

## 平成21年度第1回 行財政改革委員会市民部会 議事録

日 時 平成21年8月26日(水) 午後1時15分 ～ 午後2時50分

場 所 いさご会館4階第4・5会議室

出席者 委員 加藤委員、後藤委員、徳田委員、殿村委員、前田委員、山越委員  
市 側 長谷川総務局長、瀧峠人事部長、野村財政部長、土方都市経営部長、  
大村行財政改革室長、南企画調整課主幹、白鳥財政課主幹、

事務局 原行財政改革室主幹、篠原行財政改革室主幹、地域総合研究所職員

- 議 題
- 1 「新行財政改革プラン」の取組について
  - 2 「職員提案制度」の取組について
  - 3 平成21年度行財政改革委員会市民部会の取組について
  - 4 その他

公開及び非公開の別 公開

傍聴者 なし

議事

### 篠原行財政改革室主幹

それでは、定刻前なのですが、本日出席の予定されている皆様おそろいになりましたので、ただいまから、平成21年度第1回行財政改革委員会市民部会を開催させていただきますと存じます。

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篠原と申します。どうぞよろしくお願いいたします。

会議に先立ちまして、幾つか事務連絡をさせていただきます。

初めに、いつものお願いではございますが、現在川崎市では「ストップ地球温暖化キャンペーン」として、軽装勤務を実施中でございます。そのため、本日もノー上着、ノーネクタイとさせていただきますので、ご了解願いたいと存じます。

次に、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、その点についてもご了解いただきたいと思います。

また、速記業者の方に議事録の作成を委託しておりますので、会場内に同席させていただきますので、あわせてよろしく願います。

次に、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、座席表、委員の皆様の五十音順の名簿。さらに、資料1としまして、新行財政改革プランの取組について。資料2といたしまして、パンフレットなのですが、これまでの行財政改革の取組。資料3としまして、職員の声や意見が市政運営に反映される制度の再構築について（概要）。資料4としまして、平成21年度 行財政改革委員会市民部会の取組について。資料5といたしまして、第2回市民部会事前検討会の開催についてでございます。

資料の不備などがございましたらお申し出いただきたいと思います。よろしいでしょうか。

なお、本日、井上委員、田村委員におかれましては、所用のため、欠席したい旨の連絡が入っております。

それでは、まず初めに、総務局長からごあいさつを申し上げます。

## 長谷川総務局長

こんにちは。総務局長の長谷川でございます。本日はお忙しいところを委員会にご出席いただきまして、ありがとうございます。

既に、5月に事前の検討会を開いていただいて、ご議論をいただいているということをお伺いしておりますけれども、市民部会としては、本日が第1回目でございますので、よろしく願いたいと思います。

皆様方ご案内のとおり、本市の「新行財政改革プラン」、それから「川崎再生フロンティアプラン」の第2期実行計画、20年度からの3か年として、今年がちょうど中間年、2年目に当たっているところでございます。第1次行革プランの中で目標として挙げておりました「減債基金からの新規借入れを行わずに収支均衡を図る」という、こういう目標

を立てたわけでございますけれども、21年度予算において、その目標を達成したところでございます。ただ非常に、この現下、経済状況が非常に厳しい。ますます悪くなるのではないかというような懸念もあるわけでございますけれども、本市の財政状況も、やはり税の収入等を含めて、今後ますます厳しい状態が続くというふうに考えているわけです。

こうした状況の中でも、今後行革を着実に進めていくことが重要であるというふうに考えておりますので、今後の取り組みにつきましては、市民の皆様方、それから委員の皆様方にご理解とご協力をいただきたいというふうに考えております。

先ほど、この会議が始まる前に、加藤部会長のほうからお話がありましたけれども、昨年度の取り組みで、市民にわかりやすい広報と、それから市民の目線に立った広報をということのご意見をいただいたところでございまして、先月開かれました行財政改革委員会で、この資料、パンフレットをご説明したところ、非常にわかりやすくなったということで、一定の評価をいただいたところでございます。

こうしたこの市民部会の取り組みといいますか、そういうご意見を今後、こういう形でいろんな取り組みを反映するということでは、市民部会に私ども大いに期待を申し上げているところでございますので、きょうも2時間ぐらいになろうかと思っておりますけれども、関連なご意見をいただければというふうに考えておりますので、どうかよろしく願いいたします。

#### **篠原行財政改革室主幹**

ありがとうございました。

それでは、議事に入らせていただきたいと存じます。

ここからは部会長に議事進行をお願いしたいと思っております。

加藤部会長、よろしく願いいたします

#### **加藤部会長**

それでは、次第に従いまして進めていきたいと思っております。きょうは大きく3つございしますので、よろしく願いいたします。

それでは、まず最初の議題、「新行財政改革プラン」の取組について、事務局から説明をお願いいたします。

## 原行財政改革室主幹

それでは、私のほうから「新行財政改革プラン」の取組についてをご報告させていただきますので、お手元にお配りしてございます資料1、新行財政改革プランの取組についてをごらんいただきたいと存じます。

まず初めに、表紙をおめくりいただきますと目次がございます。最初に、取組み状況の概要を記述いたしました総括的事項。それと、新行財政改革プランの構成に合わせて、効率的・効果的な行政を実現するための施策・制度の再構築と、多様な政策課題に対応する行政体制の確立ということ。そして最後に、出資法人の取組みといたしまして、新行財政改革プランにございます法人ごとの取組みを記載してございます。

それでは、1ページにまいりまして、総括的事項でございます。

まず、1のこれまでの行財政改革における主な効果についてでございます。ここでは、1次、2次の改革プランと新改革プランを含めました7年間の取組み効果をまとめてございます。

1点目といたしましては、先ほど総務局長も触れられましたが、健全な財政構造の構築に向けまして、新行財政改革プランに基づく改革の取組みを積極的に推進いたしまして、これまでの改革の成果とあわせて予算に反映したことによりまして、「減債基金からの新規借入れを行わず収支均衡を図る」という第1次行財政改革プランからの財政的目標を達成することができたというものでございます。それが、このグラフに記述がされています。

2点目といたしまして、平成21年4月までのこの7年間で2,370人の職員を削減するなど、人件費の縮減に向けた取組みを継続して推進してまいりました。

続きまして、2ページをお開きいただきますと、この間の職員数の推移と職員給の推移をグラフで掲載させていただいております。

3点目といたしましては、行財政改革効果の市民サービスへの還元についてでございますが、改革の着実な取組みにより生まれました効果につきまして、平成18年度以降、市民サービスへの還元を努めているところでございますが、平成21年度におきましても、昨年度の道路・公園・街路樹の管理水準の引き上げなど、これまでの還元施策に引き続き取り組むとともに、これに加えて、私立幼稚園園児保育料等の補助のさらなる拡充や、幹線道路の緊急渋滞対策の実施など、改革の効果の市民サービスへの還元を努めるとしたものでございます。

次に3ページ目にまいりまして、2の平成20年度の進捗状況についてでございます。

まず、新改革プランにございます169項目のうち、計画期間に先駆けて平成19年度に取り組みを実施しているものと、個別課題もあわせ持ちます出資法人の取り組みを除いた139項目の取り組みにつきまして、20年度における進捗状況をまとめたものでございます。

また、進捗状況の取りまとめに当たりましては、行革委員会の皆様からの達成状況がわかるようにという要請、また先ほど申し上げました市民部会からの広報に通じるものでございますが、市民にわかりやすいと、こうした視点から新改革プランによる、資料3ページの中ほどにございますグラフ、区分1：達成、区分2：おおむね計画どおりに進んでいるなど、6つの進捗に区分をいたしまして、進捗状況を数値化したところでございます。

まず、全取り組みに対する達成状況でございますので、円グラフをごらんいただきたいんですが、区分1の達成した取り組みというものが約17%。区分2のおおむね計画どおりに進んでいる取り組みは約66%。若干遅延はあるものの計画期間内の達成は可能であるとした取り組みが約9%。また、区分4の取り組みは進捗しているものの計画に対して遅延のある取り組みが約1%。区分5の当初計画変更後、計画どおりに進捗している取り組みが約5%。当初計画変更後、遅延が見込まれている取り組みが約1%でございます、全取り組みの約83%におきまして、順調に進捗している状況でございます。

