

25足政政発第653号
平成25年8月23日
(公印省略)

教育長
各部・室・局長

副区長 石川 義夫

平成26年度足立区行財政運営方針について（依命通達）

1 現状認識

（求められる新たな時代の区民サービス）

国内経済は、国の経済対策により回復の兆しが見え始めてはいるものの、国民が経済回復を実感できるまでには至っておらず、景気回復の持続性も不透明である。区内経済も徐々に改善に向かってはいるが、区民の所得や雇用の改善には必ずしも結びついていない。

一方、全国的に人口減少が進む中で、足立区の人口はここ2年間、67万人前後を維持している。しかし、少子高齢化は確実に急速に進行しており、このままの状態では人口構造の逆ピラミッド化が進めば、当然のことながら、福祉需要をはじめとする行政需要が増大する一方で、税収の確保は困難になる。また、こうした社会構造の変化は、区民の自己責任だけでは解決できない課題も生み出し、区民ニーズの多様化、複雑化に拍車をかけている。

区のボトルネック的課題としてとらえられる「治安、子どもの学力、経済的な困窮」については、重点プロジェクト推進戦略を旗印とした様々な施策展開により、徐々に成果は上がりつつあるが、十分なものとはなっていない。また、区民の健康寿命や区の国民健康保険医療費の現状を踏まえ、今後は新たに、「健康」をボトルネック的課題に加え、全庁的な取り組みを強力に推進していくことも不可欠である。

さらに、今まで以上に「地域のちから」の醸成を促進するため、多くの区民が参加した区制80周年記念事業によって生まれ、芽生えた、人と人との絆や、関係団体との連携協力の成果を、大きく育てていかなければならない。同時に、内外ともに高まりつつある足立区の都市機能の評価を、さらに確実なものとする取り組みを進めていくことも必要である。

平成21年度以降、区の経常収支比率は適正水準である80%を超え、24年度の速報値においても改善されていない。厳しい財政状況が続く中、区政の改革を果敢に進め、変化する社会構造や新たなニーズに的確に対応することができる人と財源を生み出し、確かな明日を手繰り寄せていく施策を推進していくことが求められている。

今、新たな時代の区民サービスのあり方を考え、実施していく時が到来している。

2 基本方針

(区政を支える土台を築く)

厳しい局面に立ち向かい、責任ある持続可能な区政運営を実現するためには、区政が真に担い続けるべき領域を厳しく見定め、時代の変化に即応した改革を断行していかなければならない。

区がなすべき改革の道筋は、6月に策定した「足立区第二次経営改革プラン」に具体化した。このプランに基づき、ソフト・ハードの両面にわたる改革を短期かつ集中的に推進し、増大する行政需要や地域力の強化・発展、区のボトルネック的課題に対応する人と財源を生み出し、今後の区政を支える土台を構築していく。

また、引き続き「自助・共助・公助」のあり方を見直し、無駄のない機動的な事業体系を構築することで、施策や事務事業の選択と集中を進め、区民の自己責任だけでは解決できない領域での事業展開を進めていく。

改革の成果を着実に生み出していくためには、職員一人ひとりが、変化する社会構造や高まる行政需要、厳しい財政状況等の現状を踏まえ、区政が進むべき方向をしっかりと認識しなければならない。そのうえで、固定観念にとらわれない柔軟な発想と困難な課題に立ち向かう気概を持って業務を遂行していく必要がある。

来る平成26年度は、職員の総力をもって、区政改革に取り組み、真に必要な施策や事務事業を効率的かつ効果的に推進し、確かな明日、区民が安心して生活できる社会の実現に向けた行財政運営を着実に展開していく。

3 事業再編の考え方

(外部化の積極的な展開とスクラップ・アンド・ビルドの徹底)

