

阿蘇市集中改革プラン

実施期間:平成 17 年度 ~ 平成 21 年度

平成 18 年 3 月

熊本県阿蘇市

阿蘇市集中改革プラン

目 次

はじめに

1 . 事務事業の再編・整理、統合・廃止 1
2 . 民間委託等の推進（指定管理者制度の活用含む）	
（ 1 ）民間委託の推進 2
（ 2 ）指定管理者制度の活用 2
（ 3 ）平成 16 年度までに行った主な業務委託 2
（ 4 ）平成 17 年度から平成 21 年度までの取組目標 4
3 . 定員管理及び給与の適正化等	
（ 1 ）定員管理の適正化 5
（ 2 ）給与の適正化 7
（ 3 ）定員・給与等の公表 10
（ 4 ）人材育成の推進 10
4 . 第三セクターの見直し	
（ 1 ）第三セクターの現状と課題について 11
（ 2 ）第三セクターの現況について 12
（ 3 ）第三セクターの見直しについて 13
（ 4 ）検討委員会の設置及び基本方針の策定について 13
5 . 経費節減等の財政効果	
（ 1 ）職員削減 14
（ 2 ）民間委託による事務事業費削減 14
（ 3 ）施設等維持費の見直し 15
（ 4 ）補助金等の整理合理化 15
（ 5 ）投資的経費の見直し 15
（ 6 ）内部管理経費の見直し 16
（ 7 ）税の徴収対策 16
（ 8 ）未利用財産の売払 17
6 . 地方公営企業等	
（ 1 ）水道事業 18
（ 2 ）下水道事業 20
（ 3 ）病院事業 22
（ 4 ）阿蘇山観光事業 25

はじめに

少子高齢化、財政状況の悪化、情報化の進展、環境に対する関心の高まり等、社会情勢が大きく変化する中で、行政に対する市民のニーズは、高度で多様化している状況です。

更に、地方分権の推進は、政策の立案、自己責任においての事業の実施など行政基盤の強化を求めているものであります。

このような情勢の中で、平成 17 年 2 月 11 日、一の宮町、阿蘇町、波野村の 3 町村が合併して、阿蘇市が誕生しました。

しかしながら、財政状況は非常に厳しく、限られた財源の中で、行政サービスの低下を避けながら、きめ細かで魅力的なまちづくりを進めていくためには、最小の経費で最大の効果が挙げられるよう簡素で効率的な行財政運営に努めるとともに、市民と行政が協力して取り組むことが求められています。

一方、平成 17 年 3 月に総務省から全国の地方公共団体に対して「地方公共団体における行政改革推進のための新たな指針」が通知され、平成 17 年度を起点とし、おおむね平成 21 年度までの具体的な取り組みを明示した「集中改革プラン」を策定し、公表するように義務化されました。

本市では、行政改革大綱の策定のため、平成 18 年度当初から、課長を中心とした「行政改革推進本部」、市民の中で有識者を中心とした「行政改革推進委員会」を設置して策定に取り組むこととしています。

また、行財政改革を推進するにあたり、広く市職員の意見の取り入れも可能とするため、平成 17 年度から課長補佐を中心とする「行財政改革プロジェクト班」更にその下部組織として係長を中心とする「行財政改革作業部会」を立ち上げ、行政改革・財政改革・意識改革の 3 項目を重点的に、協議を行っております。

今後は、この中で取りまとめられた案を行政改革推進本部へ提案していくこととしています。

今回策定した集中改革プランについては、平成 21 年度までの取り組み目標を掲げ、今後の行政改革へ向けた指針とすることとなりますが、平成 18 年度に策定予定の「行政改革大綱」により、見直しが必要な場合は、適宜見直しを行いながら、行政改革を積極的に推進します。

1. 事務事業の再編・整理、統合・廃止

これまでも、公立保育園の統合、小学校の統合、旧阿蘇町の給食センターの民間委託等により、業務のスリム化を図ってきたところですが、今後は、限られた財源の中で、高度化する市民ニーズに適切に対応するため、全ての事務事業について見直しを行いながら、廃止、縮小、統合を進めるなどの整理合理化を図ります。特に、合併で肥大化した行政組織の見直し、補助金、負担金、委託料等の見直しを重点的に行うことにより抜本的な改革を行います。

また、自主財源を確保するため、市税等の徴収率向上を図るとともに、各施設の使用料の見直し、窓口業務に係る手数料の見直しを行います。

主な見直し事項

区 分	見直し内容	目標達成年度
行政組織の見直し	課・係の統廃合を行い、組織のスリム化を図る。	平成 19 年度
支所機能の見直し	支所の業務を見直し、主に窓口業務、本庁との伝達業務を主とする機能の見直しを図る。	平成 19 年度
公立施設の見直し	保育園を含めた公立施設の統合等見直しを図る。	平成 21 年度
行政委員会の見直し	農業委員会、選挙管理委員会、監査委員等の行政委員会の統合を図る。	平成 19 年度
窓口業務の見直し	総合窓口の設置、業務時間の延長などの改善を図るとともに、手数料の見直しを図る。	平成 19 年度
補助金・負担金・委託料の見直し	補助内容・業務内容等を精査しながら、見直しを図る。	平成 21 年度
各種団体の統合	合併時に統合されていない各種団体の統合を図る。	平成 21 年度
各種イベントの見直し	合併前から行われているイベントについて、統合、廃止を視野にいれた見直しを図る。	平成 21 年度

