

第3章 行政体制の再整備

1 効率的な職員配置の推進

これまでの取組によって、第1次改革プランで掲げた平成14年度から3年間の取組期間中に職員を約1,000人削減するという目標に対して、2年間で870人（平成15年度428人、平成16年度442人）の削減が図られ、また予算上の効果としては、3年間で合計1,123人の削減となっており、目標を上回る進捗状況となっています。

主な見直し項目は、ごみ焼却・収集業務執行体制の見直し、保育所職員配置の見直しなど、公共施設の管理運営を中心とした公共サービス提供手法の見直しによるものです。

また、こうした考え方に基づき見直しを進めた結果、技能・業務系職員の採用については、平成14年度から3年間選考を中止しました。

【改革の視点・方向性】

第1次改革プランにおいては、「3年間に約1,000人の職員削減」を目標に効率的な執行体制の構築に取り組んできましたが、第2次改革プランにおいても、効率的で効果的な「民間活用型公共サービス提供システム」を構築するため、一層の改革を推進します。

また、平成19年度以降、いわゆる団塊の世代が退職年齢を迎えるため、事務・技術系の職種においても、委託化、非常勤化などの執行体制や組織機構の見直しをはじめとする効率化を一層推進します。

このような改革を進めることにより、第2次改革プランにおいても、第1次改革プランに引き続いて「3年間に約1,000人の職員削減」を目標に効率的で効果的な執行体制の構築に向けた取組を推進します。

職員数の削減に向けた具体的な見直し手法

具体的な職員配置の見直しについては、次の考え方(手法)に沿って実施します。なお、ここに掲げた具体例は主なものであり、例示した見直し手法等に沿って全市・全職場における見直しを実施します。

なお、職員配置は、取組年度の翌年度が実施予定年度となります。また、取組年度は一部着手を含み、その年度から継続して実施するものを含みます。

公共サービス提供手法の転換（民間委託等の推進）

これまで主として行政が担ってきた事業執行手法を見直し、「民間でできるものは民間で」という基本原則に基づき、民間事業者等を積極的に活用することにより、民間活用型の公共サービス提供システムへの転換を推進します。

【具体例】

取組年度	項 目
平成17年度	<ul style="list-style-type: none"> ・ 守衛業務 ・ 電話交換業務 ・ 給与支給業務 ・ 教育文化会館、市民館管理業務 ・ 図書館貸出しカウンター業務 ・ 保育所調理業務 ・ 学校給食調理業務 ・ 廃棄物海面埋立業務 ・ 汚泥処理施設運転操作業務 ・ 荷さばき地の巡視、監視業務 ・ 岸壁給水業務 ・ 道路維持管理業務 ・ 老朽給水管布設替工事業務 など
平成18年度	<ul style="list-style-type: none"> ・ 庁舎設備管理業務 ・ し尿圧送業務 ・ 配水管布設替工事業務 など
平成19年度	<ul style="list-style-type: none"> ・ 廃棄物圧縮中継輸送業務 ・ 粗大ごみ収集、処理業務 など

職員配置の適正化

公共部門が直接サービスを提供している分野においても、社会環境の変化や業務量の変化に対応した執行体制に見直し、非常勤職員の活用を図るなど職員配置の適正化を推進します。

【具体例】

取組年度	項 目	主な見直し手法
平成17年度	<ul style="list-style-type: none"> ・ 庁用自動車運転業務 ・ 設計、監督業務 ・ 区役所住宅管理業務 ・ 福祉事務所生活保護業務 ・ し尿収集、中継輸送業務 ・ 浄化槽清掃業務 ・ ごみ収集業務 ・ 取水所、配水所業務 など 	執行体制の見直し等
	<ul style="list-style-type: none"> ・ 福利厚生業務 ・ 卸売市場の管理業務 ・ 区役所区民課、市民税課の証明交付業務 ・ 保健所健診業務 ・ 区役所保険年金業務 ・ 保育所保育、用務業務 ・ 学校用務業務 ・ 管きょ維持補修業務 ・ 市バス運転業務 など 	非常勤化等
平成18年度	<ul style="list-style-type: none"> ・ 公共施設利用予約システム業務 ・ 福祉関係団体事務 ・ 普通ごみ収集業務 ・ ごみ焼却業務 ・ 浄水場業務 など 	執行体制の見直し等
	<ul style="list-style-type: none"> ・ 卸売市場の事業者監督業務 など 	非常勤化等
平成19年度	<ul style="list-style-type: none"> ・ 長寿荘宿泊業務 など 	執行体制の見直し等
	<ul style="list-style-type: none"> ・ 図書館分館業務 など 	非常勤化等

