

あま市行政改革大綱



平成23年2月

あま市

はじめに

私のまちづくりの基本理念であります「一生涯、住み続けたいまち“あま”」の実現に向けて、昨年12月に「まちづくりロードマップ」を策定し、今後4年間に取り組むべき主な施策の方向性とスケジュールをお示ししました。

このロードマップに盛り込んだ施策の一つひとつを着実に推進していくための礎となるものは、健全で持続可能な行財政基盤の確立にはかたまりません。他の計画に先駆けて行政改革大綱の策定に取り組んだのは、こうした思いがあったからです。

今、私たち地方公共団体を取り巻く環境は厳しさを増しています。

雇用環境など依然として厳しい景気状況の中で、税収の大幅な増加は見込めません。加えて、高齢化の進展などによる社会保障関係費の増加など、財政健全化に向けた取り組みは急務の課題です。

一方で、少子化や単身者・高齢者世帯の増加など、社会構造が著しく変化する中で、多種多様な住民ニーズや課題に直面しています。

こうした中で取り組む行財政改革は、限られた財源のもとで、優先順位を付けた上で、行政が担うべき真に必要な住民サービスの質的向上を図っていくことであると考えます。同時に、行政、市民、市民活動団体、企業など様々な活動主体が、公共の領域を担う当事者としてパートナーシップ関係を構築することで、地域の力を結集し、公共サービスを更に充実させていく仕組みづくりを推し進めていかなければなりません。

もちろん、このパートナーシップ関係を構築していく中で、市職員が自ら意識改革し、社会経済情勢の変化に柔軟に対応できる市の組織体制を整えていく必要があります。

あま市では、このような考え方のもと、行政改革大綱を策定しました。本大綱を実効性のある計画とするため、今後各分野の具体的な取組内容、スケジュールを詰め、職員一丸となって効果的かつ効率的な行財政運営に努めてまいります。

市民の皆様のご理解とご協力を心からお願い申し上げます。

平成23年2月

あま市長 村上 浩司

目 次

1 策定の趣旨

- (1) 行政改革のこれまでの取り組み及び現状 1
- (2) 行政改革の必要性 1
- (3) 行政改革の基本方針 3
- (4) 行政改革の6本の柱 4

2 行政改革の6本の柱

- (1) 市民主導型行政の推進 5
- (2) 財政の健全化 6
- (3) 事務事業の見直し 10
- (4) 組織・機構の見直し 11
- (5) 人材育成と職員の意識改革 12
- (6) 公共施設の適正配置 14

3 計画期間 17

4 その他

- (1) 推進体制等 17
- (2) 市民への公表 18
- (3) 総合計画との整合 18

(参考)

- ・ あま市行政改革大綱の体系図 19

1 策定の趣旨

(1) 行政改革のこれまでの取り組み及び現状

当市は、平成 22 年 3 月 22 日に七宝町、美和町及び甚目寺町が合併し、誕生しました。旧 3 町では、平成 17 年の総務省通知「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（新地方行革指針）」に基づき、平成 17 年度からの 5 年間で 41 人（△7.0%）の定数を削減したほか、事務事業の再編・整理、民間委託の推進、給与の適正化などに取り組み、効率的かつ効果的な行政運営をめざし、行財政改革に努めてきました。

しかし、当市も含め、全国の地方公共団体は、少子高齢化、人口減少、高度情報化、国際化に直面し、様々な社会システムの構造改革が必要になるなど、社会経済環境が大きく変化していく中で柔軟に対応していかななくてはなりません。

また、国の進める「地域主権改革」の下で、地域はそれぞれが持つ特性を生かしながら、自立していくことが求められ、住民に身近な行政は、できる限り市町村が行うことが基本的な考え方となってきました。

(2) 行政改革の必要性

日本の景気は、世界的な経済危機を背景に大幅に悪化した後、一昨年春（平成 21 年 4 月）ごろを底に持ち直したものの、依然として厳しい雇用・所得環境が続いています。当市においても例外ではなく、税収の伸びが期待できない一方で、歳出においては扶助費や公債費など義務的経費が明らかに増加する見通しです。こうした厳しい財政状況の見通しの中で、持続可能な行財政基盤を確立していく必要に迫られています。