2. 民間委託等の推進(指定管理者制度の活用を含む)

(1) 民間委託の推進

本市においては、これまでも民間委託など民間活力の導入を進めてきましたが、厳しい財政状況を考慮すると、早急に組織のスリム化・経費節減を図らなければならない状況であり、今まで以上に民間への委託化を進める必要があります。

このような状況を考慮し、本市においては、各施設の状況及び業務内容を分析し、委託できる施設及び業務については、積極的に民間委託を推進していきます。

(2) 指定管理者制度の活用

「公の施設」の管理委託は、公共団体、公共的団体、政令で定める出資法人に限定されていましたが、改正地方自治法に基づく指定管理者制度施行により、「公の施設」の管理を法人その他の団体に委託できるようになったことから、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、経費の節減等を図ることを目的として、同法の規定の範囲内で各地方公共団体の判断により運用がなされているところです。本市においても「阿蘇市公の施設の指定管理者制度に係る運用指針」に基づき、行政改革の有効な手段として活用し、より質の高い市民サービスの提供に努めます。

(3) 平成 16 年度までに行った主な業務委託

本市においても事務事業及び公の施設管理について、これまでも民間委託など民間活力を導入しながら業務委託を積極的に進めています。

事務事業

ア 全部委託

一般ごみ収集、水道メーター検針、ホームヘルパー派遣、在宅配食サービス

イ 一部委託

道路維持補修、嘱託登記、電算システム管理、公用車運転、学校給食調理(旧阿蘇町のみ)、学校給食配送(旧阿蘇町のみ)、庁舎清掃、庁舎夜間警備

公の施設の管理状況

施設区分	直営	委託	一部委託	合計
児童福祉施設	13	2		15
老人福祉施設			3	3
保健施設	4	1	2	7
市営住宅	33			33
産業振興施設	15	15	3	33
文教施設	2			2
スポーツ施設	9	4		13
公民館	14			14
公園	17			17
その他施設		1	1	2
計	107	23	9	139

(4) 平成 17 年度から平成 21 年度までの取組目標

現在、直営の施設及び事務についても、民間委託等も視野に入れながら、平成 21 年度までに、そのあり方を検討します。

委託施設等の取組

現在、委託している 23 施設については、原則として、全て指定管理者制度の導入を予定しています。

指定管理者制度導入予定施設一覧

施設名
阿蘇市立赤水保育園(赤水)
阿蘇市立永草保育園(永草)
阿蘇市阿蘇保健福祉センター(内牧)
阿蘇市農村環境改善センター(内牧)
はな阿蘇美(小里)
阿蘇市ふれあい農園(西町)
阿蘇市作業管理休養施設(西町)
阿蘇市馬鈴薯選別場(小地野)
阿蘇市高品質堆肥製造施設(狩尾)
阿蘇市一の宮町インフォメーションセンター(宮地)
阿蘇市一の宮町中央駐車場(宮地)
阿蘇市古代の里キャンプ村(手野)
阿蘇市ユースホテル(黒川)
阿蘇市神楽苑(小地野)
阿蘇市なみの高原やすらぎ交流館(小地野)
阿蘇市森の体験交流施設(小地野)
阿蘇市森林のトレイ製作工場(波野)
阿蘇市温泉センター(黒川)
阿蘇テレワークセンター(西湯浦)
阿蘇市阿蘇体育館(内牧)
阿蘇市阿蘇体育館武道場(内牧)
阿蘇多目的広場(内牧)
阿蘇市阿蘇農村公園あぴか(黒川)

直営施設等の取組

現在、直営の 107 施設、一部委託の 9 施設及び今後新設される施設についても、個別法令の規定で制限があるものを除き、指定管理者制度の導入の可否を選定委員会で検討し、公募を原則として積極的に活用していきます。

3. 定員管理及び給与の適正化等

(1) 定員管理の適正化

職員数の推移

平成 11 年度の普通会計の職員数は、410 名でしたが、平成 16 年度は、384 名となり、26 名の削減を行っています。

また、平成 17 年度については、合併に伴う旧 3 町村の合併協議会の合意事項として、新規の採用の抑制を行ったことにより、374 名となり、平成 11 年度と比較すると 35 名の職員を削減しました。

平成 11 年度から 17 年度までの職員数の推移 (単位:人)

区 分	職員数		
	平成 11 年度	平成 16 年度	平成 17 年度
一 般 行 政	343	323	323
特別行政(教育)	67	61	51
合 計	410	384	374

* 各年度の職員数は、4 月 1 日現在

* 平成 11 年度と平成 16 年度については、旧 3 町村の職員数の合算

* 平成 17 年度については、合併後の職員数

職員数の現状及び今後の適正化計画

前述のとおり、平成 11 年度から比較すると、職員数は減少傾向にあるものの、定員モデル及び類似団体と比較しても、本市の職員数は超過傾向にあることが分かります。また、合併を行ったとはいえ、国の三位一体改革による地方交付税の削減等により財政状況は依然として厳しいものがあり、人件費の更なる歳出削減に努めなければなりません。