情報化・システム化による執行体制の見直し

IT化を推進し、市民サービスの利便性や迅速性の向上を図るとともに、事務の簡素化・効率化を図り、執行体制を見直します。

【具体例】

取組年度	項 目
平成18年度	・下水道財務会計システムの導入
平成19年度	・戸籍事務の電算化 ・IT化の推進に伴う区役所窓口サービス機能の再編 など

指定管理者制度の活用等による管理運営手法の転換

地方自治法の一部改正により、公の施設の管理運営について、民間事業者等の参入が可能となったことから、次に掲げる具体例のように、直営で管理している公の施設を含め、指定管理者制度の積極的な活用を図り、効率的で効果的なサービス提供体制の構築を推進します。

【具体例】

取組年度	施 設 名	主な見直し手法
平成17年度	・ハヶ岳少年自然の家 ・市立体育館 ・スポーツセンター ・とどろきアリーナ ・黒川青少年野外活動センター ・青少年の家 ・子ども夢パーク	指定管理者制度導入
	・恵楽園 ・保育所	指定管理者制度導入等
	・わーくす多摩福祉館	民営化
平成19年度	・三田あすみの丘 など	指定管理者制度導入等

出資法人等派遣職員の引き上げ

「出資法人の経営改善指針」に基づき、出資法人等への市の関与を見直し、市派遣職員の引き上げを推進します。

【具体例】

取組年度	法人名
平成17年度	(財)川崎市指定都市記念事業公社 (財)かわさき市民活動センター (財)川崎市産業振興財団 (財)川崎市リサイクル環境公社 (福)川崎市社会福祉事業団 (財)川崎市保健衛生事業団 (福)川崎市社会福祉協議会 (財)川崎市在宅福祉公社 (社)川崎港振興協会 (財)川崎市水道サービス公社 など
平成18年度	(財)かながわ廃棄物処理事業団 (財)川崎市まちづくり公社 など
平成19年度	(財)川崎市建設技術センター など

組織の簡素化・効率化及び統廃合による見直し

簡素で効率的な組織機構の構築に向けた見直しを進めるとともに、社会環境の変化や市民ニーズの多様化等により組織・事業所の設置目的が達成されたもの等については、組織の統廃合を推進します。

【具体例】

取組年度	項 目	主な見直し手法
平成 1 7 年度	・三田診療所 ・向丘診療所	廃止
	・リハビリテーション福祉センター、 リハビリテーション医療センター	組織の統合
	・区役所支所、出張所	機能の見直し
	・水道営業所	組織の統廃合
平成 1 8 年度	・下水道事業の執行体制	組織の統廃合
平成 1 9 年度	・浄水場 など	浄水機能の見直し

2 簡素で効率的な組織機構の構築

組織整備にあたっては、市民の多様なニーズへの的確な対応と市民生活の安全・安心に向けた取組を進めるとともに、市民にわかりやすく、簡素で効率的な組織をめざしてきました。

主な組織整備として、

行財政改革を効果的に実施できる組織体制として、総務局に平成 1 5 年度に行財政改革実施本部、平成 1 6 年度に人事制度改革担当を設置

市民の多様なニーズへの的確な対応を図るため、平成 1 5 年度に区役所に保健福祉センター及び建設センターを設置するとともに、平成 1 6 年度に区役所の企画・調整機能の一層の強化を図るための担当を設置