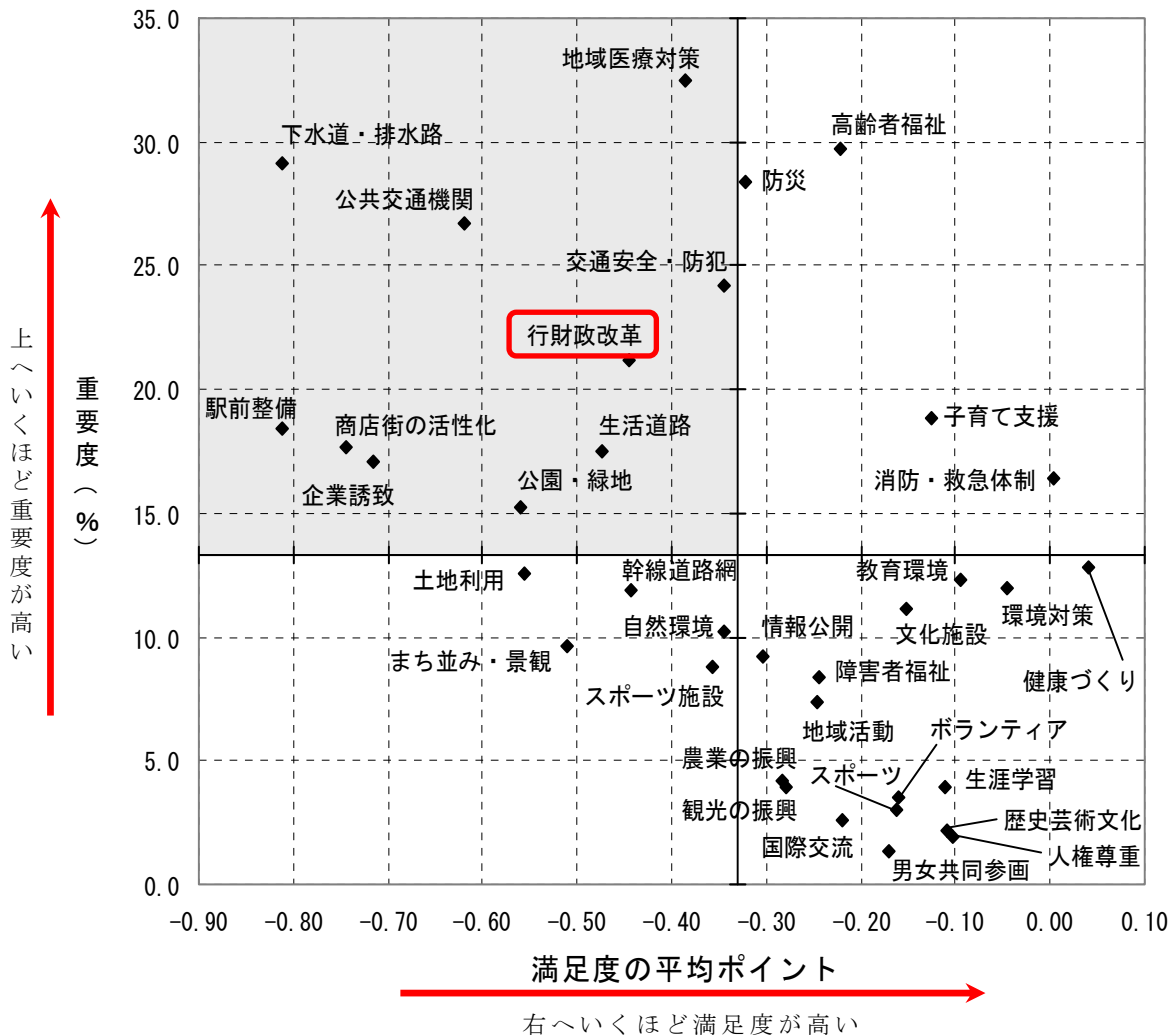
また、人口構造の変化や男女共同参画社会の形成に伴い、従来家庭などが対応してきた分野が公共サービスに転換するなど「公共」の守備範囲が拡大しており、地域全体で「公共」を担う視点も重要になっています。このためには、本市の魅力や活力について市民と行政が認識を共有し、市民協働の仕組みを創らなければなりません。

さらに、合併に際して実施した住民アンケート調査*においても、新市の優先すべき施策として「行財政改革」に対する市民の期待は

大きくなっています。

平成 22 年 3 月に総務省が公表した「平成の合併」については合併による主な効果として、適正な職員の配置や公共施設の統廃合など行財政の効率化が揚げられており、市としても、合併を契機として、より簡素で効率的な行財政運営を具現化し、市民の期待に応えていく必要があります。

※ まちづくり施策の重要度及び満足度の関連図



「新市基本計画」より

(3) 行政改革の基本方針

厳しい財政状況の中で、将来の世代にも説明責任が果たせる健全で持続可能な行財政基盤を確立する必要があり、限られた財源を最大限に活用し、スピードと成果を重視した行政経営を行っていかねばなりません。

そこで、以下の3つの基本方針のもと、市民参加で行政改革大綱を策定し、これに基づき改革を実行していきます。

①多様な主体と協働する行政経営

現在、国で進められている「地域主権改革」とは、住民に身近な行政は、地方自治体が自主的かつ総合的に広く担うようにするとともに、地域住民が「自らの判断と責任」で地域の課題に取り組むことができるようにするための改革です。地域主権改革に向けた機運が高まる今日、地域はそれぞれが持つ強みや特性に立脚し、自立していくことが求められています。経済が成熟し、人口も減少に転ずる見込みである中、地域が自立していくためには、行政や市民、地域団体、NPO、企業など地域を構成する各主体が、それぞれの役割と責任のもと連携・協働し、公共の分野を担っていくことが求められています。

