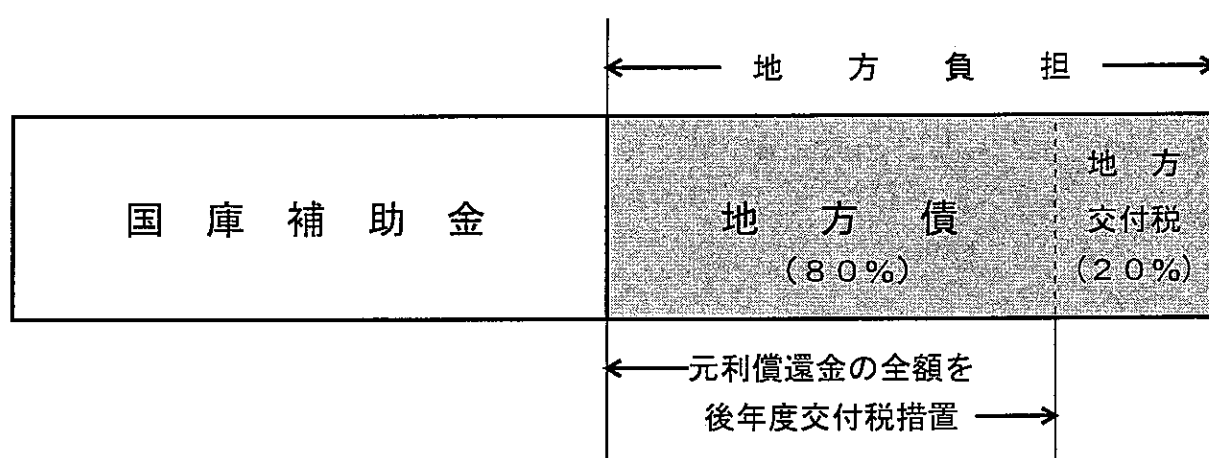


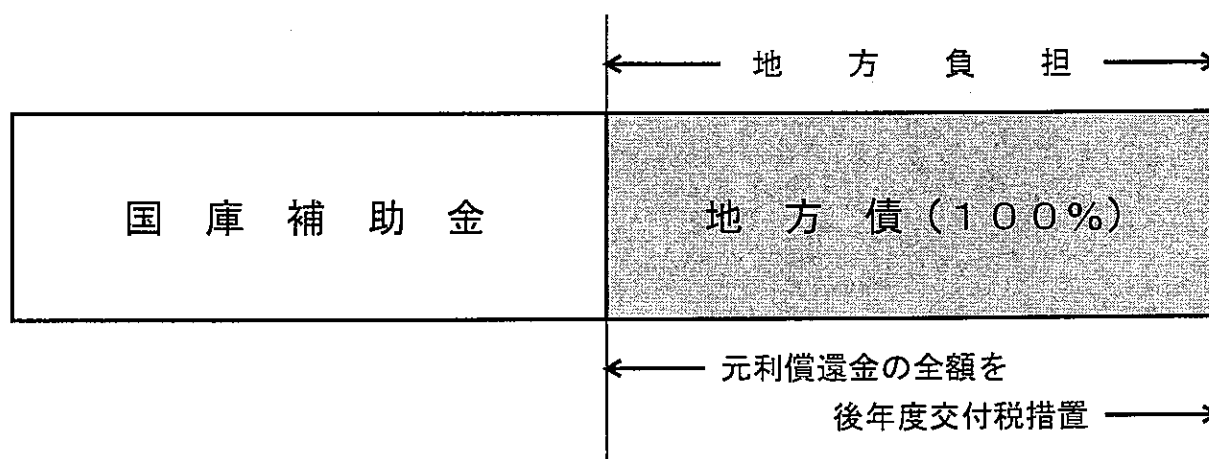
補正予算に係る地方財政措置

- 公共事業等の追加による地方負担については、補正予算債（元利償還金については全額交付税措置）による対応に加え、その一部に地方交付税措置を講じ、地方団体が事業実施を円滑に行えるよう万全の措置。



- 地方債の対象とならない経費については、追加財政需要額の取り崩しにより対応

【参 考（平成11年度2次補正）】



都道府県・指定都市における給与の抑制の状況

(平成12年4月1日)

