

平成19年度第2回 行財政改革委員会 議事録

日 時 平成19年10月26日（金） 午前10時00分 ～ 午前12時00分

場 所 明治安田生命川崎ビル 2階 第1会議室

出席者 委員 辻 座長、石上^{いしがみ}委員、石上^{いわがみ}委員、大枝委員、小島委員、佐藤委員、西谷委員

市 側 阿部市長、砂田副市長、高井副市長、曾禰総務局長、三浦総合企画局長、秀嶋財政局長、碓人事部長、平岡都市経営部長、村田財政部長、木村行財政改革室長

事務局 木下行財政改革室主幹、石井行財政改革室主幹、唐仁原財政課主幹

- 議 題
- 1 委嘱状交付
 - 2 座長選出
 - 3 今後の進め方について
 - 4 新・行財政改革プラン素案について
 - 5 その他

公開及び非公開の別 公開

傍聴者 0名

議事

木下行財政改革室主幹

ただいまから、平成19年度第2回川崎市行財政改革委員会を開催させていただきたいと存じます。

私は、本日の司会を務めさせていただきます、総務局行財政改革室の木下と申します。

どうぞよろしく願いいたします。

会議に先立ちましていくつかの事務連絡をさせていただきます。本日の委員会は公開とさせていただきます。マスコミの方々の取材を許可しておりますので、ご了承いただきたいと存じます。

また、速記業者の方に議事録の作成を委託しておりまして、会場内に同席させていただいておりますので、あわせてご了承いただきたいと存じます。

次に、お手元にごございます資料の確認をさせていただきます。お手元にまず、本日の次第、席次表、委員の皆様のご五十音順名簿がございまして、さらに資料1「川崎市行財政改革委員会設置要綱」、資料2「川崎市の行財政改革の取組について」、資料3「今後の開催日程」、資料4「新・行財政改革プランの概要」、資料5「川崎市の職員配置状況と財政について」、また、参考資料といたしまして、「川崎再生フロンティアプランの概要版」、「川崎市行財政改革プラン」、「第2次川崎市行財政改革プラン」、「(仮称)新・行財政改革プラン素案」の4冊の冊子と、「これまでの行財政改革の取組パンフレット」、「市政だよりかわさき 特別号」、現在各区で開催しております「タウンミーティングのチラシ」がございます。

資料の不備などがございましたら、お申し出いただければと存じます。よろしいでしょうか。

それでは、お手元の次第に従いまして進めさせていただきます。

議題1の委嘱状交付でございます。阿部市長から委員の皆様にご委嘱状を交付させていただきます。お名前をお呼びいたしますので、その場でご起立いただきたいと存じます。

市長、お願いいたします。

(委嘱状の交付)

石上泰州様。

大枝奈美様。

小島春男様。

佐藤朋佑様。

辻琢也。

西谷明子。

なお、石上俊雄様につきましては、所用により、後ほどお見えになる旨のご連絡をいただいております。

また、大木壮一様、長澤明彦様、八木晋郎様は、本日所用のため、ご欠席のご連絡をいただいております。

次に、阿部市長から皆様にごあいさつを申し上げます。

阿部市長

川崎市長の阿部孝夫でございます。行財政改革委員会の開催にあたりまして、一言ごあいさつを述べさせていただきたいと思っております。

このたびは、新たな委員会を立ち上げまして、第1回目の開催になるわけでございますけれども、委員の皆様方におかれましては、大変お忙しい中をご就任いただきまして、また、本日は当委員会にご出席を賜りましてまことにありがとうございます。

既にご承知のこととは存じますが、平成14年に第1次の行財政改革プランを策定し、実行してまいりまして、平成17年には、第2次のプランを策定して、3カ年計画で取り組んでまいりました。行財政改革は6年目に入る取組でございます。今年度は第2次プランの最終年度ということになっております。この間、市民や議会の皆様のご理解とご協力をいただきながら、この5年間で、1,901人の職員の削減、率にして大体12%の人員削減を初め、人事給与制度の抜本的な見直しなど、さまざまな改革を着実に推進してきたところでございます。後ほど資料をご覧くださいいただければ、その内容が詳しくわかると思っておりますので、どうぞよろしく願いいたします。

このように改革を進めてきたわけでございますけれども、社会経済環境の変化は大変著しく、行財政環境は依然として大変厳しいものがございます。健全な行財政基盤を確立していくためには、今後ともさまざまな施策の再構築を進めていく必要があるわけでございます。そのようなことで、今回の委員会を立ち上げて、委員をお願いした次第でございます。

また、現在、本市の総合計画であります「川崎再生フロンティアプラン」の新実行計画の策定も行っておりまして、この川崎再生フロンティアプランは、平成17年度から10年の計画でございます。その実行計画が17、18、19と、第1期の計画が3年間の計画で、今年がまた最終年度ということになっておりますので、次の3カ年の実行計画についても素案をつくって、現在検討している最中でございます。

両プランにつきましては、9月末に素案を公表いたしまして、その素案について、現在各区においてタウンミーティングを実施しております。これまで5つの区で開催いたしま

して、来週、あと2か所で終わりになるわけでございますけれども、麻生区と宮前区で開催する予定でございます。市民の皆さんに説明を申し上げますとともに、その場でのご意見をお伺いし、またさらに重ねてパブリックコメントを実施して、今後ともご意見を伺っていくという予定にいたしております。

本日の委員会におきまして、議題として、これまでの行財政改革の取組状況とあわせまして、「新・行財政改革プラン素案」についてご説明をさせていただきますので、委員の皆様から、ご忌憚のないご意見を頂戴できればと、このように思っております。

素案につきましては、皆様のご意見をいただきながら、来年3月に新しい行財政改革プランとして発表をする予定でございます。

委員の皆様には大変お忙しい中、3年間の長期にわたり、いろいろとお願いをすることもあろうかと存じますけれども、どうぞご理解とご協力を賜りますようお願いを申し上げます、一言冒頭のごあいさつとさせていただきます。

本日はまことにありがとうございました。

木下行財政改革室主幹

それでは、本日は第1回目でございますので、改めまして委員の皆様と市側出席者を、総務局行財政改革室長の木村からご紹介いたします。

木村行財政改革室長

行財政改革室長の木村でございます。どうぞよろしく申し上げます。

それでは、まず初めに委員の皆様方を五十音順でご紹介申し上げます。

平成国際大学法学部准教授の石上泰州委員でございます。

もと、川崎市政策評価委員で、アトリエウェイブ代表取締役の大枝奈美委員でございます。

川崎市全町内会連合会会長の小島春男委員でございます。

元川崎市行財政改革アドバイザーの佐藤朋佑委員でございます。

一橋大学大学院法学研究科教授の辻塚也委員でございます。

中央大学名誉教授の西谷明子委員でございます。

なお、先ほども申し上げましたが、川崎地域連合議長の石上俊雄委員につきましては、後ほどお越しになる予定でございます。

また、あずさサスティナビリティ代表取締役社長で公認会計士の大木壮一委員、川崎商工会議所会頭の長澤明彦委員、川崎信用金庫理事長の八木晋郎委員の3名の方につきましては、本日所用のためご欠席でございます。

以上が委員の皆様方のご紹介でございます。

次に、市側の出席者をご紹介します。

まず初めに、先ほどごあいさつ申し上げました阿部市長でございます。市長は、行財政改革の全庁的な推進体制として庁内に設置しております行財政改革推進本部の本部長でございます。

続きまして、同推進本部の副本部長でございます砂田副市長でございます。

同じく、副本部長の高井副市長でございます。両副市長は幹事会の幹事長を務めてございます。

次は、幹事会の副幹事長でございます。曾禰総務局長でございます。

三浦総合企画局長でございます。

秀嶋財政局長でございます。

なお、同じく副幹事長の木場田教育長につきましては、本日所用のため欠席をさせていただきます。

続いて幹事でございますが、碓人事部長でございます。

平岡都市経営部長でございます。

村田財政部長でございます。

私は、行財政改革室長の木村でございます。よろしくお願いいたします。

最後に事務局といたしまして、総務局行財政改革室の木下主幹。

同じく、石井主幹。

財政局財政課の唐仁原主幹。

以上でございます。ありがとうございました。

木下行財政改革室主幹

続きまして、当委員会の設置目的などにつきまして、事務局からご説明いたします。

石井行財政改革室主幹

それでは、委員会の設置目的についてご説明をさせていただきます。

恐れ入ります、資料1と右上に書いてございます、川崎市行財政改革委員会設置要綱を
ご覧ください。

設置要綱でございますが、第1条におきまして、行財政改革の着実な推進を図るために、
川崎市行財政改革委員会を置くとしております。

第2条には、委員会の所掌事務といたしまして、1つには、市の行財政改革のあり方等
について意見を述べること。2つには、行財政改革プランに基づく改革の進捗状況につい
て報告を受け、意見を述べることとしております。委員の皆様への率直なご意見を頂戴した
いと存じます。

先ほど、市側出席者のご紹介の際に申し上げましたとおり、当委員会には、行財政改革
の庁内推進体制でございます「川崎市行財政改革推進本部」の幹部が出席いたしますので、
市側といたしましては、委員の皆様からいただいたご意見を踏まえて、行財政改革の着実
な推進を図ってまいりますものでございます。

次に第3条は、委員会の構成について規定をしております、この中で、委員の任期は
3年としております。

次の第4条には、座長の設置について、第5条には、委員会の招集等の規定がございま
す。

第6条には、部会に関する規程がございまして、本委員会に市民部会を置くこととして
おります。市民部会も、このたび新たに8名の市民の方々に委員就任をお願いをいたしま
して、来月から活動を行っていただく予定でございます。なお、市民部会に属する委員の
方々も、3年の任期をお願いをするものでございます。

第7条以降につきましては、必要な事項について定めているものでございます。

続きまして、資料2と書いてございますA4横書きになります、「川崎市の行財政改革
の取組について」を若干ご説明をさせていただきます。

ここでは、これまでの本市におけます行財政改革の取組の流れや、「新総合計画 川崎
再生フロンティアプラン」との関係につきまして、簡単にご説明をさせていただくもので
す。

