

ふじみ野市行政経営戦略プラン

～スピード感と実行力で市政刷新～

平成23年4月

ふじみ野市

【目次】

第1章	ふじみ野市行政経営戦略プラン策定の背景	1
1	地方自治体を取り巻く情勢	1
2	ふじみ野市の現状と課題	1
(1)	人口及び人口構成の推移	1
(2)	財政状況	3
(3)	市民活動の状況	3
第2章	ふじみ野市行政経営戦略プランの必要性	4
1	行政経営とは	4
2	ふじみ野市における行政経営の必要性	4
(1)	市民目線で成果を重視した行政経営	4
(2)	多様化する公共サービスに対応した行政経営	5
(3)	合併効果を最大限に生かした行政経営	5
(4)	健全な財政運営に対応した行政経営	6
第3章	ふじみ野市行政経営戦略方針	7
1	基本方針	7
2	基本目標	7
3	推進体制	8
4	推進期間	8
5	進行管理	8

第4章	定員管理に関する分野	9
	定員管理における方針	9
第5章	公共施設適正配置計画に関する分野	14
1	公共施設適正配置計画に基づく施設の課題及び課題解消に向けて	14
2	アクションプランの策定が必要な公共施設	14
3	上記2以外の公共施設	15
第6章	民間活力の導入に関する分野	16
1	民間活力の導入に関する基本方針	16
2	民間活力導入手法別事業及び施設	16
	(1) 民営化	
	(2) 外部委託	
	(3) 指定管理者制度	
	推進体制フロー図	17

【別冊】

第7章 組織マニフェスト

第1章 ふじみ野市行政経営戦略プラン策定の背景

1 地方自治体を取り巻く情勢

平成22年3月末、全国的な市町村合併の動きは一区切りを終え、全国の市町村は3,232(平成11年3月末時点)から1,727(平成22年3月末時点)まで、埼玉県においても92市町村から64市町村まで減少しています。

この、いわゆる「平成の大合併」と称される合併の目的は、地方分権改革の推進に当たり、住民に最も身近な行政主体である市町村の財政基盤の強化や業務の効率化を図ることであり、地域の自主・自立した行財政運営が必要とされています。

一方、平成20年の米国金融危機に端を発した世界同時不況は、地方自治体の経済にも深刻な影響を与え、現在も完全失業率や有効求人倍率が過去最悪の水準で推移するなど、景気・雇用情勢の本格的な回復は、未だ見込まれる状況ではありません。

さらに、現時点で生産年齢人口の平均年齢が全国屈指の若い県である埼玉県は、まもなく人口減少に転じるとともに、全国一のスピードで高齢化が進行すると予測されていることから、税収の減少と福祉・医療関係経費の大幅な増加は避けられないものと考えられています。

このようなことを踏まえ、地方自治体を取り巻く環境は非常に厳しく、より効率的で効果的な行政運営が求められています。また、多様化・複雑化する地域課題へ対応するには、行政の担うべき役割を明確にし、行政の組織力・職員力をより一層高めるとともに、「新しい公共空間¹」の担い手となる市民やNPO、企業などと地方自治体の協働による地域経営が必要となります。

2 ふじみ野市の現状と課題

(1) 人口及び人口構成の推移

本市の人口及び年齢階層別人口の推移を見ると、人口は平成18年度から平成22年度まで増加傾向にあります。しかし、年少人口は平成18年度の14,923人(構成比率14.55%)から平成22年度には、15,033人(14.31%)へと人数は増加していますが、構成比率は減少傾向にあります。加えて、老年人口が平成18年度の17,852人(17.41%)から平成22年度の22,140人(21.08%)へと人数・構成比率とも顕著に増加しており、少子高齢化が急速に進行しています。