市民生活の安全・安心に向け、緊急の事態への迅速かつ的確な対応及び発生の防止に関する全庁的な総合調整の強化を図るため、平成 1 6 年度に総務局に危機管理室を設置

総合計画「重点戦略プラン」の着実な推進に向けた組織整備を平成 1 7 年度に実施予定

病院事業の効率化・健全化を推進するため、地方公営企業法全部適用に伴い、平成 1 7 年度に病院局を設置予定

その他、組織の統廃合及び簡素化を進めた結果、2年間で役職ポスト数は、94ポストの減となりました。なお、平成 1 7 年度は31ポストの減を予定しています。

【改革の視点・方向性】

組織機構が簡素で効率的かつ機能的なものとなるよう、社会環境の変化等に的確に対応できる組織体制の整備を行います。

基本的考え方

- ・ 専門化が進み、複雑化する外部環境に対応できること
- ・ 責任の所在が明確で、市民にわかりやすく簡素で効率的であること
- ・ 多様化している市民ニーズに迅速に対応でき、市民にわかりやすく利用しやすいこと

実施目標

- ・ 意思決定の迅速化、事務効率の向上、責任所在の明確化のために、局・部・課の統廃合や事業所の類別区分を見直します。
- ・ 主幹・主査などの役職ポストについては、行政需要の変化に伴う職の必要性の観点等から見直し、削減を図ります。
- ・ 区行政改革の基本方向に基づき、区役所を、地域の課題を自ら発見し、解決できる市民協働の拠点として整備します。
- ・ 総合計画・実行計画の推進に向けた組織整備を引き続き実施するとともに、その他市民の多様なニーズに的確に対応するために、局・部・課の統廃合、組織の再編等を実施します。

3 新たな人事制度の構築

職員一人ひとりの能力や実績を適正に評価して、昇任や給与等の処遇に結びつけ、職員のやる気や働きがいを引き出す新たな人事制度の構築を目的として、平成16年度から新人事評価制度の試行を開始し、平成16年4月には、「川崎市人材育成基本計画」を策定しました。また、新たな任用制度として、平成14年10月以降、庁内公募制度、希望降任制度、課長昇任選考（チャレンジコース）の導入を行い、係長昇任選考の見直し等を進めてきました。

これらの取組は、職員の主体的な課題への取組を促すものとなり、庁内公募制度等の導入は、埋れがちな人材の発掘及び能力開発の促進を可能なものとなりました。

【改革の視点・方向性】

第1次改革プランに引き続き、公共サービスの責任主体としての職員のやる気や働きがいを引き出すために、次のように人事制度改革を進め、組織の活性化を促し、職員の有する能力を最大限に活かす人事配置を行います。

- ・能力・実績に基づく人事管理の基礎となる「新人事評価制度」の確立と円滑な移行を進めます。
- ・職員の専門的知識や経験を活かし、能力等を一層発揮させる新しい任用制度の確立を図ります。
- ・自主的にキャリア形成ができる人材の育成、能力開発の取組を進めます。

新たな人事制度構築に向けた具体的な見直し手法

新人事評価制度の確立と円滑な移行

- ・試行を引き続き実施して検証を行い、制度の充実と評価者の能力を高め、職員の意識改革を進めながら、本格実施に向けて制度の円滑な移行を図ります。
- ・平成18年度に新人事評価制度の運用を開始します。

新任用制度の確立

- ・平成18年度中に、課長昇任選考（チャレンジコース）等、新たに導入した制度の検証や新人事評価制度の展開を踏まえ、昇任制度等のあり方の検討を進めるとともに、能力本位の管理職登用制度の構築を行います。
- ・平成19年度実施を目途に、異動基準や人事コースを設定し、職員が自らキャリアプランを設計できるシステムの構築を進めます。

人材育成・能力開発の推進

- ・さまざまな職務に応じた人材育成・能力開発を進めるため、平成18年3月までに各局（区）の人材育成計画の策定を行います。
- ・人材育成基本計画や今後策定される各局（区）別の人材育成計画との連携を図りながら、研修体系の再編、体制の整備を進めます。

組織を活性化させ、職員の能力を最大限に活かす人事配置の推進

- ・任命権者をまたがった人事異動を行い、広範な人事交流を促進します。
- ・効率的な職員配置の推進にもあわせながら、職種を越えた異動を含め、職員の能力を最大限に活かした人事配置を行います。