まず1枚目でございますが、本市が現在取り組んでおります行財政改革は、上から2段
目の枠でございます「第1次行財政改革プラン」が、いわば出発点になっております。こ
の第1次行革プランは、平成14年7月の財政危機宣言以降、川崎再生のためには、持続
可能な財政基盤を確立することが不可欠であるという認識のもと、行財政改革を市政運営

の最重要課題として位置づけ、同年9月に策定をしたものでございます。

この3年間の取組によりまして財政的効果や、職員削減などで、目標を上回る成果を挙げましたが、依然として本市を取り巻く行財政環境は厳しく、改革をその後も継続する必要があったことから、資料の3段目、左側でございますが、平成17年3月に第2次の改革プランを策定いたしました。お手元に、「川崎市行財政改革プラン」と「第2次川崎市行財政改革プラン」の冊子をご用意させていただきました。

また、この第1次と第2次の行財政改革の、ここまで5年間の成果につきましては、やはりお手元に、青色のパンフレットでございますが、こちらにまとめたものをお配りをさせていただきます。これにつきましては後ほどご参照いただきたいと思います。

また、これと前後いたしまして、本市は、平成16年12月に、今後10年間を見据えましたまちづくりの基本方針といたしまして、「川崎市基本構想」を策定いたしました。この基本構想におきましては、「誰もがいきいきと心豊かに暮らせる持続可能な市民都市かわさき」をまちづくりの基本目標に掲げてございます。この目標を着実に実現していくため、平成17年3月に「新総合計画 川崎再生フロンティアプラン」をまとめたものでございます。

このように本市は、現在、「川崎市基本構想」をもとに、ただいまご紹介しましたように第2次改革プランと川崎再生フロンティアプランの実行計画に加え、もう一つ、川崎市自治基本条例、これを「元気都市かわさき」づくりを進める3本柱として全力で市政運営に取り組んでいるところでございます。本年度は取組期間の最終年度を迎えているということもございまして、資料の一番下でございますように、次期の行財政改革プランと実行計画を策定しているところでございまして、現在その素案について、タウンミーティングなどで市民の皆様にご説明を申し上げているところでございます。

続きまして2枚目でございますが、新総合計画「川崎再生フロンティアプラン」は、「川崎市基本構想」をもとに、その下左側でございますが、重点戦略プランと実行計画から構成をされております。実行計画は基本構想で示されている7つの基本政策の体系に基づく、今後3年間のすべての事業の取組内容、方向性を示しております。重点戦略プランは実行計画で示されております施策のうち、特に重点的、戦略的に取り組むことによって、大きな成果の達成や、課題の解決を目指していくとともに、他の施策を牽引し、総合計画全体の着実な推進を先導していくような施策を取りまとめたものとなっております。

お手元に、本日「川崎再生フロンティアプラン—川崎市新総合計画」の概要版をご用意

いたしましたので、これにつきましても恐縮ですが、後ほどご覧いただきたいと存じます。

次に改革プランでございますが、右側の方になります。第2次改革プランにおきましては、平成21年度予算までに減債基金からの借入れをせず、収支均衡を図ることなどを改革の目標に掲げ、第1次プランに引き続き、3年間で、約1,000人の職員削減を目指すなど、改革に取り組んでいるところでございます。

この改革プランと新総合計画、2つの計画は相互に連携・調整を図りながら策定をされております。と申しますのは、財政フレームという行財政改革における財政面での効果額、歳入歳出の見込み、財源対策などを踏まえまして、一定の数値目標、期限を設定した財政健全化のモデルとなる収支計画をまとめております。

そしてこれは左側、実行計画の計画事業費と整合した内容となっております。基本的にはプランに基づく改革の着実な推進が、川崎再生フロンティアプランの施策展開を支え、実現性を確保するものとなっております。本市の行財政改革における大きな特徴となっております。

またこの2つの計画は、ともに計画の進捗や結果について意見をお伺いするため委員会を設置しております。市民、議会、委員会に適宜進捗状況を報告し、意見を伺うことにより、その着実な進捗を図ることが大変重要でございますことから、改革プランでは「行財政改革委員会」を、新総合計画では「政策評価委員会」をそれぞれ設置しているところでございます。これとともに、両計画とも、全庁的な推進体制といたしまして、改革プランでは「行財政改革推進本部」を、新総合計画では「総合計画策定推進本部」を市役所内部に設置しております。両者とも、市長を本部長、全局長を本部員として、計画の着実な推進に努めているところでございます。

委員会の設置目的等についてのご説明は以上でございます。

木下行財政改革室主幹

何かご質問等がございますでしょうか。

(なし)

ご質問がないようでしたら、それではここで、川崎地域連合議長の石上俊雄様にご到着になりましたので、一時議事を中断いたしまして、市長より、委嘱状を交付させていただきます。

それでは市長、よろしくお願いたします。

(委嘱状の交付)

ありがとうございました。

それでは、議事を再開させていただきます。

次に、議題2でございます。先ほどの要綱にもございましたとおり、委員会の議事を総理していただく座長を、委員の皆様の互選により選出していただきたいと存じますがいかがでしょうか。

特にご意見がなければ、事務局に案がございますが、いかがでしょうか。

事務局お願いします。

石井行財政改革室主幹

事務局といたしましては、これまでも座長をお願いしておりました一橋大学大学院教授の辻委員をお願いをしたいと存じます。

木下行財政改革室主幹

いかがでしょうか。

(拍手)

それでは、座長には辻委員をお願いしたいと存じます。

恐れ入りますが、辻委員、座長席へお移り願います。

それでは、辻座長に就任のごあいさつをいただきたいと存じます。

辻座長

どうも、改めまして辻でございます。

最初に川崎で、現市長さんと一緒に、皆さんと一緒に行革を始めたころは、本当に財政状況が厳しくて大変だったんですが、市民の皆様や、それから各民間団体のご努力、それから市役所自身の自己改革努力が実りまして、全国の中でも、最も積極的に調子よくまちづくりを進められていられる団体の一つになるというふうに思っております。

しかし、全国の経済状況、それから地方財政の状況を見ますと、トータルに見ますと、少子高齢社会への突入を目前に、マクロで見ると非常に厳しい状況が続いていまして、川崎も、今の状況におごることなく、引き続き手綱を引き締めて、行財政改革を努力することによりまして、市民サービスをさらに伸ばしていけたらというふうに思っております。

前よりも、ある意味では非常に難しい委員会になるんじゃないかと思っておりますが、どうか皆様のご協力をもちまして、川崎市の元気のために頑張りたいと思いますので、どうかよろしくお願いいたします。

木下行財政改革室主幹

ありがとうございます。

それでは、委員会の議事に入りたいと存じます。

議事進行は、辻座長をお願いしたいと存じます。

辻座長、よろしくお願いいたします。

辻座長

それでは、次第に従いまして進めたいと思います。

まず、議題3の今後の進め方につきまして、引き続き事務局の方から説明をお願いします。

石井行財政改革室主幹

それでは、今後の進め方につきましてご説明をさせていただきます。

恐れ入ります、資料3、今後の開催日程についてをご覧ください。

今年度の委員会の開催予定でございますが、本年度は7月に第1回の委員会を既に開催しておりまして、これは8月で任期が終了いたしました前委員さんの皆様にご出席をいただいたものでございます。本日は、今年度第2回の委員会となるところでございます。事務局といたしましては、年度中にあともう一回、第3回の委員会を、年明けの3月に開催をさせていただきたいと考えております。

また翌年度、平成20年度は7月ごろに第1回の委員会を開催していきたいと考えているところでございます。

主な議題についてでございますが、先ほども申し上げましたが、今年度は第2次改革プランの取組期間の最終年度となっております。現在、来年度以降の新しい改革プランの策定作業を、同じく来年度以降の新実行計画とともに進めているところでございます。

この2つの計画、策定作業につきましては、先月25日、私どもの素案を公表いたしまして、この素案につきまして、10月2日から11月7日まで、パブリックコメントの意

見募集期間とするとともに、各区において市長のタウンミーティングを実施しております。これまで5つの区で開催をいたしまして、延べ1,903人の市民の皆様への参加をいただき、来週麻生区、宮前区で開催する予定でございますが、市民の皆様にご説明をするとともにご意見を伺っているところでございます。

本日の第2回委員会におきましては、この後、新・行財政改革プランについてご説明をさせていただきます。委員の皆様のご意見をいただければと考えているところでございます。いただきましたご意見につきましては、庁内で十分に検討、議論させていただきます。年明けの予算議会のころに公表予定でございます。新・行財政改革プランに反映するものは反映をしていきたいと考えているところでございます。

3月に予定をしております第3回の委員会では、平成20年度の予算案とともに、新実行計画、新・改革プランの成案についてご報告をさせていただきます。翌年度以降の本市の市政運営の方向性等につきまして、委員の皆様にご意見を伺う予定でございます。

さらに平成20年度につきましては7月ごろ、第2次改革プランの取組の総括についてご報告をさせていただきます。委員の皆様のご意見を頂戴したいと考えております。

その後も、委員の皆様のご任期が終了する平成22年10月まで、年度ごとに2回から3回の委員会を開催させていただきます。その中で、適宜改革の進捗状況をご報告をし、ご意見をいただきながら、その着実な推進を図ってまいりたいと考えております。

また新たに設置をしました市民部会でございますが、こちらの方は、今年度本委員会と同様に新・改革プランの内容についてご意見をいただき、3月に成案についてご説明をさせていただきます。と考えております。

翌年度以降につきましては、市民生活に身近な話題を中心に、市民の立場でケースワークなども取り入れまして、生活者としてのご意見をいただきながら、本市行財政改革の取組に反映をしていこうと考えているところでございます。

委員の皆様におかれましては、3年間という長い任期でございますが、本市の発展と行財政改革の推進のため、忌憚のないご意見を承りたいと考えております。どうかよろしくお願い申し上げます。

以上でございます。

辻座長

ありがとうございました。

この件につきまして、皆さんの方から何かご意見、ご質問等ございますか。

(なし)

