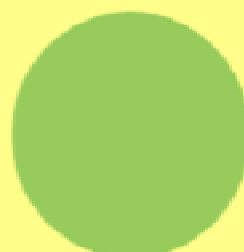


第3編 集中改革プラン



はじめに

1. 「集中改革プラン」の背景

総務省は、『地方公共団体における行政改革の推進のための新たな指針（新地方行革指針）』（平成17年3月29日）を示し、各地方公共団体において、より積極的な行政改革の推進に努めるよう助言している。

この中で、各地方公共団体は指針を踏まえた新たな行政改革大綱等を策定し、その大綱に基づいた取組を集中的に実施するため、平成21年度までの具体的な取組をわかりやすく明示した計画「集中改革プラン」を公表することを求めている。

なお、地方公営企業についても、同様に以下の、及びの事項に関する集中改革プランを公表することとしている。

2. 「集中改革プラン」の位置付け

本市では、第4次行政改革である『戸田市経営改革プラン』（平成18年度～平成22年度）に基づき、第3次の『新行政改革大綱』をさらに進展させ、取組を強化しながら行財政運営の改革を推進していくものである。

そこで、「第3部 集中改革プラン」では、改革による業務効率化の推進に加え市民サービスの向上を図るために、各部局の具体的な取組を取りまとめた「第2部 部局別行動計画」の中から今後集中的に取組を進める事項について抽出し、内容を整理したうえで公表するものである。なお、取組の期間については、「新地方行革指針」に基づき平成21年度までとする。

3. 「集中改革プラン」に掲げる事項

- 事務・事業の再編・整理、廃止・統合
- 民間委託等の推進（指定管理者制度の活用を含む）
- 定員管理の適正化
- 手当の総点検をはじめとする給与の適正化（給料表の運用、退職手当、特殊勤務手当等諸手当の見直し等）
- 第三セクターの見直し（土地開発公社を含む）
- 経費節減等の財政効果
- その他（地方公営企業関係）

第1章 事務・事業の再編・整理、廃止・統合

1. 事務事業の再編・整理等の方針

限られた財源の中で、ますます多様化・高度化する市民ニーズに対応していくためには、従来実施してきた事務事業の見直しを積極的に推進し、市民満足度の向上を図ることを前提に、行政の守備範囲、受益と負担の公平性、行政効率等を充分検証し、真に必要なもの、行政が行うべきものを取捨選択し、緊急性、優先性、効率性等を勘案しながら優先順位を付したうえで、事務事業を実施していかなければならない。

本来、事務事業とは、地域の特性や市民の要望等を十分に分析し、市民生活の向上に何が必要であるかを見極め、最も効果的かつ効率的なものを実施すべきである。しかし、現在実施している事務事業の中には、当初の目的が曖昧になり、加えて「市民が何を望み、市民生活の向上にどのように寄与しているのか」といった分析がなされないまま、前例を踏襲したまま実施されているものもみられる。

今後の再編・整理にあたっては、本来の目的を達成したのものや社会事情に合わなくなったものについては、廃止・縮小・統合など、徹底した整理合理化を図るものとする。

2. 事務事業の再編・整理等の目標

平成21年度までの取組目標

事務事業の再編・整理、廃止・統合の検討については、平成18年度から本格実施する行政評価システムを活用し、すべての事業を対象とした事務事業評価と、事務事業を相対的に検証する施策評価を行うことにより、PDCAのマネジメントサイクルに基づき行政活動を管理していく。また、事業目標の達成や当初設定した期限の到来等により事業を終了する仕組みを検討するなど、常に事務事業の見直しを行う体制を整備するものとする。

既存事業

スクラップ・アンド・ビルドの視点から、全ての事務事業を継続することの是非から見直すものとする。事業効果が薄れた事務事業については積極的に廃止・統合を行い、施策の目的実現に貢献度の高い事務事業を重点的に実施する。

新規事業

行政の役割や関与のあり方、緊急度を総合的に検討したうえで、実施の是非を判断するものとする。実施にあたっては、事業目的を効果的かつ効率的に達成できる手法を選択する。

