

新居浜市集中改革プラン

(平成17～21年度)

新居浜市

目次

はじめに	・・・・・・・・・・ 1
集中改革プラン	・・・・・・・・・・ 1
1．事務・事業の再編・整理、廃止・統合	・・・・・・・・・・ 2
2．民間委託等の推進	・・・・・・・・・・ 4
3．定員管理の適正化	・・・・・・・・・・ 7
4．給与の適正化	・・・・・・・・・・ 9
5．第三セクターの見直し	・・・・・・・・・・ 14
6．経費節減等の財政効果	・・・・・・・・・・ 17
7．地方公営企業の経営健全化	・・・・・・・・・・ 19
8．参考資料	・・・・・・・・・・ 22, 23

はじめに

当市の行政改革については、昭和60年に「第1次行政改革大綱」を策定し、事務改善についての調査研究を契機として、平成7年度から平成11年度までの5ヵ年計画、平成10年度に国の行政改革推進のための指針を受けて見直し、平成11年度から平成13年度までの3ヵ年計画、そして現在は、「簡素・効率」「迅速・丁寧」「公開・参画」「意欲・満々」の改革の4つの視点により、「困ったときは頼りになる市役所」づくりを目指して、平成14年度から平成18年度までの5ヵ年計画に取り組んでいます。

しかし、この間に、景気の低迷、少子高齢化等をはじめとする社会経済情勢の急激な変化もあり、当市の財政状況は厳しいものになっている。反面、三位一体の改革や地方分権が進展する中で、地方自治体に求められる役割も増加し、環境問題や地域活性化等様々な課題に取り組んでいかなければならなりません。

そのためには、市民との協働を一層推進し行政の役割の重点化を図るとともに、事務・事業の再編・整理、廃止・統合、民間委託の推進、現在直営で管理している施設の見直しを含めた指定管理者制度の活用、政策目標に基づく組織機構改革、OA化の推進、人材の育成等を推進し、市民サービスの向上を図りながら、職員数の削減を図るとともに、行政の質が高まったと実感できる市役所となる新たな行財政運営システムの確立をめざして、行政改革集中改革プランの策定を行うものです。

集中改革プラン

「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。

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。

また、できるだけ目標を数値化することや具体的でわかりやすい指標を用いることなどに配慮する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(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
- 7 その他(地方公営企業の経営健全化)

1 . 事務・事業の再編・整理、廃止・統合

(事務事業等の見直し)

新たな時代の変化に伴い複雑・多様化する市民ニーズに柔軟に対応するため事務事業については、効果や効率性の観点から、初期の目的を達成した事業等の廃止・縮小や類似する事業を統合するなどの見直しを行い、行政の果たすべき役割、受益と負担の公平の確保、行政効率等に配慮し、行政評価システム手法の活用等により事務事業の整理合理化を進める。

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)

「目標：行政評価を活用し毎年度10ヵ年実施計画を作成」

第四次長期計画における政策目標を確実に達成するため、確かな財政計画に裏付けされた長期的な視点での政策立案の必要性から、平成15年から10ヵ年を計画スパンとした、実施計画を作成したが、大幅な歳入不足が生じる結果となり、限られ財源をより効果・効率的な執行に努める必要があることから、行政評価を活用した事務事業の再編・整理、廃止・統合に取り組み、10ヵ年実施計画を毎年度作成する。

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

市民の視点に立って、誰でもわかる表現で評価することを基本とし、自己評価、庁内評価委員会の評価をもとに、学識経験者、長期総合計画審議会委員、行政経験者、市民からの公募委員で構成される市民評価委員会で、今後の方向性(重点化、手段の改善、効率化、簡素化、統合、廃止、継続)を評価し、経営戦略会議において、最終的な方向性を決定し、予算に反映させていく。

行政評価を活用する仕組みについて

各事務事業の施策目標に対する貢献度を明確にすることで、より効果の高い事務事業へ経営資源(人・物・金・時間)を重点的に配分していく。また、事業実施においては、効率的な運用に努め、他事業のコストを比較することにより、業務の効率化を図る。

