施設の区分	指定管理者制度導入済	管理委託制度導入済	業務委託実施済	全部直営 (委託していない)	計
レクリエーション・スポーツ施設		4	3	14	21
産業振興施設	1	5	6	16	28
基盤施設		1	46	150	197
文教施設		2	10	60	72
医療・社会福祉施設		4	5	48	57
その他		264		47	311
合計	1	280	70	335	686

(2) 17年度～21年度までの5年間の取組目標

検討の区分	施設名と目標の時期・内容		施設数
廃止			
民間譲渡			
指定管理者制度導入	レクリエーション・スポーツ施設	H18:4施設	13
	産業振興施設	H18:5施設	
	医療・社会福祉施設	H18:4施設	
業務委託	医療・社会福祉施設	H20:2施設	2
管理のあり方の検討	レクリエーション・スポーツ施設	H18:5施設	97
	産業振興施設	H18:8施設	
	基盤整備施設	H18:79施設	
	文教施設	H18:1施設	
	医療・社会福祉施設	H18:4施設	
現行の管理運営方法を継続	レクリエーション・スポーツ施設	12施設	574
	産業振興施設 (H16指定管理者制度1施設を含む)	15施設	
	基盤施設	118施設	
	文教施設	71施設	
	医療・社会福祉施設	47施設	
	その他	311施設	

事務事業の外部委託の推進とは

地方分権の推進に伴い、各地方公共団体は自らの判断と責任において、様々な地域の課題に柔軟に対応していくことが必要であり、厳しい財政状況においても、多様化する行政ニーズに適切に対応していくためには、行政自らが担う役割を重点化し、民間企業や住民団体、NPOなど地域の多様な主体と協働していくことが重要となっています。

このような観点から、現在、地方公共団体の事務事業の民間委託が推進されており、各地方公共団体においては、行政運営の効率化、住民サービスの向上を図るため、民間委託等の実施が適当な事務事業については、地域の実情に応じて、積極的かつ計画的に民間委託等を推進することが求められています。

2 その他の事務事業に係る取組状況

(1) 平成16年度末時点における事務事業の委託状況 (事務事業数)

事務事業の種類	全部委託	一部委託	全部直営	計
本庁舎の清掃	○			1
本庁舎夜間警備	○			1
案内・受付			○	1
電話交換	○			1
公用車運転			○	1
し尿処理				
一般ごみ収集	○			1
学校給食(調理)	○(2)		○(2)	4
学校給食(運搬)	○(1)		○(2)	3
学校用務員事務		○		1
水道メータ検針		○		1
道路維持補修・清掃等		○		1
ホームヘルパー派遣				
在宅配食サービス	○			1
情報処理・庁内情報システム維持		○		1
ホームページ作成・運営		○		1
調査・集計			○	1

総務関係事務（給与、旅費、福利厚生等）			○	1
その他（ ）				
合 計	8	5	8	21

委託契約などの関係で、委託事務事業が複数となる場合は、その合計値を記載しています。

<例えば> A市で本庁舎（本館と別館）の清掃事務を全部委託している場合

本館と別館で委託先が違えば委託契約数は2となるので、全部委託数は「2」となります。

(2) 17年度～21年度までの5年間の取組目標

検討の区分	事務事業の名称と目標の時期・内容	事務事業数
全部委託		
一部委託	<ul style="list-style-type: none"> ・平成21年度までに、河辺・肱川給食センター調理・運搬業務委託・統合の検討 ・平成21年度までに、公用車運転業務の委託の検討 	2
事務のあり方の検討		

< 定員管理の適正化 >

ポイント

総務省の新地方行革指針では、定員管理について、数値目標を掲げた定員適正化のための計画を策定し、これを公表し、着実に実行することとしています。

また、この定員適正化計画では、退職者数及び採用者数の見込みを示し、平成22年4月1日における明確な数値目標を掲げることとなっており、全地方公共団体の過去5年間（平成11年から平成16年）の総定員の純減率4.6%を上回る目標数値の設定に努めることが求められています。