一方、広報やホームページを通じてわかりやすく市民へ公表するだけにとどまらず、パブリックコメント制度の活用やホームページを通じて意見を聴取するとともに、市民参加等による意見反映の仕組みを構築するものとする。

第2章 民間委託等の推進（指定管理者制度の活用を含む）

事務事業の推進ならびに施設運営にあたっては、効率化と市民サービスの向上を図るため、効率性、有効性、費用対効果の観点から最適の実施形態を導くための検討を行い、積極的に民間委託等を推進するものとする。

1. 公の施設についての取組目標

（1）平成16年度末までの取組状況

公の施設の管理状況は、以下のとおりである。なお、既に指定管理者制度を導入した施設はない。

施設区分	管理状況	管理委託制度 導入済み 施設数	業務委託 実施済み 施設数	全部直営 施設数	計
レクリエーション・スポーツ施設	1)	1	1	0	2
産業振興施設	2)	1	2	0	3
都市基盤施設	3)	2	170	0	172
文教施設	4)	2	10	13	25
医療・社会福祉施設	5)	5	16	0	21
合計		11	199	13	223

1) スポーツセンター・白田保養所

2) 起業支援センター・勤労青少年ホーム・勤労福祉センター

3) 都市緑地・近隣公園・街区公園・市民緑地・市営住宅・浄水場・下水ポンプ場・駅前自転車駐車場等

4) 文化会館・公民館・図書館・郷土博物館・こどもの国・留守家庭児童保育室・コミュニティセンター等

5) 医療保健センター・福祉センター・健康福祉の杜・保育園・児童センター・心身障害者福祉センター等

（2）平成21年度までの取組目標

これまで外郭団体が管理受託者となっていた10施設については、平成18年4月1日から指定管理者制度に移行する。また、直営の施設については、平成17年度中に指定管理者制度導入の是非について検討し、方向性を決定する。

なお、直営を選択した施設及び新規開設施設についても、「公の施設の指定管理者制度に関する指針」に基づき、社会環境の変化等に合わせ不断の見直しを行っていくものとする。今後、指定管理者制度の導入を予定している施設は次のとおり。

平成19年度に導入予定：白田保養所

平成21年度に導入予定：男女共同参画センター、こどもの国

2. 公の施設以外の施設についての取組目標

(1) 平成16年度末までの取組状況

全部委託実施済み施設数	0 施設
一部委託実施済み施設数	31 施設 (市役所・消防本部・学校給食センター等)
全部直営施設数	0 施設

(2) 平成21年度までの取組目標

公の施設以外の施設についても、サービス水準の向上と業務効率化を図る視点にたち、最適の実施形態を導くための検討を行い、積極的に民間委託等を推進する。

3. その他の事務についての取組目標

(1) 平成16年度末までの取組状況

委託状況については次のとおり。

委託状況	定型的業務内容
全部委託	本庁舎清掃、本庁舎警備、案内・受付、電話交換、し尿処理、一般ごみ収集、学校給食(運搬)、学校校務員事務、水道料金事務(水道メーター検針含む)、ホームヘルパー派遣、在宅配食サービス 以上11業務
一部委託	公用車運転、学校給食(調理)、道路維持補修・清掃等、情報処理・庁内情報システム維持、ホームページ作成・運営、調査・集計 以上6業務
全部直営	総務関係事務(給与、旅費、福利厚生等) 以上1業務

(2) 平成21年度までの取組目標

費用対効果に留意しながら積極的に民間の活用を推進し、行政体制のスリム化と経費の縮減を図る。なお、現在一部委託で実施しているホストコンピュータシステムの運用管理については、平成19年度までに機器及び業務の運用管理を民間企業に全部委託する方針である。また、公用車運転業務については、議会公用車の運転業務を平成20年度までに業務手法について検討を重ね対応することで全部委託化を実現する。一方、現在直営で実施している総務関係事務は、平成21年度までにそのあり方について検討する。

第3章 定員管理の適正化

1. 平成22年4月1日までの定員管理の数値目標

(1) 定員適正化の数値目標

* 本市の職員数を考えた場合、約2.0%の職員を削減することで、総務省が示す第8次定員モデルの範囲内に職員数が収まるところではある。

一方、全国的な少子高齢化の中において、本市では、未就学児、就学児人口が増えており、新たな保育所、学校施設等への行政需要が高まっている現状や、市直営で消防、水道企業、介護老人保健施設等を擁している事情などを考慮した場合、決して職員数が多いものではない。