このような状況から、事務事業の見直し、組織のスリム化、早期勧奨退職の実施及び新規採用者の抑制を図りながら、職員数の削減に努めるとともに、少数精鋭主義による定員適正化を図ることが急務です。

よって、平成 22 年度までに、普通会計の職員数を現在より 50 名、率にして約 13%削減した 324 名にすることを目指します。

阿蘇市定員モデル

(単位:人)

区 分	平成 17 年 4 月 1 日現在 職 員 数	定員モデル (第 8 次モデル)	超過数
一般行政 (教育関係除く)	323	283	40

* 定員モデルは、普通会計部門のうち、一般行政部門に限定して職員数を比較する指標であるため、特別行政(教育関係)や公営企業会計の比較はできない。

類似団体職員数

(単位:人)

区 分	部 門	平成 17 年 4 月 1 日現在 職 員 数	類似団体職員数 A - 1 型	超過数
一般行政	議会・総務	89	79	10
	税務	22	20	2
	民生・衛生	133	101	32
	農林水産・商工	57	37	20
	土木(建設)	22	28	6
一般行政計		323	265	58
特別行政	教育	51	60	9
普通会計の計		374	325	49

* 類似団体職員数は、普通会計部門の職員数を比較できる特徴があり、定員モデルでは比較出来ない教育関係の分析もできる。

* A - 1 型:人口 35,000 人未満で、第 2 次・第 3 次産業の占める割合が 85%未満の市

平成 22 年度における普通会計職員数の目標値

(単位:人)

区 分	平成 17 年 4 月 1 日現在 職 員 数	平成 22 年 4 月 1 日現在 目標職員数	削減目標数
一般行政	323	276	47
特別行政(教育)	51	48	3
合 計	374	324	50

定員適正化計画について

平成 18 年 3 月に「阿蘇市定員適正化計画」を策定し、公営企業会計等も含めた計画的な職員削減計画を策定しました。本計画においては、平成 21 年度までの各年度の退職・新規採用者数を含めた適正化目標を掲げています。

今後は本計画に沿った定員適正化に取り組んで参りますが、社会情勢の変化、更なる地方分権の推進、財政状況の変化等が生じた場合は、必要に応じて本計画を見直すこととします。

(2) 給与の適正化

給与構造改革について

公務員給与については、職員の士気を確保しつつ、能率的な人事管理を推進するため、年功的な給与上昇要因を抑制した給与システムを構築するとともに、職務・職責や勤務実績に応じた適切な給与を確保することから、平成 18 年 4 月から給与構造の抜本的見直しが図られます。

これは、各地域の民間企業の給与水準を踏まえ、全国共通に適用される給料表の水準を平均 4.8%引き下げ、民間賃金の高い地域には、地域間調整を図るための手当を支給することとし、年功的な給与制度については、職務・職責に応じた給料構造へ転換するものです。

本市においては、給料表や諸手当の内容についても、原則として国に準じて行う考えから、国と異なる基準で職員給与等を支給することは不適切であり、市民の理解が得られません。

これらのことを踏まえ、原則として、給料・手当ともに国と同じ基準とすることとし、新給与制度への移行を踏まえた適正化を以下のとおり図ります。

新給料表への移行について

平成 18 年度からは、人事院勧告を受けて、給与構造の抜本的改革が図られることとなり、給料表の水準が平均 4.8%引き下げられることとなりました。本市においても、国の構造改革にならい、平成 18 年度から新給料表への移行を行います。

給料及び昇給制度等

区 分	国	阿蘇市	今後の方針
最高・枠外の取扱	枠外到達時 18 月、以後 24 月ごと に昇給	国と同じ。	左記の項目は、平成 18 年度からの給与構 造の抜本的見直しに より、国においても基 準が変わることとなる が、国に準じた運用 を行うことで適正化を 図る。
初任給調整	短大卒程度の試 験採用者のみ 6 月 短縮	国と同じ	
昇給停止	55 歳昇給停止	56 歳昇給延伸、58 歳 停止	

各種手当(国と同一基準のもの)

区 分	国	阿蘇市
扶養手当	配偶者 月額 13,000 円 配偶者以外の扶養親族 2 人目まで 月額 6,000 円 配偶者のいない場合の 1 人目 月額 11,000 円 扶養親族でない配偶者を有する場合の 1 人目 月額 6,500 円 その他の扶養親族 月額 5,000 円 * 16 歳から 22 歳の子を有する場合は 1 人につき月 額 5,000 円が加算される。	国と同じ
期末勤勉 手当	年間支給率 期末手当 3.0 月 勤勉手当 1.45 月	国と同じ

各種手当(国と基準が異なるもの)

区分	国	阿蘇市	今後の方針
住居手当	借家・借間居住者 家賃の額に応じ、月額 12,000円から27,000円の 間で支給 持家所有者 新築・購入後5年まで 月額2,500円 新築・購入後5年経過後 月額1,000円	借家・借間居住者 国と同じ 持家所有者 月額3,500円	持家所有者の住居手当については、今後是正する方向で検討する。
通勤手当	通勤距離2km以上の職員に通勤距離に応じ月額2,000円から24,500円の範囲で支給	通勤距離2km以上の職員に通勤距離に応じ月額2,000円から11,300円の範囲で支給	平成18年度より、13,700円を上限として支給する。