1 平成17.4.1～平成22.4.1までの定員管理の取組み

(1) 数値目標設定の基本的考え方

今後10年間（H17.4.1からH27.4.1）に100人以上純減することを基本とし、組織の合理化、民間委託の推進等に努め、退職者に対する新規採用の抑制による削減に取り組み、前期5年間で45人（5.1%）の削減を目標とする。

(2) 17.4.1 から 22.4.1 までの数値目標

行政区分	年度	H 17	H 18	H 19	H 20	H 21	H 22	17.4.1 ~ 22.4.1	
		4.1	4.1	4.1	4.1	4.1	4.1	計	対 17.4.1 純減率
一般行政部門	減員		18	5	2	3	15	43	-
	増員		2	1				3	
	差引		16	4	2	3	15	40	7.3%
	職員数	548	532	528	526	523	508		-
	採用者見込み			2	7	5	9	23	-
	退職者見込み	18	6	10	7	24		65	-
特別行政部門	減員		4	2	1		2	9	-
	増員								
	差引		4	2	1	0	2	9	8.1%
	職員数	111	107	105	104	104	102		-
	採用者見込み			1	2	1	1	5	-
	退職者見込み	1	3	2	2	3		11	-
公営企業等会計	減員		3					3	-
	増員		1	6				7	
	差引		2	6				4	1.8%
	職員数	221	219	225	225	225	225		-
	採用者見込み		10	6	2		2	20	-
	退職者見込み	13		2		2		17	-
計	減員		25	7	3	3	17	55	-
	増員		3	7				10	
	差引		22		3	3	17	45	5.1%
	職員数	880	858	858	855	852	835		-
	採用者見込み		10	9	11	6	12	48	-
	退職者見込み	32	9	14	9	29		93	-

17.4.1現在の総職員数	880人	22.4.1現在の目標総職員数	835人
---------------	------	-----------------	------

「採用者・退職者見込み」は、各年度内の見込み者数を記入しています。

《用語の説明》

定員の数値目標で示した行政区分は、次の職務ごとの部門を指します。

一般行政部門：議会、総務、税務、民生、衛生、農林水産、商工、土木の各部門

特別行政部門：教育

公営企業等会計：病院、水道、下水道、その他（国民健康保険・介護保険事業など）

(3) 平成 11.4.1～平成 16.4.1 までの純減実績

	H11.4.1	H16.4.1	純減数 -	純減率	参考	
					H17.4.1	純減数 -
一般行政部門	569	556	13	2.3%	548	21
特別行政部門	119	109	10	8.4%	111	8
公営企業等会計	221	235	14	6.3%	221	0
合計	909	900	9	1.0%	880	29
定員適正化計画の見直し 状況等	平成17年1月11日4市町村が合併し、大洲市が発足したため、 今回新たに定員適正化計画を策定。					

の数値は、合併関係市町村（旧大洲市 旧長浜町 旧肱川町 旧河辺村）及び合併により本市に統合された一部事務組合（大洲市・喜多郡町村組合）のH11.4.1現在の職員数の合計となっています。

< 給与の適正化 >

ポイント

地方公務員の給与制度の主な仕組みは、次のとおりとなっています。

1 給与体系について

地方公務員の給与の中心となるものは、給料であり、通常、条例により定められた給料表のいずれかの額が給料として支給されます。給料表は、職種別に、職務と責任の度合いを示す級を横系として、経験の度合いを示す号給を縦系として構成されています。個々の職員の級や号給は、規則で定められた基準・方法に従い、決定されます。

この給料を補完するものとして各種の手当があり、その種類、額、支給要件についても条例で定めることとされています。

2 給与決定に関する原則について

地方公務員法には、給与に関する基準として、「職務給の原則」「均衡の原則」及び「条例主義の原則」が定められており、これらは給与決定の根本基準といわれています。

(1) 職務給の原則

地方公務員法第24条第1項には、「職員の給与は、その職務と責任に応ずるものでなければならない。」と規定されています。これは、給与が職員の勤務に対する対価であることを示すとともに、給与は職務と責任の度合いに応じて決定されなければならないという原則を明らかにしたものです。

