

# 「川崎市集中改革プラン」

平成18(2006)年3月  
川崎市

## はじめに

私は、川崎市長に就任するにあたり、改革を進める中から萌え出る新たな芽を、はじめは小さくともしっかりと育てることが、将来、大きな果実をもたらすものと確信し、川崎の再生、夢のあるまちづくりに向けて全力を尽くすことを市民の皆様にお約束いたしました。

川崎の再生と市民生活の維持向上には、危機的な財政状況を一刻も早く克服し、持続可能な財政基盤を確立することが不可欠であるという認識の下、行財政改革を市政運営の最重要課題として位置づけて、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次の「川崎市行財政改革プラン」を策定して着実に推進し、目標を上回る成果をあげてまいりました。

さらに、平成17年3月には、「第1次改革プラン」の基本的な考え方を継承し、平成19年度までの3年間を取組期間とした「第2次川崎市行財政改革プラン」と、改革によってめざす川崎再生の姿を具体的に示すとともに、それに向けた市政運営の基本方針である「新総合計画・川崎再生フロンティアプラン」を、互いに連携を図りながら策定いたしました。

これまでは、危機的な財政状況の中で、過去のいわゆる負の遺産の整理に精力を傾けざるを得ず、また、職員の削減や民間活力の導入などにより生じた財源も、歳入不足に充当せざるを得ませんでした。改革の成果を具体的な形で市民の方々に還元し、「新総合計画」を着実に推進して、まちづくりの基本目標である「誰もがいきいきと心豊かに暮らせる持続可能な市民都市かわさき」を実現するためにも、行財政改革の重要性は更に増していることから、現在、「第2次改革プラン」に基づく取組を、引き続き本市の最重要課題と位置づけ一層強化して推進しているところです。

「川崎市集中改革プラン」は、これらの「第2次改革プラン」に基づく取組を、国の「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」を参考にお示したものです。

既に、本市においては国の指針に先がけて改革の取組を着実に推進しているところですが、これにより、他都市との比較が可能となり市民の皆様にも本市の取組状況をよりわかりやすい形で公表することができるなど、市の説明責任を果たしながら、改革の一層の推進に資することを目的として策定したものです。

今後とも、市民や議会の皆様のご理解をいただきながら、事業手法を効率的で効果的なものに改めコストを削減し、新たに捻出した財源を有効に活用することにより、将来にわたって市民に直接届くサービスを増やすことを主眼とした改革を断行する決意でございますので、一層のご支援とご協力をお願い申し上げます。

川崎市長 **阿部孝夫**

# 目 次

川崎市の行財政改革の取組	1
「川崎市集中改革プラン」公表の目的	2
「第2次改革プラン」と「集中改革プラン」の関係	2
進行管理	2
個別計画	
1 効率的な職員配置の推進	4
2 新たな給与制度の構築	6
3 新たな人事制度の構築	9
4 民間委託等の推進	
(1) 指定管理者制度の活用	10
(2) その他民間委託等の推進	12
5 出資法人改革の推進	14
6 公営企業の健全化の推進	16
7 事務事業の見直し	17
財政健全化への取組	18

## (参考)

「第1次改革プラン」に基づく3年間の主な取組実績

## 川崎市の行財政改革の取組

本市の行財政改革は、平成8年に「行財政システム改革の推進に向けた実施計画」を策定して以来その推進に取り組んできていますが、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「川崎市行財政改革プラン『活力とうるおいのある市民都市・川崎』をめざして～萌える大地と躍るこころ～」(以下「第1次改革プラン」という。)を発表して以降は、「市民生活を維持向上させる」ための行財政改革を市政運営の最重要課題と位置づけて推進してきています。

この改革は、「これまでの行財政運営をそのまま続けていけば、財政再建団体に転落する可能性がある」という厳しい財政状況のなかで、一方でこうした状況が、単に一時的な不況による税収減によってもたらされたものではなく、高度経済成長の終焉や本格的な少子高齢社会の到来という社会経済環境の大きな変化によってもたらされたものであり、これまでの行財政運営のあり方を根本から見直し、改めていくことが必要であるとの認識に立ったうえで、

厳しい財政状況のなかで、持続的で安定的な行財政運営を行うことによって、何よりも市民生活の維持と向上を目的として行うものであること、

また、目前に迫った人口減少時代を見据えながら、本格的な少子高齢社会や地方分権時代の到来という、時代の大きな転換点に対する備えを築く改革であること、

そして、そのためには、単にコストカットを進めるだけではなく、内部改革である「行政体制の再整備」と「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」の3つの柱に沿った改革を一体のものとして進めていく必要があること、

という改革の基本方向に沿って、内部改革を最優先課題としながら、これまでの施策のあり方、その手法のあり方、受益と負担の適切な関係など、行財政運営のあり方を根本から見直し、抜本的な改革を進めているものです。

「第1次改革プラン」に基づく3年間の取組では、職員を約1,000人削減するという目標に対して、1,214人の削減を図るなど3つの柱に沿った改革を着実に推進し、また財政的効果についても目標を上回る成果をあげてきたところです。

さらに平成17年3月には、「第1次改革プラン」の基本的な考え方を継承し、平成19年度までの3年間を取組期間とした「第2次川崎市行財政改革プラン」(以下「第2次改革プラン」という。)を、互いに連携を図りながら策定した「新総合計画・川崎再生フロンティアプラン」(以下「新総合計画」という。)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て、この「第2次改革プラン」に基づいて一層強化して推進しているところです。

## 川崎市集中改革プラン」公表の目的

こうした中、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」(以下「新地方行革指針」という。)が総務省から示されました。

この指針において、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住民にわかりやすく明示した計画、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求めています。

前述のとおり、既に本市においては「新地方行革指針」に先が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次改革プラン」、「第2次改革プラン」を策定、公表し、これに基づく行財政改革の取組を着実に推進して一定の成果をあげているところではありますが、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、市民の皆様には本市の取組状況をよりわ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年度までを取組期間とした「川崎市集中改革プラン」(以下「集中改革プラン」という。)を策定することといたしました。

## 第2次改革プラン」と集中改革プラン」の関係

「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」、「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」の3つの柱に沿った改革を一体のものとして着実に推進してまいります。

「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」を中心に改めてお示ししたものであり、「第2次改革プラン」の取組期間を超えた平成20年度、21年度の部分については、「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年間については、「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ます。

## 進行管理

「第2次改革プラン」の進捗に合わせて取組結果を取りまとめ、市民や議会、学識経験者や市民代表等で構成する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。

【参 考】

新総合計画「川崎再生フロンティアプラン」、第2次川崎市行財政改革プラン」と川崎市集中改革プラン」との関係イメージ

新総合計画「川崎再生フロンティアプラン」

改革によってめざす川崎再生の姿を具体的に示すとともに、それに向けた市政運営の基本方針として策定しました。「基本構想」と「実行計画」、「重点戦略プラン」で構成しています。

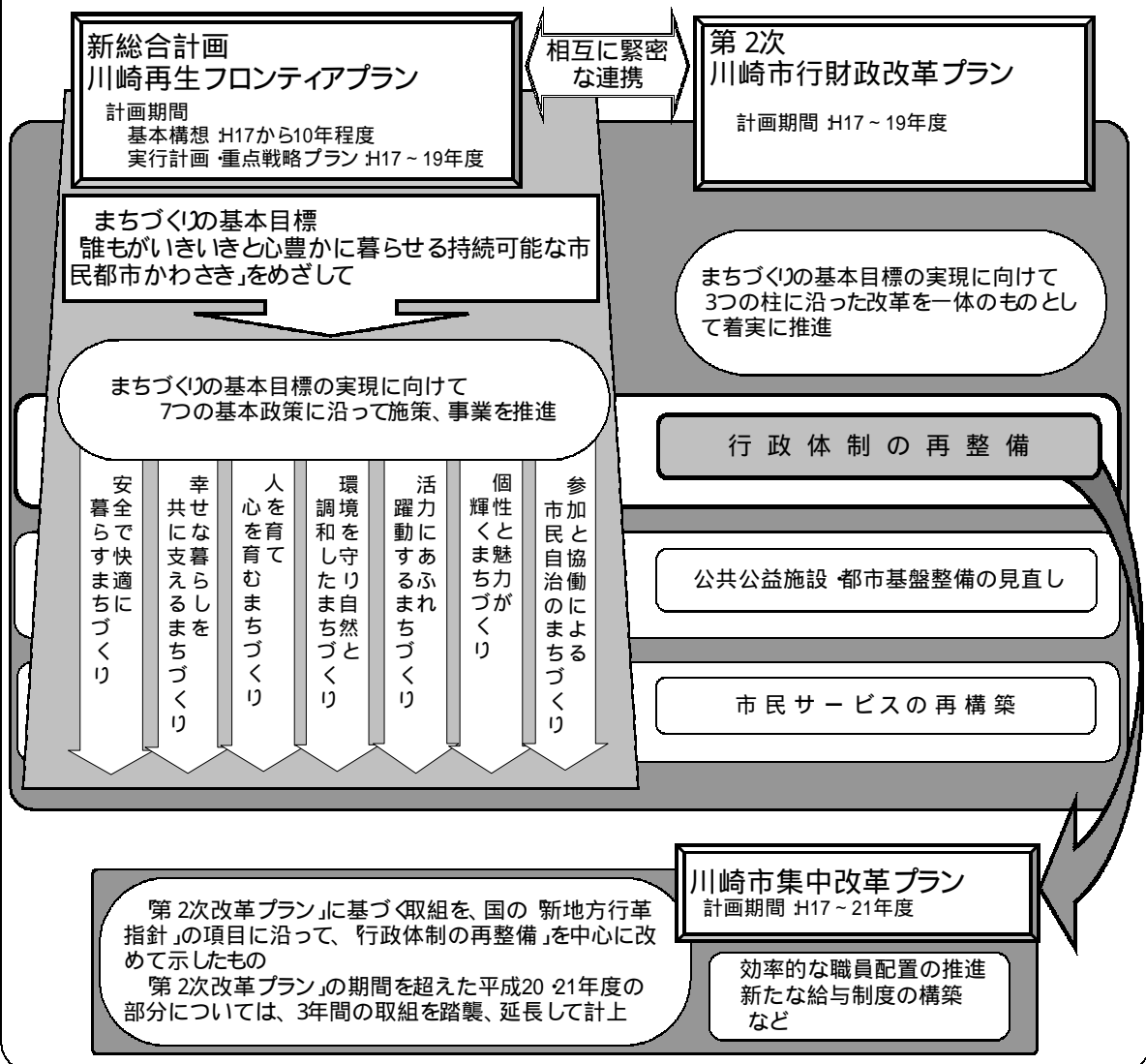
まちづくりの基本目標である「誰もがいきいきと心豊かに暮らせる持続可能な市民都市かわさき」をめざして、7つの基本政策に沿って施策、事業を推進します。

