

「行財政システム改革プラン」 平成 22 年度 中間報告

本プランは、直面する財政危機を回避するだけでなく、中長期的な展望に立ち、よりスリムで効率的な市政を実現し、人口減少時代に対応できる安定的な行政組織の基礎を確立することを目的としている。

1. プランの概要

- (1) 策 定 平成 18 年 3 月
- (2) 計画年度 平成 18 年度～22 年度
- (3) 改革のポイント 財政の健全化 行政のスリム化
市民（顧客）サービスの充実 開かれた行政
- (4) 数値目標 安定的な財政構造の確立（臨時財源補てんをせず形式収支黒字化）
経常収支比率 90% 台 職員数 158 人削減（対 18 年度比 18% 削減）
H22.4.1、企業会計（病院・水道）を除く全職員。ただし、上下水道部門の統合による 20 人の減及び平成 18 年度の計画と実績の差 8 人を除く。
人件費総額（退職手当除く） 平成 22 年度 70 億円以下

2. 各会計別職員数（各年4月1日）

（単位：人）

区 分		17年度 (参考)	18年度	19年度	20年度	21年度	22年度	対18.4.1
一般会計	計画		788	783	738	683	666	122
	実績	802	783	760	729	684	664	119
特別会計	計画		60	59	58	32	32	28
	実績	60	60	60	56	32	32	28
派遣	計画		40	18	17	4	4	36
	実績	53	37	16	7	4	4	33
小 計	計画		888	860	813	719	702	186
	実績	915	880	836	792	720	700	180
病院事業会計	計画		402	399	398	431	431	29
	実績	389	384	421	423	407	402	18
水道事業会計	計画		71	70	70	85	85	14
	実績	74	71	69	66	84	83	12
合 計	計画		1,361	1,329	1,281	1,235	1,218	143
	実績	1,378	1,335	1,326	1,281	1,211	1,185	150
<参考> 普通会計(+)	計画		828	801	755	687	670	158
	実績	855	820	776	736	688	668	152

平成21年度から上下水道部門が統合され、は上下水道事業会計に変更。

平成21、22年度の計画は「改革プラン中間見直し」（平成21年3月）による見直し後の数値（特別会計から上下水道部門への20人の移行、平成18年度の計画と実績との差8人を含む）。

３．その他の数値目標の推移

(単位 : 百万円、 : %)

区 分		17年度 (参考)	18年度	19年度	20年度	21年度	22年度 (見込み)
形式収支	計画		0	231	1,277	434	80
	実績	327	338	420	813	850	-
経常収支比率	実績	103.0	101.3	101.7	97.9	98.5	-
人件費総額 (退職手当を除く)	実績	7,716	7,572	7,410	6,984	6,490	6,318

経常収支比率とは、財政構造の弾力性を表す指標で、この比率が高いほど投資的経費等の臨時的経費に使用できる一般財源が少なく、財政構造が弾力性を失っていることを示す。地方税、普通交付税のように用途が特定されず毎年度経常的に収入される財源（経常一般財源）が、人件費、扶助費、公債費のように毎年度経常的に支出される経費にどれくらい充当されているかを見ることで、財政の健全性を判断できる。

< 参考 > 健全化判断比率

(単位 : %)

	実質赤字比率	連結実質赤字比率	実質公債費比率	将来負担比率
平成 21 年度	-	-	7.5	116.4
早期健全化基準	12.50	17.50	25.0	350.0
財政再生基準	20.00	40.00	35.0	

実質赤字比率及び連結実質赤字比率については、実質赤字額、連結実質赤字額が算定されないため「 - 」を表示

４．平成 22 年度の主な取り組み内容

平成 22 年度の主な取り組みは、以下のとおりである。

さらに平成 22 年度においては、今後の行財政改革への取り組み指針となる第 6 次総合計画（平成 23 年度～平成 34 年度）を策定。基本計画の第 6 章に「行財政改革の推進で希望の持てるまち」を規定し、今後も確固たる財政基盤の確立をめざすこととしている。