特殊勤務手当

区分	支給要件	今後の方針
山上勤務手当	阿蘇山上に勤務する職員に対し、月額3,000円支給	財政状況が厳しいことから、当分の間、支給を凍結する。
税務手当	市税の賦課及び徴収業務に従事する職員に対し月額7,000円支給	
福祉業務手当	老人ホーム、保育園、子育て支援センターに勤務する職員に対し月額3,000円支給	
生活保護業務手当	生活保護業務に従事する職員に対し、月額5,000円支給	
危険手当	建設課又は農政課に勤務する職員で、所属長が危険と認める現場作業に従事したときに、1回につき400円支給	

退職手当

熊本県市町村職員退職手当条例の規定に基づき支給しています。

地域手当

支給対象地域外のため支給しません。

時間外勤務手当の縮減

職員の適正配置を行い、時間外勤務の縮減を図るほか、週に一度は一斉退庁日を設定する等、職員の健康障害の防止を図りながら、総人件費の圧縮を行います。

管理職手当

財政状況が非常に厳しいことから、当分の間、管理職手当の一律カットを行います。

区 分	現 行	今後の方針
課 長 職	8%	2%
補 佐 職	6%	1%

(3) 定員・給与等の公表

定員・給与等については、平成 16 年度の地方公務員法の改正を受け、「阿蘇市人事行政の運営等の状況の公表に関する条例」を制定し、広報誌に掲載したところですが、平成 18 年度からは広報誌に加えインターネットを利用した阿蘇市のホームページ等を利用しながら公表していきます。

(4) 人材育成の推進

少子高齢化、財政状況の悪化、情報化の進展、環境に対する関心の高まり等、社会情勢が大きく変化する中で、行政に対する市民のニーズは大きく変化しています。更に、地方分権の推進は、政策の立案、自己責任における事業の実施など行政基盤の強化を求めるものです。

厳しい財政状況の中、人員の削減は避けられる状況ではなく、資質の高い職員による少数精鋭での事業の実施と人的資源の開発・育成に努めなければならない状況です。本市においても、これらの状況を勘案し、平成 18 年度中に「人材育成基本方針」を策定し、新たな発想と政策課題に挑戦する意欲や高い専門性をもった職員の育成に努めます。

4. 第三セクターの見直し

(1) 第三セクターの現状と課題について

第三セクターを取りまく情勢はバブル崩壊後、経済環境が変化する中で、経営が深刻化するなど一段と厳しさを増しており、地方公共団体においては、このような社会経済情勢の変化等に適格に対応し、関係する第三セクターについて、その運営改善等に積極的に取り組むことが求められています。

第三セクターの活用に当たっては、指定管理者制度の創設等も踏まえ、他の手法で行う場合との比較を行いつつ、当該第三セクターの意義、費用対効果、収支の見通し、関与のあり方等について絶えず検証するとともに、第三方式のメリットが十分に発揮されるよう、民間資本の人材の参画を促進する等その経営ノウハウを積極的に活用する必要があります。

また、第三セクターの経営悪化は設立団体の財政運営に大きな影響を及ぼすケースもあり得ることから、地方公共団体は第三セクターの健全な運営の確保に万全を期し、もって住民の信頼に添えていくことが不可欠であり、点検評価の結果を踏まえつつ、必要に応じ、事業の見直し、廃止、民間譲渡、完全民間譲渡等を行うことが望まれます。また、経営悪化が深刻化し第三セクターの存続が危ぶまれる場合には、問題解決を先送りすることなく、法的整理を含め抜本的な対応を行う必要があります。

これらの諸点を踏まえて、総務省において第三セクターに関する指針が平成 15 年 12 月 12 日改定されました。改定のポイントは次のとおりです。

外部の専門家による監査を活用する等、監査体制の強化を図ること。

政策評価の視点も踏まえ、点検評価の充実、強化を図ること。

情報公開様式例を参考に積極的かつ分かりやすい情報公開に努めること。

完全民営化を含めた既存団体の見直しを一層積極的に進めること。

本市においては、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、町村合併前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ましたが、新たに地方自治法の改正により、指定管理者制度が実施され、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、公の施設等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ます。

(2) 第三セクターの現況について

本市には次のとおり第三セクターが設立されています。

平成 16 年度末時点における第三セクターの法人数等 (単位:百万円)

法人名	設立年月日	出資総額	うち市分	
			出資額	出資割合
有限会社神楽苑	平成 9 年 5 月 26 日	9.5	9.0	94.7%
東阿蘇観光開発株式会社	昭和 61 年 8 月 16 日	110.0	50.0	45.5%
財団法人阿蘇勤労者いこいの村	昭和 59 年 1 月 18 日	4.0	4.0	100%
財団法人阿蘇グリーンストック	平成 7 年 4 月 3 日	155.0	50.0	32.3%
財団法人阿蘇市地域振興公社	平成元年 8 月 1 日	30.0	30.0	100%
株式会社阿蘇アグリスクエア	平成 10 年 12 月 17 日	11.5	7.5	65.2%

