

第三次南関町行政改革
 集中改革プラン（H17～H21）の推進状況
 （1）事務・事業の再編・整理、廃止・統合

| No. | 実施項目 | 説明 |
|-----|-----------------|--|
| 1 | 事務事業評価システムの導入 | 効率的で効果的な行財政運営を確保するため、町が行う事務事業を事業成果の観点から客観的に評価する、「南関町事務事業評価実施要項」を作成中です。 |
| 2 | イベントの統廃合の推進 | 関所まつり、陶器梅まつりについては、これまで別々に行っていた実行委員会をH18年度から1本化し、今後の方向性を議論していただきましたが、それぞれにまつりの性格が違うというような理由から、従来どおりの開催となっているところです。 |
| 3 | 普通建設事業の重点的な配分 | 長期財政計画に基づき、毎年、ローリング方式で実施計画を策定し、事業の重要性、必要性、緊急性の高いものから実施することとしています。 |
| 4 | 補助金の整理統合 | H17年度において町単独補助金の10%削減を行いました。今後有効性、必要性、妥当性などについて適切に評価しながら縮減に努めることにしています。 |
| 5 | 消耗品予算管理の一元化 | 各課が予算を持ち、注文から納品まで各課で行っていましたが、原課でしか使用しない特別なものを除き、一般の消耗品は全て総務課で一括集中管理することにし、効率化とともにコスト削減に取り組んでいます。 |
| 6 | 臨時職員等の保険手続きの合理化 | 各事業所（保育所、延寿荘、教育委員会、給食センター）で行っていた臨時職員の雇用保険、社会保険の取得・喪失手続き等については、H18年5月から事業所を統合し（労災のみ給食センターは別）、総務課で一括して事務処理することにより、同類事務の簡素化・効率化を図っています。 |
| 7 | 広報なんかんの利用拡充 | 各課から個別に配布されていたチラシ等を、早めに事業計画をたてることにより広報の記事とし、事務の簡素化・効率化を図っています。また、翠の風など定期刊行物を広報への綴じ込みとするなど、事務の簡素化・効率化を図っています。 |
| 8 | 両面印刷の推進 | 裏紙利用の徹底とともに両面印刷の推進を行っています。 |
| 9 | 区外住民への文書等発送の効率化 | 郵便による発送から、シルバー人材センターへの委託に変更することにより、封入事務等が不要となり、加えて発送費用の削減を行っています。 |
| 10 | 申請手続等の簡素化 | 住民サービスの向上と事務処理の迅速化のため、随時、見直しを行っていくことにしています。 |
| 11 | 公文書のA版化 | 公文書のA版化については、決算書など一部を除きほぼ移行しています。 |

| No. | 実施項目 | 説明 |
|-----|---------------|---------------------------------------|
| 12 | 会議の効率化 | メール利用により、ペーパーレス化とともに会議開催の縮減に取り組んでいます。 |
| 13 | 事務処理のマニュアル化推進 | 各課で取り組み中です。 |

(2) 民間委託等の推進 ①公の施設

| No. | 実施項目 | 説明 |
|-----|---------------------|---|
| 1 | 保育園の民営化の推進 | 4園の保護者に対し、意見交換会、アンケート調査、民営化施設の視察などを実施し、H18年8月に保護者代表などからなる民営化検討委員会を設置しました。4回の検討委員会の後、H18年12月、「保育ニーズの高い第4保育園を先行して民営化すべき」との答申をいただきましたので、早速、議会にも説明し相談しました結果、民営化の時期はH20年4月とすることになりました。 |
| 2 | 延寿荘の管理運営の見直し | 養護施設の老朽化等の問題等とあわせ、指定管理者制度など民間活力の導入を検討していくことにしています。 |
| 3 | 総合文化福祉センターの管理運営の見直し | 総合文化福祉センターにつきましては、H18年9月から指定管理者制度を導入し、有限会社南の関うから館が管理運営を行っています。指定期間は、H20年3月31日までとなっています。 |
| 4 | その他の公共施設の管理運営の見直し | コスト削減や利用時間、開館日の見直しなど住民サービス向上のため、指定管理者制度等による民間活力の導入を検討していくことにしています。 |

