

弥彦村行政改革
集中改革プラン

《平成 17 年度～平成 21 年度》

平成 18 年 3 月

弥彦村

目 次

基 本 方 針	1
取 組 み 方 針	2
1. 事務事業の見直し—行政評価制度の導入	3
2. 電子自治体の推進	4
3. 民間活力の積極的な活用	5
4. 庁内組織の再編成	6
5. 職員の定員適正化計画	7
6. 人材の育成と人事考課	9
7. 給与の適正化	9
8. 財政基盤の確立	11
9. 地方公営企業	16

弥彦村行政改革 集中改革プラン

基本方針

本村では、厳しい財政状況を背景に行政改革を積極的に推進するため、平成8年に「弥彦村第2次行政改革大綱」を定めるとともに、平成8年度から5ヵ年間の計画期間とする第1次定員適正化計画を策定、平成13年には、平成17年度までを計画期間とする第2次定員適正化計画を策定し、行政改革と定員の適正化に努めてきたところであります。

地方自治が新しい時代を迎えようとしている今日、少子高齢化による人口減少時代を目前に控え、国地方を通じた厳しい財政状況の中で、本村においては、積極的な組織機構の見直しや定員管理の適正化、経費の節減合理化による財政の健全化を図るとともに、給与制度やその運用についても国に準じた構造改革により積極的な行政改革を推進していかなければならないところであります。

地方分権の推進のために進められている「三位一体の改革」においても、小規模自治体における財政状況は、ますます厳しさを増していくことは必至であり、多様化、複雑化、高度化する行政ニーズに柔軟に対応していくためには、全体として効果的かつ効率的な行政運営をしていくことが必要であります。

更に正確、迅速、的確に行政運営を行える行政組織の構築を図り、行政ニーズに対応できる人材育成を行うとともに、これらを支える安定した財政基盤の確保を重要課題として取り組んでいくことが必要であります。

このような状況を踏まえ、平成17年度～平成21年度の5年間の推進期間とした「弥彦村第3次行政改革大綱」を策定し、その実施計画として「弥彦村行政改革 集中改革プラン」を策定いたしました。

平成18年3月

弥彦村

集中改革プランの取組み方針

1 実施期間

「弥彦村行政改革 集中改革プラン」の実施にあたっては、計画期間である平成17年度から平成21年度の5ヶ年間の実施計画に基づき推進するものとする。

2 改革の推進体制

「集中改革プラン」の推進にあたっては、村長を本部長とする「弥彦村行政改革推進本部」において改革推進の進行管理を行うものとする。

また、必要に応じて、推進体制や改革の見直しを含めた検討体制の整備を図るとともに、新たな改革事項が生じた場合には、「集中改革プラン」への追加を行うものとする。

3 改革の進捗状況の公表

「集中改革プラン」に基づく本村の行政改革の進捗状況については、「広報やひこ」やホームページ等を通じて村民に対して公表し、村民等の意見の聴取に努めるものとする。

1. 事務事業の見直し—行政評価制度の導入

(事務事業の再編・整理等これまでの取組)

本村では、昭和60年10月に第1次大綱を、平成8年3月に第2次大綱を策定し、大綱の実施にあたっては行政の責任領域の明確化、行政の関与の必要性、受益と負担の公平性の確保、行政効率、効果等を考慮しながら事務事業の整理統合に務めてきたところである。

実施年度	再編整理等事務事業名
平成10年度	公営結婚式の廃止
平成11年度	職員旅費の見直し：県内日当の全面廃止
平成12年度	村立養護学校の廃校
平成15年度	福祉関係村単独6事業の廃止
平成16年度	福祉関係村単独3事業の大幅見直し

(今後の取組)

国における「三位一体の改革」により国庫補助負担金の削減と地方への税源移譲が進む中、本村においては地方交付税の削減の影響による財政状況の悪化が厳しさを増している。その状況下で行政に対する村民の付託に応えていくためには、十分な事務事業の精査と自らが傷みを伴う改革を断行することが必要である。

これまでも増して事務事業の整理合理化を積極的に進めるための手法として、平成17年度より事務事業内部評価制度を導入し、計画性、有効性、効率性、必要性の4区分について5段階の評価を行い、今後の方向性を総合的に5段階で判断し、次年度以降の施策に反映させていくこととする。