この取り組み状況を体系別にあらわした進捗状況でございますけれども、3ページ下段になります。改革プランでは、先ほど目次でも触れましたが、大きく二つの柱で取り組みを記述しておりますことから、この体系別にまとめたものでございまして、まず、「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」でございますが、当初計画を変更した取り組みが約5%あるものの、変更後は計画どおりに進んでいる状況でございます。

ちなみに、当初計画を変更した取り組みにつきましては、資料の6ページをお開きいただきたいんですが、6ページの上から2番目にございます「保育所の民営化による保育需要への対応」でございます。今現在、民営化保育園の公表ですとか、事業者の選定の時期を検討しておりまして、これに伴いまして当初計画を変更した上で民営化を推進するというふうに当初計画を変更しているものでございます。

また3ページにお戻りいただきまして、「多様な政策課題に対応する行政体制の確立」でございますが、こちらの体系につきましては、全体といたしましては82%とおおむね計画どおりに進捗しておりますが、一部計画に対する遅延があるものが2%、当初計画を変更しているものが約9%でございます。

ちなみに、計画に対する遅延があるものでございますけれども、また資料の15ページをお開きいただきまして、15ページの下から3番目でございます「公立保育所の職員配置基準の見直し」ということをごさいますして、近年、待機児童対策のために定員を上回る児童を受け入れて行っていることなどから、計画期間内での目標が困難な状況というふうになっています。

続きまして、19ページをお開きいただきまして、上から3番目の「市民協働による公園等維持管理の推進」でございます。こちらにつきましても、公園管理運営協議会等の設置拡大に向けた取り組みを進めておりますけれども、非常に町内会離れというような社会状況もございまして、計画期間内での達成が困難という判断をしているものでございます。

また、当初計画を変更したものでございますけれども、13ページの一番上でございます「税務事務の集約化」。こちらにつきましては、行革プランの計画期間が22年度まででございますけれども、市税事務所を開設するのが23年度中という形で計画期間を入れたことにより、当初計画を変更したというふうにしております。

続きまして、14ページの一番下でございます「給水装置工事事務処理業務の効率化」でございます。こちらにつきましては、給水工事手続の電子化を推進していく上で、スケジュールの変更を余儀なくされたものでございます。

続きまして、16ページの一番下でございます「福祉関係団体の事務の見直し」ということでございます。21年度については、団体ごとの状況を考慮して業務内容を精査していくということから、若干当初計画を変更しているものでございます。

続きまして、24ページの下から2番目でございます「墓地整備事業」でございます。こちらにつきましては、墓地の使用料について、他都市の状況、民間墓地の価格を考慮して、見直しを検討するという目標でございますが、現在整備中の墓地区画につきましては、昨年度までの募集済の箇所と同じ仕様であるということから、既に購入した方との公平性等の観点から改定を行うことは困難であるということから、次期整備時に再検討を行うという形で変更したものでございます。

続きまして、30ページの一番上でございます「区役所と支所、出張所等の機能分担と効率化」でございます。こちらにつきましても、当初計画である平成22年度までの機能再編の取り組みにつきまして、先ほども触れましたが、市税事務所整備を23年度中というふうにスケジュールを変更してございますので、そうした状況を踏まえ、23年度内の実施ということで、当初計画を変更したものでございます。

また、当初計画を変更したものの遅延が見込まれている状況になっているものが、2項目ございます。

28ページにお戻りいただきまして、上から3番目の「ネーミングライツの導入」でございます。こちらにつきましては、等々力陸上競技場をはじめとする施設へのネーミングライツの導入を検討しておりましたが、現在、等々力緑地につきましては、外部委員を入れた再編整備の検討をしている状況がございますので、そうした状況を踏まえて、改めて検討するというところで、遅延が見込まれているというものでございます。

そして、29ページの一番下でございます「区内公共施設の管理運営」でございます。これにつきましても、区内にあります保育園、こども文化センター、老人いこいの家、さらには市民館、スポーツセンター等の施設の管理運営を、地域の実情にあわせて区のほうで行っていただくというような形で検討を進めてまいりましたが、すべてのものが22年度に整備できるという状況になく、計画を変更しておりましたが、遅延が見込まれている状況でございます。

続きまして、出資法人の取り組み状況でございますが、資料の4ページにお戻りいただきまして、出資法人の取り組み状況につきましては、本市では、出資法人の自立的な経営に向けた取り組みの推進、法人のあり方に沿った市の関与と育成化、アカウントビリティの向上など、出資法人の効率的な運営等、あり方について改革を進めております。平成20年度の主な取り組みといたしましては、川崎市産業振興財団では給与体系の見直しを図り、また土地開発公社や川崎市住宅供給公社などでは組織体制、役員体制の見直しを行うなど、継続した経営改善に努めているところでございます。

本市といたしましても、社会福祉事業団をはじめとした法人への補助金など、財政的支援の見直しを実施し、また、人的な関与の見直しといたしまして、川崎市水道サービス公社、川崎市保健衛生事業団などで派遣職員の引き上げなどを進めたところでございます。

そのような中におきまして、平成20年12月に公益法人制度改革関連3法の施行に伴いまして、本市が出資する財団法人につきましても、平成25年度までに新法人への移行に対応していく必要がございますので、各法人につきまして新法人への移行に向け、それぞれ検討に着手したところでございます。

なお、これらの取り組みにつきましては、出資法人ごとに進捗状況が異なりますので、取り組み状況につきましては31ページ以降、法人ごとにお示しをしておりますので、後ほどご参照いただければというふうに思います。

続きまして、先月に開催いたしました行財政改革委員会におけるこの取り組み状況に対するご意見でございますが、先ほどご説明しましたように、進捗状況が達成した取り組み、おおむね計画どおりに進んでいる取り組みを合わせまして約83%であるということに對しましては、評価をいただいたというふうにとめております。

しかしながら、一方では、進捗状況が高いことから、もう少し厳しい目標があってもよかつたのではないかというご意見、また、達成できていない項目について、それはどのような課題で、今後何に力を入れておくべきだったのかというようなことも、やっぱり明らかにしていただく必要があるのではないかということです。83%というその進捗状況をどう考えていくかということと、このプランの課題はどのようなことが考えられるのかということが1点ご指摘を受けております。

また、改革の進捗はあくまでも市の中での進捗であって、他都市との比較など、客観的に見たときにどういう状況なのか。さらに、今後重点的に進めるべきことはどういうことが考えられるのか、というような課題をご指摘をいただいております。

また、3点目には、後ほどご説明をさせていただきますが、パンフレットも含めたご意見だったわけですけれども、行革ということを考えていく上に当たりまして、改めてそのアピールの仕方ですとか、そのことによる市民意見の聴取。また、それをどうやって考えていくのか。私ども、大分パンフレット等工夫はさせていただいているわけですが、やはりさらなる浸透とアピール、また、それに対する意見の聴取ということは今後どう工夫していくのかということがまだまだ必要であろうというご意見をいただいたところでございます。

続きまして、お手元に資料2ということでお配りしておりますパンフレットについてご説明をさせていただきます。

行革プランの取り組み結果につきましては、詳細なものとは別に、例年、パンフレットにより市民の皆様にご報告をさせていただいているものでございます。今回作成いたしましたものは、平成14年からの第1次改革プランと第2次改革プランの6年、そして新改革プランを合わせた7年間にわたる改革の取り組みと成果についてまとめたものでございまして、私どもといたしましてもできる限りわかりやすい用語やグラフを使用いたしまして、さらにはイラストを挿入するなど工夫を凝らして、昨年に引き続き作成したパンフレットでございます。

パンフレットの内容でございますが、全部で見開き6ページの構成となっております、



まず、表紙をおめくりいただきますと、左側に新改革プランの二つの柱が示してあります。右側に、これまでの効果と、改革の成果を市民サービスに還元した事業について紹介をさせていただいております。改めて右ページをおめくりいただきますと、見開き3ページにわたります。上段を「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」、下段を「多様な政策課題に対応する行政体制の確立」に沿った主な改革の取り組み内容についてまとめてございます。

また、見開きを閉じていただきまして、裏表紙に当たるところでは、今後の主な取り組みについて紹介をさせていただいております。

このパンフレットの作成に当たりましては、平成20年度の市民部会の活動報告書におきまして、行財政改革の市民広報についての改善の意見、提案が示されておりましたので、これらの意見、提案のうち、私どもとしては幾つか留意をさせていただきました。