既存事業については、引き続き、前例踏襲に流されず、例外なく全事業について見直しを実施する。行政が今後も担うべきか、区民や民間企業・団体等と連携した展開は可能かなど、制度や事務事業の根本にまで遡って検証し、事業の廃止、縮小、統合等を積極的に進めていく。継続する場合でも、最少のコストで最大のサービス提供をめざし、スケールメリットの発揮や民間活力の活用による効率的かつ効果的な事業体制を構築する。特に、これまで行政固有の領域とされてきた、専門性はあるものの定型的な処理を繰り返す「専門定型業務」や、制度改革に伴って新たに発生する業務の外部化を積極的に検討し、展開する。

また、生活保護等の給付事業については、区民の信頼を確保するため、事業の透明性や環境の変化に留意しつつ、適正に運用する。

新規事業については、事業の必要性や有効性を見極めた上で、厳しい財政状況に対応するため、スクラップ・アンド・ビルドを徹底するとともに、独自の歳入確保を図る。

4 重点プロジェクト

(目標達成に向けたブラッシュ・アップと「選択と集中」)

「足立区第二次重点プロジェクト推進戦略」が最終年度を迎えることから、これまでの成果をさらに発展・拡充させるための磨き込みを行い、「地域のちから」の醸成と区のボトルネック的課題の対応について一層の進展を図っていく。

については、「子ども」「暮らし」「まちづくり」「経営改革」の4分野における重点目標を以下のとおりとし、目標達成のための事業を強力に推進していく。

各部においては、行政評価の結果を十分に踏まえるとともに、区民ニーズを的確に把握した上で、「選択と集中」による予算等の資源の最適配分を行うものとする。

(1)「子ども」(たくましく生き抜く力を育む)

就学前からの教育を充実し、学力の向上を図る
多様な体験の場と機会を提供し、学ぶ意欲を育てる
こころとからだの健やかな成長を支援する
安心して働き子育てできる環境を整える

(2)「暮らし」(健やかで安心な暮らしを支える)

地域の絆を結び直し、新たな縁を創る
区民の健康を守り、長寿社会の基盤をつくる
若者をはじめ働く意欲のある区民を雇用につなげ、雇用不安を解消する
地域経済の活性化を進める
環境に優しい生活を実現する

(3)「まちづくり」(安全でうるおいのあるまちをつくる)

戦略的なまちづくりにより都市機能を強化する
災害に強いまちをつくる
水と緑の自然環境づくりを推進する

(4)「経営改革」(透明でわかりやすい区政を推進する)

庁内横断的な意思形成及び財政の健全性の確保を図る
新たな外部化推進による区民サービスの向上と経費縮減を図る
外部化推進に対応する人事・研修制度を確立し、実践する
シティプロモーションを強力に展開する

以上を踏まえ、平成26年度の組織運営、予算の見積りにあたっては、次の「組織・定数・任用管理方針」、「予算編成方針」に基づき、別に定める期日までに見積書等の関係書類を提出すること。

この旨、命により通達する。

【組織・定数・任用管理方針】

(職員定数の適正化をすすめる)

区は、最少の経費で最大の効果を発揮するため、組織体制の簡素合理化に不断に取り組み、効率的かつ効果的な区政運営を推進してきた。

職員定数の適正化については、平成21年3月に「定員適正化指針(第二次)」(以下「指針」という。)を策定し、21年度から28年度までの8年間で、対20年度との比較で8%、293人の定数削減を行うことを目標に掲げている。平成25年度までの5年間では、技能・労務系の退職不補充や指定管理者制度の導入等により、215人の削減を実施し、目標の73.3%を達成している。

しかし、福祉・子育て分野をはじめとする行政需要の高まりと同時に、地方分権改革の進展に伴って、地方への権限移譲や新たに地方自治体の仕事として付加される事務・事業が増加している。そうした中、技能・労務系の退職不補充や指定管理者制度をはじめとする民間活用など、従来手法の定員削減は限界を迎えつつある。