しかしながら、総人件費抑制から得られる財源を市民福祉サービスに転換し、より良い市民福祉サービスを実現するために、平成22年度を目標年度として、すべての職員数の5.0%を削減することを目標に定員管理を行っていく。

なお、消防職については、安心・安全なまちづくりの視点、市民安全に直結するサービスであることから、一律に削減するのではなく、一般行政部門に類似性の強い総務課、予防課、警防課を組織する消防本部を中心に削減を行い、他部局とのバランスを取るものとする。

【単位：人】

時点 項目	当初 職員数	H17年 4月1日	H18年 4月1日	H19年 4月1日	H20年 4月1日	H21年 4月1日	H22年 4月1日
職員数	981	971	961	956	941	929	922
削減実績 累積値		66	10	15	30	42	49
削減率		6.3%	1.0%	1.5%	3.1%	4.3%	5.0%

平成17年4月1日職員数は、下表（過去の純減実績）の終点（平成16年4月1日）から今回の始点（平成17年4月1日）までの実績が表記できないので記載した。

なお、本市の第2次定員適正化計画としては、平成17年4月1日の値は6.3%であり、当初目標の5.0%を上回る実績を上げている。

* 定員モデル：地方公共団体の定員管理を進めるにあたり、定数算定の目安として活用するため、旧自治省によって開発された、人口や事業所数など職員数との相関会計から選定された説明変数を用いた算式。各自治体は、説明変数に各々の数値を代入することにより算出されるモデル職員数と、実際の職員数との比較検討により、定員管理に利用する。

(2) 採用者・退職者の見込み

退職者分をすべて補充せず、上記の定員適正化の目標数値に収まる範囲で採用を行う。

【単位：人】

項目	年度	H17	H18	H19	H20	H21	H22
退職予定者数（但し前年度末日の数値）		37	46	22	42	30	30
採用予定者数（但し4月1日採用の数値）		28	36	17	27	18	23
増減（平成17年4月1日在職者数との比較）		(9)	10	15	30	42	49

2. 平成11年4月1日～平成16年4月1日までの純減実績

【単位：人】

時点 項目	H11年 4月1日	H12年 4月1日	H13年 4月1日	H14年 4月1日	H15年 4月1日	H16年 4月1日
職員数	1,037	1,035	1,013	1,009	992	981
削減実績 累積値	0	2	24	28	45	56
削減率	0.0%	0.2%	2.3%	2.7%	4.4%	5.4%

3. 定員適正化計画の見直し状況

本市では、平成12年4月1日～平成17年4月1日为目标期間に据え、第2次戸田市定員適正化計画により定員管理の適正化を進めてきた。内容は、消防を除く全職員の5%を削減（消防を含むと4.3%を削減）するというものであったが、実際は、7.2%（消防を含むと6.3%）の実績を上げることができた。これは、全国平均の4.6%を大きく上回る成果であった。

現在は、これに続く第3次定員適正化計画として、今後5カ年に5%の職員を削減するものである。この第3次定員適正化計画においては、既存組織（枠組み）を現状維持したまま、事務改善等の努力によって達成することは厳しいものと予想される。そこで、指定管理者の指定及び業務委託化の徹底、組織の命令系統の見直し、人材育成等により、体制的な見直しにより実現していかなければならない。

第4章 手当の総点検をはじめとする給与の適正化

～ 給料表の運用、退職手当、特殊勤務手当等諸手当の見直し等 ～

第1節 給与の適正化

本市における給与制度については、調整手当の引下げ、勸奨退職時における特別昇給の廃止、通勤手当の支給基準の見直し等、これまで給与の適正化に向け積極的に取り組み、総人件費の抑制に努めてきたところである。

今後も引き続き、第一義的に市民から理解の得られる給与制度の構築を目指すとともに、国の給与構造改革の柱である年功的な給与上昇の抑制と、職務・職責に応じた給与構造への転換及び勤務実績の給与への反映を、本市においても早期に実現するため、さらに給与の適正化を推進していくものとする。

