

行政改革

行政の効率化を目指して

第四次大村市行政改革実施計画

実績報告書

＜平成22年度＞

＜平成18年度～平成22年度＞5年間

平成23年9月報告

長崎県大村市

早期の財政健全化を目指した5年間

本市は、平成18年度から平成22年度までの5か年間において、簡素で効率的な行政システムの確立を目的とした第四次行政改革を計画的かつ効果的に実施し、その経過や結果について、市民の皆様に公表しております。

このたび、平成22年度と5か年間の取組状況をとりまとめましたので、その概要をお知らせいたします。

第四次行政改革では、実施計画書の中で改善・改革の効果を数字（効果額）で示し、各年度の進捗状況を検証しながら推進しており、平成18年度から平成21年度までの4か年の実績は、目標を上回る効果額を達成しました。

平成22年度におきましても、実施計画書に掲げた142項目のうち138項目の改善・改革に積極的に取り組みましたが、効果額は、モーターボート競走事業の経営改善による一般会計繰入金3億8,000万円を含め、15億1,475万円（目標は16億1,491万円）となり、目標を1億16万円下回る結果となりました。

また、平成18年度から平成22年度までの5か年の効果額累計は79億7,909万円となり、第四次行政改革の最終目標である54億9,067万円を24億8,841万円上回る効果額を達成しました。

しかしながら、世界的な経済危機や国の政策変更など、目まぐるしく変化する社会情勢に迅速に対応していくためには、更なる改革を推進していかなければなりません。

昨年度、市民の目線に立った創意工夫により、最少の経費で最大の効果を挙げる行政改革を進め、市民と行政との協働を取り入れながら、市民サービスの充実と質の向上を図っていく「第五次大村市行政改革大綱（期間：平成23年度～27年度）」を策定いたしました。

平成18年度から平成22年度までの5年間の取組にご協力いただきましたことについて感謝いたしますとともに、今後も私をはじめ、職員一丸となって取り組んでまいりますので、引き続き、議会はもとより、市民の皆様のご理解とご協力をよろしくお願いいたします。

平成23年9月

大村市長 松 本 崇

第四次行政改革実績報告書

<総 論>

1 第四次行政改革大綱と実施計画

第四次行政改革大綱と実施計画(平成17年12月策定)…………… 1P

2 平成22年度の実績について

(1) 改善改革策の取組状況…………… 2P

(2) 目標効果額の達成状況…………… 2P

3 5年間の取組について…………… 3P

<第四次行政改革 ～総括表～> …………… 4P～5P

<各 論>

I 行政の担うべき役割の重点化

(1) 民間活力の導入…………… 6P ～ 17P

(2) 職員の担うべき役割の明確化……………18P ～ 33P

(3) 公営企業等の経営健全化…………… 34P ～ 43P

(4) 地域協働の推進…………… 44P ～ 55P

II 自律性・自主性の高い財政運営の確保

(1) 歳入確保策…………… 56P ～ 65P

(2) 補助費等の抑制…………… 66P ～ 71P

(3) 公共施設の改革…………… 72P ～ 74P

(4) 物件費等コストの縮減…………… 75P ～ 79P

(5) 政策・施策等について検証…………… 80P ～ 81P

III 効率的な行政システムの実現

(1) 行政ニーズへ対応する組織等の再編…………… 82P ～ 89P

(2) 新たな人事システムの構築…………… 90P ～ 96P

(3) 電子自治体の推進…………… 97P ～104P

IV 人件費の総量抑制

(1) 定員管理の適正化……………105P ～109P

(2) 給与の適正化……………110P ～129P

V 重点課題への対応

(1) 少子高齢化対策……………130P ～137P

(2) 環境問題対策……………138P ～140P

(3) 財政健全化対策……………141P ～142P

(4) 地方分権の推進……………143P ～146P

VI 市議会

(1) 議員定数の削減……………147P

(2) 議会活動の活性化……………148P

<第四次行政改革実施計画目標の達成状況>……………149P

1 第四次行政改革大綱と実施計画（平成17年12月策定）

現在市は、今日の厳しい財政状況の中で、これまで以上に踏み込んだ行政改革に取り組み、より簡素で効率的な行政システムを確立するため、平成17年12月に策定した第四次行政改革大綱に基づき、平成18年度から平成22年度までの5か年間にわたって、事務事業や組織、仕事の進め方などこれまでの行政管理全般について抜本的な見直しを進めました。

また、行政改革の具体的な取組内容を示した実施計画では、行政改革の実施状況と成果を示す目標効果額を設定しており、第四次行政改革の目標効果額の総額は54億9,067万円（当初の目標効果額48億8,202万円を平成19年度に改訂）を目標としています。

【第四次行政改革の主な取組と目標効果額（H19改訂後）】

主な取組	目標効果額
I 行政の担うべき役割の重点化 (取組) 民間活力の導入、公営企業等の経営健全化ほか	24億5,212万円
II 自律性・自主性の高い財政運営の確保 (取組) 歳入確保策、補助費等の抑制ほか	39億1,470万円
III 効率的な行政システムの実現 (取組) 行政ニーズへ対応する組織等の再編、電子自治体の推進ほか	1億2,324万円
IV 人件費の総量抑制 (取組) 定員管理の適正化、給与の適正化	－10億377万円
V 重点課題への対応 (取組) 少子高齢化対策、地方分権の推進ほか	－7,658万円
VI 市議会 (取組) 議員定数の削減、議会活動の活性化	8,096万円
合 計	54億9,067万円

* 上記表中、効果額の欄におけるマイナスの金額は、行政改革の実施に伴う経費等の増額を示しています。

2 平成22年度の実績について

(1) 改善改革策の取組状況

実施計画では、142項目の改善改革策の取組を掲げ、このうち、平成22年度までに138項目（計画全体のうち97.1%）について、取り組みました。

平成22年度末における課題別の取組状況は、次のとおりです。

【平成22年度末における課題の取組状況】

（単位:件）

第四次行政改革の課題	項目数	H22年度末	H22年度末
		実施	未実施
I 行政の担うべき役割の重点化	49	48 (98.0%)	1 (2.0%)
II 自律性・自主性の高い財政運営の確保	26	26 (100.0%)	0 (0.0%)
III 効率的な行政システムの実現	23	21 (91.3%)	2 (8.7%)
IV 人件費の総量抑制	25	24 (96.0%)	1 (4.0%)
V 重点課題への対応	17	17 (100.0%)	0 (0.0%)
VI 市議会	2	2 (100.0%)	0 (0.0%)
合 計	142	138 (97.1%)	4 (2.8%)

(2) 目標効果額の達成状況

平成22年度の目標効果額の達成状況は、学校給食調理場の民間委託、施設使用料の見直し、民営による幼保連携型認定こども園の設置やモーターボート競走事業の経営健全化に伴う一般会計への繰入等の取組で、目標を上回る成果を達成しています。

一方で、市立病院の指定管理者へ移行の取組での、交付税増額による政策医療交付金の増加による支出増、公立病院特例債活用による不良債務の解消に伴う元金償還が平成22年度から始まったこと、市民税等収納率向上の取組で現年課税額の落ち込みなど目標を下回った取組もあり、当初目標の16億1,491万円に対して、15億1,475万円の実績となり、その差1億16万円が目標を下回りました。

【課題別の目標効果額の達成状況】

（単位:万円）

第四次行政改革の課題	H22目標値	H22年度実績値	達成率
I 行政の担うべき役割の重点化	5億6,825	7億5,455	132.8%
II 自律性・自主性の高い財政運営の確保	10億9,400	7億4,308	67.9%
III 効率的な行政システムの実現	3,564	1億 39	281.6%
IV 人件費の総量抑制	-1億1,076	-1億6,688	-
V 重点課題への対応	728	6,311	866.9%
VI 市議会	2,050	2,050	100.0%
合 計	16億1,491	15億1,475	93.8%

（注）IVの欄、マイナスの金額は、行政改革の実施に伴う経費の増額を示しています。

3 5年間の取組について

各取組を所管する部局で目標達成に向けて着実に取り組み、平成18年度から平成22年度までの5か年における行政改革の効果額累計は、第四次行政改革の5か年の目標である54億9,067万円を45.3%上回る、79億7,909万円となりました。

目標額と実績額が同額だった取組は15項目、上回った取組は50項目、下回った取組は31項目で、その主な取組は、以下のとおりです。

I 行政の担うべき役割の重点化

学校給食調理場などの民間委託、病院などの指定管理者の制度の活用、高齢者相談などの窓口業務の見直し、下水道事業やモーターボート競走事業など公営企業等の経営健全化などの取組により、3,930,679千円の効果額。

II 自律性・自主性の高い財政運営の確保

市民税等収納率の向上、施設使用料の見直しによる使用料等の適正化、未利用公有地の処分などによる歳入確保の取組、介護保険給付費などの適正化による社会保障費等の給付適正化、下水道処理施設とし尿処理施設の接続による処理の一元化による公共的施設の改革などの取組により、4,464,252千円の効果額。

III 効率的な行政システムの実現

廃棄物対策係の設置、環境保全課と清掃課が一体となったリサイクルの推進によるごみの減量化、企業誘致推進室の設置による企業誘致と地場産業の育成、情報システムの調達適正化、ICT(情報コミュニケーション技術)の活用による業務改革などの取組により、400,735千円の効果額。

IV 人件費の総量抑制

市立病院の指定管理者制度適用による職員数削減に伴う経費増がありましたが、昇給率の抑制、期末勤勉手当の削減などの定期昇給の見直し、給与の4%削減などの取組により人件費の削減に取り組み、△914,151千円の効果額。

V 重点課題への対応

「幼・保一元化」総合施設の設置などによる少子高齢化対策、権限移譲による市民の利便性向上などの取組により、16,613千円の効果額。

VI 市議会

議員定数を28人から25人へ削減や議会報告会の開催などの取組により、80,964千円の効果額。

【課題別の目標効果額の達成状況】

(単位:万円)

第四次行政改革の課題	5年間目標値	5年間実績値	達成率
I 行政の担うべき役割の重点化	24億5,212	39億3,068	160.3%
II 自律性・自主性の高い財政運営の確保	39億1,470	44億6,425	114.0%
III 効率的な行政システムの実現	1億2,324	4億 74	325.1%
IV 人件費の総量抑制	-10億 377	-9億1,415	-
V 重点課題への対応	-7,658	1,661	-
VI 市議会	8,096	8,096	100.0%
合 計	54億9,067	79億7,909	145.3%

(注)マイナスの金額は、行政改革の実施に伴う経費の増額を示しています。

【第四次行政改革の年度別目標と実績】

(単位:万円)

区分	H18年度	H19年度	H20年度	H21年度	H22年度	合 計
目 標	10億4,686	－6億2,918	15億8,733	18億7,075	16億1,491	54億9,067
実 績	10億4,686	2億8,145	24億 292	27億3,311	15億1,475	79億7,909

◎達成度 142項目中

目標 = 実績 15項目 目標 0 = 実績 0 46項目(うち、未実施3項目)
 目標 < 実績 49項目 目標 0 < 実績 1項目
 目標 > 実績 31項目(うち、未実施1項目)

○第四次行政改革 ～総括表～

課 題	目標効果額	効果額実績	取 組	目標効果額	効果額実績
	千円	千円		千円	千円
Ⅰ 行政の担うべき 役割の重点化	2,452,124	3,930,679	(1) 民間活力の導入	1,200,903	1,127,747
			(2) 職員の担うべき役割の明確化	772,276	953,335
			(3) 公営企業等の経営健全化	471,305	1,838,982
			(4) 地域協働の推進	7,640	10,615
Ⅱ 自律性・自主性の高い 財政運営の確保	3,914,704	4,464,252	(1) 歳入確保策	952,491	1,134,753
			(2) 補助費等の抑制	1,008,506	1,272,422
			(3) 公共施設の改革	59,470	156,094
			(4) 物件費等コストの縮減	44,807	66,580
			(5) 政策・施策等について検証	1,849,430	1,834,403
Ⅲ 効率的な行政システム の実現	123,249	400,735	(1) 行政ニーズへ対応する組織等の 再編	31,290	203,151
			(2) 新たな人事システムの構築	0	0
			(3) 電子自治体の推進	91,959	197,584
Ⅳ 人件費の総量抑制	-1,003,776	-914,151	(1) 定員管理の適正化	-2,105,700	-2,141,419
			(2) 給与の適正化	1,101,924	1,227,268
Ⅴ 重点課題への対応	-76,589	16,613	(1) 少子高齢化対策	-81,352	18,797
			(2) 環境問題対策	0	0
			(3) 財政健全化対策	0	0
			(4) 地方分権の推進	4,763	-2,184
Ⅵ 市議会	80,964	80,964	(1) 議会定数の削減	80,964	80,964
			(2) 議会活動の活性化	0	0
合 計	5,490,676	7,979,092		5,490,676	7,979,092

※は、企業会計において充当する効果額であり、効果額実績に含めない。

改善改革策		(具体的な取組件数)	目標効果額	効果額実績
			千円	千円
① 民間委託の推進	(6)		210,637	266,264
② 指定管理者制度の活用	(6)		990,266	861,483
① 窓口業務の見直し	(9)		443,494	431,650
② 人員配置の重点化	(7)		328,782	521,685
① 水道事業	(1)	※	599,789	-
② 下水道事業	(1)		1,571,305	1,562,928
③ 市立病院事業	(1)		-1,100,000	-643,946
④ モーターボート競走事業	(1)	※	34,196	920,000
⑤ 第三セクター等	(6)	※	0	-
① パブリックコメントによる住民ニーズの的確な把握	(5)		0	0
② 地域住民との協働	(6)		7,640	10,615
① 市税等の収納率向上	(2)		527,150	642,164
② 使用料等の適正化	(6)		110,897	140,453
③ 未利用公有地の処分	(2)		314,444	352,136
① 社会保障費等の給付適正化	(5)		973,222	1,235,995
② 各種補助金の整理統合	(1)		35,284	36,427
① し尿処理施設	(1)		59,470	156,094
② 市営住宅	(1)		0	0
③ 公共施設の移転	(1)		0	0
① 需用費の効率的削減	(1)		56,720	69,757
② 公共工事コストの縮減	(4)		-11,913	-3,177
① 行政評価による事務事業の再編・整理	(1)		1,849,430	1,834,403
② 行政改革・財政健全化計画の進捗管理	(1)		0	0
① 組織の統合・移転	(7)		31,290	203,151
② 企画立案・政策形成能力の強化	(1)		0	0
① 人事評価制度の導入	(4)		0	0
② 総合的な人材育成	(3)		0	0
① 情報システムの調達適正化	(1)		83,524	180,791
② ICT(情報コミュニケーション技術)を活用した業務改革	(7)		8,435	16,793
① 普通会計(各公営企業を除く。)	(1)		-655,700	-771,900
② 水道事業(工業用水道事業を含む。)	(1)	※	821,700	-
③ 下水道事業(農業集落排水事業を含む。)	(1)	※	213,600	-
④ 市立病院事業	(1)		-1,450,000	-1,369,519
⑤ モーターボート競走事業	(1)	※	16,600	-
① 定期昇給の見直し	(5)		569,002	772,688
② 諸手当の見直し	(8)		140,154	136,110
③ 福利厚生事業の適正実施	(5)		2,783	2,797
④ 定員・給与等の状況の公表	(1)		0	0
⑤ 給与の削減	(1)		389,985	315,673
① 少子化対策への取組強化	(7)		-81,352	18,797
② 高齢化対策への取組強化	(1)		0	0
① 3R(リデュース・リユース・リサイクル)の推進	(1)		0	0
② 温室効果ガスの削減	(1)		0	0
③ ESCO事業の活用	(1)		0	0
① 行政改革の効果を見据えた財政計画	(1)		0	0
② 予算編成システムの見直し	(1)		0	0
① 権限移譲	(3)		4,763	-2,184
② バス路線対策	(1)		0	0
	(1)		80,964	80,964
	(1)		0	0
	(142)		5,490,676	7,979,092

I 行政の担うべき役割の重点化

(1) 民間活力の導入

① 民間委託の推進

取 組	(ア) 浄水管理センター 運転管理の民間委託			実施予定年度	H20 年度	職員削減予定数	4 人
	No.1	実施済	水道局	実施年度	H20 年度	職員削減数	4 人
計画策定時の 現状及び課題	浄水管理センターの維持管理費は、供用開始後24年経過による施設の老朽化及び汚水処理人口の増加に伴う規模拡大により増加している。 現在、処理場、ポンプ場の運転管理業務については民間業者に委託しているが、今後も施設の増設を計画的に実施していく必要があり、将来的な委託料の増加が懸念される。						
改善・改革策	施設管理のコスト削減を実現するために、浄水管理センターの施設運営の業務全般にわたり包括的な民間委託への移行を図る。 ＊H18年度に導入事前検討を実施し、H19年度に契約手続きに向けた作業を行い、H20年度から実施する。						
H22年度 の取組	公共下水道施設及び農業集落排水施設における保守点検等の運転管理業務について、平成20年度から平成22年度末までの包括的な民間委託契約を締結し、3年間でコスト削減及び業務の効率化を図ることができた。 当初契約での入札差額と、年度毎の処理水量の変動に伴う変動費（消毒薬品費）の減額の効果によって目標効果額を上回り、3年間で43,555千円の達成額となった。						
5年間の取組 (H18年度 ～H22年度)							
目標効果額 (単位：千円)	H18年度	H19年度	H20年度	H21年度	H22年度	合 計	
	0	0	10,500	10,500	10,500	31,500	
年度別達成額 (単位：千円)	0	0	14,457	14,600	14,498	43,555	
年度別達成率 (単位：%)	-	-	138%	139%	138%	138%	

＊上記効果額及び職員数の削減については、下水道事業経営健全化計画における効果額及び職員数の削減に含める。

I 行政の担うべき役割の重点化

(1) 民間活力の導入

① 民間委託の推進

取 組	(イ) 坂口浄水場等運転管理 の民間委託			実施予定年度	H19 年度	職員削減予定数	11 人
	No.2	実施済	水道局	実施年度	H19 年度	職員削減数	11 人
計画策定時の 現状及び課題	坂口浄水場では市全体の水道水の約63%に当たる表流水を浄水処理している。この浄水処理業務及び施設の維持管理については、専門的な技術と経験を有する担当者の継続的な従事が望まれるが、職員を配置している現状では、十分な技術を習得する間もなく4～5年で異動している。 また、専門職員を配置した場合は、平均年齢の上昇や退職給与金などにより、人件費が増加することが考えられる。						
改善・改革策	民間の技術を活用するとともに、経費の節減を図るため、取水、配水計画や水質管理に係る事項を除く坂口浄水場等の運転管理業務を民間に委託する。						
H22年度 の取組							
5年間の取組 (H18年度 ～H22年度)	民間技術の活用とコスト縮減を図るため、坂口浄水場等の運転管理業務を、平成19年4月から民間に委託したことにより、職員の11名削減及び業務の効率化をすることができ、コスト縮減を図ることができた。						
目標効果額 (単位：千円)	H18年度	H19年度	H20年度	H21年度	H22年度	合 計	
	0	33,261	33,261	33,261	33,261	133,044	
年度別達成額 (単位：千円)	0	33,261	33,261	33,261	33,261	133,044	
年度別達成率 (単位：%)	-	100%	100%	100%	100%	100%	

* 上記効果額及び職員数の削減については、水道事業経営健全化計画における効果額及び職員数の削減に含める。

I 行政の担うべき役割の重点化

(1) 民間活力の導入

① 民間委託の推進

取 組	(ウ) 廃棄物収集・焼却炉業務の民間委託			実施予定年度	H19 年度	職員削減予定数	10 人
	No.3	実施済	環境センター	実施年度	H19 年度	職員削減数	10 人
計画策定時の現状及び課題	廃棄物の処理量は、市民生活様式の多様化や人口の増加に伴い年々増加傾向にあり、その処理に要する費用が市財政への負担増となっている。						
改善・改革策	現行のごみの減量化対策を環境施策における廃棄物リサイクル対策と連携を図ることにより、ごみの減量化を加速させるとともに、処理コストの縮減を図るため、廃棄物収集及び焼却炉運転管理業務を民間に委託する。						
H22年度の取組	平成22年度は、収集車1台分の民間委託により3人を削減した。						
5年間の取組 (H18年度～H22年度)	平成19年度 収集車(1台)と焼却炉夜間業務の民間委託を行い、4月から4人(収集3人、焼却炉1人)、10月から3人(焼却炉3人)の計7人の職員を削減した。 平成20年度 平成19年度末の体制で廃棄物収集・焼却炉業務を行った。 平成21年度 平成20年度末の体制で廃棄物収集・焼却炉業務を行った。 平成22年度 収集車(1台)の民間委託により3人(収集3人)を削減した。 予定していた10人の職員削減は計画通り達成したが、廃棄物収集委託料等の増加により効果額の目標達成には至らなかった。						
目標効果額 (単位：千円)	H18年度	H19年度	H20年度	H21年度	H22年度	合 計	
	0	16, 115	14, 348	14, 348	24, 023	68, 834	
年度別達成額 (単位：千円)	0	16, 157	12, 638	12, 895	22, 459	64, 149	
年度別達成率 (単位：%)	—	100%	88%	90%	93%	93%	

I 行政の担うべき役割の重点化

(1) 民間活力の導入

① 民間委託の推進

取 組	(エ) 学校給食調理場の 民間委託			実施予定年度	H18 年度	職員削減予定数	10 人
	No.4	実施済	教育総務課	実施年度	H18 年度	職員削減数	16 人
計画策定時の 現状及び課題	近年の少子化に伴う児童数の減少に伴い、現在実施している市内小学校の給食数は年々減少傾向にあるが、現在の市の直営方式においては、大幅なコストの削減は困難である。 また、現在の給食調理場(市内4か所)施設の老朽化も著しく、近い将来に施設の全面改修等が必要であり、新たな財政負担を生じることが懸念される。						
改善・改革策	現施設の老朽化に伴い、市内4か所に分散する学校給食調理場を統合した新たな施設の建設計画を策定するとともに、市財政負担の軽減を図るため、現在の市の直営方式を改め、民間委託による業務の効率化を図る。						
H22年度 の取組	平成21年度末をもって退職する職員2名を不補充とし、臨時職員2名に切り替えた。						
5年間の取組 (H18年度 ～H22年度)	当初計画(2007年改訂版)では、民間委託による業務の効率化を図るため、4か所の調理場のうち2か所の調理場を民間委託により職員10名を削減する予定であったが、3か所の調理場の民間委託を行い職員16名の削減を行ったため、予定を上回る効果額となった。 平成18年度：9月から郡地区調理場を民間委託し、2名退職不補充とした。 平成19年度：8月から中地区調理場を民間委託し、職員7名を削減した。 平成20年度：8月から東部地区調理場を民間委託し、職員3名を削減した。 平成21年度：退職者1名と職種変更1名を不補充とし、職員2名を削減した。 平成22年度：退職者2名を不補充とし、職員2名を削減した。						
目標効果額 (単位：千円)	H18年度	H19年度	H20年度	H21年度	H22年度	合 計	
	-137	5,670	28,850	39,900	39,900	114,183	
年度別達成額 (単位：千円)	-137	20,745	37,874	55,356	66,079	179,917	
年度別達成率 (単位：%)	100%	366%	131%	139%	166%	158%	

I 行政の担うべき役割の重点化

(1) 民間活力の導入

① 民間委託の推進

取 組	(才) 市役所電話交換業務 の民間委託			実施予定年度	H19 年度	職員削減予定数	1 人
	No.5	実施済	用地管財課	実施年度	H19 年度	職員削減数	1 人
計画策定時の 現状及び課題	市役所における電話交換業務に要する経費の多くは人件費が占めており、業務量と比較して大きな財政負担となっている。						
改善・改革策	電話交換業務を市直営方式から全面的民間委託とすることにより、コスト削減と業務の効率化を図る。						
H22年度の 取組	平成19年4月から民間委託を実施し、職員1名及びパート職員3名を削減し、コスト削減と業務の効率化を図った。 平成22年度から平成24年度までの長期継続契約を新たに締結した結果、従来よりも委託料が下がった。						
5年間の取組 (H18年度 ～H22年度)	【委託料】 平成19年度 3, 982千円 平成20年度 3, 982千円 平成21年度 3, 982千円 平成22年度 3, 528千円						
目標効果額 (単位：千円)	H18年度	H19年度	H20年度	H21年度	H22年度	合 計	
	0	2,118	2,118	2,118	2,118	8,472	
年度別達成額 (単位：千円)	0	2,118	2,118	2,118	2,572	8,926	
年度別達成率 (単位：%)	－	100%	100%	100%	121%	105%	

I 行政の担うべき役割の重点化

(1) 民間活力の導入

① 民間委託の推進

取 組	(力) 公立保育所の民間移譲			実施予定年度	H22 年度	職員削減予定数	0 人
	No.300	実施済	こども政策課	実施年度	H22 年度	職員削減数	0 人
計画策定時の現状及び課題	現在市は、大村市立保育所新整備計画（H16年度策定）に基づき公立保育所定員の削減及び民間保育園の定員拡大を図るとともに、公立保育所の一部をH23年度以降に廃止する計画である。 しかし、近年、保育所(園)の措置児童数が増加し、入所児童数が保育施設定員を上回るなど、当初計画に基づいて公立保育所を廃止することは困難な状況である。 また、国の三位一体の改革により、公立保育所の運営費に対する国庫負担が廃止され、その全額が市負担となるなど、公立保育所の運営に係る市の財政負担は増大している。						
改善・改革策	財政の早期健全化に取り組む中、在宅保育や地域の子育て支援の充実を図るとともに、施設保育に対する市民ニーズに的確に対応するため、公立保育所の一部廃止を含む現計画内容を見直し、運営を社会福祉法人等に移譲するなど、公立保育所の民営化を促進する。						
H22年度の取組	平成21年度に、池田保育所の運営法人を公募した。 平成22年4月1日に池田保育所を廃止し、新たに民間による池田保育園を設置した。 【保育所の運営費H18】単位：千円 中央保育所 人件費 95,058+臨時等18,777+その他10,383=124,218 三城保育所 人件費107,977+臨時等21,329+その他11,794=141,100 池田保育所 人件費 76,466+臨時等15,104+その他 8,353= 99,923 竹松保育所 人件費 77,600+臨時等15,328+その他 8,477=101,405 合 計 人件費357,101+臨時等70,538+その他39,007=466,646						
5年間の取組 (H18年度～H22年度)	*竹松保育所については別途認定こども園の取組あり (No.110)						
目標効果額 (単位：千円)	H18年度	H19年度	H20年度	H21年度	H22年度	合 計	
	0	0	0	0	19,148	19,148	
年度別達成額 (単位：千円)	0	0	0	0	13,272	13,272	
年度別達成率 (単位：%)	-	-	-	-	69%	69%	

I 行政の担うべき役割の重点化

(1) 民間活力の導入

② 指定管理者制度の活用

取 組	(ア) 公の施設を指定管理者制度へ移行(文化振興課)			実施予定年度	H18 年度	職員削減予定数	2 人
	No.6	実施済	文化振興課	実施年度	H18 年度	職員削減数	2 人
計画策定時の現状及び課題	現在市が運営する公の施設については、市が直接その運営に携わる「直営施設」と、その管理運営業務を市が出資する公的団体（※注1 参照）に委託する「管理委託施設」に分けられる。 特に、「管理委託施設」については、これまで、その担い手が公的団体に限定されていたことにより、サービス水準が硬直化するとともに、その委託経費も年々増加するなど、市財政負担を大きく引き上げる大きな要因となっている。 このような中、H15年6月に地方自治法の一部が改正されたことに伴い、これまで担い手を限定されてきた公の施設の管理運営について、民間事業者やNPOなどの民間が主体となった団体に広く委ねることが可能となる「指定管理者制度」が創設された。						
改善・改革策	市が直営で管理運営する公の施設を除き、その業務を委託している全ての公の施設については、今後、公募を原則とした「指定管理者制度」への移行を図る。これにより、公の施設の管理運営に対して民間事業者のノウハウを活用させるとともに、市民サービスの向上、管理経費等財政負担を削減させるなど、行政サービスの向上と行政コストの削減の達成に努める。 また、現在市が直営で管理する公の施設については、公設民営、或いは、業務の民間委託等など、将来の施設管理運営のあり方について検討を行い、可能なものは順次「指定管理者制度」へ移行させる。						
H22年度の取組	平成18年度から、市民会館及び体育文化センターの管理運営を公募による指定管理者に行わせることにより、市民サービスの向上を図り、市職員を2名削減したことにより、行政サービスの向上と行政コストの削減に努めた。						
5年間の取組 (H18年度～H22年度)							
目標効果額 (単位：千円)	H18年度	H19年度	H20年度	H21年度	H22年度	合 計	
	10,515	6,600	6,600	6,600	6,600	36,915	
年度別達成額 (単位：千円)	10,515	11,379	11,379	11,379	11,379	56,031	
年度別達成率 (単位：%)	100%	172%	172%	172%	172%	152%	

※注 1) 「公的団体」とは

市が出資する外郭団体のほか、法人格の有無を問わず、公共的な活動を営む産業経済団体（例 農業協同組合、消費生活協同組合など）、文化事業団体（例 青年団、婦人会など）、厚生社会事業団（日本赤十字社など）をいう。

I 行政の担うべき役割の重点化

(1) 民間活力の導入

② 指定管理者制度の活用

取 組	(ア) 公の施設を指定管理者制度へ移行(長寿介護課)			実施予定年度	H18 年度	職員削減予定数	2 人
	No.7	実施済	長寿介護課	実施年度	H18 年度	職員削減数	2 人
計画策定時の現状及び課題	現在市が運営する公の施設については、市が直接その運営に携わる「直営施設」と、その管理運営業務を市が出資する公的団体（※注1 参照）に委託する「管理委託施設」に分けられる。 特に、「管理委託施設」については、これまで、その担い手が公的団体に限定されていたことにより、サービス水準が硬直化するとともに、その委託経費も年々増加するなど、市財政負担を大きく引き上げる大きな要因となっている。 このような中、H15年6月に地方自治法の一部が改正されたことに伴い、これまで担い手を限定されてきた公の施設の管理運営について、民間事業者やNPOなどの民間が主体となった団体に広く委ねることが可能となる「指定管理者制度」が創設された。						
改善・改革策	市が直営で管理運営する公の施設を除き、その業務を委託している全ての公の施設については、今後、公募を原則とした「指定管理者制度」への移行を図る。これにより、公の施設の管理運営に対して民間事業者のノウハウを活用させるとともに、市民サービスの向上、管理経費等財政負担を削減させるなど、行政サービスの向上と行政コストの削減の達成に努める。 また、現在市が直営で管理する公の施設については、公設民営、或いは、業務の民間委託等など、将来の施設管理運営のあり方について検討を行い、可能なものは順次「指定管理者制度」へ移行させる。						
H22年度の取組	高齢者活動支援施設（伊勢町ふれあい館、中地区ふれあい館）の管理について、平成18年4月1日から民間事業者のノウハウを活用する指定管理者制度を導入し、職員2名を削減した。 平成19年度：直営の業務を一部指定管理者に移管し職員1名削減 平成20年度：直営の業務をすべて指定管理者に移管し職員1名削減						
5年間の取組 (H18年度～H22年度)							
目標効果額 (単位：千円)	H18年度	H19年度	H20年度	H21年度	H22年度	合 計	
	0	6,100	12,200	12,200	12,200	42,700	
年度別達成額 (単位：千円)	0	6,100	12,200	12,200	12,200	42,700	
年度別達成率 (単位：%)	-	100%	100%	100%	100%	100%	

※注 1) 「公的団体」とは

市が出資する外郭団体のほか、法人格の有無を問わず、公共的な活動を営む産業経済団体（例 農業協同組合、消費生活協同組合など）、文化事業団体（例 青年団、婦人会など）、厚生社会事業団（日本赤十字社など）をいう。

I 行政の担うべき役割の重点化

(1) 民間活力の導入

② 指定管理者制度の活用

取 組	(ア) 公の施設を指定管理者制度へ移行(商工観光施設)			実施予定年度	H18 年度	職員削減予定数	0 人
	No.8	実施済	商工振興課	実施年度	H18 年度	職員削減数	0 人
計画策定時の現状及び課題	現在市が運営する公の施設については、市が直接その運営に携わる「直営施設」と、その管理運営業務を市が出資する公的団体（※注1 参照）に委託する「管理委託施設」に分けられる。 特に、「管理委託施設」については、これまで、その担い手が公的団体に限定されていたことにより、サービス水準が硬直化するとともに、その委託経費も年々増加するなど、市財政負担を大きく引き上げる大きな要因となっている。 このような中、H15年6月に地方自治法の一部が改正されたことに伴い、これまで担い手を限定されてきた公の施設の管理運営について、民間事業者やNPOなどの民間が主体となった団体に広く委ねることが可能となる「指定管理者制度」が創設された。						
改善・改革策	市が直営で管理運営する公の施設を除き、その業務を委託している全ての公の施設については、今後、公募を原則とした「指定管理者制度」への移行を図る。これにより、公の施設の管理運営に対して民間事業者のノウハウを活用させるとともに、市民サービスの向上、管理経費等財政負担を削減させるなど、行政サービスの向上と行政コストの削減の達成に努める。 また、現在市が直営で管理する公の施設については、公設民営、或いは、業務の民間委託等など、将来の施設管理運営のあり方について検討を行い、可能なものは順次「指定管理者制度」へ移行させる。						
H22年度の取組							
5年間の取組 (H18年度～H22年度)	平成19年4月より勤労者センターに指定管理者制度を導入した。 平成21年5月からHPで仮予約や予約状況の確認ができる施設予約システムを導入し、利用者の利便性向上を図った。 施設予約システム導入による一般利用者への周知により、利用者が増加し、平成22年度はその効果があらわれ、目標効果額を上回る477千円に到達した。						
目標効果額 (単位：千円)	H18年度	H19年度	H20年度	H21年度	H22年度	合 計	
	0	355	355	355	355	1,420	
年度別達成額 (単位：千円)	0	288	265	340	477	1,370	
年度別達成率 (単位：%)	-	81%	75%	96%	134%	96%	

*注 1) 「公的団体」とは

市が出資する外郭団体のほか、法人格の有無を問わず、公共的な活動を営む産業経済団体（例 農業協同組合、消費生活協同組合など）、文化事業団体（例 青年団、婦人会など）、厚生社会事業団（日本赤十字社など）をいう。

I 行政の担うべき役割の重点化

(1) 民間活力の導入

② 指定管理者制度の活用

取 組	(ア) 公の施設を指定管理者制度へ移行(公園施設)			実施予定年度	H18 年度	職員削減予定数	0 人
	No.121	実施済	河川公園課	実施年度	H18 年度	職員削減数	0 人
計画策定時の現状及び課題	現在市が運営する公の施設については、市が直接その運営に携わる「直営施設」と、その管理運営業務を市が出資する公的団体（※注1 参照）に委託する「管理委託施設」に分けられる。 特に、「管理委託施設」については、これまで、その担い手が公的団体に限定されていたことにより、サービス水準が硬直化するとともに、その委託経費も年々増加するなど、市財政負担を大きく引き上げる大きな要因となっている。 このような中、H15年6月に地方自治法の一部が改正されたことに伴い、これまで担い手を限定されてきた公の施設の管理運営について、民間事業者やNPOなどの民間が主体となった団体に広く委ねることが可能となる「指定管理者制度」が創設された。						
改善・改革策	市が直営で管理運営する公の施設を除き、その業務を委託している全ての公の施設については、今後、公募を原則とした「指定管理者制度」への移行を図る。これにより、公の施設の管理運営に対して民間事業者のノウハウを活用させるとともに、市民サービスの向上、管理経費等財政負担を削減させるなど、行政サービスの向上と行政コストの削減の達成に努める。 また、現在市が直営で管理する公の施設については、公設民営、或いは、業務の民間委託等など、将来の施設管理運営のあり方について検討を行い、可能なものは順次「指定管理者制度」へ移行させる。						
H22年度の取組	○野岳湖公園 平成18年度に指定管理者制度の導入。浄化槽ホーラクリーンシステム維持管理業務を、指定管理者からの申し入れで削除し、他の事業者へ委託した。21年度から光熱費も指定管理料へ含めた。 ○琴平岳展望所 平成19年度から指定管理者制度を導入し、従前の委託費からの削減を図った。 ○裏見の滝自然花苑 管理組合がふるさと創生資金で、平成2年から長年にわたり、園路清掃・しゃくなげの育成などおこなっており、苑内の状況に精通している。また、自主的に毎年開催しているしゃくなげ祭りも地元活力の一躍を担っている面がある。 このようなことをふまえ、地元管理組合への非公募型の指定管理者制度の導入も含め指定管理者制度の導入を検討してきたが、事務処理等に関する人件費及び事務費等の経費縮減が図られないため、現行どおり直営方式とし、いままでどおり地元管理組合に管理業務の委託を継続するのが望ましいと考え指定管理者への移行は図られてない。						
5年間の取組 (H18年度～H22年度)							
目標効果額 (単位：千円)	H18年度	H19年度	H20年度	H21年度	H22年度	合 計	
	1,551	588	588	588	588	3,903	
年度別達成額 (単位：千円)	1,551	1,789	1,316	1,507	1,573	7,736	
年度別達成率 (単位：%)	100%	304%	224%	256%	268%	198%	

※注 1) 「公的団体」とは

市が出資する外郭団体のほか、法人格の有無を問わず、公共的な活動を営む産業経済団体（例 農業協同組合、消費生活協同組合など）、文化事業団体（例 青年団、婦人会など）、厚生社会事業団（日本赤十字社など）をいう。

I 行政の担うべき役割の重点化

(1) 民間活力の導入

② 指定管理者制度の活用

取 組	(ア) 公の施設を指定管理者制度へ移行(情報交流プラザ)			実施予定年度	H19 年度	職員削減予定数	0 人
	No.122	実施済	情報推進課	実施年度	H18 年度	職員削減数	0 人
計画策定時の現状及び課題	現在市が運営する公の施設については、市が直接その運営に携わる「直営施設」と、その管理運営業務を市が出資する公的団体（※注1 参照）に委託する「管理委託施設」に分けられる。 特に、「管理委託施設」については、これまで、その担い手が公的団体に限定されていたことにより、サービス水準が硬直化するとともに、その委託経費も年々増加するなど、市財政負担を大きく引き上げる大きな要因となっている。 このような中、H15年6月に地方自治法の一部が改正されたことに伴い、これまで担い手を限定されてきた公の施設の管理運営について、民間事業者やNPOなどの民間が主体となった団体に広く委ねることが可能となる「指定管理者制度」が創設された。						
改善・改革策	市が直営で管理運営する公の施設を除き、その業務を委託している全ての公の施設については、今後、公募を原則とした「指定管理者制度」への移行を図る。これにより、公の施設の管理運営に対して民間事業者のノウハウを活用させるとともに、市民サービスの向上、管理経費等財政負担を削減させるなど、行政サービスの向上と行政コストの削減の達成に努める。 また、現在市が直営で管理する公の施設については、公設民営、或いは、業務の民間委託等など、将来の施設管理運営のあり方について検討を行い、可能なものは順次「指定管理者制度」へ移行させる。						
H22年度の取組	平成18年度 指定管理者制度を導入し、管理経費の削減を図った。 平成19年度 指定管理者の年度途中辞退という異常事態が発生したため、暫定的に市の直営に戻した。						
5年間の取組 (H18年度～H22年度)	平成20年度 新たな指定管理者の選定を行った。市の歳入確保策の一環として、オープンスペースの有料化を導入した。 平成21年度 庁内に、大村市情報交流プラザ検討委員会を設置し、指定管理者制度については、平成22年度まで採用することとした。 平成22年度 広報紙やホームページ、ポスター、パンフレット等で、施設や事業について周知を行ったが、IT研修室・オープンスペースともに、利用者は減少傾向にある。						
目標効果額 (単位：千円)	H18年度	H19年度	H20年度	H21年度	H22年度	合 計	
	0	901	2,161	2,161	2,161	7,384	
年度別達成額 (単位：千円)	0	5,502	6,458	5,804	5,884	23,648	
年度別達成率 (単位：%)	-	611%	299%	269%	272%	320%	

* 注 1) 「公的団体」とは

市が出資する外郭団体のほか、法人格の有無を問わず、公共的な活動を営む産業経済団体（例 農業協同組合、消費生活協同組合など）、文化事業団体（例 青年団、婦人会など）、厚生社会事業団（日本赤十字社など）をいう。

I 行政の担うべき役割の重点化

(1) 民間活力の導入

② 指定管理者制度の活用

取 組	(イ) 市立病院の 指定管理者制度導入			実施予定年度	H20 年度	職員削減予定数	0 人
	No.301	実施済	福祉総務課	実施年度	H20 年度	職員削減数	0 人
計画策定時の 現状及び課題	市立病院の経営については、全国的に医師不足が深刻化する中、医療報酬のマイナス改定や医療費の患者負担増など医療制度改革の影響により医業収益が年々減少し、H23年度末には累積債務が25億円に達する見込みであるなど、市直営による病院経営は極めて厳しい状況にある。						
改善・改革策	救急医療など総合病院の機能を維持しながら、地域医療の中核的病院として重要な役割を担うため、市立病院の経営に指定管理者制度を導入することにより、民間経営のノウハウを活かした効率的な病院経営を図る。 また、民間ならではのネットワークを活用して医師の確保に努め、医業収益の増加を図るなど、市民が期待する地域医療の確保を図る。						
H22年度 の取組	平成20年4月1日から名称を市立大村市民病院に改め、病院事業に指定管理者制度を導入し民間経営のノウハウを活かした効率的な病院経営を図るため、地域医療振興協会を指定管理者とし、病院の管理運営をスタートした。 【指定管理者との基本協定(骨子)】 ①公立病院が行うべき政策医療の提供とそれに対する交付金の交付 ②現在の医療職員の再雇用 ③減価償却費相当額を指定管理者が市に支払う ④指定管理者の経営についての赤字の不補填						
5年間の取組 (H18年度 ～H22年度)	また、指定管理者による利用料金制度を導入することにより、これまで市が負担していた病院事業会計に対する繰出金の総量を抑制する。 【効果額=①繰出予定-②政策医療交付金-③起債償還額+④負担金】 ①当初繰出予定・・・財政健全化計画における病院事業への繰出計画 ②政策医療交付金・・・交付税措置相当額を指定管理者に交付する ③起債償還額・・・既存の起債借入金の元利償還金 ④指定管理者負担金・減価償却費相当額を指定管理者が負担する						
目標効果額 (単位：千円)	H18年度	H19年度	H20年度	H21年度	H22年度	合 計	
	0	0	233,000	313,000	351,000	897,000	
年度別達成額 (単位：千円)	0	0	230,330	253,120	246,548	729,998	
年度別達成率 (単位：%)	-	-	99%	81%	70%	81%	

I 行政の担うべき役割の重点化

(2) 職員の担うべき役割の明確化

① 窓口業務の見直し

取 組	(ア) 市民課窓口業務の見直し			実施予定年度	H18 年度	職員削減予定数	3 人
	No.9	実施済	市民課	実施年度	H18 年度	職員削減数	4 人
計画策定時の現状及び課題	現在、住民基本台帳に関する窓口業務については、職員の異動や職務経験年数等により市民への対応に差異が生じるなど、均等な市民サービスを提供することが困難である。業務能力のレベルアップを含め、全窓口の担当者が一定水準の知識を有して市民と対応できる体制の整備が必要である。 また、他人になりすまして住民データなどの個人情報を取得しようとする犯罪を防止するため、現在では、婚姻・離婚・養子縁組・養子離縁の届出について届出人の本人確認を行っているが、住民基本台帳法の各種届出（転入・転居・転出等）に関する本人確認について、今後窓口における受付の対応が更に混雑することが予想される。						
改善・改革策	業務の見直しを行い、窓口における受付及び対応業務について、長期の継続雇用を可能とする正規職員以外の職員を配置するものとし、正規職員は、個人情報の不正流出防止と、適正な手続きの監視等、統括的な業務の遂行を担うものとする。						
H22年度の取組	当初計画では、職員 3 名を削減し、パート 4 名を雇用する予定であったが、機構改革（年金係統合）による課内体制の見直しを行い取組を強化し、以下の年度で職員 4 名を削減し、パート 6 名を雇用した。						
5年間の取組 (H18年度～H22年度)	平成 18 年度 10 月に職員を 1 名削減し、パート 2 名を配置 平成 19 年度 4 月に職員 1 名を削減し、パート 2 名を配置 10 月に職員 1 名を削減し、パート 1 名を配置 平成 20 年度 10 月に職員 1 名を削減し、パート 1 名を配置						
目標効果額 (単位：千円)	H18年度	H19年度	H20年度	H21年度	H22年度	合 計	
	1,950	10,000	16,100	16,100	16,100	60,250	
年度別達成額 (単位：千円)	1,950	10,850	16,950	20,000	20,000	69,750	
年度別達成率 (単位：%)	100%	109%	105%	124%	124%	116%	

