

## 平成17年度第2回 行財政改革委員会 議事録

日 時 平成18年2月3日(金) 午前9時30分 ~ 午前11時58分

場 所 いさご会館4階6・7会議室

出席者 委員 井上委員、岩崎委員、大木委員、小川委員、加藤委員、見目委員、  
辻 委員、長澤委員、野地委員、野村委員、八木委員

市 側 阿部市長、砂田副市長、北條教育長、曾禰総務局長、三浦総合企画局長、  
中田財政局長、長谷川人事部長、木村都市経営部長、秀嶋財政部長、  
山崎行財政改革室長、入江水道局長、高山水道局経営企画担当参事、  
菅原交通局長、浮揚交通局企画管理部長、河村病院局長、  
菊地病院局総務部長

事務局 大和行財政改革室主幹、石渡行財政改革室主幹、加藤労務課長

議 題 1 「(仮称)川崎市集中改革プラン」(素案)について  
2 その他

公開及び非公開の別 公開

傍聴者 1名

議事

大和行財政改革室主幹

皆様、おはようございます。定刻となりました。ただいまから、平成17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、大和と申します。どうぞよろしくお願いいたします。以降、座らせていただきます。

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。

まず、本日の委員会は前回と同様に公開とさせていただいております。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、併せてご了承いただきたいと存じます。

次に、本日の委員会の出席状況でございますが、中島委員から、所用によりまして欠席の旨、ご連絡をいただいておりますので、ご報告させていただきます。

次に、資料の確認をさせていただきます。本日の資料はお手元の資料一覧にございませとおり、「(仮称)川崎市集中改革プラン」(素案)の冊子、参考資料1-1から1-3として、各公営企業の「中期の経営計画」(骨子)の概要、以上は事前に送付させていただいておりますが、本日はお持ちいただいておりますでしょうか。続きまして、参考資料2-1として、平成17年度ラスパイレス指数について、参考資料2-2として、職員団体の活動に係る職務専念義務の免除等について(通知)でございます。さらに、行財政改革の関連記事と前回の委員会の会議録を配付させていただいております。

資料の不備などございましたらお申し出いただきたいと存じます。

よろしいでしょうか。

それでは、初め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

おはようございます。市長の阿部でございます。

会議に先立ちまして、一言、ごあいさつ申し上げたいと思います。

本日は平成17年度第2回行財政改革委員会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お集まりいただきまして、まことにありがとうございます。厚く御礼を申し上げる次第でございます。

昨年10月の市長選挙によりまして、再度川崎市長に就任いたしました。選挙に際しまして、多くの方々から市政に寄せられた期待はまことに大きいものと感じておりまして、責任の重さを改めて実感しているところでございます。今回の選挙結果につきましては、従来から私が一貫して訴えてまいりました持続可能な社会の実現に向けた取組と、それから、これまでの4年間の改革の取組でございますが、これについては評価をいただいたものと理解をいたしております。

選挙の際に公約として掲げてまいりました点を踏まえまして、さきの議会におきまして市政運営の基本的考え方を発表いたしましたけれども、その中で第1番目が第2次行財政改革の断行でございます。そして、もう一つが新総合計画川崎再生フロンティアプランの着実な推進、そして、3つ目が自治基本条例に基づく市民本位のまちづくりと、この3つを市政運営の柱としてお示しをいたしたところでございます。

中でも、第2次行財政改革の断行につきましては、第1次のとくと同様に、行政体制の再整備、公共公益施設・都市基盤整備の見直し、市民サービスの再構築と、これをしっかりと進めることが川崎の再生、「元気都市かわさき」の実現に向けた原動力になるものでございますことから、行財政改革委員会の皆様を初め、議会や市民の皆様方のご理解とご協力をいただいて、今後とも最優先の課題として着実に取り組んでまいりたいと思います。

本日の委員会の議題でございますが、まだ（仮称）がついておりますが、川崎市集中改革プラン、この素案についてご意見をいただきたいということでございます。この集中改革プランと申しますのは、地方の行政改革のより一層積極的な推進を促すために、昨年3月に国が示しました、「地方公共団体における行政改革の推進のための新たな指針」というのがございますが、それにおいて、その策定が地方団体に求められたものでございます。既に本市では第1次改革プラン、第2次改革プランに基づく行財政改革の取組を着実に推進してまいりまして、一定の成果を上げているところでございますけれども、市の改革プランは3年計画でございます。この集中改革プランは5年計画になっておりますので、それに合わせた計画を、今回、他の都市との比較の意味も込めて策定しようとするものでございます。

この取組を新地方行革指針の項目に沿ったものとしてお示しすることによって、他都市との比較が可能となりまして、市民の皆様には本市の取組状況がより分かりやすい形で公表できるということになるかと思います。このように改革の一層の推進に資することから、本市としましても、いわゆる集中改革プランを策定することとして作業を進めているわけでございます。

本日は、その素案が取りまとまりましたので、これを改革委員会の皆様にお示しをいたしまして、ご意見をいただきながら、年度末には成案としてまとめて、これを発表してまいりる予定でございます。

本日は皆様方の忌憚のないご意見を頂戴したいと考えておりますので、どうぞよろしくお願ひいたします。

大和行財政改革室主幹

続きまして、前回、所用によりましてご欠席されました委員の方々をご紹介します。

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思います。

まず初めに、川崎市地域女性連絡協議会会長の井上早苗委員です。

続きまして、四日市大学総合政策学部教授の岩崎恭典委員です。

次に、専修大学大学院商学研究科助教授の見目洋子委員です。

以上でございます。

次に、行政側出席者に一部変更がございますので、ご紹介いたします。

まず、砂田副市長でございます。前は総務局長として出席しておりましたが、東山副市長の退任に伴いまして、1月1日付で副市長に就任しております。

次に、曾禰総務局長でございます。

三浦総合企画局長です。

木村総合企画局都市経営部長です。

次に、本日の議題に関係して出席しております、公営企業からの出席者をご紹介します。

初めに、入江水道局長です。

高山水道局経営企画担当参事でございます。

次に、菅原交通局長です。

浮揚交通局企画管理部長です。

次に、河村病院局長です。

菊地病院局総務部長です。

以上でございます。

それでは、議題に入らせていただきたいと思います。

ここからは座長に議事進行をお願いしたいと存じます。辻座長、よろしくお願い申し上げます。

辻座長

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。

議事に入ります前に、まず、前回の委員会の会議録につきまして確認をしたいと思いま

す。これにつきましては、あらかじめ事務局から各委員の皆様へ送付し、ご確認をお願いしております。既に幾つかご指摘いただきまして、それを反映したものを、本日、お手元に配付しています。

ご確認いただきまして、よろしければ事務局に公開の手続を進めていただこうと思いますが、よろしいでしょうか。

(異議なし)

それでは、事務局において、会議録公開の手続を進めていただきたいというふうに思います。

それでは、本題に入ります。

本日の議題は、冒頭、市長さんからもご説明がありました、集中改革プランについてです。年度末に成案を発表することになっていまして、素案が一応、取りまとまったところですが、事務局から説明してもらいまして、その後、皆さんから自由にご意見をいただこうと思います。事務局、よろしくをお願いします。

石渡行財政改革室主幹

行財政改革室の石渡でございます。川崎市集中改革プラン等につきましてご説明させていただきます。失礼して、座らせていただきます。

初めに、本プラン素案は、本日、委員の皆様のご意見をお伺いした後、2月6日に市のホームページに掲載いたしまして、インターネット、ファクス、郵送などにより、市民の皆様からのご意見を約1カ月間募集いたしまして、ご意見を伺った後、3月下旬に成案として再度ご報告させていただく予定となっておりますので、よろしくお願いいたします。

それでは、お手元にお配りしてございます、ホッチキスどめの冊子、「(仮称)川崎市集中改革プラン」(素案)に基づきまして、ご説明させていただきます。

表紙をおめくりいただきたいと存じます。

まず、目次がございますので、御覧いただきたいと思っております。

、川崎市の行財政改革の取組から、財政健全化への取組、及び参考資料として、第1次改革プランに基づく3年間の主な取組実績という構成でございます。

なお、の個別計画の項目につきましては後ほどご説明いたしますが、国が新地方行革指針として示した中で、行政改革推進上の主要事項として位置づけている項目でございますが、この項目は、本市が昨年3月に公表いたしました、第2次川崎市行財政改革プラン

で示した項目とほぼ一致しております。

それでは、1ページをお開きください。

1、川崎市の行財政改革の取組についてでございますが、本市におきましては、これまでも行財政改革を推進してまいりましたが、特に平成14年9月に、平成16年度までの3年間を取組期間とした、第1次改革プランを発表して以降は、行財政改革を市政運営の最重要課題と位置づけまして、行政体制の再整備など、3つの柱に沿った改革を一体のものとして推進し、職員の削減など、これまでに計画目標を上回る成果を上げてきました。

また、平成17年3月には、第2次改革プランを、互いに連携を図りながら策定した新総合計画とともに発表し、今後とも、安定的な財政基盤を一刻も早く築き、市民生活の安定と向上を図るための行財政改革の取組を本市の最重要課題と位置づけまして、この第2次改革プランに基づいた取組を一層強化して推進していることをお示ししてございます。

次に、2ページにまいりまして、          、「(仮称)川崎市集中改革プラン」公表の目的でございますが、平成17年3月に「地方公共団体における行政改革の推進のための新たな指針」、いわゆる「新地方行革指針」が総務省から示されましたが、この指針におきまして、定員管理の適正化、給与の適正化などの事項について、平成17年度を起点とし、おおむね平成21年度までの具体的な行政改革の取組を明示した計画、いわゆる集中改革プランを平成17年度中に公表することを各地方公共団体に求めております。

既に本市におきましては、この指針に先駆けて、職員削減数や財政効果額等についての具体的な数値目標を掲げた、第1次及び第2次改革プランを策定・公表し、一定の成果を上げているところではあります。この取組を新地方行革指針の項目に沿ったものとしてお示しすることで他都市との比較が可能となり、市民の皆様により分かりやすい形で公表することができるなど、改革の一層の推進に資することから、平成17年度から21年度までの5年間を取組期間とした、「(仮称)川崎市集中改革プラン」を策定することといたしました。

次に、          の「第2次改革プラン」と「集中改革プラン」の関係でございますが、第2次改革プランは本市行財政改革の基本方針であり、今後も、この方針に基づき、行政体制の再整備を始めとする3つの柱に沿った改革を着実に推進してまいります。

この「集中改革プラン」は、基本的には、「第2次改革プラン」の内容を新地方行革指針の項目に沿って行政体制の再整備を中心にお示したものであり、「第2次改革プラン」の取組期間を超えた平成20年度、21年度の部分につきましては、「第2次改革プ

ラン」において今後の財政運営の指針として明らかにした5年間の財政フレームを基本に、平成17年度から19年度の3年間の取組を踏襲、延長して計上してあります。

なお、この2年間につきましては、「第2次改革プラン」の改訂及び新総合計画の次期実行計画の策定時に、再度、見直しを行うこととしております。

の進行管理といたしましては、「第2次改革プラン」の進捗に合わせて、市民や議会、また、行財政改革委員会に適宜報告し、ご意見を伺いながら着実な推進を図ってまいります。

3ページにまいりまして、の個別計画でございます。この計画欄の構成でございますが、まず、平成16年度末までの実績として、基本的には「第1次改革プラン」等のこれまでの実績を記載し、「第2次改革プラン」の取組を踏襲、延長した、平成17年度以降の取組目標、及び参考として具体的数値等を掲げております。

それでは、まず、1、効果的な職員配置の推進でございますが、実績といたしましては、これまでに公共サービス提供手法の転換などにより、過去5年間で、合計1,437人の削減、特に「第1次改革プラン」の取組期間である3年間には、1,214人、率にして7.5%の削減を行いました。

また、17年度以降の取組目標といたしましては、「第2次改革プラン」で掲げました、3年間に約1,000人の職員削減目標を2年間延長して、5年間に約1,700人、率にして11.4%の職員削減を目標として、今後も効率的で効果的な執行体制に向けた取組を推進してまいります。

なお、国は、定員管理の適正化として、「新地方行革指針」の中で、4.6%を上回る純減を求めています。また、国家公務員につきましては、5年間で5%以上の純減を目標としていると伺っております。

また、平成19年度以降の、いわゆる団塊の世代を中心とした大量の定年退職への対応といたしましては、組織の活力の維持、社会環境の変化に伴う行政需要への的確な対応などの観点から、必要な部門には業務量に見合った適正な職員配置を行うとともに、長期的な世代間の平準化を考慮し、一定程度の新規職員の採用を見込むとともに、再任用や任期付きの職員の活用も図ってまいります。