(2) 民間委託等の推進 ②行政事務

| No. | 実施項目 | 説明 |
|-----|---------------|---|
| 1 | 民間委託の事務の調査・検討 | 「民間でできるものは民間で」の流れが進み、各自治体では、民間活力導入の検討が進められていますが、町ではこれまでの行政改革等により、ごみ収集や町道維持管理業務が直営から民間委託等に改善されています。今後ますます職員数の削減が進められることなどから、民間委託等によりサービスの向上、事務の簡素化・効率化、コスト削減等が図られる行政事務について、個人情報保護対策にも注意しながら、調査・検討していくことにしています。 |
| 2 | 事務の民間委託の導入 | 調査・検討の結果を踏まえ、委託可能な事務から随時導入を図ることにしています。 |

(3) 職員の定員管理及び給与の適正化等 ①定員管理の適正化

| No. | 実施項目 | 説明 |
|-----|--------------------|---|
| 1 | 定員管理計画の策定 | H17 H18 H19 H20 H21 |
| | | 退職数 4 2 4 6 4 |
| | | 採用数 2 0 3 3 2 |
| | | 職員数 150 148 147 144 142 |
| | | 削減数 2 2 1 3 2 (削減率6.6%) (退職数は各年3月31日、採用数及び職員数は各年4月1日) |
| 2 | 再任用制度、任期付職員制度導入の検討 | <p>再任用制度については、高齢化社会を迎える中、職員が長年培った能力や経験を有効に活用するとともに、公的年金の支給開始年齢の引き上げなどのために、H11年に地方公務員法が改正され、再任用制度が導入されました。</p> <p>しかし、小規模自治体の本町においては、職員削減の中、どのような職務があるのか検討を重ねています。職員の行政経験から税の滞納徴収や用地交渉等は考えられますが、近隣の町でも導入は進まず、本町でも再任用制度導入については条例も未制定であり、今後も、再任用制度に適する職務の検討を行うことにしています。</p> <p>任期付職員制度については、少子高齢化の進む中、育児休業をより取得しやすいように、地方公務員の育児休業に関する法律の改正が行われ、職員の育児休業の代替職員として、任期を定めて採用することができる制度（職員定数に含まなくてよい）が導入され、本庁においても条件整備ができ、運用は可能な状態にあります。</p> <p>しかし、育児休業期間は1年未満がほとんどであり、他の職員でカバーしたり、臨時職員で対応しているため、運用についての必要性は感じられませんが、育児休業が3年に及ぶ場合には、法令上いつでも可能な状態にありますので、その運用に努めることにしています。</p> |
| 3 | 勧奨退職制度利用の促進 | <p>国家公務員、地方公務員を問わず、行政改革推進には職員定数削減が必須条件であり、勧奨退職制度の利用促進が必要です。</p> <p>しかし、H18年4月から給与構造改革が進められ、小規模自治体においては単独での財政が厳しいため、退職手当組合に加入しており、勧奨による退職金の割り増しもあります。</p> <p>また、その他の制度の充実を図る必要があり、南関町一般職員の個別勧奨退職要綱を改正し、勧奨制度の活用を促進しています。</p> <p>H17年度早期退職者2人（定年退職者なし） H18年度早期退職者1人（定年退職者3人）</p> |