4 新たな給与制度の構築

第1次改革プランにおける給与制度の見直しの柱は、

適正な評価に基づく勤務実績の反映とともに、職務内容にあった給与水準とするための給料表の見直し

市民感覚にあわない諸手当の見直し

でしたが、この2本柱のうち、については、平成15年1月に退職時特別昇給の見直しを実施し、その後、管理職手当、特殊勤務手当、高齢職員の昇給停止年齢、給料の調整額、期末・勤勉手当及び退職手当の見直しを順次行っており、第1次改革プランで掲げた諸手当の見直しにはすべて着手し、計画に沿った見直しを進めてきました。また、市長など特別職についても期末手当の減額措置を進めてきました。

もう1つの柱である、の勤務実績を反映した給与については、適正な評価方法や業務実績の反映方策などの検討が必要なことから、平成16年4月より、新人事評価制度の試行に着手し、試行の状況や国の公務員制度改革の動向等を踏まえながら、新たな給与制度の構築に向けた取組を行ってきました。

【改革の視点・方向性】

第1次改革プランに引き続き、国における公務員制度改革の動向等を踏まえながら、次の考え方に基づいて給与制度を見直します。

- ・職務内容にあった給料表へ見直します。（現行給料表の再構築）
- ・新人事評価制度に基づき、勤勉手当に勤務実績を反映します。
- ・民間の給与実態を踏まえ、社会経済情勢の変化の中で制度の趣旨にあわない諸手当については、引き続き見直しを進めます。

具体的な見直し内容

給料表の見直し

- ・職務の段階に対応する給料表の構造に見直します。
- ・一般事務・技術職に適用する行政職給料表(1)の見直しを基本として、併せて、技能・業務職に適用する行政職給料表(2)など、その他の給料表についても見直します。
- ・平成19年度に新しい給料表に切替えます。

期末・勤勉手当の見直し

平成18年度の新人事評価制度の運用開始にあわせ、平成19年度から勤勉手当への成績率の導入を図ります。

特殊勤務手当の見直し

第1次改革プランにより、55手当を35手当まで削減してきましたが、引き続き、勤務の困難性や特殊性が社会経済情勢の変化の中で制度の趣旨にあわないものについては、見直しを進めます。

給料の調整額の見直し

第1次改革プランに基づき、段階的に見直しを進めている給料の調整額については、引き続き、特殊勤務手当の支給状況等を考慮し、見直しを進めます。

管理職手当に係る特例措置の継続

管理又は監督の地位にある職員等の管理職手当について、100分の10に相当する額を減ずる措置を平成17年度も継続して進めます。

健康保険料の職員負担率等の見直し

第1次改革プランに引き続き、健康保険料の職員負担率などについて、見直しを進めます。

5 職員の意識改革の推進

職員には、「市民との協働の担い手としての職員」、「現場での課題発見とその解決に向きあう職員」、「組織目標の達成に取り組みながら自己実現を図る職員」であることが期待され、市民の意見や要望への誠意ある姿勢や利用者の立場に立った臨機応変な対応が求められています。これらの期待等に応えるには、職員一人ひとりが「公共サービスの責任主体」であり、公務に携わる者としての高い意識と強い意欲を持って主体的に課題に取り組んで行くという意識の徹底が必要です。

【改革の視点・方向性】

市民の期待等に応えるためには、職員一人ひとりの意識改革が必要であることから、人事制度改革を進めるとともに次のような対策を進めます。

- ・職員一人ひとりの自発性・創造性を活かしながら、職員の仕事を組織の成果につなげていく「目標管理」の考え方を、新人事評価制度の試行を通じてより浸透させます。
- ・より質の高い市民サービスを提供するための基本となる市民対応の向上には、市民の要望、意見を個々の業務遂行に活かせるしくみが必要であり、職場を中心とした取組を進めます。
- ・職員の声を市政に反映するしくみの再構築を行います。