さらに、組織・機構につきましても、簡素で、効率的、かつ機能的になるよう見直すとともに、新総合計画の推進に向けた整備を行います。

4ページにまいりまして、「参考」といたしまして、平成17年4月までの職員数及び

前年比較を記載してございます。

また、今後の目標として、今後5年間の退職者数、採用者数の見込みを掲げております。この数値は、現在、事務的に精査し、調整をしているところでございますが、平成17年4月の職員数1万4,929人に対しまして、5年間で約1,700人の職員削減を目標としておりますことから、平成22年4月の職員数は約1万3,200人と見込んでいるところでございます。

次に、5ページにまいりまして、新たな給与制度の構築でございますが、これまでの実績といたしましては、退職時特別昇給を始めとして、市民感覚に合わない諸手当の見直しなどを進めました。また、勤務実績を反映した給与制度の実施に不可欠な人事評価制度の試行を開始しました。

今後の取組目標といたしましては、国における公務員制度改革の動向等を踏まえながら、給与制度を見直すとともに、国の給与構造の改革の内容を、新しい給料表への切り替えに合わせて、その仕組みを国に準じて導入していくことなどを掲げております。

目標の具体的な内容といたしましては6ページにまいりまして、まず、給料表の見直しについては、職務の段階に対応した給料表の構造に見直し、年功的給与から、職務と職責に応じた給与への転換を図ります。昇給制度の見直しについては、勤務実績や、職務・職責に応じた昇給制度への仕組みを整備します。なお、給料の調整額については平成18年1月に廃止しました。期末・勤勉手当については、成績率の導入を図ります。特殊勤務手当については、引き続き、見直しを進めます。退職手当については、国の見直しと同様に見直します。管理職手当については、引き続き、減額措置を継続します。また、健康保険料の負担割合等について、引き続き、見直しを進めます。

7ページにまいりまして、3、新たな人事制度の構築でございますが、実績といたしましては、能力本位の昇任・降任制度の導入、川崎市人材育成基本計画の策定、新人事評価制度の試行を開始しました。

また、今後の取組目標といたしましては、新人事評価制度の運用、人材育成・能力開発の推進、複線型の人事コースの設定、意識改革・能力を最大限に生かす人事配置の推進を目標に掲げています。

次に、8ページの4、民間委託等の推進でございますが、指定管理者制度の活用と、その他民間委託等の推進に分けて記載しております。

まず、指定管理者制度の活用でございますが、実績といたしましては、平成16年4月



に、「『公の施設』管理運営主体に関する方針」を策定し、指定管理者制度の導入を図ってきました。公の施設の管理状況として、指定管理者制度の導入状況等について表を掲げておりますが、16年度末時点におきましては、川崎シンフォニーホールを初め、4施設で活用を図っております。

9ページにまいりまして、今後の取組目標といたしましては、出資法人等に管理を委託している公の施設約170施設につきましては、平成18年4月に指定管理者制度の活用等を図れるよう取組を進めるとともに、今後、直営施設につきましても、管理状況などの検討を行い、平成18年度以降、順次、活用を図ることとしております。

また、管理状況や利用状況の把握に努め、公の施設が適切に管理・運営されるよう指導していくこととしております。なお、参考として、18年4月に導入予定の施設名を列挙してございます。

次に、10ページにまいりまして、(2)その他民間委託等の推進でございますが、これまでの実績といたしましては、民間部門と公共部門の役割分担を明確化し、民間でできるものは民間でという原則に基づきまして、守衛業務などに民間事業者を積極的に活用してまいりました。

また、今後の取組目標としましては、これまで主として行政が担ってきた事業手法を見直し、民間活用型公共サービス提供システムへの転換を推進するとともに、委託前にはさまざまな観点からの十分な検討を、また、委託後には、実施状況の評価や十分な監視・指導を前提に進めていくこととしております。

また、国は規制改革・民間開放の一環として市場化テストの導入を検討しているとのことであり、この動向にも注視していく必要があります。

参考として、市で実施しています主な業務につきまして、16年度末時点における民間委託の実施状況を次のページにわたりまして掲載しております。

次に、12ページにまいりまして、5、出資法人改革の推進でございますが、実績といたしましては、平成16年4月に「出資法人の経営改善指針」を策定するとともに、過去5年間で6法人の統廃合を実施するなど、経営健全化を推進してきました。

今後の取組としましては、平成19年度末までに「第2次改革プラン」に掲げております34法人について、具体的な見直しの方向性に基づいて改革を進めることとしております。

参考としまして、34法人の方向性を統廃合や民営化を行う法人、3年以内に抜本的な法人のあり方を決定する法人、13ページにまいりまして、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、経営改善を進める法人とし、それぞれ法人名を記載してございます。

次に、14ページの6、公営企業の健全化の推進でございますが、実績といたしましては、独立採算による経営を基本とし、基準外繰出金の段階的削減を図るという考え方にに基づき、組織機構の見直しや職員数の削減、事務事業の見直しなどを進め、3年間で26億円余の基準外繰出金の削減を図りました。

今後の取組目標としましては、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ため、さらに改革を進めることを掲げております。特に、地方公営企業法を全部適用している4つの事業につきましては、水道事業・工業用水道事業は、将来の水需要を的確に予測し、事業規模の適正化を図るとともに、経営基盤の強化や使用者負担の軽減が図れるよう効率的・効果的な事業運営に取り組みます。

自動車運送事業は、今後も地域の身近な交通手段として赤字補てん的な補助金に頼らずに、単年度収支均衡を図り、計画期間後の安定的かつ充実した経営の確立を目指し、経営改善に取り組みます。

病院事業は、市民に信頼される、安全で安心できる質の高い医療を継続的に提供していくため、効率的な体制・運営を図り、計画期間後の単年度収支の黒字転換、累積欠損金の縮減を目指し、改革に取り組みます。

また、最下段にありますように、この素案にあわせて、各公営企業においては、中期の経営計画の骨子を公表する予定になっております。つきましては、それぞれの計画の骨子の概要をお手元の参考資料1-1から1-3としてご用意させていただいておりますので、後ほど御覧いただきたいと存じます。

次に、15ページの7、事務事業の見直しでございますが、「公共公益施設・都市基盤整備」では、3カ年は着手を見送るべき事業など、52事業についての優先順位づけを行うとともに、市民サービスにつきましては4つの再構築の柱を設定し、敬老特別乗車証交付事業などを見直しました。

今後の取組目標としましては、新総合計画は市政運営の基本方針であるとともに、すべての事務事業を網羅した計画であり、「第2次改革プラン」の策定過程を通じた施策、事業の見直しは、3年間の実行計画の中に反映されておりますので、今後はこの実行計画の着実な推進を図っていくとともに、計画期間中におきましても、社会経済状況の変化等に対応し、不断の見直しを行うこととしています。

最後に、16ページの、財政健全化への取組でございますが、ここでは、平成14年7月の財政危機宣言に基づき、「第1次改革プラン」で策定されました財政フレームの位置づけについて記載しておりますが、これまでの実績としましては、平成14年度からの3年間の財政的効果額について、平成17年度予算におきまして、目標額300億円に対し、320億円の見直しを図るなど、財政フレーム試算モデルの行財政改革の目標を達成したことを記載しております。

また、今後の取組目標といたしましては、次ページに示しております、平成17年度から21年度までの「第2次改革プラン」における財政フレームに基づき、「従来手法を併用しながらも、平成21年度には、減債基金からの借入れを行わずに収支均衡が行われるような財政構造とする」という目標の実現に向けて、持続可能な財政構造の構築に努めていくことを掲げています。

なお、平成19年度までは新総合計画と「第2次改革プラン」の取組内容と整合性が図られていますが、実行計画期間外である平成20年度以降につきましては、今後の財政運営における課題等を外部有識者からの意見を伺いながら、再度見直しを行うこととしています。

次の、17、18ページの、「第2次改革プラン」における財政フレームにつきましては、昨年8月の行財政改革委員会におきまして、「第2次改革プラン」としてご報告させていただいたものと同じものでございますので、説明は省略させていただきます。

また、同様に、このページ以降に、「第2次改革プラン」におきまして掲載いたしました、「第1次改革プラン」に基づく3年間の主な取組実績を参考資料として再度掲げておりますので、後ほど御覧いただきたいと思います。

以上で、「(仮称)川崎市集中改革プラン」(素案)の内容の説明を終わらせていただきます。

また、この集中改革プランに関連いたしまして、2点ほど、労務課長の方からご説明をいたします。

加藤労務課長

それでは、まず、参考資料2-1を御覧いただきたいと思います。ラスパイレス指数についてでございます。

総務省は、毎年12月に、全国の地方自治体のラスパイレス指数を発表しておりますが、

平成17年の川崎市のラスパイレス指数は102.3と、政令指定都市の中で第1位となっております。

ラスパイレス指数とは、国を100として見た場合の地方公務員の給与水準を示す指標であり、国家公務員と地方公務員の給料月額を学歴別・経験年数別に比較したものでございます。この指数には、本市がこれまで内部改革の重要な柱として取り組んでまいりました職員数の削減や諸手当の見直しは反映されておりません。

本市のラスパイレス指数がなぜ国家公務員より高くなるか、その原因でございますが、1つには、ラスパイレス指数は国の職員構成を基準に算出されるため、学歴比率の違いが影響すると考えております。参考までに申し上げますと、国の大学卒とその他の学歴の比率が40対60であるのに対しまして、本市の比率は65対35と大きく異なっているところでございます。2つには、キャリア制度の有無でございます。川崎市では、学歴にかかわらず、昇任・昇格が行われており、短大や高校卒の給料水準が国に比較して高くなる傾向にあるということでございます。3つには、本市の特徴といたしまして、昭和47年に政令指定都市に移行し、その前後に大量の職員を採用した関係から、団塊の世代と重なっており、相応の処遇に配慮した結果、給与水準が高くなったということがあると思われまます。さらに、国は、早期退職によりまして定年を待たずに退職する傾向にあり、給与水準が高い50才台が少なくなるのに対しまして、本市は定年まで在職することから、国の職員構成を基準に算出するラスパイレス指数が高くなることも考えられるところでございます。

いずれにいたしましても、平成12年度と平成14年度の初任給の引き下げ効果や、団塊の世代の退職によりまして、今後のラスパイレス指数は低下すると見込んでおりますが、平成19年4月には新しい給料表に切り替えることを予定しており、より職務・職責を反映した新しい給料表を含む給与制度の見直しを行うことで適正な給与水準になるよう努めてまいります。

なお、他の政令指定都市のラスパイレス指数につきましては、次のページに一覧表をおつけしてございますので、後ほど御覧いただきたいと存じます。

次に2点目でございますが、職員団体の活動に係る職務専念義務の免除等についてご説明いたしますので、参考資料2-2の1ページを御覧ください。

昨年、総務省は勤務時間内の組合活動の範囲を定めた国の基準を逸脱している実態があるかどうか調査を行いました。この通知はその調査結果に基づくものでございます。

地方公務員には職務専念義務が課せられていることから、原則として勤務時間中に給与を受けて職員団体の活動を行うことができません。例外的に、給与を受けながら活動を行えるのは条例を定める場合とされておりまして、勤務条件等の交渉への参加に限って有給を認める条例のひな型を旧自治省が示しているところでございます。一般にこの条例のことを、給料を受けながら組合活動ができる場合の特例として定めているところから、「ながら条例」と称しております。

総務省の調査結果のポイントをご説明いたしますので、同じく、3ページの中ほど、調査結果（職員団体）を御覧ください。「ながら条例」の規定が「適法な交渉」以外のものを含んでいる団体等、4項目の指摘点を挙げ、その実態の数及び自治体名が示されております。

本市といたしましても、この点につきましては従来から検討を進め、昨年4月には具体的な基準を定めています職免適用基準の見直しを行い、範囲を厳しく限定するなど、その適正化に努めてきたところでございますが、今後につきましても引き続き見直しを行っていく予定であり、平成18年度当初には、職員が職員団体のために活動を行う場合の取り扱いについて、再び国からも指摘を受けることのないよう整備してまいります。

以上で、私の方からの、「集中改革プラン」に関連したものについてのご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。補足事項も含めまして、「集中改革プラン」につきましてご説明をいただきました。これから皆さんからご質問、ご意見をお伺いしたいと思います。

最初に委員会を開催してから時間がたったこともありまして、まず最初に、皆さんに手短かに一言ずつ、ご意見、ご質問をいただきまして、それから、それに対して事務局にお答えいただいた後、幾つかの項目についてご自由にご発言いただきたいというふうに思います。