まず一つに、大づかみで知ってもらいたい総括的な内容、収支均衡の達成、還元策等でございますけれども、中折りページに集約いたしまして、見開きページで取り組み内容のみを紹介するようにしたことで、情報の交通整理をある程度図ったというふうに考えております。

また、見開きページを2段使いにいたしまして、行財政改革プランの2本の柱立てに配慮しつつ、見やすいレイアウトに変更したというふうに考えております。

また、次に、市民の関心が高いと思われる市民生活を支えるさまざまな施策、制度の見直しにつきましては、福祉、環境、市民サービス、安全・安心といった分野別に主な拡充例を示すなど、身近な課題から関心を持ってもらうように工夫を図ったところでございます。

次に、改革成果の還元につきましては、これまでの年度別のくくりから、還元内容別のくくりに変更いたしまして、還元につきましても、身近な課題から関心を持ってもらうような工夫をしたところでございます。

なお、このパンフレットにつきましては、市役所、区役所、市民館、図書館等市内各施設でもう既に配布をしております。また、昨年、学校・PTA等にもこういうものをきちんと広報していただくというお話がございましたものですから、学校を通じまして各PTA協議会の方にも配布をさせていただいております。ただ、ちょうど夏休みという期間だったものでございますので、ちょっとタイミング的に、PTAの方へすぐお目通しをいただいたかは若干ございますが、既に学校を通じて配布をさせていただきました。

なお、今回のパンフレットにつきましては、昨年のものがお手元にございますが、昨年の表紙と今回の表紙を見ていただきますと、川崎市長のメッセージの部分で、市長のお名前が今回はない状況にございます。これにつきましては、今年度市長選挙にございます中で、現市長が出馬表明をしているということから、一定の配慮をさせていただいたものでございます。

続きまして、行革委員会における、このパンフレット等における意見でございますけれども、先ほども進捗状況の中で、大変工夫されてわかりやすくなったという評価はいただきました。ただ、ご意見といたしましては、市民に情報を届けた次のプロセスとして、これを見てどうだったのかということ、どうやって市民の方々から声を聞いていくかということ、これをこれからは考えていかなければいけない。要は、情報を一方通行で提供するだけではなくて、それに対する意見等をどのように受けとめていくのかということ、これを考えなければいけないでしょう。また、さらには、こういった全体的な状況を知らしめるというのは非常に重要であるというご意見の中で、また、そうした中においても、それぞれ個別にいろいろなサービスを受け取っておられる市民の方々に、ピンポイントでこの分野についてはこうなんだというようなことを重点的にアピールしていくという、そうしたことを行っていくことにより、自治体の行財政に対する市民の理解、関心も増していくのではないかと。そのときの意見としては、保育園で保育サービスにどれだけのお金がかかっているのかということ、これを広報している自治体があるということで、たまたま行革委員さんの方がそういう他都市にお住まいになっていて、自分たちの保育料と行政でかかる費用との関係がよくわかったと。そうしたピンポイントのアピールをしていくことも、今後は重要ではないかというようなご意見をいただいたところでございます。

議題1の説明につきましては、私のほうからは以上でございます。

## 加藤部会長

ありがとうございました。

今回は、親会である行財政改革委員会の中の議論もちょっとご紹介いただきましたけれども、それでは皆さんのご意見を伺いたいと思っております。膨大な資料なんです、事前に配付をしておりますので、皆さんのほうからご質問があれば伺いたいと思っております。

それでは、いつものことですがすみません、後藤委員のほうからよろしく願いいたします。こういう広報の取り組みについて、何かお気づきの点で結構ですけれども。

#### 後藤委員

もう少したってから、発言します。

#### 加藤部会長

わかりました。

それでは、徳田委員、ございますか。

#### 徳田委員

ちょっと待ってください。

#### 後藤委員

質問でもいいですか。

#### 加藤部会長

質問でもご意見でも結構ですが。

#### 後藤委員

人事制度の見直しという、このパンフレットの中ですけど、一番下に「職員給とは」というところがありますが、人件費のうち退職手当や教材費を除いた基本給とその他の手当の合計だということなんですが、人件費というと当然退職金も入るかと思うんですが、これを除いている理由というのとは何か。除いたこの手当というのとはどういうところで勘定をされていることになるのか、知りたいですね。

#### 白鳥財政課主幹

財政課でございます。

退職手当につきましては、ここのところ2007年問題と言われるように、ちょうど団塊世代の退職が重なっておりまして、その退職の人数の状況というのが大きく変わることがございますので、それを入れてしまうと経年の動きが見えなくなってしまうと。そういう理由で、こちらは退職手当を除いたものを載せさせていただいていると、そんなところ

でございます。

#### 後藤委員

ただ、総体としては、総人数によって変動あると思うんですが、一人頭にすれば比べることは可能じゃないでしょうか。

#### 白鳥財政課主幹

一人頭というのは。

#### 後藤委員

人件費にかかった総額がありますよね、こういうものを含めて。それを人数で割れば、別に総額で書き出せると。そういう条件が違うから一概には言えないと思うんですが、一人頭で言ったほうがより簡明じゃないでしょうか。

#### 野村財政部長

川崎市の場合、政令市になったころにかなり大量の採用をしていると。その世代の方がここ数年間、もうピークは一昨年、昨年ですか、超えたということなんですけれども、要は退職者の方がどんとふえると、通常の手当と違って、退職金はやっぱり額が大きいですんで、そこで年度ごとの人件費というのがかなりばらつきというか、通常よりかなり大きくなってしまふ。確かに1人当たりの額というものを出すことは可能なんですけれども、そうすると逆に、昨年度ピークを迎えて、これからだんだん減っていきます、退職手当の額。そうすると、通常よりこの人件費の減というところで、逆に減り方が大きく出てしまうというふうなところもあるので、こういった数字をつくっているというふうなことが。

#### 後藤委員

それを分けて、やればわかるんじゃないんでしょうか。

#### 野村財政部長

そうですね。当然、その退職手当については法律で支給することになっておりますので、

その年度について多いところは出てきますので。それ自体はもうピークを超えて、今ちょっと手元に数字がないんですけれども減少しておりますし、根っこの人件費の部分についても減少しているというところで、ここは通常年度の平年ベースでの動きが見えるようにということで除かしていただいているというところでございます、決してその数字を隠しているわけではございません。

#### 後藤委員

いえいえ、そういうあれじゃないけれども、何というか、退職金というのは非常に大きい部分を占めますよね。それが除かれているというのは、一般市民にすれば、やっぱり何か合点がいかない。特に、官僚の天下りというやつは、通常は勤めているときはそうではありませんが、総額人件費で言うと、生涯人件費というか非常に恵まれているというあたりが、こう批判の目玉になっているわけなんで、それと通ずるものがここにありそうな感じがするんですけれどね。ですから、できれば別にじゃなくて、ここに減りましたというのがあるんだったら、それも含めてやったほうがより公平じゃないかなという気はしますね。

#### 野村財政部長

数字が出ておりませんので、若干補足させていただきますと、退職手当については、これは20年度決算の数字でございますけれども、149億円が147億円ということで、2億2,100万円減少しております。ここに、職員給の部分についても当然減少しているという形で、トータルとしての人件費は25億円余減少しているというところでございます。

#### 加藤部会長

貴重なご意見なんですので、ぜひご参考にしていただいて。この人件費というのは、当然、個々人の給料の問題掛ける人員なんで、これですと人員の見直しの問題ですとか、そういう手当の見直しをされているというのが明示されておられるんで、ぜひ、後藤委員の意見もちょっと参考にしていただいて、今後ご返答いただければと思います。

殿村委員、何かございますか。

## 殿村委員

後藤委員さんの続きになるんですけども、あそこを見たら620億円も財政改革って。そうしたら、ほかは何でやられていたかよくわかんないけど、こういった職員の給与を見直したり人件費を減らしたら、すごいお金が浮いてきたのかなという感じにとれたんですけど。最初にこんなふうに乗せられたら、そっちのほうにとっちゃったんですけど。

## 加藤部会長

人件費があれですか。

## 殿村委員

ええ。だから、減りましたと言って、そして人件費を見直しました、給与を見直しました、で、その目標効果で620億円が浮いたらば、こんなにいろいろできましたと言ったら、こればつと見たら給料だけすごく浮いてきてるといふふうにとっちゃったんです。