職員の意識改革に向けた具体的取組手法

目標管理の浸透

- ・管理職を対象とする評価者研修を実施して、管理職の意識を高めます。
- ・研修体系の再編の中で階層別研修等での取組を強化します。

職場を中心とした取組

- ・平成18年3月までに、各局（区）の人材育成計画を策定します。
- ・市民の視点に立った、親切・丁寧な接遇へ向けて市民対応研修を実施します。
- ・市民アンケート（市政モニター等）、コンタクトセンター等で市民から得られた情報の活用を行います。

職員の声を市政に反映するしくみの再構築

職員提案制度、職員の声、職員アンケート制度などを整理し、職員の声が市政に反映できるしくみを再構築します。

6 公営企業の健全化の推進

公営企業においては、これまで経営健全化の取組や受益者負担の見直し等を進めた結果、基準外繰出金についても、平成15年度から平成17年度までの3年間の合計で、26億841万円の削減を図ることができました。

今後においても、さらなる取組の強化を図り、独立採算による経営が可能となるような財務体質を確立する必要があります。

【改革の視点・方向性】

病院事業

- ・平成17年4月より地方公営企業法を全部適用して、市立病院の抜本的な経営健全化に向けた取組を推進します。
- ・局内にプロジェクトチームを設置して、経営指標・目標の設定、さらには目標に対する具体的な達成手段や実績評価を行う経営評価システムを導入し、一層の経営改善をめざします。

下水道事業

- ・財政収支計画（平成16年度～平成19年度）に基づき、民間活力の導入、組織体制の見直しによる人員削減などの内部改革を行い、経営の効率化を進めます。
- ・経営の効率化と併せ、水洗便所等設備資金貸付助成事業のうちの私道共同排水設備施設助成について、工事費の助成率の引き下げ措置を実施することなどにより、基準外繰出金の削減を進めます。

水道事業・工業用水道事業

- ・水道局行財政改革推進計画に基づく人員の削減に向け、組織のスリム化、業務委託の推進、業務システムの見直しを推進します。
- ・営業所サービスの見直しを行うことで、営業所のあり方について検討し、統廃合に向けた作業を進めます。
- ・将来の水需要動向を踏まえ、事業再構築計画を策定して給水能力の見直しに向けた取組を進めます。

自動車運送事業

- ・バス事業経営問題検討会の答申を踏まえ、自立した経営を基本とした新たな経営健全化計画を策定し、着実な実行を図ります。
- ・この計画の中で、利用者サービスの向上、人件費の縮減、路線の運行委託の導入、一部路線の移譲などの検討を行い、経営健全化の抜本的な方策を進めます。

7 出資法人改革の推進

平成13年度に実施した「出資法人への経営状況等の点検評価」等に基づき、以下のとおり、出資法人の統廃合や経営改善などの見直しに取り組んできました。

川崎市場信用(株)の完全民営化や(財)川崎市中企業・婦人会館を廃止して、その業務を(財)川崎市指定都市記念事業公社に移管し、また、(財)川崎市下水道公社の廃止、(財)川崎市博物館振興財団と(財)川崎市生涯学習振興事業団の統合を行います。

かわさき港コンテナターミナル(株)の破産申立てを行い、整理手続きを終了しました。

川崎市土地開発公社や商法法人の経営健全化を進めるとともに、経営状況の点検評価に基づき、経営改善指導を行いました。

こども文化センター業務などを出資法人に委託し、また、川崎シンフォニーホールや葬祭場の指定管理者として2法人を指定しました。

平成14年12月から情報公開の対象法人を出資率50%以上から25%以上に拡大し、また、ホームページ等による財務情報の公開を進めました。

出資法人の改革・改善を推進するため「出資法人の経営改善指針」を策定しました。

【改革の視点・方向性】

平成16年4月に策定した「出資法人の経営改善指針」に基づき、出資法人の必要性や役割を再検討し、また、法人ごとの実情や特性等に応じ、今後の方向性や市の関与のあり方などの見直しを行います。

見直しにあたっては、出資法人が実施している事業の必要性や、行政関与の必要性、誰が最適な実施主体なのかなどの視点から、あらためて検証を行い、出資法人の統廃合や財政的・人的関与の見直し等を進めます。

