

別府市集中改革プラン

(実施期間：平成17年度～平成21年度)

平成18年3月

別 府 市

別府市集中改革プラン 目次

はじめに

- | | | |
|---|--------------------|---|
| 1 | 集中改革プラン策定の経緯 | 1 |
| 2 | プラン策定にあたっての基本的な考え方 | 1 |
| 3 | 実施期間 | 2 |
| 4 | 進捗状況の公表と市民からの意見反映 | 2 |

別府市の行財政改革の概要図

5

集中改革プラン重点実施項目

- | | | |
|---|---------------------|----|
| 1 | 事務・事業の再編・整理、廃止・統合 | 7 |
| | (1) 事務事業の優先順位設定 | 7 |
| | (2) 行政評価制度の導入 | 7 |
| | (3) 組織機構改革 | 8 |
| | ① スリムで効率的な行政機構の構築 | 8 |
| | ② 事業部制予算編成の導入 | 9 |
| | ③ グループ制・スタッフ制の導入 | 9 |
| 2 | 民間委託等の推進 | |
| | (1) 民間活力の導入及び推進 | 11 |
| | ① ごみ収集業務の一部民間委託 | 11 |
| | ② 養護老人ホーム扇山の民間活力の導入 | 11 |
| | ③ 市立保育所等再編計画の実施 | 12 |
| | ④ その他施設等 | 12 |
| 3 | 指定管理者制度の活用 | |
| | (1) 公の施設管理への競争原理の導入 | 13 |
| 4 | 定員管理・給与の適正化 | |
| | (1) 定員管理の適正化 | 15 |
| | ① 定員管理の目標設定 | 15 |
| | ② 定員適正化計画の策定 | 16 |
| | (2) 給与の適正化 | 17 |
| | ① 高齢層職員昇給停止 | 17 |
| | ② 退職時特別昇給の廃止 | 17 |
| | ③ 退職手当支給率の見直し | 18 |
| | ④ 諸手当（特殊勤務手当）の適正化 | 18 |
| | ⑤ 職能給・能力給の導入 | 20 |
| | (3) 定員・給与等の状況の公表 | 21 |
| | (4) 福利厚生事業 | 21 |
| | (5) 人材育成の推進 | 22 |
| 5 | 第三セクターの見直し | |
| | (1) 既存法人の見直し | 24 |

6	経費節減等の財政効果	
	(1) 歳入関係	25
	① 市税等の徴収対策	25
	② 使用料・手数料の見直し	25
	③ 未利用財産の売り払い等	25
	(2) 歳出関係	26
	① 人件費削減	26
	② 民間委託による事務事業費の削減	27
	③ その他事務事業費の整理合理化	27
7	地方公営企業関係	
	(1) 観光施設事業	28
	(2) 公共下水道事業	28
	(3) 市場事業	29
	(4) 宅地造成（臨海）事業	29
	(5) 上水道事業	30

はじめに

1 集中改革プラン策定の経緯

現在の地方行政の運営は、国の三位一体改革及び多様化する住民ニーズにより、加速度的に地方分権化が進んでおり、住民に身近な行政サービスはできるかぎり地方自治体で行われることが求められ、地方の自主性・自立性が高まり、個性豊かな地域社会の創造に向けた取り組みが期待されている。併せて、行政の公正の確保と透明性の向上及び市民参加の推進を図ることも重要とされている。

一方、国も地方行革には関心が高く、国・地方を通じる行財政改革の推進については強力に取り組みを進めており、今年3月には総務省から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（以下、「新行革指針」）が策定された。

新行革指針には、行政改革大綱に基づき具体的な取り組みを集中的に実施するため、平成17年度を起点とし、平成21年度までの具体的な取り組みを住民にわかりやすく明示した「集中改革プラン」を策定及び公表することが明記されている。

これを受け、本市においては、平成16年2月策定の「第2次別府市行政改革大綱」、平成16年8月策定の「第2次別府市行政改革推進計画」と既に取り組みを進めていた行政改革と関連づけて健全な財政運営の確立や市民とのパートナーシップの推進、職員の意識改革等について積極的に推進する集中改革プランを策定する。

2 プラン策定にあたっての基本的な考え方

本集中改革プランは、第2次別府市行政改革大綱及びその達成目標を定めた第2次別府市行政改革推進計画に基づき策定したものであり、その基本的な考え方は次のとおりである。

(1) 重要課題の設定

集中改革プランにおいて具体的な取り組みを集中的に実施するために掲げられた事項と行政改革大綱に掲げた重要課題に関連を持たせたものとして明記している。

集中改革プランに掲げられた事項は次の6事項である。

- 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（給料表の運用、退職手当、特殊勤務手当等諸手当の見直し等）

- ⑤ 第3セクターの見直し
- ⑥ 経費節減等の財政効果

(2) 実施事項の設定

実施事項は、住民に分かりやすい指標となるよう具体的な取組内容、実施期間、目標設定、達成された効果を明示し、取り組むものとする。

(3) 進行管理

進行管理は「政策推進課」が行い、毎年度の進行管理に加え、実施事項が積極的に推進されるよう後押しを行う。また、複数課にわたる実施事項については各課の調整を図り、目標達成に向けた牽引的役割を担う。