*「出資総額」、「うち市分」の数値については、平成 16 年 3 月 31 日時点による。

本市の第三セクターにおける役職員は次のとおりです。

平成 16 年度末における役職員数 (単位:人)

法人名	役職員数	職員数	合計
有限会社神楽苑	14	12	26
東阿蘇観光開発株式会社	5	8	13
財団法人阿蘇勤労者いこいの村	7	27	34
財団法人阿蘇グリーンストック	25	5	30
財団法人阿蘇市地域振興公社	10	39	49
株式会社阿蘇アグリスクエア	5	19	24

(3) 第三セクターの見直しについて

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、統廃合や市の関与のあり方について抜本的な見直しを図ります。

特に次の事項に留意し、更なる経営改善に積極的に取り組みます。

外部による監査体制を強化するとともに、行政評価の視点を踏まえ点検評価の充実・強化を図ること。

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に努めること。

給与、役職員数の見直し、組織機構のスリム化等を行うこと。

市からの財政的・人的関与の見直しを行うこと。

(4) 検討委員会の設置及び基本方針の策定について

第三セクターの見直しの基本方針等を検討するため、平成 18 年 4 月から、「第三セクターのあり方の検討委員会」を設置し、協議します。

本市の取り組む課題と出資法人自らが取り組む課題について明らかにし、出資法人の統廃合や市の関与のあり方について抜本的な見直しを図ることを目的に、「第三セクターの見直しの基本方針」を平成 18 年度中に策定します。

基本方針策定後は、平成 19 年度から 21 年度までを取り組み目標の期間とし、見直しを進めます。

5. 経費節減等の財政効果

行政改革大綱等に基づき、旧町村でこれまでに職員削減、事務事業費削減を目的とした業務外部委託、施設等維持費の見直し、補助金等の整理合理化、投資的経費の見直し、内部管理経費の削減、滞納整理の強化、未利用財産の売却を行ってきており、平成 11 年度から平成 16 年度までの財政効果の総額として 27 億円程度の財政効果となっています。

しかし、これ以上に三位一体の改革により国庫補助負担金の廃止・縮減が行われ、併せて地方交付税の削減も進んでおり、財源面では今後も厳しい状況が続きます。

新たに阿蘇市として策定する総合計画等の着実な実現を目指す上で、健全な行財政運営は必要不可欠なものです。このためにも、さらに細部まで各業務を見つめ直し、行政経費削減と自主財源の確保に努めていく必要があります。

平成 11 年度から平成 16 年度までの削減効果は以下のとおりです。

(1) 職員削減【効果額 772 百万円】

効率的な組織体制を進めながら、退職者数に対する新規採用者を抑制し、職員数の削減を実施しました。

効果額については、年度ごとの増減数に、職員 1 人当りの人件費平均を乗じて後年度まで影響があったものとして算出しています。

地方財政状況調査上の普通会計職員数 (単位:人)

	H12	H13	H14	H15	H16	H17
職員数	406	396	381	383	384	374
対前年度		10	15	2	1	10

* 各年度の職員数は、4 月 1 日現在

(2) 民間委託による事務事業費削減【効果額 377 百万円】

事務事業を見直し、職員数削減を目的として、職員で実施していた業務を積極的に外部委託しました。

効果額については、外部への委託料に含まれる 1 人当り人件費を職員 1 人当り人件費平均に置き換えた場合の額を、委託開始年度から平成 16 年度まで累計した額です。

平成 11 年度以降委託開始した主な業務

- ・老人ホーム調理業務(平成 13 年度)
- ・アゼリア 21 管理運営業務(所長分)(平成 13 年度)
- ・学校給食センター業務(平成 15 年度)

(3) 施設等維持費の見直し【効果額 234 百万円】

市内に有する公共施設(庁舎、公園、保育所、保健福祉施設、観光施設、小中学校、体育施設等)の施設管理経費を見直し、管理業務の外部委託化や、その後の委託料の削減、光熱水費及び燃料費、修繕料の節減に努めました。

効果額については、年度ごとに見た施設維持管理経費の中で、対前年度増減額が平成 16 年度まで影響があったものとして算出したものです。

削減効果のあった主な施設

- ・燃料費、光熱水費等の節減によるもの：庁舎、保育所、小中学校
- ・管理委託料の減によるもの：阿蘇中央公園、下り山水源公園、坊中野営場、神楽苑及び神楽殿、アゼリア 21
- ・管理外部委託開始によるもの：阿蘇保健福祉センター、阿蘇給食センター、阿蘇農村公園あぴか

(4) 補助金等の整理合理化【効果額 216 百万円】

毎年度恒常的に支出されている市単独補助金の必要性及び補助基準を見直し、新たに必要とされる経費への財源確保を図りました。

効果額については、平成 11 年度から平成 16 年度にかけて支出した経常的な市単独補助金ごとの対前年度増減額を、平成 16 年度まで影響があったものとして算出し、そのうち減額効果のあった補助金を累計したものです。