【平成17年度総合評価】

課名	事務事業数	評価A	評価B	評価C	評価D	評価E
総務課	18	13		4	1	
住民課	13	10	3			
福祉保健課	63	52		4	4	3
産業振興課	30	25	2	3		
建設環境課	25	20	4	1		
教育課	31	22	3	2	2	2
計	180	142	12	14	7	5

【A：現状維持 B：拡充 C：縮小 D：統合 E：休止・廃止・中止】

実施年度	再編整理等事務事業名
平成17年度以降	保育園の統合（4園⇒3園体制） 廃止路線代替バス運行の廃止⇒村内巡回バスで対応 人間ドック事業の見直し 保育園・学校給食業務の民間委託 文化会館・テニスコート使用料の見直し 文化会館：検討委員会の設置

（今後の課題）

平成18年度以降も同様の手法で毎年度評価を行なっていくが、今後は内部評価に限らず外部からの評価制度の導入を検討していかなければならない。

2. 電子自治体の推進

（これまでの取組）

実施年度	導入事務事業名
平成11年度	ホームページの開設
平成12年度	戸籍の電子システム導入
平成13年度	住民税申告支援システムの導入
平成14年度	1人1台のパソコン導入
平成15年度	住民基本台帳ネットワーク・LGWAN・庁内グループウェアの導入、住民基本台帳・税システム・財務会計システムの更新
平成16年度	例規集データベース化の導入

（今後の目標）

- ① 庁内ランの再構築とサーバー一括管理委託によるアウトソーシング化を行い、更なるセキュリティ対策の徹底を図る。
- ② 総合型GIS（地図システム）導入の検討を行なう。
- ③ ホームページの充実を目標とし、様々な行政情報の掲載を行なうことで、行政の透明化、情報の共有化を図るとともに、各種申請等の簡略化を図る。
- ④ 電子申請のシステムを構築する。

3. 民間活力の積極的な活用

(公の施設についての指定管理者制度の活用等)

平成15年の地方自治法の改正により、従来の管理委託制度が廃止され、新たに「指定管理者制度」が創設された。指定管理者制度は「公の施設」の管理に民間の能力を活用することにより、住民サービスの向上を図るとともに、経費の節減を図ることを目的としている。

地方自治法の改正により創設された制度を効果的に運用するため、次のとおり検討するものとする。

○全ての施設について指定管理者制度の活用について検討する。

(1) 平成16年度末現在の状況

《指定管理者制度導入済施設数》	0施設
《管理委託実施済施設数》	1施設
《業務委託実施済施設数》	21施設
《直営施設数》	3施設

(2) 平成17年度～21年度までの5年間の取組目標

○18年4月に、現在管理委託を行っている施設について指定管理者制度へ移行する。(1施設)

○18年度中に、全ての公の施設の管理のあり方について検証する。

(その他の事務事業についての取組目標)

(1) 平成16年度末の状況

○全部委託

休日夜間警備業務、ごみ収集運搬業務、在宅配食サービス、水道メーター検針庁舎清掃、巡回バスの運行

○一部委託

電算処理

○直営

公用車運転、小中学校・保育園給食調理、学校用務員

(2) 平成17年度～21年度までの5年間の取組目標

直営で実施している事務については、住民サービスの向上と業務の効率化の観点を踏まえて、そのあり方を検討する。

小中学校・保育園の給食調理について、保育園の給食調理については、平成18年度から、民間委託を行うとともに、小中学校についても計画期間内での民間委託を検討する。

4. 庁内組織の再編成

(これまでの取組み)

本村では、昭和60年10月に第1次大綱を、平成8年3月に第2次大綱を策定し、大綱の実施にあたっては行政の責任領域の明確化、行政の関与の必要性、受益と負担の公平性の確保、行政効率、効果等を考慮しながら庁内組織の再編成に努めてきたところである。

庁内組織の再編・整理・統合・廃止	
平成 7年度	16課
平成 8年度	13課：企画広報課を総務課に統合・大圃場準備室を農林課に統合・体育振興課を生涯学習課に統合
平成 9年度	11課：生活環境課と建設課を統合・農林課と観光商工課を統合
平成10年度	11課
平成11年度	11課
平成12年度	11課
平成13年度	11課
平成14年度	12課：福祉保健課を住民課と福祉保健課に分割
平成15年度	13課：総務課を企画調整課と総務課に分割
平成16年度	12課：企画調整課と総務課を統合