3 実施期間

本市の行政改革の前提として第2次別府市行政改革推進計画に掲げた84の改革項目に対する目標の実現に向けた取り組みを継続的に進める。その中で他団体と比較可能な指標に基づき、住民に分かりやすい指標や目標の数値化等が可能な改革項目については、集中改革プランの中にも含めるものとして、実施期間を1年延長し目標を再設定した。

集中改革プランは行政改革推進計画の内容をベースとしており、実施期間は平成17年度(2005年度)から21年度(2009年度)までの5年間とし、目標達成に向けて取り組みを行う。対象項目は35項目のうち20項目は達成目標額を設定しており、5年間で約46億9300万円の効果を見込んでいる。

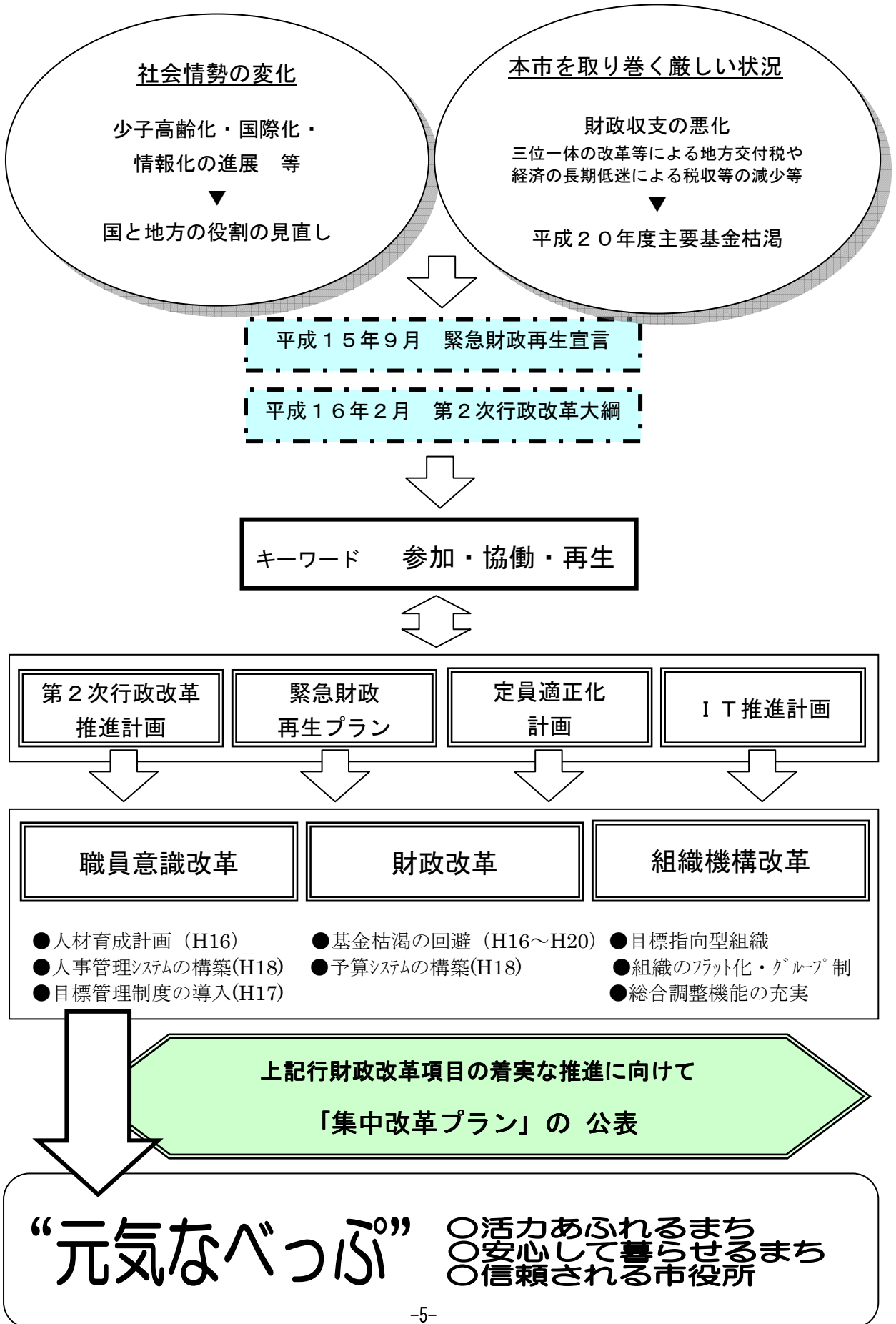
なお、行政改革推進計画の目標額は平成16年度から平成20年度の5年間で約57億3000万円を設定しているが、重複する改革項目の年度別設定額において整合性を図っている。