I 行政の担うべき役割の重点化

(2) 職員の担うべき役割の明確化

① 窓口業務の見直し

取 組	(イ) 市民課郵便収発事務の 非職員化			実施予定年度	H18 年度	職員削減予定数	1 人
	No.10	実施済	市民課	実施年度	H19 年度	職員削減数	1 人
計画策定時の 現状及び課題	市外在住者に対する住民票及び戸籍関係の書類を交付する業務は、郵送による交付申請の受理、審査、交付という一連の作業を要している。 近年、金融機関からの債権処理に伴う郵便収発件数が増加し、現在は職員1人が担当しているが、当該業務は、必ずしも専門性や特殊性を必要とするものではない。						
改善・改革策	市民課窓口業務と併せて包括的な見直しを行い、現在の郵便収発事務について非職員化を図る。						
H22年度 の取組	平成19年4月に郵便業務職員1名を削減し、パート職員1名を雇用した。						
5年間の取組 (H18年度 ～H22年度)							
目標効果額 (単位：千円)	H18年度	H19年度	H20年度	H21年度	H22年度	合 計	
	0	6,100	6,100	6,100	6,100	24,400	
年度別達成額 (単位：千円)	0	6,100	6,100	6,100	6,100	24,400	
年度別達成率 (単位：%)	—	100%	100%	100%	100%	100%	

I 行政の担うべき役割の重点化

(2) 職員の担うべき役割の明確化

① 窓口業務の見直し

取 組	(ウ) 固定資産税窓口業務の見直し			実施予定年度	H18 年度	職員削減予定数	3 人																
	No.11	実施済	税務課	実施年度	H18 年度	職員削減数	3 人																
計画策定時の 現状及び課題	税務課固定資産税係の窓口業務は、土地台帳、家屋台帳、字図の閲覧、評価証明書等の交付の窓口対応及び内部賦課事務を現在職員3人で担当している。また、家屋調査の担当は、現在市内を3地区に分けることにより、3班(1班につき2人)体制にて実施している。 近年景気の低迷により家屋の新增築数はピーク時の約半数に減少しており、業務体制の見直しは可能である。																						
改善・改革策	固定資産税係の窓口業務は、恒常的に特別な専門性や特殊性を必要とするものではないため、家屋調査業務の整理縮小とあわせて、現行の体制の見直しと非職員化を図るものとする。																						
H22年度 の取組																							
5年間の取組 (H18年度 ～H22年度)	平成18年度・19年度・20年度に職員各1人を削減し、パート職員1人に切り替えた。 3年間で、職員3名を削減し、パート職員3人に切り替えて職員削減数の目標は達成できたが、平成19年度においては市全体の定員管理の見直しに伴い、1名分の削減年度延長により5年間の目標効果額には至らなかった。 <table><tr><td colspan="2">削減予定</td><td colspan="2">実績</td></tr><tr><td>平成18年度</td><td>1名</td><td>平成18年度</td><td>1名</td></tr><tr><td>平成19年度</td><td>2名</td><td>平成19年度</td><td>1名</td></tr><tr><td></td><td></td><td>平成20年度</td><td>1名</td></tr></table>							削減予定		実績		平成18年度	1名	平成18年度	1名	平成19年度	2名	平成19年度	1名			平成20年度	1名
削減予定		実績																					
平成18年度	1名	平成18年度	1名																				
平成19年度	2名	平成19年度	1名																				
		平成20年度	1名																				
目標効果額 (単位：千円)	H18年度	H19年度	H20年度	H21年度	H22年度	合 計																	
	6,100	18,300	18,300	18,300	18,300	79,300																	
年度別達成額 (単位：千円)	6,100	12,200	18,300	18,300	18,300	73,200																	
年度別達成率 (単位：％)	100%	67%	100%	100%	100%	92%																	

I 行政の担うべき役割の重点化

(2) 職員の担うべき役割の明確化

① 窓口業務の見直し

取 組	(エ) 市民税賦課業務等体制の見直し			実施予定年度	H18 年度	職員削減予定数	2 人
	No.12	実施済	税務課	実施年度	H19 年度	職員削減数	2 人
計画策定時の現状及び課題	近年の景気低迷を反映して税還付や免税額の引下げによる消費税の申告者が増加することが予想されるが、確定申告の大村会場を所管する諫早税務署では派遣される税務職員が減員されている。確定申告を行う市民の利便性を確保するため、現在市では、職員による受付業務などの支援体制の確保に努めている。 また、市民税係ではH16年度から国保税課税事務が新たに加わったほか、パート職などへの就労に伴う個人市民税の普通徴収者への納付書発行も増え業務量が増加している。						
改善・改革策	確定申告時における市民サービスを低下させないために、例年、確定申告と賦課作業が集中する繁忙時期(1月～5月)に臨時職員の配置のほか、課内や他課からの応援など臨時的な対応を図ることにより、担当係の一元化や非職員化など通年を通じた市民税担当体制の見直しを行うとともに、軽自動車税等へのメールシーラの導入による納付書発行作業の軽減を図る。						
H22年度の取組	平成18年10月に職員2人を削減、パート職員3人に切り替え、職員削減数及びそれによる目標効果額を達成した。 繁忙時期の臨時職員の配置のほか、課内や他課からの応援などの臨時的対応により担当係の一元化や非職員化など通年の市民税担当体制の見直しを行うとともに、軽自動車税等へのメールシーラの導入による納付書発行作業の軽減を図った。						
5年間の取組 (H18年度～H22年度)							
目標効果額 (単位：千円)	H18年度	H19年度	H20年度	H21年度	H22年度	合 計	
	5,000	10,000	10,000	10,000	10,000	45,000	
年度別達成額 (単位：千円)	5,000	10,000	10,000	10,000	10,000	45,000	
年度別達成率 (単位：%)	100%	100%	100%	100%	100%	100%	

I 行政の担うべき役割の重点化

(2) 職員の担うべき役割の明確化

① 窓口業務の見直し

取 組	(オ) 高齢者相談窓口業務体制の見直し			実施予定年度	H18 年度	職員削減予定数	2 人
	No.13	実施済	長寿介護課	実施年度	H18 年度	職員削減数	2 人
計画策定時の現状及び課題	高齢者の相談窓口は、介護保険の手続き、介護予防・生活支援サービスに関する相談など様々であるが、現在の相談窓口の体制は、相談内容によって職員が代わるなど縦割りの対応となっており非効率的な体制である。 窓口業務においては、一部を除き特殊な知識や専門性を必要とするものではなく、業務の効率性を高めるためには、窓口業務の体制を見直す必要がある。						
改善・改革策	窓口における高齢者の相談業務においては、特別な案件を除いて比較的定例化した内容が多い。そのため、特別な案件については正規職員が、定例化した内容の案件については正規職員以外の者が対応することとし、窓口業務の効率化を図る。						
H22年度の取組	平成18年4月から、職員2名を削減しパート職員3名を配置した。比較的定例化した内容はパート職員が対応し、特殊な案件は、正規職員が対応している。 また、平成19年10月に、高齢者と障害者に対する施策を包括的に担当する高齢者・障害者センターを設置した。 さらに、高齢者の総合相談業務の一元化を図り、地域包括支援センターに移行し、内部事務については、本庁福祉政策課との連携を図った。 以上により、高齢者への相談窓口体制の充実を図った。						
5年間の取組 (H18年度～H22年度)							
目標効果額 (単位：千円)	H18年度	H19年度	H20年度	H21年度	H22年度	合 計	
	10,000	10,000	10,000	10,000	10,000	50,000	
年度別達成額 (単位：千円)	10,000	10,000	10,000	10,000	10,000	50,000	
年度別達成率 (単位：%)	100%	100%	100%	100%	100%	100%	

I 行政の担うべき役割の重点化

(2) 職員の担うべき役割の明確化

① 窓口業務の見直し

取 組	(力) 福祉相談窓口業務へ障害者の配置			実施予定年度	H18 年度	職員削減予定数	1 人
	No.14	実施済	障害福祉課	実施年度	H18 年度	職員削減数	1 人
計画策定時の現状及び課題	現在、福祉課窓口には、障害者支援費等の手続きに訪れる市民が多く、その対応にあたる福祉課職員においては、内部事務処理が慢性的に停滞するなどの弊害が見受けられる。						
改善・改革策	窓口における業務のうち、比較的簡易な業務については、嘱託員を配置することにより、慢性的な内部事務の処理の停滞を解消し、職員数の削減を図る。 また、窓口業務に配置する嘱託員には、福祉に関する知識と経験を有する障害者を優先的に配置するなど、障害者の自立支援と市民サービス向上の双方に努める。						
H22年度の取組	平成18年度に職員1名を削減したが、平成19年度の高齢者・障害者センターの新設に伴い、窓口サービスの充実を図るため職員1名を増員した。 また、内部事務処理の停滞を解決し、併せて障がい者の自立支援（雇用促進）のため、比較的簡易な窓口業務について、障がい者枠を設けて公募し、障がい者を嘱託として配置した。 平成18年度 : 職員1名削減、嘱託2名配置 平成19年度10月 : 職員1名配置、パート1名削減						
5年間の取組 (H18年度～H22年度)							
目標効果額 (単位：千円)	H18年度	H19年度	H20年度	H21年度	H22年度	合 計	
	3,900	3,136	3,136	3,136	3,136	16,444	
年度別達成額 (単位：千円)	3,900	1,950	-2,200	-2,200	-2,200	-750	
年度別達成率 (単位：%)	100%	62%	-	-	-	-	

I 行政の担うべき役割の重点化

(2) 職員の担うべき役割の明確化

① 窓口業務の見直し

取 組	(キ) 出張所窓口の見直し			実施予定年度	H18 年度	職員削減予定数	8 人
	No.15	実施済	地域げんき課	実施年度	H18 年度	職員削減数	8 人
計画策定時の現状及び課題	高齢社会と少子化・核家族化の進展はより深刻な問題となっている。また、住民自治の最前線にある出張所は、住民ニーズの多岐・多様化に対応する体制を整備する必要がある。 現在、出張所は、所長と職員（1人～3人）に加えて、教育委員会の社会教育指導員1人（西大村出張所を除く。）の複数体制であるが、今後は、住民センター機能を併せ持ち、さらには住民に利用しやすい開放的な出張所のあり方を検討する上で、現体制の見直しは急務である。						
改善・改革策	地域における行政機能の充実のため、出張所の人員体制を、所長と非正規職員2人（竹松出張所3人、西大村出張所3人）の複数体制とするとともに、現在は市役所に限定されている諸手続きについて、出張所での対応を可能とするため全庁的な業務の見直しに努める。						
H22年度の取組	地域における行政機能の充実のため、出張所の人員体制を所長と非正規職員（再任用職員を含む）の複数体制とするとともに、市役所に限定されている諸手続きについて、出張所での対応を可能とするための業務の見直しに努め、市内の全7出張所で、職員を削減、パート職員を計12名配置し、業務を行った。 なお、西大村出張所及び竹松出張所については、住民基本台帳端末を配置しており、来所者も多いために、他の出張所よりも多く人員を配置し、市民サービスの向上を図った。 職員数の削減については、定員管理の適正化を踏まえ、平成18～平成20に段階的に実施した。 【職員数の削減】 平成17年度・・・8名 平成18年度・・・7名（△1名） 平成19年度・・・3名（△4名） 平成20年度・・・0名（△3名）						
5年間の取組 (H18年度～H22年度)							
目標効果額 (単位：千円)	H18年度	H19年度	H20年度	H21年度	H22年度	合 計	
	3,900	20,000	35,600	35,600	35,600	130,700	
年度別達成額 (単位：千円)	3,900	20,850	35,600	35,600	40,000	135,950	
年度別達成率 (単位：％)	100%	104%	100%	100%	112%	104%	

I 行政の担うべき役割の重点化

(2) 職員の担うべき役割の明確化

① 窓口業務の見直し

取 組	(ク) 社会教育指導員の見直し			実施予定年度	H18 年度	職員削減予定数	0 人
	No.16	実施済	社会教育課	実施年度	H18 年度	職員削減数	0 人
計画策定時の現状及び課題	現在、地域における社会教育の振興を図るため、中地区住民センターを除く各住民センターへ社会教育指導員を配置しており、社会教育指導員は地域住民を対象とした①学級、講座等の直接指導、②社会教育に関する相談及び指導、③社会教育団体の指導、育成及び助言などの職務を担っている。また、その費用は全額一般財源負担であるが、社会教育指導員の業務には併設している市出張所業務と重複する部分もあり非効率である。						
改善・改革策	出張所体制の見直しに伴い、現在の社会教育指導員の役割を市出張所職員の業務に追加することにより、社会教育指導員の配置に要する費用の削減を図る。						
H22年度 の取組							
5年間の取組 (H18年度 ～H22年度)	出張所体制の見直しに伴い、これまでの社会教育指導員の役割を出張所職員の業務に追加し、社会教育指導員(嘱託職員)の削減を図った。 平成18年度 1名削減(福重住民センター社会教育指導員) 平成19年度 1名削減(鈴田住民センター社会教育指導員) 平成20年度 4名削減(三浦、萱瀬、竹松、松原の各地区住民センター社会教育指導員)						
目標効果額 (単位：千円)	H18年度	H19年度	H20年度	H21年度	H22年度	合 計	
	2,200	4,400	13,200	13,200	13,200	46,200	
年度別達成額 (単位：千円)	2,200	4,400	13,200	13,200	13,200	46,200	
年度別達成率 (単位：%)	100%	100%	100%	100%	100%	100%	

I 行政の担うべき役割の重点化

(2) 職員の担うべき役割の明確化

① 窓口業務の見直し

取 組	(ケ) 市民生活相談室体制の見直し			実施予定年度	H18 年度	職員削減予定数	0 人
	No.17	実施済	地域げんき課	実施年度	H19 年度	職員削減数	0 人
計画策定時の現状及び課題	H16年度に市民生活相談室が開設され、来庁者への庁舎案内業務、各種の定例相談や一般相談業務、消費者関連相談業務を行っているが、全体的に相談件数が増加している中、特に巧妙な悪質商法による消費者苦情相談の対応には相当な時間を要する。現在、パート職員の相談員2人を配置しているが、相談件数の増加に伴う体制整備が課題である。						
改善・改革策	増加している相談に対応するため、「市民110番」を設置し、新たに再任用職員等の相談員を増員するなど、相談体制の強化を図る。						
H22年度の取組	法律相談等の専門相談員による定例相談については、必要性が高く、また、消費者相談においては、相談件数が年間399件（H22実績）あり前年より増加している。その内クーリングオフ等のアドバイスにより契約解除に至った件数72件、救済総額が約2,300万円となっており高い効果を得た。						
5年間の取組 (H18年度～H22年度)	平成19年4月機構改革実施に伴い、消費生活相談、法律相談及び行政相談に加え、市政に関する公聴活動（陳情・要望・電子メール・投書等）を強化するため、市民相談室の体制を見直し、相談員として嘱託職員1名を増員し、「市民110番」を新設した。 また、複雑多様化する消費生活相談に対応するため、平成21年10月に大村市消費生活センターを新設し、相談員の増員(1名)、相談員研修強化を図り、相談体制の充実・強化に努めた。						
目標効果額 (単位：千円)	H18年度	H19年度	H20年度	H21年度	H22年度	合 計	
	0	-2,200	-2,200	-2,200	-2,200	-8,800	
年度別達成額 (単位：千円)	0	-2,200	-2,200	-3,300	-4,400	-12,100	
年度別達成率 (単位：%)	-	-	-	-	-	-	

I 行政の担うべき役割の重点化

(2) 職員の担うべき役割の明確化

②人員配置の重点化

取 組	(ア) 地域防災計画の見直しと 災害危機管理体制の強化			実施予定年度	H18 年度	職員削減予定数	-1 人
	No.18	実施済	安全対策課	実施年度	H18 年度	職員削減数	-1 人
計画策定時の 現状及び課題	昨今の地震や風水害といった自然災害は、全国的に規模が拡大し、発生件数も増加傾向にあり、市民の生命や財産をこれら災害から守るためには、市民の地域防災意識の向上と、行政の災害危機管理体制の強化が重要である。						
改善・改革策	地域住民や消防団組織と連携を図ることにより、市民の災害危機管理意識を向上させるとともに、災害発生時における緊急対応を含む地域防災計画の大幅な見直しを行うなど、災害時における危機管理体制の強化を図る。						
H22年度 の取組							
5年間の取組 (H18年度 ～H22年度)	災害発生時の対応を常に想定し、毎年度地域防災計画の見直しを行った。また、平成19年度から計画通り職員1人を配置し、各種計画書の見直しを進めるとともに、平成21年度には市民の災害危機管理意識の向上を目的とした地域住民や消防団組織などによる総合防災訓練を実施した。 平成18年度 防災計画書見直し、国民保護計画書作成 平成19年度 防災計画書見直し 平成20年度 防災計画書見直し、国民保護計画書見直し 平成21年度 防災計画書見直し、総合防災訓練実施（竹松部隊） 平成22年度 防災計画書見直し、国民保護計画書見直し						
目標効果額 (単位：千円)	H18年度	H19年度	H20年度	H21年度	H22年度	合 計	
	0	-8,300	-8,300	-8,300	-8,300	-33,200	
年度別達成額 (単位：千円)	0	-8,300	-8,300	-8,300	-8,300	-33,200	
年度別達成率 (単位：%)	-	-	-	-	-	-	

I 行政の担うべき役割の重点化

(2) 職員の担うべき役割の明確化

②人員配置の重点化

取 組	(イ) 技術力を活かした 防災危機管理体制の強化			実施予定年度	H18 年度	職員削減予定数	1 人
	No.19	実施済	河川公園課	実施年度	H19 年度	職員削減数	1 人
計画策定時の 現状及び課題	安全対策課が災害対策全般を統括しているが、災害発生時における被災現場の復旧工事・復旧作業については道路河川課等の土木部門が担当している。 また、急傾斜地・河川・山林といった災害発生が懸念される箇所は市内周辺部に多く存在しており、このような危険箇所の実態把握は、各出張所からの情報提供など連携を図ることにより対応している。 しかし、現在の体制では、地元からの緊急的な危険箇所の通報があった場合に迅速に対応するためには、安全対策課を中心とした防災危機管理の強化を図る必要がある。						
改善・改革策	安全対策課に土木系技術職員を配置することにより、災害時の迅速な対応に努める。 また、災害発生現場や危険箇所の把握及び技術面からのサポート・指示を目的とした各出張所と安全対策課との連携を強化するなど、市全体の防災危機管理体制の強化を図る。						
H22年度 の取組	機構改革により河川公園課を新設し、安全対策課と道路課との連携による防災危機管理体制の機能強化を図った。 また、平成19年4月から事務職員1名を安全対策課へ防災担当として配置した。 なお、技術的なことは、安全対策課と河川公園課で連絡を密にすることとした。						
5年間の取組 (H18年度 ～H22年度)							
目標効果額 (単位：千円)	H18年度	H19年度	H20年度	H21年度	H22年度	合 計	
	0	8,300	8,300	8,300	8,300	33,200	
年度別達成額 (単位：千円)	0	8,300	8,300	8,300	8,300	33,200	
年度別達成率 (単位：%)	—	100%	100%	100%	100%	100%	

I 行政の担うべき役割の重点化

(2) 職員の担うべき役割の明確化

②人員配置の重点化

取 組	(ウ) 各種施策に対する 保健機能の集中活用			実施予定年度	H18 年度	職員削減予定数	5 人
	No.20	実施済	国保けんこう課	実施年度	H18 年度	職員削減数	6 人
計画策定時の 現状及び課題	国民健康保険事業、介護保険事業、生活保護制度等の社会保障制度において、それぞれの事業内における疾病予防、介護予防、自立支援事業を実施するものとし、対象者の状況に応じて健康増進課職員(保健師)による指導・助言を行う支援体制をとってきた。 各社会保障費の支給適正化に対して重点的な取組を行うなど、これまでの支援体制を見直し、保健技術力の向上を図る必要がある。						
改善・改革策	H18年度から介護保険制度が変更されることに伴い、これまで健康増進課が所管してきた老人保健、介護予防等の事業が地域包括支援センターの業務に移管されることとなる。 市の緊急課題である少子化対策や生活保護医療費の支給適正化へ保健機能を重点配備することも予定されており、各種施策に対する保健機能の集中活用を図るための健康増進事業の整理統合及び体制の見直しを図る。						
H22年度 の取組							
5年間の取組 (H18年度 ～H22年度)	平成18年度に地域包括支援センターの設置及び医療費の支給適正化に伴い、保健師3人を現長寿介護課に配置し、平成19年度に母子保健の充実を図るため、保健師3人を現こども政策課に配置した結果、職員削減予定数の5人を上回る6人の職員を削減した。 平成20年度からの特定健診受診者の大幅な増加に伴い、特定保健指導を強化しているが、他の業務との調整を行いながら更なる効率的な業務の推進を行う。						
目標効果額 (単位：千円)	H18年度	H19年度	H20年度	H21年度	H22年度	合 計	
	18,300	30,500	30,500	30,500	30,500	140,300	
年度別達成額 (単位：千円)	18,300	39,800	43,200	43,200	43,200	187,700	
年度別達成率 (単位：%)	100%	130%	142%	142%	142%	134%	

I 行政の担うべき役割の重点化

(2) 職員の担うべき役割の明確化

②人員配置の重点化

取 組	(エ) 学校用務員の見直し			実施予定年度	H18 年度	職員削減予定数	7 人
	No.21	実施済	教育総務課	実施年度	H18 年度	職員削減数	7 人
計画策定時の現状及び課題	市内小中学校の学校用務員は、再任用制度の実施に伴い、H15年度から小規模校へ再任用職員又は嘱託職員を配置するなど、人件費の縮減を図ってきた結果、現在、13人の職員と8人の嘱託職員等が業務に従事している。						
改善・改革策	今後も学校用務員の見直しを行い、非職員化等の取組による職員数と人件費の削減に努める。						
H22年度の取組	職員2名を削減し、再任用職員1名と嘱託職員1名に切り替えた。						
5年間の取組 (H18年度～H22年度)	学校用務員の見直しを行い、非職員化等の取組による職員数と人件費の削減に努め、平成18年度から7名を削減した。 平成18年度 職員2名削減 嘱託雇用1名 平成19年度 職員1名削減 嘱託雇用1名 平成20年度 職員1名削減 嘱託雇用1名 平成21年度 職員1名削減 再任用職員1名 平成22年度 職員2名削減 再任用職員1名 嘱託雇用1名						
目標効果額 (単位：千円)	H18年度	H19年度	H20年度	H21年度	H22年度	合 計	
	6,100	6,410	12,820	19,230	38,460	83,020	
年度別達成額 (単位：千円)	6,100	12,200	15,510	21,610	27,710	83,130	
年度別達成率 (単位：%)	100%	190%	121%	112%	72%	100%	

I 行政の担うべき役割の重点化

(2) 職員の担うべき役割の明確化

②人員配置の重点化

取 組	(オ) 市有林境界確定事業の 進捗に伴う体制の見直し			実施予定年度	H20 年度	職員削減予定数	0 人
	No.302	実施済	農林整備課	実施年度	H20 年度	職員削減数	0 人
計画策定時の 現状及び課題	市有林境界の明確化と適正な財産管理を行うことにより、森林整備の促進を図ることを目的としてH14年度から実施してきた市有林境界確定事業は、H19年度に全域の現地踏査を終え、市有林の境界及び各塚が把握できる予定である。 今後の作業の中心は、市有林隣接者との立会や各塚をコンクリート柱に変える作業であり、作業を効率的に進めるためのコストの縮減が課題である。						
改善・改革策	専従職員の一部廃止と新たな現場作業員の配置など作業工程毎に業務体制を見直し、事業コストの縮減を図る。						
H22年度 の取組							
5年間の取組 (H18年度 ～H22年度)	平成14年度から実施してきた本事業は、平成18年度で現地踏査（一次、二次）を終え、平成19年度からの作業は、市有林境界確定事業における隣接者との立会や各塚をコンクリート柱に変えていく作業である。 この作業について険しい箇所等においては、人員を増員して雇うこととし、人員体制を職員2名、嘱託職員1名とし経費の削減を図った。 平成19年度までの人員体制は職員2名、嘱託2名であったが、平成20年度からは経費の節減を図り職員2名、嘱託1名及び人夫にて作業を実施した。						
目標効果額 (単位：千円)	H18年度	H19年度	H20年度	H21年度	H22年度	合 計	
	0	0	755	755	755	2,265	
年度別達成額 (単位：千円)	0	268	1,169	1,205	783	3,425	
年度別達成率 (単位：%)	-	-	155%	160%	104%	151%	

I 行政の担うべき役割の重点化

(2) 職員の担うべき役割の明確化

②人員配置の重点化

取 組	(力) 収入役の廃止と 会計管理者の設置			実施予定年度	H18 年度	職員削減予定数	0 人
	No.202	実施済	人事課	実施年度	H18 年度	職員削減数	0 人
計画策定時の 現状及び課題	地方自治法の一部が改正され、これまで市の現金出納や保管、決算の調製等を職務としてきた特別職「収入役」が廃止され、H19年度から新たに「会計管理者」を配置することとなった。 また、H18年度中に任期満了を迎える収入役の後任については、新たな収入役を配置せず、職員（会計課長）がその職務を代理することとした。						
改善・改革策	地方自治法の改正を踏まえ、これまで特別職であった「収入役」を廃止するとともに、職員の兼務による「会計管理者」を設置する。						
H22年度 の取組	地方自治法の一部が改正（平成18年6月7日）され、平成19年4月からは、収入役を廃止し、会計管理者を置くこととなった。 収入役の任期満了（平成18年11月）をもって、収入役を配置せず、平成19年4月から設置した会計管理者については、会計課長兼務としている。						
5年間の取組 (H18年度 ～H22年度)							
目標効果額 (単位：千円)	H18年度	H19年度	H20年度	H21年度	H22年度	合 計	
	3, 049	11, 625	11, 625	11, 625	18, 143	56, 067	
年度別達成額 (単位：千円)	3, 049	11, 625	11, 625	11, 625	18, 143	56, 067	
年度別達成率 (単位：%)	100%	100%	100%	100%	100%	100%	

I 行政の担うべき役割の重点化

(2) 職員の担うべき役割の明確化

②人員配置の重点化

取 組	(キ) 職員の欠員不補充等			実施予定年度	H18 年度	職員削減予定数	0 人
	No.201	実施済	人事課	実施年度	H18 年度	職員削減数	0 人
計画策定時の 現状及び課題	現在、職員の異動は定期的（原則として年2回）に実施しており、職員の病気などにより長期に欠員を生じた場合は人員を配置している。						
改善・改革策	病気等の理由により年度中途において長期に欠員を生じた場合は、正規職員に代えて臨時職員等を配置するなどの措置を講じる。						
H22年度 の取組							
5年間の取組 (H18年度 ～H22年度)	病気等の理由により年度中途において長期に欠員を生じた場合は、正規職員を配置せず、臨時職員等を配置するなどの措置を講じ、人件費の節減に努めた。						
目標効果額 (単位：千円)	H18年度	H19年度	H20年度	H21年度	H22年度	合 計	
	47,130	0	0	0	0	47,130	
年度別達成額 (単位：千円)	47,130	30,957	42,525	30,384	40,367	191,363	
年度別達成率 (単位：%)	100%	-	-	-	-	406%	

I 行政の担うべき役割の重点化

(3) 公営企業等の経営健全化

① 水道事業

取 組	経営健全化計画の策定と実施			実施予定年度	H18 年度	職員削減予定数	26 人																								
	No.22	実施済	水道局	実施年度	H18 年度	職員削減数	22 人																								
計画策定時の現状及び課題	第9回拡張事業（総事業費129億円）によって、市民への安定給水の体制は強化されたが、経営面においては、短期的に多額の投資が集中し、その結果、約106億円の企業債に伴う元利償還金と多額の減価償却費の負担が財政状況を大きく圧迫することとなっている。このため、経営の合理化による経費の削減を図るとともに、料金の適正化を検討する必要がある。																														
改善・改革策	上下水道の一元化を含む業務の再編整理を図り、職員26人を削減する。また、H18年度中に経営健全化計画を策定し、「民間でできるものは民間で」という考え方を基本とした業務委託の推進等、さらなる経営の合理化による経費の削減を図るとともに、現在の水道事業が置かれている特殊な財政事情を踏まえ、長期的な財政見通しに基づいた収支計画を策定し、市民の負担増の軽減を図る。																														
H22年度の取組	大村市水道局経営健全化計画（平成18年度策定）に基づき、水道事業の経営健全化に努めたが、水道課計画係の新設や工水担当職員の移管等により目標が達成できなかった。																														
5年間の取組 (H18年度～H22年度)	大村市水道局経営健全化計画（平成19年度～平成23年度）に基づき、改善のための施策を実施しているが、計画係の新設や工水担当職員の支弁人件費の変更（一般会計→工水会計）、料金システムの開発遅延等により予定どおりの職員削減ができなかった。 料金改定については、世帯人数の減少や節水化の進展に対応した料金体系とするため、口径別料金制を採用し、平成20年1月使用分から平均15.74%の改定率で実施した。また、料金算定においては、健全化計画の効果を最大限反映させ、市民の負担増の軽減を図った。 経営状況については、料金改定を実施したことにより、平成20年度決算からは単年度純利益を計上している。 <table><tr><td>①定員管理の適正化</td><td>722,100千円</td><td>⑤福利厚生の見直し</td><td>168千円</td></tr><tr><td>②定期昇給の見直し</td><td>33,376千円</td><td>⑥コンビニ収納</td><td>△868千円</td></tr><tr><td>③通勤住居手当の見直し</td><td>1,008千円</td><td>⑦委託料の増額等</td><td>△334,657千円</td></tr><tr><td>④特勤手当の見直し</td><td>17,276千円</td><td></td><td></td></tr><tr><td colspan="3"></td><td>計</td></tr><tr><td colspan="3"></td><td>438,403千円</td></tr></table>							①定員管理の適正化	722,100千円	⑤福利厚生の見直し	168千円	②定期昇給の見直し	33,376千円	⑥コンビニ収納	△868千円	③通勤住居手当の見直し	1,008千円	⑦委託料の増額等	△334,657千円	④特勤手当の見直し	17,276千円						計				438,403千円
①定員管理の適正化	722,100千円	⑤福利厚生の見直し	168千円																												
②定期昇給の見直し	33,376千円	⑥コンビニ収納	△868千円																												
③通勤住居手当の見直し	1,008千円	⑦委託料の増額等	△334,657千円																												
④特勤手当の見直し	17,276千円																														
			計																												
			438,403千円																												
目標効果額 (単位：千円)	H18年度	H19年度	H20年度	H21年度	H22年度	合 計																									
	48,888	125,365	127,315	148,298	149,923	599,789																									
年度別達成額 (単位：千円)	48,888	125,347	94,733	79,640	89,795	438,403																									
年度別達成率 (単位：％)	100%	100%	74%	54%	60%	73%																									

* 上記人数及び金額については、他の取組における効果額を含め、水道事業会計内にて充当する。

I 行政の担うべき役割の重点化

(3) 公営企業等の経営健全化

② 下水道事業

取 組	経営健全化計画の策定と実施			実施予定年度	H18 年度	職員削減予定数	8 人
	No.23	実施済	水道局	実施年度	H18 年度	職員削減数	7 人
計画策定時の現状及び課題	現在市は、直接実施する事業のほか、特別な性質と目的を持った特別会計を運営しているが、それらの経営に対する市の繰出金も11億3,218万円(H16年度決算)に上り、大きな財政負担となっている。 下水道事業においては、その目的と需要に基づいて運営されるものであるが、下水道事業会計に対する繰出金が今日の財政事情に影響を与えていることは間違いない。						
改善・改革策	上下水道の一元化を含む業務の統合再編を進め、職員8人を削減するとともに、H18年度中に経営健全化計画を策定し、段階的な料金の適正化と経営の合理化により、円滑な事業の推進のための経営基盤の安定を図る。経営健全化計画の具体的な内容としては、①契約事務を契約管財課へ移管、②農業集落排水事業と下水道事業の会計の一本化（農集排の地公企法全部適用）、③浄水管理センターの民間委託推進等に取り組む。						
H22年度の取組	大村市水道局経営健全化計画（平成18年度策定）に基づき、人件費の総量抑制や組織の見直し、借り換え債の導入など経費の削減を図ったが、繰出し基準の見直しにより、繰出金が当初計画を上回った。						
5年間の取組 (H18年度～H22年度)	大村市水道局経営健全化計画（平成19年度～平成23年度）に基づき、人件費の総量抑制や組織の見直しなどを実施し、経費の削減を図っている。 また、平成20年1月使用分から平均18.03%の料金改定を実施した。 【経営健全化の主な取組】（5年間） ①定員管理の適正化 197,000千円 ②定期昇給の見直し 29,705千円 ③通勤住宅手当の見直し 906千円 ④福利厚生費の見直し 150千円 【一般会計からの繰出金】 平成18年度 668,145千円 平成19年度 616,017千円 平成20年度 469,000千円 平成21年度 483,695千円 平成22年度 595,031千円						
目標効果額 (単位：千円)	H18年度	H19年度	H20年度	H21年度	H22年度	合 計	
	386,434	378,504	419,533	377,295	9,539	1,571,305	
年度別達成額 (単位：千円)	386,434	378,504	439,112	372,449	-13,571	1,562,928	
年度別達成率 (単位：%)	100%	100%	105%	99%	-	99%	

I 行政の担うべき役割の重点化

(3) 公営企業等の経営健全化

③ 市立病院事業

取 組	経営健全化計画の策定と実施			実施予定年度	H18 年度	職員削減予定数	258 人						
	No.24	実施済	福祉総務課	実施年度	H18 年度	職員削減数	258 人						
計画策定時の現状及び課題	病院事業は、H8年に「経営再建計画」、H13年に「第2次経営再建計画」を策定し、診療体制の見直し、患者確保対策、経費の削減、業務委託の推進等を実施し、積極的に経営改善に努めてきた。その結果、支出の削減については、計画を上回る数値であるが、収入については、患者数の激減による医療収入の大きな落ち込みにより、計画の数値を大きく下回っている。さらにH15、16年度に退職者が相次いだことにより、退職金の支払いに多額の費用が必要になり、経営状況が急速に悪化している。 病院経営状況を悪化させた最大の原因は医業収益の落ち込みであり、この課題解決を図るため、H17年度から地方公営企業法の全部を適用し、新たに設置した病院事業管理者を中心に経営改善に取り組んでいる。												
改善・改革策	H20年度から市立病院に指定管理者制度を導入し、病院事業の経営健全化を図る。 また、公設公営の経営によりH19年度までに発生した不良債務額を年次計画を立て、一般会計からの繰入金として計画的な解消を図る。												
H22年度の取組	病院事業に指定管理者制度を導入するにあたり、当初計画では単年度100,000千円の不良債務解消を計画していたが、公立病院特例債を活用し、一旦長期債に振り替え、平成22年度から元金償還を行った。												
5年間の取組 (H18年度～H22年度)	平成19年度は、平成20年度から指定管理者制度を導入することにより、当初計画では、平成19年度末不良債務1,833,000千円の内、800,000千円の不良債務解消を予定していたが、公立病院特例債を活用することとし、平成15年度末の不良債務額406,146千円について一般会計からの繰入金により、不良債務を解消した。 平成20年度からは病院経営の単年度収支均衡を図るとともに、平成19年度末の不良債務額1,427,202千円の処理について、公立病院特例債を活用して長期債務への借換え、後年度分割により一般会計からの繰入金を財源に償還する。（平成20年度借入、1年据置6年償還） <table><tr><td>借入額</td><td>1,427,200千円</td></tr><tr><td>償還予定</td><td>平成22年度から平成26年度 237,800千円×5年間＝1,189,000千円</td></tr><tr><td></td><td>平成27年度 238,200千円</td></tr></table>							借入額	1,427,200千円	償還予定	平成22年度から平成26年度 237,800千円×5年間＝1,189,000千円		平成27年度 238,200千円
借入額	1,427,200千円												
償還予定	平成22年度から平成26年度 237,800千円×5年間＝1,189,000千円												
	平成27年度 238,200千円												
目標効果額 (単位：千円)	H18年度	H19年度	H20年度	H21年度	H22年度	合 計							
	0	-800,000	-100,000	-100,000	-100,000	-1,100,000							
年度別達成額 (単位：千円)	0	-406,146	0	0	-237,800	-643,946							
年度別達成率 (単位：%)	-	-	-	-	-	-							

I 行政の担うべき役割の重点化

(3) 公営企業等の経営健全化

④ モーターボート競走事業

取 組	地方公営企業法の全部適用及び 経営健全化計画の見直し			実施予定年度	H18 年度	職員削減予定数	0 人																		
	No.25	実施済	競艇企業局	実施年度	H18 年度	職員削減数	0 人																		
計画策定時の 現状及び課題	競艇事業においては、長引く景気低迷や娯楽の多様化などの影響もあり、総売上額もH3年度をピークに年々減少し続けるなど厳しい状況となっている。 H11年度からH16年度までの6年間に及ぶ赤字経営の間は、福祉施設等運営基金の取り崩しによる赤字補てんを強いられてきたが、基金もH15年度で底をつき、H16年度から累積赤字が発生することとなった。 *H17年度前年度繰越金 △706,741千円																								
改善・改革策	H16年度（女子王座決定戦を除く。）においては売上額が前年度比較で2%増加し、全国的に競艇事業の売上げが年々減少している中で、大村競艇場としては、売上げの減少に一定の歯止めをかけることができた。 しかし、売上増の主な要因は、電話投票及び場間場外発売が大きく伸びたことによるものであり、依然として本場の売上げ低下に歯止めがかからず、入場人員数は微増したものの売上額では前年度を下回っているのが現状である。 現在取り組んでいる経営再建をさらに推進するため、競艇事業を地方公営企業法の全部適用とし、競艇事業の経営に専念する特別職の事業管理者を置き、事業管理者の責任において、積極的に民間的な発想や手法を取り入れ、かつ、社会的情勢の変化に迅速に対応できる経営体制の整備を図る。 また、累積赤字の早期解消と施設改修等設備投資のための新たな基金の創設、さらに市財政への繰出金の確保を目的とする第2次経営健全化計画を策定する。																								
H22年度 の取組	平成21年度の利益のうち3億8千万円を一般会計へ繰り出した。 売上の拡大と経営改善を推進し、平成22年度の純益金は4億1,262万円（前年度比△49.8%）となった。このうち2億円を一般会計へ繰り出す予定である。 【平成22年度 収益見込み 単位:千円】 <table><tr><td>純利益</td><td>繰越利益 余剰金</td><td>減債積立</td><td>一般会計 繰出金</td><td>建設改良 積立金</td></tr><tr><td>412,619</td><td>0</td><td>21,000</td><td>200,000</td><td>191,619</td></tr></table>							純利益	繰越利益 余剰金	減債積立	一般会計 繰出金	建設改良 積立金	412,619	0	21,000	200,000	191,619								
純利益	繰越利益 余剰金	減債積立	一般会計 繰出金	建設改良 積立金																					
412,619	0	21,000	200,000	191,619																					
5年間の取組 (H18年度 ～H22年度)	平成18年、競艇事業を地方公営企業法の全部適用、特別職の事業管理者を設置し、経営体制の整備を行った。また、平成19年度に「大村競艇経営改善計画（チャレンジ'07）」を策定し、計画を実践することにより、累積赤字の解消と市財政への繰出金を確保することができた。 【年度別純益金及び一般会計繰出金 単位:千円】 <table><tr><td></td><td>純 益 金</td><td>一般会計繰出金</td></tr><tr><td>平成18年度</td><td>183,342</td><td>0</td></tr><tr><td>平成19年度</td><td>474,913</td><td>60,000</td></tr><tr><td>平成20年度</td><td>1,019,723</td><td>480,000</td></tr><tr><td>平成21年度</td><td>811,932</td><td>380,000</td></tr><tr><td>平成22年度（予定）</td><td>412,619</td><td>200,000</td></tr></table>								純 益 金	一般会計繰出金	平成18年度	183,342	0	平成19年度	474,913	60,000	平成20年度	1,019,723	480,000	平成21年度	811,932	380,000	平成22年度（予定）	412,619	200,000
	純 益 金	一般会計繰出金																							
平成18年度	183,342	0																							
平成19年度	474,913	60,000																							
平成20年度	1,019,723	480,000																							
平成21年度	811,932	380,000																							
平成22年度（予定）	412,619	200,000																							
目標効果額 (単位：千円)	H18年度	H19年度	H20年度	H21年度	H22年度	合 計																			
	2,736	6,050	8,470	8,470	8,470	34,196																			
年度別達成額 (単位：千円)	2,736	8,235	473,199	343,532	165,835	993,537																			
年度別達成率 (単位：％)	100%	136%	5587%	4056%	1958%	2905%																			

＊上記効果額のうち、一般会計繰出金を除き、他の取組における効果額を含め、モーターボート競走事業会計内にて充当する。

I 行政の担うべき役割の重点化

(3) 公営企業等の経営健全化

⑤第三セクター等

取 組	第三セクターによる経営健全化 計画の策定と実施(振興公社)			実施予定年度	H18 年度	職員削減予定数	0 人
	No.26	実施済	文化振興課	実施年度	H18 年度	職員削減数	0 人
計画策定時の 現状及び課題	現在市が出資する外郭団体、いわゆる第三セクターのうち、出資比率が25%を超え、経営に関与する法人は6法人である。 市からの財政支援を有効に運用させるためには、これら第三セクターに対しても行政改革の趣旨・目的を的確に反映させなければならない。 現在市では、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や計画等は策定していない。						
改善・改革策	市が経営に参画する第三セクターについては、役員数の削減や職員給与の計画的な見直しなど、健全な法人経営を目的とした経営健全化計画の策定、経理状況、事業成果の点検と評価及び情報公開について働きかけを行うものとする。						
H22年度 の取組							
5年間の取組 (H18年度 ～H22年度)	平成20年4月に財団法人大村市振興公社が策定した大村市振興公社中期経営改善計画（2008－2012）に基づき、経理状況、事業成果を点検評価させ、経営の健全化に努めさせた。						
目標効果額 (単位：千円)	H18年度	H19年度	H20年度	H21年度	H22年度	合 計	
	0	0	0	0	0	0	
年度別達成額 (単位：千円)	0	0	0	0	0	0	
年度別達成率 (単位：%)	-	-	-	-	-	-	