外部の意見を取り入れる仕組みについて

行政活動に対して、一定の目的、基準、視点、手段を明確にし、客観的な評価を行い、その結果を公表することにより行政活動の透明性を確保していく。

また、事業の実施、評価の各段階における市民の積極的な参画を促し、行政の抱えている課題を共有する市民参画型の行政経営を目指す。

(2) 公表方法

公表の時期及び内容は、庁内評価委員会、市民評価委員会の評価結果、経営戦略会議において決定した最終評価結果及びその評価結果を次年度の予算にどのように反映させたかを、新居浜市公式ホームページ等で公表するものとする。なお市民への説明責任を十分に果たすという視点からも、効率的な公表に努めるほか、市民が理解しやすいよう、特に表現方法に配慮するものとする。

2 . 民間委託等の推進

「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。

指定管理者制度は、「公の施設」の管理を「法人その他の団体」にも行ってもらおうとするもので、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、指定管理者の手续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

本市においてもこれまで民間委託など民間活力の導入を積極的に進めてきたが、さらに推進し、一層のサービス水準の向上と業務の効率化を図るために、民営化・民間委託・PFI・指定管理者制度などを活用し、現在直営の施設及び今後新規に設置される施設については、指定管理者制度の活用やPFIの活用について検討を行います。

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	0	18	1	1	20
産業振興施設	0	1	0	9	10
基盤施設	0	1	35	2	38
文教施設	0	6	1	27	34
医療・社会福祉施設	1	10	0	18	29
その他	0	0	8	106	114
合計	1	36	45	163	245

(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		
民間移管	保育所	4
指定管理者制度導入	市民体育館外35施設(平成18年4月導入)	36
業務委託		
管理のあり方の検討	広瀬歴史記念館、市営住宅、図書館、公民館、斎場 児童養護施設 養護老人ホーム 外	204
現行の管理運営方法を継続		
合計		244

事務事業の外部委託

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				0
公用車運転				1

3 . 定員管理の適正化

本市は、これまで行政需要の変化に的確に対応し、低コストで高福祉、高品質の行政サービスを提供するために、新居浜市定員適正化5ヵ年計画を策定し、OA化や外部委託を推進する中で、事務量調査等の作業を通じ、各課所における適正な職員数の算定に努め、定員削減に取り組んできました。総務省の定める「定員モデル」と比較しても、決して多いものではありません。

しかし、今後団塊の世代の退職を迎えることを踏まえ、計画的な職員数の抑制を図り、新たな指定管理者制度の導入や、アウトソーシング等による民間委託の推進も視野に入れた、具体的な削減目標による、定員管理の適正化に取り組んでいきます。

定員モデル職員数

年度	人口	定員モデル試算職員数	本市の対象職員数
平成 17 年	126,708 人	617 人	609 人

資料：総務省「地方公共団体定員管理調査」より作成（平成17年4月1日現在）

注）定員モデルとは、人口、面積及び道路延長など地方公共団体の行政需要と関連が深いと考えられる指標と職員数との関係を統計的手法により分析し、参考となる職員数を算出できるように、作成された算式のことである。対象となる職員は、地方公共団体が自主的に定員管理に取り組むことの出来る分野の多い一般行政部門であり、教育、消防、公営企業などの職員は対象外である。

1 平成 17.4.1～平成 22.4.1 までの定員管理の取組み

（1）取組み目標

平成 17 年 4 月 1 日の職員数 9 6 5 人を基準とし、平成 2 2 年 4 月 1 日までの 5 ヵ年間で、5 %（4 9 人）を削減する。

取組み方針

1. 職種ごとの必要人員を検討し、新規職員採用の抑制による、計画的な職員削減を図る。
2. 事務の効率化、事務事業の統廃合等により削減を図る。
3. アウトソーシング、指定管理者制度の導入等民間委託、民間移管を推進していく中で、効率的な定員配置を行っていく。
4. 部門別、年度別の定員削減は、毎年度の事務量調査等による定員適正化計画の中で、柔軟に対応していく。