計画内容は、行政改革推進計画の改革項目とともに年度ごとの進捗管理により、新たな目標値の設定や達成された効果の掲載等、現状に対応した更新を図っていく。

4 進捗状況の公表と市民からの意見反映

毎年度の進行状況を市報や別府市ホームページで公開し、市民からの意見を集約しながら集中改革プランへ反映する。なお、毎年度の進捗状況等については公募市民及び有識者で構成する別府市行財政改革市民委員会の外部評価の作業が行う等、住民等が参加し、民意を反映させた実行力のあるプランの推進に取り組む。

別府市の行財政改革の概要図



集中改革プラン重点実施項目

1. 事務事業の再編・整理、廃止・統合

(1) 事務事業の優先順位設定

各担当課が計画する新たな社会資本整備等の事業計画については、全体的な集約を行い、緊急性・必要度等の優先順位を設定する中で、公正な事業展開と財源支出の抑制を図る。

具体的には、市が実施する重点施策等は、緊縮化が進む地方財政において、より効果的な成果を遂げることが必要とされ、その実施については市全体の共通認識が必要となる。

よって別府市総合計画に基づく実施計画策定時に政策的判断の必要な事業計画については、市の最高意思決定機関である「行政経営会議」の場において様々な角度から事業計画実施の可否を審議し、共通認識の下で決定することによって、効果的な事業計画の実施及び経費の節減を図っていく。

具体的な取組内容

新たな社会資本の整備等に関して、効果的な事業計画の実施及び経費節減を図るべく、「行政経営会議」の場において、事業計画の精査及び優先順位の設定を行う。

実施期間

平成17年度～平成21年度

目標設定

毎年度 投資的経費一般財源額 20億円 → 18億円以内

※ これにより毎年度確保される財源については、単なる財政支出の抑制だけでなく、必要に応じて、平成18年度予算編成から導入する事業部制予算制度の中で効果的な予算の配分を行うものとする。

達成された効果

平成17年度 投資的経費一般財源額を18億円以内に削減した

(2) 行政評価制度の導入

既存の事務事業についても、行政の説明責任の徹底、効率的で質の高い行政運営の実現を目指し、成果重視への行政への転換を行うため、行政評価制度を導入する。導入にあたっては、事務事業評価から段階的に進める。

実効性のある行政評価制度を定着させるには継続的な実施と経過的に内容の改善を図っていくことが必要であるため、本市では導入にあたり、試行段階では、全事業を対象にせず、評価を行うことで事務事業の見直しの効果が上がると考えられる事業を抽出して実施し、職員の意識啓発及び評

価内容の成熟を図っていく。

さらに行政評価が次年度以降の事務事業へ反映できるように、実際の行政運営の流れとの整合性を図り、計画から予算執行にかけて一貫した進捗状況の管理を行う。

具体的な取組内容 行政評価制度の導入
実施期間 平成18年度～
目標設定 <ul style="list-style-type: none">・平成18年度の行政評価試行導入及び対象事務内容の改善・行政運営に関する職員の意識向上・別府市としての行政評価制度の定着化（平成20年度）

(3) 組織機構改革

① スリムで効率的な行政機構の構築

行政が市民の多様なニーズや、新たな行政課題に対応していくためには、市民にとって分かりやすく迅速に対応できるITを活用した体制づくりが必要となる。また、限られた財源や人材で、市民ニーズに応えるため、課・係等の統廃合や市民に分かり易い名称への変更等、全庁的な機構改革を行う。

具体的な取組内容 市民にとって必要な行政サービス向上のため、全庁的な機構改革を実施する。実施した機構改革の検証を行い、さらなる行政サービスの向上に努める。
実施期間 平成17年度～
目標設定 <ul style="list-style-type: none">・平成19年度に組織人員の見直しを図る機構改革を実施
達成された効果 <ul style="list-style-type: none">・平成17年度に一部機構改革を実施<ul style="list-style-type: none">・組織のスリム化 部1減、課1減、係8減、附属施設2減、プロジェクト1減

観光再生のための組織強化

ONSENツーリズム局の設置

- ・ 総合調整機能の充実

各部に総務担当員を配置、部長が行う部のマネジメント補助と部内、部間の総合調整を図る。

② 事業部制予算編成の導入

従来は、各課の予算要求に対して財政担当課による予算査定を経て予算編成が行われていたが、各部単位に予算配分を行うことで、各部が予算に対して主体的な編成を打ち出せるかわりに予算執行における実施責任を負う事業部制予算制度の導入を行う。

具体的な取組内容

事業部制予算編成の導入

実施期間

平成17年度～

目標設定

- ・ 各担当部課が実施責任を意識した予算編成及び予算執行による、事業効果の向上及び効率的な財源配分の確保

③ グループ制・スタッフ制の導入

固定化した組織としての課や係を廃止して、各組織の業務内容に応じて、グループの編成を行い流動的で柔軟な職員配置を行うため、また、業務量の調整や応援体制を容易にし、人材配置の偏在・固定化の解消、セクショナリズムの排除を行うために、グループ制・スタッフ制を一部試行する。