## 加藤部会長

伝えることの難しさでしたが、何かご意見ございますか。このご意見、人件費云々の話がありましたけれども、そのほかに。

## 原行財政改革室主幹

先ほどの後藤委員のご意見もございますが、実は先ほど触れましたように、この7年間で2,370人の職員を減らしてきて、職員を減らすことが目標ではなく、やはり行財政運営という意味で職員が減ったことによる人件費が縮減される、また一方では、そもそもその手当等を見直しをしてきたということで、この職員数の推移等に相對しまして人件費がどうなったかということが職員給の推移ということなので、先ほどご意見がございましたが、退職手当を除いている状況でございます。

そうした効果が、見開きの右ページの改革の目標達成の効果というこの棒グラフの中に629億円と、この何年間の取り組みの効果が達成できたと。そうした中で、先ほども触れました、減債基金からの新規借入れがなく予算が組めていると。また、その中で、効果を市民にその成果として還元していくという形で、18年度から市民に身近な部分について今還元を図っているという状況でございます。そうした意味での資料の構成になってい

るという。

#### 殿村委員

私たちはこれをもって読んでいるからわかる。これだけ市民がもらったら、市民はあれ、すごいお金だなあって。一般的に言うと、どこから全部読んでも、そんなにお金が出ていってるようなものでもないです。

#### 加藤部会長

わかりました。行財政改革は、出資をする内容でございますとか、かかるコストをいかに削減していくかっていう部分で言うと、川崎市においては、いつもこういう意味で最適な職員の体制とか給与を見直した上で、こういう効果を出されたということで書かれていると思うんで。なかなか1枚だけですと伝わらない部分があるんです。

#### 殿村委員

私たちはこれをただいているから、全部読めば分かりますが市民に伝わるでしょうか。

#### 加藤部会長

徳田委員、ございますか。後にされますか。

#### 徳田委員

後でにします。

#### 加藤部会長

じゃあ前田委員、ございますか。

#### 前田委員

私は、これを読まさせていただいて、行革資料ですね。これを分厚いものを読ませていただいてね、今の国の対応を考えたら、今総選挙でいろいろやってますけどね、国の4年間何をやったかということがまるっきりわからないのに対して、川崎市はもう本当に、これ行間に含めたものも読むと、すごく取り組んでいるなど。そういう意識を非常に強く持つ

ていますね。

私、以前にフロンティア計画ですか、こんな分厚い書類をいただいて、これを市役所が職員の方全員一体となってこの進行管理をやられたら、すごいなと思ったんですけど、これは微々たるもので、行革プランを実践されてるんだなと痛切に感じましたね。本当に、総選挙絡みの国の対応と川崎市を比較しますと、比較対象のベースが違いますけど、いや、これも川崎市なればこそ、行革が徐々に実践されているんだと思うんですね。国の対応なんて、もう国民の皆さんがご存じですけれども、本当に何がどういうふうになっているのか、それさえもわかんないんです。外部はわかんないわけですね。

例えて言いますと、この資料で今ご説明あった区分を、実践状況を細かく分析して、これを83%実現に向けて取り組んでいらっしゃるという、そういうのが、私はわかっただけでもすごいなと思うんです。

ただ一つ、苦言を呈するといいますかね、よく考えていただきたいと思いますのは、この目標がどうだったのかなという原点に返ってですけれども、目標が甘かったからこういうふうになったのか、そうでないのか、この辺もまた別の視点で、厳しく反省を含めて分析されるといいかなと思いました。

私も昔ある計画を事務所ごとに立ててくださいなんて言われて、所長を初めとして四苦八苦したことがあるんですが、もう目標を完全に達成したという事務所と、まるっきり微々たる達成しかしてない事務所とございましたけども、それをよく分析すると、高い目標か低い目標かに達成度が大分違うわけですよ。そういう意味では、この達成状況をよく、目標はどうだったのかなという反省を今後の糧にしていいただければどうかなというふうに思いました。

それにしても、私は川崎市が地道に、いわゆる財政危機宣言以来取り組んでいらっしゃるからこそ、こういう行革プランを初めとして実践に取り組まれてきたのであり、成果を見ていることに違いないと思いますので、ぜひ、今後ともこの姿勢で臨んでいただきたいなという。私はそういう印象を受けました。

## 加藤部会長

ありがとうございました。

山越委員、お願いします。



## 山越委員

私も前田委員と見方等同じなんです。

## 加藤部会長

よろしいですか。

## 山越委員

はい、結構でございます。

## 加藤部会長

では、徳田委員さん。

## 徳田委員

私自身は、これと今伺った説明で、確かに川崎市はいろんなことを進めて、行財政改革をしているだろうと、そういう印象を持ちました。ただ、細かく具体的に言いますと、例えば全体として進捗状況を83パーセントと言っている、そのパーセントの出し方ですね、それは何を根拠にというものを、例えば5つのくりに分けられているのか、そういった説明があってもいいんじゃないかと。これは、例えばこの資料1の5ページ以下にリストがあって、それぞれについて達成度が、評価がついていますが、その数を数えたものですか。どのように、この達成率というものを計算しているのか、教えていただきたいと思います。

## 加藤部会長

今お話があったのは、親会でもあったとおり、やはり客観的な評価という観点からすると、この進捗状況のおおむね達成とか云々の話があって、その評価ってどうなさってますかっていうことを。

## 原行財政改革室主幹

じゃあ、私のほうから。まず、先ほどは概要的にいろいろご説明をさせていただきましたが、詳細につきましてはこのページ以降に記述がございます。

先ほども申しましたように、139項目、今改革プランがございまして、これで5ページを見ていただきますと、実はこの表の見方でございますけども、一番左側のページというのは新行改プランに掲載されているページでございます。新行財政改革プランの21ページに、宿泊紹介事業の廃止と、取り組みの概要・方向性というところまでがプランに記述されている内容です。それを、私どもとしては指標的に目標という形で、この宿泊紹介事業の廃止でございましたら20年度に事業を廃止するということが指標だと。それにつきまして、進捗状況については事業局と調整をする中で、経過措置としての役割を終えて、計画どおりに21年3月末に事業を廃止したということであれば、この目標に対しては達成ができたというふうに判断をしたところでございます。

先ほどもございましたが、行革委員会の中でも、その辺の目標の甘さがあるからゆえに、その80%という高い進捗状況になったということもあるだろうということでの指摘もいただいたところでございます。そうしたものを6の区分にそれぞれ分けた形で、その139項目における占める数の割合をパーセンテージに示させていただいたものが、先ほどの3ページにございます円グラフで掲載をした内容でございます。

以上でございます。

#### **加藤部会長**

今お話があったとおり、やはり皆さんのご意見としては、非常に改革としての進捗状況については高い評価をされているということと、徳田委員もおっしゃっていますけれども、こういう進捗状況の評価ってだれがどういう立場でした段階でつけているかという部分がないと、各部門の長の自己評価で採点されているんですかという部分が見えないといけないという話があったのと、あと、人件費については、なかなかお伝え方が難しいんですけども、やはり取り組みとしましては非常に重要な案件でございますので、そこをきちんとお伝えをいただきたいというご意見があったんで、ぜひ、今後とも参考にさせていただきたいと思っています。

それでは、時間も押してますので、議題の2の「職員の提案制度」について、事務局からご説明をよろしく願いいたします。

#### **原行財政改革室主幹**

それでは、職員の声や意見を市政運営に反映させる制度の再構築につきまして、ご説明

をさせていただきますので、お手元の資料3をごらんいただきたいというふうに思います。

この再構築に当たりましては、新行財政改革プランに掲げられた内容に沿って取り組んでおりますので、まず、その内容につきましてご説明をさせていただきます。

資料左手でございます、新行財政改革プランのところをごらんいただきたいというふうに思います。改革プランには3つの柱立てがございます、まず、「幹部職員とのコミュニケーション環境の醸成・強化」といたしまして、定期的なミーティングの開催など、若手職員を中心に、幹部職員とのコミュニケーションを活性化させて、職員の市政に対する見識をより高め、市政運営へのビジョンを共有化することにより、職員の意識改革を図ることとしております。

また、「多くの職員が提案し検討に参加するしくみの構築」といたしまして、職員が市政について主体的な意見を持ち、やりがいを感じて業務に取り組むことができるように、職員が考える市政への提案を活発に発表できる場を設け、職員で議論できる制度を構築することとしております。