第2次川崎市行財政改革プラン

新総合計画」と相互に緊密な連携を図りながら、まちづくりの基本目標の実現に向けて、「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」の3つの柱に沿った改革を一体のものとして着実に推進します。

川崎市集中改革プラン

第2次改革プラン」に基づく取組を、国の「新地方行革指針」の項目に沿って改めてお示しました。他都市との比較が可能となり市民の皆様にも本市の取組状況をよりわ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を目的として策定しました。



## 個別計画

### 1 効率的な職員配置の推進

#### 【平成16年度末までの実績】

職員配置については、これまでの行財政改革の計画に基づき、公共サービス提供手法の転換（民間委託等の推進）、職員配置の適正化、情報化・システム化による執行体制の見直し、出資法人派遣職員の引き上げ、組織の簡素化・効率化及び統廃合による見直しなどの取組を推進してきた結果、過去5年間（平成12年4月～17年4月）で合計1,437人（削減率8.8%）の削減を図ってきました。

特に、平成14年9月に策定した「第1次改革プラン」の取組期間である平成14年4月から17年4月の3年間には、削減目標1,000人に対して合計1,214人（削減率7.5%）の削減を行うなど、効率的で効果的な職員配置に努めてきました。

また、組織機構についても、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構築してきました。

#### 【平成17年度以降の取組目標】

「第2次改革プラン」において、「3年間（平成17年4月～20年4月）に約1,000人の職員削減（削減率6.7%）」を目標に掲げていますが、これを2年間延長して「5年間（平成17年4月～22年4月）に約1,700人の職員削減（削減率11.4%）」を目標とし、今後も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。

なお、国の「新地方行革指針」においては、地方公共団体総定員の4.6%以上の純減を目標としています。

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に伴う対応としては、効率的な職員配置をより一層推進していくことを前提とした上で、新規職員の採用については、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（毎年200～300人程度）を見込んでいます。

また、職員が対応すべき業務であり、なおも不足する場合は、任期の定めがある定年退職者の再任用及び任期付き職員の積極的な活用で対応していきます。

さらに、組織機構についても、社会環境の変化等に的確に対応できる簡素で効率的かつ機能的なものとなるよう見直しを進めるとともに、新総合計画の着実な推進に向けた整備を引き続き行っていきます。

なお、区役所については、「新総合計画」に基づいて、市民参加による地域主体のまちづくりに向けて地域の課題を解決できる区役所の機能整備や、市民満足度の高い行政サービスの提供を推進するとともに、「第2次改革プラン」における「市民にとって分かりやすく、かつ、簡素・効率的な組織とする」という視点から、引き続き、区役所機能の充実・強化に向け効率的な職員配置の推進及び組織機構の見直しを行っていきます。

【参 考】

平成12年4月から17年4月までの職員数の推移

平成12年4月	平成13年4月	平成14年4月	平成15年4月	平成16年4月	平成17年4月
16,366	16,214	16,143	15,715	15,273	14,929
*前年比較	152	71	428	442	344

今後の目標

平成17年度から平成21年度までの5年間の退職者数、採用者数の見込	予定人数
1 職員削減見込数	約1,700
2 退職者見込数	約3,900
(1) 定年退職者見込数	(2,600)
(2) 普通退職者等見込数	(1,300)
3 採用見込数	約2,200
(1) 再任用・任期付職員採用見込数	(900)
(2) 新規職員採用見込数	(1,300)
4 平成22年4月1日における職員見込数	約13,200

地方公営企業分を含む

他都市との比較においては総務省「地方公共団体定員管理調査」によります。

「地方公共団体定員管理調査」とは、国の一定の基準のもとにより、地方公共団体の定員数を全国的に把握するもので、その基準によると再任用職員<sup>(注1)</sup>(短時間勤務職員)は定員に含まないこととしています。本市の場合、これを含む全ての職員を定員として把握し、公表しています。

「地方公共団体定員管理調査」による職員数の推移

平成12年4月	平成13年4月	平成14年4月	平成15年4月	平成16年4月	平成17年4月
16,366	16,214	15,995	15,664	15,200	14,833
再任用短時間職員数		148	51	73	96
*前年比較	152	219	331	464	367

(注1) 再任用職員制度

地方公務員法に基づき、退職者の知識、経験を活用するため、平成14年4月から導入された任期を定めて採用する制度。任用の形態は一般職員と同様の勤務形態である「常時勤務職員」と一般職員より短い勤務時間帯を勤務する「短時間勤務職員」とがある。



## 2 新たな給与制度の構築

### 【平成16年度末までの実績】

給与制度については、年功序列的な横並び主義から能力・実績主義に基づくインセンティブに富むものに抜本的に改め、給与水準の適正化、諸手当等の見直しを行うことにより、市民の理解が得られる適切な給与とすることを目標に掲げた、第1次、第2次の「改革プラン」に基づき、市民感覚にあわない諸手当等の見直しを進め、平成15年1月の退職時特別昇給の見直しを始めとして、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等を順次行ってきました。

また、勤務実績を反映した給与制度の実施に不可欠な「新人事評価制度」の試行を、平成16年4月に着手したことにあわせ、平成18年度本格実施に向けての準備を進めてきました。

さらに、「第2次改革プラン」の中で明らかにしたように、平成19年度に新しい給料表へ切替えることを目指して、国の「給与構造の改革」の動向等を踏まえながら、職務の段階に対応する給料表の検討等、新たな給与制度の構築に向けた取組を行ってきました。

### 【平成17年度以降の取組目標】

国においては、平成17年8月に人事院から勧告された「給与構造の改革」を平成18年4月から順次実施していくこととしていますが、本市においては、「第2次改革プラン」において、「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、給与制度を見直します。」としており、まずは、その目標の実現を図っていきます。

しかし、人事院勧告以降、国の「給与構造の改革」の内容が徐々に明らかになり、新たな給与制度の内容が具体化されてきていますので、本市においても、新しい給料表への切替えにあわせて、その仕組みを国に準じて導入していきます。

これらの取組により、給料表を職務の段階に対応した構造に見直し、また、勤務実績を給与に反映させる仕組みを整備して、第1次、第2次の「改革プラン」で掲げた、年功的給与から勤務実績や職務と職責に応じた給与への転換を図り、市民の理解が得られるとともに、職員のやる気や働きがいを引き出す給与制度を構築します。

