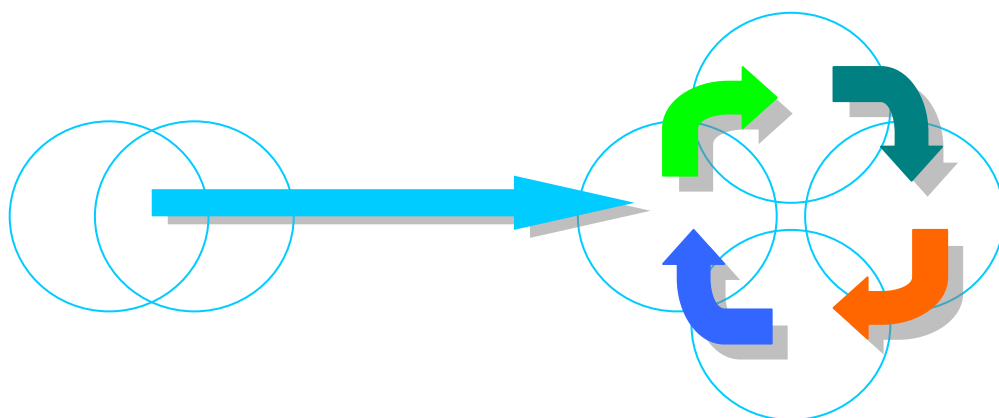


# 新・豊中市行財政改革プラン (新大綱達成プラン)



平成 23 年（2011 年）2 月策定

平成 25 年（2013 年）2 月改訂

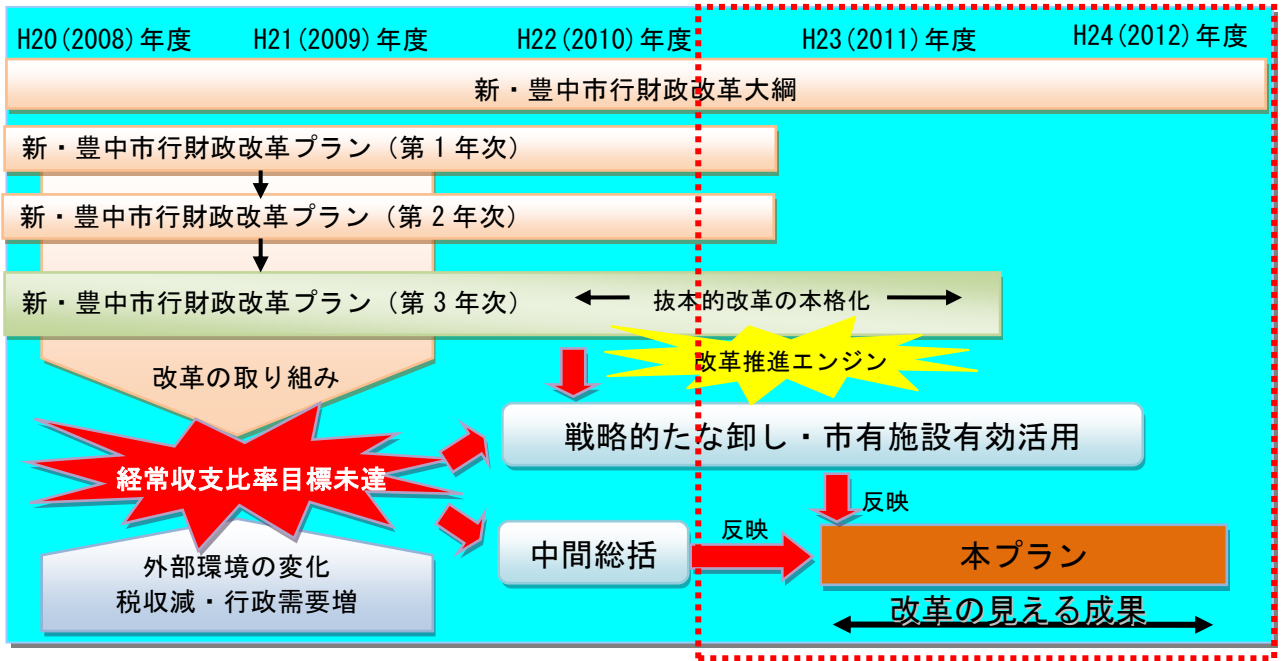
豊中市行財政構造改革本部

1. はじめに—本プラン策定の背景と課題・本プランの使命	1
(1) 背景	1
(2) 今後の課題	5
(3) 本プランの使命	8
2. めざすべき主要な成果—『新大綱』取り組み完結時を見すえて	10
(1) 『新大綱』の目標に沿ってめざす成果	10
(2) 平成25年度(2013年度)以降の持続可能な行財政構造(良循環の構造)	12
3. めざすべき成果に向けての主要取り組み事項(全体戦略)	20
(1) 主要取り組み事項の概要(「図表3-1」説明)	22
(2) 取り組み事項間のつながり・相乗効果	27
4. 経常収支比率95%(90%+5%)に至るためのシミュレーション	28
(1) 一般会計財政収支見込み H23(2011)～H25(2013)	28
(2) 経常収支比率の年次目標設定(バックキャスト方式)	29
(3) 要改善額(率)のシミュレーション	30
5. 取り組み期間と進行管理について	34
(1) 取り組み期間について	34
(2) 推進体制	34
(3) 進行管理	35
6. 取り組み事項一覧	37
(1) 一般取り組み事項	37
(2) 特定項目	46
7. 平成23年度(2011年度)第二四半期改訂時追加分	77
(1) 経常収支比率目標達成のための考え方	77
(2) 民間が担い得る行政の事業の方向性に関する考え方	78
8. 平成23年度(2011年度)第三四半期改訂時追加分	80
(1) 『人事給与・人材育成および人件費にかかわる取り組み』	80
9. 特定事業の方向性	89
10. 平成24年度(2012年度)第三四半期改訂時修正分	93

# 1. はじめに—本プラン策定の背景と課題・本プランの使命

図表 1 - 1

『新・豊中市行財政改革大綱』にもとづく改革の経緯と本プランの位置づけ



## (1) 背景

### ■ 『新・豊中市行財政改革大綱』について

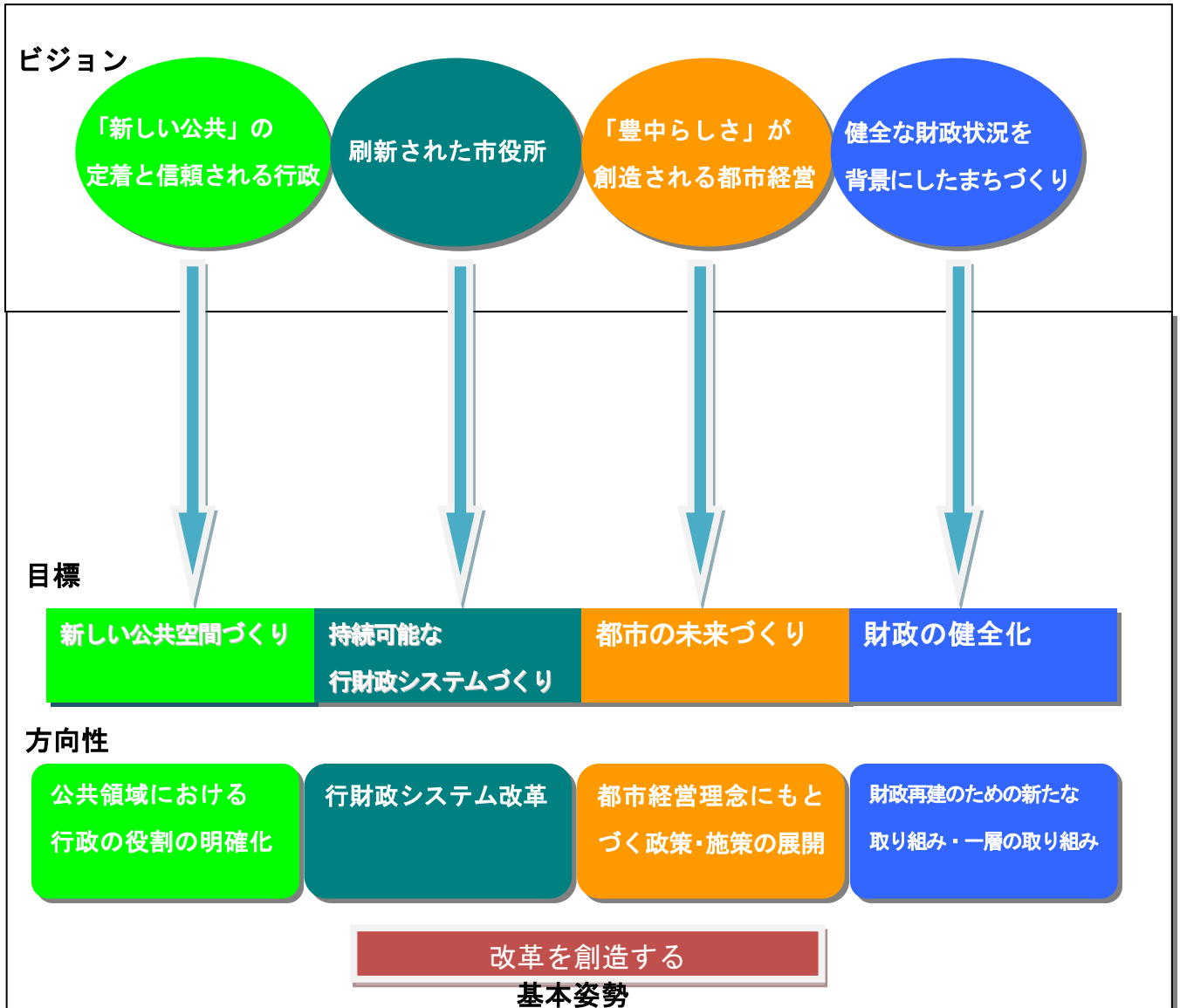
豊中市は、平成 19 年（2007 年）8 月に、5 年後の豊中市の行財政の運営、市民と行政との関係、都市・豊中の姿を想定した「ビジョン」を示し、その希求する将来像を実現するための目標、目標達成に向けた方向性を定めた『新・豊中市行財政改革大綱』（以下『新大綱』とします。取り組み期間：平成 20 年度（2008 年度）から平成 24 年度（2012 年度）の 5 か年）を策定しました。

『新大綱』策定当時においては、過去 10 年間の取り組みについて未完のまま課題として残されていること、さらに社会経済情勢の変化をふまえ改革を強化すべきことへの対応に加え、本来の市民とともに自治を維持し豊中の未来を明るくものとするための行財政改革を進めていくこととしました。

図表 1-2

(『新大綱』のビジョン・目標・方向性)

『新・豊中市行財政改革大綱』(平成 20 年度(2008 年度)～平成 24 年度(2012 年度))



■これまでの取り組み経過(『新・豊中市行財政改革大綱』策定以降～現時点)

豊中市は、『新大綱』の目標の実現に向けて、具体的な取り組みを明らかにし、着実に推進するため、実施計画となる『新・豊中市行財政改革プラン』(以下『プラン』)とします。)を策定し、行財政改革を進めてきました。

この間、社会経済情勢の変化などに対応するため、3度にわたり『プラン』の改訂を行うとともに、『新大綱』の取り組み期間の中間にあたる平成 22 年度

(2010年度)、これまでの取り組みの成果と課題を適切に把握するため、中間総括を行って『新・豊中市行財政改革大綱の取り組み・中間総括』(以下、『中間総括』とします。)として取りまとめました。

## ■社会経済情勢

『新大綱』および『プラン』の取り組みを始めた平成20年(2008年)の9月に、米国発の金融危機および世界同時不況が発生しました。それまで製造業の輸出によって堅調を保っていたとされる日本経済も打撃を受け、不況の波にのまれることとなりました。

この変化は、地方自治体を取り巻く環境が少子高齢化社会・人口減少社会の本格化によって困難となっている構図を、より一層際立たせる結果となったといえます。

即ち、市税収入が減少する一方、特に雇用、医療、福祉、介護の分野等、暮らしていくためのセーフティネットの充実が求められるなど、公共サービスへの需要はむしろ増大しており、国・地方財政共通の課題として、「歳入減・増加し続ける扶助費(社会保障関係経費)等」が行財政運営を圧迫するという構図が鮮明化しています。

## ■本市の状況

本市においては、平成10年(1998年)以降<sup>1</sup>の行財政改革の取り組みについて一定の成果を挙げてきましたが、外部環境の変化<sup>2</sup>によりその財政的成果を打ち消されてしまうという状況が繰り返されてきたといえます。

この状況下、本市においては、行財政改革の取り組みに加え、基金の取り崩し、土地の売却など臨時的な財源対策を講じることにより、平成16年度(2004年度)以降、一般会計の実質収支黒字化を保ってきました。

しかし、行財政の構造的な状況を示す指標ともいえるべき経常収支比率は、その改善が大きくは進まず、平成10年度(1998年度)以降、経常収支比率95%以下の目標はいまだ達成することができていません(次ページ「図表1-3」参照)。

また、本市に顕著な課題として、高度成長期からバブル期にかけて建設して

---

<sup>1</sup> 平成10年(1998年)4月に『豊中市行財政改革大綱』(『新大綱』に先立つ『大綱』)を

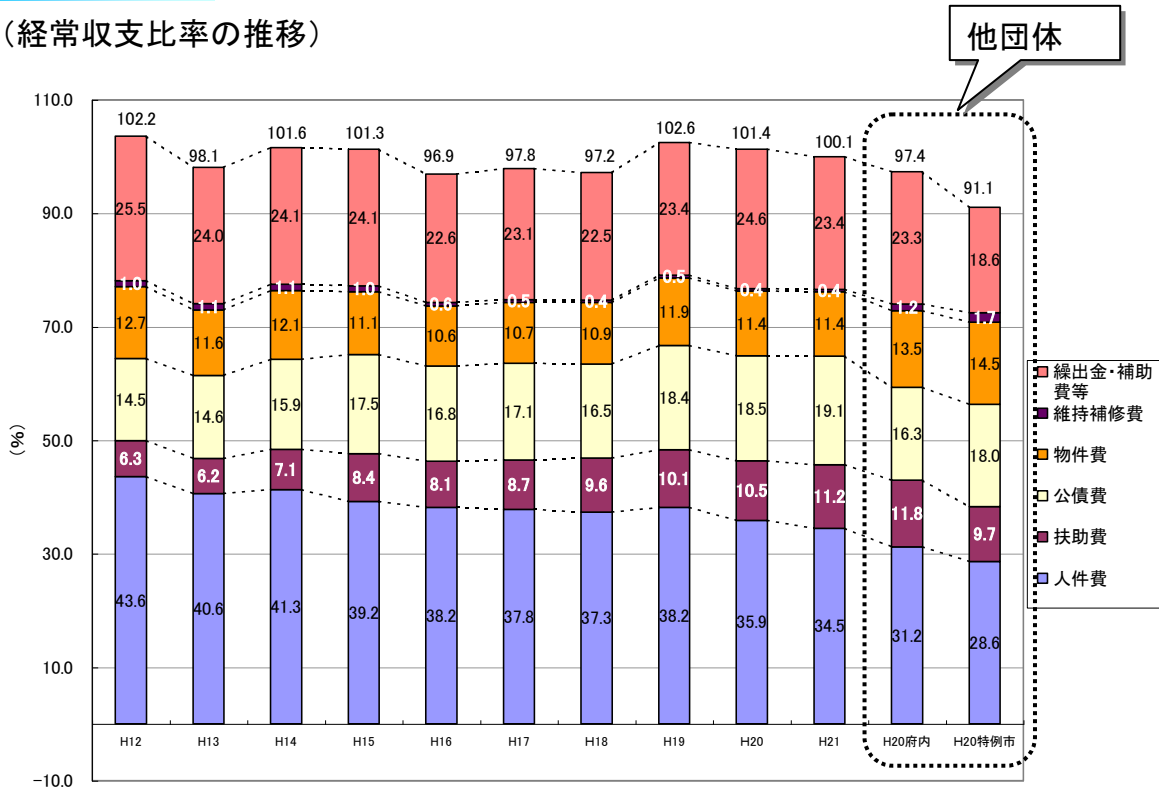
<sup>2</sup> この間、減税・高齢化等による市税収入の減少、「三位一体の改革」、そしてこのたびの世界同時不況などの外的要因が、本市の財政状況に負の効果をもたらした。

きた多数の市有施設の老朽化への対応や耐震化を図っていく必要があります。

さらには、地域主権をめぐる動きが活発化するなか、本市においては、平成24年度（2012年度）の中核市移行をめざしており、今後は新たな権限を活用しながら、自ら決定し責任を持つ自治運営の実現をさらに追求していかなければなりません。

図表 1-3

（経常収支比率の推移）



### ■ 抜本的な構造改革の必要性

こうした状況にあつては、これまで行ってきた事業・業務、制度・しくみを前提にしたままコスト削減・微修正により対応するという手法ではなく、必要に応じて新たな事業や制度等に大胆に再構築していくという抜本的な構造改革のアプローチなくしては、もはや対応できないといっても過言ではありません。

このためには、これまでの仕事の進め方・慣行、制度等を引き合いに改革推進の障壁とするのではなく、どうすればその障壁を打ち破り改革を進めることができるのか、という考え方に転換を図っていく必要に迫られています。

そして、市の経営資源（人・物・財・情報）を効率的・効果的にマネジメントするとともに、多様な資源の活用を図り、市民との信頼関係を保ちながら、

未来の都市の発展へと結びつけるための新たな行財政運営のシステムを築いていかなければならない状況であるといえます。

## (2) 今後の課題

### ■ 現行『第3年次プラン』について

『新大綱』の実現を図るため、平成22年(2010年)2月には社会経済情勢の変化に対応する必要性等から、プランの計画期間を1年間延長し、2度目の改訂(第3年次)を行い、改革の加速強化を図ることをめざして総計243項目の取り組み事項を定めました。

この『第3年次プラン』では、特に「経常収支比率95%(90%+5%)<sup>3</sup>以下」達成を強く打ち出すとともに、当面の工程として平成22年度(2010年度)を「今後の抜本的な変革の方向性を明確に決する期間」、平成23年度(2011年度)以降を「その方向性に沿って取り組みを実施していく期間」と位置づけ、改革の加速強化を図ることをめざしました。

### ■ 今年度；平成22年度(2010年度)の取り組み

『新大綱』の取り組み期間の折り返し地点を迎えたいま、これまで2年間の取り組みを振り返り、その成果と課題を適切に把握することにより、後半期における改革を強力に推し進めていくため、前述のとおり『中間総括』を取りまとめました。

『中間総括』においては、平成20年度(2008年度)・平成21年度(2009年度)の取り組みについて、抜本的な改革に向けた地ならし・基礎づくりという点においては一定の成果を挙げることができたといえる一方で、大きな課題も認識するに至りました。

---

<sup>3</sup> 経常収支比率を90%相当分；基本的な施策のための経常支出、5%相当分；豊中市の特色づくりのための施策のための経常支出という構成とし、「選択と集中」の構造の具現化として95%化を図ろうとする考え方。関連する内容は次章以降でも詳述。

図表 1-4

(『中間総括』で示された課題等)

課題等	今後の対応
<ul style="list-style-type: none"> <li>● 部門最適性と全体最適性が相克</li> <li>● 組織文化のマイナス面が改革のスピードを阻害</li> <li>● 社会経済情勢等の変化に対応するため日常業務を優先</li> <li>● 恒常的な財源不足のなかで職員の改革志向の鈍化</li> <li>● これまでの改革手法が通用しないという閉塞感</li> <li>● 「戦略計画」と呼ぶにふさわしい現実味のあるロードマップやシナリオが不備</li> <li>● 実施体制の最適化ではなく定数削減が自己目的化</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 組織の見直し</li> <li>● 全体最適志向の組織文化の醸成</li> <li>● 戦略的たな卸し、市有施設の有効活用による抜本的な見直し</li> <li>● 経常収支比率 95%までの戦略シナリオを明確に示し、かつ職員の改革の動機づけとなるようなプラン策定</li> <li>● 職員能力の向上・改革志向への転換</li> <li>● 人件費総額の適正化という考え方・アプローチへの転換</li> </ul>

#### ■ 「事業等の戦略的たな卸し」の経緯

こうしたなか、平成 22 年度（2010 年度）は抜本的な改革を図る推進エンジンとして「事業等の戦略的たな卸し」の実施、「市有施設の有効活用」に向けた取り組みを、プロジェクト・チーム<sup>4</sup>を設置して進めてきたところです。

このうち「事業等の戦略的たな卸し」とは、全部局を対象に、施策－事業－業務の各レベルにおいて、成果・コスト・公民の役割分担などの観点から見直しを進め、事業の組み替え、業務の見直し・統合等を行うことにより、予算・人員等の最適な資源配分を行って、施策のめざすべき姿を実現するための戦略を明確化することといえます。平成 22 年度（2010 年度）は、このたな卸しを行うとともに、たな卸しの結果を平成 23 年度（2011 年度）以降に具体化することにより、『新大綱』の目標実現をめざしたものです。

本プランは、上記たな卸し結果をふまえたうえで、ここに成案化されたものであるといえます。

「事業等の戦略的たな卸し」の取り組み概要は、次ページの表に示すとおりです。

<sup>4</sup> 「事業・施設再編プロジェクト・チーム」。



図表 1-5

（「事業等の戦略的たな卸し」実施概要）

実施時期		たな卸し対象の考え方		たな卸しの進め方
第1段階 (試行)	5~8月	『第3年次プラン』の項目から選定(35項目)		所管部局およびプロジェクト・チームにて検討審議
第2段階	8~2月 公開審議実施: 10月30~31日	総合計画 施策体系 にもとづ く全施策	「豊中市改革創造会議」が選定(12項目)	「豊中市改革創造会議」および所管部局による公開審議→改革創造会議からの意見具申→所管部局にて再度検討審議
			上記以外のもの	所管部局およびプロジェクト・チームにて検討審議

■ 今後の課題—プラン改訂の趣旨

行財政改革の取り組みに終わりはありませんが、『新大綱』の取り組み期間—平成24年度(2012年度)で終了—を一区切りに、過去12年間に取り組みを行ってきた行財政改革の総仕上げを行っていく必要があります。

『第3年次プラン』は、取り組み期間が平成23年度(2011年度)までであり、『新大綱』の取り組み期間最終年度である平成24年度(2012年度)の取り組みについては、これまでのプランにおいて明らかにはしていません。

このため、『第3年次プラン』で作った「平成22年度=今後の改革の方向性明確化、平成23年度(2011年度)から平成24年度(2012年度)=具体的な改革の成果」という道筋を継承しつつ、「事業等の戦略的たな卸し」「市有施設の有効活用」の結果をプランに反映し、単なるコスト削減に留まらず、平成25年度(2013年度)以降における都市としての持続的な発展戦略の礎を築いていくような取り組みとしなければなりません。

こうしたことをふまえ、本プランはこれまでの改革の取り組みとの継続性を確保しつつも、大綱に掲げる目標の具現化および経常収支比率95%(90%+5%)化に向け、『第3年次プラン』までの従前のプランから全面改訂する必要があります。

### 【今後の主な課題】

- 短期集中的な取り組み  
新大綱の取り組み期間の折り返し地点を越え、残期間において構造改革を短期集中的に行う必要があります。
- 目的に対する認識統一  
なぜ、経常収支比率95%以下に向けて改革に取り組むのか、その目的について職員において認識の統一を図るとともに、市民にも理解を求めていく必要があります。
- 明確な戦略シナリオ  
これまでのように改革メニューの陳列型で、すべてのメニューが想定どおりに進めば目標が達成されるというスタイルから、「何を」「いつ」「どうすれば」「どうなるのか」、そのシナリオを明確にしなければなりません。
- 進行管理の徹底  
プランに沿って具体的な成果を上げていけるよう、これまで以上に進行管理を徹底していかねばなりません。

### (3) 本プランの使命

本プランの最大の使命は、『新大綱』の取り組み期間終結を見すえ、『新大綱』に掲げる目標の具現化を図ること、経常収支比率の95%以下の達成に向けた改革の推進を図ることです。

特に、経常収支比率95%（90%+5%）化については、『新大綱』の取り組み終了直後の平成25年度（2013年）予算において達成することを本プランに課せられた使命とします。

#### ● 『新大綱』の目標の具現化

#### ● 平成25年度（2013年度）予算＝経常収支比率95%以下に向けた改革の推進

今後、厳しい社会情勢を受け、市の財源が減少する一方、新たな課題や市民ニーズに対応していかなければならないことが予測されます。

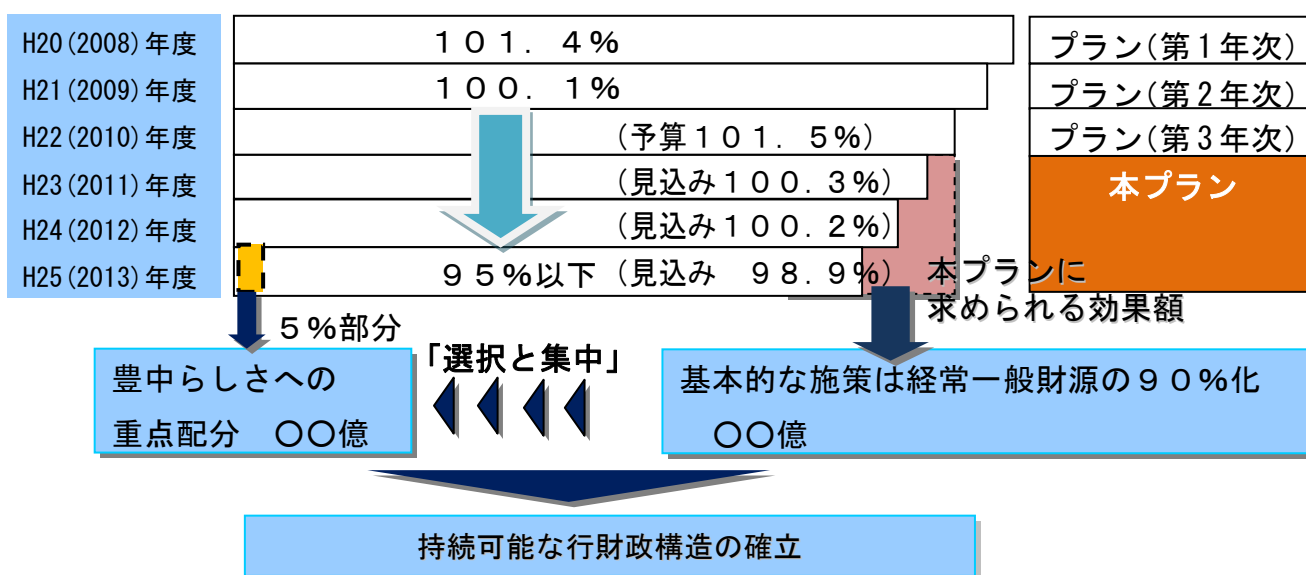
しかし、現状のように経常収支比率が100%とほぼ等しい数値であると、財政運営が硬直化し、基礎自治体として市民の期待に応えることが困難になってしまいます。

