

令和８年度第１回川崎市行財政改革推進委員会 議事録

日 時 令和８年７月６日（月） 午後４時００分 ～ 午後６時００分

場 所 本庁舎２階 ２０４会議室（ＷＥＢ併用）

出席者 委員 出石会長、出雲委員、嘉藤委員、黒石委員、中村委員
市 側 岩上行政改革マネジメント推進室長
羽田野行政改革マネジメント推進室担当部長
川又行政改革マネジメント推進室担当課長
北村行政改革マネジメント推進室担当課長
寺岡行政改革マネジメント推進室担当課長
吉田行政改革マネジメント推進室担当課長
甲斐行政改革マネジメント推進室担当課長
江津都市政策部企画調整課担当課長
水嶋公共施設総合調整室担当課長
一色財政局財政部財政課担当課長
峯元行政改革マネジメント推進室課長補佐
鈴木行政改革マネジメント推進室担当係長
植木行政改革マネジメント推進室担当係長
原田行政改革マネジメント推進室担当係長
中山行政改革マネジメント推進室職員

- 議 題 1 出席者紹介
2 会長選出
3 議題
(１) 川崎市行財政改革第３期プログラム 令和４（２０２２）～７（２０２５）年度の取組
結果について
(２) 令和７年度出資法人「経営改善及び連携・活用に関する取組評価」について
4 その他

公開及び非公開の別 公開

傍聴者 ０名

議事

川又行政改革マネジメント推進室担当課長

それでは、ただいまから、令和８年度第１回川崎市行財政改革推進委員会を開催させていただきます。

私は、総務企画局行政改革マネジメント推進室担当課長の川又でございます。どうぞよろしくお願いいたします。会議に先立ちまして、幾つか事務連絡をさせていただきます。

初めに、本日の委員会は公開とさせていただいており、市民の皆様の傍聴やマスコミの方の取材につつま

しては、許可とさせていただきますので、ご了承いただきたいと存じます。

また、本日の議事内容について録音させていただくとともに、録音内容に基づいて議事録を作成させていただき、公開の進めさせていただきたいと存じます。

次に、資料についてですが、お手元にご用意しておりますタブレット端末に資料一式を格納しております。資料一式につきましては、あらかじめメールでも送付をさせていただいております。資料の不備や操作方法のご不明点などがございましたらお申出いただければと存じます。よろしいでしょうか。

それでは、お手元の次第に従いまして進めさせていただきますが、初めに、出雲委員におかれましては、都合により16時20分頃からの出席となりますので、現在ご出席いただいている方々につきまして、出席者の紹介をさせていただきます。

関東学院大学法学部教授、出石稔様。

出石委員

出石です。今日は、オンラインになりますが、どうぞよろしくお願いいたします。

川又行政改革マネジメント推進室担当課長

続きまして、神奈川大学法学部自治行政学科主任教授、嘉藤亮様。

嘉藤委員

はい。神奈川大学の嘉藤でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

川又行政改革マネジメント推進室担当課長

続きまして、P Aパートナーズ株式会社代表取締役、公認会計士、黒石匡昭様。

黒石委員

黒石です。よろしくお願いいたします。

川又行政改革マネジメント推進室担当課長

続きまして、東洋大学大学院経済学研究科、公民連携専攻、専攻長兼教授、東洋大学国際P P P研究所所長、中村郁博様。

中村委員

はい。中村です。よろしくお願いいたします。

川又行政改革マネジメント推進室担当課長

以上、出雲委員を含め、5名の委員の皆様となります。

また、委嘱状につきましては、本来であれば、お一人お一人にお渡しすべきところでございますが、皆様の机上に配付させていただいております。なお、出石委員及び出雲委員におかれましては、事前に郵送させていただいております。

これを持ちまして、委嘱状の交付とさせていただきますので、ご了承願います。

続きまして、市側の出席者を紹介させていただきます。

行政改革マネジメント推進室長の岩上でございます。

岩上行政改革マネジメント推進室長

岩上でございます。よろしくお願いいたします。

川又行政改革マネジメント推進室担当課長

担当部長の羽田野でございます。

羽田野行政改革マネジメント推進室担当部長

羽田野です。よろしくお願いいたします。

川又行政改革マネジメント推進室担当課長

担当課長の北村でございます。

北村行政改革マネジメント推進室担当課長

北村でございます。よろしくお願いいたします。

川又行政改革マネジメント推進室担当課長

担当課長の寺岡でございます。

寺岡行政改革マネジメント推進室担当課長

寺岡です。よろしくお願いいたします。

川又行政改革マネジメント推進室担当課長

担当課長の吉田でございます。

吉田行政改革マネジメント推進室担当課長

吉田です。よろしくお願いいたします。

川又行政改革マネジメント推進室担当課長

担当課長の甲斐でございます。

甲斐行政改革マネジメント推進室担当課長

甲斐と申します。よろしくお願いいたします。

川又行政改革マネジメント推進室担当課長

続きまして、企画調整課担当課長の江津でございます。

江津都市政策部企画調整課担当課長

江津でございます。よろしくお願いいたします。

川又行政改革マネジメント推進室担当課長

公共施設総合調整室担当課長の水嶋でございます。

水嶋公共施設総合調整室担当課長

水嶋と申します。よろしくお願いいたします。

川又行政改革マネジメント推進室担当課長

最後に、財政課担当課長の一色でございます。

一色財政部財政課担当課長

一色でございます。よろしくお願いいたします。

川又行政改革マネジメント推進室担当課長

このほか、関係職員を同席させていただいておりますので、どうぞよろしくお願いいたします。

それでは、議事に先立ちまして、行政改革マネジメント推進室長の岩上から、一言ご挨拶申し上げます。

岩上行政改革マネジメント推進室長

改めまして、行政改革マネジメント推進室長、岩上でございます。よろしくお願いいたします。座らせていただきます。開会に当たりまして、一言ご挨拶をさせていただきたいと思います。

