

## 神栖市改革推進プラン（平成22年度～平成26年度）取組状況<<H26年度検証用>>

推進項目		4 定員管理の適正化と職員の人材育成 ① 定員管理の適正化		プラン作成当初の実施目標				
				H22	H23	H24	H25	H26
番号	48	担当課	職員課	推進				
項目名	定員管理の適正化		継続 旧No.31	職員数 665名	654名	639名	618名	591名
概要	効率的な行政運営の実現のため、定員適正化計画に従い、一層の定員管理に努める。 ※5年間でおよそ100名の職員削減を目指す。 (H26→591名)			変更後の実施目標				
				H22	H23	H24	H25	H26
				各年度末におけるプラン全体に対する達成率(進捗率)				
				H22	H23	H24	H25	H26
				16.2% -25.0%	58.1%	98.6%	109.5%	

### ● H25年度の取組状況

H25年度の状況	単年度達成率	取組内容及び進捗状況	H25年度中の退職者等は38名（定年27，勸奨8，自己都合等3）であり，平成26年4月1日付での新規採用者は30名であった。平成26年度当初の職員数は584名となる。	行財政改革推進委員会からの評価				
	100.0%			問題点課題等	A 十分評価できる ■■■■■ B まあまあ評価できる ■■■■■ C 評価できない D どちらとも言えない			
プラン変更				プラン変更後の実施年度				
				H22	H23	H24	H25	H26
H26年度の目標	行政サービスの低下を招かないように，職員の新規採用を調整するなど，効率的・効果的な人員配置に努め，適正な定員管理を図る。							

### ● プランに取組むことによって得られる効果など

取組前の状況はどうだったか	取組むことによって得られる効果（※数値化するなど具体的に）
少子高齢化社会や分権型社会における行政責任の拡大など多様化する行政課題に対し，民間委託や事務事業の統廃合を進め効率的な行政運営に努めてきた。さらに厳しくなる財政状況の下で組織機構の改革や権限移譲等新たな行政需要に耐える行政組織とすることが急務であった。	取り組みにより，人件費を大きく削減するなど財政状況の改善に効果があり，かつ組織や事務事業の見直しの契機となり行政組織スリム化の進展にも効果がある。
プラン完了後にはどうなるか	
限られた財源と人材で効率的かつ機動的な行政運営を行うことができる行政組織体制となる。	

● H24年度の取組状況

H24年度の状況	単年度達成率		<p>H24年度中の退職者は68名（定年33，勸奨29，自己都合等6（任期付職員1名除く。））であり，平成25年4月1日付での新規採用者は38名（任期付職員17名を除く。）であった。</p> <p>結果として，改革推進プランにおいて対象としている25年度当初の職員数は592名となり，目標値（618名）を達成した。</p>	<p>行財政改革推進委員会からの評価</p> <p>A 十分評価できる  </p> <p>B まあまあ評価できる  </p> <p>C 評価できない  </p> <p>D どちらとも言えない  <input type="checkbox"/></p>
	100.0%	取組内容及び進捗状況		
		問題点課題等	<p>一年間で定年及び勸奨等による退職者の増加により職員減が急激に進んだことと，国県からの権限移譲などで業務量が年々増加していることなどを踏まえ，行政サービスの低下を招かないよう，年金支給開始年齢の引き上げに伴う再任用制度の拡充と新規採用を含め効果的な人員配置・定員管理について随時検討を加える必要がある。</p>	
H25年度の目標	行政サービスの低下を招かないように，新規採用職員を調整するなど，効率的・効果的な人員配置に努め，適正な定員管理を図る。			

● H23年度の取組状況

H23年度の状況	単年度達成率		<p>H23年度中の退職者は40名（定年26，勸奨10，自己都合等4（任期付職員1名除く。））であり，平成24年1月1日，4月1日付での新規採用者は19名（任期付職員18名を除く。）であった。</p> <p>結果として，改革推進プランにおいて対象としている24年度当初の職員数は622名となり，目標値（639名）を達成した。</p>	<p>行財政改革推進委員会からの評価</p> <p>A 十分評価できる  </p> <p>B まあまあ評価できる  </p> <p>C 評価できない  </p> <p>D どちらとも言えない  <input type="checkbox"/></p>
	100.0%	取組内容及び進捗状況		
		問題点課題等	<p>勸奨等による退職者の影響により改革推進プランを大きく上回る職員減が進んでおり，また，国県からの権限委譲などで業務量が増加していることから，今後においては，行政サービスの低下を招かないよう，定員管理について随時検討を加える必要がある。</p>	
H24年度の目標	プランに沿った職員数の管理を行う。			

● H22年度の取組状況

H22年度の状況	単年度達成率		<p>・H22年度中の退職者は40名（定年24，勸奨7，自己都合等9）であり，平成23年4月1日付での新規採用者は18名（任期付職員3名を除く）であった。</p> <p>・結果として，改革推進プランにおいて対象としている23年度当初の職員数は653名（内10名は勤務延長者であり，実質は643名）となり，目標値（654名）を達成した。</p>	<p>行財政改革推進委員会からの評価</p> <p>A 十分評価できる  </p> <p>B まあまあ評価できる  </p> <p>C 評価できない  </p> <p>D どちらとも言えない  <input type="checkbox"/></p>
	100.0%	取組内容及び進捗状況		
		問題点課題等	<p>勸奨等による退職者の影響により改革推進プランを上回る職員減が進んでいることから，定員管理について，随時検討を加える必要がある。</p>	
H23年度の目標	改革推進プランを上回る職員減が進んでいることから，退職者の状況を早期に把握するとともに，その影響を採用計画に反映させた定員管理を行う。			