¹ 市民サービスの多様化等により、行政のみでは対応しづらくなった「公共」の領域を、行政が一定の関わりを持ちつつ新たに民間企業や住民が担っている領域のこと。

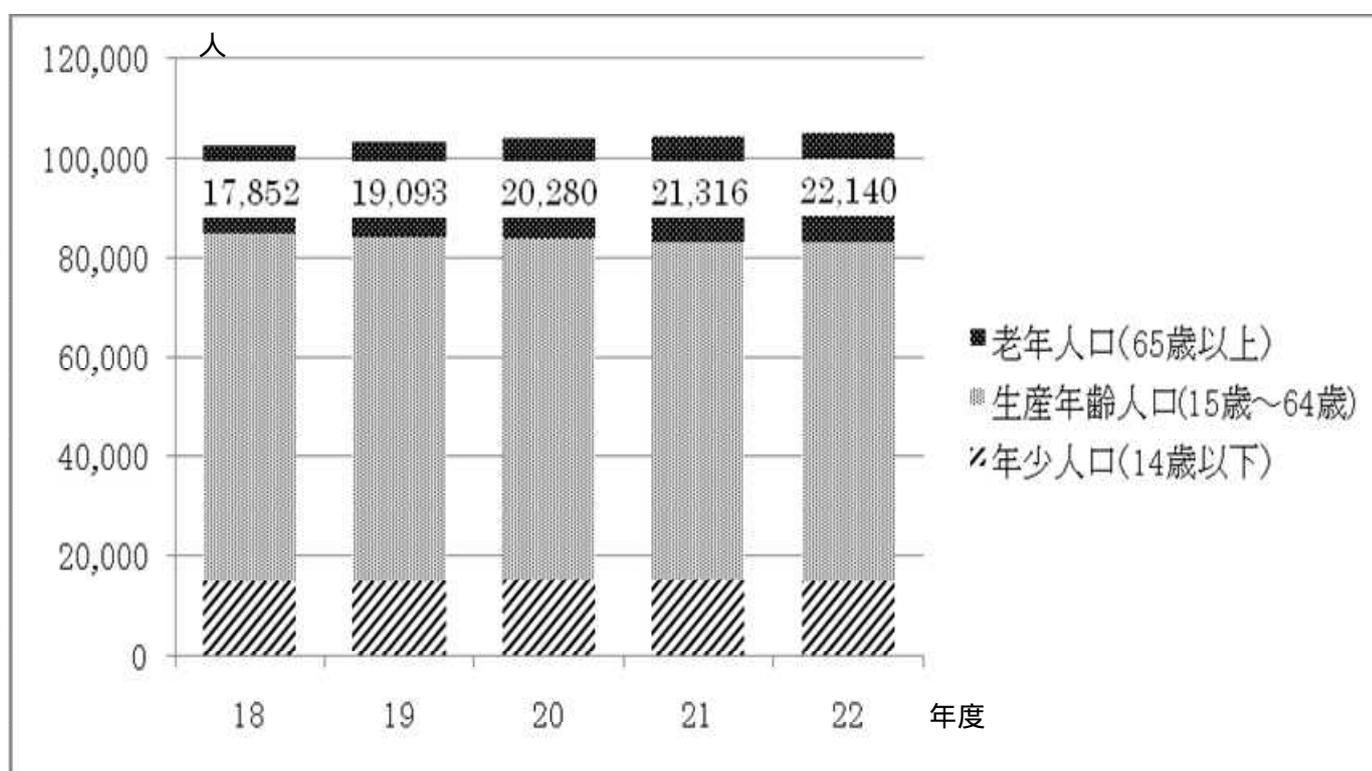
表1-1 年齢階層別人口の推移（毎年4月1日現在）

年度	総人口 (人)	年少人口 (人)	生産年齢 人口(人)	老年人口 (人)	世帯数 (世帯)	年少人口 割合(%)	老年人口 割合(%)
18	103,703	14,923	69,770	17,852	42,750	14.55	17.41
19	104,544	15,075	69,139	19,093	43,508	14.59	18.48
20	105,267	15,110	68,503	20,280	44,278	14.54	19.52
21	105,772	15,100	67,864	21,316	44,880	14.48	20.44
22	106,585	15,033	67,872	22,140	45,488	14.31	21.08

