

集中改革プラン実施状況結果(平成17年度～21年度)

集中改革プランにおける取組目標

5年間の取組実績

事務・事業の再編・整理、廃止・統合

1. 公共施設の抜本的な見直しを行う

1-1 老人憩いの家「かしの木荘」のあり方を抜本的に見直す
 ・かしの木荘の事業は廃止を含めた抜本的な見直しを行い、施設は他の用途への有効活用を図る

1-2 日野山荘を閉鎖する(民間自主管理の検討)
 ・平成19年度の閉鎖を目途に検討する

◆かしの木荘を廃止し、障害福祉関連との複合化を庁内PTにより検討。
 (経過)
 平成19年度:指定管理者制度を導入。
 平成20年度:新たな福祉政策の推進と用地の有効活用を図るため、「(仮称)日野市発達支援センター基本構想」を策定、かしの木荘の廃止を方向付けた。

◆閉鎖には至らなかったが、今後閉鎖に向け検討。
 (経過)
 平成18年度:指定管理者制度を導入。
 平成22年度:指定管理者制度更新。

2. 図書館業務に嘱託職員を導入し効率化を図る

2-1 平成18年度～平成20年度 図書館業務に嘱託職員を導入する
 ・図書館業務(定型業務)に嘱託職員を導入する

2-2 嘱託職員の業務教育・訓練を実施し能力の向上を図る
 ・嘱託職員への教育・訓練の充実により、質の高いサービスの提供を目指す

◆職員計8人の嘱託職員化完了。
 (経過)
 平成18～20年度に、正規職員8人嘱託職員化。
 ・図書館業務(定型業務)に嘱託職員を導入。
 ◆OJTや計画的な業務教育・訓練を実施し、質の高いサービスを提供。
 ・嘱託職員の業務範囲を拡大し、必要な業務教育・訓練を実施し能力の向上を図った。
 ・図書館業務を円滑・効果的に実施できるものとした。

3. 水道業務を東京都へ全面移管する

3-1 平成20年度末に東京都へ全面業務移管する

◆東京都へ平成20年度水道業務を全面移管(47人減)。
 (経過)
 「東京都水道事業の委託を廃止に関する基本協定」に基づき、東京都へ水道業務を全面移管。
 平成17年度:退職者不補充で、4人減。
 平成18年度:徴収系・給水装置系業務を東京都移管。13人減。
 平成19年度:浄水施設運転系・給水施設系業務を東京都移管。16人減。
 平成20年度:「東京都水道事業の委託を廃止に関する基本協定」に基づき、東京都へ平成20年度水道業務を全面移管。14人減。

4. 平成19年度より地方公営企業法の全部適用を実施し、日野市立病院の健全化を推進する

4-1 病院事業者が、権限と責任を持って病院運営に当たる

◆経営改善の状況を検証しつつ、経営形態として、地方公営企業法の全部適用について検討。
 (検討を一時休止)
 (経過)
 平成18年度:地方公営企業法の全部適用に向けて、全適準備委員会を設置。
 改善項目の洗い出しや改善策の検討を実施。
 平成19年度:公立病院改革ガイドラインに基づく病院改革プランを策定する必要性が生じたため、地方公営企業法の全部適用については、検討を一時休止。
 平成20年度:平成21年2月に病院改革プラン策定(平成20～24年度の5年間)。
 平成21年度:市立病院経営専門監を置き、病院改革プラン推進。

集中改革プラン実施状況結果(平成17年度～21年度)

集中改革プランにおける取組目標

5年間の取組実績

5. 地方公営企業法の全部適用の実施までに、次の健全化の取組を行う

<p>5-1 医師、看護師等を確保し、診療体制の充実を図る</p>
<p>5-2 外来診療開始時間の繰上げ、土曜診療の実施について検討する</p>
<p>5-3 救急体制を充実し、救急患者を積極的に受け入れる</p>
<p>5-4 小児救急の拡充を図る</p> <p>・平成18年度以降 平日準夜こども応急診療のバックアップを行うとともに、医師会及び近隣病院と連携し、更なる小児救急医療の拡充に努める</p>

<p>◆医師、看護師等確保のため院長自ら積極的に行動し確保を図った。</p> <p>(経過)取組み内容 ◇看護師等確保:近隣の看護学校へ直接訪問。 ・関東にある看護学校を中心に採用案内を送付。 ・新聞求人広告、インターネットの求人サイトに動画を掲載。 ・ほぼ毎月看護師採用試験を実施し、新規採用に努めた。 ・看護師修学資金貸付条例を改正(貸付金の増額や免除規定の見直しを実施)。 ◇医師確保:院長自ら医師確保に向け、大学医局へ積極的に訪問し要請。</p>
<p>◆かかりつけ医推進や地域医療連携の推進、拡充に取り組んだ。</p> <p>(経過)取組み内容 ◇改革プランにおいて、市立病院の果たすべき役割。 ・地域医療の機能分担を図る。 ◇市立病院が中核病院としての機能を果たす。 ・外来については検査・入院を必要とする患者に重点を置き、市民の理解を得ながら、一層の病診連携を進めることを明示した。 ・外来診療の拡大についての検討は現在行われておらず、かかりつけ医推進や地域医療連携の推進、拡充に取り組んでいる。</p>
<p>◆二次救急病院としての体制強化のため、断らない救急体制を構築した。 ・救急科所属医師を大幅に見直し、内科系当直を平日に必ず実施し、断らない救急体制を構築。</p> <p>(経過)取組み内容 ◇平成20年4月:院内標榜の診療科として救急科を発足。 ・火曜日・金曜日の午後に限定した救急専門医による「全科対応」の救急診療を開始した。 ・平成20年救急車の受入れ件数:平成19年より142件増加し、1,125件。 ・平成21年:断らない救急体制を構築。 →小児を含む救急医療体制の充実により救急車の受入件数が前年度に比べ倍増した。</p>
<p>◆日野市平日準夜小児初期救急事業(日野市平日準夜こども応急診療所)のバックアップを再開し、小児救急医療の拡充に努めた。</p> <p>(経過) ◇小児科医の体制:小児科医退職に伴い平成20年6月以降休止。 平成20年度:チーム医療を行っているため産婦人科の分べんが休止に追い込まれた。 ・平成20年12月から部分的な分べん再開。 ・平成21年1月:慶応大学の支援を受け小児科部長を、2月には中間指導医を迎え、小児科再建が始まった。 ・小児科チームの5人体制の構築(後期研修医2人の派遣決定)。</p> <p>平成21年度:小児科チーム医療による体制の構築。 ・小児科が東京都指定二次救急医療機関として指定を受け、小児初期救急診療に取り組んだ。 ・小児科医の退職に伴い平成20年6月以降休止していた、日野市平日準夜小児初期救急事業(日野市平日準夜こども応急診療所)のバックアップを再開。</p>

集中改革プラン実施状況結果(平成17年度～21年度)

集中改革プランにおける取組目標
<p>5-5 地域医療連携の拡充を図る</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 病診・病病連携を強化し、紹介患者の増を図る ・ 地域開業医用の確保ベッドの活用を図る
<p>5-6 病院の特殊勤務手当(病院業務手当)の見直しを行う(平成18年度中に検討)</p>