I 行政の担うべき役割の重点化

(3) 公営企業等の経営健全化

⑤第三セクター等

取 組	第三セクターによる経営健全化 計画の策定と実施(国際交流協会)			実施予定年度	H18 年度	職員削減予定数	0 人
	No.27	実施済	企画調整課	実施年度	H18 年度	職員削減数	0 人
計画策定時の 現状及び課題	現在市が出資する外郭団体、いわゆる第三セクターのうち、出資比率が25%を超え、経営に関与する法人は6法人である。 市からの財政支援を有効に運用させるためには、これら第三セクターに対しても行政改革の趣旨・目的を的確に反映させなければならない。 現在市では、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や計画等は策定していない。						
改善・改革策	市が経営に参画する第三セクターについては、役員数の削減や職員給与の計画的な見直しなど、健全な法人経営を目的とした経営健全化計画の策定、経理状況、事業成果の点検と評価及び情報公開について働きかけを行うものとする。						
H22年度 の取組	平成18年度に策定した大村国際交流協会経営健全化計画に基づいた事業を実施した。 1. 海外派遣事業及び受入事業 (1) シントラ市ホームステイ派遣事業 (高校生3人・随行員1人) (2) 上海市閔行区派遣事業 (高校生1人・中学生7人・随行員2人) 2. 市民交流事業 (1) 講座「世界の国からハイイ」全3回 (参加者60人) (2) 語学講座「中国語・韓国語・英語」全101回 (受講者47人) (3) 料理教室「台湾・ベトナム」全2回 (参加者31人) (4) 台湾ミニ講座「台湾の達人になる」全3回 (参加者43人)						
5年間の取組 (H18年度 ～H22年度)	財団法人大村国際交流協会は、市民を主体とする教育・文化・スポーツ及び経済等幅広い分野における国際交流の積極的な推進を行い、市民の福祉と文化の向上に資するとともに、国際理解を深め国際親善を通して地域活性化及び世界の平和と繁栄に寄与することを目的に設立された。 基本財産の運用益と賛助会員の会費を主な収入源として事業を実施してきたが、昨今の経済低迷による運用益の大幅な減少に伴い、やむを得ず基本財産を一部取り崩し運営を行ってきた。 経営健全化計画の中では事業内容の見直し及び賛助会員数の増加対策が急務とされたため、事業は市民が参加し易く有益な内容に努めるとともに賛助会員の加入PRを行ってきたが、長引く経済低迷の影響が大きく今まで増加傾向にあった賛助会員数が一気に減少に転じ、その傾向に歯止めはかからなかった。 今後も協会が行う講座や事業の参加者に会員加入を強く呼び掛けるとともに、広く加入PRを行っていく。						
目標効果額 (単位：千円)	H18年度	H19年度	H20年度	H21年度	H22年度	合 計	
	0	0	0	0	0	0	
年度別達成額 (単位：千円)	0	0	0	0	0	0	
年度別達成率 (単位：%)	-	-	-	-	-	-	

I 行政の担うべき役割の重点化

(3) 公営企業等の経営健全化

⑤第三セクター等

取 組	第三セクターによる経営健全化計画の策定と実施(大村市総合卸売市場)			実施予定年度	H18 年度	職員削減予定数	0 人
	No.28	実施済	農業水産課	実施年度	H18 年度	職員削減数	0 人
計画策定時の現状及び課題	現在市が出資する外郭団体、いわゆる第三セクターのうち、出資比率が25%を超え、経営に関与する法人は6法人である。 市からの財政支援を有効に運用させるためには、これら第三セクターに対しても行政改革の趣旨・目的を的確に反映させなければならない。 現在市では、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や計画等は策定していない。						
改善・改革策	市が経営に参画する第三セクターについては、役員数の削減や職員給与の計画的な見直しなど、健全な法人経営を目的とした経営健全化計画の策定、経理状況、事業成果の点検と評価及び情報公開について働きかけを行うものとする。						
H22年度の取組	卸売市場の収入源である施設使用料と共益収入は、市場の取扱高の増減に大きく影響されるものであるが、産地直売所の開設や市場外流通の増加など流通形態の変化による市場経由率の低下等により、取扱高は減少してきている。 このような状況の中、経営改善策として人件費を含む経費抑制を継続して実施してきたが、市場施設の開設当時の市場施設土地の借入金償還利息の返済負担が経営圧迫要因として大きく、この返済が終了するまでは経営を改善できる状況は見込めない。						
5年間の取組 (H18年度～H22年度)	5カ年にわたる、第三セクターによる経営健全化計画の策定は行われていないが、単年度ごとに経費を抑えることで経営健全化に努めている。 景気低迷や市内数箇所の産地直売所の影響、市場外流通の増加などにより市場経由率が好転する状況は見込めず、今後も市場情勢は厳しいと考えられる。 過去5カ年の取組み実績として、人件費・一般管理費の経費削減を実施してきた。しかし、社会情勢の大きな変化、消費者の動向・ニーズ変化などによる卸売市場を取り巻く環境は厳しい状況を迎えており、短期間で経営改善策を見出すことを見込めない。 よって、同様の対応策を継続しながら、経営の健全化を常に念頭において経営維持をしていく。						
目標効果額 (単位：千円)	H18年度	H19年度	H20年度	H21年度	H22年度	合 計	
	0	0	0	0	0	0	
年度別達成額 (単位：千円)	0	0	0	0	0	0	
年度別達成率 (単位：%)	-	-	-	-	-	-	

I 行政の担うべき役割の重点化

(3) 公営企業等の経営健全化

⑤第三セクター等

取 組	第三セクターによる経営健全化 計画の策定と実施(土地開発公社)			実施予定年度	H18 年度	職員削減予定数	0 人
	No.29	実施済	用地管財課	実施年度	H18 年度	職員削減数	0 人
計画策定時の 現状及び課題	現在市が出資する外郭団体、いわゆる第三セクターのうち、出資比率が25%を超え、経営に関与する法人は6法人である。 市からの財政支援を有効に運用させるためには、これら第三セクターに対しても行政改革の趣旨・目的を的確に反映させなければならない。 現在市では、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や計画等は策定していない。						
改善・改革策	市が経営に参画する第三セクターについては、役員数の削減や職員給与の計画的な見直しなど、健全な法人経営を目的とした経営健全化計画の策定、経理状況、事業成果の点検と評価及び情報公開について働きかけを行うものとする。						
H22年度の 取組	平成18年12月に策定した「大村市土地開発公社経営健全化計画」に基づき適正な事業実施に努めるとともに、保有地の有効活用と計画的な売却処分の推進による簿価総額の縮減に努め、入札制度の導入による金利負担の軽減、適切な先行取得などの取組を実施した。 また、経理状況、事業成果の点検と評価及び情報公開について働きかけを行った。						
5年間の取組 (H18年度 ～H22年度)	○売却実績額 平成18年度 748,660,122円 平成19年度 1,578,676,318円 平成20年度 1,753,795,486円 平成21年度 385,285,902円 平成22年度 810,013,546円						
目標効果額 (単位：千円)	H18年度	H19年度	H20年度	H21年度	H22年度	合 計	
	0	0	0	0	0	0	
年度別達成額 (単位：千円)	0	0	0	0	0	0	
年度別達成率 (単位：%)	-	-	-	-	-	-	

I 行政の担うべき役割の重点化

(3) 公営企業等の経営健全化

⑤第三セクター等

取 組	第三セクターによる経営健全化計画の策定と実施(アルカディア大村)			実施予定年度	H18 年度	職員削減予定数	0 人
	No.30	実施済	商工振興課	実施年度	H18 年度	職員削減数	0 人
計画策定時の現状及び課題	現在市が出資する外郭団体、いわゆる第三セクターのうち、出資比率が25%を超え、経営に関与する法人は6法人である。 市からの財政支援を有効に運用させるためには、これら第三セクターに対しても行政改革の趣旨・目的を的確に反映させなければならない。 現在市では、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や計画等は策定していない。						
改善・改革策	市が経営に参画する第三セクターについては、役員数の削減や職員給与の計画的な見直しなど、健全な法人経営を目的とした経営健全化計画の策定、経理状況、事業成果の点検と評価及び情報公開について働きかけを行うものとする。						
H22年度の取組	(株)アルカディア大村では、平成21年6月に中期経営計画（5ヵ年）を立て、経営改善の取組を実施中であるが、平成22年度においては、長引く景気停滞の中、本館テナントの減少や賃貸工場入居企業の撤退等があり、平成17年度以来4期ぶりに赤字決算となった。						
5年間の取組 (H18年度～H22年度)	中期経営計画（平成21～平成25）に基づき、経営改善の取組を実施し、安定的な経営体質への転換を図る。 〔計画及び目標〕 ①施設の効率的運営と更なる経費削減を実施 ②賃貸工場を改修し、新規企業の入居促進を図る ③本館テナント入居率の改善80%⇒86% ④貸しホール及び会議室の稼働率向上23%⇒24%						
目標効果額 (単位：千円)	H18年度	H19年度	H20年度	H21年度	H22年度	合 計	
	0	0	0	0	0	0	
年度別達成額 (単位：千円)	0	0	0	0	0	0	
年度別達成率 (単位：%)	-	-	-	-	-	-	

I 行政の担うべき役割の重点化

(3) 公営企業等の経営健全化

⑤第三セクター等

取 組	第三セクターによる経営健全化計画の策定と実施(都市開発株式会社)			実施予定年度	H18 年度	職員削減予定数	0 人
	No.31	実施済	企画調整課	実施年度	H18 年度	職員削減数	0 人
計画策定時の現状及び課題	現在市が出資する外郭団体、いわゆる第三セクターのうち、出資比率が25%を超え、経営に関与する法人は6法人である。 市からの財政支援を有効に運用させるためには、これら第三セクターに対しても行政改革の趣旨・目的を的確に反映させなければならない。 現在市では、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や計画等は策定していない。						
改善・改革策	市が経営に参画する第三セクターについては、役員数の削減や職員給与の計画的な見直しなど、健全な法人経営を目的とした経営健全化計画の策定、経理状況、事業成果の点検と評価及び情報公開について働きかけを行うものとする。						
H22年度の取組	平成18年12月に策定した中期的な経営方針の見直しを柱とした中期経営健全化計画（平成18年度～平成22年度の5年計画）及び次の経営方針に基づき、不動産部門の整理縮小・早期売却と人材派遣部門の業務拡張に取り組むなど、引き続き適正な事業実施に取り組んだ。 市が出資する第三セクターの大村都市開発株式会社については、住宅地開発・分譲の不動産部門と各企業への適正な人材を供給する人材派遣部門によって経営されている。						
5年間の取組 (H18年度～H22年度)	○不動産部門（金融機関の金利負担の軽減、未売却地の早期処分）の整理縮小・廃止、新たな市場（顧客）の開拓 未売却地については、18年度1区画、22年度3区画の売却を行い、その早期処分に努めた。 ○人材派遣業務（新たな市場開発のための適正な人材確保と育成） 人材派遣部門については一部の業務を受託したのみにとどまり、業務拡張には至らなかった。 ○その他（経費削減（事務所移転等））						
目標効果額 (単位：千円)	H18年度	H19年度	H20年度	H21年度	H22年度	合 計	
	0	0	0	0	0	0	
年度別達成額 (単位：千円)	0	0	0	0	0	0	
年度別達成率 (単位：%)	-	-	-	-	-	-	

I 行政の担うべき役割の重点化

(4) 地域協働の推進

① パブリックコメントによる住民ニーズの的確な把握

取 組	(ア) 障害者福祉計画、 地域保健福祉計画の策定			実施予定年度	H18 年度	職員削減予定数	0 人
	No.32	実施済	福祉総務課	実施年度	H18 年度	職員削減数	0 人
計画策定時の 現状及び課題	【大村市障害者福祉計画】(障害福祉課) 国の制度改正に伴い、市の社会福祉を取り巻く状況の変化において、障害の重度・重複化、障害者の高齢化が進む現状に対応した施策を保健、医療、福祉、教育、就労、生活環境などの分野で総合的かつ計画的に推進していくための行動計画となる「大村市障害者福祉計画」をH18年度中に策定する。 【大村市地域保健福祉計画】(福祉総務課) 市民が互いに協力し支え合い、障害の有無、年齢にかかわらず、だれもが自分らしく誇りをもって、住み慣れた地域で自立した生活を送ることができるようにするため、行政だけでなく地域住民やボランティア・NPO、民間サービス事業者などが協力し合うことにより、サービスを必要とする人々への支援が総合的に提供されるような環境の整備を目的に、「大村市地域保健福祉計画」をH19年度中に策定する。						
改善・改革策	障害の有無にかかわらず、大村市民として質の高い生活の実現をめざし、あらゆる場面での基本的人権が保障される社会を建設するため、各計画の策定に際しては、パブリックコメント制度による市民の意見の集約と計画への反映に努める。						
H22年度 の取組	【ワーキンググループ】 公募住民、福祉事業従事者、関係団体、市・社協職員をメンバーとして、平成22年4月から9月まで定期的にワークショップを開催し、地域福祉計画に盛り込むべき取組をまとめた提言書を作成した。 【災害時要援護者支援】 要援護者台帳の登録を引き続き実施（平成22年度末728名）。 【計画策定】 以上の取組の後、策定委員会、パブリックコメント及び庁内策定検討会を経て、平成23年3月に大村市地域福祉計画（おおむら支え合いプラン）と大村市版災害時要援護者避難支援マニュアル（おおむら災害時助け合いプラン）を策定。						
5年間の取組 (H18年度 ～H22年度)	【平成19年度】 「大村市地域福祉計画」を平成22年度に策定することを目標とし、関係機関と協議を行う。あわせて、「災害時要援護者避難支援マニュアル」の作成を目指すこととし、その一環として要援護者台帳登録のデータ整備を開始（以降継続）。 【平成20年度】 計画の策定手法や方向性など検討する策定委員会を開催（以降、定期的に開催）し、策定の一環として、住民ニーズの把握のため小学校区住民懇談会を4地区で実施。 【平成21年度】 小学校区住民懇談会を残り11地区で実施。また、災害時要援護者支援マニュアル作成の一環として、モデル町内、障がい者、幼児向けに各種災害対応研修を実施。 【平成22年度】 小学校区懇談会で集約した意見・提案を深めるため、あらゆる立場の市民をメンバーとするワーキンググループを結成し、半年間のワークショップを経て計画に盛り込むべき取組を提言書として作成。 以上の取組の後、策定委員会、パブリックコメント及び庁内策定検討会を経て、平成23年3月に大村市地域福祉計画（おおむら支え合いプラン）と大村市版災害時要援護者避難支援マニュアル（おおむら災害時助け合いプラン）を策定。						
目標効果額 (単位：千円)	H18年度	H19年度	H20年度	H21年度	H22年度	合 計	
	0	0	0	0	0	0	
年度別達成額 (単位：千円)	0	0	0	0	0	0	
年度別達成率 (単位：%)	-	-	-	-	-	-	

I 行政の担うべき役割の重点化

(4) 地域協働の推進

① パブリックコメントによる住民ニーズの的確な把握

取 組	(ア) 障害者福祉計画、 地域保健福祉計画の策定			実施予定年度	H18 年度	職員削減予定数	0 人
	No.32	実施済	障害福祉課	実施年度	H18 年度	職員削減数	0 人
計画策定時の 現状及び課題	【大村市障害者福祉計画】(障害福祉課) 国の制度改正に伴い、市の社会福祉を取り巻く状況の変化において、障害の重 度・重複化、障害者の高齢化が進む現状に対応した施策を保健、医療、福祉、教 育、就労、生活環境などの分野で総合的かつ計画的に推進していくための行動計画 となる「大村市障害者福祉計画」をH18年度中に策定する。 【大村市地域保健福祉計画】(福祉総務課) 市民が互いに協力し支え合い、障害の有無、年齢にかかわらず、だれもが自分ら しく誇りをもって、住み慣れた地域で自立した生活を送ることができるようにする ため、行政だけでなく地域住民やボランティア・NP0、民間サービス事業者などが協 力し合うことにより、サービスを必要とする人々への支援が総合的に提供されるよ うな環境の整備を目的に、「大村市地域保健福祉計画」をH19年度中に策定する。						
改善・改革策	障害の有無にかかわらず、大村市民として質の高い生活の実現をめざし、あらゆ る場面での基本的な権利が保障される社会を建設するため、各計画の策定に際して は、パブリックコメント制度による市民の意見の集約と計画への反映に努める。						
H22年度 の取組	【平成19年3月】 障害者自立支援法の平成18年4月施行を受け、障がい福祉サービスの数値目標を定 めた大村市障害福祉計画（計画期間平成18～21年度）を策定した。 【平成21年3月】 障がい者施策全般の計画・方向性を定めた大村市障がい者基本計画（計画期間平 成21～27年度）及び障がい福祉サービスの数値目標を定めた大村市障がい福祉計画 （計画期間平成21～23年度）を策定した。						
5年間の取組 (H18年度 ～H22年度)	いずれも、策定にあたっては、市内の障害者支援施設、障害福祉サービス事業 所、障害者地域生活支援センター、特別支援学校等の関係者に施設の現状、障害者 自立支援法施行の影響、今後の運営意向についてヒアリングを行い、原案を作成し た。 また、大村市障がい者福祉計画等策定協議会における審議後、修正案を踏まえた 計画案を市民に公表し、広く意見（パブリックコメント）を求めた。						
目標効果額 (単位：千円)	H18年度	H19年度	H20年度	H21年度	H22年度	合 計	
	0	0	0	0	0	0	
年度別達成額 (単位：千円)	0	0	0	0	0	0	
年度別達成率 (単位：%)	-	-	-	-	-	-	

I 行政の担うべき役割の重点化

(4) 地域協働の推進

① パブリックコメントによる住民ニーズの的確な把握

取 組	(イ) 高齢者保健福祉計画・介護保険事業計画の策定			実施予定年度	H20 年度	職員削減予定数	0 人
	No.33	実施済	長寿介護課	実施年度	H20 年度	職員削減数	0 人
計画策定時の現状及び課題	【大村市高齢者福祉計画・大村市介護保険事業計画】 高齢者のこれからの保健・医療・福祉及び介護をより豊かなものとしていくため、「大村市高齢者保健福祉計画」(H21年度～H25年)と「大村市介護保険事業計画」(H21～H23年度)をH20年度中に策定する。						
改善・改革策	高齢者介護に関する住民ニーズ、高齢者の生活状況の実態を把握し、介護保険サービス、在宅福祉サービスの供給量を的確に推測し、介護保険料の適正な設定に努めるため、パブリックコメント制度による市民の意見の集約と計画への反映に努める。						
H22年度の取組	平成24年度～平成26年度までの高齢者保健福祉計画・第5期介護保険事業計画の策定に向けて、準備を行った。						
5年間の取組 (H18年度～H22年度)	平成20年度に平成21年度～平成23年度までの高齢者保健福祉計画・第4期介護保険事業計画を策定した。計画策定にあたり、高齢者介護に関する実態調査を実施し、パブリックコメントによる市民の意見集約を図り、計画へ市民の意見を反映した。						
目標効果額 (単位：千円)	H18年度	H19年度	H20年度	H21年度	H22年度	合 計	
	0	0	0	0	0	0	
年度別達成額 (単位：千円)	0	0	0	0	0	0	
年度別達成率 (単位：%)	-	-	-	-	-	-	

I 行政の担うべき役割の重点化

(4) 地域協働の推進

① パブリックコメントによる住民ニーズの的確な把握

取 組	(ウ) 次世代育成支援行動計画の策定			実施予定年度	H21 年度	職員削減予定数	0 人
	No.34	実施済	こども政策課	実施年度	H21 年度	職員削減数	0 人
計画策定時の現状及び課題	【大村市次世代育成支援行動計画】 急速な少子化の進行や児童を取り巻く環境の変化を踏まえ、従来から行われている保育や子育てサービス事業のほか、社会全体が協力して取り組む子育て支援のあり方を示した「大村市次世代育成支援行動計画」(H22～26年度)を平成21年度中に策定する。						
改善・改革策	計画の策定に際しては、親子の健康保持や食育、子育てと仕事の両立の推進、家庭や地域の教育向上など、地域社会における次世代育成の基盤整備を図るため、パブリックコメント制度による市民の意見の集約と計画への反映に努める。						
H22年度の取組	次世代育成支援行動計画に基づき事業を実施した。 なお、平成22年度の進捗状況及び成果については、行政評価等を活用して評価検討を行いその結果を公表する。						
5年間の取組 (H18年度～H22年度)	平成21年度に、有識者や公募市民による次世代育成支援行動計画策定作業部会を設置し、大村市次世代育成支援【後期】行動計画を策定した。 また、子育て支援の在り方等に関する市民の意見を計画に反映するため、子育て世帯に対する需要調査及び計画原案に対するパブリックコメントの募集を行った。 平成22年度は策定した計画に基づき事業を実施した。						
目標効果額 (単位：千円)	H18年度	H19年度	H20年度	H21年度	H22年度	合 計	
	0	0	0	0	0	0	
年度別達成額 (単位：千円)	0	0	0	0	0	0	
年度別達成率 (単位：%)	-	-	-	-	-	-	

I 行政の担うべき役割の重点化

(4) 地域協働の推進

① パブリックコメントによる住民ニーズの的確な把握

取 組	(エ) 大村市森林整備計画の策定			実施予定年度	H18 年度	職員削減予定数	0 人
	No.35	実施済	農林整備課	実施年度	H18 年度	職員削減数	0 人
計画策定時の 現状及び課題	【大村市森林整備計画】 大村市における森林関連施策の方向や森林所有者が行う伐採や造林等の森林施業に関して、地域の実情に応じて地域住民等の理解と協力を得ながら、都道府県や林業関係者と一体となって関連施策を講ずることにより、適切な森林整備を推進することを目的とした「大村市森林整備計画」を策定する。						
改善・改革策	大村市森林整備計画の策定に際してはパブリックコメント制度を積極的に活用し、森林所有者のみならず、一般市民、企業、森林組合など幅広い地域の声を反映した計画の策定に努める。						
H22年度 の取組	平成17年度に策定した「大村市森林整備計画」を実施中。						
5年間の取組 (H18年度 ～H22年度)	平成18年度に策定予定であった「大村市森林整備計画」を平成17年度に策定した。平成18年度から平成22年度にかけて、当該計画に基づき森林整備を行った。						
目標効果額 (単位：千円)	H18年度	H19年度	H20年度	H21年度	H22年度	合 計	
	0	0	0	0	0	0	
年度別達成額 (単位：千円)	0	0	0	0	0	0	
年度別達成率 (単位：%)	-	-	-	-	-	-	

I 行政の担うべき役割の重点化

(4) 地域協働の推進

① パブリックコメントによる住民ニーズの的確な把握

取 組	(オ) 農業用施設等整備事業の決定			実施予定年度	H18 年度	職員削減予定数	0 人
	No.36	未実施	農業水産課	実施年度	年度	職員削減数	0 人
計画策定時の現状及び課題	【農業用施設等整備事業計画の策定】 農業生産基盤の整備を図り、農業経営の安定及び地域農業の振興を図るため、市は農業用施設等整備事業を実施する。						
改善・改革策	農業用施設等整備事業の実施に当たっては、その計画段階から市ホームページやアンケート調査などによりパブリックコメントの集約に努める。						
H22年度の取組	上位計画等の基本方針の変更により、大村市農村計画の見直しの必要性を精査し、部分的に見直し等の発生が生じた場合は、市ホームページやアンケート調査によるパブリックコメントの集約に努める。						
5年間の取組 (H18年度～H22年度)							
目標効果額 (単位：千円)	H18年度	H19年度	H20年度	H21年度	H22年度	合 計	
	0	0	0	0	0	0	
年度別達成額 (単位：千円)	0	0	0	0	0	0	
年度別達成率 (単位：%)	-	-	-	-	-	-	

I 行政の担うべき役割の重点化

(4) 地域協働の推進

② 地域住民との協働

取 組	(ア) 「校区内マイスター制度」 の創設			実施予定年度	H20 年度	職員削減予定数	0 人
	No.37	実施済	教育総務課	実施年度	H20 年度	職員削減数	0 人
計画策定時の 現状及び課題	市内小中学校校舎は、建設後相当年数が経過し、施設の老朽化が著しい。施設の延命化を図る観点から修繕等の補修が必要となっており、軽微な修繕や小規模の改修工事に要する経費も増加している。						
改善・改革策	教育施設の軽微な修繕や小規模の改修工事については、建築、土木の知識と技術を有した学校区内の保護者や地域住民などの協力による「校区内マイスター制度」を創設する。						
H22年度 の取組	小学校8件（プールサイド遮熱ペンキ塗装、西側渡り廊下補修作業外）、中学校（校舎内外環境整備、テニスコート整地整備事業外）3件を実施し経費の削減を行った。						
5年間の取組 (H18年度 ～H22年度)	平成20年度に校区内マイスター制度を創設し、校区内マイスター事業実施要領に基づき、事業を行った。 今後も実施要領に基づき、予算措置を行い実施する。 平成20年度 小学校 4件、中学校 5件の作業を実施した。 平成21年度 小学校 6件、中学校 3件の作業を実施した。 平成22年度 小学校 8件、中学校 3件の作業を実施した。						
目標効果額 (単位：千円)	H18年度	H19年度	H20年度	H21年度	H22年度	合 計	
	0	0	909	909	909	2,727	
年度別達成額 (単位：千円)	0	0	468	2,997	817	4,282	
年度別達成率 (単位：%)	-	-	51%	330%	90%	157%	

I 行政の担うべき役割の重点化

(4) 地域協働の推進

② 地域住民との協働

取 組	(イ) ボランティアによる 農道等の環境整備			実施予定年度	H18 年度	職員削減予定数	0 人
	No.38	実施済	道路課	実施年度	H18 年度	職員削減数	0 人
計画策定時の 現状及び課題	市は、広域農道・農免農道の沿道における除草作業を年1回程度実施しているが、広域農道・農免農道の一部は通学路となっており、地域住民や道路使用者から交通事故防止のため年数回の除草作業が要望されている。						
改善・改革策	地域協働による広域道路等の環境整備を図るため、各地域町内会等の協力を得たボランティアグループにより、草木が通行車両、歩行者に支障をきたすおそれがある場合など、市と連係・協力を図ることで本路線（広域農道・農免農道）の通行車両及び歩行者のスムーズな通行を確保する。						
H22年度 の取組	地域協働により広域農道等の環境整備を図るため、民間業者に委託していた除草業務の一部を、平成18年度町内会等に委託し、農道機能を維持している。 平成22年度実績 松尾町内会 L=2, 300m 三浦青年団 L=3, 660m						
5年間の取組 (H18年度 ～H22年度)	平成18年度から広域農道等の除草業務の一部を地域住民に委託し、平成22年度まで継続し農道機能を維持した。 平成18年度実績 松尾子供育成会 L=1, 150m 三浦青年団 L=3, 700m 平成19年度実績 松尾町内会 L=2, 300m 三浦青年団 L=3, 660m 平成20年度実績 松尾町内会 L=2, 300m 三浦青年団 L=3, 660m 平成21年度実績 松尾町内会 L=2, 300m 三浦青年団 L=3, 660m 平成22年度実績 松尾町内会 L=2, 300m 三浦青年団 L=3, 660m						
目標効果額 (単位：千円)	H18年度	H19年度	H20年度	H21年度	H22年度	合 計	
	625	0	0	0	0	625	
年度別達成額 (単位：千円)	625	595	595	595	582	2, 992	
年度別達成率 (単位：%)	100%	-	-	-	-	479%	

I 行政の担うべき役割の重点化

(4) 地域協働の推進

② 地域住民との協働

取 組	(ウ) 地域と連携した 高齢者の介護予防			実施予定年度	H18 年度	職員削減予定数	0 人															
	No.39	実施済	長寿介護課	実施年度	H18 年度	職員削減数	0 人															
計画策定時の 現状及び課題	地域における高齢者の介護予防を推進する上で、重要な役割を担う組織として老人クラブがあるが、現在の老人クラブ加入率は38%(6,000人)と年々減少傾向にあるが、地域には、老人クラブなどの組織には属さず、公民館などの施設において自主的な介護予防活動に取り組んでいるボランティアグループも多数存在しており、これらの組織の地域活動に対する支援を拡大することにより、高齢者の生きがいがづくりと介護予防策を更に促進させる必要がある。																					
改善・改革策	老人クラブ組織の強化と活動の促進を図るとともに、地域ボランティア組織に対する支援を目的とした「元気老人活動基盤」の整備に努め、地域と連携した高齢者の介護予防を推進する。																					
H22年度 の取組	平成22年度は、新規に3グループが地域での介護予防活動グループとして立上げがあり、継続2年目の10グループに活動基盤整備の支援を行った。 現在までの活動グループ数及び参加者実人数は、28グループ、573人、(延15,052人)であるが、要介護認定者の平均給付額は、(年間一人平均1,531千円)から算定すると、H22年度中における要介護者出現率総量抑制効果は、2,193千円であった。																					
5年間の取組 (H18年度 ～H22年度)	地域における高齢者の介護予防の推進を図るため、老人クラブや地域ボランティア組織に対する支援を目的とした「元気老人活動基盤整備事業」を実施し、高齢者の自主的な介護予防活動が少しずつ広がってきている。しかし、老人クラブ組織の強化については、強化促進を図ったが、老人クラブ連合会加入者は、平成18年度6,000人から平成22年度4,860人に減少している。 (介護予防活動グループの推移) <table><tr><td>平成18年度</td><td>新規2箇所・継続9箇所</td><td>実人数245人</td></tr><tr><td>平成19年度</td><td>新規0箇所・継続11箇所</td><td>実人数245人</td></tr><tr><td>平成20年度</td><td>新規4箇所・継続11箇所</td><td>実人数303人</td></tr><tr><td>平成21年度</td><td>新規10箇所・継続15箇所</td><td>実人数511人</td></tr><tr><td>平成22年度</td><td>新規3箇所・継続25箇所</td><td>実人数573人</td></tr></table>							平成18年度	新規2箇所・継続9箇所	実人数245人	平成19年度	新規0箇所・継続11箇所	実人数245人	平成20年度	新規4箇所・継続11箇所	実人数303人	平成21年度	新規10箇所・継続15箇所	実人数511人	平成22年度	新規3箇所・継続25箇所	実人数573人
平成18年度	新規2箇所・継続9箇所	実人数245人																				
平成19年度	新規0箇所・継続11箇所	実人数245人																				
平成20年度	新規4箇所・継続11箇所	実人数303人																				
平成21年度	新規10箇所・継続15箇所	実人数511人																				
平成22年度	新規3箇所・継続25箇所	実人数573人																				
目標効果額 (単位：千円)	H18年度	H19年度	H20年度	H21年度	H22年度	合 計																
	0	0	0	0	0	0																
年度別達成額 (単位：千円)	0	0	0	0	0	0																
年度別達成率 (単位：%)	-	-	-	-	-	-																

I 行政の担うべき役割の重点化

(4) 地域協働の推進

② 地域住民との協働

取 組	(エ) 市民プロジェクトの設置			実施予定年度	H19 年度	職員削減予定数	0 人
	No.303	実施済	地域げんき課	実施年度	H19 年度	職員削減数	0 人
計画策定時の現状及び課題	少子高齢化、核家族化の進展に伴い、これまで地域活動の中核的役割を担ってきた町内会や老人会等の組織の組織率低下が懸念される中、地域コミュニティの再構築と住民意識の高揚に向けた取組を強化する必要がある。						
改善・改革策	市民と行政が協働して地域づくり及び地域協働型社会の実現を図るため、地域活性化を担う市民プロジェクトを三浦地区、鈴田地区、大村地区、西大村地区、竹松地区、萱瀬地区、福重地区及び松原地区にそれぞれ設置し、地域の課題や市政に対する市民の満足度の実態把握、地域課題の解決策など、活力ある地域づくりに関し必要な調査研究を行う。						
H22年度の取組	市内 8 地区のうち 7 地区で市民プロジェクト事業、または市民プロジェクトもうひと押し支援事業が実施され、各地区の特色を生かした事業が、それぞれの地域の活性化に貢献した。						
5年間の取組 (H18年度～H22年度)	市内 8 地区のうち、大村地区を除く 7 地区で市民プロジェクト実行委員会が立ち上がり、それぞれの地区の特色を生かした事業を実施することによって、それぞれの地域の課題の解決や地域の活性化を図ることができた。 ○三浦地区・・・みうら勘作まつり ○鈴田地区・・・鈴田ふれあい祭り ○西大村地区・・・ウエストサンフラワープロジェクト事業 ○竹松地区・・・竹松ゆかたまつり ○萱瀬地区・・・萱瀬キラキラプロジェクト事業 ○福重地区・・・福重げんきプロジェクト事業 ○松原地区・・・花一杯のまちづくり事業、観光案内パンフレット作成事業						
目標効果額 (単位：千円)	H18年度	H19年度	H20年度	H21年度	H22年度	合 計	
	0	0	0	0	0	0	
年度別達成額 (単位：千円)	0	0	0	0	0	0	
年度別達成率 (単位：％)	-	-	-	-	-	-	

I 行政の担うべき役割の重点化

(4) 地域協働の推進

② 地域住民との協働

取 組	(オ) 地域と連携した林道の維持管理			実施予定年度	H19 年度	職員削減予定数	0 人
	No.304	実施済	農林整備課	実施年度	H19 年度	職員削減数	0 人
計画策定時の現状及び課題	林道の維持管理においては、定期的な草払い等、通行車両に支障を来たさないための取組が必要である。 現在、林道の清掃作業は市が森林組合に委託して実施しているが、厳しい財政状況を踏まえ、林道がある山間地域における地域住民との協働など、林道の維持管理コストの縮減について取り組む必要がある。						
改善・改革策	「市民参加のまちづくり」の観点から、林道の草払いや側溝の清掃作業等を地域団体に委託するなど、行政と地域住民との連携による林道の維持管理に努める。						
H22年度の取組	林道（6路線、14,171m）のうち、4路線（10,379m）の草刈り作業を地元の町内会や造林団体に委託した。						
5年間の取組 (H18年度～H22年度)	民間に発注していた林道の草刈り作業を、普段から林道を利用している地元の住民に委託することで経費の軽減を図った。 平成19年度：10,330m 平成20年度：10,330m 平成21年度：10,330m 平成22年度：10,379m						
目標効果額 (単位：千円)	H18年度	H19年度	H20年度	H21年度	H22年度	合 計	
	0	595	595	661	661	2,512	
年度別達成額 (単位：千円)	0	714	714	714	713	2,855	
年度別達成率 (単位：％)	－	120%	120%	108%	108%	114%	

I 行政の担うべき役割の重点化

(4) 地域協働の推進

② 地域住民との協働

取 組	(カ) 企業ボランティアによる森林整備			実施予定年度	H19 年度	職員削減予定数	0 人
	No.305	実施済	農林整備課	実施年度	H19 年度	職員削減数	0 人
計画策定時の現状及び課題	現在市は、H18年度から「絆の森里親制度」を実施し、市民ボランティアとの協働による森林整備の推進を図るとともに、失われつつある市民と森林との絆を回復することを目的に、森林の保全活動に取り組んでいる。 また、近年、企業の社会的貢献に対する関心が高まる中、その一環として森林の保全・整備活動に取り組む企業が多く見られるようになってきており、今後は本市においても、企業が主体となった取組を促進する必要がある。						
改善・改革策	企業が参加しやすい環境を整備するため、活動拠点として「絆の森」や「すわの森」をボランティア活動の場所に提供するなど、企業ボランティアによる森林整備を図る。						
H22年度の取組	市民グループ1団体の整備エリアを0.1ha拡大した。						
5年間の取組 (H18年度～H22年度)	当初ボランティアの整備の対象となる森林は、傾斜が急なため広い範囲をボランティアで整備する事は困難であった。その後対象森林を広げることでエリアの拡大を目指した。 平成19年度は16団体のボランティアで0.33haの整備を行った。 平成20年度は18団体のボランティアで0.65haの整備を行った。 平成21年度は19団体のボランティアで0.75haの整備を行った。 平成22年度は19団体のボランティアで0.85haの整備を行った。 ボランティアによる整備面積 平成19年度・・・16団体0.33ha 平成20年度・・・2団体0.32ha（スナメリ0.134ha クリーン0.181ha） 平成21年度・・・1団体0.1ha（宮代エコファーム0.1ha） 平成22年度・・・エリア拡大0.1ha（宮代エコファーム0.1ha） 計 19団体0.85ha						
目標効果額 (単位：千円)	H18年度	H19年度	H20年度	H21年度	H22年度	合 計	
	0	62	433	565	716	1,776	
年度別達成額 (単位：千円)	0	62	122	142	160	486	
年度別達成率 (単位：%)	-	100%	28%	25%	22%	27%	

Ⅱ 自律性・自主性の高い財政運営の確保

(1) 歳入確保策

① 市税等の収納率向上

取 組	(ア) 市民税等収納率の向上			実施予定年度	H18 年度	職員削減予定数	-1 人																																				
	No.40	実施済	収納課	実施年度	H18 年度	職員削減数	-1 人																																				
計画策定時の現状及び課題	市税等の収入については、H8年度をピークとして年々収納率が低下しており、その原因としては、失業、リストラによる所得の伸び悩み及び若年層を中心とした低所得階層の滞納者の増加等が考えられる。また、国保税収納率の低下に伴う交付金カットのペナルティーを避けるため、近年は、市税より優先して国民健康保険税の収納対策に取り組んだことも、市税の減収に影響を与えていると考えられる。																																										
改善・改革策	市税等の収入確保を図るため、即効性のある差押（給与等を中心とした債権差押）を中心に、不動産公売の実施等滞納者への取組を強化するとともに、滞納繰越分についても、財産調査の徹底と整理、処分を実施し、滞納繰越金の早期回収と整理に努める。 また、補助金の申請に伴う納税証明書の添付の見直しや賦課部門と徴収部門の連携及び進捗管理、税法の改正に伴う条例改正及び徴収業務に精通した職員を配置（係長職1名、長期配置10年程度）など、徴収に関する迅速な対応に努め、総量的な市税等収納率の向上を図る。																																										
H22年度の取組	全税目へのコンビニ収納の導入などによる現年度分の収納率は前年度比+0.37%となった。また、過年度分についても長崎県地方税回収機構への積極的移管、不動産・動産の差押公売、債権差押による早期滞納処分を実施したことで+0.87%となったが、長引く景気の低迷などの理由で収納額総額は前年度より△169,300千円となり、全体収納率は△0.04%となった。なお、県内各市に先がけファイナンシャルプランナーを導入し、多重債務者等債務超過による滞納者に対して生活改善型納税指導を実施した。（指導件数16件） ＜主な取組状況＞ ※差押等滞納処分件数は、右記のとおり 長崎県地方税回収機構への引き継ぎ件数 100件（H21 37件）																																										
5年間の取組 (H18年度～H22年度)	＜平成18年度＞ 特別滞納整理室を中心として、不動産の差押公売を実施するとともに早期の財産調査による債権差押を積極的に実施した。 ＜平成19年度＞ 収納課の設置により、徴収部門の専門化が図られ、従前の取組を強化するとともにタイヤロックなど新たな取組を実施した。 ＜平成20年度＞ 即効性のある債権差押えに積極的に取り組むとともにインターネットを活用した不動産・動産の公売を実施した。 ＜平成21年度＞ 長崎県地方税回収機構への引き継ぎを行い、困難事案の解消に努めた。現年度収納率向上のため、軽自動車にコンビニ収納を導入し納税環境の向上を図るとともに初期滞納班を増員し早期滞納整理を重点的に取り組んだ。 ＜平成22年度＞ 従前の差押等を強化するとともに全税目にコンビニ収納を導入した。併せて、多重債務者をはじめとし、滞納者の生活状況に則したきめ細かな納税相談を実施した。 ＜収納率及び滞納処分件数＞ <table><tr><th></th><th>収納率</th><th>不動産差押</th><th>動産差押</th><th>債権差押</th><th>執行停止</th></tr><tr><td>平成18年度</td><td>89.8%</td><td>32件</td><td>0件</td><td>133件</td><td>258件</td></tr><tr><td>平成19年度</td><td>90.9%</td><td>41件</td><td>5件</td><td>211件</td><td>383件</td></tr><tr><td>平成20年度</td><td>90.9%</td><td>32件</td><td>3件</td><td>327件</td><td>451件</td></tr><tr><td>平成21年度</td><td>90.3%</td><td>40件</td><td>1件</td><td>260件</td><td>391件</td></tr><tr><td>平成22年度</td><td>90.2%</td><td>36件</td><td>5件</td><td>187件</td><td>165件</td></tr></table>								収納率	不動産差押	動産差押	債権差押	執行停止	平成18年度	89.8%	32件	0件	133件	258件	平成19年度	90.9%	41件	5件	211件	383件	平成20年度	90.9%	32件	3件	327件	451件	平成21年度	90.3%	40件	1件	260件	391件	平成22年度	90.2%	36件	5件	187件	165件
	収納率	不動産差押	動産差押	債権差押	執行停止																																						
平成18年度	89.8%	32件	0件	133件	258件																																						
平成19年度	90.9%	41件	5件	211件	383件																																						
平成20年度	90.9%	32件	3件	327件	451件																																						
平成21年度	90.3%	40件	1件	260件	391件																																						
平成22年度	90.2%	36件	5件	187件	165件																																						
目標効果額 (単位：千円)	H18年度	H19年度	H20年度	H21年度	H22年度	合 計																																					
	168,000	106,000	91,000	67,000	80,000	512,000																																					
年度別達成額 (単位：千円)	168,000	320,000	334,561	98,350	-219,187	701,724																																					
年度別達成率 (単位：%)	100%	302%	368%	147%	-	137%																																					

Ⅱ 自律性・自主性の高い財政運営の確保

(1) 歳入確保策

① 市税等の収納率向上

取 組	(イ) 税外収納対策専門チームの新設			実施予定年度	H20 年度	職員削減予定数	-3 人
	No.306	実施済	収納課	実施年度	H20 年度	職員削減数	-3 人
計画策定時の現状及び課題	市の収入には、市税のほか使用料・手数料・財産収入等の税外収入があるが、長引く経済不況の影響から生活困窮の滞納者も増加しており、特に生活・趣味・娯楽等を優先し納税は二の次といった納税意識の低下が顕著に見られるなど、近年の市税及び税外収入の収納率は年々低下傾向にある。 また、国の税制改革に伴う新型交付税の影響により、地方交付税が大幅な減額が予想される中、今後の財源不足対策として新たな歳入確保策に取り組む必要がある。						
改善・改革策	使用料・手数料・財産収入など市税以外の収入について、新たに「税外収納対策専門チーム」を設置するなど徴収体制を強化し、収納率向上と税外収入の確保に努める。						
H22年度の取組	保育料・住宅使用料の他に学校給食費、介護保険等の債権回収のアドバイスに取り組んだ。学校給食費について、所管課と一緒に給食費未納対策事務処理要領を作成した。 【保育料の支援内容】 連絡調整会議等を開催。コンビニ収納の検討。預貯金差押えの指導等を行い、収納事務の法的手続きの専門性の向上を図った。 【住宅使用料支援内容】 連絡調整会議等を開催。コンビニ収納の検討。個別訪問（夜間催告）へ同行し、連携して収納率の向上に努めた。						
5年間の取組 (H18年度～H22年度)	【平成19年度】 保育料、住宅使用料などの税外収入について、収納課の持つ税についての徴収要領の教示等により、徴収支援を開始した。 【平成20年度】 税外収入専門グループを設置し、保育料、住宅使用料のほかに、学校給食費、介護保険料についても、徴収支援を行った。 【平成21年度】 前年度に引き続きそれぞれ徴収支援を行い、住宅使用料について、夜間訪問へ同行するなど、所管課との連携を強めた。また、コンビニ収納の検討を行った。 【平成22年度】 前年度に引き続きそれぞれ徴収支援、コンビニ収納の検討を行った。学校給食費について所管課と一緒に給食費未納対策事務処理要領を作成した。						
目標効果額 (単位：千円)	H18年度	H19年度	H20年度	H21年度	H22年度	合 計	
	0	0	5,050	5,050	5,050	15,150	
年度別達成額 (単位：千円)	0	0	-21,004	-21,486	-17,070	-59,560	
年度別達成率 (単位：%)	-	-	-	-	-	-	

Ⅱ 自律性・自主性の高い財政運営の確保

(1) 歳入確保策

② 使用料等の適正化

取 組	(ア) 社会教育施設使用料の適正化			実施予定年度	H19 年度	職員削減予定数	0 人
	No.41	実施済	社会教育課	実施年度	H19 年度	職員削減数	0 人
計画策定時の現状及び課題	これまで市では、公民館等の社会教育目的使用料については条例により無料としてきた。しかし、近年、施設の運営管理費は増加の一途であり、施設の老朽化に伴う維持管理費の一部について、利用者負担のあり方を検討する必要がある。						
改善・改革策	社会教育施設の使用については、利用者負担の適正化を図り、施設の運営管理費及び今後の施設老朽化に伴う維持管理費の財源の一部に充当する。						
H22年度の取組	社会教育施設の使用について、平成19年度に改正した大村市公民館条例に基づき、中央公民館及び中地区公民館の社会教育目的外使用料の徴収を行った。これらの徴収をすることで、利用者負担の適正化を図るとともに、近年増加の一途である施設の運営管理費及び施設老朽化に伴う維持管理費の財源の一部に充当したが、社会教育目的内使用のうち、講座、公民館まつり等の公民館主催事業のほか、免除対象となる教育委員会等による使用が多かったため目標を達成していない。						
5年間の取組 (H18年度～H22年度)	【使用料の設定】 ○中央公民館 大会議室 3,100円 (目的外6,200円×1/2) その他の会議室 (平均) 560円 (目的外1,120円×1/2) ○中地区公民館 講堂 1,050円 (目的外2,100円×1/2) その他の会議室 (平均) 360円 (目的外720円×1/2)						
目標効果額 (単位：千円)	H18年度	H19年度	H20年度	H21年度	H22年度	合 計	
	0	4,275	4,275	4,275	4,275	17,100	
年度別達成額 (単位：千円)	0	3,907	3,905	3,605	3,723	15,140	
年度別達成率 (単位：%)	-	91%	91%	84%	87%	89%	