委員の皆様におかれましては、お忙しい中、本委員会の委員をお引き受けいただきまして、本当にありがとうございます。昨年度、こちらの委員会では、行財政改革第4期プログラムや新たな出資法人の経営改善及び連携・活用に関する方針につきまして、計5回の委員会を通じまして、委員の皆様から、様々な知見からのご意見を頂戴し、策定することができました。この間、前回から引き続きの方々につきましては、多大なご協力をいただきましたこと、改めて感謝申し上げます。

今年度は新たな計画の初年度でございまして、市役所におけるさらなる経営資源の確保と、各出資法人における一層の経営改善、連携、活用に向けた取組を着実にスタートさせる、大切な年でございます。

本日から、今年度は計2回にわたりましてご議論いただき、これまでの取組の総括評価の内容を踏まえながら、本市の行財政改革の取組をしっかりと前に進めてまいりたいと考えておりますので、引き続きご協力のほうをよろしくお願いいたします。

さて、本日の議題でございしますが、二つございまして、一つ目の議題の川崎市行財政改革第3期プログラムの取組評価につきましては、令和4年度から昨年令和7年度までの4年間にわたって行ってまいりました行財政改革の取組につきまして、経営資源の確保や市民サービスの質の向上の観点から、外部評価を行っていただくものでございます。

また、二つ目の議題でございます、令和7年度出資法人「経営改善及び連携・活用に関する取組評価」につきましては、法人ごとの効率化、経営健全化といった取組ですとか、本市の行政目的に沿った連携、活用に向けた取組につきまして、外部評価を行っていただくものでございます。

以上2点につきまして、忌憚のないご意見をいただければと思いますので、どうぞよろしくお願いいたします。

私からは以上でございます。

川又行政改革マネジメント推進室担当課長

続きまして、2、会長選出に移りたいと存じます。

本委員会の会長選出につきましては、川崎市附属機関設置条例第6条に基づき、委員の皆様の互選により会長を選出いただきたいと思います。存じますが、ご意見はございますでしょうか。

(なし)

川又行政改革マネジメント推進室担当課長

皆様からの特段のご意見等ございませんので、事務局としては、出石委員にお願いしたいと存じますが、いかがでしょうか。

(異議なし)

川又行政改革マネジメント推進室担当課長

それでは、出石委員に会長をお願いしたいと存じます。

また、ご就任いただくに当たりまして、一言ご挨拶を頂戴できればと存じます。

出石会長

会長にご推挙いただきました出石と申します。これまでも会長職を務めさせていただきましたので、そういう意味では継続ということです。

今回は、一方で、新しい委員、昨年から替わった2人の委員がいらっしゃいますので、そういう意味では5人中2人が新しいということですから、新しい風も入ってくると思いますので、運営のほうが私のほうで十分できるかどうか分かりませんが、どうぞ、委員の皆さん、あるいは職員の方々、どうぞよろしくお願いいたします。

以上です。

川又行政改革マネジメント推進室担当課長

ありがとうございました。

それでは、議事に入らせていただきたいと思います。

ここからの進行は会長にお願いしたいと存じます。会長、よろしくお願いいたします。

出石会長

はい。それでは、お手元の次第に従って進めてまいりたいと思います。

初めに、3、議題の(1)ですね。「川崎市行財政改革第3期プログラム 令和4(2022)～令和7(2025)年度の実施結果について」です。

本議題につきましては、本日及び次回の審議を踏まえて、本委員会として、市に対して川崎市行財政改革第3期プログラムの令和4から7年度までの実施結果に対する審議結果を取りまとめて示すということとしたいということにしております。したがって、次回の第2回委員会では、市に提示する内容について審議する予定ですので、本日はそれにつながる形で、積極的なご意見やご議論をいただければと思います。

まず、事務局から、資料1に基づき、内部評価の状況についてご説明をお願いします。その後、委員の皆様から個別の改革課題について、事前に多くの意見、質問等をいただいておりますので、主立った項目について、資料2に基づき事務局から説明をいただき、委員の皆さんにご審議いただく形で進めたいと思います。なお、案件数は合計6件ということで事務局とも調整しております。ということで、よろしくお願いいたします。

川又行政改革マネジメント推進室担当課長

はい。

出石会長

はい。

それでは、まず、資料1について、事務局から説明をお願いいたします。

原田行政改革マネジメント推進室担当係長

それでは、私のほうから、川崎市行財政改革第3期プログラムの内部評価の状況につきまして、資料1に基づいてご説明をいたします。

初めに、資料1の3ページをご覧ください。こちらはプログラムの概要でございまして、行財政改革プログラムでは、総合計画に掲げる政策・施策を着実に推進するため、必要な経営資源を確保し、将来にわたり持続可能な行財政基盤を構築するとともに、質の高い市民サービスを安定的に提供することを目的としております。

そのための基本理念といたしまして四つ掲げておりまして、市民ニーズと地域課題の的確な把握、市民サービスの「質的改革」の推進、市役所内部の「質的改革」の推進、効率的・効果的な行財政運営の4点を掲げまして、取組を推進しているところでございます。

続きまして、4ページをご覧ください。「計画の目的と位置付け」でございしますが、必要な経営資源の確保等を行い、将来にわたり持続可能な行財政基盤を構築するとともに、質の高い市民サービスの安定的な提供をすることで、市民満足度の向上を図りながら、効率的・効果的かつ安定的な行財政運営ができるよう、行財政改革の取組を推進することとしております。