逆に、行財政の構造改革を進め、経常収支比率の改善を図ることができれば、特色づくりの財源を生み出し、その財源をもって都市の発展に結びつけていくことができます。

このようなことから、経常収支比率95%（90%+5%）化と『新大綱』に掲げる4つの目標の具現化は、『新大綱』にもとづく改革がめざすゴールとして相通ずる「あるべき姿」を物語っているといえます。

図表 1-6

（経常収支比率95%（90%+5%）化に向けた取り組み）



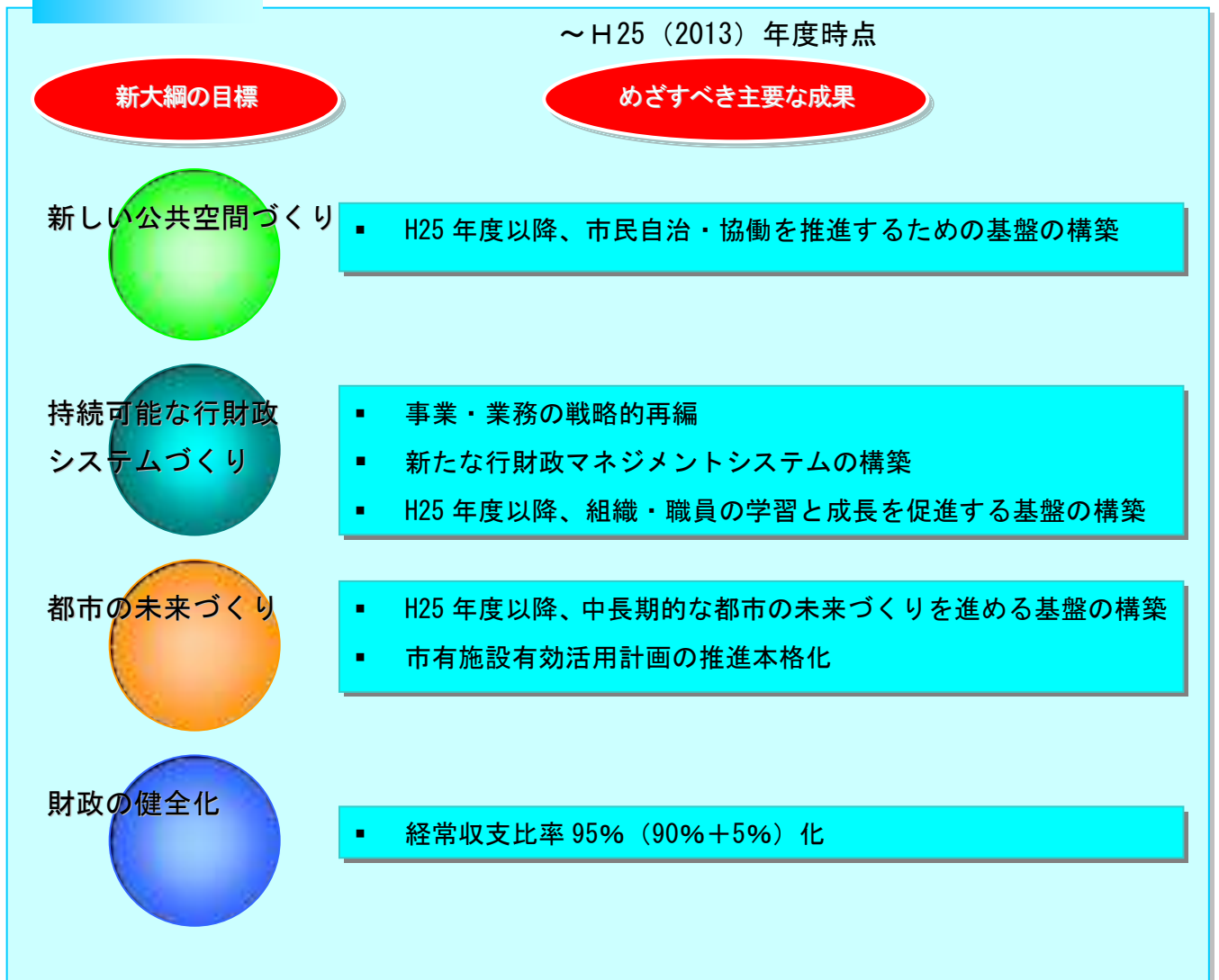
## 2. めざすべき主要な成果—『新大綱』 取り組み完結時を見ずえて

### (1) 『新大綱』の目標に沿ってめざす成果

『新大綱』の取り組み期間が平成24年度(2012年度)末に終了し、平成25年度(2013年度)当初を迎えた時点で、主要な成果としてはどのようなものをめざすのか、『新大綱』の目標に沿って記します。

端的には、下の図表のとおりです。

図表2-1



(「図表 2 - 1」説明)

■ 目標・「新しい公共空間づくり」に沿ってめざす成果

■ H25 年度以降、市民自治・協働を推進するための基盤の構築

「新しい公共空間づくり」でめざしているものは、「豊中市自治基本条例」がめざすものと同様に、『新大綱』の期間が終了した後も、恒久的な課題として追求していかなければならないあり方です。この期間にあっては、本プランの取り組みを着実に実施し、期間終了後の平成 25 年度（2013 年度）からの「新しい公共空間づくり」を一層強化させるための基盤の構築をめざします。

■ 目標・「持続可能な行財政システムづくり」に沿ってめざす成果

■ 事業・業務の戦略的再編

『第 3 年次プラン』においては、『新大綱』の目標を達成するために、行財政構造の抜本的な変革が必要であるという問題意識に立ち、そのための中心的な取り組みとして「事業・業務のあり方そのものの見直し」が急務であるとなりました。したがって、平成 24 年度（2012 年度）末までの取り組み期間中に、市の事業・業務のあり方を抜本的に変革すること、言い換えれば戦略的に再編<sup>5</sup>することをめざします。

■ 新たな行財政マネジメントシステムの構築

平成 25 年度（2013 年度）以降、予算編成やその他意思決定において、「選択と集中」による資源（人・物・財・情報）の投入が行われ、さらに検証と改善を経て一層の最適化が図られる一貫したしくみの確立していることが、持続可能な行財政運営を成立させる基盤です。これを「新たな行財政マネジメントシステム」と呼ぶものとし、それが構築された状態をめざします。

■ H25 年度以降、組織・職員の学習と成長を促進する基盤の構築

平成 25 年度（2013 年度）以降、組織・職員が学習と成長を継続し、組織や職員という面からも、持続可能な行財政運営を確立することをめざします。

■ 目標・「都市の未来づくり」に沿ってめざす成果

■ H25 年度以降、中長期的な都市の未来づくりを進める基盤の構築

「都市の未来づくり」もまた、『新大綱』の期間終了後も恒久的に追求する

---

<sup>5</sup> 限られた資源で施策目的を果たすことは通常容易ではなく、施策を構成する事業・業務の組み合わせや優先順位づけ等により、最大限の成果を引き出す「戦略性」が必要となります。

べきテーマです。本プランの取り組みを着実に実施し、期間終了後の平成 25 年度（2013 年度）以降、中長期的に「都市の未来づくり」を進めていくための基盤の構築を行うことをめざします。

■ 市有施設有効活用計画の推進本格化

平成 22 年度（2010 年度）において、『市有施設有効活用計画』を取りまとめることとなっています。『新大綱』の取り組み期間を経て、本有効活用計画の本格的な実施段階へと着実に移行することをめざします。

■ 目標・「財政の健全化」に沿ってめざす成果

■ 経常収支比率 95%（90%+5%）化

『新大綱』に設定した財政指標で、現在目標未達成である経常収支比率を、平成 25 年度（2013 年度）当初に 95%とすることをめざします。

(2) 平成 25 年度（2013 年度）以降の持続可能な行財政構造（良循環の構造）

(1) で示した主要な成果は、『新大綱』完結後の平成 25 年度（2013 年度）以降の持続可能な行財政構造につながっていきます。

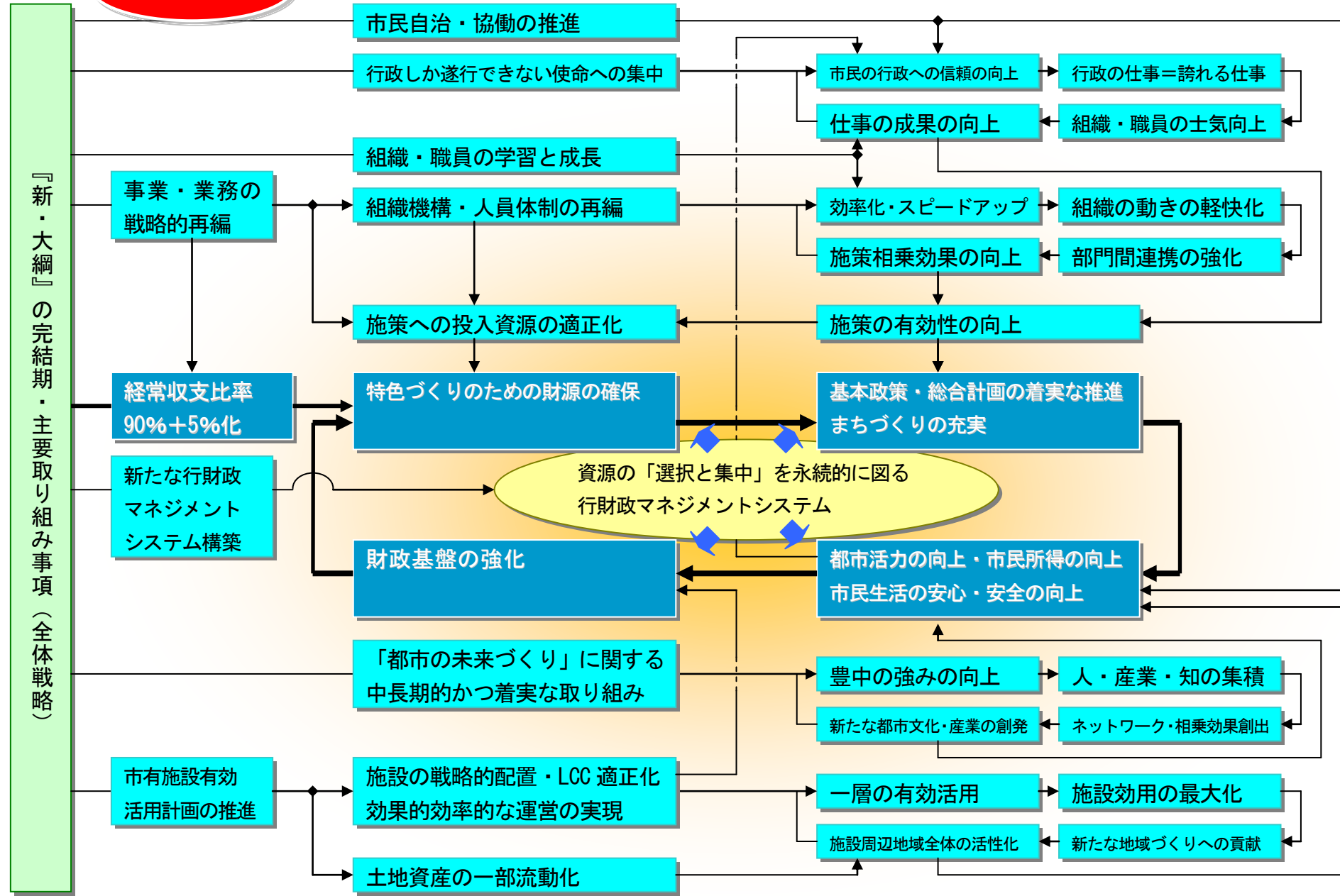
『中間総括』においてもふれたとおり、持続可能な行財政構造とは、行財政運営に関連する様々な要素が好ましい形でかみ合い、そこに「良循環」を形成している構造であると考えられます。

ここでは、その構造（「良循環」の構造）のモデルを想定し、『新大綱』の完結期の取り組み即ち本プランがめざす「あるべき姿」を示します（次ページ「図表 2-2」）。

図表 2 - 2

H25~持続可能な行財政運営の良循環モデル

H25 当初





（「図表 2－2」説明）

■ 主要な良循環の構造

この図表のモデルのなかで、中心をなす良循環の構造は次の構造となっています。

- 経常収支比率 90%+5%化

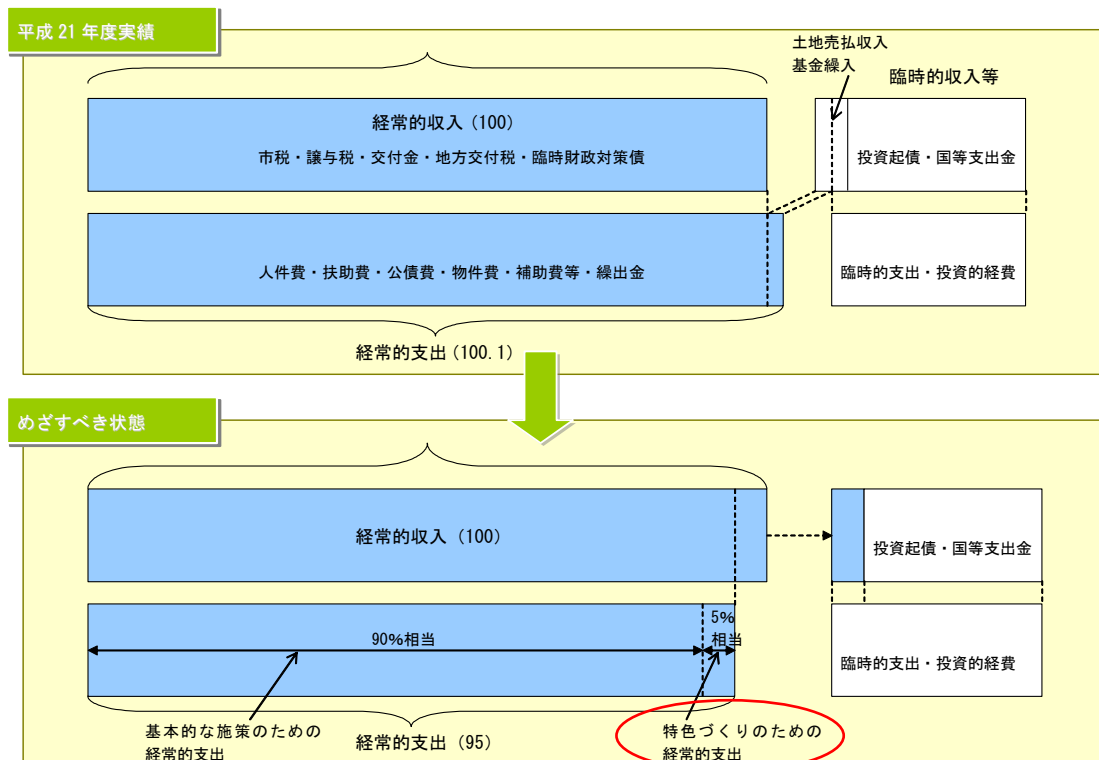


- 特色づくりのための財源の確保
- 基本政策・総合計画の着実な推進 まちづくりの充実
- 都市活力の向上・市民所得の向上 市民生活の安心・安全の向上
- 財政基盤の強化



経常収支比率 90%+5% (=95%) 化が、この良循環構造の入口となります。基本的な施策のための経常的支出（恒常的に投入している資源量）を、経常的収入の 90%相当分に抑えることにより、経常収支比率 95%を達成しつつ 5%相当の豊中市の特色づくりのための財源の確保（下図 参照）ができます<sup>6</sup>。

図表 2－3



<sup>6</sup> 言い換えれば、直近の平成 21 年度（2009 年度）経常収支比率がほぼ 100%（正確には 100.1%）であることから、基本的な施策への資源投入を従来の 90%に留めることができれば、5%分の財源を手にすることができるということになります。



こうして生まれた財源を活用して、**基本政策・総合計画の着実な推進**および**まちづくりの充実**を図ることにより、**都市活力の向上・市民所得の向上、市民生活の安心・安全の向上**がもたらされ、それがひいては**一層の財政基盤の強化**（市税等の収入の確保・扶助費等の支出の適正化）につながります。こうした連鎖により、恒久的な**特色づくりのための財源の確保**へとつないでいくことができます。地方自治を取り巻く環境としては、今後もさらに**少子高齢化社会の本格化**で厳しさを増していくと考えられますが、基礎自治体としては自らの努力で上記のような構造を確立し、状況に対峙していく途が残されています。

この一連の循環を支えるのが、**行財政マネジメントシステム**です。市の経営資源（人・物・財・情報）を、もっとも効果的に**施策・事業に配分**することにより、上記の良循環が成立します。具体的には、総合計画にもとづく**事業計画と評価を絡めた行財政運営のPDCAサイクル**<sup>7</sup>を核に、**予算管理、組織管理、定数管理、意思決定のしくみ**、様々な局面での**検討や判断を支援する各種の行政情報の集積したデータベース**（**統合型データベース**<sup>8</sup>、以下「**統合型DB**」とします）といったものが、この**行財政マネジメントシステム**の構成要素です。

#### ■ その他の良循環構造（サブ構造）

図表にあるように、中心となる良循環構造に関わってくる様々な要素があり、さらにそれらのいくつかが分野別の良循環構造を形成することで、構造全体の強化が図られます。

##### （その①「新しい公共空間づくり」に関わる良循環構造）

- 市民自治・協働の推進
- 行政しか遂行できない使命への集中
- ↓
- 市民の行政への信頼の向上
- 行政の仕事＝誇れる仕事
- 組織・職員の士気向上
- 仕事の成果の向上



<sup>7</sup> ここでは**施策・事業等**について、PLAN；計画⇒DO；実行⇒CHECK；評価⇒ACT；改善を繰り返し、恒久的に**効率性・有効性を高めていく**こと。

<sup>8</sup> 統合型データベースの完成形のイメージは、19 ページ「**図表 2-5**」を参照。

「新しい公共空間づくり」に継続して取り組み、市民自治・協働の推進を図るとともに、行政自身は行政しか遂行できない使命への集中という役割分担を行います。このことが、パートナーシップを育むと同時に市民の行政への信頼の向上へとつながり、市民からプロフェッショナルとして正当に評価された行政の仕事はより一層誇りを持てる仕事となります。組織・職員の士気向上へと結びつき、仕事の成果の向上となって現れ、さらに市民の行政への信頼を高めるといふ良循環を形成します。

(その②組織・職員および事業・業務に関わる良循環構造)

- 組織・職員の学習と成長
- 事業・業務の戦略的再編→組織機構・人員体制の再編
- ↓
- 効率化・スピードアップ
- 組織の動きの軽快化
- 部門間連携の強化
- 施策相乗効果の向上



組織・職員の学習と成長と事業・業務の戦略的再編を受けた組織機構・人員体制の再編が、行政の効率化・スピードアップにつながり、組織の動きの軽快化となって、部門間連携の強化に結びつきます。そのことが施策相乗効果の向上となり、さらに効率化・スピードアップをもたらします。

また、組織・職員の学習と成長は、前述①の循環構造における仕事の成果の向上にもつながります。

(その③「都市の未来づくり」に関わる良循環構造)

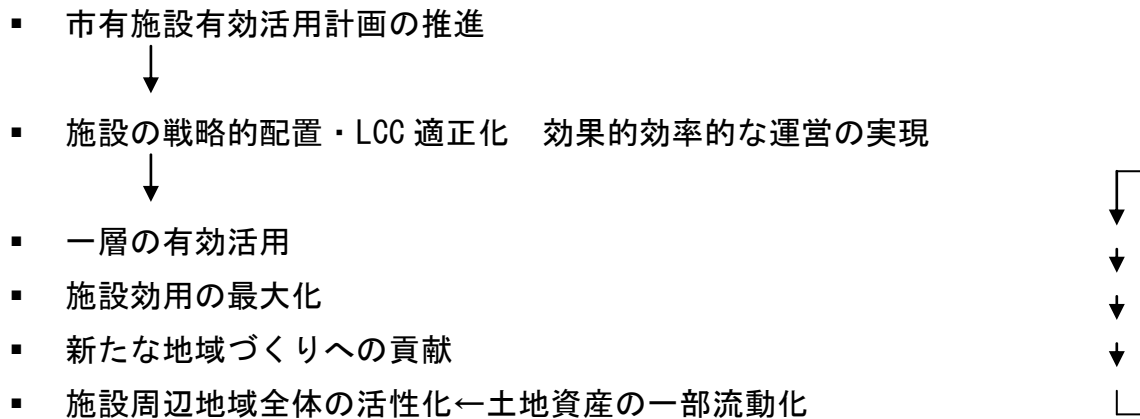
- 「都市の未来づくり」に関する中長期的かつ着実な取り組み
- ↓
- 豊中の強みの向上
- 人・産業・知の集積
- ネットワーク・相乗効果創出
- 新たな都市文化・産業の創発



『新大綱』に示す「都市の未来づくり」のための取り組みも、中長期的に継

続いて取り組んでいくものです。そのことが都市としての**豊中の強み<sup>9</sup>**の向上につながり、その強みが誘因となって**人・産業・知の集積**を促進します。その集積は**ネットワーク・相乗効果創出**へと発展し、さらに**新たな都市文化・産業の創発<sup>10</sup>**へとつながって、それが一層の**豊中の強み**となります。

(その④市有施設の有効活用に関わる良循環構造)



市有施設有効活用計画の推進によって、**施設の戦略的配置・LCC<sup>11</sup>適正化**および**効果的効率的な運営の実現**が図られれば、市有施設の一層の有効活用がもたらされます。このことが**施設効用の最大化**となってさらに人の交流を活発化するなど、施設から現状以上の付加価値を引き出し、**新たな地域づくりの貢献**へとつながります。それが**施設周辺地域全体の活性化**に波及し、一層の有効活用となって返ってきます。

一方、施設の配置見直しによって**市の土地資産の一部流動化**が発生した場合も、その分有効な土地利用が図られることとなり、これも**施設周辺地域全体の活性化**に寄与すると考えられます。

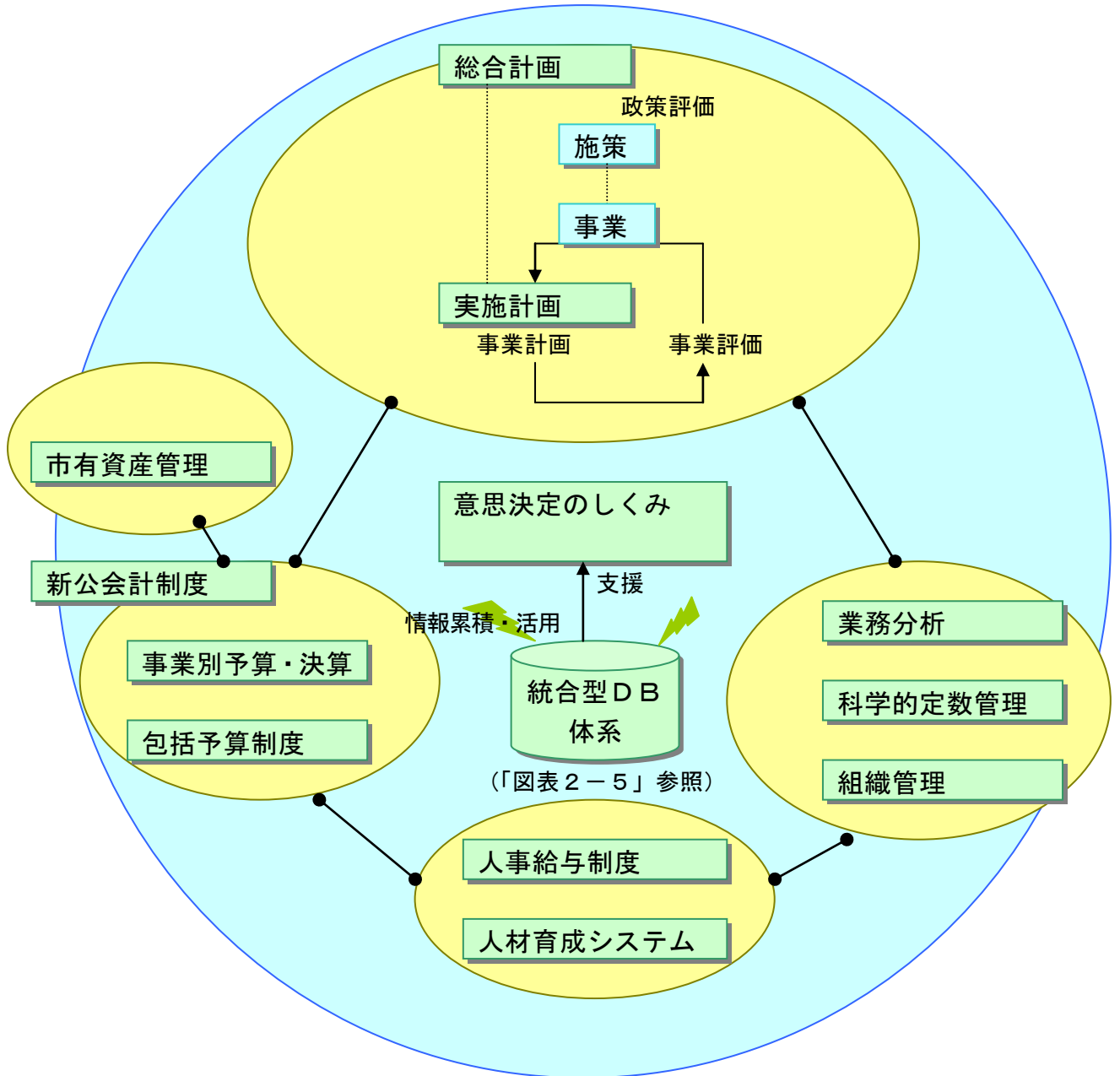
<sup>9</sup> 現在においても、「市民力」「地域力」と表現できる「人」の強み、交通の利便性、良好な住宅環境、ものづくりや商業など産業の存在、大阪大学や大阪音楽大学などの地域資源がその代表といえます。