(2) 平成 2 2 年 4 月 1 日現在の数値目標

17.4.1 現在の職員数	965 人	22.4.1 現在の目標職員数	916 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	646	625	21	3.3 %	629	17
特別行政部門	233	228	5	2.1 %	229	4
公営企業等会計	91	110	19	20.9 %	107	16
合 計	970	963	7	0.7%	965	5
定員適正化計画の見直し状況等	<p>新居浜市定員適正化5ヵ年計画を策定し、事務量調査等の作業を通じ、各課所における適正な職員数の算定に努め、定員削減に取り組んできました。これからは、具体的な削減目標に、取り組んでいきます。</p>					

の数値は、平成 1 5 年 4 月 1 日に合併した旧別子山村の職員数 (1 9 人) を加えています。

4 . 給与の適正化

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、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、その内容は別添の参考資料のとおりで

す。

- ・新居浜市職員の給与に関する条例 別表第1（10級制） ……22P
- ・新居浜市の単純な労務に雇用される職員の給与に関する規則 別表第1（6級制） ……23P

給与の適正化の取り組み

本市の給与費については、国の制度に準拠して、他の地方公共団体、民間の給与等を考慮して決定すべきであることから、従来より、人事院勧告や各市の状況を参考に見直しを行い、適正な給与水準・制度の維持に努めてきました。

また、社会経済情勢や、本市の財政状況も考慮した取り組みを行っており、今後も、国・他市や民間の状況を考慮しながら、適正な給与制度及び運用に向けた取り組みを進めていきます。

1. 給与水準

本市のラスパイレス指数（平成17年4月1日現在）
101.3（県内市町平均：93.8）

重点項目における本市の状況

項目	本市の状況	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 ・ 平成17年4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	（例：職務分類表上では6級に該当する職員を、運用上、7級に格付けしている。） 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 28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 14 手当	
技能労務職員の給与	適用される給料表の状況 ・新居浜市の単純な労務に雇用される職員の給与に関する規則 別表第 1 6 級制 ・国の俸給表との比較 (国準拠・一部異なる・ 独自)	行政職俸給表(二)の適用者

2 . 給与制度の見直し

(1)高年齢職員昇給停止措置

・改正 17年 4月

国に準じて、55才以上の昇級停止措置を行った。

(2)退職時の特別昇級の廃止

・改正 17年 4月

国に準じて、退職時特別昇給を廃止した。

(3)退職手当の支給率の見直し

平成18年度に、国の退職手当法に準拠して、退職手当の算定方法を改める。

3 . 特殊勤務手当の見直し

特殊勤務手当は、その支給要件として「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、給与上特別の考慮を必要とし、かつ、その特殊性を給料で考慮することが適当でないと認められるものに従事する職員に、その特殊性に応じて支給するものである。本市においては、急速な技術の進歩等による業務内容の変化、職務の困難性の軽減化等により本来の支給要件に照らしその支給が妥当かどうかの再検討が必要となったことから、行政改革大綱に基づき、見直しを行っていく。

直近の見直し内容等

・改正 17年 4月

年末年始勤務手当 廃止

災害出動手当 一部廃止

今後の適正化の内容及び時期

・改正 18年 4月

特殊勤務手当28手当について見直しを行い、廃止・統合・改正等により、17手当とする。

4 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、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。

今後の適正化の内容及び時期

国に準じて適正化を行う

5 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、独自の給与表による適正な給与制度の運用を行っていく。

今後の適正化の内容及び時期

独自の給与表により、国に準じた適正な給与制度の運用を行っていく。

6 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）

今後の適正化の内容及び時期

国に準じて適正化を行う

7 定員・給与の公表状況

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。

本市におきましても、「新居浜市人事行政の運営等の公表に関する条例」に基づき、ホームページ、広報紙において、新居浜市の人事行政の運営等の状況について、公表しています。