資料：庶務課（人口データ年齢別人口調査表）

注：年少人口、生産年齢人口及び老年人口には、外国人登録台帳に記載された者を除く。

表1-2 人口及び人口構成の推移



資料：庶務課（人口データ年齢別人口調査表）

また、最近2年間の傾向では、老年人口割合の増加に併せ、65歳以上の高齢者のみで構成する世帯数が約4%増加しており、このことが今後さらなる福祉サービスへの需要を増大し、扶助費の増加へつながることが予想されます。

表1-3 年度別の扶助費の推移（千円）

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
3,623,023	4,443,719	4,685,357	4,788,353	5,145,093

資料：財政課（平成17年度～平成21年度決算統計）

(2) 財政状況

本市における今後の財政状況の見通しは、地方税では、景気・雇用情勢の本格的な回復が未だ見込まれない中、法人市民税をはじめ生産年齢人口の減少などにより個人市民税も減少傾向にあります。また、地方税の減少については、国の財源保障機能として普通交付税が措置される仕組みであります。地方交付税の抑制・改革が進められている現状では、厳しい財政状況は当面続くものと推測します。

このような状況の中、将来にわたり健全な行財政を運営するためには、経常収支比率²や公債費比率³など、各財政指標の適正な数値の維持・確保を図るとともに、市町村合併の効果と行財政改革を確実に実行することが重要です。

表1-4 年度別の財政状況(千円、%)

年度	歳入 一般財源	歳出 一般財源	市税収入	公債費	経常収 支比率	公債費 比率
17	36,617,356	35,957,566	13,516,129	2,137,851	99.7	9.3
18	30,343,122	28,887,744	14,230,003	2,264,715	95.6	8.9
19	29,598,809	28,510,082	15,469,030	2,515,067	97.1	8.8
20	31,189,752	28,575,697	15,678,944	2,686,178	95.4	8.5
21	31,487,781	30,173,324	15,236,657	2,914,423	93.9	8.6

資料：財政課(平成17年度～平成21年度決算統計)

(3) 市民活動の状況

これまで「公共」の分野は、行政に委ねられてきましたが、近年、町会・自治会をはじめとして、自発的に社会貢献活動に取り組む市民・ボランティア団体やNPOなどの活動が活発化し、公共の重要な担い手となっています。

本市においても、これらの団体が着実に活動の場を広げており、今後は、更なる市民と市の協働体制を強固なかたちにした中で適切な役割分担が求められています。

表1-5 ふじみ野市の市民団体等の数(毎年3月末現在)(団体)

	平成18年度	平成19年度	平成20年度	平成21年度	平成22年度
市民・ボランティア 団体、NPO法人 (町会・自治会を含む)	116	119	150	162	182

資料：市民活動支援センター(平成18年度～平成22年度資料)

² 財政構造の弾力性を判断する指標であり、比率が低いほど弾力性が大きいことを示す。人件費・扶助費・公債費等の経常的経費に地方税・普通交付税等を中心とする経常的一般財源がどの程度充当されているかを表す比率。

³ 財政構造の弾力性を判断する指標であり、公債費に充てられる一般財源の額の標準財政規模に占める割合を表す。

第2章 ふじみ野市行政経営戦略プランの必要性

1 行政経営とは

民間企業をはじめ、社会を構成するあらゆる組織は、グローバル化する経済、少子高齢化社会、環境調和社会などの新しい時代に対応するため、生き残りをかけて自己変革に積極的に取り組んでいます。

こうした動きは、地方自治体においても例外ではありません。

今日までの行政管理型の行財政運営においては、法令遵守や事業実施の手続きなどそのプロセスが重視されてきました。予算についても、計画どおり執行されているかどうかが行財政運営の評価基準とされてきました。しかし、先に述べた社会情勢の変化の中にあっては、行政サービスがいかに市民ニーズに適合するかが重視されるべきであり、加えて行政サービスの提供によって、市民の満足度（納得度）がどの程度向上したかという「成果」が求められる「行政経営型」の行財政運営が必要となります。