給料表には級が設定され、職務の複雑、困難及び責任の度合いに応じて異なる級を適用することによって、職務給の原則を反映する仕組みとなっています。

(2) 均衡の原則

地方公務員法第24条第3項には、「給与は、生計費並びに国及び他の地方公共団体の職員並びに民間事業者の従事者の給与その他の事情を考慮して定めなければならない。」と規定されています。この原則は、国家公務員の給与が「生計費」や「民間事業者の従事者の給与」の実態を反映した人事院勧告がベースとなって定められることから、市町の職員の給与も国家公務員の給与に準ずることによって実現されるものとされています。

(3) 条例主義の原則

給与は、条例で定めなければならないが、また、条例の根拠に基づかない限り支給することはできない(地方公務員法第24条第6項等)とされており、議会で制定される条例に基づき支給されることとなります。

本市の職員の給与表には次のような種類があります。

- ・行政職給料表
- ・技能労務職給料表
- ・医療職給料表(1)
- ・医療職給料表(2)

本市の職員の給与水準は次のとおりです。(平成17年4月1日現在)

市町の適正な給与水準は、国の給与水準を基準として、当該団体の組織・規模、地域における生計費、民間の給与水準、あるいは財政状況等により判断することとなりますが、議会や住民の納得と支持が得られるものでなければなりません。

市町の給与水準を比較・検討する方法として、一般的には「ラスパイレス指数」が使われています。

本市のラスパイレス指数(平成17年4月1日現在)

91.1 (県内市町平均: 93.8)

ラスパイレス指数とは

- ・地方公務員と国家公務員の給与水準を、職種、学歴、経験年数等の差を考慮した上で比較し、国家公務員の給与を100とした場合の地方公務員の給与水準を指数で示したもので、通常、その給与水準が国より高い場合は100を超え、低い場合は100未満となります。
- ・小規模な市町村においては、その組織も小さく、給料表の級の数も少ない(国のように部長、局長といった役職がない)ため、国に準じた給与制度及び運用を行ったとしても、ラスパイレス指数は一般的には100を下回ることであります。

給与制度のうち、総務省の新地方行革指針において、特に重点的な取組を行うこととされている項目は次のとおりです。

- 1 高年齢職員昇給停止措置
- 2 不適正な昇給運用の是正(退職時特別昇給を含む)
- 3 級別職務分類表に適合しない級への格付け等の見直し
- 4 退職手当の支給率の見直し
- 5 諸手当の総点検の実施(特殊勤務手当の適正化)
- 6 諸手当の総点検の実施(その他の手当の適正化)
- 7 技能労務職の給与の見直し

以上の重点的な取組みを行う項目について、本市における現在の状況は次のとおりです。

項目	本市の状況	国の制度
高齢層職員昇給停止措置	58歳昇給 停止(56歳延伸)	55歳昇給停止
不適正な昇給運用	一斉昇短・運用昇短等の制度・運用 ・制度なし	制度なし
	退職時特別昇給 ・制度なし	制度なし
級別職務分類表に適合しない級への格付け等	なし	なし
退職手当の支給率	・自己都合 勤続年数 45年 支給率 59.28	勤続年数45年 支給率59.28
	・定年・勸奨 勤続年数 45年 支給率 59.28	勤続年数45年 支給率59.28
諸手当の状況	特殊勤務手当 ・手当数 29手当 ・不適切とされる手当の状況 なし	
	その他の手当 ・手当数 13手当 ・不適切とされる手当の状況 なし	
技能労務職員の給与	適用される給料表の状況 ・技能労務職給料表 5級制 ・国の俸給表との比較 国準拠	行政職俸給表(二)の適用者

重点的な取組みを行う項目について、見直し状況や今後の実施予定年度等は次のとおりです。

1 高齢層職員昇給停止措置

公務員の給与制度は、「職務給の原則」のもとに組み立てられていますが、実際の給料表の体系及び運用においては年功序列的な性格が強いことから、高齢層の職員について次のような問題が生じています。

民間では従来の年功型の人事管理・賃金体系が見直され、能力・実績等を重視する方向への展開が進んでいることから、公務員給与を民間の給与と比較した場合、高齢者階層において官民のバランスが崩れていること。

