

## 項目 (8) 第三セクターの健全な経営

内 容		(財) 瑞穂市施設管理公社の健全な経営					
目 的	施設管理公社としての適正な受託運営を促進するとともに、施設の管理運営及び市民サービスの向上に貢献することを目指し効率的な運営を行います。						
計画目標	平成20年12月1日施行の新公益法人制度施行により平成25年11月末の移行期間終了までに一般財団法人若しくは公益財団法人の申請を行う必要があることから平成25年度までに申請をし業務内容の精査をおこないます。平成24年度末までに新一般財団法人に業務を移管し、平成25年11月末までに清算手続きを終え解散する。						
決算状況							
担当課	項目	平成22年度	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度	
企画財政課	歳入	149 百万	152 百万	152 百万	— 百万	— 千円	
	歳出	149 百万	152 百万	152 百万	— 百万	— 千円	
	追加出資金	0 百万	0 百万	0 百万	— 百万	— 千円	

平成24年度は予算額

内 容		瑞穂市土地開発公社の健全な経営				
目 的	公有地の拡大の推進に関する法律に基づき、公有地となるべき土地の取得、管理及び処分を進めていきます。					
決算状況						
担当課	土地保有状況	平成22年度	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度
都市開発課		0 m <sup>2</sup>	0 m <sup>2</sup>	m <sup>2</sup>	m <sup>2</sup>	m <sup>2</sup>

内 容		みずほ公共サービス(株)の健全な経営				
目 的	行政事務の効率化を推進や一時的な業務の受け皿として、良質なサービスの提供ができるよう努めるとともに、経営の安定化が図られるよう努め(財) 瑞穂市施設管理公社と合わせ業務内容の精査をおこないます。(財) 瑞穂市施設管理公社の清算及び新法人への業務移管に併せて、平成24年度末までに業務の移管を行い統合を図ります。					
決算状況						
担当課	項目	平成22年度	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度
企画財政課	売上	110 百万	113 百万	百万	— 百万	— 千円
	当期純利益	4.7 百万	9.3 百万	百万	— 百万	— 千円
	追加出資金	0 百万	0 百万	百万	— 百万	— 千円

内 容		(一財) 瑞穂市ふれあい公共公社の健全な経営				
目 的	2社の業務を円滑に引継ぐとともに、今後多様化するニーズに対応するためにも、積極的に業務の企画を提案していくとともに、適正な価格で業務受託できるよう、事務の効率化と業務の質の向上を目指します。					
決算状況						
担当課	項目	平成22年度	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度
企画財政課	歳入	— 百万	— 百万	百万	百万	千円
	歳出	— 百万	— 百万	百万	百万	千円
	追加出資金	— 百万	— 百万	3 百万	百万	千円

【 現状と課題 】

平成19年の「地方公共団体の財政の健全化に関する法律」(地方公共団体財政健全化法)による財政の健全化判断比率の一つである将来負担比率には、第三セクターの負債・債務のうち一定部分が一般会計負担見込額として算入されることとなっています。このような状況の下、第三セクターの経営悪化は、設立団体の財政運営に大きな影響を及ぼす場合もあり得ることから、引き続き経営指導等を行います。

【 施策 】

(財)瑞穂市施設管理公社の健全な経営

現在市の補完業務を受託しているため適正な受託運営を促進するとともに、施設の管理運営及び市民サービスの向上に貢献することを目指し効率的な運営を行います。

瑞穂市施設管理公社のような公益法人は、民法34条に基づき主務官庁の許可を得て設立され、各種税制上の措置等を受けながら活動を行ってまいりましたが、平成20年12月4日施行された新制度により平成25年11月末までに、公益又は一般財団法人へ移行申請が必要となり、未申請の場合は解散となります。よって平成25年4月までに移行申請を行います。(平成20年12月1日から5年間は、特例民法法人として現状どおりの扱いとなります。)平成20年12月1日に施行された公益法人制度改革に伴い、平成24年度末までに新一般財団法人に業務を移管し、平成25年11月末までに清算手続きを終え解散となります。

瑞穂市土地開発公社の健全な経営

現在保有地は無く、今後必要な土地については、公有地の拡大の推進に関する法律に基づき、公有地となるべき土地の取得、管理及び処分を進めていきます。

公有地の拡大の推進に関する法律の目的は、都市の健全な発展と秩序ある整備を促進するため必要な土地の先買いに関する制度の整備、地方公共団体に代わって土地の先行取得を行うこと等を目的とする土地開発公社の創設その他の措置を講ずることにより、公有地の拡大の計画的な推進を図る。

みずほ公共サービス株の健全な経営

現在事務効率化を推進するため、市の補完業務や一時的な業務を受託し、適正な受託運営を促進するとともに効率的な経営を行います。また、(財)瑞穂市施設管理公社の移行申請に伴い実施業務の精査を進めます。(財)瑞穂市施設管理公社の清算及び新法人への業務移管に併せて、みずほ公共サービス株についても平成24年度末までに業務の移管を行い統合を図ります。