区が担うべき公共サービスの範囲は、社会環境の変化に伴って変わりうるものであり、また、直営なのか外部委託なのかという事業手法も「高サービス・低コスト」につながる最適な手法を選択しなければならない。

改めて、区政が担い続ける領域を見極めて無駄のない事業体系を構築すると同時に、「専門定型業務」の外部化を展開することが必要である。

確かな明日を手繰り寄せるため、「足立区第二次経営改革プラン」で示した取組項目を着実に実施し、変化する社会構造や区民ニーズに的確に対応しうる人と財源を生み出していく。その上で、限りある資源を効率的かつ効果的に活用し、将来の区政運営を支える土台を構築していく。

以上を踏まえつつ、平成26年度の組織・定数管理方針及び任用管理方針を次のとおりとする。

組織・定数管理方針

1 組織・定数共通事項について

- (1) 組織の編成及び定数の配置については、各部へ委譲する権限を十分に活用するとともに、行政評価の結果などに留意し、組織・定数の効率的かつ効果的な体制構築に努めること。
- (2) 更なる外部化の推進、新たな手法の開発・導入に積極的に取り組み、徹底した見直しを行うこと。

2 組織について

- (1) 組織の見直しにあたっては、これまで取り組んできた組織検討や行政評価の結果を踏まえ、政策経営部と十分協議の上進めること。
- (2) 類似事業の精査、事務事業の見直しなどを徹底して行い、実施すべき事業、廃止統合すべき事業を的確に判断し、事務事業に応じた合理的な組織体制を編成すること。
- (3) 少人数の課・係は、原則として編成しないこと。原則として、課は3係以上、係は常勤3人以上とする。
- (4) 室長・担当課長は安易に設置しないこと。
- (5) 安易な組織の変更（名称変更含む）は行わない。窓口職場等、多くの区民が来所する組織については、特に考慮すること。
- (6) 公社等については、引き続き存立の意義と有効性の観点からそのあり方について検討すること。

3 定数管理について

- (1) 指針の内容を遵守し、全ての職種の定数の削減に努めること。
- (2) 配分した枠内であっても、実施すべき事業、廃止統合すべき事業を十分に精査し、定数の削減に努めること。
- (3) 行政サービス供給のあり方を検討し、多様な主体との協働関係の構築に向けて積極的に取り組み、定数削減に努めること。
- (4) 電算システム開発に関連した定数については、情報システム委員会の承認がない場合、あるいは情報システム委員会の承認があっても財源的措置がなされない場合は、枠配分内から必ず減じること。
- (5) 非常勤職員等（再任用・再雇用職員及び専門非常勤職員）については、指針における見直しの視点や活用基準等を踏まえ、適正かつ効果的な活用を図るものとする。特に、専門非常勤については、その職務の専門性を鑑み、常勤職員と比較して費用対効果の高い職域について活用するものであり、専門性が希薄な職についての安易な専門非常勤化は避けること。

4 組織・定数に関する権限委譲について

各部における組織・定数に関する権限と責任は以下のとおりとする。

(1) 組織

係編成は各部長の権限とする。ただし、内示された係長の数を超えた系の編成はできない。

部・課組織の編成については、政策経営部長協議事項とする。

(2) 定数

職種別枠配分の範囲において、各課・係への配分は各部長の権限とする。

公社等の定数は、所管部へ枠配分するものとする。ただし、公社分の枠を

所管部との間で調整する場合は、政策経営部長協議事項とする。

(3) その他

別に示す枠配分資料は、各部の枠を設定するための積算資料であり、最終的な部内における各課・係への配分や係編成を拘束するものではない。

組織・定数の部間移動等については、関係部であらかじめ調整の上、政策経営部長協議事項とする。

5 特記事項

今後の予算編成作業において施策や事業の見直し・再構築を行う場合、関連する組織・定数に影響が出ることから、今回割り当てた配分枠を変更する可能性がある。

また、雇用と年金の接続に伴い、今後、増加が見込まれるフルタイム勤務の再任用職員の定数管理と人事配置等については、別途方針を示す。

任用管理方針

1 採用管理について

- (1) 技能系職員の退職不補充を継続する。
- (2) 職員の採用にあたっては、財政状況や外部化の推進状況、今後数年間の退職者数の推移等を十分踏まえ、対応していく。
- (3) 技術系職員の効果的な活用を進めるため、従来、職種別に定数を管理している原則は維持しつつも、技術系職員の職域拡大等を考慮し柔軟な対応を図る。