削減効果のあった市単独補助金 160 件のうちの主な補助金

- ・職員研修補助金、神楽フェスティバル補助金、大阿蘇航空祭補助金、海外研修補助金、アゼリアフェスタ補助金

(5) 投資的経費の見直し【効果額 534 百万円】

厳しい財政状況の中、緊急性、必要性に応じて取捨選択し、財政状況の悪化を招くことのないよう最低限の事業を実施しています。

効果額については、年度ごとの対前年増減額が平成 16 年度まで影響があったものとして算出しています。

なお、平成 16 年度においては、合併前の旧町村単位での継続分等の事業が集中した為、通年より増となっています。

普通会計上の普通建設事業の推移

(単位:百万円)

	H11	H12	H13	H14	H15	H16
決算額	3,047	3,422	2,328	2,926	2,762	3,448
うち一般財源	999	924	886	855	740	1,274
対前年度		75	38	31	115	534

上表に示してありますように、普通建設事業費に要した一般財源が抑制されていますが、このことは反面、今後真に必要な建設事業まで実施できない状況になる恐れも予想されますので、今後、更に徹底した経常的な経費(人件費、物件費、補助費、扶助費、公債費等)の抑制・削減に取り組み、財源の確保に努める必要があります。

(6) 内部管理経費の見直し[効果額 478 百万円]

事務事業の見直しを進めながら臨時職員の雇用抑制、公用車の利活用及び視察研修等旅費の抑制、消耗品及び備品購入の抑制、通信運搬費の節減等実施し、事務事業に要する経費の削減を図りました。

効果額については、年度ごとの対前年増減額が平成 16 年度まで影響があったものとして算出しています。

普通会計における委託料を除く物件費(賃金、旅費、需用費等)の推移

(単位:百万円)

	H11	H12	H13	H14	H15	H16
決算額	790	757	735	703	663	614
対前年度		33	22	32	40	49

(7) 税の徴収対策[効果額 22 百万円]

自主財源の確保及び住民負担の公平性を保つことを目的に、不動産公売及び預金差押さえ等を実施しました。(換価件数約 600 件)

効果額については、平成 11 年度以降実際に収入した額の累計です。

(8) 未利用財産の売払【効果額 70 百万円】

利用目的を終了した土地建物の売払いや、山林の立木売払等を行い、自主財源の確保に努めました。

効果額については、平成 11 年度以降実際に売払った額の累計です。

主な売却

- ・旧母子センター跡地(平成 11 年度)
- ・狩尾宅地分譲(平成 12 年度から平成 16 年度)
- ・笹倉公有地(平成 15 年度)
- ・警察官舎及び用地(平成 16 年度)

6. 地方公営企業等

(水道事業)

本市の水道の現状は、渇水期における水不足という問題を抱えており、将来、市全体の安定供給を考慮すれば、新たな水源の開発が必要であります。

また、簡易水道も含めた維持管理施設の近代化を進め、清浄にして豊富低廉な水の安定供給体制を確立するためにも、積極的な設備投資を行いながら効率的な運営を行うことで経費削減に努めます。

1. 経営改革の推進

(1) 平成 16 年度末時点におけるこれまでの経営改革の取組実績

民間委託の実績

- ・メーター検針業務
- ・料金徴収業務(約 80%)
- ・水質試験業務
- ・高圧受電設備管理業務
- ・施設維持管理業務(約 20%)

収益増加の取組実績

- ・老朽管布設替による有収率の向上
- ・個別徴収の強化
- ・口座振替推進による収納事務の効率化

(2) 平成 17 年度から平成 21 年度までの 5 年間の経営改革の取組目標

民間委託の導入目標

- ・施設維持管理業務の委託を 80%程度まで引き上げる。

収益増加への取組目標

- ・料金徴収について、コンビニエンスストア収納を検討する。
- ・民間委託の拡大による職員数の削減。

2. 定員管理及び給与の適正化等

(1) 市の定員適正化計画に準じます。

各年度の職員数の実績

(単位:人)

区 分	H11	H12	H13	H14	H15	H16	H17
職 員 数	14	15	16	15	15	15	12
対前年度増減数	-	1	1	1	0	0	3

* 各年度の職員数は、4月1日現在

年度別職員数の目標

(単位:人)

区 分	H17	H18	H19	H20	H21	H22
職 員 数	12	13	13	13	12	11
採用予定者数	0	3	1	1	0	0
退職予定者数	2	0	1	1	1	-
対前年度増減数	3	1	0	0	1	1

* 各年度の職員数は、4月1日現在

(2) 給与の適正化

- ・一般会計部門に準じます。

(3) 定員・給与等の公表

- ・一般会計部門と合わせ、「市のホームページ」等で公表します。

3. 経費節減等の財政効果

(1) 平成 16 年度末時点におけるこれまでの取組実績

収入関係

- ・定期的な個別徴収の実施
- ・口座振替の推進

支出関係

- ・民間委託の実施

(2) 平成 17 年度から平成 21 年度までの 5 年間の経費節減等の取組目標

事務事業の見直しを行うとともに民間委託を含めた業務の効率化を図りながらコスト削減に努めます。

収入関係

- ・コンビニエンスストア収納の検討
- ・定期的な個別徴収の継続
- ・合併に伴う水道料金の不均衡是正

支出関係

- ・民間委託による職員削減
- ・職員手当の見直し

(下水道事業)