一般財団法人 瑞穂市ふれあい公共公社の健全な経営

当面は、2社の業務を引継ぐ運営となりますが、今後は市の補完業務の受託についても、競争入札等により厳しい業務運営が予想され、2期連続して純資産額が300万円未満となれば解散となってしまいます。

しかし、当該公社は一般財団法人であり、事業内容については必ずしも公益性に限定される訳ではないため、収益事業も行うことができ内部留保も可能です。

そこで、今後は多様化するニーズに対応するためにも積極的に業務の企画を提案していくとともに適正な価格で業務受託できるよう、事務の効率化と業務の質の向上を進めます。

# 年度別実績

## 項目 (1) 職員定員管理及び人材育成

内容		① 適正な職員数確保及び配置						
目的	当市は人口の増加が続いており潜在的事務量の増加や市民ニーズの拡大するなかで職員を抑制しつつ適正な職員の配置を進めます。水道業務については、検針や施設の管理の一部業務については、引き続き委託業務を継続し事務効率の向上を目指します。							
計画目標	総職員数 <span style="color: red;">423</span> <del>417</del> 人							
平成22年度状況	職員総数 <span style="color: red;">394</span> <del>392</del> 人							
	(内 訳)	一般事務職員数 <span style="color: red;">206</span> <del>204</del> 人		技能労務職員数 26人		保育士教諭職員数 106人		消防職員数 56人
年度実施状況 (各年4月1日現在)								
担当課	項目	平成22年4月1日	平成23年4月1日	平成24年4月1日	平成25年4月1日	平成26年4月1日	平成27年4月1日	
秘書広報課	総職員数	399 人	412 人	422 人	<span style="color: red;">423</span> <del>419</del> 人	<span style="color: red;">423</span> <del>417</del> 人	<span style="color: red;">423</span> <del>417</del> 人	
	(職員数内訳)							
	一般事務職員数	207 人	209 人	212 人	<span style="color: red;">215</span> <del>211</del> 人	<span style="color: red;">216</span> <del>211</del> 人	<span style="color: red;">217</span> <del>211</del> 人	
	技能労務職員数	26 人	25 人	24 人	22 人	21 人	<span style="color: red;">20</span> <del>21</del> 人	
	保育士・教諭職員数	110 人	115 人	116 人	116 人	<span style="color: red;">116</span> <del>115</del> 人	<span style="color: red;">116</span> <del>115</del> 人	
	消防職員数	56 人	63 人	70 人	70 人	70 人	70 人	
	総職員数	<span style="color: red;">394</span> <del>392</del> 人	400 人	409 人	人	人	人	
	(職員数内訳)							
	一般事務職員数	<span style="color: red;">206</span> <del>204</del> 人	204 人	203 人	人	人	人	
	技能労務職員数	26 人	25 人	24 人	人	人	人	
	保育士・教諭職員数	106 人	109 人	113 人	人	人	人	
	消防職員数	56 人	62 人	69 人	人	人	人	
	前年度比較数	<span style="color: red;">10</span> <del>8</del> 人	8 人	9 人	人	人	人	
	備考	<span style="color: red;">この計画においては、平成26年度以降定員数について、育児休業の職員を含まないものとする。</span>						

内 容		② 人材（職員）の育成				
目的	職員の資質の一層向上を図る必要があることから人材育成計画を策定し、効率的な行政運営を担える人材として育成を図ることを目的とし進めます。					
計画目標	平成26年度	2,000 人				
平成22年度状況	延べ研修参加人数	1,527 人				
年度実施状況						
担当課	項目	平成22年度	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度
秘書広報課	職員研修実施参加延べ人数	計 画	2,000 人	2,000 人	2,000 人	2,000 人
		実 績	<span style="color: red;">1,527</span> 人	人	人	人
		前年度比較数	754 人	人	人	人
	研修内訳					
	長期・短期宿泊研修参加者	計 画	15 人	15 人	15 人	15 人
	一般研修		70 人	70 人	70 人	70 人
	選択研修		50 人	50 人	50 人	50 人
	特別研修		10 人	10 人	10 人	10 人
	職場内研修		1,855 人	1,855 人	1,855 人	1,855 人
	長期・短期宿泊研修参加者	実 績	14 人	人	人	人
	一般研修		64 人	人	人	人
	選択研修		92 人	人	人	人
	特別研修		9 人	人	人	人
	職場内研修		1,348 人	人	人	人

内 容		③ 目標管理制度の構築
目的	職員の資質の一層向上を図る必要があることから人材育成と同時に各職員が目標を決め事務を実施します。	
計画目標	現行の勤務評定制度を見直し、平成22年度から目標管理の手法を用いた業績評価を試験的に導入し、検証を行ったうえで段階的に給与等の処遇へと反映させていきます。	