よろしいですね。

それでは、今日のメインの議題であります議題4の新・行財政改革プラン素案につきまして、事務局の方から説明をお願いしたいと思います。

石井行財政改革室主幹

それでは、新・行財政改革プラン素案につきましてご説明をさせていただきます。

本日は、お手元にお配りをしてございますA3版の資料4、プラン素案の概要、これでご説明をさせていただきたいと思っております。素案の冊子の方はお手元にお配りをしてございますが、後ほどご参照いただければと思っております。

それでは、素案の概要でございますが、新プランにおきましては、まず改革の基本目標として、「元気都市かわさき」を実現する都市基盤の確立ということで掲げてございます。具体的には、目標を実現するため、すべての事務事業につきまして検証を行い、見直しが必要なものについては手を緩めず見直しを実施、事務事業の効率化や、財源の資源の捻出に資する取組を積極的に推進をしております。こうした取組によりまして、効率的、効果的、安定的な財政運営や、社会経済状況に的確に対応した市民サービスの提供、そして行財政改革の効果の市民サービスへの還元の実現、そういったものを実現してまいります。

資料左側でございますが、改革の取組にあたりまして、行財政運営の視点として2つ掲げてございます。まず1つ目が、「民間部門との適切な役割分担による公共サービスの提供」でございます。

公共サービスの担い手として、着実に成長を遂げております民間の多様な提供主体、これを、これまで本市が直接担ってきた領域でも、積極的に活用を図ってまいりたいと存じます。そして、「公」と「民」との適切な役割分担による、的確かつ安全な公共サービスの提供体制の構築、そういったものを実現するため、新たな公共サービス提供手法を推進するガイドラインを策定をしております。

次に、2つ目の視点といたしまして、「持続可能な財政基盤の構築」でございます。持続可能な財政構造の構築に向けまして、歳入歳出におけるさまざまな取組を推進してまいります。今後新たな財政フレームを策定をするとともに、財政運営上の基準となる指標を設定をいたしまして、財政状況を的確に把握するとともに、計画的な財政運営を推進して

まいります。

次に、資料右側でございますが、こうした視点を踏まえました改革の具体的な取組でございます。

初めに、効率的・効果的な行政を実現するための施策・制度の再構築でございます。

まず1として、市民生活を支えるさまざまな施策制度の見直しでございますが、主にソフト的な施策の見直し、再構築を取りまとめておりますが、本格的な少子高齢社会の到来、急激な社会経済状況の変化、そういったものに対しまして、真に必要な公共サービスの充実といった課題に的確に対応をしていくため、すべての施策、制度の必要性、実施主体等について、改めて検証するとともに、限られた財源資源を最大限に活用した、効果的な行政運営を可能とする制度基盤の構築を目指してまいります。特に公民の役割を明確にした福祉サービスの分野、そういった部分につきましては、公設社会福祉施設の民営化等にも取り組んでまいります。

また取組項目といたしまして、施策・制度の再構築、補助助成金の見直し、受益と負担の適正化などに取り組んでまいりたいと存じます。

次に2として、都市基盤・施設整備事業の効率的な執行と効果の発現でございます。主にハード的な施策の取組についてまとめたものでございます。

新・改革プランにおきます事業選択の基本的な考え方といたしまして、改革の成果がいつまでも川崎に住み続けたいと市民が思える環境の形成に結びつくとともに、投資することによって、長期にわたり広い範囲で相乗的に波及するような効果を発現できることといたしまして、妥当性、緊急性などを厳しく精査しまして、民間活用の手法なども取り入れながら事業を推進してまいります。

取組項目としまして既存計画の見直し、効率的な整備・運営手法の導入、施設の長寿命化などに取り組んでまいりたいと存じます。

次に、多様な政策課題に対応する行政体制の確立でございます。ここでは主に行政体制の内部改革等について取りまとめたものでございます。

初めに1の効率的・効果的な行政体制の確立でございますが、確実な施策の実現や推進のため、例えば市民・こども局など、局の新設を含めた組織体制の再編整備、機能強化を図ってまいります。また新・改革プランにおきましても、3年間で、約1,000人の職員削減を目標といたしまして、引き続き、簡素で効率的な執行体制を確立してまいります。取組項目といたしまして執行体制の整備、構築、また民間部門への公共サービスの転換、

公の施設等の効率的な管理運営等を進めてまいりたいと存じます。

次に、2の効率的な行政経営基盤の確立でございます。効率的、効果的な行政体制を構築していく中で、行政経営を効果的に進めるため、人材育成、職員の意識改革、出資法人や公営企業等を含めた経営の健全化を推進してまいります。

次に、区行財政改革の総合的な推進でございますが、一層の区行政改革を進めるため、区役所機能の強化、組織の再編整備を引き続き推進していくため、区役所の執行体制の確立等に努めてまいります。

以上、雑駁でございますが、素案の概要でございます。

続きまして、次に資料の5をご覧くださいと存じます。

ここでは、特にこれまで行財政改革の取組の中におきまして、本市の職員の配置状況等につきまして、また財政問題研究会の最終報告をベースとした本市の財政状況についてご説明をさせていただきます。

初めに、1の職員配置状況でございますが、(1)として、職員の削減の状況でございます。本市の職員数につきましては、平成14年9月に、第1次行財政改革プランを策定しまして、3年間で約1,000人の職員を削減することを目標に掲げ、以来平成17年3月に策定をした第2次行財政改革プランにおきましても、さらに3年間で約1,000人の職員削減を行うことといたしました。この取組によりまして、図1のように、平成14年4月現在では、1万6,143人でありました本市の職員数は、平成19年の4月までの5カ年で、1,901人の削減を実現し、1万4,242人となっております。ちなみにこれは、国から示されました、新地方行革指針で示されました地方公務員の純減目標5.8%を上回る11.8%、約12%の削減率というふうになっておるところでございます。

(2)が職名別職員数でございます。図2の方は、平成19年4月1日現在の職名別の職員数の構成比となっております。そしてその下、図3は、職名別定年退職者の予定者数を示しております。本市におきましても、今年度から、平成21年度にかけまして、いわゆる団塊世代の退職者のピークを迎えることとなるところでございます。

1枚おめくりをいただきまして、3といたしまして、部門別の職員配置状況でございます。ここでは、平成18年4月現在におきまして、人口1,000人あたりの部門別の職員数につきまして、これは図3とありますが、図4の間違いでございます。申しわけございません。図4におきまして、他の指定都市と比較をしたものでございます。上から、一

般行政部門につきましては、2.5人ということで、ほぼ平均人数となっているところでございますが、民生部門につきましては、1.97人ということで、指定都市間では第1位。それから衛生部門につきましては1.74人ということで2番目ということで、依然として高い状況にありまして、その結果として、全体として、本市は多い方から5番目となっておりますところでございます。こうしたことから、今後も執行体制や事務の処理の効率化などに継続的に取り組む必要があると言えるところでございます。

唐仁原財政課主幹

それでは、続きまして、資料を1枚おめくりいただきたいと思えます。

2、川崎市の財政についてでございますけれども、ここでは去る8月に報告されました川崎市財政問題研究会最終報告書をもとにご説明をさせていただきたいと存じます。

この川崎市財政問題研究会は、外部有識者4名を含めまして7名の委員によりまして、本市の財政状況を専門的な視点から分析、及び課題解決の方向性を研究することを目的として、財政局内に設置したものでございます。

まず現状分析でございますが、本市は人口の増加や少子高齢社会の進展等を背景といたしまして、歳入面では市税収入の歳入に占める割合が高いことから、自主財源比率が高い歳入構造でありますけれども、過去の土地売り払い収入等の臨時的な収入を前提とした歳出構造が一部に残っている。歳出面では、人件費、扶助費、公債費を合わせました義務的経費の増加による財政の硬直化の懸念、また、これまで投資的経費は比較的抑制されたものであったこと等の状況にあります。

また国の動向といたしまして、歳出歳入一体改革や、公会計制度改革等が要請されておりまして、今後の財政運営に大きな影響が想定されると、こうした状況にございます。

こうした状況を踏まえまして、本年5月に公表されました本市の将来人口推計等、それから改革プランで見込んでおります職員数の削減を見込むなど、一定の条件のもとに、今後10年間の収支見通しを三通り試算をしております。

本市への財政負担が最も重い高位の収支見通しでは、今後10年間において、毎年度500億円から700億円程度の収支不足が、中位の収支見通しでも、毎年度約300億円程度の収支不足、低位の収支見通しでは、30億円から270億円程度の収支不足と試算されたところでございます。こうした収支不足が見込まれましたので、歳入の確保や行政改革の継続した取組により、市民サービスの維持向上に努めることが必要であるとして

おります。

今後の財政運営の基本的な考え方といたしまして、中位の推計を参考とした財政運営が必要であるとしております。そのため、具体的な取組を短期と中長期に期間を区分いたしまして示しております。

まず短期的には、第一次行財政改革プランからの財政的な目標であります平成21年度の収支均衡を目指しまして、市税等の債権確保策の強化などの歳入の確保や、行政体制の再整備、施策の再構築等に取り組む必要があるとしております。

また、中長期的な目標を持続可能な財政構造の構築とし、継続的な収支均衡と安定的なプライマリーバランスの黒字化を図ることが必要であるとしております。さらにこうした目標達成に向けまして、今後の財政運営上の基準とする指標として、会計の収支状況を把握するための指標、財政構造の弾力性確保のための指標、将来負担の縮減を図るための指標、企業会計等の経営の健全化を推進するための指標という4つの視点から、12の指標が提言されたところでございます。

次のページをお開き願います。ここでは、先ほどご説明いたしました3個の収支見通しのうち、中位の収支見通しを一般財源ベースでお示ししております。

まず歳入ですけれども、市税収入は増加するものの、その他の減によりまして、10年間では、歳入総額はほぼ一定の金額となっております。

歳出では、職員数の削減を見込んでおりますことから、着実に人件費は減少いたしますけれども、少子高齢社会の進展によりまして、扶助費は増加傾向にあります。

公債費は、平成21年度に、多額の市債の償還が予定されておりますので、特別ですけれども、その他の年度におきましては、おおむね平成19年度と同等規模で推移すると試算をされております。