次に、5ページをご覧ください。「確保すべき経営資源」でございします。第3期プログラムから新たに「時間」の概念を加えまして、「ヒト・モノ・カネ・情報・時間」の五つを必要な経営資源として位置づけているところでございます。

続きまして、6ページから7ページでございします。こちらにつきましては、改革の取組についてを記載しておりまして、第3期プログラムでは、4つの「取組の柱」に基づく「19の改革項目」、そして、計215の改革課題を設定し、必要な取組を進めてきたところでございます。

「取組の柱」でございしますが、「取組1 社会経済状況の変化を踏まえた市民サービスの再構築」、「取組2 市役所の経営資源の最適化」、次の7ページに参りまして、「取組3 多様な主体との協働・連携の更なる推進」、「取組4 庁内の人材育成と意識改革」の四つを掲げているところでございます。

次に、8ページをご覧ください。取組評価の方法でございします。

行財政改革プログラムでは、PDCAサイクルに基づきまして、活動指標及び成果指標を用いて評価を実施しております。年度当初に目標を設定し、実施結果として達成度を確認した上で取組の効果を評価し、その結果を踏まえて改善を行い、次年度以降に反映する仕組みとしております。また、2年に一度、委員の皆様による専門的視点からの評価を実施し、評価の客観性を確保しているところでございます。

今回は4年間の取組の総括となりますので、所管局と事務局とで調整して取りまとめた内部評価の状況につきまして、本日から2回にわたり委員の皆様にご審議いただき、本委員会における審議結果を踏まえ、川崎市行財政改革推進本部会議を経て総括評価の内容を決定し、公表してまいりたいと考えております。

それでは、内部評価の概要についてご説明いたしますので、10ページをご覧ください。

左側の表が令和5年度の間評価の結果、右側が令和4年度から7年度の間評価の状況でございまして、2年前からの進捗状況を分かるようにしてございます。中間評価と比較いたしますと、3の「目標を下回った」取組が16件から33件へ、17件増加しているところでございます。

3が増えた主な要因といたしましては、各改革課題のうち、「マイナンバーカードの利用動向を踏まえた証明書発行体制のあり方の検討」、「新たな博物館、美術館の効率的・効果的な整備に向けた検討」、「労

働会館及び教育文化会館の再編・整備に伴う新たな管理運営体制の構築」、「卸売市場事業特別会計の健全化等に向けた取組の推進」などにつきまして、中間評価以降の取組が予定どおり進捗しなかったこと等によるものでございます。

また、3とした一部の課題においては、目標未達の原因分析や、それに基づく改善策の整理・記述が不十分である事例も見られたことから、今後はより客観的かつ具体的な分析と、その結果の確実な反映が重要と考えているところでございます。

次に、11ページ、貢献度（Check）の状況でございます。

左側の中間評価時と比較いたしますと、Bの「貢献した」の取組が90件から110件へ20件増加、Cの「貢献できたが課題もあった」の取組が85件から72件へ13件減少、Y1、Y2のいまだ「効果が発現していない」の取組の合計が39件から32件へ7件減少しておるところでございます。

Bの増加につきましては、中間評価時点で評価がCやYであった取組につきまして、取組の進捗やより効果的な取組の推進等により、一層の成果や新たな効果の創出に至ったことによるものでございます。

また、4年間の取組を終えてもなお、課題が残るCの取組や効果が発現していないY1、Y2の取組につきましては、第4期プログラムや個別の計画等に引き継ぎ、取組を継続することとしておりまして、各改革課題の総括評価に当たっては、特に、Cの取組につきまして、後ほど委員の皆様にご審議いただきたいと考えておるところでございます。個別の改革課題の詳細につきましては、全体の概要を説明した後、ご説明をさせていただきます。

事務事業等への貢献度の状況・評価（Check）の結果について、4年間の総括といたしましては、各改革課題に位置つけた取組については、全体としておおむね順調に進捗したものの、評価における「事務事業等への貢献度」では、Cと評価された取組が約3割を占めているところでございます。

これは、第3期プログラムの計画期間を通じてもなお、改善の余地を残す改革課題が一定程度存在していることを示すものと捉えておりまして、具体的には、活動目標に対して、目標どおり取組は実施されたものの、当初見込んでいた成果が十分に現れず、結果として効果が限定的になった事例であったり、活動目標に対して、目標どおりに取組が進まず、効果が部分的にとどまった事例、さらには、活動目標に対して、目標どおり取組は実施され、効果は発現しているものの、効果を継続的に発現させていく上で、取組の推進に関する課題が生じている事例などが確認されているところでございます。

次に、12ページをご覧ください。こちらが、今後の取組の方向性（Action）の結果でございます。215の改革課題のうち、Ⅱの87件とⅢの83件の合計170件につきましては、第4期プログラムや個別計画等に引き継ぐこととしております。

なお、Ⅲの83件につきましては、第3期プログラム計画期間中の目標達成に至らなかった取組でございます。

以上が内部評価の状況の全体概要でございまして、資料1につきましての事務局からの説明は以上でございます。本日は、取組の進捗管理や評価手法の在り方につきましても、ぜひご意見を賜ればと存じております。よろしくお願いいたします。

以上で、説明は終わりでございます。

出石会長

はい。説明ありがとうございました。

それでは、ただいまの資料につきまして、委員の皆様からご意見やご質問等をいただければと思います。ご意見のある方は挙手をお願いいたします。

どうでしょうか。215件のうち、全てがうまくいけばこういう会議は必要ないですから、それなりに課題が残る、それがまた引き継ぎ、次のプログラムに継続されるという流れですけれども、いかがでしょうか。