また、出資法人自らが経営状況を定期的に点検し、事業の効率化や経営責任の明確化、インターネット等による経営情報の公開を推進するなど、自立的な経営を促進するように努めます。

さらに、公の施設の管理運営を受託している出資法人については、指定管理者制度の導入により民間事業者等と同等の立場で競争することになるため、より一層の経営効率化を進めるとともに、指定管理者の指定動向により、事業や組織執行体制等の見直しを行います。

【対象出資法人：原則として、市が25%以上の出資（出捐）を行っている法人】

1 統廃合や民営化を行う法人（3法人）

法人名	内容
(財)川崎市在宅福祉公社	地域の社会福祉事業を推進する法人として事業の共通性や関連性が高い社会福祉協議会に業務を移管し、平成17年度に廃止する。
(財)川崎市建設技術センター	建設発生土処理事業の撤退により業務が大幅に縮小し、法人の組織及び事業規模を考慮すると、法人を現状のまま存続させることは難しく、平成19年度までに統廃合を行う。
(福)川崎市社会福祉事業団	管理運営を委託している福祉施設については、指定管理者制度を導入することから、指定動向により事業や組織執行体制等の見直しを行う。 また、給与制度の見直し等により自立運営が行える状況を整えつつあることから、市有施設の譲渡や市の関与のあり方について検討し、平成18年度に法人の民営化を行う。

2 3年以内に抜本的な法人のあり方を決定する法人（7法人）

法人名	内容
かわさき市民放送(株)	難聴地域の問題、災害時における情報提供、地域コミュニティ放送としての必要性等を検討し、3年以内に市の関与の範囲を含めた法人のあり方を決定する。
(株)川崎球場	駐車場の管理運営業務等について事業内容の検討を行い、3年以内に他の法人への業務移管等を含めた法人のあり方を決定する。

(財)川崎市心身障害者地域福祉協会	運営体制強化を含めた組織執行体制等の見直しや効果的な事業手法を検討し、3年以内に他の法人への業務移管を含めた法人のあり方を決定する。
(財)川崎市水道サービス公社	組織執行体制の見直しや民間委託化、一部直営化による事業の縮小等を行い、3年以内に存廃を含めた公社のあり方を決定する。
(財)川崎市消防防災指導公社	民間事業者による対応が可能な消防用設備等点検業務については、民間事業者の活用等を検討し、3年以内に公社のあり方を決定する。
(財)川崎市学校給食会	学校給食の民間委託化の動向を踏まえ、事業の委託化や直営化を含めた法人の必要性等を検討し、3年以内に存廃を含めた法人のあり方を決定する。
川崎市土地開発公社	第2次総合的土地対策等により保有地の処分を進めるとともに、3年以内に将来的な公社のあり方を検討し、方針を決定する。

3 指定管理者の指定動向等により事業の見直しを行う法人(10法人)

法人名	内容
(財)川崎市国際交流協会	国際交流センターの管理運営については指定管理者制度を導入することから、指定動向により事業や組織執行体制等の見直しを行う。 また、国際交流事業及び協会のあり方を抜本的に見直し、法人のあり方を決定する。
(財)川崎市指定都市記念事業公社	男女共同参画センター等の管理運営については指定管理者制度を導入することから、指定動向により事業や組織執行体制等の見直しを行う。 また、市民プラザの講座事業や宿泊事業等について、事業の効率化や経営改善を進めるとともに事業の必要性、行政関与の必要性等の検討を行い、事業の見直しを進める。
(財)かわさき市民活動センター	こども文化センター(わくわくプラザ事業を含む)の管理運営については指定管理者制度を導入することから、指定動向により事業や組織執行体制等の見直しを行う。
(財)川崎市産業振興財団	産業振興会館等の管理運営については指定管理者制度を導入することから、指定動向により事業や組織執行体制等の見直しを行う。 また、自主財源の確保、経費削減、職員構成の見直しによる人件費抑制等を図り、経営の効率化・改善に努める。