さらに、「職員の提案を共有し市政に反映するしくみの構築」といたしましては、職員が発案した市政への提案を着実に反映するため、庁内における検討・調整機能を強化するとともに、その時点では反映できなくても、後に反映する可能性のある取り組みは、数年間にわたり庁内で広く情報共有できるしくみを構築することとしております。

続きまして、資料右手の「平成21年度からの取組」をごらんください。21年度からの取り組みといたしまして、今までにもございました、職員提案制度及び職員の声制度につきましては、リニューアルを行うとともに新たな取り組みといたしまして、市長・副市長とのオフサイトミーティングと、全庁的な発表会であるチャレンジかわさき選手権を開催するといたしました。

この制度の概要につきましては、私ども職員がイメージCMみたいなものを大変わかりやすくつくっておりますので、まず、そのイメージCMを見ていただいて、改めてちょっと詳細をご説明させていただきたいと思いますので、イメージCMのほうをごらんいただきたいというふうに思っています。

(イメージCM上映)

非常に短いイメージCMでございましたが、制度の概要が若干なりともご理解いただけたのではないかと思います。

それでは、再び資料に戻りまして、21年度の取り組みにつきまして、もう少し詳しく

ご説明をさせていただきます。

まず、職員提案制度でございますが、昭和39年からある制度でございますが、広く職員から事務事業に関する改善意見を求め、職員の改善への意欲ですとか企画力を高めるとともに、最終的には優れた提案を実施することにより行政サービスの向上を図るものでございます。

提案内容につきましては原則自由でございますが、より参加しやすい仕組みとするために、毎年度、政策ですとか施策等に則したテーマを設定することとしておりまして、各局から推薦をいただいたテーマ、今年度はこの表にもございます「戦略的な情報発信」を初めとする7つのテーマを設定いたしまして、今現在提案を募集しているところでございます。

また、職員が参加しやすい環境の整備といたしまして、提案された内容につきましては、庁内システムに掲出して共有化を図るとともに、優れた提案につきましては、インセンティブではございませんが、人事評価制度における評価対象としております。

なお、優れた職員提案を初め、各局から推薦された業務改善事例ですとか研究成果を全庁的に発表、共有する場といたしまして、若干遊び心を加えておりますが、「チャレンジかわさき選手権」という新たな場を来年2月に開催する予定でございます。

このような業務改善事例等の発表会は全国的にも広がりを見せておりまして、昨年度は18都市が参加して、発表会の全国大会というものが開かれております。本市におきましても、優れた発表につきましては全国大会への出場も検討しているところでございます。

また、このチャレンジかわさき選手権の運営につきましては、庁内の若手有志による実行委員会形式で行う予定でございますが、楽しい発表会にしたいというふうに思っております。

次に、「職員の声制度」につきましては、実は現阿部市長就任後、平成14年に新たにらつくられた制度でございますが、市長と職員が双方向的な意見交換の場を設けて、市長が職員への市政運営に関するメッセージを発信するとともに、職員が市長に対し意見を述べることによって、意見が市政運営に寄与することを目的としております。

本制度におきましては、庁内システムを活用した市長メッセージや編集等における市長講和等の動画配信、また、市長メッセージの提供を中心に、さらなる充実を今回図ったところでございます。

また、市長を初め、局区がテーマを設定しまして、それに対する意見聴取というような

ことも可能にいたしましたし、職員の声の提出状況を庁内システムで公表することとしております。

最後に、「オフサイトミーティングの開催」についてでございますが、こちらは今年度から新たに行うものでございまして、市長・副市長と若手職員が市政運営のビジョンを共有化し、また、風通しのよい組織風土づくりを目指しまして、自由に意見交換を行うことができる場として開催するものでございます。

既に、市長・副市長との2回のオフサイトミーティングを開催したところでございまして、今年度におきましてはその後も毎月1回のペースで、市長・副市長各2回ずつの8回のミーティングの開催を予定しているところでございます。

以上で、こちらの職員の声や意見が市政運営に反映される制度の再構築についてのご説明を終わらせていただきます。

#### **加藤部会長**

ありがとうございました。

お手元の資料3にございますけども、市といたしましては、平成21年度から職員の提案制度と職員の声の制度、新規にチャレンジかわさき選手権というものとオフサイトミーティングの開催をしていくということで、職員の声や意見が市政運営に反映される制度として考えていらっしゃいます。これについて、皆さんのほうからご意見とか、こんなふうにしたほうがいいんじゃないかと、もし提案があればお聞きしたいと思いますけども。

順に、山越さんから何かあれば。

#### **山越委員**

この市民ミーティングっていうのは、7月15日に開催されたということなんですけれども、こういう広報っていうのはどのような形で、こういうのがありますよっていうことは新聞か何かで、事前に皆さんに広報するっていうことはあるんですか。

#### **原行財政改革室主幹**

職員とのミーティングでございますので、庁内の広報をするシステムを通じまして、庁内的に広報をしております。その中で、今若手ということで35歳以下というふうに制限をさせていただいているんですけれども、職員が、私は市長と意見交換をしたいというよ

うに手を挙げる中で、ちょっと15人に絞らせていただいております。

#### 大村行財政改革室長

市民ミーティングとおっしゃいましたけれども、市民が相手ではなくて、職員です。

#### 山越委員

市民参加じゃないんですね。そうですね、失礼しました。

#### 加藤部会長

それでは、徳田委員、手を挙げたので。何かありますか。

#### 徳田委員

ちょっと質問ですけれども、ここに職員と書いてありますが、それはこの川崎市庁舎の職員ですか。それとも、各区に区役所がありますよね、その区役所の職員も入っているのでしょうか。

それが1点と、それから、市庁舎の職員と区役所の職員との人事交流はどうなっているかと。

それから、もう1点は、市長とのミーティングに参加している35歳以下の職員の選抜方法について、伺いたいと思います。

#### 加藤部会長

では、3点ですね。対象はどうなっていますか、いわゆる市の職員としての対象になっているのは市本庁なのか、区役所の職員まで全対象になるのかというのが1点と、そういう中でやられたけども、人事交流の問題はどうなっていますかという話と、35歳以下の選抜をするときに、どういう選抜として、15名ですか、選ばれるのですかというご質問です。

#### 原行財政改革室主幹

私のほうから、まず、その対象としている市の職員ということですが、実は8回のミーティングの中で、オフサイトミーティングとランチミーティングと二つに分けてござい

ます。実際に、7月に市長が中原区役所でオフサイトミーティング、これは勤務時間外で  
ございます。それは中原区域に勤務する職員でございます。ですから、区役所の職員もお  
りますし、中原ですから井田病院の職員がいたりという、その区域に勤務する職員を対象  
にしております。

その選抜方法につきましては、それぞれの区役所、局に周知を含めてお願いをして、そ  
の中で手が挙がってくる中で、各局区に選抜をしていただいております。ですから、今後、  
ランチミーティングというのも予定をしております、それは比較的本庁勤務の職員でい  
きたいというふうに思っています。そうした形で、全区域を一巡させるような形で、この  
8回の中でやらせていただくというふうに考えております。

#### **加藤部会長**

それは一つの人事交流ですね。

#### **原行財政改革室主幹**

プラスということであれば、オフサイトミーティングは1時間半から2時間ぐらいやら  
せていただいているんですが、その後に、夜ですので、食事もしてない中でやっているの  
で、実はそのままちょっと会費制で、場所を移して、また改めていろいろ意見交換をさせ  
ていただいているというような状況でございます。

#### **後藤委員**

そっちのほうの本音が出るのと違う。

#### **徳田委員**

そういう形の交流もあると思いますけれども、区役所の職員が本庁の職員になったり、  
本庁の職員が区役所に出向したりと、そういう意味での人事交流は行われているんでしょ  
うか。

#### **加藤部会長**

交流というか人事制度の問題ですね。

## 瀧崎人事部長

人事部長の瀧崎でございますが、ちょっと手元に資料がないので、人数までははっきり今申し上げられないんですけども、区役所ももちろん川崎市の中の一つの組織でございますので、その昔はなかなか、一たん区役所に配属になると、いわゆる市庁舎というまちづくり局ですとか健康福祉局ですとか、局が10くらいございますけれども、そこでの人事交流は余りなかったんですけども、最近は最初の配属がどこになろうと、区役所は行政サービスのある意味で最前線の現場ですので、そういうところをなるべく経験するとか、それから区を経験した職員についても局のほうでいろいろな事業の計画をしたり、その実施をしたりという、いろんな経験が必要だろうということで、できるだけ区役所とそういう局との人事交流もやろうということで、川崎市の場合は4月に一斉の定期の人事異動ございますけれども、その中で、できるだけ人事交流を図るようにしております。