5年間の取組実績
<p>◆市内だけでなく近隣の診療所を訪問し、病診連携登録医の拡大に努めた。 病診連携登録医:累計100医療機関。</p> <p>(経過) 平成18年度:日野市医師会との連絡会を定期開催。 平成19年度:年間20の医療機関を訪問して、病診・病病連携を深めた。 平成20年度:医療機関を訪問して、病診・病病連携を深めた。 平成21年度:地域医療連携協議会を設置。 ・ 急性期医療から慢性期、在宅までを視野に入れた医療従事者の会合実施。 ・ 医師会と定期的な連絡会の開催。 ・ 開業医との症例検討会等を通して意見交換とともに医師間の交流を図った。 ・ 近隣の診療所を訪問し、病診連携登録医の拡大に努めた。</p>
<p>◆病院の特殊勤務手当(病院業務手当)の見直しをし、更に医師の勤労意欲を増進するための改正を実施。</p> <p>(経過) 平成18年度: ・ 手当の改正等:医師手当の減額 医師の救急業務手当・健診業務手当を新設 医師以外の宿日直手当、看護職員の変則勤務手当の改正 平成19年度: ・ 医師の勤労意欲を増進するための改正を行った。 ・ 勤務に応じ支給される入院受入医師手当、救急業務手当、分娩手当の改正。 平成20年度:救急や病棟で頑張る医師、看護師等に対する手当の改定。</p>

民間委託の推進(指定管理者制度の活用含む)

1. 民間委託検討基準に基づき業務を点検し、積極的に民間委託を推進する

2. 土木、公園関係作業業務の民間委託を実施する

<p>2-1 平成19年度 道路補修作業業務(道路課) 2-2 平成21年度 側溝清掃作業業務(道路課)</p>
<p>2-3 平成19年度 現場作業の一部業務(緑と清流課) 2-4 平成20年度以降 現場作業を順次実施(緑と清流課)</p>

<p>◆積極的に民間委託を推進(指定管理者制度の活用含む)。</p> <ul style="list-style-type: none"> ◇小学校給食調理業務の民間委託化(7校) ◇クリーンセンター焼却業務の民間委託化 ◇公共施設に指定管理者制度を導入(134施設) ◇平成19年度開設した駅前ミニ子育て応援施設「モグモグ」業務運営の民間委託化

<p>◆費用対効果の観点と作業員体制により、民間委託化はできなかった。</p> <p>(経過) 平成19年度:委託方針の再検討を進めた。 平成20年度:現在の作業員体制を維持しつつ、第3次行革を踏まえ、今後のあり方を再検討する。 ・ 作業員の削減(11人が6人に)、民間委託費の予算化が厳しく民間委託化はできなかった。</p>

<p>◆費用対効果の観点と作業員体制により、民間委託化はできなかった。</p> <p>(経過) 平成19年度:平成21年度の実施に向け、関係各課と調整を図った(作業員1人減)。 平成20年度:現在の体制を維持しつつ、今後の方針を再検討した。 平成21年度:維持管理予算の削減を受け、緊急雇用臨時職員による対応を行った(4人)。</p>

集中改革プラン実施状況結果(平成17年度～21年度)

集中改革プランにおける取組目標

5年間の取組実績

3. 小学校給食調理業務の民間委託を実施する

3-1 平成18年度～平成21年度まで 8校

◆給食調理業務の自校方式を堅持しながら、民間委託化を実施(7校、31人減)。
(経過)
平成18年度:日野二小・日野四小・日野五小(14人減)。
平成19年度:日野六小・仲田小(9人減)。
平成20年度:夢が丘小(4人減)。
平成21年度:実施せず。
平成22年度:4月に東光寺小で民間委託化を実施(4人減)。※第3次行革実施計画では、22年度の実績。

4. 学校用務員業務の民間委託を実施する

4-1 平成19年度～平成21年度まで 小学校15校

◆民間委託化は、費用対効果の観点から実施できなかったが、引き続き導入に向けた検討を行う。
(経過)
平成19年度:学校用務への民間活力導入の方針を、教育委員会で決定。
平成20年度:用務業務の委託化、嘱託員化については、導入コストの捻出等の課題もあり、具体的には進まなかった。
平成21年度:
・現在の経済状況(コスト)並びに、用務職員の再任用の活用の観点から、今後の方向性について関連部署と協議。
・平成22年度から用務職場における退職者が発生、その後再任用職場として位置付ける。
・現在の財政状況、総合的コストの上の観点から民間委託化はデメリットが多い。
・最終的には、再任用職員を配置しても用務員が不足する学校職場から嘱託員を配置。用務職場の嘱託員化を推進する。

5. クリーンセンター焼却業務の民間委託を実施する

5-1 平成19年度 民間委託を実施する

◆平成19年度より、ごみ焼却炉の運転管理業務(24時間稼働)民間委託化を実施。
(経過)
平成18年度:平成19年度委託化に向け、対象職員に対し、面接等聞き取り調査を実施。
平成19年度:4月より民間委託を開始、経費節減を図った(20人減)。

6. 少子化に伴う保育園等の改革計画に基づき保育園等の改善を図る

6-1 私立保育園の維持継続・公立保育園の用地課題を解消するため、民間移譲・指定管理者制度の導入を検討する

◆保育園の民営化・指定管理者導入計画に基本的な変更はないが、待機児解消に向けた保育園増設が求められている中、当該民営化等の計画は当面保留することとした。
(経過)
平成17年度:保育園等改革計画策定委員会を発足させ、市民委員と参画で検討。
平成18年度:
・保育園の土地を返還しなければならない、たまたいら保育園を平成21年度の民営化対象園とする。
・保育園等改革計画素案を公表し、市民意見を募集、その回答を公表。
概要)在園児の安全安心を第一に考え、一定期間公立と民間事業者との共同保育等の措置をとる。
スムーズな移行を図るが、具体的な手順については保護者と話し合っていく。
平成19年度:
・新こども人口推計により多摩平地区の乳幼児人口増が見込まれる。
・待機児解消のため多摩平地区については保育園2園の開設が必要となった。
平成21年度:
・行財政改革等で示される民間移譲・指定管理者制度導入の計画そのものについて変更はない。
・待機児解消に向けた保育園増設が求められている中、たまたいら保育園ほか2園の民営化は当面保留することとした。

集中改革プラン実施状況結果(平成17年度～21年度)

集中改革プランにおける取組目標

5年間の取組実績

7. 庁内定型業務の民間委託化を図る

7-1 総務定型業務(給料事務・旅費事務・統計事務)の民間委託を実施する

◆現時点で費用対効果が見込めないため、引き続き検討していく。

(経過)
 平成19年度: 庶務事務システムについて、出退勤システムとの連携と併せて業者より説明を受けた。
 給与・旅費事務のアウトソーシング化の検討をした。
 平成20年度: 庶務事務システム・出退勤システムとの連携と併せて業者より説明を受けた。
 現時点で費用対効果が見込めない。
 統計調査担当職員の民間委託は、国及び都においても明確な方針が出ていない。
 平成21年度: 現時点で費用対効果が見込めないため、引き続き検討していく。

8. 公共施設に指定管理者制度を導入する

8-1 平成18年度 16施設を導入する

◆平成18年度から公共施設に指定管理者制度を導入した(134施設)。

(経過)
 平成17年度: 指定管理者基本方針の策定、指定管理者の指定の手続等に関する条例及び規則の制定。
 11条例の一部改正の実施。
 平成18年度: (17施設)とよだ市民ギャラリー、八ヶ岳高原大成荘、市民会館、七生公会堂、東部会館、乗鞍高原日野山荘、勤労・青年会館、日野駅西駐輪場、豊田駅南第四駐輪場、中央福祉センター、特別養護老人ホーム浅川苑、浅川苑サービスセンター、栄町高齢者在宅サービスセンター、つばさ学園、はくちよう学園、やまばと学園、希望の家
 平成19年度: (18施設)たまだいら児童館ふれっしゅ、みなみだいら児童館ぶらねっと、市民農園(11)ほか(5)
 平成20年度: (76施設)地区センター(63)、遊び場(6)、地区広場(7)
 平成21年度: (23施設)交流センター(8)、グラウンド・テニスコートほか(13)、七生福祉センター、湯沢福祉センター