また、その中で、今までに見直しを進めてきた諸手当等についても再検証し、引き続き見直しを進めていきます。

【参 考】

目標の具体的な内容

項 目	具 体 的 内 容
給料表 <sup>(注1)</sup> の見直し	<p>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。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・「二職一級制」<sup>(注2)</sup>の解消等を行います。</li> <li>・給与カーブのフラット化<sup>(注3)</sup>等を行います。</li> <li>・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。</li> </ul> <p>平成19年度に新しい給料表に切替えます。</p>
昇給制度の見直し	<p>勤務実績を給与に反映させる仕組みを整備します。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・現行の特別昇給と普通昇給を統合して、「査定昇給」<sup>(注4)</sup>を導入し、昇給時期を年1回にします。</li> <li>・55歳昇給停止措置を廃止して、55歳昇給抑制措置を導入します。</li> </ul> <p>年功的給与から職務・職責に応じた給与となる仕組みを整備します。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・枠外昇給制度を廃止します。</li> </ul> <p>新たな昇給制度は平成19年度から順次導入します。</p>
給料の調整額 <sup>(注5)</sup> の見直し	<p>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、見直します。</p> <p>給料の調整額は平成18年1月に廃止しました。</p>
期末・勤勉手当 <sup>(注6)</sup> の見直し	<p>平成18年度の新人事評価制度の本格実施にあわせ、平成19年度から勤勉手当への成績率<sup>(注7)</sup>の導入を図ります。</p>
特殊勤務手当 <sup>(注8)</sup> の見直し	<p>平成17年4月現在、55手当から35手当まで削減してきましたが、第1次改革プラン以降に見直しを行ってきた手当を含め、勤務の困難性や特殊性が社会経済情勢の中で制度の趣旨にあわないものについては、引き続き見直しを進めます。</p> <p>平成17年度の見直しにより26手当まで削減しました。</p>

項目	具体的内容
退職手当の見直し	平成19年度の新しい給料表の切替えにあわせ、国の退職手当の見直しと同様に「在職期間中の貢献度をよりの確に反映できる退職手当制度」へ構造の見直しを行います。
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18年度も継続して進めます。
健康保険料の負担割合等の見直し	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。

(注1) 給料表

職員の給料は、行政職等の職種ごとに設けられている給料表によって定められている。各給料表には、職務と責任に応じて、いくつかの級が設けられ、さらに各級はいくつかの号給に分かれているが、その号給に対応して給料月額が定められている。

(注2) 二職一級制

例えば、行政職等に適用する行政職給料表(1)の場合、職務の級3級に係長と主任が、5級に課長と副主幹が並存すること。

(注3) 給与カーブのフラット化

現行の給料表は、上下の職務の級間での給料月額水準の重なりが大きいものとなっているので、職務・職責に応じた構造への転換を図る視点から、このことの解消を目指すもの。

(注4) 査定昇給

現在の昇給は、一定期間の勤務成績が良好な場合に行われる「普通昇給」と、特に勤務成績が良好である場合に昇給期間を短縮して昇給させ、または、2号給以上上位の号給に昇給させる「特別昇給」に分けられているが、それらを統合して、年1回の勤務実績に基づく昇給に一本化すること。

(注5) 給料の調整額

職員の職務の複雑、困難若しくは責任の度合又は勤労の強度、勤務時間、勤労環境その他の勤労条件が、同じ職務の級に属する他の職員に比べて著しく特殊な職に対して、その特殊性に応じて支給するものであり、給料の一部となるもの。本市では、環境局生活環境部及び施設部に勤務する技能・業務職員に対して支給していたが、平成18年1月に廃止した。

(注6) 期末・勤勉手当

期末・勤勉手当は、民間のボーナスに相当する手当。期末手当は、生計費が一時的に増大する盆と暮れに、増大する生計費を補填する趣旨で支給される手当で、生活補給金としての性格を有する。一方、勤勉手当は、一定期間における職員の勤務成績に対する報償的意図を持つ能率給的な性格を有する手当で、これらの手当は6月と12月の年2回支給されている。

(注7) 成績率

勤勉手当を勤務実績に基づいて支給するために、成績区分ごとに設定する支給割合のこと。

(注8) 特殊勤務手当

著しく危険、不快、不健康又は困難な勤務などに従事している職員に、その勤務の特殊性に応じて支給する手当。

### 3 新たな人事制度の構築

#### 【平成16年度末までの実績】

人事制度については、旧来の横並び意識が強い年功序列的な管理手法から、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に取り組んできました。

##### (1) 能力本位の昇任・降任制度等の導入

平成14年度には、職員の能力と意欲に応じた任用制度として「庁内公募制度」、「希望降任制度」、平成15年度には、若手職員を管理職に登用する「課長昇任選考(チャレンジコース)」を導入しました。

##### (2) 「川崎市人材育成基本計画」の策定

川崎市職員として求められる能力や職員像、計画的な人材育成や職員の自主的な能力開発についての取組を示した「川崎市人材育成基本計画」を平成16年4月に策定しました。

##### (3) 新人事評価制度の導入

平成16年度から、能力・実績に基づく人事管理を実現し、効果的な人材育成や職員の主体的な職務遂行及び能力開発を促すことを目的に、「新人事評価制度」の試行を開始しました。

#### 【平成17年度以降の取組目標】

第1次、第2次の「改革プラン」に基づき、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し、職員一人ひとりの能力を最大限に活かすために、さらに人事制度改革を進めていきます。

##### (1) 新人事評価制度の運用開始

「新人事評価制度」については、平成18年度から運用を開始し、その評価結果を勤勉手当や昇給に反映させるとともに、昇任や人材育成等に活用します。

##### (2) 人材育成・能力開発の推進

「川崎市人材育成基本計画」の具体策として、平成18年3月までに各局別の「人材育成計画」を策定し、さまざまな職務に応じたよりきめ細かい人材育成・能力開発を推進していきます。

##### (3) 複線型の人事コースの設定

職員の専門的知識や経験を活かし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。

##### (4) 意識改革・能力を最大限に活かす人事配置の推進

職場を中心とした取組や研修などを通じて職員一人ひとりの意識改革や能力開発を促すとともに、広範な人事交流の促進や職員の能力を活かした人事配置、女性人材の育成と積極的な登用を推進していきます。

#### 4 民間委託等の推進

##### (1) 指定管理者制度の活用

###### 【平成16年度末までの実績】

平成16年4月に指定管理者制度の導入にあたっての基本的な考え方や選定手続等を定めた「『公の施設』管理運営主体に関する方針」を策定し、平成16年度末までに川崎シンフォニーホールや久末老人デイサービスセンター、かわさき北部・南部斎苑に活用を図ってきました。

##### 公の施設の管理状況

###### (16年度末時点における施設の状況)

施設の種類	計	指定管理者制度を導入した施設	指定管理者制度を導入していない施設	内 訳		
				指定管理者制度の導入を予定している施設	指定管理者制度の導入等を検討している施設	個別法等により管理運営主体が定められている施設
レクリエーション・スポーツ施設	10		10	9	1	
産業振興施設	5		5	3	2	
基盤施設	12		12	1	9	2
文教施設	220	1	219	10	36	173
医療・社会福祉施設	259	3	256	138	118	
その他	8		8	1	7	
計	514	4	510	162	173	175

###### 1 施設としてカウントしている施設

都市公園及び公園施設、市営住宅等、道路、河川、下水道、港湾施設、上水道事業施設、工業用水道事業施設、自動車運送事業施設

###### 個別法等により管理運営主体が定められている施設

道路、河川、小・中学校等

【平成17年度以降の取組目標】

出資法人等に管理を委託している公の施設約170施設については、改正地方自治法施行後3年以内（平成18年9月1日）に移行することになっており、施設のあり方について点検を行い、平成18年4月1日を目途に指定管理者制度の活用等を図れるよう取組を進めます。

また、直営施設についても、管理運営主体に関する個別法上の制約がなく、民間事業者等による代行が可能なものについては、公の施設としての必要性の有無や施設のあり方、指定管理者制度を導入した公の施設の管理運営状況などの検討を行い、平成18年度以降順次、指定管理者制度の活用を図っていきます。

さらに、公の施設の管理状況や利用状況等の把握に努めるとともに、指定管理者の管理運営に対する評価を行い、公の施設が適切に管理運営されるように指導していきます。

指定管理者制度を活用する施設

（平成18年4月導入予定）

施設の種類	活用する施設
レクリエーション・スポーツ施設	余熱利用市民施設、とどろきアリーナ、体育館、スポーツセンター、石川記念武道館 入江崎余熱利用プール（17年4月導入）
産業振興施設	産業振興会館、かわさき新産業創造センター、港湾振興会館
基盤施設	大師公園、多摩川緑地パークボール場
文教施設	国際交流センター、ふれあい館、労働会館、生活文化会館、男女共同参画センター、青少年の家、八ヶ岳少年自然の家、黒川青少年野外活動センター、子ども夢パーク、大山街道ふるさと館
医療・社会福祉施設	こども文化センター、特別養護老人ホーム、福寿荘、老人福祉センター、老人いこいの家、人材開発研修センター、保健福祉研究センター、恵楽園、井田老人デイサービスセンター、井田在宅介護支援センター、身体障害者福祉会館、聴覚障害者情報文化センター、柿生学園、くさぶえの家、ふじみ園、三田福祉ホーム、かじがや障害者デイ・サービスセンター、れいんぼう川崎、わーくす、保育所 下作延中央保育園（17年4月導入）、ヒルズすえなが（17年4月導入）、多摩病院（18年2月導入）
その他	橘リサイクルコミュニティセンター