(今後の目標)

将来の大課制とグループ制の導入を考慮に入れながら、出来る限りの縮小を行なっていく。

平成17年度	11課：学事課と生涯学習課を統合
平成18年度	9課：住民課と福祉保健課の統合・建設環境課と企業課の統合
平成19年度	9課
平成20年度	7課
平成21年度	7課

5. 職員の定員管理適正化

(これまでの取組み)

定員適正化については、第1次（平成8年度～平成12年度）第2次（平成13年度～平成17年度）適正化計画により、定員の管理と職員数の削減に努めており、第2次計画では目標とした6人を上回る15人の削減を行った。

集中改革プランの策定にあたり、現下の厳しい財政状況を踏まえ、更なる人件費の抑制を図るため、「第3次定員適正化計画（平成18年度～平成22年度）」を策定し、計画的な職員数の縮減に努める。

(1) 職員数の推移

・平成元年度から平成12年度まで

部 門	区 分	元	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
一般行政	職員数	95	88	86	87	88	83	80	81	80	82	80	80
	増減数		△7	△1	1	1	△5	△3	1	△1	2	△2	
	超過数	6	4	3	△1		3		1		2	△1	△1
特別行政	職員数	21	22	22	22	21	20	20	20	20	19	21	20
	増減数	△1	1			△1	△1				△1	2	△1
公営企業等	職員数	20	21	24	23	19	20	21	24	24	22	21	20
	増減数	△1	1	3	△1	△4	1	1	3		△2	△1	△1
合 計	職員数	136	131	132	132	128	123	121	125	124	123	122	120
	増減数	△2	△5	1		△4	△5	△2	4	△1	△1	△1	△2

※ 増減数は前年に対する増減・超過数は定員モデル職員数に対する超過数を表す

地方公共団体定員管理調査との整合を図るため、教育長を特別行政教育一般職に計上

・第2次定員適正化計画の内容と達成状況

部 門	区 分	13	14	15	16	17
一般行政	職員数	77	82	76	74	70
	対前年増減数	△3	5	△6	△2	△4
	定員モデル超過数	△1	4	△2		△4
特別行政	職員数	19	17	16	16	13
	対前年増減数	△1	△2	△1		△3
公営企業等	職員数	20	18	19	19	18
	対前年増減数		△2	1		△1
合 計	職員数	116	117	111	109	101
	対前年増減数	△4	1	△6	△2	△8

(第3次定員適正化計画の数値目標)

平成17年3月に策定された「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」において、地方公共団体に更なる行財政改革の推進を求めており、定員管理の適正化については、職員数を平成17年から21年までの5年間で4.6%削減するよう求めているが、当村の財政状況を考慮して、人件費の抑制のため職員の新陳代謝を図りながら平成18年度から5年間で10%の減員を行う。

【減員目標：平成17年4月1日 現在職員数 101人×10%=10人】

・定員適正化計画の年次別推進手順の概要

部 門	区 分	17	18	19	20	21	22	18~20計	23以降
一般行政	増員		2	1	3	2	2	10(14.29%)	
	減員		7	2	2	1	3	15(21.43%)	
	差引		△5	△1	1	1	△1	△5(7.14%)	
	職員数	70	65	64	65	66	65		65
特別行政	増員								
	減員					2	1	3(23.08%)	
	差引					△2	△1	△3(23.08%)	
	職員数	13	13	13	13	11	10		10
公営企業 等会計	増員								
	減員				2			2(11.11%)	
	差引				△2			△2(11.11%)	
	職員数	18	18	18	16	16	16		16
合 計	増員		2	1	3	2	2	10(9.90%)	
	減員		7	2	4	3	4	20(19.80%)	
	差引		△5	△1	△1	△1	△2	△10(9.90%)	
	職員数	101	96	95	94	93	91		91

※ 地方公共団体定員管理調査との整合を図るため、教育長を特別行政教育一般職に計上
(定員適正化計画及び進捗状況の公表)

平成9年度から、毎年4月1日現在の職員の給与実態とともに職員数の公表を行ってきたが、前述の「新たな指針」において、ホームページ等での公表が義務付けられたこともあり、村民の行政改革への理解と協力を得るために定員適正化計画の内容及び進捗状況について当村のホームページにおいて公表を行なう。

6. 人材の育成と人事考課

(今後の取組)