それでは、恐縮ですが、では、長澤委員の方から。

長澤委員

今のご説明をいただきまして、この1,700人というのは、率にしまして11.4%ということですので、国の、5年間で5%というものはるかに上回っておりますので非

常に結構だというふうに思います。ぜひこれを確実に実現していただきたいというふうに思っております。

それから、質問も併せてよろしいのでしょうか。ちょっと一つ質問があるんですが、10ページの民間委託の実施状況の中で、全部委託と一部委託がございますが、今後、もしこの一部委託をさらに拡大していくようなものがありましたら、ちょっと教えていただきたいというのが質問でございます。

それからもう1点は、17ページでございますが、「第2次改革プラン」における財政フレームの支出フレームの中で人件費というのがございますが、実行計画期間内の計画事業費、この中で、これは恐らく人員削減も含めての話だと思うんですが、人件費がさらに増えるような傾向になっておりますけど、この辺の関係がどういうふうになっているのかというところを、ちょっとご質問、2点でございます。

石渡行財政改革室主幹

一部委託につきましては、箇所数が、例えば全箇所をやっていない部分、例えば10カ所中何カ所をやっている部分とか、ございます。そういった部分については、今後も箇所数を増やしていくということで、一部委託を実施しているそれぞれの業務につきましては、今後、全部委託へ向けて検討をしているところでございます。

辻座長

基本的には拡大の方向ということですね、一部委託に関しては。それから、人件費の件について、お願いします。

中田財政局長

人件費の増の傾向というか、見込みなんですが、これは団塊の世代の退職者の手当、退職者が19年にピークを迎えます。そのため、17年に比べて18、19と増えてまいりまして、ちなみに2次プラン策定時の見込みでは17年が332人、平成18年が449人、平成19年になりますとピークでございますして654人。それからまた、20年以降、621、610と徐々に減っていくと、そういう状態になっていまして、19年が一番ピークを迎えるために人件費の増という形になっております。

以上でございます。

小川委員

広範にわたって、それぞれ皆さん、努力の跡っていうのはよく分かるんですけども、もう少し、何かはっきりとした目標、これだけはどうしてもというようなものが何となく浮かんでこないのかなというのがあります。短い期間ではなかなかできませんので、これをせっかく決めていただいたら、やっぱりやり遂げていただきたいなというのはございます。

質問で、私もこういうあれに呼んでいただいたので、何か気になることがふだんあったりすると控えたりしているんですけども、川崎の財団法人とか、いろいろな社団法人があります。民間委託とか、そういうのがあるんですけども、市の関連の財団法人とか、社団法人とかになっているものというのは、現在どのぐらいで、どういう活動をしているのかなというのがいまいちよく分からないので、そういうところに関しては、この中でどんなふうに反映されているのかなというのが、ちょっと知りたいなと思っているんですけど。

あとは、この一番終わりの方に、市民サービスとか、そういうところの方が書いてあるんですけども、弱者という変なんですけども、これから本当に高齢化と少子化で、それに対するイメージがこれだけだとよく浮かばないというのがあって、余裕が出てきたらどうするんだという、どういうことを優先するんだっていうことがもう少し分かったら、何となく、皆さんに説明しやすいんじゃないかなというのがあるんですけども。

辻座長

3つの観点ですね。1点は、今回、非常に正確に説明してもらうことを重点に置きましたので、正確に説明していただいたんですけど、その分、割と全体の特徴といいますか、口語調で分かりづらかったかもしれませんので、今回のプランの特徴、特に重点を置きたいところがどこに置かれているのかということをお聞かせいただきたいというのが1点。

それから、今回、時間の関係で急いで説明したから、特に12ページから13ページにかけて、出資法人の部分について、もう少し概要をお知らせいただきたいというのが2点目と。

それから、3点目は、この集中改革プランの裏側といいますか、表側といいますか、総合計画がありますが、この総合計画の比重の中で、この行革をした結果、余裕が生まれて

くるかどうかは別にして、ともかく市として積極的にやっていきたい施策の方向というのを改めてご説明いただきたいと、この3点と思います。

その3点につきまして、それぞれ担当の方から手短にご説明をお願いします。

#### 山崎行財政改革室長

行革室長の山崎です。まず1点目、この「集中改革プラン」の取組についてですけれども、一番重点ということにつきましては、個別計画で最初に挙げております職員の関係ですね。1,700人を削減すると。いわゆる川崎市が定めている改革プランでは、行政体制の再整備、それと公共公益施設の見直しというハードの部分、それから市民サービスの再構築という3点について書いてありますけれども、今回の「集中改革プラン」につきましては、そのうちの第1点、行政体制の再整備ということに重点を置いて記述しているということでございます。したがって、個別計画の1つ目の柱と2つ目の柱について、いわゆる給与制度の部分が今回の重点ということで、比較的分かりやすい目標という形でお示ししているというところでございます。

それと、2つ目の点でございます出資法人の関係でございますけれども、出資法人につきましては、川崎市が関与している、25%以上出資している団体が34法人ございますけれども、これについて委員からご指摘の、12ページから13ページにかけまして、それぞれ4つの分類というんですか、統廃合から経営改善を進める団体という形で分類して方針を定めているというところでございます。

その他の出資法人の概要につきましては、毎年、出資法人の概況というものを、年1回、冊子で公表しておることと、併せてホームページで公表をしていこうと考えておりますので、そちらを参考にいただければ、それぞれの出資法人の状況が概要という形で分かるかと思っております。

#### 曾禰総務局長

3点目の、この改革の成果をどういう形にしていくのかということでございますが、確かに、今の厳しい経済環境の中で、これだけ厳しい改革をしても、なかなか財政的に収支均衡がすぐ図れるかという状況ではございませんけれども、かなり大幅に人件費の削減とかやってきておりまして、その成果をやはり市民の方に還元をするということも、この改革そのものの目的は川崎市を再生して元気なまちにしていくと、市民生活を安定して営ん



でいただけるようにということでございますので、今回、来年度予算編成等に向けましては、1つは少子化対策というのが非常に大きな課題になっている中で、小児の医療費の無料化の年齢層の拡大を図るとか、あるいは幼稚園でも私立幼稚園に通っている方とその他の格差がございますので、私立幼稚園に通っている方の補助を少し増額を図っていくとか、あるいは高齢者の方のいろんな施設について、やはり直接市民の方に届けるようなサービスの向上を図る。あるいは水道なんかでも、将来的には料金の見直し、値下げみたいなことをして市民に還元をしていく。それをこの改革をきっちりと進めながら併せてやっていきたいということでやっているところでございます。

辻座長

行革全体としては、多分、従来から川崎市は定員削減と裏腹に、民間活力というのは指定都市の中でも最大級に進めてきたんですが、今回はそれを加速といいますか、引き続きやると同時に、給料表を見直して、文字どおり能力と実績に基づく、本体部の人事管理も着実に進めていくというのが一番大きな特徴じゃないかというふうに思います。

それでは、野村委員、お願いします。

野村委員

大変ご苦労さまでございます。当初3年間で国の指針もあって5年ということで、少しフレームが延びておりますけども、結論としては5年後も含めて、人員の削減数については、多分20%を超えるんじゃないかと、そういう想定がされますけども。

そこで、ちょっと私の方でお願いをしたいと思っていますのは、これは民間企業も同じですけども、これから団塊の世代の大量退職等々が出て、私どもでいえば、技術・技能の伝承という言葉で、世代間をうまくつなぐということが重要になっています。そういった意味で、ここに人材育成計画というのが出されているんですが、本市の方で具体的な実務についてどういうつなぎというのが、細部は分かりませんが、やはり相当数の削減と同様に、人も入れかわるということになれば、職員数の全体感からいえば、相当違ったイメージになるんだろうというふうに思っています。そうした中でいろんな行財政改革を進めていくということもございますので、併せてこの人材育成基本計画については、評価制度も含めて、きちんと適応できるように最善の準備をお願いしたいというのが1点でございます。

それともう一つは質問ですが、民間委託を既にも実施してきて、今後、進めるということですけども、今日までの評価を少し、どういう実態なのか、当初市として想定したとおりに進んでいるのか。逆に何か課題点が残ってれば、少し教えていただきたいというふうに思います。

それと、この出資法人の関係、改めてこんなにまだあるんだなという思いをちょっと強くしているんですけども、統廃合や民営化を行う法人が3法人だと。3年以内に抜本的にというのが7法人という、それぞれ今後のスケジュールをされているわけですけども、今日的な時代からすると、本当にこんなにいるのかなと。もう少し内局の中に取り込む中でできる形もあるんじゃないのかなという思いも、これを見たらちょっと強くしているんで、それについて基本的な考え方として、こういう段階的な進め方でしか現在難しいということなのかどうか、少しあればお聞かせいただきたいというふうに思います。

それと、ある意味では今回の行革の5年プランというのが、川崎市にとっては現業部も含めて切り込んでいくという意味では、少し山場というか、大事な5年間だなという気もしています。当然そこには総体として、いろんな効率化を含めて行う部署、人がいるわけですので、やることは結構ですけども、進め方については丁寧にきちんと理解を得ながら進めていくという手法について、ぜひよろしくお願ひ申し上げておきたいとしたいと思います。

以上です。

辻座長

では、最後にご指摘いただきました、これから5年間が山場で大切な時期なんで、しっかり進めていってほしいということをお大前提に、では個別点で、最初に指摘いただいた3点、人材育成に絡んで、団塊の世代の退職に伴う世代間伝承でどのような対策を今のところ考えているんだという観点ですね。2番目に民間委託のこれまでの評価、課題がどうということなのかということ。3番目に、改めて出資法人の、特に統廃合や改革に関する観点ですね。まだやれるんじゃないかという趣旨かもしれませんが、この3点について、それぞれご説明いただきたいとしたいと思います。

長谷川人事部長

人事部長の長谷川でございます。まず、人材育成についてのご質問でございますけども、実は川崎市では平成16年4月に、川崎市人材育成基本計画を策定いたしました。この中

で、全市的に職員として共通に求められる能力、それから職員像、それと人材育成能力開発について取組をお示しいたしました。現在、今年度末までに、それぞれ局別にきめ細かい人材育成計画を策定しているところでございます。これはそれぞれの職域によって求められる能力にも違いがございますので策定するものでございます。

それと連動いたしまして、新人事評価制度についてのご質問がございましたけども、今年度末まで2カ年の試行を実施をしているところでございまして、18年度から本格実施をしてみたいというふうに考えております。19年度には、その結果をもとに給料と賞与などに反映し、能力・実績に基づく人事評価ができるという準備を進めているところでございます。

以上でございます。

石渡行財政改革室主幹

民間委託の件でございます。10ページを、恐れ入ります、御覧いただきたいと思えます。上段の方にございますが、これまで守衛業務、電話交換業務、庁舎設備・管理業務等、それぞれ業務委託を推進してまいりました。これまで行政が担ってきた手法を民間活用型へ転換してまいりましたが、基本的にすべての官の業を民間へ委託するということは考えておりませんので、それに当たって、民間に確実に実施できる十分な受け皿等があるかどうか、さまざまな観点から受け皿を検討するとともに、民間部門への委託を行った後も評価を確実に実施していくということが必要だと考えております。

課題につきましては、その評価、今実施している業務につきましても品質、価格等、適切かどうかを評価していくという評価方法等につきましても課題として検討しているとともに、監視とか指導等についても確実に実施していく方向で検討していくというのが課題点の1つでございます。

以上でございます。

山崎行財政改革室長

出資法人の改革スケジュールの少しスピードアップというふうなお話と思えますけれども、現在「2次プラン」、この「集中改革プラン」の中でも、出資法人についてはそれぞれ分類をして改善の計画を立てるということで取組を始めておりまして、その改革の計画を3年間のうちに立てるということでございますので、それらの具体的な取組結果を踏ま

えまして、平成19年度には新たな統廃合を含めた出資法人の改革目標は明らかにできるのではないかと考えているところでございます。

以上でございます。

辻座長

民間委託の件については、今、国の方も市場化テストという法が出てきまして、改めて法整備が急速に行われているところだと思うんです。そうした中で多分一番問題になってくるのは、市場化テストなら市場化テストの対象になった公務員の身分を今後どうするかとか、それから逆に、応札した民間事業者の身分をみなし公務員にするかどうかと、その辺のところは国の動向も見ながら、改めて検討をしていく必要があるんじゃないかというふうに私個人としては思っています。

それから、委託の方法も、今まで公共事業等に関しては十二分に積算根拠もはっきりしてやっていたんですが、今回、今まで余り入札や随契をしてこなかった領域についてもやってくる。その一方で、構造計算のように民間にお願いしていたものも、今、いろいろ話題をまいているということで、多分全般的にもう一度体制整備を、市場化テストも含めて考えてやっていくのが、これからの期間に相当するんじゃないかというふうに思います。