(3) 職員の定員管理及び給与の適正化等 ②給与の適正化

| No. | 実施項目 | 説明 |
|-----|-----------------|--|
| 1 | 人事評価による給与制度の見直し | <p>「南関町人材育成基本方針」の見直しのため、人材育成基本方針策定委員会のワーキングチーム会議を開催中で、H19年度内に新たな基本方針を策定予定です。</p> <p>この基本方針を基に、新人事評価基準を策定し、職務及び職責を重視し、実績等を反映する人事評価による給与制度への転換を図ることにしています。</p> |
| 2 | 高齢層職員昇給制度の見直し | <p>集中改革プラン策定時までのH18年3月31日までは、56歳昇給延伸、58歳昇給停止であったが、年功序列の給与上がりの公務員の給与構造の見直しによる給与カーブのフラット化の導入で、「56歳昇給延伸」、「58歳昇給停止」及び「給料表の枠外号給への昇給」の廃止措置を、H18年4月1日から導入しております。</p> <p>また、給与構造の見直しにより、中高年齢層の給与水準を平均5%引き下げ、給与カーブのフラット化を、H18年4月1日から実施しております。</p> |
| 3 | 技能労務職の給与の適正化 | <p>従来からの技能労務職員の職務や職務内容を見直し、H19年4月1日から職名を技能職（運転手、調理員、介助員等）と労務職（単純労務の用務員等）の二つに分ける職名変更を実施し、行政職（二）給料表の適用による「より適正な運用」を図ることにしています。</p> <p>このため、新たに「技能労務職員の職務に関する規則」を制定し、「職員の職の設置に関する規則の一部を改正する規則」、「技能労務職員の給与に関する規則の一部を改正する規則」を制定しました。</p> |

| No. | 実施項目 | 説明 |
|-----|--------------------|---|
| 4 | 定年退職時特別昇給の廃止 | H18年度から廃止しています。 |
| 5 | 予定特別昇給制度の検討 | 退職時予定特別昇給は、職員定数削減を推進するため、勸奨退職制度に伴う特別昇給制度は現行維持としています。 |
| 6 | 級別職務分類表における格付け等の検討 | H19年度に検討予定です。 |
| 7 | 勤勉手当の見直し | 勤勉手当の基礎額改正につきましては、「給料月額」に「扶養手当月額」を加算した額を「勤勉手当の基礎額」としていましたが、「給料月額」のみとしました。 また、「扶養手当月額」を「給料月額」に加算した合計額を勤勉手当額の支給限度額とし、「扶養手当月額分」を勤務評価に応じ、4段階に分けて支給することができるようにしました。 |
| 8 | 管理職手当の支給率改定 | H18年4月1日から、総務課長以外は9%から7%へ減額改定しました。また、機構改革に伴い支給対象者は15人から9人になりました。 H19年度から、定率制を廃止し、定額制としました。 総務課長 40,000円(月額) 課長 30,000円(月額) |
| 9 | 特殊勤務手当の見直し | H18年4月1日から、保育手当、介護手当、税務手当を定額化し、特殊勤務手当の削減に取り組んでいます。 ・保育手当(月額) 一律5,500円 ・介護手当(月額) 一律8,000円 ・税務手当(月額) 4,000円→3,000円 |

(4) 経費節減等の財政効果 ①歳入の確保

| No. | 実施項目 | 説明 |
|-----|--------------------------|--|
| 1 | 徴収強化策の推進 | ・納税意識高揚に向けた広報活動の推進、 ・現年分徴収率向上の推進、 ・滞納強制処分の促進、 ・口座振替の推進、などを図っていくことにしています。 ★H18年度徴収率(98.6%)はH17年度徴収率(97.5%)に比べ1.1%増加しました。 効果額10,294千円(調定額935,859千円×0.011) |
| 2 | ◇受益者負担の適正化 体育施設使用料の改定 | H18年4月から、農村広場、ふれあい広場、海洋センターなど、体育施設の使用料を改定しました。 H17予算1,230千円 H18予算2,142千円(+912千円) ★H17年度からH21年度までの効果額+3,648千円 |
| 3 | ◇受益者負担の適正化 ごみ処理手数料の改定 | H18年4月から、一般ごみの指定袋1枚25円を、指定袋大1枚25円と、指定袋小1枚15円に、粗大ごみの指定袋1枚25円を、シール1枚500円に、それぞれ改定しました。 H17予算8,000千円 H18予算7,800千円(-200千円) ★H17年度からH21年度までの効果額-800千円 |
| 4 | ◇受益者負担の適正化 火葬場使用料の改定 | H18年3月から、町外者の使用料について、12歳以上20,000円を40,000円に、12歳未満17,000円を32,000円に、それぞれ改定しました。 H17予算1,430千円 H18予算2,666千円(+1,236千円) ★H17年度からH21年度までの効果額+4,944千円 |