従って、行政や市民、地域団体、NPO、企業など地域を構成する様々な主体が、それぞれの知恵や力、強みを活かしながら、適切な役割分担のもとで連携・協働し、まちづくりを行う仕組みを充実していきます。

②持続可能な財政基盤の確立

近年の少子化や高齢者世帯の増加など、多様な住民ニーズや地域の課題にきめ細かく対応していく必要性が増す一方で、税を負担する世代の減少や景気低迷など、今後も厳しい財政運営を余儀なくされることは事実です。このような状況の中にあって、市民が将来にわたって安心して暮らせるまちを構築していくには、多様化する市民ニーズに的確に対応し、各般の施策を着実に実行していかねばなりません。そのためには、それを支える持続可能な財政基盤の確立が不可欠です。

行政は、真に行政でなければ責任を果たしえない領域で確実にその役割を担っていくことを基本に、さまざまな行政分野に

わたる見直しを徹底し、効率的で効果的な行政経営を目指します。

③行政ニーズへの迅速かつ的確な対応を可能とする 組織・機構

社会情勢が目まぐるしく変化を続ける中、新しい政策課題や市政を取り巻く環境の変化に柔軟に対応できるような組織・機構の見直しが急務となっています。

そのため、業務の拡大や複雑に多様化する市民ニーズ等に迅速且つ的確に対応できるような効率的な組織づくりに努めます。また、職員に対しては、意識改革を促し、多面的に活躍できる質の高い職員の育成に努めていきます。

(4) 行政改革の6本の柱

3つの基本方針のもと、行政改革大綱を実効性のある計画として推進していくために、以下の6つの項目を「行政改革の6本の柱」として位置付け、行政改革を進めていきます。

① 市民主導型行政の推進

② 財政の健全化

③ 事務事業の見直し

④ 組織・機構の見直し

⑤ 人材育成と職員の意識改革

⑥ 公共施設の適正配置

2 行政改革の6本の柱

(1) 市民主導型行政の推進

市民主導型行政の推進とは、個人である市民に各種団体や事業者等も含めた広義の市民と行政が地域課題等の解決のためや活気あるまちづくりを行うために、それぞれの特性を活かしながら補完し合い、協力し合い、対等な立場で取り組んでいくことを言います。それにより、市民のニーズにあったきめ細かなサービスを提供するとともに、市民一人ひとりがまちづくりの主役となる地域主権型社会への転換を図ります。

様々な歴史や文化があるこの地域において、市民が「自分たちの地域は自分たちでつくる」という意識を持ち、地域活動に取り組んでいけるように、新たな補助・支援制度の整備、活動の中心となる人材の育成、活動主体に対する活動場所の提供、必要な情報の共有化など支援体制の強化を図ります。

以下の3つの改革項目を設定し、「市民主導型行政の推進」を進めます。

	改革項目	内容
①	市民参加の推進	○これからのまちづくりに必要な、市民と行政が共に創り上げる仕組みづくりに取り組みます。 ○政策形成等において、市民が積極的に参画できるシステムの整備を行います。 ○市民の声を聞くシステムの整備を行います。
②	市民等との交流・連携、情報提供の推進	○市民活動団体等の交流や連携の場を提供するシステムを構築します。 ○施策の取組内容や進捗状況など行政情報を様々な媒体により提供し、市民との情報の共有を図ります。
③	市民活動団体の育成	○協働型社会の形成に向けた市民活動団体の育成・強化に取り組みます。

(2) 財政の健全化

厳しい財政状況が続く中、市民サービスの維持・向上に努めながら、将来世代に過度の負担を残さない「持続可能な財政運営」を実現していかなければなりません。そのため、効果や優先順位を踏まえた事業の選択と集中化はもとより、事業全般の見直しを徹底し、当市の歳入に見合った財政規模を堅持するとともに、世代間の財政負担を適切に行うための計画的な市債管理等により、健全な財政構造への転換を図っていくことが必要です。

まずは、中期財政試算により、現状及び将来の展望を検証し、徹底した歳入歳出改革を進め、規律ある財政運営を目指します。

また、景気の低迷により、市税等の一般財源収入の見通しが厳しい状況にある中、新たな財源の確保に努め、持続可能な財政基盤の確立を目指します。

以下の4つの改革項目を設定し、「財政の健全化」を進めます。

	改革項目	内容
①	予算編成手法の改善	<ul style="list-style-type: none"> ○ 予算編成に当たっては、中期財政試算により、今後の財政状況を十分踏まえた上で、緊急度や優先度を踏まえたメリハリのある予算編成を行います。 ○ 財政調整基金からの繰入額、地方債の新規発行額（臨時財政対策債を除く）については、目標額を設定した上で、予算編成を行います。 ○ 事務事業の見直しやスクラップアンドビルドを行いやすいように、事業別予算を導入するとともに、事務事業の見直しによって削減できた額の一定割合を新規事業等の財源に充当できる制度（インセンティブ制度）の導入を検討します。 ○ 大規模な投資的事業については、全体計画、年次計画等を踏まえて、実施事業の厳選、事業費の精査、実施時期の判断を的確に行うとともに、市債残高の増加を抑えます。 ○ 経費区分の導入、個別事業についてのヒアリング、予算要求資料の標準化を行い、効率