8-2 既設の公共施設に指定管理者制度導入を検討する
 ・グラウンド・テニスコート等体育施設などに導入を検討する
 8-3 新規設置施設は指定管理者制度を導入する
 ・(仮称)市民スポーツセンターなどの新規設置施設に指定管理者制度を導入する

◆既存の公共施設(グラウンド・テニスコートほか)に指定管理者制度を導入した(12施設)。

(経過)
 平成21年度: グラウンド・テニスコート(11施設)
 ◆新規設置施設に指定管理者制度を導入した。
 (経過)
 平成19年度: 新規施設について検討を行った。
 ・駅前ミニ子育て応援施設: 指定管理者に移行できる条件が整わないので業務についてのみ委託。
 委託判断要素: 使用の許可などの行政処分については市が行う。
 市政策的要素が強く市直営で運営していくことが望ましい。
 平成21年度: 平山季重ふれあい館内の交流センターに導入。

集中改革プラン実施状況結果(平成17年度～21年度)

集中改革プランにおける取組目標

5年間の取組実績

定数管理の適正化

1. 職員適正化計画を策定し、退職者不補充により定数の削減を図る

- 1-1 民間委託、再任用職員、再雇用職員、臨時職員等の多様な人材の活用等により職員定数の適正化に取り組む
- 1-2 平成22年4月1日までに150人の削減を図る(退職者不補充)
 - ・平成17年4月1日現在職員数1,499人から150人を減員して1,349人体制にする

◆退職者不補充により定数の削減を図った。

(経過)

◇H21年度達成:155人削減(退職者不補充)1,344人体制。

平成17年度:51人純減。

参考)戸籍電算システム化4人減、水道事業移管4人減、退職者不補充6人減、建築確認事務1人減など

平成18年度:44人純減。

参考)小学校給食の民間委託化14人減、図書館職員の嘱託職員化4人減、統計事務1人減、水道事業移管13人減 など

平成19年度:39人純減。

参考)クリーンセンター焼却業務の民間委託化20人減、水道事業移管16人減、児童館に指定管理者制度導入2人減 など

平成20年度:12人純減。

参考)水道事業移管など

平成21年度:9人純減。

参考)東光寺小学校給食の民間委託4人減(平成22年4月) など

純減数目標数値

	平成17年4月1日	平成18年4月1日	平成19年4月1日	平成20年4月1日	平成21年4月1日	平成22年4月1日	合計
職員数	1,499人	1,475人	1,455人	1,418人	1,387人	1,349人	
純減数		24人	20人	37人	31人	38人	150人

純減数目標数値

	平成17年4月1日	平成18年4月1日	平成19年4月1日	平成20年4月1日	平成21年4月1日	平成22年4月1日	合計
職員数	1,499人	1,448人	1,404人	1,365人	1,353人	1,344人	
純減数		51人	44人	39人	12人	9人	155人

退職者数

	平成17年度	平成18年度	平成19年度	平成20年度	平成21年度	合計
退職者	29人	25人	43人	40人	48人	185人

集中改革プラン実施状況結果(平成17年度～21年度)

集中改革プランにおける取組目標

5年間の取組実績

2. 民間委託による職員定数の削減を図る業務

2-1 小学校給食調理業務
2-2 学校用務員業務
2-3 少子化に伴う保育園等の改革計画で位置づけられた業務
2-4 土木、公園関係作業業務
2-5 クリーンセンターのごみ焼却業務
2-6 庁内定型業務

<p>◆小学校7校の給食調理業務を自校方式を堅持しながら、民間委託化を実施し、定数の削減を図った(31人減)。</p> <p>(経過) 平成18年度:日野二小・日野四小・日野五小(14人減)。 平成19年度:日野六小・仲田小(9人減)。 平成20年度:夢が丘小(4人減)。 平成21年度:実施せず。 平成22年4月:東光寺小で民間委託化を実施(4人減)。</p>
<p>◆民間委託化は、費用対効果の観点から実施できなかったが、引き続き導入に向けた検討を行う。</p> <p>(経過) 平成19年度:学校用務への民間活力導入の方針を、教育委員会で決定。 平成20年度:用務業務の委託化、嘱託員化については、導入コストの捻出等の課題もあり、具体的には進まなかった。 平成21年度: ・現在の経済状況(コスト)並びに、用務員の再任用の場作りの観点から、今後の方向性について関連部署と協議。 ・平成22年度から用務職場における退職者が発生、その後再任用職場として位置付ける。 ・委託化は現在の財政状況、総合的コストの上の観点からデメリットが多い。 ・最終的には、再任用職員を配置しても用務員が不足する学校職場から嘱託員を配置。用務職場の嘱託員化を推進する。</p>
<p>◆保育園の民営化・指定管理者導入計画に基本的な変更はないが、待機児解消に向けた保育園増設が求められている中、当該民営化等の計画は当面保留することとした。</p>
<p>◆民間委託化は、費用対効果の観点と作業員体制から実施できなかったが、引き続き導入に向けた検討を行う。</p> <p>(経過) 平成19年度:委託方針の再検討を進めた。 平成20年度:現在の作業員体制を維持しつつ、第3次行革を踏まえ、今後のあり方を再検討する。 ・作業員の削減(11人が6人に)、民間委託費の予算化が厳しく民間委託化はできなかった。</p>
<p>◆平成19年度から、ごみ焼却炉の運転管理業務(24時間稼働)民間委託化の実施(20人減)。</p> <p>(経過) 平成18年度:平成19年度委託化に向け、対象職員に対し、面接等聞き取り調査を実施。 平成19年度:4月から民間委託を開始、経費節減を図った(20人減)。</p>
<p>◆民間委託化は、現時点では費用対効果が見込めないため、引き続き検討していく。</p> <p>(経過) 平成19年度:庶務事務システムについて、出退勤システムとの連携と併せて業者より説明を受けた。給与・旅費事務のアウトソーシング化の検討をした。 平成20年度:庶務事務システム・出退勤システムとの連携と併せて業者より説明を受けた。 現時点で費用対効果が見込めない。 統計調査担当職員の民間委託は、国及び都においても明確な方針が出ていない。 平成21年度:現時点で費用対効果が見込めないため、引き続き検討していく。</p>

集中改革プラン実施状況結果(平成17年度～21年度)

集中改革プランにおける取組目標

5年間の取組実績

3. 臨時職員、再任用職員、嘱託員等の活用により職員定数の削減を図る業務等

3-1 少子化に伴う保育園等の改革計画で位置づけられた業務(現在検討中)
3-2 図書館業務

◆保育園の民営化・指定管理者導入計画に基本的な変更はないが、待機児解消に向けた保育園増設が求められている中、当該民営化等の計画は当面保留することとした。
◆正規職員を嘱託職員化した(平成18～20年度で8人)。 (経過) 平成17年度:嘱託職員導入新規予算要求。 平成18年度:職員4人を嘱託職員化(中央図書館2人、高幡・多摩平図書館各1人)。 平成19年度:職員2人を嘱託職員化(中央図書館1人、高幡図書館1人)。 平成20年度:職員2人を嘱託職員化。 ・結果、職員計8人の嘱託職員化完了。