下水道事業は、昭和 52 年から事業に着手し、全体計画 572ha うち認可面積 323ha の整備を進めています。

内牧・乙姫処理区の整備がほぼ完了し、本年度から黒川処理区を新しく認可を受け整備を進めています。黒川処理区整備に伴い管きょ整備費、浄化センター汚泥処理槽の増築費や既存施設の老朽化に伴う改修費と事業費が多くなることから、計画的な整備が必要となってきます。

今後は普及率及び水洗化率の向上ならびに下水道使用料の見直しなど下水道事業の合理的な経営に努めます。

1. 経営改革の推進

(1) 平成 16 年度末時点におけるこれまでの経営改革の取組実績

- ・下水道使用料徴収委託(昭和 61 年度実施)
- ・汚泥処理委託(平成 4 年度実施)
- ・処理場維持管理業務委託{中継ポンプ場含む}(平成 8 年度実施)
- ・水質分析管理委託(平成 8 年度実施)
- ・個別設置メーター検針委託(平成 8 年度実施)
- ・電気管理委託(平成 12 年度実施)

(2) 平成 17 年度から平成 21 年度までの 5 年間の経営改革の取組目標

- ・普及率の向上
- ・水洗化の促進

2. 定員管理及び給与の適正化等

(1) 定員管理の適正化

市の定員適正化計画に準じます。

区 分	H11	H12	H13	H14	H15	H16	H17
職 員 数	7	7	8	8	8	7	7
対前年度増減数	-	0	1	0	0	1	0

* 各年度の職員数は、4月1日現在

年度別職員数の目標

(単位:人)

区 分	H17	H18	H19	H20	H21	H22
職 員 数	7	7	7	7	7	7
採用予定者数	0	0	0	0	1	0
退職予定者数	0	0	0	1	0	-
対前年度増減数	0	0	0	0	0	0

* 各年度の職員数は、4月1日現在

(2) 給与の適正化

・一般行政部門に準じます。

(3) 定員・給与等の公表

・一般会計部門と合わせ、「市のホームページ」等で公表します。

3. 経費節減等の財政効果

(1) 平成 16 年度末時点におけるこれまでの取組実績

下水道施設の維持管理費の節減や職員数の削減を図り、経費の節減に努めました。

収入関係

・水洗化促進

支出関係

・職員数の1名減

・職員手当関係減額

(2) 平成 17 年度から平成 21 年度までの 5 年間の経費節減の取組目標

本市では管理、場内清掃等の維持管理に関する全ての業務を民間に委託していますが、今後は下水道汚泥の減量化、不明水による運転経費の削減に努め、また浄化センター施設、管きょ埋施設等の老朽化に伴う補修経費等が予測されるので改築等の合理的な経費削減に努めます。

収入関係

・水洗化の促進

・下水道使用料の改定

支出関係

- ・市全体での給与の見直し
- ・市全体での職員手当の見直し
- ・経常経費の削減

(病院事業)

地域住民に、より安全で安心な医療サービスを提供できるよう職員の病院利用者に対する意識改革を図り、保健・福祉との連携を強化し、健康相談や健康診断、介護支援など多様な住民ニーズに対応できる体制の構築を図り、地域医療機関との連携を強化し、二次救急医療体制の充実を図ります。

また、中核病院としての役割を果たすために、施設の改善、医療機器等の整備を進め経費節減のため民間委託等も検討し経営改善に努めます。

1. 経営改革の推進

(1) 平成 16 年度末時点におけるこれまでの経営改革の取組実績

民間委託の実績

- ・清掃業務委託(昭和 50 年 4 月実施)
- ・医療事務委託(昭和 63 年 4 月実施)
- ・看護補助業務委託(平成 8 年 7 月実施)
- ・給食業務委託(平成 8 年 10 月実施)
- ・宿日直業務委託〔警備含む〕(平成 15 年 6 月実施)

収益増加の取組実績

- ・人工透析開始〔15 床〕(平成 9 年 10 月実施)
- ・休日、夜間診療における預り金制度実施(平成 9 年 11 月)
- ・人工透析の増床〔1 床〕(平成 11 年 10 月実施)
- ・看護体制の見直し〔3:1 2.5:1〕(平成 15 年 9 月実施)
- ・人工透析の増床〔6 床〕(平成 16 年 11 月実施)
- ・救急外来の整備(平成 17 年 3 月実施)
- ・診療費の夜間徴収の実施

* 看護体制とは、看護師 1 名に対する患者数をいう。

組織・体制の見直し実績

- ・小児科の開始〔週2日〕(平成5年4月実施)
- ・脳神経外科の開始〔毎週火曜・午前中〕(平成10年6月実施)
- ・歯科の廃止(平成10年8月実施)
- ・小児科診療日の変更〔週3日〕(平成14年8月実施)
- ・小児科診療日の変更〔週4日〕(平成15年4月実施)
- ・病床数の見直し〔一般144床 100床〕(平成15年9月実施)
- ・療養病床の導入〔42床〕(平成15年9月実施)
- ・医局の一本化(平成17年3月実施)