財政の健全化

課 題	取 り 組 み 内 容
人件費改革	○ 給料体系等の見直し ・ 住居手当の持ち家に係る部分を廃止 ○ 給料等の削減 ・ 本給課長職以上 3.5%、課長代理以下 2.5%削減（H21～22） ・ 市長 15%、その他特別職 7.5%本給及び議員報酬の 3.5%削減（H21～22） ・ 一般職の 12 月期の期末・勤勉手当を 0.2 月削減 ・ 特別職及び議員の 12 月期の期末手当を 0.2 月削減 ・ 議員定数の削減の決定（H23.5～）

事務事業改革	○事務事業の見直し ・市民健康まつりの見直し ・長寿祝品の見直し ・政務調査費の見直し ・議会運営委員会の行政視察の見直し ○広域行政の推進 ・府からの権限移譲に対応し、池田市、箕面市、豊能町、能勢町の2市2町で連携し、共同処理を開始 ・府からの教職員人事権に関する権限移譲に対応し、池田市、豊中市、箕面市、豊能町、能勢町の3市2町で広域連携の方針を決定
歳入の確保	○市税等徴収率の向上 ・債権回収センターによる滞納徴収を実施（継続） ・市債権納付コールセンターを開設し、現年滞納督促を実施 ○受益者負担の適正化 ・予防歯科事業の見直し ・各種がん検診の見直し ○市有財産の活用と未利用土地等の売却 ・法定外公共物（里道・水路等）の払下げ申請に基づく売却 ○新たな歳入確保の取り組み ・市民課番号案内表示機にモニター広告の導入を決定（H23.4～） ・みんなでつくるまちの寄付（継続） ・職員の給料明細書に広告を掲載（継続）
公共施設改革	○管理運営方法の見直し ・青少年野外活動センターの休止 ・市営花園住宅を廃止し、アルビス緑丘の借上げ供用開始 ・働く婦人の家の廃止

行政のスリム化

課 題	取 り 組 み 内 容
人事管理改革	○定員適正化計画の推進 ・1歳児保育士配置基準の見直し ○人事評価システムの充実 ・実地研修を全職種に拡大 ・管理職以上に目標管理制度を導入 ○職員公募制度の活用 ・課長候補者試験の対象者を拡大 ・職員採用試験の面接員を主査・副主幹を対象に公募 ・総務省へ派遣する職員1名を公募 ○職員の人材育成 ・新規採用職員の育成のために研修を充実 ・フィードバック面談の充実のため面談力向上研修を実施（継続） ・新任主査を対象に政策策定研修を実施 ○自治体間の人事交流 ・泉大津市から都市建設部まちづくり課へ技術職1名を受け入れ ・大阪府職員と税務課職員の人事交流を開始 ○池田市懲戒処分等基準の指針の運用 ・職員分限処分指針の策定及び公表
組織機構改革	○組織の大括り化（簡素化）の推進 ・教育委員会組織を改編（室の廃止、課の統合）

民間活力の有効活用	○アウトソーシングの推進 ・なかよしこども園の調理業務を委託 ・総合窓口課及び市民課業務の一部について業務委託化を決定（H23.7～） ・市営住宅管理事業を公共施設管理公社へ委託 ○官民協働事業の推進 ・公民連携に係る研究事業を実施するため、地方自治体公民連携研究会と協定書を締結
-----------	---

市民（顧客）サービスの充実

課 題	取 り 組 み 内 容
電子自治体の構築	○電子申請システムの拡充 ・「みんなでつくるまちの寄付申込」を受付（継続）

開かれた行政

課 題	取 り 組 み 内 容
市民と行政の情報の共有	○情報提供の充実 ・地域安全情報（防犯・防災）を地域へ提供 ・まちづくり出前講座の実施（継続） ・都市計画やまちづくりを楽しんで学ぶ講座「まちづくり学校」を開催
市民と行政の協働の推進	○市政への市民参画 ・地域分権制度における地域コミュニティ推進協議会の予算提案額を増加 ・地域コミュニティリーダー養成講座を開催 ○市民と行政の協働 ・商店街の空き店舗活用に大学生が企画から運営まで参画した「関関COLORS」オープン