4. 組織運営上、職員定数が削減となる業務等

4-1 小学校の統合に係る業務(給食調理、用務、栄養指導)
4-2 建築確認業務
4-3 水道業務(都への全面移管)

<小学校統合> (経過) 平成18年度:平山小学校・平山台小学校 平成20年度:百草台小学校・三沢台小学校 → 七生緑小学校
◇3人減。
◇東京都へ平成20年度水道業務を全面移管完了で、47人減。

5. 職員の意識改革を図る

5-1 職員全体のレベルアップを図る
5-2 個々の職員に応じたプログラムで能力アップを図る

◆職員の意識改革につながるシステムづくりに取り組み、職員全体のレベルアップを図った。 (経過) 平成17年度: ・人事評価システムに伴う自己評価(行動評価・業績評価)を実施。 ・人事評価システムに伴う上司評価(行動評価・業績評価)を実施。 ・人事評価システム目標設定、行動評価基準を確認。 平成18年度: ・人材育成基本方針策定委員会(3回)・作業部会設置(4回)開催。 ・人材育成基本方針策定。 ・人事評価システム見直し検討。 平成19年度: ・「日野市人材育成基本方針」に基づき、人事評価システムの再構築。 平成20年度: ・新人事評価システムによる評価の実施。 平成21年度: ・人事評価制度実施にあたり評価者と被評価者が育成面談を行った。
◆個々の職員の資質・能力に応じた研修プログラムを実施した。 (経過) 平成17・18年度: ・職層研修、メンタルヘルス、評定者訓練、政策立案能力、コーチング、ファシリテーション、実務研修、 ・接遇研修、実務研修(職員研修所)、IT研修、現場監督研修、専門職等研修(職員研修所)を実施。 平成19・20・21年度: ・研修計画を策定し、これに沿って研修を実施。

集中改革プランにおける取組目標

5年間の取組実績

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、退職手当等諸手当の見直し等)

1. 人事院及び東京都人事委員会勧告に沿った適正な給与改定を実施する

◆人事院及び東京都人事委員会勧告に沿った適正な給与改定を実施。
 ・都の給与制度に準拠しているため、改定率等については、東京都人事委員会の勧告に従うこととした。

(経過)

平成17年度:
 ・賃金平均0.85%マイナス(諸手当込み)。
 ・一時金4.45月。

平成18年度:
 ・賃金平均0.31%マイナス(諸手当込み)。
 ・一時金改定なし。

平成19年度:
 (平成20年1月1日実施)
 ・給料月額を2.3%程度引き下げ、地域手当を2.5%上げた。

平成20年度:
 (平成20年4月1日実施)
 ・期末勤勉手当については、0.05月引き上げを行い、年間支給月数を4.45月から4.5月とした。

(平成21年1月1日実施)
 ・東京都人事委員会勧告のうち、給料月額を0.09%(公民較差分)程度引き下げ。

(平成21年2月1日実施)
 ・地域手当を13.5%から国基準である12%に引き下げ。

平成21年度:
 (平成22年1月1日実施)
 ・給料月額を2.0%(公民較差0.35%分を含む)引き下げ。

2. ラスパイレス指数の適正化を図り、給与水準の目標はラスパイレス指数100以下とする

◆給与水準の目標はラスパイレス指数100以下を目標とし、超える場合は給与削減措置等適正化に向けて取り組んだ。平成17年度は100を下回り、21年度は101.4となったが、東京26市の平均より下位にある。

(経過)

平成17年度:99.9、平成18年度:101.3、平成19年度:102.6、平成20年度:101.3、平成21年度:101.4
 (未達成)。

集中改革プラン実施状況結果(平成17年度～21年度)

集中改革プランにおける取組目標

5年間の取組実績

3. 職務給の徹底を図る

3-1 給与制度運用措置(わたり運用)を廃止する(平成18年4月1日実施)

◆給与制度運用措置(わたり運用)を平成18年4月1日に廃止。
・平成18年度実施済み。約200万円減。

4. 職務給導入の効果、国・都や他市の状況を勘案し調整手当率の見直しを行う(平成18年度中に検討)

◆国・都や他市の状況を勘案し、地域手当率の見直しを行った。
(経過)
平成17年度:
・平成17年4月1日～平成17年6月30日:11%。
・平成17年7月1日～平成18年6月30日:12%。
平成18年度:
・平成17年7月1日～平成18年6月30日:12%。
・平成18年7月1日～ :11%。
・給与改定時に、率の引き上げ(11%→12%)について検証したが、財政状況を勘案した中、十分な効果が得られてないと判断し、見送った。
平成19年度:
(平成20年1月1日実施)
・東京都人事委員会勧告をふまえ、給料月額を2.3%程度引き下げ、地域手当を2.5%上げた。
平成20年度:
(平成21年1月1日実施)
・東京都人事委員会勧告のうち、給料月額を0.09%(公民較差分)程度引き下げた。
・地域手当を13.5%から国基準である12%に引き下げた(平成21年2月1日実施)。
◇地域手当率:平成19年度11.0% 平成20年度13.5% 平成21年度12.0%
平成21年度:
(平成22年1月1日実施)
・東京都人事委員会勧告に準じ、給料月額を2.0%(公民較差0.35%分を含む)引き下げた。

5. 期末勤勉手当傾斜配分の見直しを行う(平成18年4月1日実施)

5-1 加算対象の年齢要件を撤廃し役職職員のみ適用する
・【見直し後】20%=部長職、15%=課長職、10%=課長補佐職、7%=係長職、5%=主任職

◆加算対象の年齢要件を撤廃し、役職職員のみ適用した。
・部長職:20%、課長職:15%、課長補佐職:10%、係長職・主任長7%、主任職:5%(平成23年度から実施)。
主事・主任の加算率は、平成22年度末までの経過措置であり、本則は「主任5%、主事0%」
(経過)
平成18年度:
(旧)
・部長職、56歳以上の課長職:20%、56歳未満の課長職、52歳以上の課長補佐職:15%、52歳未満の課長補佐職、46歳以上の係長職、48歳以上の主事職:10%、33歳以上の係長職、43歳以上の主事職:7%、33歳未満の係長職、33歳以上の主事職:5%。
(新)
・加算対象の年齢要件を撤廃し、役職職員のみ適用する。部長職:20%、課長職:15%、課長補佐職:10%、係長職・主任長・50歳以上の主任、主事:7%、主任職・40歳以上の主事:5%。
平成19年度:前年度に見直し済。
◇平成18年度実施済み。5,000万円減。

集中改革プランにおける取組目標

5年間の取組実績

6. 管理職手当の見直しを行う(平成18年度中に検討)

- 6-1 支給率に適切な格差を設ける
- 6-2 定率制から定額制に改善する
 - ・年功序列要素を排除する

◆管理職手当の見直しを行った。(定率制から定額制に改善)(年功序列の排除)平成20年4月1日導入。

(経過)

- ・支給率に適切な格差を設けた。(平成20年度より定額化実施)(年功序列の排除)

平成18年度:

- ・近隣市町村等の実態についての情報収集。
- ・定額制導入との比較考量。

※東京都＝導入に向けての検討段階。

平成19年度:

