

IV 経営健全化に関する施策

項 目	具 体 的 内 容
1 行革推進法を上回る職員数の純減や人件費の総額の削減	<p>平成16年度末(合併初年度) 職員数30名 人件費289,136千円</p> <p>平成18年度末 職員数27名 人件費276,848千円</p>
○ 地方公務員の職員数の純減の状況	平成17年4月1日現在の職員数1,249人を基準として、今後5年間(平成17.4.1～平成22.4.1)の退職者数160人に対する新規採用者数を50人とし、定員適正化の数値目標を110人の減、純減率8.8%とする集中改革プランを策定し、行政推進法を上回る職員数の純減や人件費総額の削減に向けて取り組んでいる。なお、平成21年度の職員数は全体で、目標数(1,173人)を下回る1,142人となる見込みである。引き続き職員数の削減を進め、平成23年度の職員数は1,100人程度とする予定である。(課題②)
○ 給与のあり方	長部局との人事異動が行われており、給与体系は長部局と同じである。 平成17年度から全職員の給料3%カット、管理職手当の支給割合20%カットを実施。
◇ 国家公務員の給与構造改革を踏まえた給与構造の見直し、地域手当のあり方	国家公務員の給与構造改革を踏まえ、国に準じた見直しを行うとともに、地域手当については国の指定基準に基づき、支給していない。また、給料表についても、現行水準の引き上げを行わず、9級制から7級制に移行した。
◇ 技能労務職員に相当する職種に従事する職員等の給与のあり方	技能労務職員については、現在、学校用務員、給食調理員等28名在職しているが、合併後、新規採用はなく、今後も採用しない方針であり、指定管理者制度の導入や一般行政職への切替等により将来的には技能労務職を廃止したい。なお、集中改革プランの中では「手当の総点検をはじめとする給与の適正化」の中で見直しを盛り込んでいる。
◇ 退職時特昇等退職手当のあり方	勸奨退職における最大2号給の退職時特昇について、平成18年度から廃止した。
◇ 福利厚生事業のあり方	地方公務員等共済組合法に基づく愛媛県市町村職員共済組合の各種事業(短期給付、長期給付、福祉事業等)の適用を受けています。また、独自の職員互助組織は設置していません。
2 物件費の削減、指定管理者制度の活用等民間委託の推進やPFIの活用等	
○ 維持管理費等の縮減その他経営効率化に向けた取組	水資源機構へダム管理費等の縮減要望 修繕工事等の年次計画の見直し 公営企業金融公庫の高金利の借り換え
○ 指定管理者制度の活用等民間委託の推進やPFIの活用	

IV 経営健全化に関する施策（つづき）

項 目	具 体 的 内 容
3 コスト等に見合った適正な料金水準への引上げ、売却可能資産の処分等による歳入の確保 <input type="checkbox"/> 料金水準が著しく低い団体にあつては、コスト等に見合った適正な料金水準への引き上げに向けた取組	未契約水量を抱えている事業の料金引き上げは、現況の当地域の経営状況を勘案すれば、非常に難しい。ユーザーの減量申出及び受水辞退も想定され未契約水量の増加も懸念される。
4 経営健全化や財務状況に関する情報公開の推進と行政評価の導入 <input type="checkbox"/> 経営健全化や財務状況に関する情報公開 <input type="checkbox"/> 行政評価の導入	市のホームページに掲載し、集中改革プラン進行管理についての中で公開する。
5 その他	課題① 既存ユーザーを中心に定期的に会社訪問し、各ユーザーの状況聴取及び売水営業活動を行っている。 課題③ 長部局の組織の統廃合と並行して、現有資産の貸付及び売却等を検討する。

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

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

3 必要に応じて行を追加して記入すること。