

阿南町集中改革プラン

平成 17 年度～21 年度

長野県阿南町

目 次

はじめに	1
（集中改革プランとは）	1
（阿南町の現状は）	1
（集中改革プランの内容は）	1
（集中改革プランの公表は）	1
1 事務事業の再編整理	2
（取組内容）	2
（事務事業再編・整理等を行う際のスキーム）	3
2 民間委託等の推進（指定管理者制度の活用を含む）	4
（公の施設の取組目標）	4
（その他の事務についての取組み）	6
3 定員管理の適正化（公営企業等も含む）	8
（定員適正化計画の策定）	9
（人事・研修制度の見直し）	10
（新たな行政需要への対応）	10
（人材の計画的な確保）	10
4 手当の総点検をはじめとする給与の適正化	11
（給与の適正化）	11
（特殊勤務手当の見直し）	12
（定員・給与等の状況の公表）	12
5 第三セクターの見直し	13
6 経費節減等の財政効果	14
（歳入関係）	14
（歳出関係）	14
7 地方公営企業	16

はじめに

1 集中改革プランとは

平成 17 年 3 月 29 日に、総務省から「地方公共団体における行政改革の推進のための新たな指針の策定について」の通知があり、行政改革を集中的に実施するため

事務事業の再編・整理、廃止・統合

民間委託等の推進

定員管理の適正化

手当の総点検をはじめとする給与の適正化

第三セクターの見直し

経費節減等の財政効果

地方公営企業

の 7 項目を中心に、平成 17 年度を起点とし、概ね平成 21 年度までの具体的な取組を住民にわかりやすく明示した計画を平成 17 年度中に公表するように通知がありました。この計画を集中改革プランと呼んでいます。

2 阿南町の現状は

平成 16 年 1 月に「自立」を宣言した当町は、町民と行政のパートナーシップによる「協働のまちづくり」を展開するため「魅力あふれる^{ふれあい}交流のまち あなん」を将来像とした『第 5 次阿南町総合計画』を策定しました。

3 集中改革プランの内容は

この集中改革プランは、国が求める集中改革プランの期間に合わせるため、平成 17 年度の実績分も計画分として整理し、平成 17 年度から平成 21 年度までの 5 年を対象期間として策定しました。

いずれ、行政改革は絶えず行わなければなりませんので、この集中改革プランについても、行政改革に関する計画が策定された時点など、機会をとらえて見直していきたいと考えています。

4 集中改革プランの公表は

広報と町のホームページに公表するとともに、各出張所に備え付けておきます。今後とも、町の行政改革は、町民の皆さんからのご意見、ご要望を取り入れながら進めていきたいと考えています。

1 事務事業の再編整理

1 - 1 取組内容

地方分権の進展に伴い、ことに県から市町村への権限委譲が推進されることが想定されます。限られた財源や職員で、従来型の行政サービスを維持していくことは困難となっており、行政サービスの質、量、いずれの側面からも大胆な事務事業の再編整理を行う必要があります。一律に行政サービスをカットし、行政が担わなければならない領域を放棄することがないように注意しながら、受益と負担の公平の確保、行政効率等に配慮し、行政評価システム手法の活用等により、削るべきところは削るといった姿勢で、説明責任を徹底し事業の再編整理を進めます。

(1) 補助金・負担金の見直し

平成 15 年度から平成 16 年度にかけ「補助金見直し検討委員会」を設置し、補助金の公益性、必要性、効果等を検証し、平成 17 年度予算編成から反映させています。

【平成 17 年度から 21 年度の取組目標】

- ・行政評価システムの導入及び第三者機関を設けて補助金の制度の見直しを行います。

平成 17 年度効果 20,000 千円

(2) 組織体制の再編

多様化、複雑化する住民ニーズや新たな行政課題に的確に対応するため、適正な人員配置に務めるとともに、常に組織や機構の見直しをすることにより、効率化とスリム化を図ります。

【平成 17 年度から 21 年度の取組目標】

- ・各課・係の在り方を所掌事務及び事務量により見直します。
- ・町の施策をより推進するため、「企画会議」を充実し、政策立案強化を図ります。
- ・南部地区町村における事務処理の共同化を推進します。