なお、本市では不適正な昇給の運用や、昇格時における級別職務分類表に適合しない級への格付け、いわゆる「わたり制度」は実施していない。今後も適正かつ厳格な運用を進めていくものとする。

1. 高齢層職員昇給停止

国の給与構造改革によると、昇給制度は勤務実績をより適切に反映させる制度へと改められ、中高齢層についても同様の措置が講じられることから、年齢で一律に昇給を停止させる制度は廃止される。

このような国の動向を的確に捉え、市の給与構造改革においても勤務実績の給与への反映を積極的に導入していく中で、現行の高齢層職員対策である56歳昇給延伸、60歳昇給停止については、制度の再構築の中で見直しを図るものとする。

2. 退職手当の支給率の見直し

一部事務組合である「埼玉県市町村職員退職手当組合」に加入しており、組合規約で規定された支給率に基づき退職手当を支給しているところである。今後も引き続き、退職手当の適正化に向け、当組合へ要請していくものとする。

3. 諸手当の総点検の実施

(1) 特殊勤務手当の適正化

平成16年12月27日付け「特殊勤務手当に係る総合的な点検の実施について」(総務省自治行政局公務員部給与能率推進室長通知)に基づき、本市においても、内部組織である「特殊勤務手当適正化調査委員会」を設置し、特殊勤務手当の支給の合理性、対象となる勤務内容と他の手当・給料との関係、支給方法の妥当性をはじめ、支給基準・支給額等を含めて総合的な点検を実施した。

この結果、平成17年12月21日に市長に対し、現行の25手当中、廃止が8手当、一部廃止が5手当、支給額改正及び一部追加が1手当、支給額改正・一部廃止・一部追加が1手当の答申を行ったものである。

今後は、この答申内容に基づき、引き続き特殊勤務手当の適正化に向けた取り組みを進めていくものとする。

(2) その他の手当の適正化

その他の職員手当についても、国家公務員に準拠すること、いわゆる国公準拠を基本とし、併せて近隣各市との均衡を図りながら、市民から理解の得られる給与制度の構築を積極的に進めていくものとする。

特に、時間外勤務の縮減に努め、時間外勤務の常態化に起因する公務能率の低下や職員の過重労働による健康障害の発生の防止を図り、ひいては超過勤務手当の縮減により総人件費の抑制に努めるものとする。

また、市の給与構造改革においても勤務実績の給与への反映を積極的に導入していく中で、勤勉手当の成績率についても適正な運用が図られるよう、制度の再構築の中で制度設計をしていくものとする。

4. 現業職員の給与の見直し

(1) 国や民間の同種の職種との比較の実施

国の行政職俸給表(二)と本市の現業職員給料表をラスパイレス方式で比較することにより、本市における現業職員の給与水準の適正化に努めていくものとする。

(2) 給料表の適正化

本市の現業職員給料表は、行政職給料表がベースの表構造となっている。今後、ベースである行政職給料表が、年功的な給与上昇の抑制と職務・職責に応じた構造へと転換していく中で、現行の現業職員給料表についても同様の転換が必要となることから、国の行政職俸給表(二)との均衡に配慮しながら、再構築の中で見直しを図るものとする。

第2節 定員・給与の公表

1. 平成17年度の公表状況

定員・給与等については、「戸田市人事行政の運営等の状況の公表に関する条例」に基づき、他団体との比較が可能となるよう国の公表様式に準拠しながら、その状況について広報及びホームページへ掲載することにより積極的に公表をしている。

2. 今後の計画等

定員・給与等の状況の公表については、上記の条例に基づき、今後も引き続いて広報及びホームページへ掲載する。その際には、より市民にわかりやすい内容となるように、図表等を取り入れるなどの工夫を講じながら公表を行っていくものとする。

第5章 第三セクターの見直し（土地開発公社を含む）

公社などの第三セクター^{*}については、より一層の経営の健全化を進めることにより、市からの財政支出の縮減を図っていく。また、現在公の施設の管理委託を行っている団体については、指定管理者制度の導入に伴い、広く民間事業者等との競争関係におかれることとなり、より一層の経営改善が求められ、経営状況の分析や検証とともに補助金の見直しを図りながら、今後も経営改善を促していくものとする。