それから、出資法人につきましては、一応、今回は「第2次行革プラン」の線で改革案が出ていますので、川崎市としては既定の路線として、この「集中改革プラン」は5年ですが、この5年になる前に、もう一度「第3次行革プラン」を作ることになります。そのときに改めてもう一度、出資法人については抜本的に個別に検討し、今回、参考資料としてつけております、その公営企業のものとも含めて検討していかなければならないんじゃないかなと個人的には思っております。

それでは、加藤委員、お願いします。

加藤委員

阿部市長の行財政改革プランに同意しておりますけれども、今日説明をいただいた「集中改革プラン」、よく理解はできましたが、市民の委員として考える点は、このプランが市民にとってどういう位置づけになるかという部分については、阿部市長から強いメッセージがあった上でこのプランがあった方が、分かりやすいんじゃないかと思っております。

そして、ここで個別の質問ですが、2ページに、平成21年度までの具体的な行政改革の取組云々という内容がありますが、今日いただきました新聞記事によりますと、川崎市、先ほど言った出資法人を含む総資産が4兆円弱、負債が2兆円弱、そして正味資産が約1兆7,000億強ある。これが平成21年になった段階でどういうバランスになったときに、行財政改革が1つの転換点に入ったかという部分が分かりづらいので、この辺はぜひお示しいただくといいのかなと。

次に、職員の削減等々について述べられておるんですけども、先ほど減債基金云々という話があったんですが、キャッシュフローから考えると、どこの段階でこれがイーブンになるのか、この資料だけでは分からないので、その辺をお示しいただいた方がいいんじゃないかと思っております。

もう1点、私自身が会社員なので、公務員の給与の体系とか評価がどういったふうにされて賃金表になっていくのかと。企業の場合ですと、非常に人件費を変動性、例えば賞与の比率を多くして業績で変動等々を、強くしております。一方、公共性が高い職員についてはなかなか難しいと思うんですが、この6ページにある給料表の見直しですとか、昇給制度の見直しについては一般市民からしますと実感が湧きづらい部分があるので、この辺についてご説明をいただいた方が市民としては助かるという点があります。

最後に、先ほどと連動しますけども、10ページの、民間委託をした結果として川崎市の収入に対してどのぐらいの寄与度があったかについて、私もちょっと不勉強で、資料が出ておったかも分かりませんが、見えなかったので、ご説明いただくと助かるという点が私からの意見です。

辻座長

それでは、大きな項目に分けて3つですね。1つは1次改革、2次改革と、それぞれ市長の方から強いメッセージを出していただいたんですが、今回はその焼き直しということで、前に比べると、私ども、余り強く意識していなかったかもしれませんが、改めて市長さんの方から何か強いメッセージをということで、最後に一括して市長さんにご意見をお伺いしようかと思ったんですが、とりあえず、まず市長さんから改めてメッセージを出していただきたいというのが1点と。

それから2番目は、バランスシート絡みかもしれませんが、純資産がどうなるのかということと、それから、キャッシュフローを見た場合、どういうことになるのかということ

を少し詳しくご説明いただきたいというのが2番目。

それから、3番目の観点としましては、公務員の給与制度、改革のあり方というよりも、まず抜本的にどういう制度になっていて、どういうふうな改革なのかというのをもう少し、公務員制度になじまない者にも分かりやすく説明してほしいというのが3点目。

それから、4点ですね、民間委託を進めることによって、どのぐらいの効果があったのかというふうにとまとめられておるのかと。

この4点につきましてご説明いただきたいと思います。それでは、市長さんから。

阿部市長

ご指摘のあったこと、ごもっともだと思うんですね。「第1次改革プラン」のときにはそこからスタートしているわけです。ですから「第1次改革プラン」の冒頭の部分は非常に長くなっておりまして、確かに「第2次改革プラン」を作って、それを焼き直した形で「集中改革プラン」なので、ややテクニックの面に偏り過ぎているかなという感じはいたしております。

それから、総合的な数字だとか給与の仕組み等々についても、ある程度専門的なもので、総務省あてに書いているものですから、もうみんな分かっているという前提で書いていた点が市民向けには若干まずかったかなと、そういう感じはします。したがって、市民向けにこれを発表するときには、また「第1次改革プラン」のときのメッセージのようなものとか、もう少し市民から見てこれが全体として分かるような、そういう工夫もしていきたいと思いますので、よろしく願いいたします。

秀嶋財政部長

今、委員、ご指摘のバランスシートの数字というのがすぐ出はこないんですが、多分、数字が大きいので、連結あたりで、昨年、新聞で公表された数字かと思われませんが、私どものところで、現在、財政上の観点の目標でいいますと、いわゆるストックですとか、キャッシュフローという観点よりも、むしろ今、私どもの予算自体が現金主義でやっておりますので、こちらの17ページにございますような財政フレームという形の目標。この中で、平成21年度には減債基金からの借り入れを行わずに収支均衡が図れるような財政構造とするという目標、これ自体は通常の民間企業での会計基準とはまた違う考えで、その減債基金からの借り入れを行わないというのは一体何なのかということは、平たく言いま

すと、その年に入ってきた税収ですとか、その入ってきたお金で歳出が賄えるようになるという、平たく言うとそういうようなことではございますけれども、一応私どもといたしましては、そういうような形です。人件費で申し上げますと、やはり平成21年度もそれなりに退職者数がまだ多い段階でございますが、970億円という形で現行よりもかなり下がってきているような状況でもございますが、そういう全体の中で、まずはうまく財政的にこの行革プランの結果、回るような形にしたいというふうに考えておるところでございます。

バランスシートなり、そのキャッシュフローの分析ということにつきましては、現在、連結バランスシート、昨年末にまた公表させていただいたわけでございますが、現在、総務省の指導もございまして、各都市で比較可能な形での作業というものは別途進めさせていただいております。これはどうしても現在決算をベースにやっておりますので、今後の予算でのこういう示し方ということについては、今後、私どもの中でも研究させていただきたいというふうに考えておりますので、よろしくお願ひしたいと思ひます。

加藤労務課長

労務課長でございます。給与関係について、ご説明いたします。公務員の給与制度でございますが、公務員の給与制度につきましては、一つの考え方といたしまして、民間準拠、それから国公準拠、それから当然職務・職責に基づく給与ということがございます。具体的に給与を決める仕組みといたしましては、第三者機関といたしまして人事委員会というところが民間の給与を年に1回調査しておりまして、公務員の給与と比較して、その差につきまして人事委員会勧告ということで、職員の給与を増額もしくは減額をなさうということになっております。それを受けまして職員の給与につきましては給料表を改める等の見直しを行います。また、国公準拠という考え方で、国の制度に準じた形で制度を整えるという考え方でございます。

いずれにいたしましても、職員の給与は職務・職責に基づく給与でございまして、今回、平成19年4月に給料表の改正をするということをやっておりますが、その内容は、給与制度にはただいま申し上げました原則がございまして、実態的には年功給与的なものになっている部分もございまして、それを改めて職務に合った給料表に見直すということが柱でございます。

また、成績率、勤務実績の反映でございますが、国費につきましても職務・職責という

考え方でございますが、先ほど人事評価の話も出ておりますが、18年度から新しい人事評価制度を本格実施いたしますので、それに基づく評価結果を使いまして、19年度にはその評価結果をボーナス、昇給について反映するというところで計画を立てているところでございます。

山崎行財政改革室長

委託の関係、10ページ、11ページに個別に出ておりますが、全体の把握というのは少し分からない部分ございますが、例とさせていただきたいのは、事業系廃棄物の収集について、直営から民間許可業者に移行しております。そのときの試算でいきますと、効果額としては約3億8,000万円ほどの効果額ということで試算をしているところでございます。

また、指定管理者制度、平成18年4月1日に導入予定ということで、9ページの方に幾つかの施設が出ておりますけども、指定管理者制度の導入においても、全体で約6億円程度の効果が見込めるのではないかなという試算をしているところでございます。

一応2点だけ、全体ではないんですけども、ご報告させていただきたいと思います。

辻座長

それぞれ非常に重要な点だと思うんですけど、特に、最初にご質問になられたバランスシートについては、日本全体の課題でもあって、今、委員の言われたようなおしかりを日本全国中でいろいろ受けていると。それで今、ひととおり説明したんだけど、やっぱりよく分からないと。今、急いでいろいろバランスシートを作っているんですが、行政の特殊事情がなかなかうまく表現されていないと。一番大きいのは処分できない資産が多いんですよね。だから、民間の場合は資産を計上して、いざとなったらその資産を売ればいいんですけど、結局道路を売るわけにもいかないの、その部分が非常に形としては大きく計上されるんだけど、実際上の経営状態はなかなか分かりづらくて、結果的にはそのフロー、キャッシュフローを中心に見た方が、今のところは効果的に財政運営できるんじゃないかと私自身も思っているんですよね。ただ、これでいいかどうかは、先ほど言った出資法人との関係もありますので、少し時間をかけて慎重に検討していかなくちゃだめだと。

そのキャッシュフローを考えたときに、もう一つ、普通はちゃんと収支が合うように歳入歳出を決めればいいんですけど、市としては国から必ずやれと決められた部分があって、



たとえ歳入が足りなくてもやらなきゃならない業務があって、しかも、それについては国も、足りないなら借金していいですからやってくださいというものがあるんですよね。それから、国としての借金じゃなくて、もともと貯めていた貯金の中から払ってそれを実施するものがあると。こういうものが従来対策の取り崩しだとかという話になっていて、そのところが、通常の民間の感覚で歳入歳出を合わせたらいいんじゃないかという点とか、その資産を処分したらいいんじゃないかというところで、本質的に大きく異なっている観点だと思うんです。その点につきまして、必要に応じて、事務局でどうしても必要のあるところをご説明に上がっていただくということをお願いしたいと思います。

それから、公務員の給与制度に関しては、今、説明がありましたが、単純に国公準拠なんです。国の給料表があると、基本的にはそれに基づいて決めなければならないということになっているんですね。なぜかというと、民間準拠は地方によっていろいろ、民間企業の特徴があって、なかなか全体像がつかまえずらいと。したがって、今、国全体の発想としては、国全体で民間を計算して、それと国公の均衡をまず考えると。それを考えた後で、各地域の事情を反映させるために、各人事委員会が国のベースをもとに地域事情を加味して給料表なりを決めていくと、こういう形になっているんですよね。ですから、今回、非常に大きい改革とはいえ、川崎市としてゼロから何でも自由に組み立てることはなかなかできなくて、大きな枠の中で制度を構築していくということになります。ということは、例えばどういうことかということ、民間でいうと、例えば成績率と歩合で1対1だったりするんですけど、冒頭、川崎市としては成績率を反映すると強調していますが、やっぱり国全体で勤勉手当の基準は決まっていますので、セールスで成績率を掛けている民間から見ると、非常に少額をそれに反映させるだけに過ぎないんですよね。そのところを抜本的に変えるのは今の制度改革ではなかなか難しいということだと思います。

それから最後に、民間委託の寄与度なんですけど、結局、行政としては定員削減を幾らかしたという観点と、それから物件費がどれだけ削られたというのは、それぞれ別のサイドから見ているので、全体像で本当にどのぐらいの効果があったかというのは、やっぱり見づらい点があると思うんですね。今も部分的にはご説明いただきましたけど、今後、ますます民間委託を進めていく中で、本当にトータルに見てどれだけ効果があったかということは野村委員にも指摘されたところで、少し全体像として整理をしていくということが必要じゃないかというふうに言えると思います。

それでは、井上委員、お願いします。

井上委員

第1回目、欠席いたしまして失礼いたしました。

先ほどのご説明ですと、17年4月から22年4月までに1,700人の職員の削減というふうに出ておりますが、これだけして、主婦の立場といたしまして、市民へのサービスの面はどうなっていくのかというのが一つ、心配がございます。

それともう一つ、14ページでございますが、自動車運搬で、今までバス輸送がありました。その線が廃止になったとき、市民の足はどうなるのかという心配がございます。南武線1本が市に通っている唯一の鉄道でございますので、横の線ではなく、縦の線、1本ですね。ですから、あとはバスに頼らなければならないという市民の足ですが、それが廃止になったりする場合、とても心配されます。

それともう一つ、病院事業でございますが、少子化にもう突入しておりますが、出産費用とか、そういう面でもっと安くできないか、または、よその県で先日発表がありましたけれども、何人目から何百万出したら人口が増えたということもございます。そういうふうなこともちょっと考えていただいて、どんどん子供を産んで増やしていただける状態にしていだけたらと思っております。