Ⅱ 自律性・自主性の高い財政運営の確保

(1) 歳入確保策

② 使用料等の適正化

取 組	(イ) 市営住宅使用料の収納率向上			実施予定年度	H18 年度	職員削減予定数	0 人
	No.42	実施済	建築住宅課	実施年度	H18 年度	職員削減数	0 人
計画策定時の 現状及び課題	市営住宅使用料の収納率は、県下の他市に比べて低い現状にあるが、公営住宅法により使用料は応能応益制度とされており、低収入の世帯であっても「1区分」の使用料が課せられる。 本市の入居者全体の約8割が1区分に該当し、月額所得が2万円以下の階層が5割を占めるなど、比較的低所得者層が多い現状であり、これに伴う住宅使用料の滞納が始まると、定期的な納入や滞納分完済が困難となっている。 また、これまでの収納体制は、嘱託職員等に大きく依存していた面があり、計画的、継続的な収納体制の整備を図る必要がある。						
改善・改革策	市営住宅使用料の収納率を向上させるためには、滞納世帯の現状を把握し直し、その状況に見合った納入計画を立てて実行させることが重要である。まずは現年度分の完納に向けて、未申告世帯の解消、生活保護世帯の委任払いの推進、早期の納入指導などを進め、滞納者との接触の機会を多く持つことに努める。また、悪質な滞納者については、保証人への通知、契約解除へ向けた勧告を徹底させていくものとする。 一方、納付実績のない長期滞納者・高額滞納者についても、計画的・継続的な指導、納付催告を行い、明渡し請求に向けた取組を計画的に実施することにより、市営住宅使用料の収納率向上を図るものとする。						
H22年度 の取組	①未納者に対する夜間訪問回数を増やすとともに、入居者への早期納付、分割納付指導を実施するなど、収納課との連携により収納率の向上に努めた。 ②長期高額滞納者に対して連帯保証人への通知、呼出し及び請求などを実施して、一定の成果を上げた。 ・現年度分 301,703千円 (収納率 98.15%) 効果額 27,523千円 ・過年度分 8,404千円 (収納率 9.21%) 効果額 △4,510千円 ・計 310,108千円 (収納率 77.79%) 効果額 23,013千円 ※達成効果額23,013千円 (内11,800千円は税外収納GN306の効果額に計上する。)						
5年間の取組 (H18年度 ～H22年度)	現年度使用料については、収納課と連携して夜間訪問回数を増やすとともに、未申告世帯の解消、生活保護世帯の委任払いの推進、早期納付、分割納付指導を実施し、また、長期高額滞納者に対して連帯保証人への通知、支払請求及び裁判所に対する即決和解の申立などを実施して、収納率の向上に努めた。 【収納率】 年度 現年度 過年度 全体 平成18年度 97.19% 8.55% 74.56% 平成19年度 97.79% 9.13% 75.50% 平成20年度 97.93% 6.80% 75.92% 平成21年度 98.04% 7.28% 76.58% 平成22年度 98.15% 9.21% 77.79%						
目標効果額 (単位：千円)	H18年度	H19年度	H20年度	H21年度	H22年度	合 計	
	4,511	9,190	10,907	11,534	11,213	47,355	
年度別達成額 (単位：千円)	4,511	10,933	10,907	11,534	11,213	49,098	
年度別達成率 (単位：%)	100%	119%	100%	100%	100%	104%	

Ⅱ 自律性・自主性の高い財政運営の確保

(1) 歳入確保策

② 使用料等の適正化

取 組	(ウ) 保育料の収納対策			実施予定年度	H18 年度	職員削減予定数	0 人																																																
	No.43	実施済	子育て推進課	実施年度	H18 年度	職員削減数	0 人																																																
計画策定時の現状及び課題	保育所(園)の入・退所要件については、保育料の滞納を理由とした退所処分が認められないため実施していないが、近年の社会情勢の変化に伴い安定した収入が得られにくくなってきていることも影響し、保護者の納入意識の低下に伴う保育料の滞納件数が急増し、市財政負担の大きな要因となっている。																																																						
改善・改革策	滞納保育料の収納対策として、現年度滞納者を対象として訪問による催告を実施し現年度収納率を2% (96.23%から98.23%へ) 向上させるとともに、入所申請時における誓約書(保証人欄を付した) の提出を求めるなど、保育料の納付意識の高揚を図る。																																																						
H22年度の取組	保育料滞納者に対する第2子目保育料軽減除外措置を講じたことにより、現年度分は、前年水準を維持した。 また、子ども手当支給時に、窓口における収納勧奨を実施したことにより、過年度分の収納率は3.59P上昇した。 【平成22年度実績】 <table><tr><td>○現年度分</td><td>調定額</td><td>収納額</td><td>収納率</td><td></td></tr><tr><td></td><td>455,194,000円</td><td>444,757,000円</td><td>97.71%</td><td>(前年比－0.05P)</td></tr><tr><td>○過年度分</td><td>調定額</td><td>収納額</td><td>収納率</td><td></td></tr><tr><td></td><td>59,623,000円</td><td>11,836,000円</td><td>19.85%</td><td>(前年比3.59P)</td></tr></table> ※達成効果額12,003千円 (内2,000千円は税外収納GNo.306の効果額に計上する。)							○現年度分	調定額	収納額	収納率			455,194,000円	444,757,000円	97.71%	(前年比－0.05P)	○過年度分	調定額	収納額	収納率			59,623,000円	11,836,000円	19.85%	(前年比3.59P)																												
○現年度分	調定額	収納額	収納率																																																				
	455,194,000円	444,757,000円	97.71%	(前年比－0.05P)																																																			
○過年度分	調定額	収納額	収納率																																																				
	59,623,000円	11,836,000円	19.85%	(前年比3.59P)																																																			
5年間の取組 (H18年度 ～H22年度)	収納課との連携を図りながら、保育料の納付促進に努めた。また、納付意識の定着を図るため、平成22年度は現年度保育料の滞納者について第2子目保育料軽減の適用除外とした。 【現年度分】 <table><tr><td></td><td>調定額</td><td>収納率</td><td>収納額</td></tr><tr><td>○実績額 (平成18年度)</td><td>563,508千円</td><td>96.64%</td><td>544,547千円</td></tr><tr><td>○実績額 (平成19年度)</td><td>538,949千円</td><td>96.17%</td><td>518,297千円</td></tr><tr><td>○実績額 (平成20年度)</td><td>548,204千円</td><td>97.79%</td><td>536,114千円</td></tr><tr><td>○実績額 (平成21年度)</td><td>448,432千円</td><td>97.76%</td><td>438,386千円</td></tr><tr><td>○実績額 (平成22年度)</td><td>455,194千円</td><td>97.71%</td><td>444,757千円</td></tr></table> 【過年度分】 <table><tr><td></td><td>調定額</td><td>収納率</td><td>収納額</td></tr><tr><td>○実績額 (平成18年度)</td><td>81,290千円</td><td>13.22%</td><td>10,748千円</td></tr><tr><td>○実績額 (平成19年度)</td><td>85,165千円</td><td>14.76%</td><td>12,571千円</td></tr><tr><td>○実績額 (平成20年度)</td><td>82,250千円</td><td>18.91%</td><td>15,552千円</td></tr><tr><td>○実績額 (平成21年度)</td><td>68,362千円</td><td>16.26%</td><td>11,117千円</td></tr><tr><td>○実績額 (平成22年度)</td><td>59,623千円</td><td>19.85%</td><td>11,836千円</td></tr></table>								調定額	収納率	収納額	○実績額 (平成18年度)	563,508千円	96.64%	544,547千円	○実績額 (平成19年度)	538,949千円	96.17%	518,297千円	○実績額 (平成20年度)	548,204千円	97.79%	536,114千円	○実績額 (平成21年度)	448,432千円	97.76%	438,386千円	○実績額 (平成22年度)	455,194千円	97.71%	444,757千円		調定額	収納率	収納額	○実績額 (平成18年度)	81,290千円	13.22%	10,748千円	○実績額 (平成19年度)	85,165千円	14.76%	12,571千円	○実績額 (平成20年度)	82,250千円	18.91%	15,552千円	○実績額 (平成21年度)	68,362千円	16.26%	11,117千円	○実績額 (平成22年度)	59,623千円	19.85%	11,836千円
	調定額	収納率	収納額																																																				
○実績額 (平成18年度)	563,508千円	96.64%	544,547千円																																																				
○実績額 (平成19年度)	538,949千円	96.17%	518,297千円																																																				
○実績額 (平成20年度)	548,204千円	97.79%	536,114千円																																																				
○実績額 (平成21年度)	448,432千円	97.76%	438,386千円																																																				
○実績額 (平成22年度)	455,194千円	97.71%	444,757千円																																																				
	調定額	収納率	収納額																																																				
○実績額 (平成18年度)	81,290千円	13.22%	10,748千円																																																				
○実績額 (平成19年度)	85,165千円	14.76%	12,571千円																																																				
○実績額 (平成20年度)	82,250千円	18.91%	15,552千円																																																				
○実績額 (平成21年度)	68,362千円	16.26%	11,117千円																																																				
○実績額 (平成22年度)	59,623千円	19.85%	11,836千円																																																				
目標効果額 (単位：千円)	H18年度	H19年度	H20年度	H21年度	H22年度	合 計																																																	
	6,430	10,003	10,003	10,003	10,003	46,442																																																	
年度別達成額 (単位：千円)	6,430	5,677	10,003	10,003	10,003	42,116																																																	
年度別達成率 (単位：%)	100%	57%	100%	100%	100%	91%																																																	

Ⅱ 自律性・自主性の高い財政運営の確保

(1) 歳入確保策

② 使用料等の適正化

取 組	(エ) 介護保険料の収納対策			実施予定年度	H18 年度	職員削減予定数	0 人																												
	No.44	実施済	長寿介護課	実施年度	H18 年度	職員削減数	0 人																												
計画策定時の現状及び課題	介護保険 1 号被保険者のうち普通徴収対象者は約20%であるが、特に、年金額が18万円未満の被保険者にとっては、他に収入がないことや家族等からの援助がないなどの理由により収納率は低下傾向にあり、当初見込みの収納率(98%)を下回った場合は、不足分が次期保険料に加算されることとなり、介護保険料の増加が懸念される。																																		
改善・改革策	保険料未納者の管理台帳の整理と面談による納付誓約書、納付計画書作成など、各種取組を強化することにより過年度分の収納率向上を図り、適正な介護保険料の設定に努める。																																		
H22年度 の取組	平成22年度も前年同様に嘱託職員1名を配置し、現年度分の収納率の向上を図った。 <table><tr><td>収納率</td><td>現年度</td><td>過年度</td><td>全体</td></tr><tr><td>平成22年度</td><td>98.18%</td><td>11.05%</td><td>94.78%</td></tr></table>							収納率	現年度	過年度	全体	平成22年度	98.18%	11.05%	94.78%																				
収納率	現年度	過年度	全体																																
平成22年度	98.18%	11.05%	94.78%																																
5年間の取組 (H18年度 ～H22年度)	平成20年度に嘱託職員1名を配置し、電話の催告、個別訪問、面談、納付相談等を強化し、全体の収納率は、横ばい傾向であるが、現年度分の収納率向上を図った。 <table><tr><td>収納率</td><td>現年度</td><td>過年度</td><td>全体</td></tr><tr><td>平成17年度</td><td>97.81%</td><td>17.70%</td><td>95.00%</td></tr><tr><td>平成18年度</td><td>97.79%</td><td>8.27%</td><td>95.32%</td></tr><tr><td>平成19年度</td><td>97.85%</td><td>7.14%</td><td>94.73%</td></tr><tr><td>平成20年度</td><td>97.83%</td><td>13.40%</td><td>94.55%</td></tr><tr><td>平成21年度</td><td>98.07%</td><td>11.76%</td><td>94.31%</td></tr><tr><td>平成22年度</td><td>98.18%</td><td>11.05%</td><td>94.78%</td></tr></table> ※一般会計に反映しないため、達成額を0とする。							収納率	現年度	過年度	全体	平成17年度	97.81%	17.70%	95.00%	平成18年度	97.79%	8.27%	95.32%	平成19年度	97.85%	7.14%	94.73%	平成20年度	97.83%	13.40%	94.55%	平成21年度	98.07%	11.76%	94.31%	平成22年度	98.18%	11.05%	94.78%
収納率	現年度	過年度	全体																																
平成17年度	97.81%	17.70%	95.00%																																
平成18年度	97.79%	8.27%	95.32%																																
平成19年度	97.85%	7.14%	94.73%																																
平成20年度	97.83%	13.40%	94.55%																																
平成21年度	98.07%	11.76%	94.31%																																
平成22年度	98.18%	11.05%	94.78%																																
目標効果額 (単位：千円)	H18年度	H19年度	H20年度	H21年度	H22年度	合 計																													
	0	0	0	0	0	0																													
年度別達成額 (単位：千円)	0	0	0	0	0	0																													
年度別達成率 (単位：%)	-	-	-	-	-	-																													

Ⅱ 自律性・自主性の高い財政運営の確保

(1) 歳入確保策

② 使用料等の適正化

取 組	(オ) 水道料金のコンビニ収納			実施予定年度	H18 年度	職員削減予定数	0 人
	No.45	実施済	水道局	実施年度	H18 年度	職員削減数	0 人
計画策定時の現状及び課題	現在水道料金は全体の約82% (H16年度末) が口座振替による納入であるが、約18%は依然として納付書による納入となっている。また、口座振替のうち約5%は振替不能などの理由により、改めて納付書を送付して納付の催告を行っている状況である。 この納付書による納入において、金融機関の取扱時間が土曜日、日曜日及び祝日を除く平日の午後3時までとなっており、納付場所の拡充や取扱時間の延長が求められている。						
改善・改革策	市民に対して、水道料金の口座振替を促進させるとともに、納付書による料金納付の利便性の向上を図るため、コンビニエンス・ストアにおける水道料金(納付書発送件数の約3割)収納を可能とする。 また、今回の取組に伴い、水道局における営業時間外の料金収納事務を廃止することによる人件費の節減を図る。						
H22年度の取組	平成18年10月から上下水道使用料のコンビニ収納を実施することにより、利用者の利便性の向上と現金回収の迅速化を図るとともに、料金の時間外徴収の廃止など人件費の縮減を図った。						
5年間の取組 (H18年度～H22年度)	取扱手数料 1件当たり54円(税抜) 平成18年度 14,915件 (収納金額 61,736,493円) 平成19年度 45,265件 (収納金額 181,510,959円) 平成20年度 50,330件 (収納金額 231,320,948円) 平成21年度 56,597件 (収納金額 259,455,392円) 平成22年度 62,845件 (収納金額 296,495,082円)						
目標効果額 (単位：千円)	H18年度	H19年度	H20年度	H21年度	H22年度	合 計	
	-210	680	680	680	680	2,510	
年度別達成額 (単位：千円)	-210	267	-58	-560	-614	-1,175	
年度別達成率 (単位：%)	-	39%	-	-	-	-	

* 上記効果額は、水道事業の経営健全化計画策定における効果額に含める。

Ⅱ 自律性・自主性の高い財政運営の確保

(1) 歳入確保策

② 使用料等の適正化

取 組	(カ) 施設使用料の統一的な見直し			実施予定年度	H20 年度	職員削減予定数	0 人
	No.307	実施済	財政課	実施年度	H20 年度	職員削減数	0 人
計画策定時の現状及び課題	現在、社会福祉施設、体育施設、文教施設等の公の施設において、利用者から利用の対価として施設使用料を徴収している。 しかし、現在の施設使用料は、各施設の維持管理、運営に係る経費の一部しか賄っていないため、そのほとんどを市税で負担している状況である。 施設利用者の受益に応じた応分の負担や利用目的のあり方について検討を行い、使用料の適正化に努める必要がある。						
改善・改革策	受益者負担の原則を徹底し、利用する人としらない人の負担の公平性を確保するため、歳入確保対策会議において、施設使用料の算定に関する統一的なルールを定めるなど、適正な使用料を設定する。						
H22年度の取組	平成19年度に「歳入確保対策基本方針」を策定し、平成20年度及び平成21年度で計12施設の使用料の見直しを行った。						
5年間の取組 (H18年度～H22年度)	平成20年10月から下記施設使用料等見直し ・大村市斎場 ・旧楠本正隆屋敷 ・情報交流プラザ 平成21年4月から下記施設使用料等見直し ・市民会館 ・体育文化センター ・屋内プール ・市民プール ・郡中夜間照明 ・補助グラウンド ・野球場 ・勤労者センター ・裏見の滝自然花苑						
目標効果額 (単位：千円)	H18年度	H19年度	H20年度	H21年度	H22年度	合 計	
	0	0	0	0	0	0	
年度別達成額 (単位：千円)	0	0	2,227	12,615	19,257	34,099	
年度別達成率 (単位：%)	-	-	-	-	-	-	

Ⅱ 自律性・自主性の高い財政運営の確保

(1) 歳入確保策

③ 未利用公有地の処分

取 組	(ア) 未利用公有地の処分			実施予定年度	H18 年度	職員削減予定数	0 人
	No.46	実施済	用地管財課	実施年度	H18 年度	職員削減数	0 人
計画策定時の現状及び課題	市が所有する公有地については、当初の行政目的を終了し、現在は普通財産として管理する未利用地がある。 新たな歳入の確保を図るためには、これら未利用公有地の売却等の早期処分に努めなければならない。						
改善・改革策	現在普通財産として管理する未利用公有地の有効活用を目的とした見直しを行うとともに、具体的な利用計画がない用地については、売却等の処分に努める。						
H22年度の取組	松並2丁目の宅地等の売却を予定していたが、売却できなかったため、目標額に達しなかった。しかし、行動計画以外の土地15箇所を処分した。						
5年間の取組 (H18年度～H22年度)	具体的な利用計画が無い未利用公有地について、売却等の処分を行った。 平成21年度は、清和園跡地等の入札を実施したが応札者が無く、その他売却できなかった用地もあり目標額に届かなかったが、行動計画以外の土地の売却を行い、歳入の確保を図った。 【処分件数】 平成19年度 26箇所 平成20年度 30箇所 平成21年度 19箇所 平成22年度 15箇所						
目標効果額 (単位：千円)	H18年度	H19年度	H20年度	H21年度	H22年度	合 計	
	0	21,779	11,580	156,915	124,170	314,444	
年度別達成額 (単位：千円)	0	44,205	173,811	106,904	27,216	352,136	
年度別達成率 (単位：%)	-	203%	1501%	68%	22%	112%	

Ⅱ 自律性・自主性の高い財政運営の確保

(1) 歳入確保策

③ 未利用公有地の処分

取 組	(イ) 未利用公有地の総合的な利活用			実施予定年度	H20 年度	職員削減予定数	0 人
	No.308	実施済	財政課	実施年度	H20 年度	職員削減数	0 人
計画策定時の現状及び課題	市が保有する公有財産は、行政財産と普通財産があるが、行政財産は、一定の制限などから有効的・効率的に活用することが困難であった。 また、普通財産についても、活用策が検討又は決定されていない土地もある。 現在、未利用地の利活用については、総合的に取り組む全庁的な方針や仕組みが整備されていない。						
改善・改革策	各部局で未利用地を洗い出し、歳入確保対策会議や都市経営戦略会議において、未利用地の利活用計画を策定するとともに、この計画に基づく不用財産の売却や貸付による有効活用など、積極的な利活用を図る。						
H22年度の取組							
5年間の取組 (H18年度～H22年度)	平成19年に「歳入確保対策基本方針」を策定し、未利用公有地の把握と売却に取り組んだ。 平成22年は、無償貸付している市有財産の売却や有償化などの方針を定め、関係団体と協議を進めることとした。 未利用公有地など売却可能資産の把握を行った。						
目標効果額 (単位：千円)	H18年度	H19年度	H20年度	H21年度	H22年度	合 計	
	0	0	0	0	0	0	
年度別達成額 (単位：千円)	0	0	0	0	0	0	
年度別達成率 (単位：%)	-	-	-	-	-	-	

Ⅱ 自律性・自主性の高い財政運営の確保

(2) 補助費等の抑制

① 社会保障費等の給付適正化

取 組	(ア) 国民健康保険医療給付費の適正化			実施予定年度	H18 年度	職員削減予定数	-2 人
	No.47	実施済	国保けんこう課	実施年度	H18 年度	職員削減数	-2 人
計画策定時の現状及び課題	長引く不況により国保加入者が年々増加し、さらにH14年10月の制度改正で国保給付対象年齢が74歳までとなるなど、医療費の支出は著しい増加傾向にある。なお、この医療費の伸びは直接的に一般財源の負担増にはつながらないが、結果的に国民健康保険税の値上げなど、加入者の負担増と、国民健康保険の安定的運営に影響を及ぼすことが懸念される。						
改善・改革策	国民健康保険による医療給付費の適正化を図り、国民健康保険税の引き上げを抑制するためには、市民(被保険者)が健康保険制度を正しく理解することが重要であり、医療給付の分析と行動計画を担う専任の保健師を重点配置することにより、現在実施している訪問指導を更に充実させるほか、介護保険事業、介護予防事業との連携を図り、高齢者の生活改善による疾病予防対策を推進するなど、今後3%の伸びが見込まれる医療給付費の総量を2%に抑制する。						
H22年度の取組	増加する医療給付費の伸びをできるだけ抑えることが、国保事業運営の安定化に繋がるため、特定健診・特定健康指導の受診率向上に努め、ジェネリック医薬品希望カードの配布を行い、医療費の抑制を図った。						
5年間の取組 (H18年度～H22年度)	特定健診受診率の向上と、特定保健指導の本格的な実施で、疾病の早期発見、早期治療による医療費の適正給付を図り、ジェネリック医薬品普及の啓発、促進による薬剤に係る医療給付を適正化に努め、毎年度の1人当り医療費の伸び率は以下のとおり。 [参考]国保被保険者 医療費／1人 [参考]特定健診受診率 平成17年度実績値 433,634円 平成18年度実績値 442,479円 (対前年度比2.0%) 平成19年度実績値 453,389円 (対前年度比2.5%) 平成20年度実績値 305,525円 (対前年度比-32.6%) 平成20年度実績値 37.2% 平成21年度実績値 326,687円 (対前年度比6.9%) 平成21年度実績値 36.7% 平成22年度実績値 331,639円 (対前年度比1.5%) 平成22年度速報値 36.5% 平成20年度に後期高齢者医療制度が開始し、75歳以上の被保険者が移行したこと等により、1人当り医療費が20年度は大幅に減少した。 平成21年度は特定健診が始まったことなどにより多少医療費が伸びた。 平成22年度は、インフルエンザ等の大きな疾病が流行しなかったこと、また、医療費適正化事業が徐々に効果を現わしてきたこと等により、当初の目標を達成することができた。						
目標効果額 (単位：千円)	H18年度	H19年度	H20年度	H21年度	H22年度	合 計	
	-8,300	0	0	0	0	-8,300	
年度別達成額 (単位：千円)	-8,300	-8,300	0	0	0	-16,600	
年度別達成率 (単位：%)	-	-	-	-	-	-	

* 上記の取組においては、一般財源に対する削減効果は計上しないものとする。

Ⅱ 自律性・自主性の高い財政運営の確保

(2) 補助費等の抑制

① 社会保障費等の給付適正化

取 組	(イ) 介護保険給付費の適正化			実施予定年度	H18 年度	職員削減予定数	-1 人																																				
	No.48	実施済	長寿介護課	実施年度	H18 年度	職員削減数	-1 人																																				
計画策定時の現状及び課題	介護保険制度は制度施行以後5年が経過し、制度は確実に定着しつつある一方、高齢者人口の増、サービスの利用増大等の要因を背景に、当市においても給付費は制度発足時と比較し約1.5倍と急騰しており、一般財源の負担も増加している。																																										
改善・改革策	H18年度において介護保険制度の全般的な見直しが行われ、介護予防給付に重点をおいた地域包括支援センターの設置が義務付けられる。今後、介護予防対象者のマネジメントは市の責任のもとで行われることとなり、地域包括支援センターにおける介護予防プランに基づく各種自立支援サービスの適正実施により、要介護者の増加の抑止と、介護給付費の総量抑制に努める。																																										
H22年度の取組	二次予防（特定）高齢者等の自立支援事業や地域における生きがい対策など、各種介護予防事業の取組をしているが、認定者の増加のため、給付費総額の伸びは、当初予定の4.1%から5.8%増加となった。																																										
5年間の取組 (H18年度～H22年度)	平成18年度に地域包括支援センターを設置し、介護予防対象者のマネジメントをおこない、各種自立支援事業や生きがい対策など、介護予防事業の実施により、認定者出現の抑制を図った。しかし、後期高齢者数の増加により認定率は若干伸びている。また、平成18年度に、地域密着型サービスの指導を実施するため、事務職1名増員し、介護給付費の適正化に努めた。 <table><thead><tr><th></th><th>平成18年度</th><th>平成19年度</th><th>平成20年度</th><th>平成21年度</th><th>平成22年度</th></tr></thead><tbody><tr><td>高齢者人口(率)</td><td>16,746人(18.5%)</td><td>17,172人(18.9%)</td><td>17,525人(19.2%)</td><td>17,963人(19.6%)</td><td>18,138人(19.7%)</td></tr><tr><td>認定者数(認定率)</td><td>2,705人(16.15%)</td><td>2,702人(15.73%)</td><td>2,757人(15.73%)</td><td>2,927人(16.29%)</td><td>2,989人(16.5%)</td></tr><tr><td>受給者数(支給率)</td><td>2,322人(85.84%)</td><td>2,280人(84.38%)</td><td>2,351人(85.27%)</td><td>2,443人(83.46%)</td><td>2,505人(83.80%)</td></tr><tr><td>給付費総額</td><td>3,951,707千円</td><td>3,965,878千円</td><td>4,072,055千円</td><td>4,325,722千円</td><td>4,577,572千円</td></tr><tr><td>一人当たり給付額</td><td>1,701千円</td><td>1,739千円</td><td>1,732千円</td><td>1,771千円</td><td>1,827千円</td></tr></tbody></table>								平成18年度	平成19年度	平成20年度	平成21年度	平成22年度	高齢者人口(率)	16,746人(18.5%)	17,172人(18.9%)	17,525人(19.2%)	17,963人(19.6%)	18,138人(19.7%)	認定者数(認定率)	2,705人(16.15%)	2,702人(15.73%)	2,757人(15.73%)	2,927人(16.29%)	2,989人(16.5%)	受給者数(支給率)	2,322人(85.84%)	2,280人(84.38%)	2,351人(85.27%)	2,443人(83.46%)	2,505人(83.80%)	給付費総額	3,951,707千円	3,965,878千円	4,072,055千円	4,325,722千円	4,577,572千円	一人当たり給付額	1,701千円	1,739千円	1,732千円	1,771千円	1,827千円
	平成18年度	平成19年度	平成20年度	平成21年度	平成22年度																																						
高齢者人口(率)	16,746人(18.5%)	17,172人(18.9%)	17,525人(19.2%)	17,963人(19.6%)	18,138人(19.7%)																																						
認定者数(認定率)	2,705人(16.15%)	2,702人(15.73%)	2,757人(15.73%)	2,927人(16.29%)	2,989人(16.5%)																																						
受給者数(支給率)	2,322人(85.84%)	2,280人(84.38%)	2,351人(85.27%)	2,443人(83.46%)	2,505人(83.80%)																																						
給付費総額	3,951,707千円	3,965,878千円	4,072,055千円	4,325,722千円	4,577,572千円																																						
一人当たり給付額	1,701千円	1,739千円	1,732千円	1,771千円	1,827千円																																						
目標効果額 (単位：千円)	H18年度	H19年度	H20年度	H21年度	H22年度	合 計																																					
	67,028	54,971	60,977	66,502	67,985	317,463																																					
年度別達成額 (単位：千円)	67,028	85,375	92,441	81,784	72,090	398,718																																					
年度別達成率 (単位：%)	100%	155%	152%	123%	106%	126%																																					

Ⅱ 自律性・自主性の高い財政運営の確保

(2) 補助費等の抑制

① 社会保障費等の給付適正化

取 組	(ウ) 医療保護費の支給適正化			実施予定年度	H18 年度	職員削減予定数	-1 人
	No.49	実施済	保護課	実施年度	H18 年度	職員削減数	-3 人
計画策定時の現状及び課題	近年の景気低迷や傷病による勤労収入の減少、核家族化の進行に伴う高齢世帯や、離婚による母子世帯等の保護世帯が増加し、扶助費の中での医療扶助の割合が約6割弱を占め、一般財源負担額(25%)も年々増加している。						
改善・改革策	医療扶助受給者の健康不安等による頻回受診や、重複受診等の適正化を図るため保健師による面接や健康相談業務を導入して、医療費総額の対前年伸び率を約3%抑制し、それに伴う一般財源負担額の軽減を図る。						
H22年度の取組	医療扶助受給者の健康不安定等による頻回受診等の適正指導や健康管理システムによる包括的な疾病予防対策実施のため、平成19年度より保健師（嘱託職員）を導入し、傷病世帯、高齢世帯等の健康面での相談及び医療費抑制のための健康診断受診を呼びかけているが、最近の経済不況による保護人員の増加（前年度より136人増の1,567人で9.4%増）に伴い医療費の効果額について、目標値までに至らなかった。 【医療費の推移（対前年度比）】 平成18年度1,020,762千円 平成19年度1,019,484千円（▲0.12%） 平成20年度1,170,560千円（114.81%） 平成21年度1,241,420千円（106.05%） 平成22年度1,386,846千円（111.71%）						
5年間の取組 (H18年度～H22年度)	当初計画のとおり、ケースワーカー（CW）や嘱託保健師による医療扶助受給者の健康不安等による頻回受診や重複受診等の適正受診の指導を行い医療扶助費の軽減に努め、さらに、健康指導の重点化など包括的な疾病予防対策を講じ医療扶助費の適正化を図ってきたが、経済不況による保護人員が5年間で307人(243世帯)の増加を辿ったため医療費抑制にはつながらなかった。また、CWの増員も1名の予定であったが、保護世帯の増加に伴い、CWの人数も18年度10人から22年度には13人に増やし1人約85世帯（国の指導基準は1人80世帯）のケースを担当し対応してきた。 ※平成19年度から嘱託保健師の経費が全額国庫補助対象になったため効果額に算定していない。 ※国の制度改正により平成19年度から厚生医療分が障害者自立支援医療給付費に編入						
目標効果額 (単位：千円)	H18年度	H19年度	H20年度	H21年度	H22年度	合 計	
	50,906	28,662	31,196	33,854	36,643	181,261	
年度別達成額 (単位：千円)	50,906	37,967	12,503	9,225	-13,460	97,141	
年度別達成率 (単位：%)	100%	132%	40%	27%	-	54%	

Ⅱ 自律性・自主性の高い財政運営の確保

(2) 補助費等の抑制

① 社会保障費等の給付適正化

取 組	(エ) 養護老人保護措置費の適正化			実施予定年度	H18 年度	職員削減予定数	0 人																																										
	No.50	実施済	長寿介護課	実施年度	H18 年度	職員削減数	0 人																																										
計画策定時の現状及び課題	老人保護措置事業は、H16年度まで措置費用の1/2を国庫負担金でまかなってきたが、H17年度からは国の三位一体改革により全額が一般財源化され、本市財政負担が増加した。																																																
改善・改革策	地域包括支援センターとの連携により措置基準該当者の早期発見に努め、高齢者の在宅生活を前提として現入所者の実態把握を含めた自立支援対策を講ずることにより、今後の措置費抑制を図る。(年2%に抑制)																																																
H22年度の取組	在宅生活が困難な人を措置した。平成22年度予定措置者数37人に対し38人の実績であった。																																																
5年間の取組 (H18年度～H22年度)	地域包括支援センター、保護課、居宅のケアマネジャー、地域の支援者等との連携の中で協議を重ね、社会資源等の利用により在宅生活が困難な人を措置した。措置者は、年々増加しているが、事業費は、措置者数の増加に伴う措置費単価の減により目標値より減少した。 <table><tr><td></td><td>措置費単価／1人</td><td>措置者数</td><td>措置費用</td><td>効果額</td><td colspan="2">(単位:千円)</td></tr><tr><td>平成18年度</td><td>1,992</td><td>× 33人</td><td>= 65,736</td><td>9,304</td><td colspan="2"></td></tr><tr><td>平成19年度</td><td>2,116</td><td>× 33人</td><td>= 69,841</td><td>7,463</td><td colspan="2"></td></tr><tr><td>平成20年度</td><td>2,138</td><td>× 33人</td><td>= 70,557</td><td>9,053</td><td colspan="2"></td></tr><tr><td>平成21年度</td><td>1,781</td><td>× 36人</td><td>= 64,108</td><td>17,890</td><td colspan="2"></td></tr><tr><td>平成22年度</td><td>1,782</td><td>× 38人</td><td>= 67,744</td><td>16,714</td><td colspan="2"></td></tr></table>								措置費単価／1人	措置者数	措置費用	効果額	(単位:千円)		平成18年度	1,992	× 33人	= 65,736	9,304			平成19年度	2,116	× 33人	= 69,841	7,463			平成20年度	2,138	× 33人	= 70,557	9,053			平成21年度	1,781	× 36人	= 64,108	17,890			平成22年度	1,782	× 38人	= 67,744	16,714		
	措置費単価／1人	措置者数	措置費用	効果額	(単位:千円)																																												
平成18年度	1,992	× 33人	= 65,736	9,304																																													
平成19年度	2,116	× 33人	= 69,841	7,463																																													
平成20年度	2,138	× 33人	= 70,557	9,053																																													
平成21年度	1,781	× 36人	= 64,108	17,890																																													
平成22年度	1,782	× 38人	= 67,744	16,714																																													
目標効果額 (単位：千円)	H18年度	H19年度	H20年度	H21年度	H22年度	合 計																																											
	9,304	751	1,538	2,365	3,232	17,190																																											
年度別達成額 (単位：千円)	9,304	7,463	9,053	17,890	16,714	60,424																																											
年度別達成率 (単位：％)	100%	994%	589%	756%	517%	352%																																											

Ⅱ 自律性・自主性の高い財政運営の確保

(2) 補助費等の抑制

① 社会保障費等の給付適正化

取 組	(オ) 支援費の支給適正化			実施予定年度	H18 年度	職員削減予定数	0 人
	No.51	実施済	障害福祉課	実施年度	H18 年度	職員削減数	0 人
計画策定時の現状及び課題	H15年度から始まった支援費制度について、内容が障害者及びその家族に広く周知されてきている。サービスの利用について制限がなく、利用者の増加に伴い総事業費、市負担額も伸びており、H16年度の市負担はH15年度の16%増である。						
改善・改革策	障害者自立支援法の制定の動きに伴い、事業の見直し、利用者負担の創設等により事業費は抑えられるものと思われるが、専門職を配置して申請に伴う支援の必要性等について検証することにより、事業費の縮小(H17年度比2.5%程度の縮小)に努める。また、市独自で「ふれあいサロン」等の単独事業を創設することにより、障害の重度化の防止に努め、支援費対象者の減少に努める。						
H22年度の取組	保健師によるケアプランのチェックやアセスメントシートの活用により適正な支給量を決定し、自立支援協議会においても、情報交換や研修の場を設け、行政・事業所・利用者間でサービスの利用について共通認識を持つよう努めたが、障害福祉サービスの利用ニーズは年々増加し、事業費の縮減には至らなかった。 また、障害福祉サービス費の増に伴い、市の負担額も増え、障害の重度化の防止を図るための市独自事業を新設することができなかった。						
5年間の取組 (H18年度～H22年度)	平成18年8月 保健師によるケアプランのチェック開始 平成20年3月 自立支援協議会の新設によるネットワーク機能の強化 平成22年4月 アセスメントシート活用による支給量の決定 利用者負担の原則1割と併せ、市の負担割合が従来の1/2から1/4に軽減されたこともあり、5年間の目標効果額は達成したが、平成22年度は給付費の伸びが対前年度比10.5%と著しい伸びを示したため、目標効果額を下回った。						
目標効果額 (単位：千円)	H18年度	H19年度	H20年度	H21年度	H22年度	合 計	
	76,981	52,483	80,365	109,009	138,470	457,308	
年度別達成額 (単位：千円)	76,981	182,237	164,180	133,023	123,291	679,712	
年度別達成率 (単位：%)	100%	347%	204%	122%	89%	149%	

Ⅱ 自律性・自主性の高い財政運営の確保

(2) 補助費等の抑制

② 各種補助金の整理統合

取 組	補助事業の抜本的見直し			実施予定年度	H18 年度	職員削減予定数	0 人
	No.52	実施済	財政課	実施年度	H18 年度	職員削減数	0 人
計画策定時の現状及び課題	現在市が交付している各種補助金については、それぞれに創設された背景と意義などが異なり、一概に削減することは困難である。しかし、財政健全化を図るためには、人件費、物件費などと合わせて、補助費の削減も必要であり、現在市内各団体に交付されている各種補助金の整理統合は避けられない。						
改善・改革策	各文化団体等の市民生活に直接密着していない団体の育成を目的とした補助金については、今回の行政改革において原則的に一律廃止の対象とし、今後の目標と効果などを十分に精査した上で、必要のある補助金のみを改めて創設するなど、抜本的な見直しに努める。						
H22年度 の取組	平成18年度に、団体の運営補助金を中心に見直しを行い、その後、各部局において、配分された予算枠の中で更に見直した。						
5年間の取組 (H18年度 ～H22年度)							
目標効果額 (単位：千円)	H18年度	H19年度	H20年度	H21年度	H22年度	合 計	
	0	8,821	8,821	8,821	8,821	35,284	
年度別達成額 (単位：千円)	0	6,753	9,782	9,880	10,012	36,427	
年度別達成率 (単位：%)	-	77%	111%	112%	114%	103%	

Ⅱ 自律性・自主性の高い財政運営の確保

(3) 公共施設の改革

① し尿処理施設

取 組	下水道処理施設とし尿処理施設の 接続による処理の一元化			実施予定年度	H22 年度	職員削減予定数	4 人
	No.53	実施済	環境センター	実施年度	H20 年度	職員削減数	4 人
計画策定時の 現状及び課題	し尿処理施設の老朽化によりH20年以降には、施設の建替え等の検討が必要である。 しかし、下水道事業による市の水洗化率は90%を超えており、し尿処理施設に搬入されるし尿及び浄化槽汚泥量は今後も減少していくことが予想される。						
改善・改革策	現在、し尿処理施設で処理しているし尿・浄化槽汚泥の処理を下水道事業と一元化することで維持管理費の抑制を図るとともに、さらに近い将来必要と思われるし尿処理施設の更新事業費の節減に努める。 また、下水道処理施設との接続後は、し尿処理施設の運転管理業務を民間へ委託する。						
H22年度 の取組	平成22年9月末までは、職員2人体制でし尿処理施設業務を行い、平成22年10月から職員1人を削減し、し尿処理施設運転管理業務の民間委託を行った。						
5年間の取組 (H18年度 ～H22年度)	【平成20年度】 し尿処理施設の下水道処理一元化のための下水道管接続工事等を行った。 また、し尿処理施設業務職員3人を削減し、平成21年1月から職員2人体制とした。 【平成21年度】 平成20年度末の体制でし尿処理施設業務を行った。 【平成22年度】 平成22年9月末までは、職員2人体制でし尿処理施設業務を行い、平成22年10月から職員1人を削減し、し尿処理施設運転管理業務の民間委託を行った。 し尿処理施設の下水道処理一元化により維持管理費が縮減され、予定していた4人の職員削減も計画を前倒して実施した。						
目標効果額 (単位：千円)	H18年度	H19年度	H20年度	H21年度	H22年度	合 計	
	0	0	-30,000	28,854	60,616	59,470	
年度別達成額 (単位：千円)	0	0	14,882	62,578	78,634	156,094	
年度別達成率 (単位：%)	-	-	-	217%	130%	262%	

Ⅱ 自律性・自主性の高い財政運営の確保

(3) 公共施設の改革

② 市営住宅

取 組	ストック計画に基づく 市営住宅の高寿命化対策			実施予定年度	H18 年度	職員削減予定数	0 人
	No.54	実施済	建築住宅課	実施年度	H18 年度	職員削減数	0 人
計画策定時の 現状及び課題	現在の市営住宅は、S40年代以前に建設され既に老朽化した住宅が3割、S50年代に建築された住宅が約4割を占めている。このため、老朽化した住宅の建替事業等を推進するとともに、建替事業の対象でない住宅に対する改善事業等の推進による居住性の向上対策、屋上防水工事など、計画修繕の適正な実施による市営住宅の延命化対策を計画的に講ずる必要がある。						
改善・改革策	ストック計画に基づく改善事業等により、居住水準の低い住宅の居住性を向上させるなど、市営住宅の延命化を図り、早期建替等による財政負担を軽減する。						
H22年度 の取組	「公営住宅ストック総合改善事業」の①居住性向上②福祉対応③安全性確保④長寿命化対策のうち ①三点給湯設備の設置（三城イ・ロ棟、松並第一A・B棟） ②段差解消、手すりの設置（三城イ・ロ棟、松並第一A・B棟） ③外壁改修（松並第一D・E棟） の事業を、計画修繕等の維持保全対策と併せて実施した。						
5年間の取組 (H18年度 ～H22年度)	ストック計画に基づく公営住宅の改善事業等を実施した。 【平成18年度】 三点給湯設備・手すりの設置、段差解消、公共下水道への接続(松原・福重)、火災警報器の設置(古賀島他12団地) 【平成19年度】 三点給湯設備・手すりの設置、段差解消(原口・古賀島)、火災警報器の設置(常盤他5団地)、外壁改修(古賀島・福重)、駐車場の設置(原口) 【平成20年度】 三点給湯設備・手すりの設置、段差解消(原口・古賀島)、火災警報器の設置(竹松他7団地)、外壁改修(松並第一・松原)、駐車場の設置(原口) 【平成21年度】 三点給湯設備・手すりの設置、段差解消(原口・古賀島)、外壁改修(松並第一・原口)、耐震及び外壁改修(池田) 【平成22年度】 三点給湯設備・手すりの設置、段差解消(三城・松並第一)、外壁改修(松並第一)						
目標効果額 (単位：千円)	H18年度	H19年度	H20年度	H21年度	H22年度	合 計	
	0	0	0	0	0	0	
年度別達成額 (単位：千円)	0	0	0	0	0	0	
年度別達成率 (単位：%)	-	-	-	-	-	-	

Ⅱ 自律性・自主性の高い財政運営の確保

(3) 公共施設の改革

③ 公共施設の移転

取 組	情報交流プラザの移転			実施予定年度	H21 年度	職員削減予定数	0 人
	No.309	実施済	情報推進課	実施年度	H22 年度	職員削減数	0 人
計画策定時の現状及び課題	情報交流プラザは、誘致企業の産業業務支援施設オフィス・アルカディア内にH14年度に開設し、市民が気軽に情報に触れ活用できるオープンスペースの設置、I T研修室でのI T研修会の開催など、市民の情報通信技術に関する知識の向上を図るための機会を提供している。 しかし、施設の設置場所が市街中心部から離れていることから交通弱者の利用が難しいことが課題である。						
改善・改革策	中心市街地への移転も含めた見直しを行い、利用者層の拡大を図る。						
H22年度の取組							
5年間の取組 (H18年度～H22年度)	平成14年に設置され、アルカディア大村に運営委託した。 平成18年度から平成20年度まで学校法人情報総合学園を指定管理者に指定したが、平成19年6月事情により指定を取消し、平成20年4月1日から平成23年3月31日まで新指定管理者に㈲ピーシーサポート長崎を指定した。 中心市街地活性化基本計画に市民交流プラザ（仮称）として盛り込まれているが、建設時期や機能について確定していないため、当面現地において直営で運営する。						
目標効果額 (単位：千円)	H18年度	H19年度	H20年度	H21年度	H22年度	合 計	
	0	0	0	0	0	0	
年度別達成額 (単位：千円)	0	0	0	0	0	0	
年度別達成率 (単位：%)	-	-	-	-	-	-	