職務によっては、一定の年齢を超えた場合、職務遂行能力の減退等を伴う場合が多いにもかかわらず給与が増えることは、一般の職員との間で不公平感を生じるものであること。

このようなことから、国においては、平成11年4月から、一定年齢（一般行政職：55歳）を超える職員は、特別な場合を除き昇給を停止する措置を実施しており、市町においても、地方公務員給与の「均衡の原則」に基づき、国に準じた措置を講ずる必要があります。

直近の見直し内容等

- ・改正（適用）時期 17年 1月
- ・改正内容

合併時に、旧自治体でまちまちであった制度を、56歳昇給延伸、58歳昇給停止に統一した。

適正化の実施予定時期

- ・平成 18年度

適正化の内容（「予定なし」の場合はその理由）

国に準じた見直しを行う。

2 不適正な昇給運用の是正（退職時特別昇給を含む）

現行の給与制度上、具体的な昇給の方法としては、普通昇給と特別昇給とがありますが、これらを行うには条例や規則に基づく一定の要件が必要です。

これに対して、全職員に対して一律に昇給期間の短縮を行う一斉昇短や、一定の号給又は一定の年齢に達した者に対して一律に次期昇給期間を短縮して昇給させる運用昇短は、給与条例に定める普通昇給の規定からは行うことができないものであり給与条例主義に違反する違法なものです。また、一斉昇短等について条例に根拠規定を設けて行うことも、法の趣旨に反するものとなります。

なお、退職時特別昇給については、一定期間以上勤続して退職する場合に、退職手当の算定の基礎となる給料を上位の号給に昇給させる制度ですが、国においては、平成16年5月にこの制度を廃止したところであり、市町においても、国に準じてこの昇給制度を廃止することが求められています。

直近の是正内容等

- ・是正（適用）時期 17年 4月
- ・改正内容

退職時特別昇給を国に準じて廃止

適正化の実施予定時期

- ・予定なし

適正化の内容（「予定なし」の場合はその理由）

一斉昇短等の不適当とされる昇給運用を行っていない。

3 級別職務分類表に適合しない級への格付け等の見直し

級別職務分類表は、職員の職務の複雑、困難及び責任の度合いに応じて、その職員の給料表上の級を定めるものであり、地方公務員法上の職務給の原則を実現する役割を果たす重要なものです。

したがって、給与条例等で定められた級別職務分類表に反する級の格付け、例えば、実際の運用において、分類表に定められている職務よりも上位の級に格付けをすること（いわゆる「わたり」）は、給与条例に反し、かつ、職務給の原則に反する違法なものであり、是正する必要があります。

なお、本市では、給料表ごとに4種類の級別職務分類表を定めています。

級別職務分類表に適合しない級への格付けは行っていない。

適正化の実施予定時期

- ・予定なし

適正化の内容（「予定なし」の場合はその理由）

適正に運用している

4 退職手当の支給率の見直し

退職手当は、職員が退職した場合に、一時金としてその者（死亡による退職の場合には、その遺族）に支給される給与であり、民間企業の退職金に相当するものです。

この退職手当制度は、長期勤続者に対する勤続報償という観点から形づくられており、条例を根拠として、その職員の退職の日における給料月額を基礎として、その退職事由や勤続期間に応じて一定の支給率を乗じて算定される仕組みになっています。

また、退職事由や支給率等については、国の制度に準じた内容で、条例で規定する必要があります。

なお、本市は、退職手当事務を共同処理する一部事務組合（愛媛縣市町総合事務組合）に加入しており、職員の退職手当については、同組合の条例が適用されることになっています。

直近の是正内容等

- ・改正（適用）時期 17年 3月
- ・改正内容

国に準じた支給率の引き下げを実施

適正化の実施予定時期

- ・予定なし

適正化の内容（「予定なし」の場合はその理由）

国に準じた適正な内容である

5 諸手当の総点検の実施（特殊勤務手当の適正化）

特殊勤務手当は、

- ・著しく危険、不快・不健康又は困難な勤務その他著しく特殊な勤務で、
- ・給与上特別な考慮を必要とし、かつ、
- ・その特殊性を給料で考慮することが適当でない認められるもの