地方分権の推進により、地方自治体は「自己決定」・「自己責任」に基づいた経営が求められており、限られた財源の中で、真の豊かさとゆとりを感じられる村づくりを推進し、透明で公正な行政執行と簡素で効率的な行政運営により村民の信託に応えていかなければならない。

そのためには、政策形成の担い手である「職員の意識改革と資質の向上」が重要な課題であり、人材育成の組織的な取組みの支援と推進体制の整備に取り組むことが必要であることから、これからの本村の人材育成施策の指針を示す「人材育成基本方針」の策定を図る。

また、適材適所の人事配置を推進するとともに、給与構造の改革に伴い、勤務成績を昇給及び勤勉手当へ反映することが求められたことから、職員の意識改革はもとより、客観的で公正性や透明性の高い、人事評価制度の確立に向け検討を行うものとする。

7. 給与の適正化

－給料表の運用、退職手当、特殊勤務手当の見直し等－

(給与の適正化)

(1) 高齢層職員の昇給制度の改正

高齢者職員の昇給制度については、平成17年人事院勧告に基づく給与構造の改革を踏まえ、平成18年4月から国の制度に準じる改正を行う。

(2) 退職時の特別昇給の廃止

勤続20年以上による退職時の特別昇給については、国の廃止に準じて、平成17年4月1日から廃止とした。

(3) 退職手当の支給率の改正

退職手当については、新潟県市町村総合事務組合に事務委託をしており、従来国の支給率に準じており、今後も国の基準に準じて改正を行う。

(4) 時間外勤務手当の見直し

時間外勤務手当については、事前決裁による執行を行っており、抑制に努めているところである。組織の再編、人事配置の適正化を図り、一層の縮減を図る。

(5) 給与制度の改革

職員の給与制度については、平成17年人事院勧告による給料水準の全体的な引下げを含めた抜本的な構造改革を国に準じて、平成18年4月から実施する。給料水準の全体的な引下げと平成22年3月までの4年間の昇給抑制措置及び55歳以上職員の昇給抑制措置を実施することで、人件費の抑制に努めるとともに、勤務成績の反映による昇給制度の改革についても段階的に導入を図ることとする。

(6) 諸手当の見直し

勤勉手当については、勤務成績の昇給への反映と合わせ、手当本来の趣旨に基づき、支給額への勤務成績の反映を行うとともに、成績区分による人員分布率の設定を行うこととする。

管理職手当については、平成15年度より削減措置を講じているが、引続き減額措置を継続する。

減額状況

平成15年度～課長（10%→9%）・参事（10%→7%）・課長補佐（8%→7%）

平成16年度～課長（10%→7%）・参事・課長補佐（10%・8%→5%）

(7) 特殊勤務手当の見直し

特殊勤務手当として、条例で定める手当（作業に従事した職員に支給）は下記のとおりであるが、支給実績がある手当は、夜間除雪作業手当のみであり、見直しを図る。

- ・防疫等作業手当（日額500円）
- ・行旅病人等収容手当（病人 日額500円、死亡人 日額2,000円）
- ・用地交渉手当（日額500円）
- ・夜間除雪作業手当（日額500円）
- ・税滞納処分手当（日額500円）

(8) 福利厚生事業

近年、職員に対する福利厚生事業への助成は行っておらず、今後も適正化に努める。

8. 財政基盤の確立

(財政健全化のこれまでの取組み)

本村では、昭和60年に行政改革大綱を策定して以来、大綱に基づき、行財政改革の断行に努めてきた。

各種団体の運営補助金、職員旅費、管理職手当の減額等経費削減対策を講じてきたところである。

また、国の「三位一体の改革」の推進に合わせ、平成16年12月には、中期財政計画を策定し、健全な財政運営に努めているところである。

以下、これまでに取組んできた主な行財政改革事項を示す。

実施年度	内 容	削減効果額 (千円)
H 9～	各種団体への補助金一律10%カット	2,129
H 11～	議員定数の削減(2人減)	38,772
H 11～	職員旅費県内日当の廃止、特別職グリーン料金廃止	6,000
H 11～	一般職の退職者不補充(～H16 12人)	99,776
H 12～	村立やひこ養護学校の廃校	7,000
H 12～	各種団体への補助金一律30%カット	5,109
H 14～	各種団体への運営費補助金の原則廃止	1,278
H 14.12～	収入役不設置(職務代理者による対応)	19,550
H 15.3～	助役不設置	18,696
H 15～	管理職手当の削減	7,527
H 15～	福祉関係村単独事業の内6事業を廃止	6,000
H 16～	村長10%、教育長3%給料減額	1,123
H 16～	議員給与5%削減	2,096
H 16～	福祉関係村単独事業の内3事業の見直し	12,000