		<p>的・効果的な予算編成を行います。</p> <p>○新たな財源の確保（広告料等）が可能となった場合、新規事業等の財源に充当できる制度（インセンティブ制度）の導入を検討します。</p>
②	歳入の確保	<p>○財政調整基金からの多額の繰入金や地方交付税の増額措置に依存している現在の財政状況を改善するためには、自主財源、そして将来にわたる安定した財源を積極的に確保します。</p> <p>○課税客体の的確な把握や、徴収体制の強化等による市税の適正な賦課・徴収に努めるとともに、使用料・手数料等の受益者負担の適正化を図ります。</p> <p>○新たな財源確保について積極的に取り組むとともに、新たな税についても今後の財政需要等を十分踏まえた上で検討を進めていきます。</p>
③	歳出の抑制	<p>○事務事業について、聖域を設けることなく、徹底した見直しを図ります。</p> <p>○人件費について、事務事業の見直しや民間委託等の推進により、「定員適正化計画」に基づく職員数の削減目標の達成、抑制を図ります。</p> <p>○公共工事コストの縮減に向け全庁的に取り組みます。</p>
④	企業会計・特別会計の経営改善と収支改善	<p>○公営企業会計は、自立した経営の確立を目指し、民間委託の推進や効率化等による経費の節減、サービスの向上による増収など経営基盤の強化を図ります。</p> <p>○特別会計は、継続的に安定した事業運営やサービスの提供ができるよう事業内容や運営体制を見直しながら健全な財政運営に努めます。</p>

あま市中期財政試算（一般会計）

平成23年2月時点（百万円）

		H22決算見込	H23当初予算(案)	H24	H25	H26	H27
歳入	地方税	9,814	9,757	10,227	10,408	10,593	10,645
	地方交付税	3,400	3,350	3,300	3,300	3,300	3,000
	使用料・手数料	464	463	463	463	463	463
	国・県支出金	4,702	5,290	5,324	5,308	5,378	5,521
	その他	4,037	3,110	2,925	2,891	2,859	2,849
	地方債	2,069	1,954	1,809	1,610	1,600	1,600
	繰入金	1,659	1,450	-	-	-	-
	歳入合計	26,145	25,374	24,048	23,980	24,193	24,078
	歳入総額前年度比	/	△ 771	△ 1,326	△ 68	213	△ 115
歳出	人件費	3,768	4,036	3,971	3,907	3,854	3,800
	扶助費	5,215	6,136	6,310	6,492	6,684	6,885
	公債費	1,739	1,799	1,900	1,973	1,953	1,885
	物件費	4,950	5,247	4,985	4,736	4,499	4,274
	補助費	3,340	3,572	3,572	3,572	3,572	3,572
	繰出金	2,714	2,816	2,816	2,816	2,816	2,816
	投資的経費	2,022	1,332	1,332	1,332	1,332	1,332
	その他	1,664	436	436	436	436	436
	歳出合計	25,412	25,374	25,322	25,264	25,146	25,000
	歳出総額前年度比	/	△ 38	△ 52	△ 58	△ 118	△ 146
収支(歳入-歳出)		733	0	△ 1,274	△ 1,284	△ 953	△ 922
累積収支		/	733	△ 541	△ 1,825	△ 2,778	△ 3,700
予算編成後基金残高(財調・減債・まちづくり・教育)		5,255	4,255	2,981	1,697	744	△ 178

※本試算は将来の予算編成を拘束するものではなく、数値は試算時の前提条件等に応じ変化するものである。

試算時の前提条件（平成 23 年 2 月時点）

歳 入	地方税	前年度までの税収の増減率、納税義務者数の増減、評価替による影響、その他現時点で把握している税制改正等を考慮した。
	地方交付税	普通交付税：24 年度以降は、22 年度実交付額ベースで見込んだ（27 年度からは段階的に減少）。 特別交付税：24 年度以降は、合併分等を除いて積算した。
	使用料・手数料	23 年度予算額と同額とした。
	国県支出金	国庫支出金、県支出金の定例的なもの（民生手当関係等）は毎年 5% 増加（23 年度予算ベース）、その他は 23 年度予算ベースで見込んだ。
	その他（注 1）	23 年度予算ベースで積算し、その他現時点で把握できるものを考慮した。
	地方債	臨時財政対策債（24 年度以降も 23 年度程度で続くものとして見込む。）、まちづくり交付金事業債、臨時地方道整備事業債等の合計とした。
	繰入金	24 年度以降は収支を明らかにするため見込まなかった。
歳 出	人件費	退職者と新規採用者の新陳代謝、定員適正化計画、定期昇給等を考慮した。
	扶助費	毎年度 5% の増加を見込んだ（23 年度予算ベース）。ただし、子ども手当は 23 年度予算と同額で積算した。
	公債費	歳入中「地方債」の額をもとに、既借入分については所要額、以後の分については年利 1.5% で借り入れるものとした。
	物件費	毎年度 5% の節減を見込んだ（23 年度予算ベース）。
	補助費	23 年度予算額と同額とした。
	繰出金	23 年度予算額と同額とした。
	投資的経費	23 年度予算額と同額とした。
	その他（注 2）	23 年度予算額と同額とした。