に従事する職員に、その勤務の特殊性に応じて支給する手当です。

次のような手当は特殊勤務手当の本来の趣旨に反するものであり、その見直しが必要となります。

- ・勤務の特殊性が認められないにもかかわらず支給しているもの
企業手当（公営企業の本庁に勤務する職員に支給）
年末年始勤務手当（年末年始に勤務した場合、休日勤務手当以外に支給）
- ・その職務が本来の職務であって特殊勤務手当を支給すべき特殊性が認められないもの
自動車運転手当（自動車運転を本務とする者が、公用車の運転をした場合に支給）
窓口事務手当（直接住民に接する窓口業務に従事した場合に支給）

また、手当1件ごとに、対象職員の範囲、その職務の内容、支給基準や支給方法などについて総合的に点検し、不適切なものについては、早急にその見直しを図ることが求められています。

直近の見直し内容等

- ・改正（適用）時期 17年 1月
- ・改正内容

市町村合併に伴い、特殊勤務手当全体の適正化を図った

今後の適正化の内容及び時期

施設勤務、病院勤務職員を対象とした手当を除き原則廃止する。

18年4月見直し予定

6 諸手当の総点検の実施（その他の手当の適正化）

各種手当は、地方自治法に限定的に列挙されていますが、これら手当についても給与条例主義の原則が適用されるので、条例にその具体的な支給要件、額及び支給方法等を規定する必要があります。

また、給料と同様、手当についても、国の制度との均衡が図られなければなりませんので、合理的な理由なしに支給要件を拡大したり、支給額を上乗せするなど、国の制度と異なるものは、均衡の原則に反するものであり、その見直しを図る必要があります。

直近の見直し内容等

- ・改正（適用）時期 17年12月
- ・改正内容

< 扶養手当・勤勉手当 > 国に準じた改定

今後の適正化の内容及び時期

今後とも国・県の制度に準じ適宜適正化を図る

7 技能労務職の給与の見直し

技能労務職とは、機器の運転操作、庁舎の監視その他の庁務等に従事する職員（電話交換手、自動車運転手、用務員等）をいいます。

この技能労務職員の給与については、国における同種の職員の給与を参考とし、また、その職務の性格や内容を踏まえながら、民間の同種の職種に従事する者との均衡にも留意しながら、適正な給与制度・運用となるよう努める必要があります。

国や民間の同種の職種との比較という観点からの取組及び今後の見直し内容

国の同種の職員の給与に準じており、今後も国に準じた運用を行う。

給料表の適正化について

直近の見直し内容等

- ・是正（適用）時期 17年 1月
- ・改正内容

合併時に、旧自治体でまちまちであった給料表を統一した。

適正化の実施予定時期

- ・ 予定なし

適正化の内容（「予定なし」の場合はその理由）

今後とも国・県の制度に準じ適宜適正化を図る

8 国の給与構造改革への対応

ポイント

国の給与構造改革について

平成17年8月の人事院勧告を踏まえて、国家公務員の給与については、地域における給与水準の見直し、年功的な給与上昇の抑制と職務・職責に応じた給料構造への転換及び勤務実績の給与への反映を柱として、給与構造について抜本的な改革を行い、平成18年4月1日から実施することとされています。

地方公共団体においては、国家公務員における制度改革の実施時期を踏まえた速やかな給与と制度の見直しを行うことが求められています。

主な改革の内容

- ・ 給料表の見直し（平均4.8%の引下げ）
- ・ 勤務成績に基づく昇給制度の導入、枠外昇給制度の廃止、55歳昇給抑制措置の導入
- ・ 勤勉手当への実績反映の拡大
- ・ 地域手当の創設（支給対象地域のみ）

本市における対応の方法

国に準じた対応を行う。

定員・給与の公表状況

ポイント

定員・給与等の公表については、平成16年の地方公務員法の改正により、全地方公共団体に人事行政運営等の状況の公表に関する責務が課されたところです。

公表に当たっては、職種ごとに定員・給与等の状況を明らかにするとともに、他の団体との比較や全国的な指標を用いるなど、理解しやすいような工夫を講じる必要があります。

	17年度の公表実績
公表年月日	平成17年12月28日
公表媒体	ホームページ： http://www.city.ozu.ehime.jp
国の公表様式への準拠	独自様式
主な公表内容	任免及び職員数の状況 勤務時間その他の勤務条件の状況 分限・懲戒処分の状況 サービスの状況 公務災害・通勤災害の認定状況 福利厚生事業の実施状況
今後の公表計画	公表内容について、より市民に分かりやすいよう工夫するとともに、大洲市広報にも掲載するなど、広く市民に周知する。