第1節 既存法人の見直し

1. 第三セクターの抜本的な見直しに関する総合的な指針・計画の策定

（1）平成16年度末までの取組状況

第三セクターの抜本的な見直しに関する市としての総合的な指針・計画の策定は行っていない。なお、土地開発公社については、経営の健全化に関する計画を平成13年度に策定した。

（2）平成21年度までの取組目標

第三セクターにおいても取り巻く環境が一層厳しくなっている状況を踏まえ、民間の経営感覚や経営手法を導入しながら安定した経営基盤を確立するため、それぞれに「経営改善計画」の策定及び定期的な見直しを求めるとともに、市の関与のあり方について抜本的な見直しを行う。

2. 第三セクターの抜本的な見直しの実施予定

（1）平成16年度末までの取組状況

本市において該当する第三セクターの法人数は次のとおりである。

財団法人・・・・・・・・3法人	戸田市文化体育振興事業団 戸田市公園緑地公社 戸田市友好都市交流協会
土地開発公社・・・・・・・・1法人	戸田市土地開発公社

* 第三セクター：121頁を参照。

(2) 平成21年度までの取組目標

業務の効率化を図りながら安定的かつ自立的な経営を確立することが急務であり、役職員数や給与の見直し、組織機構のスリム化、積極的な情報開示などについて、それぞれが策定する「経営改善計画」に基づきながら、存続も含めた検証を今後行うこととする。

第2節 監査・点検評価・情報公開の体制等**1. 監査及び点検評価の実施状況と今後の整備目標****(1) 平成16年度末までの取組状況**

関与している法人数	4 法人
うち、外部監査体制のある法人数	0 法人
うち、委員会等による定期的な点検評価がなされている法人数	4 法人

(2) 平成21年度までの取組目標

業務の適正な執行と運営を確保するために検査・監督体制を充実させるよう求め、平成21年度までにそれぞれが策定する「経営改善計画」の中で目標を定めるよう指導することとする。

2. 情報公開実施状況及び取組目標**(1) 平成16年度末までの取組状況**

関与している法人数	4 法人
うち、地方公共団体が財務諸表の概要、財政支援の状況・必要性・今後の見通し及び点検評価の結果の区分ごとに、情報公開を行っている法人数	1 法人

(2) 平成21年度までの取組目標

経営の透明性・信頼性を確保するために自主的な情報公開の推進を図るよう求め、平成21年度までにそれぞれが策定する「経営改善計画」の中で目標を定めるよう指導することとする。

第3節 第三セクターの役職員と給与の見直し

1. 役職員数の削減計画

(1) 平成16年度末までの取組状況

関与している4法人の役員数は56名、職員数は32名であり、合計で88名である。なお、役職員数の削減計画は策定していない。

(2) 平成21年度までの取組目標

効率的な経営組織形態を確立するために役職員数が事業規模や事業内容、経営状況等に応じたものとなるよう求め、平成21年度までにそれぞれが策定する「経営改善計画」の中で目標を定めるよう指導することとする。

2. 今後の給与の見直し計画

(1) 平成16年度末までの取組状況

第三セクター全体の給与見直し計画は策定していないものの、それぞれが自助努力により職員の給与等の見直しを行っている。なお、土地開発公社職員は市職員が兼務している。

(2) 平成21年度までの取組目標

経営基盤を充実強化するために経営状況を充分考慮した役員の報酬と職員の給与となるよう求め、平成21年度までにそれぞれが策定する「経営改善計画」の中で目標を定めるよう指導することとする。

*第三セクター：地方公共団体が出資・出えんし、有限会社法を含む商法の規定に基づいて設立された株式会社、合名会社、合資会社もしくは有限会社と、民法の規定に基づいて設立された社団法人もしくは財団法人と、地方住宅供給公社、地方道路公社もしくは土地開発公社のいわゆる地方三公社を指す。