1 給与の抑制の状況

	平成11年度	平成12年度
都道府県	19	20
指定都市	1	3
計	20	23

注) 特別職のみの給与抑制を行っている団体(平成11年度2団体、平成12年度2団体)を含む。

2 給与の抑制の主な状況

宮城県	全職員	給料2.5～3%減額(平成12年度～13年度) 期末手当0.2月引き下げ(平成12年度～13年度)
茨城県	全職員	給料2.5～3.5%減額(平成12年度)
埼玉県	全職員	給料2.5%減額(平成12年度～13年度)
千葉県	全職員	普通昇給休止(平成11年10月～平成12年9月)
東京都	全職員	給料4～5%減額(平成12年度～13年度) 期末・勤勉手当0.15月引き下げ (平成12年度～13年度)
神奈川県	全職員	給料2～4%減額(平成12年度～14年度) 期末・勤勉手当8～30%減額 (平成11年3月期～平成12年3月期)
静岡県	全職員	給料2～3%減額(平成12年度)
愛知県	全職員	給料3.5～4.5%減額(平成11～12年度) 期末・勤勉手当8～16%減額(平成11年度) 期末・勤勉手当3～11%減額(平成12年度)
京都府	全職員	普通昇給休止(平成12年度)
大阪府	全職員	普通昇給休止(平成11年度～12年度) 特別昇給休止(平成11年度～13年度)
兵庫県	全職員	期末手当0.3月引き下げ(平成12年度)
岡山県	全職員	期末・勤勉手当5%減額(平成11年度)
広島県	全職員	普通昇給休止(平成11年度) 特別昇給休止(平成11年度～12年度)
福岡県	全職員	3%減額(平成12年度～13年度) 特別昇給休止(平成11年度～13年度)

平成10年度以降の地方行革の具体的な取組事例

◆東京都

- 知事(給料10%、期末手当50%削減)、副知事・出納長(給料5%、期末手当30%削減)(H11~13)
- 指定職(期末手当10%削減(H11)、12%削減(H12、13)、給料5%削減(H12、13))
- 全職員(給料4%、期末・勤勉手当0.45月削減)(H12、13)
- 管理職手当(部長級以上10%、課長級5%削減)(H12、13)
- 議員(報酬5%、期末手当15%削減)(H11、H12)
- 全職員給与改定12ヶ月延伸(H10)
- 全庁を挙げた施策総点検により経常経費で1,156億円削減(H10予算)
- H8~10で職員定数▲5,368人(純減)、H10年度から12年度までの3年間で6,700人(3.5%)純減
- 18知事部局を7つの行政部門に再編
- 給食調理業務、警備・巡視業務、庭園管理業務等の民間委託
- 監理団体の統廃合(10団体削減)、役員報酬等の見直し
- 外郭団体等の見直しにおいて「経営評価の実施」(H9~)

◆大阪府

- 全職員給与改定12ヶ月延伸(H9及びH10)
- 全職員普通昇給2年延伸、特別昇給3年延伸(H11)
- 一般行政部門において3年間(H11~13)で700人、H14~20で1,500人、今後10年間で7,000人(教育部門H11~13: 2,900人、H14~20: 1,900人を含む)の定数削減
- 特殊勤務手当について廃止も含めた見直し
- 特別職等の給与及び管理職手当の減額措置を継続(H9年度~)
- H11~13年度に、概ね2割程度の指定出資法人の削減を目指す
- H11~13年度に、指定出資法人の常勤役員数を概ね2割程度削減
- 行政手続の簡素化等(許認可等や届出の必要な範囲の変更や、申請書等の添付書類削減、押印の見直し、届出書等の様式共通化について検討や、電子データによる手続の推進)

◆神奈川県

- 全職員給与改定9ヶ月延伸(H10)、全職員期末・勤勉手当30~8%削減、特別職の期末手当額の削減(知事100%、副知事等50~30%)、特別職の期末手当・一般職の管理職手当の1割削減等による人件費等の節減・抑制(H10: 70億円)
- 管理職給料4%減、管理職手当5%減、一般職給料2%減(H12~14)
- 3つの10%目標(H9.5~)
 - ①今後10年以内に、県債の新規発行額を税収等県が自ら確保できる財源の1割以内に抑制
 - ②今後10年以内に、知事部局の職員数を1割程度(約1,400人)削減、(当面5年間で5%削減、H10: 140人)
 - ③本庁組織の部・局、室・課の数を5年間で1割以上削減
- 県主導の第三セクターに係る運営等の見直し(H11)
 - ・役・職員数の削減36人、県支出金の削減計66件(113億4,400万円)
 - ・統廃合等による外郭団体再編(統合: 2団体)
- 1,927事業をH10~14までの5ヶ年間で見直す(H11見直しによる節減・抑制額: 1,192億円)