Ⅱ 自律性・自主性の高い財政運営の確保

(4) 物件費等コストの縮減

① 需用費の効率的削減

取 組	事務用消耗品の集中管理			実施予定年度	H18 年度	職員削減予定数	0 人
	No.55	実施済	契約課	実施年度	H18 年度	職員削減数	0 人
計画策定時の現状及び課題	現在市の消耗品購入に要する経費は年間2億3,300万円（H17年度当初予算）であり、このうち、教育、福祉施策において使用する教材費やごみ処理において使用する薬品類などを除き、10%程度は事務用消耗品の調達経費である。これまで各年度の予算査定において事務用消耗品費の削減を続けることにより、現在では年間2,000万円程度の予算を各所属に配分している。 また、現在の消耗品調達については、各課配分予算に基づき契約管財課が一括購入した上で各課へ納品しているが、各課における消耗品の管理は、基本的に職員の要望に応じて庶務担当者が不足分を予算の範囲で購入しており、消耗品に対する職員個々の管理意識を向上させる取組は急務である。						
改善・改革策	物件費の総量を効果的に抑制するため、事務用消耗品の集中管理を導入し、全所属、全職員に対して消耗品管理の必要性を再認識させるとともに、一般事務用品に係る消耗品関連経費の削減を図る。						
H22年度の取組	各課の消耗品を契約課が一括購入、集中管理し各課へ納品し消耗品の経費の削減を図った。						
5年間の取組 (H18年度～H22年度)	平成18年度事務用消耗品の集中管理実施時、各所属にあった消耗品の在庫分を契約課に回収して集中管理消耗品とし各課の要求に応じ配布を行った。 平成17年度まで各課で管理していた用品調達基金の消耗品の予算を平成18年度から集中管理し、年間予算を2000万円から1000万円を目標に各課の消耗品を契約課が一括購入、集中管理して各課へ配付することで事務用消耗品関係の経費削減を図った。						
目標効果額 (単位：千円)	H18年度	H19年度	H20年度	H21年度	H22年度	合 計	
	16,720	10,000	10,000	10,000	10,000	56,720	
年度別達成額 (単位：千円)	16,720	13,240	12,776	13,249	13,772	69,757	
年度別達成率 (単位：%)	100%	132%	128%	132%	138%	123%	

Ⅱ 自律性・自主性の高い財政運営の確保

(4) 物件費等コストの縮減

② 公共工事コストの縮減

取 組	(ア) 入札監視委員会活動の充実			実施予定年度	H18 年度	職員削減予定数	0 人
	No.56	実施済	契約課	実施年度	H18 年度	職員削減数	0 人
計画策定時の現状及び課題	市が発注する建設工事の入札及び契約について、更に透明性と公平性を確保し、市民の信頼を得るために「公共工事の入札及び契約の適正化の促進に関する法律」に基づき、第三者の意見を適切に反映する方策として、学識経験者5人による「入札監視委員会」をH15年7月に設置した。 入札監視委員会では、市が行った工事入札の中から抽出した案件について、調査・審議を行い、必要に応じて入札事務の改善等に関する意見を行い、状況調査依頼により関係者に対する事情聴取も実施している。						
改善・改革策	ホームページなどを活用し、入札監視委員会の審議内容や活動状況、市が発注する公共工事の入札・契約の状況等について広く市民に公表するとともに、市民から寄せられた意見などを委員会へ報告するなど、委員会活動の充実に努める。						
H22年度の取組	入札監視委員会を定例会3回、臨時会1回の4回開催し、市が行った298件の工事入札の中から21件（関連を含めると35件）について抽出審議し、調査依頼のあった5件（関連を含めると9件）の工事について聴取調査を行った。 入札監視委員会は、審議結果をもとに報告書を作成し、入札事務の改善等に関する意見を行った。						
5年間の取組 (H18年度～H22年度)	市が発注する建設工事の入札及び契約について、競争性・公平性・透明性の向上を図りながら、公共工事の品質の確保を目的とした入札制度の確立を目指すため、第三者の意見を反映する方策として入札監視委員会を設置している。 入札監視委員会では、市が行った建設工事の中から抽出した案件について審議し、入札事務の改善等について報告書をまとめ市へ提出した。 市においては、工事発注状況、入札・契約の状況や、入札監視委員会の報告書を公表する等、公平性・透明性を図るとともに、入札事務の改善に取り組むなど委員会活動の充実に努めた。						
目標効果額 (単位：千円)	H18年度	H19年度	H20年度	H21年度	H22年度	合 計	
	0	0	0	0	0	0	
年度別達成額 (単位：千円)	0	0	0	0	0	0	
年度別達成率 (単位：%)	-	-	-	-	-	-	

Ⅱ 自律性・自主性の高い財政運営の確保

(4) 物件費等コストの縮減

② 公共工事コストの縮減

取 組	(イ) 「1回入札」の本格実施			実施予定年度	H18 年度	職員削減予定数	0 人
	No.57	実施済	契約課	実施年度	H18 年度	職員削減数	0 人
計画策定時の現状及び課題	公共工事を対象として、競争入札の競争性、透明性及び公平性の拡充を図るとともに、円滑な契約事務の執行のためのひとつの方策として、事前に公表している工事発注情報を基に各課で抽出した工事(年間の総発注件数の約3割)において、「1回入札」の試行を実施した。						
改善・改革策	今回の「1回入札」の試行においては、落札率(注1)が平均で0.6%下がった効果もあり、H18年度からは、すべての建設工事の入札において「1回入札」を本格実施する。						
H22年度の取組	災害復旧工事、設計金額500万円未満の工事を除く全ての建設工事の入札執行を1回入札とし、最低制限基本価格を予定価格の90%に設定した。 平均落札価格は通常入札の平均落札率(基準時の平均落札率)93.1%より0.3下落し、92.8%であった。						
5年間の取組 (H18年度～H22年度)	入札契約の競争性・公平性・透明性の向上を図りながら、公共工事の品質の確保を目的とした入札契約制度の確立を目指すとともに、平成18年度から全ての工事において「1回入札」の実施や設計図書のCD化、工事費内訳書の提出義務化、一般競争入札の拡大、格別ランク改正及び入札契約事務の一元化等に取り組んだ。 また、経済的不況が続く回復が見られないため、平成21年度から最低制限基本価格の設定を見直し、当分の間予定価格の90%に設定した。 平成22年度から災害復旧工事、設計金額500万円未満の工事については、入札不落件数が多いことから1回入札より除外した。 基準値(平成17年度)平均落札率93.1% 実績額(平成18年度)平均落札率90.1% 実績額(平成19年度)平均落札率88.0% 実績額(平成20年度)平均落札率89.5% 実績額(平成21年度)平均落札率93.2% 実績額(平成22年度)平均落札率92.8%						
目標効果額 (単位：千円)	H18年度	H19年度	H20年度	H21年度	H22年度	合 計	
	107,642	0	0	0	0	107,642	
年度別達成額 (単位：千円)	107,642	143,514	108,743	-4,639	12,394	367,654	
年度別達成率 (単位：%)	100%	-	-	-	-	342%	

注1 落札率＝落札価格÷予定価格

※効果額に含めない。

Ⅱ 自律性・自主性の高い財政運営の確保

(4) 物件費等コストの縮減

② 公共工事コストの縮減

取 組	(ウ) 契約・入札事務の一元化			実施予定年度	H18 年度	職員削減予定数	-1 人
	No.58	実施済	契約課	実施年度	H18 年度	職員削減数	-1 人
計画策定時の現状及び課題	現在普通会計（下水道事業会計を含む。）においては、工事や業務委託に関する入札・契約手続きを契約管財課で一括処理している、水道事業、モーターボート競走事業、市立病院事業の各企業会計においては、それぞれが入札・契約事務を行っており、事務効率の向上に向けた一元化の取組が必要である。						
改善・改革策	全会計における入札・契約に関する業務を契約管財課に一元化し、工事等の発注と入札・契約を分離させることにより、入札における不正や談合の防止等を図るとともに、一元化による事務の効率化、人件費の削減を図る。						
H22年度の取組							
5年間の取組 (H18年度 ～H22年度)	各公営企業を含む大村市の入札・契約事務を契約課に一元化することで入札制度運用の統一化や工事の発注と入札・契約事務を分離して不正や談合の防止を図るとともに、電子入札の導入により事務の効率化を図った。 また、各企業会計から負担金を徴収し、入札・契約事務に係る人件費、電子入札導入経費に充当し一般財源の負担軽減を図った。						
目標効果額 (単位：千円)	H18年度	H19年度	H20年度	H21年度	H22年度	合 計	
	-8,300	-8,300	-8,300	-8,300	-8,300	-41,500	
年度別達成額 (単位：千円)	-8,300	-7,352	-9,206	-10,704	-8,662	-44,224	
年度別達成率 (単位：%)	-	-	-	-	-	-	

Ⅱ 自律性・自主性の高い財政運営の確保

(4) 物件費等コストの縮減

② 公共工事コストの縮減

取 組	(エ) 公共工事コスト縮減対策の 取組強化			実施予定年度	H18 年度	職員削減予定数	0 人
	No.59	実施済	契約課	実施年度	H18 年度	職員削減数	0 人
計画策定時の 現状及び課題	公共工事においては、将来に至るまで市民が安全に使用することを前提としており、施工管理、品質管理等に重点を置いた工事費の積算が原則である。工事費の積算には、長崎県土木部が毎年作成する「基本単価一覧表」等を参考として実勢価格に反映するように努めている。 一般的に公共工事における積算単価が民間より高いとの指摘があるが、民間においては、安価での受注に伴い、現場監督の兼務や材料検査の省略、写真管理の不要など、経費の縮減に努めることで実質的な積算単価の低減を図っていると考えられるが、今後財政負担軽減を図るため、引き続き工事コスト縮減に努めることが必要である。						
改善・改革策	公共工事コストの縮減を図るため、単独事業においては、現場の状況把握を的確に行うとともに、工事の種類、内容によって、安全管理費、現場管理費等の工事諸経費率の見直しを行う。 また、H10年度から市が取り組んでいる「公共工事コスト縮減対策」について見直しを行い、計画手法や設計方法の再検討、新技術・新工法の積極的な活用等による全体的な工事コスト縮減に努める。						
H22年度 の取組	都市整備部、農林水産部や教育委員会、安全対策課等から建築住宅課等への受・委託単独工事の一般管理費の経費を5%カットし、公共工事のコスト縮減を図った。						
5年間の取組 (H18年度 ～H22年度)	当初対象事業を都市整備部及び農林水産部の単独事業とし、工事費130万円以上1,000万円未満の一般管理費の経費を5%カットすることで、平成18年度から平成22年度までの5年間で、2,100万円のコスト縮減を図ることを目標としていたが、「公共工事コスト縮減対策会議」で、一般会計で扱う単独工事（教育委員会、安全対策課等から建築住宅課等への受・委託単独工事、平成21・平成22年度緊急経済対策事業）の全ての対象と方針を変更し、コスト削減対象事業を拡大して公共工事のコスト削減を図った。 現場の現状把握を的確に行うとともに、工事の種類・内容によって、安全管理費、現場管理費等の工事諸経費率の見直しについては、検討したが適正な施工を確保するためにコスト削減は困難であった。 計画手法や設計方法の再検討、新技術・新工法の積極的な活用等によりコスト縮減に努めたが、実績額については算定が困難である。						
目標効果額 (単位：千円)	H18年度	H19年度	H20年度	H21年度	H22年度	合 計	
	13,487	4,700	4,300	3,900	3,200	29,587	
年度別達成額 (単位：千円)	13,487	6,952	11,269	5,741	3,598	41,047	
年度別達成率 (単位：%)	100%	148%	262%	147%	112%	139%	

Ⅱ 自律性・自主性の高い財政運営の確保

(5) 政策、施策等について検証

① 行政評価による事務事業の再編・整理

取 組	行政評価システムと予算編成の連動			実施予定年度	H18 年度	職員削減予定数	0 人																		
	No.60	実施済	行革推進課	実施年度	H18 年度	職員削減数	0 人																		
計画策定時の現状及び課題	今日のよう に危機的な市財政状況の改善を図るためには、歳入・歳出ともに抜本的な見直しを必要とするが、現在の予算編成における枠配分や一件査定などの手法には一定の限界がある。 また、現在稼動している行政評価システム(事務事業評価)においては、歳出の効率化は図れるものの、抜本的な歳出の削減は期待できない状況である。																								
改善・改革策	本実施計画においては、財源を踏まえた年次的な取組を計画しており、今後は、この計画を基に予算編成を行うこととなる。 また、健全で効率的な財政運営のためには、各年度において重点的に取り組む施策を決定し、それに伴う事務・事業の選択と集中的な実施は必要不可欠である。 現在稼動する行政評価システムと予算編成システムの連動を強化することにより、効率的な財政運営の実現に努める。																								
H22年度の取組	第三次財政健全化計画の基本方針を踏まえ、重点施策に関する事業（年間50,000千円限度）、市長特別枠以外の新規事業は原則として採用しないものとして、継続事業の更なる再編整理を行い、実績額は611,941千円となる。 前年度までの達成額 -560,452千円 廃止・縮小になった事業(枠配分による圧縮額) -28,009千円 廃止・縮小になった事業(一般財源削減効果額) -23,480千円(19事業) 差引 -611,941千円 ※参考 新たに平成22年度から採用・拡充された事業 +95,432千円(19事業)																								
5年間の取組 (H18年度 ～H22年度)	<table><tr><td>【5年間の効果額】</td><td>単年度</td><td>累計</td></tr><tr><td>平成18年度</td><td>43,934千円</td><td></td></tr><tr><td>平成19年度</td><td>145,690千円</td><td>189,624千円</td></tr><tr><td>平成20年度</td><td>238,828千円</td><td>428,452千円</td></tr><tr><td>平成21年度</td><td>132,000千円</td><td>560,452千円</td></tr><tr><td>平成22年度</td><td>51,489千円</td><td>611,941千円</td></tr></table>							【5年間の効果額】	単年度	累計	平成18年度	43,934千円		平成19年度	145,690千円	189,624千円	平成20年度	238,828千円	428,452千円	平成21年度	132,000千円	560,452千円	平成22年度	51,489千円	611,941千円
【5年間の効果額】	単年度	累計																							
平成18年度	43,934千円																								
平成19年度	145,690千円	189,624千円																							
平成20年度	238,828千円	428,452千円																							
平成21年度	132,000千円	560,452千円																							
平成22年度	51,489千円	611,941千円																							
目標効果額 (単位：千円)	H18年度	H19年度	H20年度	H21年度	H22年度	合 計																			
	43,934	189,624	538,624	538,624	538,624	1,849,430																			
年度別達成額 (単位：千円)	43,934	189,624	428,452	560,452	611,941	1,834,403																			
年度別達成率 (単位：%)	100%	100%	80%	104%	114%	99%																			

Ⅱ 自律性・自主性の高い財政運営の確保

(5) 政策、施策等について検証

② 行政改革・財政健全化計画の進捗管理

取 組	行政改革計画、財政健全化計画の 進捗管理体制確立			実施予定年度	H18 年度	職員削減予定数	0 人
	No.61	実施済	行革推進課	実施年度	H18 年度	職員削減数	0 人
計画策定時の 現状及び課題	今回策定した第四次行政改革実施計画の実施結果は、大村市の財政再建と市民サービスの維持向上に大きく影響を与えるものである。 本来、大村市総合計画を含め行政改革の進捗管理は行政評価システムが担うべき役割であるが、同システムにおいては、個々の事務事業に関する内部評価や外部評価、対象事業の定量化など、さらなる内容の充実を検討する必要もあり、行政改革実施計画及び財政健全化計画の適正な進行管理を担う新たな体制の確立が必要である。						
改善・改革策	第四次行政改革実施計画及び財政健全化計画の進捗管理を的確に行い、今後の円滑な行政運営と効率的な財政運営を図るため、財政、人事、総務、行政評価各課のグループ制による新たな体制を確立する。						
H22年度 の取組							
5年間の取組 (H18年度 ～H22年度)	第四次行政改革実施計画(平成19年度に改訂し2007改訂版を策定)の進捗管理を行った。						
目標効果額 (単位：千円)	H18年度	H19年度	H20年度	H21年度	H22年度	合 計	
	0	0	0	0	0	0	
年度別達成額 (単位：千円)	0	0	0	0	0	0	
年度別達成率 (単位：%)	-	-	-	-	-	-	

Ⅲ 効率的な行政システムの実現

(1) 行政ニーズへ対応する組織等の再編

① 組織の統合・移転

取 組	(ア) 大村市環境センター(仮称)の 設置に伴う環境対策の強化			実施予定年度	H19 年度	職員削減予定数	-5 人
	No.62	実施済	環境保全課	実施年度	H19 年度	職員削減数	-3 人
計画策定時の 現状及び課題	廃棄物の減量化及びリサイクルの推進は、循環型社会システムの構築に向けた重要な課題であり、今後も行政が重点的に取り組む必要がある。 現在、清掃課においてゴミの減量化を目的としたリサイクルの取組を行っているが、環境保全課においても、環境対策の一環として同じくリサイクルの推進が図られており、行政組織としては非効率な状況にある。						
改善・改革策	【環境行政推進体制の強化】 環境保全課を清掃センターに移転することにより、清掃課と環境保全課が一体となって環境対策全般の推進を図るとともに、庶務機能一元化など、係の業務内容と人員配置を見直し、今後多様化する環境問題に迅速に対応する新たな組織体制を確立する。						
H22年度 の取組	平成19年度からの環境部（環境保全課、清掃課）及び環境保全課（環境政策係、環境対策係、廃棄物対策係）の組織体制を継続。						
5年間の取組 (H18年度 ～H22年度)	当初計画では、環境保全課と清掃課を統合し、廃棄物の減量、リサイクルの推進など従来清掃課で行っていた業務の拡充及び一般廃棄物の違法処分対策等を行うため、5名を増員して新たな組織体制を確立する予定であったが、環境保全課の各種業務における関係部署との連絡調整及び、来課される市民の利便などの問題から、統合、移転は困難であるとの結論に至っている。そのため、平成19年度に環境保全課を3名増員し、廃棄物対策係として当面の業務を行うこととした。						
目標効果額 (単位：千円)	H18年度	H19年度	H20年度	H21年度	H22年度	合 計	
	0	-34,900	-34,900	-34,900	-34,900	-139,600	
年度別達成額 (単位：千円)	0	-14,150	-16,100	-16,100	-20,500	-66,850	
年度別達成率 (単位：%)	-	-	-	-	-	-	

Ⅲ 効率的な行政システムの実現

(1) 行政ニーズへ対応する組織等の再編

① 組織の統合・移転

取 組	(ア) 大村市環境センター(仮称)の 設置に伴う環境対策の強化			実施予定年度	H19 年度	職員削減予定数	0 人
	No.63	実施済	環境センター	実施年度	H19 年度	職員削減数	0 人
計画策定時の 現状及び課題	廃棄物の減量化及びリサイクルの推進は、循環型社会システムの構築に向けた重要な課題であり、今後も行政が重点的に取り組む必要がある。 現在、清掃課においてゴミの減量化を目的としたリサイクルの取組を行っているが、環境保全課においても、環境対策の一環として同じくリサイクルの推進が図られており、行政組織としては非効率な状況にある。						
改善・改革策	【リサイクルに伴うごみ処理量の削減】 大村市環境センター(仮称)の設置に伴い、廃棄物リサイクル対策及びごみ減量化対策に包括的に取り組むため、清掃課のリサイクル対策機能を環境保全課へ移管し、新たに廃棄物リサイクル対策係を新設することにより、環境問題施策におけるごみ減量化対策の強化を図り、現在のごみ処理量を5年間で3%抑制させる。						
H22年度 の取組	廃棄物リサイクルの推進によるごみ減量化を図り、有価物の売却収益等により処理費用を軽減した。						
5年間の取組 (H18年度 ～H22年度)	平成17年度のごみ処理量を5年間で3パーセント抑制するため、市民に対する廃棄物リサイクル及び分別の徹底や有価物等の売却による収益確保等に取り組んだ。また、平成21年7月1日から「家庭系ごみ直接搬入処理手数料」を導入しごみ減量化等を図った。 ほぼ計画通りのごみ処理量へ抑制できた(台風災害等の社会的要因がある年は除く)ことに加え、ごみ1t当たりの処理費用単価の縮減に繋がり、ごみ処理コストの全体的なコスト縮減となり目標効果額を大きく上回った。 【ごみ処理量】 平成17年度 28,602t 平成18年度 台風災害(3,545t)により算定しない 平成19年度 28,969t 平成20年度 28,243t 平成21年度 27,374t 平成22年度 27,269t(平成17年度比 △4.7%)						
目標効果額 (単位：千円)	H18年度	H19年度	H20年度	H21年度	H22年度	合 計	
	0	9,153	18,191	27,116	35,930	90,390	
年度別達成額 (単位：千円)	0	-9,395	45,906	75,235	77,755	189,501	
年度別達成率 (単位：%)	-	-	252%	277%	216%	210%	

Ⅲ 効率的な行政システムの実現

(1) 行政ニーズへ対応する組織等の再編

① 組織の統合・移転

取 組	(イ) 生活排水処理事業の一元化			実施予定年度	H19 年度	職員削減予定数	0 人
	No.64	実施済	環境保全課	実施年度	H20 年度	職員削減数	0 人
計画策定時の現状及び課題	現在、合併処理浄化槽については、環境保全課が窓口となっているが、公共下水道や農業集落排水と同様の生活排水に関する業務であり、公共下水道と農業集落排水が一元化された現在において、合併処理浄化槽のみ環境保全課で担当することは非効率である。						
改善・改革策	浄化槽設置事業を含む生活排水処理事業の窓口を下水道課へ一元化することにより市民サービスの向上を図る。						
H22年度の取組							
5年間の取組 (H18年度～H22年度)	浄化槽設置事業を含む生活排水処理業務の窓口を一元化し市民サービスの向上を図るために、平成20年度から水道局へ浄化槽関連業務を移管した。						
目標効果額 (単位：千円)	H18年度	H19年度	H20年度	H21年度	H22年度	合 計	
	0	0	0	0	0	0	
年度別達成額 (単位：千円)	0	0	0	0	0	0	
年度別達成率 (単位：%)	-	-	-	-	-	-	

Ⅲ 効率的な行政システムの実現

(1) 行政ニーズへ対応する組織等の再編

① 組織の統合・移転

取 組	(ウ) 企業誘致と地場産業振興を 目的とした産業振興部門の新設			実施予定年度	H19 年度	職員削減予定数	0 人
	No.65	実施済	商工振興課	実施年度	H19 年度	職員削減数	0 人
計画策定時の 現状及び課題	現在商工観光課においては、①市街地再開発②長崎新幹線③観光立市の重要プロジェクトの業務を有しており、また、企業立地課においては企業の立地が進むことによる誘致企業の設備投資等の相談が重要な案件となり、誘致活動の業務に支障が出ている。 また、誘致活動を促進するためには市内の地場企業の育成など、本市商工業の振興が重要な課題となっている。						
改善・改革策	企業立地課と商工観光課の商工部門を統合した産業振興部門を新設し、企業誘致と地場産業の育成支援に重点的に取り組む。						
H22年度 の取組	【平成22年度中の誘致企業】 なし。 [今年度末における各分譲率] ○大村ハイテクパーク 95.51%(10社4機関) ○オフィスパーク大村 87.35%(17社) 計 92.54%(27社4機関) 【産業振興】 市内の事業者、関係機関が一堂に会し、先進的な取組等を紹介するとともに情報を交換、交流することにより地域産業の活性化を図ることを目的に、「大村市産業振興交流会」を開催した。						
5年間の取組 (H18年度 ～H22年度)	機構改革により新たに商工振興課(企業誘致推進室)を設置し、企業誘致と地場産業の育成支援に重点的に取り組んだ。 【誘致企業】 平成19年度 3社 【分譲率】 大村ハイテクパーク オフィスパーク大村 計 平成19年度 95.51%(10社4機関) 82.67%(16社) 90.86%(26社4機関) 平成20年度 95.51%(10社4機関) 82.67%(16社) 90.86%(26社4機関) 平成21年度 95.51%(10社4機関) 85.79%(17社) 91.97%(27社4機関) 平成22年度 95.51%(10社4機関) 87.35%(17社) 92.54%(27社4機関) 【産業振興】 平成19年度 特産品創造支援事業を実施 平成20年度 産業振興交流会を開催・企業へのアンケートと訪問し産業振興を検討 平成21年度 産業振興交流会を開催 平成22年度 産業振興交流会を開催						
目標効果額 (単位：千円)	H18年度	H19年度	H20年度	H21年度	H22年度	合 計	
	0	0	0	0	0	0	
年度別達成額 (単位：千円)	0	0	0	0	0	0	
年度別達成率 (単位：%)	-	-	-	-	-	-	

Ⅲ 効率的な行政システムの実現

(1) 行政ニーズへ対応する組織等の再編

① 組織の統合・移転

取 組	(エ) 郷土歴史を活用した 観光立市の実現			実施予定年度	H18 年度	職員削減予定数	0 人
	No.66	実施済	観光振興課	実施年度	H18 年度	職員削減数	0 人
計画策定時の 現状及び課題	市の観光資源は、桜、花菖蒲に代表される大村公園を中心とした自然観光と、野岳湖周辺において展開される体験型観光とに区分される。しかし、今後の観光振興を図るためには、市の歴史的財産である名所・旧跡を効果的に連携させた新たな取組が急務である。						
改善・改革策	産業振興部門の整理統合に伴い、観光物産部門と文化振興における郷土歴史部門のグループ化を図った新たな組織を設置するなど、歴史観光戦略の推進・強化を図る。						
H22年度 の取組							
5年間の取組 (H18年度 ～H22年度)	平成18年度から「歴史を活かした観光振興計画」に基づき、各種の観光振興事業を官民一体となって取り組んでおり、「歴史を活かした戦略協議会」で事業内容等の協議を行い、関係部署と事業推進の連携・調整等を図り、郷土歴史を活用した観光立市の実現に取り組んだ。						
目標効果額 (単位：千円)	H18年度	H19年度	H20年度	H21年度	H22年度	合 計	
	0	0	0	0	0	0	
年度別達成額 (単位：千円)	0	0	0	0	0	0	
年度別達成率 (単位：%)	-	-	-	-	-	-	

Ⅲ 効率的な行政システムの実現

(1) 行政ニーズへ対応する組織等の再編

① 組織の統合・移転

取 組	(オ) 社会教育課（本課）及び コミュニティセンターの統合			実施予定年度	H18 年度	職員削減予定数	2 人
	No.67	実施済	社会教育課	実施年度	H18 年度	職員削減数	2 人
計画策定時の 現状及び課題	社会教育課が所管する事務事業は、本課・公民館・図書館・少年センターなどの施設毎に分散しているが、近年、施設の管理運営費が膨大になり市の財政運営に支障を来しており、管理運営費の節減や住民ニーズへの迅速かつ的確な対応を図るためには、事務事業の整理統合や組織の再編を含めた抜本的な見直しが必要である。						
改善・改革策	時代に沿った生涯学習社会の形成を目的として、社会教育課（本課）をコミュニティセンター（中央公民館）へ移転統合することにより、事務の効率化を始め、多様な住民ニーズにきめ細やかに対応する体制を整備する。						
H22年度 の取組							
5年間の取組 (H18年度 ～H22年度)	平成18年4月から社会教育課（本課）とコミュニティセンターを統合し、公民館主事2名を減員し、講座担当嘱託2名、窓口業務担当パート職員2名を配置した。						
目標効果額 (単位：千円)	H18年度	H19年度	H20年度	H21年度	H22年度	合 計	
	10,000	10,000	10,000	10,000	10,000	50,000	
年度別達成額 (単位：千円)	10,000	10,000	10,000	10,000	10,000	50,000	
年度別達成率 (単位：%)	100%	100%	100%	100%	100%	100%	

Ⅲ 効率的な行政システムの実現

(1) 行政ニーズへ対応する組織等の再編

① 組織の統合・移転

取 組	(カ) 農業委員会と農林水産部の連携強化			実施予定年度	H18 年度	職員削減予定数	1 人
	No.68	実施済	農業委員会	実施年度	H18 年度	職員削減数	1 人
計画策定時の現状及び課題	近年の景気低迷の影響もあり、農地転用など権利異動に係る許可申請件数は減少傾向にあるが、現在の農業委員会事務局体制は、各種申請件数がピークであったH10年当時のまま現在に至っている。						
改善・改革策	全庁的な業務と組織の見直しに伴い、今後予想される業務量に対応した体制の見直しを行うとともに、農業者の利益代表機関としての役割を明確にするために、執行機関である農林水産部との連携を強化する。						
H22年度の取組							
5年間の取組 (H18年度～H22年度)	平成18年4月に、職員 1 名を削減し嘱託 1 名を配置した。 認定農業者や新規就農者が基盤整備補助事業等を活用して、耕作放棄地の解消や利用集積につながるよう、農林水産部との情報交換を行った。 また、新規就農相談者の情報を農林水産部へ提供・共有し、新規就農者の育成に努めた。						
目標効果額 (単位：千円)	H18年度	H19年度	H20年度	H21年度	H22年度	合 計	
	6, 100	6, 100	6, 100	6, 100	6, 100	30, 500	
年度別達成額 (単位：千円)	6, 100	6, 100	6, 100	6, 100	6, 100	30, 500	
年度別達成率 (単位：%)	100%	100%	100%	100%	100%	100%	

Ⅲ 効率的な行政システムの実現

(1) 行政ニーズへ対応する組織等の再編

② 企画立案・政策形成機能の強化

取 組	政策担当（シンクタンク）の配置			実施予定年度	H18 年度	職員削減予定数	0 人
	No.69	実施済	企画調整課	実施年度	H18 年度	職員削減数	0 人
計画策定時の現状及び課題	本来、各課において政策に関する個別行動計画（プラン）を策定する場合は、担当課の所管事務事項に捉われず、行政全体を的確に見据えた横断的な判断と検討が必要である。しかし、通常業務を担当しながら計画策定をすることが困難な多くの担当課においては、専門のコンサルタントに業務委託を行っている。 また、企画調整課が、全庁的な企画・調整機能を発揮し、複数部課にわたる計画や業務に関して、必要に応じた助言、調整を果たす役割を担うべきものであるが、今後更に地方分権が推進され、構造改革や地域再生など新たな課題に対応するためには、各課における企画立案及び政策形成機能を強化させる必要がある。						
改善・改革策	現在市が抱える様々な問題を研究し、各担当課に対して具体的な解決策を提案する「政策担当（シンクタンク）」を企画担当課内に配置することにより、各課における企画立案、政策形成機能の強化を図る。						
H22年度 の取組	- 平成21年12月に内閣総理大臣の認定を受けた、中心市街地活性化基本計画の事業推進に向け、商工観光部、都市整備部、福祉保健部等との連携を図り、取り組んだ。 - こども政策課が策定した、大村市次世代育成支援【後期】行動計画実施に対し、必要に応じて協議するなど事業推進の支援を行った。						
5年間の取組 (H18年度 ～H22年度)	- 中心市街地の活性化については、今後、計画書で定めた目標を達成するため、活性化事業を実施し、検証を行っていく必要がある。また、事業実施に際しての課題の解決を図るため、中心市街地活性化事業推進庁内会議の事務局として、その役割を果たしていくことが必要である。 - 政策支援については、引き続き、企画調整課の機能として、担当課に対する支援を行い、各課における企画立案、政策形成機能の強化を図る。						
目標効果額 (単位：千円)	H18年度	H19年度	H20年度	H21年度	H22年度	合 計	
	0	0	0	0	0	0	
年度別達成額 (単位：千円)	0	0	0	0	0	0	
年度別達成率 (単位：%)	-	-	-	-	-	-	

Ⅲ 効率的な行政システムの実現

(2) 新たな人事システムの構築

① 人事評価制度の導入

取 組	(ア) 人事評価制度の導入			実施予定年度	H18年度～	職員削減予定数	0 人
	No.70	実施済	人事課	実施年度	H18年度～	職員削減数	0 人
計画策定時の現状及び課題	効率的な行政システムを実現させるためには、年齢、経験年数等の一定要件を柱とした「年功型」の体制を見直し、それぞれの業務を担う職員が明確な目標を持ち、業務に関する課題意識と改善・改革に向けた不断の努力を促すことが重要となる。						
改善・改革策	職員が個々に達成目標を設定し、その施策や業務の成果、進捗度などを自己評価し、管理職との最終診断を経て、その成果を人事や給与に反映させる「人事評価制度」を導入する。						
H22年度 の取組	係長級職員を対象とした人事評価研修を実施し、組織目標設定シートを提出させた。						
5年間の取組 (H18年度 ～H22年度)	平成19年度 部課長級職員を対象とした実績評価（目標管理）の試行導入 平成20年度 課長級職員を対象とした能力評価の試行導入 平成21年度 係長級職員を対象とした組織目標設定シートの提出 平成22年度 係長級職員を対象とした組織目標設定シートの提出 平成18年度から人事評価研修を実施しているが、「人事評価制度」を人事や給与に反映させるためには、十分な時間と研修が必要である。						
目標効果額 (単位：千円)	H18年度	H19年度	H20年度	H21年度	H22年度	合 計	
	0	0	0	0	0	0	
年度別達成額 (単位：千円)	0	0	0	0	0	0	
年度別達成率 (単位：%)	-	-	-	-	-	-	

Ⅲ 効率的な行政システムの実現

(2) 新たな人事システムの構築

① 人事評価制度の導入

取 組	(イ) 管理職評価制度の導入			実施予定年度	H18年度～	職員削減予定数	0 人
	No.71	未実施	人事課	実施年度	年度	職員削減数	0 人
計画策定時の現状及び課題	管理職員には、所属(部・課)職員の管理・監督を始め、業務内容と進捗状況を的確に把握し、不測・緊急事態においても市民サービスを低下させないための総合的なマネジメント能力が求められる。 また、目標管理制度の導入に際しては、担当職員に対する適切な目標の設定、職員の勤務評定など管理職の担う役割が重要となり、マネジメント能力を見極めた管理職の適正配置が必要となる。						
改善・改革策	部・課長の優れた点や改善すべき点を部下の職員が評定することにより、管理職職員の意識改革を促し、また、マネジメント能力の向上を図ることを目的とした「管理職評価制度」を導入する。						
H22年度の取組							
5年間の取組 (H18年度～H22年度)	部下による上司の評価については、部下側の職員の評価能力の向上を図った後で導入することが最善であると判断したため、まずは、部課長級職員を被評価者として上司による部下の評価の試行を行った。 人事評価制度の本格導入にあわせて制度を検討する。						
目標効果額 (単位：千円)	H18年度	H19年度	H20年度	H21年度	H22年度	合 計	
	0	0	0	0	0	0	
年度別達成額 (単位：千円)	0	0	0	0	0	0	
年度別達成率 (単位：%)	-	-	-	-	-	-	

Ⅲ 効率的な行政システムの実現

(2) 新たな人事システムの構築

① 人事評価制度の導入

取 組	(ウ) 希望による昇任・降任制度の導入			実施予定年度	H18年度～	職員削減予定数	0 人
	No.72	実施済	人事課	実施年度	H18年度～	職員削減数	0 人
計画策定時の現状及び課題	現在の昇任人事については、総合的な人事考課と適正な人員配置を基本としているが、依然として「年功型」の傾向が強く、職員自らが能力を発揮できる環境は未整備である。 また、病気等の理由により、職務遂行が困難であると職員自らが判断した場合においても、現在の役職について降任を申告する制度がない。						
改善・改革策	年功にとらわれず、意欲のある職員の発掘と積極的活用を行うことにより、職場の活性化及び職務能率の効率化を図るため「希望昇任制度」を導入するとともに、病気その他の理由により現在の役職の遂行に支障をきたす場合において、自らの申し出による降任を可能とする「希望降任制度」も併せて実施する。						
H22年度の取組							
5年間の取組 (H18年度～H22年度)	希望による降任制度については、導入済みである。希望による昇任については制度未導入であるが、毎年、異動に関する自己申告書を提出させており、その中に昇任希望の有無について記入できるようにしている。 希望による昇任について、人事評価制度の本格導入とあわせて制度導入を研究する。						
目標効果額 (単位：千円)	H18年度	H19年度	H20年度	H21年度	H22年度	合 計	
	0	0	0	0	0	0	
年度別達成額 (単位：千円)	0	0	0	0	0	0	
年度別達成率 (単位：%)	-	-	-	-	-	-	

Ⅲ 効率的な行政システムの実現

(2) 新たな人事システムの構築

① 人事評価制度の導入

取 組	(エ) 複線型人事制度の導入			実施予定年度	H18年度～	職員削減予定数	0 人
	No.73	実施済	人事課	実施年度	H19年度～	職員削減数	0 人
計画策定時の現状及び課題	「人事評価制度」、「希望昇任制度」などの取組を行うためには、現在の年功・職能資格主義といった「単一人事制度」を見直す必要がある。今後多様化する行政ニーズに的確・迅速、かつ効率的な業務遂行を求められる職員においては、「総合職」と「専門職」に大別された複数の枠組みの中で、それぞれに適した育成・処遇を行う人事制度の構築が重要となってくる。						
改善・改革策	共通的な知識と経験を必要とする総合職(ライン職)と専門的な知識と経験を有しライン職を後方的に支援する専門職(スタッフ職)とに大別し、職員の担うべき役割を明確化した「複線型人事制度」の導入を図る。						
H22年度の取組							
5年間の取組 (H18年度～H22年度)	平成19年度 企画分野の専門職員を採用した 平成20年度 企画・経理部門の専門職員を採用した 平成21年度 経営企画に関する専門職員を採用した 平成22年度 採用未実施 平成19年度から平成21年度にかけて、競艇企業局において上記のように、専門職員の採用を実施した。平成22年度は採用の必要がなかったため未実施である。今後、専門職の採用が必要となった場合は、採用を実施する。						
目標効果額 (単位：千円)	H18年度	H19年度	H20年度	H21年度	H22年度	合 計	
	0	0	0	0	0	0	
年度別達成額 (単位：千円)	0	0	0	0	0	0	
年度別達成率 (単位：%)	-	-	-	-	-	-	

Ⅲ 効率的な行政システムの実現

(2) 新たな人事システムの構築

② 総合的な人材育成

取 組	(ア) 公募制・F A（フリーエージェント）制度の導入			実施予定年度	H18年度～	職員削減予定数	0 人
	No.74	実施済	人事課	実施年度	H18年度～	職員削減数	0 人
計画策定時の現状及び課題	現在、職員の人事異動については、職務経験年数と業務対応能力を総合的に判断した適性配置に努めているが、全体的な人事管理を行う上では、職員本人の希望や意欲を十分に反映させることは困難である。						
改善・改革策	新たな政策課題に対して、専従職員を配置し又はプロジェクトチームを編成して全庁的に取り組むべき必要が生じた場合は、職員から広く希望をとり、その中から強い意欲等のある職員を選抜する「公募制」を導入する。 また、「公募制」の導入に際しては、一定の実務経験と適応能力を要件として、自己申告によって職務を選択できる「F A（フリーエージェント）制」の導入も検討する。						
H22年度の取組							
5年間の取組 (H18年度～H22年度)	大村市次世代政策研究員や長崎県への派遣職員などについて、公募制を実施した。 また、F A制度導入については、本人の意欲や職務適正を申告できるよう自己申告書の改善を行い、人事異動に反映させていることから制度としての導入は見送った。						
目標効果額 (単位：千円)	H18年度	H19年度	H20年度	H21年度	H22年度	合 計	
	0	0	0	0	0	0	
年度別達成額 (単位：千円)	0	0	0	0	0	0	
年度別達成率 (単位：%)	-	-	-	-	-	-	

Ⅲ 効率的な行政システムの実現

(2) 新たな人事システムの構築

② 総合的な人材育成

取 組	(イ) エキスパートの育成及び 民間からの人材登用			実施予定年度	H19年度～	職員削減予定数	0 人
	No.75	実施済	人事課	実施年度	H19年度～	職員削減数	0 人
計画策定時の 現状及び課題	本格的な地方分権の時代を迎え、地方行政の担うべき役割が重要化する中で、行政に関する幅広い知識と経験を有し、多様化する住民ニーズに迅速かつ柔軟に対応できる職員の育成は急務である。 特に、市民の生活に直接影響を与える各種制度については、今後も複雑、高度化することが予想されており、これに対応して専門性を有する人材が求められている。						
改善・改革策	権限移譲などにより専門的事務が増加、肥大化する中で、これに対応する専門的な知識や経験、資格を必要とする業務や職種においては、職員の資格取得の奨励など「専門職（スペシャリスト）」の育成に努めるとともに、必要に応じて民間から適格な人材を登用することについて検討する。						
H22年度 の取組							
5年間の取組 (H18年度 ～H22年度)	平成19年度 企画分野の専門職員を採用した 平成20年度 企画・経理部門の専門職員を採用した 平成21年度 経営企画に関する専門職員を採用した 平成22年度 採用未実施 競艇企業局において、エキスパートの育成に資するため、平成19年度から平成22年度にかけて上記のとおり専門職員の採用を行った。平成22年度は専門職の採用の必要がなかったため未実施である。今後、専門職の採用が必要となった場合は、非常勤を含め、採用を行う。						
目標効果額 (単位：千円)	H18年度	H19年度	H20年度	H21年度	H22年度	合 計	
	0	0	0	0	0	0	
年度別達成額 (単位：千円)	0	0	0	0	0	0	
年度別達成率 (単位：%)	-	-	-	-	-	-	

Ⅲ 効率的な行政システムの実現

(2) 新たな人事システムの構築

② 総合的な人材育成

取 組	(ウ) 学校教育現場への 行政職員の研修派遣			実施予定年度	H19 年度	職員削減予定数	0 人
	No.76	未実施	人事課	実施年度	年度	職員削減数	0 人
計画策定時の 現状及び課題	【1 軽度発達障害児童の支援】 H14年9月施行「学校教育法施行令の一部改正について」により就学基準が改正され、従前の基準に該当する障害のある児童生徒が小中学校でも教育を受けられるようになった。 国ではH14年度からの3年間の緊急雇用創出事業に低学年教育補助員の支援事業を組み入れ、本市もその必要性から事業を取り込んだ。しかし、国の事業終了に伴い事業費の全額が一般財源とされたため、事業を継続するために要する財源の確保が困難となった。 【2 教育委員会事務局職員と教育現場の連携】 教育委員会職員は基本的に市長部局からの異動による一般行政職であり、その任期も原則5年以内とされている。現行の体制では、職員が学校現場の現状を直接体験する機会は少ない。						
改善・改革策	一般行政職に対する研修(異業種間)の一環として、教育委員会に配属された職員を発達障害児童の支援のため一定期間派遣し、学校教育現場における問題の解決方法等を体験学習させることにより、幅広い知識と経験を有する人材の育成に努める。 また、研修終了後は教育委員会の業務に従事させ、教育現場の実態を十分に把握した上で、各種事業(サービス)の適正な実施に努める。						
H22年度 の取組							
5年間の取組 (H18年度 ～H22年度)	学校や委員会自体の業務量が増加傾向にある中、総合的にみて、派遣研修を実施することは不可能であると判断し、派遣を実施しなかった。 また、平成23年度以降についても、派遣しない。						
目標効果額 (単位：千円)	H18年度	H19年度	H20年度	H21年度	H22年度	合 計	
	0	0	0	0	0	0	
年度別達成額 (単位：千円)	0	0	0	0	0	0	
年度別達成率 (単位：%)	-	-	-	-	-	-	