- ・平成20年4月1日から管理職手当の定額化を導入することを決定。

平成20年度:

- ・平成20年4月1日から管理職手当の定額化を導入した。

7. 係長職手当を廃止する

- 7-1 平成18年4月1日から段階的に実施する
- 7-2 平成20年4月1日に全廃する

◆係長職手当を平成20年度から廃止(約1億3千万円減)。

(経過)

平成18年度:係長職手当15%を10%に削減した。

平成19年度:係長職手当を5%に削減した。

平成20年度:係長職手当全廃。

8. 退職手当等の見直しを行い、退職時特別昇給の廃止と55歳昇給停止の検討をする

- 8-1 退職時特別昇給を廃止する(平成18年4月1日実施)

◆退職時特別昇給を廃止した(平成18年度廃止)。

(経過)

平成18年度:退職時特別昇給(勤続20年で1号昇給)制度を廃止。

- 8-2 55歳昇給停止を給与構造改革の中で検討する(平成18年度中に検討)

◆55歳昇給停止を給与構造改革の中で検討した。

(経過)

平成18年度:

- ・東京都、他市の動向を踏まえ検討。
- ・モチベーション維持の観点から、昇給の停止ではなく、他の手法の導入を検討。

※国は平成18年1月から、また、東京都は同年4月から、それぞれ給与構造改革を実施したが、55歳以上の職員については昇給を抑制するようである。

平成19年度:引き続き、検討を行った。

平成20年度:継続検討給与構造改革の中で「55歳昇給抑制」として検討中。

平成21年度:査定昇給導入と合わせて55歳昇給抑制について検討した。

集中改革プランにおける取組目標

5年間の取組実績

9. 勸奨退職制度の見直しを行う(平成18年度中に検討)

9-1 年齢要件を引き下げる
9-2 年齢加算措置を導入する

◆職員の新陳代謝の促進による組織活性化の見地から勸奨退職制度の見直しを行った。
・平成20年度から運用について見直し。

(経過)
平成17年度:平成16年度勸奨退職者12人。
【従来】
(1)50歳から58歳までが対象(勤続年数は不問)。
(2)(1)の要件を満たせば誰でも退職勸奨を受けることができる。
平成18年度:平成17年度勸奨退職者7人。
平成19年度:平成20年度以降、勸奨退職は次のような取り扱いにすることとなった。
【改正】
(1)50歳から58歳までが対象であるが、勤続20年以上の在職年数を必要とする。
(2)人事管理上必要が生じた場合、または財政状況上必要が生じた場合に、任命権者が実施する。
(3)本人の非違によらず、退職の意思を有すること。
平成20年度:運用について見直した。
平成21年度:勸奨退職の対象年齢の拡大について検討した。

10. 住居手当の見直しを行う(平成18年4月1日実施)

10-1 支給金額を見直す

◆住居手当を国及び他市の状況を踏まえ、見直しを行った(平成18年度実施)。
・住宅手当は東京26市の平均より下位にある。
・平成19年1月より世帯主(準ずる者)のみ支給:約7,600万円減。

(経過)
平成17年度:同居者8,500円→0円、扶養あり15,500円→16,500円。
平成18年度:
(平成18年4月1日実施)
扶養あり16,500円→10,500円、扶養なし 15,500円→9,900円、
借家加算5,000円。
(平成19年1月1日実施)
支給対象を「世帯主(準ずる者を含む)」に限定、借家加算2,000円。
約7,600万円減。

11. 扶養手当の見直しを行う(平成18年4月1日実施)

11-1 支給金額を見直す

◆扶養手当を国及び他市の状況を踏まえ、見直しを行った(平成18年度実施。約3,300万円減)。
・扶養手当は東京26市の平均より下位にある。

(経過)
平成17年度:配偶者・欠配第一子 17,500円→16,500円。
平成18年度:
(平成18年4月1日実施)
配偶者・欠配第一子 16,500円→14,500円、
その他扶養8,400円→7,000円、加算5,200円→4,000円。
(平成19年1月1日実施)
配偶者・欠配第一子 14,500円→13,500円。
平成19・20年度:前年度までに見直し、実施済みである。

集中改革プラン実施状況結果(平成17年度～21年度)

集中改革プランにおける取組目標	5年間の取組実績
12. 通勤手当の見直しを行う(平成18年4月1日実施)	
<p>12-1 自転車等の支給対象距離を見直す</p>	<p>◆通勤手当の見直しを平成18年度実施。 ・距離2Km以上が支給対象。約580万円減。</p> <p>(経過) 平成18年度:従来通勤距離片道1km以上の職員を支給対象としていたが、改正後は片道2km未満の職員には支給しない。</p>
13. 時間外勤務の縮減を図り、平成14年度時間外手当の決算額と比較し、実績の50%縮減(2億円→1億円)を目指す	
<p>13-1 時間外勤務管理委員会を設置する 13-2 所属長の指導による各職場レベルでの取り組みを図る</p>	<p>◆平成17年度時間外勤務管理委員会を設置。 ◆時間外勤務の縮減を図るため、一斉退庁日(月・水・金)の励行を実施。</p> <p>(経過) 平成17年度: ・時間外勤務の縮減に関する基本指針を策定。 ・時間外勤務管理委員会設置。 平成18・19・20年度: ・時間外勤務管理委員会を年4回開催し、時間外勤務実績を報告。 ・時間外勤務管理委員会委員長が月45時間を越える時間外勤務が2月以上続いた職員に対し、個別面接を実施。 ・ノー残業デイ(水・金曜日)を徹底。 平成20年度: ・市民税課の事務効率化(時間外勤務削減)を図った。 結果:昨年度と比較して、時間外勤務が2,700時間(約4,700時間→約2,000時間)削減した。 平成21年度: ・一斉退庁日の励行(9月まで:水・金の2日、10月以降:月・水・金の3日)。</p>
14. 初任給格付けの見直し	
<p>14-1 公民較差なしでの経験格付けとする(平成18年4月1日実施)</p>	<p>◆年齢格付けを廃止し、経験格付けとした(平成18年度実施)。</p> <p>(経過) 平成17年度: ・年齢別最低保障制度(26歳までは1歳1号、27歳から30歳までは2歳1号)の廃止検討。 平成18年度: ・初任給・昇格基準の改正。 ・職員の初任給決定時に行っている年齢別最低保障制度(26歳までは1歳1号、27歳から30歳までは2歳1号)の廃止。 ・格付けは経験値(主に職歴)のみによる。 ・民間企業経験者については、同種同業の場合は経験値を10割換算する。</p>
15. 調整昇給を廃止する(平成18年4月1日実施)	
	<p>◆調整昇給を廃止した(平成18年度実施)。</p> <p>(経過) 平成17年度:一定年齢に達した者(47歳、52歳、57歳、59歳)に一齐に昇給短縮を行う調整昇給の廃止検討。 平成18年度:一定年齢に達した者(47歳、52歳、57歳、59歳)に一齐に昇給短縮を行う調整昇給を廃止。</p>

集中改革プランにおける取組目標

16. 費用弁償(出張旅費の日当)の廃止を検討する(平成18年度中に検討)

17. 互助会運営費に対する市交付金の見直しを行う(平成18年度中に検討)

5年間の取組実績

◆日当(日帰り出張)の廃止(平成20年7月廃止)。約40万円減。

(経過)