特によろしいでしょうか。

中村委員

私から。

川又行政改革マネジメント推進室担当課長

中村委員から。

出石会長

はい。どうぞ、お願いします。

中村委員

中村です。この手のものは、多分、各数字が絶対的な意味を持っているよりは相対的な変化で見えていかなければならないのかなとは思います。その中で、もともとの計画が妥当性を持って計画が立っていたのかどうなのかというところも怪しいはずなので、一概に、今、3とか過大なものが、案件の数が多いから悪いというものでもないでしょうし、逆に言うと、だから、よいでもないと思います。

皆さんのちょっと肌感覚を伺いたいんですけども、市役所の方たちで、この施策をそれぞれ担当されている人たちの肌感覚として、まだまだ改善できる余地がたくさん残っていると思っているのか、もうみんな限界いっぱいまでやっているんだけれども、ここから先は必要悪として、これ以上のものはなかなか難しいと思っているのか、その辺りの皆さんの肌感覚をちょっと教えていただいてよろしいですか。

出石会長

はい。それでは、市のほうから回答をお願いします。

原田行政改革マネジメント推進室担当係長

はい。感覚といたしましては、まだまだ改善できるところはあるのかなというふうに思っておりますし、ただ、この215の改革課題の中にももちろん、先ほどおっしゃっていただいたとおり、課題として、もうこれ以上進められないものというのも当然あるかなというふうに思っていますし、ただ、改革の中でも、もう少しやっていかなきゃいけないものというのはたくさんありますし、なかなか改革が、もう「検討しておきます。」というままになっていたりするものであったりとか、あとは、今回の中で、例えば「委託化を進めていきます。」とかというふうに言っていたものもなかなか進められないものともありましたので、そういったものをまちまちなんですけども、まだまだ進められるものが多いのかなというふうに思っております。

中村委員

なるほど。そうすると、今の理解——よろしいですかね、引き続きで。

出石会長

はい。どうぞ。

中村委員

一般的には、今の市役所、地方公共団体の方たちの労働環境は、通常の会社よりも極めて厳しい状況にあ

るというのが、市役所職員の労働環境だと思います。今申し上げているのは、これ以上改革をするために力をかけていくためには、何かほかの案件を削ることができるのか。もしくは、主体を市役所職員ではなくて、先ほど言ったように、委託のように外に出して行って、市民サービスを向上させようとしているのか。どちらの方向性が、今、川崎市においては重要だと思っている、もしくは、できると思っていच्छいますか。

原田行政改革マネジメント推進室担当係長

そうですね。まず、委託化というのは当然進めていけることかなというふうには思うんですけども、あとは、そもそも業務自体が増えてしまっているというのはもうたくさんありますので、今、もう、どんどん増やす、増やすということになってしまっていて、それで人も足りないというような話になってしまっている、そこも併せて、一緒にやっていかなければいけないのかなというふうには思います。

中村委員

これ、感想ですけど、企業の中期計画とか経営管理の中において、経営者は新しいことをやろう、やろう、やろうと言うんですけど、それは比較的簡単な話で、一番難しいのは、それをやるための労働力と資源をどこから削り出してくるかです。となると、今やっていることの何を諦めるのか、劣後にするのかということころの判断が極めて難しいかと思ひますし、決して膨らませればいいというものではないと思ひるので、そういう問題意識で、これから引き続き皆さんと議論できたらいいかなとの問題意識を、共有します。ありがとうございます。

出石会長

はい。ありがとうございます。

ほかの委員の方はいかがでしょうか。よろしいでしょうか。

(なし)

出石会長

はい。それでは、出雲委員はまだいच्छやっていませんけれども、ただいまの資料1の意見交換につきましては、以上としたいと思ひます。

次に、資料2に基づきまして、委員の皆様から事前にいただいたご意見やご質問等のうち、主な項目を中心に事務局から説明をいただきまして、その都度委員の皆さんからご意見、ご質問をいただければというふうに思ひます。

意見のある場合はまた挙手をしていただくということで、先ほども言ひましたが、審議案件は今日は6件を予定しております。事務局から説明があつた項目以外についてのご意見、ご質問もちろん承りますので、それを最後にまとめてお受けしたいというふうに思ひます。

それでは、まず資料2につきまして、事務局から説明をお願いいたします。

原田行政改革マネジメント推進室担当係長

はい。それでは、資料2についてご説明いたします。

今回、取組の数も多いことから、審議を効率的・効果的に進める観点で、事前に委員の皆さんに、各評価シート等をご確認いただきまして、ご意見・ご質問を頂戴し、一覧表として資料2にまとめたところがございます。皆様、ご多忙の中、また、大変短い期間の中、内容を確認いただきまして、誠にありがとうございます。

この資料2に基づきまして、本日はご意見、ご質問をいただいた取組の中で、評価（Check）が、「C：貢献したが課題もあった」であった取組のうち、主立った取組6件につきまして1件ずつご説明させていただき、その都度ご審議いただければと存じます。添付しております、各取組評価シートにつきましても、併せてご覧いただければというふうに考えております。

それでは、資料2の2ページをご覧ください。

1件目、項番4、「1（1）4 マイナンバーカードの利用動向を踏まえた証明書発行体制のあり方の検討」でございますが、マイナンバーカードの交付率や証明書のコンビニ交付率につきましては目標を達成しているものの、マイナンバーカード交付の急増した需要への円滑な対応に課題があったこと、さらなる窓口混雑緩和に向けた取組や証明発行体制のあり方について引き続き取組を進める必要があったことから、評価（Check）をCとしています。