Ⅲ 効率的な行政システムの実現

(3) 電子自治体の推進

① 情報システムの調達適正化

取 組	メインフレーム機(汎用大型コンピュータ)の更新における機器調達費用軽減			実施予定年度	H18 年度	職員削減予定数	0 人
	No.77	実施済	情報推進課	実施年度	H22 年度	職員削減数	0 人
計画策定時の現状及び課題	福祉総合システム、戸籍システム、介護保険システム、住基ネット等の稼動や自動交付機導入によるシステム連携管理等や情報システムの導入を前提とした法改正及び条例改正等により、情報システムが肥大し複雑化しており、システム内部のブラックボックス化が懸念されている。 また、メインフレーム機及び財務会計以外のシステムはオープン系（Windows）のシステムであり、全体経費の約5割を占めている。						
改善・改革策	H18年度はメインフレーム機の更新時期にあたり、ダウンサイジング・オープンシステムへの移行により、その他のシステムとの統合や連携の強化を図るとともに、今後本体の機器賃借料の2割程度を節減する。						
H22年度の取組	大村市基幹業務システム最適化研修会及び先進地視察（大野城市及び日田市）を含め、4回の専門部会を開催し、基幹系システム等に係る業務システムの最適化の手法について検討した。						
5年間の取組 (H18年度～H22年度)	メインフレーム機のリプレイスを延期しリース料を縮減した。 平成18年度 再リース 平成19年度 再リース 平成20年度 再リース 平成21年度 機器更新						
目標効果額 (単位：千円)	H18年度	H19年度	H20年度	H21年度	H22年度	合 計	
	20,156	15,842	15,842	15,842	15,842	83,524	
年度別達成額 (単位：千円)	20,156	58,061	50,215	30,586	21,773	180,791	
年度別達成率 (単位：%)	100%	367%	317%	193%	137%	216%	

Ⅲ 効率的な行政システムの実現

(3) 電子自治体の推進

② ICT(情報コミュニケーション技術)を活用した業務改革

取 組	(ア) 業務の電子化による 事務の簡素化、効率化			実施予定年度	H18 年度	職員削減予定数	0 人
	No.78	実施済	情報推進課	実施年度	H22 年度	職員削減数	0 人
計画策定時の 現状及び課題	電子自治体の構築については、財政的制約、技術的制約及び人材面での制約を克服するため、電子申請等の必要なシステム開発を共同で行い、運営についても共同で外部の専門機関に委託することにより重複コストを削減するため、県市町村電子自治体推進連絡協議会を設置し、現在も研究中である。 大村市における電子自治体の構築に向けた庁内情報基盤は整ったが、電子申請や電子決裁、電子入札など、電子自治体の構築には多大の経費が必要である。						
改善・改革策	各種業務の電子化による事務の簡素化、効率化を図り、各課業務を縮減するとともに、日々進化する情報機器の技術開発を見据えた情報機器コストの縮減に努め、事業費全体の2%程度の削減を図る。						
H22年度 の取組	平成17年度に導入したパソコンの入替えを行った。 配備台数は増加したが、機能及びソフトウェアの見直しを行い入札した結果、1台当たりの単価を抑制することが出来た。						
5年間の取組 (H18年度 ～H22年度)	平成18年度は、平成13年導入パソコンのリース替えにおいて、通常使用しないソフトを削ることにより、パソコンの台数は増加したのにもかかわらず、リース料を抑制出来た。 平成19年度は、平成14年度に導入したパソコンの入替時期を平成20年度に延期するなど、リース料の抑制に努めた。 平成20年度は、平成14年度と15年度に導入したパソコンの入替を同時に行うことにより、PC 1 台あたりの単価を抑制した。 また、部課長級のパソコンをリースアップ機器で対応することにより、リース替え対象の227台のうち168台のみを更新し、経費を節減した。 平成21年度は、平成16年度に導入したパソコンの入替を行った。1台当たりの単価を抑制することが出来た。 平成22年度は、平成17年度に導入したパソコンの入替えを行った。配備台数は増加したが、機能及びソフトウェアの見直しを行い入札した結果、1台当たりの単価を抑制することが出来た。						
目標効果額 (単位：千円)	H18年度	H19年度	H20年度	H21年度	H22年度	合 計	
	870	1, 101	1, 635	2, 158	2, 671	8, 435	
年度別達成額 (単位：千円)	870	1, 615	4, 492	4, 558	5, 258	16, 793	
年度別達成率 (単位：%)	100%	147%	275%	211%	197%	199%	

Ⅲ 効率的な行政システムの実現

(3) 電子自治体の推進

② ICT(情報コミュニケーション技術)を活用した業務改革

取 組	(イ) 行政基本地理情報システム (G I S) の構築			実施予定年度	H18 年度	職員削減予定数	0 人
	No.79	実施済	企画調整課	実施年度	H18 年度	職員削減数	0 人
計画策定時の 現状及び課題	事務の効率化・市民サービスの向上を図るため、H17年度から行政基本地理情報システム（G I S）の構築に取り組んでいるが、さらに、統合型地理情報システム構築へと発展させるには、職員が有効に活用する仕組みを構築するとともに、システムの利用促進の啓発、運用・維持管理に向けての具体的な事業展開が重要である。						
改善・改革策	施策の体系に沿った組織体制を整備し、各課に対してシステムの効果的活用について啓発を行い、実質的な運用・維持管理に向けての具体的な事業展開を図る。						
H22年度 の取組	地理情報システムへの全体アクセス数は10,578件（H21）→11,734件（H22）に増加した。						
5年間の取組 (H18年度 ～H22年度)	・事務の効率化・市民サービスの向上を図るため、平成17年度からGISの構築に取り組み、平成18年度から本格的な運用を開始した。 ・効果的な運用を推進するため、各課に課内管理者を置き、担当課のユーザーレイヤーを管理・運用している。 ・平成22年度末現在 121 のユーザーレイヤーを登録している。						
目標効果額 (単位：千円)	H18年度	H19年度	H20年度	H21年度	H22年度	合 計	
	0	0	0	0	0	0	
年度別達成額 (単位：千円)	0	0	0	0	0	0	
年度別達成率 (単位：%)	-	-	-	-	-	-	

Ⅲ 効率的な行政システムの実現

(3) 電子自治体の推進

② ICT(情報コミュニケーション技術)を活用した業務改革

取 組	(ウ) オーダー・エントリー システムの導入(市立病院)			実施予定年度	H18 年度	職員削減予定数	0 人
	No.80	実施済	福祉総務課	実施年度	H19 年度	職員削減数	0 人
計画策定時の 現状及び課題	現在市立病院は、国立病院機構長崎医療センターを中心とした長崎地域医療連携ネットワークシステムに情報提供病院として参加しており、今後ITを活用した医療情報の共有化による地域医療・遠隔医療の実現が加速される見込みである。 地域医療の一端を担う病院としての役割を高めて行くためにもIT化は必要不可欠であり、病院第二次経営再建計画(H15～H17)において、院内LAN、健診システムの導入、財務会計システムの更新などは既に実施済みであるが、データベースやネットワークを通して様々な情報をリアルタイムに得ることによって診療計画や業務計画に応じたオーダーを行う「オーダー・エントリーシステム」は未整備の状況である。						
改善・改革策	H18年度から「オーダー・エントリーシステム」を導入することにより、医療者がその職務に応じた業務をコンピュータ端末を用い、正確かつ迅速に画像検査や処方・注射薬などのオーダーデータを伝達し、受け取った部門で遅滞なく業務を開始することで転記作業を減らし、業務遂行時間を短縮するなど、科や部門の壁を取り除き、データの共有化を図ることによって、待ち時間の短縮、医療の質の向上など患者サービスの向上を図る。						
H22年度 の取組							
5年間の取組 (H18年度 ～H22年度)	平成19年度からオーダーリングシステムを導入し、臨床検査や放射線などの各部門間のデータをオンラインで情報伝達することにより、各診療部門における待ち時間が短縮されるなど、患者の満足度が上昇した。 また、多くの病院内の情報を地域の医療機関で利用することが可能となり、地域医療の質の向上と効率化を図られた。 平成20年度から指定管理者制度を導入したことにより、現在稼働しているオーダーリングシステムは、引き続き指定管理者が管理運用している。						
目標効果額 (単位：千円)	H18年度	H19年度	H20年度	H21年度	H22年度	合 計	
	0	0	0	0	0	0	
年度別達成額 (単位：千円)	0	0	0	0	0	0	
年度別達成率 (単位：%)	-	-	-	-	-	-	

Ⅲ 効率的な行政システムの実現

(3) 電子自治体の推進

② ICT(情報コミュニケーション技術)を活用した業務改革

取 組	(エ) インターネットによる 体育施設利用申請			実施予定年度	H18 年度	職員削減予定数	0 人
	No.81	実施済	文化振興課	実施年度	H19 年度	職員削減数	0 人
計画策定時の 現状及び課題	現在、市ホームページにおいて各種スポーツ大会の案内、大会結果など、市民に対して情報を提供しているが、市民からはシーハットおおむら等体育施設の空き状況確認や電子使用許可申請などの要望が強い。						
改善・改革策	利用者の利便性を向上させるため、インターネットを活用した体育施設空き状況の公表及び電子使用許可申請を実施する。						
H22年度 の取組							
5年間の取組 (H18年度 ～H22年度)	平成19年度にインターネットを活用した公共施設予約システムを導入したことにより、利用者は施設の空き状況を窓口以外で確認し、予約をできるようになり、利便性向上を図ることができた。 平成19年度のシステム導入以来、利用の定着が進んでおり、利便性向上に役立っている。						
目標効果額 (単位：千円)	H18年度	H19年度	H20年度	H21年度	H22年度	合 計	
	0	0	0	0	0	0	
年度別達成額 (単位：千円)	0	0	0	0	0	0	
年度別達成率 (単位：%)	-	-	-	-	-	-	

Ⅲ 効率的な行政システムの実現

(3) 電子自治体の推進

② ICT(情報コミュニケーション技術)を活用した業務改革

取 組	(オ) グループウェアと庁内LANの活用による事務改善			実施予定年度	H18 年度	職員削減予定数	0 人
	No.82	実施済	情報推進課	実施年度	H22 年度	職員削減数	0 人
計画策定時の現状及び課題	国の施策により地方自治体においては、電子申請、電子入札、電子文書管理、電子決裁等のシステム導入など電子自治体への取組が求められている。市においては、職員1人につき1台パソコンを配備するなど、端末機の高密度配置を行ってきたが電子的なシステムを活用した業務の改善は不十分である。						
改善・改革策	グループウェア導入費用に値する効果や市民サービスの向上を確保するため、職員の情報処理活用能力の向上を図るとともに、「ワークフロー」、「備品管理」、「電子会議室」など、現在のグループウェア機能を活用するための運用規程、運用体制の確立を図る。						
H22年度の取組	職員の情報処理・活用能力向上のための研修及びセキュリティ向上のための研修、内部監査を実施した。 1月に迷惑メール対策システムを導入することにより、全庁的に迷惑メール処理に係る事務処理軽減が出来た。						
5年間の取組 (H18年度～H22年度)	平成18年度 事務処理改善のため、Web対応のGISや財務会計システムを導入した。 平成19年度 ASP方式の電子入札（契約課）、施設予約システム（文化振興課）が導入された。 平成20年度 試験的に県の電子申請システムの一つである「簡易申請システム」（ASP方式）を利用し、携帯電話からの講座申込みの受付を開始した。 平成21年度 簡易電子申請システムの運用を開始した。 また、軽自動車税納付証明書（車検用）の電子申請運用を開始した。 平成22年度 1月に迷惑メール対策システムを導入することにより、全庁的に迷惑メール処理に係る事務処理軽減が出来た。 なお、職員の情報処理能力向上のための研修及びセキュリティ向上のための研修、内部監査は、平成18年度から平成22年度にかけて毎年実施した。						
目標効果額 (単位：千円)	H18年度	H19年度	H20年度	H21年度	H22年度	合 計	
	0	0	0	0	0	0	
年度別達成額 (単位：千円)	0	0	0	0	0	0	
年度別達成率 (単位：%)	-	-	-	-	-	-	

Ⅲ 効率的な行政システムの実現

(3) 電子自治体の推進

② ICT(情報コミュニケーション技術)を活用した業務改革

取 組	(カ) ホームページによる 情報発信の推進			実施予定年度	H18 年度	職員削減予定数	0 人
	No.83	実施済	情報推進課	実施年度	H22 年度	職員削減数	0 人
計画策定時の 現状及び課題	現在市では、ホームページを開設して各課の業務内容など、市民に対する行政情報の発信を行っているが、現状では、限られた情報のみ掲載されており、必ずしも市民ニーズに見合った情報が提供されているとは言い難い。 また、現在のホームページの運営方法では、ホームページにアクセスしてきた市民に対してのみ情報を提供するものであり、今後市民と行政と協働を進めるためには、より多くの市民に対して情報を伝達する仕組みを構築する必要がある。						
改善・改革策	市民がホームページを通じて市政に対する関心と理解を深めることができるよう、原則として、市民に有益な情報はすべてインターネット上でも公開するほか、メールマガジンの発行など、積極的な情報発信に努める。						
H22年度 の取組	各課からのさまざまな情報をホームページで情報発信した。 ウェブサーバのOSが、導入時よりWindows2000で運用しており、OSのサポート期間満了により、アップデートの更新が受けられなくなった。セキュリティ上の問題もあり、サーバを更新して、同時にOSをWindows2008へ変更した。 サーバ更新以降は、セキュリティ対策もアップデートサービスを安定して受けており、またサーバ性能向上によるシステムの安定稼働を図った。						
5年間の取組 (H18年度 ～H22年度)	平成18年 4月 不審者情報のメルマガ配信開始 平成18年10月 子育て情報のメルマガ配信開始 平成19年 4月 バナー広告事業開始 平成20年 2月 地域SNS「はなしてみゅーか」運用開始 (地域SNSサーバ導入) 平成21年 4月 市長メルマガ配信開始 平成21年10月 地図案内システム「おおむらWebマップ」運用開始 平成22年 3月 動画配信サーバ導入(動画配信機能強化) 平成23年 1月 webサーバ入替(OSをWindows2000からWindows2008へ変更) 更に開かれた市政を推進するために各課にはホームページを活用した情報発信を促してきた。 また、第二次大村市情報化推進計画に基づき各年度毎に取組む事業について、協議、検討、導入した。						
目標効果額 (単位：千円)	H18年度	H19年度	H20年度	H21年度	H22年度	合 計	
	0	0	0	0	0	0	
年度別達成額 (単位：千円)	0	0	0	0	0	0	
年度別達成率 (単位：%)	-	-	-	-	-	-	

Ⅲ 効率的な行政システムの実現

(3) 電子自治体の推進

② ICT(情報コミュニケーション技術)を活用した業務改革

取 組	(キ) 議会ホームページの充実			実施予定年度	H18 年度	職員削減予定数	0 人
	No.84	実施済	議会事務局	実施年度	H18 年度	職員削減数	0 人
計画策定時の現状及び課題	市議会では、市議会ホームページにおいて、議員名簿や会議録、市政一般質問の概要等を公開しており、市政に対する意見や要望等の受付と合わせて、市民に開かれた議会づくりを目的とした諸活動に取り組んでいる。 地方分権時代を迎え、地方自治体の果たす役割が重要度を増す中で、執行機関に対する監視機能を高めるとともに、市民に対する説明責任、市民の意見把握に努め、議会及び市政に対する市民の関心を高める取組が重要である。						
改善・改革策	市議会ホームページにおいて、議員定数や議員報酬、政務調査費等の状況を公表するとともに、会議録検索システムを導入することにより、利用しやすいホームページの充実に努める。						
H22年度の取組	①平成23年2月～「従来のケーブルテレビでの議会一般質問の中継」から「インターネット録画配信とケーブルテレビによる議会生中継の範囲を本会議全部」で実施。 ②平成23年3月～3月定例会においてコミュニティFMによる一般質問の生中継を開始						
5年間の取組 (H18年度～H22年度)	①平成20年9月～従来のケーブルテレビでの議会一般質問放映に加え、一般質問のインターネット録画中継を直営で開始 ②平成21年4月～政務調査費の執行状況をホームページ上に公開 ③平成23年2月～インターネット録画配信とケーブルテレビによる議会生中継の範囲を一般質問から本会議全部で開始 ④平成23年3月～3月議会においてコミュニティFMによる一般質問の生中継を開始						
目標効果額 (単位：千円)	H18年度	H19年度	H20年度	H21年度	H22年度	合 計	
	0	0	0	0	0	0	
年度別達成額 (単位：千円)	0	0	0	0	0	0	
年度別達成率 (単位：%)	-	-	-	-	-	-	

Ⅳ 人件費の総量抑制

(1) 定員管理の適正化

① 普通会計(各公営企業を除く。)

取 組	業務見直し・委託化の推進 による職員数の削減			実施予定年度	H18年度～	職員削減予定数	48 人		
	No.85	実施済	人事課	実施年度	H18年度～	職員削減数	26 人		
計画策定時の 現状及び課題	第三次行政改革(H13～17年度)においては、職員数の5%程度を削減し、新たな行政ニーズに対応するとともに行政組織の全体的なスリム化を図るとしているが、数値目標については具体性が乏しく、第四次行政改革においては、減員する職員数を明確に掲げた定員管理が必要である。								
改善・改革策	各年ごとの退職者に応じた業務見直しと業務委託等の推進により、年度ごとの数値目標を設定し、5年間で職員を48人削減する。 また、削減目標を達成するため、定年退職者の不補充のほか、組織全体の年齢構成及び医療職等の専門職員の確保を考慮し、幅広い年齢層の職員に対する早期退職勧奨制度の導入を検討する。								
	【行革期間中における職員削減数の目標 単位:人】								
		H17年 度末	職員削減数						H23年度 当初
		H18	H19	H20	H21	H22	計		
職員数	575	5	9	-1	3	32	48	527	8.35%
見直し後	4,772,500	41,500	116,200	107,900	132,800	398,400	796,800	4,374,100	
H22年度 の取組	平成19年の行革修正計画において、平成22年度の職員数の計画値は、当初計画の501人から527人（前年比3人減）に見直されたが、実績値は549人（前年比8人減）となった。								
5年間の取組 (H18年度 ～H22年度)	各年ごとの退職者に応じた業務見直しと業務委託等の推進により、5年間で職員を48人削減するとしていたが、計画策定後における業務量の増加に対応するための建築士やケースワーカーの増員、さらには、新幹線対策や国体推進などの新たな行政需要に対応するための職員配置を行ったため、5年間で26人削減となった。 平成18年度 5名減員 平成19年度 9名減員 平成20年度 5名減員 平成21年度 1名増員 平成22年度 8名減員								
目標効果額 (単位：千円)	H18年度	H19年度	H20年度	H21年度	H22年度	合 計			
	0	-41,500	-166,000	-232,400	-215,800	-655,700			
年度別達成額 (単位：千円)	0	-41,500	-116,200	-215,800	-398,400	-771,900			
年度別達成率 (単位：%)	-	-	-	-	-	-			

Ⅳ 人件費の総量抑制

(1) 定員管理の適正化

② 水道事業(工業用水道事業を含む。)

取 組	業務見直し・委託化の推進 による職員数の削減			実施予定年度	H18 年度	職員削減予定数	26 人																																			
	No.86	実施済	水道局	実施年度	H22 年度	職員削減数	22 人																																			
計画策定時の 現状及び課題	第三次行政改革(H13～17年度)においては、職員数の5%程度を削減し、新たな行政ニーズに対応するとともに行政組織の全体的なスリム化を図るとしているが、数値目標については具体性が乏しく、第四次行政改革においては、減員する職員数を明確に掲げた定員管理が必要である。																																									
改善・改革策	上下水道組織の一元化に伴い、下水道事業と併せた包括的な組織見直しを行うとともに、坂口浄水場の民間委託を実施することにより、職員を26人削減する。 【行革期間中における職員削減数の目標 単位:人】 <table><tr><th rowspan="2"></th><th rowspan="2">H17年 度末</th><th colspan="6">職員削減数</th><th rowspan="2">H23年度 当初</th><th rowspan="2">削減率</th></tr><tr><th>H18</th><th>H19</th><th>H20</th><th>H21</th><th>H22</th><th>計</th></tr><tr><td>職員数</td><td>51</td><td>5</td><td>16</td><td>0</td><td>5</td><td>0</td><td>26</td><td>25</td><td rowspan="2">50.98%</td></tr><tr><td>見直し後</td><td>423,300</td><td>41,500</td><td>174,300</td><td>174,300</td><td>215,800</td><td>215,800</td><td>821,700</td><td>207,500</td></tr></table>								H17年 度末	職員削減数						H23年度 当初	削減率	H18	H19	H20	H21	H22	計	職員数	51	5	16	0	5	0	26	25	50.98%	見直し後	423,300	41,500	174,300	174,300	215,800	215,800	821,700	207,500
	H17年 度末	職員削減数								H23年度 当初	削減率																															
		H18	H19	H20	H21	H22	計																																			
職員数	51	5	16	0	5	0	26	25	50.98%																																	
見直し後	423,300	41,500	174,300	174,300	215,800	215,800	821,700	207,500																																		
H22年度 の取組	料金業務委託による新料金システムへの移行作業が完了したため、総務係職員を1名減とした。																																									
5年間の取組 (H18年度 ～H22年度)	【定員削減実績】 平成18年度…上下水道の一元化に伴い5人削減 平成19年度…浄水場の民間委託(11人)、下水道会計組換(4人)、マッピング処理の終了(1人)に伴い16人削減した。 平成20年度…水資源開発等の更新計画策定に伴い1名、工業用水道事業の職員を一般会計より2名移管したため、3名の増員となった。 平成21年度…料金関係の包括民間委託により、4名を削減した。 水道課計画係新設で1名増員した。 平成22年度…料金業務委託による新料金システムへの移行作業が完了したため、総務係職員を1名減した。																																									
目標効果額 (単位：千円)	H18年度	H19年度	H20年度	H21年度	H22年度	合 計																																				
	41,500	174,300	174,300	215,800	215,800	821,700																																				
年度別達成額 (単位：千円)	41,500	174,300	149,400	174,300	182,600	722,100																																				
年度別達成率 (単位：％)	100%	100%	86%	81%	85%	88%																																				

* 上記効果額及び職員の削減数については、水道事業経営健全化計画における効果額及び職員の削減数に計上する。

Ⅳ 人件費の総量抑制

(1) 定員管理の適正化

③ 下水道事業(農業集落排水事業を含む。)

取 組	業務見直し・委託化の推進 による職員数の削減			実施予定年度	H18 年度	職員削減予定数	8 人																																			
	No.87	実施済	水道局	実施年度	H22 年度	職員削減数	7 人																																			
計画策定時の 現状及び課題	第三次行政改革(H13～17年度)においては、職員数の5%程度を削減し、新たな行政ニーズに対応するとともに行政組織の全体的なスリム化を図っているが、数値目標については具体性が乏しく、第四次行政改革においては、減員する職員数を明確に掲げた定員管理が必要である。																																									
改善・改革策	上下水道組織の一元化に伴い、水道事業と併せた包括的な組織見直しを行うとともに、浄水管理センターの民間委託を実施することにより、職員を8人削減する。 【行革期間中における職員削減数の目標 単位:人】 <table><tr><th rowspan="2"></th><th rowspan="2">H17年 度末</th><th colspan="6">職員削減数</th><th rowspan="2">H23年度 当初</th><th rowspan="2">削減率</th></tr><tr><th>H18</th><th>H19</th><th>H20</th><th>H21</th><th>H22</th><th>計</th></tr><tr><td>職員数</td><td>35</td><td>5</td><td>-3</td><td>1</td><td>5</td><td>0</td><td>8</td><td>27</td><td rowspan="2">22.86%</td></tr><tr><td>見直し後</td><td>290,500</td><td>39,300</td><td>16,600</td><td>24,900</td><td>66,400</td><td>66,400</td><td>213,600</td><td>224,100</td></tr></table>								H17年 度末	職員削減数						H23年度 当初	削減率	H18	H19	H20	H21	H22	計	職員数	35	5	-3	1	5	0	8	27	22.86%	見直し後	290,500	39,300	16,600	24,900	66,400	66,400	213,600	224,100
	H17年 度末	職員削減数								H23年度 当初	削減率																															
		H18	H19	H20	H21	H22	計																																			
職員数	35	5	-3	1	5	0	8	27	22.86%																																	
見直し後	290,500	39,300	16,600	24,900	66,400	66,400	213,600	224,100																																		
H22年度 の取組																																										
5年間の取組 (H18年度 ～H22年度)	【定員削減実績】 平成18年度…上下水道の一元化に伴い6人削減 平成19年度…水道事業からの組換えに伴い4人増 平成20年度…浄水管理センターの包括的委託により 1 名削減 平成21年度…料金関係の包括民間委託により 4 名削減																																									
目標効果額 (単位：千円)	H18年度	H19年度	H20年度	H21年度	H22年度	合 計																																				
	39,300	16,600	24,900	66,400	66,400	213,600																																				
年度別達成額 (単位：千円)	39,300	16,600	24,900	58,100	58,100	197,000																																				
年度別達成率 (単位：％)	100%	100%	100%	88%	88%	92%																																				

* 上記効果額及び職員の削減数については、下水道事業経営健全化計画における効果額及び職員の削減数に計上する。

Ⅳ 人件費の総量抑制

(1) 定員管理の適正化

④ 市立病院事業

取 組	業務見直し・委託化の推進 による職員数の削減			実施予定年度	H18 年度	職員削減予定数	258 人																																							
	No.88	実施済	福祉総務課	実施年度	H18 年度	職員削減数	258 人																																							
計画策定時の 現状及び課題	第三次行政改革(H13～17年度)においては、職員数の5%程度を削減し、新たな行政ニーズに対応するとともに行政組織の全体的なスリム化を図るとしているが、数値目標については具体性が乏しく、第四次行政改革においては、減員する職員数を明確に掲げた定員管理が必要である。																																													
改善・改革策	H20年度から市立病院に指定管理者制度を導入し、病院事業の経営健全化を図る。それに伴い必要となる職員の退職給与金を退職手当組合で立て替えて支払うため、後年度、一般会計からの繰入金を財源に償還を行う必要がある。 【行革期間中における職員削減数の目標 単位:人】 <table><tr><td></td><td>H17年 度末</td><td colspan="6">職員削減数</td><td>H23年度 当初</td><td>削減率</td></tr><tr><td></td><td></td><td>H18</td><td>H19</td><td>H20</td><td>H21</td><td>H22</td><td>計</td><td></td><td></td></tr><tr><td>職員数</td><td>279</td><td>8</td><td>250</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>258</td><td>21</td><td rowspan="2">92.47%</td></tr><tr><td>見直し後</td><td>2,315,700</td><td>66,400</td><td>2,141,400</td><td>2,141,400</td><td>2,141,400</td><td>2,141,400</td><td>8,632,000</td><td>174,300</td></tr></table> ※H23年度当初職員数21人とあるのは、H20年度に普通会計に受け入れる行政職の職員であるため、職員の削減数に計上しない。								H17年 度末	職員削減数						H23年度 当初	削減率			H18	H19	H20	H21	H22	計			職員数	279	8	250	0	0	0	258	21	92.47%	見直し後	2,315,700	66,400	2,141,400	2,141,400	2,141,400	2,141,400	8,632,000	174,300
	H17年 度末	職員削減数						H23年度 当初	削減率																																					
		H18	H19	H20	H21	H22	計																																							
職員数	279	8	250	0	0	0	258	21	92.47%																																					
見直し後	2,315,700	66,400	2,141,400	2,141,400	2,141,400	2,141,400	8,632,000	174,300																																						
H22年度 の取組	一般会計からの繰入金を財源として、退職給与金を121,872千円退職手当組合に償還した。																																													
5年間の取組 (H18年度 ～H22年度)	平成20年度から指定管理者制度を導入し、平成19年度末で病院事業医療職職員258名を削減した。 また、職員の退職に伴う退職給与金を退職手当組合で立て替えて支払うため、平成19年度は1,000,000千円を一般会計が負担することとした。 平成20年度以降分割で、一般会計からの繰入金を財源として、退職手当組合に償還する。 【平成19年度～平成22年度実績】 平成19年度 1,000,000千円(一般会計負担) 平成20年度 125,652千円(償還) 平成21年度 121,995千円(償還) 平成22年度 121,872千円(償還) 【退職組合への償還計画】 平成23年度償還額 121,903千円 平成24年度償還額 121,903千円・・・終了																																													
目標効果額 (単位：千円)	H18年度	H19年度	H20年度	H21年度	H22年度	合 計																																								
	0	-1,000,000	-150,000	-150,000	-150,000	-1,450,000																																								
年度別達成額 (単位：千円)	0	-1,000,000	-125,652	-121,995	-121,872	-1,369,519																																								
年度別達成率 (単位：％)	-	-	-	-	-	-																																								

Ⅳ 人件費の総量抑制

(1) 定員管理の適正化

⑤ モーターボート競走事業

取 組	経営健全化計画による 定員管理				実施予定年度	H18 年度	職員削減予定数	0 人																																							
	No.89	実施済	競艇企業局		実施年度	H18 年度	職員削減数	0 人																																							
計画策定時の 現状及び課題	第三次行政改革(H13～17年度)においては、職員数の5%程度を削減し、新たな行政ニーズに対応するとともに行政組織の全体的なスリム化を図るとしているが、数値目標については具体性が乏しく、第四次行政改革においては、減員する職員数を明確に掲げた定員管理が必要である。																																														
改善・改革策	経営健全化計画の取組において、別途人員管理に努める。 【行革期間中における職員削減数の目標 単位:人】 <table><tr><td></td><td>H17年 度末</td><td colspan="6">職員削減数</td><td>H23年度 当初</td><td>削減率</td></tr><tr><td></td><td></td><td>H18</td><td>H19</td><td>H20</td><td>H21</td><td>H22</td><td>計</td><td></td><td></td></tr><tr><td>職員数</td><td>22</td><td>1</td><td>0</td><td>-1</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>22</td><td rowspan="2">0.00%</td></tr><tr><td>見直し後</td><td>182,600</td><td>8,300</td><td>8,300</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>16,600</td><td>182,600</td></tr></table>									H17年 度末	職員削減数						H23年度 当初	削減率			H18	H19	H20	H21	H22	計			職員数	22	1	0	-1	0	0	0	22	0.00%	見直し後	182,600	8,300	8,300	0	0	0	16,600	182,600
	H17年 度末	職員削減数						H23年度 当初	削減率																																						
		H18	H19	H20	H21	H22	計																																								
職員数	22	1	0	-1	0	0	0	22	0.00%																																						
見直し後	182,600	8,300	8,300	0	0	0	16,600	182,600																																							
H22年度の 取組	ボートレース大村の将来を担うべきプロパー職員 2 名を新たに採用し、体制強化を図るとともに、売上拡大に取り組んだ。 ○平成22年6月 2 名増員（職員数 2 8 名）																																														
5年間の取組 (H18年度 ～H22年度)	当初計画では、H18～19の間職員 1 名削減し、職員数を抑制する予定であったが、業務量の増大に伴い、その取組を強化したため、以下の年度において職員数が増加することとなった。 ○平成19年度：10月に 1 名増員（職員数22名） ○平成20年度：4月に 2 名・10月に 1 名増員（職員数25名） ○平成21年度：4月に 2 名増員（職員数27名） ○平成22年度：前年度末退職により 1 名減・6月に 2 名増員（職員数28名）																																														
目標効果額 (単位：千円)	H18年度	H19年度	H20年度	H21年度	H22年度	合 計																																									
	8,300	8,300	0	0	0	16,600																																									
年度別達成額 (単位：千円)	8,300	4,150	-1,660	-39,425	-47,033	-75,668																																									
年度別達成率 (単位：%)	100%	50%	-	-	-	-																																									

* 上記効果額については、モーターボート競走事業経営健全化計画における効果額に計上する。

Ⅳ 人件費の総量抑制

(2) 給与の適正化

① 定期昇給の見直し

取 組	(ア) 定期昇給の見直し 【普通会計】			実施予定年度	H18年度～	職員削減予定数	0 人																																									
	No.90	実施済	人事課	実施年度	H18年度～	職員削減数	0 人																																									
計画策定時の 現状及び課題	これまでの職員給与は、人事院勧告(国家公務員給与の見直し)に伴い給料表の改定を行ってきたが、日本経済の低成長時代にあって民間における能力主義や定期昇給廃止により、人事院勧告だけでは民間との均衡を維持できなくなってきた。 また、これまで全国の民間企業賃金を比較対象とした給与改定では、各地域における給与実態と大幅な格差が生じているという見方もあり、H17年度の人事院勧告においては、H18年4月以降の本俸と諸手当の配分を大幅に変更し、昇級と勤勉手当への勤務実績の反映を強化する制度見直しが勧告された。																																															
改善・改革策	現在実施している定期昇給の定期昇給率1.6%を0.65%に抑制し、定員管理の適正化とあわせて、5年間で569,002千円（2.80%）を削減する。 【行革期間中における職員数と給与削減額の目標】（単位：千円） <table><tr><th rowspan="2"></th><th rowspan="2">H17年度末 支給総額</th><th colspan="5">職員数と諸手当削減額</th><th rowspan="2">合計 (5年間)</th><th rowspan="2">削減率</th></tr><tr><th>H18</th><th>H19</th><th>H20</th><th>H21</th><th>H22</th></tr><tr><td>職員数(人)</td><td>575</td><td>570</td><td>561</td><td>562</td><td>559</td><td>527</td><td>527</td><td>8.35%</td></tr><tr><td>見直し前</td><td>3,970,375</td><td>3,998,550</td><td>3,997,125</td><td>4,066,070</td><td>4,105,855</td><td>3,928,785</td><td>20,096,385</td><td>-</td></tr><tr><td>見直し後</td><td>3,970,375</td><td>3,956,226</td><td>3,918,993</td><td>3,951,270</td><td>3,955,329</td><td>3,752,580</td><td>19,534,398</td><td>2.80%</td></tr></table>								H17年度末 支給総額	職員数と諸手当削減額					合計 (5年間)	削減率	H18	H19	H20	H21	H22	職員数(人)	575	570	561	562	559	527	527	8.35%	見直し前	3,970,375	3,998,550	3,997,125	4,066,070	4,105,855	3,928,785	20,096,385	-	見直し後	3,970,375	3,956,226	3,918,993	3,951,270	3,955,329	3,752,580	19,534,398	2.80%
	H17年度末 支給総額	職員数と諸手当削減額					合計 (5年間)			削減率																																						
		H18	H19	H20	H21	H22																																										
職員数(人)	575	570	561	562	559	527	527	8.35%																																								
見直し前	3,970,375	3,998,550	3,997,125	4,066,070	4,105,855	3,928,785	20,096,385	-																																								
見直し後	3,970,375	3,956,226	3,918,993	3,951,270	3,955,329	3,752,580	19,534,398	2.80%																																								
H22年度の 取組	平成22年度は、期末勤勉手当の0.2月分減額などにより、目標効果額を上回った。																																															
5年間の取組 (H18年度 ～H22年度)	定期昇給の昇給率1.6%を0.65%に抑制し、給与改定による効果額とあわせて、5年間で772,688千円の削減を行った。 ※定期昇給額 6,905千円×(1.6%-0.65%)＝ 65千円/1人 ※H18人事院勧告削減 8,300千円×0.1 %＝ 8千円/1人 ※H19人事院勧告増額 8,300千円×0.04%＝ 3千円/1人 ※H21人事院勧告削減 期末勤勉手当の0.35月減＝138千円/1人 ※H22人事院勧告削減 期末勤勉手当の0.2月減等＝95千円/1人																																															
目標効果額 (単位：千円)	H18年度	H19年度	H20年度	H21年度	H22年度	合 計																																										
	49,339	78,132	114,800	150,526	176,205	569,002																																										
年度別達成額 (単位：千円)	49,339	76,449	111,914	225,185	309,801	772,688																																										
年度別達成率 (単位：%)	100%	98%	97%	150%	176%	136%																																										

Ⅳ 人件費の総量抑制

(2) 給与の適正化

① 定期昇給の見直し

取 組	(イ) 定期昇給の見直し 【水道事業、工業用水道事業】			実施予定年度	H18 年度	職員削減予定数	0 人		
	No.91	実施済	水道局	実施年度	H18 年度	職員削減数	0 人		
計画策定時の 現状及び課題	これまでの職員給与は、人事院勧告(国家公務員給与の見直し)に伴い給料表の改定を行ってきたが、日本経済の低成長時代にあって民間における能力主義や定期昇給廃止により、人事院勧告だけでは民間との均衡を維持できなくなってきた。 また、これまで全国の民間企業賃金を比較対象とした給与改定では、各地域における給与実態と大幅な格差が生じているという見方もあり、H17年度の人事院勧告においては、H18年4月以降の本俸と諸手当の配分を大幅に変更し、昇級と勤勉手当への勤務実績の反映を強化する制度見直しが勧告された。								
改善・改革策	現在実施している定期昇給の定期昇給率1.6%を0.65%に抑制し、定員管理の適正化とあわせて、5年間で30,329千円（2.70%）を削減する。								
	【行革期間中における職員数と給与削減額の目標】（単位：千円）								
		H17年度末 支給総額	職員数と諸手当削減額					合計 (5年間)	削減率
			H18	H19	H20	H21	H22		
	職員数(人)	51	46	30	30	25	25	25	50.98%
見直し前	352,155	322,690	213,750	217,050	183,625	186,375	1,123,490	-	
見直し後	352,155	318,826	209,280	210,630	176,650	177,775	1,093,161	2.70%	
H22年度の 取組	前年に引き続き定期昇給率を0.65%に抑制するとともに、給与費の削減や定員管理の適正化と合わせ、人件費の総量抑制に努めた。								
5年間の取組 (H18年度 ～H22年度)	定期昇給率を0.65%に抑制し給与費の総量を抑制した。また、平成19年度の人事院勧告に基づき3,000円を加算した。 ○定期昇給0.65%・・・6,905千円×0.65%=45千円 ○平成18年度人事院勧告・・・△8千円 ○平成19年度人事院勧告・・・3千円 ○年末年始調整手当・・・△11千円								
目標効果額 (単位：千円)	H18年度	H19年度	H20年度	H21年度	H22年度	合 計			
	3,864	4,470	6,420	6,975	8,600	30,329			
年度別達成額 (単位：千円)	3,864	4,380	6,963	8,280	9,889	33,376			
年度別達成率 (単位：%)	100%	98%	108%	119%	115%	110%			

* 上記効果額及び職員の削減数については、水道事業経営健全化計画計における効果額及び職員の削減数に計上する。

Ⅳ 人件費の総量抑制

(2) 給与の適正化

① 定期昇給の見直し

取 組	(ウ) 定期昇給の見直し 【下水道事業、農業集落排水事業】			実施予定年度	H18 年度	職員削減予定数	0 人		
	No.92	実施済	水道局	実施年度	H18 年度	職員削減数	0 人		
計画策定時の 現状及び課題	これまでの職員給与は、人事院勧告(国家公務員給与の見直し)に伴い給料表の改定を行ってきたが、日本経済の低成長時代にあって民間における能力主義や定期昇給廃止により、人事院勧告だけでは民間との均衡を維持できなくなってきた。 また、これまで全国の民間企業賃金を比較対象とした給与改定では、各地域における給与実態と大幅な格差が生じているという見方もあり、H17年度の人事院勧告においては、H18年4月以降の本俸と諸手当の配分を大幅に変更し、昇級と勤勉手当への勤務実績の反映を強化する制度見直しが勧告された。								
改善・改革策	現在実施している定期昇給の定期昇給率1.6%を0.65%に抑制し、定員管理の適正化とあわせて、5年間で29,467千円（2.74%）を削減する。								
	【行革期間中における職員数と給与削減額の目標】（単位：千円）								
		H17年度末 支給総額	職員数と諸手当削減額					合計 (5年間)	削減率
			H18	H19	H20	H21	H22		
	職員数(人)	35	30	33	32	27	27	27	22.86%
見直し前	241,675	210,450	235,125	231,520	198,315	201,285	1,076,695	-	
見直し後	241,675	208,260	230,571	225,024	191,079	192,294	1,047,228	2.74%	
H22年度 の取組	引き続き定期昇給率を0.65%に抑制するとともに、給与費の削減や定員管理の適正化と合わせ、人件費の総量抑制に努めた。								
5年間の取組 (H18年度 ～H22年度)	定期昇給率を0.65%に抑制し給与費の総量を抑制した。また、平成19年度の人事院勧告に基づき3,000円を加算した。 ○定期昇給0.65%・・・6,905千円×0.65%=45千円 ○平成18人事院勧告・・・△8千円 ○平成19人事院勧告・・・3千円								
目標効果額 (単位：千円)	H18年度	H19年度	H20年度	H21年度	H22年度	合 計			
	2,190	4,554	6,496	7,236	8,991	29,467			
年度別達成額 (単位：千円)	2,190	4,455	6,400	7,420	9,240	29,705			
年度別達成率 (単位：%)	100%	98%	99%	103%	103%	101%			

* 上記効果額及び職員の削減数については、下水道事業経営健全化計画における効果額及び職員の削減数に計上する。

Ⅳ 人件費の総量抑制

(2) 給与の適正化

① 定期昇給の見直し

取 組	(エ) 定期昇給の見直し 【市立病院事業】			実施予定年度	H18 年度	職員削減予定数	0 人		
	No.93	実施済	福祉総務課	実施年度	H18 年度	職員削減数	0 人		
計画策定時の 現状及び課題	これまでの職員給与は、人事院勧告(国家公務員給与の見直し)に伴い給料表の改定を行ってきたが、日本経済の低成長時代にあって民間における能力主義や定期昇給廃止により、人事院勧告だけでは民間との均衡を維持できなくなってきた。 また、これまで全国の民間企業賃金を比較対象とした給与改定では、各地域における給与実態と大幅な格差が生じているという見方もあり、H17年度の人事院勧告においては、H18年4月以降の本俸と諸手当の配分を大幅に変更し、昇級と勤勉手当への勤務実績の反映を強化する制度見直しが勧告された。								
改善・改革策	現在実施している定期昇給の定期昇給率1.6%を0.65%に抑制し、定員管理の適正化とあわせて、5年間で70,965千円（1.83%）を削減する。								
	【行革期間中における職員数と給与削減額の目標】（単位：千円）								
		H17年度末 支給総額	職員数と諸手当削減額					合計 (5年間)	削減率
			H18	H19	H20	H21	H22		
	職員数(人)	279	271	271	0	0	0	0	100.00%
	見直し前	1,926,495	1,901,065	1,930,875	0	0	0	3,831,940	-
	見直し後	1,926,495	1,874,778	1,886,973	0	0	0	3,761,751	1.83%
H22年度 の取組	平成20年度から病院経営に指定管理者制度を導入し、該当する職員数が0となったため、本取組は終了している。								
5年間の取組 (H18年度 ～H22年度)	平成18年度計画では3年間昇給を停止することとしていたが、国家公務員の給与構造の改正が行われたため、昇給停止に替えて国に準じた給与制度の改正を行うこととした。これにより、定期昇給率を1.6%から0.65%に縮減した。（平成18年度効果額 27,063千円(279人分)） 平成19年度は定期昇給率を0.65%に抑制し給与費の総量を抑制した。また、平成19年度の人事院勧告に基づき@3,000円を加算した。（平成19年度効果額 43,089千円(271人分)） 平成20年度から病院経営に指定管理者制度を導入し、該当する職員数が0となったため、本取組は終了した。								
目標効果額 (単位：千円)	H18年度	H19年度	H20年度	H21年度	H22年度	合 計			
	27,063	43,902	0	0	0	70,965			
年度別達成額 (単位：千円)	27,063	43,089	0	0	0	70,152			
年度別達成率 (単位：%)	100%	98%	-	-	-	99%			

