行財政運営の今後の取組みについて

（行財政運営に関する基本方針に掲げる取組項目の見直し）

平成２３年１０月

目　　次

１ はじめに ･･･ １

２ 「行財政運営に関する基本方針」に掲げる取組項目の成果と残された課題 ･･･ ２
（１）健全な財政基盤の確立 ････････････････････････････････ ２
（２）公共施設の見直し ････････････････････････････････････ ３
（３）外郭団体の見直し ････････････････････････････････････ ３
（４）指定管理者制度の導入 ････････････････････････････････ ４
（５）職員数の適正化 ･･････････････････････････････････････ ５
（６）人事・給与システムの見直し ･･････････････････････････ ６
（７）組織・機構の見直し ･･････････････････････････････････ ７
（８）行政評価のマネジメントサイクルを活用した業務の見直しや予算
編成システムの構築 ･･････････････････････････････････ ７
（９）市民との協働の推進 ･･････････････････････････････････ ８
（10）公共投資事業計画の見直し ････････････････････････････ ９

３ 平成 23 年度以降に取り組む具体的な項目 ･･････････････････ ９
（１）健全な財政基盤の確立 ････････････････････････････････ ９
（２）職員数の適正化 ･･････････････････････････････････････１０
（３）人材育成 ･･１０
（４）組織･機構の整備 ･････････････････････････････････････１０
（５）公共施設維持管理のあり方の見直し ････････････････････１１
（６）市民との協働の推進 ･･････････････････････････････････１１
（７）安心安全のまちづくり ････････････････････････････････１２
（８）高度情報化 ･･１２
（９）定住自立圏構想の推進 ････････････････････････････････１２
（10）おおむたへの愛着と誇りの醸成 ････････････････････････１３

１ はじめに

本市では、平成 16 年 10 月に策定した「行財政運営に関する基本方針」を指針として行財政運営を行なっている。

この基本方針では、

① 行政の守備範囲の見直しと小さな政府
② 市民と行政との協働
③ 経営型の行政運営
④ 投資の方向性

という今後の行財政運営のあるべき姿を示し、これまでその実現に向けて行財政運営、行財政改革を進めてきた。具体的には、「大牟田市行財政対策大綱」や「大牟田市集中改革プラン（2006～2010）」といった行財政改革の方針や計画を策定し、「職員配置の適正化」や「公共施設の見直し」など、様々な取り組みを総合的・集中的に実施してきた。

また、平成 20 年度には「大牟田市財政健全化計画」を策定し、現在、抜本的な財政構造の改革、平成 23 年度末時点での累積赤字の解消、財政規律の確保に取り組んでいるところである。このうち累積赤字の解消については、計画よりも 1 年前倒しで、平成 22 年度決算において目標を達成することができたが、抜本的な財政構造の改革、財政規律の確保については未だ道半ばと言わざるを得ない状況にあり、引き続き目標の達成に向け取り組みを進めていく必要がある。

行財政改革の目的は、それにより生み出した資源やエネルギーを市民ニーズに対応したまちづくりに活用していくことである。地域を取り巻く環境が絶えず変化する中、その時々の時代背景や住民ニーズを的確に捉え、限られた経営資源で、総合計画に掲げるまちづくりを推進し、できうる限りの住民福祉を達成することができるよう、不断に行財政の構造を変革することであり、行財政改革に「終わり」はない。

本市の行財政改革の方針並びに計画として取組みを進めてきた「大牟田市集中改革プラン（2006～2010）」の計画期間が平成 22 年度で終了したことから、今後の行財政改革のあり方について取りまとめる必要があるが、基本方針に掲げる、「あるべき姿」は、今日においても変わるものではないことから、この基本方針を今後も本市行財政運営の拠りどころとして、行財政運営、行財政改革を進めることとする。