(2) その他民間委託等の推進

【平成16年度末までの実績】

「第1次改革プラン」において、行財政改革の基本的な考え方として「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」という原則に基づいてサービス提供部門を民間に委ねてきました。市民サービスの向上を図るとともに、民間の事業者を積極的に活用しながら、これまで、守衛業務、電話交換業務、庁舎設備管理業務、庁内印刷業務、調理業務（学校給食・保育所・病院）、市民館等ホール運営業務、図書館書架整理業務などを民間へ委託してきました。

【平成17年度以降の取組目標】

第1次、第2次の「改革プラン」に基づき、これまで主として行政が担ってきた事業手法を見直し、市民が求めるサービスを効率的かつ多様に享受できる環境を作り上げるために、今後も「民間活用型公共サービス提供システム」への転換を推進していきます。

なお、委託化等の推進にあたっては、市民生活の安全や市民サービスの向上が図れること、民間に業務を確実に実施できる十分な受け皿があることなどを事前に様々な観点から検討した上で実施するとともに、民間部門への委託後においては、民間部門から提供されるサービスの価格と品質が的確であるか等について評価を行い、必要に応じて十分に監視・指導することを前提に進めていきます。

また、国も規制改革・民間開放の一環として「官と民」又は「民と民」の競争の導入による公共サービスの改革を推進しており、その成果を踏まえて最適な民間委託手法を構築していきます。

【参 考】

主な民間委託実施状況

(16年度末時点)

業 務 名	委託状況	委 託 先			備 考
		民間 企 業	財 社 団 法 人 ・	そ の 他	
1 本庁舎清掃	全部委託				
2 本庁舎夜間警備	全部委託				
3 案内・受付	一部委託				
4 電話交換	一部委託				
5 公用車運転	一部委託				
6 し尿処理	全部直営				し尿圧送業務の委託化検討

業 務 名	委託状況	委 託 先			備 考
		民間 企 業	財 社 団 法 人 ・ 法 人	そ の 他	
7	一般ごみ収集	一部委託			
8	学校給食	一部委託			
9	学校用務	全部直営			非常勤嘱託化及び平成18 年度一部委託化予定
10	水道メーター検針	全部委託			
11	道路維持補修・清掃等	一部委託			
12	ホームヘルパー派遣	全部委託			
13	在宅配食サービス	全部委託			
14	情報処理・庁内情報システム維持	一部委託			
15	ホームページ作成・運営	一部委託			
16	調査・集計	一部委託			
17	総務関係事務(給与・旅費・福利 厚生等)	一部委託			
18	住民票等オペレータ	全部委託			
19	保育所調理	一部委託			
20	図書館運営	一部委託			



## 5 出資法人改革の推進

### 【平成16年度末までの実績】

出資法人改革については、「出資法人への経営状況等の点検評価」等に基づき、また、平成16年4月には、出資法人の改革・改善を推進するための基本的な考え方である「出資法人の経営改善指針」を策定して統廃合や経営改善などの見直しに取り組んできました。

その結果、過去5年間で(財)川崎市中企業・婦人会館や(財)川崎市下水道公社の廃止、かわさき港コンテナターミナル(株)の整理など6法人の統廃合を実施したほか、情報公開の対象法人の拡大やホームページ等による経営情報の公開などに取り組み、経営健全化を推進してきました。

### 【平成17年度以降の取組目標】

今後も「出資法人の経営改善指針」に基づき、市が25%以上の出資(出捐)を行っている34法人について、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検証を行い、統廃合や民営化を行う法人(3法人)、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)など、平成19年度末までに「第2次改革プラン」に掲げた具体的な見直しの方向性に基づいて改革を進めます。

また、平成19年度にはこれらの具体的な改革の取組結果を踏まえて、統廃合を含めた新たな出資法人の改革目標を明らかにし、順次、改革を進めます。

### 【参 考】

#### 統廃合や民営化を行う法人(3法人)

事業の共通性が高く類似事業等を実施している法人、財政状態の悪化が予想され今後も採算が取れる見込みのない法人、自立運営を行い市の関与のあり方を見直す法人について統廃合等を進めます。

(財)川崎市在宅福祉公社の廃止(17年度) (財)川崎市建設技術センターの統廃合(19年度) (福)川崎市社会福祉事業団の民営化(18年度)
--

#### 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)

他の法人への業務移管や事業の民間委託化、一部直営化等により法人の必要性等を検討し、平成19年度末までに抜本的な法人のあり方を決定します。

かわさき市民放送(株) (株)川崎球場 (財)川崎市心身障害者地域福祉協会 (財)川崎市水道サービス公社 (財)川崎市消防防災指導公社 (財)川崎市学校給食会 川崎市土地開発公社
---

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）

公の施設の管理運営を受託している法人については、指定管理者制度が導入されることから、その指定動向等により事業や組織執行体制等の見直しを行います。

(財) 川崎市国際交流協会  
(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) 川崎市公園緑地協会  
(財) 川崎市リサイクル環境公社  
(財) 川崎市まちづくり公社  
川崎市住宅供給公社  
(財) 川崎市生涯学習財団  
(財) 川崎市体育協会

経営改善を進める法人（14法人）

出資法人の経営改善指針に基づき、簡素で効率的な組織執行体制の確立や定期的な事務事業の見直し、情報公開の推進など引き続き経営改善を進めます。

(財) 川崎市文化財団  
川崎市信用保証協会  
川崎地下街(株)  
川崎冷蔵(株)  
(財) かながわ廃棄物処理事業団  
(財) 川崎・横浜公害保健センター  
(財) 川崎市シルバー人材センター  
(財) 川崎市身体障害者協会  
(財) 川崎市母子寡婦福祉協議会  
(財) 川崎市看護師養成確保事業団  
(財) 川崎市保健衛生事業団  
みぞのくち新都市(株)  
かわさきファズ(株)  
川崎臨港倉庫(株)

## 6 公営企業の健全化の推進

### 【平成16年度末までの実績】

「独立採算により経営を行うことを基本とし、基準外繰出金の段階的な削減を図る」という「第1次改革プラン」の考え方にに基づき、組織機構の見直しや民間委託等の推進による職員数の削減、事務事業や受益者負担の見直しなどを進め、汚水処理補助金の削減、バス車両償却費補助金の段階的削減、院内保育所運営経費補助金及び看護職員宿舎運営経費補助金の廃止などを実施し、3年間で26億841万円の基準外繰出金の削減を図りました。

### 【平成17年度以降の取組目標】

「第2次改革プラン」では、「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る」としており、これに向けた取組を全ての公営企業において推進し、基準外繰出金の削減を進めます。

特に、地方公営企業法を全部適用している水道、工業用水道、自動車運送、病院の4事業については、各公営企業において「中期の経営計画」を別途策定し、それぞれの計画に基づいて経営改革を進めるとともに、その成果を検証していきます。

### 【参 考】

地方公営企業法全部適用事業の「中期の経営計画」の概要

#### (1) 水道事業・工業用水道事業・・・「川崎市水道事業及び工業用水道事業の中長期展望」

安定した給水サービスを提供してきた両事業の将来の水需要を的確に予測し、給水能力の見直しによる施設の統廃合などに取り組み、事業規模の適正化を図るとともに、利用者サービスのあり方を踏まえて、引き続き組織・職員数の見直しを進めることなどにより経営基盤の強化や利用者負担の軽減が図れるよう、より効率的で効果的な事業運営に取り組んでいきます。

#### (2) 自動車運送事業・・・「川崎市バス事業ニュー・ステージプラン」

市バスは、大切な市民の交通手段としてご利用いただけてきましたが、市民の理解・共感を得た新たな未来を切り開き、今後も地域の身近な交通手段としての役割を果たしていくために、「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、計画期間後となる平成22年度以降の安定的かつ自立した経営の確立をめざし、経営改善に取り組んでいきます。

#### (3) 病院事業・・・「川崎市病院事業経営健全化計画」

市立病院は、地域の基幹的病院としての使命と役割を果たしてきましたが、医療制度改革などの影響もあり、経営環境は厳しさを増しています。今後も、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、病院経営のより効率的な体制・運営を図り、直営の川崎病院と井田病院は、計画期間内の単年度収支の黒字転換・累積欠損金の縮減をめざし、改革に取り組んでいきます。

## 7 事務事業の見直し

### 【平成16年度末までの実績】

「第1次改革プラン」では、「公共公益施設・都市基盤整備」の見直しを、平成10年度から試行的に導入した「中期計画進行管理・評価システム」を活用した第3次中期計画（平成11年～15年）のローリング（平成13年度実施）の結果を踏まえ、「3カ年は着手を見送るべき事業」など52事業について優先順位付けを行いました。

ソフト系事業の「市民サービス」については、「市民参画による地域主体のまちづくりを最優先の原則とする」、「社会環境の変化に合わせて施策を再構築する」、「効率的・効果的な市民サービス供給システムを構築する」、「公平性の観点に立って受益と負担の関係を適正化する」という4つの再構築の柱を設定し、「敬老特別乗車証交付事業」、「交通災害共済事業」などについて見直しを行いました。