※削減効果は平成16年度末における削減額

(歳入確保対策)

(1) 税の徴収対策と歳入の確保

滞納整理に関する研修会等に積極的に参加し、より専門的な滞納処分の知識や技法の習得に努めるとともに、集中滞納整理の実施、預貯金等の債権差押の拡充、また恒常的滞納者には納税教育を積極的に実施し、滞納解消を目的とした分納額に設定させることで収納率向上に努める。

《平成17年度～平成21年度までの目標》

○滞納者徴収対策の強化による収入確保

(2) 受益者負担の適正化

内部努力によるコストの削減を行った上で、サービスを受ける村民と受けない村民の公平性を確保するため、コストに見合った適正な受益者負担とすることを旨とする。また、公平性や合理性の観点から減免基準の見直しを検討する。

《平成17年度～平成21年度までの目標》

○文化会館・テニスコート使用料の見直し

○公平負担の原則に立った使用料・手数料の見直し

○施設使用料金の減免規定の検討

(3) 財産の有効活用

村所有財産のうち今後活用が見込まれない土地については、積極的に売却を進め、財源の確保と税収の増額に努める。また、その他の財産についても、創意工夫により有効活用を図り、歳入の確保に努める。

《平成17年度～平成21年度までの目標》

○遊休財産の有効活用と処分

(4) 公営競技の経営改善

平成16年度から平成17年度で実施した競輪事業収支改善計画により、本場施設の村有化が図られ、施設借上げ料の支出が不要となったことで、より一層の経費の削減に努めることで、安定経営への改善を目指し、一般会計の繰入れ財源の確保を図る。

(5) 温泉の活用

やひこ桜井郷温泉を利用した日帰り温泉施設と新温泉の掘削による経済活性化により入湯税や住民税等の増収を図る。

(6) 宅地造成事業

住宅団地の開発を行なうことにより定住人口の増加と固定資産税や住民税など安定した税源確保を図る。

(歳出抑制対策)

(1) 人件費の抑制

①職員削減による人件費の抑制

厳しい財政状況を踏まえ、事務事業の見直し等による事務の効率化などにより、多様化する行政ニーズや村政運営上の課題に対応するための組織体制を、行政コストの縮減を十分踏まえた上で見直すなど職員数の削減と職員の新陳代謝を図り人件費の抑制に努める。

このため、平成18年度から平成22年度までを計画期間とする「第3次定員適正化計画」を策定し、引続き職員定数の削減に取り組む。

②給与等の抑制

職員の給与制度については、平成17年人事院勧告による給料水準の全体的な引下げを含めた抜本的な構造改革を、国に準じて平成18年度4月から実施することで、給料水準の全体的な引下げと55歳以上職員の昇給抑制措置を実施することで、人件費の抑制に努める。

③諸手当の見直し

管理職手当の抑制又は定額制への移行などの諸手当の見直し検討及び時間外勤務の常態化による公務能率の低下や健康障害の発生の防止を図る観点から、人員の適正配置を図り一層の時間外勤務手当の縮減を図る。

④人材育成の推進

職員の意識改革と資質向上が重要な課題であり、人材育成の組織的な取り組みの支援と推進体制の整備に取り組むため、人材育成基本方針を早期に策定し、人材育成の推進を図る。

《平成17年度～平成21年度までの目標》

- 高齢層職員の昇給の抑制
- 退職時特別昇給（勤続20年以上）の廃止（平成17年4月廃止）
- 時間外勤務手当の削減と取扱いの明確化
- 給与構造改革の実施（国公準拠）
- 勤務成績による昇給制度の段階的導入
- 勤勉手当への勤務成績制度の段階的導入
- 管理職手当の抑制又は定額制への移行
- 寒冷地手当の廃止（平成16年度から段階的に廃止）
- 定員適正化計画の推進
- 人員配置の適正化による時間外勤務の抑制
- 人材育成基本方針の策定
- 研修方針の明確化と職場内研修の実施