| No. | 実施項目 | 説明 |
|-----|-----------------------------------|--|
| 5 | ◇受益者負担の適正化 情報通信格差是正事業 分担金改定 | H18年度事業分から、既設地域内における追加加入分担金を 30,000円から60,000円に改定しました。 H17予算 150千円 H18予算 300千円 (+150千円) H19予算 300千円 (+150千円) ★H17年度からH21年度までの効果額+600千円 |
| 6 | ◇受益者負担の適正化 その他の受益者負担額 の改定 | これまで、体育施設使用料、ごみ処理手数料、火葬場使用料、情報 通信格差是正事業分担金などの見直しを実施してきておりますが、今 後も全課にわたり使用料や分担金の適正化に努めることにしています。 |
| 合 計 | | ★H17年度からH21年度までの効果額+18,686千円 |

(4) 経費節減等の財政効果 ②歳出の抑制

| No. | 実施項目 | 説明 |
|-----|------------------------------|---|
| 1 | ◇人件費 特別職、各種委員等の 報酬等の削減 | H18年度から、図書館長や公民館長などの特別職、振興計画審議 会や選挙管理委員会などの委員会等において、廃止や定数の見直し及 び報酬5%削減を行いました。 H17予算 69,062千円 H18予算 68,876千円 (-186) H19予算 65,228千円 (-3,834) ★H17年度からH21年度までの削減額-11,688千円 |
| 2 | ◇人件費 特別職(4役)の報酬 の削減 | H16 H17 H18 H19 |
| | | 町長(月) 832 790 672 672 |
| | | 助役(月) 605 574 517 517 |
| | | 収入(月) 576 547 493 |
| | | 教育(月) 552 524 472 472 |
| | | 合計(年) 51,206 49,584 36,662 35,113 |
| | | 削減額 -1,622 -14,544 -16,093 ★H17年度からH21年度までの削減額-64,445千円 |
| 3 | ◇人件費 議会議員の定員減、報 酬等の削減 | H16 H17 H18 H19 |
| | | 定数 16 16 12 12 |
| | | 議長(月) 333 300 300 300 |
| | | 副議長(月) 275 248 248 248 |
| | | 議員(月) 250 225 225 225 |
| | | 合計(年) 69,181 61,333 45,681 48,899 削減額 -7,848 -23,500 -20,282 ★H17年度からH21年度までの削減額-92,194千円 |
| 4 | ◇人件費 助役の収入役兼務 | H18年6月30日収入役退任後、H19年3月31日まで会計課長 が職務代理者として執務しました。 自治法改正により、H19年4月1日から、収入役を廃止し会計管理 者(会計課長)を置き、また、助役に代えて副町長を置きました。 |