歳出総額では、平成20年度以降、約4,000億円程度で推移すると試算をしております。こうした職員数の削減を見込んでいるもの、財源対策やその他の見直し等、行財政改革を行わなかった場合、平成22年度の303億円を初め、今後10年間、毎年度約300億円程度の収支不足と試算されたところでございます。またこの試算では、景気動向につきましては、「日本経済の進路と戦略」で見込んでおります経済成長率を見込んでおりますけれども、今後の景気動向や税制改正、さらに歳出歳入一体改革の動向によりましては、この収支見通しに大きく影響を受けることと想定されますので、本市の財政状況につきましては、依然として厳しい状況にあるとしております。

以上で説明を終わらせていただきます。

辻座長

ありがとうございました。

今、事務局の方から現在策定中の新・行財政改革プランの素案と、その中で特に職員配置及び財政フレームについて説明がありました。この委員会の宿命でもあるんですが、非常に広範囲にわたることを扱いますので、それをまた短期間にどうしても説明しますので、初めてお聞きになる方にとってはわかりづらく、何度か既にお聞きの方にとっては、毎回何か似たような説明を受けているような印象もあるかもしれませんが、しかし、限られた時間ということもありますので、そういうところの疑問点、質問点も含めて、まず今日は最初ですので、皆さんから順番にご意見をいただこうと思います。

そこでまず、古手の方よりも、今回初めて委員になられた方に率直にどう思うかということを中心に、この委員会お初にご発言されることとなります、西谷委員いかがでしょうか。

西谷委員

初めて参加させていただいて、まだよくわからないでおりますが、人員削減を割と速いスピードでやってこられて、その弊害がないものなのか。それから、部門別の職員配置状況の中で、教育に対するあれがちょっと低いのではないかなど、このあたりがちょっと疑問になって、何かこのあたりで伺いたいと思っております。よろしくをお願いします。

辻座長

今回、若干委員も少な目ですから、事務局から今の点についていかがでしょうか。

曾禰総務局長

最初の人員の削減でございますけれども、西谷委員からもご指摘のように、1,901人という、12%の職員数を5年間で削減をしてきた弊害が出てないかというお話だろうと思いますけれども、今までの削減の進め方としては、職員は毎年定年退職、あるいは自分の都合でやめる普通退職も含めて、退職者が出て、従来は、そこを完全にまた埋めるというふうな人員配置のやり方をしていましたので、増えもしないけれども減りもしないま

ま高止まりでずっときていた。今回、この人件費の高いところがかなり財政の足を引っ張っている部分もあるということで、この第1次の行革からは、そのところを本当に必要なかどうか、あるいは民間でできないかどうか、そういうことを見極めながら削減をしてきたということをございまして、今までのこの5年間、1,901人の削減に伴う弊害は、直接はないのかなと思っていますけれども、やはり少なくなって、市民ニーズがますます多様化して高まってきていますので、より効率的に市民の皆さんのニーズに応えていかなきゃいけない。そういう意味ではより効率的に仕事ができる体制づくりとか、職員の意識改革もあわせて必要だろうということもございまして、職員は減らすだけではなくて、その業務の見直しと、もう一つは、そのベースにある人事給与制度のところ、今まではどちらかというと役所の体質ですので、年功序列型でみんな一緒ということだったんですけども、やはり人事の評価制度もきちっと入れて、一生懸命課題を持って目標を設定して働く職員については、メリハリをつけたような形ができるようにということと、あと、職場ごとに目標管理の仕組みを導入しましたので、自分たちの仕事はどういう位置づけにあって、どういう課題に対応して仕事をしていけば、川崎再生フロンティアプランの推進につながるのかという、無駄な仕事をなくすという努力もしておりますので、そういう中で今進められてきているのかなというふうに思っております。

教育部門の話でちょっとわかったら。

木村行財政改革室長

ちょっと教育の職員数が比較的low目であるというのは、今直ちに原因を把握できておりませんけれども、ここで言うておりますのは、義務教育の関係は除かれますので、教育委員会の事務局と、それから市立の高等学校・幼稚園等の職員数になりますので、市立の学校数がやや他都市と比べて少ないのかもしれないという予測でございまして。事務局体制は、そんなに大きく変化はないのかなと思っております。

阿部市長

これは幼稚園は全部私立幼稚園で、公立幼稚園を減らしましたし、最終的にはゼロになるということですね。とにかく高等学校の数も、県立がたくさんあって、市立の高等学校も他と比べてそんなに多い方ではないし、それから、人口が増えている状態なので、学校の規模が大きいんで、それだけ人口に対する学校の事務職員等の数が少なくて済んでいる

ということだと思います。ですから支障は別にございません。給食関係とか、まだ多いぐらいです。

小島委員

去る10月22日に幸区でタウンミーティングがございまして、市長さんから新・実行計画素案と新・行財政改革プラン素案等についてご説明をいただきまして、大変参考になりました。今日特に、私から意見という意見はないのでございしますが。以上でございます。

大枝委員

大枝です。初めて今回から参加させていただきます。

まず議長にご提案ですが、私今回初めてこの委員会に参加させていただきます。今、職員とか事務局の皆さんの方のご紹介をいただいたんですが、委員の皆様が、いただきました役職以上にちょっと私が理解できないので、皆様から自己紹介なりを後ほどでもいただけるとありがたいと思っております。

あと、今回、説明いただいた行財政改革プランの資料につきましてですが、先ほど西谷委員からも、職員が減ることについての弊害というご質問があつて回答もお聞きしましたが、定年退職の方がお辞めになって、その部分を埋めていくということでお話がございまして、定年退職の方がお辞めになった分は純粹に、例えば少し減ったとしても、結局採用が少し絞られるという形で全体の数が減っているということであると、年代的に偏りが出て、例えばこれから10年後に、ちょうど中堅の社員が足らなくなるみたいなことが、企業でもそういうことがあつて、団塊の社員の方がお辞めになると技術を引き継げないみたいなことで、とても問題になっているところがあると聞いておりますので、その辺の、単純にお辞めになって減ることと、採用で、実際現場で動ける職員の方のバランスがきちんとされているのかなということについて、この資料ではちょっと拝見ができませんでしたということ。

それから、2ページ目の、他都市との人口1,000人あたりの部門別職員数というのでもございますが、これは一般行政、民生、衛生等々となっておりますが、多分教育と消防は、その前のページの教育職員が439人で消防が1,399人というのを母数としてパーセントで出している数字かなと思うんですけど、民生と衛生についてはよくわからない。母数がわからないので、全体の職員の中でどのぐらいこの部門の方が多くて、どのぐら

い財政的な影響があるのかちょっと私はよくわからなかったのです。

例えばこの民生が、平均より0.5人ぐらい多いんですけど、民生が0.5減ることよりも、一般行政が0.01人減の方が効果は高いとか、そういうことはこの図からはちょっと読み取れなかったのですけれども、そこら辺がわかった方がよろしいかと思います。

それから西谷委員もおっしゃっていたように、単にここで比率が高いとか少ないとか、平均に合わせればいいのかという議論ではなくて、川崎市として重点プランとかがあるわけですから、重点的な部分にはある程度他都市より多く配置をするとか、そういう判断もおありかと思うので、その辺の部分につきましては、今後おいおい私も理解していきたいなというふうに思いました。

以上です。

曾禰総務局長

定年退職の話ですけど、確かに今おっしゃったように、団塊の世代を初めとして大量にこれからやめていく。民間企業もそうですけれども、技術・技能をどう継承していくのかという話が大変大きな課題になっています。ですから職員の新規の採用分を考えたときにも、その辺の兼ね合いを、いろいろ先を見ながら考えているつもりではありますけれども、やはり弊害が出てきている。それはいわゆる技術職部門だけではなくて、例えば税金を徴収したりする部門だとか、保険とか年金とか生活保護なんかも、かなり専門的な分野の職員がいないとそれが伝わらないとか、あるいはこの資料でも出ていますけれども、大規模事業とか、いろいろ投資が抑制されていると、これから何かつくろうとすると、もう何年間もそれを経験した職員がいなくなっちゃっているとか、そういった問題も含めて、そのバランスを考えながら、やはり中堅・若手の職員をどういうふうに育てていくのかという人材の育成みたいなのが非常に重要な課題だと思います。それは市役所全体でも考えなければいけないわけですけども、それぞれの個別の課題がある各局とか区ごとに人材の育成の計画を立てて、きちっと育てていくということも必要だと思っていますし、これから、いわゆる専門職種なんかについて、どういった育て方をするのか、職員個人個人のいろいろな生き方もありますし、その中で、何でも満遍なくやりたいという職員と、専門分野できちっとやりたいという職員みたいなものもありますので、そういう複線型の人事みたいなものも考えながら進めていきたいなと、今考えています。

それから、他都市との比較のところ、資料については、これでわかりにくいところは

また補充して次回お示ししたいと思えますけれども、民生、衛生部門、この分け方は総務省なんかで決めている分類で分けているんですけれども、民生部門が突出しているのは、保育士、保母さんの数が非常に多いと。これは川崎の場合の特徴でございますけれども、保育園を直営で公務員が担っているのが81園、民間の数が二十数園というバランスになっている、ここが1つと。衛生部門では、ごみの清掃作業員の数がここにカウントされていると。ここがやはり川崎が直営だということで多いと。人口規模なんかで福岡市さんとよく比較されて、福岡市さんは総職員数は1万1,000人ぐらいなんです。川崎は1万4,000人で、3,000人違うんですけれども、いわゆる我々のような一般行政部門、区役所なんかを含めたところでは、むしろ川崎の方が少ない。保育園の数が、向こうは全部基本的に民間なんで、保育士の数とか清掃作業員の数が福岡さんに比べると、川崎はそれぞれ1,000人ずつぐらい多い、こういうふうな状況が一番大きな要因かなと。また資料については工夫させていただきたいと思えます。

それから、もちろん他都市との比較で、全部平均にすればいいということではもちろんないと思っております、特に川崎で今力を入れているのは、一番身近な区役所で課題解決ができると。これはまちづくりもそうですし、地域の防災もそうだし、子育て支援もそうですけれども、そういったところにはきちっと職員を新たに配置しながら、メリハリをつけることが必要だと。ただ、保育とか清掃については民間でできる部門ですので、職員の退職の動向を見ながら、なるべく民間に出していくことによって進めていきたいという形でやっているということで、その辺については、やはり市の政策目標に沿ったメリハリをつけた職員の配置をして、減らすところは減らし、つけるところはつけるというやり方でやっているところでございます。