平成18年度:東京都、他市の動向を踏まえ、廃止検討。
平成19・20年度:平成20年7月以降、日帰り日当を廃止することに決定。

◆互助会運営費に対する市交付金の見直しの実施(「平成17年度比で5年間で30%」の削減を平成18年度達成)。

平成17年28,000千円→平成22年5,000千円(23,000千円減)。

(経過)

平成17年度:市からの交付金の割合:会費1に対して交付金0.7の28,000千円。
平成18年度:市からの交付金の割合:会費1に対して交付金0.6の24,000千円。
平成19年度:目標は達成済だが、他市の状況を見て引き続き見直しを行った。
平成20年度:平成18年度で達成済。
平成21年度:目標は達成済だが、他市の状況を見て引き続き見直しを行った。

第三セクター(外郭団体)の見直し

1. 日野市福祉事業団の発展的な解散を視野にいれた抜本的な改善を図る

◆日野市福祉事業団の発展的な解散を視野に入れた抜本的な改善の検討。

平成18年度:12月に事業団内に職員による「あり方検討委員会」を発足。
今後の事業団のあり方について、検討を開始。

2. 市の直営施設(福祉事業団運営)を抜本的に見直す

2-1 平成19年度 浅川苑を民間に移譲する
2-2 浅川苑サービスセンターの民間移譲を検討する
2-3 栄町サービスセンターの民間移譲を検討する

◆市の設置施設(福祉事業団運営)を抜本的に見直した。

- ・特養浅川苑及び浅川苑サービスセンターを民間移譲(平成20年4月)。
- ・栄町サービスセンター民間移譲の検討、その前段作業となるグループリビング廃止の取組を実施(平成21年度)。

(経過)

平成17年度:抜本的な見直しを検討。
平成18年度:移譲先を公募し、選定委員会の審査を経て、交渉相手となる社会福祉法人を正式に決定。
平成19年度:
・平成20年4月の特養浅川苑及び浅川苑サービスセンターの民間移譲決定。
・検討:栄町サービスセンター。
平成20年度:4月1日から、(社福)寿優和会に特養浅川苑及び浅川苑サービスセンター移譲を実施。
平成21年度:平成22年度以降に向けた栄町サービスセンター民間移譲の検討と、その前段作業となるグループリビング廃止の取組を実施。

集中改革プランにおける取組目標	5年間の取組実績
<p>2-4 つばさ学園・はくちょう学園の発展的独立を図る</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ つばさ学園のNPO法人化もしくは社会福祉法人化を図る ・ はくちょう学園のNPO法人化もしくは社会福祉法人化を図る 	<p>◆つばさ学園・はくちょう学園の発展的独立を検討した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 「あり方検討委員会」で平成19年度から検討続行。 <p>(経過)</p> <p>平成19年度:</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 福祉事業団に「あり方検討委員会」が設置。 ・ 障害福祉課職員1人が参加し、同委員会において検討された事項は報告書にまとめられ、市に提出された。 <p>平成20・21年度:</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ あり方検討委員会による報告書が取りまとめられたが、栄町サービスセンターの進捗状況、障害者自立支援法施行後の毎年の制度見直しなどにより、庁内関係部署での検討を引き続き実施。
<p>2-5 希望の家の事業を拡大する</p>	<p>◆市立希望の家を建替えることで、事業を再編・拡充して整備した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ (仮称)すこやか子どもセンター整備検討委員会の立ち上げ(平成18年度)。 <p>(経過)</p> <p>平成18年度:(仮称)すこやか子どもセンター整備検討委員会の立ち上げ。</p> <p>平成19年度:</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 施設の整備及び運営について庁内調整を実施。 ・ (仮称)すこやか子どもセンター(発達支援センター)開設準備検討委員会を設置するための要綱等の整備を実施。 ・ 下部組織としてワーキングチームを設置、委員会に向けた資料作成の実施。 <p>平成20年度:開設準備検討委員会により基本構想を取りまとめ、平成20年12月に市長に報告。</p> <p>平成21年度:「(仮称)日野市発達支援センター基本構想」を基に、建物の基本計画を作成。</p>
<p>3. 日野市社会福祉協議会の運営を見直す(福祉政策課)</p>	
<p>3-1 人事給与制度を抜本的に見直し人件費の削減を図る</p>	<p>◆平成18年度から3カ年計画で給与体系を見直し、適正化を図った(平成20年度)。</p> <p>(経過)</p> <p>平成18年度:本俸:5%減、地域手当:1%減、扶養手当:配偶者△2,000円、その他△1,400円、住居手当:扶養者有 △6,000円、同なし△5,600円、係長手当:△7,500円、主任手当:△5,000円。</p> <p>平成19年度:本俸4%を削減(改定の実施)。</p> <p>平成20年度:本俸4%削減及び係長・主任手当を廃止(改定の実施)。</p>

集中改革プランにおける取組目標	5年間の取組実績
<p>3-2 新たな業務を開発し実施する</p>	<p>◆既存事業の見直しを含めた新たな事業計画を定めた「日野市地域福祉活動計画」策定。 ・新たな業務:平成21年10月1日に「権利擁護センター」を開設。</p> <p>(経過) 平成18年度: ・平成19年度～21年度3カ年にわたる活動計画を策定。 ・4検討部会(経営・運営検討部会、市民活動支援検討部会、当事者支援検討部会、権利擁護・成年後見人検討部会)及び地域福祉活動計画策定委員会の立ち上げ及び検討の開始。</p> <p>(活動内容) 平成18年度:3月「日野市地域福祉活動計画」策定。 ・基本理念を「市民が主役の福祉コミュニティづくり—点から線、線から輪へ—」とし、既存事業の見直しを含めた新たな事業計画を定めた。 平成19年度: ・地域福祉権利擁護センターについては、平成19年度中に行った検討に基づき、平成20年度にセンター構築に向けた具体的な取組みを行っていくこととした。 平成20年度: ・「地域福祉権利擁護・成年後見センター検討委員会」による報告書がまとまり、権利擁護センター設立に向けた具体的な作業に着手。 平成21年度: ・地域福祉活動計画の改定作業を行った。 ・10月1日に「権利擁護センター」を開設した。</p>
<p>4. シルバー人材センターの運営を見直す</p> <p>4-1 人事給与制度を抜本的に見直し人件費の削減を図る</p>	<p>◆平成18年度から3カ年計画でプロパー職員給料の13%削減を行い、人件費の適正化を図った(平成20年度完了)。</p> <p>(経過) 平成17年度: ・平成18年度から3年間の目標を掲げ、第3次中期計画を策定。同計画の柱は以下の3点。 ①人事給与制度を抜本的に見直し人件費の削減を図る。 ②新たな自主事業や新規契約を開拓するとともに就業の質の向上を図る。 ③費用対効果を意識した運営を目指す。</p> <p>平成18年度: ・7月1日から、給料表の各級・各号から5%削減を実施(19年度は9%、20年度は13%)。 ・7月1日から、地域手当を12%から11%に引き下げた。 ・わたり運用の廃止。</p> <p>平成19年度: ・平成18年度からの3カ年計画どおり、本俸の削減を行い、人件費の適正化を図った。</p> <p>平成20年度: ・平成18年度から実施していた給与表約13%引き下げについて、2年間の経過措置を経て、完全実施。</p>