以上、3つでございます。

辻座長

それでは、1,700人の削減と市民サービスの関係が1点。それから、バス事業ですね。路線の廃止に関する点を中心に1点。3番目は病院事業なんです。実際は少子化対策と関係がしているかもしれませんが、この点についてが3番目ということになります。

それでは、よろしく申し上げます。

石渡行財政改革室主幹

職員配置につきましては3ページのところに記述がございますが、これまでどういう削減の仕方をしてきたかと申しますと、1つには、上段のところがございます、民間委託の推進ですとか、職員配置の適正化というのは執行体制を見直して、より効率的な職員体制でやるということと、情報化、システム化等で人の見直しができる。また、出資法人からの派遣の引き上げですとか、組織を簡素化して統廃合したり、そういう見直しを行ってま

いりました。基本的にはサービスの低下を来さないような手法を用いまして、それぞれの職員の削減については検討してまいりました。それと、必要な部門、例えば社会環境の変化に伴う行政需要の的確な対応等、必要な部門につきましては、必要な職員配置をして対応をしてきたところでございます。

以上でございます。

#### 菅原交通局長

バス路線の関係で申し上げます。参考資料の1 - 2を御覧いただきたいと思います。真ん中あたりなんですけれども、3、経営改善策ということで、バス運行の改善で、1つは一部路線の委譲ということで、ここに記載してございます2路線につきまして、現在、東急バスに委譲するというので話をしております。委譲と申しますのは、市営バスにかわって東急バスがこの路線、実は東急バスさんと一緒に走っているような路線でございますので、市営バスの走っている部分を東急バスさんにできる限り現行の運行サービス水準を守りながら運行していただくということでございます。なぜ委譲が成り立つかと申しますと、やはり人件費が民営バスと市営バスと相違してございますので、市営バスでは赤字になるけれども、民営バスでは何とかやっていけるという、そういうものでございます。

それから、路線ダイヤの見直しということで、実は「需要に見合った供給を行うことを基本として見直しをします」と書いてございます。先ほどのご質問ですと、多分生活路線の確保についてはどうなんだということだと思いますけれども、これにつきましては市営バスも大変重要な役割の1つであると認識をして、それを行うことが公営バスであると思いますけれども、一方で、過去引いた路線で大変需要の低い路線がございます。それが、ほかの交通手段というんですか、例えばちょっと歩いていただくとか、あるいは民営バスが近所に走っている等々あると思いますので、それらについては18年度までに見直しをさせていただく。ただ、あくまでも生活路線というのは守っていくというのが交通局の考え方でございます。

それから、ちょっと蛇足になりますけれども、川崎の縦系は南武線だけの交通ということでございますので、現在、新聞紙上等で御覧かと思っておりますけれども、縦貫高速鉄道、地下鉄につきまして、とりあえず新百合ヶ丘から武蔵小杉の間について、早急に整備をしていく。将来的には川崎駅まで延ばしていくということで、今、取り組んでおります。

以上でございます。

河村病院局長

ただいま、委員のご質問の出産費用の関係でございますが、これは医療という観点についてちょっとご説明させていただきます。

お産につきましては、これは自由診療の領域ということでございまして、診療報酬体系では定めていないという、異常があれば保険適用という形になるわけでございますが、現在、出産の費用につきましてはいわゆる条例で定めておりまして、8万という形で進めているわけでございますけれども、この金額につきましては他都市の動向、政令指定都市等の金額と平均いたしまして、ほとんど他都市と同じような金額を定めているところでございます。民間よりも確かに安いという部分はございますけれども、そんなようなところで定めているということで、出産費用全体では30万前後かかると一般的に言われておりますけれども、通常で、今、自由診療の中でやっているというのが現状でございます。

三浦総合企画局長

総合企画局長です。今、病院の局長さんからお話ございましたけれども、そういったような子供にかかる医療費の負担の問題とか、先ほども改革の成果を市民に還元するというので、小児医療費の無料化の年齢拡大を図るような方向を今、検討していますけれども、そういったような負担の問題、それからあと、實際上、働くお母さん方に対する保育サービスの問題ですね。さらには教育や、そういった子供を育てるに当たって取り巻く問題はさまざまあって、これだけやればそれこそ子供を産む環境が簡単に直るということでは恐らくないんだろうと思うんですね。そういった対策を総合的に進めていくということが非常に大事だということで、今回の新総合計画の中で重点的に取り組む課題として、子育ての問題についても書かせていただいています。そういった部分を市のできる範囲の中で、きちっと体制も整えながら対応してまいりたいというふうに考えています。

以上でございます。

井上委員

出産は、普通分娩の場合は保険が適用されませんよね。それを何とかしていけたら、若いお母さん方は楽になるんじゃないかと思うんですが。そういうのはどうなんでしょうか。

河村病院局長

今、言われました少子化の中で、私どもも、そういうものを含めて国に診療報酬体系の中に盛り込まれるような方法も検討するよという話は進めていきたいという考えはございますけれども、現状としてはそういう実態だということでございます。

辻座長

その点は、診療報酬自体は国がまず考えてくれなきゃいけないというのが1つあるのと、個人的には、私も年甲斐もなくゼロ歳と2歳の子供がいるんですけど、何が一番言いたいかというと、分娩費用よりも面倒を見るのが面倒くさいというのが一番大きいですね。あと教育費と。だから、その辺を総合的に検討していただければと思います。

阿部市長

このお話、非常に重要になって、日本全国でも、政府も力を入れるようになってきて、いろいろな形で手当を出したり、そういう強化がされてきていますね。ただ、3人目が生まれたら100万円とか、4人目は200万円とかというのは、人間が減っちゃってどうしようもない、村落そのものを維持できないような過疎地でございます。東京都千代田区が少し力を入れると言っているんですけども、東京都千代田区も過疎地域でございます、あれだけ大きな企業があって税収がたくさん入るんですけども、人口は四、五万人しかいないんですね。ですから、あそこに住んでもらって子供を産んでもらうというのは非常に重要な政策になって、日本全国でいうと、川崎は出生率は非常に高いんですね。という状態ですので、川崎でそれをやるとしたら、日本全国でもっとかさ上げしてやらないといけないという状況です。ですから、とにかく国が力を入れてくれるということをこっちも後押ししながら、小児医療費、子育てのときの負担を軽くするような、出産そのものについては恐らく全国的な流れがあるんだろうと思うんですね。子育て支援については、これから総合計画の中で強化していくという方向づけで考えています。

八木委員

今回の集中改革プランについての意見ということですので、1次、2次の行財政改革プラン、非常に整合性のとれたものと私は理解できます。ただ、これを市民の皆様公表しなければいけないということになりますと、総務省に出す分にはこれでいいんでし

ようけれども、なかなか分かりにくいところがあるんですよ。例えば6ページのいろいろな目標の具体的な内容というのを、このまま市民に公表するかどうかによってまたあれなんです、私にも全然分からない部分があるんです。それからもう一つは、17ページの財政フレームのくだり、例えば減債基金過年度分借入金というのが、どんどん増えていくから、過年度なのに何で増えていくのかなという。つまり、そういう部分は工夫された方がよろしいのではないかと、こういう印象を受けました。

本件とは別なんですけれども、市の財政を建て直す、言ってみれば最大の要素としては、当然のことながら人件費の削減ということになるわけですし、そういう意味で、団塊の世代が大量に定年を迎える、この3年間というのは、私は市にとっても最大のチャンスだというふうに思います。したがって、この人員の削減についてはぜひ必達を期してもらいたいと、こう思います。

井上委員がおっしゃられたように、1,700名も減らして市民サービスはどうかということについては、民間への委託だとか、いろいろ別な対応がとれると思いますし、ぜひ、その1,700名というのは必達を期していただきたい。

もう一つは、ここに、組織機構について、削減をするには当然組織を変えていかなければいけない。例えば3ページ、下から3行目で触れてはおりますけれども、社会環境の変化を的確に対応できる簡素で効率的など。私は、既に阿部市長が掲げていらっしゃる、区役所への権限委譲といいますか、そういったことをより一層進めることによって、やはり人員の削減というのはある程度可能だと思いますので、この辺は、確かに文面とすればこういうことでよろしいんでしょうけれども、もう少し具体的に、区役所に権限を委譲して、機能を拡充するとか、そういうような表現を入れてもよろしいのかなと。この表現であれば、いかようにでも対応できるからそれはそれでいいんですけれども、ここは一つ踏み込んで、区役所の機能というのを盛り込んだ方がよろしいのかなと、そんなふうに思った次第であります。

以上です。

辻座長

大きく言うと3点いただきまして、そのうち2点は改めて強調された点で、1つは分かりやすさという点で、確かに6ページのところと17ページ、18ページ、難解の極みで、市民でこれが分かる人の方がちょっと変な人かもしれませんね。これはよほどの人でない

と分からないので、これについては、特に市民向けに公表するときにしっかり分かりやすい形で出していただくと。

それから、定員削減の点につきましては改めて強調されて、今の市の方針をしっかりやってほしいということだったと思います。

それでは3番目の、3ページのところ、これも表現としては間違っていないんでしょうけど、抽象的なんでインパクトがないかもしれないんですが、この表現の示す具体像、とりわけ区役所への権限委譲の点も含めて、これは事務局の方で改めてご回答いただきたいんですが。

#### 曾禰総務局長

今、八木委員からご指摘があった、特に組織機構の見直しですけども、ここ数年、確かに区役所への移管というか、区役所の市役所化ということで進めておりまして、まだ今、移行期なものですから、区役所にもかなり事務が集中したりして苦労している部分もございますけれども、やはり現場の課題は現場で解決するという方向で、区への移管というのが非常に重要な課題でもございますし、自治基本条例というのを定めました中で、区民会議というのを来年度から正式に発足するようになりますと、地域の課題を区民の方が議論して、それで区長のもとでいろいろ調整をします。それを本庁と調整を図るような仕組みに大きく切り替えていこうとしておりますので、やはりそういった方向で、一般事務だけではなくて保健衛生のものですとか、例えば昔、土木事務所と言っていたようなものも、今、区長の権限のもとに移しておりますので、そういった中でより本庁機構をスリムにして、全体として効率的な行政推進ができるような方向性を一番目指していかなければいけないというふうに考えておりますので、これ表現はあれですけども、ベースとなる考え方としては、そういう方向で今着実に進めているところでございますので、18年もさらに一歩進めていきたいというふうに思っております。

#### 野地委員

市民の立場ということで、3点ほど述べさせていただきたいと思います。

まず基本的に、分かりやすくという観点で言いますと、いわゆる、この背景としましたバランスシート改善というのは当然背景としてありますし、そのために皆さん、市の関係各位のご苦労、将来においても非常に大変なものがあるのではないかなというには推測は

されますが。

まず、希望としまして、まずビジョンということですね。暗い話が多いんですけども、まず川崎市として行政はこうあるべきだ、こういうふうに持っていきたいんだ、川崎の価値をこういうふうに向き上げるんだと、そういうふう基本的に大きなビジョンを作って、それに基づいて個別の案が出てくると非常に分かりやすいかなというのが一つ、ございます。

それから2番目、これ、公開になった場合に、市民感覚で見ますと、まず退職金というのは、最近では退職金制度が廃止される企業もありますし、50歳になったら昇給はストップですし、55歳で給料が半分になると一般的な民間企業で働く人はそういう認識をされている方が多いかなと思うんですけども、そういう意味でも、「あれ？」という印象を持たれるかなということが一つあります

それからもう一つは、いわゆる新人事評価制度なんですけど、やはり市民の満足度をどのように反映した、もしくは反映できないのかなというのが一つ、提案ですね。難しいんですけども、やはり市民のために活動していただくのが市職員の業務であるならば、市民の満足度、これを何らかの形で考慮できないかなというふうに思います。

それから、これは前からの繰り返しなんですけど、やはり働く人々にとって快適な職場が一番大事なことですし、モラル維持が一番大事なことですし、そういう職場を維持していただきたいというのが市民として考えます。当然、そのためには、いわゆるダイバーシティ、これは男性、女性の問題もありますし、例えば60過ぎても働きたい人には働ける、50でやめたい人はやめる。自由さですね。それは例えば有期間型契約というものもあるでしょうし、女性の積極的な活用とか。私個人として、いわゆる日本の少子化は非常に閉鎖された社会、いわゆる雇用において、それが大きな要因ではないかというふうに考えていますので、少子化という意味でも、このダイバーシティを何か考慮できないかなと思います。

3番目に、これが私は一番大きなテーマというふうに感じておりますけども、細かい言葉使いで非常に恐縮なんですけども、「民間でできるものは民間で」という言葉ですね。非常に抵抗がございまして。やはりこれの裏にあるものは官尊民卑という、そういう感じがいたします。そうではなくて、まずビジョンがあって、市としてはやらなければいけないものはこうですと。そして、川崎市にないスキル、リソース、それは外部に求めるんですと。そういうような言葉の使い方にしていただくと非常に助かるなと思います。これは