(財)川崎市公園緑地協会	<p>管理運営を委託している公園施設等については指定管理者制度の導入も検討していることから、指定動向等により事業や組織執行体制等の見直しを行う。</p> <p>その他の事業についても、事業の必要性、行政関与の必要性等の検討を行い、引き続き経営改善を進める。</p>
(財)川崎市リサイクル環境公社	<p>余熱利用施設等の管理運営については指定管理者制度を導入することから、指定動向により事業や組織執行体制等の見直しを行う。</p> <p>また、資源化処理業務は民間委託を含めた検討を行う。</p>
(財)川崎市まちづくり公社	<p>生活文化会館の管理運営については指定管理者制度を導入することから、指定動向により事業や組織執行体制等の見直しを行う。</p> <p>また、学校教育施設整備事業の減少や優良ビル建設資金等融資業務が民間金融機関と競合するなど、厳しい経営状況が予想されるため、公社のあり方を検討する。</p>
川崎市住宅供給公社	<p>市営住宅の管理修繕業務等については指定管理者制度を導入することから、指定動向により事業や組織執行体制等の見直しを行う。</p> <p>その他の事業についても、事業の必要性、行政関与の必要性等の検討を行い、引き続き経営改善を進める。</p>
(財)川崎市生涯学習財団	<p>管理運営を委託している施設については、指定管理者制度を導入することから、指定動向により事業や組織執行体制等の見直しを行う。</p> <p>また、その他の事業については、事業の必要性、行政関与の必要性等の検討を行い事業の見直しを継続して行うとともに、新財団による中長期計画（経営改善計画）を早期に策定し、法人の健全な事業展開を図る。</p>
(財)川崎市体育協会	<p>石川記念武道館の管理運営については指定管理者制度を導入することから、指定動向により事業や組織執行体制等の見直しを行う。</p> <p>また、その他の事業については、事業の必要性、行政関与の必要性等の検討を行うとともに自主財源の確保を図り、経営改善を進める。</p>

4 経営改善を進める法人（14法人）

法人名	内 容
(財)川崎市文化財団	川崎シンフォニーホールの指定管理者として事業の効率化や派遣職員の引き上げに努めるとともに、引き続き経営改善を進める。 また、市民ギャラリーの運営等の事業についても、直営化や業務の民間委託等の検討を行う。
川崎市信用保証協会	信用保証協会法に基づき、中小企業者の債務保証を実施しており、経済状況の変化により代位弁済額が変動し、協会の財務体質に影響を及ぼすため、債権の期中管理の強化を図るとともに、組織・執行体制等の見直しを進める。
川崎地下街(株)	每期着実に利益を確保し、平成14年度に繰越損失を解消したが、今後、施設の大規模改修等が予定されており、引き続き経営改善を進める。
川崎冷蔵(株)	人件費や管理経費の見直しなど経営改善の一層の推進を図り、繰越損失の早期解消に努める。また、他の市場では完全民営化の例も多く、市の関与のあり方について検討する。
(財)かながわ廃棄物処理事業団	平成13年度から産業廃棄物の処理業務を本格的に開始し安定的な事業収入の確保に努めているが、今後も組織執行体制の見直し等、継続的な経営改善を進める。
(財)川崎・横浜公害保健センター	公害病認定患者に対する検査・検診事業の受検者数は減少傾向にあり、受検者1人当たりの事業費は増加しているため、経費の節減等効率的な運営に努める。
(財)川崎市シルバー人材センター	高齢化の進展に伴い事業が拡大しており、新しい業務の開拓に努めるとともに効率的な執行体制の検討や定期的な業務見直しにより、引き続き経営改善を進める。
(財)川崎市身体障害者協会	障害者支援事業の充実を図るため、運営体制の強化を含めた組織執行体制等の見直しを行い経営改善を進める。
(財)川崎市母子寡婦福祉協議会	経営責任の明確化を含めた組織執行体制の見直しを行い経営改善を進める。 また、事業の直営化を含めた法人のあり方を検討する。
(財)川崎市看護師養成確保事業団	市の医療供給体制の充実を図る観点から、看護師の国家試験合格率の向上や市内医療機関への就職等の指標を定めるなど、毎年改善を行っており、今後も引き続き経営改善を進める。
(財)川崎市保健衛生事業団	葬祭場の指定管理者として事業の効率化や派遣職員の引き上げに努めるとともに、引き続き経営改善を進める。 また、高額な健康・検診センターの賃借料や民間と競合している健康増進事業等の見直しを進める。