以上でございます。

## 加藤部会長

ありがとうございました。

あと、特にご意見等のある方いらっしゃいますか。

## 前田委員

私、職員の提案制度というのは、職員の一人一人の発想を醸成していく上で非常に大切だと思うんですね。例えて言いますと、日ごろアイデアとか意見とかあっても、何も言わないとそれで終わっちゃうんですけど、この提案制度というのがあるということを考えて言えば、あるときにひょっとして、これは提案制度に応募しなくちゃという、そういう意識になると思うので、提案制度はぜひ全庁的に醸成していただきたいなと思います。

あと、提案制度が個人の提案で終わるのか、グループの提案もオッケーとされているのかどうなのか。その辺が川崎市はどんなふうなんでしょうか。というのは、三重県知事の北川さんが知事をやったところはグループの提案も大いに入れて、私の記憶では、産業廃棄物税ですか、今は県レベルでほとんどの自治体がやっている新しい税を、そのグループで、1人によらないで、いろんな組織の人が知恵を出し合って発想して提案したのか、今県レベルで全国でやっている税金になっているような、グループで言えばいろんなアイデアが出てくるので、ぜひグループ応募もオッケーというふうにしていただければ、さらに



いいアイデアが広がるのかなと思います。

それから、提案制度を募集されて、いい事例はぜひ公表してあげてほしいなと思います。と言いますのは、あの組織でいい事例を自分の組織に置き直した場合に、またいろんなアイデアがそれに累積して加わっていく可能性が非常に強いので、ぜひいい事例の公表をお願いしたいなと思います。

あと、これはないと思いますけれども、アイデアを応募する場合に、上司の許可を得るとかそういうことはなしにさせていただいて、もうまるっきり個人の自由な発想のもとに、いろんなアイデアが応募できるように、そういう雰囲気が非常に大切だと思うんです。

私からは以上です。

#### 加藤部会長

いいご提案があったので、よろしくお願いします。

#### 原行政改革室主幹

今お話がございましたとおり、職員提案制度につきましては、個人でもグループでも可でございます。

それと、若干今ございましたが、上司の許可とかそういうことは一切なく、私がこういうものがいいと思って提案したいと思えば、庁内のシステムで電子申請ができますので、私ども事務局としてはそれを受け取って、内部的には一定の審査をさせていただいて、それもただ審査委員会が審査するのではなくて、それを実現すべく、局に実現の可能性を検討させます。こういう提案があったけれども、実現できるのかと。例えば、それがこうであれば実現できるとか、こういう費用がかかってしまうとかということを検討させた上で、また審査委員会を通して、当然市長にも上げて、それは実行したほうがいいということであれば、それはそれなりの予算措置なりをして、実現に向けると。また、提案した本人がそこに参加したいというご意向がある職員もいると思いますので、そういうことも可能にするような形で取り組んでおります。

最終的に、そうしたものは当然庁内では共有化するわけですが、それが対外的に、最終的には行政サービスなので市民に伝わることもあろうかと思っておりますので、3月のときとか、こういう予算案について皆さんにもご説明させていただきますけれども、こういう中に、そういう提案に基づいた取り組みであれば、それはきちっとここに明確に、だれ

だれがということではないんですけれども、職員の提案によってこういうものが実現して、こういうことに取り組んでいきますということを、対外的にもきちっと公表していくということで庁内には周知をしてございます。

#### 加藤部会長

よろしく申し上げます。

あと、殿村委員、もっと何かありますか。

#### 殿村委員

いえ、私、そういうのがこの「チャレンジかわさき選手権」で発表されるのかと思って聞いてたんですが、そうじゃないんですか。

#### 原行財政改革室主幹

それもある意味では発表の場ということで、今このチャレンジかわさき選手権は、市民にも聞いていただけるような取り組みで、これは庁内でクローズするものではないというふうに考えてございます。

#### 殿村委員

でも、いい意見がまとまったら、ここでみんなに、市民には発表してくれるんですよね。

#### 加藤部会長

そうですね。

後藤委員、何かございますか。

#### 後藤委員

こういうこの職員の改善提案というか、これで自分のやっている仕事の上でいい提案ができればこれにこしたことがないし、それが至るところであれば、本当に行政改革も進んでいくと思いますんで、個人の生きがいにもなるし、全体の効率化というか、行政側の推進にもなると思いますんで、ぜひやっていただきたいと思います。

それから、去年、我々、広報についていろいろ議論してきたんですが、市民向けのチャ

レンジ、こういうことをやってますというようなのは、一番のそれはPRになるんじゃないんでしょか。こういう紙でどうのこうの言ったって、あんまり見ないですよ、正直言って。だから、こういう実際に至るところで、区役所ごとでもいいですから、区役所ではこういうふうに行った、それを区民なり何なりに向けて、年に一遍ぐらいで発表をするのが一番のPRじゃないかなという気がしました。去年、紙より肉体をさらけ出してやるのが一番のいいPRじゃないかって言ったのは、そういう意味も含めてのことです。ぜひ、これからもやっていただきたいと思います。

### 加藤部会長

ありがとうございました。

広報の問題でも、やはりワンウェイではなくてツーウェイで、また、本当に市民広報の一部でも結構なんですけれども、取り組んでいる事例を出してもらえれば、非常に親近感がわくというご意見もありましたし、こういう取り組みはぜひいろんな部分で出していて、露出をしていただいて、市民のほうにメッセージを伝えられるような取り組みをしていただければと思っていますし、私も1点だけお伝えしたいのは、こういういろんな取り組みは結構なんですけれども、皆さんの、要は経営、市の幹部の方が、どういう状況になった段階で成功なのかというイメージが違っちゃうと、やったという事実だけしか残りませんので、成功のイメージをやはり皆さんの中で共有いただくと一番いいんじゃないかと思っております。

それでは、議題3の平成21年度行財政改革委員会市民部会の取組について、ご説明をお願いいたします。

### 篠原行財政改革室主幹

それでは、こちらは篠原のほうから説明させていただきます。

本市民部会につきましては、今年度の取り組みといたしまして、「公の施設の効率的な管理運営」をテーマに、市民部会での議論を行い、年度末に意見として取りまとめて市長へ提出することと予定されています。

そこで、通常の行政を交えた会議とは別に、市民部会委員によるワークショップ形式の検討会を開催しておりまして、5月26日に第1回の検討会を実施いたしました。

この検討会を初めとする部会運営につきましては、株式会社地域総合研究所に委託して

ございます。ここでは、地域総合研究所スタッフから、資料に基づきご報告させていただきます。

## 地域総合研究所職員

それでは、私のほうから、資料4を皆さんごらんいただけますでしょうか。

まず、こちら、資料4を、今年度、先立ちます、3カ月ほどもう前になってしまいますが、第1回の事前検討会で決まったこと、今後の計画等について、簡単にまとめさせていただきます。

今年度の行財政改革委員会市民部会の取り組みについてということですが、5月26日の事前検討会で、1行目にもありますとおり、「公の施設の効率的な管理運営」～行財政改革を民間活用の視点から考える～、ということで決まりました。これは、市民活動支援ですとか、ほかの案も幾つかあった中からこちらの案を、審議会の委員さんたちが選ばれたということです。

まず、この【背景】ですが、川崎市の行財政改革の中で、「民間でできるものは民間で」ということで民間活用ということが入っておりまして、施設の運営についても指定管理者制度などを導入して、その運営の効率化に努めているという背景であります。

それから、現在190以上の施設、それも、老人いこいの家からこども文化センター、スポーツセンターなどの実に多彩な市民に利用されている施設が、この指定管理者制度で運営され始めているということです。

もう一つの背景としましては、特に平成22年度末に、実際この制度が導入されて最初の更新期間を迎える施設が今後ふえてくるということで、このタイミングで、一度評価や更新なども含めて、利用者としての市民の視点から市民部会が何か言えること、検討できることがあるのではないかとということで、このテーマを選ばせていただきました。