そこで、平成 16 年の基本方針策定時に掲げた具体的な取組み 10 項目について総括を行い、成果を確認するとともに、残された課題を明らかにし、それらを踏まえ、総合計画後期基本計画の下支えとなる平成 23 年度以降の行財政改革について具体的な取組項目を掲げ、その着実な推進を図るものとする。

２　「行財政運営に関する基本方針」掲げる取組項目の成果と残された課題

「行財政運営に関する基本方針」において、策定、実行して行くべき具体的なプランとして掲げていたもののこれまでの具体的な成果及び、今後も取り組むべき残された課題については下記のとおり。

（1）健全な財政基盤の確立

○財政再建緊急 3 か年計画 2004　(3 か年計画改訂版)

財政再建準用団体への転落を回避するとともに、財政構造の抜本的改善を図るため、平成 15 年度に「財政再建緊急 3 か年計画」、さらには追加施策を盛り込んだ「財政再建緊急 3 か年計画 2004　(3 か年計画改訂版)」を平成 16 年度に策定し、様々な行財政改革に取り組んだ。

・主な取組み項目　「枠配分予算額の 5%削減」、「職員数の削減」、「職員給与等の適正化」、「使用料・手数料の見直し」、「外郭団体の見直し」、「低未利用地の積極的な処分」など

〈成　　果〉

財政再建緊急3か年計画及び3か年計画2004による平成15年度から17年度までの財政効果額累計（計画に計上していない臨時的な対応分を除く）

・効果額　4,826,500千円

○大牟田市財政健全化計画

国における三位一体の改革の下、地方交付税の大幅削減などにより、これまでの様々な行財政改革の取組みの改善効果が帳消しになるだけでなく、一層の財源不足が生じることとなる一方で、地方分権の進展により、地方自治体として自らの判断と責任の下、将来にわたり安定した行政運営を行なうことが強く求められることとなった。そこで、平成 20 年度に 23 年度までを計画期間とする「財政健全化計画」を策定し、行政運営の礎となる強固な財政基盤の確立に向け、歳入歳出両面から様々な取組みを進めている。

・主な取組み項目　「枠配分額の 10%削減」、「市債発行の抑制による公債費の縮減」、「職員配置の適正化」、「職員給与の減額」、「使用料・手数料の適正化」、「税率の改定」など

〈成　　果〉　（単位：百万円）

		20 年度	21 年度	22 年度
実 質 収 支	目標額	△1,405	△1,106	△706
	決算額	△971	△383	471
単年度収支	目標額	△349	299	401
	決算額	85	588	854

〈残った課題〉

23 年度末時点での累積赤字の解消は、計画よりも 1 年前倒しで目標が達成

できたが、「抜本的な財政構造の改革」と「財政規律の確保」については、引き続き目標の達成に向け取り組みを進めていく必要がある。

◆「抜本的な財政構造の改革」

・達成した時の状態の明文化

・具体的な取組みを示した計画の策定

◆「財政規律の確保」

・財政規律を確保するためのルール

（2）公共施設の見直し

○公共施設見直し方針

公共施設のあり方について、「役割が薄れていないか」、「民間に類似サービスがないか」など 10 の視点から検討を行い、それぞれの施設の見直しにかかる基本方針を示した「公共施設見直し方針」を平成 16 年度に策定した。大別すると、「廃止するもの」、「休止するもの」、「他の施設へ移転するもの」、「民間活力導入等を進めるもの」、「コスト縮減や効率化を進めるもの」という 5 つの方向性により、具体的に見直しを進めた。

〈成　　果〉

・廃止した施設：支所、給食会館、青年の家（条例を廃止し、青少年教育や次世代育成に活用）、老人福祉センター

・休止した施設：延命プール（平成 19 年度改修、再開）

・他の施設へ移転した施設：歴史資料館

・民間活力導入等を進めた施設：動物園、体育施設、図書館等（指定管理者制度導入）、養護老人ホーム吉野園（民間移譲）、大牟田ハイツ（民間貸付）　など

〈残った課題〉

「廃止」、「休止」、「他の施設へ移転」としていた施設については、基本方針のとおりの進捗を見ており、また、「民間活力導入等を進める」、「コスト縮減、効率化」としていたものについても、指定管理者制度の導入や民間移譲、民間貸付など基本方針に沿った取組みを進め、成果をあげている。今後も民間活力等の導入などにより、施設の設置目的を効果的・効率的に達成し得るよう常に「公共施設見直し方針」における見直しの視点を意識することが肝要である。