ほかのところでも、いろいろこういう言葉は聞いておりますけども、何か民間の方がちょっと下にあると、そういう印象を受けております。

もう一つは、コストダウンという意味では、民間の委託ということで、多分、見積もりの問題、他の業務を含めてなんですけど、業者に見積もりを依頼する場合の公開性ですね。これは例えばブラジル政府なんかも驚きですけど、すべての業者の見積もりの結果を公表して、それに基づいて市はこういう理由でここに決めましたというような、非常に透明度が高いんですね。民間委託及び業者委託に関しては、そういう仕組みをご検討いただければいいなというふうに感じます。

以上です。

辻座長

ちょっと何項目か分かれていまして、分けると6項目ぐらいになるんですかね。1つはビジョンですね。今回も一応出されてはいるんですが、抽象的に言いましたので少しインパクトがなかったかもしれませんが、この総合計画の部分も含めてビジョンを簡略にご説明いただきたいというのが1点。

そして2点目として、退職金も含めた、いわゆる50代といいますか、この人たちの賃金なり、退職金の制度についてどう考えるかという問題が1つ。

それから、新人事評価制度の中で市民満足度を反映できるようなことがあるかどうか、どういうことが言えるかというのが3番目。

4番目は、快適な職場ということで、どのぐらい多様な任用なりをすることができるのか、しているのかというのが4番目。

それから、民間にできるものは民間でという言い方にやや誤解がないかなということが5番目。

6番目は、随契、コンペ等も含めて、いわゆる各民間業者の応札状況についてどのぐらい公開して、結果についてどの程度開示をしているのかというのが6番目になります。

それでは、それぞれ手短にご説明をお願いします。

曾禰総務局長

では、1番目の点ですけれども、今回の計画の作りの問題もあるわけですが、川崎市が目指す基本的な方向性ということにつきましては、昨年からは動き出しております、

川崎再生に向けた新総合計画、フロンティアプランと併せて、10年間の今後のまちづくりの基本方向を示した基本構想というのがございまして、そこで示しているものがあるんですけど、ちょっとこの記載の中で直に連動はしていないわけですが、先ほどもちょっと申し上げましたように、そういった川崎を元気なまちにしていくためには、まず内部改革を含めた、この行財政改革をきちっとやり遂げることが大前提だということで、セットで考えております。また、市民の方への説明向けにちょっと工夫をする余地はあるかと思っておりますので、その辺についてはまた考えさせていただきたいと思っております。

それから、5点目の官尊民卑でないかというところでございますけれども、私どもでは、従来は、いわゆる公の仕事は役所が全部独占してやってきたと。ところが、効率性とか、いろいろ市民の方から見れば、全部官で独占する必要はなくて、むしろ民間の方がより効率的に直接市民サービスの効果も高いものもあると。そういう意味で、全部独占するのではなくて、そういうことはきちっと見直して役割分担を踏まえて民間でお願いをしたいという意味で、官尊民卑という感じではなくて、むしろ逆というか、民間の方がすぐれているところはぜひ活用させていただきたいという趣旨で使っておりますけれども、そういう見られ方をされる方もあると思っておりますので、その辺についてはこれからも十分説明の中で気をつけていきたいと思っております。

私からは今の2点です。

### 三浦総合企画局長

私の方からは、市民満足度の話ですね、施策の評価ということだと思うんですけども、今、川崎の中では、市の基本的な目標である、川崎のまちを持続可能な市民都市にするということで、総合的な計画を作って、全部それを支える1,600ほどの事業数があるということで、この1,600について、それぞれ予算のときはこういう考え方で、結果、こういう形で実行してどうだったのかということ把握しながら総合計画の進行管理をしております。事務事業の総点検というような言い方をしておりますけれども、こういった点検をやる中で、実際には本当にそういったことが市民の実感としてどうなったかという、それを束ねる施策の評価というような言い方もしておりますけれども、その17年度の施策の評価を始めてこれからやっていこうという状況にございます。市民の評価をはかるための、分かりやすい数値というんですか、指標というんですかね、どういう指標を使ったらその施策の進捗度あいなり評価をきちっと分かりやすくできるかどうかというのは、まだま

だ検討の課題なんですけども、今年度からそれにチャレンジしていきたいなというように思っています、その結果を逐次公表し、あるいは別途、施策評価のための委員会を設けておりますので、その中で、より市民が実感を持ってできるような仕組みをさらに検討しながら進めていきたいと、このように考えております。

長谷川人事部長

今、総合企画局長が説明いたしました点と、新人事評価は非常にリンクをした形で進めていかなければならないというふうに考えております。先ほどの市民満足度と人事評価について申しますと、市民サービスの向上の視点で業績評価の中で連携させて考え方を構築しておりますし、先ほど申し上げました、人材育成計画に掲げた職員に求められるのは何かということと、きちっと自分たちが市民サービスの担い手であるという意識を持つということは非常に重要であるというふうに思っております。昨年の9月に市政モニターの方々に、職員の窓口の対応でございましたり、それから、行革を進めている中で、職員の意識改革がどのように進捗されているのか、意識が変わっているのかということをお尋ねする場面がございまして、非常に厳しいご意見もいただきましたが、評価をいただいているものもございまして、こういうものを市民満足度を高めるという手法の中に取り入れてまいりたいというふうに考えています。

以上でございます。

加藤労務課長

労務課長でございます。退職金制度等の給与の関係でございますけれども、公務員の場合、いわゆる給与制度を考える上で、定年まで勤めるということを基本として考えられているということが1点ございます。しかし、昨今の労働力の流動化等も見据えて、制度的にも任期付き職員の採用ですとか、経験者採用ですとか、公務員の世界も流動化に対応してきているということも事実でございます。また、先ほど、公務員給与につきましては民間準拠ということをお話しいたしましたけども、退職手当も含めまして、当然、民間の状況を調査した上で公務員の給与制度ができていくわけでございます。特に今、国で進めてございます給与構造改革というのがございますが、そこでは、若年層の給与は高目に、それから、中高年層、特に50代、この辺の給与を大幅に引き下げるということで、俸給表等の見直しも行っているところでございます。

以上でございます。

#### 野地委員

ラスパイレス指数が高いか低いかということは余り気にはしていなくて、逆に、日本一高いですと。でも全然問題がないというふうに考えています。そのかわり、サービスも日本一ですということなんです。ですから、退職金が高いとか、そういう絶対的な金額に関しては何も不満と申しますか、そういうものはございません。

#### 辻座長

よかったですね。あと、入札というか、民間委託の関係、これはどこまで公表しているか、担当がいないと分かりませんか。

#### 中田財政局長

入札の関係は、先ほど随契という言葉がございましたが、私どもでは随契はほとんどやっておりません。というのは、特殊な場合、特定の業者しかできないという場合があります。特許とか、いろんな意味でですね。そういう場合に限っては随契という形でございますが、原則的に一般競争入札ということでやっております。

それと、価格につきましては予定価格と最低制限価格を公表しております。要するに見積りが幾らですよということでやっております、最低制限価格を75%ということをやっております、これら一般の建設だとか土木工事だとか、そういったものは75%をやっております。

それと、入札の結果なんですが、これはインターネットですべて公開しております。ですから、かつて最低制限価格というか、入札、見積り価格について、やはり業者さんは血眼になって、いかにその価格を知るかということでいろいろ不正があったわけなんです、今、こういうものを公開することによって、そういう不祥事等の防止の相当の抑止力になっているのではないかというふうに考えております。

以上でございます。

#### 大木委員

まず、率直な感想で、余り記録をとられると困るんですが、たまには貧乏なのもいいの

かなと。1回、贅沢をやめて体も脂肪がとれて、ずっと続くと困るんですけど、サステナブルじゃありませんから。そういう意味で非常にご努力をされて、一定の成果も上げられておりますし、このまま続けていただければと思っています。

それから、私も、まさに「民間でできるもの」という表現はちょっと危機感を持っています。これは別に、これを使っちゃいけないということじゃないです。ただ、こういう言い方、普通の用語ですが、そのとおり使うのがいいのか、ちょっと官尊民卑ではないんですが、逆のあれで、僕は、官と民は競争すべきだという理論なんです。ただ、市場原理というのは今、拡大しています。この前、申し上げましたが。もし官で民間に勝てるものがあつたら官でやってごらんなさいというのが本当だと思います。要するに官の方がコストも安く、利益率も高く、サービスも高いというものは堂々と官がやればいいと。それを比べる手法もあると思うんです。ここでは、ちょっと時間がありませんの言いませんが。そういう意味も込めています。

それからもう一つ、バランスシートの話が出ましたので、ご意見といたしますか、言わせていただきます。地方公共団体の財政に関する総合的分析委員会というのが旧自治省にありまして、あのとき、石原さんが作りますということを書いて、財務局長が国会で自治省として検討しますと。委員会がなかったので、その委員会に振られまして、会計学者が千葉大の先生と私しかいなかったものですから、ほとんどドラフトしたというあれなんです。そのとき申し上げましたのは、バランスシートといってもどういう会計基準を使うかってあるんです。ベースを。そのときに民間のバランスシート、社内で使うものは別としまして、公表するバランスシートと地方の公共団体のバランスシートと全然意味が違いますというスタントを私はとりました。民間の場合は、株主が株を買うとか、あるいは銀行がお金を貸すときに、その判断に使ったりしますね。株主は投資家、会社を選べるんですね。いいところを買っていこうということで、経営数値や何かを見て投資の判断をします。選べるというのが前提だと思います。地方公共団体の場合は、投資家でなくて市民ですね。市民は、もちろん理論的には自由にどこの国へ行っても、アメリカで生活しようと千葉県に行こうと構わないんですが、多くの人は移動ができないんですね。要するに自分で投資先を選択できない。ではどうするかというと、自分たちでマネージしようというわけですから、マネージをするための道具でないといけないというふうに私は思いました。

そういう意味で、非常に批判も受けて、とりあえず1回作ってくださいということで各自治体にもお願いしていただいたんですが。それが1つ。ですから、固定資産など細かく

分かれていないんですね。分野別に分かれたりして、実は、その後、幾つか講演会を頼まれてまして、公共団体でもお話ししたんですが、優秀で前向きな首長さんは、これを使えば次の選挙は大丈夫ですと。自治体の費用を使ってやりますということを申し上げたんですが、IRというのがありますね。それから、ディスクロージャーってありますね。ディスクロージャーっていうのは何となく義務感があるんです。IRっていうのは権利なんですよ、ある意味では。それと同じで、公開というはある意味で権利なわけです。バランスシートも、今、過去がどうだということよりも、政策があって、ビジョンがあって、そうすると、例えばうちの自治体はよそと比べて教育のこういう分野が遅れているとか、福祉部分が遅れていると。5年後には、今はこうだけど、こういう投資の形になりますよ。ですから、時価がどうかとかというよりも、将来のバランスシートがどういうふうになりますと。それは財政面の比率がどうということではなくて、どの分野に我々が投資をしていきますということが、今だけでなく何年後というのが見えるわけです。そうするとある意味では、細かいことは別として、こちらにうちの自治体は力を入れてもらいたいなど、そういう投資をしてもらいたいなというのは分かっていると思うんです。そういう使い方も、市民にうまく説明すれば分かりやすいのかなというふうに思っています。

あと、幾つかありまして、人件費につきましては非常によくやられていて、ラスパイレス指数、私も気にしていません。高ければいいということではないんですが。それよりも川崎市にお勤めの方が、日本で一番高い給料をもらっているねと。部分的にですよ、これは。いい仕事をして、いい給料をもらっているねと言われるぐらいの自治体にならなきゃいけないのかなというふうに思っています。逆に高い給料をもらいながらつまらない仕事をしているという人をいかに、今、配置の見直しとおっしゃっていましたが、例えばその中に派遣社員がたくさん入るとか、これは公務員の身分との関係があって、どこまでそれができるのかというのは分かりませんが、企画とか中枢は別としまして、かなりのサービス部分で今でも相当やられていますが、まだまだ行ける分野があるのかなということを思っています。

それから、出資団体等については、先ほどサービスと言いましたけど、まさに民間、民営化、あるいは民間委託によって、コストのことばかり言いますが、もちろんコストも下がるんでしょうけども、サービスが向上するという評価の点はあるのかなと。JRも民間になりましてからいろいろやってくれるようになりましたし、あいさつもするようになりましたし、本当に民間だなというふうに大分なってきました。そういう意味で、民間にな