## 神栖市改革推進プラン（平成22年度～平成26年度）取組状況<<H26年度検証用>>

推進項目		4 定員管理の適正化と職員の人材育成		プラン作成当初の実施目標				
		① 定員管理の適正化		H22	H23	H24	H25	H26
番号	48	担当課	職員課	推進				
項目名	定員管理の適正化		継続 旧No.31	職員数 665名	654名	639名	618名	591名
概要	効率的な行政運営の実現のため、定員適正化計画に従い、一層の定員管理に努める。 ※5年間でおよそ100名の職員削減を目指す。 (H26→591名)			変更後の実施目標				
				H22	H23	H24	H25	H26
				各年度末におけるプラン全体に対する達成率(進捗率)				
				H22	H23	H24	H25	H26
				16.2% -25.0%	58.1%	98.6%	109.5%	

### ● H25年度の取組状況

H25年度の状況	単年度達成率	取組内容及び進捗状況	H25年度中の退職者等は38名（定年27，勸奨8，自己都合等3）であり，平成26年4月1日付での新規採用者は30名であった。平成26年度当初の職員数は584名となる。	行財政改革推進委員会からの評価 A 十分評価できる ■■■■■ B まあまあ評価できる ■■■■■ C 評価できない D どちらとも言えない				
	100.0%							
プラン変更				プラン変更後の実施年度				
				H22	H23	H24	H25	H26
H26年度の目標	行政サービスの低下を招かないように，職員の新規採用を調整するなど，効率的・効果的な人員配置に努め，適正な定員管理を図る。							

### ● プランに取組むことによって得られる効果など

取組前の状況はどうだったか	取組むことによって得られる効果（※数値化するなど具体的に）
少子高齢化社会や分権型社会における行政責任の拡大など多様化する行政課題に対し，民間委託や事務事業の統廃合を進め効率的な行政運営に努めてきた。さらに厳しくなる財政状況の下で組織機構の改革や権限移譲等新たな行政需要に耐える行政組織とすることが急務であった。	取り組みにより，人件費を大きく削減するなど財政状況の改善に効果があり，かつ組織や事務事業の見直しの契機となり行政組織スリム化の進展にも効果がある。
プラン完了後にはどうなるか	
限られた財源と人材で効率的かつ機動的な行政運営を行うことができる行政組織体制となる。	

● H24年度の取組状況

H24年度の状況	単年度達成率		<p>H24年度中の退職者は68名（定年33，勸奨29，自己都合等6（任期付職員1名除く。））であり，平成25年4月1日付での新規採用者は38名（任期付職員17名を除く。）であった。</p> <p>結果として，改革推進プランにおいて対象としている25年度当初の職員数は592名となり，目標値（618名）を達成した。</p>	<p>行財政改革推進委員会からの評価</p> <p>A 十分評価できる  </p> <p>B まあまあ評価できる  </p> <p>C 評価できない  </p> <p>D どちらとも言えない  <input type="checkbox"/></p>
	100.0%	取組内容及び進捗状況		
		問題点課題等	<p>一年間で定年及び勸奨等による退職者の増加により職員減が急激に進んだことと，国県からの権限移譲などで業務量が年々増加していることなどを踏まえ，行政サービスの低下を招かないよう，年金支給開始年齢の引き上げに伴う再任用制度の拡充と新規採用を含め効果的な人員配置・定員管理について随時検討を加える必要がある。</p>	
H25年度の目標	行政サービスの低下を招かないように，新規採用職員を調整するなど，効率的・効果的な人員配置に努め，適正な定員管理を図る。			

● H23年度の取組状況

H23年度の状況	単年度達成率		<p>H23年度中の退職者は40名（定年26，勸奨10，自己都合等4（任期付職員1名除く。））であり，平成24年1月1日，4月1日付での新規採用者は19名（任期付職員18名を除く。）であった。</p> <p>結果として，改革推進プランにおいて対象としている24年度当初の職員数は622名となり，目標値（639名）を達成した。</p>	<p>行財政改革推進委員会からの評価</p> <p>A 十分評価できる  </p> <p>B まあまあ評価できる  </p> <p>C 評価できない  </p> <p>D どちらとも言えない  <input type="checkbox"/></p>
	100.0%	取組内容及び進捗状況		
		問題点課題等	<p>勸奨等による退職者の影響により改革推進プランを大きく上回る職員減が進んでおり，また，国県からの権限委譲などで業務量が増加していることから，今後においては，行政サービスの低下を招かないよう，定員管理について随時検討を加える必要がある。</p>	
H24年度の目標	プランに沿った職員数の管理を行う。			

● H22年度の取組状況

H22年度の状況	単年度達成率		<p>・H22年度中の退職者は40名（定年24，勸奨7，自己都合等9）であり，平成23年4月1日付での新規採用者は18名（任期付職員3名を除く）であった。</p> <p>・結果として，改革推進プランにおいて対象としている23年度当初の職員数は653名（内10名は勤務延長者であり，実質は643名）となり，目標値（654名）を達成した。</p>	<p>行財政改革推進委員会からの評価</p> <p>A 十分評価できる  </p> <p>B まあまあ評価できる  </p> <p>C 評価できない  </p> <p>D どちらとも言えない  <input type="checkbox"/></p>
	100.0%	取組内容及び進捗状況		
		問題点課題等	<p>勸奨等による退職者の影響により改革推進プランを上回る職員減が進んでいることから，定員管理について，随時検討を加える必要がある。</p>	
H23年度の目標	改革推進プランを上回る職員減が進んでいることから，退職者の状況を早期に把握するとともに，その影響を採用計画に反映させた定員管理を行う。			

# 神栖市改革推進プラン（平成22年度～平成26年度）取組状況<<H26年度検証用>>

推進項目		4 定員管理の適正化と職員の人材育成 ③ 職員の資質の向上		プラン作成当初の実施目標				
				H22	H23	H24	H25	H26
番号	49	担当課	職員課	継続実施				
項目名	人材育成 (職員の資質の向上)		継続 旧No.63	変更後の実施目標				
概要	人材育成型の人事評価と管理制度とを併せた総合的な人材育成基本方針に掲げた「市民の視点に立ち、自ら考え判断し、行動できる職員」の育成実現のため、効果的な人事管理や研修等を実施する。			H22	H23	H24	H25	H26
				各年度末におけるプラン全体に対する達成率(進捗率)				
				H22	H23	H24	H25	H26
				—	—	—	—	—