注 1 地方譲与税、地方消費税交付金、地方特例交付金、諸収入、その他

注 2 維持補修費、積立金、投資及び出資金・貸付金

(3) 事務事業の見直し

合併直後のこの機に「やらなければならないのは何か、省くのは何か」の検証を行い、本市にふさわしい市民サービスを行うために、限られた財源と人員で「最小の経費で最大の効果を上げること」を基本として、事務事業の徹底的な見直しを行い、行政関与の必要性、受益と負担の公平確保、行政効率、効果等を検証し、事務事業の再編を進めます。

なお、市民サービスに影響があるものについては市民の意見を十分踏まえながら事務改善を進めるとともに、市民サービスの向上を図るための事務改善にも積極的に取り組みます。

以下の4つの改革項目を設定し、「事務事業の見直し」を進めます。

	改革項目	内容
①	事務事業の見直し	○市行政の役割の明確性・事務事業の必要性、緊急性・事務事業の効果、効率性・事務事業の公平性の視点から事務事業の整理合理化に取り組みます。
②	補助金・負担金等の見直し	○現在の交付要綱等の精査をし、交付基準の明確化、交付機会の均等化と透明性の確保や効果の検証等を行い、適正な補助金・負担金等の交付に取り組んでいきます。
③	委託事務の見直し	○民間委託の推進にあたり、指定管理者や個別の民間委託等の民間活力を活用し、手法を検討していきます。 ○委託業務の中で、同一・同等な委託業務の調査を行い、事務の効率化・適正化に取り組んでいきます。
④	契約事務の見直し	○現在の指名競争入札から一般競争入札を含め、多様な手法を検討し、より公平で競争性や透明性を確保する制度の導入に取り組んでいきます。 ○契約事務の中で、同様の随意契約業務の調査を行い、事務の効率化や経費の低コスト化に取り組んでいます。

(4) 組織・機構の見直し

今後の職員数の減少に対応し、新たな行政課題や多様化する市民サービスに対応できる行政組織等の再構築が必要であることから、合併によるスケールメリットを生かし、市民の視点に立った分かりやすい、利用しやすい組織となるよう随時見直しを行います。

あわせて社会経済情勢や本市の直面する課題に即応した職員配置を目指すために「定員適正化計画※」を策定し、定員の適正化を進めていきます。具体的には、事務事業の必要性や実施方法などを見直し、平成23年度からの5年間で25人の定数削減を目指します。

以下の3つの改革項目を設定し、「組織・機構の見直し」を進めます。

	改革項目	内容
①	組織・機構の改革	○現在の組織・機構の調査分析を行い、効率的な行政運営ができる組織等を見直し・整備を行います。
②	定員管理の適正化	○事業の処理に要する適正な職員数を定め、住民サービスの水準を確保しつつ、計画的、段階的な定員管理の取り組みを進めていきます。 ○職制の整理を行い、組織の簡素化に取り組みます。
③	職員の任用制度導入の検討	○民間の多様な人材を活用し、高度の専門的知識を有する者の任用制度を検討します。

※年度別定員適正化の目標

(単位：人)

年 度	22	23	24	25	26	27	合計
退職予定者数	20	17	15	15	9	—	76
採用者数	—	18	11	9	9	4	51
増減人数	—	△2	△6	△6	△6	△5	△25
4月1日職員数	549	547	541	535	529	524	—

・市民病院は除く

(5) 人材育成と職員の意識改革

地域主権の推進は、住民協働による自己決定、自己責任の行政経営が求められ、行政サービスも量から質を求められています。

本市においても、こうした時代の変化の中で信頼される自治体に向けて柔軟かつ弾力的に対応していくためには、教養や知識、技能を高めていく職場風土の中で、職員の意識改革や能力開発を推進し、職員の資質の向上を図ることが必要です。そこで、そうした人材育成のマスタープランとなる「人材育成基本プラン(仮称)」を策定し、実践することで、地域主権時代に見合った質の高い住民サービスを提供できる人材を育成していきます。