### 【平成17年度以降の取組目標】

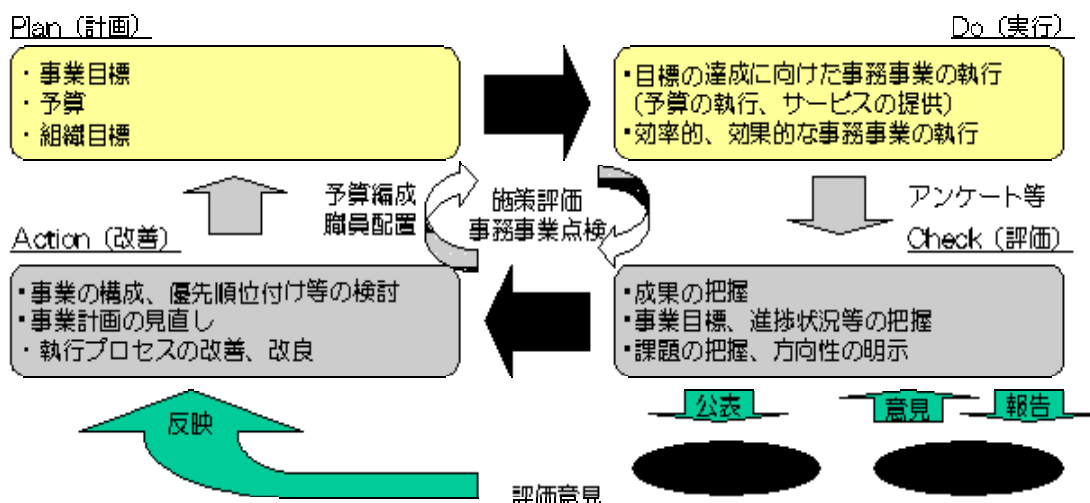
平成17年3月に「第2次改革プラン」と同時に策定した「新総合計画」は、改革によってめざす川崎再生の姿を具体的に示すとともに、それに向けた新たな市政運営の基本方針として策定しました。

「新総合計画」はすべての事務事業を網羅した計画で、「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いますので、今後はこの実行計画の着実な推進を図っていきます。

また、計画期間中においても社会経済状況や財政状況の変化等が十分予想され、その実効性を確保していくためには不断の見直しが必要なことから、「計画・実行・評価・改善（Plan-Do-Check-Action）」のしくみである「川崎再生ACTIONシステム」を実施し、事業計画の進捗状況を的確に把握して、課題の解決がどの程度図られたかを検証し、効率的で効果的な施策の執行と課題解決をめざします。

### 【参 考】

PDCA(計画-実行-評価-改善)のしくみ(川崎再生ACTIONシステム)



## 財政健全化への取組

本市は、平成14年7月に「今後5年間の収支見通し」を公表し、「これまでの行財政運営をそのまま続けていけば、あらゆる財源対策を講じても平成17年度には赤字団体となり、平成18年度以降には財政再建団体<sup>(注1)</sup>に転落するおそれがある」とした「財政危機宣言」を行いました。これを受け、同年9月に「第1次改革プラン」を策定し、市民生活を維持向上させるとともに、財政の健全化を目指し、中長期的に収支均衡を図る「財政フレーム」をモデルとして設定し、このモデルを基準に行財政改革への取組を推進してきました。

### 【平成16年度末までの実績】

「第1次改革プラン」の「財政フレーム」では、収支不足への対応として、土地売払収入や財政健全化債<sup>(注2)</sup>の活用など「従来手法の財源対策」を講ずるとともに、歳出の見直しや歳入の確保など「行財政改革」により対応を図ることとしていました。

平成14年度から3年間の行財政改革による財政的效果額については、平成17年度予算において、目標額300億円に対し320億円の見直しを図り、財政フレーム試算モデルの行財政改革の目標を達成しました。この財政的效果額の内訳は、職員数の削減目標であった1,000人を上回る成果があったことなどにより、「歳出の見直し」が281億円、市税の収納率の向上などにより「歳入の確保」が39億円となっています。

また、「財政フレーム」では、「従来手法の財源対策」や「行財政改革」による対応を図ってもなお生じる収支不足については、減債基金<sup>(注3)</sup>からの借入れを予定していました。この減債基金からの借入れについては、平成15年度と平成16年度の2カ年において合計98億円を見込んでいましたが、17億円となっています。

### 【平成17年度以降の取組目標】

「第2次改革プラン」においても、「従来手法の財源対策」や行財政改革による財政的效果の目標額を定めた「行財政改革による対応」を明らかにするとともに、なお生じる収支不足額への対応として減債基金からの借入れを予定した、平成17年度から平成21年度までの「財政フレーム」(20・21ページ)を示しました。

この「財政フレーム」は、「新総合計画」と「第2次改革プラン」の取組内容と整合性を図って策定したものであるため、平成19年度までの歳出見込額は、「新総合計画」の実行計画期間内の計画事業費と同額となっています。そのため、実行計画期間外である平成20年度以降については、社会経済環境の変化や起債の協議制<sup>(注4)</sup>への移行など新たな行政課題への対応も必要であることから、今後の財政運営における課題等を外部有識者の専門的視点からのご意見を伺いながら研究し、次期実行計画の策定と「第2次改革プラン」の改訂にあわせ、再度見直しを行うこととします。

今後の行財政運営にあたっては、「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図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きます。

(注1) 財政再建団体

決算収支の赤字額が一定規模を超えた場合に、地方財政再建促進特別措置法に基づき財政の再建に取り組む地方公共団体。地方公共団体が再建団体になると、財政再建計画を策定し総務大臣の許可を得る必要があり、予算編成について国が強い権限を発揮して財政健全化を強力に進めることになる。

(注2) 財政健全化債

地方公共団体が、自主的に財政健全化に取り組むための計画を策定し、健全化措置に伴う増収額及び経費の節減額の範囲内で許可される地方債。なお、平成18年度からは「行政改革推進債」に名称変更。

(注3) 減債基金

市債の償還の資金に充てるための基金。なお、満期一括償還方式を採っている市債については、公債費負担の平準化等のため、計画的に基金への償還資金を積み立てる必要がある。

(注4) 起債の協議制

地方分権一括法により、平成18年度から地方債の発行に際しては、従前の許可制にかわり総務大臣との協議制に移行する。ただし、財政状況が厳しい団体については、引き続き許可制にとどまる。

## 第2次改革プラン」における財政フレーム

一般財源ベース

単位 : 億円

### 歳入フレーム(減債基金新規借入金を除く)

	H17予算	H18見込	H19見込	H20見込	H21見込
市税	2,517	2,555	2,593	2,635	2,674
市債	192	153	126	104	89
減債基金過年度分借入金(注)	50	148	298	448	548
土地売却収入	38	30	30	30	30
その他	473	531	539	509	515
<b>歳入計 A</b>	<b>3,270</b>	<b>3,417</b>	<b>3,586</b>	<b>3,726</b>	<b>3,856</b>

(注) 当該年度以前の減債基金からの借入金の累計額

平成18年度以降の市税等は、平成17年度予算に内閣府試算の実質経済成長率である1.5%  
(ただし、20年度のみ1.6%)を乗じて算定  
三位一体の改革については、平成17年度までの実施分のみを反映  
(ただし、臨時財政対策債は、平成17年度の削減率に基づき、その後の数字を積算)

### 歳出フレーム

	実行計画期間内の計画事業費				
	H17予算	H18見込	H19見込	H20見込	H21見込
人件費	1,010	1,015	1,041	999	970
扶助費	340	345	352	358	365
公債費	559	671	662	647	656
投資的経費	200	233	224	214	221
その他	1,259	1,340	1,509	1,648	1,706
<b>歳出計 B</b>	<b>3,368</b>	<b>3,604</b>	<b>3,788</b>	<b>3,866</b>	<b>3,918</b>

人件費は、給与改定による影響を見込まず  
人件費のうち退職手当は、退職予定者数を勘案して積算

収支不足額 C=A-B	-98	-187	-202	-140	-62
-------------	-----	------	------	------	-----

従来手法の財源対策」及び「行財政改革による対応」を行った後の収支不足額合計(4年間)	-591
--	------

ア

減債基金新規借入金 D	98	150	150	100	0
-------------	----	-----	-----	-----	---

施策調整・事務事業の見直し等による要調整額 E=-(C+D)	-	37	52	40	62
--------------------------------	---	----	----	----	----

### 減債基金の状況見込み

	H17	H18	H19	H20	H21
減債基金年度末残高見込み F	611	504	559	644	691
うち一般会計借入見込み額累計 G	148	298	448	548	548
H=F-G	463	206	111	96	143