また、多くの地方自治体が財政危機に直面し、減量型の行財政改革が行われてきましたが、目的を一律削減におく手法も限界が生じています。

行政経営に取り組むということは、減量型行政から市民の視点に立った行政経営の目標を設定し、成果を重視した行財政運営を展開することです。

加えて、地方自治体とその職員は、市民の信託に応え得る新しい組織としての再生に加え、社会情勢を的確に捉えその変化により生まれる新しい公共空間を、市民やNPO、企業などと市が協働し、一体となって取り組むことが必要です。このことは、市民本位の行財政運営を行っていく上で必要不可欠なものです。

2 ふじみ野市における行政経営の必要性

(1) 市民目線で成果を重視した行政経営

社会経済が以前のような右肩上がりの成長を見込めない中、あれもやります、これもやりますでは市の財政は破綻してしまいます。市がすべての業務を自ら行おうとすると、そのための人員や設備を抱え込むため、大変非効率であり、結果として市民に必要以上の負担を強いることとなります。

行政経営を行っていく上では、改革の受益者は市民であることを念頭に、より良い市民サービスの充実に向けた市民目線の行財政改革に力を入れ、本当に必要な施策や事務事業についてスピード感と実行力、そしてコスト意識を持って取り組んでいくことが必要です。その一つの手法として、市民サービスの維持・向上により市民の満足度（納得度）を上げていくためには、徹底したアカウンタビリティ（説明責任）、ディスクロージャー（情報開示）を行い、協働のまちづくりを構築していくため、行政評価制度のさらなる有効活用が必要となります。

平成21年9月に実施した「ふじみ野市人材育成基本方針策定のための職員アンケート」において、「自分の仕事に目標（事務事業を行う目的・計画性）をもって仕事をしていますか」との問いに対し、約9割の職員が目標をもって仕事をしている

と回答を寄せていましたが、その反面、理想とする職員像においては、コスト意識や経営感覚を持った職員を理想とすると回答した職員は、3.5%に留まっています。

この結果からも、行財政運営において成果を重視した職員の意識や組織としての対応が十分でないものと考えられます。

また、事務事業評価を行っている中であっても、目的あるいは成果が曖昧であったり、アウトプットとアウトカム⁴を取り違えたりする内容も少なくはありません。このことは、目的意識はあるもののその目的は組織として、また、職員間の共通認識として共有されていないものと考えられます。

本市における事務事業評価制度は、目的と成果を明らかにすることを前提に実施しておりますが、さらに市民ニーズに対応し、市民の満足度（納得度）を高める市民サービスを提供するため、成果を重視した事務事業を展開し、併せてPDCAサイクル⁵を確実に実行することにより、成果を重視した行政経営を確立する必要があります。

（2）多様化する公共サービスに対応した行政経営

本市においても、少子高齢化や核家族化に伴う高齢者世帯の増加が進んだことにより、福祉サービスをはじめとした様々な行政サービスが増えています。また、地球規模での環境問題がクローズアップされ、本市においても市民や行政という垣根を越えて地球環境を考え、守る取組みがされています。そして、地震などの災害への備えなど危機管理に関する対応なども強く求められています。

このように、社会情勢の変化あるいは市民の価値の多様化により、公共の範囲は拡大しています。

これまでの公共は、行政によって提供されるものと考えられており、公共の範囲と行政によって提供するサービスの範囲は概ね一致していました。しかし、市民ニーズの多様化・複雑化、市民・ボランティア団体やNPOなどの取組みの活発化によって、公共的サービスの提供を公共のみで担うことが必ずしも適切であると言えなくなっています。