## ● H25年度の実施状況

H25年度 の 状況	単年度 達成率	取組内容 及び 進捗状況	<ul style="list-style-type: none"> <li>・人材育成基本方針に基づく研修計画の策定及び実施 集合研修：階層別研修，特別研修 派遣研修：自治研修所，市町村職員中央研修所ほか 職員からの要望による研修の充実 自主研修：自己啓発研修（サークル）</li> <li>・茨城県等への派遣研修生（職員）の庁内公募制度の実施</li> <li>・新たな任用制度，資格の導入：引き続き，市政状況により，必要とする職に充てるための有資格者の採用を実施した。</li> </ul>	行財政改革推進委員会からの評価 A 十分評価できる ■ B まあまあ評価できる ■■■■■■■■■■ C 評価できない D どちらとも言えない □				
	90.0%							
プラン 変更			プラン変更後の実施年度					
				H22	H23	H24	H25	H26
H26 年度 の 目標	平成26年度神栖市職員研修計画に次の研修を取入れ，研修の充実と更なる職員の資質向上を図る。							
<ul style="list-style-type: none"> <li>・市民とのパートナーシップ促進のためのコミュニケーション研修</li> <li>・基礎力・応用力の向上及び政策形成・政策法務研修</li> <li>・自学を高めるための自主促進研修</li> <li>・ひとに優しい思いやりの心をはぐくむ研修</li> <li>・女性リーダー育成研修</li> </ul>								

## ● プランに取組むことによって得られる効果など

取組前の状況はどうだったか	取組むことによって得られる効果（※数値化するなど具体的に）
地方公務員としての資質向上のための研修，専門研修は実施していたものの，人材育成の一環としての職場内研修（OJT）の明確なガイドラインがなく，職場内研修の充実に向けた職場環境づくりが必要であった。	<ul style="list-style-type: none"> <li>・新規採用職員指導育成制度の導入により，職場研修の充実</li> <li>・人事評価制度の導入により，職員一人ひとりへ組織目標の共有，公務の運営管理の徹底</li> <li>・職場外研修，専門研修，自主研修を充実させることにより，高い専門性を有した職員の育成</li> <li>・高い専門知識を有する有資格者，社会人経験者を採用することにより，複雑，多様化，専門性を有する住民ニーズに的確かつ迅速に対応できるとともに，一般行政職（事務）での採用の職員についても専門知識を習得することができ，職員一人ひとりの資質の向上を図ることができる。</li> </ul>
プラン完了後にはどうなるか	
職員課が中心となり，人材育成のマネジメント（職場内研修の充実に向けた職場環境の整備，職場外研修，自主研修の整備）を行うことにより，専門性の高い職員の育成，住民ニーズに的確かつ迅速に対応できる人材が育成できる。	

● H24年度の取組状況

H24年度の状況	単年度達成率	取組内容及び進捗状況	<ul style="list-style-type: none"> <li>・人材育成基本方針に基づく研修計画の策定及び実施</li> <li>集合研修：階層別研修，特別研修</li> <li>派遣研修：自治研修所，市町村職員中央研修所ほか</li> <li>自主研修：自己啓発研修（サークル）</li> <li>・茨城県等への派遣研修生（職員）の庁内公募制度の実施</li> <li>・新たな任用制度，資格の導入（平成25年度採用，任期付栄養士，任期付社会福祉士，任期付育児休業代替職員の採用：保育士，幼稚園教諭）</li> </ul>	行財政改革推進委員会からの評価
	90.0%			<ul style="list-style-type: none"> <li>・参加希望制の集合研修（庁内での研修）の参加者が少ないため，年間を通して研修へ参加しやすい時期の設定が必要である。</li> </ul>
H25年度の目標	<ul style="list-style-type: none"> <li>・自己啓発研修の参加者を増加させるために，制度活用の周知，現在活用している職員の紹介などをする。</li> </ul>			□□

● H23年度の取組状況

H23年度の状況	単年度達成率	取組内容及び進捗状況	<ul style="list-style-type: none"> <li>・人材育成基本方針に基づく研修計画の策定及び実施</li> <li>・庁内公募制度の実施</li> <li>・採用試験実施方法の見直し（新たに集団討論方式の面接を実施）</li> <li>・新たな採用職種及び採用資格を導入（任期付短時間勤務職員・社会人経験者枠採用）</li> </ul>	行財政改革推進委員会からの評価
	90.0%			<ul style="list-style-type: none"> <li>・東日本大震災による対応業務の増による研修計画及び民間派遣研修事業の大幅な見直し（中止・延期）</li> </ul>
H24年度の目標	<ul style="list-style-type: none"> <li>・効率的な人事評価制度運用のための，システム化への取り組み</li> <li>・採用試験の早期実施と任期付職員制度の活用</li> </ul>			□□

● H22年度の取組状況

H22年度の状況	単年度達成率	取組内容及び進捗状況	<ul style="list-style-type: none"> <li>・人材育成基本方針に基づく研修計画の策定及び実施</li> <li>・民間派遣研修の継続実施（2年目）</li> <li>・庁内公募制度の実施</li> <li>・採用試験実施方法の見直し（プレゼン方式の面接導入，幹部職員に加え一般職員の面接官導入）</li> <li>・任期付職員（社会人経験者）の採用</li> </ul>	行財政改革推進委員会からの評価
	100.0%			<ul style="list-style-type: none"> <li>・東日本大震災による研修計画の大幅な見直し（中止・延期）</li> <li>・庁内公募制の応募者数が少ない。</li> </ul>
H23年度の目標	<ul style="list-style-type: none"> <li>・民間派遣研修の受入企業の拡充</li> <li>・庁内公募制度の充実</li> <li>・採用試験実施方法の充実（集団討論面接の導入）</li> <li>・任期付短時間職員の採用</li> <li>・社会人経験者の採用（土木施工管理技士）</li> </ul>			