ることは、単にお金だけでなくサービスの向上にもつながる可能性があるし、低下するものは官が押さえればいいというふうに思っています。

それからもう一つ、今まで人件費だとか、出資団体とかというふうに見てきたんですが、もう一つ、私は、地方公共団体は日本でも最大規模の不動産会社だと思います。ある意味ではですね。ですから、これから不動産の活用とか、それからコストの中でも、例えば地方公共団体の本社、県庁なり、市庁舎の家賃は、事務コストの中で、家賃相場を時価計算すると高いところに住んでいるか、安いところに住んでいるか、住友商事と比べてどうなのか、この身分の人たちの働き場所、利便性から、じゃあ本社ビルは全部貸しちゃって別のところに移るということもあるかもしれません。極端な言い方です。いろんな資産を売ってしまうというのもあるんですけども、できれば財産は残しておきたいですが、高層ビルにして半分貸すとか、まだまだいろいろなアイデアが出ますし、その中にPFIを使うこともできるかもしれませんし、今、人件費の削減ばかりやっていたけど、もっと資産活用もいろいろ考えて入れていく必要があるのかなと。大体そんなところです。

#### 辻座長

直前の野地委員の意見も踏まえまして、全体に対して、とりわけバランスシートのあり方に関する点、それから給与全体とサービスのあり方に関する点、それから不動産の活用という、それぞれ3点、ご意見をいただきました。異論の余地のないことだと思いますので、改めてコメントというよりも、時間が迫ってきていますから。すみません。

#### 見目委員

今までいろいろな意見が、あるいはご質問が出ておりますので、私は何でこの席にいるのかということを考えながら、私なりのコメントを1つと、質問を1つさせていただきたいと思います。

私は、行政学、経済学等が専門ではございません。あくまでもマーケティング、商品開発論、商品学が専門でございます。ということは、市場の中で商品を企業がどう出して、それを市場で消費者がどう評価するかという視点で常に研究を続けて、あるいは論理構成をつけている立場でございます。そういう視点から見ますと、本日のこの川崎市の行財政改革の「集中改革プラン」を読んで、今までのご議論を聞いて、つまり消費者、生活者、市民の立場から、この素案が公表されるということに関して、コミュニケーションツール

として適切かどうかということ私なりに判断することが、多分、私がこの席にいる務めだと思っています。大学人として参加している訳ですから、かなり自分の専門を生かして、先生方、全部座っておられると思います。

そうしたときに、皆さんもご承知だと思いますけれども、今、企業がよく環境報告書、CSR報告書というのを出しておられますよね。そのとき、常に彼らが言うこと、あるいは自治体が言うこと、ISO14001番等々、すべて通っておられますし、先生のところも通っておられるとようです。そういうときに、ステークホルダーはだれかという議論をいたしますよね。だれに向けた情報開示なのか。だれに対する情報提示なのかということを考えてみると、先ほど座長からのご答弁に近い内容、それから小川委員、加藤委員、あといろいろ方が言っていられること、それを受けて阿部市長から、いや、ここは改良すべきだよっていうことを聞いて、大変安心しているんですけども、国に向けた、あるいは同業他社、他の市に向けた、県に向けた、あるいは内部の市の職員に向けた、そういうステークホルダーを想定した、最終的には総務省に向けたコミュニケーションツールではないだろうかというのが私のコメントです。

情報というものは、常にどういう意味を持つかということは、私は3つのステージで常にとらえています。1つが、インフォメーションとしての適性があるかです。あくまでも専門的なインフォメーションから、素人受けのインフォメーションまで幅広く、ベクトルで両方ございます。この場合は一応市民ですね。ですから、環境報告書も非常に難しいですよ。でも、難しい中にも分かりやすい表現をちゃんと入れて、つまりこのことはこういうことなんですよという、分かりやすいくだりがついているんです。だから、専門的な表現をせざるを得ないところは、随所にあって当然です。それをちょっと要約して、つまりね、だつてねというのをに入れていただきたい。それによって専門的なインフォメーションが一般向けの分かりやすい素人向けのインフォメーションに変わる。

それから、第2のステージがプロモーション性なんですね。プロモーションのマネジメントとして意味があるかないか、有効かどうか。これは企業でも、自治体でも、マネジメント能力は当然持つべきですし、非営利団体がどうかこうとか、ソーシャルという視点でとらえたときに、マネジメント能力でプロモーションは非常に重要なんですよ。そういう視点では、これは総務省に向けたプロモーション。そこはOKだと思うんです。だけれども、ほかのステークホルダーに向けたプロモーションとしては非常にまだ雑駁で、言葉が足りな過ぎる。



そして、一番重要な3つ目のステージは、これがコミュニケーションツールになっておられるでしょうかということなんです。コミュニケーションっていうのは、本当に失礼ですけれども、双方向です。一方向ではございません。ですから、ぜひこれをコミュニケーションツールにさせていただくときに、例えば目次を見たときに、ローマ数字で から まででございますよね。それで、ああこうなっているんだ、取り組んでいるんだ、目標、そうなの。それで のところに来たときに初めて「第2次改革プラン」と「集中改革プラン」の関係って書いてあるんです。そうか、いろんなプランがあるよね、新総合計画もあったし、「第1次」もあったし。じゃあ、「第2次プラン」の関係というところが、大変残念なんですけれども、2ページのこれだけにまとめられていて、これはあくまでも国から急に来た、総務省から来た、新地方行革指針に沿ってまとめなきゃいけないと。そういうご苦労は分かっています。

まとめなきゃいけないから、3本の柱、ありましたよね。そのうちの1本の行政体制の再整備ということにテーマを絞って、国との対応で、ステークホルダー、総務省に向けてどんと作ったわけですよ。それは分かったと。十分理解します。そうしたら、この「集中改革プラン」の次に「第2次改革プラン」の中には「集中改革プラン」があるんでしょう。「第2次改革プラン」の中には、じゃあ第2の柱が公共公益施設、何だらかんたら、これは一部入っています。今回のこれに。ということは、さっきからずっと出ている3つ目の柱、市民サービスの再構築のところ、相当行間を読まないと理解できない。それについて、本当に担当のセクションの皆さん方からちゃんとお返答も出てきているわけですよ。だから、このローマ数字の のところ、もう少し肉づけしていただけませんか。

私はこれを読んだときに、2つ目の質問というのは、「第2次改革プラン」の中に「集中改革プラン」がまずあって、これは総務省向けに勢い作って、じゃあ2つ目は「継続改革プラン」というのが出てきて、それが2つ目の柱とか3つ目の柱をプラン・ドゥー・チェック・アクションで、また何か回すようなことをどんと出すのと感じちゃうぐらいなんです。つまり、分からないんです。だって、行政体制の再整備を中心に改めてお示したと、この1行しかないんですよ。せっかく第一次で3本柱を言って、メッセージも市が出して、そして、3本柱の内部改革でこれをやりますよと言ったときの最初のところ、すごく努力なさって数値目標を上げられて、大変だと思うんですよ。じゃあ、もう少し、この「集中改革プラン」が、今回の目的は、ゴールは、ステークホルダーのどこどこに向けた情報であるならば、もう少しそれにつけて、この「第2次プラン」の中では「集中改革プ

ラン」に次いでこういうこともちゃんと検討して、ドゥー、アクション、チェック何とかというのを回しながら考えているんだということが、ちょっとこのローマ数字の のところについていると、非常に市民としては、ああ、分かるかなと。クエスチョンマークはつきますけれども、もう少し理解が深められると思うので、2つ目の柱と3番目の柱がどこか消えちゃって非常に不鮮明で、そうなってきたときに、一般市民の今の心情としては、規制改革が進んで、いろいろなところが官から民に委託された。それはすごいいいところもあります。市場のメカニズムに乗せた方が。だけれども、それによって困った問題が今いろいろ出ているわけですから、チェック体制をどうするとか、評価体制をどうするといくだけでもページにありますよね。そこのところにもうちょっと入れ込むとか。

それから、例えば人員削減をしてこうやって努力しましたよというところでは、7ページの新たな人事制度のところ、平成17年度以降で(1)(2)(3)(4)と挙げていらっしゃるんですよね。多分(2)とか(3)と関係しながら、市民サービス向上に向けて市の職員がキャリアをどうするとか、アクティビティを高める能力開発、人員は少なくなって量は減るけど質は高まるんだよと、さっき皆さんがおっしゃっているようなことをやるんだぞということが強引に入れることはできると思うんですよ。

だからバランスよく、あくまでも3つの柱との関係で、「集中プラン」のある部分を充足しつつ少し修正すること。この流れの中で、市民にとってみたらプランのフローチャートが分かって、その中で、「第2次計画」の中で「集中改革プラン」の位置づけと、もっとこういうこともある、やっていらっしゃるんだなというのが分かる。最低限そこだけは丁寧さが必要なんじゃないでしょうか。そうしないと、少なくとも双方向のコミュニケーションツールにはならないし、ましてインフォメーションツールにも、ちょっと残念ながら、なっていないというご指摘が随分出ているように私はお聞きさせていただきました。コメント1つと、集中の後に何か考えておられるのか、それをぜひ質問としてお願いいたします。

以上でございます。

曾禰総務局長

最初、先生にコメントしていただいた部分ですけれども、確かに、この集中改革プランについては総務省指針に基づいて、全国横並びで比較するための項目が指定されたのをベースにして作っていますので、それとの関係が分かりづらいというところはあると思いま

す。それで、本市の場合は平成14年度から始める「第1次行財政改革プラン」と、それから17年4月から、今、1年目ですけれども、やっている「第2次行財政改革プラン」がありまして、これは3つの柱でそれぞれやっているわけですので、その組み立てでやっている。その中で国から求められていますのは、その中のごく一部、内部改革だけをとりあえず出せということですので、そこを中心に書かさせていただいたので、全体との関係が確かに分かりづらい。これだけ見たときに分かりづらいというところがあると思いますので、これは今後、いろいろ最終成案をまとめるに当たって、少なくとも我々はこれは横並びで、市民の方が他都市の実状とも比較して見ていただけるというのももう一つの要素ですので、それは工夫させていただきたいと思っております。

それと今、川崎としては内部改革だけではなくて、先ほど先生が言われたような市民サービスの再構築と、それから公共公益施設・都市基盤の見直しみたいな、3点セットでトータルの改革を進めていかないと、真の意味での行財政改革は進んでいかないんだという認識のもとに今「第2次行財政改革プラン」をやっています、これが17、18、19の3カ年間の計画でございまして、国の方には21年度までの国家公務員純減目標みたいなのもあって、19年度のときに、1つはこれまでの実施状況を踏まえて、あるいはその時点での、いろいろ社会経済環境の動向もありますし、もう一つは、一緒に進めています総合計画も、やはり同じ年次の3カ年の実行計画をやっています。それを合わせて、もう1回ローリングをかけて、この次の「第3次行財政改革プラン」を、またセットのものを作っていくというのが、今、想定しているスケジュールでございまして。

#### 岩崎委員

もう予定の時間を過ぎちゃっているから、何をしゃべろうかなと思いつつながら。

私も先生と同じように、ここにいる根拠が、私は川崎市民でもないから、強いて言えば、今、三重県にいますから、三重県の幾つかの自治体で同じように国に従って、国から言われたからといって「集中改革プラン」を作っています。それに幾つか携わっていて、それとの比較をしてみると、どういふのかな、隔靴搔痒の感があるんですね。というのは、小さな自治体であればあるほど、要するに国から分権でいろいろな仕事を、自主性で自分で責任を持ってやれと県に言われて、県に移ってきて、そして県が今度は、小さな自治体であればダイレクトに市町村に渡し始めて、市町村どうするのよと。あとはそれを住民に渡すしかない。そういう中で規律が求められるという言い方なんですね。

だから、民でできることは民でという言い方がすごく反発を呼びます。何だよ、責任放棄かよと。いや、そうじゃないんですよ、そのために一生懸命いろんな努力をしますよという形での作り込みを集中改革プランでやろうと思って、そういう作業を手伝っている中で、さすが川崎市さんだから非常に今まできっちりやっている中を抜いてきたということになると、皆さんおっしゃるように、分かりづらくなっちゃうんですね。

というのは、これは市民に公表するということが義務づけです。そのときに多分市民の皆さんは、定員管理と給与と諸手当、それから福利厚生、そういったところが中心になるだろうと思いますが、その部分だけで比較をできるからという形だと、やっぱりリアリティーがないんじゃないかなと思うんですね。例えば三重県でこういう作業にかかっていて、これを契機に、先ほど言いましたように、市民の皆さんにお返しをするような、そういうものとしての行革を進めますよという話をどうしても盛り込まざるを得ない。そのときは住民の負担増も避けて通れない。