(3) 議員定数の削減

平成 19 年の改選時から議員定数を 16 人から 12 人にします。

(4) 委員会・審議会等の見直し

委員会・審議会等については、その必要性を十分検証し、委員数、報酬、委員構成等について見直しを行います。

1 - 2 事務事業再編・整理等を行う際のスキーム

全ての事務事業について、住民にわかりやすい指標を用いて評価を行います。評価の過程では、住民や有識者の意見に基づき、事務事業を通して継続、廃止、縮小、統合を精査し、最終的には政策会議等を経て庁議決定します。

(1) 行政評価システムの導入【平成 18 年から本格実施】

町の施策・事務事業について計画を立てて実行し、その成果を共通の指標に基づき評価して、次の計画に反映させるというマネジメント・サイクルを確立することにより、町政運営における行政資源の効果的な配分を図るとともに、評価結果を公表することにより、行政の透明性の向上を図り、町民参画の町政を推進します。

なお、行政評価システムの導入については、平成 16・17 年度は、研究・試行の段階とし、平成 18 年度から全事業について本格実施します。

(2) 外部の意見を取り入れる仕組の有無、その概要【平成 17 年度から随時実施】

- ・ホームページや意見箱設置による意見聴取
- ・行政改革推進委員会の開催
- ・町政懇談会の実施
- ・「まちづくり地区担当者制度」及び「生涯学習まちづくり宅配講座 いきますくん」の活用

(3) 公表方法【随時】

・ホームページ・広報紙を基本とします。また、CATV などを使うことで、町民への情報伝達を工夫します。

2 民間委託等の推進（指定管理者制度の活用を含む）

2 - 1 公の施設の取組目標

当町においてもこれまで民間委託など民間活力の導入を積極的に進めてきましたが、さらに推進し、一層のサービス向上と業務の効率化を図るために、民営化・民間委託を活用していきます。

また、改正地方自治法に基づく指定管理者制度は、「公の施設」の管理に民間の能力を活用しつつ、住民サービスの向上を図るとともに、経費の節減等を図ることを目的としている制度であり、公設民営化などによる民間能力の活用を図る観点からも、地方自治法の改正により創設された指定管理者制度を活用していきます。

（平成16年度末時点における公の施設の管理運営状況と今後の運営方針）

施設名称	全部委託	一部委託	全部直営	H17 から 指定 管理	H18 から 指定 管理
1 レクリエーション・スポーツ施設	3	2	12		
合宿保養センターやまびこ荘			○		
阿南町総合グラウンド			○		
阿南町新野総合グラウンド			○		
阿南町富草総合グラウンド			○		
阿南町体育館			○		
阿南町弓道場			○		
阿南町新野弓道場			○		
阿南町テニスコート			○		
阿南町武道館			○		
阿南町農村供用文化体育施設			○		
B & G 財団信州阿南海洋センター			○		
阿南町屋内ゲートボール場			○		
二瀬キャンプ場		○			○検討
ゆうゆう～らんど阿南キャンプ場	○				○検討
池ノ島キャンプ場		○			○検討
温泉施設	○				○検討
パターゴルフ場	○				○検討
2 産業振興施設	4		1		
多面的交流促進施設	○				○
新野ふれあい館					

	施設名称	全部委託	一部委託	全部直営	H17 から 指定 管理	H18 から 指定 管理
	阿南町陶芸体育館	○				○検討
	食材供給施設	○			○	
	阿南町簡易宿泊施設	○				○検討
	多目的ホール能登			○		
3	基盤施設			18		
	阿南町新野地区農業集落排水施設			○		
	阿南町栗野地区農業集落排水施設			○		
	阿南町和合上地区農業集落排水施設			○		
	阿南町深見地区農業集落排水施設			○		
	阿南町和知野地区農業集落排水施設			○		
	阿南町北条地区農業集落排水施設			○		
	阿南町森林公園			○		
	公営住宅			○		
	特定公共賃貸住宅			○		
	新野河川公園			○		
	御供公園			○		
	深見の池公園			○		
	はかりまき公園			○		
	早稲田公園			○		
	弁当山公園			○		
	本町公園			○		
	大村公園			○		
	コミュニケーションネットワーク阿南			○		
4	文教施設		3	11		
	小学校 5校			○		
	中学校 2校			○		
	阿南町学校給食共同調理場			○		
	阿南町民会館		○			
	和合会館			○		
	阿南共同福祉施設			○		
	阿南町立図書館			○		
	農村文化伝承センター		○			
	伝統文化等保存伝習施設和合念仏踊りの館			○		
	伝統文化等保存伝習施設早稲田人形芝居上演舞台			○		