<sup>10</sup> 様々な相互作用を伴う創造的な「場」のなかから、予期できなかったような新たな価値が形成されてくること。

<sup>11</sup> ライフサイクルコスト (Life Cycle Cost) の略。施設の寿命全体を通して要する費用のこと。

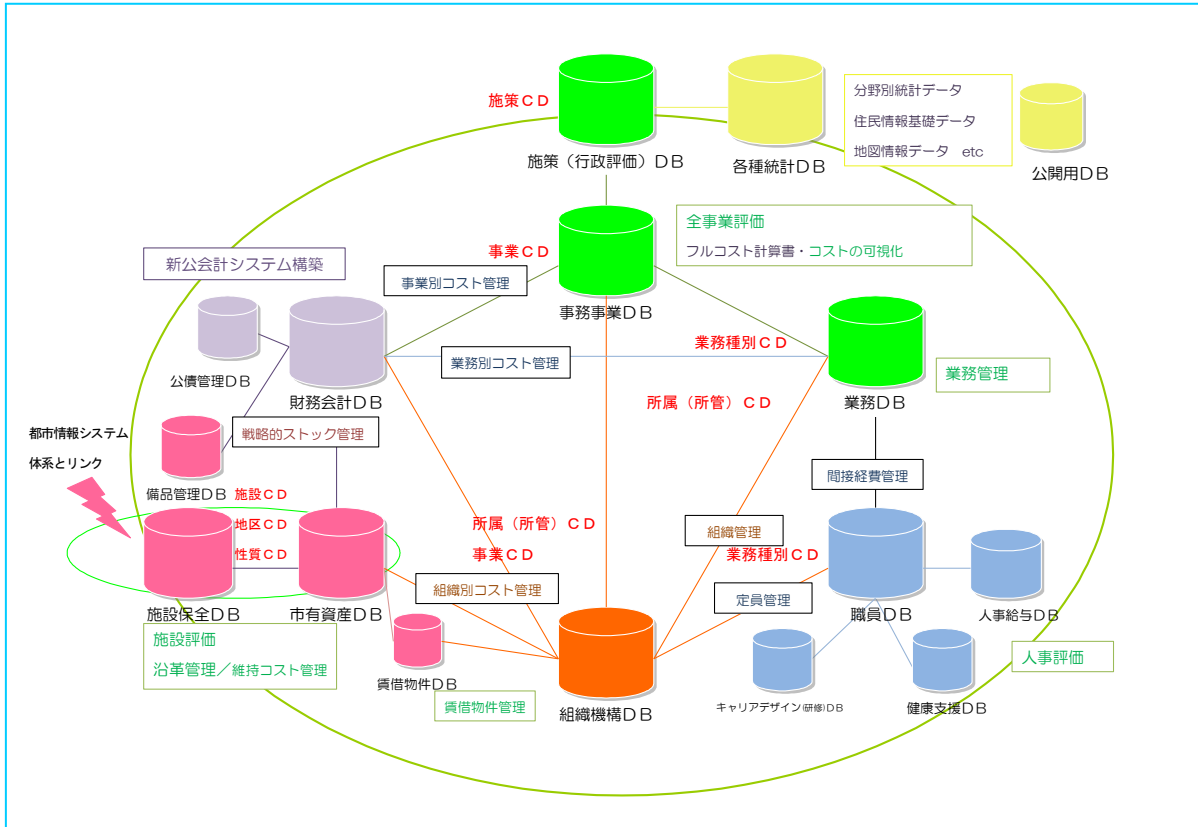
図表 2-4

(参考 ; 「行財政マネジメントシステム」の構成要素)



図表 2-5

(参考；統合型 DB 体系の完成形イメージ)



### 3. めざすべき成果に向けての主要取り組み事項（全体戦略）

前章「2. めざすべき主要な成果—『新大綱』取り組み完結時を見すえて」で示した主要な成果（下表・再掲）を挙げるための戦略が、本プランであるといえます。

（めざすべき主要な成果・再掲）

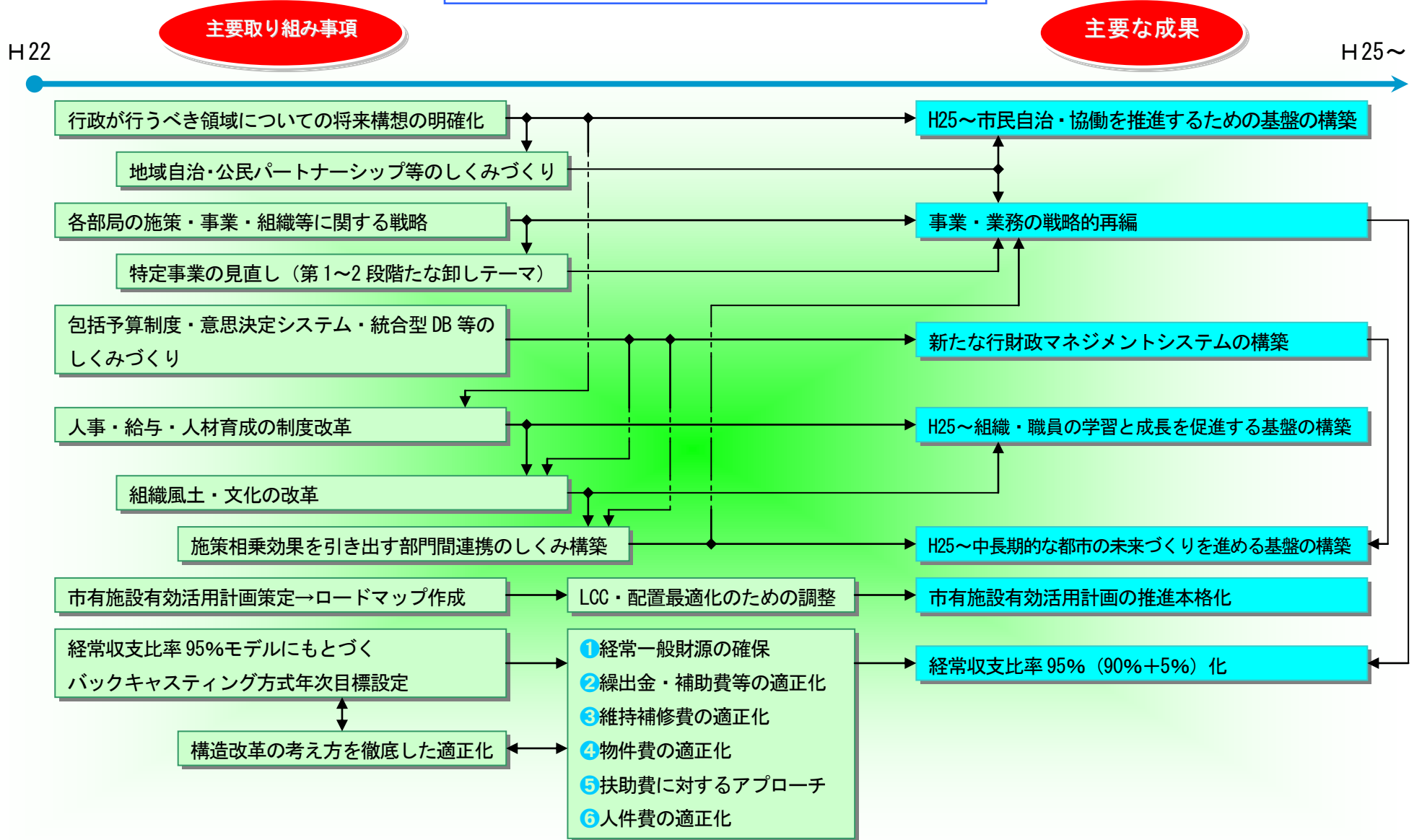
- H25～市民自治・協働を推進するための基盤の構築
- 事業・業務の戦略的再編
- 新たな行財政マネジメントシステムの構築
- H25～組織・職員の学習と成長を促進する基盤の構築
- H25～中長期的な都市の未来づくりを進める基盤の構築
- 市有施設有効活用計画の推進本格化
- 経常収支比率 95%（90%+5%）化

ここでは、めざすべき主要な成果に至るための主要な取り組み事項を示すこととします（次ページ「図表 3-1」）。

これらの事項が、めざす成果に至る「戦略」の大きな枠組みの部分であり、後掲の各取り組み項目（個別具体事項）を包括する「全体戦略」ということができます。

図表 3 - 1

めざす成果に向けての主要取り組み事項(全体戦略)



■「H25～市民自治・協働を推進するための基盤の構築」に向けた戦略

『新大綱』の目標「新しい公共空間づくり」においてめざしている方向性―「公共領域における行政の役割の明確化」について5年間の取り組みの仕上げを行い、今後の市民自治・協働の推進に必要なしくみづくりを行います。

■ 行政が行うべき領域についての将来構想の明確化（◆1-1）

行政として行うべき領域・行政しか行えない領域の考え方、またその領域に行政が傾注し、他の領域は多様な主体との協働とパートナーシップで担う役割分担について、具体的な将来構想を明確にします。

■ 地域自治・公民パートナーシップ等のしくみづくり（◆1-2）

前項で述べた行政が行うべき領域についての将来構想もふまえながら、現在構築に取り組んでいる地域自治のためのしくみや、これまで作り上げてきた市民・事業者等と行政が協働する際のしくみについて、未着手・未完成の部分について仕上げることとし、『新大綱』完結後における市民自治・協働の推進の基盤とします。また、次に記す事業・業務の戦略的再編にも結びつけます。

■「事業・業務の戦略的再編」に向けた戦略

今後の限られた資源を前提とした市の事業・業務の戦略的再編に向け、各部局において平成22年度（2010年度）の「事業等の戦略的たな卸し」の成果および考え方をふまえた取り組みを行います。

■ 各部局の施策・事業・組織等に関する戦略（◆2-1）

各部局において、自部局の使命を明確に把握しつつ、限られた資源で使命を遂行するための戦略を策定し実行します。この戦略のうち、施策・事業に関わるものは、「事業等の戦略的たな卸し」での見直し結果の深化および具体化となります。また、各部局において効果的に自部局の使命を果たすための新たな組織運営のあり方や、組織構造の見直しを行います。

■ 特定事業の見直し（第1～2段階たな卸しテーマ）（◆2-2）

「事業等の戦略的たな卸し」では、前項の取り組みの一環として、特定事業についてはテーマ設定を行って、第1段階～第2段階と取り組んできました（前章「■今年度；平成22年度（2010年度）の取り組み」参照）。これらの特定事業に関する見直しの結果の深化・具体化を図り実施します。



## ■ 「新たな行財政マネジメントシステムの構築」に向けた戦略

前章で記載したように、恒久的な「選択と集中」の行財政運営を可能とするマネジメントシステムの構築に向け、必要なしくみづくりについて取り組みの仕上げを行います。

### ■ 包括予算制度・意思決定システム・統合型 DB 等のしくみづくり（◆3-1）

行財政マネジメントシステムの完成のために必要なしくみづくりを行います。評価をふまえた予算（財源）の最適配分のしくみとしての豊中版包括予算制度の設計、部門横断的な事項も含め、市としての全体最適をめざして行政内部の意思形成や市民の意見反映を行うための会議システムの改革や審議会のあり方の見直し、「部」の責任と権限を強化した意思決定のしくみづくり等がそれにあたります。

また、それらの情報基盤である統合型 DB と関連システムの構築を行います。

## ■ 「H25～組織・職員の学習と成長を促進する基盤の構築」に向けた戦略

市の組織および職員が学習と成長を継続していくためには、それを促進する環境を作り上げることが今後の基盤となります。そのために必要と考えられる取り組みを行います。

### ■ 人事・給与・人材育成の制度改革（◆4-1）

『新・豊中市人材育成基本方針』<sup>12</sup>を基本としながら、人事・給与制度および研修システム等の人材育成のしくみについて、組織や職員一人ひとりを内発的に動機づけ、学習と成長に結びつけるための制度およびしくみであるべく現状を検証し、必要な改革を行います。この改革は、次の組織風土・文化の改革にもつながります。

### ■ 組織風土・文化の改革（◆4-2）

『中間総括』において、これまでの改革のスピードを鈍らせていた要因として組織風土・文化の問題があるのではないかと課題認識しました。

本市組織の風土・文化をより深く把握し、今後の時代に必要な変容に向けて、それを促すしくみづくりを行います。

## ■ 「H25～中長期的な都市の未来づくりを進める基盤の構築」に向けた戦略

多くの場合、都市の未来づくりに関わる取り組みは、ハード系とソフト系、

---

<sup>12</sup> 平成 22 年（2010 年）11 月策定。現在、本方針にもとづく実施プランを策定中。

個別事業の所管と全体に影響する制度の所管など、様々な部門を横断したアプローチが必要となります。そういったアプローチに迅速に着手することができ、有効に取り組みを進められる状況の整っていることが、今後の基盤となります。

■ 施策相乗効果を引き出す部門間連携のしくみ構築（◆5-1）

部門間の情報共有を促進し、それぞれの所管の施策・事業を有機的に連動させながら、共通する目的に向かって柔軟に連携するしくみを構築します。また、連携を発展させることで事業・業務の戦略的再編にも結びつけます。

■ 「市有施設有効活用計画の推進本格化」に向けた戦略

『市有施設有効活用計画』は、本市の市有施設について今後のあり方を方向づけるものであり、これを現実化するには中長期的な実施期間を要します。

本プランの期間内においては、平成 25 年度（2013 年度）以降にこの計画にもとづく取り組みが本格的に動き始めるための準備を行います。

■ 市有施設有効活用計画策定→ロードマップ作成（◆6-1）

平成 22 年度（2010 年度）内を目途に、地域別・分野別の具体的な整備計画や、長寿命化に関わる取り組みを盛り込んだ内容で『市有施設有効活用計画』を取りまとめるとともに、実施に向けたロードマップを作成します。

■ LCC・配置最適化のための調整（◆6-2）

都市の未来づくりのうえで、『市有施設有効活用計画』にもとづいて市有施設の LCC や配置を最適化することが不可欠の戦略です。そのため、必要となる地域等との調整を段階的に実施していきます。

■ 「経常収支比率 95%（90%+5%）化」に向けた戦略

前章で見たように、経常収支比率の 95%（90%+5%）化は、豊中市にとって、新たな都市の未来創造のため不可欠の要件であり、単に「予算編成に支障をきたさないための財政再建」といった趣旨に留まる取り組みではありません。

したがって、そこへのアプローチとしては、現状のおおよそ 100%という数値から 5%分の一般財源の削減を行うという発想ではなく、基本的施策については従来の 90%で成果を挙げる方策を考え、そのことにより一方で 5%の特色づくりの財源を創出するという発想への転換が必要です。

■ 経常収支比率 95%モデルにもとづくバックキャスト方式年次目標設定（◆7-1）

平成 25 年度（2013 年度）当初において経常収支比率を 95%（90%+5%）

とすること、その性質別内訳（人件費・扶助費・物件費等）数値について目標を設定し、さらにそれに段階的に至るための年次目標を逆算（バックキャストイング）して設定します。

実際の数値等については次章「4. 経常収支比率 95%（90%+5%）に至るためのシミュレーション」を割いて詳述します。

#### ■ 構造改革の考え方を徹底した適正化（◆7-2）

経常収支比率 95%（90%+5%）化を現実のものとするために、その性質別内訳毎にそれぞれふさわしい戦略を立てて取り組む必要があります。その際、一時的な数値の改善をめざすのではなく、あくまでも構造改革の視点に立って各々の要素の適正化を図るものとします。本プランにおいては、次の考え方に従って経常収支比率 95%（90%+5%）化をめざします。

##### ① 経常一般財源の確保

経常収支比率の計算上の分母となる経常一般財源について、より一層の確保を目標化して取り組みます。

目標数値としては、平成 24 年度（2012 年度）・平成 25 年度（2013 年度）において、現状見込みよりも 300 百万円の増とし、平成 23 年度（2011 年度）はその過程として 200 百万円増とします。そのため、税収増につながる施策の実施や、徴収事務の改革などに取り組みます。

##### ② 繰出金・補助費等の適正化

特別会計（国民健康保険事業特別会計・介護保険事業特別会計等）への繰出金や、公営企業会計（病院事業会計・水道事業会計・公共下水道事業会計）および一部事務組合（豊中市伊丹市クリーンランド・豊中市箕面市養護老人ホーム組合）への補助費等が、この部分の多くを占めています。法定による繰出金・補助費等も多いことから、大幅な圧縮は困難であるものの、この経常収支比率に関する取り組みは市全体の取り組みであり、関係部局が努力しながら見込みと目標の圧縮比と同率の比例圧縮（目標／見込み）をめざします。

##### ③ 維持補修費の適正化

本市は、平成 7 年（1995 年）の阪神・淡路大震災以降、また平成 10 年度（1998 年度）からの本格的な行財政改革を推進し始めて以降は特に、財政状況の逼迫に伴って維持補修費を切りつめてきました。しかし、市有施設の長寿命化のためには毎年度着実に維持補修を行う必要があります、それをいわば先送りにしてきたともいえます。そういったあり方は本来あるべきものとはいえ、大阪府内都市平均においても全国特例市の平均においてもより多くの維持補修費を割い

ている<sup>13</sup>ことから、むしろ平成 25 年度（2013 年度）時点では見込みの 2 倍、平成 24 年度（2012 年度）時点では段階的に 1.5 倍の維持補修費を投入できる構造をめざします。

#### ④ 物件費の適正化

本市における物件費の比率は、府内都市や全国特例市と比べても、低い値に抑えられています。他都市においては、事業等の見直しに伴い直営に替えて外部活力の導入を進め、人件費の縮減の代わりに委託料等の物件費が本市よりも多くなっている構造が推測できます。本市にあっても、今後行政と民間の最適な役割分担を進めていけば、物件費が見込みよりも増大する傾向が想定できますが、一方で事業費等の見直しを並行して進めることにより、物件費については見込み同額・伸びの抑制をめざすものとしします。

#### ⑤ 扶助費に対するアプローチ

少子高齢化の進展、社会経済情勢の悪化に伴い、基礎自治体の機能からしても扶助費の増加は不可避の状況となっています。そのようななかで、雇用対策や社会生活・日常生活における自立に向けた支援など中長期的取り組みを通じて、伸び率を見込みよりも緩和し、適正化を図ります。

#### ⑥ 人件費の適正化

本市における人件費比率は府内都市平均や全国特例市平均を上回っており<sup>14</sup>、経常収支比率の改善をめざすうえで避けて通れない課題といえます。

本市が他都市と比べ人件費比率が高くなっている要因の一つには、職員数の問題がありますが、これは『中間総括』でも考察したとおり、事業・業務等のあり方即ち本市の仕事のあり方と直結する問題です。

したがって、根本からの仕事の見直しによる職員数の適正化を中心的な取り組みとして、平成 25 年度（2013 年度）において特色づくりの 5%の財源分を除いた性質別内訳の経常収支比率合計が 90%となるよう、人件費の適正化に取り組むものとしします。

---

<sup>13</sup> 平成 21 年度（2009 年度）決算における豊中市の維持補修費比率が 0.5%であるのに対し、平成 20 年度（2008 年度）の府内都市平均が 1.2%、全国特例市平均が 1.7%。

<sup>14</sup> 平成 21 年度（2009 年度）決算における豊中市の人件費比率が 34.5%であるのに対し、平成 20 年度（2008 年度）の府内都市平均が 31.2%、全国特例市平均が 28.6%。

## (2) 取り組み事項間のつながり・相乗効果

(1) において列挙した内容は並行して個々に推進されるべきものではなく、「**図表 3-1**」に示されるように相互に関連性を持っており、つながりのもとでその効果を高めていく関係にあります。

言い換えれば、この主要取り組み事項の体系全体が、一つの総合戦略として機能するということになります。

### ■ 行政が行うべき領域についての将来構想の明確化

#### ⇒人事・給与・人材育成の制度改革

行政が行うべき領域についての将来構想を明確にすることで、今後の職員に求められる事項もより一層明らかになります。例えば、民間でも担い手の存在する分野に従事する行政職員については、中長期的な視点に立って能力開発を図り、行政独自の付加価値を創出する必要があります。行政が行うべき領域についての考えを明らかにすることにより、こうした職員のキャリアアップのためのしくみを構想することができるようになります。

### ■ 包括予算制度・意思決定システム・統合型 DB 等のしくみづくり

#### ⇒組織風土・文化の改革

行財政運営の共通基盤となるしくみを新たなものとすることは、組織・職員の行動の変容を促します。行動の変容は、組織風土・文化の変容にもつながります。

### ■ 包括予算制度・意思決定システム・統合型 DB 等のしくみづくり

#### ⇒施策相乗効果を引き出す部門間連携のしくみ構築

部門横断的な意思形成に関わるしくみづくりによって、施策相乗効果を引き出す部門間連携に結びつけます。

### ■ 組織風土・文化の改革

#### ⇒施策相乗効果を引き出す部門間連携のしくみ構築

『中間総括』でも記述したように、部門間連携が迅速に図れない場合、その深層に組織風土・文化の問題があることが考えられます。組織風土・文化の改革に取り組む過程で得る成果は、部門間連携のしくみ構築にも反映されることになります。

#### 4. 経常収支比率 95% (90%+5%) に至るためのシミュレーション

平成 25 年度 (2013 年度) 当初において経常収支比率 95% (90%+5%) を達成するための取り組み指標として、数値での年次目標設定が必要となります。

本章においては、現状のまま推移した場合の財政収支見込みを出発点として、そこから何をどれだけ改善するべきか、定量的なシミュレーションを行います。

##### (1) 一般会計財政収支見込み H23 (2011) ~ H25 (2013)

図表 4-1

単位：(百万円)

	H23 (2011) 年度		H24 (2012) 年度		H25 (2013) 年度	
	①	②	①	②	①	②
市税	64,080	58,429	63,512	58,071	64,165	58,688
譲与税・交付金等	7,835	7,835	7,835	7,835	7,835	7,835
地方交付税	3,900	3,500	7,500	7,100	7,300	6,900
国・府支出金	34,232		37,245		38,468	
市債	10,092	5,500	14,397	4,400	10,881	4,600
その他歳入	13,070	682	15,962	682	8,713	682
歳入合計	133,209	75,946	146,451	78,088	137,362	78,705
人件費	28,800	24,853	28,902	25,241	28,821	25,148
扶助費	35,095	9,046	36,259	9,316	37,398	9,586
公債費	16,311	14,275	15,507	14,197	15,919	13,633
投資的経費	7,543		20,323		12,214	
物件費	16,474	8,938	17,836	10,438	17,917	10,438
維持補修費	900	595	900	595	900	595
繰出金・補助費等	26,555	18,447	30,591	18,422	27,228	18,422
その他歳出	1,531		1,370		1,328	
歳出合計	133,209	76,154	151,688	78,209	141,725	77,822
歳入歳出差引	0	▲ 208	▲ 5,237	▲ 121	▲ 4,363	883
①；単年度収支	0	100.3	▲ 5,237	100.2	▲ 4,363	98.9
②；経常収支比率 (%)						

①総額

平成 23 年 (2011 年) 2 月試算

②上記のうち経常収支比率に関わる額

歳入；経常一般財源

歳出；経常経費充当一般財源



前ページの「図表 4-1」にあるとおり、本プラン策定時点で最新の財政収支見込みでは、試算時点；平成 23 年（2011 年）2 月現在における設定条件<sup>15</sup>で推移した場合、総額での単年度収支は

0 百万円（H23）→▲5,237 百万円（H24）→▲4,363 百万円（H25）

と推移し、経常収支比率は

100.3%（H23）→100.2%（H24）→98.9%（H25）

と推移することが試算されています。

## （2）経常収支比率の年次目標設定（バックキャスト方式）

平成 25 年度（2013 年度）に経常収支比率を 95%（90%+5%）とする目標を固定し、そこに至る平成 23 年度（2011 年度）および平成 24 年度（2012 年度）の目標を、下表のとおり段階的に設定します（バックキャスト方式）。

図表 4-2

	H23 (2011)	H24 (2012)	H25 (2013)
①経常収支比率・見込み	100.3%	100.2%	98.9%
②経常収支比率・年次目標値	99.0%	97.0%	95.0%
上記②の内訳； （基本的施策+特色づくり）	98.1%   0.9%	94.0%   3.0%	90.0%   5.0%
差し引き（①-②；要改善幅）	1.3 ㊦	3.2 ㊦	3.9 ㊦
前年度ー当該年度の改善幅	2.5 ㊦ <sup>16</sup>	2.0 ㊦	2.0 ㊦

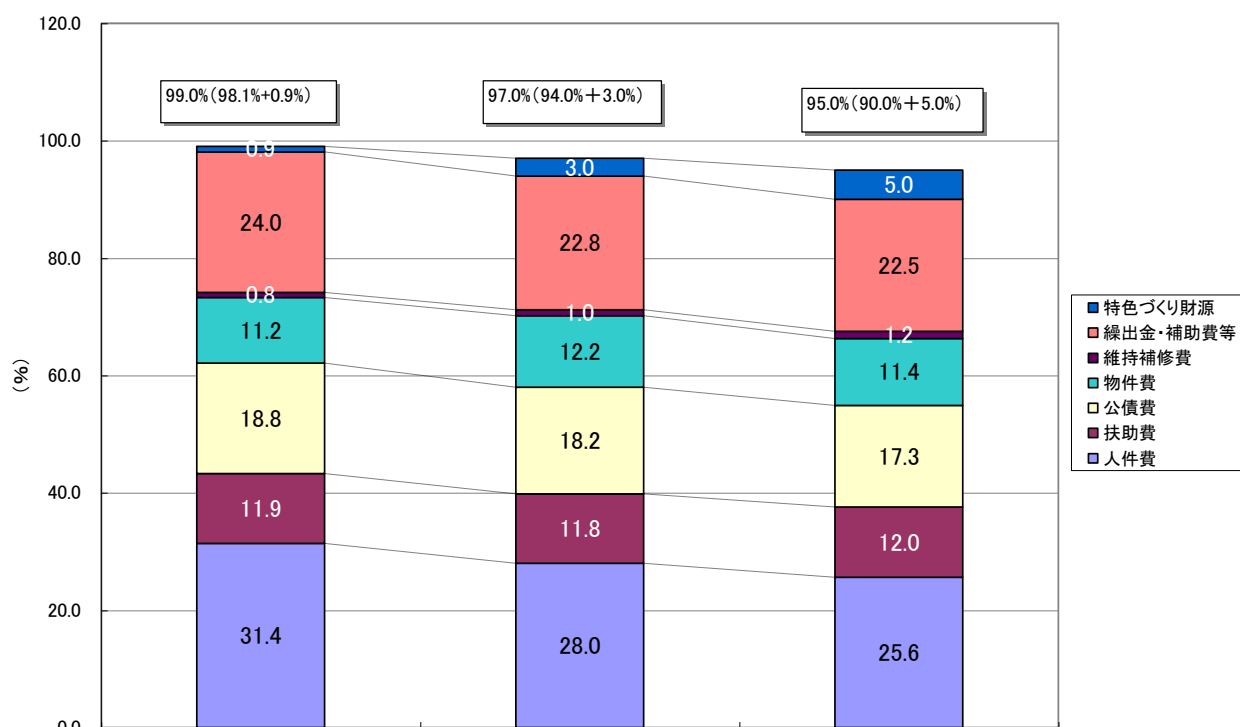
<sup>15</sup> 1.平成 23 年度（2011 年度）までの税制改正を反映させて試算（※）。  
 2.平成 24 年度（2012 年度）以降の国庫補助金削減等は見込んでいない。  
 3.各年度定年退職者は新規採用による同数補充で試算（※）。  
 4.基金繰入運用金は、運用から 3 年後に同一金額を償還し、同一金額を再運用することとして試算。ただし、平成 23 年度（2011 年度）は再運用を行わない。また平成 24 年度（2012 年度）～文化施設建設基金を 400 百万円償還する。  
 5.土地開発公社の健全化で平成 24 年度（2012 年度）第三セクター改革推進債発行による先行取得用地を購入。  
 6.平成 23 年度（2011 年度）以降の新規の行財政改革は見込まず（※）。  
 7.平成 24 年度（2012 年度）からの中核市移行に伴い、歳入；地方交付税 2,500 百万円、歳出；人件費 800 百万円、物件費 1,500 百万円が上乘せされることとして試算（※）。  
 上記中、（※）は経常収支比率に影響する設定条件。