みぞのくち新都市(株)	開業 2 年目から収支計画どおり黒字を計上しており、テナントの空きもなく安定した経営を行っているが、ビルの老朽化に伴う計画的な修繕に努めるとともに、効率的かつ柔軟な組織体制を検討する。
かわさきファズ(株)	財務状況は厳しい状況にあるが、毎年度損益は着実に改善されており、平成 15 年度は当期損益が黒字に転換している。今後もさらなる経営改善に努め大幅な繰越損失の早期解消に努めるとともに、市の関与のあり方について検討する。
川崎臨港倉庫(株)	安定性・収益性ともに比較的良好で、設備増設による借入金も順調に返済しているが、今後も引き続き経営改善を進める。

8 指定管理者制度の活用

平成 15 年 6 月の地方自治法の一部改正に伴い指定管理者制度が導入されました。この制度は、広く民間事業者等に公の施設の管理運営を代行させ、市民サービスの向上、経費の節減を図りながら、多様化する市民ニーズにより効率的・効果的に対応していくための制度であり、次の施設について活用を図りました。

【導入した公の施設】

- ・川崎シンフォニーホール（平成 15 年 12 月）
- ・久末老人デイサービスセンター（平成 16 年 4 月）
- ・かわさき北部斎苑（平成 16 年 4 月）・かわさき南部斎苑（平成 16 年 5 月）
- ・下作延中央保育園（平成 17 年 4 月）・ヒルズすえなが（平成 17 年 4 月）
- ・入江崎余熱利用プール（平成 17 年 4 月）

【改革の視点・方向性】

指定管理者制度は、公の施設の管理に関して民間事業者等の参入を可能とするもので、「民間でできるものは民間で」という行財政改革の趣旨に則した制度であり、積極的に活用していきます。

平成 16 年 4 月に策定した「『公の施設』管理運営主体に関する方針」に基づき、全ての公の施設について、従来の発想を転換し、施設の目的、形態などを考慮しながら、指定管理者制度の活用により、

- ・市民満足度の高いサービス提供が期待できるか
- ・施設運営の継続性、安定性、公平性を確保できるか
- ・直営や現在の管理運営と比較して効率的・効果的な運営が図られるか

などの視点から、各施設の総点検を進めます。

特に、現在出資法人等に管理運営を委託している公の施設約 170 施設については、

改正地方自治法上施行後3年以内（平成18年9月1日）に移行することとなり、施設のあり方について点検を行い、指定管理者制度の活用等を図ることとします。

所管局	指定管理者制度を活用する施設（予定）
総務局	国際交流センター
市民局	こども文化センター、ふれあい館、生活文化会館、労働会館、男女共同参画センター
経済局	産業振興会館、かわさき新産業創造センター
環境局	公園、緑ヶ丘霊園、早野聖地公園、余熱利用市民施設（ヨネッティ堤根・王禅寺）、橘リサイクルコミュニティセンター
健康福祉局	特別養護老人ホーム、恵楽園、福寿荘、高齢社会福祉総合センター、老人いこいの家、老人福祉センター、れいんぼう川崎、聴覚障害者情報文化センター、身体障害者福祉会館、わーくす大師、くさぶえの家、ふじみ園、かじがや障害者デイ・サービスセンター、柿生学園、三田福祉ホーム、三田あすみの丘、保育所、井田老人デイサービスセンター
まちづくり局	市営住宅、特定公共賃貸住宅
港湾局	港湾振興会館
教育委員会	八ヶ岳少年自然の家、青少年の家、黒川青少年野外活動センター、子ども夢パーク、日本民家園、青少年科学館、岡本太郎美術館、大山街道ふるさと館、スポーツセンター、市立体育館、とどろきアリーナ、石川記念武道館、市民ミュージアム