具体的な取組内容

行政運営の効率化及び業務に対する職員の意識向上を図るため、グループ制・スタッフ制の導入を行う。

実施期間

平成17年度～

目標設定

- ・ 平成19年度の機構改革に合わせて、一部導入した部署の検証を行い制度の見直しを図った上で、制度拡大の検討を行う。

達成された効果

- ・平成17年度に一部実施。係制を廃止し、政策推進課内に政策企画担当、男女共同参画推進担当、職員課内に人材育成担当、児童家庭課内に子育て援助担当、国体開催事務局内に総務企画担当の5担当を配置した。

2. 民間委託等の推進

(1) 民間活力の導入及び推進

① ごみ収集業務の一部民間委託

ごみ収集業務の民間委託については、市民生活に直接影響がある業務であるため、市民サービスの低下を招くことのないよう受託事業者の監督・指導体制を確立するとともに組織改編に取り組み、民間委託を推進する。

具体的な取組内容

可燃物収集業務の段階的な民間委託。職員退職者数の推移に応じて、嘱託補充、民間委託を計画的に推進する。民間委託導入後も監督・指導体制の強化を図り、安定かつ安心したサービス提供を継続する。

実施期間

平成18年度～平成22年度

目標設定

- ・平成18年度に可燃物収集業務を1/3程度民間委託。
- ・平成20年度にさらに1/3程度を民間委託。
- ・平成22年度に可燃物収集業務の完全民間委託。
- ・平成18年度～平成21年度 効果額 2億1,596万円。

※ 効果額は、現時点における職員退職者の推移等に応じて算出した目標設定であるが、今後における全体の職員採用計画及び機構改革による組織改正等の動向により変動が生じる可能性がある。

② 養護老人ホーム扇山の民間活力の導入

施設の老朽化や現在の社会情勢に対応した設備のない同施設について今後のあり方を検討した結果、民設民営化への移行が決定したため、養護老人ホーム選定委員会を設置し、選定作業等所定の手続きを経て、移管先法人による養護老人ホームの開設へ取り組みを進める。

具体的な取組内容

昭和46年4月に開設、老朽化が進み、施設も現在の基準に合わなくなった養護老人ホーム扇山の民設民営化を進める。

実施期間

平成16年度～平成20年度

目標設定

- ・平成17年度内の民設民営化受託法人の決定
- ・平成20年度受託法人による新設養護老人ホームの開設
- ・経費節減効果 20～21年度 各年度 約3,400万円

③ 市立保育所等再編計画の実施

保育サービス充実の具体的施策として市立保育所の拠点化や民営化により通常保育（入所定員）の拡充や、延長保育など多様な保育サービスの推進を図るため、市立保育所再編を計画的に実施する。

平成16年度に、境川・山の手・青山の3園を民間移管を実施した。

具体的な取組内容

市立保育所再編計画に基づき、市立保育所を西部・南部・北部地域の3園に拠点保育所として集約し、その他の保育所については段階的に民間移管を実施する。

民間移管前後には市と法人・保護者で構成する三者協議会の設置を義務付け、円滑な運営と保育の充実が図れるような体制づくりに努める。

実施期間

平成16年度～平成21年度

目標設定

- ・平成19年度に、春木、野口保育所の2園を移管。
- ・平成21年度に、朝日、平田、あけぼの保育所の3園を移管。
- ・平成19年度に、北部地域に拠点保育所を整備。
- ・民間移管による経費節減額
平成19～21年度（19年度実施分）各年度 1,680万円
平成21年度（21年度実施分） 2,172万円

④ その他施設等

その他、給食調理場やし尿処理場、不燃物埋立場等の施設についても、職員の嘱託化及び老朽化した施設の改修等、管理運営経費の見直しを進めながら効率的な施設運営の取り組みを進める。

3. 指定管理者制度の活用

(1) 公の施設管理への競争原理の導入（指定管理者制度の導入）

本市の行政改革大綱においては、住民ニーズの高度化、多様化に因っていくために、既存施設の役割や有効な活用方法の見直しを図るとともに、公の施設の管理運営については民間の能力を生かした効率的な運営方法を図るため、指定管理者制度を導入すると位置づけている。

このことから改正地方自治法に基づく指定管理者制度の導入については、公の施設に対する多様な住民ニーズにより効果的、効率的に対応するため、公の施設の管理に民間の能力を活用しつつ、住民サービスの向上を図るとともに、経費の縮減を図ることを目的に取り組みを進める。

本市の公の施設は平成17年4月1日現在、377施設（学校、道路、上下水道、17年度中の新設施設は除く）あり、その内訳は下記のように分類される。

医療福祉施設（社会福祉会館、保育所、児童館 等）	14施設
基盤施設（市営住宅、公園、集会所、墓地 等）	289施設
産業施設（的ヶ浜駐車場、竹細工伝統産業会館 等）	11施設
文教施設（国際交流会館、地区公民館、美術館 等）	16施設
レクリエーション・スポーツ施設 （市営温泉、スポーツ施設 等）	47施設