(2) 事務事業の整理合理化

平成17年度よりの行政評価制度の導入により更に徹底した事務事業の整理合理化を検討し、効果的・効率的な行政運営に努めるとともに、コスト削減を図ることで、弾力的な財政運営が可能な歳出構造への転換を図るものとする。

《平成17年度～平成21年度までの目標》

- 保育園の統合(4園⇒3園体制)
- 廃止路線代替バスの廃止⇒村内巡回バスの運行
- 人間ドック事業の見直し
- 保育園・学校給食業務の民間委託
- 文化会館：検討委員会の設置

(3) 内部管理経費の削減

歳出の削減が村民生活に直接与える影響を可能な限り最小限に抑えるため、これまで以上に内部努力を徹底し、行政効果を損なわずに行政コストの削減を達成するよう間接経費である内部的な事務管理経費について、事務執行手法の改善、行政事務の電子化・ペーパーレス化による事務処理の迅速化・効率化などにより一層の削減に努める。

《平成17年度～平成21年度までの目標》

- 行政事務の簡素効率化の推進
- 公用車管理経費の見直し

(4) 民間委託による管理運営費の見直し

施設の管理に民間事業者のノウハウを活用して、住民のサービスの向上と経費の削減、施設の効率的かつ有効活用を図るため「指定管理者制度」を導入するなどコスト意識を持った管理体制の構築に努める。

《平成17年度～平成21年度までの目標》

- 管理委託施設の指定管理者制度への移行
- 全施設において指定管理者制度の導入の可否を検討
- 保育園の給食調理の民間委託と、小中学校の給食調理の民間委託の検討

(5) 公共事業の見直し

安全で快適な暮らしを支えるために必要な事業を厳選するとともに、緊急性や有効性などの観点から優先度を明らかにして整備を図るものとする。

(6) その他

地方分権の推進に伴い地方議会の果す役割が益々増大しており、これを踏まえた議会運営が一層強く求められるが、その一方で議員定数等に対する各方面からの批判があることに留意し、村民に対し、説明責任を果さなければならないことから、平成16年6月に弥彦村議員定数等検討特別委員会を設置し、議員定数等について検討を重ねて、平成17年12月議会において、平成18年1月以降に実施される選挙から定数を4人削減し、12人とすることが決定された。

また、農業委員会の委員定数についても平成17年7月に行われた選挙に合わせて、選挙による委員定数を10人から6人とする定数改正が行われた。

各種委員会、審議会についても、その設置効果・目的の達成状況や職員給与の改正に併せた現行報酬・費用弁償の見直しによる経費節減を検討する必要がある。
《平成17年度～平成21年度までの目標》

○非常勤特別職の報酬、費用弁償の見直し

9. 地方公営企業

(経営の健全化)

上、下水道事業とも、社会情勢の変化に的確に対応して事務事業の見直しや経常経費の縮減などによる経営改革を進め、経営基盤の強化等に積極的に取り組み、一層の経営の健全化を推進するものとする。

(1) 上水道事業

経営の総点検を行い、経営基盤の強化に積極的に取り組むとともに、一層の経営健全化と自立性の強化に努める。

(これまでの経営改革の取組状況)

- 老朽管（石綿セメント管）更新事業による有収率の向上
- 口座振替納付の推進（料金集金業務委託を平成17年4月に廃止）
- 電算管理による事務効率化
- 組織の再編による職員数の削減
- 検針業務の民間委託

《平成17年～平成21年度までの目標》

- 組織体制の見直し（平成18年4月に建設環境課と統合）
- 浄水場の管理業務の民間委託を検討

(2) 下水道事業

下水道普及率は99.8%と整備は完了していることから、下水道への加入の促進を図るとともに施設の適正管理と経常経費の縮減などにより経営の健全化に努める。

現在、村単独で処理場を運営しているが、平成21年度に西川流域下水道への接続を目指し、工事を進めている。接続により、独自で処理を行う必要がなくなり、施設管理費の削減が見込まれる。

(これまでの経営改革の取組状況)

- 下水道加入の促進（水洗化率：76.6%）

水洗化促進のリーフレットの配布。広報紙による啓発活動、水洗便所改造資金利補給制度活用啓発

- 下水処理場の管理業務の民間委託

《平成17年度～平成21年度までの目標》

- 下水道加入促進（水洗化率の向上）
- 西川流域下水道への早期接続