川又行政改革マネジメント推進室担当課長

出雲先生、聞こえますでしょうか。

出雲委員

はい。聞こえております。

川又行政改革マネジメント推進室担当課長

はい。今、議題の、資料のほうで言いますと、資料2を。

出雲委員

分かりました。すみません。遅れまして、大変失礼しました。資料、承知しました。

川又行政改革マネジメント推進室担当課長

はい。資料2の、今、マイナンバーのほうを扱っておりますので、よろしくお願いいたします。

出雲委員

はい、分かりました。

原田行政改革マネジメント推進室担当係長

はい。そういった形で、さらなる窓口混雑緩和に向けた取組や証明発行体制の在り方について、引き続き取組を進める必要があるため、評価をCとしているところでございます。

この課題に対しまして、嘉藤委員から、出張所・サービスコーナーの利用促進や具体的な業務見直しについてどのように考えているのか、オンラインによる事前申請のルートを今後どのように展開していくのか、証明書発行体制のあり方についてはどのようなプロセスで検討していくのか、とのご意見を頂戴しているところでございます。

頂戴したご意見・ご質問に対する本市の考え方でございますが、出張所における証明書発行体制につきましては、今後もさらに減少する可能性があるため、見直しも含めた検討を行ってまいります。

行政サービスコーナーにつきましては、鉄道ターミナル駅に設置されているという立地や土日夜間開設という利便性から今後も一定程度のニーズがあると予想しておりまして、状況に応じてあり方を検討してまいります。

次に、オンライン申請につきましては、近隣自治体でのチラシの配布や市ホームページによる周知により

まして、混雑期における転出届に占める「引越しワンストップサービス」の利用割合は41%まで増加しておりまして、過年度の取組結果を検証し、効果的な対策を検討していきます。

次に、証明書発行体制のあり方の検討プロセスにつきましては、有人窓口、コンビニ交付の利用状況など客観的なデータに加えまして、利用者や地域意見等を踏まえながら見直し等に向けた取組を進めてまいります。

以上でございます。

出石会長

はい。それでは、1項目ずつご意見を交換しようということです。

ただいまのこの4番の項目、マイナンバーの件について、委員の皆さんからさらにご意見やご質問があったらお願いしたいと思います。特に、嘉藤委員からは、出された意見に対しての市のコメントがありましたので、その点も含めて、さらにあればお願いしたいと思います。いかがでしょうか。

嘉藤委員

はい。それでは、私からご質問させていただきます。

出石会長

はい、お願いします。

嘉藤委員

ご回答いただきまして、ありがとうございます。今後の出張所については、見直しも含めた対応を考えていこうというふうなご提案もいただきましたし、他方で行政サービスコーナー、私も利用することもありますのでよく分かっておりますけれども、開講時間がやはり役所と全く違って、非常に利便性が高いので、これはやはり維持すべきだろうと私も思っております。

他方で、対面で行われるサービスと、オンラインで行われるサービスのすみ分けは、今後どのように基本的には考えられているのか。デジタル化に完全にシフトしていくというふうにお考えなのか、他方で、やはりそういった機器の利用にたけていない高齢者の方だとかというのはいらっしゃいますので、その対応のバランスは今後どのように考えられているのかというのを伺いできればと思いますけれども、やっぱり混雑するのは、どちらかといえば、こういったことを、デジタル対応できていない住民の方が多いので、結果的に混雑したときにどういう対応を考えられているかというところをお伺いできればと思います。

すみません。よろしくお願いいたします。

出石会長

はい。では、お願いします。

原田行政改革マネジメント推進室担当係長

はい。申請に関しましては、基本的にはデジタルのほうに移行していくという考えなのかなというふうには思っていますけれども、その空いた部分を、相談対応であったりとか、そういったところに振り分けていくということにはなるかなと思いますけど、今おっしゃられているのは、例えば住民票の窓口とかそういったところも含めて、一部は当然残していく、窓口を残すこともあるのかという、そういったご質問を含めてということですね。

嘉藤委員

そうですね。それもありますし、申請関係であったとしても、やはりやり方が分からないので来てしまうという方もいらっしゃるし、それは適切にやはり窓口対応するべきだと思いますので、この辺りのバランスですね。これをどのようにということなんですけど。

原田行政改革マネジメント推進室担当係長

そうですね。そうすると……。

川又行政改革マネジメント推進室担当課長

1点、では、ちょっと補足という形で。

今、手続面で、高齢者、配慮する方だとかがいますが、人の面もあるんですけども、実際の手続面で、例えば転出届ですと、役所の窓口に行かなくていいのですが、転入届ですと、今、国の制度上、役所に手続をしなきゃいけない等ございますので、一つ、切り口としてはそういったところの国の動向等もありますので、少し手続面から見た、当然、基本的にはオンラインなり、窓口に来ないということを掲げながらも、少し手続の、細かい手続の中身に応じて、少し、段階的というか、市としては少し取り組んでいくような例もあるのかなとは思っております。

嘉藤委員

そうしますと、ネット上でワンストップでというのが基本的な方向性でもありますし、国の政策でもあるんですけども、それとやっぱり対面もきちんと組み合わせて進めていただければと思いますので、私としてはこの程度、この点、意見として残していただければと思います。ありがとうございます。

私からは、差し当たり、以上になります。

黒石委員

重ねていいですか。

原田行政改革マネジメント推進室担当係長

はい。

黒石委員

黒石からです。

これ、回答欄に書いていただいている転出届のワンストップサービスの利用割合は41%まで増加したとか、前年同期比からは8%ぐらい上がっているわけですけど、これ、どれぐらいまでというのを目標設定とかにしているんですか。そこはどうでしたか。