2 人材の育成と効果的活用

(プロフェッショナルを育てる)

専門定型業務の外部化により、受託者に対する指導調整に必要な確かな知識を持った、専門性の高い実務家としての人材育成が急務である。

また、人材育成施策については、集合研修を中心に職場研修・OJTの活性化を図りながら、昇任や異動、定期評定など人事管理制度との連携により充実させていく。

(1) 専門定型業務のプロを育てる

専門家を育てるため、特別区職員研修所や外部研修などを活用し個別業務の知識を深めるとともに、職場研修や外部研修機関における講師や教授の機会を増やし、指導や調整に必要な能力を有し、全国に通用する職員を育成する。

(2) 政策立案能力・政策創造能力育成の体系的な促進

職員の職務遂行能力の一層の向上を図り、実践的かつ効果的な研修が展開されるよう、研修カリキュラム編成を充実する。

具体的には、係長級2年目までを一つのゴールと位置づけ、入区時から問題解決技法、業務改善、行政課題研修と体系的に取り組む。

また、総務省自治大学校職員派遣制度と公共政策系大学院修学助成制度の定着化

を図るとともに、通学制大学への派遣を行う。

(3) モチベーションの高い職員を育成する

管理監督者層対象の「モチベーション・マネジメント研修」を実施し、その上で職員のモチベーション向上につなげる、職員指導や職場研修、OJTを行う。

また今後、eラーニングなどの新しい手法を導入していく。

(4) 昇任制度の弾力化

主査から係長、係長から総括係長等の昇任に関しては、本人の意欲、健康状態等を把握し、年齢、合格年次にとらわれない柔軟な昇任を行う。

(5) 適切な職員配置及び異動サイクルの柔軟化

職員の専門性を確保することを目的に、在籍期間を延長するなど、異動サイクルの柔軟化を図るとともに、適材適所の人事配置を行っていく。専門職についても、職域の拡大を図るため柔軟な配置を行う。

(6) 昇任選考受験率の向上

各昇任選考への受験率については、依然として低い状況であり、特に係長選考については申し込みの段階で必要数を割り込むような状況が続いている。

この状況を解決するため、キャリアデザイン的手法による人材育成を進め、職員の昇任意欲を醸成していくとともに、係長職昇任選考については、推薦制度の定着を図っていく。

定数各部配分枠

組織名称	平成25年度定数	
	常勤	非常勤
政策経営部	74	14
総務部	117	22
資産管理部	81	24
区民部	269	116
地域のちから推進部	324	153
産業経済部	57	40
福祉部	594	158
衛生部	225	46
環境部	248	49
都市建設部	422	80
会計管理室	19	0
教育次長	10	3
学校教育部	135	78
小中学校等	12	86
子ども家庭部	746	804
選管事務局	12	0
監査事務局	7	2
農業委員会	2	0
区議会事務局	16	2
区合計	3,370	1,677
勤福センター	7	8
生学公社	6	2
社福協議会	5	5
AUD	0	7
公社等合計	18	22
総合計	3,388	1,699



