

「川崎市行財政改革第 2 期プログラム策定方針」等に関する行財政改革推進委員会からいただいた意見への対応状況

	テーマ	御意見	対応状況	
			考え方	「基本的な考え方」への反映等
1	人的資源	働き方・仕事の進め方改革について、平均時間外勤務時間数が増加傾向とのことだが、 要因をきちんと分析し、職員がチャレンジできる余裕を生み出しながら、改革を進める必要がある。	どの職場で時間外勤務時間数が多いのか、データを把握しながらの検証・要因の分析や、外部の視点も活用しながらの改善に結びつける取組を始めており、第 2 期においても、働き方・仕事の進め方改革とあわせた取組を推進していく。	第 2 期プログラム「基本的な考え方」の中で、働き方・仕事の進め方改革の必要性についての課題認識を記載し（p 9）、主に取組 3 の改革項目（p 20）の中で、取組の位置付けを行っている。
2		組織のマネジャーがどのように仕事の割り振りをし、役割を限定するのか、どこまでやるのか、優先順位をどうつけるのかといった マネジメントが機能しなければならない。 質的改革の視点にもあるとおり、 コーディネート型の行政に移行するためにも、それらを実践できる管理職 でなければならない。	質的改革を支えていく職員の育成は大事なポイントであり、今年度も部長級や課長級の職員を対象とした研修を進めている。第 2 期プログラムの策定とあわせて、次期人材育成アクションプランの策定も予定しており、相乗効果が出せるようなかたちで計画を取りまとめていく。	第 2 期プログラム「基本的な考え方」の中で、管理職のマネジメント力向上の必要性についても記載し（p 9）、取組 3 の改革項目「計画的な人材育成・有為な人材確保」（p 20）の中で取組の位置付けを行っている。
3	施設保有量の最適化	将来の人口減少期を見据えると、市の保有資産は、確実に集中的な更新等の課題が生じてくるため、 施設保有量の最適化については、全体としての戦略の構築に向けて、早めに取り組んでいく必要がある。	市民サービスの提供に必要な施設の適切な維持管理や保有量の最適化の取組について、将来における人口減少への転換等を見据えると、早めの取組を進めていく必要があり、第 2 期プログラムにおいてもそのような考え方を反映させていく。	第 2 期プログラム「基本的な考え方」の中で、施設保有量の最適化等の必要性についての課題認識を記載し（p 7）、取組 2 の改革項目「戦略的な資産マネジメント」（p 16）の中で取組の位置付けを行っている。
4	総合計画	総合計画第 2 期実施計画と十分に連動 を図りながら、策定を進める必要がある。	11 月に公表予定の第 2 期プログラム「素案」においても、総合計画第 2 期実施計画と連携し、次の計画期間（平成 30～33 年度）において、どのような取組を具体的に進めていくのか、整合性を図りながら検討を行っている。	総合計画第 2 期実施計画「基本的な考え方」と整合性を図りながら、課題認識や改革項目の記載を行っている。
5	推進体制	管理職が中心となった 若手中堅職員の意見の集約 、十分な議論を行いながらということだが、スケジュールがタイトな中で、具体的にどのように進めるのか。	昨年度から、職場起点の課題出しを行っており、そのような取組を踏まえ、第 2 期プログラムの策定に向けたスケジュールを組んでいる。課題の洗い出しについては、事務内容を最も理解しているそれぞれの職場を中心に、ボトムアップの取組の一層の推進を図っていく。	各局区等における課題等の検討作業等を踏まえ、「基本的な考え方」を策定したところである。
6	評価	「多様な主体が共に担うまちづくりの推進」における協働・連携の取組の成果指標として、例えば、講座等に参加したメンバーが、 他の主体にどの程度まで広報・アプローチできたかについて、新規参加者の増加数などで計測する などの手法も考えられる。	現在、参加と協働による地域課題解決の「新たなしくみ」の検討を関係局で進めているところであり、御指摘いただいた点も踏まえて、効果測定の手法等について検討していく。	
7		「区役所改革の推進」における取組の成果指標については、区役所職員の意識調査を行い、 将来像の共有の度合いや、活動への参加の度合いを測る ことなども考えられる。	区職員の意識の向上とめざすべき区役所像の共有は重要なことであると認識しており、それらの向上を図るため、「区役所改革の基本方針」について各区役所に赴き、職員向けに丁寧に説明を行い、共有を図ってきている。御指摘いただいた点も踏まえて、効果測定の手法等について検討していく。	