以下の改革項目を設定し、「人材育成と職員の意識改革」を進めます。

	改革項目	内容
①	計画的な人材育成と職員の意識改革	<ul style="list-style-type: none">○人材育成の観点に立った人事管理、職場風土、仕事の推進プロセスの改善により、総合的な人材育成に努めます。○職員の能力や成果を評価し、昇給、昇格、人事異動、給与に反映させるシステムを構築します。○人材育成基本プラン(仮称)策定に係る職員アンケート調査の分析を踏まえ、活用・実施に取り組みます。○意識改革、専門的知識の習得や政策形成能力等職員能力の向上につながる職員研修を取り入れます。○職員の自主性、学習意欲を高める支援を検討していきます。

< 人材育成基本プラン（仮称）の概要 >

【まちづくりの目標】

「一生涯、住み続けたいまち あま」の実現

求められる職員像

○市民と共創し、信頼される職員⇒「共創力」

まちづくりには市民やボランティア、各種団体など様々な活動主体との連携が必要であり、こうした市民とともに考え共創し、行政のプロとして市民から信頼される職員

○改革や改善に果敢にチャレンジし成し遂げる職員⇒「チャレンジ・行動力」

市民のために、前例踏襲にとらわれず、新しい柔軟な発想で、積極的に改革や改善（課題解決）にチャレンジし、これを成し遂げることができる職員

○コスト意識など経営感覚を備えた職員⇒「経営感覚力」

最小の経費で最大の効果を上げる質の高い行政サービスの提供を常に探求し、長期的・多角的視点で判断しスピード感をもって迅速に職務を遂行できる職員

○人権尊重の精神を貫き職務を遂行する職員⇒「人権意識力」

職員自らの人権意識を高め、すべての人々の人権が守られ、差別や偏見のない明るく住みよい社会を築くため職務を遂行できる職員

人材育成の基本的方策

○職員を育て活かす人事管理制度の構築

人事管理は、職員の能力や意欲を向上させ、組織全体の活性化やレベルアップのために運用される必要がある。優秀な人材を採用していくことはもちろん、職員一人一人が能力を十二分に発揮できる人事配置や、公平で公正な人事評価制度の導入など、人事管理の新しい仕組みを構築する。

○職員が育つ研修制度の充実

能力の向上のために主体的に行う「自己啓発」、職場における日常業務を通じての「職場研修」、職場を離れて行う「職場外研修」を3つの柱として、効果的に連携して個々の職員の総力的な能力開発を進める。

○職員が育ち、能力を発揮できる職場環境の構築・組織風土の醸成

人材育成を管理職の職務として明確に位置付けるとともに、職員が能力を発揮し、職務を遂行していくため、良好なコミュニケーションのある働きやすい職場環境の構築を推進する。また、担当者だけでなく課全体（チーム）で効率的・効果的に業務を遂行し、職員が育つ組織風土を醸成する。

(6) 公共施設の適正配置

公共施設の適正配置については、新市全体のバランス、地域特性、財政事情などを考慮するとともに、市民の意向に十分配慮した活用を検討していきます。そのために、市民の理解を得ながら、既存施設の整理、統合、利活用について検討し、また、合併による重複施設や未利用施設については、有効活用や統廃合について十分に協議を重ね、再編を図ります。

新たな施設の建設や老朽化等による施設の更新は、市民ニーズや緊急性、必要性等の観点から総合的かつ慎重に検討を行い、市民の意見を聴きながら理解を得た上で実施していきます。