## 神栖市改革推進プラン（平成22年度～平成26年度）取組状況<<H26年度検証用>>

推進項目		5 手当の総点検をはじめとする給与の適正化 ① 給与の適正化		プラン作成当初の実施目標				
番号	50	担当課	職員課	H22	H23	H24	H25	H26
項目名	給与の適正化の維持		継続 旧No.34	継続実施				
概要	市民の理解が得られるよう給与制度の適正化に取組み、健全な行財政運営の確保に向け、人件費の総額抑制に努める。			変更後の実施目標				
				H22	H23	H24	H25	H26
				各年度末におけるプラン全体に対する達成率(進捗率)				
				H22	H23	H24	H25	H26
				—	—	—	—	—

### ● H25年度の取組状況

H25年度の状況	単年度達成率	取組内容及び進捗状況	<ul style="list-style-type: none"> <li>給与情報等公表の実施</li> <li>人事院勧告、茨城県人事委員会勧告による給与改定については、市の財政状況及び周辺自治体の状況を勘案し対応。</li> </ul>	行財政改革推進委員会からの評価				
	100.0%			問題点課題等	A 十分評価できる ■■ B まあまあ評価できる ■■■■■ C 評価できない ■ D どちらとも言えない □□			
プラン変更				プラン変更後の実施年度				
				H22	H23	H24	H25	H26
H26年度の目標	人事院勧告、茨城県人事委員会勧告による給与改定については、市政及び周辺自治体の状況を勘案し対応していく。							

### ● プランに取り組むことによって得られる効果など

取組前の状況はどうだったか	取組むことによって得られる効果（※数値化するなど具体的に）
人事院、県人事委員会勧告に準拠した給与改定	人事院、県人事委員会勧告に準拠した給与改定により給与の適正化の維持が図れる。
プラン完了後にはどうなるか	
/	

● H24年度の取組状況

H24年度の状況	単年度達成率			行財政改革推進委員会からの評価
	100.0%	取組内容及び進捗状況	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ H24年人事院，県人事委員会勧告に準拠する給与改定の実施</li> <li>・ 給与情報等公表の実施</li> </ul>	
		問題点課題等		
H25年度の目標	人事院，県人事委員会勧告に準拠した給与改定により給与の適正化に努める			<p>□□</p> <p>A 十分評価できる ■■■</p> <p>B まあまあ評価できる ■■■■■■■</p> <p>C 評価できない ■</p> <p>D どちらとも言えない</p>

● H23年度の取組状況

H23年度の状況	単年度達成率			行財政改革推進委員会からの評価
	100.0%	取組内容及び進捗状況	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ H23年人事院，県人事委員会勧告に準拠する給与改定の実施</li> <li>・ 給与情報等公表の実施</li> </ul>	
		問題点課題等	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ H24年度以降における人事院存続又は公務員給与決定の方式が流動的である。</li> </ul>	
H24年度の目標	人事院，県人事委員会勧告に準拠した給与改定により給与の適正化の維持を図りつつ，今後の公務員制度改革を視野に入れた給与制度のあり方を検討する。			<p>□□</p> <p>A 十分評価できる ■■■</p> <p>B まあまあ評価できる ■■■■■■■</p> <p>C 評価できない ■</p> <p>D どちらとも言えない</p>

● H22年度の取組状況

H22年度の状況	単年度達成率			行財政改革推進委員会からの評価
	100.0%	取組内容及び進捗状況	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ H22年人事院勧告に準拠する給与改定の実施</li> <li>・ 給与情報等公表の実施</li> </ul>	
		問題点課題等		
H23年度の目標	人事院勧告に準拠した給与改定により給与の適正化の維持を図りつつ，今後の公務員制度改革を視野に入れた人事管理制度のあり方を検討する。			<p>□</p> <p>A 十分評価できる ■■■■■</p> <p>B まあまあ評価できる ■■■■■■■</p> <p>C 評価できない ■</p> <p>D どちらとも言えない</p>

## 神栖市改革推進プラン（平成22年度～平成26年度）取組状況<<H26年度検証用>>

推進項目		5 手当の総点検をはじめとする給与の適正化 ② 手当の総点検		プラン作成当初の実施目標				
番号	51	担当課	職員課	H22	H23	H24	H25	H26
項目名	特殊勤務手当の見直し		継続 旧No.33	継続実施				
概要	特殊勤務手当の趣旨にそぐわない手当等を見直しを、継続的に実施する。			変更後の実施目標				
				H22	H23	H24	H25	H26
				各年度末におけるプラン全体に対する達成率(進捗率)				
				H22	H23	H24	H25	H26
				—	—	—	—	—

### ● H25年度の取組状況

H25年度の状況	単年度達成率	取組内容及び進捗状況	特殊勤務手当について総合的に点検をした結果を踏まえ、職員組合と引き続き協議検討を行った。	行財政改革推進委員会からの評価				
	100.0%			A 十分評価できる <input checked="" type="checkbox"/> B まあまあ評価できる <input type="checkbox"/> C 評価できない <input type="checkbox"/> D どちらとも言えない <input type="checkbox"/>				
プラン変更				プラン変更後の実施年度				
				H22	H23	H24	H25	H26
H26年度の目標	現業職の手当について、その趣旨や必要性を含め引き続き職員組合と協議を行い、理解を求めていく。							

### ● プランに取組むことによって得られる効果など

取組前の状況はどうだったか	取組むことによって得られる効果（※数値化するなど具体的に）
特殊勤務手当の趣旨にそぐわないと思われる手当等の検討が必要であった。	給与の適正化の維持が図れる。
プラン完了後にはどうなるか 適正な特殊勤務手当の支給となる。	