そうすると、例えば税金の徴収率をここまで上げるんだとか、補助金についてはぎっちり見直しますよと、そういうのもワンセットになって作っていくというのが、これはやっぱり集中改革プランを利用して市民の説得材料を作っていくというときの行き方なのかもしれない。それを川崎の場合には抜き出す形で、むしろ市と市の間での比較をできるよなということに主眼にすると、やや市民に届きにくいものになっているのかなと思うんですね。

だから、これはもう「第2次プラン」があるから、そこから何を抜き出すかということでしょうけれども、だったとすると、先ほど八木委員がおっしゃったように、区役所にどういうふうに絡んでもらうのかという話が、もう少し詳しくあってもいいのかもしれない。区役所であれば、住民に対して仕事をお返しする仕組みが構築できる部分でもありますし、そういった場合に、もう時間がないですから、意見ということでご参考にしていただければということですけども、去年、おとし、地方自治法の施行令の改正で、先ほど自治体の契約は競争入札が基本だということでしたけれども、一般競争入札の例外事項として随契ができる項目で、シルバー人材センターが入りましたですね。シルバー人材センターには、自治体は仕事を随意契約で出せる。これは今後の高齢化社会を見通して、シルバー人材センターで地域のお年寄りが仕事をやってもらえばいい。そこにどっと流れ込むんですよ。官から民への話が全部シルバー人材センターへ行っちゃうという自治体もあって、実はそれをやっちゃうと、地域にこれから団塊の世代のお年寄りが帰ってきたとき

に、これは変な話ですけども、地域に自治会とシルバー人材センターしかなかったら団塊の世代の方々は腐っちゃいますよね。町内会、自治会は比較のお年を召した方々が中心で、ボランティアでやっていらっしゃる。片やシルバー人材センターで、非常に賃金、要するに単純労働をするということではいいけれども、それ以外に例えばN G Oであるとか、ボランティア団体であってもいい、そんないろんな団体がいろいろ出てきて、そして、そこに指定管理者であるとか、さまざまな形で仕事が流せる、民に仕事がお返しできる。やっぱりその拠点としての区役所みたいな話が、「第2次プラン」の中には出ていますけれども、それがこの「集中改革プラン」という形で市民の皆さんに公表するときには、そのストーリーも一方では用意されていなければ、市民の皆さんにとってはちょっと分かりにくい話にしかならないのではないかと。

そうすると、先ほどラスパイレース指数が高くてサービスがよければという話でしたけど、三重県っておもしろいところで、大阪のニュースがよく流れる。伊賀まで行くと大阪のチャンネルが流れるんですけど、去年の大阪市のあの問題はすごかったですね。朝から晩まで、関西ではワイドショーでがんがんやられているわけです。ああいう話になったら、それはもたない。そのきっかけにラスというのはならざるを得ない話ですから、そうではなくて、ラスが高くてこんなサービスします、こういう方向なんですよというのが市民に対して分かるような話でないと、今日はマスコミの方も入っていらっしゃるんですけど、本当に一部でがーんと行かれたら、公務員は有利じゃないかという話で、すべて今までの信頼関係が崩れていってしまう。大阪の話を見ていてつくづく思いました。この「集中改革プラン」は非常に諸刃の刃でありますから、きっちりと作っていただきたいなと思います。すみません。

辻座長

最後に、お二方が割と総括的にコメントいただきました。特に繰り返す必要もないし、私の方からコメントすべきことでもありませんので、私の全体のまとめにかえて、このお2人のご意見を記録しておいてほしいと思います。

1点だけ。先ほどから、野地委員以来、民間でできるものは民間でというのは、割合、何ていうんですかね、「第1次改革プラン」では、そういうふうには書いていないんですよ。言われるとおり、ほとんどのことは今もう民間でできるんですから、本当に民間でできるものは民間でやったら行政がやることはないんですよ。だから、もっと別な角度で仕

分けをしたんですが、ある時期は僕もしょっちゅう言っていたんですけど、なかなか民間にできるものは民間でというのは言いやすいということで、担当者も変わって、何遍も言っているうちにだんだんこれが定着しちゃって、まあいいかと僕も諦めていたんですけど、それはいけないということで、もうちゃんと正確に記さなければならない。民間にできるものは民間でということじゃおさまらない時代になってきたのかなというのは改めて、大木委員や岩崎委員の言うことも含めて感じました。

それでは、時間が迫っていますが、市長さんの方の方で最後に総括的にご意見をいただければと思います。

阿部市長

大変幅広いご意見をありがとうございました。それぞれ参考にしながら、これからの計画策定を進めていきたいと思っております。

その中で1つは、全体の枠組みの問題ですね。これがどういう位置づけになるかというのは随分議論になっていきますけれども、「新総合計画」「川崎再生フロンティアプラン」というのが本体になります。これが前向きに市民サービスとか、あるいはまちづくりの構造、将来持続可能性、そういったものを全部網羅的に取り上げているものでございまして、それに実行計画がついております。「第1次行革プラン」はその総合計画に先行して財政危機宣言から始まったものですから、「第1次改革プラン」のときは総合計画に書くような基本理念から始まりまして、今の民間でできるもの云々のところも、民間をかなり優先したような、そういう位置づけになっているわけですね。今日、そういう流れを省略して、この「集中改革プラン」だけご説明したものですから、その点がちょっと誤解を招いたかなと反省をしております。

その中で、説明の問題なんですが、「第1次改革プラン」「第2次改革プラン」とやってきて、今さら国から指定された「集中改革プラン」でもあるまいと。「第1次改革プラン」「第2次改革プラン」をそのまま示せば、国より先行してこんなにやっているんだぞということだったんですけども、ほかの都市との比較等々ということになると、その対象として出てこない、川崎はやっていないということになっちゃうんですね。そういうことで担当者たちは、国の「集中改革プラン」よりも「第1次改革プラン」「第2次改革プラン」の方がずっとすごい詳しくて、よく説明してあって、そういうプランだという自信を持って書いているからこういう結果になったと思うんですね。ですから、ウエイトが第1

次改革プランにかかった説明になっている。ですから、国との関係ではこれで十分分かると思うし、あるいは担当者としての心構えはこれで十分に分かると思うんですが、市民向けに出すときは別立てで、これとはまた別に、この「集中改革プラン」との関係で市はこういうことをやっているんだという説明文書を別に作る必要があるんでないかと思うんですね。その点は十分に考えていきたいと思います。

それから民間で云々というのは、一時期、高度成長期に何でも役所で引き受けて、頼まれれば何でも役所でという時代があったんですけども、バブル経済崩壊等々でいろいろ変わってきました、民間対民間のサービスで、非常にいいサービスが提供されるようになった。役所が乗り込んでいって税金でやらなければいけない仕事は減っているわけですね。しかも、長い間の硬直的な給与体系によって、今まで年功序列で給料は上がってきますからね。そういう給与体系の中で、官が引き受けてそのまま継続していくとコスト差がうんと出てくるわけです。これが今の交通事業なんかにやられているわけですね。ですから、こういう時代の転換期に、もう少し社会一般に合ったような市民サービスを強化していく必要があるということから出発しております。

行政でやっている仕事は、あくまでも強制的に税金をいただいてやっているということですから、補完的な仕事なんですね。本当は市民がまとまって市民にサービスを直接できれば役所は要らないわけですから、その分だけ税金は要らないということになるので、できるだけ中間に入る公務員の機構を少なくして、民間の需要を民間で満たすという方式に持っていくというのがこれからの新しい流れだし、その方が小回りが効いて転換できて非常にいいという考え方が基本的にあるわけですので、ですから、民間でできることは民間でというのが、差別的表現と受け取られると問題なんですけれども、真意は全くそういうことではございません。

それから、職員を削減して市民サービスは大丈夫かということなんですけど、これも民間のサービスの方が小回りが効いて、融通が効いて非常にいいという面がありますので、もちろん民間のサービスの方がいいという判断のもとに移しているわけです。そうすると、やや給料が高どまりになっている、しかも年齢構成があるんですね。団塊の世代で、全体として高どまりになっているという構造の中で、行政が引き続きやるというよりも、その退職したところを補充しないで、それで民間に移していくということで職員の数を減らすことができるわけですね。ですから、職員を減らしたことによって市民サービスが低下するというのは基本的にないんです。

ただ、例外が幾つかありまして、それはごみ問題なんですね。事業系ごみについては自己責任ということをやりましたので、当然民間でやることになったんですが、公務員をその分だけ削減しまして、そして事業者は民間の事業者に料金を払うという仕組みになっています。これは行政から見たらサービスの低下になるんです。それは当たり前のルールに戻したということですね。それから、週4日収集を週3日にということになると、これは市民サービスが低下します。ごみについては非常に川崎市では評価されているんですが、そのためのコストを考えていくと、4日と3日ではコスト削減効果の方が大きいというぐあいに判断をしておりますので、これは市民サービス低下になるんですけども、1日だけ家庭でとどめておいていただくだけで何億円かの経費削減になるわけですから、そういう改革も中には入っております。基本的には、いいサービスを安くという考え方でやったわけですね。

それから、資産活用についてはおっしゃるとおりで、実は今、問題になっている指摘されているものがあるのです。これは中原消防署なんですね。中原消防署で、今度、新駅を作りますから、一等地で、土地の値段が物すごく高いところですね。ですから、消防署だけで利用するのはもったいないので、高層化して高度の土地利用をやって、容積率を目いっぱい使って、それで何をやるのがいいかというときに、民間からお金が入ってくる仕組みを考えようというので、一番いい事業として調査した結果、ホテルがいいと。こういうことになったので、その消防署の上にホテルを建てて、その分だけ固定資産税も入ってくるし、土地の高度利用とか、それから災害対策で、いざというときには被災救助の拠点にするとか、いろんな組み合わせでやっているんですけども、そこまで行政がやるべきかと、そういう非難をする人たちも結構少くない状態でございます。

それから、出資法人については、これも多いか少ないかというのは、いろいろ見方があると思います。基本的には減らしていく方向なんですが、ただ、行政は民間の企業と違って、種類が多いんですね。例えば電話帳で見えていただくと、役所の電話帳そのものは少ないんですけども、あの電話帳に書いてある業者全部を役所がカバーするような形になっていますので、ですから、分量が多いんじゃなくて種類が多いのが役所の特色なものですから、その種類に応じて、民間との協力関係で、人間関係でつながっているものがたくさんあります。体育協会みたいに、ほとんど民間の人が事務局機能をやっているようなものもあるわけですね。

そういうことですので、整理していくことが非常に重要なんですけども、その際、N



PO法人なんかでできるものについてはNPO法人にお任せしていく方がいいんじゃないかなと思うものもありますが、役所の出資法人としてやっていった方が、しばらく人材の供給等々でいい面もあるということで、そこは総合的な市民サービスという観点からよく見ながら整理していかないといけないと思っているところでございます。

それから先ほどのお話で、1つまだはっきりした答えが出ていないのがあるんですが、それはダイバーシティとおっしゃった、人事の多様性ですよね。これは女性の登用とか、障害者の採用とか、あるいは社会人の中途採用とか、それから、任期つき職員として、今、宮前区長を任用して、それから病院事業管理者もお願いしていますけども、今度は市民ミュージアムの館長をそれにしようかと思ってやっておりまして、いろんな形で、それぞれのところで働きやすいように、またいろんな人たちが参加できるような、そういう人事をこれからもやっていきたいと思っているところでございます。

今日、ご指摘いただいた点は職員もよく分かったと思いますので、十分に考慮しながらこれから取り組んでいきたいと思えます。どうぞよろしく願いいたします。ありがとうございました。

辻座長

一応、これで議題は終了ということにしたいと思えます。

特に前半ご発言いただいた委員の中には、続けてお気づきの点が多々あるかと思えますが、事務局にぜひお寄せいただけたらと思えます。そのご意見につきましては、年度末に開催される委員会で改めて検討・説明していただくというふうに思えます。

それでは、これで終了します。議事・進行、事務局に戻したいと思えます。

大和行財政改革室主幹

ありがとうございました。今後といたしましては、本日いただきましたご意見、並びに議会や市民の皆様からご意見をいただいてまいりまして、それを踏まえて「(仮称)川崎市集中改革プラン」の成案として取りまとめたいと考えております。

つきましては、年度末の大変お忙しいところで恐縮ではございますが、次回の委員会を3月30日に開催させていただきたいというように考えております。ここで成案として取りまとめたものをご報告させていただきたいというように考えております。詳しい時間等はまた別途お知らせをさせていただきたいと思えますので、よろしく願いいたします。

これをもちまして、平成17年度第2回行財政改革委員会を終了させていただきます。  
どうもありがとうございました。