第6章 経費節減等の財政効果

市の重要課題である健全な財政運営のために、安定した歳入の確保と効率的な歳出の削減をより一層推進していく。平成17年度からは^{*}枠配分予算を取り入れ、各部局に予算に対する権限を委譲し、より現場に近い部局において意思決定を行うことで、効率的な財政運営を図ってきた。また、平成12年度から^{*}バランスシートを作成し、広報及びホームページを通じ財政状況のわかりやすい公表にも取り組んでいる。今後も、これらの取組を強化し、健全な財政運営を維持していく。

第1節 歳入関係

(^{*}1) 平成11年度～平成16年度における取組状況

普通会計における歳入関係の財政効果額は以下のとおり。

【単位：千円】

項目	年度						
	11	12	13	14	15	16	合計
超過課税の実施	175,525	203,967	200,286	170,927	172,462	306,735	1,229,902
税の徴収対策	0	0	0	0	17,903	165,170	183,073
使用料・手数料の適正化	5,673	11,041	0	0	0	0	16,714
未利用財産の売り払い	0	359,198	970,677	122,772	96,499	0	1,549,146
その他 1)	0	22,530	7,680	12,909	13,892	42,845	99,856
合計	181,198	596,736	1,178,643	306,608	300,756	514,750	3,078,691

1) 市有地の有料貸し出し、市刊行物の有料化、有料広告の導入等

* 枠配分予算：厳しい財政事情の中で、財政部門による一律の査定が限界に達しており、予算編成権限を財政部門から事業部門へ委譲しようとする試み。予算の質的転換、施策と予算の一体性の確保、事業の再構築を目指して、施策内容に最も精通している各部局がゼロベースから主体的な予算編成を行う。

* バランスシート：123頁を参照。

* 普通会計：123頁を参照。

(2) 平成21年度までの取組目標

普通会計における歳入関係の財政効果が見込まれる主な取組は、以下のとおりである。なお、すべての取組については、「第2部 部局別行動計画」において網羅している。

超過課税の実施、法定外税新設

法人市民税における超過課税の取組を継続するとともに、新税源創出に向けた取組についても庁内研究会を設置して検討を進める。

税の徴収対策

収入未済額の徹底した圧縮により収納率向上を目指すほか、市税等のコンビニ収納の対象を拡大し保育料についても実施する。

使用料・手数料の適正化

全庁的に見直しを行い、適正化を図るものとする。個別には、ごみ処理の有料化や保育園保育料の改定を予定しているほか、「とだ市民カード」の再発行に伴う手数料の有料化等を予定している。

未利用財産の売り払い

土地開発公社の経営健全化に向けた取組の中で、今後も推進していく。

* バランスシート：企業会計でいう貸借対照表に相当し、市の資産（建物・土地等）、負債（借金）、正味資産（資産合計から負債合計を差し引いた残額）の状況を表示した報告書で、市が今時点でどのような資産を取得しているか、また、そのためにいくら借金をしてきたかなどの情報を一覧表にしたもの。

* 普通会計：各地方公共団体の財政比較や統一的な掌握を行うために、地方財政統計上統一的に用いられる会計区分であり、一般会計と、収益事業や地方公営企業法の適用を受ける特別会計を除く特別会計を合算（重複分は除外）したもの。戸田市の普通会計は、一般会計、医療保健センター特別会計の一部、そして次の6会計からなる。学童等災害共済事業特別会計、中小企業従業員退職金等福祉共済事業特別会計、海外留学奨学事業特別会計、火災共済事業特別会計、新曽第一土地区画整理事業特別会計、新曽第二土地区画整理事業特別会計（平成17年度から）。

第2節 歳出関係

(1) 平成11年度～平成16年度における取組状況

普通会計における歳出関係の財政効果額は以下のとおり。

【単位：千円】

項目		年度		財政効果額						
				11	12	13	14	15	16	合計
人 件 費 削 減	職員数削減 (退職者の不補充) (臨時職員等の活用)	0	0	120,827	140,878	228,414	284,598	774,717		
	議員数削減	0	0	0	0	0	810	810		
	給 与 等 削 減	職員 手当	0	0	788	0	0	0	788	
		三役等 特別職	給料	0	0	0	104	1,144	0	1,248
			手当	540	818	197	63	1,501	0	3,119
福利厚生事業の 見直し	0	0	0	0	11,314	0	11,314			
組織の統廃合		0	0	0	0	0	26,163	26,163		
民間委託による 事務事業費削減		2,082	0	17,122	30,964	32,940	158,333	241,441		
施設等維持費の見直し		984	0	1,382	761	6,102	6,556	15,785		
補助金等の整理合理化		0	0	3,531	10,825	4,231	5,541	24,128		
内部管理経費の見直し		74,579	0	187,562	211,101	425,915	188,295	1,087,452		
その他事務事業の 整理合理化		16,457	56,761	219,247	1,327	12,862	5,479	312,133		
合 計		94,642	57,579	550,656	396,023	724,423	675,775	2,499,098		