◆岡山県

- 全職員期末・勤勉手当5%削減(H11)
- 議員報酬5%削減(H11)
- 全職員給与改定9ヶ月延伸(H9及びH10)
- 知事(給料20%、期末手当20%削減)、副知事(給料15%、期末手当10%削減)、出納長等特別職(給料8~5%、期末手当10%削減)、管理職手当の20%削減
- H10~14において1,300人程度(知事部局職員350人程度、教育職員950人程度)を計画的に純減
- 新規採用職員を最大で退職者数の2分の1程度まで抑制
- H10~12を集中取組期間とし、H10当初予算で228億円程度の一般財源を削減(予算規模: ▲約240億円(▲3.2%))
- 本庁組織で原則各部1課室削減(7課室、12審議会等の減)、7出先機関の統廃合(H10)
- 外郭団体の見直し(統廃合: 2団体、組織等の見直し: 4団体、事業運営の見直し: 16団体、団体の投資段階にあり施設供用後の運営状況の点検: 3団体)
- 事業評価システム導入に係る具体的な事業評価手法の検討
- 県民の満足度をサービスの所要時間で評価する「時間の満足度評価システム」を導入

◆愛知県

- 三役（給料10%、期末手当50～30%減）（H11）
- 議員報酬8%削減（H11）
- 指定職（給料4.5%、期末特別手当16%削減）（H11）
- 一般の職員（給料3.5%、期末・勤勉手当15～8%削減）（H11）
- 全職員給与改定9ヶ月延伸（H10）
- H11～20年度において、知事部局：概ね1,500人（10%相当）純減、教職員：概ね2,500人（5.2%相当）純減
- 知事部局の本庁部制：13→8部門体制に再編（H13）

◆三重県

- H10～15年度までの6年間で、一般行政部門の定員を4%程度（約210人）純減
- 事務事業評価システムの実施、個別事業の目的評価表を公表
- 「使い切り予算」の是正、節減額の2分の1は翌年度の新規事業に配分
- 本庁組織の再編（71課室を64課室に整理・再編）
- 規制緩和の推進（平成15年4月までに、経済的規制（現行7件）を全廃、社会的規制（現行768件）のうち25件について緩和・撤廃
- 外郭団体の見直し年次を策定、統合等・整理縮小・再編（4団体）、統合（7団体→4団体）、県関与の軽減（2団体）、業務内容の見直し（19団体）（H10実施）
- 外部委託がドメインを策定、現業業務（12業務）、定型的業務（10事業）、施設管理・運営業務（7事業）を外部委託（H10実施）

◆北九州市

- 職員400人を純減（H10当初までに332人を純減）、その後も1万人体制を目標に計画的に純減
- 区役所市民課業務の嘱託化
- 給与総額の抑制（行革期間中の三役の期末手当及び部長職以上の管理職手当の5%カット、成績特異の一時休止）
- 老人医療費給付制度の見直し（支給対象年齢をH11年度に67歳に、H14年度には68歳、H17年度には69歳に段階的に引き上げる）
- 少なくとも現在の約1割に当たる2局室15部40課を削減（H10当初までに2局14部40課を削減済）
- 課長職以上の約1割にあたる70の管理職ポストを削減（H10当初までに48ポストを削減済）

◆岐阜市

- 職員をH14年度 定数4,300人を目標（4.3%減）に純減
ステーションプラザ職員、保育所調理員、理容美容専門学校職員、学校給食調理員、校務員等を計画的に嘱託員化
- 行政職給料表を、行政職（一）（二）、医療職（二）（三）に分離（平成10～19年度までの削減額合計：約115億円）（H10）
- 調整手当の見直し（平成10年度：管理職6→5%、平成11年度：全職員6→5%、平成13年度：全職員5→4%）
- 粗大ごみ収集処理の有料化、公用車の集中管理の実施（184台中85台を集中管理し平成11及び12年度で約20台を減車）