<sup>16</sup> 平成 22 年度（2010 年度）予算における経常収支比率（101.5%）との差し引きで算出。

この年次目標値を、前章の■「経常収支比率 95% (90%+5%) 化」に向けた戦略の考え方にもとづき、性質別に内訳試算すると、下のとおりとなります。公債費は、過去の起債の償還という性格上、財政収支見込みと同額とします。

図表 4-3

(経常収支比率 95% (90%+5%) 化への年次目標)



- 経常一般財源確保…+30 百万円 (H24・25)
- 繰出金・補助費等…目標/見込み比例圧縮
- 維持補修費…1.0% (H24) 1.2% (H25)
- 物件費…毎年度 100 百万円ずつ追加抑制+(特色づくり財源 30%相当額を縮減→同額振り替え※)
- 扶助費…生活保護費伸び率 6% (見込み) →5% (目標)
- 人件費…定数適正化目標等による適正化+(特色づくり財源 70%相当額を縮減→同額振り替え※)

※考え方は 32 ページ参照

### (3) 要改善額 (率) のシミュレーション

(1) に掲載した財政収支見込みと、(2) の年次目標値の設定により、要改善額 (率) が次ページ以降の表のとおり試算されます。



## ■各年度シミュレーション

各年度の見込み・目標・差し引き（＝要改善額（率））の性質別試算は、以下の表に示されます。

図表４－４

単位：（百万円）

H23（2011）年度	①見込み		②年次目標値		差し引き（①－②）	
	経常経費充当 一般財源	（％）	経常経費充当 一般財源	（％）	経常経費充当 一般財源	（％）
人件費	24,853	32.7	23,849	31.4	1,004	1.3
扶助費	9,046	11.9	9,001	11.9	45	0.0
公債費	14,275	18.8	14,275	18.8	0	0.0
物件費	8,938	11.8	8,538	11.2	400	0.6
維持補修費	595	0.8	595	0.8	0	0.0
繰出金・補助費等	18,447	24.3	18,208	24.0	239	0.3
特色づくり	0	0.0	720	0.9	▲720	▲0.9
計	76,154	100.3	75,186	99.0	968	1.3

経常一般財源（分母）	75,945	－	75,945	－	0	－
------------	--------	---	--------	---	---	---

単位：（百万円）

H24（2012）年度	①見込み		②年次目標値		差し引き（①－②）	
	経常経費充当 一般財源	（％）	経常経費充当 一般財源	（％）	経常経費充当 一般財源	（％）
人件費	25,241	32.3	21,857	28.0	3,384	4.3
扶助費	9,316	11.9	9,226	11.8	90	0.1
公債費	14,197	18.2	14,197	18.2	0	0.0
物件費	10,438	13.4	9,535	12.2	903	1.2
維持補修費	595	0.8	781	1.0	▲186	▲0.2
繰出金・補助費等	18,422	23.6	17,834	22.8	588	0.8
特色づくり	0	0.0	2,344	3.0	▲2,344	▲3.0
計	78,209	100.2	75,774	97.0	2,435	3.2

経常一般財源（分母）	78,088	－	78,118	－	30	－
------------	--------	---	--------	---	----	---

単位：(百万円)

H25 (2013) 年度	①見込み		②年次目標値		差し引き (①-②)	
	経常経費充当 一般財源	(%)	経常経費充当 一般財源	(%)	経常経費充当 一般財源	(%)
人件費	25,148	32.0	20,179	25.6	4,969	6.4
扶助費	9,586	12.2	9,451	12.0	135	0.2
公債費	13,633	17.3	13,633	17.3	0	0.0
物件費	10,438	13.3	8,957	11.4	1,481	1.9
維持補修費	595	0.8	945	1.2	▲350	▲0.4
繰出金・補助費等	18,422	23.4	17,696	22.5	726	0.9
特色づくり	0	0.0	3,937	5.0	▲3,937	▲5.0
計	77,822	98.9	74,798	95.0	3,024	3.9
経常一般財源(分母)	78,705	—	78,735	—	30	—

#### ■特色づくりのための財源をめぐる目標設定の考え方

特色づくりのための財源の用途は、様々考えられます。この財源は経常経費に充当する一般財源であるため、例えば特色づくりの施策に対する職員定数および嘱託職員等の配置(人件費)、特色づくりの施策の実施に必要な事業費等(物件費)が挙げられます。

したがって、各年度シミュレーションにおいては、特色づくり財源の70%を人件費、30%を物件費が占めると想定し、それぞれ既存の仕事を見直すことにより、

- 各年度の特色づくり財源目標額の70%相当額を各年度の人件費見込みから縮減して同額を特色づくりのための人件費(人員配置等)へ振り替え
  - 各年度の特色づくり財源目標額の30%相当額を各年度の物件費見込みから縮減して同額を特色づくりのための物件費(事業費等)へ振り替え
- とスクラップ・アンド・ビルドする考え方で目標値を定めています<sup>17</sup>。

特に、人件費に関するこういった目標設定の考え方は、『中間総括』において

<sup>17</sup> ただし、平成23年度(2011年度)の特色づくりへの経常一般財源充当額は、人件費420百万円(40名の配置)・物件費300百万円とシミュレーションしている。

職員定数等の適正化について整理した事項をふまえたものです。

職員定数等の適正化は、事業・業務等のあり方一言い換えれば仕事を見直し、選択と集中の職員配置を行うことによって実現されるのが本来のありようです。しかし、その「結果」としての差し引き削減数を目的化して取り組むと、かえって仕事の見直しが図られず、ともすれば現状からの引き算の発想によるスリム化のみが追求されがちとなります。このアプローチはいずれ限界に達します。したがって、一方でいままでの仕事をゼロベースで見直し、一方で特色づくりの仕事を生み出す（あるいは明確に位置づける）という発想による取り組みの徹底を図るため、このような目標設定を行うものです。

## 5. 取り組み期間と進行管理について

### (1) 取り組み期間について

『第3年次プラン』においては、『新大綱』の取り組み開始年度である平成20年度（2008年度）から、平成23年度（2011年度）までの4か年プランとしました。

本プランは、『中間総括』の課題をふまえ、『新大綱』の取り組み期間完結を見ずえたプランとする必要があります。

したがって、本プランは今年度である平成22年度（2010年度）から、『新大綱』の終了年度である平成24年度（2012年度）末までの3か年プランとし、様々な取り組みの達成結果は平成25年度（2013年度）当初に求めるものとします。

### (2) 推進体制

#### ■ 行財政構造改革本部・構造改革推進委員会体制の堅持

##### ■ 行財政構造改革本部による審議

市長を本部長とし、副市長を副本部長とする「行財政構造改革本部」において、行財政構造改革にかかる重要事項を引き続き審議します。

##### ■ 構造改革推進委員会による進行管理

行財政構造改革本部に加え、各部局において課長相当職以上の者で構成する「構造改革推進委員会」においても、行財政構造改革にかかる検討および推進を図るとともに、本プランの進行管理を行います。

##### ■ 研究会による横断的な検討

行財政構造改革本部において専門的な課題を調査研究するため、必要に応じて本部委員が柔軟に「研究会」を設置し、課題解決に向けた横断的な取り組みを行います。

#### ■ 豊中市改革創造会議

市の行財政改革に関して、学識経験者や公募市民からなる「豊中市改革創造会議（以下、「改革創造会議」とします）」で『プラン』の進行状況を調査審議し、事業のあり方や方向性について、客観的かつ優れた識見にもとづく提言を

市長に行うこととなっています。

さらに、集中的に取り組むべきと改革創造会議で判断された改革テーマがある場合、機動的にテーマ別の「部会」が設置され、部会での議論もふまえ提言を受けるとなります。

### (3) 進行管理

#### ■一般取り組み事項

『新大綱』の目標を具現化するための具体的な取り組み事項（次章「6. 取り組み事項一覧」に後掲）で、次の「■特定項目」に示す項目以外の一般的なものを「一般取り組み事項」とします。

一般取り組み事項については、統合型DBにおける事務事業データにもとづく取り組み明細情報<sup>18</sup>によってその目的と必要性、実現に向けた手段を明確にするとともに、可能な限り指標・目標を設定して進行管理に取り組むこととなります。

#### ■特定項目

「一般取り組み事項」と同様、『新大綱』の目標の具現化をめざすとともに、特に経常収支比率95%化をめざすうえで必要となる直接の財政効果を創出する取り組み項目を、「特定項目」とします。

特定項目については、行財政構造改革本部において集中的に進行管理を行うものとし、年度の四半期毎に進捗状況の評価と公表を行うとともに、項目については常に最新の取り組みを反映するため、四半期毎に更新を図ります（プランの部分改訂）。

#### ■進捗状況等の公表

特定項目以外でも、全体の取り組みの進捗状況や数値目標の達成状況については、毎年調査するとともに市民・議会への公表を行います。

また、改革創造会議に報告し意見を求めながら、計画の見直しや取り組み内容の強化などに反映します。

---

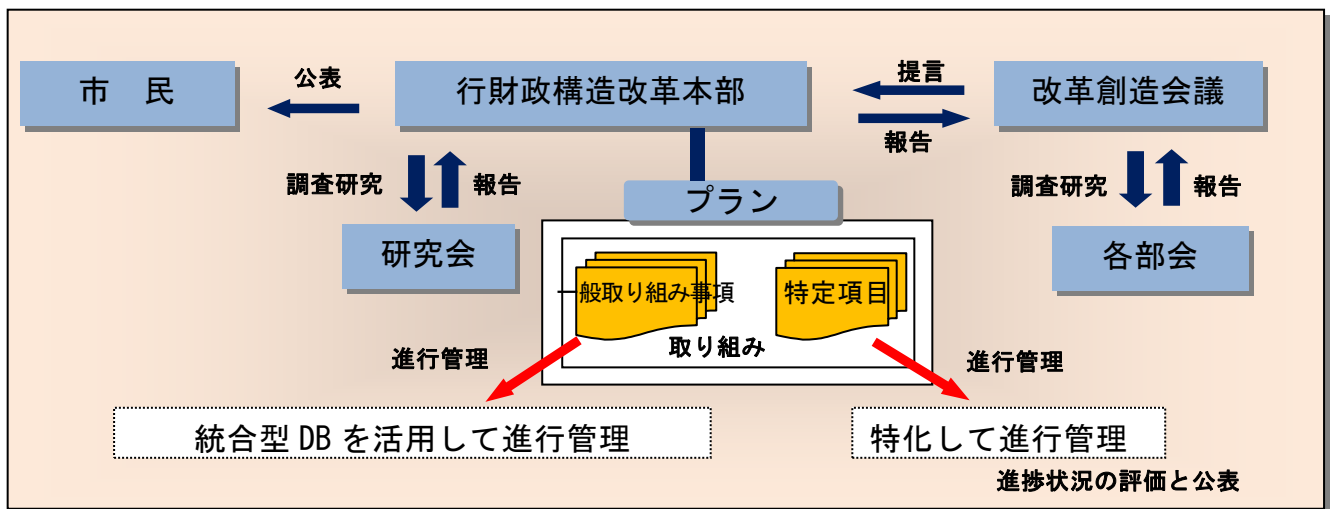
<sup>18</sup> 統合型DBにおける事務事業データのうち、本プランに関わる取り組みを展開するものについて抽出できるようにしておき、同データに入力された情報を一般取り組み事項の明細情報として流用する。

■ 社会経済情勢の変化・進捗状況等に応じたプランの見直し

取り組み期間中、社会経済情勢の変化やプランの進捗状況、財政指標の改善度等に応じ、必要な見直しを行い、改革目標に向けたプランの強化・修正等を図るものとします。

図表 5-1

(推進体制と進行管理イメージ図)



## 6. 取り組み事項一覧

### (1) 一般取り組み事項

『新大綱』に掲げる目標の具現化のため、基本的には『第3年次プラン』の取り組み項目記載の内容を継承しつつ、以下の事項に取り組みます。特に時期についての記載がない場合は、平成24年度（2012年度）末までに所定の成果を挙げるものとします。

平成23年度（2011年度）からは、『豊中市総合計画後期基本計画』がスタートすることとなり、同計画にもとづく実施計画の進行管理については統合型DBを活用して行う予定です。同様に、統合型DBの事務事業データのうち該当のものから、一般取り組み事項の具体的な明細情報を抽出して進行管理・公表していくとします。また、総合計画の進行管理と一体化した計画→実施→評価→改善のサイクル（PDCAサイクル）で進行管理するものとします。

#### ■ 「新しい公共空間づくり」に向けた取り組み

##### （主要取り組み事項・再掲）

- 行政が行うべき領域についての将来構想の明確化（◆1-1）
- 地域自治・公民パートナーシップ等のしくみづくり（◆1-2）

#### ◆ 「行政が行うべき領域についての将来構想の明確化」に関して

新しい公共空間における行政の果たすべき役割について、今後の職員配置のベースにも適用できる踏み込んだ考え方を施策・事業・業務の各レベル別に整理した『行政領域に関する基本方針』を、平成23年度（2011年度）上半期中を目途に策定します。また、本方針と中長期の職員採用計画の整合を図ります。

一方、事業者や市民団体等の外部活力を導入した事業等の運営には、すでに『外部活力導入のガイドライン』<sup>19</sup>にもとづき取り組んでいるところですが、公共サービスの質の確保をさらに万全のものとするため、外部活力導入事案に対するモニタリングおよび評価のしくみについて、平成23年度（2011年度）

<sup>19</sup> 平成20年（2008年）4月策定。

からの実践を通じて一層の有効性の向上を図ります<sup>20</sup>。また、さらに必要とされる指針の整備を行います。

#### ◆「地域自治・公民パートナーシップ等のしくみづくり」に関して

地域自治組織の形成支援、地域連携センター、地域自治システム制度設計、地域担当職員制度の整備をはじめ、『コミュニティ基本方針』<sup>21</sup>にもとづく取り組みの具現化を図ります。

(その他『新大綱』に記載した方策に沿った取り組み)

#### ①「市民と行政の関係づくり」に関して

協働とパートナーシップの基盤となる、より幅広い市民と行政との一層の信頼関係を構築します。

市民との信頼関係の構築・維持に向けた窓口サービスの向上等に取り組むとともに、サイレント・マジョリティへの発信も見すえ、複合的な情報発信手法の確立など、市からの発信能力の向上と情報共有を図ります。

#### ②「公共サービス提供主体の多様化と行政の役割の遂行」に関して

「新しい公共」の創造という視点のもと、本市の歴史のなかで育んできた様々な市民との協働の充実を図るとともに、行政に期待される役割を果たせるよう、公権力の行使や指導行政など行政特有の業務はもとより、他の業務においてもコンプライアンスの徹底や公平・公正・安心・安全・安定を追求する業務執行を維持します。

#### ③「市民自治の促進」に関して

地域福祉や自主防災等に代表される「自助」「共助」力の向上に向けた支援など、市民が積極的に自治に参画することを推進します。

また、市民が自治の主体であるという考え方の浸透を図るため、様々な施策の底流に「豊中市自治基本条例」を据え、その考え方の普及に引き続き取り組みます。

---

<sup>20</sup> 具体的な対象事案として、指定管理者制度導入施設（現 72 施設）等がある。『モニタリングおよび評価の指針』は平成 23 年（2011 年）2 月に策定。同指針にもとづいたモニタリングを平成 23 年度（2011 年度）から本格実施。

<sup>21</sup> 平成 21 年（2009 年）3 月策定。



## ■ 「持続可能な行財政システムづくり」に向けた取り組み

(主要取り組み事項・再掲)

- 各部局の施策・事業・組織等に関する戦略（◆2-1）
- 特定事業の見直し（第1～2段階たな卸しテーマ）（◆2-2）
- 包括予算制度・意思決定システム・統合型DB等のしくみづくり（◆3-1）
- 人事・給与・人材育成の制度改革（◆4-1）
- 組織風土・文化改革（◆4-2）

### ◆ 「各部局の施策・事業・組織等に関する戦略」に関して

平成23年度（2011年度）当初の組織編成にもとづく各部局において、平成23年度（2011年度）からの部の使命・戦略を策定し、年度当初には部長マニフェストとして公表するとともに、部内の室・課も同様に組織目標設定の一環として戦略策定を行い公表します。また、毎年度に部長マニフェストおよび室・課の組織目標の達成結果を検証し成果を公表するサイクルを構築します。

### ◆ 「特定事業の見直し（第1～2段階たな卸しテーマ）」に関して

本章（2）特定項目に掲載の事項のほか、経常収支比率（財政効果）に直接結びつかない事項についても、たな卸しテーマ<sup>22</sup>に関わる事項については個々に見直しを進めます。

### ◆ 「包括予算制度・意思決定システム・統合型DB等のしくみづくり」に関して

豊中版包括予算制度の構築を進め、平成25年度（2013年度）において通年サイクルでの事業計画～予算～決算の流れを完成させます。また、この機に合わせ、部内人事や組織運営に関しての部への一層の権限移譲などにより、効果的・効率的な資源配分、意思決定の迅速化を実現します。統合型DBについては、まず財務会計DB、事務事業DB、業務DBの構築と関連システムの開発を行い、上記サイクルに合わせた事業計画と予算決算管理のシステム稼働を開始

<sup>22</sup> 平成22年（2010年）実施のたな卸しにおいて、各項目で重点課題としたもの。

します。一方、施設 DB（後述）との連携が図れるように、DB 間連携・システム間連携のしくみを確保します。

また、意思決定のしくみづくりにおいては、さらに市全体の戦略立案機能を向上させるための政策会議の機能強化を主たる取り組みとして、横断的な意思形成の場の構築を図ります。

#### ◆「人事・給与・人材育成の制度改革」に関して

『新・豊中市人材育成基本方針』にもとづく実施プランを、本年度である平成 22 年度（2010 年度）末までに取りまとめるとともに、そこに示された個別テーマに沿って公平・公正な人事評価制度や給与制度、人材育成にかかわる制度の設計等に平成 23 年度（2011 年度）から取り組みます。

#### ◆「組織風土・文化の改革」に関して

組織風土・文化の改革（＝組織において意識・無意識にかかわらず共有された価値観の体系を明確に把握するための調査分析を行ったうえで、変えていくべき点の洗い出しとそのための方策の明確化）を平成 23 年度（2011 年度）に行います。

変えていくための方策としては、価値観に関わる課題である以上、組織や職員個人が何をもって評価されるか、その視点の変革が重要となると考えられるため、豊中版包括予算制度や人事評価制度等、組織や職員に関する「評価」のしくみの構築との連携を図ります。

（その他『新大綱』に記載した方策に沿った取り組み）

#### ①「経営システムの改革」に関して

前述の豊中版包括予算制度、意思決定のしくみづくりの他にも、職員個々の活動である業務レベルの見える化を進め、業務の性質等を客観的・統一的に分析・評価できるしくみの確立や、総務担当課を核とした部局戦略立案機能の充実強化、部への権限移譲の推進に先だって『庁内分権基本方針』の策定（平成 23 年度（2011 年度））等に取り組みます。

#### ②「実施体制の最適化」に関して

前述『行政領域に関する基本方針』の各論として、行政領域のなかで多様なライフスタイルに合わせた労働形態を提供するとともに、業務の性質に応じた

最適な雇用形態の組み合わせを実現するための基本的な考え方も取りまとめるとともに、非正規職員の配置見直しの検討、業務分析にもとづく科学的定数管理の検討を行い、平成 24 年度（2012 年度）から順次、実際の実施体制への反映を図ります。

また、市の業務を豊中版ワークシェアリング（ワークフェア）として外部化する試みなど、新たな考え方にもとづく外部化の推進に引き続き取り組みます。

### ③ 「人づくりの改革」に関して

喫緊の課題として職員の「人づくり」に取り組みます。

前述の人事・給与・人材育成の制度改革において取り組む事項以外でも、平成 23 年度（2011 年度）当初の組織・機構改革を「創発の構造づくり」として位置づけ、柔軟な組織運営や庁内横断的なプロジェクト活動の活性化、細分化され過ぎない業務設計等、職員が成長できる環境を整備します。

また、外部人材を積極的に活用し、本市職員の人づくりにも役立てるため、特定任期付職員制度の活用等を図ります。

### ④ 「組織の改革」に関して

人を活かし、能力を 100% 発揮させるための組織編成、組織運用のしくみの構築などにより、組織体としての能力や効率性の向上を図ります。

そのため、前述の部の使命・戦略の策定・公表のほか、平成 23 年度（2011 年度）組織・機構改革においては、使命にもとづく戦略的組織として部を再編し、各部総務機能の強化や係設置権限、係長配置権限の部への移譲（係単位の事務分掌規則を廃止）などを実施します。

### ⑤ 「業務の改革」に関して

引き続き様々な業務の改革に取り組みます。

各部局共通の内部間接系の事務については、平成 23 年度（2011 年度）において問題点の洗い出しのうえ、業務見直し、集中化、システム化などの最適な手法を検討・分析したうえ、平成 24 年度（2012 年度）から整理・合理化を推進します。

また、前述の業務レベルの見える化に続く取り組みとして、課題解決の手法を現場が学び、現場の力で業務改革を行う取り組みを継続的に展開します。

## ■ 「都市の未来づくり」に向けた取り組み

(主要取り組み事項・再掲)

- 施策相乗効果を引き出す部門間連携のしくみ構築 (◆5-1)
- 市有施設有効活用計画策定→ロードマップ作成 (◆6-1)
- LCC・配置最適化のための調整 (◆6-2)

### ◆ 「施策相乗効果を引き出す部門間連携のしくみ構築」に関して

前述の横断的な意思形成の場の構築に取り組むほか、都市の特色づくりに関わって戦略的に取り組むプロジェクトに関しては、今後2年間においても柔軟に庁内プロジェクト(規程上のプロジェクト・チーム含む)を設けて取り組み、実践のなかで相乗効果を発揮できるプロジェクト管理の手法や、最適なメンバー構成等についての経験値の蓄積を図りながら、もって新たなしくみへの反映を行っていきます。

### ◆ 「市有施設有効活用計画策定→ロードマップ作成」に関して

平成22年度(2010年度)中を目途に『市有施設有効活用計画』を取りまとめ、そのなかで分野別・地域別の施設整備計画を明らかにします。また、平成23年度(2011年度)にかけて、LCC試算ほか施設毎の評価の基盤となる情報を集約した施設DBの整備を引き続き行うとともに、各施設の有効活用に向けたロードマップを策定します。

### ◆ 「LCC・配置最適化のための調整」に関して

平成24年度(2012年度)以降は、LCC・配置最適化＝各施設の有効活用に向けた地元調整にも順次着手していきます。

(その他『新大綱』に記載した方策に沿った取り組み)

### ① 「都市経営政策・施策の実施基盤の確立」に関して

『総合計画後期基本計画』の評価・進行管理のしくみを構築し、総合計画のより着実な進行を図ります。

## ②「都市の付加価値の創造」に関して

地域資源を活かし、都市・豊中の新たな付加価値を生み出す政策・施策に取り組みます。

中核市移行や地域経済・雇用就労の活性化、大学連携はじめ様々なネットワークの構築と拡充など、『第3年次プラン』で取り組んできた課題を今後においても着実に推進するため、必要に応じ柔軟なプロジェクト的取り組みを展開します。

## ③「市有施設の最適化」に関して

前述の『市有施設有効活用計画』に沿った取り組みを主として展開します。

## ④「その他の資産の有効活用」に関して

施設以外にも道路・上下水道設備等の都市基盤、市有地などの市有資産があり、未利用資産の売却による流動化促進や民間貸し付けによる付加価値の創出を含め、平成23年度（2011年度）～平成24年度（2012年度）においても積極的にこれらの最大限の有効活用を図ります。

## ■「財政の健全化」に向けた取り組み

（主要取り組み事項・再掲）

- 経常収支比率 95%モデルにもとづくバックカスティング方式年次目標設定（◆7-1）
- 構造改革の考え方を徹底した適正化（◆7-2）
  - ① 経常一般財源の確保
  - ② 繰出金・補助費等の適正化
  - ③ 維持補修費の適正化
  - ④ 物件費の適正化
  - ⑤ 扶助費に対するアプローチ
  - ⑥ 人件費の適正化

### ◆「経常収支比率 95%モデルにもとづくバックカスティング方式年次目標設定」に関して

「4. 経常収支比率 95%（90%+5%）に至るためのシミュレーション」で設定した年次目標の性質別内訳の比率や額目標については、常に最新の財政収

支見込みにもとづく時点修正を図りながら、本市行財政運営の指標として公表しつつ、平成 25 年度（2013 年度）における経常収支比率 90%（90%+5%）の達成をめざします。

#### ◆「構造改革の考え方を徹底した適正化」に関して

本章（2）特定項目に記載の取り組みを着実に実施するとともに、進行管理を徹底して年度の四半期に一度は特定項目の成果の検証および項目改訂を行い、常に新たな実施項目を増強していきます。

（その他『新大綱』に記載した方策に沿った取り組み）

#### ①行政サービスの原価（コスト）の縮減

基本的な施策については経常収支比率の 90%部分で賄うという考え方のもと、VFM（Value For Money）の対民間・他団体比較や ABC（Activity Based Costing＝活動基準原価計算）分析などの手法も参考に、統合型 DB で人件費を含めた行政サービスのコスト分析を行って問題点を可視化したうえで、引き続きコスト縮減に取り組みます。

#### ②事務事業の見直し

基本的に『第 3 年次プラン』掲載項目の内容を継承し、引き続き取り組みを進めます。財政効果が明らかなものは本章（2）特定項目に掲載していますが、今後の部分改訂（四半期に一度）においても、財政効果が明確な取り組み内容を計画化できたものから順次特定項目化して掲載し、取り組んでいきます。

#### ③歳入の確保

②と同様に、主として『第 3 年次プラン』に掲載していた内容について、本章（2）特定項目に掲載して引き続き取り組んでいきます。

#### ④特別会計・公営企業等の健全化

各特別会計や公営企業、出資法人等にはそれぞれの特性や置かれている状況に合わせた固有の健全化努力も求められており、一層の健全化に取り組みます。

特別会計においては、国民健康保険事業健全化に向けた事業計画の策定および計画にもとづく取り組みの推進、介護保険事業の健全化等に取り組みます。

公営企業・一部事務組合においては、平成 24 年度（2012 年度）までを取り

組み期間とする『病院運営健全化計画』にもとづく病院事業（市立豊中病院）の健全化、平成 32 年度（2020 年度）までを取り組み期間とする『とよなか水未来構想』およびその実行計画にもとづく上下水道事業の健全化、平成 23 年度（2011 年度）までを取り組み期間とする『新・豊中市伊丹市クリーンランド行財政改革プラン（第 1 次）』にもとづく豊中市伊丹市クリーンランドの健全化を進めます。また、豊中市箕面市養護老人ホーム組合（永寿園）については、平成 24 年度（2012 年度）をもって解散となることが決定しており、円滑な事業清算に向けた取り組みを進めます。

また、『豊中市出資法人等見直し指針』<sup>23</sup>にもとづき、市の出資法人等<sup>24</sup>について、見直しを法人側に提案するとともに、市においても法人等との関わりについての見直しを進めます。