本市では上記の公の施設への指定管理者制度導入について、次のように計画的かつ弾力的な取り組みを進めていく。

具体的な取組内容

平成16年度末時点における公の施設の委託状況

・指定管理者制度導入済施設数	0施設
・管理委託施設数	47施設
・直営施設	330施設

以上の状況から、まず、現在管理委託を行っている47施設について指定管理者制度の導入について検討し、施設の運営状況に合わせて段階的に制度導入を進めていく。

実施期間

平成17年度～

目標設定

・平成17年度

現在、管理委託を行っている47施設について指定管理者制度の導入について検討する。

検討の結果、40施設については指定管理者制度へ移行することとし、7施設を設置及び利用状況等を勘案し、廃止もしくは直営とすることとした。

・平成18年度内

指定管理者制度導入施設数 40施設

(公募指定：14施設、任意指定：26施設)

年度内に新設する施設についても導入検討

・平成19年度以降

平成18年度より指定管理者制度へ移行した施設の管理運営状況のモニタリングを実施し、その効果を検証する中で、直営施設への指定管理者制度導入について積極的な検討を行っていく。

4. 定員管理・給与の適正化

(1) 定員管理の適正化

① 定員管理の目標設定

本市における定員管理の適正化についての基本的な考え方は、平成16年2月策定の第2次別府市行政改革大綱において次のように定めている。

前回の行政改革大綱の目標である「市民100人に対して職員1人」は達成しながら、経常収支比率の類団並みは達成できなかった点についての反省に立った定員適正化計画の策定が求められる。

具体的な取組内容

職員の定員管理については、住民サービスの再点検を行い、適正人員を把握するため、別府市の将来像と連動した部門別の定数管理に取り組む。

実施期間

平成17年度～

目標設定

昭和60年に策定した「別府市行財政健全化計画書」では、7年後の目標として7%（105人）の削減を掲げ、昭和61、62年度は欠員不補充とするなどして、目標を大きく上回る185人の減少を達成した。

平成8年11月には、類似団体並みの職員数の達成に向けて「別府市行政改革大綱」を策定し、平成12年度末には1,153名まで削減を行い、その後も定員管理の適正化については鋭意進めた結果、平成17年度では1,098名とし、昭和60年度当初からみると、425名（28%）の削減を図った。

今後は、類似団体の平均職員数を参考にして、今後5年間（H21.4.1）で「市民115人に対して職員1人」（水道局を除く。）を最低限の目標とする。さらに、平成22年度（H23.4.1）には「市民120人以上に対して職員1人」を目標とする。

数値目標における平成17年度から平成21年度の職員数の推移見込み（水道局を除く）は下記のとおりである。

	S60-H16	H 1 7	H 1 8	H 1 9	H 2 0	H 2 1	合計 H17-H21
職員数 (年度当初)	1,523	1,098	1,089	1,089	1,075	1,053	1,030 (H22)
退職者 a	—	48	36	54	62	61	261
採用者 b	—	39	36	40	40	38	193
差引 a-b	△425	△9	±0	△14	△22	△23	△68

平成17年度から平成21年度までの5年間で退職者261名、採用者193名により差し引き68名減少。削減率は6.2%となり、国の新行革指針に示された4.6%以上の削減率は達成する。また、行政改革大綱における目標値からみても、平成21年4月1日の推計人口が121,330人であるため、職員1人当たりの人口を計算すると115.2人となり、大綱に示す115名の基準を達成する。

② 定員適正化計画の策定

定員適正化計画の策定については、平成17年9月28日付総務事務次官通知「地方公務員の給与改定に関する取扱い等について」内の定員管理に関する内容の趣旨に沿った上で、将来的な職員の年齢構成や分野別職員数の分析、定員モデルや類似団体別職員数等のデータを活用した計画を平成17年度内に策定の予定である。

具体的な取組内容

定員適正化計画の策定

実施期間

平成17年度

目標設定

- ・平成17年度内に定員適正化計画の策定

(2) 給与の適正化

給与の適正化についても職員の定員管理の適正化と同様、第2次別府市行政改革大綱の中に下記のとおり定めている。

職員手当や特殊勤務手当の見直し、58歳昇給停止などの実施によりラスパイレース指数は改善されている。職員の給与と財政支出の関係を示す職員給比率は着実に低下しており、類似団体と比較して職員給比率を押し上げる大きな要因のひとつである平均年齢の改善により、今後10年間で大きく改善される見通しである。しかしながら、公務員全体の問題として指摘されている職能給・能力給の導入が進んでいないため、積極的に導入を検討する。