組織名称	平成26年度定数			
	常勤	増減	非常勤	増減
政策経営部	75	1	13	-1
総務部	122	5	22	0
資産管理部	78	-3	22	-2
区民部	261	-8	109	-7
地域のちから推進部	304	-20	142	-11
産業経済部	57	0	40	0
福祉部	598	4	174	16
衛生部	223	-2	47	1
環境部	241	-7	48	-1
都市建設部	410	-12	79	-1
会計管理室	19	0	0	0
教育次長	13	3	4	1
学校教育部	133	-2	81	3
小中学校等	12	0	77	-9
子ども家庭部	728	-18	768	-36
選管事務局	11	-1	1	1
監査事務局	7	0	2	0
農業委員会	2	0	0	0
区議会事務局	16	0	2	0
区合計	3,310	-60	1,631	-46
勤福センター	7	0	8	0
生学公社	6	0	2	0
社福協議会	5	0	5	0
AUD	0	0	7	0
公社等合計	18	0	22	0
総合計	3,328	-60	1,653	-46

【非常勤内訳】

退職	357
専門	1,320

【非常勤内訳】

退職	357
(前年比)	0
専門	1,274
(前年比)	-46

【予算編成方針】

1 足立区の財政状況

(続く財政硬直化)

厳しい状況が続いてきたわが国の景気は、内閣府の月例経済報告によると、各種政策の効果が始め、製造業を中心に、輸出・生産が持ち直し、着実に回復しつつある。さらなる景気回復が期待されるが、海外景気の下振れが、引き続き下押しリスクとなっている。

区内経済の状況は、少しずつ景況が緩やかに持ち直してきたものの、原材料や仕入れ価格が上昇し、国の回復基調を中小企業が実感するまでには至っていない。

区の財政状況は、平成24年度の経常収支比率(普通会計決算速報値)が、87.1%と前年度に比べ0.1ポイント増加し、適正水準である80%を4年連続で超え、財政硬直化の黄色信号が灯ったままの状況にある。歳出削減に努めているが、比率の分母となる財政調整交付金など歳入の経常的一般財源等の減少が大きく影響している。

(平成24年度決算の概要)

平成24年度の歳入・歳出総額は2,487億円、2,420億円と、前年度比でそれぞれ1.4%、2.1%とやや規模が増加した。財政調整交付金が減少し、一般財源が減少する中、増え続ける生活保護等の扶助費、公共施設の施設更新、防災・減災対策など多くの行政課題に対応するため、大きく基金を取り崩して活用しつつも、一方で今後を見据えた積立も行った。

歳入の24年度決算額をみると、都区財政調整交付金は、財政需要額の算定が減少し、前年度より42億円減の897億円となった。特別区民税は、年少扶養控除の廃止や徴収率の上昇等により379億円となり、前年度より11億円増加した。歳出は、扶助費は増加したものの、満期一括償還の減による公債費の減や人件費抑制、児童手当の制度改正などにより義務的経費が前年度比較で34億円減少した。中学校の改築事業など投資的経費は18億円増加した。今後も施設更新経費の増大が見込まれている。

(平成26年度の課題)

平成26年4月から消費税が8%に引き上げられた場合、区の歳出も物件費、維持補修費、普通建設事業費など直接的影響だけで、23年度決算比で15億円程度の負担増が見込まれる。さらに扶助費や補助金など間接的影響も生じる。歳入面では、地方消費税交付金は、現行の配分方式が変わらないとすれば、平年度ベースで23年度決算比年額44億円の増収が見込めるが、実際には12月交付分から反映予定のため、平成26年度は26億円程度の増収しか見込めない。また、地方法人課税等地方税制のあり方について、全国知事会等をはじめとして税源偏在性是正の方策の議論が行われ、予断を許さない状況にある。都区財政調整制度の原資である調整税(市町村民税法人分)や地方消

費税交付金が国税化や共同税化された場合には、特別区は大きな影響を受けることになる。足立区の影響額は数十億円規模と想定される。

このように、平成26年度は、さらに厳しい財政状況が続くことを念頭に予算編成に取り組みなければならない。

2 予算編成の基本的な考え方

(財源不足の圧縮を図る)