● H24年度の取組状況

H24年度の状況	単年度達成率			行財政改革推進委員会からの評価
	100.0%	取組内容及び進捗状況	特殊勤務手当について総合的に点検をした結果を踏まえ、職員組合と引き続き協議検討を行った。	
		問題点課題等		
H25年度の目標	現業職の手当について、その趣旨や必要性を含め引き続き職員組合と協議を行い、理解を求めていく。			<input type="checkbox"/>

● H23年度の取組状況

H23年度の状況	単年度達成率			行財政改革推進委員会からの評価
	100.0%	取組内容及び進捗状況	特殊勤務手当について総合的に点検をした結果、企業職員の特殊勤務手当（停水処分業務：200円/回、危険物取扱業務：200円/回）を平成23年11月に廃止。	
		問題点課題等	趣旨に合わないと思われる手当については、引き続き職員組合との協議を進めていく。	
H24年度の目標	現業職の手当について、その必要性を含め職員組合と協議を進めていく。			<input type="checkbox"/>

● H22年度の取組状況

H22年度の状況	単年度達成率			行財政改革推進委員会からの評価
	100.0%	取組内容及び進捗状況	特殊勤務手当について総合的に点検をした結果、企業職員（停水処分業務：200円/回、危険物取扱業務：200円/回）の廃止に向けて、職員組合と協議を始めた。	
		問題点課題等	趣旨に合わないと思われる手当については、引き続き職員組合との協議を進めていく。	
H23年度の目標	企業職員（停水処分業務：200円/回、危険物取扱業務：200円/回）のH23年度中の廃止に向けて、職員組合と協議を継続する。			<input type="checkbox"/>

## 神栖市改革推進プラン（平成22年度～平成26年度）取組状況<<H26年度検証用>>

推進項目		6 第3セクター等外郭団体の見直し		プラン作成当初の実施目標				
番号	52	担当課	企業・港湾振興課	H22	H23	H24	H25	H26
項目名	鹿島港湾運送(株)の経営健全化 (経営診断の実施)		継続 旧No.35	準備	実施		隔年 実施	
概要	会社法上での会計監査人設置には該当しないが、今後も現在のような健全で安定的な経営が維持されるよう、また市民に対して会社の経営努力の姿勢を示すためにも、コンサルタント会社などの意見を参考にしながら、中期的な経営方針を計画するなど、経営診断の実施に向け協議をしていく。			変更後の実施目標				
				H22	H23	H24	H25	H26
				準備		実施		
				各年度末におけるプラン全体に対する達成率(進捗率)				
				H22	H23	H24	H25	H26
				50.0%	80.0%	100.0%		
								プラン 完了

### ● H25年度の取組状況

H25年度の状況	単年度達成率	取組内容及び進捗状況	経営力強化のための経営診断は平成25年1月に実施した。	行財政改革推進委員会からの評価				
		問題点課題等						
プラン変更				プラン変更後の実施年度				
				H22	H23	H24	H25	H26
H26年度の目標								

### ● プランに取組むことによって得られる効果など

取組前の状況はどうだったか	取組むことによって得られる効果（※数値化するなど具体的に）
健全で安定した経営を維持	経営診断の結果を基に、経営改革、中期営業方針計画、財務体質の強化を図ることにより、より収益性の高い会社経営を実現し、市民の雇用を拡大する。
プラン完了後にはどうなるか	
安定的な雇用の維持・拡大、また、株主に対して配当政策継続が図られる。	

● H24年度の取組状況

H24年度の状況	単年度達成率	取組内容及び進捗状況	鹿島港湾運送(株)は神栖市が株式の1/2以上を出資する第3セクターであり、様々な営業活動を実施し無借金で黒字経営を続けている。課題である経営強化を図るため経営診断の実施は震災の影響で延期されていたが、平成25年1月に経営診断を実施した。現在の経営状況は診断の結果、健全であると評価された。今後は営業戦略や人材・組織戦略等の中期計画を実行し、より収益性の高い経営を目指す。	行財政改革推進委員会からの評価
	100.0%			
H25年度の目標				<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> A 十分評価できる ■■■■ B まあまあ評価できる ■■■■■■ C 評価できない D どちらとも言えない <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>

● H23年度の取組状況

H23年度の状況	単年度達成率	取組内容及び進捗状況	鹿島港の復旧は計画どおり進んでおり、取扱貨物量は震災後の見込より増えているため、経営状況は徐々に上向いている。会社の経営状況を見据えながら、経営診断の実施に向けて働きかけを行なった。	行財政改革推進委員会からの評価
	80.0%			
H24年度の目標	経営診断の実施に向けての働きかけを行う。			<input type="checkbox"/> A 十分評価できる B まあまあ評価できる ■■■■■■■■■■ C 評価できない ■ D どちらとも言えない <input type="checkbox"/>

● H22年度の取組状況

H22年度の状況	単年度達成率	取組内容及び進捗状況	会社との協議を進めてきた結果、会社としても現在の健全経営を維持するために、中長期の経営方針を打ち立て自ら経営努力をしていかなければならないこと、そのためにH23年度に経営診断を実施するとの合意を得た。しかしながら、3月の東日本大震災によって会社の状況が一変した。社屋は津波を被って使用不能となり、荷役設備等も大きな被害を受けた。3月末から仮事務所に移転し営業を続けている。	行財政改革推進委員会からの評価
	100.0%			
プラン変更	H23年度に予定していた経営診断の実施は、H25年度以降に延期する。		プラン変更後の実施年度 H22 H23 H24 H25 H26 準備 → 実施 →	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> A 十分評価できる ■ B まあまあ評価できる ■■■■■■■■■■ C 評価できない ■ D どちらとも言えない <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
H23年度の目標	鹿島港復旧の進捗状況と、それに伴い会社の経営が安定化することを見守りながら、将来の安定経営の維持に向けて会社と協議を進めたい。			