【調査内容】としては、この指定管理者制度を特にスポットを当てて、サービス提供のあり方について考えています。

【活動スケジュール】、中段より少し下になっておりますが、今年度第1回の事前検討会で、テーマを以上のように確定させていただきました。それから、第2回が本日の部会ということで、これまでの経過報告、確認等をさせていただいておるところです。

今後の予定ですが、実は昨年度はこの市民部会、全5回だったんですが、今年度は回数を1回ふやして計6回を計画しております。と言いますのは、うち1回は現場視察という

ことで、行財政改革の現場に行って、いろいろ関係者などのお話を伺ったり、現場を見ることでより理解を深めて、より現場に近い市民視点からの意見を提言していこうということで計画しております。

次回ですが、詳しいことは後ほど説明させていただきますが、9月2日、ちょうど来週の今日になりますが、指定管理者制度が導入されている施設の現場に行きまして、視察を行う予定となっております。それから、10月ごろ、1月ごろということで、まだ細かい日程は決まっておりますが、事前検討会ということで、これは市民部会の委員さんと事務局で、ワークショップ形式で視察で見てきたことからの検討、それから制度を改善していく方向について意見をまとめるような形を考えております。それから、3月の最後の部会では結果報告というようなスケジュールで進めていきたいと思っております。

【取組・検討の前提】ですが、昨年度のテーマ「市民広報」を取り上げまして、とにかく市民視点、そのとらえ方をとにかく土台としまして、それと絡めた提案もどんどんしていきたいと思っております。

それから、「日常生活の中でとにかく行財政改革とのかかわりを身近に感じてもらう」と、この視点からやはり施設利用ということも選んだんですが、そういったことを重点に置いて検討していきたいと思っております。

それで、【論点】ですが、指定管理者制度導入のメリット・デメリット、望ましいやり方、特に地域とのよい関係の築き方ですとか、市民の意見をどういうふうに施設運営に反映されていくかというようなことが、重点が置かれるところかなと考えております。そのための情報提供ですとか、業者の評価方法、選定方法などについても言及できればと思います。

最後に、3カ月前になってしまいますので、少し、【前回の議論の簡単な振り返り】ということで、まとめさせていただきました。

前回の5月の事前検討会では、事務局から、川崎市の指定管理者制度の目的や概要、今どのような施設に導入されているか、それから指定管理者制度が実際どのように運営されて、どのようなことが指定管理者として行えるのか、行えないのかというような状況について説明がありました。

それから、委員さんのご質問を受け、以下のような確認がありました。こちらはすべて今ちょっとご紹介はあれですが、この制度の導入により、主に人件費を中心に、財政効果9億6,000万円とかなり上がっているということですが。

それから、指定管理者制度によって、例えば開館時間ですとか利用料金、その辺も設定できるようになって、それがひいては利用者の利益にもつながるようになったと。同時に、責任も重くなったという話です。

あとは、公募の仕組みについても委員さんからご質問がありまして、プロポーザル形式ですとか、例えば道路施設ですとか、指定管理者制度になじまない公共施設とされているものもあるというようなことも説明がありました。

それから最後に、ちょっと時間は少なかったんですが、委員さんからのご意見も少し伺いまして、その中では、それまで管理委託で運営されていた施設が指定管理者制度に変わるときについて、3カ月の準備期間というんですか、告知期間を設けているというご説明があったんですが、それが本当にうまく市民に伝わったのかどうか。伝わってないケースもあるんじゃないかというようなご意見。

それから、指定管理者制度を導入することで、民間が持っているよい施設運営のノウハウというものが施設にどんどん入ってくると思うんですが、そのよいものというのを共有する場というものを、やはりこの行政の中でも広げていく試みが必要なのではないかと。また、それはどんなものがあるのでしょうかというような声も出ておりました。

以上が、今年度の取り組みのテーマと、これまでの経緯、簡単ですが今後の予定についてご説明させていただきました。

## 加藤部会長

ありがとうございました。

今後、9月2日に現場も見ていただきながら、2回のワークショップをやった上で、来年3月には市のほうに結果報告として、今回取り組んだこの「公の施設の効率的な管理運営」につきましての解決とか改善の方向性を出していきたいと思っておりますので、皆さん、今回も過去の振り返りも入っておりますので、ちょっと問題意識を持って9月2日に参加いただきたいと思います。

何かこの件で確認したい点、いやこういったことも自分としては見ておきたいんだという部分がありましたら、ご意見をいただきたいんですが。

徳田委員、ございますか。

#### 徳田委員

初めにちょっと質問ですけれども、第1回事前検討会の議論を見ると、指定管理者制度の導入により競争原理が生まれると言われてますが、これはどういう根拠に基づいたことだったのでしょうか。

#### 加藤部会長

そのような市のほうの説明があったんですね。こういう効果が、人件費とその他の維持管理経費のほうで削減効果がありましたっていうご説明でした。

#### 徳田委員

そうですね。ただ、普通に考えますと、指定管理者というのをやると、その人にメリットが集中して、競争原理というのはむしろ少なくなるんじゃないかという感じもしたんですけれども、指定を受けた管理者が受けて、自由競争はこの異なる点が出る心配があるから、そういうことですか。

#### 加藤部会長

ご質問は指定管理者制度の導入の背景を一度聞いておきたいということですか。

#### 徳田委員

いやいや、説明づけです。競争原理が生まれるということは、どういうことを言っているのかと。

#### 篠原行財政改革室主幹

はい、わかりました。では、私のほうから。

指定管理者制度を導入する場合に、今までは、例えば公の施設で直営でやっていたところを、公募によって、業者さんのほうからプロポーザル方式という形で提案をしていただきます。その中で、当然事業者の公募が何社か集まりますと、そこで競争原理というのが働きまして、そこで運営費の削減につながるとか人件費の削減につながると、そういった形での競争原理というのが生じてきます。

## 徳田委員

わかりました。それで、この視察の選定については、大体市民の視点で、こども、それからスポーツは、もう少し広い年齢層が対象になっていると思いますので、これはこれで適当だと思いますけれども、他方は、指定管理者制度を導入するとされている施設には、何か民間企業的なノウハウがあるんじゃないかと思うんですけれども、その点は一応……されたわけでしょうか。

それから、私も記憶が余りはっきりしておりませんが、前回の事前検討会では、指定管理者制度の導入されている施設資料にどのようなものがあるか、リストがあればリストをお示しいただきたいという希望を申し上げたと思っていますけれども、あれはどうなったのでしょうか。前回の資料の中に、既に全部施設名を含めて入っておりましたでしょうか。

## 加藤部会長

前回の議事録の確認で、指定管理者制度を出しているところのリストをいただきたいということで、徳田委員のほうから話をしたということで、そのリストはありますかということですね。

## 篠原行財政改革室主幹

リストにつきましては、次回の視察のときにお渡しできるようにさせていただきました。

## 加藤部会長

もうその次の視察の話に入っておりますけれども、もしよろしければ、具体的に事務局のほうから次回の見学の件についてご説明いただければ、少し話が見えてくると思うので、事務局に続けさせていただいてよろしいでしょうか。

## 地域総合研究所職員

続けて私のほうから、資料5についてご説明させていただきたいと思います。

これは、1週間後に、第2回の事前検討会として行います指定管理者制度導入施設の現場への視察の計画について、まとめさせていただいたものです。

上から説明させていただきますが、まず日時、繰り返しになりますが、来週の水曜日、



9月2日の午後に実施いたします。

目的・主旨ですが、今年度のテーマであります「公の施設の効率的な運営」について、指定管理者制度導入施設の現場を見て、現場の運営状況や施設関係者の声に触れることで、指定管理者制度に対する理解を深めるとともに、今後の制度のあり方について考える一助としたいということです。

これも2番目に書きましたが、特に川崎市で指定管理者制度が導入された多くの施設が、更新時期をそろそろ迎えるということで、それに際して、行政、それから指定管理となっている事業者、それから利用する市民の三者にとって、よりメリットの大きい、みんながハッピーな円滑な制度の運用方法、更新の方法等について考えることを目的としております。

視察先とその選定理由です。この視察先についても、前回の事前検討会で、事務局から案を示させていただきまして、そのときは2施設だったんですが、それに委員さんの意見を踏まえまして、3施設ということで、今回視察を実施したいと考えております。