集中改革プランにおける取組目標	5年間の取組実績
<p>4-2 新たな業務や収益事業を開発し実施する</p>	<p>◆新たな業務や収益事業を開発し実施。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・目標値の達成: <ol style="list-style-type: none"> ①事務費率の引き上げ:5%から10%。 ②経費削減に対する取組み:車両台数を1台減(約140万円の収益アップ)。 ③市民の要望を取り入れた新規事業の展開:火災報知機及び家具転倒防止金具事業を立ち上げ。 <p>(経過)</p> <p>平成17年度:</p> <ul style="list-style-type: none"> ・就業開拓員を7月から3人配置(新規開発した契約金額 6,912千円)。 ・教室事業は1月から「囲碁」、「エッセイ」の2教室を実施。 <p>平成18年度:</p> <ul style="list-style-type: none"> ・就業開拓員を17年度に引き続き、4月から3人配置(新規開発した契約金額40,776千円)。 ・教室事業は上半期(5教室)下半期(4教室)を実施。 ・アンテナショップの導入検討を試みたが立地条件等がかみ合わず実現に至らなかった。 <p>平成19年度:</p> <ul style="list-style-type: none"> ・新規教室事業については、5教室を実施。 ・就業開拓専門員4人を配置し、市内事業所を訪問し就業開拓を実施。 ・労働者派遣事業の導入等について検討を行った。 <p>平成20年度:</p> <ul style="list-style-type: none"> ①事務費率の引き上げ:現在の事務費率5%から10%に向けて段階的引き上げを実施。(約140万円の収益アップ)今後も引き続き実施していく。 ②経費削減に対する取組み:車両台数を1台減らし、年間リース料50万円の削減を図った。 ③市民の要望を取り入れた新規事業の展開:市民ニーズの研究を重ね、平成20年度は火災報知機及び家具転倒防止金具事業を立ち上げ、シルバーが掲げた目標値も達成できた。
<p>5. (株)日野市企業公社の運営の改善を図る(企画調整課)</p> <p>5-1 職員の意識改革を図る</p> <ul style="list-style-type: none"> ・給料表の見直し、人事評価基準の導入、研修の導入 	<p>◆職員の意識改革を図った(給料表の見直し、研修の導入)。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・給料(表)の見直しを実施。 ・全職員を対象に接遇研修を実施。 <p>(経過)</p> <p>平成17年度:給料(表)の見直し、1.5%削減。</p> <p>平成18年度:</p> <ul style="list-style-type: none"> ・改善計画を作成。 ・給料(表)の見直しについて、3%削減、12月一時金については組合と決着がつかないため、成績率相当分として7万円を凍結し、暫定支給。 ・研修について、接遇マニュアルを作成し、全社員へ周知徹底。 ・業務の見直し:委託業務についての見積合わせをさらに徹底。 ・人件費について、臨時社員について時間給の見直しを実施。 <p>平成19年度:</p> <ul style="list-style-type: none"> ・より良いサービスを目指し、全職員を対象に接遇研修を実施。 ・給料表の見直しを行い、対前年比手当込みで△15%を実現。 <p>平成20年度:</p> <ul style="list-style-type: none"> ・サービスの向上と企業体力の強化を目指し、全職員を対象に接遇研修を実施。 ・給料表見直し及び賃金引下げを実施。 <p>平成21年度:継続的に実施。</p>

集中改革プラン実施状況結果(平成17年度～21年度)

集中改革プランにおける取組目標
<p>5-2 内部改革に取組み企業体力の強化を図る</p> <ul style="list-style-type: none"> ・コスト削減目標を設定し、提供するサービスの向上を図る <p>5-3 民間経営のノウハウを取り入れ業務拡大(自主事業の開発)を図る</p> <ul style="list-style-type: none"> ・営業を強化し、自立した企業経営を目指す ・民間経験者の役員登用を検討する ・情報を積極的に公開する

5年間の取組実績
<p>◆コスト削減目標を設定し、提供するサービスの向上を図った。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・第13期の売上高を5億6,100万円とし、最終的な税引前利益2,000万円を達成し、300万円を市に配当。 <p>◆自主事業の拡大を図った。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ホームページの充実、監査役・取締役等に民間経験者を登用し、土地区画整理事業などで売上の拡大を実現。 <p>(経過)</p> <p>平成17年度:</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ホームページ、平成14年度以降順次充実。 ・監査役に民間経験者登用。 <p>平成18年度:</p> <ul style="list-style-type: none"> ・再リース、競争入札制度の徹底。 ・求人は広告とホームページ併用。 ・監査役に加え取締役に民間経験者登用。 ・売り上げ目標5億4,000万円を設定(17年度5億1,400万円)。 ・19年度から建築物清掃業登録をすべき資格、取得を含め準備中。 ・17年度決算公開中・自販機の設置(東部会館)。 <p>平成19年度:</p> <ul style="list-style-type: none"> ・第13期の最終売上高目標6億900万円に対し、実績は5億6,100万円で、差引△4,800万円(7.9%減)未達という結果となった。 ・民間経験者の登用では、取締役4人中1人、監査役2人中2人を実現した。 <p>平成20年度:</p> <ul style="list-style-type: none"> ・サービスの向上と企業体力の強化を目指し、全職員を対象に接遇研修を実施。 ・土地区画整理事業などの自主事業によって売上の拡大を実現した。 <p>平成21年度: 継続的に検討。</p>

経費節減等の財政効果

歳入関係項目

1. 算出基準により、手数料・使用料の定期的な見直しを実施(4年に1回)する

<p>1-1 手数料・使用料算出基準を策定する(算出基準、受益者負担等)</p> <p>1-2 手数料・使用料の見直しを実施する</p>
--

<p>◆庁内プロジェクトチーム(庁内PT)で使用料の見直しを実施した。</p> <p>(経過)</p> <p>平成20年度:</p> <ul style="list-style-type: none"> ・庁内PTで取りまとめた使用料算定基準を検証。 ・市基準として決定。 ・新たに使用料を設ける施設と使用料改定施設の洗い出しを実施。 <p>※21年度にプロジェクトチームを立ち上げ検討予定(平成22年10月改定予定)。</p>

集中改革プランにおける取組目標

- 2. 市税の徴収率の向上を図る
- 3. 税等の滞納に備え徴収体制の強化を図る

2. 市税の徴収率の向上を図る
 2-1 市税の現年徴収、滞納繰越分の徴収率の向上を図る

3. 税等の滞納に備え徴収体制の強化を図る
 3-1 市税・国保税の口座振替利用率の向上を図る
 3-2 市税等徴収員を活用し、現年度優先の徴収体制を確保する
 3-2 市税等徴収員を活用し、現年度優先の徴収体制を確保する
 3-4 公売専門チームを発足させ土地公売を年数回実施する
 3-5 自動電話催告システムの導入を検討する

5年間の取組実績

◆市税の現年徴収、滞納繰越分の徴収率向上のため、徴収体制の強化を図った。

- ・徴収率は平成20年秋以降の世界的な不況の影響を受けながらも、現年は下げ幅を最小減に留めた(平成20・21年度)。
- ・滞納繰越分については特別催告等の強化により向上(平成20・21年度)。

(経過)

平成17年度:市税の口座振替利用率25.7%を目指す。
 ・徴収員による電話催告、個別訪問の強化、税専用収入役口座の開設。
 ・軽自動車税コンビニ収納実施、マルチペイメントネットワーク導入検討、クレジットカード決済導入検討。
 ・分納管理システムの構築。

平成18年度:市税の口座振替利用率28.6%を目指す。
 ・新たに国保税、督促状・口座振替不能通知(市税・国保税)のコンビニ収納の実施。
 ・マルチペイメントネットワーク導入検討、クレジットカード決済導入の検討。