なお、平成18年度に実施される国の給与構造改革の趣旨を尊重し、給与制度全般の適正化・見直しを行う。

この中で、具体的な取り組み事項として、「職能給・能力給の導入」、「給与ベースの見直し」、「退職金制度の見直し」を掲げている。

① 高齢層職員昇給停止

具体的な取組内容

平成17年3月改正により、高齢層職員昇給停止の55歳とする。

実施期間

平成17年度～平成28年度

目標設定

・平成17年度から経過措置を含めた昇給停止。

経過措置として、58歳昇給停止（平成17～19年度）

57歳昇給停止（平成20～23年度）

56歳昇給停止（平成24～27年度）

55歳昇給停止（平成28年度）

※ 平成18年度の国の給与制度改革で、上記の高齢者層の55歳昇給停止に替わる55歳昇給抑制が導入されることから、55歳昇給抑制の方向で検討を進めたい。

② 退職時特別昇給の廃止

具体的な取組内容

退職時特別昇給の廃止を実施する。

実施期間

平成17年度～

目標設定

・平成17年度に実施

達成された効果

平成17年度に廃止済み

③ 退職手当支給率の見直し

具体的な取組内容

退職手当支給率の見直しを実施する。

実施期間

平成17年度～

目標設定

・平成17年度に実施

達成された効果

平成17年4月1日付で改正最高限度支給率は国に準じた措置内容を実施済み。

④ 諸手当（特殊勤務手当）の適正化

具体的な取組内容

諸手当（特殊勤務手当等）の適正化を実施する。

実施期間

平成17年度～

目標設定

・平成17年度内に全ての特殊勤務手当について、廃止もしくは単価改正の内容で見直しを行う。

達成された効果

・ 廃止するもの（平成18年度から）

市税の税務事務

月額2,000円

税外収入徴収事務	月額 1,500円
社会福祉事業（現業、査察指導を行う職員以外の職員）	月額 1,500円
保育業務（保育士）	月額 3,500円
収容業務（老人ホームに勤務する生活指導員・寮母・看護師以外の職員）	月額 1,500円
市有林管理事業	日額 300円
清掃業務	月額 1,500円
昆虫駆除等の薬剤散布作業	日額 100円
特殊自動車の運転作業	日額 300円
危険を伴う電気業務	月額 7,000円
危険を伴うボイラー操作	月額 3,000円
速記業務従事者	1時間 300円

・ 減額するもの（平成18年度から）

国民健康保険税の徴収事務	滞納徴収金額の1000分の7 → 1000分の3
国保税を除く税の徴収事務	滞納徴収金額の1000分の6 → 1000分の3
行旅死亡・変死人の収容業務	一体 5,000円 → 一体 3,000円
行旅病人の移送業務	一日 2,000円 → 一件 1,500円
外勤して保健予防・指導業務（技能を有する職員）	月額 1,500円 → 日額 100円
社会福祉事業（現業、査察指導を行う職員）	月額 6,000円 → 日額 200円
収容業務（老人ホームの生活指導員、寮母、看護師）	月額 3,500円 → 日額 100円
し尿処理及びじんかい処理作業	日額 300円 → 日額 200円
温泉供給施設維持補修業務	月額 2,500円 → 日額 100円
消防救急業務	月額 1,500円 → 1当務 150円

救急業務に従事した救急救命士資格者

1当務400円→1当務300円

救急業務に従事したその他の職員

1当務200円→1当務150円（消防救急業務に統合）

消防梯子車作業

1当務200円→1当務150円（消防救急業務に統合）

救助業務（工作車操作含む）

1当務200円→1当務150円（消防救急業務に統合）

道路舗装作業従事者

日額300円→日額150円

⑤ 職能給・能力給の導入

具体的な取組内容

職能給・能力給の導入に関する調査研究に取り組む。

実施期間

平成17年度～

目標設定

・国の動向を見据えて、適切な給与体系の構築を検討する。

(3) 定員・給与等の状況の公表

具体的な取組内容

定員・給与等の状況の公表については、毎年、市報と市ホームページにその状況を公表している。公表している項目は下記のとおりである。

- ・ 人件費の状況
- ・ 職員給与の状況
- ・ ラスパイレス指数の状況
- ・ 職員の平均給料月額・平均年齢の状況
- ・ 職員（一般行政職）の初任給の状況
- ・ 職員（一般行政職）の経験年数別、学歴別給料月額の状況
- ・ 級別職員（一般行政職）数の状況
- ・ 職員手当の状況
- ・ 特別職の報酬など
- ・ 職員数の状況

実施期間

従来と同様に継続実施

目標設定

・平成18年3月公表分以降は、総務省事務次官通知により示された様式に従い他自治体との比較を可能とする、住民が分かりやすい内容を市ホームページにおいて公表を行う。国の動向を見据えて、適切な給与体系の構築を検討する。

(4) 福利厚生事業

具体的な取組内容

福利厚生事業については、職員の相互共済及び福利厚生の推進に資するため職員をもって組織する職員厚生会を設置し、職員の掛金と市の負担金及び事業収益金等で運営をしているが、昨今の社会情勢を考慮し、市民の理解が得られる範囲での福利厚生事業へ改善を図る。