このため、市民団体やNPOなどの多様な主体と行政が良好な協働の関係を築いて新しい公共空間を担い、それぞれが最適な役割を果たす協働型地域社会の実現を図らなければなりません。

（3）合併効果を最大限に生かした行政経営

本市は平成17年10月に合併し、行政組織の規模が拡大（合併時職員数：807人）されました。このため、同規模の非合併自治体と比較すると、その職員数は17%（約120人）以上多い状態となっております。また、合併時には、新市の

⁴ 予算・人員・時間などの行政資源の投入により実現した事業量をアウトプット（例えば年間の道路改築延長）その結果として市民からみた成果をアウトカム（例えば道路改築による移動時間短縮度や公津渋滞の緩和度）と表す。

⁵ 品質改善や、業務改善活動などで広く活用されているマネジメント手法のひとつであり、「計画(Plan)」「実行(Do)」「評価(Check)」「改善(Action)」のプロセスを順に実施していくもの。

合併理念を踏まえ、住民サービスが低下しないよう十分配慮した組織機構を構築しましたが、事務の効率性及び分掌事務の見直しを実施し、一部組織の統廃合等の組織改正を行い、平成20年度から分庁舎方式を採用した結果、市民から行政サービスの低下を招いているとの声が聴かれるなど、現行組織機構の問題点や新たに顕在化した課題に対応しなければならない状況が生じており、平成23年度からは大井総合支所業務の機能充実に向けた新たな取組みを行っております。

このような中、今後5年間の間にいわゆる「ポスト団塊の世代」の職員が約120人退職することが見込まれることから、本市と同規模の自治体の状況をベースに、再任用職員制度の活用をしながら新規採用職員の補充を可能な限り抑え、また、民間活力の導入や事務事業の見直しなどを積極的に推進しながら、定員の管理を適正に行っていく必要があります。

また、組織機構については、市民サービスの維持・向上を図りながら、簡素で効率的なものであるとともに、政策を戦略的にかつスピード感をもって推進し、実現していく体制とする必要があります。

(4) 健全な財政運営に対応した行政経営

地域の自己責任と自己決定に基づく地方分権の推進や少子高齢化社会が益々進展する中で、持続可能なまちづくりを進めていくためには、健全な財政基盤の確立は不可欠であります。

今後の市政を運営していくに当たり、市民の期待に応え得る行政サービスや福祉サービスを維持・向上していくためには、これまで以上の行財政運営の健全化・効率化が必要となります。

このことから、成果や目的を重視した視点からPDCAサイクルを実践し、事務事業の不断の見直しを図るとともに、人件費や物件費をはじめとした経常的な経費の徹底した節減を図る必要があります。また、併せて市税などの財源確保を適正に行っていくことをはじめ、新たな財源確保のための方策を検討していく必要があります。

第3章 ふじみ野市行政経営戦略方針

1 基本方針

ふじみ野市総合振興計画の将来像である「自信と誇り そして愛着のあるまち ふじみ野」及びふじみ野市行財政改革大綱の基本理念である「良質な生活空間づくりと効率的な行財政運営のまち」に基づき、市民本位の行政経営を戦略的に実施するため、