そのような中、本市の公共施設の多くは老朽化が進んでおり、今後維持補修費が多額となることが予想される。長期的な予測のもと、施設の長寿命化とコストの縮減・平準化を図る必要がある。

（3）外郭団体の見直し

○外郭団体見直し方針

社会経済情勢の変化や公的関与の必要性に基づき既存の外郭団体のあり方

を検証し、4 つの外郭団体について、「廃止」または「解散」（検討・協議を進める団体を含む）と方針化した「外郭団体の見直しについて」を平成 16 年度に策定し、見直しに取り組んだ。

〈成　　果〉

団　体　名	基本方針	実　　績
総合施設管理公社	廃　止	平成 18 年 6 月廃止
財）石炭科学教育普及協会	解　散	平成 17 年 3 月解散
財）有明勤労者福祉協会	解散に向け検討・協議	平成 18 年 6 月解散
財）雇用開発センター	解散を視野に検討	平成 20 年 3 月解散

〈残った課題〉

公益法人は、本来独立した経営主体であることから、自ら積極的に改革・改善に取り組み、組織のスリム化や簡素で効率的・効果的な公益事業を行なうことに留意し、健全な経営体制の確保と経営基盤の強化に努める必要がある。

また、外郭団体を指導監督する立場にある行政においては、団体運営が適切なのか等、随時経営状況を十分に把握し、検証しなければならない。併せて、各団体においても、運営の透明性を高めるために、積極的な情報公開等に努めることが必要である。

更に指定管理者制度の導入が進む中、現在指定管理者となっている団体においては、他の民間企業と比較した場合の明確な優位点などを強く打ち出して行く必要があり、一層の経営努力が図られるよう行政としても指導・支援を行なって行く必要がある。

（4）指定管理者制度の導入

「指定管理者制度導入に関する基本方針」を平成 17 年度に策定し、各公の施設への制度導入予定年度に沿って順次導入してきた。平成 22 年 4 月現在、指定管理者制度を導入している施設は、35 施設（18 指定管理者）となっている。制度導入から一定期間が経過し、基本方針において導入目標年次を掲げ取り組みを進めてきた施設については、概ね指定管理者制度の導入が図られ、今後は指定管理者の再選定が主な事務となることから、平成 21 年度には総括を行い、指定管理者制度導入による管理コストの縮減や市民サービスの向上など、制度が有効に機能しているかの検証とともに、選定のあり方などについて、制度の改善を行った。

・導入済施設

大牟田市動物園、学童保育所（14 か所）、大牟田文化会館、図書館・三池カルタ・歴史資料館等複合施設、諏訪公園　など

〈成　　果〉

・平成 21 年度効果額：208 百万円（職員数の減に伴う効果を含む）

・市民サービス向上：駐車場の無料時間の延長、学童保育所の送迎バスの運

行、三池カルタ・歴史資料館の入館料無料化、指定管理者による自主事業の充実（プール:親子救命講習会、リフレス：ヨガ、ネイルアート教室　など）など

〈残った課題〉

現在、各所管における主体的なモニタリングに加え、行政評価において公の施設型という事業診断書様式を用いて指定管理者の「評価」を行っているが、各施設の設置目的や性格に応じたモニタリング手法の確立が求められる。また、平成18年度の制度導入から5年が経過し、今後指定管理者の再選定が必要となる施設が数多く出てくることから、平成21年度に行った指定管理者制度の総括に基づき、「管理運営の継続性」、「競争性の確保」、「市内業者の育成」など、総合的な観点から次期指定管理者を選定することが重要となる。