	施設名称	全部委託	一部委託	全部直営	H17 から 指定 管理	H18 から 指定 管理
	伝統文化等保存伝習施設幸法の館			○		
	歴史民俗資料館		○			
	阿南町化石館			○		
	西尾実記年館			○		
5	医療・社会福祉施設	7		8		
	新野福祉センター			○		
	阿南富草寮			○	○	
	阿南町福祉企業センター			○		○
	阿南町福祉企業センター和合支所			○		○
	阿南町福祉企業センター北条支所	○				○
	保育園 4 箇所			○		
	阿南町高齢者生活福祉センター	○			○	
	阿南町高齢者生活福祉センター和合支所	○			○	
	新野デイサービスセンター	○			○	
	阿南町在宅介護支援センター	○			○	
	はなのき在宅介護支援センター	○			○	
	富草へき地診療所			○		
	和合へき地診療所			○		
	新野へき地診療所	○				
	阿南老人福祉センター			○		

2 - 2 その他の事務についての取組み

【現在の取組状況】

一般的な行政改革の推進手法として議論される民間委託対象の事務について、当町の現状を示すと委託状況は以下のとおりです。事務の規模や特性などによって、全部委託より直営方式が効率の良い面もあり、一部委託にとどまっているものもあります。

(平成16年度末時点における事務事業の委託等の状況)

項 目	全 部 委 託	一 部 委 託	全 部 直 営	適 用
1 本庁舎清掃	○			
2 本庁舎夜間警備			○	
3 案内・受付			○	民生課窓口で総合案内を兼務
4 電話交換				
5 公用車運転			○	平成17年度から直営
6 し尿処理		○		
7 一般ごみ収集			○	
8 学校給食(調理)			○	自校調理直営方式
9 学校給食(運搬)			○	
10 学校用務員事務	○			
11 水道メーター検針		○		
12 道路維持補修・清掃等			○	
13 ホームヘルパー派遣	○			
14 在宅配食サービス	○			
15 情報処理・庁内情報システム維持	○			
16 ホームページ作成委託			○	
17 調査・集計			○	
18 総務関係事務(給与、旅費等)		○		

【平成17年度から21年度の実行目標】

- ・地方分権により市町村へ事務が移譲され事務量は増加傾向にありますが、職員を増員できるような財政状況にありません。限られた職員数で、地方分権の流れに対応するためには、全ての事務を対象に役場で直接運営する必要性の有無を検討し、民間活力を有効に活用する方策を検討します。

3 定員管理の適正化（公営企業等も含む）

当町では、平成 11 年度から平成 16 年度までの職員純減率は 4.7%（表 - 1）となっていますが、平成 16 年度に救護施設富草寮を民営化し、平成 12 年度から 17 年度までの 5 か年で 32.5%の削減を図りました。

本町の職員数は、総務省の定める「定員モデル」（表 - 2）や「類似団体職員数」（表 - 3）と比較しても決して多いものではありませんが、17 年度以降は、阿南町定員適正化計画（平成 17 年度から平成 21 年度）に基づき定員管理を進めます。

本集中改革プランの期間内の目標値は、12.0%です。

表 - 1 本町の定員管理の推移

単位：人、%

区 分	各年 4 月 1 日の職員数						H11～H16 の純減	
	H11	H12	H13	H14	H15	H16	純減数	純減率
一般行政部門	104	103	103	101	97	102	2	1.9
特別行政部門	14	12	13	13	13	12	2	14.3
うち教育部門	14	12	13	13	13	12	2	14.3
公営企業等	9	8	8	8	8	7	2	22.2
うち水道・下水道事業	7	6	5	5	5	4	3	42.9
うちその他	2	2	3	3	3	3	1	50.0
合 計	127	123	124	122	118	121	6	4.7

区分は、「地方公共団体定員管理調査」（総務省）による

その他：国保・老人・介護事業に属する職員数

表 - 2 定員モデルの比較

単位：人

定員モデル (平成 17 年 4 月 1 日現在)	定員モデル試算職員数	定員モデルに対する実職員数
	92	64

定員モデルとは、人口、面積及び道路延長など地方公共団体の行政需要と関連が深いと考えられる指標と職員数との関係を統計的手法により分析し、参考となる職員を算出できるように作成された算式のことである。対象となる職員は、地方公共団体が自主的に定員管理に取り組むことのできる分野の多い一般行政部門であり、教育、消防、公営企業などの職員は対象外である。