木村行財政改革室長

ちょっと数字的なボリューム感の話だろうと思うのですが、ここで言っている部門は、国に定員管理調査を毎年報告してございますが、そこで定められている部門をもとにしておりまして、一般行政と、教育、消防、公営企業というような大きな部門分けがございませう。ちなみに教育は、実数的には1,550人程度が全体数でございませう。それから消防は1,400人程度が母数でございませう。一般行政が8,000人ほどございませうけれども、そのうちの民生が2,500人程度、衛生が2,200人程度というのが実数のボリューム感でございませう。

以上でございます。

辻座長

今、大枝委員から提起がありました点は、この委員会での主要テーマの一つですので、皆さん今後、会を重ねるたびに議論を深めていくことになるのではないかと思います。

今回は資料として出されていませんけれども、もともと川崎市の場合は団塊の世代の職員層のときに、指定都市昇格の時期とダブっていますので、他の都市にも増して、ここの職員層が非常に分厚いんですね。ですから採用を絞った方が、大体普通になるという経緯があります。

もう一つ、最近首都圏は特に経済状況がよくなってきていますので、採用が非常に厳しくなっていて、もちろん探ろうと思ったら採れるんですけど、前に比べると優秀な人が採りづらくなってきているという話もありますので、トータルに考えると、やや抑制調に採用した方が多分効果的じゃないかという感じはしています。

それでは、石上委員^{いわがみ}いかがでしょうか。

石上委員^{いわがみ}

行財政改革は非常に成果が上がっているなという印象を持ちました。私の多分古い川崎市のイメージだと思うんですけども、非常に豊富な税収に支えられて、積極的な行財政運営が可能で、いわゆる一般会計の外の部分、古い話なんだろうが、土地公社の塩漬けの問題ですとか、一般会計の外の部分に少々問題を抱えているというようなことを印象として持っていたんですが、例えばこちらの先ほどの川崎市の財政についてというところの歳出の項目でも、多額の基準外の繰出金という項目がありました。この行財政改革の取組が、川崎市の全体の財政でどのように成果が上がっているのか。例えば、いわゆる実質公債比率なんていうのが最近は示されているようになってきていると思うんですけども、一般会計、外の会計の部分も含めてトータルの状況がどのようにになっているのか、成果が上がっているのかどうか、あるいは何か課題があるのか、もしその辺のお話を聞かせていただければありがたいと思います。

唐仁原財政課主幹

まず、従来の繰出しのお話ですけども、例えば、一番大きなものというのが国民健康

保険会計への繰出し、その中において、あとは下水道事業への繰出しとか、これは政策的に下水道料金を、資本費の部分を下水道料金に転嫁していない部分もございまして、そういった部分もあって、下水道への繰出し等がございます。

それから、実質公債比率のお話がありましたけれども、平成18年度が17.9%で協議団体でございました。平成19年度が21.1%ということで、今年度は許可団体になっております。実質公債比率が今回、若干高めに出ております要因といたしますのは、実は平成11年度からですけれども、減債基金、将来償還のための基金への積み立てをルールでやらなければいけないというところが、財政状況が厳しいということで、積み立てを一部止めていた。そういった影響で、それが大きく悪化の要因となっております、今委員が言われたような、例えば外の会計といたしますのは、他の会計によって影響がといたしますか、数値が悪くなっているというところではなくて、要因は、積み立てが足りないというところで悪化したということでございます。

以上でございます。

三浦総合企画局長

先ほど土地の問題のお話ございましたので、お手元に、新・行財政改革プラン素案という冊子がございます。この26ページに、総合的な土地対策推進という項を設けておまして、その中で、石上委員がお話になった土地の問題について、これは新しいプランの中での方向ということでございますけれども、26ページの上から文章の4行目、平成12年の当初、土地につきましては土地開発公社が民間の資金を借りて土地を購入している。それから、公共用地先行取得等特別会計という表が下にございますけれども、そういったような特別会計で取得する制度、それから土地開発基金という形の取得制度、この3つがございまして、その3つの合計が、先ほど申し上げた上から4行目でいくと、平成12年度に2,153億円ほどあったわけですが、これをそれぞれ土地対策ということで第1次、第2次という形で、この間の行財政改革の取組の中で推進をした結果、下に表がございまして、18年度末に2,153億円が915億円と、ほぼ半分以下になっていることと、それから、第3次の公社の健全化計画ということで、これをさらに558億円という、また半分を目指すような形で今取組を進めてございます。

辻座長

大分対策が進んできたということですね。まだ課題は残っておりますけど。

それでは、これで初めての委員の方には一通りご意見をいただきましたので、続きまして、佐藤委員いかがでしょうか。

佐藤委員

佐藤でございます。私は商工会議所の会頭のとときに、第1次のこの行革に参加をさせていただいたわけですが、いろいろ今までの成果を拝見しますと、財政的な効果にしても、あるいは職員の削減にしても、その他いろいろ制度、組織、多方面にわたって非常に急速に改革が進捗しているというのは、すばらしいことではないかなと。確かに、その後の委員会、あるいは市長を初め行政の皆さんのご努力が大変なものだったろうと、こんなふうにも思ったわけでありませう。

それで、この新・行財政改革プランの素案を読ませていただきましたけれども、これも非常にポイントをよく押さえて、よくできた素案ではないかなと、こういうふうに思われるわけですが、いろいろ読んでいきますと、少し私なりに感じることもあります。特に今日の説明にもございましたけれども、例えばこの素案の概要を読んでまいりますと、まず民生部門、いわゆる民間活用を積極的に図ることが大きくテーマとして取り上げられている。恐らく改革案も、ありとあらゆるところで進めなければいけないというのは当然なんですけれども、中でも、この民間部門をいかに、さらに加速度をつけて進めるかということが、恐らく一番ポイントになるんじゃないかなという気がするわけです。それは、人の問題についてもそうですし、それからいろいろ新しい組織とか考え方とか、こういったものを含めて、この民間の活力を何とかして使うということが、これをいかに今後進めるかが、決め手の一つになるんじゃないかなという気がするわけです。その中でも、特にいわゆる現業部門ですね。先ほど来、職員の部門別の人員配置の説明がございました。例えばこの衛生の部門でも、ごみの問題とかいろいろ出ておりますけれども、こういう現業部門を何とかして、いろいろ制約の壁を乗り越えてやらなければいけないということをもっと強く推し進めるべきではないかと。

特に一例として挙げれば、例えば市営バスの問題。これは地方自治法の問題であるとか、あるいは地方公務員の年金の問題であるとか、いろいろ制約が大きいと。確かにそうだろうと思うんですけれども、しかし、そういう制約があるから、そこで手をこまねいていたら、やはりその山は乗り越えられないはずですよ。何らかの工夫がそこにあってしかるべき

なんじゃないかと。恐らく全国の市営バス、あるいは町営バスのたぐいが、全部そういう制約に基づいて先へ進まないということであれば、全国の地方自治体が全部夕張並みになっておかしくなってしまうということでもありますので、ここら辺を、もっと角度を変えて、手法を変えて、切り込むべきじゃないかなと。ここら辺をもう少し、この中に取り入れていくべきだと。確かに表現的にはそういうふうになっておりますけれども、いろいろやり方があるのではなかろうかなというふうに思うわけでありませう。

それからもう一つは、この中にもいろいろ説明がございましたけれども、効率的な行政基盤を確立するというの中では、職員のいわゆる人材育成、あるいは意識改革が非常に強くうたわれて、まさにそのとおりだろうと思うわけですね。しかし、先日タウンミーティングのときに、職員の二、三の方に意見を聞いてみたんですが、タウンミーティングでは、確かにいろいろ市民の声が反映される、吸い上げる手段が講じられている。それから質問書を配って、それをまた回収して、そして市長自ら答えておられる。しかし、じゃあ職員についてはどうなんだろうかと。その二、三職員の皆さんにヒアリングをしたところ、「いやあ、行革室が仕事でやっていますよ」、「あとは、提案する方法もあるけれども」、「そうですか」と。「じゃあ提案は非常に活発に出ていますか」。「うーん、そうでもないと思いますけど」と、やはり職員の皆さんが本当にやる気にならないと、特にこの行財政改革という中で、この中にも書いてありますよね、「本市すべての施策や制度の必要性や実施主体について、すべてについてこれを検証する」と。そうすると、一番よく知っているのは、それぞれ担当している職員のはずなんですよ。その職員自身が本当にやる気になって、その気になって、自ら意見をどんどん提案すると。市長に物申す、上司に物申すというような形がもっと積極的に行われないと、形は進んでも、本質的に、職員全体がその気になった実質的な改革が進まないくらいがあるのではないかと。そこら辺をもう少し、この中で取り上げていくべきではないだろうかというふうに思うわけですね。

それで、もう一つこれに関連しているんですが、私も先日、幸区のタウンミーティングを聞かせていただいて、あれだけ多くの皆さんが会場いっぱいになるくらい集まって、意見を出されて、市長も遅くまであれに一件、一件答えておられた。確かに素晴らしいことだと思うんですが、その市民の皆さんの意見、あれだけ多くの皆さんが出て、400人近かったと思います。そして、40件ぐらいの意見が出た。約10%ですよ。その意見をずっと聞いていきますと、発表されたのは十数件だったんですが、ほとんど全部が、実は行政改革に対する注文なり意見なり、批判なりということでは残念ながらなかった。ほと