これは、当日回る順番に今示しておるのですが、一つ目が、川崎市高津スポーツセンターということです。ここの特色としましては、指定管理者制度の受託主体が、SELF高津スポーツセンター事業体ということで、ユニークな点としましては、地元の株式会社、スポーツ用品会社さんと地域の住民の方々が作るスポーツクラブということで、民間と地域団体の合同運営が行われているということです。それから、子どもからお年寄りまで利用する施設ということ、それから今これは全国的な流れでもあるんですが、公営のスポーツセンターから地域総合型のスポーツクラブへの流れというような中で、その運営面などの変化というものも見られるのではないかとということで、選ばせていただきました。

2番目が、川崎市高齢社会福祉総合センター長沢壮寿の里ということで、こちらは高齢者に対する総合的な福祉サービス施設です。こちらのほうの指定管理者は、川崎市社会福祉事業団ということで、こちらは指定管理者制度導入以前からこちらの施設の運営管理をされているということで、制度の導入前とその後の比較、そういったお話も聞けるのではないかとということもあります。こちらは、たしか後藤委員さんのほうから、こちらもどうでしょうということでご意見がありまして、取り入れさせていただく形となっております。

それから、3番目が、菅生こども文化センターということで、こちらはこども文化センターの中で、数ある中で二つの中の一つなんですが、地域の運営協議会が指定管理者となっております。多世代・複数の、子どもに限らず、さまざまな地域の市民活動グループさ

んが運営にかかわって、その運営の方法なんかも、ホームページなんかを見ますと、いろんな工夫をされているのが伺えるということで、ぜひ伺って話を聞きたいということで、以上の3施設を回る予定です。

それから、今回重視する視点ですが、この部会は市民部会ということで、まず市民視点、市民部会という一般市民からの視点ということを大事にしたいということ。それから、伺うということで、事業者として現場の声をできるだけ多く、今回の視察を通して得たいなと考えております。

その下、想定論点ですが、特に、今回の各施設で見たい・聞きたい事柄というのを挙げてみました。今回の視察受け入れをお願いするときに、各施設で迎えていただける方、運営にかかわっていただける方々にも、この2点について特にご説明をお願いしますということでご依頼をしているところです。

まず、一つ目ですが、市民施設にどのように市民の声を反映されているんですか、どのように市民の声を伺っているんですかということです。施設ごとにミーティング、指定管理者制度で義務づけられているというか、行っているセルフモニタリングですとか、アンケートなどもありますので、その辺について。あとそれから、声を反映する段階において、何か課題とか、今感じられていることがあるのかどうか、この辺をぜひ伺っていきたいと思っております。

それから二つ目ですが、指定管理者制度の運用について、受託運営者として感じている長所、短所、利用者から聞こえてくる短所、長所ということで、メリット・デメリット、やりやすいこと・やりにくくなったこと、なかなか制度で補えていない点がもしあればということです。それから、先ほども出ましたが、今後出てきます更新や評価の仕組みについて、何か感じられていることがあるか。それから、指定管理者制度では、毎年度運営報告書というのを指定管理者が出しまして、それに対する行政の評価というのを毎年度行われているんですが、そういった行政からの運営評価と市民からの評価と、ここにも書いてありますが、それから指定管理者みずから感じていることや思いについて。これが一致していくのが理想的な運営の形かなと思っておるんですが、そのギャップ等が現状としてどのようなものがあるのか、それを埋めていくにはどうしたらいいのかというようなことを、この視察を通して現場の方々たちとも意見交換したり、伺ったりできればと考えております。

最後に、次のページですが、予定スケジュール等が書いてあります。

当日の移動手段は、川崎市のマイクロバスで行う予定です。ちょっと施設に直接横づけするのが難しい場所がございまして、一部徒歩となるところもありますが、基本的にはマイクロバスで移動いたします。

スケジュールですが、以下のようなスケジュールで、1時半にお集まりいただいて、道路の混みぐあいとかにもよりますが、5時半ごろには解散するようなスケジュールで考えています。

まず、集合場所ですが、もしかしたら一番最初の案内ですと、溝の口駅集合ということでご案内していたこともあったかと思いますが、集合場所は高津区役所、溝の口駅からすぐなんですが、高津区役所の1階ロビーということでお願いしたいと思います。これはバスをつける関係もありまして、こちらに集合場所を変更させていただきました。

当日はスケジュールが大変タイトとなっておりますので、時間厳守ということでお願いしたいと思います。

回る順番は、先ほども言いましたとおり、高津スポーツセンター、長沢壮寿の里、菅生こども文化センターという順番で、各施設大体40分から50分、施設の方からお話を伺ったり、質疑応答・意見交換の時間を30分から40分、それから施設をざっと概要を見学させていただくのを10分から15分というような形で計画しております。

最後に、当日の持ち物ですが、各施設のパンフレットですとか概要資料、今申し上げたこととも絡んでくるんですが、視察のポイント、あとそれから先ほどお話がありました、指定管理者制度が導入された施設のリストなど、そういった資料は事務局のほうで当日ご用意させていただき、バスの中で、移動中になってしまうかと思うんですが、ご説明をさせていただきたいと考えております。

各委員さんの持ち物としては、筆記用具だけお忘れのないようにお持ちいただければと思います。

以上です。

## 加藤部会長

ありがとうございました。

今お話があったとおり、190以上の指定管理者制度がなっている中で、3つを選んでおります。これは、皆さんのご意見踏まえた上で、それぞれ特徴があるところを選んでおりますけれども、今お話ししましたように非常に時間が短いので、一応論点として、

二つほど大きく整理をさせていただいておりますけども、事前にもしどうしてもこの問題について聞きたいということがあれば、シーエスケイさんのほうにご連絡をいただいた上で、できるだけ、せっかく施設を見学をしますので、成果が出るようにしていきたいと思っておりますので、ご協力をお願いしたいのが1点目と。

それから、当然3つを見てすべてがわかるわけじゃありませんので、ワークショップの2回、3回でいろんな議論をしますけども、この点について気づいた点があれば、またシーエスケイさんと相談しますけども、事前にいろんな質問事項をもらった上で、行政のほうでご用意いただいた上で、この問題について方向性を見出していきたいと思っておりますので、今後ともご協力をよろしくお願いいたします。

特に、あと皆さんのほうから、この見学会についてご意見等々がなければ、今回の第1回の市民部会については終了したいと思っております。

事務局のほうにお返しをします。よろしくお願いいたします。

#### **篠原行財政改革室主幹**

それで、全体を通じて、総務局長のほうから、もし何かございましたらお願いしたいと思っております。

#### **長谷川総務局長**

熱心なご議論、ありがとうございました。

まず、議題の1の「行財政改革プラン」の取組について、さまざまなご意見をいただいたわけですが、今後、行革が着実に推進していくということが重要でございますので、先ほどは人件費の表示の仕方とか、それから今回も皆様からご意見をいただいて、わかりやすい広報に努めたところがございますけども、より市民の方に行革のご理解、ご協力を得るためにも、きちっとした形でわかりやすく発信することが重要でございますので、今後、工夫をしてみたいというふうに考えております。

それから、2番目の議題の「職員提案制度」の取組でございますけども、職員のモチベーションを高めたり、それから意識改革を推進するという意味でも、職員の提案制度等の推進が非常に重要であるというふうに考えておりますし、先ほど部会長のほうからもありましたように、幹部職員にこの制度をよく理解をして、職員が何を考え、どういうことを望んでいるかということも含めて、それと市民にどう発信をしていくかという課題も含め

て、工夫をしてみたいというふうに考えておりますので、よろしくお願いをしたいと思えます。

それから、今年度の検討課題で指定管理者制度ということでございますが、これは本市も進めております民間活用手法の一つということでございますので、いかに市民サービスを向上していくかということに結びつけるかが、今後の課題というふうに私どもは認識をしているところでございまして、あと3回ですか、9月2日に3施設を実際にごらんいただくと、民間の現場の方たちにお話を伺うということでございますので、今後の取り組みの中で、指定管理者のよりよい活用のあり方等、またご意見をいただければというふうに感じました。

ありがとうございました。よろしくお願いたします。

#### **篠原行財政改革室主幹**

ありがとうございました。

それでは、何かご質問等ございますでしょうか。よろしいですか。

それでは、これをもちまして、平成21年度第1回行財政改革委員会市民部会を終了いたします。

長時間、まことにありがとうございました。