## ⑤ その他

経常収支比率以外にも、現在は維持している「実質収支の黒字」「プライマリバランス均衡」を引き続き保持するとともに、「地方公共団体の財政の健全化に関する法律」の健全化判断比率についても健全性を維持できるよう、財政指標の動向を注視しながら必要な健全化の取り組みを進めます。

また、統合型 DB を活用し新公会計制度の運用の充実を図ります。

---

<sup>23</sup> 平成 22 年（2010 年）11 月策定。

<sup>24</sup> 対象団体についての考え方は、『豊中市出資法人等見直し指針』に掲載。



(2) 特定項目

ここでは、経常収支比率 95% (90%+5%) 化をめざすうえで、直接の財政効果を創出する項目を記載します。

なお、項目については常に最新の取り組みを反映するため、四半期毎に更新を図ります。

(凡例)

99	H24③新規			
所管				
取り組みの考え方	●●事業の見直しを進め、平成 23 年度 (2011 年度) から△△事業との有機的統合を図り、相乗効果の発揮とともに、実施体制の再構築を行います。			
健全化効果；	H22 (2010)	H23 (2011)	H24 (2012)	(H25 (2013))
年次計画	たな卸し	①実施	⇒	⇒
	たな卸し	②実施	(⇒)	(⇒)
人件費 (千円)		105,000	105,000	315,000
	(反映額)			210,000
物件費 (千円)		5,000	5,000	5,000
(上記内訳詳細)	①H22 職員体制；正職員 30 名・再任用職員 5 名 H23；事業統合による従事職員数の縮減 H24；業務見直しによる従事職員数の縮減 ②事業経費の効率化（統合によるイベント開催の整理）			

※年次計画の記載例

実施 …内訳詳細に記載した内容を実施（予算反映）し健全化効果を創出する ⇒ …前年度の取り組みを当該年度もさらに進める (⇒) …完了した取り組みの健全化効果が継続している状態
--

※追加、修正のあった項目の表記

(例)      H 2 4    ③    新規  
                  年    第    変  
                  度    〇    更  
                                  四    内  
                                  半    容  
                                  期

※ (反映額) 欄…平成 25 年度予算案に反映させた効果額

※見直し事由 (例)

事業終了による・事業統合による 体制見直しによる（外部活力導入・多様な雇用形態の活用など） 業務見直しによる（業務簡素化・電算システム化など）
---



## (項目一覧)

1	行財政構造改革関係事務の実施体制の効率化				H24③修正
所管	行財政再建対策室				
取り組みの考え方	所掌事務を進めるにあたり、調整としくみづくりを一体化した業務スタイルを構築するとともに、改革創造会議との協働、職員のスキルアップ、嘱託職員の導入などにより、機能的かつ効率的な体制の構築を平成23年度当初から図ります。				
健全化効果；	H22 (2010)	H23 (2011)	H24 (2012)	(H25 (2013))	
年次計画	たな卸し	実施	(⇒)	⇒	
人件費 (千円)		17,882	17,882	58,682	
	(反映額)			40,800	
(上記内訳詳細)	H22 職員体制；正職員7名・再任用職員2名 H23；体制および業務見直しによる従事職員数の縮減 H25；新大綱にもとづく行財政構造改革関係事務を終了				

2	危機管理事業の見直し				
所管	危機管理室				
取り組みの考え方	地域防災の充実を図るために、事業成果と実施方法を検証し、より効率的・効果的に事業展開を行います。防犯活動についても、これまでの活動に対する各種補助効果の効果検証を行い、警察をはじめ防犯活動団体等との連携を強化し効果的な活動を推進していきます。				
健全化効果；	H22 (2010)	H23 (2011)	H24 (2012)	(H25 (2013))	
年次計画	業務たな卸し	実施	⇒	⇒	
物件費 (千円)		951	971	971	
(上記内訳詳細)	H23；防犯に関する補助金・助成金・負担金の見直し、講座内容の見直し、国民保護備蓄品の見直し				

3	電算機借上仕様の見直し				
所管	情報政策室				
取り組みの考え方	電算システムについては、管理運営や開発経費の低減を図るために、電算機の借り入れ仕様を見直すとともに、主要システムの更新時にオープンシステムへ変更するなど、可能な限り競争性を担保できるしくみの検討を行います。				
健全化効果；	H22 (2010)	H23 (2011)	H24 (2012)	(H25 (2013))	
年次計画	次年度仕様検討	実施	(⇒)	(⇒)	
物件費 (千円)		30,859	30,859	30,859	
(上記内訳詳細)	電算機リースにかかる仕様の見直し				

4	総務系事務の見直し <span style="float: right;">H24③修正</span>			
所管	総務部および全部局			
取り組みの考え方	全庁共通の内部間接事務について、具体的な合理化策（センター方式、情報システム方式、業務改善方式など）を平成23年度より本格検討し、平成25年度当初を目途にこれらの業務に携わる人員体制の見直しを行い、人的資源を部内戦略立案など部内マネジメント充実強化に重点化します。			
健全化効果；	H22（2010）	H23（2011）	H24（2012）	（H25（2013））
年次計画	業務データベース作成・分析	制度設計	調整	実施
人件費（千円）				108,540
	（反映額）			108,540
物件費（千円）		▲3,500		
（上記内訳詳細）	H22 職員体制（内部系間接事務）；正職員250名相当（全庁延べ時間換算） H23；制度設計外部委託（委託料見込み；3,500千円） H25；体制および業務見直しによる人件費の縮減 ※内部間接系共通事務にかかる事務量を現状比10%減			

5	時間外手当の削減			
所管	総務部および全部局			
取り組みの考え方	勤務時間の見直しを行い、時間延長分にかかる時間外手当の削減を図ります。			
健全化効果	H22（2010）	H23（2011）	H24（2012）	（H25（2013））
年次計画	実施調整・条例改正	実施	（⇒）	（⇒）
人件費（千円）		30,748	30,748	30,748
繰出金・補助費等（千円）		1,572	1,572	1,572
（上記内訳詳細）	勤務時間15分延長による時間外単価の見直し（人件費） 一般会計△30,748 勤務時間15分延長による時間外単価の見直し（繰出金・補助費等） 国民健康保険事業特別会計△703 後期高齢者医療事業特別会計 △147 介護保険事業特別会計△713 自動車駐車場事業特別会計 △9 合計△1,572			

6	市史編さん事業、広報とよなか制作業務等の見直し			
所管	総務部			
取り組みの考え方	市史編さん事業の完了、国勢調査終了に伴う経営資源の見直しを行うとともに、編集委託業務・印刷業務を行う事業者を決定する企画提案競争を行い、競争原理の導入による経費削減等の効率化を進めます。			
健全化効果；	H22 (2010)	H23 (2011)	H24 (2012)	(H25 (2013))
年次計画	業務たな卸し	実施	(⇒)	(⇒)
人件費 (千円)	実施調整	33,452	33,452	33,452
物件費 (千円)		1,509	1,509	1,509
(上記内訳詳細)	市史編さんにかかるH22 職員体制；正職員1名・嘱託職員3名 国勢調査業務にかかるH22 職員体制；正職員5名・嘱託職員1名 H23；事業終了による従事職員数の縮減 H23；市史編さん事業終了、制作業者の決定にかかわる企画提案競争の導入（経費縮減）			

7	運転手業務の見直し			
所管	資産活用部			
取り組みの考え方	運転手業務については、原則一般送迎業務を廃止し、一般貸出業務へ移行します。			
健全化効果；	H22 (2010)	H23 (2011)	H24 (2012)	(H25 (2013))
年次計画	実施調整	実施	⇒	(⇒)
人件費 (千円)		47,008	56,608	56,608
(上記内訳詳細)	H22 職員体制；正職員17名・再任用職員7名・嘱託職員6名 H23；業務見直しによる従事職員数の縮減 H24；業務見直しによる従事職員数の縮減			

8	市有地の売却		H23④修正	H24③修正
所管	資産活用部			
取り組みの考え方	旧職員会館、旧豊中市公館等について、早期に課題整理を行い、売却を進めます。			
健全化効果；	H22 (2010)	H23 (2011)	H24 (2012)	(H25 (2013))
年次計画	実施調整		①実施	
			②実施	
				③実施
経常分以外 (臨時) (千円)			776,635	794,370
	(反映額)			794,370
(上記内訳詳細)	①旧職員会館、②旧豊中市公館、③旧庄内再開発庁舎他			

9	事務スペース配分の効率化			H23①新規	H23④修正
所管	資産活用部				
取り組みの考え方	事務スペースの配分について、効率的なレイアウトを実施します。				
健全化効果；	H22 (2010)	H23 (2011)	H24 (2012)	(H25 (2013))	
年次計画		実施	(⇒)	(⇒)	
物件費 (千円)		10,000	10,107	10,107	
(上記内訳詳細)	移転経費の削減				

10	用地買収事務の見直し				
所管	資産活用部				
取り組みの考え方	事業用地の取得事務等の執行体制の効率化を図ります。				
健全化効果；	H22 (2010)	H23 (2011)	H24 (2012)	(H25 (2013))	
年次計画	業務たな卸し、実施調整	実施	(⇒)	(⇒)	
人件費 (千円)		21,000	21,000	21,000	
(上記内訳詳細)	H22 職員体制；正職員 18 名・再任用職員 5 名 H23；業務見直しによる従事職員数の縮減				

11	行政財産の使用にかかる受益者負担の見直し (歳入確保に係る取り組み)			H24③新規
所管	資産活用部および関係部局			
取り組みの考え方	行政財産の目的外使用について、統一的な考え方に基づき、受益者負担の適正化、公有財産の管理・活用の適正化等を図ります。			
健全化効果；	H22 (2010)	H23 (2011)	H24 (2012)	(H25 (2013))
年次計画			検討	実施
経常一般財源の確保 (千円)				1,559
	(反映額)			1,559
(上記内訳詳細)	『行政財産の目的外使用に係る基準』に基づき全部局において実施			

12	人権まちづくりセンター事業の見直し			H23③修正
所管	人権文化部			
取り組みの考え方	豊中・蛍池人権まちづくりセンターについては、関係部局とさらに連携を図るとともに、センターの運営にあたっては地域性や設置目的に沿って、より効率的・効果的な事業展開ができるよう検討し、一部事業を見直します。			
健全化効果；	H22 (2010)	H23 (2011)	H24 (2012)	(H25 (2013))
年次計画	業務たな卸し	①実施	(⇒)	(⇒)
	業務たな卸し		②実施	(⇒)
人件費 (千円)			17,100	17,100
物件費 (千円)		504	504	504
(上記内訳詳細)	(豊中人権まちづくりセンター) ①H23；ウインターキャンプの見直し、子育て教室指導謝礼金の見直し ②H24；業務・体制の見直しによる人件費の縮減 (蛍池人権まちづくりセンター) ①H23；相談事業、地域交流事業、青少年学習活動推進事業の実施方法等見直し ②H24；業務・体制の見直しによる人件費の縮減			

13	文化関係事業の見直しおよび効率化		H23④修正	H24③修正
所管	人権文化部			
取り組みの考え方	市民ホール事業及び文化事業については、市の関わるべき範囲や役割を明確にしながら事業の再構築に取り組んでいきます。また、貸館業務の改善を図ります。			
健全化効果；	H22 (2010)	H23 (2011)	H24 (2012)	(H25 (2013))
年次計画	業務たな卸し	①実施	⇒	⇒
	業務たな卸し	②実施	(⇒)	(⇒)
人件費 (千円)		38,800	41,300	46,100
	(反映額)			4,800
物件費 (千円)		173	173	173
経常一般財源の確保 (千円)				3,075
	(反映額)			3,075
(上記内訳詳細)	①H22 職員体制；正職員5名・再任用職員14名・嘱託職員1名 H23；業務見直しによる従事職員数の縮減 H24；業務見直しによる従事職員数の縮減 H25；業務見直しによる従事職員数の縮減 ②とよなか市民文化会議の役割分担明確化 ③市民ホール等の祝日、休館日の開館、平日直前割引の実施。			

14	国際交流センターの管理運営の見直し			
所管	人権文化部			
取り組みの考え方	とよなか国際交流センターについては、指定管理者とともに、より一層効率的・効果的な事業運営に向けての条件整備を行います。			
健全化効果；	H22 (2010)	H23 (2011)	H24 (2012)	(H25 (2013))
年次計画	指定管理者決定	実施	(⇒)	(⇒)
人件費 (千円)		21,000	21,000	21,000
物件費 (千円)		1,246	1,246	1,246
(上記内訳詳細)	H22 派遣職員；正職員 2 名 H23；職員派遣の終了、指定管理委託料の見直し、財団補助金の廃止			

15	男女共同参画推進センターの管理運営の見直し			
所管	人権文化部			
取り組みの考え方	男女共同参画推進センターすてっぷについては、指定管理者とともに、より一層効率的・効果的な事業運営に向けての条件整備を行いつつ、管理運営経費の縮減を図ります。			
健全化効果；	H22 (2010)	H23 (2011)	H24 (2012)	(H25 (2013))
年次計画	指定管理者決定	①実施	(⇒)	(⇒)
		②実施	⇒	⇒
人件費 (千円)		21,000	21,000	21,000
物件費 (千円)		▲2,096		4,000
	(反映額)			4,000
(上記内訳詳細)	H22 派遣職員；正職員 2 名 ①H23；職員派遣の終了 ②H23；指定管理委託料の見直し、財団補助金の廃止 H24；指定管理委託料の見直し H25；指定管理委託料の見直し			

16	人権啓発事業の見直し			
所管	人権文化部			
取り組みの考え方	平和月間事業については、人権文化部が全庁的な企画・調整を担い、事業実施部門と連携し事業を実施していきます。人権啓発市民ネットワーク会議については、市民と行政との協働による啓発活動が充実できるよう、参加団体相互の関係づくりに重点を置いた活動を進めていきます。			
健全化効果；	H22 (2010)	H23 (2011)	H24 (2012)	(H25 (2013))
年次計画	業務たな卸し	①実施	(⇒)	⇒
	業務たな卸し			②実施
物件費 (千円)		34	34	134
	(反映額)			133
(上記内訳詳細)	①人権企画課主催による集客事業の取りやめ ②人権啓発市民ネットワーク会議研修会の見直し			

17	中核市移行経費の見直し			
所管	政策企画部			
取り組みの考え方	限られた経営資源を有効活用するため、中核市移行に伴う関係経費の見直しを行い、経費の最適化を図ります。			
健全化効果；	H22 (2010)	H23 (2011)	H24 (2012)	(H25 (2013))
年次計画	事務移譲への全庁調整	実施		
物件費 (千円)		120,000		
(上記内訳詳細)	中核市移行に向けた準備事務にかかる経費の見直し			

18	環境政策にかかる事業の見直し			
所管	環境部			
取り組みの考え方	環境政策にかかる事業の見直し、事務執行の効率化により限られた経営資源を有効活用します。			
健全化効果；	H22 (2010)	H23 (2011)	H24 (2012)	(H25 (2013))
年次計画	業務たな卸し、実施調整	①～④実施	(⇒)	(⇒)
人件費 (千円)		2,835	2,835	2,835
物件費 (千円)		2,157	2,157	2,157
(上記内訳詳細)	H22 職員体制；正職員 22 名・再任用職員 2 名・嘱託職員 1 名 H23； ①事務見直し等による人件費の縮減（従事時間の減） ②第 2 次豊中市環境基本計画策定終了に伴う環境審議会開催回数の減による委員報酬等の減 ③ESD セミナー開催の回数、場所の見直しに伴う経費の減 ④とよなか市民環境展開催場所の変更に伴う会場借上料の減			

19	事業系ごみ処理の見直し			H23④修正
所管	環境部			
取り組みの考え方	これまで市が収集運搬している一部の事業系ごみを平成 24 年度から事業者自身による処理に移行します。			
健全化効果；	H22 (2010)	H23 (2011)	H24 (2012)	(H25 (2013))
年次計画	業務たな卸し	実施調整	実施	(⇒)
人件費 (千円)			3,150	3,150
物件費 (千円)			3,502	3,502
(上記内訳詳細)	市が収集している一部事業系ごみを事業者自身による処理へ変更			



20	花とみどりの相談所の実施体制見直し			H23④修正	H24③修正
所管	環境部				
取り組みの考え方	花とみどりの相談所の管理運営業務について緑化リーダーとの協働、委託を進めるなどの方策により、業務執行体制の見直しの検討を加え、可能なものから実施します。				
健全化効果；	H22 (2010)	H23 (2011)	H24 (2012)	(H25 (2013))	
年次計画	業務たな卸し、実施調整	実施	⇒	⇒	
人件費 (千円)		5,692	5,692	8,892	
	(反映額)			3,200	
物件費 (千円)		137	137	▲863	
	(反映額)			▲1,000	
(上記内訳詳細)	H22 職員体制；正職員6名・再任用職員3名・嘱託職員4名 H23；体制見直し（再任用化）による人件費の縮減 H24；業務見直しによる人件費の縮減 H25；業務見直しによる人件費の縮減				

21	街路樹台帳業務の効率化			H23④修正
所管	環境部			
取り組みの考え方	街路樹台帳のシステム化に伴い、台帳図の修正の効率化を図ります。			
健全化効果；	H22 (2010)	H23 (2011)	H24 (2012)	(H25 (2013))
年次計画	業務たな卸し	システム設計	実施	(⇒)
人件費 (千円)			57	57
物件費 (千円)			700	700
(上記内訳詳細)	街路樹台帳のシステム化 (24年度)			

22	市民配布冊子への有料広告掲載（歳入確保に係る取り組み）			H23③新規
所管	環境部			
取り組みの考え方	「ごみの分別と出し方冊子」への広告掲載料の収入増。			
健全化効果；	H22 (2010)	H23 (2011)	H24 (2012)	(H25 (2013))
年次計画		実施		
経常一般財源の確保 (千円)		632		
	(反映額)	632		
(上記内訳詳細)	広告収入の確保			

23	公園内における自動販売機設置（歳入確保に係る取り組み）			H23③新規	H24③修正
所管	環境部				
取り組みの考え方	テニスコートなどスポーツ施設周辺に自動販売機を設置し、熱中症対策に資するとともに、歳入の増加を図ります。				
健全化効果；	H22 (2010)	H23 (2011)	H24 (2012)	(H25 (2013))	
年次計画			実施	(⇒)	
経常一般財源の確保 (千円)			9,600	9,900	
	(反映額)			300	
(上記内訳詳細)	自動販売機の設置 (9台)				



24	ごみ収集運搬業務体制の見直し			H23④修正
所管	環境部			
取り組みの考え方	現行のごみ収集体制について、新ごみ処理施設の整備にあわせごみ分別方法や収集体制の見直しを行うとともに、民間活力の導入を推進します。			
健全化効果；	H22 (2010)	H23 (2011)	H24 (2012)	(H25 (2013))
年次計画	業務たな卸し・実施調整	実施調整	実施	(⇒)
人件費 (千円)			411,838	411,838
物件費 (千円)			12,231	23,355
	(反映額)			11,124
(上記内訳詳細)	H22 職員体制；正職員 270 名・再任用職員 20 名・嘱託職員 1 名 H24； ●収集体制見直しによる従事職員数の縮減および車両・施設管理費の縮減 ●物件費には、業務見直しによる委託費 10%相当額の増額抑制分 (124,512 千円) を含んでいない。			

25	個人市民税の特別徴収切替え (歳入確保に係る取り組み)			H23③新規
所管	財務部			
取り組みの考え方	個人市民税のうち、現在、その徴収区分において、普通徴収を選択している特別徴収義務者に対し、特別徴収に切り替えるよう働きかけ、収納率の向上による税収の確保を図ります。			
健全化効果；	H22 (2010)	H23 (2011)	H24 (2012)	(H25 (2013))
年次計画			実施	⇒
経常一般財源の確保 (千円)			5,000	10,000
	(反映額)			5,000
(上記内訳詳細)	特別徴収、普通徴収の収納率の差異 約 7%			

26	市税の徴収実績の向上			H24③修正
所管	財務部			
取り組みの考え方	徴収体制の強化を図り、少額滞納案件の計画的整理を進め、市税の徴収実績の向上を図ります。			
健全化効果；	H22 (2010)	H23 (2011)	H24 (2012)	(H25 (2013))
年次計画	実施調整	実施	⇒	⇒
経常一般財源の確保 (千円)		60,000	60,000	85,000
	(反映額)			25,000
人件費 (千円)		▲15,590	▲15,590	▲15,590
(上記内訳詳細)	府 OB 徴収職員を採用し、少額滞納案件の計画的整理を実施			

27	とよなか納税・納付コールセンターを活用した各種徴収金の徴収実績の向上 <span style="border: 1px solid black; padding: 2px;">H24③修正</span>			
所管	財務部			
取り組みの考え方	とよなか納税・納付コールセンターの充実を図り、市税、各種徴収金の徴収実績の向上を図ります。			
健全化効果；	H22 (2010)	H23 (2011)	H24 (2012)	(H25 (2013))
年次計画	実施調整	実施	⇒	⇒
経常一般財源の確保 (千円)	(反映額)	150,000	150,000	160,000
物件費 (千円)	(反映額)	▲37,020	▲37,020	▲24,314
(上記内訳詳細)	とよなか納税・納付コールセンターによる未納者への自主納付の呼びかけ 経常一般財源の確保 (内訳)：市税 130,000、その他徴収金 30,000			

28	ふるさと納税に係る環境整備・寄付金収入の拡大 (歳入確保に係る取り組み) <span style="border: 1px solid black; padding: 2px;">H23③新規</span> <span style="border: 1px solid black; padding: 2px;">H24②修正</span> <span style="border: 1px solid black; padding: 2px;">H24③修正</span>			
所管	財務部			
取り組みの考え方	ふるさと納税の機会を拡大するため、クレジット収納を導入するとともに、多様な媒体を活用したPRを通じて寄附金収入の拡大を図ります。			
健全化効果；	H22 (2010)	H23 (2011)	H24 (2012)	(H25 (2013))
年次計画			実施	⇒
経常一般財源の確保 (千円)	(反映額)		250	1,500
(上記内訳詳細)	平成24年9月運用開始 (ふるさと納税に係るクレジット収納)。			

29	手数料の見直し (歳入確保に係る取り組み) <span style="border: 1px solid black; padding: 2px;">H24③新規</span>			
所管	財務部および関係部局			
取り組みの考え方	手数料に係る受益者負担の適正化を図る取り組みを進めます。			
健全化効果；	H22 (2010)	H23 (2011)	H24 (2012)	(H25 (2013))
年次計画			検討	実施
経常一般財源の確保 (千円)	(反映額)			219
(上記内訳詳細)	『歳入確保に係る基本方針』に基づき手数料に係る受益者負担の適正化を図るもの			

30	統合型DBの導入による事務効率向上			H24③修正
所管	財務部			
取り組みの考え方	財務会計システムの改修にあたり、関連システムをデータ連携させた統合型データベースとして再構築し、統合型データベースの活用による庁内マネジメントサイクルの確立、業務効率の向上を図ります。			
健全化効果；	H22 (2010)	H23 (2011)	H24 (2012)	(H25 (2013))
年次計画	データベース作成・分析	実施	⇒	⇒
人件費 (千円)		10,800	54,000	108,000
	(反映額)			54,000
物件費 (千円)		▲25,000		21,127
	(反映額)			21,127
(上記内訳詳細)	統合型データベース(業務データベース、行政評価、予算編成、執行管理、契約管理、公会計、備品管理など)を構築し、業務の軽減を図る。			

31	農務関係事業の見直し			H24①修正	H24③修正
所管	市民協働部				
取り組みの考え方	農業祭並びに市民農園の運営にかかる経費の節減を図ります。また、4月に実施している「市民レンゲまつり」は、20年間実施し一定の事業目的を達成したことから、他のイベントとの統合を検討するなど、事業の再構築を図ります。				
健全化効果；	H22 (2010)	H23 (2011)	H24 (2012)	(H25 (2013))	
年次計画	実施調整	①実施	(⇒)	(⇒)	
			②実施	(⇒)	
			実施調整	③実施	
繰出金・補助費等 (千円)		150	①300 ②530	①300 ②1,090 ③550	
	(反映額)			1,110	
(上記内訳詳細)	①農業祭負担金の見直し(会場の見直し) ②市民農園運営助成費の削減(24年度、25年度) ③市民レンゲまつり負担金の見直し				

32	千里文化センター管理運営の効率化			H23③修正	H23④修正
所管	市民協働部				
取り組みの考え方	千里文化センターコラボの施設管理経費の見直しを行うとともに、広告事業の展開など施設の有効活用を進め新たな歳入の確保を図ります。				
健全化効果；	H22 (2010)	H23 (2011)	H24 (2012)	(H25 (2013))	
年次計画	たな卸し	①実施	⇒	(⇒)	
			②実施	(⇒)	
経常一般財源の確保 (千円)		1,080	1,200	1,200	
物件費 (千円)			5,985	5,985	
(上記内訳詳細)	①広告収入の確保、②コラボ運営管理委託料の削減(24・25年度)				

33	くらしかん事業の見直し			H24③修正
所管	市民協働部			
取り組みの考え方	生活情報センターくらしかんの消費者啓発・相談事業については、平成23年度の労働会館機能の移転に伴い相談など関係部局との連携の強化等、事業内容を見直すとともに、啓発事業については、市民団体の主体的な消費者啓発事業を支援していきます。			
健全化効果；	H22 (2010)	H23 (2011)	H24 (2012)	(H25 (2013))
年次計画	実施調整、労働会館移転準備	実施	(⇒)	(⇒)
物件費 (千円)		120	120	120
(上記内訳詳細)	くらしかん啓発事業の見直し (23年度)			

34	多重債務者生活相談窓口の体制効率化			H24③新規
所管	市民協働部			
取り組みの考え方	多重債務者生活相談体制の見直しを行います。			
健全化効果；	H22 (2010)	H23 (2011)	H24 (2012)	(H25 (2013))
年次計画				実施
人件費 (千円)				3,200
	(反映額)			3,200
(上記内訳詳細)	平成24職員体制；正職員8人、再任用職員5人、嘱託職員8人 平成25；体制見直しによる人件費の縮減			

35	窓口サービスの効率化	H23③修正	H23④修正	H24③修正
所管	市民協働部			
取り組みの考え方	市民課・庄内出張所・新千里出張所・サービスコーナーの役割・あり方について見直しを行います。			
健全化効果；	H22 (2010)	H23 (2011)	H24 (2012)	(H25 (2013))
年次計画	実施調整、実施内容詳細検討	実施	⇒	⇒
人件費 (千円)		9,526	16,426	64,026
	(反映額)			47,600
物件費 (千円)			395	12,542
	(反映額)			12,147
(上記内訳詳細)	H22 職員体制；正職員63名・再任用職員32名・嘱託職員5名 H23；体制見直し（多様な雇用形態活用）による人件費の縮減 H24；業務・体制の見直し（外部活力導入・多様な雇用形態の活用など）による人件費の縮減など H25；業務・体制の見直し（多様な雇用形態の活用など）による人件費の縮減など			

