

三原村集中改革プラン

- 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 第三セクターの見直し
- 6 経費節減等の財政効果

<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）

- | |
|---|
| 20年度までに、診療所及び代替バス運行事業について、そのあり方を抜本的に見直し |
| 21年度までに、保育所事業及び学校給食事業について民間業務委託に向けて検討 |
| 21年度までに、宗賀簡易郵便局事務について廃止に向けて検討 |

- 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

全ての事務事業について、住民に分かりやすい指標を用いて評価。評価結果に基づき、事務事業の継続、廃止、拡充、縮小を精査し、最終的には村長～各課長において意思決定。

行政評価を活用する仕組みについて

- ・住民の意見や、有識者を入れた第三者機関の意見を反映

外部の意見を取り入れる仕組みについて

- ・住民の参加する会議の開催

(2) 公表方法

< 民間委託等の推進（指定管理者制度の活用を含む） >

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		1	1	3	5
産業振興施設		1	1		2
基盤施設		7			7
文教施設		9	1		10
医療・社会福祉施設		1	3	2	6
その他		5		4	9
合 計		24	6	9	39

(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	レク・スポ施設(ゲートボール場)、医療・社会福祉施設(老人憩の家)、その他施設(簡易郵便局)、21年度までに廃止を検討	3施設
民間譲渡	産業振興施設(夢市場)、文教施設(集会所)、その他施設(大型共同作業場・共同作業場・硯加工所・竹細工加工所)、21年度までに民間譲渡	16施設
指定管理者制度導入		
業務委託	医療・社会福祉施設(保育所)、その他施設(学校給食)、21年度までに民間業務委託	2施設
管理のあり方の検討	医療・社会福祉施設(診療所)、その他施設(代替バス)、20年度までに検討 レク・スポ施設(公園)、産業振興施設(農業構造改善センター)、医療・社会福祉施設(福祉センター・デイサービスセンター)、21年度までに検討	7施設

現行の管理運営方法を継続	レク・スポ施設(キャンプ場・テニスコート)、基盤施設(簡易水道施設・農業集落排水処理施設・合併処理浄化槽施設・公衆便所)、文教施設(公民館)、医療・社会福祉施設(保健センター)、の管理運営方法を継続	11施設
--------------	---	------

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			1
本庁舎夜間警備		1		1
案内・受付			1	1
電話交換			1	1
公用車運転			1	1
し尿処理	1			1
一般ごみ収集	1			1
学校給食(調理)			1	1
学校給食(運搬)				
学校用務員事務			1	1
水道メータ検針	1			1
道路維持補修・清掃等		1		1
ホームヘルパー派遣	1			1
在宅配食サービス	1			1
情報処理・庁内情報システム維持	1			1
ホームページ作成・運営	1			1
調査・集計			1	1
総務関係事務(給与、旅費、福利厚生等)			1	1
その他()				
合 計	8	2	7	17

(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	20年度までに本庁舎の夜間警備 21年度までに公用車運転	2
一部委託		
事務のあり方の検討	21年度までに学校給食(調理) 19年度までに学校用務員事務	2

<定員管理の適正化>

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

平成17年4月1日から平成22年4月1日の5年間で、退職者不補充等により総職員数の6.1%(3人)の純減

(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		2	1	3	0	2	8	-
	増員		0	0	3	0	2	5	
	差引		2	1	0	0	0	3	7.3%
	職員数	41	39	38	38	38	38		-
	採用者見込み		0	0	2	1	2	5	-
	退職者見込み		2	1	3	0	2	8	-
特別行政部門	減員		0	0	0	0	0	0	-
	増員		0	0	0	0	0	0	
	差引		0	0	0	0	0	0	0.0%
	職員数		0	0	0	0	0		-
	採用者見込み		0	0	0	0	0	0	-
	退職者見込み		0	0	0	0	0	0	-
公営企業等会計	減員		0	0	0	0	0	0	-
	増員		0	0	0	0	0	0	
	差引		0	0	0	0	0	0	0.0%
	職員数	8	8	8	8	8	8		-
	採用者見込み		0	0	0	0	0	0	-
	退職者見込み		0	0	0	0	0	0	-
計	減員		2	1	3	0	2	8	-
	増員		0	0	3	0	2	5	
	差引		2	1	0	0	0	3	6.1%
	職員数	49	47	46	46	46	46		-
	採用者見込み		0	0	3	0	2	5	-
	退職者見込み		2	1	3	0	2	8	-

17.4.1現在の総職員数	49人	22.4.1現在の目標総職員数	46人
---------------	-----	-----------------	-----