表 - 3 類似団体比較表

単位：人

部 門	職 員 数 (B)	類似団体との比較		B - D	B - E
		単純値(D)	修正値(E)		
議会	1	2	2	1	1
総務	18	22	22	4	4
税務	4	5	5	1	1

民生	22	19	16	3	6
衛生	8	7	9	1	1
労働	0	0	0	0	0
農林水産	6	10	10	4	4
商工	0	2	0	2	0
土木	5	6	6	1	1
一般行政	64	73	70	9	6
教育	12	16	14	4	2
普通会計合計	76	89	84	13	8

類似団体比較は前市町村を人口や産業構造（産業別就業人口構成比）を基準に、市については36、町村については85の累計に分類し、そのグループごとの職員数を算出し指標としたものである。具体的には、各部門ごとの各類型前団体の平均値（単純値）とその部門に職員を配置している団体だけの平均値（修正値）を算出しており、単純値は大まかな状況を把握するのに適しており、修正値は部門別の比較に適している。

(1) 定員適正化計画の策定

過去の実績を踏まえ、明確な数値目標を設定した定員適正化計画を策定し、計画的な職員数の抑制に取り組めます。

【17年度から21年度までの取組目標】

- ・5年間で14人の退職が予定されることから、新規職員採用を抑制することにより、計画的職員削減を図ります。

表 - 4 削減目標職員数

平成17年4月1日職員数 A	83人
平成22年4月1日職員数 B	73人
削減目標職員数 C (A - B)	10人
目標削減率 C / A × 100	12.0%

(参考)

総務省「地方公共団体における行政改革の推進のための新たな指針」(平成17年3月29日)
で示された地方公務員の純減目標値 4.6%以上

表 - 5 職員数削減の方策

部門	区分	H16	H17	H18	H19	H20	H21	H22
一般行政	減員		38	3	5	1	2	2
	増員		0	2	2	0	0	0
	差引		38	1	3	1	2	2
	職員数	102	64	63	60	59	57	55
モデル超過数		9	定員モデル職員数 92人					

平成17年度の減員 38は、富草寮民営化によるもの

減員は前年度の退職者数(予定)、増員は当該年度の採用者数(予定)・派遣職員復帰

(参考)

特別行政	減員		0	0	0	0	1	0
	増員		0	0	0	0	0	0
	差引		0	0	0	0	0	0
	職員数	12	12	12	12	12	11	11
公営企業等会計	減員		0	0	0	0	0	0
	増員		0	0	0	0	0	0
	差引		0	0	0	0	0	0
	職員数	7	7	7	7	7	7	7
計	減員		0	0	0	0	1	0
	増員		0	0	0	0	0	0
	差引		0	0	0	0	1	0
	職員数	121	83	82	79	78	75	73

(2) 人事・研修制度の見直し

効率的な行政運営を進めていくため、人事異動による職員の適正配置を行い、少数精鋭による組織運営を図ります。

【17年度から21年度までの取組目標】

- ・職員の意欲の高揚、政策形成能力をはじめとする能力開発や職員の能力・知識・技術等を最大限に発揮させることができるよう研修制度を見直します。

(3) 新たな行政需要への対応

新規事業の実施や、事務事業の増大に対しては、事務事業の見直しやスクラップアンドビルドにより仕事の効率化を図ります。

【17年度から21年度までの取組目標】

- ・民間活力の活用、嘱託員及び臨時的任用職員の活用、組織機構の見直しなどにより必要最小限の人員を配置することにより、可能な限り、職員数を増加させることなく対応することを基本とします。
- ・町民会館、B&G プール、図書館は、嘱託又はNPOによる運営等について検討します。

(4) 人材の計画的な確保

職種や業務ごとにその必要性を十分精査したうえ、新規採用を行うこととします。

【17年度から21年度までの取組目標】

- ・年度ごとの採用者及び年齢の平準化を考慮します。

4 手当の総点検をはじめとする給与の適正化

(1) 給与の適正化

当町における給与については、これまでも行政改革大綱に基づき、退職時の特別昇給の廃止、特殊勤務手当の見直し、管理職手当の削減、さらに特別職給与の削減、職員給料の一律3%削減を実施し、給与の適正化に努めるとともに、施設の民営化を行い総人件費の抑制を図ってきたところです。