んどが、市民がこれしてくれと、あれやってくれという要求に過ぎなかった。ということは、やはり市民の関心が市民の権利を主張することだけにいっちゃって、どうしたら行政を含めて自分たちの住んでいるところがよくなるのかなというところまで理解を、あるいは理解をしているのかもしれないですけども、主張になってあらわれてきていない。すべてのタウンミーティングを聞いたわけではないので、違うところもあるのかもしれませんが、もう少し市民に対する行革のアピールの仕方というのを、あるいは説明の仕方、資料の作成の仕方、配り方、これをもうちょっと変えるべきじゃないかと。もっと市民に行革の重要性を、例えば自分たちがいろいろ意見を言って、あれもやってくれ、これもやってくれと、しかし財政的にはもう破綻しているよと。だから、今、行革によって、これだけの目標を上回る成果があったと。これがこういう形で還元されるよと、こういうものをもっとああいう場で強調して、市民に理解をしてもらおう。それから、例えば職員の削減にしても、いや、これだけいろいろ行革をやっても職員はまだまだ多いよと。ほかの市に比べたら、部門によってはトップだよと。じゃあ、これは将来どういうふうに持って行って、トップレベルまで何年間のターゲットがあるのか、あるいは平均値ぐらいまで削減していけるのかというようなことを、もっと市民に理解をしてもらおう。そして、市民のいろいろな提案がそういった形で生きて、行革に対する意見がさらに活発に出てくるといいう形の方が、私は本当の意味での職員も市民も含めた行革になるのではないかと。そういったところでは、まだまだここら辺の説明の仕方は、この素案そのものはよくまとまっていると思いますけれども、そういった面でもう少し、要素を付加していただいた方がよろしいのではないかと、こんなことを痛切に感じたわけです。

辻座長

ただいま佐藤委員から、大きく言うと3つだと思うんです。1つは、全体として民活が重要だということで、特にバス事業に言及されましたが、バス事業その他の今後の民活のあり方について。それから人材育成、職員の意識改革、職員提案等の活用状況について。それからタウンミーティングのあり方を通じた、一つの感想として、行革のアピールの仕方や市民と一緒に行革をどうやって進めていくかという3点でありまして、この3点につきまして、ストレートに答えられない問題もあるかもしれませんが、まず事務局の方でいかがでしょうか。

曾禰総務局長

それでは、まずは最初の現業部門の話でございまして、お配りした資料でも、約3,000人近くが技能業務職員という分類にしている、いわゆる現業職ということでございますが、この部分については、第1次、第2次の行革を通じて、民間でできる部分、例えば学校の給食の作業員ですとか、学校の用務員さんとか、保育園の調理とか用務をしている人たち、今までは全部公務員がやっていた部分を、退職後は民間に切りかえたりしている。それから、今までなかなかそこまでやっていなかった部分、例えば保育所についても、ここに来てようやく環境も整ってきましたので、新しく建替えたりするところについては、もう民間でやるという形で切りかえてやっておりまして、今度のプランの素案では、年間5か所ずつ民営化をしていきたいと考えております。保育園は、標準的な100人規模でも、認可保育所、民間でやる場合と市が直営でやる場合と、市がやると5,000万ぐらい余計にコストがかかるということですので、そういった部分をほかの少子化対策等に振り向けていけるという部分もございまして、サービスも向上する部分があるので、それは積極的に切りかえていきたいと。

あるいはごみ部分についても、ごみの収集日を変えて、ミックスペーパーだとか、いろいろな形で切りかえてきていまして、ラベルを張って出していただいている粗大ごみは、来年度から民間でやっていくという形に切りかえていく。そういうものは、今までは全部直営でやっていた訳ですけども、ちょっと踏み込んだ形で努力をしております。

それからバスについても、確かにそういった課題がありましたので、今川崎市内に4つバスの営業所があります。車庫があってそこから運転手が出てくるんですけど、中原区に上平間という営業所がございまして、そこについてはすべてバスの運行を民間に任せるということで、そこから市の運転手は全部引き上げて改革を2年間かけてやる。今年が1年目で、半分の車両は民間の人が市バスを運転している。来年は全部なくなる。これは国の一定の基準があるみたいでして、全部の営業所のうち何割以上までならいいという基準もありますので、上平間に続いて、次にどこの営業所を民間に委ねるかということも検討しているということと、あと総務省の調査の中でも、バス運転手の給与が民間と比べると大分高いんじゃないかと発表されたこともありまして、職員の給与については、我々一般職もそうですけれども、平均4.8%給料表を下げる改革をいたしましたけれども、交通等の現業職については、さらにプラス5%下げるという改革を今年度からやっています。これはまだ他の指定都市でもなかなかやっていない部分でございまして、それに加えて、交

通局ではいろいろな諸手当をさらに下げたり、休みの日数を減らさせるという努力をしながらやっています。やはり、すべて市で抱えるのは難しい状況ですので、そういう努力をしているということでございます。

それから、佐藤委員から職員に聞いていただいて、そういう反応の職員もいるということとは、私ども人事担当としては大変残念だなと思っております、これについてはやはり、当然職員である以上、いろいろなレベルで、先ほども申し上げている行財政改革推進本部は市長をトップにして全局区長が入っていて、さらにその下に、局ごとに本部を設けて、中身をきちっと徹底をし、さらにそれを理解した上で改革提案を出してほしいということで一生懸命やっているわけなので、そういう中で、まだまだそこが不十分な部分については、さまざまやっていきたいと思っておりますけれど、特に人事評価制度というのを導入してまして、これは目標を定めて、それに向けて組織なり職員がどう努力をし課題を解決していくか、こういう中で、上司との話し合いで、目標というのは実行計画なり行革をどう達成するかという話ですから、どういう役割を担えばいいのかということ、なるべくいろいろな機会をとらえてやってもらうことにしているのですけれども、不十分なところもありますので、途中で中間フォローとか、指導する段階もつくっていますので、そういったことを通じながらやったり、あるいは職員のいろいろな研修で、新たに課長補佐になるとか、課長になるとか、新任の時であるとか、そういった機会、さまざまな研修の中でプランについての説明はしていますし、パソコンのイントラネットの中では、職員に意欲があれば見られるようにもなっていますので、さらにやる気を引き出すようにしていきたいなと思います。まだ努力が足りないところは、我々としてもさらに一生懸命やりたいと思います。

それから、タウンミーティングを通じての行革のアピールの話や、前々からこの行財政改革委員会の中でも、ある意味ちょっと専門的な部分があって、そういう方にはよく理解していただけるのだけど、一般の市民の方がどこまで理解していただけるかということで、この市長の絵が頭にあるパンフレットも一生懸命工夫してつくって見たのですけれども、こういったさまざま工夫をしながら、よりわかりやすいアピールの仕方に努めていきたいと思っております。これはまた委員の皆様、あるいは市民部会の方々のご意見も伺いながら努力をしたいと思っております。

佐藤委員

職員の意識改革、たしか私、第1次のこの行革のときに、目標管理をやはり導入して、一つの有効な手段としてやらなきゃいけないよ、そのときには職員一人一人よりも、目標を与える、あるいは目標を評価する、そういう立場にある上司の意識改革がさらに大切だよということを何回も申し上げた記憶があるんですけども、やはりそこら辺が徹底しないと、本当の意味で職員全体のやる気改革にはつながらない、意識改革にはつながらないと思うんです。

ですから、私が聞いた職員がたまたまなんでしょうけれども、改善提案が本当にいっぱいどんどん上がってきているという状態ではないということをはっきり言っているわけですね。ですから、皆さん方が考えておられる以上に、職員の皆さん方はそれぞれ意識が進んでいるかと言うと、私は必ずしもそうじゃないんじゃないかと。現に、提案が今あふれるほど出ているかということに全然お答えもないようですから、きっとそういう状態ではないんだろうと思うんですけども、少なくともお金がないから、例えば、かつての民間で、特にトヨタ自動車なんていうのは、今でこそ日本一の企業になりましたけれども、あの当時、とにかく金がない中で自動車をつくり始めたときに、金がないけれども知恵を出すということを職員が物すごい意識改革をして、徹底的な提案によってあれを築き上げてきたんですよ。そういったところを考えると、民間も今それをまねていろいろなことを一生懸命やっているということですから、そこら辺でまだまだ工夫の余地があるんではなかろうかと。

それから、話は違いますけれども、タウンミーティングのときにいろいろ工夫をされて、いろいろパンフレットをつくっておられることもよくわかりますけれども、私が聞いた幸区のタウンミーティングだけではなくて、ほかのところでは実際に行財政改革に対するいろいろな意見なり、要望なりが市民の中からいっぱい出ているのでしょうか。

曾禰総務局長

それでは、まず職員の話ですけども、その評価、目標管理をするときに、評価する側というか目標を設定する側、管理職なり上司のスキルアップが必要で、そこがしっかりしていなきゃだめだというのは、それは大変大きな課題なので、我々も毎年、新たに課長になった職員には一生懸命やっているところです。そこがまずしっかりしないとだめだというのは市長からもいつも指摘をされ、言われているところでありまして、まだばらつきのある職場があると思いますけれども、例えば若い職員と話をしたり、採用の面接やなんか

で話をしたりすると、非常に意欲を持って公務員になって、川崎のために働こうという職員が入ってきていますから、それをどう生かせるかということが非常に重要ですし、それは管理職の一番の役割だと、我々人事サイドでは思っていますけれども、これをきちっと伝えられるような努力はさらにしたいなと思います。

それからタウンミーティングは、またほかの人の印象もあるかと思えますけれども、他の区も、率でいけば、佐藤委員おっしゃったような幸区に似たようなご意見なりご質問の方が多かったのかなという印象です。

それから職員からの提案については、本当に意欲がある職員がそろって、その課なりで議論をして、それが局としての意見にまとまって、このプランをつくるにあたって、これは実行計画も同じですけれども、春からスプリングレビュー、サマーレビューという形で積み上げて提案をしてもらったものをベースにたたいていますので、基本的にそういったところに反映されるべきものだし、そこにはさまざまな意見は出ているというふうには思っております。

辻座長

今の点も、今後の委員会の中で何度か議論されていく基本的なテーマだと思います。

目標管理についても、今、事務局からも説明がありました。日本の自治体の中で、目標管理型を一番導入していて歴史があるのは、やっぱりトヨタ自動車を抱えている豊田市と。その豊田市の目標管理のシステムをつくるにあたって、現阿部市長さんもお尽力いただいたということなので、それも含めて、恐らく政令指定都市以上の団体の中で、川崎市が最も目標管理型の勤務評定を進めていて、全職員にも入れていて、段階的に勤務条件にも反映させているというので、これは事実だと思うんです。しかし、今、総務局長からも話がありましたが、まだまだ浸透していないというのは事実の側面もありますので、これについて着実に努力していくしかないと思っています。