（５）職員数の適正化

○職員配置適正化方針

簡素で効率的な行政運営を目指し、平成16年度に22年4月現在の総職員数1,529人を目標とする「職員配置適正化方針」を策定し、職員数の適正化の取組みを進めてきた。

しかしながら、人口減少や類似団体との比較等を考慮した場合、職員数が依然として多い状況にあることから、なお一層、簡素で効率的な行政運営を目指すべく、類似団体における修正値比較を参考指標とした場合の超過数に相当する人件費削減の観点を加味しながら、限られた行政資源のもと、短・中期的な視点に立った、更なる職員の適正配置に取組むため、平成20年度に職員配置適正化方針（平成20年度～平成23年度：計画期間4年）を策定した。

この方針に基づき、平成24年4月までに変動要素が見込まれる消防部門及び病院部門を除く職員数を922人とする目標を掲げ、これまで取組みを進めている。

【職員配置適正化方針（H20年度～H23年度)】（単位：人）

年　度	H21	H22	H23	H24
目　標	1,079	1,036	974	922
実　績	1,069	1,024	982	－
差	△10	△12	8	－

※人数は、各年度4月1日現在の職員数（病院及び消防部門を除く）

〈残った課題〉

現在の職員配置適正化方針に基づき、これまで着実に職員数削減の成果を上げてきたが、類似団体との比較においては依然として職員数が多い状況にあり、現在の計画期間終了後においても、引き続き職員数の適正化を図っていく必要があることから、新たな計画を策定し、不断の取組みとして職員数の適正化に努めていかなければならない。

このため、今後の職員採用においては、新たな計画に基づき、職員の年齢構成の均等化や専門職の計画的な採用も踏まえた上で、計画的な新規採用を行っていくこととしている。

〇民間活力等導入実施計画

行政と民間が、それぞれの持つ特性や機能を有効に活用することで、行政サービスの提供を一層効率的・効果的に行い、限られた行政資源を重点化することで、行政経営の健全化と強化並びに質の向上に努め、住民福祉の向上と地域経済の活性化等を図るため、「行政職員が自らの手で行うべきもの以外は民間に委ねる」ことを方針とする「民間活力等導入に関する方針」に基づき、民間活力等導入の年度ごとの取組み計画を、「大牟田市集中改革プラン（2006～2010)」に掲げ、様々な業務分野に民間活力等の導入を推進している。

〈成　　果〉

・車両整備業務への民間活力等導入
・保育所への嘱託員の計画的導入
・体育施設への指定管理者制度導入
・給食調理業務への嘱託員の計画的導入　　など

〈残った課題〉

新たな行政需要と多様化･高度化する行政ニーズへの的確な対応を図っていくために、より簡素で効率的な行政運営への変革が求められている。また、「職員配置適正化方針」の推進に当たっては、民間活力等の導入による事務事業見直しは不可欠であり、今後も「行政職員が自らの手で行うべきもの以外は民間に委ねる」という方針に基づき、民間活力等の導入を推進する必要がある。

（６）人事・給与システムの見直し

〇人材育成基本方針

平成17年4月に「大牟田市人材育成基本方針」を改訂し、目指す職員像である「自律創造型プロ職員」の育成に取り組んでいる。「自律創造型プロ職員」を育成するためには、職員の育成を実践する職場と、それを支える人事・研修システムが有機的に結合し、総合的に機能することが必要であり、本市においては、「ひと（職員）が育つ職場風土」「ひと（職員）が伸びる職員研修」「ひと（職員）が活きる人事制度」を柱として、効果的な推進を図っている。

〈成　果〉

･「大牟田市人材育成基本方針」に基づく具体的な施策の推進

〇成果・能力主義の給与制度の導入

人材育成を効果的・効率的に推進するためには、研修だけに留まらず、昇任や異動、さらには給与といった人事管理の中心といえる制度を含めた戦略性のある総合的なシステム（人事・人材育成トータルシステム）の構築が必要であ