原田行政改革マネジメント推進室担当係長

今回、目標に対しては、3期プログラムの目標に対しては、これでクリアしているような形……。

黒石委員

もう、クリアしているんですか。

原田行政改革マネジメント推進室担当係長

そうですね。ちょっと、もともと低めだったか……。

黒石委員

低めの計画だったんですか。

原田行政改革マネジメント推進室担当係長

たしか。少々お待ちいただけますか。

失礼しました。そこに関しては、設定はしていないんですけれども、ちょっと勘違いしておりまして、今後も、4期のほうでも、そういった形での設定はしていないのかなと思いますので、当然これはもう、できるだけ高くしていくという方向で。すみません。少々お待ちください。

そうですね。申し訳ない。4期のほうでも、特段、成果指標としては設定はしていないという形になりまして、具体的な数字というのは、ちょっと申し訳ない、今、確認ができないんですけれども、できるだけ高くしていくというところで進めていくという形ですので、具体的な数字として何かあるかどうかというのは確認させていただければと思います。

黒石委員

最初に新しく来られた先生方からご指摘あったとおりですけど、多いので、項目が。こうやって総務企画で、行革マネジメント推進室で各所管課のこういう動きをコントロールしていく計画、設定もコントロールしていく、進捗状況もコントロールしていくという、そういう仕組みにしているわけなので、その温度感をちょっと中立的にじゃないですけれども、行政マネジメントとして、いい意味でのお尻たたき役にならないといけませんので、こういったところで、ほんまにこんなのでいいのかというツッコミがなされるというのが正しい仕組みだと思いますという意見です。

原田行政改革マネジメント推進室担当係長

はい。ありがとうございます。

川又行政改革マネジメント推進室担当課長

現状の設定されていない指標につきましても、こういった評価を通じまして、新たに設けるという仕組みというか仕立てになっておりますので、今、黒石委員からのご指摘も含めて、その指標の設定の目的と、併せてしっかりとした設定の仕方については、今後引き続きまた検討させていただきます。よろしくお願いいたします。

出石会長

はい。

ちょっと申し訳ないです。出雲委員。出雲委員のほうは、聞こえていますかね。

出雲委員

はい。聞こえております。

出石会長

非常に私のほうが、環境が悪くて、ほとんど聞き取れていないんです。出雲委員のほうは聞き取れていますか。

出雲委員

私、聞き取れています。

出石会長

分かりました。そうしたら、このまま続けますが、私のほうがかなりもうぶつ切れ状態で。今、ホテルなんですけれども、環境が悪くて、聞こえない感じです。

今、大丈夫でしょうか。聞こえていますか。

川又行政改革マネジメント推進室担当課長

はい。今は聞こえております。先ほど、中断がありました。こちらの声は聞こえていらっしゃるでしょうか。

出石会長

カメラオフにしますね。多分、それで大丈夫だと思うので。

では、すみません。今日は本当は伺いたかったんですけれども、仕事の関係で出張先からなので申し訳ありませんが、では続けます。

では、今の、項番4については、以上でよろしいでしょうか。

川又行政改革マネジメント推進室担当課長

はい。大丈夫です。

出石会長

大丈夫かな。聞こえますか。

川又行政改革マネジメント推進室担当課長

聞こえております。大丈夫です。

出石会長

では、こうしましょうか。やむを得ず、仮に途絶えたときには、申し訳ないのですが、職務代理という形で、黒石委員に場合によっては進行をバトンタッチする前提で進めたいと思います。黒石委員、申し訳ないのですけれども、よろしいですか。

黒石委員

はい、分かりました。大丈夫です。

出石会長

すみません。こんなケースはめったにないんですけど、パソコンではなくて、多分ここの通信環境だと思うんですけど。続けましょう。

それでは、次の案件について説明をお願いします。

原田行政改革マネジメント推進室担当係長

はい。では、次に、5ページをご覧ください。

2件目でございますが、項番12の「1（1）24 救急隊の現場到着時間の維持・短縮及び救急車の適正利用」でございますが、成果指標である「救急車の平均現場到着時間」につきましては、令和7年は9.6分と前年に比べ短縮したものの目標達成には至らず、また、救急件数は増加傾向であり、救急要請に対して直ちに対応できない事案が発生していることから、救急隊の適正配置により改善する必要があることから、評価をCとしているところでございます。

この課題に対しまして、黒石委員のほうから、第4期プログラムにおいては、「救急隊の平均現場到着時間」の目標を8分以内から10分以内へ見直しているが、政策の優先順位や限られた資源をどこに重点的に配分するのかという観点から、市全体として判断されるべき課題ではないか。また、その判断に至る検討プロセスがどのように行われているのかを確認する必要がある、とのご質問を頂戴しているところでございます。

頂戴したご質問に対する本市の考え方でございますが、第3期プログラム4年間の実績を踏まえ、新たな目標値を設定することとしまして、現場到着時間については「心肺停止から10分以内に救命処置が開始されることが1か月後社会復帰率の向上に寄与する」という統計データから、第4期プログラムにおいては10分を数値目標といたしました。行財政改革プログラムにおける改革課題や成果指標の設定につきましては、所管課の判断だけではなく、各局区長のリーダーシップのもと、所管分野ごとの課題認識を踏まえて調整・取りまとめを行った上で、市長を本部長とする行財政改革推進本部において、市全体としての整合性を勘案し決定しているところでございます。