(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	45	41	4	8.9%	41	4
特別行政部門	0	0	0	0%	0	0
公営企業等会計	7	8	1	14.3%	8	1
合 計	52	49	3	5.8%	49	3
定員適正化計画の見直し 状況等	平成 11 年 4 月 1 日 職員定数改正 54 人 53 人 平成 15 年 4 月 1 日 職員定数改正 53 人 49 人					

< 給与の適正化 >

三原村における現在の状況は次のとおりです。

項 目	三原村の状況	国の制度
高齢層職員昇給停止措置	55歳昇給 停止	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 ・1号給 ・平成17年12月1日廃止	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 7 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 0 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 4 級制 ・国の俸給表との比較 独自 平成18年4月1日より国の行政職俸給表(二)を適用	行政職俸給表(二)の適用者

職員の給与に関しては、総人件費の増加を抑制しつつ職員のやる気と能力を引き出すとともに、村民の理解と支持を得られるものになるよう、年功的で一律的な処遇を改め職務や職責、勤務実績を十分に反映し、格差を付ける制度と運用に見直します。

昇格基準の見直し

昇格運用の見直し

勤勉手当への勤務成績の反映

特殊勤務手当の見直し

技能職員の給与の見直し

昇格基準の見直し

昇格は、本来、職員が職務の複雑、困難及び責任の度がより高いと評価される職に就くことに伴い、職務の級を同一給料表の上位の職務の級に変更するものです。

本村では、現行でも6級までは年功的に昇格させています。

このため、5級及び6級には、主幹、係長、主監、課長補佐の職員が在級しており、これらの職員の占める割合が非常に高くなっています。(平成17年4月1日現在で5級は4.3%、6級は48.9%)

職務や職責の異なる職員が同一の級に昇格している現状は、職務給の原則に反するものですし、人件費の増嵩にもつながりますので、主幹、係長、主監の5級、6級をはじめ、昇格の基準を見直します。

昇給運用の見直し

昇給は、勤務評定その他による職員の勤務成績の判定結果を反映させて行うものです。

しかし、本村では、横並びの普通昇給を実施しており勤務成績を十分に反映した運用にはなっていません。

こうした運用は、非常に年功的で一律的な処遇であり、職員の意欲や能力を引き出す仕組みではありません。

このため、平成18年4月1日から国に準拠して査定昇給制度を導入するに当たっては、これまでの昇給運用をすべて廃止し、真に勤務成績を反映した、格差を付ける運用に改めます。

あわせて、将来にわたって運用の実効を上げていくよう、評価の仕組についても、下位利用を加えていきます。

勤勉手当への勤務成績の反映

勤務手当は、民間の賞与のうち成績査定分に相当する給与で、各職員の勤務成績に応じて支給されることとされています。

現行では、勤務成績の反映はされておらず限られた財源の中で、頑張る人が報われる仕組みを作り、職員のやる気を引き出すとともに、村民の納得を得ていくためには、できる限り、メリハリをつけた評価を行い、成績の格差を反映させていきます。

特殊勤務手当の見直し

特殊勤務手当に関しては、行政改革大綱に基づき、見直しを行っています。

このため、制度的には適正化されていると考えていますが、その後の社会経済情勢の変化や、村民の意識という観点からは、課題もあります。

具体的には、一定の職務の困難性は認められるとしても、村民の目線で見れば、本来の業務に手当が上乘せされていると受け止められるものや、手当の名称がわかりにくいものなどがあります。

こうしたことを踏まえ、給与制度上の観点からだけでなく、民間の実態はどうか、村民の理解が得られるかといった視点での見直しが必要です。

技能職員の給与の見直し

技能職員の給料表については、国の技能職に適用されている行政職俸給表(二)を参考として措置すべきものとされていますが、本村の場合には行政職給料表を基本とした給料表を適用しています。

平成18年4月1日より技能職員の給料表を行政職俸給表(二)を基準としたものに改定するとともに、昇格の運用についても職務や職責に応じたものに見直します。

定員・給与の公表状況

	17年度の公表実績
公表年月日	平成18年3月20日
公表媒体	ホームページ: http://www.vill.mihara.kochi.jp/pdf/finance_h17.pdf その他の媒体: 村の掲示板及び広報「みはら」
国の公表様式への準拠	準拠
主な公表内容	普通会計決算・予算、職員の平均給与月額・初任給等の状況、一般行政職の級別職員数等の状況、職員手当の状況、特別職の報酬等の状況、職員数の状況、公営企業職員の状況
今後の公表計画	今後も国の公表様式でインターネットHPへの掲載