る。

そこで、まずこのシステムの柱となる人材の育成を目的とした評価制度（育成型人事評価制度）の構築に取り組み、21年度からは全職員を対象として評価を実施している。成果・能力主義の給与制度の導入については、この人事評価制度に対する理解・浸透の状況と併せ、国の公務員制度改革の動向なども見据えながら、実施に向けて検討を行っている。

〈成　果〉

・人事評価制度の導入（管理職：19 年度、主査・主任職：20 年度、一般職：21 年度）

〈残った課題〉

人材育成基本方針においては、平成 21 年度から 25 年度までの取組み項目とそのスケジュールを掲げており、今後もこの基本方針に基づき取組みを推進する。

（７）組織・機構の見直し

○組織・機構の再編成

○管理運営の適正化

分権時代にふさわしい自己決定・自己責任の観点に立った行財政運営のもと、総合計画に掲げる都市像の実現と、新たな行政課題に柔軟に、かつ迅速に対応できる組織機構を構築するため、抜本的な組織機構改革を行うことを目的に、平成 16 年度に「行政組織機構改革の基本方針」を策定し、時代に合った組織・機構の再編を進めてきた。

平成 18 年度においては、組織運営の効率性・迅速性・弾力性などを向上させ、限られた資源で、最大の効果を発揮する「成果重視の行政運営」を実現するため、「事業部制」という新たな考え方を導入し、目的別組織機構の構築と、権限及び責任の委譲による庁内分権を進め、組織力の最大化に取り組んだ。

〈成　　果〉

・平成 18 年 12 月：総合計画 2006～2015 の目的別施策体系に則した組織・機構の構築〈部の再編、企画・マネジメントを強化する組織の構築、行政需要に応じた課の新設、組織階層のフラット化による意思決定の効率化・迅速化、意思決定ルールの明確化、業務体制の再構築、予算権限の一部委譲（各部局の予算枠の設定）〉

〈残った課題〉

総合計画に掲げるまちづくりを効果的・効率的に進めるためには、総合計画 2006～2015 後期基本計画の目的別施策体系に則した、組織・機構の構築を図る必要がある。

（８）行政評価のマネジメントサイクルを活用した業務の見直しや予算編成システムの構築

本市にふさわしい行政評価のあり方を調査・研究し、17年度に事務事業評価を先行して本格実施を行った。その後、評価の対象を施策まで広げるとともに、第三者の視点で評価を行う外部評価を導入するなど、制度の拡充に努めてきた。また、継続的な職員研修や評価の実践により職員の意識改革を図ってきた。

さらに、平成 20 年度には、行政マネジメントの核となる制度として「部局運営方針」を導入し、その運用に行政評価を活用し、計画（予算）から評価・改善、公表というマネジメントサイクルの確立を図った。これにより、一定の完成したシステムとして運用している。

・平成22年度評価実施施策・事務事業数

施策：54施策（うち、外部評価11施策、二次評価7施策）

事務事業：340事務事業（うち、二次評価43事務事業、外部評価41事務事業）

〈成　　果〉

部局運営方針と行政評価制度の連携、主要施策の成果及び基金の運用状況説明書への活用

〈残った課題〉

「評価」が形骸化することがないよう、行政評価の必要性や意義の理解を深める継続的な職員研修等の必要がある。また、総合計画の進捗管理を行う道具として有効に活用するためには、「成果指標」の精度向上が求められる。

（９）市民との協働の推進

○地域コミュニティの形成支援

地域コミュニティの望ましいあり方を市民みんなで共有し、心豊かな地域づくり・まちづくりを進めていくための方向性を示す指針となる「地域コミュニティ基本指針」を平成22年度に策定した。

今後この基本指針に基づき、小学校区を単位とする住民自治組織である校区まちづくり協議会の形成を促進することとしており、人的、物的、資金的支援策を構築し、協働による住みよい地域づくりを進めていく。