以上でございます。

出石会長

はい。それでは、この件につきまして、委員の皆さんからのご意見やご質問を受けたいと思います。いかがでしょうか。

黒石委員のほうから。

黒石委員

1件質問させていただいていますので、ご回答いただいているとおりでしょうが、やっぱりこういう救急医療の在り方というのは、ものすごく市民感情的に関心高いテーマですし、この8分というのを全然守れないような地方部みたいなのところの悩みもある中、こういう都市部の川崎市では、逆にこの8分を7分にしてくれ、6分にしてくれみたいな、そういう要望、要求もあるところだと思いますので、それこそ、どれだけのリソースを投入するのか、どれだけの環境を、お金、行政コストをかけて整備するのかという話なので、本当に、書かれているとおり、省庁横断的に政策優先順位も鑑みて、もちろんこういう救急救命の社会復帰率の向上に寄与する10分というのを、ちょうどいいデータが利用されてこういう設定をされたんだと思いますけれども、やっぱりこういうのは、横串の政策、資源配分の議論そのものだと思いますので、市長を本部長とする行財政改革推進本部において整合性を勘案して決定しておりますと言っているもので、一応安心しましたけれども、そういう視点が非常に大事なかなと思います。

以上です。

出石会長

はい。ありがとうございます。

このコメント、市のほうからコメントはございますか。よろしいですか。

嘉藤委員

すみません。嘉藤です。

原田行政改革マネジメント推進室担当係長

嘉藤先生から。

出石会長

はい。嘉藤先生、どうぞ。

嘉藤委員

嘉藤です。

市域全体の救急件数は増加傾向にある中で、この数字を維持しているのはむしろすごいなというふうに率直に思っているんですが、現場は大丈夫なのかと、率直に思うんですけども、対応に当たっている隊員の方たちの労働条件、労働環境というのはどのようになっているのかというのは、ご存じの範囲内でお伺いできればと思いますけれども、いかがですか。

川又行政改革マネジメント推進室担当課長

では、私のほうから。

今いただいたご質問というかご意見、先般、ちょっと前にも報道等されていますけれども、救急隊が昼、お昼ご飯が食べられないみたいな話で、コンビニでかき込むようにお昼を取っているということで、かなりやはり、委員おっしゃるとおり、現場はかなり厳しい状況にあると。

そういった中で、先ほど黒石委員からありましたけれども、施策としては、全体で、かなり本市としても力を入れて、この救急の案件、課題認識しておりまして、その中でもかなりAIを活用した救急の予測とか、救急隊自体を救急需要の多い時間帯に隊員を送り込むとか、あとタブレット端末を使って、なるべく現場滞在時間、病院とのやり取りを効率的にするとか、かなり予算も重点化してやっておりますので、現場としてはかなりきついところを、かなり本市としても力を入れてこの課題については改善を図っているというのが現状かなと思っております。

以上です。

嘉藤委員

はい。ありがとうございます。当然、住民の生命、身体も重要なことですが、隊員の方々の健康だとか、こういったことも大事なことです。きちんこの点も措置していただければと思います。

以上になります。

川又行政改革マネジメント推進室担当課長

ありがとうございます。

出石会長

はい。私のほう、今、Wi-Fiからテザリングに変えましたので、こちらの感度がよくなりましたから、多分大丈夫だと思います。

私から1点、この件について。時間を短縮するのが行財政改革としてやるべきこととして挙がっていると思うんですけども、なかなか難しい話ですが、有料化の検討、救急車利用の有料化というのは、検討され

ている自治体もあるんですよね。消防組織法上は消防の費用は市町村が負担するとなっているのですが、一方で、救急車をタクシー代わりに使うケースがあって、有料化もあり得るのではないかという議論はあるんです。一方で、有料化すると救急要請を控えてしまって、結局、命が失われるというケースもあるから難しい問題なんですけど、この救急車の有料化みたいな議論はなされてはいないのでしょうか。

川又行政改革マネジメント推進室担当課長

では、私のほうから。

結論から申しますと、本市においては、現状、有料化の検討はしておりません。

出石会長

はい。検討しろと言うつもりはないんですけども、10分以内で収まっているということだからまだよいのですが、これが、救急車の到着が遅れることによって失う命があるとしたら、いろいろな検討を広くする必要もあるのかもしれないぐらいの問題提起にしたいと思います。

ほかはよろしいでしょうか。

(なし)

出石会長

はい。それでは、三つ目の件をお願いいたします。

原田行政改革マネジメント推進室担当係長

はい。では、3件目でございます。8ページをご覧ください。

8ページの3件目、項番20番でございまして、「2(1)2 総務事務執行体制の見直し」でございますが、集約した旅費認定業務等の効率化によりまして、経費削減や処理時間の短縮などの一定の効果を上げることができましたが、さらなる集約を目指して設定した成果目標である「業務集約による財政効果」は4年間の計画期間を通じて目標達成できなかったことから、評価につきましてはCとしているところでございます。

この課題に対しまして、出石会長から、総務事務とAIとの関係を検討する必要があるのではないか、とご意見を頂戴しているところでございます。

頂戴したご意見に対する本市の考え方でございますが、これまでRPAの活用等を進めてきたところでありますが、さらなる取組のため、AIによる自動化や民間活用等の新たな手法の導入についても検討するとともに、現在処理している総務事務の手順、業務量についても整理をしてまいりたいと考えているところでございます。

以上でございます。

出石会長

はい。私としても、この回答のとおりで、検討はもう進めていかなければいけないというか、もうAIが飛躍的に進んでいるので、これをどう、うまく、この総務事務全般だけではなくて市の業務全般だと思えますけれども、うまく取り込んでいく、適正に取り込んでいく必要があると思うので書きましたので、回答はこれで分かりました。

ほかの委員の方で、この件についてあれば、お願いしたいと思いますが。

嘉藤委員

嘉藤です。

出石会長

はい。どうぞ。

嘉藤委員

ご回答ありがとうございます。RPAなのですが、児童手当認定事務以外にも、よく、ほかの事務でも活用事例というのは紹介されているところですが、RPA自体は今後拡大させていくというご予定とかはあるんでしょうか。