(2)平成17年度から平成21年度までの5年間の経営改革の取組目標

民間委託の導入目標

- ・今後5年間の間に民間委託できる業務を検討していきます。

収益増加への取組目標

- ・休日、夜間診療における預り金制度の継続。
- ・施設環境・医療機器の充実を図ります。
- ・職員の意識改革を行います。

資産の有効活用方策等の検討目標

- ・医師住宅の空き家の有効利用(空き家を市民に賃貸するなどの検討)

組織・体制の見直し

- ・産婦人科の廃止(平成17年7月実施)
- ・リハビリテーション科、循環器科の新設(平成17年7月)

2. 定員管理及び給与の適正化等

(1)定員管理の適正化

市の定員適正化計画に準じます。

各年度の職員数の実績

(単位:人)

区 分	H11	H12	H13	H14	H15	H16	H17
職 員 数	90	91	89	91	91	91	89
対前年度増減数	-	1	2	2	0	0	2

* 各年度の職員数は、4月1日現在

年度別職員数の目標

(単位:人)

区 分	H17	H18	H19	H20	H21	H22
職 員 数	89	96	96	96	97	97
採用予定者数	5	10	2	1	2	6
退職予定者数	7	2	1	1	6	-
対前年度増減数	2	0	0	0	1	0

* 各年度の職員数は、4月1日現在。よって、平成17年度の採用者5名のうち4名については、年度途中の採用のため、89名の中には含まれない。

* H18年の7名の増員は、医療監視指摘事項である標準医師数(医療法上の標準医師数約8名に対し当院は現在6名)不足による内科医師1名の増員、看護体制2.5:1導入に伴う看護師不足による5名増員、リハビリ患者の増加に伴い、リハビリ収益の増収を図るための理学療法士1名の増員である。H21年の1名の増員は、標準医師数達成のための増員予定である。当院の規模を考慮すれば、96名前後の職員数は妥当であり、今後、医師を除いては、退職者の補充のみを行い当面は現状を維持して行く。

(2) 給与の適正化

給与

- ・一般会計部門に準じます。

特殊勤務手当

- ・病院における特殊勤務手当は、医療従事者という特殊な点を考慮し、見直しの対象としません。

(3) 定員・給与等の公表

一般会計部門と合わせ、「市のホームページ」で公表するとともに、「阿蘇中央病院ホームページ」においても公表します。

3. 経費節減等の財政効果

(1) 平成16年度末時点におけるこれまでの取組実績

収入関係

(ア) 未収金徴収対策

- ・定期的に診療費の夜間徴収等の実施
- ・休日、夜間診療における預り金制度(平成9年11月)

(イ) 看護体制の見直し

- ・看護体制を3:1から2.5:1にすることで、看護基準料の増収を図りました。

(平成 15 年 9 月)

支出関係

(ア)人件費削減

- ・清掃、医事、給食等の民間委託の実施。
- ・退職者補充に伴う、若年層の採用。

(2)平成 17 年度から平成 21 年度までの 5 年間の経費節減等の取組目標

診療報酬改定等、病院を取巻く環境が益々厳しくなる中、民間委託のできる部署を模索し、今後、より一層の効率化を図るとともに職員の経費節減に対する意識を高め、更なる経費節減に努めます。

収入関係

- ・地域医療機関との病診・病病連携を強化し、入院・外来収益の増加に努めます。

支出関係

- ・管理職手当の削減、臨時・嘱託職員の雇用抑制等、人件費の削減に努めます。

(阿蘇山観光事業)

阿蘇山周辺の観光的利用の促進を図り、且つ、青少年の健全育成に資することを目的として、本市が自主事業を展開している阿蘇山公園道路及び市営売店並びに阿蘇市ユースホステルの適正運営に努めます。

1. 経営改革の推進

(1)平成 16 年度末時点におけるこれまでの経営改革の取組実績

各事業の管理運営業務を外部委託することにより、市職員を全て削減しました。

- ・阿蘇市ユースホステル管理運営業務の外部委託(昭和 50 年 4 月実施)
- ・阿蘇山公園道路及び売店管理運営業務の外部委託(平成 8 年 4 月実施)

(2)平成 17 年度から平成 21 年度までの 5 年間の経営改革の取組目標

阿蘇山上の観光振興を図るため、資産を有効活用し、経営基盤の強化に努めます。

- ・指定管理者制度導入の検討
- ・現在休止中である阿蘇山スキー場の有効活用に関する検討
- ・施設使用料改定の検討

2. 定員管理及び給与の適正化等

各事業の管理運営業務を外部委託しているため、市職員の配置はなく定員適正化を完了しています。

3. 経費節減等の財政効果

(1)平成 16 年度末時点におけるこれまでの取組実績

各事業の管理運営業務を外部委託することにより、人件費・維持管理費の節減を図り、経費節減に努めました。

(2)平成 17 年度から平成 21 年度までの 5 年間の経費節減等の取組目標

指定管理者制度導入の検討を行い、民間事業者等のノウハウを活かし、一層の経費削減、収益増加に努めます。

- ・阿蘇山上観光の安全性向上対策に関する検討
- ・国の推進するビジット・ジャパン・キャンペーンと連携した外国人観光客の誘致