『市民との協働による成果重視型の行政経営』

を基本方針とします。

2 基本目標

本市は、行政経営戦略方針の基本方針の下に、次に掲げる目標を掲げ行政経営を行います。

基本目標1 自助・共助・公助による安全・安心なまちづくりの確立

予防や危機管理を重視した地域連携体制機能を確立します。

誰もが安心して地域で暮らすことのできる支え合いの仕組みを整備します。

災害時における防災拠点の要となる施設である両庁舎の有効な整備に取り組みます。

基本目標2 良質な市民サービスの提供による市民満足度（納得度）の向上

成果を重視した行政経営システムを確立します。

P D C Aサイクルを実践し、事務事業の見直しを不断に行います。

V F M⁶に重点を置いた、民間委託、指定管理者制度等を推進します。

職員の専門性の確保、人材育成及び意識改革に徹底的に取り組みます。

基本目標3 新しい公共空間の拡大・創造による市民との協働の推進

住民自治の充実に向け、更なる市民参加と協働を推進します。

積極的な情報公開を行い、行政の透明性を高めます。

市民・ボランティア団体、N P O及び企業等の多様な主体との連携・協働を推進します。

基本目標4 市民にわかりやすいスリムで効率的な組織機構の確立

計画的に職員定数を削減し、定員管理の適正化を行います。

市民にわかりやすい簡素で横断的な組織機構を確立します。

市役所の各組織が展望や目標を共有し、使命を明確にすることにより、戦略的

⁶ 単に価格だけではなく、利便性の向上などの定性的側面からの評価も含んだ上で、一定の支払額に対して、どの程度の価値あるサービスが提供できるかという考え方。

で効率・効果的な業務執行体制を確立します。

基本目標5 持続可能で柔軟な財政システムの確立

受益と負担の適正化など、歳入確保に努めます。

行政経費の削減など、歳出の削減に取り組みます。

経常収支比率をはじめ、実質公債費比率などの財政指標の適正化に努めます。

3 推進体制

行政経営戦略プランにおける推進体制は、基本理念及び基本目標の下、各部において実施します。

また、プランの推進に当たっては、総合振興計画及び行財政改革大綱と連動し、各部の経営方針及び改革推進項目を明確化・具現化することで各部の組織マニフェストとします。

推進体制フロー図は、17ページのとおり。

4 推進期間

本プランの推進期間は、平成23年度から平成27年度までの5か年とします。

5 進行管理

行政経営とは、PDCAサイクルによるマネジメントシステムの下、組織の明確な目標に向かって常に最適な行政運営のあり方を目指して、継続的に一貫した改善を行うものであり、終わりなき取り組みです。

本プランについても、年度毎の成果を市民の皆様へ公表するとともに常に見直しを行い、改善すべき点や新たに必要性が明らかな場合は積極的な改革を実施することで、「発展的な行政経営」を目指すものです。

なお、本プランにおける実施状況を適確に検証し、平成25年度からの総合振興計画後期基本計画の策定及び進捗管理に反映するものとします。

第4章 定員管理に関する分野

定員管理における方針

本市における定員管理の基本的な方針は、次のとおりです。

(1) 一般職（一般事務）

2年間採用を凍結し、平成25年度から前年度の定年退職者の1/2補充とします。

(2) 一般職（土木技術）

年齢構成上の顕著な偏りがあることから、今後5年間の採用試験において民間経験者枠の設置等、採用方法の多様化を計りつつ年齢構成の早期均衡化に努めます。採用人数については、平成27年度までの定年退職者数の1/2補充とします。

(3) 一般職（建築技術）

土木技術同様、年齢構成上の偏りが見られることから、早期段階における民間経験者枠の設置等、採用方法の多様化を図りつつ年齢構成の均衡化に努めます。

採用人数については、現職員数において土木技術の1/3であるため、これを基に2名を新たに採用するものとします。

(4) 保育士

クラス数及び正規職員・非正規職員のバランスを考慮した場合、平成23年度4月における職員数を最低限維持する必要があることから、平成24年度以降は前年度定年退職者数と同数を採用します。

(5) 栄養士及び保健師等

現状を下回ることはないよう、毎年度において定年退職者と同数を採用します。

(6) 社会福祉士

今後の社会情勢により必要に応じて採用するものとします。

(7) 指導主事、学芸員、司書等

今後特殊要因が生じた場合について、必要に応じ採用するものとします。

(8) 技能労務職

「ふじみ野市技能労務職員の給与等の見直しに向けた取組方針」(平成20年3月作成)に基づき、当分の間は退職者不補充とし、併せて民間活力の導入について検討します。

(9) 再任用

新たな再任用職員は、適材適所及び能力重視に鑑み、各年度における定年退職者数の1/2程度を最大値として見込み、これに前年度までの再任用職員で継続可能期間にある者の人数を加算します。