<第三セクターの見直し>

第三セクターとは

「第三セクター」とは、法定の定義はありませんが、一般的には、政府や地方公共団体等の「公共」(第一セクター)と「民間」(第二セクター)とが共同出資して設立する経営組織体のことを言いますが、本市の集中改革プランでは、次のような法人を第三セクターとして取り扱っています。

- ・ 商法(有限会社法を含む。以下同じ。)の規定に基づいて設立された株式会社又は有限会社(以下「商法法人」という。)のうち、地方公共団体が出資している法人
- ・ 民法の規定に基づいて設立された財団法人(以下「民法法人」という。)のうち、本市が出展している法人
- ・ 土地開発公社

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・計画の策定

(1) 16年度末時点における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・計画の策定状況

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・計画は策定していない。

(2) 17年度～21年度までの5年間の取組目標

監査体制の強化等による点検の結果、経営状況が深刻であると判断された法人等について、総合的な指針・計画を策定する。

土地開発公社については、平成17年度中に抜本的な経営の健全化に向けた計画を策定する。

2. 第三セクターの統廃合・整理等見直しの実施予定

(1) H17.3.31時点における第三セクター法人数

9法人

第三セクター名

(株)おおず街なか再生館	青島海運(有)	(有)ひじかわ特産開発公社
(株)清流の里ひじかわ	ひじかわ開発(株)	担い手公社河辺やまびこ(有)
(株)ゆうとぴあ河辺	大洲市土地開発公社	(財)大洲住宅協会

(2) 17年度～21年度までの5年間の見直しの実施予定

検討の区分	対象となる第三セクター名、見直し内容及び目標時期	対象法人数
事業の民間譲渡	現時点で具体的な見直しの実施予定なし。	
完全民営化 (出資引揚)		
その他の統合		
その他の廃止		
その他	土地開発公社について、経営健全化計画(H18～H22)に基づき健全化に努める。	1
見直しを行う法人総数		1

監査・点検評価・情報公開の体制等

ポイント

地方公共団体は、第三セクターの経営改善に関して、第三セクターに対する財政援助に係る監査を適切に行うとともに、出資している法人に対する監査や外部監査制度を活用するなどにより、第三セクターに対する地方公共団体の監査体制を強化することが求められています。

また、第三セクターの経営状況に関する情報については、インターネット等を活用して、住民に分かりやすく公開に努める必要があるとされています。

1. 監査及び点検評価の実施状況と今後の整備目標

(1) 16年度末における第三セクター法人数 (9)	(参考)
のうち関与法人*の数 (9)	のうち関与法人以外の法人で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 (0)
このうち外部監査体制*のある法人数 (0)	
このうち委員会等*による定期的な点検評価*がなされている法人数 (0)	
(2) 17年度～21年度までの5年間の取組み目標	
経営状況が悪化している、または悪化することが予想される関与法人について、市の監査の実施を検討する。	

(注) 「関与法人」とは、上記「ポイント」において監査の対象となる法人のことで、地方公共団体の出資比率が25%以上(地方自治法第199条第7項後段及び司法施行令第140条の7第1項)または財政的支援(地方自治法第199条第7項前段)を行っている法人のことをいいます。

「外部監査」とは、財務管理や事業の経営管理等に優れた知識を有する弁護士、公認会計士等が地方公共団体と監査に係る契約を締結したうえで行う監査のことです。(地方自治法第252条の28、第252条の37第7項)

「委員会等」とは、法人の経営改善等のために、出資している地方公共団体が、関係部局、公認会計士等の経営に関する有識者、法人の経営責任者等を構成員として設置する委員会・審議会等をいいます。