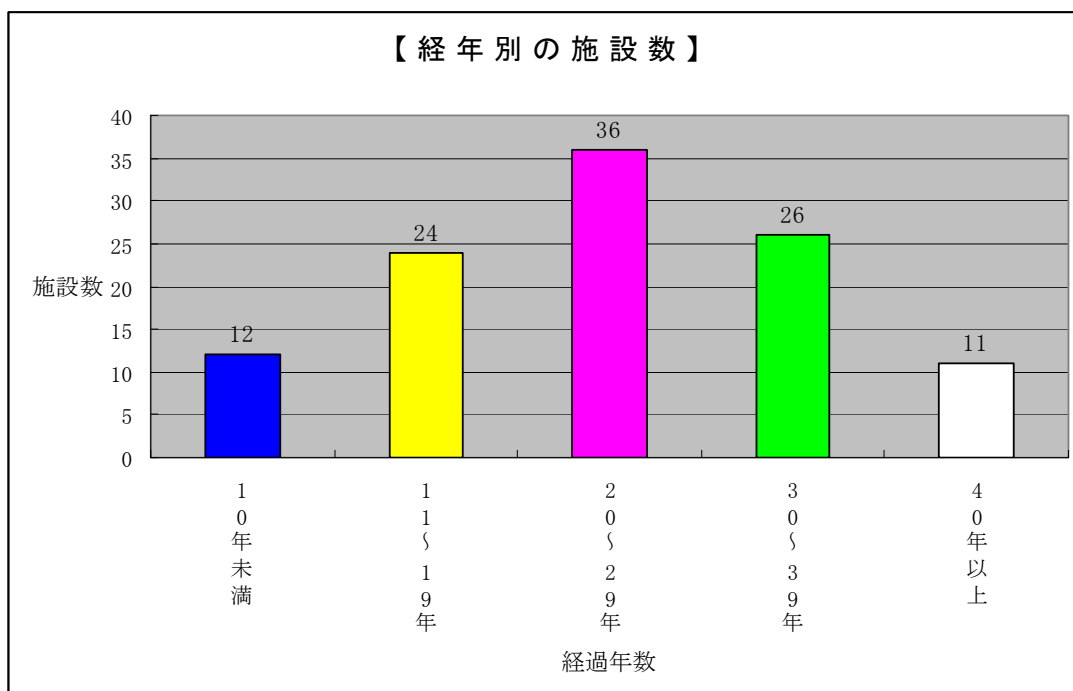
以下の3つの改革項目を設定し、「公共施設の適正配置」を進めます。

	改革項目	内容
①	公共施設の適正配置	<ul style="list-style-type: none"> ○現在の施設機能、利用状況、将来の維持管理コスト等を調査分析します。 ○住民ニーズや地域の実情などを踏まえ、施設の適正配置に取り組んでいきます。 ○空きスペース等の有効活用の方法を検討します。
②	中長期的視野に立った計画的な大規模改修や建替え	<ul style="list-style-type: none"> ○老朽化した施設については、財政運営を困難にすることのないよう計画的な維持補修を行っていきます。 ○大規模改修・建替えにあっては、長期的計画のもとで、施設のあり方や整備手法等の検討を図りながら取り組んでいきます。
③	効率的・効果的な施設運営	<ul style="list-style-type: none"> ○指定管理者制度の導入、民間委託等の民間活力を導入・拡大する方向で検討していきます。 ○管理運営コストを点検し、光熱水費等の経常的経費の抑制を図ります。 ○管理運営コストと使用料金を比較し、施設サービスの性格に応じた適正な受益者負担となるよう検討していきます。

1 公共施設の現況

	種別	分類	施設数	土 地		建 物	
				面積 (㎡)	構成 (%)	面積 (㎡)	構成 (%)
1	学校教育	小学校	12	194,503.00	27%	69,524.00	32%
		中学校	5	161,345.00	22%	44,394.00	20%
		小 計	17	355,848.00	49%	113,918.00	52%
2	体育施設	体育館	2	16,532.00	2%	13,504.56	6%
		グラウンド	6	63,068.47	9%	370.15	0%
		テニスコート	3	5,458.00	1%	0.00	0%
		ゲートボール場	5	6,741.40	1%	0.00	0%
		プール	3	28,759.86	4%	1,092.30	1%
		小 計	19	120,559.73	17%	14,967.01	7%
3	生涯学習	公民館	3	9,828.40	1%	9,954.99	5%
		資料館	3	5,328.85	1%	1,617.92	0%
		文化会館・図書館・文化の杜	3	21,951.06	3%	5,518.05	3%
		小 計	9	37,108.31	5%	17,090.96	8%
4	福 祉	保育園	9	21,434.00	3%	10,300.00	5%
		児童館	6	13,125.55	2%	4,100.39	2%
		保健センター	3	11,383.36	1%	3,121.99	1%
		福祉センター	4	55,179.48	8%	12,308.67	6%
		その他	16	7,749.55	1%	10,474.83	5%
		小 計	38	108,871.94	15%	40,305.88	19%
5	観光・産業	産業会館	3	4,585.14	1%	3,825.96	2%
		アートヴィレッジ	1	33,309.00	4%	3,216.60	1%
		小 計	4	37,894.14	5%	7,042.56	3%
6	庁 舎	庁舎	3	33,855.51	5%	13,028.20	6%
7	コミュニティ	コミュニティ・防災	8	13,419.50	2%	4,598.56	2%
8	給食センター	給食センター	3	5,564.59	1%	3,469.95	2%
9	水 道	排水場、水源	8	10,195.41	1%	1,508.80	1%
合 計			109	723,317.13	100%	215,929.92	100%

2 公共施設の経年別建築状況



○経年別の建築状況

経過年数	施設数	構成比 (%)
10年未満 (平成 12～21年)	12	11.0
11～19年 (平成 2～11年)	24	22.0
20～29年 (昭和 55～平成元年)	36	33.0
30～39年 (昭和 45～54年)	26	23.9
40年以上 (昭和 35～44年)	11	10.1
合 計	109	100.0

- ・ 築 30 年以上の建物が 37 施設 (34.0%)
- ・ 築 20 年以上の建物が 73 施設 (67.0%)