公表状況

	17年度の公表実績
公表年月日	平成18年2月1日
公表媒体	ホームページ： http://www.city.niihama.ehime.jp/ その他の媒体：広報紙 市政だより「にいほま」
国の公表様式への準拠	国の公表様式に準拠
主な公表内容	<ul style="list-style-type: none"> ・職員の任免に関する状況 ・職員の給与及び職員数の状況 ・職員の勤務時間その他勤務条件の状況 ・職員の分限及び懲戒処分の状況 ・職員のサービスの状況 ・職員の研修及び勤務成績の評定の状況 ・職員の福祉及び利益の保護の状況 等
今後の公表計画	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して、定期的に、公表していく。

5 . 第三セクターの見直し

第三セクターは、その時々時代の要請を受けて設立されたものであり、市の行政施策と密接に連携しながら公共サービスの提供主体の一つとして重要な役割を担ってきたが、社会経済環境の変化によって、それらを取り巻く状況は大変厳しくなっている。

さらに、新たに地方自治法の改正により、指定管理者制度が導入され、公の施設の管理に関して、民間事業者の参入も可能となったことから、公の施設の管理を受託しているセクターにとっては、その事業基盤に大きく影響を及ぼすものであり、まさにそのあり方が問われている。

本市においては、国の指針である第三セクター改革の流れを踏まえて、セクターの役割等を再検討し、市の取り組む課題と外郭団体自らが取り組む課題について明らかにし、第三セクターの統廃合や市の関与のあり方について見直しを図る。

1 . 既存法人の見直し

関与法人（出資比率25%以上、または財政支援を行っている法人）を対象

（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）

16年度末時点における見直しに関する指針・計画の策定は、特に行っていない。

17年度～21年度までの取組目標

第三セクターの統廃合・整理等を含めた、総合的な見直しを検討する。

（2）第三セクターの統廃合・整理等見直しの実施予定

16年度末時点における第三セクターの法人数

合計5団体

ア商法法人 3団体 (株)マイントピア別子
(有)悠楽技
(有)別子木材センター

イ民法法人 1団体 (財)新居浜市文化体育振興事業団

ウ公社 1団体 新居浜市土地開発公社

17年度～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業内容の見直しを行い、事業の民間譲渡、完全民営化、統合、廃止等について、検討する。

2. 監査・点検評価・情報公開の体制等

(1) 監査及び点検評価の実施状況と今後の整備目標

16年度末時点における

ア. 関与法人の法人数 5 法人

イ. うち外部監査体制のある法人数 0 法人

ウ. 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 法人

17年度～21年度までの取組目標

監査体制について、外部監査及び点検評価の導入について、検討する。

(2) 情報公開実施状況及び取組目標

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毎に、情報公開を行っている法人はない。

17年度～21年度までの取組目標

経営状況等について、議会への経営状況説明のほか、市民に対しホームページなどの活用によるわかりやすい情報公開を検討する。

3. 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年度末における役職員数

商法法人	役員数	27 人
	職員数	86 人
民法法人	役員数	18 人
	職員数	42 人
地方三公社	役員数	12 人
	職員数	28 人
計	役員数	57 人
	職員数	156 人

16年度末時点における役職員数の削減計画は特にない。

17年度～21年度までの取組目標

役職員数の見直しについては、総合的な見直しの中で、検討する。

(2) 今後の給与の見直し計画

16年度末時点における第三セクターの給与の見直しに関する計画は特にない。

17年度～21年度までの取組目標

給与の見直しについては、総合的な見直しの中で、検討する。

「第三セクター」について、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。

- (1) 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、合名会社、合資会社又は有限会社(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
- (2) 民法の規定に基づいて設立された社団法人又は財団法人(以下「民法法人」という。)のうち、本市が出えんしている法人
- (3) 地方住宅供給公社、地方道路公社又は土地開発公社(以下「地方三公社」という。)本市においては、土地開発公社が該当します。