# 神栖市改革推進プラン（平成22年度～平成26年度）取組状況<<H26年度検証用>>

推進項目		7 公営企業の見直し		プラン作成当初の実施目標				
番号	53	担当課	水道課	H22	H23	H24	H25	H26
項目名	施設の廃止（太田浄水場）		新規	検討	協議		実施	
概要	太田浄水場はH18年末で取水を中止し、現在は県水の受水のみとなっている。施設が老朽化しているが、国の築堤にもかかるため、建て替えをすることなく、現在整備中の土合配水場～別所間の配水管工事完了後に施設を撤去廃止し、維持管理費用等の経費削減を図る。			変更後の実施目標				
				H22	H23	H24	H25	H26
				各年度末におけるプラン全体に対する達成率(進捗率)				
				H22	H23	H24	H25	H26
				25.0%	50.0%	75.0%	100.0%	
								プラン完了

## ● H25年度の取組状況

H25年度の状況	単年度達成率	取組内容及び進捗状況	平成25年度事業計画どおり実施し、すべて完了した。 ・太田浄水場送水設備撤去工事 平成25年6月3日完了 ・太田浄水場解体工事 平成25年9月9日完了	行財政改革推進委員会からの評価				
	100.0%			問題点課題等	A 十分評価できる ■■■■■■ B まあまあ評価できる ■■■■ C 評価できない D どちらとも言えない			
プラン変更				プラン変更後の実施年度				
				H22	H23	H24	H25	H26
H26年度の目標								

## ● プランに取組むことによって得られる効果など

取組前の状況はどうだったか	取組むことによって得られる効果（※数値化するなど具体的に）
維持管理費（動力費、賃借料等）が必要	施設維持管理費3,943,000円 → 0円
プラン完了後にはどうなるか	
毎年の維持管理費が不要となる。	

● H24年度の取組状況

H24年度の状況	単年度達成率			行財政改革推進委員会からの評価 A 十分評価できる ■■■■■ B まあまあ評価できる ■■■■■ C 評価できない D どちらとも言えない
	100.0%	取組内容及び進捗状況	太田浄水場は国の築堤整備の関係から利根川下流事務所と財源や今後の整備工程など年2回の協議を実施し廃止に向け着実に進めている。また、賃借料の関係で地権者との綿密な連絡調整を図った。	
		問題点課題等		
H25年度の目標	利根川下流事務所では、平成25年7月以降に利根川の築堤整備を目指していることから、太田浄水場を撤去し廃止する。			□□

● H23年度の取組状況

H23年度の状況	単年度達成率			行財政改革推進委員会からの評価 A 十分評価できる ■■■ B まあまあ評価できる ■■■■■■■ C 評価できない D どちらとも言えない
	100.0%	取組内容及び進捗状況	太田浄水場は国の築堤整備の関係から利根川下流事務所と財源や今後の整備工程など年2回の協議を実施し廃止に向け着実に進めている。	
		問題点課題等		
H24年度の目標	利根川下流事務所では、平成25年7月以降に利根川の築堤整備を目指していることから、太田浄水場の撤去に向けた実施計画を作成し関係機関との調整を図る。			□□

● H22年度の取組状況

H22年度の状況	単年度達成率			行財政改革推進委員会からの評価 A 十分評価できる ■■■■■ B まあまあ評価できる ■■■■■■■ C 評価できない D どちらとも言えない
	100.0%	取組内容及び進捗状況	国交省（利根下流工事事務所）との打合せを重ね、協議検討した結果、現在整備中の土合配水場から別所配水場間の敷設工事をH23、H24年度の2か年で完成させ、H25年度の6月までに撤去廃止する方向で双方の合意を図った。	
		問題点課題等		
H23年度の目標	土合配水場から別所配水場間の敷設工事の進捗状況を見ながら関係機関との協議検討を行う。			

## 神栖市改革推進プラン（平成22年度～平成26年度）取組状況<<H26年度検証用>>

推進項目		8 行政体制の整備 ② 公共施設の整理・統廃合		プラン作成当初の実施目標					
番号	54	担当課	契約管財課	協議 検討	H22	H23	H24	H25	H26
項目名	鹿島開発用地譲渡の推進		継続 旧No.52	実施					
概要	鹿島開発用地譲渡の対象者は土地提供者に限られ、しかも提供面積に応じて譲渡面積に制限がある。条例や規則の改廃を行い、一般市民への譲渡なども可能にし、土地の有効活用や、市の管理業務の軽減を図る。			変更後の実施目標					
					販売目標面積 7,000㎡	10,000㎡	20,000㎡	30,000㎡	
					H22	H23	H24	H25	H26
					各年度末におけるプラン全体に対する達成率(進捗率)				
					H22	H23	H24	H25	H26
					10.0%	20.0%	80.0%		

### ● H25年度の取組状況

H25年度の状況	単年度達成率	取組内容及び進捗状況	プラン変更後の実施年度					行財政改革推進委員会からの評価及び指摘事項
			H22	H23	H24	H25	H26	
			※H25からプラン40「普通財産の有効活用」へ移行					
プラン変更								
H26年度の目標								

### ● プランに取組むことによって得られる効果など

取組前の状況はどうだったか	取組むことによって得られる効果（※数値化するなど具体的に）
土地の譲渡に関し、土地提供者であることや譲渡面積に制限がある。	<ul style="list-style-type: none"> <li>・販売対象が拡大する。</li> <li>・普通財産として一括管理ができる。</li> </ul>
プラン完了後にはどうなるか	
条例・規則を改廃することにより広く譲渡することができる。	