3 計画期間

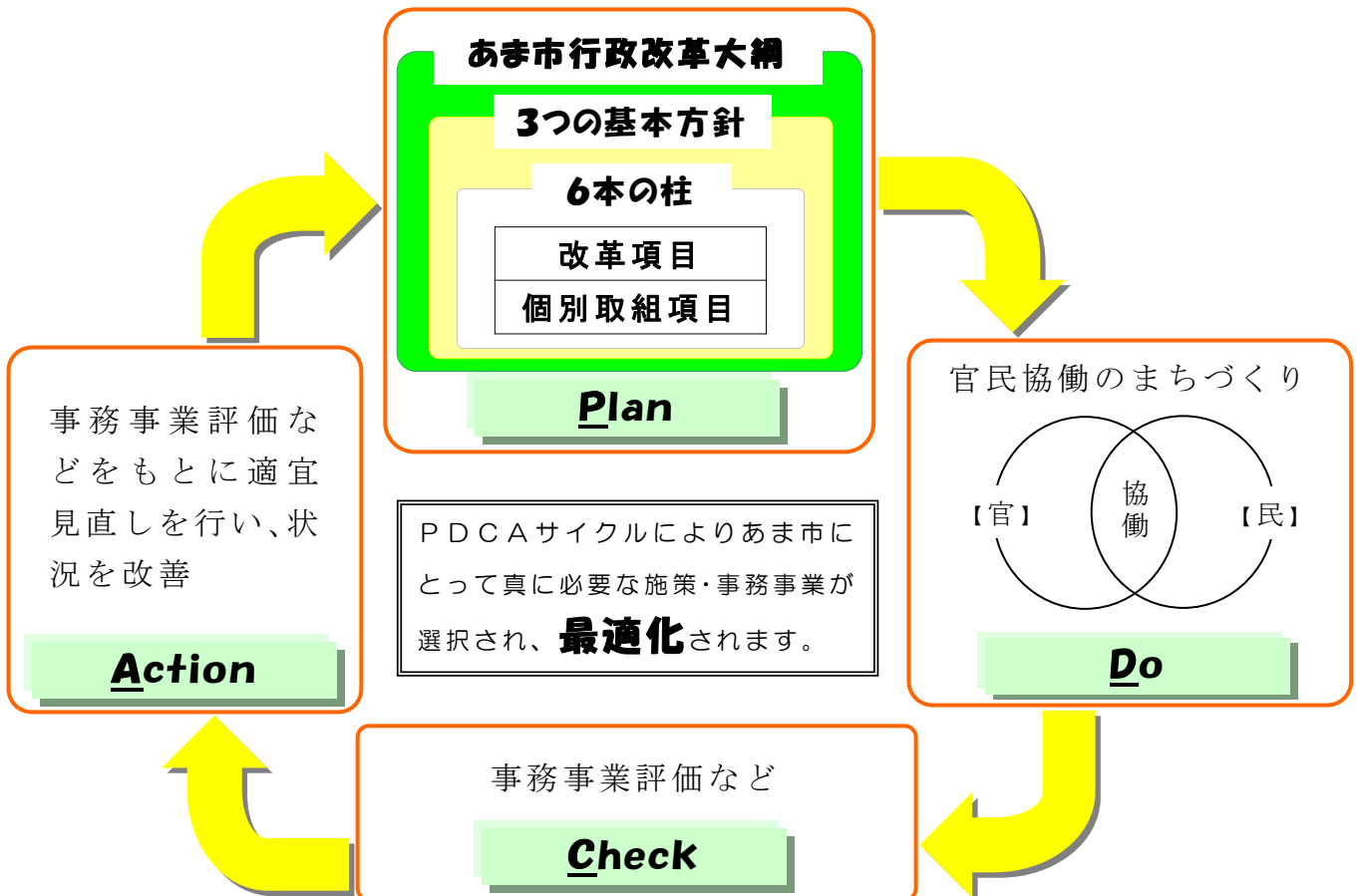
計画期間は平成 22 年度から平成 26 年度までとし、毎年度、進捗状況の進行管理を行い、必要に応じ見直していきます。

4 その他

(1) 推進体制等

市民ニーズの高度化・多様化など社会経済情勢の変化に一層適切に対応していくため、行政運営の全般について、計画策定（Plan）→実施（Do）→検証（Check）→見直し（Action）の PDCA サイクルによる進行管理を実施します。

PDCAサイクルのイメージ図



〈組織〉

- ①市長を本部長とする行政改革推進本部を設置し、全庁体制で行政改革に積極的に取り組んでいきます。
- ②行政改革推進本部の下部組織として、行政改革作業部会を設置します。
- ③市民・学識経験者等で構成する行政改革推進委員会を設置し、市民から幅広く意見（パブリックコメントの活用等）を求めるとともに、改革項目等を審議します。

（２）市民への公表

「あま市行政改革大綱」は、本市における行政改革の基本的な考え方及び方向性を示すものであり、市民への説明責任を果たすために、行政改革の取り組みの内容は出来る限り目標の数値化を図り、ホームページ等で公表します。

また、実施状況の公表と、見直しを行うとしたものについては、適宜その内容を公表していきます。

（３）総合計画との整合

行政改革大綱等は、新たに策定される総合計画（実施計画を含む。）と連動させるとともにその整合を図ります。

(参 考)

○あま市行政改革大綱の体系図