それから、行革に関してのアピールに関して、この委員会でも久しく課題になっていて、毎回資料つくってもらうときに、一生懸命努力するんですけど、なかなかかばかしい、皆さんから合格の点数はいただけていないという状況があります。そうした中で、今回は工夫をしまして、先ほど委員会の説明のときにありましたが、市民部会というのをつくりまして、じかに市民の皆さんから、委員会としてもご意見をお伺いすると同時に、こちらの仕方として、どうやったらアピールして理解していただけるかというの、新たな工夫

としてやっていくということになっているということだと思います。

それでは、最後になりましたが^{いしがみ}石上委員いかがでしょう。

^{いしがみ}石上委員

石上でございます。前回の行革委員会の途中から、委員の交代で委員をさせていただいております。今まで各委員の皆さんからいろいろご意見がありましたので、私の方からダブるところが多いのですが、2点について、ちょっと話をさせていただければと思います。

ここまで改革を進めていただいて、かなり川崎の中はよくなってきているのかなということで、本当にうれしく思っているところではありますが、引き続き見直すところは見直すということでもありますので、ぜひ今後ともよろしくお願ひしたいというふうに思います。

そんな中で、新たにこの3年間で1,000人の職員の方をとるところがありました。先ほどからお話を聞きますと、定年退職をされる方の一部のところだけを補充して、そこをしっかりとメリハリをつけた形で、最終的には1,000人ぐらいかなというお話だというふうに思います。先ほど佐藤委員さんからもお話がありましたが、やはり人数が減ってくると、その分ちょっと負担が増えてきたり、そういったところも出てくると思います。そういった面では、先ほども話が出てきていますけれども、適切な評価をぜひしっかりやっていただきたいということでもあります。そこは前回からもそういうお話が出ていましたので、対応いただけるというふうに思いますけれども、ぜひ引き続き検討いただければというふうに思います。

民間の場合は、効率を上げて業績が上がれば、業績連動の一時金というか、賞与制度をとったりしていますので、必然的に実入りが多くなっていくところもありますが、なかなか公務員の皆さんはそうもいかないのかなというふうに思います。そういった面では、しっかりした評価と、さらにそれぞれ職員さんがおられる職場で、自分がやっていることはすごく役に立っていることなんだという、モチベーションアップにつながるやりがいというか、そういったのがしっかり湧き出すような職場づくり、そういった観点からもぜひ取組をしていただければというふうに思いました。

もう一点は、民間部門の活用が先ほどから出ていましたけれども、適切な役割分担という言葉が結構見えてくるというふうに思います。いろいろなルールを決められて、いろいろな判断基準で、民間への展開を進められるというふうに思うんですけれども、民間と言うと、ちょっと目を離しちゃうと利益を追いかける余り、サービスが手薄くなったりとい

うところもあるように思いますので、ぜひその辺は行政からの監視等も含めたいまいバランスを、ぜひこの改革の中に盛り込んだ形で進めていただければと思いますので、よろしくお願ひしたいと申します。

以上です。

曾禰総務局長

それでは、適切な評価のことについては、先ほど来もお話し申し上げましたけれど、人事評価制度については、より中身がきちつとなるような努力は継続をしていきたいと思ひます。特に職員数がだんだん少なくなつてきている中で、ハードな仕事を抱えているということ、一生懸命やっている職員と、そうじゃない職員をちゃんと見極めて評価をしてあげないとやる気も出てこないと思ひますし、何をやればいいかわからない職員にきちつと目標を設定して努力をさせるということが、管理職の重要な役割だと思ひますので、その辺についてはこれからも努力をしたいと思ひます。

それから民間活用については、この資料にも少し入れておりますように、今おっしゃつたように、監視・指導・助言が必要だろうと。ただ、安かろう悪かろうというところではだめなので、きちつとしたところを選定してやらせるということと、やっている事業について指導・助言・監視をきちつとできるシステムをつくることが大前提だと思ひますので、そういう形で今後も進めていきたいということと取り組んでいるところでございます。

辻座長

一通り皆さんからご意見をいただきました。行政体制の問題や財政問題も含めて、古典的な点も含めて、ある程度広くご意見をいただけたと思ひっております。

ここで私は改めて総括したり補強したりしないんですが、一つだけ、私ちょっと最近の動向の中に気になっていることがありまして、それは東京都問題も含めて、いわゆる県の法人税見直しの話が出ていまして、これが実際に行われるかどうか。あれを見直しされると、必ず法人市民税にも影響を与えると思うんですよ。これは現時点でどこまでわかるかどうか、仮に今財務省が言っているように、法人二税が改革された場合に、川崎市分の法人市民税にどの程度影響を与えるかというのが、もしわかりましたらご教授いただきたいんですが。

秀嶋財政局長

今、法人二税をめぐる動きというのはいろいろございまして、いわゆる法人二税の中だけでやろうとする意見、もう一つは消費税、国、地方の配分と連動させるという、この考え方がもう一つございます。これは言ってみれば財務省と総務省の中の動きでございまして、前者は財務省が主張している、つまり省の中だけでやっているという状況でございます。

本市への影響を考えていく上で、いわゆる税目交換でいった場合、若干の減収という試算もございしますが、余り大きな影響というものはございません。ところが今、財務省が試算しております、例えば事業所数と従業員数のシェアで配分する、それはもう赤字法人、黒字法人を全く抜きにして単純にそういうものでやるとか、そういう人口のシェアで割るということであれば、それは相当の減収になるところでございます。赤字法人とか、そういうこともトータルでやると、いろいろな試算のやり方があるんですけども、マイナスで60億円の減収と、そういうこともございます。

これは1つ要因がございまして。やはり川崎は、法人市民税を納めていただく法人の規模が、一社あたりの規模が大きいものですから、大企業がかなりどかんと払っているという傾向もございまして、単純に法人数ですとか、そういうものが例えばカウントの中でシェア配分の中に入ってきちゃったりすると、一気に減収になるということもあるのですが、ただ、単純にそれでやりますと、市によっては、例えば大阪市ですと数百億規模の減収になったりということもございまして、なかなか単純な話ではないということもございまして。また、さらに財務省もいろいろと、どこまで敵を増やすかということもございまして、例えばそれはもう都道府県のレベルで納めておいて、いわゆる市町村に関して言えば、そういうような調整はちょっと控えておこうかというような議論もございまして、ですから、今そここのところいろいろな議論が噴出している。その関連の中で、例えば最近では、消費税本体の税率を石原都知事が2%上げようかとか、といったような話を言ったりですとか、そういうような議論も出てきてございまして、まだ今は非常に議論が混沌としているような状況でございます。

私からのご説明は以上です。

辻座長

ありがとうございました。

それでは、一通りご発言いただきましたので、ここで市長さんから総括的なコメントをいただければと思います。

阿部市長

いろいろなご意見をいただきましてありがとうございました。

出てきたご意見の中で、ちょっと気がついたことだけお話しさせていただきますと、最初に、特別会計、企業会計の基準外繰出し、これはどっちかと言うと第2次の行革プランで実行してきた分野でございまして、交通事業の改革も、むしろ第2次のところで重点的に取り組んできた事業です。交通事業ですと、例の敬老パスということで、実際のお年寄りの乗車と必ずしも連動しない形で交通事業に繰出しをして、それで高齢者の乗車事業を支援しているというようなものがありました。こういうものについても改革を進めてきて、交通事業はその抜けた分を自前で稼がないといけないという、そういう厳しい状況になっております。

交通は、横浜で完全に民営化ということで、全部民間に引き受けてくれるところがないかということで探したんだけど、やっぱりないわけですね。丸ごとというのは無理なんですね。現にいる職員をどう扱うかという問題とか、経費についてもいろいろありまして、結局は部分的に民間委託をすとか、路線だけを委託すとか、そういう形で、経営そのものは市で抱えたまま改革を進めるというやり方が一番現実的だという形になっておまして、それを積極的に進めてきておまして、ニューステージプランということでやっている。その中で、民間委託と、それから職員の給与引き下げですね。これが先ほど説明しました、現状一般に4.8%、それにプラス5%で9.8%の給与引き下げをやっているというような改革でございまして。

それから病院事業については、公営企業法を全部適用するように切りかえて、平成17年から、病院事業改革の第一人者と言われる埼玉県病院事業管理者だった武氏をスカウトしてきておまして、初年度で、前年10億円ぐらい赤字だったのを、一挙に17年度で7億円の黒字を出しました。18年度も黒字に転換している状態ですので、基準外で補助的に繰出す必要はなくなっているということでございます。

下水道については、資本費については公費負担になるんですけども、汚水分、本来料金でいただかないといけない部分について、私が市長に就任したときに、60%か65%ぐらいしか参入していなくて、三十何%分を税金で穴埋めしていたんですね。大変厳しい選

扱でしたけれども、今82～83%ぐらいまで引き上げて、料金引き上げを行いまして、そして年間二十何億円か穴埋めしております。これは市民負担がそれだけ増えたということでございます。それでもまだ十何%分です。本来、料金でいただかないといけない分がまだ足りてない。その分は、一般の財源で穴埋めしているという状態でございます。そういうことで公営企業、あるいは特別会計については根本的なところから練り直しをしてきまして、大分改善されたと思っております。

土地公社については、公的な用途がないものについては売却をしまして、売却損も出ているわけです。用途があるものについては一般会計で買い取って、そして事業化する、あるいはリースに出すというやり方をしております。一番大きいのはマイコンシティだったと思うんですけども、一般会計で買い取って、ですから一般会計の負担が一遍にそのときは出ているわけです。そして企業にリース方式で貸すというやり方をした途端に、1年ぐらいで全部借り手がついて、お隣の小田急さんが持っていたところも買い手がついて、マイコンシティは、市で持っている分も民間の分もほとんど満杯状態になって、ここ3年ぐらいの間にそういうぐあいになっております。土地公社分については、あと1か所大きいのが残っているんですけど、これも特別の措置によって市で買い取って、そして民間に貸し出す方式で活用していきたいと思っております。そういうことですので、特別会計、あるいは公営企業会計についても、急激に収支の改善が行われているわけですけども、これからもこれは進めたいと思っております。まだ問題がいくつかあるかと思えます。