減債基金の残高の増減は、新規積立や償還のための取崩しによるもの  
一般会計借入額は基金残高に含む

## 行財政改革による対応額等の内訳

### 従来手法の財源対策

	H17予算	H18見込	H19見込	H20見込	H21見込
一般会計満期一括積立の繰延 (注)	87	74	54	53	58
一般会計満期一括積立繰延による後年度負担			-14	-24	-34
下水道会計満期一括積立の繰延	54	56	55	56	54
下水道会計満期一括積立繰延による後年度負担			-8	-15	-27
国保会計繰出金の未計上	68	68	68	68	68
財政健全化債の活用 (注)	57	57	57	57	50
地域再生債の活用	15	15	15	15	15
合計	281	270	227	210	184
				891	

(注) 減債基金への積立必要額のうち、積立を見送っている額

(注) 平成18年度からは、「行政改革推進債」に名称変更

### 行財政改革による対応

	過去3年間の実績	H18見込	H19見込	H20見込	H21見込
債権確保策の強化等による歳入の確保	(39)	10 (49)	20 (59)	20 (59)	20 (59)
人件費の見直し	(109)	20 (129)	45 (154)	85 (194)	120 (229)
扶助費の見直し	(17)	5 (22)	10 (27)	15 (32)	20 (37)
投資的経費の見直し	(43)	10 (53)	20 (63)	30 (73)	30 (73)
その他経費の見直し	(112)	20 (132)	50 (162)	60 (172)	80 (192)
行財政改革の成果及び目標の合計	(320)	65 (385)	145 (465)	210 (530)	270 (590)
行財政改革の目標	(300)	(370)	(460)	(510)	(570)

括弧表示は、第1次改革プランからの累計額

対策前の収支不足額合計(4年間)	ア(-591) - イ(891) - ウ(65+145+210+270)	-2,172
------------------	--------------------------------------	--------

全ての項目について、収支不足に対する効果額をプラス表示



「第 1 次 改 革 プ ラ ン」  
に基づく 3 年間の主な取組実績

(平成 16 年度末時点)

## 財政的効果額について

この表は、第1次改革プランに基づき編成を行った平成15年度から平成17年度までの予算における削減の効果額等を、第1次改革プランで定めた目標額と対比できるような形にまとめたものです。

(単位: 億円)

財政フレーム試算モデル				予算			差額			
区分	H15	H16	H17	H15	H16	H17	H15	H16	H17	
収支不足見込	548	513	600	547	553	656	1	40	56	
従来手法(これまでの財源対策)	331	320	309	324	315	304	7	5	5	
土地売却収入	40	40	40	40	38	38	0	2	2	
財政健全化債の活用	57	57	57	57	57	57	0	0	0	
国保会計繰出金の未計上	68	68	68	60	68	68	8	0	0	
満期一括積立の繰延	111	100	89	111	100	87	0	0	2	
下水道会計繰出金の抑制	55	55	55	56	52	54	1	3	1	
満期一括積立繰延の影響		28	68		27	66		1	2	
<b>行財政改革の目標</b>	<b>1</b>	<b>130</b>	<b>210</b>	<b>300</b>	<b>144</b>	<b>232</b>	<b>320</b>	<b>14</b>	<b>22</b>	<b>20</b>
歳出の見直し	120	190	250	135	212	281	15	22	31	
人件費	2	40	70	100	42	88	109	2	18	9
扶助費	10	10	20	5	9	17	5	1	3	
投資的経費	20	30	30	36	34	43	16	4	13	
その他	50	80	100	52	81	112	2	1	12	
歳入の確保	10	20	50	9	20	39	1	0	11	
減債基金借入金(新規予算措置分) <sup>3</sup>	87	11	59	79 (17)	33 (0)	98	8	22	39	

( )内は決算額

- 1 行財政改革の成果としては、目標額300億円に対して320億円の見直しを図り、財政フレーム試算モデルの行財政改革の目標を達成しました。
- 2 「行政体制の再整備」のうち、職員数の削減については、3年間で1,000人という目標を掲げていましたが、予算上、これを上回る1,123人(実人員ベースでは1,214人)の削減を実現しました。  
  
こうした措置による財政的効果については、一般会計における人件費だけでも、3か年の合計で210億円と見込んでいましたが、これを上回る239億円の効果をあげることができました。
- 3 減債基金借入金については、平成15年度から平成17年度までの3か年において、合計157億円借入れることを見込んでいましたが、平成17年度予算の98億円と合わせて115億円にとどまっています。

# 1 行政体制の再整備

## (1) 職員配置

主な改革内容	取組結果
<p>(平成 14～16 年度までの実施目標)</p> <p>3 か年に職員数を約 1,000 人削減</p> <p>技能・業務系職員の平成 14 年度実施の新規採用選考の中止</p>	<p><b>平成 15 年度職員数 428 人削減</b></p> <p><b>平成 16 年度職員数 442 人削減</b></p> <p><b>平成 17 年度職員数 344 人削減</b></p> <p><b>平成 14～16 年度</b></p> <p>・技能・業務系職員採用選考中止</p>

## (2) 組織機構

主な改革内容	取組結果
組織改正の実施	<p><b>平成 15 年度組織改正</b></p> <p>・役職ポスト数の見直し            局長級 6、部長級 +2、課長級 26            係長級 20</p> <p><b>平成 16 年度組織改正</b></p> <p>・役職ポスト数の見直し            局長級 1、部長級 5、課長級 14            係長級 24</p> <p><b>平成 17 年度組織改正</b></p> <p>・役職ポスト数の見直し            部長級 +4、課長級 16、係長級 19</p>

### (3) 給与制度

主な改革内容	取組結果																									
特殊勤務手当の見直し	<p><b>平成 15 年 4 月</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 廃止 17 手当</li> <li>・ 支給基準等の見直し 15 手当</li> </ul> <p><b>平成 15 年 7 月</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 支給基準等の見直し 2 手当</li> </ul> <p><b>平成 16 年 4 月</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 新設 1 手当</li> <li>・ 廃止 2 手当</li> </ul> <p><b>平成 16 年 7 月</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 廃止 1 手当</li> <li>・ 統合 1 手当</li> <li>・ 支給基準等の見直し 5 手当</li> </ul>																									
給料の調整額の見直し	<p><b>平成 15 年 7 月</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 給料の調整額の削減を実施</li> <li>・ 3 年間で 1 人当たり月額 14,600 円を段階的に引下げ</li> </ul> <table border="1" data-bbox="576 1010 1394 1200"> <thead> <tr> <th>職務の級</th> <th>改正前</th> <th>H15 年度</th> <th>H16 年度</th> <th>H17 年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1 級</td> <td>38,600 円</td> <td>34,000 円</td> <td>29,000 円</td> <td>24,000 円</td> </tr> <tr> <td>2 級</td> <td>39,600 円</td> <td>35,000 円</td> <td>30,000 円</td> <td>25,000 円</td> </tr> <tr> <td>3 級</td> <td>41,100 円</td> <td>36,500 円</td> <td>31,500 円</td> <td>26,500 円</td> </tr> <tr> <td>4 級</td> <td>42,600 円</td> <td>38,000 円</td> <td>33,000 円</td> <td>28,000 円</td> </tr> </tbody> </table>	職務の級	改正前	H15 年度	H16 年度	H17 年度	1 級	38,600 円	34,000 円	29,000 円	24,000 円	2 級	39,600 円	35,000 円	30,000 円	25,000 円	3 級	41,100 円	36,500 円	31,500 円	26,500 円	4 級	42,600 円	38,000 円	33,000 円	28,000 円
職務の級	改正前	H15 年度	H16 年度	H17 年度																						
1 級	38,600 円	34,000 円	29,000 円	24,000 円																						
2 級	39,600 円	35,000 円	30,000 円	25,000 円																						
3 級	41,100 円	36,500 円	31,500 円	26,500 円																						
4 級	42,600 円	38,000 円	33,000 円	28,000 円																						
退職手当の見直し	<p><b>平成 16 年 3 月</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 最高支給率を 62.7 月分 59.28 月分に引下げ</li> <li>・ 経過措置(勤続 35 年、定年・勸奨等による退職者の場合)             <ul style="list-style-type: none"> <li>平成 16 年 3 月 1 日 61.565 月</li> <li>平成 17 年 3 月 1 日 60.415 月</li> <li>平成 18 年 3 月 1 日 59.28 月</li> </ul> </li> </ul>																									
高齢職員の昇給停止年齢の見直し	<p><b>平成 15 年 4 月</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 昇給停止年齢を 55 歳に引下げ</li> <li>・ 経過措置             <ul style="list-style-type: none"> <li>平成 15 年度 58 歳</li> <li>平成 16・17 年度 57 歳</li> <li>平成 18・19 年度 56 歳</li> <li>平成 20 年度 55 歳</li> </ul> </li> </ul>																									
期末・勤勉手当制度の見直し	<p><b>人事委員会勧告に伴う引下げ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 平成 14 年度 0.05 月 (支給月数 4.70 月 4.65 月)</li> <li>・ 平成 15 年度 0.25 月 (支給月数 4.65 月 4.4 月)</li> </ul>																									