| No. | 実施項目 | 説明 |
|-----|-------------------------------|--|
| 5 | ◇人件費 一般行政職員数の削減 | H17年～H21年の退職数20人 H17年～H21年の採用数10人 削減数10人 退職者一人平均人件費9,018千円×20人=180,360千円 採用者一人平均人件費3,118千円×10人=31,180千円 ★H17年度からH21年度までの削減額 -149,180千円 |
| 6 | ◇人件費 その他手当等の見直し | 管理職手当での見直し H16決算 6,495千円 H17決算 6,212千円 (-283千円) H18予算 3,013千円 (-3,482千円) H19予算 3,000千円 (-3,495千円) ★H17年度からH21年度までの削減額-17,107千円 特殊勤務手当での見直し 3,563千円 3,420千円 (-143千円) 2,898千円 (-665千円) 2,880千円 (-683千円) |
| 7 | ◇人件費 時間外勤務手当の縮減 | 5年間でH16年度決算額(選挙費等除く)の8%を縮減すること にしています。 H16決算 7,832千円 H17決算 6,463千円 (-1,369千円、-17.5%) H18予算 7,273千円 (-559千円、-7.1%) H19予算 6,206千円 (-1,626千円、-20.8%) ★H17年度からH21年度までの削減額-6,806千円 |
| 8 | ◇普通建設事業費 普通建設事業の重点的 な配分 | H16計画 1,747,349千円 H17計画 647,811千円 (-1,099,538千円) H18計画 588,442千円 (-1,158,907千円) H19計画 719,524千円 (-1,027,825千円) H20計画 534,935千円 (-1,212,414千円) H21計画 420,880千円 (-1,326,469千円) ★H17年度からH21年度までの削減額-5,825,153千円 (財政計画より) (基準となるH16年度は、交流センター建設、大津山団地建設、御茶屋跡整備など、大型事業が特に多かった。) |
| 9 | ◇物件費 旅費規程の見直し | H17年度から特定地域への出張については、日当を廃止し経費の縮減に努めています。 特定地域とは、熊本県のうち荒尾市、玉名市、山鹿市、玉名郡、福岡県のうち、大牟田市、柳川市、筑後市、八女市、山門郡、三池郡です。 H16決算 15,116千円 H17決算 7,576千円 (-7,540千円) H18予算 9,267千円 (-5,849千円) H19予算 8,782千円 (-6,334千円) ★H17年度からH21年度までの削減額-32,391千円 |
| 10 | ◇物件費 委託料の縮減 | 惰性的な委託になっていないか、委託の期間や金額は適切か、不適切な経費を含んでいないか、一定の期間で見直しをしているか、などを検証しながら削減に努めています。 H16決算 312,939千円 H17決算 286,223千円 (-26,716千円) H18予算 273,824千円 (-39,115千円) H19予算 308,097千円 (-4,842千円) ★H17年度からH21年度までの削減額-80,357千円 |
| 11 | ◇物件費 敬老記念事業の見直し | 敬老祝品支給と敬老年金支給につきましては、これまでの75歳～79歳は敬老祝品、80歳以上は敬老年金を、H19年度から、75歳～84歳は敬老祝品、85歳以上は敬老年金としました。 H18予算 4,770千円 H19予算 3,308千円 (-1,462千円) ★H17年度からH21年度までの削減額-4,386千円 |
| 12 | ◇物件費 例規のデータベース化 | H17年度に町例規集のデータベース化を行い、文書の減量化、事務の効率化に努めました。また、データベース化により、全職員が自席で検索できるようになりました。 H17決算 4,109千円(追録代) H18予算 6,036千円(データベース更新委託料等) H19予算 3,744千円 ★H17年度からH21年度までの削減額+832千円 |

| No. | 実施項目 | 説明 |
|-----|------------------------|---|
| 13 | ◇物件費 職員制服貸与事業の見直し | 職員の制服貸与の切替期間を3年間から5年間に延長しました。 (前はH14年に貸与しておりますので、今回はH19年貸与となります。) ★H17年度からH21年度までの削減額-2,850千円 |
| 14 | ◇物件費 住民税申告の電算システム導入 | H17年度に、住民税申告電算システムを導入し、事務効率の向上と時間外勤務手当の削減を図りました。 H16決算 1,228千円 H17決算 792千円(-436千円) H18予算 424千円(-804千円) H19予算 424千円(-804千円) ★H17年度からH21年度までの削減額-3,652千円 |
| 15 | ◇物件費 タイムカードの廃止 | 職員の出・退庁は「タイムカード」で管理していますが、設置していることによる効果も少なからずあり、廃止することについては、今後、慎重に検討していくことにしています。 |
| 16 | ◇物件費 前納報奨金の廃止 | 町税の前納報奨金制度はH17年度から廃止しました。 H16年決算 830千円 H17年決算 0千円 ★H17年度からH21年度までの削減額-4,150千円 |
| 17 | ◇補助費等 補助金の整理統合 | H16予算 91,249千円 H17予算 82,595千円(-8,654千円) H18予算 81,481千円(-9,768千円) H19予算 79,723千円(-11,526千円) ★H17年度からH21年度までの削減額-53,000千円 |
| 合計 | | ★H17年度からH21年度までの削減額-6,346,527千円 |

(5) 地方公営企業の見直し ①経営改革の推進

| No. | 実施項目 | 説明 | | |
|-----|------------------|----------------|---------|--------|
| 1 | 公営企業の健全化 | H17年度決算状況 | | |
| | | 歳入 | 歳出 | 一般会計繰入 |
| | | 簡易水道事業 7,026 | 7,026 | 5,290 |
| | | 浄化槽整備事業 95,773 | 95,773 | 5,925 |
| | | 下水道事業 279,373 | 279,373 | 86,677 |
| | 介護サービス事業 224,933 | 174,594 | 0 | |

