

経営健全化に関する施策

項 目	具 体 的 内 容
<p>1 行革推進法を上回る職員数の純減や人件費の総額の削減</p> <p>地方公務員の職員数の純減の状況</p> <p>給与のあり方</p> <p>国家公務員の給与構造改革を踏まえた給与構造の見直し、地域手当のあり方</p> <p>技能労務職員に相当する職種に従事する職員等の給与のあり方</p> <p>退職時特昇等退職手当のあり方</p> <p>福利厚生事業のあり方</p>	<p>計画前の平成18年度に組織の見直しにより「下水道業務課」「下水道建設課」2課を「下水道課」1課に統合し、計画前5年間で9人の職員を削減している(削減率25%)。また、集中改革プランに基づき平成17年度から5年間で市全体の職員を90人削減するが、下水道会計では集中改革プランの計画第2年度までに8人を削減している。今後も社会情勢の変化を踏まえ、平成20年度から下水処理場の包括的民間委託を実施し、経営健全化計画期間で2人削減する(削減率7%)。</p> <p>国家公務員の給与構造改革を踏まえて、平成18年4月1日に国に準拠した給与構造の見直しを実施している。また、人事評定制度を平成19年度から本格的に導入しているが、制度の運用実績を踏まえて今後、人事評定を給与上の処遇に反映させていく。地域手当は国に準拠して導入している(国指定基準5級地 平成18年度1%・平成19年度2%)が、平成20年度以降の支給割合は、財政状況を勘案して決定する。特殊勤務手当では手当の種類を平成18年度から20を8へ削減している。</p> <p>技能労務職員の給料表は、以前から国の行政職俸給表(二)に準じている。また、技能労務職員が従事している業務については、民間委託等を勧め、技能労務職員を今後採用しない方向で検討している。なお、技能労務職員の給与等の見直しに向けた取組方針を平成19年度中に策定し公表する。</p> <p>平成18年3月31日に定年退職時特別昇給を廃止している。勸奨退職時特別昇給については、市全体で50歳以上の職員が占める割合が1/3強であるため、50代の職員の退職を促す手段として、平成19年4月1日に退職発令日に定年退職までの残年数1年につき1号給の特別昇給を行うという内容に見直し実施しているが、職員の年齢構成がフラット化した時点で廃止する。</p> <p>なし</p>
<p>2 物件費の削減、指定管理者制度の活用等民間委託の推進やPFIの活用等</p> <p>維持管理費等の縮減その他経営効率化に向けた取組</p> <p>指定管理者制度の活用等民間委託の推進やPFIの活用</p>	<p>整備計画を見直し、公債費の残高を増加させない。小口径マンホール等を導入し、工事費のコスト縮減に努める。 (課題)</p> <p>平成20年度に下水処理場に包括的民間委託を実施し、職員の削減を図る。 職員削減2名 効果額14,000千円 経費削減 効果額10,000千円 (課題)</p>

経営健全化に関する施策（つづき）

項 目	具 体 的 内 容
3 コスト等に見合った適正な料金水準への 引上げ、売却可能資産の処分等による歳入 の確保	
料金水準が著しく低い団体にあつて は、コスト等に見合った適正な料金水 準への引き上げに向けた取組	現在の整備5ヵ年計画(H18～H22)終了後、平成23年度に料金改定を検討する。
4 経営健全化や財務状況に関する情報公開 の推進と行政評価の導入	
経営健全化や財務状況に関する情報 公開	決算統計の公開
行政評価の導入	平成15年度から市長部局と同様に実施
5 その他	漏水調査を実施し不明水の削減に努めるとともに、水洗化向上を図り有収水量の確保を図る。 効果額25,000千円 (課題)

注1 上記区分に応じ、「財務状況の分析」の「経営課題」に掲げた各課題に対応する施策を具体的に記入すること。その際、どの課題に対応する施策が明らかとなるよう、に付した課題番号を引用しつつ、記入すること。

2 上記に記入した各種施策のうち、当該取組の効果として改善額の算出が可能な項目については、「繰上償還に伴う経営改革効果」の「年度別目標等」にその改善額を記入すること。なお、当該改善額が対前年度との比較により算出できない項目（資産売却収入・工事コスト縮減など）については、当該改善額の算出方法も併せて上記各欄に記入すること。

3 必要に応じて行を追加して記入すること。