◆堺市

- スラップ・アット・ビルドの徹底等により平成11年度以降10年間に約1,200人を削減することを目標（平成11年度から5年間で約710人の削減）
 - ・ 電話交換業務職員の配置基準の見直し
 - ・ ごみ処理及び収集業務の業務内容及び職員配置の見直しにより約100人の削減
 - ・ 土木工営所業務について、業務・組織内容及び職員配置の見直しにより約40人を削減
 - ・ 下水処理業務について、業務内容及び職員配置の見直しや下水処理場の統廃合を行い約60人削減
 - ・ 学校給食業務について各校の常勤職員のうち1人を非常勤職員に切り替え
 - ・ 事務の補助的業務への対応を非常勤職員から短期臨時職員へ切り替え
- 高齢者のホームヘルパー派遣事業、スポーツ施設の管理運営業務、特定優良賃貸住宅管理業務等を民間委託

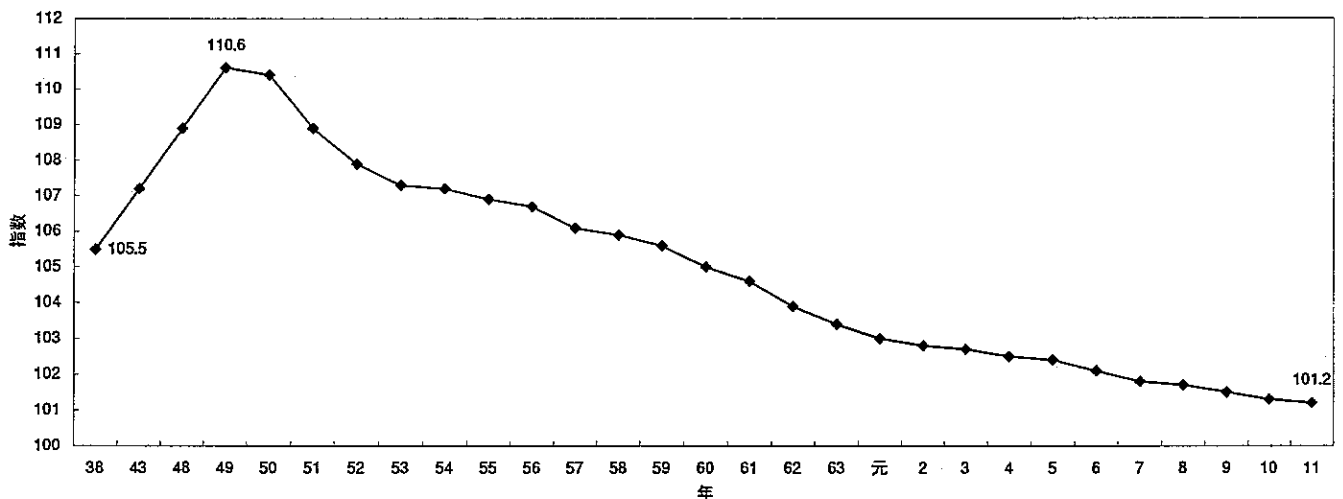
◆福山市

- 職員定数については、平成10年度から5年間で300人の削減を行うこととし、平成10年度は平成9年度比▲39人の純減を実施
- 平成8年5月バブル指数107.2を平成12年度までに104に抑制
- 一般職員の定期昇給：平成10年4月1日以降の最初の昇給期間を12月延伸
- 経常収支比率、公債費比率を平成12年度までにそれぞれ81%、16%程度に抑制
- 運営費補助、奨励費補助については平成10年度から3年間で全体として15%以上削減（平成10年度見直し：平成9年度比▲18件、▲約47百万円）

地方公務員の給与水準

- ラスパイレス指数で見ると、地方公務員の給与水準は、昭和 50 年以降 25 年間一貫して低下しつづけており、全地方公共団体平均（職員数による加重平均）で 101.2 となっている。
- ラスパイレス指数の分布状況は、逐年低い階層に移行している。ラスパイレス指数 110 以上の団体は、平成 6 年以降皆無となっており、昭和 49 年当時（793 団体）と比べ、着実に適正化が進んでいる。また、ラスパイレス指数 100 未満の団体は、平成 11 年には、全団体の 7 割に相当する 2,407 団体（全団体の 73.0%）となっている。

ラスパイレス指数(全地方公共団体の推移)



ラスパイレス指数の分布状況の推移