〈成　果〉

・地域コミュニティ基本指針の策定

・地域コミュニティ形成支援策の決定

〈残った課題〉

地域コミュニティ基本指針に基づき、「校区まちづくり協議会」の設置に向け具体的に取組みを進めるために、その進捗に応じた組織（人）的、物的、資金的な支援を行っていく必要がある。

○市民活動促進指針の策定

市民がまちづくりのために行うボランティア活動をはじめとする自由な社会貢献活動が活発に行われるための環境整備について、大牟田市の基本姿勢や

施策の方向性を明らかにした､｢市民活動促進指針｣を平成16年度に策定した。

〈成　果〉

・市民活動促進指針の策定

〈残った課題〉

地域課題や地域資源、行政情報など、まちづくりに必要な情報を市民・ＮＰＯや行政（職員）が共有しておらず、十分な相互理解や連携が図られていない。主体的な市民活動を促進するため、活動の場や人材の確保など、活動基盤の確保、整備が求められる。

(10) 公共投資事業計画の見直し

「大牟田市総合計画 2006～2015」前期基本計画及び第 1 期実施計画、第 2 期実施計画の策定にあたっては、その前提となる財政計画を基に、最も効果的・効率的に総合計画に掲げるまちづくりを実現すべく事業選択を行った。

また、後期基本計画並びに第 1 期実施計画の策定にあたっても、同様の視点から事業選択を行っている。

〈残った課題〉

財政健全化計画終了後の財政計画及び総合計画後期基本計画、さらには過疎地域自立促進計画等の整合を図りながら事業選択を行っていく必要がある。

３ 平成 23 年度以降に取り組む具体的な項目

前述のとおり、「行財政運営に関する基本方針」に基づき取組みを進め、項目によっては目標を達成するなど、一定の進捗を果たしている。こうしたこれまでの成果や残った課題等を踏まえるとともに、この基本方針策定時以降の時代・環境等の変化を加味し、今後の行財政運営のあるべき姿の実現に向け、平成 23 年度以降、計画を策定し、実行していく項目については、次の通りとする。

（１）健全な財政基盤の確立

財政健全化計画に掲げる 3 つの目標のうち、「平成 23 年度末時点での累積赤字の解消」については、計画より 1 年前倒しで達成することができたが、「抜本的な財政構造の改革」及び「財政規律の確保」については、未だ道半ばである。

そこで、大牟田市自らの判断と責任の下、将来にわたって安定的に行政運営を行っていくために、収支のバランスを整えること、すなわち歳入に応じた歳出規模となるよう、市の財政構造を歳入と歳出の両面から抜本的に見直し、新たな行政課題に的確に対応できる強固な財政基盤を確立する。また、財政構造の改革を果たした後、再び赤字構造に陥ることがないよう、職員の経営感覚の醸成を図るなど、財政規律の確保に取り組む。

【取組内容】

・ 財政健全化計画に掲げる取組みの確実な実施

・ 平成 24 年度以降の財政運営のあり方（財政構造強化指針）の策定
・ 財政構造強化指針のルールの遵守
・ 財政状況等の積極的な公表

（２）職員数の適正化

限られた行政資源のもと、分権型社会と少子･高齢化の進展、さらには環境問題、人口減少社会の到来等に伴い、新規行政需要と多様化･高度化する行政ニーズへの的確な対応を図っていくために、より簡素で効率的な行政運営への変革が求められているため、類似団体を参考としながら、人口や都市規模に見合った職員数となるよう職員の適正配置に取り組む。このため、職員の新規採用については、「職員配置適正化方針２０１１」に基づき、職員の年齢構成の均等化や専門職の計画的な採用も踏まえた上で、計画的な採用を行っていく。