平成24年度当初予算編成時には、136億円の財源不足があった。このまま基金を活用する財源対策を続けていくと、数年で基金が底を突く状況となるため、将来を見据え、区の役割を着実に果たしていくために、財源不足の圧縮を行うこととした。平成25、26、27年度の3か年でこの財源不足額を86億円減額し、当面の財源不足額を50億円程度とすることをめざしている。このため、平成26年度当初フレームでは、平成25年度対比で25億円の圧縮を目標とした。しかし、労務単価の上昇や消費税法の改正の影響予測から目標達成には至っていない。今後さらなる歳入増加や歳出削減に努めていかななくてはならない。

このため、各部は次の取り組みを行うこと。

- (1) 新規拡充事業に要する財源については、原則として優先度の低い既存事業の見直しや独自の歳入確保により、各部で対応すること。
- (2) 各部の部長は、予算に反映させるべき課題の整理を行い、包括予算制度で与えられた権限と責任のもとで、資源の最適配分に最大限に努めること。
- (3) 各部の部長は、部内の職員一人ひとりが担当する事業や施設のコストを十分認識するように指導するとともに、職員自らが事業の必要性、有効性、将来の影響などを再検証し、事業の選択と集中が徹底される職場づくりをすること。
- (4) 各部の部長は、国・都等の補助金など特定財源の確保に努めること。また、債権管理の適正化を図り、収納率を向上するとともに、受益者負担の見直しを実施し、税外収入の確保を図ること。

平成26年度予算は、より一層厳しくなる区財政を取り巻く環境の中で、将来に備えて区が果たすべき課題に取り組む予算として、全庁を挙げた徹底的な事務事業の見直しにより財源を捻出し、「足立区第二次重点プロジェクト推進戦略」で掲げた重点目標に関連する事業に配分していくことを基本として編成することとする。

3 平成26年度予算編成事務処理方針

(1) 政策的経費について

平成26年度予算編成に向けた各部長と区長との事前協議の結果を踏まえ、査定を経て「子ども」「暮らし」「まちづくり」などの分野を明示した上で、包括予算の枠内に財源を配分する。全体計画など後年度の負担を十分精査した上で必要な経費を計上すること。

(2) 投資的事業経費について

中期財政計画との整合性を考慮し、各部の要求を財政課が査定し計上する。要求に当たっては、将来負担を考慮したうえで積算し財政課に提出すること。

(3) 経常的事業経費(枠内)について

平成24年度決算額及び平成24年度事務事業評価結果並びに平成26年度における各部の特殊事情などを勘案し、包括予算の枠として財源を配分する。配分された一般財源に、見込まれる特定財源を加えた額の範囲内で必要な経費を計上すること。

(4) 経常的事業経費(枠外)について

各該当事業の要求額を財政課が査定し計上する。要求に当たっては、経費を厳格に見積もるとともに、積算資料を財政課に提出すること。

(5) 事務事業の見直しについて

各部は全ての事務事業について行政評価を徹底し、各事業の必要性、効果等を再度ゼロベースで見直し、予算に反映させること。特に平成24年度決算において執行率の低い事務事業は、原因を分析し、見直しを行うこと。また、補助金については交付実績を点検し、目標を達成したもや効果が薄れたものは積極的に見直すこと。3年ローリングで実施している事務事業の見直しについては、庁内評価・区民評価の結果を踏まえて検討すること。

なお、事務事業の見直しの際の基本的視点は、次のとおりとする。

事業の必要性、有効性、優先度の見直し

事業や施設の整理・統合

民間活力の活用によるコストの縮減

事業手法の見直し、効率化

組織体制、人員等の見直し

受益者負担等の見直し

税外収入の確保

債権管理の適正化と収納率の向上

4 平成26年度予算フレーム(一般財源ベース)

平成26年度の財政規模は、労務単価の上昇や消費税の引き上げを見込み、歳入が1,488億円、歳出が1,569億円と予測した。歳入の不足分81億円については、財政調整基金等の取り崩しによる財源対策を行う必要がある。