平成19年度:月次の収納進行管理を実施。
 ・目標未達部分に係る是正措置をその都度講じた結果、徴収率は現年度分、過年度分とも平成16年度より向上。

平成20年度:クレジットカード収納の本格導入。
 ・分割納付をシステム化し、分割納付の管理を強化。
 ・徴収率は秋以降の世界的な不況の影響を受けながらも、現年は下げ幅を最小減に留め、滞納繰越分については特別催告等の強化により向上。

平成21年度:分割納付システムによる分割納付の管理を強化。
 ・徴収率は経済の悪化を受けながらも、現年は下げ幅を最小減に留め、滞納繰越分については特別催告等の強化により向上。

集中改革プランにおける取組目標

5年間の取り組み成果

4. 介護保険料の徴収率の向上を図る

4-1 介護保険料の現年徴収、滞納繰越分の徴収率の向上を図る

◆現年徴収、滞納繰越分の徴収率の向上を図った。
 ・現年徴収率＝98.59%(平成21年度)。
 ・滞納繰越分徴収率＝16.43%(平成21年度)。

(経過)
 <現年徴収率>
 平成19年度:現年徴収率＝98.55%(対前年度比0.13ポイント上昇)。
 平成20年度:現年徴収率＝98.57%(対前年度比0.02ポイント上昇)。
 平成21年度:現年徴収率＝98.59%(対前年度比0.02ポイント上昇)。
 10月・1月に再度催告書を送付し納付を促した。

<滞納繰越分>
 平成17年度:
 ・臨戸訪問による催告の実施。収納率17.01%(前年度比8.45ポイントの減)。
 平成18年度:
 ・臨戸訪問による催告の実施。収納率14.39%(前年度比2.62ポイントの減)。
 平成19年度:
 ・臨戸訪問を年2回実施し、滞納繰越分の徴収率向上に努めた。
 ・滞納繰越分徴収率＝17.36%。
 平成20年度:
 ・臨戸訪問を年2回実施し、滞納繰越分の徴収率向上に努めた。
 ・滞納繰越分徴収率＝14.52%。
 平成21年度:
 ・過年度分の収納率の管理を行い、未納者に対して10月・1月に催告書を送付した。
 滞納が続く場合、臨戸訪問を行い直接説明を行い納付を促した。
 ・滞納繰越分徴収率＝16.43%。

4-2 介護保険料の口座振替利用率の向上を図る

◆当初発送の納付書に口座振替依頼書を同封して推進を図った。
 ・平成21年度利用率実績＝27.1%。

(経過)
 平成17年度:
 ・納入通知書送付時に口座振替依頼書を同封。
 ・口座振替利用率22.48%(金額ベース。前年度比3.3ポイントの増)。
 平成18年度:
 ・納入通知書送付時に口座振替依頼書を同封。
 ・口座振替利用率25.69%(金額ベース。前年度比3.2ポイントの増)。
 平成19年度:
 ・介護保険料の普通徴収対象者に対して口座振替用紙を同封し、利用率の向上に努めた。
 ・平成19年度利用率実績＝22.75%。
 平成20年度:
 ・介護保険料の普通徴収対象者に対して口座振替用紙を同封し、利用率の向上に努めた。
 ・平成20年度利用率実績＝21.1%。
 平成21年度:
 ・普通徴収対象者に対して口座振替用紙を同封し、利用率の向上に努めた。
 ・平成21年度利用率実績＝27.1%。

5. 市有財産等の有効活用を図る

集中改革プランにおける取組目標	5年間の取組実績
<p>5-1 市有財産等の貸付・売却等を推進する 6. 不用遊休地の販売促進を図る 6-1 廃滅水路・赤道の売り払いを促進する</p>	<p>◆市有財産等の貸付、売却等を図った(専門組織として土地活用推進室の立ち上げ)。 ・5年間売払収入:1,326,442,016円、貸付収入:108,815,532円、総計:1,435,257,548円。</p> <p>(経過)</p> <p>平成17年度: ・高圧送電線路、資材置場、事業場用地等として公有地貸付を実施(32件)。 公有地売却実施(12件、ダストボックス跡地売払い含む)。廃水路、赤道を処分(15件)。 ◇売払収入:395,150,287円、貸付収入:14,486,030円、合計額:409,636,317円。</p> <p>平成18年度: ・公有地短期賃貸料の一部値上げ実施。 ・平山5丁目地内公有地抽選公売実施(4件)。ダストボックス売払い(1件)。 廃水路、赤道を処分(8件)。 ◇売払収入:158,501,115円、貸付収入:18,999,051円、合計額:177,500,166円。</p> <p>平成19年度: ・利用計画を策定することはできなかった。 ・貸付等の有効活用を図った。 ・10件の廃水路、廃道敷を処分。廃水路、赤道を処分(10件)。 ◇売払収入:269,750,241円、貸付収入:21,485,515円、合計額:291,235,756円。</p> <p>平成20年度: ・東光寺市営住宅跡地を12区画のエコひいきな街づくり街区として、健康でエコな住宅提案を行い2区画、市有地3件とダストボックス跡地1件 合計6件を売却。 ・6件の廃水路、廃道敷を処分。 ◇売払収入 139,989,947円、貸付収入 25,609,240円、合計額 165,599,187円。</p> <p>平成21年度: ・専門組織として土地活用推進室を立ち上げた。 ・東光寺市営住宅跡地を12区画のエコひいきな街づくり街区として、健康でエコな住宅提案を行い、9区画を売却した。 ・未利用の市有地1件とダストボックス跡地1件の合計11件、243,612,734円を売却。 ・12件の廃水路、廃道敷を処分し、119,437,692円の売払収入を得ることができた。 ◇売払収入 363,050,426円、貸付収入:28,235,696円、合計額:391,286,122円。</p>

集中改革プラン実施状況結果(平成17年度～21年度)

集中改革プランにおける取組目標

5年間の取組実績

集中改革プランの経費節減等の財政効果(財政効果見込額5,882,774千円)

(1) 歳入関係(財政効果見込額(1,798,318千円))

- ・ 税の徴収対策
- ・ 使用料・手数料の見直し
- ・ 未利用財産の売り払い等
- ・ その他

実効果額: 2, 086, 000千円

(2) 歳出関係(財政効果見込額(4,084,456千円))

- ・ 人件費削減(職員削減、給与等削減)
- ・ 組織の統廃合
- ・ 民間委託による事務事業費削減
- ・ 施設等管理費の見直し
- ・ 補助金等の合理化
- ・ 内部管理経費の見直し
- ・ その他事務事業の整理合理化

実効果額: 4, 748, 280千円

※ 集中改革プランでは、第3次日野市行財政改革大綱で予定されている行革項目から、市として、5年間に集中して取り組むべき課題を選択しています。

※<行財政改革における財政効果額の考え方>

- ・ (歳入)行革の実施(交付金、補助金の獲得、自主財源の確保、受益者負担の見直しなど)によって得られた収入・増収を財政効果額とします。
- ・ (歳出)行革の実施(事務事業・補助金等の見直し、民間委託の推進、定数減、給与の改定など)によって削減された事業費、人件費を財政効果額とします。なお、人件費に代わる事業費との相殺はいたしません。(削減された人員は新たなニーズ対応に活用する)
- ・ 事業のグレードアップ等に係る費用は財政効果額との相殺はいたしません。
- ・ 集中改革プランにおける取り組み目標と、5年間の取り組み成果が重複している項目がありますので、ご注意ください。