6. 経費節減等の財政効果

経費削減等の財政効果の取り組み

限られた財源の中で、複雑、多様化する市民ニーズに柔軟に対応するため、又第4次長期計画における政策目標を確実に達成するための10ヵ年実施計画の作成上、確かな財政計画に裏付けされた長期的な視点での政策立案の必要性から、行政評価による事務事業の見直しを行うとともに、「5%の行政経営改革」による、歳出の削減を図り、効果効率的な行財政運営を推進しています。

また、歳入歳出それぞれにおける経費削減等の財政効果としての取り組みとしては、歳入では、徴収率の確保、使用料・手数料の見直し、遊休資産の処分等、歳出では、人件費の削減、民間委託の活用、補助金の見直し等に取り組んでいます。

経費節減等の財政効果に関する項目

(千円)

項目		H16	H17	H18	H19	H20	H21	H22		
歳入	超過課税の実施、法定外税新設									
	税の徴収対策			12,000	12,000	12,000	12,000	12,000		
	使用料・手数料の見直し	24,187		106,346	106,346	106,346	106,346	106,346		
	未利用財産の売り払い等	256,396	632,490	100,000						
	その他									
歳出	職員削減(議員含む)		31,792		77,880	136,290	194,700	253,110	318,010	
		退職者不補充の場合の効果額			25,960	38,940	64,900	103,840	116,820	
		嘱託、臨時、派遣職員等の活用の場合の効果額								
	人件費削減	職員	給料			44,824	98,475	126,299	85,488	105,250
			手当		24,820	39,320	42,820	32,830	27,830	29,830
		三役等特別職	給料		3,870	4,025	4,025	156	156	156
			手当			39	39	39	39	39
		議員	給料			2,208	2,208	2,208	2,208	2,208
			手当			740	740	740	740	740
		計		28,690	91,156	148,307	162,272	116,461	138,223	
	その他			58,876	58,876	58,876	5,300	5,300	5,300	
	福利厚生事業			58,876	58,876	58,876	5,300	5,300	5,300	
	組織の統廃合									

民間的経営手法の導入による事務事業 費削減	33,000		5,700	10,000	10,000	8,800	8,800
指定管理者制度導入によるもの	33,000		5,700	10,000	10,000	8,800	8,800
施設等維持費の見直し							
補助金等の整理合理化	168,587	322,470					
投資的経費の見直し	447,097						
内部管理経費の見直し							
その他事務事業の合理化	179,907						
その他							
合 計	1,140,966	1,042,526	451,958	471,819	490,618	502,017	588,679

H16はH11年度～16年度までの実績、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。

7 . 地方公営企業の経営健全化

地方公共団体が行う事業には、事業の性質によっては、経済性を重視して企業的な採算ベースに即して実施するほうが能率的であり、よりよいサービスを提供することができるものもあります。

このような事業は地方公営企業として、地方公共団体の長の直轄部門からある程度独立させて、その経営、財務、職員の身分及び労働関係等について、地方公営企業法により、一般的な事業と異なる取り扱いを定めています。

新居浜市の公営企業には、新居浜市水道局があり、水道事業と工業用水道事業を行っています。

(1) 経営改革の推進

1 6 年度末におけるこれまでの経営改革の取組状況

外部委託の実施

- ・メーター検針業務
- ・給水装置の修繕業務
- ・検満メーターの取替業務
- ・宿日直業務
- ・水道資機材の管理業務
- ・料金徴収業務
- ・開閉栓業務
- ・漏水調査
- ・管路保守業務
- ・水圧等の調査業務

17 年度～21 年度までの 5 年間の経営改革の取組目標

- 水道事業
- ・民間的経営手法の導入に取り組み、より広い外部委託を検討・実施する
 - ・経営基盤の強化を図るため企業用資産の有効活用及び遊休資産の売却を実施する