36	就労支援事業の充実による扶助費の減			
所管	市民協働部			
取り組みの考え方	就職困難者（要保護者）の自立就労支援の拡充、ワークシェアリング（ワークフェア）による要保護者の自主就労を通じて社会的経済的自立の促進を図ります。			
健全化効果；	H22（2010）	H23（2011）	H24（2012）	（H25（2013））
年次計画	労働会館移転準備	①実施	⇒	⇒
	実施調整		②実施	（⇒）
経常一般財源の確保（千円）		18,068	11,832	11,832
人件費（千円）		▲18,068	▲11,832	▲11,832
扶助費（千円）			6,586	6,586
（上記内訳詳細）	①就職困難者（要保護者）の自立就労支援の拡充（23・24・25年度） 嘱託職員の増（いずれも他の財源活用を予定） ②ワークシェアリングによる要保護者減に伴う生活保護費の減（24年度～）			

37	保健センター運営体制の見直し			
所管	健康福祉部			
取り組みの考え方	保健センター業務については、平成24年度に保健所が市に移管されることに合わせて、効率的な事業展開が可能な体制の検討を行い、総合的な保健衛生行政を進めていきます。			
健全化効果；	H22（2010）	H23（2011）	H24（2012）	（H25（2013））
年次計画	関係機関調整	条例設定	実施	（⇒）
人件費（千円）			21,000	21,000
（上記内訳詳細）	H22 職員体制；正職員 51 名 H24；市保健所設置による定数見直しにもとづく従事職員数の縮減			

38	障害福祉施設運営体制の見直し		H23③修正	H24③修正
所管	健康福祉部			
取り組みの考え方	障害福祉センター・障害福祉施設については、障害者福祉施設4園（おおぞら園、みずほ園、みのり園、たちばな園）の運営のあり方について、民間活力の導入や、障害福祉センターの有効活用も視野に検討を行います。			
健全化効果；	H22（2010）	H23（2011）	H24（2012）	（H25（2013））
年次計画	たな卸し		検討	実施
人件費（千円）				20,121
	（反映額）			20,121
（上記内訳詳細）	H22 職員体制；正職員 40 名・再任用職員 4 名・嘱託職員等 32 名 H25；給食業務委託による従事員数の縮減			

39	各種団体事務局業務の見直し			
所管	健康福祉部			
取り組みの考え方	各種団体事務局業務について、各団体の自立運営を促すとともに、運営基盤の弱い団体については引き続き支援を行います。			
健全化効果；	H22 (2010)	H23 (2011)	H24 (2012)	(H25 (2013))
年次計画	業務たな卸し、実施調整	実施	(⇒)	(⇒)
人件費 (千円)		10,500	10,500	10,500
(上記内訳詳細)	H22 職員体制；正職員 6 名 H23；業務移管による従事職員数の縮減 民生児童委員協議会・同連合会事務局の社会福祉協議会への移管			

40	健康福祉部職員体制の見直し			
所管	健康福祉部			
取り組みの考え方	健康福祉部の使命を限られた経営資源を活用し実現していくため、人員体制の最適化を図ります。			
健全化効果；	H22 (2010)	H23 (2011)	H24 (2012)	(H25 (2013))
年次計画	業務たな卸し、実施調整	実施	(⇒)	(⇒)
人件費 (千円)		29,200	29,200	29,200
(上記内訳詳細)	H22 職員体制；正職員 301 名・再任用職員 74 名 H23；体制見直し（再任用職域拡大）による人件費の縮減			

41	保険収納課業務の見直し	H23④修正	H24③修正	
所管	健康福祉部			
取り組みの考え方	保険収納業務については、民間活力の導入なども含め、収納の効率化の観点から収納体制の見直しを行います。			
健全化効果；	H22 (2010)	H23 (2011)	H24 (2012)	(H25 (2013))
年次計画	業務たな卸し	実施	⇒	⇒
繰出金・補助費等 (千円)		50,000	29,961	100,000
	(反映額)			100,000
(上記内訳詳細)	収納体制の見直しによる滞納整理の強化			

42	永寿園運営の見直し	H24③修正		
所管	健康福祉部			
取り組みの考え方	養護老人ホーム永寿園の今後のあり方について検討を進めてきた結果、平成24年度末をもって永寿園を閉園し、これにかかる一部事務組合への負担金を廃止します。			
健全化効果；	H22 (2010)	H23 (2011)	H24 (2012)	(H25 (2013))
年次計画	業務たな卸し	実施調整	利用者調整、条例設定	実施
繰出金・補助費等 (千円)				152,179
	(反映額)			152,179
(上記内訳詳細)	一部事務組合解散に伴う負担金の廃止（25年度）			

43	市有施設の売却			H23③修正	H24③修正
所管	健康福祉部				
取り組みの考え方	施設の老朽化、利用者の減少、施設の廃止などにより存続の必要性がなくなった共同理髪店跡地、共同浴場、永寿園の売却を進めます。				
健全化効果；	H22 (2010)	H23 (2011)	H24 (2012)	(H25 (2013))	
年次計画	売却準備・実施調整	①実施			
			売却準備・実施調整	売却準備・実施調整	
経常分以外 (臨時) (千円)		25,586			
(上記内訳詳細)	①共同理髪店跡地、②共同浴場、③永寿園				

44	老人福祉センター事業の実施体制の見直し			
所管	健康福祉部			
取り組みの考え方	老人福祉センターについては、施設の役割を明らかにするとともに、管理運営体制の見直しなど管理運営経費の縮減を行います。			
健全化効果；	H22 (2010)	H23 (2011)	H24 (2012)	(H25 (2013))
年次計画	業務たな卸し、実施調整	実施	(⇒)	(⇒)
人件費 (千円)		12,628	12,628	12,628
(上記内訳詳細)	H22 職員体制；正職員4名・再任用職員20名・嘱託職員5名 H23；体制見直し（再任用職域拡大）による人件費の縮減			

45	みのり園の新体系事業移行			
所管	健康福祉部			
取り組みの考え方	新体系事業移行に伴う歳入増。			
健全化効果；	H22 (2010)	H23 (2011)	H24 (2012)	(H25 (2013))
年次計画	利用者調整・条例改正	実施	(⇒)	(⇒)
経常一般財源の 確保 (千円)		30,799	30,799	30,799
(上記内訳詳細)	新体系事業移行に伴う歳入増			

46	国民健康保険事務の効率化			H23④修正
所管	健康福祉部			
取り組みの考え方	保険証の個人カード化に伴い、更新時期を1年から2年に延長し、関係経費の削減を図るなど、国民健康保険事務の効率化を進めます。			
健全化効果；	H22 (2010)	H23 (2011)	H24 (2012)	(H25 (2013))
年次計画	業務たな卸し	実施調整	実施	
繰出金・補助費 等 (千円)			23,608	
(上記内訳詳細)	保険証の個人カード化に伴う更新時期の変更（1年から2年・24年度）			



47	福祉作業所等の新体系事業移行への支援			H23④修正
所管	健康福祉部			
取り組みの考え方	障害者自立支援法による旧体系事業所から新体系事業所への移行を支援します。			
健全化効果；	H22 (2010)	H23 (2011)	H24 (2012)	(H25 (2013))
年次計画	実施調整	実施	⇒	(⇒)
繰出金・補助費等 (千円)		12,699	75,243	75,243
(上記内訳詳細)	H23～24；福祉作業所等の新法移行に伴う支出の減			

48	生活支援ハウス事業の廃止			
所管	健康福祉部			
取り組みの考え方	生活支援ハウスについては、高齢者向け居住環境の充実などをふまえ、当該事業のあり方を見直します。			
健全化効果；	H22 (2010)	H23 (2011)	H24 (2012)	(H25 (2013))
年次計画	業務たな卸し	利用者調整	実施	(⇒)
物件費 (千円)			11,443	11,443
(上記内訳詳細)	生活支援ハウス事業の廃止			

49	老人デイサービスセンター事業の見直し			
所管	健康福祉部			
取り組みの考え方	市立老人デイサービスセンターについては、民間事業者の参入により十分な充足が図られていることから、北条、立花、東豊中の3センターについて、見直しを図ります。			
健全化効果；	H22 (2010)	H23 (2011)	H24 (2012)	(H25 (2013))
年次計画	実施調整、条例改正	実施	(⇒)	(⇒)
物件費 (千円)		577	577	577
(上記内訳詳細)	立花・北条・東豊中の各デイサービスセンターの廃止			

50	小規模通所授産所施設等の新体系移行支援事業の見直し			
所管	健康福祉部			
取り組みの考え方	小規模通所授産施設等を対象とする新体系移行に向けての支援のあり方について見直しを行います。			
健全化効果；	H22 (2010)	H23 (2011)	H24 (2012)	(H25 (2013))
年次計画	実施調整	実施	(⇒)	(⇒)
繰出金・補助費等 (千円)		12,000	12,000	12,000
(上記内訳詳細)	事業の廃止			



51	がん検診事業の見直し			
所管	健康福祉部			
取り組みの考え方	国基準との整合性を図るため、がん検診の対象者の見直しを行います。			
健全化効果；	H22 (2010)	H23 (2011)	H24 (2012)	(H25 (2013))
年次計画	関係機関調整	実施	(⇒)	(⇒)
物件費 (千円)		8,500	8,500	8,500
(上記内訳詳細)	がん検診の対象者の見直し (H23 年度)			

52	生活保護業務の見直し			H24③修正
所管	健康福祉部			
取り組みの考え方	自立支援体制の充実、介護扶助および医療扶助の適正実施を図ります。			
健全化効果；	H22 (2010)	H23 (2011)	H24 (2012)	(H25 (2013))
年次計画	関係機関調整	実施	(⇒)	⇒
扶助費 (千円)		8,500	8,500	48,500
	(反映額)			40,000
(上記内訳詳細)	自立支援体制 (就労支援) の充実、介護扶助の適正実施 (H23 年度～)			

53	子育て支援センター事業運営の見直し			H23④修正
所管	こども未来部			
取り組みの考え方	幼児教育支援センターと子育て支援センターの事業の見直しを行い、地域における子育て・子育て支援を総合的に進めます。			
健全化効果；	H22 (2010)	H23 (2011)	H24 (2012)	(H25 (2013))
年次計画	業務たな卸し	検討、実施調整	実施	(⇒)
人件費 (千円)			10,500	10,500
経常一般財源の確保 (千円)			3,700	3,700
(上記内訳詳細)	H22 職員体制；正職員 16 名・再任用職員 8 名 H24；施設の見直しによる人件費の縮減 H25；施設の見直しによる人件費の縮減			

54	広告入り封筒の寄付 (歳入確保に係る取り組み)			H24②新規
所管	こども未来部			
取り組みの考え方	生後 2 か月～4 か月の赤ちゃんのいる家庭を訪問し、育児相談や子育て支援の情報を紹介する『こんにちは赤ちゃん事業』を実施する際に育児に関する情報冊子やチラシ等を入れる専用封筒を発注していたが、広告入り封筒の寄付申出を受けることとするものです。			
健全化効果；	H22 (2010)	H23 (2011)	H24 (2012)	(H25 (2013))
年次計画			実施	(⇒)
物件費 (千円)			40	40
(上記内訳詳細)	こんにちは赤ちゃん専用封筒約 3,600 枚印刷製本費			

55	子ども手当等帳簿のデータベース化に伴う効率化			H23①新規
所管	こども未来部			
取り組みの考え方	子ども手当等認定請求書等の資料をデジタル化し、経過及び相談内容を次世代に引き継いでいくとともに、業務執行体制の効率化を図ります。			
健全化効果；	H22 (2010)	H23 (2011)	H24 (2012)	(H25 (2013))
年次計画			実施	(⇒)
人件費 (千円)			1,000	1,000
(上記内訳詳細)	時間外勤務の縮減			

56	公立保育所の運営の見直し	H23③修正	H23④修正	H24③修正
所管	こども未来部			
取り組みの考え方	公立保育所の運営については、より効率的な実施体制の構築を図ります。			
健全化効果；	H22 (2010)	H23 (2011)	H24 (2012)	(H25 (2013))
年次計画	業務たな卸し	実施調整	実施	⇒
人件費 (千円)			57,400	101,430
	(反映額)			44,030
(上記内訳詳細)	H22 職員体制；正職員 357 名・再任用職員 9 名 H24；体制の見直しによる人件費の縮減 H25；体制の見直しによる人件費の縮減			

57	民間保育所整備費の市負担額の軽減			H23②新規
所管	こども未来部			
取り組みの考え方	国と自治体が一体的に取り組む待機児童解消「先取り」プロジェクトにより、本市の民間保育所整備費の市負担の軽減を図ります。			
健全化効果；	H22 (2010)	H23 (2011)	H24 (2012)	(H25 (2013))
年次計画		実施		
繰出金・補助費等 (千円)		33,673		
(上記内訳詳細)	民間保育所整備 (増築及び増改築分) における、軽減措置の適用			

58	幼児教育支援センター事業の実施体制の見直し			
所管	こども未来部			
取り組みの考え方	幼児教育支援センター事業について、多様な雇用形態の活用により、運営の効率化を進めます。			
健全化効果；	H22 (2010)	H23 (2011)	H24 (2012)	(H25 (2013))
年次計画	業務たな卸し、実施調整	実施	(⇒)	(⇒)
人件費 (千円)		7,300	7,300	7,300
(上記内訳詳細)	H22 職員体制；正職員 2 名 H23；体制見直し (再任用化) による人件費の縮減			

59	公立幼稚園運営の見直し				H23④修正	H24③修正
所管	こども未来部					
取り組みの考え方	公立幼稚園の運営について、効率化を図ります。					
健全化効果；	H22 (2010)	H23 (2011)	H24 (2012)	(H25 (2013))		
年次計画	業務たな卸し、実施調整	検討	実施	⇒		
人件費 (千円)				55,300		
	(反映額)			55,300		
(上記内訳詳細)	H22 職員体制；正職員 70 名・再任用職員 6 名 H24；体制見直し（多様な雇用形態活用）による人件費の縮減 H25；体制見直し（多様な雇用形態活用）による人件費の縮減					

60	幼稚園保育料の適正化			
所管	こども未来部			
取り組みの考え方	適正な受益者負担の観点から幼稚園保育料の改定を行います。			
健全化効果；	H22 (2010)	H23 (2011)	H24 (2012)	(H25 (2013))
年次計画	実施調整、条例改正	実施	(⇒)	(⇒)
経常一般財源の確保 (千円)		10,452	10,452	10,452
(上記内訳詳細)	幼稚園保育料の改定（月額 10,000 円→11,000 円）（23年度）			

61	市営住宅の管理運営体制の見直し			
所管	都市計画推進部			
取り組みの考え方	市出資法人への職員派遣の終了に伴って、業務執行体制を見直すとともに、指定管理者制度の活用を通じて、サービス向上と管理運営経費の低減を図ります。			
健全化効果；	H22 (2010)	H23 (2011)	H24 (2012)	(H25 (2013))
年次計画	指定管理者決定	実施	(⇒)	(⇒)
人件費 (千円)		35,600	35,600	35,600
物件費 (千円)		10,168	10,168	10,168
(上記内訳詳細)	H22 派遣職員；6 名 H23；職員派遣の終了 業務執行体制の見直しによる従事職員数の縮減 次期指定管理者の選定結果にもとづく指定管理委託料の減			

62	まちづくり支援業務の見直し			
所管	都市計画推進部			
取り組みの考え方	現行のまちづくりにかかる制度のあり方検討に伴い、まちづくり支援業務を見直します。			
健全化効果；	H22 (2010)	H23 (2011)	H24 (2012)	(H25 (2013))
年次計画	業務たな卸し、実施調整	実施	(⇒)	(⇒)
人件費 (千円)		10,500	10,500	10,500
(上記内訳詳細)	H22 職員体制；正職員 6 名 H23；業務見直しによる従事職員数の縮減			

63	水路課実施体制の見直し			
所管	都市基盤部			
取り組みの考え方	水路施設や下水道施設の清掃維持業務、環境衛生業務及び緊急対応業務について、一層の業務の効率化に向けて検討を行います。			
健全化効果；	H22 (2010)	H23 (2011)	H24 (2012)	(H25 (2013))
年次計画	業務たな卸し、実施調整	実施	(⇒)	(⇒)
人件費 (千円)		7,300	7,300	7,300
(上記内訳詳細)	H22 職員体制；正職員 45 名・再任用職員 12 名 H23；体制見直し（再任用化）による人件費の縮減			

64	道路事業予定地等の有効活用（歳入確保に係る取り組み）			H24③新規
所管	都市基盤部			
取り組みの考え方	事業着手が当面見込めない道路予定地等を駐車場用地として民間事業者に出し、歳入の増加を図ります。			
健全化効果；	H22 (2010)	H23 (2011)	H24 (2012)	(H25 (2013))
年次計画				実施
物件費 (千円)				300
	(反映額)			300
経常一般財源の確保 (千円)				600
	(反映額)			600
(上記内訳詳細)	貸出予定事業用地 2 か所			

65	管理施設内における自動販売機設置（歳入確保に係る取り組み）			H24③新規
所管	都市基盤部			
取り組みの考え方	管理施設内に自動販売機を設置し、歳入の増加を図ります。			
健全化効果；	H22 (2010)	H23 (2011)	H24 (2012)	(H25 (2013))
年次計画				実施
経常一般財源の確保 (千円)				1,130
	(反映額)			1,130
(上記内訳詳細)	自動販売機の設置（管理施設 3 か所）			

66	ホテル公開事業の見直し			H24③新規
所管	都市基盤部			
取り組みの考え方	ホテル公開に伴う警備業務について民間委託を行います。			
健全化効果；	H22 (2010)	H23 (2011)	H24 (2012)	(H25 (2013))
年次計画				実施
人件費 (千円)				402
	(反映額)			402
(上記内訳詳細)	警備業務委託化による人件費の縮減			

67	道路美化業務の見直し			
所管	都市基盤部			
取り組みの考え方	道路美化業務について、民間活力の導入により、実施体制の効率化を図ります。			
健全化効果；	H22 (2010)	H23 (2011)	H24 (2012)	(H25 (2013))
年次計画	業務たな卸し、実施調整	実施	(⇒)	(⇒)
人件費 (千円)		11,646	11,646	11,646
物件費 (千円)		1,538	1,538	1,538
(上記内訳詳細)	H22 職員体制；正職員 37 名・再任用職員 3 名 H23；外部委託化による従事職員数の縮減			

68	道路維持課実施体制の見直し	H23③新規		
所管	都市基盤部			
取り組みの考え方	道路維持課勝部分室において、民間活力導入により、実施体制の効率化を図ります。			
健全化効果；	H22 (2010)	H23 (2011)	H24 (2012)	(H25 (2013))
年次計画			実施	(⇒)
人件費 (千円)			8,900	8,900
(上記内訳詳細)	H23 職員体制 (勝部分室)；正職員 19 名・再任用職員 3 名 H24；用務業務委託化による人件費の縮減			

69	とよなか・ほっとライト事業 (歳入確保に係る取り組み)	H23③新規		
所管	都市基盤部			
取り組みの考え方	企業等とのパートナーシップを構築しながら、地域の活性化を支援する道路整備の一環として、市と企業等が協働で街路灯の効率的な日常点検・維持管理を行うことを目的に本事業を実施します。			
健全化効果；	H22 (2010)	H23 (2011)	H24 (2012)	(H25 (2013))
年次計画			実施	⇒
経常一般財源の確保 (千円)			450	180
	(反映額)			180
(上記内訳詳細)	市と協定を結んだ企業等が、市が管理する街路灯の日常点検を実施し、不具合を報告すると共に、その維持管理経費として協賛金を支払う。市は協賛企業等のPRシールを街路灯に貼付ける等、地域産業の活性化に努める。			

70	放置自転車等移動保管料の見直し (歳入確保に係る取り組み)	H24③新規		
所管	都市基盤部			
取り組みの考え方	原因者負担の考え方を踏まえ自転車等移動保管料の見直しを行います。			
健全化効果；	H22 (2010)	H23 (2011)	H24 (2012)	(H25 (2013))
年次計画				実施
経常一般財源の確保 (千円)				3,700
	(反映額)			3,700
(上記内訳詳細)	自転車の単価見直し；2,500 円→3,500 円 原付の単価見直し；4,500 円→7,000 円			

71	放置自転車・移動・保管・返還事業の見直し			H23③新規
所管	都市基盤部			
取り組みの考え方	保管所の再任用職域を廃止し、一部に委託している返還業務と合わせ一括委託化します。			
健全化効果；	H22 (2010)	H23 (2011)	H24 (2012)	(H25 (2013))
年次計画			実施	(⇒)
人件費 (千円)			21,720	21,720
(上記内訳詳細)	H23 職員体制；再任用職員 10 名 H24；業務委託化による人件費の縮減			

72	市営駐車場事業の見直し			H23③修正
所管	都市基盤部			
取り組みの考え方	利用率が減少傾向にあり採算の取れない服部南・庄内東自動車駐車場については、平成23年度中に廃止します。また存続する市営駐車場の管理運営手法の見直しについて検討を進めます。			
健全化効果；	H22 (2010)	H23 (2011)	H24 (2012)	(H25 (2013))
年次計画	業務たな卸し、実施調整	条例改正・実施	⇒	(⇒)
人件費 (千円)			3,200	3,200
物件費 (千円)		5,504	10,715	10,715
(上記内訳詳細)	H22 職員体制；正職員 9 名・再任用職員 3 名 H24；庄内東、服部南自動車駐車場の閉鎖による従事職員数の縮減 ※効果額については、他会計にて健全化効果を反映させることとし、経常収支比率に影響を及ぼさない。			

73	自転車保管所の廃止			
所管	都市基盤部			
取り組みの考え方	千里中央駅周辺の放置自転車の減少に伴い、千里中央駅北自転車保管所の自転車返還業務を豊中駅北自転車保管所に統合します。			
健全化効果；	H22 (2010)	H23 (2011)	H24 (2012)	(H25 (2013))
年次計画	実施調整	実施	(⇒)	(⇒)
人件費 (千円)		12,800	12,800	12,800
物件費 (千円)		8,337	8,337	8,337
(上記内訳詳細)	H22 職員体制；正職員 24 名・再任用職員 19 名 H23；自転車保管所の統合による従事職員数の縮減 千里中央駅北自転車保管所の閉鎖			

74	用品調達基金制度の見直し			
所管	会計室			
取り組みの考え方	品目・品種の多様化や価格の低廉化が進むなか、在庫管理など事務処理の煩雑など事務効率の観点から、制度について見直します。			
健全化効果；	H22 (2010)	H23 (2011)	H24 (2012)	(H25 (2013))
年次計画	統合型データベース作成	財務会計システム構築、調整	実施	
経常分以外（臨時） （千円）			20,000	
（上記内訳詳細）	用品調達基金からの戻入			

75	不用公用車両のインターネットを利用した多様な売却方法の実施	H24②新規	H24③修正	
所管	会計室			
取り組みの考え方	現在、不用となった公用車については、市登録業者を指名して、競争入札により、市にもっとも有利な買い取り価格を提示した業者に売り払いを行っていますが、併せてインターネットを利用した売却方法の導入を図り、事業者及び個人がより多く参加できる入札を実施し効果的に売り払いを行います。			
健全化効果；	H22 (2010)	H23 (2011)	H24 (2012)	(H25 (2013))
年次計画			実施	
経常一般財源の 確保（千円）			200	250
	(反映額)			250
（上記内訳詳細）	多様な売却方法による歳入の確保			

76	学校用務の実施体制の見直し	H23④修正	H24③修正	
所管	教育委員会教育総務室			
取り組みの考え方	学校用務については、送達業務の委託化を図り、学校用務員の専門的スキルを学校施設以外の公共施設での活用を含めて検討します。			
健全化効果；	H22 (2010)	H23 (2011)	H24 (2012)	(H25 (2013))
年次計画	業務たな卸し	実施調整	実施調整	①実施
		実施調整	実施調整	②実施
人件費（千円）				20,500
	(反映額)			20,500
（上記内訳詳細）	①H22 職員体制；正職員 59 名・再任用職員 59 名 H24；体制見直し（多様な雇用形態活用）による人件費の縮減 ②用務業務の効率化による経費減、文書送達業務の委託化（25 年度）			



77	給食センター事業の見直し			
所管	教育委員会学校給食室			
取り組みの考え方	学校給食センター事業については、センターの建て替えに合わせて民間施設の運営体制との比較を行い、より効率的な運営体制並びに学校給食以外の給食サービス提供の可能性についても検討します。			
健全化効果；	H22 (2010)	H23 (2011)	H24 (2012)	(H25 (2013))
年次計画	実施調整	実施	(⇒)	(⇒)
人件費 (千円)		16,146	16,146	16,146
物件費 (千円)		3,630	3,630	3,630
(上記内訳詳細)	H22 職員体制；正職員 61 名・嘱託職員 35 名 H23；体制見直し（多様な雇用形態活用）による人件費の縮減			

78	学習支援事業の見直し			
所管	教育委員会教育推進部			
取り組みの考え方	障害者学習事業、放課後学習事業については、これまでの実施内容の検証を行い、より効率的・効果的な事業実施に向け見直しを行います。			
健全化効果；	H22 (2010)	H23 (2011)	H24 (2012)	(H25 (2013))
年次計画	実施調整	実施	(⇒)	(⇒)
物件費 (千円)		1,387	1,387	1,387
(上記内訳詳細)	学習支援アドバイザーの廃止（22年度末） 障害者学習事業 実施回数の見直し（講師謝礼金の減）（23年度）			

79	少年文化館事業の見直し			
所管	教育委員会教育推進部			
取り組みの考え方	少年文化館事業について、担うべき事業の整理を行い、より一層の効率化と成果の向上を図ります。			
健全化効果；	H22 (2010)	H23 (2011)	H24 (2012)	(H25 (2013))
年次計画	業務たな卸し、実施調整	①実施	(⇒)	(⇒)
	業務たな卸し	実施調整	②実施	(⇒)
人件費 (千円)		7,300	7,300	7,300
物件費 (千円)			4,784	4,784
(上記内訳詳細)	①H22 職員体制；正職員 6 名・嘱託職員 11 名 H23；体制見直し（再任用化）による人件費の縮減 ②文化・図書事業の見直し			



80	図書館事業の実施体制見直し				H23①修正	H24③修正
所管	教育委員会生涯学習推進部					
取り組みの考え方	図書館事業について、業務の改善、集中化を進めて施設および人員配置のあり方を見直すとともに、学校図書館との連携を強化し、より効率的、効果的な事業運営を検討します。					
健全化効果；	H22 (2010)	H23 (2011)	H24 (2012)	(H25 (2013))		
年次計画	業務たな卸し、実施調整	実施	⇒	⇒		
人件費 (千円)		21,900	29,200	36,200		
	(反映額)			7,000		
(上記内訳詳細)	H22 職員体制；正職員 70 名・再任用職員 9 名 H23；体制見直し（再任用化）による人件費の縮減 H24；体制見直しによる人件費の縮減 H25；体制見直しによる人件費の縮減					