(2) 平成21年度までの取組目標

普通会計における歳出関係の財政効果が見込まれる主な取組は、以下のとおりである。なお、すべての取組については、「第2部 部局別行動計画」において網羅している。

適正な職員定数の管理

平成17年4月1日現在の971人から平成22年4月1日現在の922人へと、5年間で49名、5.0%の減とする。

給与・手当等の適正化

超過勤務手当の抑制のほか、勤務評定の結果を適切に反映できる昇給制度への改正に取り組むなど、今後も職務と責任に見合った処遇にも努めていく。

福利厚生事業の見直し

職員互助会への交付負担のあり方を見直すことにより経費の削減を実現する。

民間委託による事務事業費削減

平成18年4月1日から10施設を指定管理者制度へ移行し、経費節減及び市民サービスの向上に努める。また、平成19年4月1日以降においても、3施設を指定管理者制度へと移行できるよう検討を進める。

また、電算システムのアウトソーシングを進めるほか、保育所の民設民営化の推進や保育園給食調理業務の委託化などに取り組む。

施設等維持費の見直し

消防庁舎の業務委託など施設等維持費の見直しのほか、賃借料についても見直しを実施する。

補助金等の整理合理化

老人クラブ連合会や統計調査員連絡協議会等における補助見直しをはじめ、補助金等については予算額全体の10%削減を目指す。

公共工事にかかるコスト縮減

「公共工事コスト縮減対策に関する戸田市行動計画」に基づき、都市整備部を中心として5%以上のコスト縮減に取り組む。

上記のほか、内部管理経費の見直しや事務事業の整理合理化などについても不断の見直しを行っていく。

第7章 その他（地方公営企業関係）

現在本市には、地方公営企業法非適用のものも含めると3つの事業がある。このうち、水道事業については、原則として市の財政負担を必要としていないが、下水道事業及び介護サービス事業については、経営状況に応じた市財政からの繰出金が必要である。また、これらの事業が供給するサービス自体の必要性については、地方公営企業として自治体が直接実施するにふさわしいものであるのかどうか検討の余地を残すものもある。

今後、それぞれの事業においては、円滑かつ健全な経営を実現するために、社会経済情勢の変化を適切にとらえ、歳入の確保と経費の縮減に努め、市財政からの繰り出しに過度に依存しない体質への改善と経営の健全化をより一層推進していくものとする。

各事業における取組内容については以下のとおりである。

第1節 水道事業

1. 経営改革の推進

（1）平成16年度末までの取組状況

コンビニエンスストア収納委託

水道料金事務の包括的委託

浄水場運転管理業務委託の拡充

「公共工事コスト縮減対策に関する戸田市行動計画」に基づく工事コストの縮減

（2）平成21年度までの取組目標

水道事業にかかる「集中改革プラン」については、別途『戸田市水道事業中期経営プラン2005』として取りまとめている。

2. 定員管理・給与の適正化

定員管理の適正化

平成11年4月1日～17年4月1日までの実績

職員数42名 28名（14名純減）

給与の適正化

市長事務部局の枠組みに沿って適正化を図った。

3. 経費節減等の財政効果

(1) 平成16年度末までの取組状況

収入関係

未収金の徴収対策

- ・料金事務包括委託による未収金徴収対策の強化
- ・定期的な臨宅徴収の実施

支出関係

人件費削減

- ・定員適正化による人件費の削減

事務事業費削減

- ・業務委託費の全般的な見直し
- ・工事コスト縮減による建設事業費の抑制

(2) 平成21年度までの取組目標

水道事業にかかる「集中改革プラン」については、別途『戸田市水道事業中期経営プラン2005』として取りまとめている。

第2節 下水道事業

下水道事業は、流域下水道計画との整合を図りながら整備を進めている。

しかしながら、合流式下水道の改善や集中豪雨に対する雨水処理対策の推進、老朽化によるポンプ場施設の更新など新たな施設整備の課題が課せられている。今後は、投資の効率化を主体にし、併せて水洗化の促進や経常経費の縮減など経営改善を図っていく。