「点検評価」とは、上記の委員会等が、第三セクターの事業の必要性や妥当性を確認するとともに、経営諸指標の分析等を行い、事業内容の見直しの必要性や事業の効率性等について評価を行うことをいいます。

2. 情報公開実施状況及び取組目標

(1) 16年度末における下記の項目について情報公開を行っている第三セクター法人数	
財務諸表の概要	(0 うち関与法人数(0))
財政支援の状況・必要性・今後の見通し	(0 うち関与法人数(0))
点検評価の結果	(0 うち関与法人数(0))
(2) 17年度～21年度までの5年間の取組目標	
<p>平成19年度に、関与法人について、財務諸表の概要、財政支援の状況・必要性・今後の見通しについて情報公開する。</p>	

第三セクターの役職員と給与の見直し

1. 役職員数及び役職員の定員適正化計画

(1) 16年度末における役職員数			
商法法人	役員数	49人	
	職員数	81人	
民法法人	役員数	23人	
	職員数	4人	
土地開発公社	役員数	13人	
	職員数	4人	
計	役員数	85人	
	職員数	74人	
(2) 定員適正化計画策定法人数及び名称			
商法法人	法人数	0	法人名称
民法法人	法人数	0	法人名称
地方三公社	法人数	0	法人名称
計	法人数	0	
(3) 17年度～21年度までの5年間における定員適正化の取組目標			
監査及び評価制度の活用により点検を行い、定員の適正化を図る。			

2. 今後の給与の見直し計画

(1) 16年度末における第三セクターの給与の見直しに関する計画策定状況及びその予定		
(第三セクター名)	策定(改訂)計画名称	策定(改訂)時期
給与の見直しに関する計画なし		
(2) 17年度～21年度までの5年間の取組み目標		
監査及び評価制度の活用により点検を行い、給与の見直しを図る。		

<経費節減等の財政効果関係>

経費節減等の財政効果

経費節減等の財政効果に関する項目

(単位:千円)

		項目	H17	H18	H19	H20	H21	
歳入	超過課税の実施、法定外税新設							
	税の徴収対策		12,500	58,000	58,000	85,000	95,000	
	使用料・手数料の見直し		2,160	6,282	36,168	40,900	126,536	
	未利用財産の売り払い等			87,000	39,000	27,000	75,000	
	その他				2,550	3,342	3,642	
歳出	人件費削減	職員削減(議員含む)		145,200	145,200	165,000	184,800	
		退職者不補充の場合の効果額		145,200	145,200	165,000	184,800	
	給与等削減	職員	嘱託、臨時、派遣職員等の活用 の場合の効果額					
			給料					
		手当		25,526	25,526	6,174	6,174	
		三役等 特別職	給料	3,508	3,508	3,508		
			手当					
		議員	給料	2,020	4,039	4,039		
	手当							
	計		5,528	33,073	33,073	6,174	6,174	
	その他		900	2,355	2,070	2,355	1,800	
	福利厚生事業		900	1,800	1,800	1,800	1,800	
	組織の統廃合		5,871	11,341	11,474	31,809	54,500	
	民間的経営手法の導入による事務事業費削減			1,104	2,104	47,801	100,209	
	指定管理者制度導入によるもの			1,104	2,104	22,150	67,150	
	施設等維持費の見直し							
補助金等の整理合理化			45,000	100,000	100,000	100,000		
投資的経費の見直し			150,000	200,000	200,000	150,000		
内部管理経費の見直し								
その他事務事業の合理化			3,033	4,990	6,568	7,298		
その他				38,900	50,109	50,109		
合計		26,959	542,388	673,529	766,058	955,068		

H17以降は各年度における取組みの目標数値となっています。

財政効果額については、次のような捉えかたをしています。

平成17年度の欄については、当市で策定した集中改革プランによる単年度実施した改革分のみの記載をしています。

平成17年度から21年度の欄については、平成16年度を基準としています。

人件費削減額については、次の考え方により計上しています。

18～21年度は、184,800千円(28人×6,600千円)

22年度当初において、17人削減予定

平成17年度(平成15～17)までに計上できる職員数の削減は、19人ですが、の考え方により、平成17年度の実施した改革としては計上していません。