本方針は、職種ごとに現状を踏まえつつ、将来的にあるべき姿をシミュレーションし、併せて行財政改革の推進を念頭に人件費の削減も考慮し策定しました。

今後5年間で正規職員45人の減数を見込んでいますが、組織の見直しによるスリム化や更なるICTの推進に加え、再任用職員の活用を図ることにより行政運営が可能なものと捉えています。

また、指定管理者制度等の民間活力導入の進捗状況によっては、新規採用の抑制を図るなど、採用計画を見直すこととします。

なお、本方針策定において、シミュレーションが困難な早期退職者数は見込んでいないため、状況により新規採用についての柔軟な対応をとるものとします。

表4 - 1 定年退職による職員減数シミュレーション(人)

	H22	H23	H24	H25	H26	H27
一般職（一般事務）	410	386	373	361	347	323
上記うち年度末退職者数	24	13	12	14	24	19
一般職（土木技術）	43	39	38	36	31	29
上記うち年度末退職者数	4	1	2	5	2	4
一般職（建築技術）	14	14	14	14	14	14
上記うち年度末退職者数	0	0	0	0	0	1
保育士	104	98	95	89	89	87
上記うち年度末退職者数	6	3	6	0	2	0
保健師等	20	19	18	18	18	18
上記うち年度末退職者数	1	1	0	0	0	0
栄養士	5	5	5	4	4	4
上記うち年度末退職者数	0	0	1	0	0	0
社会福祉士等	10	10	10	10	10	10
上記うち年度末退職者数	0	0	0	0	0	0
指導主事、学芸員、司書等	27	27	27	27	27	26
上記うち年度末退職者数	0	0	0	0	1	0
技能労務職	71	67	67	65	63	62
上記うち年度末退職者数	4	0	2	2	1	1
職員数計	704	665	647	624	603	573
退職者計	39	18	23	21	30	25

資料：人事課

平成23年度4月に指導主事を1名新規採用

表4 - 2 再任用職員シミュレーション(人)

	H22	H23	H24	H25	H26	H27
(H19 退職者)		6				
(H20 退職者)		1	1			
(H21 退職者)		5	5	5	5	
(H22 退職者)		11	11	11	11	11
(H23 退職者)			9	9	9	9
(H24 退職者)				12	12	12
(H25 退職者)					11	11
(H26 退職者)						15
再任用計	14	23	26	37	48	58

資料：人事課

表4 - 3 新規採用職員シミュレーション(人)

	H23	H24	H25	H26	H27
一般職(一般事務)	0	0	6	7	12
一般職(土木技術)	0	2	2	2	1
一般職(建築技術)	0	1	1	0	0
保育士	0	3	6	0	2
保健師等	0	1	0	0	0
栄養士	0	0	1	0	0
社会福祉士等	0	0	0	0	0
指導主事、学芸員、司書等	1	0	0	0	0
技能労務職	0	0	0	0	0
新規採用計	1	7	16	9	15

資料：人事課

平成23年度4月に指導主事を1名新規採用

表4 - 4 【参考】過去の職員採用状況(人)

	H18	H19	H20	H21	H22
一般職(一般事務)		8	8	5	8
一般職(土木技術)					
一般職(建築技術)					
保育士		5	3		2
保健師等				2	1
栄養士			1		
社会福祉士等			3	2	1
指導主事、学芸員、司書等					
技能労務職					
新規採用計	0	13	15	9	12

資料：人事課

表4 - 5 職員数シミュレーション(人)

各年度ともに4月当初	H22.4	H23.4	H24.4	H25.4	H26.4	H27.4
正規職員	704	666	655	648	636	621
再任用職員(職員定数外)	14	23	26	37	48	58
合計	718	689	681	685	684	679