【取組内容】

・ 「職員配置適正化方針２０１１」に掲げる取組みの推進（新規採用の抑制、嘱託員等の活用促進、事務事業見直しなどによる職員配置の適正化）

（３）人材育成

「ひと・もの・かね」という行政資源の確保が難しくなる中で、成長する可能性を持つ資源であり最大の財産である「ひと」をいかに活用していくかということが、これからの行政運営における重要な課題の一つであることから、平成 25 年度までの取組み項目とスケジュールを掲げた「大牟田市人材育成基本方針」の推進を図り、『市民とともに、明日のおおむたを描き、前向きに挑戦していく「自律創造型」プロ職員』を育成する。

【取組内容】

・ 人事評価制度の推進による、評価の意義等の理解と評価精度の向上
・ 評価結果の給与への反映の仕組みの構築
・ 各種研修制度の充実と、受講者の活用による効果波及
・ ＯＪＬの充実やミーティング等の励行による､職務遂行におけるチームワークの醸成と職員が挑戦する職場風土づくり

（４）組織･機構の整備

限りある行政資源の下､自己決定･自己責任の観点に立った行財政運営により、総合計画に掲げる都市像を実現するためには、その時々の行政需要に対応した、最小の経費で最大の効果を挙げる成果重視の「経営型（目的指向型）の組織・機構」が必要である。

そこで、総合計画の目的別施策体系に則した、市民にわかりやすい、簡素で効率的な組織・機構として整備を行うとともに、環境の変化に応じた在り様について常に検討を行う。

【取組内容】

・ 組織・機構の検討

（５）公共施設維持管理のあり方の見直し

平成 16 年度に策定した「公共施設見直し方針」に基づき、本市の人口規模や都市構造に応じた施設となるよう見直しを進め、一定進捗を果たしたが、今後においても、常にこの方針策定時の見直しの視点を持って施設の費用対効果の最大化に努めることが重要である。また、「公共施設見直し方針」では所謂「館」としての施設を対象としているが、「公共施設」は、広義において道路、橋梁、上下水道といった社会資本全体を指すものであり、今後老朽化による維持補修や更新といった需要が集中することが予想される。

そこで、公共施設を資産と捉え、その状態を客観的に把握･評価し、中・長期的な資産の状態を予測するとともに、予算的制約の下で、いつどのような対策をどの施設に行うのが最適であるのかを決定する総合的なマネジメントシステムである「アセットマネジメント」の考え方に基づき、従来の事後的な維持･修繕から予防的な維持･修繕及び計画的な改築･更新に努め、安全性や利用者満足度を確保しながら、今後ますます老朽化する社会資本の長寿命化を図り、長期的視点でのコスト縮減や平準化を図る。

【取組内容】

・ 公共施設維持管理計画の策定

（６）市民との協働の推進

本市では、総合計画において、あらゆる分野の施策の基本理念として「市民との協働」を据え、市民と行政が共通の目標に向かって、互いにパートナーとして連携する「協働によるまちづくり」を進めている。

「まちづくりの主役は市民」であり、それは、地域住民が人と人との信頼関係に根ざした共同体意識を持ち、意思の疎通をとりながら、地域のことがらに取り組むという「地域自治」により具現化されるものである。その基礎となる「地域コミュニティ」は近年弱体化が進んでいる。そこで、「地域コミュニティ」の再生のため「校区まちづくり協議会」の形成に取り組む。

一方で、行政においても、まちづくりのパートナーとして市民と対等の関係で協力し合うために、協働に対する職員の意識改革を図り、自身の業務遂行において「市民との協働」を常に意識するとともに、職員自身が地域社会の一員であることを認識し、地域のまちづくりへの理解と参加を促す。

【取組内容】

・ 校区まちづくり協議会の形成支援（資金確保、拠点確保、行政側の窓口体制の整備など）
・ 「（仮称）自治基本条例」の制定に向けた取組みの推進
・ 市民活動の促進

（７）安心安全のまちづくり

近年、市民生活（生命、財産）を脅かす事件・事象が発生する中、全市的な地域安全運動を推進し、市民が安心安全に暮らせる生活環境を守るため、暴力団追放などの防犯、自主防災活動などの防災、子どもや高齢者の交通安全の取組みを強化し、犯罪のないまち、災害に強いまち、交通事故のないまちを目指し、自助・共助・公助それぞれの観点から安心安全のまちづくりを進める。