- 工業用水道事業
- ・民間的経営手法の導入に取り組み、より広い外部委託を検討・実施する

(2) 定員管理の適正化

地方公営企業の事業ごとの定員管理の適正化の状況は次のとおりとなっています。

		17.4.1 ~ 22.4.1	対 17.4.1 純減率	11.4.1 ~ 16.4.1 純減実績	対 11.4.1 純減率	参考
						H 16.4.1 と H 17.4.1 の職員数 の比較
水道 事業	採用者見込(A)	0				
	退職者見込(B)	2				
	純減数(B)-(A)	2	5.1%	2	5.3%	1
	定員適正化計画における数値目標設定の考え方や取組内容	事務の効率化等により定員の削減を図る。				
	H 17.4.1 職員数	39 人		H 22.4.1 職員数	37 人	
工業 用水道 事業	採用者見込(A)	0				
	退職者見込(B)	1				
	純減数(B)-(A)	1	14.3%	3	30.0%	0
	定員適正化計画における数値目標設定の考え方や取組内容	事務の効率化等により定員の削減を図る。				
	H 17.4.1 職員数	7 人		H 22.4.1 職員数	6 人	

(3) 給与の適正化

市職員の枠組みに沿って適正化を図る。

(4) 特殊勤務手当の適正化

直近の見直し内容等

・改正 17年 4月

企業調整手当

給料月額額の 100 分の 5 から 100 分の 2.5

今後の適正化の内容及び時期

・改正 18年 4月

特殊勤務手当の見直しを行い、6手当の内、3手当（企業調整手当、現場監督手当、検針手当）を廃止する。

（5）定員管理、給与の適正化の公表状況

「地方公務員法」第58条の2及び「新居浜市人事行政の運営等の公表に関する条例」に基づき、新居浜市が公表している、人事行政の運営等の状況の概要の中で、定員・給与等の状況について公表している。

（6）経費節減等の財政効果

水道局（水道事業・工業用水道事業）

（千円）

項目		H16	H17	H18	H19	H20	H21	H22	
収 入	未収金の徴収対策			30,000	25,000	15,000	15,000	15,000	
	料金の見直し								
	未利用財産の売り払い等								
	その他								
支 出	職員削減	9,500	14,500	19,500	19,500	19,500	19,500	19,500	
	人 件 費 削 減	退職者不補充の場合の 効果額							
		嘱託、臨時、派遣職員等の活用の 場合の効果額							
	給与等削減		3,000	6,000	6,000	6,000	6,000	6,000	
	組織の統廃合	10,000							
	民間的経営手法の導入による 事務事業費削減								
	その他								
	合計	19,500	17,500	55,500	50,500	40,500	40,500	40,500	

H16はH11年度～16年度までの実績、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。

別表第1(第4条関係)