それから職員の削減について、職員数が民生部門では保育所が多いと。それから衛生部門では清掃が多いということなんですが、これは職員を減らすときに、定年退職者、高い給料をもらっている定年退職者を卒業させて、そして補充をしないというやり方でやってきているわけなんですが、それに見合う仕事はどうなっているのかということで、1つは、仕事そのものを廃止してしまう。だから新規採用の職員はもう要らないという状態にするものが1つ。それから、民間に委託をする。売却したり、委託したりということで、民間にお任せするという形で職員を減らす。これも民間委託が続く限りは職員が要らなくなるというやり方で減らしておりますので、一般的な仕事が必要なところでは減っていないはずでございます。仕事が民間に移ったという形で公的な業務が要らなくなるというものがあるわけです。

仕事そのものを廃止した分といたしましては、事業者のごみは自己処理責任があるわけで、事業者のごみ処理を市でやらない。これは特に商店街を中心にして、事業者の方々の

負担増にはなったわけでございますけれども、これで何十人、あるいは100人ぐらい清掃の職員が要らなくなる。それから、今年の4月から、普通ごみの収集を週3日から2日に減らしました。これも1日分減ったわけですから、金額で6億円ぐらい減っているのです。職員の数と、それからゴミ収集車がいらなくなるということです。年間6億円ぐらい減っている。これも市民サービスが週4日から3日に日数が変わっただけで、そんなにサービス低下にはなっていないとは思うのですけれども、そういう仕事を減らしたということです。

保育所については、指定管理者という形で、公営を民間にお願いするという形で、保育士が減った分補充していないというやり方で、先ほど説明がありましたように、年間5園ぐらいのペースで移していこうということです。100人規模の保育所で、金額的に言うと子供1人あたり民間の保育所は月10万円、公営は15万円かかっているわけです。その差額は税金で穴埋めしているわけです。つまり認可保育所の保育料は、条例で全部一律に決まっていますので、民間も公営も保護者からいただいているお金は同じでございまして、支出が多い分を税金で埋めているという形で、民営の場合は100人規模のところでは年間1億5,000万ぐらいの経費、公営が2億円ぐらいになっています。ですから1園民営化すると5,000万円。ですから3園民営化すると1園新しいのができると、こういう計算になるわけで、民間が育ってきていますので、どんどん移しながら、職員の数を減らしたいと思っています。

清掃も粗大ごみの委託等々、民間でできるものは民間に委託する。行政は、これから分別、ミックスペーパーの分別だとか、その他プラスチックの収集、そういった再資源化の方に重点的に職員を配置して移していきたいと思っております。それから生ごみリサイクルについても重点的に取り組んでいきたいと思っています。

今、政令市の中で生ごみリサイクルを本格的に取り組んでいるところはないんです。川崎市が初めてになると思いますし、ミックスペーパーの分別収集も政令市では初めて、これは全市で初めてかもしれません。このような取組をしているところでございます。

民間委託についてはそういうことですので、ぎりぎりのところまでやっているんですが、退職者不補充という形で移しておりますので、そのスピードに合わせて、これはちりも積もれば山となるということで、5年間で1,900人減らしましたので、この分だけ仕事が減った、あるいは民間に移った分ということになるわけでございます。

それから人材育成で、タウンミーティングでお聞きになったと。要因はあろうかと思う

んですが、行革そのものの全体像については、一般の職員はそんなに関心ないわけです。それは、あくまでも人事だとか財政だとか企画経営とか、管理部門の仕事でやっているわけで、説明もみんなそれでやっていますので、職員たちも、自分が直接担当している仕事については物すごく関心があって、総合計画の中にも、それぞれ担当では積極的な意見を出して、それを組織的に上げてきて、こういう形態になっているわけですから、それぞれの担当の分野についてはかなり積極的にみんな考えてくれていると思うんです。ですから行革そのものについて関心があるかどうかと言われると、それは「はあ……」という形になってくるんじゃないのかなという気がしておりますけれども、なお一層、そういった全体についても積極的に取り組んでもらえるように職員を教育していかないといけないなと思っております。

よく職員の、公務員の悪口を言われる地方自治体では、まず第一に、たらい回しなんです。消極的な権限争いです。自分の仕事をよそに押しつけて自分は知らん顔、これが一番悪いケースです。その次は、与えられた仕事だけはとにかくやると。しかし人の仕事は知らんと。ほかのところに関係があったとしても、もう自分に関係ないから知らんと。どこどこへ行ってくれというような話ですね。それから、もっと積極的になると、そういう市民からの要望が何かあったときに、どことどこ協力してやると問題解決するよということで、問題解決に至るまできちんと対応する。ここまで来ると申し分ないのですけれど、今それをやろうとしているのが区役所改革なんです。これは区民会議とセットで、区役所を地域の問題を解決する拠点に、市民と協働で問題を提起して、力を合わせて改革まで、実行まで進めるということでやっておりますので、区役所の窓口の関係者の間では、かなりそういった地域の問題を提案しながら解決していくという現実的な取組が進んでいるのだらうと思いますが、本庁は縦割りでございますので、本庁の職員が多分そうだったのではないのかという気がいたします。今、区役所の窓口は物すごく積極的によくなってきていますし、今度子ども支援について総合化しますので、また一段と改革が進むだらうと思います。

その元締めというか、全体としての意識改革は、やっぱり目標管理の総合計画、実行計画と連動した人事評価制度ですね。最終的には、年間目標を紙に書いて、そして年度末に評価するという仕組みですから、これが本当の意味で浸透してくると、みんな積極的に自分の担当した仕事について改善意欲が出てくるだらうと思っています。これはもう大分効果が出てきております。試行期間2年で、18年度から本格実施したわけですがけれども、

窓口に行った人から随分職員の意識が変わったというご意見をいただいて、きのうも県議会議員の方々と懇親会をやったんですよ。その中でも、非常に対応がよくなって、すごい変わり方だという評価をいただいていますので、効果が出てきているんじゃないかと思います。加速度的に、恐らく組織的に意識改革が進むのではないかと思います。

それから、タウンミーティングで、改革そのものについてのご意見が少ないということなんです、質問をされる前に、その前に行革についてはこんなに進んでいるという評価をいただいて、そういう発言をしながら身近な問題について質問をするという形、川崎区だけは要望が多かったんですが、ほかのところでは、改革だとか、あるいは音楽のまちづくりみたいな、スポーツのまちづくりとか、積極的に進めていることについて評価するご意見をおっしゃった上で質問というのが随分ありましたから、市民の方はわかっていらっしゃるんだと思います。ただ、トータルな全体像というのはなかなか見えないものですから、そこはもうやむを得ない面はあるのかなと思っているところでございます。やっぱり全体としては、具体的に自分たちと利害関係があることについて、市長としてどう考えているんだと。例えば南武線の連続立体、これは元市議会議員の方が質問されたわけですけども、それは計画上どういうぐあいになっているのか、そういう質問も何件か出ました。計画に関する事で出ましたけれども、どちらかというと具体的な案件が多いですね。それと、そもそもこの改革案に反対の方々が何人かいらっちゃって、その改革案についてけしからんというようなご意見をおっしゃる方が、それを積極的に取り上げて説明していますので、ですから結構そういう形が目立っていたのではないのかなと思います。

私からは以上でございます。よろしく願いいたします。

辻座長

ありがとうございました。

これで一とおり本日の議題を終えましたが、各委員の皆さんからその他、何かありますでしょうか。

実は、大枝委員から自己紹介の宿題をいただいたんですけど、ちょっと今回は間に合いませんでしたので、次回、皆さんが各自発言なされる前に、少し長目に自己アピールをしていただくということで、忘れているかもしれませんので、また事務局で、発言する前に、一度皆さんに促していただければというふうに思います。

あといかがでしょうか。

佐藤委員

ちょっとこだわりの質問で恐縮なんですが、先ほど来申し上げた市バスの問題でございます。今、市長のお話の中にもニューステージプランという形で、これは確か中期計画ですよ。今の市長のお話の中では、丸ごと引き受けてくれるようなところが横浜の中になかったよというような実例もありましたし、部分部分をやっていくというようなご説明だったんですけど、このニューステージプランの中でも、今後こういう形で確定していきますと、これから先、もっとより厳しく民間委託、あるいは民営化というものに切り込むような余地がなくなるような形で確定していっちゃうわけでございますか。

曾禰総務局長

今のニューステージプランは、とりあえず20年度までの中期的な計画でございまして、その中では先ほど来のお話のようなことを進めています。さらにその先、まだ経営環境が厳しい状況のもとですので、改革をどう進めていくのかというのを、今度は内部だけではなくて、外部の方のご意見も伺いながら、次の改革を進めるプランづくりをするという予定にしております。

佐藤委員

やはり、いろいろな要素があるからできないよと言って、そこで一たん中断してしまいますと、それ以上、先にはなかなか進まないんじゃないかと思うんですね。それで、特にこの民間委託、民営化という問題は、私はやっぱり決め手になると。要するに行財政改革の物すごく大きいテコになるはずなので、中途半端な段階でストップさせるのではなくて、いろいろ知恵を出し合って、工夫をして進める。ぎりぎりこじ開けてでも進めるということを考えていかないと、なかなか進み切れないんじゃないかと。また、それをやらないと、この素案の中にも出ておりますように、これから少子高齢化の社会で、いろいろ今後やらなきゃいけない行政措置がいっぱい増えてくるわけですよ。その財源を出すためにも、片方の行革をさらに加速させないといけないんじゃないかという意味で、ぜひこの民営化の問題は、この委員会でもぜひ取り上げていただきたいと、こんなふうに思うわけです。

辻座長

バス事業に限らず、今後の民活のあり方、ルールづくりも含めて、これはこの委員会のまさに主要課題ですので、委員会のたびに、引き続きご意見をいただきたいと思います。

それでは、本日の議題はこれで終了しまして、事務局に議事進行を戻したいと思います。

木下行財政改革室主幹

ありがとうございました。

ここで、事務連絡でございますが、先ほど、今後の開催日程のところでもお話ししましたが、次回の委員会を3月ごろに予定しております。年が明けましたらお知らせいたしますので、よろしくお願いいたします。

それでは、これで、平成19年度第2回行財政改革委員会を終了いたします。

長時間お疲れさまでございました。