また、地域のつながりを活用して要援護者への支援を行う団体「地域支援組織」と要援護者の情報を共有することで、災害時のみならず、日頃からの声かけ、見守りや住民どうしのつながりづくりなど、支え合いのあるまちづくりを目指す。

さらに、先の東日本大震災において、防災及び復旧復興の拠点としての庁舎の役割の重要性が再認識されたことから、消防庁舎の建替えに着手するとともに、特に築７５年を経過し老朽化が著しい市庁舎の建替えについて今後検討していく必要がある。

【取組内容】

- 校区まちづくり協議会の形成支援（再掲）
- 自主防災組織の形成支援
- 「ご近所支え合いネット（災害時等要援護者支援制度）」における地域支援組織との協定締結
- 庁舎建設（建替え）の検討

（８）高度情報化

高度情報化社会に対応し、ＩＣＴの総合的・効率的な利活用を図り、電子市役所の構築を目指す。これにより、市民の利便性を高め、活力ある地域社会の実現はもとより、併せて庁内システムを最適化することにより、仕事のやり方を根幹から変え、効率的な業務遂行の観点から大きな改革につながるものである。今後、さらなる少数精鋭での行政運営にあっても、市民ニーズに的確に対応していけるよう、簡素で効率的な行政運営を実現する。

【取組内容】

- 「大牟田市総合情報化計画 2011～2013」の推進
- 庁内システムの全体最適化（地域情報プラットフォーム標準仕様に準拠したオープンシステムへの移行）

（９）定住自立圏構想の推進

近隣の市町が、本市とともに圏域を形成し、各自治体がすでに備えている都市機能や生活機能を圏域内で有効に活用することで、自治体を超えた生活圏の課題解決を図る。また、「自立」のための経済基盤や地域の誇りを培うことで、魅力あふれる地域づくりを目指し、圏域全体を活性化する。

【取組内容】

- 定住自立圏の形成に関する協定の締結（荒尾市、南関町、長洲町）

・ 定住自立圏共生ビジョンに基づく施策、事業の実施

（１０）おおむたへの愛着と誇りの醸成

「まちづくり」は、行政の施策や事業のみでできるものではない。本市で活動する企業やそこで働く人、本市にゆかりのある企業や人、とりわけ本市に生活する市民のおおむたへの愛着と誇りにより、わがまちを皆で育てていく必要がある。折しも、本市はわが国の近代工業化に寄与し、戦後の日本復興を支えた三池炭鉱関連の近代化遺産という固有の貴重な財産を有しており、これらはユネスコ世界遺産の国内暫定リスト入りを果たし、本登録に向けた取組みを強力に推進しているところである。

世界遺産に本登録された資産は「人類の宝」として永続的に保存されることとなり、三池炭鉱に関連する歴史、文化等を継承することは大牟田市民としてのアイデンティティーを確立し、おおむたへの愛着、誇り（シビックプライド）の醸成につながるものである。

また、本市には、製造業により培われてきたものづくり文化が根付いており、更には、九州新幹線の全線開業、有明海沿岸道路の三池港までの延伸、三池港の整備など、三大プロジェクトの進展により、九州の「へそ」である本市の、交通・物流の結束点としての利便性は格段に向上することとなる。こうした本市の持つ能力、機能、可能性を市民、企業、行政が一体となり生かし、これからの時代や環境にあった新しいまちづくりを進めていくことが必要である。

【取組内容】

・ 各種市民アンケートの実施
・ 産業振興ビジョン（仮称）の策定、推進
・ 世界遺産本登録に向けた取組みの推進（関連施設の保全・整備、各種イベントの開催など）