(5) 地方公営企業の見直し ②定員管理

| 部門 | 区分 | H16 | H17 | H18 | H19 | H20 | H21 |
|-------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| 公営企業 (法非適用) | 減員 | 0 | 0 | △1 | △2 | △1 | 0 |
| | 増員 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | 差引 | 1 | 0 | △1 | △2 | △1 | 0 |
| | 職員数 | 18 | 18 | 17 | 15 | 14 | 14 |
| ※一般会計 | | | 132 | 131 | 132 | 130 | 128 |

| 部門 | 区分 | H16 | H17 | H18 | H19 | H20 | H21 |
|------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| 技能労務職 (再掲) | 減員 | △2 | 0 | 0 | 0 | △1 | 0 |
| | 増員 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | 差引 | △2 | 0 | 0 | 0 | △1 | 0 |
| | 職員数 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 |

(5) 地方公営企業の見直し ③財政健全化の推進

| No. | 実施項目 | 説明 | | | | | | | | | | | | | | |
|---------|------------------|--|---------|----------|---------|----------|---------|----------|---------|------------|---------|------------|---------|------------|---------|------------|
| 1 | 受益者負担の見直し | <p>下水道事業の受益者分担金につきましては、分割納付を基本とし、一括で納めた場合は報奨金として26,000円を支給していましたが、1年の経過措置を設け、H20年4月1日から、分割納付制度は廃止することになりました。これにより、一括納付報奨金も廃止することになります。</p> <p>浄化槽整備推進事業の受益者分担金につきましては、これまで事業所の大型浄化槽であっても分担金は13万円でしたが、H19年4月から、戸建及び集合住宅のみを事業の対象とし、7段階の人槽区分により、納付していただくことになりました。</p> <table border="0"> <tr> <td>05～10人槽</td> <td>130,000円</td> </tr> <tr> <td>11～15人槽</td> <td>607,000円</td> </tr> <tr> <td>16～20人槽</td> <td>833,000円</td> </tr> <tr> <td>21～25人槽</td> <td>1,053,000円</td> </tr> <tr> <td>26～30人槽</td> <td>1,309,000円</td> </tr> <tr> <td>31～40人槽</td> <td>1,419,000円</td> </tr> <tr> <td>41～50人槽</td> <td>1,710,000円</td> </tr> </table> | 05～10人槽 | 130,000円 | 11～15人槽 | 607,000円 | 16～20人槽 | 833,000円 | 21～25人槽 | 1,053,000円 | 26～30人槽 | 1,309,000円 | 31～40人槽 | 1,419,000円 | 41～50人槽 | 1,710,000円 |
| 05～10人槽 | 130,000円 | | | | | | | | | | | | | | | |
| 11～15人槽 | 607,000円 | | | | | | | | | | | | | | | |
| 16～20人槽 | 833,000円 | | | | | | | | | | | | | | | |
| 21～25人槽 | 1,053,000円 | | | | | | | | | | | | | | | |
| 26～30人槽 | 1,309,000円 | | | | | | | | | | | | | | | |
| 31～40人槽 | 1,419,000円 | | | | | | | | | | | | | | | |
| 41～50人槽 | 1,710,000円 | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2 | 公共下水道事業等の加入促進の強化 | 町ホームページ、広報紙、無線放送などによる加入促進、ならびに区長さんを通じての加入促進に努めている。 | | | | | | | | | | | | | | |

(6) 第三セクターの見直し ①既存法人の見直し

| No. | 実施項目 | 説明 |
|-----|--------------------|--|
| 1 | 町出資法人（南の関うから館）の見直し | 南の関うから館は、H18年9月から指定管理者制度を導入し、有限会社南の関うから館が管理運営を行っています。指定期間は、H20年3月31日までとなっています。 |
| 2 | 監査・点検評価体制の充実 | 町議会や運営委員会等からご意見をいただき、適正な経営に努めることにしています。 |
| 3 | 情報公開の推進 | 決算状況や自主企画事業などにつきましては、毎年、町議会に報告を行っています。 |
| 4 | 給与の適正化 | 経営状況に応じた給与の適正化に努めています。 |