● H24年度の取組状況

H24年度の状況	単年度達成率	取組内容及び進捗状況	<ul style="list-style-type: none"> <li>・鹿島開発利用計画審議会から了承され、12月議会で条例廃止の議決を得た。(施行はH25.6.30)</li> <li>・民間業者を活用した処分制度に向け、平成25年3月不動産事業者団体と協定を締結した。</li> </ul>	土地売却実績 山林306㎡ 42,840円	行財政改革推進委員会からの評価及び指摘事項 A 十分評価できる ■■ B まあまあ評価できる ■■■■■■ C 評価できない ■■ D どちらとも言えない □□
	90.0%				
H25年度の目標	普通財産として管理・処分が可能となったため、H25年度以降は「No.40普通財産の有効活用」のプランとあわせて、土地の管理・処分を実施する。				

● H23年度の取組状況

H23年度の状況	単年度達成率	取組内容及び進捗状況	<ul style="list-style-type: none"> <li>・道路に面した開発用地を台帳化</li> <li>・従来からの除草作業 鱈川地区・溝口・下幡木地区・その他 合計3.6ha 除草委託費合計 1,716,288円</li> <li>・不法投棄処理委託料 483,000円 合計2,199,288円</li> <li>・鹿島開発用地の売却(道路整備に伴う交換)</li> <li>・山林 1筆 571㎡ 19,970円(交換差金)</li> </ul>	行財政改革推進委員会からの評価及び指摘事項 A 十分評価できる B まあまあ評価できる ■■■■■■ C 評価できない ■■■■ D どちらとも言えない □□□□	
	40.0%				問題点課題等
H24年度の目標	鹿島開発用地利用計画審議会を開催し、条例を廃止した上で、民間業者を活用した処分制度(媒介制度)を利用した販売を推進する。				

● H22年度の取組状況

H22年度の状況	単年度達成率	取組内容及び進捗状況	従来からの除草作業を実施 鱈川地区3.1ha, 溝口・下幡木地区0.3ha 合計3.4ha 除草委託費合計1,926千円	行財政改革推進委員会からの評価及び指摘事項 A 十分評価できる ■ B まあまあ評価できる ■■ C 評価できない ■■■■■■ D どちらとも言えない □□□□	
	30.0%				問題点課題等
プラン変更	条例の廃止等を審議していくため、協議・検討期間をH24年度まで延長する。		プラン変更後の実施年度 H22   H23   H24   H25   H26 		
H23年度の目標	神栖市鹿島開発用地利用計画審議会を開催し、譲渡に関する条例の廃止に向けた審議をする。				

# 神栖市改革推進プラン（平成22年度～平成26年度）取組状況<<H26年度検証用>>

推進項目		8 行政体制の整備 ② 公共施設の整理・統廃合		プラン作成当初の実施目標				
番号	55	担当課	教育総務課	H22	H23	H24	H25	H26
項目名	学校給食共同調理場の統廃合		新規					
概要	老朽化した現第二学校給食共同調理場と若松調理場を統廃合して、新たに第二学校給食共同調理場を建設し、献立の統一と調理環境方式の変更などによる徹底した衛生管理を図る。			変更後の実施目標				
				H22	H23	H24	H25	H26
				各年度末におけるプラン全体に対する達成率(進捗率)				
				H22	H23	H24	H25	H26
				10.0%	20.0%	30.0%	40.0%	

## ● H25年度の取組状況

H25年度の状況	単年度達成率	取組内容及び進捗状況	(新設)第二学校給食共同調理場建設工事 基本・実施設計業務委託の実施 契約日：平成25年11月26日 業務期間：平成25年11月27日～平成26年8月29日	行財政改革推進委員会からの評価				
	100.0%	問題点課題等		A 十分評価できる ■■■■ B まあまあ評価できる ■■■■■ C 評価できない ■ D どちらとも言えない				
プラン変更				プラン変更後の実施年度				
				H22	H23	H24	H25	H26
H26年度の目標	(新設)第二学校給食共同調理場建設工事【H26・27年度継続事業】の着工 契約予定日：平成26年12月 予定工期：平成27年1月～平成28年3月 (新設)第二学校給食共同調理場建設用地造成工事 契約予定日：平成26年8月 予定工期：平成26年9月～平成26年12月							

## ● プランに取組むことによって得られる効果など

取組前の状況はどうだったか	取組むことによって得られる効果（※数値化するなど具体的に）
現在の第二学校給食センター（昭和54年竣工）、若松給食センター（昭和43年竣工）の2調理場は、老朽化が著しく、安全な給食の提供という点で、早急な施設再整備が必要。	二つの施設を統合するため、維持管理費の軽減がはかれるとともに、最新の学校給食衛生基準に基づいた施設整備を行うことで、児童生徒へのより安心・安全な学校給食の提供に寄与できる。
プラン完了後にはどうなるか	
第二給食センター及び若松給食センターを統合した新たな共同調理場を整備。供用開始は平成28年度を予定。	

● H24年度の取組状況

H24年度の状況	単年度達成率		<ul style="list-style-type: none"> <li>・学校給食共同調理場整備基本計画作成</li> <li>・新設第二学校給食共同調理場PFI導入可能性調査を実施。検討の結果、市で整備し運営での整備とした。</li> <li>・新設第二学校給食共同調理場予定地測量</li> <li>・新設第二学校給食共同調理場予定地地質調査</li> </ul>	行財政改革推進委員会からの評価 A 十分評価できる <input checked="" type="checkbox"/> B まあまあ評価できる <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> C 評価できない D どちらとも言えない
	100.0%	取組内容及び進捗状況		
H25年度の目標	基本設計及び実施設計を実施する。			<input type="checkbox"/>

● H23年度の取組状況

H23年度の状況	単年度達成率		給食施設の建設用地を取得。 神栖市砂山1014-259 7,071㎡ 施設整備基本計画及びPFI導入に向けて検討を進めた。	行財政改革推進委員会からの評価 A 十分評価できる <input checked="" type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> B まあまあ評価できる <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> C 評価できない D どちらとも言えない
	100.0%	取組内容及び進捗状況		
H24年度の目標	PFI導入可能性調査及び基本計画の策定			<input type="checkbox"/>
		問題点課題等	基本計画作成及びPFI導入可能性の調査の結果、PFIを導入することとした場合、工事着工時期及び供用開始時期が延びるため、プラン変更が必要となる。	