行政職給料表

職員の区分	職務の級 号給	1級	2級	3級	4級	5級	6級	7級	8級	9級	10級
		給料月額	給料月額	給料月額	給料月額	給料月額	給料月額	給料月額	給料月額	給料月額	給料月額
再任用職員以外の職員		円	円	円	円	円	円	円	円	円	円
	1			183,800	217,500	235,000	255,500	274,700	295,800	329,200	366,700
	2	134,000	170,200	190,800	225,500	243,900	264,300	283,900	305,800	341,200	378,700
	3	138,400	176,800	198,000	233,900	252,900	273,300	293,300	315,800	353,000	390,900
	4	142,800	183,800	205,000	242,800	261,500	282,400	303,100	326,100	364,800	403,000
	5	148,000	189,600	212,600	251,700	270,000	291,400	312,800	336,500	376,300	415,300
	6	153,800	194,900	220,400	260,100	278,600	300,600	322,600	346,800	387,700	427,200
	7	159,700	200,000	228,300	268,500	287,100	309,900	332,500	356,600	399,100	439,000
	8	166,000	205,100	235,700	276,800	295,500	319,100	342,100	366,100	410,700	450,200
	9	170,600	210,000	242,100	284,900	303,900	328,400	351,500	375,400	422,100	461,200
	10	174,000	214,400	248,400	292,700	312,200	337,600	360,700	384,700	432,800	471,800
	11	177,000	218,800	254,600	300,400	320,100	346,800	369,700	394,000	442,500	481,300
	12	179,700	223,000	260,100	307,700	327,500	356,000	378,300	403,200	451,900	490,000
	13	182,200	227,300	265,600	314,600	334,900	364,900	386,700	411,800	459,600	497,400
	14	184,200	230,500	270,600	321,400	342,000	373,500	393,700	419,700	466,000	504,200
	15	186,200	233,400	275,700	327,400	347,500	381,000	399,200	425,500	472,400	508,600
	16	187,800	236,500	280,200	333,000	352,200	386,500	403,900	431,100	476,900	
	17		239,400	284,200	336,600	356,200	391,500	408,100	434,900	481,200	
	18		242,300	287,900	339,900	359,500	394,900	411,500	438,500	485,300	
	19		244,100	291,100	342,900	362,300	398,400	415,200	442,400		
	20			293,400	345,200	365,200	401,800	418,700	446,000		
	21			295,200	347,400	367,700	405,200	422,200	449,600		
	22			297,200	349,700	370,200	408,500	425,700			
	23			299,100	351,900	372,700	411,900				
	24			301,100	354,100	375,300	415,300				
	25			303,000	356,500	377,800					
	26			304,800	358,700	380,400					
	27			306,700	361,000						
	28			308,700	363,200						
	29			310,600							
	30			312,500							
	31			314,400							
32			316,200								
再任用職員		149,600	186,800	214,600	251,000	268,200	291,800	308,700	330,200	364,600	399,000

別表第1(第2条関係)

技能労務職給料表

職員の区分	職務の級 号給	1級	2級	3級	4級	5級	6級
		給料月額	給料月額	給料月額	給料月額	給料月額	給料月額
再任用職員以外の職員		円	円	円	円	円	円
	1	120,400	151,400	168,100	217,500	235,000	255,500
	2	122,500	157,200	175,400	225,500	243,900	264,300
	3	124,700	162,800	183,800	233,900	252,900	273,300
	4	127,700	170,200	190,800	242,800	261,500	282,400
	5	129,900	176,800	198,000	251,700	270,000	291,400
	6	134,000	183,800	205,000	260,100	278,600	300,600
	7	138,400	189,600	212,600	268,500	287,100	309,900
	8	142,800	194,900	220,400	276,800	295,500	319,100
	9	148,000	200,000	228,300	284,900	303,900	328,400
	10	153,800	205,100	235,700	292,700	312,200	337,600
	11	159,700	210,000	242,100	300,400	320,100	346,800
	12	166,000	214,400	248,400	307,700	327,500	356,000
	13	170,600	218,800	254,600	314,600	334,900	364,900
	14	174,000	223,000	260,100	321,400	342,000	373,500
	15	177,000	227,300	265,600	327,400	347,500	381,000
	16	179,700	230,500	270,600	333,000	352,200	386,500
	17	182,200	233,400	275,700	336,600	356,200	391,500
	18	184,200	236,500	280,200	339,900	359,500	394,900
	19	186,200	239,400	284,200	342,900	362,300	398,400
	20	187,800	242,300	287,900	345,200	365,200	401,800
	21		244,100	291,100	347,400	367,700	405,200
	22			293,400	349,700	370,200	408,500
	23			295,200	351,900	372,700	411,900
	24			297,200	354,100	375,300	415,300
	25			299,100	356,500	377,800	
	26			301,100	358,700	380,400	
	27			303,000	361,000		
	28			304,800	363,200		
	29			306,700			
	30			308,700			
	31			310,600			
	32			312,500			
	33			314,400			
34			316,200				
再任用職員		149,600	186,800	214,600	251,000	268,200	291,800