実施期間

平成17年度～

目標設定

- ・平成17年度
福利厚生制度見直し検討委員会の場において、給付事業9項目の

廃止もしくは改正、補助事業5項目の廃止もしくは改正について協議。改正内容は、職員厚生会の意思決定機関である評議委員会にて機関決定。

- ・平成18年度以降

改正内容について平成18年4月1日より実施。

達成された効果

- ・廃止するもの（平成18年度から）

出産祝金 5,000円

傷病見舞金 5,000円～3,000円

スポーツ・文化クラブ登録等補助 最高30,000円

バースデイ助成金 5,000円

福利調整費 2,000円

- ・減額をするもの

市の負担金 1000分の5→1000分の4

(5) 人材育成の推進

具体的な取組内容

別府市行政改革大綱の中に定める人材育成の基本的な考え方に沿い、地方自治が新しい時代を迎えようとする中、地域の将来像と行政のあり方などを踏まえながら、市民が求める職員像を明確にし、その実現に向けての具体的な取り組みとして次の2事項を掲げる。

- ・市民が求める職員像の明確化
- ・人材育成方針の策定

実施期間

平成17年度～

目標設定

- ・平成17年度

平成17年4月の機構改革により、職員課内に人材育成担当を3名配置。人材育成に関する各種研修及びプログラムを実施。併せて別府市職員人材育成基本方針の策定を行う。

- ・平成18年度以降

別府市人材育成基本方針に沿った、人材育成の推進を行う。人材育成の効果をさらに高めるための新たな人事管理制度を構築する。

達成された効果

- ・別府市人材育成基本方針を平成18年2月策定済。この中で、アンケートにより市民及び職員が求める職員像を明確にしている。

5. 第三セクターの見直し

(1) 既存法人の見直し

第三セクターに関する本市の行政改革推進計画における位置づけは、経済環境の変化への対応、経営の効率化、市の財政運営の健全化等の観点から、経営改善等についての積極的な取り組みを促進する。なお、地方自治法の一部改正により、公の施設の管理委託が民間でも行えるようになったことから、今後第三セクターは、より一層の厳しい経営状況となることが予測される。

このことから、経営改善計画等を早急に策定し、長期的な展望に立った経営改善が必要である。

具体的な取組内容

別府市総合振興センターをはじめ、既存法人の経営改善に取り組む。

実施期間

平成17年度～

目標設定

・平成17年度

財団法人 別府市総合振興センターについては、平成17年11月に「経営改善実施プラン」を策定し、平成18年度～平成20年度の3ヶ年で、職員給与の10%カットをはじめとした16の改革項目により約1億2,753万円の効果額を目標とした経営計画に取り組む。

別府扇山ゴルフ場については、平成17年11月の株主総会において預託金返還についての再建案を承認し、自主再建を進めていく。

他の第三セクター等については、本年度中に調査研究を行う予定である。

・平成18年度以降

財団法人 別府市総合振興センターは、経営改善実施プランによる16項目の改革に取り組み開始。

別府扇山ゴルフ場は、自主再建案について引き続き協議を進める。

6. 経費節減等の財政効果

(1) 歳入関係

① 市税等の徴収対策

具体的な取組内容

市税等の徴収対策として、ケーブルテレビや広報車、行政カレンダー等で納期のPR、口座振替の推進、滞納者への休日訪問納付指導、夜間電話催告といった徴収率の向上に取り組む。

実施期間

継続的に実施

目標設定

- ・ 徴収率の向上
市税徴収率 86.7%以上を確保
平成20年度までに国保税現年課税分徴収率 91%達成
- ・ 口座振替率の向上
平成20年度までに市県民税 22%、固定資産税 33%達成
平成20年度までに国保税 48%達成

② 使用料・手数料の見直し

具体的な取組内容

使用料・手数料については、トータルコストに基づく適正な料金設定を目指し、3年から5年ごとに定期的な見直しを図る。

また、減免制度については、受益者負担の原則観点から見直しを図る。

目標設定

- ・ 見直しによる増収額
平成20～21年度 2ヵ年計 2億円

達成された効果

- ・ 平成16年度に下記の使用料改定を実施済。
下水道使用料・市営別府海浜砂湯入浴料
使用料改定による効果額 約1億1430万円

③ 未利用財産の売り払い等

具体的な取組内容

- ・ 未利用財産の貸付・処分の検討
未利用財産の貸付・処分の検討については、平成17年度機構改革により、財産活用課を設置し、遊休地等の未利用財産は、安定した財源を確保するため、貸付や処分を行う。
これにより、周辺地域の活性化や固定資産税の増収及び維持管理費の軽減を図る。
- ・ リサーチヒルの売却
平成16年度に鑑定評価による土地単価の見直しを実施したので、見直しした単価による進出企業の誘致を継続的に努める。

目標設定

- ・ 未利用財産の貸付・処分による増収額
平成17～20年度 4ヵ年計 4億8,000万円

(2) 歳出関係

① 人件費削減

具体的な取組内容

(2. 民間委託等の推進、4. 定員管理・給与の適正化掲載項目を除く)