主な改革内容	取組結果
管理職手当制度の見直し	<p><b>平成 15 年 1 月</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・管理職手当の 10%カット</li> </ul> <p><b>平成 15 年 4 月</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・職務実態等に応じ、同一職位を 2 又は 3 段階に区分し、手当額に差を設けて支給</li> </ul> <p><b>平成 17 年 4 月</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・管理職手当の 10%カットの延長</li> </ul>
特別昇給制度の見直し	<p><b>平成 15 年 1 月</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・退職時特別昇給 2 号給から 1 号給へ引下げ</li> </ul> <p><b>平成 17 年 1 月</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・退職時特別昇給の廃止</li> </ul>

#### (4) 人事制度

主な改革内容	取組結果
新任用制度の確立	<p><b>平成 14 年 10 月</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・庁内公募制度の導入</li> </ul> <p><b>平成 14 年 12 月</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・希望降任制度の導入</li> </ul> <p><b>平成 15 年 11 月</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・課長昇任選考（チャレンジコース）の実施</li> </ul>
新人事評価制度の導入	<b>平成 16 年度から、原則として局長級を除く職員を対象に試行を実施</b>
人材育成・能力開発の推進	<b>平成 16 年 4 月「川崎市人材育成基本計画」を策定</b>

## (5) 出資法人の見直し

主な改革内容	取組結果
<p>出資法人の統廃合( 5 法人の削減)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 川崎市場信用(株)の民営化</li> <li>・ (財) 中小企業・婦人会館の廃止</li> <li>・ かわさき港コンテナターミナル(株)の整理</li> <li>・ (財) 博物館振興財団と(財) 生涯学習振興事業団の統合</li> <li>・ (財) 下水道公社の廃止</li> </ul>	<p><b>平成 14 年 7 月</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 川崎市場信用(株)の完全民営化 出資金の無償譲渡の実施</li> </ul> <p><b>平成 15 年 4 月</b></p> <p>(財) 中小企業・婦人会館を廃止し、(財) 指定都市記念事業公社に業務移管</p> <p><b>平成 16 年 12 月</b></p> <p>かわさき港コンテナターミナル(株)の整理手続き終了</p> <p><b>平成 17 年 4 月</b></p> <p>(財) 博物館振興財団と(財) 生涯学習振興事業団の統合</p> <p><b>平成 17 年 3 月</b></p> <p>(財) 下水道公社の廃止</p>
<p>出資法人の経営改善</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 土地開発公社の経営健全化計画の推進</li> <li>・ 出資法人の経営状況の点検評価等の実施</li> </ul>	<p>経営健全化計画の推進、点検評価の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 土地開発公社保有残高 H14 年度末 819 億円 H15 年度末 712 億円(3 月補正前)</li> <li>・ 平成 13 年度は出資率 50%以上の法人を、平成 14 年度は出資率 25%以上の法人を対象に点検評価及び経営改善に向けた取組を実施</li> </ul> <p><b>平成 16 年 4 月に「出資法人の経営改善指針」を策定</b></p>
<p>出資法人の積極活用</p>	<p>業務委託の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ こども文化センターの管理運営業務を平成 15 年 4 月から(財) かわさき市民活動センターに委託</li> <li>・ 男女共同参画センターの管理運営業務を平成 15 年 4 月から(財) 指定都市記念事業公社に委託</li> </ul> <p>指定管理者の指定</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 川崎シンフォニーホールの管理運営業務の代行を平成 15 年 12 月から平成 20 年 3 月まで、(財)文化財団に指定</li> <li>・ 葬祭場(南部斎苑、北部斎苑)の管理運営業務の代行を平成 16 年 4 月(南部斎苑は平成 16 年 5 月)から平成 21 年 3 月まで、(財)保健衛生事業団に指定</li> </ul>
<p>出資法人にかかる情報公開の推進</p>	<p><b>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</b></p>
<p>商法法人の経営健全化</p>	<p><b>経営健全化に向けた指導</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 川崎冷蔵(株)、川崎ファズ(株)の経営健全化に向けた対応</li> </ul>

## 2 公共公益施設・都市基盤整備の見直し

事業名	3年間の検討、進捗等
中央図書館の整備	中原図書館に中央図書館の機能を一部整備する。中央図書館としての整備は中止する。
剪定枝・廃食用油資源化施設の整備	処理技術等の推移を見守る必要があることから、当面中止する。
市民保養所の整備（南伊豆・東和町・東伊豆）	南伊豆、東和町での新規施設の建設中止を決定。南伊豆について平成18年度を目途に土地開発公社による直接売却を行い、東和町については地元自治体等と売却を含めた用地処分策の検討を進める。 東伊豆については、平成17年度に売却する。 既存保養所については平成16年度末で廃止する。

### 3 事務事業の見直し

#### (1) 市民参画による地域主体のまちづくり

諸方策	具体的な内容	取組結果
地域人材の積極的な活用	これまで専ら行政が担ってきたサービス提供については、成熟した市民(ボランティアやNPOなど)の自己実現と社会還元を促すため、社会福祉や学校教育、生涯学習等に関して、新しいタイプの住民参加とコミュニティ活動の支援とネットワーク化を進めるとともに、市立学校においても地域の有意な人材の積極活用や、市立学校の教育環境を地域で有意義に活用することを進めます。	<b>次のとおり実施</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>・市民主体で、シニア能力の活用に向けたしくみづくりや具体的な活動モデルを検討するため、ワークショップを開催</li> <li>・市立学校において教育ボランティアや特別非常勤講師として地域人材を活用</li> </ul>
地域子育て支援体制の確立	地域における自主的な子育て機能の充実強化に向けて、子育て家庭への相談指導や情報提供、子育てサークル及び子育てボランティアの育成など地域特性に応じた支援システムを確立するため、教育委員会所管の「子育て広場」と健康福祉局所管の「地域子育て支援センター」等の地域子育て支援に関する施策の機能・体制を一元化するとともに、こども文化センターなどの地域拠点施設も活用した、専門的な立場からの子育てアドバイスが可能なような、きめの細かい子育て支援策の展開を図ります。	<b>次のとおり実施</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>・平成 16 年度に次世代育成支援対策行動計画を策定</li> <li>・保育基本計画に基づき、保育受け入れ枠を拡充するとともに、延長保育等の多様な保育サービスを充実</li> <li>・「子育て広場」については、平成 17 年 4 月から健康福祉局に移管</li> </ul>
ITを活用した情報サービスの充実	各施設に設置されている専用端末で行っていた手続きを、市のホームページを介して全国どこからでも可能となるよう、公共施設利用予約システム(ふれあいネット)の再構築や、行政情報等を一方的に提供することにとどまらない双方向伝達(電子会議室等)を構築するなど、市民と行政のコミュニケーションシステムを充実して、情報社会における新しい地域経営の視点からの市民と行政の関係づくりをめざします。	<b>次のとおり実施</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>・平成 15 年度から粗大ごみ収集申込みや情報公開申請など 6 業務について、電子申請システムの実証実験を開始</li> <li>・平成 16 年 12 月から公共施設利用予約システム(ふれあいネット)のインターネットサービスを開始</li> <li>・平成 17 年 3 月からバスの到着予定情報等をパソコンや携帯電話で提供するシステムを井田営業所管内で先行導入</li> <li>・平成 16 年 12 月議会から市議会本会議のインターネット中継を開始</li> </ul>



諸方策	具体的な内容	取組結果
<p>区の機能強化</p>	<p>区役所窓口の改善を進めるとともに、保健福祉やまちづくりの総合的対応が図れるよう、市民の視点に立ったサービス提供機能を強化します。</p> <p>道路や公園、市民利用施設などについて区民に身近な区役所で対応が可能になるよう、身近な業務に対応する機能を強化します。</p> <p>地域のニーズを反映した行政を推進するため、区役所の調整機能や企画機能の強化を図るなど、区民と行政を結び地域特性を反映させる機能を強化します。</p>	<p><b>次のとおり実施</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・魅力ある区づくり推進事業の推進</li> <li>・平成 15 年度に建設センターを区役所へ編入</li> <li>・平成 15 年度に保健所と福祉事務所を統合し保健福祉センターを新設</li> <li>・各区の様々な地域課題解決に向けた予算要望制度(地域課題予算要求システム)の充実</li> <li>・平成 16 年度に区役所の調整機能や企画機能の強化のため企画調整担当を新設</li> <li>・政令市初となる ISO9001 認証を取得 (平成 15 年 11 月 高津区役所保険年金課) (平成 16 年 12 月 多摩区役所区民課)</li> <li>・窓口混雑期対策として、区役所区民課の休日開庁を実施</li> </ul>