資料：人事課

第5章 公共施設適正配置計画に関する分野

1 公共施設適正配置計画に基づく施設の課題及び課題解消に向けて

「行政経営戦略プラン」の柱の1つである「公共施設適正配置に関する分野」については、平成22年9月に策定した「公共施設適正配置計画」における施設整備（再整備）の方針について計画的に実行する必要があります。

そのためには、本プラン第7章の各部の組織マニフェストにおいて施設に関する整備等の実施計画を具体的に盛り込み、適正配置計画の具現化に向けて取り組むものとします。

また、適正配置計画での方針のほか、公開事業評価において指摘された各施設に対する課題についても、解決する方策を明確にする必要があります。これに向け、実利用人数に着目した利用状況やニーズなどについて詳細に渡る実態把握を行い、真に実態に即した施設のあり方を検討し今後の方針を早急に打ち出すことが求められています。

これらの状況を踏まえ、本プラン中の組織マニフェストには、平成27年度までの5年における当該年度のアクションプラン（行動計画）として位置づけるものとします。

併せて、組織マニフェストに位置づけられたこのアクションプランは適正配置計画の計画期間最終年度である平成29年度までの目標達成プロセスとして明確に位置づけるものです。

2 アクションプランの策定が必要な公共施設

平成22年9月に策定した「公共施設適正配置計画」、同年10月に実施した「公開事業評価」の結果及び所管する分野における行動計画等から、アクションプランの策定が早急に必要な公共施設について次に掲げるものとします。

施設名	担当所属
保育所	保育課
学童保育室	子育て支援課
児童センター	子育て支援課
保健センター	保健センター
公民館分館	大井中央公民館

3 上記2以外の公共施設

次に掲げる施設については、前例踏襲主義からの脱却を図りながら、真に当該施設の実態に鑑み、中・長期的な視点による適正な整備計画について検討するものとします。

施設名	担当所属
老人福祉センター (太陽の家・大井総合福祉センター内)	高齢福祉課 総合福祉センター
大井中央公民館 上福岡公民館 上福岡西公民館(分室含む)	大井中央公民館 上福岡公民館 上福岡西公民館
上福岡図書館 大井図書館	上福岡図書館 大井図書館
上福岡歴史民俗資料館 大井郷土資料館	上福岡歴史民俗資料館 大井郷土資料館
大井総合体育館 上野台体育館 駒林体育館	体育課

第6章 民間活力の導入に関する分野

1 民間活力の導入に関する基本方針

平成19年7月に定められた「民間活力の導入に関する基準」及び「外部委託ガイドライン」に基づき、市民の安全・安心を最優先に考えた中で、行政責任の明確化、個人情報の保護及び守秘義務の確保をしつつ、市民ニーズや山積する行政課題に効果的かつ効率的に対応し、市民サービスの維持・向上を図るために、民間の優れた能力を次のとおり活用します。

2 民間活力導入手法別事業及び施設

公開事業評価の結果等を踏まえ、次に掲げる各事業及び施設の運営について、手法別に導入の可能性を検討した上で、その結果が導入すべき実証を得た際には、導入に向けたアクションプランを立てることとします。

(1) 民営化

市立保育所(公設民営化及び認可保育所整備補助を含み市立保育所のあり方を検討)

デイサービスセンター

(2) 外部委託

窓口サービス業務(市民課、収税課、高齢福祉課【介護保険関係】、障がい福祉課等)

水道事業(包括業務委託の内容の精査)

上福岡歴史民俗資料館・大井郷土資料館管理運営事業(市民団体及びNPOとの連携)

大井中央公民館・上福岡公民館・上福岡西公民館管理運営事業(市民団体及びNPOとの連携)

上福岡図書館・大井図書館管理運営事業(窓口等一部民間委託の方向性について)

(3) 指定管理者制度

大井総合福祉センター

市民活動支援センター

上福岡図書館・大井図書館

運動公園・荒川運動公園・荒川第2運動公園

びん沼サッカー場

上野台体育館・駒林体育館・大井総合体育館(弓道場・武蔵野テニスコート含む)

コミュニティセンター