職員の給与制度については、町民の納得と支持が得られる給与制度・運用・水準の適正化が求められているところから、国における給与制度改革を見据え、新たな給与制度を構築していく必要があります。

今までの取組内容

区 分	H11～H16までの実績
1 高齢層職員昇給停止	55歳昇給停止を実施
2 不適正な昇給運用の是正	退職時の特別昇給廃止(H16)
3 級別職務分類表に適合しない級への格付等見直し	制度の適正な実施
4 退職手当の支給率の見直し	平成16年度措置済(長野県町村総合事務組合)
5 諸手当の総点検の実施	
(1)特殊勤務手当の適正化	福祉施設手当の定額化(H16)
(2)その他手当の適正化	管理職手当の削減(H14～)

給与等の減額措置(平成17年度)

	減 額 内 容
1 特別職・教育長の給与	町長10%助役5%教育長5%削減
2 職員給料	一律3%削減

【18年度からの取組目標】

平成17年度の人事院勧告では、給料表をはじめ、給与構造の抜本的改革が示されました。年功的な給与上昇を抑制し職務・職責や勤務実績に応じた給与構造へ転換する勧告内容となっています。

平成17年度実施した給与減額など時限的措置では、年々厳しさを増す行財政状況に対応できないことは明白であり、職員の士気の低下をも招きかねません。本町では、人事院勧告制度を尊重し、国家公務員の給与水準に準拠した新しい給与体系を構築し、適切な運営を図ります。

○具体的な改革事項

- ・給料表の見直し(行政職、医療職)
- ・勤務成績に基づく昇給制度の導入

- ・ 級別職務分類表の見直し
- ・ 枠外昇給制度の廃止
- ・ 55 歳以上の職員の昇給抑制

(2) 特殊勤務手当の見直し

【17 年度から 21 年度までの取組目標】

- ・ 制度の趣旨に合致しないものについては、見直しを図ります。
福祉施設手当、遺体取扱手当

(3) 定員・給与等の状況の公表

【17 年度から 21 年度までの取組目標】

- ・ 定員管理の状況並びに給与の状況については、今まで同様、広報紙やホームページを通じて、国の公表様式に準拠した内容で公表します。

5 第三セクターの見直し

第三セクターは、その時々時代の要請を受けて設立されたものであり、町の行政施策と密接に連携しながら公共サービスの提供主体の一つとして重要な役割を担ってきましたが、社会経済環境の変化によって、それらを取り巻く状況は大変厳しくなっています。

さらに、新たに地方自治法の改正により、指定管理者制度が導入され、公の施設の管理に関して、民間事業者の参入も可能となったことから、公の施設の管理を受託しているセクターにとっては、その事業基盤に大きく影響を及ぼすものであり、まさにその在り方が問われています。

本町においては、国の指針である第三セクター改革の流れを踏まえて、セクターの役割等を再検討し、町の取組む課題と外郭団体自らが取組む課題について明らかにし、抜本的な見直しを図ります。

【17年度から21年度までの取組目標】

- ・平成17年度において、阿南町土地開発公社は廃止しました。
- ・外部による監査体制を強化するとともに、行政評価の視点を踏まえ点検評価の充実・強化を図ります。
- ・経営状況等について、議会への経営状況説明のほか、住民に対しホームページなどの活用による分かりやすい情報公開を行います。

6 経費節減等の財政効果

6 - 1 歳入関係

税の徴収対策

- ・納期後収納状況を確認し、個別に電話確認などの対応をとるほか、夜間や休日の滞納者宅への訪問を実施してきました。今後も個別に事情を把握しながら適切に対応し、収納率の向上を図ります。

使用料・手数料の見直し

- ・キャンプ場使用料を見直し、受益者負担の原則に基づいた運用を行います。
【平成 17 年度実施】
- ・各種証明手数料等については、近隣町村とのバランス・受益者負担の程度を考慮しながら見直しを図ります。
【平成 17 年度から 21 年度】

公有財産の売払い

- ・田舎暮らしを求める UJI ターン者に対して、町分譲団地の PR を積極的に行います。
- ・将来にわたって利用計画のない財産について、公募等により適正な価格で売却処分を検討するほか、企業等の誘致を進める条件として適切に活用することを検討します。
【平成 17 年度から 21 年度】