● H22年度の取組状況

H22年度の状況	単年度達成率		H22年度は「神栖市学校給食共同調理場の整備計画協議会」を発足させ、4回の会議を行い、H23年度以降の整備計画の進め方等について協議を重ねた。	行財政改革推進委員会からの評価 A 十分評価できる <input checked="" type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> B まあまあ評価できる <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> C 評価できない <input checked="" type="checkbox"/> D どちらとも言えない
	100.0%	取組内容及び進捗状況		
H23年度の目標	H28年度からの供用開始を目標とし、H24年度からの基本設計に向けて、H23年度は、建設予定地及びPFI方式を含めて検討を進める。			
		問題点課題等	当該2施設は、共に老朽化が進んでいるため、早期に新調理場を建設する必要がある。また、現在の調理環境はウェット方式であるため衛生管理が万全でない。	

## 神栖市改革推進プラン（平成22年度～平成26年度）取組状況<<H26年度検証用>>

推進項目		8 行政体制の整備 ② 公共施設の整理・統廃合		プラン作成当初の実施目標					
				H22	H23	H24	H25	H26	
番号	56	担当課	学務課	計画策定	推進				
項目名	学校の適正規模適正配置		新規						
概要	現在、市内小中学校の規模は、学校間において大きく差異が生じていることから、分離や統廃合、学区の調整等により、学校規模の不均衡を解消することで、教育環境の公平性を確保し最適な教育効果が得られる環境を整える。			変更後の実施目標					
				H22	H23	H24	H25	H26	
				各年度末におけるプラン全体に対する達成率(進捗率)					
				H22	H23	H24	H25	H26	
				—	—	—	—	—	

### ● H25年度の取組状況

H25年度の状況	単年度達成率	取組内容及び進捗状況	神栖市立波崎第二中学校区適正規模適正配置協議会を3回開催。平成26年3月17日に協議会から最終協議結果が報告された。	行財政改革推進委員会からの評価				
	40.0%			問題点課題等	A 十分評価できる ■■ B まあまあ評価できる ■■■■■■ C 評価できない ■ D どちらとも言えない □			
プラン変更					プラン変更後の実施年度			
				H22	H23	H24	H25	H26
H26年度の目標	協議会の意見を基に、PTAや保護者、地区の方々からの意見を聴取する。							

### ● プランに取り組むことによって得られる効果など

取組前の状況はどうだったか	取組むことによって得られる効果（※数値化するなど具体的に）
学区間によって大きく児童数の差が生じている区域があることから、学校の分離や統廃合が必要である。	大きな集団の中で多様な意見に触れる機会ができ、お互いが刺激し合いながら、切磋琢磨することで社会性が育まれる。また、学級数の増加により教員も増加し教員相互の研修の機会も増え、資質及び指導力の向上に結びつく。
プラン完了後にはどうなるか	
学校の統廃合により、児童の教育環境及び教員体制の充実及び適切な学校運営が図られる。	

● H24年度の取組状況

H24年度の状況	単年度達成率	取組内容及び進捗状況 ・若松幼稚園を閉鎖（平成25年3月）し、うずも幼稚園と統合（平成25年4月） ・神栖市立波崎第二中学校区学校適正規模適正配置協議会を4回開催	プラン変更後の実施年度					行財政改革推進委員会からの評価 A 十分評価できる ■■■■ B まあまあ評価できる ■■■■■■■■ C 評価できない ■ D どちらとも言えない □□
	100.0%							
プラン変更			H22	H23	H24	H25	H26	
H25年度の目標	引き続き波崎二中学区の適正配置協議会を開催し、統合に向けて地域保護者の合意を得る。							

● H23年度の取組状況

H23年度の状況	単年度達成率	取組内容及び進捗状況 波崎東小学校・明神小学校の適正化については、対象校の保護者や地域住民への説明会を開催するとともに波崎東小学校・明神小学校統合協議会を設置し6回の会議を重ねた結果、両校を廃校として、新たに平成24年4月1日から波崎小学校としてスタートしました。また、矢田部幼稚園については、震災により施設の使用が困難となったことから、平成23年5月31日に廃園し、園児は植松幼稚園に編入しました。	プラン変更後の実施年度					行財政改革推進委員会からの評価 A 十分評価できる ■ B まあまあ評価できる ■■■■■■■■■■ C 評価できない ■ D どちらとも言えない □
	100.0%							
プラン変更			H22	H23	H24	H25	H26	
H24年度の目標	波崎第二中学校、矢田部小学校については、共に小規模校であるため、土合小学校を含めて、より良い教育環境の整備を行うための協議会を設置する。若松幼稚園をうずも幼稚園に統合する。							

● H22年度の取組状況

H22年度の状況	単年度達成率	取組内容及び進捗状況 H21年1月に設置した「神栖市学校適正配置検討委員会」から小中学校の適正規模及び適正配置についてH21年11月に提言を受けた。この提言を踏まえて、子どもたちが豊かな心と確かな学力、たくましく生きる力を身につけられる環境づくりを進めるため、本市における今後の小中学校の規模及び配置のあり方について基本的な考え方を整理し、適正化に向けた具体的な方策等を示した「神栖市立学校適正規模適正配置基本計画」をH22年11月に定めた。	プラン変更後の実施年度					行財政改革推進委員会からの評価 A 十分評価できる ■■■■■ B まあまあ評価できる ■■■■■■■■■■ C 評価できない ■ D どちらとも言えない
	100.0%							
H23年度の目標	波崎東小学校と明神小（近接し共に小規模化）の学校規模適性化（統合） 矢田部幼稚園の閉園（H23年5月31日）							