- ・ 春木苗圃の育苗管理業務の廃止
春木苗圃の育苗業務を平成16年度から平成18年度にかけて段階的に廃止する。
- ・ 南畑不燃物埋立場の管理運営の見直し
南畑不燃物埋立場は搬入規制により施設の延命を図っているが、管理運営については、当面退職者の補充を嘱託職員で行い、経費の節減を図る。
- ・ し尿処理場春木苑の管理運営の見直し
し尿処理場は稼動以来34年を経過しており、今後の施設のあり方については、関係課と検討を進める。また、管理運営については、当面退職者の補充を行わず、嘱託職員を活用し、経費の節減を図る。
- ・ 婦人会館の管理運営の見直し
婦人会館は、当初、女性が働くための資格や技能の取得講座等が行われていたが、現在では各地区公民館が行っている講座と同じ内容になっており、当初の設置目的にそぐわなくなっている。今後は、施設のあり方を根本から検討し廃止を含めた見直しを行う。

② 民間委託による事務事業費の削減

具体的な取組内容

(3. 指定管理者制度の活用掲載項目を除く)

・道路里親制度の推進

市民や企業・団体が日常的に使用している道路の里親として、定期的・継続的にボランティアで清掃活動を行う道路里親制度を推進し、道路上のごみの抑制と道路利用者のマナーの向上を図り、市民や観光客に愛される都市づくりを目指す。

目標設定

・導入による経費節減額

平成17～21年度 各年度 80万円

③ その他事務事業費の整理合理化

具体的な取組内容

・温泉事業特別会計の一般会計への移行

温泉事業は事業的要素が極めて薄いため、本来の一般会計へ移行し、経費の節減と事務量の軽減を図る。

・生活保護制度の適正化実施

生活保護制度の適正な実施のため、稼働年齢層を中心に就労促進、相談・面接時における指導の強化、電算システムの向上によるチェック機能の充実及び業務の効率化等を図る。

また、医療扶助についてもレセプト点検の充実、長期入院患者の指導、頻回受診・重複受診・長期無受診者の指導等を行い、適正な実施を図る。

・前納奨励金及び納税組合奨励金の見直し

平成16年度に見直しを行ったが、更なる見直しについて、継続した調査研究を実施する。

7. 地方公営企業関係

当市では、5事業の経営を行っている。地方公営企業は、住民の日常生活に不可欠なものとして、公共の福祉を増進するという目的のもと、その役割を果たしているところであるが、その経営については、市全体の取組同様、近年の急激な環境の変化に対応すべく、事務事業の見直し、民間委託等の推進等により、更なる経営健全化に取り組む必要がある。

(1) 観光施設事業

経営改革の推進（事務事業の再編・民間委託等）

平成18年4月から指定管理者制度を導入し、サービスの向上と経費の削減を図る。

定員管理・給与の適正化

該当なし

経費節減等の財政効果

① 歳入関係

平成18年度から指定管理者制度を導入するに伴い、自主事業の展開が図られるよう、多目的温泉については利用料金とする。

(2) 公共下水道事業

経営改革の推進（事務事業の再編・民間委託等）

公共下水道事業として、汚水・雨水施設の整備を推進するとともに、終末処理場及びポンプ場、並びに老朽管等の改築更新も行っていかなければならないため、維持管理費の効率的な運用、水洗化の促進等の経営改革に努め、事業の健全な進捗を図る。

定員管理・給与の適正化

市全体の取組目標の中で対応する。

経費節減等の財政効果

① 歳入関係

引き続き、水洗化の促進、収納率の向上を図る。

平成19年度に下水道使用料の見直しを図る。

② 歳出関係

施設整備費及び維持管理費の計画的・効率的な運用に努める。

(3) 市場事業

経営改革の推進（事務事業の再編・民間委託等）

① 収益増加への取組

空店舗の積極的な入居募集を図る。

② 組織及び体制の見直し

平成19年度から職員2名・嘱託1名体制を嘱託3名体制に移行する。

定員管理・給与の適正化

市全体の取組目標の中で対応する。

経費節減等の財政効果

① 歳出関係

平成19年度から職員を嘱託化することで人件費削減を図る。

(4) 宅地造成（臨海）事業

経営改革の推進（事務事業の再編・民間委託等）

平成15年度から平成16年度にかけて、進出企業の公募、誘致企業選定委員会による審査を行い1社を選定した。現在、選定企業と造成地の利用方法について協議中である。

定員管理・給与の適正化

市全体の取組目標の中で対応する。

経費節減等の財政効果

① 歳入関係

造成地の貸付または売却による収入の確保

(5) 上水道事業

経営改革の推進（事務事業の再編・民間委託等）

- ① 民間的経営手法の導入（業務の民間委託）
平成19年度から次の業務を民間委託する予定。
 - ・水道料金精算業務
 - ・中止開栓でのメーター取付け・取外し業務
 - ・朝見浄水場外施設管理業務
 - ・漏水防止業務
 - ・維持補修業務
 - ・水道施設巡視点検業務
- ② 収益増加への取組
平成18年度から実施予定。
 - ・公費負担の明確化
- ③ 組織及び体制の見直し
平成19年度に機構改革を予定。

定員管理・給与の適正化

- ① 定数管理
職員数については、組織機構の見直しを含めて80名前後を目標として最大限努力する。
- ② 給与の適正化
市の取組み目標との整合性を図りながら対応する。

経費節減等の財政効果

- ① 歳出関係
平成19年度に機構改革により、組織の統廃合を実施予定。