81	公民館事業の運営体制見直し			
所管	教育委員会生涯学習推進部			
取り組みの考え方	公民館事業については、中央公民館において事業企画を一元化するとともに、他の館については、地域のコミュニティ形成の場として活用を図ります。			
健全化効果；	H22 (2010)	H23 (2011)	H24 (2012)	(H25 (2013))
年次計画	業務たな卸し、実施調整	実施	(⇒)	(⇒)
人件費 (千円)		94,500	94,500	94,500
(上記内訳詳細)	H22 職員体制；正職員 18 名・再任用職員 8 名 H23；業務見直しによる従事職員数の縮減 中央公民館への企画運営の一元化、残りの館のあり方についての検討			

82	庄内温水プールの休止			
所管	教育委員会生涯学習推進部			
取り組みの考え方	施設の経年劣化のほか、耐震強度不足により庄内温水プールを休止します。なお、施設については、市有施設の有効活用の取り組みの中で活用方法を検討します。			
健全化効果；	H22 (2010)	H23 (2011)	H24 (2012)	(H25 (2013))
年次計画	地元調整、条例改正	実施	(⇒)	(⇒)
物件費 (千円)		55,306	55,306	55,306
(上記内訳詳細)	庄内温水プールの休止			

83	体育施設の管理運営の見直し			
所管	教育委員会生涯学習推進部			
取り組みの考え方	屋外体育施設の管理運営について、効率的な管理運営を実現するため、指定管理者制度を導入します。また、体育館等、温水プール、屋外体育施設の全てに指定管理者を導入するとともに派遣職員を引き揚げることで、一層効率的・効果的な事業運営を行います。			
健全化効果；	H22 (2010)	H23 (2011)	H24 (2012)	(H25 (2013))
年次計画	指定管理者決定	実施	(⇒)	(⇒)
人件費 (千円)		73,100	73,100	73,100
物件費 (千円)		▲31,812	▲31,812	▲31,812
(上記内訳詳細)	H22 職員体制；再任用職員 13 名、派遣職員 3 名 H23；職員派遣の終了、屋外体育施設指定管理者制度導入による再任用職員数の縮減 物件費の減：31,200 千円、指定管理委託料：63,012 千円			

84	青少年健全育成事業の見直し	H23④修正	H24③修正	
所管	教育委員会生涯学習推進部			
取り組みの考え方	現行の青少年健全育成の見直しを行い、子ども・若者育成支援推進法（平成 22 年 4 月施行）にもとづく子ども・若者の育成支援の充実を図ります。			
健全化効果；	H22 (2010)	H23 (2011)	H24 (2012)	(H25 (2013))
年次計画	業務たな卸し、実施調整	実施	(⇒)	(⇒)
人件費 (千円)		568	8,368	8,368
物件費 (千円)		255	255	855
	(反映額)			600
繰出金・補助費等 (千円)		950	950	950
(上記内訳詳細)	H22 職員体制；正職員 9 名・再任用職員 3 名 H23；健全育成事業の見直しによる人件費の縮減（従事時間の減） 子ども・若者育成推進法（平成 22 年 4 月施行）にもとづく子ども・若者支援への充実を図る。 H24；事務事業の見直しによる従事職員数の減 H25；事務事業の見直し及び他事業への統合による経費の減			

85	監査委員事務局実施体制の見直し			
所管	監査委員事務局			
取り組みの考え方	監査のマネジメントサイクル（PDCA）を確立し、多様な雇用形態の活用など効率的な監査の実施および監査の質の向上を進めます。			
健全化効果；	H22 (2010)	H23 (2011)	H24 (2012)	(H25 (2013))
年次計画	業務たな卸し、実施調整	実施	(⇒)	(⇒)
人件費 (千円)		7,300	7,300	7,300
(上記内訳詳細)	H22 職員体制；正職員 6 名・再任用職員 1 名 H23；体制見直し（再任用化）による人件費の縮減			

86	農業委員会事務局実施体制の見直し			
所管	農業委員会事務局			
取り組みの考え方	多様な雇用形態の活用により農業委員会事務局の事務執行体制の効率化を進めます。			
健全化効果；	H22 (2010)	H23 (2011)	H24 (2012)	(H25 (2013))
年次計画	業務たな卸し、実施調整	実施	(⇒)	(⇒)
人件費 (千円)		7,382	7,382	7,382
(上記内訳詳細)	H22 職員体制；正職員4名・再任用職員1名 H23；体制の見直し（多様な雇用形態活用）による人件費の縮減			

87	消防出張所における自動販売機設置（歳入確保に係る取り組み）			H24②新規
所管	消防本部			
取り組みの考え方	清涼飲料水の自動販売機を、未設置の4ヶ所の消防出張所に設置し、使用料を徴収することで、一般財源の確保を図ります。			
健全化効果；	H22 (2010)	H23 (2011)	H24 (2012)	(H25 (2013))
年次計画				実施
経常一般財源の確保 (千円)				452
	(反映額)			452
(上記内訳詳細)	自動販売機の設置（4台）			

88	消防本部実施体制の見直し		H23③修正	H23④修正	H24③修正
所管	消防本部				
取り組みの考え方	消防体制については、消防活動に支障のない範囲で職員の再任用化を進めるとともに、消防自動車等についても、整備時期等の見直しを行います。また、箕面市とのはしご車の共同運用を実施します。				
健全化効果；	H22 (2010)	H23 (2011)	H24 (2012)	(H25 (2013))	
年次計画	業務たな卸し、実施調整	①実施	(⇒)	(⇒)	
			②実施	⇒	
				③実施	
人件費 (千円)		46,197	49,397	60,197	
	(反映額)			10,800	
経常一般財源の確保 (千円)			2,500	5,000	
	(反映額)			2,500	
(上記内訳詳細)	H22 職員体制；正職員390名・再任用職員15名 ①H23；体制見直し（再任用職域拡大など）による人件費の縮減 ②H24；はしご車の共同運用 ③H25；体制見直し（再任用職域拡大）による人件費の縮減				

89	企業会計繰入金の見直し				H23②修正	H24①修正	H24③修正
所管	上下水道局						
取り組みの考え方	下水道事業については、事業運営の効率化を図り、市からの繰入金 の軽減に努めます。						
健全化効果；	H22 (2010)	H23 (2011)	H24 (2012)	(H25 (2013))			
年次計画	業務たな卸し	実施	⇒	⇒			
繰出金・補助費 等 (千円)		135,334	229,293	282,996			
	(反映額)			147,662			
経常分以外 (臨時) (千円)		196,910					
(上記内訳詳細)	①投資的経費の計画的な執行など、効率的経営による経費の縮減 ②平成22年から平成24年の3か年に実施される補償金免除繰上償 還に伴う借換債により、利息負担の軽減を図る。 ③ポンプ場の耐震診断の工程を見直し、事業費の平準化を図る。						

90	(財)豊中市水道サービス公社の解散				H23②新規		
所管	上下水道局、財務部						
取り組みの考え方	公益法人制度改革や社会経済情勢の変化を踏まえ、公社のあり方の検討 を進めた結果、公社の清算を行うものです。						
健全化効果；	H22 (2010)	H23 (2011)	H24 (2012)	(H25 (2013))			
年次計画		実施					
経常分以外 (臨時) (千円)		51,215					
(上記内訳詳細)	残余財産の清算に伴う寄附の受領						

91	クリーンランド新・行財政改革プランの推進および買電入札の実施 H23②修正 H23④修正 H24③修正			
所管	クリーンランド			
取り組みの考え方	豊中市伊丹市クリーンランドについて、『クリーンランド新・行財政改革プラン』にもとづき、業務の一層の効率化や買電入札の実施などに取り組んでいきます。			
健全化効果；	H22 (2010)	H23 (2011)	H24 (2012)	(H25 (2013))
年次計画	業務たな卸し、実施調整	①実施	⇒	⇒
	業務たな卸し	実施検討	②実施	(⇒)
			③実施	(⇒)
				④実施
繰出金・補助費等 (千円)		20,794	159,427	247,087
	(反映額)			87,660
(上記内訳詳細)	①H22 職員体制；正職員 107 名・再任用職員 10 名・嘱託職員 13 名 H23；クリーンランドにおいて策定した中長期人員配置計画による 従事職員数の縮減、プラント用水の下水高度処理水利用 H24；クリーンランドにおいて策定した中長期人員配置計画による 従事職員数の縮減 H25；クリーンランドにおいて策定した中長期人員配置計画による 従事職員数の縮減 ②買電入札の実施 (55,540×3%) ③クリーンランド使用料と100%相当額の差額の半額を上げ幅とした 料金改定を行う。 ④余熱利用施設の休館			

92	人事給与・人材育成および人件費にかかわる取り組み H23③新規 H23④修正 H24②修正 H24③修正			
所管	総務部			
取り組みの考え方	別掲の「人事給与・人材育成および人件費にかかわる取り組み」に基づき着実に取り組みをすすめます。			
健全化効果；	H22 (2010)	H23 (2011)	H24 (2012)	(H25 (2013))
年次計画		実施	⇒	⇒
人件費 (千円)		13,000	898,500	547,193
				547,193
(上記内訳詳細)	(経常収支比率影響分)	H23	H24	H25
	給与制度の適正化	13,000 千円	178,400 千円	127,261 千円
	時間外勤務の縮減		56,400 千円	34,250 千円
	最適な職員体制の構築		613,800 千円	335,700 千円
	給与の一律削減		49,900 千円	49,982 千円

93	「歳入確保に係る基本方針」にもとづく取り組み <span style="border: 1px solid black; padding: 2px;">H23③修正</span> <span style="border: 1px solid black; padding: 2px;">H24②修正</span> <span style="border: 1px solid black; padding: 2px;">H24③修正</span>			
所管	財務部および全部局			
取り組みの考え方	様々な取り組みにより、税収をはじめ市の歳入をより一層確実に確保することを目的とした「歳入確保に係る基本方針」を策定し、同方針にもとづいた歳入確保等を全部局において実施します。			
健全化効果；	H22 (2010)	H23 (2011)	H24 (2012)	(H25 (2013))
年次計画	プラン検討	プラン策定	実施	⇒
経常一般財源の確保 (千円)			0 (※)	0 (※)
(上記内訳詳細)	「歳入確保に係る基本方針」に基づく取り組み。 ※経常一般財源確保の当初年次目標 (H24・25 +30 百万円) を他の取り組みと併せ達成			

※歳入確保に係る取り組み項目 (NO. 11、NO. 22、NO. 23、NO. 25、NO. 28、NO. 29、NO. 54、NO. 64、NO. 65、NO. 69、NO. 70、NO. 87) の追加等による修正

94	歳出総額の適正化			<span style="border: 1px solid black; padding: 2px;">H24③新規</span>
所管	全部局			
取り組みの考え方	事業の見直しや経費の節減、予算施行における廉価な調達などにより歳出の適正化を図ります。			
健全化効果；	H22 (2010)	H23 (2011)	H24 (2012)	(H25 (2013))
年次計画			検討	実施
物件費				426,452
繰出金・補助費等 (千円)	(反映額)			426,452
人件費 (千円)				3,400
	(反映額)			3,400
(上記内訳詳細)	シーリングの設定 (426,452)、特別職給与一律削減 (3,400)			

## 7. 平成 23 年度（2011 年度）第二四半期改訂時追加分

### (1) 経常収支比率目標達成のための考え方

#### ■ 経常収支比率目標の達成が必達である理由

本プランにおいて、平成 25 年度(2013 年度)予算における経常収支比率 95%の達成を目標に掲げ、それに至る年次シミュレーションを示していることは、市から市民への目標達成の約束です。目標の達成が必達である理由を改めて記載します。

#### ■ 目標達成が都市の将来の発展のために必須であること

都市・豊中には様々な地域資源があり、将来の発展の潜在力を持っています。市民・事業者等と行政が役割分担しながら、都市の発展のための取り組みを行っていかねばなりません。経常一般財源のうちから、将来への投資および特色づくり施策が行える余力を残した行財政運営を行うことが、発展の可能性を現実のものとしします。

#### ■ 可能な限り早期に現状を脱却する必要があること

平成 10 年度（1998 年度）から今日まで目標達成できなかったのは、この間の市税収入の急激な減少や、国の三位一体の改革という外的要因に妨げられたからという側面もありました。しかし、そういった理由はある、将来のいつか環境が好転した時に目標達成できれば良いと考えることはできません。余力のない行財政運営が長く続けば続いただけ、行財政運営の基盤は疲弊し、いわば負のらせん状況<sup>25</sup>に陥って、発展の段階に転じることが困難となります。可能な限り早く現状を脱却することが、都市の将来の発展の可能性を高めることにつながります。

#### ■ 目標達成によって市民の信頼に応え、本市の自立を保つ必要があること

目標達成によって市民に対する約束を守ることはもちろん、持続可能な行財政構造の構築によって生活に直結したセーフティネットを維持するとともに、将来の発展のための道を拓くことは、市民から託された行政の使命を遂行することでもあります。また、自らの課題を認識し、是正すべき部分は是正して、自ら変わることのできる自治体であるということを証明する必要があります。

---

<sup>25</sup> 例えば、この間の硬直した財政状況のしわ寄せにより、維持補修費は圧縮を余儀なくされてきた。このことは年々施設等の老朽化を早めることにつながっている。老朽化の加速は、さらに財政を圧迫する。



もちろん、今日までも改革を行ってきましたが、改革初期の平成 10 年（1998 年）に『豊中市行財政改革大綱』で掲げた「市役所が変わる」ことの一つの象徴である経常収支比率目標 95%以下を達成することが、最も端的な証明となり、新たな時代への転換点となります。

なお、平成 22 年度（2010 年度）決算において経常収支比率が 96.6%となったことは、今後の年次目標（平成 24 年度（2012 年度）予算；97%、平成 25 年度（2013 年度）予算；95%）が達成容易であることを意味するものではありません。それは、次の理由によります。

- 決算には必ず予算未執行の額が生じるため、同数値であれば予算における目標設定の方が高い目標となる。
- 平成 22 年度（2010 年度）の経常収支比率を押し下げた主たる要因は、地方交付税が当初の見込みを上回って交付されたことであり、自主財源の確保ではなく依存財源によるものであった。平成 24 年度（2012 年度）以降にあっては、東日本大震災の影響等もあって地方財政対策等の動向が不透明であり、依存財源の状況は全く楽観視できない。

#### ■ 経常収支比率年次目標と予算編成の関係

平成 24 年度（2012 年度）および平成 25 年度（2013 年度）の予算編成における経常経費充当一般財源額は、それぞれの年度の経常収支比率目標に沿った各性質別年次目標値の範囲内に収めるものとします。

#### (2) 民間が担い得る行政の事業の方向性に関する考え方

今後、「戦略的な卸し」の継続課題等の特定事業を見直すにあたり、次の考え方にもとづいて方向性を明確化し、特定項目への掲載を行うものとします。



図表 7-1

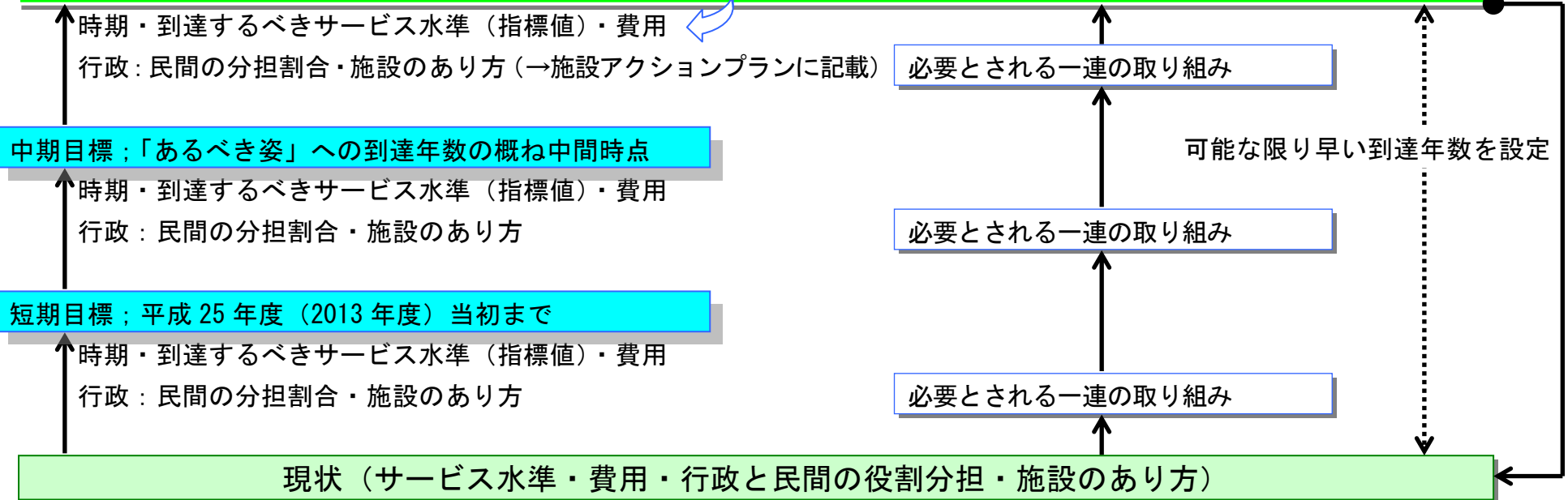
民間が担い得る行政の事業の方向性に関する考え方（特定事業の方向性の明確化に向けて）

…「戦略的な卸し」の継続課題である特定事業の方向性の明確化に際しては、次のような内容を検討し明らかにする  
 （前提；施策目的等に照らし廃止や統合の可能性検討を行ったうえでなお、存続されるべき事業の場合）

あるべき姿

行政または民間の担い手（事業者等）のいずれかの主体のうち、VFM（バリューフォーマネー）において優れた主体が担う。

- めざすべき一定のサービス水準・サービス量をより低い費用で実現する主体が担う。
- ただし、一方の主体（例えば行政）が費用で上回るが、その主体（行政）が（事業の全部または一部を）担うことによる独自の価値があるという場合、その価値が費用差よりも大きいのであれば、（事業の全部または一部を）その主体（行政）が担う。
- 「独自の価値」は可能な限り金額換算して比較する（※）。金額換算が困難であれば、定性的な価値評価により比較するが、十分に説得力のある説明が必要となる。



※ サービス水準に反映できない「独自の価値」の1年度あたり金額換算（例）

- 行政が担うことにより、外部委託等の体制では対応できない非常時の体制を構築できる  
 価値金額＝その体制が無かった場合の1回あたり損失金額×1年度あたり平均発生件数

## 8. 平成 23 年度（2011 年度）第三四半期改訂時追加分

### (1) 『人事給与・人材育成および人件費にかかわる取り組み』

第三四半期の重点課題として『人材育成基本方針』『人材育成実施プラン』に基づき『人事給与・人材育成および人件費にかかわる取り組み』の策定を行いました。内容は以下のとおりです。

目的	取り組み事項	概要	めざす成果・ねらい	目標	実施事項
<ul style="list-style-type: none"> <li>●人材育成</li> <li>●地方公務員制度の適正実施</li> </ul>	人事評価制度の見直し	<p>職員が、職場で明確化された役割のもと、多様な職務経験を通じて能力を開発・発揮し、それを自ら振り返り、また適切に評価することで、自身の成長を客観視し、次の成長へと導きさらに能力を発揮させることができます。こうした仕事を通じた人材育成過程を経ることにより、結果として組織の力が最大限に発揮され市民サービスの向上につながります。また、職員のやる気、頑張りを引き出すために、公平・公正・透明で職員が納得できる人事評価制度のしくみをつくっていくことが大切です。この考え方に立ち、人事評価制度の内容や運用方法を見直し、評価結果を昇格や昇給など、職員の処遇に適切に反映するしくみを構築します。また、評価者と被評価者の共通理解のもとに評価が実施できるよう、制度趣旨の周知を行い研修の充実を図ります。</p> <p>一方で、メンタル不全に陥る職員などを含め、職務遂行に課題のある職員については、円滑に職務が遂行できるよう組織的な支援を行っていく必要があります。その具体的な手法について検討するとともに、地方公務員法に照らし、身分の取扱いにおいて課題となる事項について、基準の整備を行います。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●すべての職員が組織の一員としての自覚を高め、自らのめざすべき目標を意識し、それに向けて使命感や意欲をもち努力する風土を醸成します。</li> <li>●職員に必要な能力を伸ばすことにより、市民サービスの質の向上（組織力の向上）をめざします。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●やりがいを感じて働く職員の割合の増加</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●平成 23 年度（2011 年度） <ul style="list-style-type: none"> <li>● 評価対象者の拡大（全職員を対象とした評価制度の実施）</li> <li>● 評価表・評価基準の改正（試行）</li> <li>● 昇格にかかる基準、手法の検討</li> <li>● 職務状況報告書・面談のあり方見直し検討</li> <li>● 昇格前研修の検討実施</li> </ul> </li> <li>●平成 24 年度（2012 年度） <ul style="list-style-type: none"> <li>● 職務状況報告・面談の対象拡大（全職員を対象とした面談実施）</li> <li>● 係長級昇格時の試験制度の検討・実施</li> <li>● 評価者・被評価者研修の見直し・実施</li> <li>● 職務遂行に課題のある職員の育成支援策の検討</li> <li>● 人事評価制度の給与・賞与への反映検討</li> </ul> </li> <li>●平成 25 年度（2013 年度） <ul style="list-style-type: none"> <li>● 職務遂行に課題のある職員の育成支援策の実施</li> <li>● 人事評価制度の給与・賞与への反映（試行）</li> </ul> </li> <li>●平成 26 年度（2014 年度）～ <ul style="list-style-type: none"> <li>● 人事評価制度の給与への反映実施</li> </ul> </li> </ul>

目的	取り組み事項	概要	めざす成果・ねらい	目標	実施事項
●人材育成	キャリア形成支援策の推進	<p>職員が育ち、伸びる「場、機会」は、何よりもまず「職場、仕事の現場」にあります。その中で「仕事に向き合い」、組織の一員として必要な能力、姿勢、意識、行動を高め、仕事で発揮するための努力をしていく「キャリア形成」の視点が人材育成においては不可欠です。こうした「キャリア形成」の視点を職員と組織の双方が意識し、計画的に育成するしくみづくりに取り組みます。具体的には、それぞれの職種の特性を踏まえたキャリア形成のあり方を明確にした上で、その具体化として職種ごとや職種を超えた異動ルールなど、多様な職務経験の蓄積を促すしくみづくりを行います。</p> <p>また、職員の所属や担当業務の経歴、研修の履歴、資格免許の取得状況など、キャリアのたな卸しが適時に可能となるとともに将来のキャリア形成が考えていけるよう、キャリア管理ツールの導入や研修などを検討実施します。また、キャリアのあり方の1つとして、専門的な知識や技能を要する職域を専門職歴コースとして設定する「複線型人事制度」を見直すなど、プロフェッショナルの育成手法について検討実施します。</p> <p>また、こうしたキャリアは自分一人で切り拓いて歩めるものではなく、まわりとの様々な関係性の中で作り上げられるものであることから、人間関係を築く力の向上につながる研修等の充実を図ります。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●職員が中長期的な視点で自らのキャリアや適性を意識し、「こんな職員になりたい」という具体的な目標を持ち、必要な自己学習や自己啓発に取り組んでいることをめざします。</li> <li>●多様な職務経験の蓄積を促進するとともに、部局を超えた総合的・計画的な人材育成を進めます。</li> <li>●職場のニーズと職員の意欲・能力をつなげることで、市民サービスの向上や職場の活性化に役立てます。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●すべての職場で、職場ごとの特性を活かした人材育成が行われていること</li> <li>●すべての職種で職種に応じた人材育成計画が整備され、推進されていること</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●平成 23 年度（2011 年度） <ul style="list-style-type: none"> <li>●キャリアモデルの策定</li> <li>●職種ごとのキャリア形成のあり方の設定検討</li> <li>●複線型人事制度の見直し</li> <li>●職員ごとのキャリア管理ツールの導入検討</li> </ul> </li> <li>●平成 24 年度（2012 年度） <ul style="list-style-type: none"> <li>●職場情報の拡充</li> <li>●職種ごとのキャリア形成のあり方設定検討 →一部導入。</li> <li>●キャリア管理ツールの実施（試行）</li> <li>●上記に伴う特定職種向けの人材育成・人事給与制度の詳細設計</li> <li>●職務に有益な資格取得等の支援制度の検討</li> </ul> </li> <li>●平成 25 年度（2013 年度）～ <ul style="list-style-type: none"> <li>●職種ごとのキャリア形成に基づく人事異動、配置の実施</li> <li>●職務に有益な資格取得等の支援制度の実施</li> <li>●キャリア形成に関する研修の検討実施</li> </ul> </li> </ul>

目的	取り組み事項	概要	めざす成果・ねらい	目標	実施事項
<ul style="list-style-type: none"> <li>●人材育成</li> <li>●地方公務員制度の適正実施</li> </ul>	非常勤職員を対象とした人材育成の取り組み推進	<p>より効果的効率的な市民サービスを行う観点から、多様な雇用形態の活用を進めています。非常勤職員がそれぞれの職場での期待される役割を上司が明確化して適切に評価・指導することで、仕事に対する意欲が高まり、能力向上をめざして努力する姿勢が育まれます。結果として、常勤職員を含む様々な雇用形態の職員がそれぞれの特性を活かしチームとして最大の力を発揮することが可能となります。</p> <p>地方公務員法の位置付けを踏まえ、現行の非常勤職員全体の制度の枠組みを再整備するとともに、それぞれの雇用形態に応じた役割を明らかにし、人事評価制度導入や必要な研修を検討実施することで、非常勤職員の人材育成の取り組みを進めます。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●職員一人ひとりが組織の一員として自分の役割を自覚し、目標をもって業務遂行していることをめざします。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●やりがいを感じて働く職員の割合の増加</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●平成 23 年度（2011 年度）               <ul style="list-style-type: none"> <li>● 非常勤職員全体の枠組み整備</li> <li>● 任期付短時間勤務職員への評価制度導入（試行）</li> <li>● 待遇研修の実施</li> </ul> </li> <li>●平成 24 年度（2012 年度）               <ul style="list-style-type: none"> <li>● 各職場職域における任用形態の最適化検討</li> <li>● 任期付短時間勤務職員への評価制度実施（本格）</li> <li>● 非常勤職員の評価制度検討（試行）</li> <li>● 公務員としての基礎や職務遂行能力の向上につながる研修の実施</li> </ul> </li> <li>●平成 25 年度（2013 年度）～               <ul style="list-style-type: none"> <li>● 新たな枠組みでの非常勤職員制度開始</li> </ul> </li> </ul>