1. 経営改革の推進

(1) 平成16年度末までの取組状況

ポンプ場の開設以降において運転及び維持管理業務委託を実施

平成11年度に組織を見直し、下水道事業を担う2課を1課に統合

(2) 平成21年度までの取組目標

引き続き、水洗化を促進する。

受益者負担金賦課徴収をなお一層徹底する。

2. 定員管理・給与の適正化

本事業は地方公営企業法を適用していないことから、本プラン第3章及び第4章の内容で対応している。

3. 経費節減等の財政効果

(1) 平成16年度末までの取組状況

収入関係

未収金の徴収対策

- ・水道事業者による臨宅徴収の実施（水道事業者へ下水道使用料の調定等事務委託の実施）
- ・コンビニエンスストアへの収納委託

料金の見直し

- ・下水道使用料の改定

その他

- ・水洗化の促進

支出関係

事務事業費削減

- ・工事コスト縮減による建設事業費の抑制

(2) 平成21年度までの取組目標

収入関係

未収金の徴収対策

- ・受益者負担金の賦課徴収を徹底する。

料金の見直し

- ・下水道使用料を改定する。

その他

- ・水洗化の促進を強化する。

支出関係

人件費削減

- ・受益者負担金システムの導入により事務を簡素化する。

第3節 介護サービス事業

介護老人保健施設、訪問看護ステーション及び西老人介護支援センター（以下「老人保健施設等」とする。）が同一組織として連携し、介護が必要な高齢者に良質な介護サービスを提供し、家庭復帰や在宅生活支援を実施するとともに、介護サービス事業の経営基盤強化、経営の効率化、介護サービスの向上を図っていく。

1. 経営改革の推進

老人保健施設等の経営を取り巻く環境は、介護保険制度の改革、介護報酬の見直しなどにより大きく変化し、これらの変化に適切に対応していくことが急務となっている。

老人保健施設等では、介護サービス事業に自主性と責任を持ち、企業としての経営組織体制を整備し、効率的で良質な介護サービスを提供していく。

(1) 平成16年度末までの取組状況

総合管理業務、給食業務、送迎業務等の民間委託
 訪問看護ステーション及び老人介護支援センターとの組織体制の見直しを行い組織統合し、現状の職員配置で高齢者の増加に伴う事業量の増加への対応
 訪問看護事業増大に対応した業務の委託化
 入所者のクラブ活動や施設外活動へのボランティアの導入

(2) 平成21年度までの取組目標

併設医療機関である医療保健センターの建て替え計画に合わせ、小規模施設のデメリット解消のためベッド数の増床等も考慮しながら、指定管理者制度の導入について検討を行う。
 送迎業務委託等の内容について見直しを行う。
 介護保険制度の改正による利用者負担の見直しが行われることから、施設利用料金についても適宜見直しを行う。

2. 定員管理・給与の適正化

本事業は地方公営企業法を適用していないことから、本プラン第3章及び第4章の内容で対応している。なお、職員の定員管理を進め、居宅介護支援事業及び訪問看護事業の増加に対しては、非常勤職員の任用及び業務の委託化で対応する。

3. 経費節減等の財政効果

(1) 平成16年度末までの取組状況

収入関係

その他

- ・通所リハビリテーション定員の拡大(25人→30人)
- ・稼働率向上の取組み

支出関係

事務事業費削減

- ・総合管理業務委託の見直し(5%削減)
- ・経常経費の縮減

(2) 平成21年度までの取組目標

収入関係

その他

- ・土曜日開庁の拡大(半日→1日)により市民サービスを向上する。
- ・引き続き稼働率の向上に取組む。

支出関係

人件費削減

- ・退職者が発生した場合には、非常勤職員での対応を検討する。