(1) 経常的事業

政策的経費を含む各部包括予算枠及び枠外経費の算定の結果、1,407億円と予測した。

(2) 投資的事業

小・中学校の保全事業、小学校の改築事業、建築物耐震化促進事業などの経費を見込み、84億円と予測した。なお、施設営繕事務の見直しに伴い、施設営繕経費を一元化し、資産管理部に配分することとした。

(3) 公債費

区債の返済額の算定結果から減債基金の取崩しによる補てん分を控除し、78億円と予測した。

5 平成26年度包括予算

平成26年度における包括予算額は、投資的事業経費及び経常的事業経費で枠外経費とするものを除く経費について、政策的経費として配分した額を含めて配分した。その結果、各部の包括予算額は別紙のとおりとなった。

以上のことを踏まえ、下記事項に留意し予算編成にあたられたい。

記

1 経常的事業

- (1) 地方自治法に定める会計年度独立の原則、総計予算主義の原則、予算公開の原則などの予算原則、財政規律を遵守し、包括予算制度の趣旨を踏まえた上で、各部長の責任において予算を編成すること。
- (2) 予算編成にあたっては、必ず一般財源ベースで判断すること。
- (3) 特定財源については確実な歳入を見込んだ上、的確な額を計上すること。
- (4) 各部の予算編成結果について財政課と各部の相互確認を図るため、包括予算編成後に内容精査を実施する。

2 投資的事業

- (1) 要求額の計上にあたっては、中期財政計画との整合性を図ること。緊急かつ安全・安心上必要な事業については、事前協議の上、要求額を計上すること。
- (2) 要求した事業については、部内優先順位を明確にすること。

3 一般的事項

- (1) 事業執行に部間の連携等が必要な事業については、各部間で協議を行い、効率的執行や最大限の相乗効果が出るように事業を計画すること。
- (2) 新規拡充事業には、各部で財源確保を図ること。
- (3) 特定財源(国庫補助金等)が削減された場合は、事業の見直し等で対応すること。
また、補助率の変更など特定財源に関する情報を得た場合は、速やかに財政課及び関係所管に情報提供を行うこと。
- (4) 将来の財源推移等を踏まえた中長期的な視点及び行財政運営方針で掲げた重点目標を踏まえて事業の選択及び再構築を行うこと。
- (5) 議会の審議状況、審議会答申、世論調査など区民要望を十分把握すること。
- (6) 施設・設備の法定点検など安全に係る必要な措置等について十分留意すること。
- (7) 工事請負費等の積算については、労務単価の改定を適切に見込むこと。
- (8) 消費税については、平成26年4月から8%に引き上げられることを見込むこと。

(別紙)

平成26年度 包括予算 各部別一覧表

【単位:千円】

経常的事業(一般財源ベース)			
部 名	総 額	内 訳	
		事業費	人件費
政策経営部	3,069,867	2,387,301	682,566
総務部	5,606,454	800,617	4,805,837
資産管理部	1,677,338	941,854	735,484
区民部	1,766,788	198,623	1,568,165
地域のちから推進部	8,436,794	5,405,926	3,030,868
産業経済部	1,858,652	1,145,579	713,073
福祉部	16,004,405	10,629,710	5,374,695
衛生部	5,630,675	3,591,404	2,039,271
環境部	7,627,420	5,433,541	2,193,879
都市建設部	6,853,892	3,086,854	3,767,038
会計管理室	233,015	72,465	160,550
学校教育部	12,145,655	10,239,640	1,906,015
子ども家庭部	19,761,131	11,920,913	7,840,218
選挙管理委員会事務局	114,925	18,566	96,359
監査事務局	90,602	9,753	80,849
区議会事務局	289,273	147,255	142,018
合 計	91,166,886	56,030,001	35,136,885

枠外経費は含まない。

退職金は、総務部の人件費に計上している。

事業費・人件費については、組織定数の最終内示に合わせて調整をする。