目的	取り組み事項	概要	めざす成果・ねらい	目標	実施事項
<ul style="list-style-type: none"> <li>●地方公務員制度の適正実施</li> <li>●人材育成</li> </ul>	給与制度の適正化	<p>給与制度については、地方公務員法の規定に基づき、その水準、構造等において国や他の地方自治体との均衡を図る必要があります。また、平成 18 年度に国に準じた給与構造改革を行い、それまでの年功的な給与制度から職務・職責や人事評価を反映した適切な給与を支給できるよう給料表の見直しを行いました。人事評価制度の給与への反映については未実施であり、意欲の向上につなげるためにも昇給や勤勉手当に反映させるしくみについて導入していく必要があります。このような考え方に立ち、地方公務員法の均衡の原則に基づく給与改定や諸手当の見直しなど、必要な改正を行うとともに、職制等人事制度の見直しに伴い職員の職務・職責に応じた給与体系の見直しを行います。</p> <p>また、平成 25 年度からの定年延長の動きを見据え、現行の再任用制度と合わせて本市における制度検討を行います。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●均衡の原則に照らし適正な給与水準を維持します。</li> <li>●職員の職務職責に応じた給与制度を構築します。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●ラスパイレス指数の適正化</li> <li>●平均給与の適正化</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●平成 23 年度（2011 年度） <ul style="list-style-type: none"> <li>●平成 23 年人事院勧告に準じた給与改定</li> <li>●平成 18 年度給与構造改革時の経過措置額の廃止に向けた検討実施</li> <li>●初任給決定のための前歴換算制度導入検討</li> </ul> </li> <li>●平成 24 年度（2012 年度） <ul style="list-style-type: none"> <li>●平成 18 年度給与構造改革時の経過措置額の廃止に向けた年次的措置実施</li> <li>●55 歳以上昇給抑制実施</li> <li>●持ち家にかかる住居手当廃止</li> <li>●技能職員にかかわる初任給基準の改正</li> <li>●定年延長に対応した給与制度の構築検討</li> <li>●職制の見直しに伴う給料表改正検討</li> </ul> </li> <li>●平成 25 年度（2013 年度） <ul style="list-style-type: none"> <li>●定年延長に対応した給与制度実施</li> <li>●職制の見直しに伴う給料表改正および人事評価制度の給与・賞与への反映実施（試行）</li> </ul> </li> <li>●平成 26 年度（2014 年度）～ <ul style="list-style-type: none"> <li>●人事評価制度の給与・賞与への反映実施</li> </ul> </li> </ul>



目的	取り組み事項	概要	めざす成果・ねらい	目標	実施事項
<ul style="list-style-type: none"> <li>●人材育成</li> <li>●行財政改革</li> </ul>	職場・組織の風土改革	<p>時代の変化に的確に対応し、質の高い市民サービスを提供する組織であるということは、それを担う職員が、問題意識と広い視野をもって粘り強くチャレンジし、行動（改善）するとともに、そうした職員を輩出し続ける組織であることだといえます。複雑高度化する課題を目の前に、ともすれば内向き、前例踏襲に陥りそうになる状況の中で、職員の主体的な行動（改善）を促すには、その持てる意欲を引き出し、高める取り組みに加え、職員がその力を最大限発揮できる環境、「場」をつくることが不可欠です。また、求める職員像を明確にもち、人を育てる姿勢が組織の風土・文化にまで高まっていることが、そうした職員の輩出につながります。</p> <p>以上を踏まえ、職員の成長を大きく促す「場」である職場の学習的風土づくりを進めるとともに、人を育てる組織風土の醸成に取り組めます。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●今後ますます自治体職員の役割が多様化・高度化するとともに、担う責務が変容し、重くなるなかにあっても、問題意識をもって自ら考え、行動し、改善する職員を継続的に育成します。</li> <li>●継続した人材育成を通し、市民の信頼に応え、市民とともに地域の発展のために貢献する活力あふれる組織を実現します。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●各職場において、職員が改善提案をしやすい、それを受けて職場内で自由に意見を出し合い、対話が活発に行われ、事務、事業等の改善に向けた創意工夫を継続して行っている</li> <li>●部局間での意見交換や検討、連携した事業等が活発に行われている</li> <li>●自らの役割を明確に認識し、期待されていると感じる職員が増加</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●平成 23 年度（2011 年度）               <ul style="list-style-type: none"> <li>● 管理・監督職員のマネジメント、リーダーシップの支援（研修実施）</li> <li>● 係長級昇格の前段階でマネジメント入門研修の実施</li> <li>● 職場における計画的な人材育成の研究・検討</li> <li>● 業務の実践を通じた学習に関する研究・検討</li> <li>● 職場研修支援の手法の多様化の実施</li> <li>● 職員提案制度の活用に関する検討</li> <li>● 人材育成の取組みに関する情報の受発信、研修等の実施</li> <li>● 人材育成実施プランの推進状況の公表、成果・課題の共有（試行）</li> <li>● 人材育成の推進体制の充実に向けた検討</li> </ul> </li> <li>●平成 24 年度（2012 年度）               <ul style="list-style-type: none"> <li>● 係長級昇格時の試験制度の検討・実施にあわせた昇格前研修の検討・実施</li> <li>● 職場における計画的な人材育成に関する情報提供、研修の実施</li> <li>● 業務の実践を通じた学習に関する情報提供、研修の実施</li> <li>● 職員提案制度を活用した業務改善、調査研究等・提案の促進</li> <li>● 人材育成の取組みに関する情報の受発信、研修等による情報共有の推進</li> <li>● 人材育成実施プランの推進状況の公表、成果・課題の共有</li> <li>● 人材育成の推進体制の整備</li> <li>● 仕事、職場環境等に関する職員の意識に関する調査</li> </ul> </li> <li>●平成 25 年度（2013 年度）               <ul style="list-style-type: none"> <li>● 前 2 年度に引き続き取組みの充実・推進</li> <li>● 『人材育成実施プラン 2』策定に向けた調査検討</li> </ul> </li> <li>●平成 26 年度（2014 年度）～               <ul style="list-style-type: none"> <li>● 『人材育成実施プラン 2』に基づく取組みの実施</li> </ul> </li> </ul>

目的	取り組み事項	概要	めざす成果・ねらい	目標	実施事項
<ul style="list-style-type: none"> <li>●人材育成</li> <li>●行財政改革</li> </ul>	時間外勤務の縮減	<p>時間外勤務を行うことによる問題点は、メンタル不全や過労死などを含む心身の健康への影響や、事務能率や労働意欲の低下、光熱水費や時間外手当の増加等、職員にも職場にもマイナス要因が発生することであり、結果として組織力の低下にもつながります。逆に、時短の推進によるワークライフバランスの実現により、時代に対応した柔軟な発想や提案の創出ができる職員を支えることができ、質の高い市民サービスの提供に大きく寄与します。</p> <p>これまで様々な時間外勤務縮減に向けた取組みを行ってまいりましたが、あらためて時間外勤務の現状と課題を整理し、長時間労働発生の要因を分析しながら、さらなる有効な方策を検討・実施します。また、各職場が主体的に仕事の進め方や業務内容の精査に取り組んでもらえるようしくみづくりを行います。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●縮減の取組みを通じて、業務の見直しや業務に関する情報の組織内共有を図り、業務改革につなげます。</li> <li>●長時間労働を削減することにより、職員の疲弊感の増大、モチベーション低下を防ぎ、メンタル不全、健康障害を抱える職員が減少し、組織力の向上につなげていきます。</li> <li>●スキルアップのための時間投資の機会や育児、介護への参加機会を増やすことで、ワークライフバランスの実現を図っていきます。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●時間外勤務の総時間数を段階的に縮減（対前年度▲5%）し、平成27年度（2015年度）時点で平成23年度（2011年度）比▲20%の縮減を達成</li> <li>●取り組み前より職員のスキルアップを確実に図る</li> <li>●職員一人あたりの業務効率を取組み前より確実に向上</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●平成23年度（2011年度） <ul style="list-style-type: none"> <li>●時間外勤務が恒常化している部署について、コンプライアンスや安全配慮義務の観点から、労務管理の研修を実施</li> <li>●ノー残業デーのさらなる徹底</li> <li>●時間外縮減プログラム策定</li> <li>●平成24年度（2012年度）において時間外勤務時間数の前年度比較5%縮減を可能とする方策の立案→予算反映</li> </ul> </li> <li>●平成24年度（2012年度） <ul style="list-style-type: none"> <li>●前年度検討した方策の実施</li> <li>●PDCAサイクルを通じた縮減取組みの継続</li> </ul> </li> <li>●平成25年度（2013年度） <ul style="list-style-type: none"> <li>●統合型データベース構築・総務系事務見直しの成果を反映</li> <li>●PDCAサイクルを通じた縮減取組みの継続</li> </ul> </li> <li>●平成26年度（2014年度）～ <ul style="list-style-type: none"> <li>●PDCAサイクルを通じた縮減取組みの継続</li> </ul> </li> </ul>



目的	取り組み事項	概要	めざす成果・ねらい	目標	実施事項
<ul style="list-style-type: none"> <li>●行財政改革</li> <li>●人材育成</li> <li>●地方公務員制度の適正実施</li> </ul>	<p>人材育成と連動した新たな組織マネジメントの推進</p>	<p>組織の力を最大限に発揮するためには、人材育成と組織運営が連携し車の両輪のように進んでいくことが大切です。つまり、部局での縦割り組織の枠組みだけでなく、職種の特長や職制の役割を十分活かすことができる幅広い視点での組織づくりをしていくことが、組織力の強化につながります。</p> <p>現在、部局への権限移譲により、部局内での連携を強め、必要に応じてチーム制やグループ制を活用するなどの柔軟な対応が可能となるようしくみづくりを行っていますが、今後は、類似する現場業務を一元化するなど組織を超えた横断的な業務のあり方を検討し、効果的な組織運営を行うことで、人材育成と連動した組織マネジメントを推進します。同時に、新たな組織マネジメントに適した職制の整理を、『人材育成基本方針』にもとづいて行い、明確かつ仕事本位の職制体系を確立します。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●いわゆる「縦のライン」の機能も、組織内・組織間の柔軟な連携も、現状以上に能力を発揮する組織マネジメントを定着させます。</li> <li>●職員一人ひとりの職務使命の自覚を高めて仕事の成果を向上させます。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●取り組み前よりも組織の活力の向上を確実に図る</li> <li>●取り組み前より職員のスキルアップを確実に図る</li> <li>●職員一人あたりの業務効率を取組み前より確実に向上</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●平成 23 年度（2011 年度） <ul style="list-style-type: none"> <li>● 新たな考え方にもとづく組織機構改革を実施（4 月当初）</li> <li>● センター内人事権の移譲等、部への権限移譲の推進</li> <li>● 業務データベースシステム構築に伴う業務の分類の考え方整理</li> </ul> </li> <li>●平成 24 年度（2012 年度） <ul style="list-style-type: none"> <li>● 市有施設管理一元化など横断的な業務体系見直しに向けた組織検討</li> <li>● 職制の見直し（職責などの明確化）の詳細検討</li> </ul> </li> <li>●平成 25 年度（2013 年度） <ul style="list-style-type: none"> <li>● 職制の見直し実施</li> </ul> </li> </ul>

目的	取り組み事項	概要	めざす成果・ねらい	目標	実施事項
<ul style="list-style-type: none"> <li>●行財政改革</li> <li>●人材育成</li> </ul>	行政・民間の最適な役割分担による事業・業務の見直し	<p>市の既存の事業・業務において、民間の主体が一部または全部を担うことが可能なものについては、行政・民間でどのような役割分担を行うことが最適かという観点を踏まえて今後の方向性を明確化します。その上で、『新・豊中市行財政改革大綱』のビジョン・目標・方向性に基づき、行政と民間の最適な役割分担＝当該事業・業務において行政と民間がどのような性質・種類を受け持つか(質的分担)、どれだけの仕事量ずつを受け持つか(量的分担)について、その費用と創出価値の両面から最善と思われる実施体制を構築します。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●将来にわたっても、公共サービス需用に対し、限られた資源のもとで質・量ともに過不足なく応え得る行財政運営を確立します。</li> <li>●行政が担っていく範囲が明確になることにより、行政職員としてのプロフェッショナル性を高め、市民サービスの向上につなげます。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●各事業・業務において、取り組み前よりも VFM を確実に向上</li> <li>●取り組み前より当該事業・業務の従事職員のスキルアップを確実に図る</li> <li>●各事業・業務の従事職員 1 人あたりの業務効率を取り組み前より確実に向上</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●平成 23 年度 (2011 年度)</li> <li>● 「事業等の戦略的たな卸し」の継続課題を中心とした特定事業の方向性の明確化</li> <li>●平成 24 年度 (2012 年度) ～</li> <li>● 各事業にて明確化した方向性と経過目標に沿って必要な取り組みを展開</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>●行財政改革</li> <li>●人材育成</li> </ul>	最適な職員体制の構築	<p>今後、施策・事業の方向性や市民サービスのあり方などを考えるにあたっては、行政と民間の最適な役割分担の形や費用対効果という観点を含めて検証し、必要に応じて外部活力の導入を進めます。</p> <p>検証した結果、市が直営で運営すべきであると判断した業務についても、そのすべてを常勤職員が担うという発想ではなく、業務内容等に応じて多様な雇用形態を積極的に活用し、より効率的・効果的な職員配置を進めます。</p> <p>また、定年延長制度の導入(平成 25 年度～)に伴い、必要な業務執行体制の見直しを行います。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●持続可能な行財政運営を可能にするため、施策や事業の見直しを行いながら、より効率的な業務執行体制を構築します。</li> <li>●総人件費の縮減と市民サービスの向上につなげます。</li> <li>●それぞれの雇用形態の役割を明確化するとともに、適材適所の配置、キャリア形成の推進をはかることで人材の育成につなげます。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●各事業・業務において、取り組み前よりも VFM を確実に向上</li> <li>●取り組み前より当該事業・業務の従事職員のスキルアップを確実に図る</li> <li>●各事業・業務の従事職員 1 人あたりの業務効率を取り組み前より確実に向上</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●平成 23 年度 (2011 年度)</li> <li>● 事業等の戦略的たな卸しの継続課題を中心に特定事業の方向性を明確化</li> <li>●平成 24 年度 (2012 年度)</li> <li>● 各施策・事業にて明確化した方向性と経過目標に沿って必要な取り組みを進めるに伴い、職員体制の見直しを行う</li> <li>● 定年延長にかかる制度設計と配置のあり方検討</li> <li>●平成 25 年度 (2013 年度)</li> <li>● 各施策・事業にて明確化した方向性と経過目標に沿って必要な取り組みを進めるに伴い、職員体制の見直しを行う</li> <li>● 定年延長の実施</li> <li>●平成 26 年度 (2014 年度) ～</li> <li>● 各施策・事業にて明確化した方向性と経過目標に沿って必要な取り組みを進めるに伴い、職員体制の見直しを行う</li> <li>● 定年延長職員の配置開始</li> </ul>

目的	取り組み事項	概要	めざす成果・ねらい	目標	実施事項
<ul style="list-style-type: none"> <li>●行財政改革</li> <li>●財政運営</li> </ul>	<p>経常収支比率 95%化のための人件費適正化</p>	<p>予算編成に際して、常に直近の財政見直しにもとづき、予算編成しようとする年度の経常収支比率目標に合致した人件費充当一般財源の額を算定し、人件費総額をその範囲内とする予算管理を徹底します。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●恒常的に経常収支比率が95%以下となることに象徴される、将来への投資とセーフティネットの維持を可能にする持続可能な行財政運営を実現します。</li> <li>●持続可能な行財政運営を示す財政指標から導き出される人件費総額を基本に、本市において人件費が適正である状態を維持します。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●平成 24 年度 (2012 年度) 予算 経常 収 支 比 率・97.0%以下</li> <li>●平成 25 年度 (2013 年度) 以降、予算経常収支比率 95.0%以下</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●平成 23 年度(2011 年度)～平成 24 年度(2012 年度)</li> <li>● 財政見通しの更新→翌年度予算における経常収支比率目標を前提とした経常一般財源の性質別充当額を算定→人件費充当一般財源の額をシミュレーション</li> <li>● 充当一般財源の額を見すえ、職員数の適正化・給与改定・時間外勤務の縮減等の効果を反映して人件費総額算定</li> <li>● 人件費予算の適正化のため、総合的に判断してさらに抑制するべき場合、給与独自減額も視野に入れて必要な措置を補完する</li> <li>● 年度途中においても、人件費の執行状況の検証、経常収支比率目標の達成見通しを計るなかで、適正化のために必要な措置を講ずる</li> <li>●平成 25 年度 (2013 年度) ～</li> <li>● 基準とする財政指標や手法、他の制度改革による人件費適正化状況等を検証しながら、引き続き適正な人件費管理を実施</li> </ul>

## 9. 特定事業の方向性

特定事業の方向性について、さらに取り組みの内容等の明確化を図るため、集中的な検討を進めてきました。見直し内容の概要は次のとおりです。なお、内容の詳細については、別途とりまとめ、公表を行います。

特定事業（所管部局）	主な見直し内容
<p>人権まちづくりセンター （人権文化部）</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○くらし再建支援機能等の新機能を付加した複合・多機能型施設として条例改正し平成 28 年度に新たにスタート</li> <li>○施設の管理運営形態としては指定管理者制度を念頭に検討、平成 25 年度に方向性決定（検討体制として（仮称）「人権施策系施設事業改革チーム」を設置）</li> <li>○平成 28 年度までに市民 1 人あたり 575 円以下のコストとする＝指定管理者制度導入も念頭におき現行の 10%以上削減（現行 639 円・中核市平均 807 円）</li> <li>○児童館事業とこども未来部・教育委員会の事業等との統合につき部局間検討体制を設置して検討、平成 25 年度に方向性決定</li> </ul>
<p>ごみ収集運搬 （環境部）</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○災害等の非常時対応のための計画を今年度中に策定</li> <li>○他部局所管の地域巡回事業（独居老人安否確認等、市民の安心安全に関わる市内全域的取り組み）を併せて実施</li> <li>○平成 26 年度からごみ種別による公民役割分担方式を順次導入し、平成 29 年度から全域実施</li> <li>○平成 32 年度までに市民 1 人あたり収集運搬コストを委託率 50%以上の中核市平均以下に縮減する（現行 5,258 円・中核市平均 4,466 円・うち委託率 50%以上の中核市平均 4,061 円）</li> </ul>
<p>美化推進 （環境部）</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○平成 32 年度までに清掃等業務委託化（指導監督行政・非常時セーフティネット機能を直営）</li> <li>○道路・水路維持事業と関連する業務の効率的な執行体制について、平成 25 年度に都市基盤部との部局間検討部会を設置し、方向性を決定する</li> </ul>
<p>窓口サービス （市民協働部）</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○平成 25 年度に転出入戸籍関連総合窓口・コンビニエンスストア交付・コールセンター・パスポートセンターの運用を開始し新たな窓口サービス体系に移行</li> <li>○コンビニエンスストア交付普及等に伴う省力化・体制見直しを行い、平成 26 年度までに市民 1 人あたり人的コストは 2,000 円を下回るコストとする＝現行の 10%削減（現行 2,216 円）</li> <li>○市民サービスコーナーは新たな窓口サービス体系への移行に伴い平成 25 年度中に全面廃止（住民基本台帳カード登録促進など新体系への集中的環境整備期間中は経過措置として存続）</li> </ul>

特定事業（所管部局）	主な見直し内容
保健医療 （健康福祉部）	<ul style="list-style-type: none"> <li>○地域医療機関との連携強化</li> <li>○市民1人あたり人的コスト1,927円を維持（中核市平均2,245円）</li> </ul>
障害福祉サービス 障害福祉施設 （健康福祉部）	<ul style="list-style-type: none"> <li>○平成26年度末に現おおぞら園・みずほ園廃止</li> <li>○平成29年度までに市民1人あたりコスト690円以下とする＝指定管理者制度・外部委託等の手法を含め最適なコストを想定（現行1,070円・中核市平均529円）</li> <li>○ひまわり・たちばな園・みのり園の管理運営形態について、指定管理者制度・外部委託導入等を含め検討（平成28年度末に最終決定）</li> </ul>
老人福祉センター （健康福祉部）	<ul style="list-style-type: none"> <li>○高齢者を対象とした施設に留まらず地域における支え合いネットワーク拠点機能など多機能化</li> <li>○平成28年度に指定管理者制度導入</li> </ul>
保育所 （こども未来部）	<ul style="list-style-type: none"> <li>○平成27年度から着手し平成29年度までに公立保育所・幼稚園を認定こども園化</li> <li>○平成32年度までに公立保育所の事業コストを民間保育所と同レベルとする（現行児童1人あたり月額公立148,000円・民間121,000円）</li> </ul>
幼稚園 （こども未来部）	<ul style="list-style-type: none"> <li>○公立施設の役割をベンチマーク機能・人材育成機能・（子育てに関する）セーフティネット機能および地域拠点機能とし、現行の施設配置を戦略的に見直す</li> <li>○平成25年度に具体的な配置構想の公表とそれに沿った採用計画を明確化</li> </ul>
放課後こどもクラブ （こども未来部）	<ul style="list-style-type: none"> <li>○学年延長・開設日の拡大等の市民サービスの拡充</li> <li>○小学校における教育と連携し一体となって個々の子どもの状況に応じた学びと育ちのサポートを行う</li> <li>○新指針に合わせた配置基準</li> <li>○平成32年度までに児童1人あたりのコスト120,000円以下（国補助金・会費充当分を除く）とする（ただし新指針により拡充等の方向性が示された場合や他市状況の変化等があった場合は再設定・現行152,000円・中核市平均103,000円）</li> <li>○児童館事業との統合につき部局間検討体制を設置して検討、平成25年度に方向性決定</li> </ul>

特定事業（所管部局）	主な見直し内容
道路・水路維持 （都市基盤部）	<ul style="list-style-type: none"> <li>○平成 27 年度に現行 2 分室を 1 分室体制とする</li> <li>○この際のコスト目標として市民 1 人あたり道路・河川の維持管理にかかるコストを 3,419 円とする（現行 3,811 円・中核市平均 3,419 円）</li> <li>○除草・清掃・補修等業務委託化（市民対応・調査・計画・非常時セーフティネット機能を直営）</li> <li>○美化事業と関連する業務の効率的な執行体制について、平成 25 年度に環境部との部局間検討部会を設置し、方向性を決定する</li> </ul>
学校用務 （教育委員会）	<ul style="list-style-type: none"> <li>○平成 32 年度までに 1 校あたり人的コストは 6,000 千円以下とする（現行 10,467 千円・中核市平均 6,069 千円）</li> </ul>
学校給食 （教育委員会）	<ul style="list-style-type: none"> <li>○平成 27 年度新センター 1 館を学校給食衛生管理基準にもとづきドライ方式で運用開始→平成 29 年度新センター 2 館</li> <li>○平成 29 年度に 1 食あたり人的コスト 100 円以下とする（現行 117 円・中核市平均 109 円・うち委託による市平均 82 円）</li> <li>○新第 2 センター運用開始時に合わせ単独校のあり方を検討、平成 25 年度に方向性決定</li> <li>○行政と民間の最適な役割分担のあり方を基本に外部委託の拡大を検討、平成 25 年度に方向性決定</li> </ul>



特定事業（所管部局）	主な見直し内容
図書館 （教育委員会）	<ul style="list-style-type: none"> <li>○本市図書館事業の独自性として、①子ども達が生涯を通して学び続ける基礎づくりのための公共図書館と学校図書館の連携（公共図書館の資源を活用した学校図書館の機能強化）②地域の課題解決に向け、情報提供および市民との協働や関係部局などと連携した支援③知識・情報の地域における発信および共有ならびに地域への還元の場づくりをとおして、全国のモデルとなる「学びのまちづくり」を実現する</li> <li>○自動貸出・開館日数および開館時間の延長・返却ポイントの拡充など利用サービスの向上を実現</li> <li>○本市図書館の独自性とサービスの向上により、図書館を積極的に利活用する登録市民 60%の達成（現行 40%）</li> <li>○平成 32 年度までに市民 1 人あたり 2,000 円を下回るコストとする（現行 2,631 円・中核市平均 1,667 円）</li> <li>○あるべきサービス水準・コストを実現する手法として、ICT を活用したカウンター業務の効率化を平成 25 年度より導入するとともに、本市独自の考え方にもとづき外部活力の導入（指定管理者制度による館の管理運営・各種業務の外部委託化・市民との協働）を検討、平成 25 年度に方向性決定</li> <li>○特色ある図書館づくりや地域の知の拠点としての施設のありようなどをふまえた今後の戦略的な施設配置について、館数の見直しをはじめ複合化・多機能化なども視野に入れ、平成 25 年度に具体的な配置計画を策定</li> </ul>
消防体制 （消防本部）	<ul style="list-style-type: none"> <li>○東南海・南海地震への対応力整備</li> <li>○消防力を維持しつつ市民 1 人あたりコスト 9,921 円（現行）を上回らないコスト（中核市平均 10,172 円）</li> <li>○指令業務共同運用・多様な雇用形態の活用等による体制効率化</li> <li>○庁内各部門の合同非常時訓練の支援</li> </ul>
共通 （全体）	<ul style="list-style-type: none"> <li>○「検討→（今後）決定」というパターンにおいては、毎年度の進捗状況と決定時点での結論を議会に報告・市民に公表することとする</li> <li>○「非常時セーフティネット機能」は、他部門との情報共有・マニュアル整備・非常時体制の明確化・非常時訓練の定期実施等を行うことによって確保する</li> <li>○中核市再調査等による比較検証を数年毎に行う</li> </ul>

※一般に、社会保障などの制度を「(社会的)セーフティネット」と表現する例が多く見られますが、ここではそういった社会的制度としてのセーフティネットとは違い、非常時等に対応できるような市としての安心・安全確保の備えを「セーフティネット機能」と表現しています。



## 10. 平成24年度（2012年度）第三四半期改訂時修正分

### ■一般会計財政収支の再見込み・平成25年（2013年）2月時点

平成25年度（2013年度）の財政収支の見込みは、次のとおりです。

図表9-1

単位：（百万円）

	H24（2012）年度予算		H25（2013）年度見込み		経常収支比率（%）
	①	②	①	②	
市税	63,307	57,840	64,553	58,982	
譲与税・交付金等	7,475	7,475	7,641	7,641	
地方交付税	6,900	6,500	6,600	6,200	
国・府支出金	33,327	0	34,964	0	
市債	16,534	7,000	11,893	7,400	
その他歳入	15,531	600	12,729	569	
歳入合計	143,074	79,415	138,380	80,792	
人件費	27,012	23,491	28,378	24,496	30.3
扶助費	34,949	11,115	35,837	11,563	14.3
公債費	15,052	13,357	14,905	12,770	15.8
投資的経費	11,519	—	11,696	—	—
物件費	18,765	9,595	19,558	9,975	12.3
維持補修費	932	628	924	498	0.6
繰出金・補助費等	33,359	18,735	25,107	17,400	21.6
その他歳出	1,486	16	1,975	5	0
歳出合計	143,074	76,937	138,380	76,707	
歳入歳出差引	0	2,478	0	4,085	
①；単年度収支	0	96.9	0		94.9
②；経常収支比率（%）					

①総額

平成25年（2013年）2月時点

②上記のうち経常収支比率に関わる額

歳入；経常一般財源

歳出；経常経費充当一般財源

## 新・豊中市行財政改革プラン

### (新大綱達成プラン)

平成 23 年 (2011 年) 2 月策定

平成 25 年 (2013 年) 2 月改訂

豊中市行財政構造改革本部

事務局：豊中市行財政再建対策室

〒561-8501 大阪府豊中市中桜塚 3 丁目 1 番 1 号

電話 (06) 6858・2816

ファックス (06) 6858・3145

ホームページ <http://www.city.toyonaka.osaka.jp>