その他

- ・基本健康診査、胃検診などの各種検診につき個人負担金を徴収します。
【平成 17 年度実施】

6 - 2 歳出関係

人件費の削減

町長・助役をはじめ、職員給与等の削減及び議員定数の削減、私設の民営化につきましては、近年重点的に取り組んできました。今後も退職者の不補充により職員数の削減を図るとともに、嘱託化等により人件費総額の削減に取り組みます。

【平成 17 年度見込み】

取 組 内 容	効 果 額(千円)
・ 民営化による職員の削減(32 人)	213,906
・ 特別職の給与削減	2,000
・ 一般職員給与一律 3%削減	10,000

【平成 18 年度から 21 年度の取組目標】

- ・ 人事院勧告に沿った適正な給与制度の運用
- ・ 退職者不補充による段階的な職員削減
- ・ 嘱託化や民営化の検討

民間委託による事務事業費の削減

公の施設は、指定管理者制度を導入するとともに、直営する施設は、民間委託を進めます。

【平成 17 年度見込み】

取 組 内 容	効 果 額(千円)
救護施設の民営化	127,922

【平成 18 年度から 21 年度の取組目標】

- ・ 平成 18 年度から福祉企業センターに指定管理者制度を導入します。

補助金等の整理合理化

【平成 17 年度から 21 年度の取組目標】

- ・ 行政評価システムの導入及び第三者機関を設けて補助金制度の見直しを行います。
- ・ 町交通システムの見直しにより補助金の削減を図ります。

【平成 18 年度から実施】

【平成 17 年度見込み】

取 組 内 容	効 果 額(千円)
補助金の整理合理化	20,000

内部管理経費の見直し

【平成 17 年度から 21 年度の取組目標】

- ・ 経常物件費を削減します。(毎年度、平成 16 年度の決算比 5%の削減)

7 地方公営企業

(1) 経営改革の推進（事務事業の再編・整理、廃止・統合、民間委託等の推進）

下水道及び水道事業については、平成 6 年度より大型事業に着手してからは水道室を上下水道課に移行し 8 人体制で行っていましたが、平成 14 年度に大規模事業が完了と同時に、平成 15 年度から振興課水道係へ再編し、8 人体制を 4 人体制へと変更しました。

地形が急峻で民家が点在しており施設整備に多額の費用を要したため、その財源として補助金と起債に依存したところが大きく、起債の償還が今後の経営を圧迫してくると予想されます。このため、独立採算の原則に立ち使用料の見直しを行っていますが、元々立方メートル当たりの使用料が高いため、大幅な使用料見直しをすることは難しい状況です。

(2) 給与・定員管理の適正化

本町の公営企業は簡易水道事業と下水道事業であり、4 人という職員数で運営している小規模なものです。このため、人事異動をはじめ、給与・定員管理とも一般行政部門に準ずる扱いとし、全部門の枠の中で統一的な管理を図ります。

経費節減等の財政効果
総括表

団体名：阿南町

(単位:百万円)

(参考)平成16年度
までの実績

項目	効果額(計画額)						合計	(参考)平成16年度 までの実績
	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		
歳入	超過課税の実施、法定外税新設							
	税の徴収対策							
	使用料・手数料の見直し	2	2	2	2	2	10	
	未利用財産の売り払い等		6	6	6	6	24	
	その他	-337	-337	-337	-337	-337	-1,685	133
	計	-335	-329	-329	-329	-329	-1,651	133
歳出	職員削減	269	284	305	311	333	1,502	47
	うち退職者の不補充		27	75	84	111	297	47
	うち嘱託職員等の活用を除いた分		27	71	80	106	284	13
	給与等削減	10	10	10	10	10	50	27
	職員							6
	三役等	1	1	1	1	1	5	30
	特別職	0	0	0	0	0	0	
	議員			7	7	7	21	7
	計			3	3	3	9	3
	その他	11	11	21	21	21	85	73
	小計	280	295	326	332	354	1,587	120
	組織の統廃合							
	民間委託による事務事業費削減	128	132	132	132	132	656	12
	うち指定管理者制度導入によるもの	128	132	132	132	132	656	
施設等維持費の見直し								
補助金等の整理合理化	20	20	20	20	20	100	7	
内部管理経費の見直し	20	20	20	20	20	100	17	
その他事務事業の整理合理化							4	
その他							3	
計	168	172	172	172	172	856	43	
合計	448	467	498	504	526	2,443	163	
投資的経費の見直し								
再計	113	138	169	175	197	792	296	