* 上記効果額及び職員の削減数については、市立病院事業経営再建計画における効果額及び職員の削減数に計上する。

Ⅳ 人件費の総量抑制

(2) 給与の適正化

① 定期昇給の見直し

取 組	(オ) 定期昇給の見直し 【モーターボート競走事業】			実施予定年度	H18 年度	職員削減予定数	0 人																																													
	No.94	実施済	競艇企業局	実施年度	H18 年度	職員削減数	0 人																																													
計画策定時の 現状及び課題	これまでの職員給与は、人事院勧告(国家公務員給与の見直し)に伴い給料表の改定を行ってきたが、日本経済の低成長時代にあって民間における能力主義や定期昇給廃止により、人事院勧告だけでは民間との均衡を維持できなくなってきた。 また、これまで全国の民間企業賃金を比較対象とした給与改定では、各地域における給与実態と大幅な格差が生じているという見方もあり、H17年度の人事院勧告においては、H18年4月以降の本俸と諸手当の配分を大幅に変更し、昇級と勤勉手当への勤務実績の反映を強化する制度見直しが勧告された。																																																			
改善・改革策	現在実施している定期昇給の定期昇給率1.6%を0.65%に抑制し、定員管理の適正化とあわせて、5年間で27,351千円（3.49%）を削減する。 【行革期間中における職員数と給与削減額の目標】（単位：千円） <table><tr><th></th><th>H17年度末 支給総額</th><th colspan="5">職員数と諸手当削減額</th><th>合計 (5年間)</th><th>削減率</th></tr><tr><th></th><th></th><th>H18</th><th>H19</th><th>H20</th><th>H21</th><th>H22</th><th></th><th></th></tr><tr><td>職員数(人)</td><td>22</td><td>21</td><td>21</td><td>22</td><td>22</td><td>22</td><td>22</td><td>0.00%</td></tr><tr><td>見直し前</td><td>151,910</td><td>147,315</td><td>149,625</td><td>159,170</td><td>161,590</td><td>164,010</td><td>781,710</td><td>-</td></tr><tr><td>見直し後</td><td>151,910</td><td>144,774</td><td>145,719</td><td>153,648</td><td>154,638</td><td>155,628</td><td>754,407</td><td>3.49%</td></tr></table>								H17年度末 支給総額	職員数と諸手当削減額					合計 (5年間)	削減率			H18	H19	H20	H21	H22			職員数(人)	22	21	21	22	22	22	22	0.00%	見直し前	151,910	147,315	149,625	159,170	161,590	164,010	781,710	-	見直し後	151,910	144,774	145,719	153,648	154,638	155,628	754,407	3.49%
	H17年度末 支給総額	職員数と諸手当削減額					合計 (5年間)	削減率																																												
		H18	H19	H20	H21	H22																																														
職員数(人)	22	21	21	22	22	22	22	0.00%																																												
見直し前	151,910	147,315	149,625	159,170	161,590	164,010	781,710	-																																												
見直し後	151,910	144,774	145,719	153,648	154,638	155,628	754,407	3.49%																																												
H22年度 の取組	定期昇給率を0.65%に抑制するとともに、給与費の削減や定員管理の適正化と併せ、人件費の総量抑制に努めた。																																																			
5年間の取組 (H18年度 ～H22年度)	定期昇給率を1.6%から0.65%に抑制した。 当初計画では、H18～19の間職員1名削減し、職員数を抑制する予定であったが、業務量の増大に伴い、以下の年度において職員数が増加することとなったため効果額も増加することとなった。 ○平成19年度：10月に1名増員（職員数22名） ○平成20年度：4月に2名・10月に1名増員（職員数25名） ○平成21年度：4月に2名増員（職員数27名） ○平成22年度：前年度末退職により1名減・6月に2名増員（職員数28名）																																																			
目標効果額 (単位：千円)	H18年度	H19年度	H20年度	H21年度	H22年度	合 計																																														
	2,589	3,906	5,522	6,952	8,382	27,351																																														
年度別達成額 (単位：千円)	2,589	3,934	9,569	2,864	12,674	31,630																																														
年度別達成率 (単位：%)	100%	101%	173%	41%	151%	116%																																														

* 上記効果額については、モーターボート競走事業経営健全化計画における効果額に計上する。

Ⅳ 人件費の総量抑制

(2) 給与の適正化

② 諸手当の見直し

取 組	(ア) 通勤・住居手当の見直し 【普通会計】			実施予定年度	H18 年度	職員削減予定数	0 人																																									
	No.95	実施済	人事課	実施年度	H18 年度	職員削減数	0 人																																									
計画策定時の 現状及び課題	これまで職員手当については、国家公務員の基準に合わせて随時支給区分及び支給額の見直しを実施してきたが、通勤手当及び住居手当の支給区分については、現在国の基準よりも上回っている現状である。																																															
改善・改革策	通勤手当の支給区分及び住居手当の支給額について、国の基準を超える部分について見直しを行う。 【行革期間中における職員数と通勤・住居手当額の推移】（単位：千円） <table><tr><th rowspan="2"></th><th rowspan="2">H17年度末 支給総額</th><th colspan="5">職員数と諸手当削減額</th><th rowspan="2">合計 (5年間)</th><th rowspan="2">削減率</th></tr><tr><th>H18</th><th>H19</th><th>H20</th><th>H21</th><th>H22</th></tr><tr><td>対象者(人)</td><td>575</td><td>570</td><td>561</td><td>562</td><td>559</td><td>527</td><td>527</td><td>8.35%</td></tr><tr><td>見直し前</td><td>69,000</td><td>68,400</td><td>67,320</td><td>67,440</td><td>67,080</td><td>63,240</td><td>333,480</td><td>-</td></tr><tr><td>見直し後</td><td>69,000</td><td>64,980</td><td>63,954</td><td>64,068</td><td>63,726</td><td>60,078</td><td>316,806</td><td>5.00%</td></tr></table>								H17年度末 支給総額	職員数と諸手当削減額					合計 (5年間)	削減率	H18	H19	H20	H21	H22	対象者(人)	575	570	561	562	559	527	527	8.35%	見直し前	69,000	68,400	67,320	67,440	67,080	63,240	333,480	-	見直し後	69,000	64,980	63,954	64,068	63,726	60,078	316,806	5.00%
	H17年度末 支給総額	職員数と諸手当削減額					合計 (5年間)			削減率																																						
		H18	H19	H20	H21	H22																																										
対象者(人)	575	570	561	562	559	527	527	8.35%																																								
見直し前	69,000	68,400	67,320	67,440	67,080	63,240	333,480	-																																								
見直し後	69,000	64,980	63,954	64,068	63,726	60,078	316,806	5.00%																																								
H22年度 の取組	通勤手当の支給区分及び住居手当の支給額について、国の基準を超える部分について見直しを行った。																																															
5年間の取組 (H18年度 ～H22年度)	通勤手当の支給区分及び住居手当の支給額について、国の基準を超える部分について見直しを行った。																																															
目標効果額 (単位：千円)	H18年度	H19年度	H20年度	H21年度	H22年度	合 計																																										
	3,540	3,366	3,372	3,354	3,162	16,794																																										
年度別達成額 (単位：千円)	3,540	3,366	3,336	3,342	3,294	16,878																																										
年度別達成率 (単位：％)	100%	100%	99%	100%	104%	101%																																										

Ⅳ 人件費の総量抑制

(2) 給与の適正化

② 諸手当の見直し

取 組	(イ) 通勤・住居手当の見直し 【水道事業、工業用水道事業】			実施予定年度	H18 年度	職員削減予定数	0 人																																									
	No.96	実施済	水道局	実施年度	H18 年度	職員削減数	0 人																																									
計画策定時の 現状及び課題	これまで職員手当については、国家公務員の基準に合わせて随時支給区分及び支給額の見直しを実施してきたが、通勤手当及び住居手当の支給区分については、現在国の基準よりも上回っている現状である。																																															
改善・改革策	通勤手当の支給区分及び住居手当の支給額について、国の基準を超える部分について見直しを行う。 【行革期間中における職員数と通勤・住居手当額の推移】（単位：千円） <table><tr><th rowspan="2"></th><th rowspan="2">H17年度末 支給総額</th><th colspan="5">職員数と諸手当削減額</th><th rowspan="2">合計 (5年間)</th><th rowspan="2">削減率</th></tr><tr><th>H18</th><th>H19</th><th>H20</th><th>H21</th><th>H22</th></tr><tr><td>対象者(人)</td><td>51</td><td>46</td><td>30</td><td>30</td><td>25</td><td>25</td><td>25</td><td>50.98%</td></tr><tr><td>見直し前</td><td>6,120</td><td>5,520</td><td>3,600</td><td>3,600</td><td>3,000</td><td>3,000</td><td>18,720</td><td>-</td></tr><tr><td>見直し後</td><td>6,120</td><td>5,244</td><td>3,420</td><td>3,420</td><td>2,850</td><td>2,850</td><td>17,784</td><td>5.00%</td></tr></table>								H17年度末 支給総額	職員数と諸手当削減額					合計 (5年間)	削減率	H18	H19	H20	H21	H22	対象者(人)	51	46	30	30	25	25	25	50.98%	見直し前	6,120	5,520	3,600	3,600	3,000	3,000	18,720	-	見直し後	6,120	5,244	3,420	3,420	2,850	2,850	17,784	5.00%
	H17年度末 支給総額	職員数と諸手当削減額					合計 (5年間)			削減率																																						
		H18	H19	H20	H21	H22																																										
対象者(人)	51	46	30	30	25	25	25	50.98%																																								
見直し前	6,120	5,520	3,600	3,600	3,000	3,000	18,720	-																																								
見直し後	6,120	5,244	3,420	3,420	2,850	2,850	17,784	5.00%																																								
H22年度 の取組	前年度に引き続き、通勤手当の支給区分及び住居手当の支給額について、国の基準に基づき適正化に努めた。 削減額：6,000円/1人…全職員の平均金額 ＊水道局の平均…通勤4,899円、住居1,422円																																															
5年間の取組 (H18年度 ～H22年度)	通勤手当の支給及び住居手当の支給額について、国の基準を超える部分の見直しを行った。																																															
目標効果額 (単位：千円)	H18年度	H19年度	H20年度	H21年度	H22年度	合 計																																										
	276	180	180	150	150	936																																										
年度別達成額 (単位：千円)	276	180	198	180	174	1,008																																										
年度別達成率 (単位：%)	100%	100%	110%	120%	116%	108%																																										

＊上記効果額及び職員の削減数については、水道事業経営健全化計画における効果額及び職員の削減数に計上する。

Ⅳ 人件費の総量抑制

(2) 給与の適正化

② 諸手当の見直し

取 組	(ウ) 通勤・住居手当の見直し 【下水道事業・農業集落排水事業】			実施予定年度	H18 年度	職員削減予定数	0 人																																									
	No.97	実施済	水道局	実施年度	H18 年度	職員削減数	0 人																																									
計画策定時の 現状及び課題	これまで職員手当については、国家公務員の基準に合わせて随時支給区分及び支給額の見直しを実施してきたが、通勤手当及び住居手当の支給区分については、現在国の基準よりも上回っている現状である。																																															
改善・改革策	通勤手当の支給区分及び住居手当の支給額について、国の基準を超える部分について見直しを行う。 【行革期間中における職員数と通勤・住居手当額の推移】（単位：千円） <table><tr><th rowspan="2"></th><th rowspan="2">H17年度末 支給総額</th><th colspan="5">職員数と諸手当削減額</th><th rowspan="2">合計 (5年間)</th><th rowspan="2">削減率</th></tr><tr><th>H18</th><th>H19</th><th>H20</th><th>H21</th><th>H22</th></tr><tr><td>対象者(人)</td><td>35</td><td>30</td><td>33</td><td>32</td><td>27</td><td>27</td><td>27</td><td>22.86%</td></tr><tr><td>見直し前</td><td>4,200</td><td>3,600</td><td>3,960</td><td>3,840</td><td>3,240</td><td>3,240</td><td>17,880</td><td>-</td></tr><tr><td>見直し後</td><td>4,200</td><td>3,420</td><td>3,762</td><td>3,648</td><td>3,078</td><td>3,078</td><td>16,986</td><td>5.00%</td></tr></table>								H17年度末 支給総額	職員数と諸手当削減額					合計 (5年間)	削減率	H18	H19	H20	H21	H22	対象者(人)	35	30	33	32	27	27	27	22.86%	見直し前	4,200	3,600	3,960	3,840	3,240	3,240	17,880	-	見直し後	4,200	3,420	3,762	3,648	3,078	3,078	16,986	5.00%
	H17年度末 支給総額	職員数と諸手当削減額					合計 (5年間)			削減率																																						
		H18	H19	H20	H21	H22																																										
対象者(人)	35	30	33	32	27	27	27	22.86%																																								
見直し前	4,200	3,600	3,960	3,840	3,240	3,240	17,880	-																																								
見直し後	4,200	3,420	3,762	3,648	3,078	3,078	16,986	5.00%																																								
H22年度 の取組	前年度に引き続き、通勤手当の支給区分及び住居手当の支給額について、国の基準に基づき適正化に努めた。 削減額：6,000円/人…全職員の平均金額																																															
5年間の取組 (H18年度 ～H22年度)	通勤手当の支給及び住居手当の支給額について、国の基準を超える部分の見直しを行った。																																															
目標効果額 (単位：千円)	H18年度	H19年度	H20年度	H21年度	H22年度	合 計																																										
	180	198	192	162	162	894																																										
年度別達成額 (単位：千円)	180	198	192	168	168	906																																										
年度別達成率 (単位：%)	100%	100%	100%	104%	104%	101%																																										

* 上記効果額及び職員の削減数については、下水道事業経営健全化計画における効果額及び職員の削減数に計上する。

Ⅳ 人件費の総量抑制

(2) 給与の適正化

② 諸手当の見直し

取 組	(工) 通勤・住居手当の見直し 【市立病院事業】			実施予定年度	H18 年度	職員削減予定数	0 人																																									
	No.98	実施済	福祉総務課	実施年度	H18 年度	職員削減数	0 人																																									
計画策定時の 現状及び課題	これまで職員手当については、国家公務員の基準に合わせて随時支給区分及び支給額の見直しを実施してきたが、通勤手当及び住居手当の支給区分については、現在国の基準よりも上回っている現状である。																																															
改善・改革策	通勤手当の支給区分及び住居手当の支給額について、国の基準を超える部分について見直しを行う。 【行革期間中における職員数と通勤・住居手当額の推移】（単位：千円） <table><tr><th rowspan="2"></th><th rowspan="2">H17年度末 支給総額</th><th colspan="5">職員数と諸手当削減額</th><th rowspan="2">合計 (5年間)</th><th rowspan="2">削減率</th></tr><tr><th>H18</th><th>H19</th><th>H20</th><th>H21</th><th>H22</th></tr><tr><td>対象者(人)</td><td>279</td><td>271</td><td>271</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>100.00%</td></tr><tr><td>見直し前</td><td>33,480</td><td>32,520</td><td>32,520</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>65,040</td><td>-</td></tr><tr><td>見直し後</td><td>33,480</td><td>30,894</td><td>30,894</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>61,788</td><td>5.00%</td></tr></table>								H17年度末 支給総額	職員数と諸手当削減額					合計 (5年間)	削減率	H18	H19	H20	H21	H22	対象者(人)	279	271	271	0	0	0	0	100.00%	見直し前	33,480	32,520	32,520	0	0	0	65,040	-	見直し後	33,480	30,894	30,894	0	0	0	61,788	5.00%
	H17年度末 支給総額	職員数と諸手当削減額					合計 (5年間)			削減率																																						
		H18	H19	H20	H21	H22																																										
対象者(人)	279	271	271	0	0	0	0	100.00%																																								
見直し前	33,480	32,520	32,520	0	0	0	65,040	-																																								
見直し後	33,480	30,894	30,894	0	0	0	61,788	5.00%																																								
H22年度 の取組	平成20年度から病院経営に指定管理者制度を導入し、該当する職員数が0となったため、本取組は終了している。																																															
5年間の取組 (H18年度 ～H22年度)	平成18年度は通勤手当の支給区分及び住居手当の支給額について、国の基準を超える部分について見直しを行った。 平成19年度は前年度に引き続き、通勤手当の支給区分及び住居手当の支給額について、国の基準に基づき適正化に努めた。 平成20年度からは病院経営に指定管理者制度を導入し、該当する職員数が0となったため、本取組は終了した。 一人あたり6,000円の削減																																															
目標効果額 (単位：千円)	H18年度	H19年度	H20年度	H21年度	H22年度	合 計																																										
	1,626	1,626	0	0	0	3,252																																										
年度別達成額 (単位：千円)	1,626	1,626	0	0	0	3,252																																										
年度別達成率 (単位：%)	100%	100%	-	-	-	100%																																										

* 上記効果額及び職員の削減数については、市立病院事業経営再建計画における効果額及び職員の削減数に計上する。

Ⅳ 人件費の総量抑制

(2) 給与の適正化

② 諸手当の見直し

取 組	(オ) 通勤・住居手当の見直し 【モーターボート競走事業】			実施予定年度	H18 年度	職員削減予定数	0 人																																													
	No.99	実施済	競艇企業局	実施年度	H18 年度	職員削減数	0 人																																													
計画策定時の 現状及び課題	これまで職員手当については、国家公務員の基準に合わせて随時支給区分及び支給額の見直しを実施してきたが、通勤手当及び住居手当の支給区分については、現在国の基準よりも上回っている現状である。																																																			
改善・改革策	通勤手当の支給区分及び住居手当の支給額について、国の基準を超える部分について見直しを行う。 【行革期間中における職員数と通勤・住居手当額の推移】（単位：千円） <table><tr><th></th><th>H17年度末 支給総額</th><th colspan="5">職員数と諸手当削減額</th><th>合計 (5年間)</th><th>削減率</th></tr><tr><th></th><th></th><th>H18</th><th>H19</th><th>H20</th><th>H21</th><th>H22</th><th></th><th></th></tr><tr><td>対象者(人)</td><td>22</td><td>21</td><td>21</td><td>22</td><td>22</td><td>22</td><td>22</td><td>0.00%</td></tr><tr><td>見直し前</td><td>2,640</td><td>2,520</td><td>2,520</td><td>2,640</td><td>2,640</td><td>2,640</td><td>12,960</td><td>-</td></tr><tr><td>見直し後</td><td>2,640</td><td>2,394</td><td>2,394</td><td>2,508</td><td>2,508</td><td>2,508</td><td>12,312</td><td>5.00%</td></tr></table>								H17年度末 支給総額	職員数と諸手当削減額					合計 (5年間)	削減率			H18	H19	H20	H21	H22			対象者(人)	22	21	21	22	22	22	22	0.00%	見直し前	2,640	2,520	2,520	2,640	2,640	2,640	12,960	-	見直し後	2,640	2,394	2,394	2,508	2,508	2,508	12,312	5.00%
	H17年度末 支給総額	職員数と諸手当削減額					合計 (5年間)	削減率																																												
		H18	H19	H20	H21	H22																																														
対象者(人)	22	21	21	22	22	22	22	0.00%																																												
見直し前	2,640	2,520	2,520	2,640	2,640	2,640	12,960	-																																												
見直し後	2,640	2,394	2,394	2,508	2,508	2,508	12,312	5.00%																																												
H22年度 の取組	通勤手当の支給及び住居手当の支給額について、国の基準を超える部分の見直しを行った。 削減額：6,000円／人・・・全職員の平均金額																																																			
5年間の取組 (H18年度 ～H22年度)	通勤手当の支給及び住居手当の支給額について、国の基準を超える部分の見直しを行った。 当初計画では、平成18～19の間職員1名削減し、職員数を抑制する予定であったが、業務量の増大に伴い、以下の年度において職員数が増加することとなったため効果額も増加することとなった。 ○平成19年度：10月に1名増員（職員数22名） ○平成20年度：4月に2名・10月に1名増員（職員数25名） ○平成21年度：4月に2名増員（職員数27名） ○平成22年度：前年度末退職により1名減・6月に2名増員（職員数28名）																																																			
目標効果額 (単位：千円)	H18年度	H19年度	H20年度	H21年度	H22年度	合 計																																														
	126	126	132	132	132	648																																														
年度別達成額 (単位：千円)	126	129	204	70	166	695																																														
年度別達成率 (単位：％)	100%	102%	155%	53%	126%	107%																																														

* 上記効果額については、モーターボート競走事業経営健全化計画における効果額に計上する。

Ⅳ 人件費の総量抑制

(2) 給与の適正化

② 諸手当の見直し

取 組	(力) 特殊勤務手当の廃止 【普通会計】			実施予定年度	H18 年度	職員削減予定数	0 人		
	No.100	未実施	人事課	実施年度	年度	職員削減数	0 人		
計画策定時の 現状及び課題	職員の勤務実績等に応じた特殊勤務手当について、第三次行政改革により見直しを行った結果、現存する手当は、生活保護ケースワーカー業務従事者に支給される社会福祉事業現業従事手当（月額4,000円）、税務従事者に支給される税務職員特別手当（月額3,000円）、清掃業務に従事者に支給される廃棄物処理従事手当（月額4,000円）の3種類のみである。 今後の財政健全化を達成するためには、これら手当についても早急な見直しが必要である。								
改善・改革策	給与見直しに併せて、特殊勤務手当を全廃する。								
	【行革期間中における職員数と特殊勤務手当額の推移】（単位：千円）								
		H17年度末 支給総額	職員数と特殊勤務手当削減額					合計 (5年間)	削減率
			H18	H19	H20	H21	H22		
	対象者(人)	98	0	0	0	0	0	0	100.00%
	見直し前	4,128	4,128	4,128	4,128	4,128	4,128	20,640	
	見直し後	4,128	0	0	0	0	0	0	100.00%
H22年度 の取組	平成19年7月からの平均4％の給与減額や人勸による給与削減を優先的に取り組んだため、未実施となった。								
5年間の取組 (H18年度 ～H22年度)	計画では、給与見直しに併せて、特殊勤務手当を廃止することであったが、平成19年7月からの平均4％の給与減額や人勸による給与削減を優先的に取り組んだため、未実施となった。								
目標効果額 (単位：千円)	H18年度	H19年度	H20年度	H21年度	H22年度	合 計			
	0	4,128	4,128	4,128	4,128	16,512			
年度別達成額 (単位：千円)	0	0	0	0	0	0			
年度別達成率 (単位：％)	－	0％	0％	0％	0％	0％			

Ⅳ 人件費の総量抑制

(2) 給与の適正化

② 諸手当の見直し

取 組	(キ) 特殊勤務手当の廃止 【水道事業、工業用水道事業】			実施予定年度	H18 年度	職員削減予定数	0 人		
	No.101	実施済	水道局	実施年度	H18 年度	職員削減数	0 人		
計画策定時の 現状及び課題	職員の勤務実績等に応じた特殊勤務手当について、第三次行政改革により見直しを行った結果、現存する手当は、生活保護ケースワーカー業務従事者に支給される社会福祉事業現業従事手当（月額4,000円）、税務従事者に支給される税務職員特別手当（月額3,000円）、清掃業務に従事者に支給される廃棄物処理従事手当（月額4,000円）の3種類のみである。 今後の財政健全化を達成するためには、これら手当についても早急な見直しが必要である。								
改善・改革策	給与見直しに併せて、特殊勤務手当を全廃する。								
	【行革期間中における職員数と特殊勤務手当額の推移】（単位：千円）								
		H17年度末 支給総額	職員数と特殊勤務手当削減額					合計 (5年間)	削減率
			H18	H19	H20	H21	H22		
	対象者(人)	48	0	0	0	0	0	0	100.00%
	見直し前	3,520	3,520	3,520	3,520	3,520	3,520	17,599	
	見直し後	3,520	0	0	0	0	0	0	100.00%
H22年度 の取組	平成21年度から、特殊勤務手当の支給対象者がいなくなった。 企業手当 3,412千円 徴収手当 108千円(3千円×3人×12月)								
5年間の取組 (H18年度 ～H22年度)	平成18年度から企業手当を廃止した。また、平成21年度から料金関係業務の民間委託をしたため、徴収手当の支給対象者がいなくなった。								
目標効果額 (単位：千円)	H18年度	H19年度	H20年度	H21年度	H22年度	合 計			
	3,412	3,520	3,520	3,520	3,520	17,492			
年度別達成額 (単位：千円)	3,412	3,412	3,412	3,520	3,520	17,276			
年度別達成率 (単位：%)	100%	97%	97%	100%	100%	99%			

* 上記効果額及び職員の削減数については、水道事業経営健全化計画における効果額及び職員の削減数に計上する。

Ⅳ 人件費の総量抑制

(2) 給与の適正化

② 諸手当の見直し

取 組	(ク) 係長級職員に対する 管理職手当の廃止 【全会計共通】			実施予定年度	H19 年度	職員削減予定数	0 人
	No.204	実施済	人事課	実施年度	H19 年度	職員削減数	0 人
計画策定時の 現状及び課題	管理職として係長級職員を位置づけるのは適当でないため、見直しを行う必要がある。						
改善・改革策	係長級職員に対する管理職手当を廃止する。						
H22年度 の取組	一部経過措置を設けた上で、平成19年4月から廃止してきた管理職手当を、平成22年度より全廃した。						
5年間の取組 (H18年度 ～H22年度)	一部経過措置を設けた上で、平成19年4月から管理職手当を廃止し、平成22年度から全廃した。 ※平成19年度から平成22年度まで、 ①平成18年度末時点で係長職の職員は4%を減額 ②平成19年4月から係長職となった職員は2%を支給 ③平成22年度からは全ての係長職の職員に2%を支給						
目標効果額 (単位：千円)	H18年度	H19年度	H20年度	H21年度	H22年度	合 計	
	0	24,768	24,768	24,768	32,544	106,848	
年度別達成額 (単位：千円)	0	24,768	26,976	27,744	39,744	119,232	
年度別達成率 (単位：%)	-	100%	109%	112%	122%	112%	

Ⅳ 人件費の総量抑制

(2) 給与の適正化

③ 福利厚生事業の適正実施

取 組	(ア) 福利厚生事業の包括的な見直し 【普通会計】			実施予定年度	H18 年度	職員削減予定数	0 人																																									
	No.102	実施済	人事課	実施年度	H18 年度	職員削減数	0 人																																									
計画策定時の現状及び課題	これまで市では、職員の精神面、経済面等の環境を整えることで、職員が能力を十分に発揮させることを目的として各種福利厚生事業を実施してきた。 福利厚生事業費の1人あたりの単価は、H17年度においては、これまでの1人あたりの単価5,400円を4,000円に削減するなどの見直しを行ってきた結果、県下の他市の中でも最も低いレベルにある。しかし、福利厚生事業に対する市民の理解を得るためには、実施内容及び方法の更なる検討を行う必要がある。																																															
改善・改革策	福利厚生事業内容の見直しを行い、事業実施に要する費用を一人あたり約1,000円引き下げる。 【行革期間中における職員数と福利厚生費削減の推移】（千円） <table><tr><th rowspan="2"></th><th rowspan="2">H17年度末</th><th colspan="5">職員数と福利厚生費の推移</th><th rowspan="2">合計 (5年間)</th><th rowspan="2">削減率</th></tr><tr><th>H18</th><th>H19</th><th>H20</th><th>H21</th><th>H22</th></tr><tr><td>対象者(人)</td><td>575</td><td>570</td><td>561</td><td>562</td><td>559</td><td>527</td><td>527</td><td>8.35%</td></tr><tr><td>見直し前</td><td>2,300</td><td>2,280</td><td>2,244</td><td>2,248</td><td>2,236</td><td>2,108</td><td>11,116</td><td>-</td></tr><tr><td>見直し後</td><td>2,300</td><td>1,710</td><td>1,683</td><td>1,686</td><td>1,677</td><td>1,581</td><td>8,337</td><td>25.00%</td></tr></table>								H17年度末	職員数と福利厚生費の推移					合計 (5年間)	削減率	H18	H19	H20	H21	H22	対象者(人)	575	570	561	562	559	527	527	8.35%	見直し前	2,300	2,280	2,244	2,248	2,236	2,108	11,116	-	見直し後	2,300	1,710	1,683	1,686	1,677	1,581	8,337	25.00%
	H17年度末	職員数と福利厚生費の推移					合計 (5年間)			削減率																																						
		H18	H19	H20	H21	H22																																										
対象者(人)	575	570	561	562	559	527	527	8.35%																																								
見直し前	2,300	2,280	2,244	2,248	2,236	2,108	11,116	-																																								
見直し後	2,300	1,710	1,683	1,686	1,677	1,581	8,337	25.00%																																								
H22年度の取組																																																
5年間の取組 (H18年度～H22年度)	福利厚生事業の見直し(平成18年度)を行い、全職員に対して一律1,000円(4,000円→3,000円)の事業費を削減した。																																															
目標効果額 (単位：千円)	H18年度	H19年度	H20年度	H21年度	H22年度	合 計																																										
	574	561	562	559	527	2,783																																										
年度別達成額 (単位：千円)	574	561	556	557	549	2,797																																										
年度別達成率 (単位：％)	100%	100%	99%	100%	104%	101%																																										

Ⅳ 人件費の総量抑制

(2) 給与の適正化

③ 福利厚生事業の適正実施

取 組	(イ) 福利厚生事業の包括的な見直し 【水道事業、工業用水道事業】			実施予定年度	H18 年度	職員削減予定数	0 人																																									
	No.103	実施済	水道局	実施年度	H18 年度	職員削減数	0 人																																									
計画策定時の 現状及び課題	これまで市では、職員の精神面、経済面等の環境を整えることで、職員が能力を十分に発揮させることを目的として各種福利厚生事業を実施してきた。 福利厚生事業費の1人あたりの単価は、H17年度においては、これまでの1人あたりの単価5,400円を4,000円に削減するなどの見直しを行ってきた結果、県下の他市の中でも最も低いレベルにある。しかし、福利厚生事業に対する市民の理解を得るためには、実施内容及び方法の更なる検討を行う必要がある。																																															
改善・改革策	福利厚生事業内容の見直しを行い、事業実施に要する費用を一人あたり約1,000円引き下げる。 【行革期間中における職員数と福利厚生費削減の推移】（千円） <table><tr><th rowspan="2"></th><th rowspan="2">H17年度末</th><th colspan="5">職員数と福利厚生費の推移</th><th rowspan="2">合計 (5年間)</th><th rowspan="2">削減率</th></tr><tr><th>H18</th><th>H19</th><th>H20</th><th>H21</th><th>H22</th></tr><tr><td>対象者(人)</td><td>51</td><td>46</td><td>30</td><td>30</td><td>25</td><td>25</td><td>25</td><td>50.98%</td></tr><tr><td>見直し前</td><td>204</td><td>184</td><td>120</td><td>120</td><td>100</td><td>100</td><td>624</td><td>-</td></tr><tr><td>見直し後</td><td>204</td><td>138</td><td>90</td><td>90</td><td>75</td><td>75</td><td>468</td><td>25.00%</td></tr></table>								H17年度末	職員数と福利厚生費の推移					合計 (5年間)	削減率	H18	H19	H20	H21	H22	対象者(人)	51	46	30	30	25	25	25	50.98%	見直し前	204	184	120	120	100	100	624	-	見直し後	204	138	90	90	75	75	468	25.00%
	H17年度末	職員数と福利厚生費の推移					合計 (5年間)			削減率																																						
		H18	H19	H20	H21	H22																																										
対象者(人)	51	46	30	30	25	25	25	50.98%																																								
見直し前	204	184	120	120	100	100	624	-																																								
見直し後	204	138	90	90	75	75	468	25.00%																																								
H22年度 の取組																																																
5年間の取組 (H18年度 ～H22年度)	福利厚生事業の見直し(平成18年度)を行い、全職員に対して一律1,000円(4,000円→3,000円)の事業費を削減した。																																															
目標効果額 (単位：千円)	H18年度	H19年度	H20年度	H21年度	H22年度	合 計																																										
	46	30	30	25	25	156																																										
年度別達成額 (単位：千円)	46	30	33	30	29	168																																										
年度別達成率 (単位：%)	100%	100%	110%	120%	116%	108%																																										

* 上記効果額については、水道事業経営健全化計画における効果額に計上する。

IV 人件費の総量抑制

(2) 給与の適正化

③ 福利厚生事業の適正実施

取 組	(ウ) 福利厚生事業の包括的な見直し 【下水道事業・農業集落排水事業】			実施予定年度	H18 年度	職員削減予定数	0 人																																									
	No.104	実施済	水道局	実施年度	H18 年度	職員削減数	0 人																																									
計画策定時の 現状及び課題	これまで市では、職員の精神面、経済面等の環境を整えることで、職員が能力を十分に発揮させることを目的として各種福利厚生事業を実施してきた。 福利厚生事業費の1人あたりの単価は、H17年度においては、これまでの1人あたりの単価5,400円を4,000円に削減するなどの見直しを行ってきた結果、県下の他市の中でも最も低いレベルにある。しかし、福利厚生事業に対する市民の理解を得るためには、実施内容及び方法の更なる検討を行う必要がある。																																															
改善・改革策	福利厚生事業内容の見直しを行い、事業実施に要する費用を一人あたり約1,000円引き下げる。 【行革期間中における職員数と福利厚生費削減の推移】（千円） <table><tr><th rowspan="2"></th><th rowspan="2">H17年度末</th><th colspan="5">職員数と福利厚生費の推移</th><th rowspan="2">合計 (5年間)</th><th rowspan="2">削減率</th></tr><tr><th>H18</th><th>H19</th><th>H20</th><th>H21</th><th>H22</th></tr><tr><td>対象者(人)</td><td>35</td><td>30</td><td>33</td><td>32</td><td>27</td><td>27</td><td>27</td><td>22.86%</td></tr><tr><td>見直し前</td><td>140</td><td>120</td><td>132</td><td>128</td><td>108</td><td>108</td><td>596</td><td>-</td></tr><tr><td>見直し後</td><td>140</td><td>90</td><td>99</td><td>96</td><td>81</td><td>81</td><td>447</td><td>25.00%</td></tr></table>								H17年度末	職員数と福利厚生費の推移					合計 (5年間)	削減率	H18	H19	H20	H21	H22	対象者(人)	35	30	33	32	27	27	27	22.86%	見直し前	140	120	132	128	108	108	596	-	見直し後	140	90	99	96	81	81	447	25.00%
	H17年度末	職員数と福利厚生費の推移					合計 (5年間)			削減率																																						
		H18	H19	H20	H21	H22																																										
対象者(人)	35	30	33	32	27	27	27	22.86%																																								
見直し前	140	120	132	128	108	108	596	-																																								
見直し後	140	90	99	96	81	81	447	25.00%																																								
H22年度 の取組																																																
5年間の取組 (H18年度 ～H22年度)	福利厚生事業の見直し(平成18年度)を行い、全職員に対して一律1,000円(4,000円→3,000円)の事業費を削減した。																																															
目標効果額 (単位：千円)	H18年度	H19年度	H20年度	H21年度	H22年度	合 計																																										
	30	33	32	27	27	149																																										
年度別達成額 (単位：千円)	30	32	32	28	28	150																																										
年度別達成率 (単位：％)	100%	97%	100%	104%	104%	101%																																										

* 上記効果額については、下水道事業経営健全化計画における効果額に計上する。

Ⅳ 人件費の総量抑制

(2) 給与の適正化

③ 福利厚生事業の適正実施

取 組	(エ) 福利厚生事業の包括的な見直し【市立病院事業】			実施予定年度	H18 年度	職員削減予定数	0 人																																									
	No.105	実施済	福祉総務課	実施年度	H18 年度	職員削減数	0 人																																									
計画策定時の現状及び課題	これまで市では、職員の精神面、経済面等の環境を整えることで、職員が能力を十分に発揮させることを目的として各種福利厚生事業を実施してきた。 福利厚生事業費の1人あたりの単価は、H17年度においては、これまでの1人あたりの単価5,400円を4,000円に削減するなどの見直しを行ってきた結果、県下の他市の中でも最も低いレベルにある。しかし、福利厚生事業に対する市民の理解を得るためには、実施内容及び方法の更なる検討を行う必要がある。																																															
改善・改革策	福利厚生事業内容の見直しを行い、事業実施に要する費用を一人あたり約1,000円引き下げる。 【行革期間中における職員数と福利厚生費削減の推移】（千円） <table><tr><th rowspan="2"></th><th rowspan="2">H17年度末</th><th colspan="5">職員数と福利厚生費の推移</th><th rowspan="2">合計 (5年間)</th><th rowspan="2">削減率</th></tr><tr><th>H18</th><th>H19</th><th>H20</th><th>H21</th><th>H22</th></tr><tr><td>対象者(人)</td><td>279</td><td>271</td><td>271</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>100.00%</td></tr><tr><td>見直し前</td><td>1,116</td><td>1,084</td><td>1,084</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>2,168</td><td>-</td></tr><tr><td>見直し後</td><td>1,116</td><td>813</td><td>813</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>1,626</td><td>25.00%</td></tr></table>								H17年度末	職員数と福利厚生費の推移					合計 (5年間)	削減率	H18	H19	H20	H21	H22	対象者(人)	279	271	271	0	0	0	0	100.00%	見直し前	1,116	1,084	1,084	0	0	0	2,168	-	見直し後	1,116	813	813	0	0	0	1,626	25.00%
	H17年度末	職員数と福利厚生費の推移					合計 (5年間)			削減率																																						
		H18	H19	H20	H21	H22																																										
対象者(人)	279	271	271	0	0	0	0	100.00%																																								
見直し前	1,116	1,084	1,084	0	0	0	2,168	-																																								
見直し後	1,116	813	813	0	0	0	1,626	25.00%																																								
H22年度の取組																																																
5年間の取組 (H18年度～H22年度)	福利厚生事業の見直し(平成18年度)を行い、全職員に対して一律1,000円(4,000円→3,000円)の事業費を削減した。 平成20年度からは病院経営に指定管理者制度を導入し、該当する職員数が0となったため、本取組は終了した。																																															
目標効果額 (単位：千円)	H18年度	H19年度	H20年度	H21年度	H22年度	合 計																																										
	271	271	0	0	0	542																																										
年度別達成額 (単位：千円)	271	271	0	0	0	542																																										
年度別達成率 (単位：%)	100%	100%	-	-	-	100%																																										

* 上記効果額については、市立病院事業経営再建計画における効果額に計上する。

Ⅳ 人件費の総量抑制

(2) 給与の適正化

③ 福利厚生事業の適正実施

取 組	(オ) 福利厚生事業の包括的な見直し 【モーターボート競走事業】			実施予定年度	H18 年度	職員削減予定数	0 人																																									
	No.106	実施済	競艇企業局	実施年度	H18 年度	職員削減数	0 人																																									
計画策定時の現状及び課題	これまで市では、職員の精神面、経済面等の環境を整えることで、職員が能力を十分に発揮させることを目的として各種福利厚生事業を実施してきた。 福利厚生事業費の1人あたりの単価は、H17年度においては、これまでの1人あたりの単価5,400円を4,000円に削減するなどの見直しを行ってきた結果、県下の他市の中でも最も低いレベルにある。しかし、福利厚生事業に対する市民の理解を得るためには、実施内容及び方法の更なる検討を行う必要がある。																																															
改善・改革策	福利厚生事業内容の見直しを行い、事業実施に要する費用を一人あたり約1,000円引き下げる。 【行革期間中における職員数と福利厚生費削減の推移】（千円） <table><tr><th rowspan="2"></th><th rowspan="2">H17年度末</th><th colspan="5">職員数と福利厚生費の推移</th><th rowspan="2">合計 (5年間)</th><th rowspan="2">削減率</th></tr><tr><th>H18</th><th>H19</th><th>H20</th><th>H21</th><th>H22</th></tr><tr><td>対象者(人)</td><td>22</td><td>21</td><td>21</td><td>22</td><td>22</td><td>22</td><td>22</td><td>0.00%</td></tr><tr><td>見直し前</td><td>88</td><td>84</td><td>84</td><td>88</td><td>88</td><td>88</td><td>432</td><td>-</td></tr><tr><td>見直し後</td><td>88</td><td>63</td><td>63</td><td>66</td><td>66</td><td>66</td><td>324</td><td>25.00%</td></tr></table>								H17年度末	職員数と福利厚生費の推移					合計 (5年間)	削減率	H18	H19	H20	H21	H22	対象者(人)	22	21	21	22	22	22	22	0.00%	見直し前	88	84	84	88	88	88	432	-	見直し後	88	63	63	66	66	66	324	25.00%
	H17年度末	職員数と福利厚生費の推移					合計 (5年間)			削減率																																						
		H18	H19	H20	H21	H22																																										
対象者(人)	22	21	21	22	22	22	22	0.00%																																								
見直し前	88	84	84	88	88	88	432	-																																								
見直し後	88	63	63	66	66	66	324	25.00%																																								
H22年度の取組	福利厚生事業の見直し(平成18年度)を行い、全職員に対して一律1,000円(4,000円→3,000円)の事業費を削減した。 当初計画では、平成18年度～平成19年度の間職員1名削減し、職員数を抑制する予定であったが、業務量の増大に伴い職員数が増加することとなったため効果額も増加することとなった。																																															
5年間の取組 (H18年度～H22年度)																																																
目標効果額 (単位：千円)	H18年度	H19年度	H20年度	H21年度	H22年度	合 計																																										
	21	21	22	22	22	108																																										
年度別達成額 (単位：千円)	21	22	26	23	28	120																																										
年度別達成率 (単位：%)	100%	105%	118%	105%	127%	111%																																										

* 上記効果額については、モーターボート競走事業経営健全化計画における効果額に計上する。

Ⅳ 人件費の総量抑制

2) 給与の適正化

④ 定員・給与等の状況の公表

取 組	定員・給与の状況の公表 【全会計共通】			実施予定年度	H18 年度	職員削減予定数	0 人
	No.107	実施済	人事課	実施年度	H19 年度	職員削減数	0 人
計画策定時の 現状及び課題	H16年の地方公務員法の改正により、地方公共団体に定員・給与など人事行政運営等の状況の公表に関する責務が課されたが、大村市では既に広報紙を通じて職員の定員及び給与等の状況について公開している。 しかし、広報紙に年1回（9月）掲載するため、公開する情報の内容が基本的な数値等に制限される場合もあり、市民に対して幅広く情報開示する取組が必要である。						
改善・改革策	これまでの広報紙による定員・給与の状況に加え、市ホームページやメールマガジン等の情報コミュニケーション技術を活用することにより、大村市と他の類似団体との比較や過去の推移などを公表して、公表内容の充実を図る。						
H22年度 の取組							
5年間の取組 (H18年度 ～H22年度)	広報おおむら及び市ホームページにおいて、類似団体との比較、職員数の推移及び給与の状況などを公表することで、公表内容の充実を図った。						
目標効果額 (単位：千円)	H18年度	H19年度	H20年度	H21年度	H22年度	合 計	
	0	0	0	0	0	0	
年度別達成額 (単位：千円)	0	0	0	0	0	0	
年度別達成率 (単位：%)	-	-	-	-	-	-	

Ⅳ 人件費の総量抑制

(2) 給与の適正化

⑤ 給与の削減

取 組	(給与の削減【全会計共通】)			実施予定年度	H19 年度	職員削減予定数	0 人
	No.310	実施済	人事課	実施年度	H19 年度	職員削減数	0 人
計画策定時の現状及び課題	厳しい財政状況が続く中、第四次行政改革や第二次財政健全化計画は順調に進行しているが、新たな財政需要に対応する必要がある。						
改善・改革策	職員の職務の級に応じて給料月額を3～5%減額することにより、平均で4%の給与を削減する。						
H22年度の取組	平成19年7月から平成22年3月まで、職員の職務の級に応じて給料月額を3～5%減額することにより、平均で4%の給与削減を実施した。						
5年間の取組 (H18年度～H22年度)							
目標効果額 (単位：千円)	H18年度	H19年度	H20年度	H21年度	H22年度	合 計	
	0	90,321	130,946	130,247	38,471	389,985	
年度別達成額 (単位：千円)	0	90,321	129,548	95,804	0	315,673	
年度別達成率 (単位：%)	－	100%	99%	74%	0%	81%	