(2) 社会環境の変化に合わせた施策の再構築

事業例	見直しの方向・内容	取組結果
長寿高齢者に対する敬老祝事業	制度が創設された昭和30年代半ばと比較して、平均寿命は12～14歳延びており、また高齢化率も5.7%から17.5%と3倍を超える状況下において、祝金品の贈呈は、もはや本来の政策目標を果たした事業となっています。今後、緊急性・重要性の高い施策に財源を移転する必要があるという考え方から見直します。	<b>次のとおり実施</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>平成15年度から77歳以上の全高齢者に対して金銭を支給する方式から、77歳・88歳の節目及び99歳以上の方に限定し、市内特産物等の品物を贈呈する方式に変更(77歳 3,000円相当、88歳 10,000円相当、99歳以上 20,000円相当)</li> </ul>
寝たきり老人等に対する介護援助手当	在宅の65歳以上の寝たきり老人等に対する月額10,000円の手当の支給ですが、「家族介護から社会介護へ」という基本的な考え方から介護保険制度が発足したことに鑑み、基礎的自治体の金銭給付的事業のあり方という観点から見直します。	<b>次のとおり実施</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>介護保険制度が定着してきたことを受け、平成15年7月から国基準(家族介護慰労事業)の要件(要介護度4・5、一年間介護サービス受けず)に移行</li> </ul>
生活保護受給者に対する夏期年末慰問金	扶助費そのものや、他の公的制度(社会保険料、保育料、住民税等の減免など)の充実により、ナショナルミニマムは達成されているとの認識に立ち、経済的自立を促す「自助」の観点からも見直します。	<b>次のとおり実施</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>夏期年末慰問金事業を平成16年度に全廃</li> </ul>
介護保険制度を補完するような経過措置的ホームヘルパー派遣事業	介護保険制度の円滑な導入を図るために実施してきた過渡的な事業であるという認識に立ち、事業の時限性の観点から見直します。	<b>次のとおり実施</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>国においてひとり暮らし等による虚弱高齢者の自立生活支援策として「軽度生活援助事業」が事業化されたことに基づき、平成15年度に「自立生活支援ヘルパー派遣事業」と「要介護者生活援助者ヘルパー派遣事業」へ移行する見直しを実施</li> </ul>
交通災害共済事業	同種の民間保険・共済事業の充実と加入者減(加入率26.2%)により、制度を維持する必要性が薄れてきたことから、市が行うべき事業かどうかという観点から見直します。	<b>次のとおり実施</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>交通災害共済運営協議会からの答申を踏まえ、平成15年8月をもって廃止</li> </ul>
市民保養所事業	時代状況の変化とともに当初の設置目的も失われており、また旅行・保養については民間事業者が適切な価格で広範なサービスを展開していることから、市が本来的に実施すべき事業かどうかという観点から見直します。	<b>次のとおり実施</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>既存施設は平成16年度末で廃止</li> </ul> <b>&lt;方針&gt;</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>東伊豆・・・売却</li> <li>箱根・・・3年間民間事業者に貸与</li> <li>八ヶ岳・・・教育施設へ機能転換</li> </ul>
生涯学習事業(各種講座等)	学習の成果が個人の資格取得や利益に帰着する講習等については、税負担の公平性とともにも民間での受け皿が十二分に整備されてきたことなどから、市が本来的に実施すべき事業かどうかという観点から見直します。	<b>次のとおり実施</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>学習成果の社会還元といった視点から、平成14年度で成人学校117科目を廃止し、「市民自主企画事業」と「市民自主学級」を新設</li> </ul>

事業例	見直しの方向・内容	取組結果
基本健康 診査事業	自らの健康は自らの責任において保持することを基本的な考え方として、行政の役割は主に広報・啓発に重点を置くよう転換し、本事業に係る選択検査等については市民自らの責任という観点から見直します。	<b>次のとおり実施</b> ・平成 15 年度に医学的見地・費用対効果の観点から、選択項目数を 25 項目から 15 項目に削減するとともに、保健所での実施を廃止
がん検診 センター	医療機関の充実・所期の目的を達成したこと等から事業の時限性という観点から見直します。	<b>次のとおり実施</b> ・平成 16 年度からがん検診センター機能を井田病院へ移転
民間福祉 施設等の 運営	運営に要する経費負担について、公立施設とともに、国基準との関係から見直します。	<b>次のとおり実施</b> ・特別養護老人ホーム等に対する運営費加算については、介護保険制度移行に伴い、これまで激変緩和策を講じながら逡減措置を行ってきたが、平成 15 年度で終了 ・障害、児童等他の福祉施設についても、経過措置を設けて段階的縮減を実施

(3) 効率的・効果的な市民サービス供給システムの構築

事業例	見直しの方向・内容	取組結果
ヒルズすえなが (母子生活支援施設：直営)	社会福祉法人等に委託する方向で見直します。	<b>次のとおり実施</b> ・平成 17 年 4 月から指定管理者制度導入
市立葬祭場(直営)	南部葬祭場の整備に合わせ委託化する方向で見直します。	<b>次のとおり実施</b> ・北部斎苑は平成 16 年 4 月から指定管理者制度導入 ・南部斎苑は平成 16 年 5 月から指定管理者制度導入
公立保育所(直営)	保育基本計画に従い、改築時等に民営化を推進します。	<b>次のとおり実施</b> ・下作延中央保育園について平成 17 年 4 月から指定管理者制度導入
こども文化センター(児童厚生施設：直営)	財団法人に運営を委託化するとともに、児童館機能に加え、地域の市民活動支援の拠点機能を付加するなど、市民ニーズに対応した柔軟なサービス提供をめざします。	<b>次のとおり実施</b> ・平成 15 年 4 月に(財)かわさき市民活動センター等へ管理運営を委託し、開館時間の延長及び通年開館を行うとともに、中高生の居場所づくりや市民活動団体の活動の場としての活用などの機能強化を実施
生涯学習事業における各種講座等(直営中心)	引き続き行政が関与すべき事業についても、可能な限り N P O や市民の自主的な参画等による効率的な運営と活性化をめざすとともに、既存公共施設の有効活用や通年開館による市民サービスの向上を図る方向で見直します。	<b>次のとおり実施</b> ・市民サービスの向上を図るため、平成 15 年 7 月に職員の勤務体制の見直しによる通年開館を実施 ・平成 16 年度から図書館の返却カウンター業務等について民間委託を実施
事業系ごみの収集	民間許可業者による収集の方向で見直します。	<b>次のとおり実施</b> ・平成 16 年 4 月に事業系ごみを民間許可業者による収集へ移行

(4) 公平性の観点に立った受益と負担の適正化

事業例	見直しの方向・内容	取組結果
高齢者に対する敬老特別乗車証交付事業	高齢者の社会参加促進策の一環として実施してきた事業ですが、現行のように70歳以上の方々に、その状況と無関係に一律無料で配付する方式を、本人の選択制や応能負担制などの方式を含めて見直します。	<b>次のとおり実施</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>・平成16年7月から応能負担制を導入</li> <li>・フリーパス(1か月1,000円、3か月3,000円、12か月12,000円)または乗車料金の半額割引の選択利用制に変更</li> </ul>
粗大ごみ処理手数料	これまで無料であったもの(100kg以下)を、適切な受益者負担に改める方向で見直します。	<b>次のとおり実施</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>・平成16年度から品目の大きさにより処理手数料を徴収(200円、500円、1,000円の3段階)</li> </ul>
事業系ごみ処理手数料	小規模事業者(1日10kg以下)に対しても、事業者処理責任の観点から見直します。	<b>次のとおり実施</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>・平成16年度から小規模事業者に対する控除制度を廃止</li> </ul>
仮設トイレし尿処理手数料	これまで無料であったものを、適切な受益者負担に改める方向で見直します。	<b>次のとおり実施</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>・平成16年度から180ℓまで2,000円。180ℓを超える場合については90ℓまでごとに1,000円を加えて徴収</li> </ul>
上下水道使用料	企業会計の健全化・効率化の取組と並行して、適切な利用者負担に改める方向で見直します。	<b>次のとおり実施</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>・下水道事業会計では、平成16年度から平成19年度までの財政収支計画を策定し、受益と負担の適正化を図るため、平成16年4月に下水道使用料の改定を行い、使用料対象とする一般排水に係る資本費の範囲を65%から82%に拡大</li> </ul>
市立葬祭場使用料	南部葬祭場の整備に合わせて、適切な利用者負担に改める方向で見直します。	<b>次のとおり実施</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>・平成16年度から火葬料(市外居住者)、休憩室使用料及び斎場使用料を改定</li> </ul>
入院時食事療養費の標準負担額に対する助成	重度障害者等に対する医療費助成の一環として実施していますが、「入院と在宅等における負担の公平化を図る観点から、家庭でも要している程度の額を自己負担していただく」という医療保険制度の趣旨を勘案し見直します。	<b>次のとおり実施</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>・平成16年4月診療分から、小児医療費、重度障害者医療費助成等の入院時食事療養費標準負担額の助成を廃止</li> </ul>

## 川崎市集中改革プラン

(問い合わせ先)

川崎市総務局行財政改革室

TEL 044-200-3564

FAX 044-200-0622

E-mail [16gyosys@city.kawasaki.jp](mailto:16gyosys@city.kawasaki.jp)



KAWASAKI CITY

---

川崎市