V 重点課題への対応

(1) 少子高齢化対策

① 少子化対策への取組強化

取 組	(ア) 児童虐待防止のための組織強化			実施予定年度	H18 年度	職員削減予定数	-1 人
	No.108	実施済	こども家庭課	実施年度	H18 年度	職員削減数	-3 人
計画策定時の現状及び課題	大村市次世代育成支援行動計画では、児童虐待に対する取組を一つの重点施策としているが、H16年の児童福祉法の改正により市に第1次対応義務が明記されたこともあり、子どもの人権を守るためにも積極的に進めていかなければならない。 虐待ケースへの対応には警察、病院、学校、保育所、保健師、民生児童委員など、多くの機関の連携が必要で、それに伴う情報交換や調整会議も多く、事実確認と問題解決に多くの時間を要している。 虐待の防止には、家庭の養育力の強化を図るとともに問題家庭の早期発見や初期対応が重要であるが、現在は関係機関又は市民の通報に依存している状況である。						
改善・改革策	地域住民と関係機関の連携を図るとともに、児童家庭課に専門職を配置することにより、母子保健活動における家庭訪問を通じた家庭環境の状況把握と育児相談を行い、児童虐待の早期発見と親の育児を支援を図る。						
H22年度 の取組	深刻な児童虐待事案の発生を未然に防ぐため、家庭相談員と地域ネットワークが連携し、支援を必要とする児童や家庭の早期発見と実態把握活動に努めた。 また、継続して見守りが必要な家庭の巡回訪問を実施するとともに、民生児童委員や保育施設スタッフを対象に児童虐待に関する講習会を開催し、児童虐待に関する市民の意識の定着に努めた。						
5年間の取組 (H18年度 ～H22年度)	年々虐待相談件数が増加する中、その内容も複雑かつ深刻化する傾向にある。このため平成20年度、職員1名を増員し、要保護児童の早期発見及び適切な保護並びに大村市要保護児童対策地域協議会の運営等虐待防止に向け組織強化を図った。 また平成21年度には、地域に潜在する要保護児童や家庭の実態把握を進めるため、家庭訪問支援員（社会福祉協議会委託）による家庭訪問事業を開始した。 平成22年度には、よりいっそうの組織強化を図るため、職員2名を増員するとともに、こどもセンター内に「要保護児童対策室」を設置し、支援を必要とする児童の対策に努めた。						
目標効果額 (単位：千円)	H18年度	H19年度	H20年度	H21年度	H22年度	合 計	
	0	-6,100	-6,100	-6,100	-6,100	-24,400	
年度別達成額 (単位：千円)	0	0	-8,300	-8,300	-24,900	-41,500	
年度別達成率 (単位：%)	-	-	-	-	-	-	

V 重点課題への対応

(1) 少子高齢化対策

① 少子化対策への取組強化

取 組	(イ) 子育て支援センターの機能充実			実施予定年度	H18 年度	職員削減予定数	-1 人
	No.109	実施済	こども家庭課	実施年度	H18 年度	職員削減数	-2 人
計画策定時の現状及び課題	在宅育児世帯に対して、教育施策や児童手当以外の公的支援は少なく、これらの世帯に対する子育て支援を充実することが必要である。 子育ての悩みや支援の必要性は育児についてだけでなく、母子の健康、栄養や食育について、全般に及んでいるが、現体制におけるスタッフは保育士だけであり市民のニーズに即応できる体制としては充分とは言えない。						
改善・改革策	これまでの保育を中心とした子育て支援センターの機能に健康増進を目的とした保健機能を加えることにより、乳幼児期から就学までの成長過程における保健、栄養指導を含めた在宅育児の全般的な支援に取り組む。						
H22年度の取組	平成22年度から、市民が主体となった協働型の地域子育て支援体制の整備を図るため、子育て支援センタースタッフとして市民ボランティアの養成及び活用に取り組んだことにより、21年度と比較して職員数が減となった。						
5年間の取組 (H18年度～H22年度)	当初計画においては、子育て支援センターに保健機能を加え、在宅育児の全般的な支援に取り組むこととしていた。 現在市内8カ所（内直営3カ所）の支援センターにおいて、在宅で保育する親子の交流、相談、情報提供の場として重要な役割を担っているとともに、直営のセンターにおいては、保健師の配置に加え、療育支援機能や地域子育て力向上機能を付加するなど機能の充実化を図った。 また、職員人件費に国庫補助を充てるとともに、市民ボランティアの活用により職員の減を図るなど、効率的な運営に努めた。 【配置計画】 平成17年度 保育士2+嘱託2=4 平成18年度 保育士2+嘱託3=5 平成19年度 保育士2+社会福祉士1+嘱託2=5 平成20年度 保育士2+社会福祉士1+嘱託2=5 平成21年度 保育士2+社会福祉士1+嘱託0=3 平成22年度 保育士2+社会福祉士1+嘱託0=3 【実配置】 →保育士2+嘱託2=4 →保育士2+嘱託3=5 →保育士2+保健師2+嘱託3=7 →保育士2+保健師2+嘱託3=7 →保育士4+保健師2+嘱託5=11 →保育士4+保健師(嘱託)2+嘱託4=10						
目標効果額 (単位：千円)	H18年度	H19年度	H20年度	H21年度	H22年度	合 計	
	-2,200	-8,300	-8,300	-3,900	-3,900	-26,600	
年度別達成額 (単位：千円)	-2,200	-18,800	-18,800	-30,497	-13,837	-84,134	
年度別達成率 (単位：%)	-	-	-	-	-	-	

V 重点課題への対応

(1) 少子高齢化対策

① 少子化対策への取組強化

取 組	(ウ) 「幼・保一元化」 総合施設の設置			実施予定年度	H21 年度	職員削減予定数	0 人
	No.110	実施済	こども政策課	実施年度	H21 年度	職員削減数	0 人
計画策定時の 現状及び課題	急速に少子化が進行する中、幼稚園と保育所の機能を一体化した「総合施設」による「幼・保一元化」には大きな効果が期待されている。 しかし、この「幼・保一元化」の取組においては、施設の整備や人件費など、ハード、ソフトの両面での投資が必要なものがあり、その財源に関しても検討が必要である。現在、子育て世代の要望に合わせた柔軟な支援と、経済面での支援・優遇制度なども含めた子育て支援のための総合的な取組が望まれている。						
改善・改革策	国において幼・保一元化を目的とした総合施設研究事業がH18年度から本格的に実施されることに伴い、市においても、就学前の保育とともに生涯学習の始まりとして人間形成の基礎を培う幼児教育の実現、社会全体で次代を担う子供の成長を支える次世代育成の支援のため、民設民営による総合施設設置に向けた検討を行う。 また、総合施設の設置(H21年度)に伴い、計画予定地と同一区域にある公立保育所及び公立幼稚園の運営を委譲し、公立幼稚園、公立保育所の運営に係る財政負担の軽減を図る。						
H22年度の 取組							
5年間の取組 (H18年度 ～H22年度)	平成21年度から竹松保育所及び竹松幼稚園の運営を民間に移譲し、民営による幼保連携型認定こども園を設置した。 竹松保育所(H18年度)運営経費 人件費77,600千円+臨時15,328千円+その他 8,477千円=101,405千円 認定こども園運営費に係る市負担の増 26,105千円×1/4=6,526千円 差引 101,405千円-6,526千円=94,879千円						
目標効果額 (単位：千円)	H18年度	H19年度	H20年度	H21年度	H22年度	合 計	
	0	0	0	19,847	19,847	39,694	
年度別達成額 (単位：千円)	0	0	0	94,879	94,879	189,758	
年度別達成率 (単位：%)	-	-	-	478%	478%	478%	

V 重点課題への対応

(1) 少子高齢化対策

① 少子化対策への取組強化

取 組	(ウ)「幼・保一元化」 総合施設の設置			実施予定年度	H21 年度	職員削減予定数	0 人
	No.111	実施済	教育総務課	実施年度	H21～H22年度	職員削減数	2 人
計画策定時の 現状及び課題	急速に少子化が進行する中、幼稚園と保育所の機能を一体化した「総合施設」による「幼・保一元化」には大きな効果が期待されている。 しかし、この「幼・保一元化」の取組においては、施設の整備や人件費など、ハード、ソフトの両面での投資が必要なものがあり、その財源に関しても検討が必要である。現在、子育て世代の要望に合わせた柔軟な支援と、経済面での支援・優遇制度なども含めた子育て支援のための総合的な取組が望まれている。						
改善・改革策	国において幼・保一元化を目的とした総合施設研究事業がH18年度から本格的に実施されることに伴い、市においても、就学前の保育とともに生涯学習の始まりとして人間形成の基礎を培う幼児教育の実現、社会全体で次代を担う子供の成長を支える次世代育成の支援のため、民設民営による総合施設設置に向けた検討を行う。 また、総合施設の設置(H21年度)に伴い、計画予定地と同一区域にある公立保育所及び公立幼稚園の運営を委譲し、公立幼稚園、公立保育所の運営に係る財政負担の軽減を図る。						
H22年度 の取組	平成21年度から竹松保育所及び竹松幼稚園の運営を民間に移譲し、民間による幼保連携型認定こども園を設置し、就学前教育や保育ニーズへ柔軟の対応するとともに、経済面での支援・優遇制度に取り組んだ。また、民間への移譲により、公立幼稚園、公立保育園の運営に係る財政負担の軽減を図った。						
5年間の取組 (H18年度 ～H22年度)	平成21年度 職員1名削減し、再任用職員1名に切り替えた。 平成22年度 職員1名を削減した。						
							【単位：千円】
	(職員－臨時)	職員給与	臨時賃金	物件費	保育料	計	
	①三浦(0-0)	0	0	0	0	0	
	②鈴田(2-0)	16,600	0	902	△1,453	16,049	
	③大村(3-1)	24,900	2,200	902	△5,616	22,386	
	④西大村(3-1)	24,900	2,200	902	△5,891	22,111	
	⑤福重(2-0)	16,600	0	902	△1,984	15,518	
	⑥松原(1-1)	8,300	2,200	902	△1,367	10,035	
	⑦放虎原(2-1)	16,600	2,200	902	△4,222	15,480	
⑧学教(1-1)	8,300	2,200			10,500		
計(14-5)	116,200	11,000	5,412	△20,533	112,079		
目標効果額 (単位：千円)	H18年度	H19年度	H20年度	H21年度	H22年度	合 計	
	0	0	0	9,788	16,012	25,800	
年度別達成額 (単位：千円)	0	0	0	13,862	22,162	36,024	
年度別達成率 (単位：％)	-	-	-	142%	138%	140%	

V 重点課題への対応

(1) 少子高齢化対策

① 少子化対策への取組強化

取 組	(エ) 保育所定員の民営化率向上と 保育所施設整備計画の見直し			実施予定年度	H18 年度	職員削減予定数	0 人
	No.112	実施済	こども政策課	実施年度	H18 年度	職員削減数	0 人
計画策定時の 現状及び課題	公立保育所の運営費については、人件費を中心とした運営コストの上昇により、国庫運営費基準を超える状態が続いている。さらに、国の三位一体改革に伴いH16年度から公立保育所運営費の全額が一般財源化され、今後も市財政の大きな負担となることが予想される。 しかし、市民の保育需要は依然高く、今後の入所児童数も現在の水準で推移することが見込まれるため、財政状況と市民ニーズを見据えた保育施設のあり方を早急に見直す必要がある。						
改善・改革策	H16年11月に策定した大村市立保育所新整備計画に基づき、公立保育所定員を削減し民間保育所の定員を拡大するなど、保育所定員の民営化率を高めることにより運営コストの効率化を図る。あわせて、保育需要と民間保育サービスの供給状況等を総合的に検討を行った上で、現在の公立保育所施設整備計画の見直しを行う。						
H22年度 の取組	平成20年度に策定した第三次保育所整備計画に基づき、公立保育所の定員は現状を維持した。 また、平成22年度から池田保育所を運営する民間法人の選定及び運営移管手続きを進めた。						
5年間の取組 (H18年度 ～H22年度)	平成17年度 平成18実績 平成22計画 平成22実績 中央(定員 90人) 0人(90人)→ △30人(60人)→△15人(75人) 三城(定員120人)△30人(90人)→ △60人(60人)→ 30人(90人) 池田(定員 60人) 0人(60人)→ 0人(60人)→ 0人(60人) 竹松(定員 60人) 0人(60人)→ 0人(60人)→ 0人(60人) 計(定員330人)△30人(300人)→△90人(240人)→△45人(285人) *竹松保育所の民営化分による定員の縮減の効果額は、認定こども園の取組に計上する。						
目標効果額 (単位：千円)	H18年度	H19年度	H20年度	H21年度	H22年度	合 計	
	2, 871	5, 742	8, 613	8, 613	8, 613	34, 452	
年度別達成額 (単位：千円)	2, 871	4, 307	4, 307	4, 307	4, 307	20, 099	
年度別達成率 (単位：%)	100%	75%	50%	50%	50%	58%	

V 重点課題への対応

(1) 少子高齢化対策

① 少子化対策への取組強化

取 組	(オ) 市立幼稚園整備計画の見直し			実施予定年度	H18 年度	職員削減予定数	0 人
	No.113	実施済	教育総務課	実施年度	H18 年度	職員削減数	0 人
計画策定時の現状及び課題	これまで市立幼稚園の運営については、就園児童数の減少に伴う施設の統廃合及び定員数の見直し、多年保育の実施などの取組を実施してきた。 また、今後の市立幼稚園運営のあり方について、第二次大村市立幼稚園教育懇話会から市立幼稚園の更なる統廃合を中心とした答申書が提出され、市内部での幼稚園整備計画(素案)の策定及び検討を行っている。						
改善・改革策	市立幼稚園の適正配置については、地域性を踏まえ、特色ある園づくり、創意工夫のある幼児教育活動を展開することにより幼児教育の充実・発展に努めなければならない。 H20年度に設置予定である「幼・保一元化総合施設」の動向を踏まえて、今後市内周辺部の私立保育園と連携した総合施設化の検討を含めた市立幼稚園整備計画の見直しを行う。						
H22年度の取組							
5年間の取組 (H18年度～H22年度)	「幼・保一元化総合施設」の動向を踏まえ、市内周辺部の私立保育園と連携した総合施設化の検討を含めた市立幼稚園整備計画の見直しを行い、平成20年4月に「第2次大村市立幼稚園整備計画」を策定した。						
目標効果額 (単位：千円)	H18年度	H19年度	H20年度	H21年度	H22年度	合 計	
	0	0	0	0	0	0	
年度別達成額 (単位：千円)	0	0	0	0	0	0	
年度別達成率 (単位：%)	-	-	-	-	-	-	

V 重点課題への対応

(1) 少子高齢化対策

① 少子化対策への取組強化

取 組	(力) 小児救急医療体制の強化			実施予定年度	H18 年度	職員削減予定数	0 人
	No.114	実施済	国保けんこう課	実施年度	H18 年度	職員削減数	0 人
計画策定時の現状及び課題	休日における小児科の医療体制については、現在、国立病院機構長崎医療センターや大村市立病院で対応するとともに、大村市医師会の協力により休日当番医制度が設けられているが、限られた小児医療機関において、市内のすべての小児救急患者を受け入れることは困難な状況である。						
改善・改革策	休日における小児専門医の初期診療等、迅速で的確な対応を可能とする「大村市小児救急医療センター」を開設することにより、小児救急医療体制の強化と子育て支援環境の整備を図る。						
H22年度の取組	市外からの転入者、妊婦等に当センターの案内チラシを配布した。（延受診者数：平成19年度1,863人、平成20年度1,951人、平成21年度2,629人、平成22年度2,288人）						
5年間の取組 (H18年度～H22年度)	平成19年4月から、民間小児科の診療時間終了後の時間帯（19時から22時まで）における子どもの急病に対応するため、こども夜間初期診療センターを設置し、医師会から派遣される医師により診療を行っている。 こども夜間初期診療センターにおける小児救急医療に取り組むとともに、市外からの転入者、妊婦等に当センターの案内チラシを配布し、市広報誌やポスターの掲示などで小児救急医療体制を周知した。 当初の計画では休日における小児専門医の初期診療等、迅速で的確な対応を可能とする「大村市小児救急医療センター」を開設する予定であったが、本計画期間内では実施するに至らなかった。						
目標効果額 (単位：千円)	H18年度	H19年度	H20年度	H21年度	H22年度	合 計	
	0	-45,215	-28,361	-28,361	-28,361	-130,298	
年度別達成額 (単位：千円)	0	-42,993	-21,592	-17,968	-18,897	-101,450	
年度別達成率 (単位：%)	-	-	-	-	-	-	

V 重点課題への対応

(1) 少子高齢化対策

② 高齢化対策への取組強化

取 組	地域包括支援センターの設置			実施予定年度	H18 年度	職員削減予定数	-3 人
	No.115	実施済	長寿介護課	実施年度	H18 年度	職員削減数	-3 人
計画策定時の現状及び課題	21世紀の超高齢社会における介護問題の解決を図るため、H12年度から介護保険制度が創設されたが、制度開始後5年間が経過し、介護サービスを利用する市民も倍増するなど、介護保険制度が市民生活に定着してきている。 また、制度の周知に伴い軽度の認定者が大幅に増加する一方、現状の介護保険サービスが介護予防・自立支援に向けた軽度認定者の状態改善に即効的な効果が見受けられないなどの問題を受け、国においては、H18年度から介護保険制度の大幅な見直しが予定されている。						
改善・改革策	介護保険制度の見直しに伴い、自立高齢者及び軽度の要介護高齢者に対して、医療、保健、介護を包括した地域支援サービスを実施するため、地域包括支援センターを新設する。						
H22年度の取組	平成18年度に地域包括支援センターを設置した。職員体制は、保健師2名から新たに3名（保健師2名、社会福祉士1名）増員するとともに、センター長を配置し6名体制とした。 地域包括支援センターでは、高齢者の総合相談、要支援高齢者に対して介護予防ケアマネジメント、権利擁護事業による虐待早期発見・防止、居宅介護支援専門員等への業務の支援や指導など高齢者への総合的な支援を行った。 特に、認知症見守り事業として、認知症コーディネーターを配置し、認知症サポーター養成、地域資源マップの作成、地域見守りネットワーク構築のため民生委員等関係機関との会議を開催した。 また、介護給付の適正化や介護支援専門員の資質の向上を図るため、ケアマネジメント学習会、事例検討会、地域・医療・施設との連絡会などを定期的に開催した。 さらに、虚弱高齢者早期発見事業として、訪問活動を実施し、必要なサービスに結び付けた。						
5年間の取組 (H18年度～H22年度)							
目標効果額 (単位：千円)	H18年度	H19年度	H20年度	H21年度	H22年度	合 計	
	0	0	0	0	0	0	
年度別達成額 (単位：千円)	0	0	0	0	0	0	
年度別達成率 (単位：%)	-	-	-	-	-	-	

V 重点課題への対応

(2) 環境問題対策

① 3R（リデュース・リユース・リサイクル）の推進

取 組	循環型社会システムの構築を目指した3R推進行動計画の策定と実施			実施予定年度	H19 年度	職員削減予定数	0 人
	No.116	実施済	環境保全課	実施年度	H19 年度	職員削減数	0 人
計画策定時の現状及び課題	現在の環境問題に対する基本的な解決方法としては、環境への負担を減らすため、限りある資源の節減と有効利用、排出される廃棄物の抑制を可能とする「循環型社会システム」の早期構築が考えられる。 また、このシステムを実現させるためには、社会全体の問題として環境対策に取り組み、さらに、社会を支える地域や個人の生活において、システムに関する正確な知識と理解を共有し、具体的な行動に計画的に取り組むことが重要である。						
改善・改革策	これまでの大量生産、大量消費型の社会システムから脱却し、環境への負荷を低減し、資源を有効に利用するなど循環型社会システムの構築へ向けた3R（リデュース・リユース・リサイクル）の推進を図るため、行政と事業者及び市民が一体となり、計画的に行動するためのアクションプラン「大村市3R推進行動計画」を策定する。						
H22年度の取組	生ごみ減量とリサイクルの推進のため、「生ごみリサイクル講座」を開催し、電動式生ごみ処理機の購入費に対する一部補助金の交付、堆肥化容器の無償貸与を実施した。 また、清掃センター搬入品の再利用を目的とした、「もったいない抽選会」を開催した。 現在、大村市環境基本条例に沿って制定された「大村市環境基本計画（H13～H22）」に基づいて、ごみ減量を図るため3R推進に取り組んでいるが、「3R推進行動計画」の策定には、至っていない。 平成23年度中に環境基本計画の見直しを行うので、その中で施策の方向だけでなく、3R推進に関する具体的な内容を盛り込むことで、計画に換えるものとする。						
5年間の取組 (H18年度～H22年度)							
目標効果額 (単位：千円)	H18年度	H19年度	H20年度	H21年度	H22年度	合 計	
	0	0	0	0	0	0	
年度別達成額 (単位：千円)	0	0	0	0	0	0	
年度別達成率 (単位：%)	-	-	-	-	-	-	

V 重点課題への対応

(2) 環境問題対策

② 温室効果ガスの削減

取 組	地域地球温暖化対策 実行計画の策定と実施			実施予定年度	H20 年度	職員削減予定数	0 人
	No.117	実施済	環境保全課	実施年度	H20 年度	職員削減数	0 人
計画策定時の 現状及び課題	地球温暖化は二酸化炭素などの温室効果ガスの排出が原因であり、大村市としても「大村市地球温暖化対策実行計画」を策定し温室効果ガスの削減に取り組んでいる。 また、H17年2月には「京都議定書」が発効し、日本が温室効果ガスの6%削減が義務付けられたこともあり、今後も地域における地球温暖化対策は重要な課題である。						
改善・改革策	廃棄物の発生を抑制すること、資源を有効に利用することの取組は、循環型社会システムを構築するだけでなく、二酸化炭素などの温室効果ガスを削減することができ、これら取組の成果においては、地球温暖化の防止に大きく貢献すると考えられる。 大村市の地域全体を見据えた「地域地球温暖化対策実行計画」を策定し、全市を挙げて地球温暖化の防止対策、温室効果ガス削減等の取組に努める。						
H22年度 の取組	「大村市地球温暖化対策実行計画」の改訂を行った。						
5年間の取組 (H18年度 ～H22年度)	大村市地球温暖化対策協議会を中心として、平成18年度に策定した「大村市地球温暖化対策実行計画」に基づき推進を行った。						
目標効果額 (単位：千円)	H18年度	H19年度	H20年度	H21年度	H22年度	合 計	
	0	0	0	0	0	0	
年度別達成額 (単位：千円)	0	0	0	0	0	0	
年度別達成率 (単位：%)	-	-	-	-	-	-	

V 重点課題への対応

(2) 環境問題対策

③ E S C O事業の活用

取 組	公共施設の更新計画における E S C O事業の活用			実施予定年度	H18 年度	職員削減予定数	0 人
	No.118	実施済	環境保全課	実施年度	H18 年度	職員削減数	0 人
計画策定時の 現状及び課題	環境対策における省エネルギー化を図るためには、大規模施設が消費する電気、ガス、水道などのエネルギーの診断と効率的な管理運営を見据えた施設の設計又は改修が必要であり、市が将来計画する施設においても、環境対策に十分配慮した設計・施工を検討することが重要である。						
改善・改革策	現在、省エネルギー化を目的とした民間活力（企業活動）を代表するものとして注目されるE S C O事業（注1）においては、大型施設の省エネルギーに関する診断をはじめ、設計・施工、導入設備の保守・運転管理などを含めた包括的なサービスを提供することにより、効果的な省エネルギー化が期待されている。 全国の自治体では、公共施設の改修工事において先進的にE S C O事業が導入されており、大村市においても、今後の公共施設の建設計画においては、光熱水費など運営コスト縮減の効果も見据え、E S C O事業の活用について検討する。						
H22年度 の取組							
5年間の取組 (H18年度 ～H22年度)	光熱水費等の運営コスト縮減の効果を見据えESC0事業の活用について、その情報収集に努め、各施設の管理者に対して情報を提供した。 注「E S C O事業」とは Energy Service Companyの略称で、公共施設、民間事業所ビル、工場など建物の建設・改修工事計画に対して、省エネルギー化による経営費用の節減を目的とした計画立案から改修、管理までの一連の取組を提供する事業。						
目標効果額 (単位：千円)	H18年度	H19年度	H20年度	H21年度	H22年度	合 計	
	0	0	0	0	0	0	
年度別達成額 (単位：千円)	0	0	0	0	0	0	
年度別達成率 (単位：%)	-	-	-	-	-	-	

V 重点課題への対応

(3) 財政健全化対策

①行政改革の効果を見据えた財政計画

取 組	第二次財政健全化計画の策定			実施予定年度	H18 年度	職員削減予定数	0 人
	No.119	実施済	財政課	実施年度	H18 年度	職員削減数	0 人
計画策定時の現状及び課題	近年、市の財政状況は、長引く景気の低迷による市税の落ち込みや、モーターボート競走事業の収益悪化、さらに国における三位一体の改革など、大変厳しい現実に直面し、この状態でこれまでどおりの財政運営を継続すれば、H18年度には準用財政再建団体、いわゆる「赤字再建団体」へ転落することは避けられない財政危機にあった。 市はこの危機的状況からの脱却を図るため、H15年度に大村市財政健全化計画（H16年度に一部見直し）を策定し、同計画に基づき歳入の確保と歳出の削減を断行した結果、懸念されたH18年度の赤字再建団体転落の事態は一時的に回避される見込みとなった。 しかし、同計画におけるH19年度以降5年間の財政見通しによると、単年度の歳出総額が歳入総額を上回る収支不均衡は解消されることはなく、H22年度には財政調整基金等の残高も底をつき、翌23年度には累積赤字額が40億円を突破することが確実視されている。						
改善・改革策	第四次行政改革の実施における効果額を含め、的確な歳入の確保と歳出の削減を中心とした第二次大村市財政健全化計画（H18年度～20年度）を策定し、当面の財政危機回避を始めとした中・長期的な財政運営の指針とする。						
H22年度の取組							
5年間の取組 (H18年度～H22年度)	平成18年に「第二次財政健全化計画（H18～H20）」を策定したが、市立病院の指定管理者制度移行に伴う不良債務の返済や退職金支払いに多額の費用が必要となったため、平成20年に「第三次財政健全化計画（H20～H24）」を前倒して策定した。						
目標効果額 (単位：千円)	H18年度	H19年度	H20年度	H21年度	H22年度	合 計	
	0	0	0	0	0	0	
年度別達成額 (単位：千円)	0	0	0	0	0	0	
年度別達成率 (単位：%)	-	-	-	-	-	-	

V 重点課題への対応

(3) 財政健全化対策

②予算編成システムの見直し

取 組	総合基本計画と行政評価及び 予算編成の連動			実施予定年度	H18 年度	職員削減予定数	0 人
	No.120	実施済	財政課	実施年度	H18 年度	職員削減数	0 人
計画策定時の 現状及び課題	行政評価システムにおいては、市の総合計画の政策体系及び事業区分に基づいて評価を実施しているが、予算編成システムにおいては、従来から独自の事業区分を採用しているため、総合計画や行政評価の結果を的確に反映した予算を編成することが困難である。						
改善・改革策	総合計画の事業区分を行政評価システムと予算編成システムが共有することにより、行政評価の結果を的確に反映した予算の編成に努める。						
H22年度 の取組	行政評価と予算編成を連動するため、平成23年度当初予算の一般財源の枠を7月に配分した。						
5年間の取組 (H18年度 ～H22年度)	行政評価を予算に反映（活用）するため、次年度の予算枠を早い段階で配分し、限られた予算の中で事業の選択や効率化に取り組むこととした。						
目標効果額 (単位：千円)	H18年度	H19年度	H20年度	H21年度	H22年度	合 計	
	0	0	0	0	0	0	
年度別達成額 (単位：千円)	0	0	0	0	0	0	
年度別達成率 (単位：%)	-	-	-	-	-	-	

V 重点課題への対応

(4) 地方分権の推進

① 権限移譲

取 組	(ア) 旅券（パスポート）センターの開設			実施予定年度	H20 年度	職員削減予定数	0 人
	No.311	実施済	地域げんき課	実施年度	H20 年度	職員削減数	0 人
計画策定時の現状及び課題	市は、市総合計画に掲げる多彩な交流で創る地域政策において、海外の姉妹都市をはじめとする国際交流や国際協力の推進を目標としている。 現在、海外渡航を目的とした旅券（パスポート）の交付を受けるためには長崎県庁又は諫早土木事務所において申請及び交付の手続を行う必要がある。						
改善・改革策	市は、市民の海外渡航を推進することにより、海外の歴史や習慣など郷土学習の機会の充実に努め、外国の人との交流や異なる文化を互いに理解し合うことのできる国際性豊かな市民を育成する環境整備を図るため、旅券発給権限及びその事務について長崎県から移譲を受け、大村市パスポートセンターを設置する。						
H22年度の取組							
5年間の取組 (H18年度～H22年度)	旅券の発給については、それまで県庁または諫早市の県央振興局へ行く必要があったが、その事務について長崎県から移譲を受け、大村市パスポートセンターを設置し、市民サービスの向上を図ることができた。 しかしながら、県からの権限移譲交付金は予定額を下回り続け、達成額はマイナスが続いた。						
目標効果額 (単位：千円)	H18年度	H19年度	H20年度	H21年度	H22年度	合 計	
	0	-911	3,172	1,008	1,008	4,277	
年度別達成額 (単位：千円)	0	-501	-618	-712	-707	-2,538	
年度別達成率 (単位：%)	-	-	-	-	-	-	

V 重点課題への対応

(4) 地方分権の推進

① 権限移譲

取 組	(イ) 中小企業等協同組合等の 設立認可等に関する権限			実施予定年度	H20 年度	職員削減予定数	0 人																														
	No.312	実施済	商工振興課	実施年度	H20 年度	職員削減数	0 人																														
計画策定時の 現状及び課題	市内中小企業の振興を図るためには、中小企業の動向を的確に把握する必要がある。 現在、中小企業等協同組合等の設立に関する許認可は県知事の権限であり、申請受付等の事務手続は全て県が実施している。																																				
改善・改革策	中小企業等協同組合等の設立認可等に関する権限の移譲を受け、中小企業の動向を把握するとともに市内中小企業の振興に有効な施策の推進を図る。																																				
H22年度 の取組	県が行っていた中小企業等共同組合等の設立認可等及び協業組合の設立並びに定款変更などの事務を平成20年度から受け入れ、長崎県中小企業団体中央会及び県産業政策課と協議、相談しながら適正な事務遂行に努めた。																																				
5年間の取組 (H18年度 ～H22年度)	<table><tr><td>度処理件数</td><td></td><td>平成 2 0 年</td><td>平成 2 1 年</td><td>平成 2 2 年</td><td></td></tr><tr><td>(共同組合)</td><td>役員変更</td><td>2 件</td><td>1 件</td><td>2 件</td><td></td></tr><tr><td></td><td>決算書類</td><td>9 件</td><td>6 件</td><td>1 2 件</td><td></td></tr><tr><td></td><td>定款変更</td><td>5 件</td><td>2 件</td><td>1 件</td><td></td></tr><tr><td>(協業組合)</td><td>決算書類</td><td></td><td></td><td>1 件</td><td></td></tr></table>							度処理件数		平成 2 0 年	平成 2 1 年	平成 2 2 年		(共同組合)	役員変更	2 件	1 件	2 件			決算書類	9 件	6 件	1 2 件			定款変更	5 件	2 件	1 件		(協業組合)	決算書類			1 件	
度処理件数		平成 2 0 年	平成 2 1 年	平成 2 2 年																																	
(共同組合)	役員変更	2 件	1 件	2 件																																	
	決算書類	9 件	6 件	1 2 件																																	
	定款変更	5 件	2 件	1 件																																	
(協業組合)	決算書類			1 件																																	
目標効果額 (単位：千円)	H18年度	H19年度	H20年度	H21年度	H22年度	合 計																															
	0	0	91	91	91	273																															
年度別達成額 (単位：千円)	0	0	343	-240	38	141																															
年度別達成率 (単位：％)	-	-	377%	-	42%	52%																															

V 重点課題への対応

(4) 地方分権の推進

① 権限移譲

取 組	(ウ) 県少年保護育成条例に基づく立入調査に関する権限			実施予定年度	H20 年度	職員削減予定数	0 人
	No.313	実施済	安全対策課	実施年度	H20 年度	職員削減数	0 人
計画策定時の現状及び課題	高度情報化社会の進展に伴い、青少年を取り巻く社会環境を浄化し、青少年の健全な育成を図るためには、有害図書類や広告等に対する指導や規制が必要である。 現在は、長崎県少年保護育成条例に基づき、県知事が指定した職員が営業時間中興行場その他の営業所に対して行う立入調査が年2回実施されているが、大村市の実情に応じた迅速な対応は困難である。						
改善・改革策	地域の子どもは地域で守るという視点に立ち、長崎県少年保護育成条例に基づく立入調査に関する権限・事務の移譲を受け、市教育委員会及び青少年健全育成連絡協議会と連携し、少年の心身の健全な発達への有害な影響の防止に迅速で地域の実情に応じた対応を図る。						
H22年度の取組	7月及び11月の社会環境実態調査強化月間を中心に、年間9回立入検査を実施した。						
5年間の取組 (H18年度～H22年度)	長崎県少年保護育成条例に基づき、主に娯楽施設などへ立入調査を行った。 平成20年度 立入調査開始 実施：3回、37箇所、延べ123人参加 平成21年度 実施：6回、76箇所、延べ226人参加 平成22年度 実施：9回、99箇所、延べ249人参加						
目標効果額 (単位：千円)	H18年度	H19年度	H20年度	H21年度	H22年度	合 計	
	0	0	71	71	71	213	
年度別達成額 (単位：千円)	0	0	71	71	71	213	
年度別達成率 (単位：%)	-	-	100%	100%	100%	100%	

V 重点課題への対応

(4) 地方分権の推進

② バス路線対策

取 組	新たな交通システムの構築			実施予定年度	H20 年度	職員削減予定数	0 人
	No.314	実施済	交通政策課	実施年度	H20 年度	職員削減数	0 人
計画策定時の現状及び課題	市民に最も身近な交通手段である乗合バスは、これまで市民生活はもとより市の経済発展を支えるとともに、近年においては、環境にやさしい交通手段として、その役割が期待されている。 しかし、モータリゼーションの進展やライフスタイルの多様化に伴い、乗合バスの利用者は年々減少を続け、バス路線を運営するバス事業者は、不採算路線からの撤退も余儀なくされている。 市の財政状況が厳しくなる中、子どもや高齢者などの交通弱者に対する生活交通の確保は重要な課題である。						
改善・改革策	効率的で継続的な公共交通サービスを提供するため、既存のバス路線の見直しを含め、地域の特性や市民のニーズを踏まえた公共交通の導入など、大村市独自の新たな交通システムの構築を図る。						
H22年度の取組	便利で利用しやすい公共交通体系の構築を図るため、重複路線の見直しや需要に応じた便数の適正化等について検討を行うとともに、乗合いタクシー等の新交通システムの導入について調査研究を行った。						
5年間の取組 (H18年度～H22年度)	効率的で継続的な公共交通サービスを提供するため、既存のバス路線の見直しを含め、地域の特性や市民のニーズを踏まえた公共交通の導入など、大村市独自の新たな交通システムの構築を図る。 平成20年度 大村市の地域特性や市民ニーズを踏まえ、既存路線の見直しや再編を行い、効率的で利用しやすい生活交通バス路線を構築するため「大村市公共交通体系整備事務報告書」を作成した。 平成21年度 県交通局に委託運行していた坂口黒木間について、補助運行区間として路線統合を行った。また、坂口線、野岳線について、利用の実態に応じた便数の見直しを行うとともに、交通空白地区である富の原地区への増便を行った。 平成22年度 すべての人にとって便利で利用しやすい持続可能な交通体系の実現を図るため、分かりやすい路線の構築と新しい運賃制度の導入について、長崎県交通局と協議を行った。						
目標効果額 (単位：千円)	H18年度	H19年度	H20年度	H21年度	H22年度	合 計	
	0	0	0	0	0	0	
年度別達成額 (単位：千円)	0	0	0	0	0	0	
年度別達成率 (単位：%)	-	-	-	-	-	-	

VI 市議会

(1) 議員定数の削減

取 組	議員定数の削減			実施予定年度	H19 年度	職員削減予定数	0 人
	No.200	実施済	議会事務局	実施年度	H19 年度	職員削減数	0 人
計画策定時の現状及び課題	H15年の市議会議員選挙から議員定数を30人から28人に削減し、さらにH18年3月には議員定数等特別委員会を設置し、議員定数のあり方等について検討を始めた。 また、同年4月には議員定数のさらなる削減を求める住民の直接請求が市長に提出された。						
改善・改革策	H19年4月執行の市議会議員選挙から、議員定数を28人から25人に削減する。						
H22年度の取組							
5年間の取組 (H18年度～H22年度)	平成19年度実施の一般選挙から議員定数を3名削減した。 (任期開始H19. 5. 2)						
目標効果額 (単位：千円)	H18年度	H19年度	H20年度	H21年度	H22年度	合 計	
	0	19,449	20,505	20,505	20,505	80,964	
年度別達成額 (単位：千円)	0	19,449	20,505	20,505	20,505	80,964	
年度別達成率 (単位：%)	－	100%	100%	100%	100%	100%	

VI 市議会

(2) 議会活動の活性化

取 組	市民と議会の協働			実施予定年度	H20 年度	職員削減予定数	0 人
	No.315	実施済	議会事務局	実施年度	H20 年度	職員削減数	0 人
計画策定時の 現状及び課題	地方分権の進展により、自治体自らの決定と責任によるまちづくりが求められる中、政策決定過程への住民参加が極めて重要となってきた。 また、市議会には、政策決定過程の情報を積極的に住民にわかりやすく提供していくことが求められている。						
改善・改革策	市民に信頼され民主的なまちづくりを推進するため、議会が地域に出向き、市民に対してわかりやすく議会活動の報告を行うとともに、市民の意見・要望等を聴取し、今後の政策に反映させるため、議会報告会を開催する。						
H22年度 の取組	①平成22年 5月 第5回「市民と議会のつどい」 (テーマ：普天間基地) 参加者：207人 ②平成22年 10月 第6回「市民と議会のつどい」 (テーマ：地域のきずな) 参加者： 93人						
5年間の取組 (H18年度 ～H22年度)	①平成20年 2月(試 行) : 191人(コミセン大会議室) ②平成20年 5月(第一回) : 273人(市内8地区) ③平成20年11月(第二回) : 127人(市内8地区) ④平成21年 5月(第三回) : 96人(市内8地区) ⑤平成21年11月(第四回) : 233人(市内8地区) (テーマ：新幹線を活かした町づくり) ⑥平成22年 5月(第五回) : 207人(市内8地区) (テーマ：普天間基地) ⑦平成22年10月(第六回) : 93人(市内8地区) (テーマ：地域のきずな)						
目標効果額 (単位：千円)	H18年度	H19年度	H20年度	H21年度	H22年度	合 計	
	0	0	0	0	0	0	
年度別達成額 (単位：千円)	0	0	0	0	0	0	
年度別達成率 (単位：%)	-	-	-	-	-	-	

第四次行政改革実施計画目標の達成状況

単位：千円

課題		取組	年度別達成額（年度別計画額）						実施	未実施
			H18	H19	H20	H21	H22			
Ⅰ 行政の担うべき役割の重点化	(1) 民間活力の導入	目標額	1,200,903	11,929	38,683	300,456	391,506	458,329	12	0
		達成額	1,127,747	11,929	64,078	314,578	354,719	382,443		
		達成率	93.9%	100.0%	165.6%	104.7%	90.6%	83.4%		
	(2) 職員の担うべき役割の明確化	目標額	772,276	107,629	128,271	165,936	172,346	198,094	16	0
		達成額	953,335	107,629	169,000	219,779	215,724	241,203		
		達成率	123.4%	100.0%	131.8%	132.4%	125.2%	121.8%		
	(3) 公営企業等の経営健全化	目標額	471,305	386,434	-421,496	319,533	277,295	-90,461	10	0
		達成額	1,838,982	386,434	-27,642	499,112	852,449	128,629		
		達成率	390.2%	100.0%	-	156.2%	307.4%	-		
	(4) 地域協働の推進	目標額	7,640	625	657	1,937	2,135	2,286	10	1
		達成額	10,615	625	1,371	1,899	4,448	2,272		
		達成率	138.9%	100.0%	208.7%	98.0%	208.3%	99.4%		
Ⅱ 自律性・自主性の高い財政運営の確保	(1) 歳入確保策	目標額	952,491	178,941	151,247	132,815	254,777	234,711	10	0
		達成額	1,134,753	178,941	384,722	514,410	221,525	-164,845		
		達成率	119.1%	100.0%	254.4%	387.3%	86.9%	-		
	(2) 補助費等の抑制	目標額	1,008,506	204,219	145,688	182,897	220,551	255,151	6	0
		達成額	1,272,422	204,219	319,795	287,959	251,802	208,647		
		達成率	126.2%	100.0%	219.5%	157.4%	114.2%	81.8%		
	(3) 公共施設の改革	目標額	59,470	0	0	-30,000	28,854	60,616	3	0
		達成額	156,094	0	0	14,882	62,578	78,634		
		達成率	262.5%	-	-	-	216.9%	129.7%		
	(4) 物件費等コストの縮減	目標額	44,807	21,907	6,400	6,000	5,600	4,900	5	0
		達成額	66,580	21,907	12,840	14,839	8,286	8,708		
		達成率	148.6%	100.0%	200.6%	247.3%	148.0%	177.7%		
	(5) 政策・施策等について検証	目標額	1,849,430	43,934	189,624	538,624	538,624	538,624	2	0
		達成額	1,834,403	43,934	189,624	428,452	560,452	611,941		
		達成率	99.2%	100.0%	100.0%	79.5%	104.1%	113.6%		
Ⅲ 効率的な行政システムの実現	(1) 行政ニーズへ対応する組織等の再編	目標額	31,290	16,100	-9,647	-609	8,316	17,130	8	0
		達成額	203,151	16,100	-7,445	45,906	75,235	73,355		
		達成率	649.3%	100.0%	-	-	904.7%	428.2%		
	(2) 新たな人事システムの構築	目標額	0	0	0	0	0	0	5	2
		達成額	0	0	0	0	0	0		
		達成率	-	-	-	-	-	-		
	(3) 電子自治体の推進	目標額	91,959	21,026	16,943	17,477	18,000	18,513	8	0
		達成額	197,584	21,026	59,676	54,707	35,144	27,031		
		達成率	214.9%	100.0%	352.2%	313.0%	195.2%	146.0%		
Ⅳ 人件費の総量抑制	(1) 定員管理の適正化	目標額	-2,105,700	0	-1,041,500	-316,000	-382,400	-365,800	5	0
		達成額	-2,141,419	0	-1,041,500	-241,852	-337,795	-520,272		
		達成率	-	-	-	-	-	-		
	(2) 給与の適正化	目標額	1,101,924	53,453	201,276	278,576	313,582	255,037	19	1
		達成額	1,227,268	53,453	195,465	272,330	352,632	353,388		
		達成率	111.4%	100.0%	97.1%	97.8%	112.5%	138.6%		
Ⅴ 重点課題への対応	(1) 少子高齢化対策	目標額	-81,352	671	-53,873	-34,148	-113	6,111	8	0
		達成額	18,797	671	-57,486	-44,385	56,283	63,714		
		達成率	-	100.0%	-	-	-	428.2%		
	(2) 環境問題対策	目標額	0	0	0	0	0	0	3	0
		達成額	0	0	0	0	0	0		
		達成率	-	-	-	-	-	-		
	(3) 財政健全化対策	目標額	0	0	0	0	0	0	2	0
		達成額	0	0	0	0	0	0		
		達成率	-	-	-	-	-	-		
	(4) 地方分権の推進	目標額	4,763	0	-911	3,334	1,170	1,170	4	0
		達成額	-2,184	0	-501	-204	-881	-598		
		達成率	-	-	-	-	-	-		
Ⅵ 市議会	(1) 議員定数の削減	目標額	80,964	0	19,449	20,505	20,505	20,505	1	0
		達成額	80,964	0	19,449	20,505	20,505	20,505		
		達成率	100.0%	-	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%		
	(2) 議会活動の活性化	目標額	0	0	0	0	0	0	1	0
		達成額	0	0	0	0	0	0		
		達成率	-	-	-	-	-	-		
	目標額	5,490,676	1,046,868	-629,189	1,587,333	1,870,748	1,614,916	138	4	
	達成額	7,979,092	1,046,868	281,446	2,402,917	2,733,106	1,514,755			
	達成率	145.3%	100.0%	-	151.4%	146.1%	93.8%			

実施 97.18%

策定 **大村市** (主管 総務部行革推進課)

〒856-8686(市役所専用番号)

長崎県大村市玖島1丁目25番地

TEL(0957)53-4111(代表)

ホームページアドレス

<http://www.city.omura.nagasaki.jp/>