原田行政改革マネジメント推進室担当係長

RPAはデジタル化政策推進室のほうが中心になって、全庁を見ながらやっておりますので、今後もさらに進めていくという形で考えているところでございます。

嘉藤委員

はい。ありがとうございます。

あともう一点が、AIを活用した場合の、情報処理の記録の在り方ですかね。これをどういうふうに残していくのかというのは、公文書管理の分野でも一つ大きな課題にもなっているところなんですけど、この点の検討状況も、先ほどお話のあった部署のほうでということになりますかね。

原田行政改革マネジメント推進室担当係長

そうですね。実際のところ、そのとおりですし、あとは、そもそも今回、まだAIを進めていこうというところだったので、まだ、正直なところ、そこまで達していないというのが、この総務事務に関しては少なくともそうなってしまっていますので、その観点も含めて伝えていきたいなというふうに思います。

嘉藤委員

はい、分かりました。ありがとうございます。

以上になります。

出石会長

はい。他にいかがでしょうか。

(なし)

出石会長

はい。

では、よければ、次、4点目をお願いします。

原田行政改革マネジメント推進室担当係長

はい。では、4件目でございます。その下の改革課題という問いでございまして、項番21、「2（2）1 業務プロセス改革の推進」でございます。

こちら外部の専門的知見を活用した業務プロセス改革につきまして、オンライン申請の導入による業務フ

ローの見直し等の改善施策の実施により業務効率化が図られ、一定の成果は見られたものの、削減時間の割合の目標値を達成することはできなかったことから、評価をCとしているところでございます。

この改革課題につきまして、黒石委員から、ワンスオンリーや業務BPRの観点から、どこまで実質的な改革が進んでいるのか、また、縦割りを排除し、横串を刺したワンスオンリーを徹底しなければ、本質的な業務改革や行政コストの削減には結びつかない、とのご意見を頂戴しているところでございます。

頂戴したご意見・ご質問に対する本市の考え方でございますが、手続のオンライン化につきましては、一定、進展が見られる一方で、受付後の審査、決裁、通知・交付などの過程において、紙処理や手入力が残っている事務もありまして、なお改善の余地があることから、業務全体の効率化を図る観点から、行政手続のオンライン申請の更なる利用拡大やアナログ処理を減らすためのシステム間のデータ連携など、申請から通知・交付までの手続が一貫してデジタルで行われる、いわゆるエンドツーエンドのデジタル化をはじめとした業務プロセス改革の取組を推進してまいります。

以上でございます。

出石会長

はい。では、この項目につきまして、ご意見等ありましたらお願いします。

黒石委員

黒石です。ご回答いただいている役人回答としては満点なのかもしれませんが、ちょっとそうじゃない、実質的なところを聞きたくて聞いた質問なので。

いや、もう、これは僕ももう古くて二十数年前からいろいろ川崎市のこういうものをやっているのですが、巨大政令市だからこそ、やっぱり図体の重たいところもあったり、地元にはそれは巨大デジタル企業があるので、そういうものをおもんばかるところもあるのかもしれませんが、結局、見渡してみたら遅れていたりみたいな話は残念なので、ぜひその辺り、本当にアップ・トゥ・デートしながら、もう本当にAI利用なんていうのは、これは民間の世界でも、結構巨大組織ほど図体が大きくて、セキュリティー、セキュリティーがうるさくて、ろくに活用が進んでいないという事例も、今、すごい分化しているんですね。逆に、個人事業主とかベンチャーとかのほうがよく早いですし、いまだにマイクロソフト連携とかといって、コパイロットしか入れられないみたいなのも多いですし、セキュリティーの問題もあって。だから、やっぱり、すごいそういう、現代社会もいろんな矛盾と不整合を抱えた中でどうやっていくかと、すごい、もう本当に日々考えながらやっていかないと、AIの進化はもう本当に1か月単位ですから。

という中、やっぱり何十年単位で、いまだにこの国の行政はワンスオンリーさえまともにできていない、体たらくなわけです。それを20年遅れでデジタル庁ができて、今さらながら周回遅れで言っているわけですが、それは、現場の自治体で、やはり、スタッフ、ちゃんと皆さんおられる部隊を抱えておられるという政令市が、これ、日本の各地でも頑張った取組をそれぞれやられているのが実情だったと思うんですね。やっぱり川崎市としても、その辺り、どの辺りまで突っ込んでやられているのかなというのが気になったので、ちょっと答えられる範囲で教えてほしいなと思った次第です。いかがでしょうか。

出石会長

はい。いかがでしょうか。本音というか。はい。よろしくお願いします。

原田行政改革マネジメント推進室担当係長

そうですね、まさにおっしゃられたとおりで、正直なところ、もう、AIですとコパイロットを使えるから使いましょうという程度でしか、今のところはなくて、それぞれの業務でそれぞれ個別でAI等々入れて

いこうという動きはあるんですけども、やっぱりそれぞれの個別の業務でやってしまっているところが正直なところなのかなというふうに思います。

なので、そういう意味で、デジタル化政策推進室というところが音頭を取ってやるようにはしているんですけども、やっぱりそれでも個別の業務感というのが大きいところがあるので、そこをもう少し、もう少しというかきちんと、使えるものは横で使っていくという形の取組をしていかなきゃいけないのかなという感覚でしかないんですけども、私の。

やっぱり、窓口でも、区役所の窓口でも、特定の、例えば証明書の、住民票の発行とか、そういったところだけは進んでいるけどほかのところは進んでいないとか、そういったことも起きてしまっているので、併せてやっていかなきゃいけないのかなというふうには考えております。

黒石委員

窓口業務で問合せ業務とかも格段に減っているとか、結構実証実験をやったと、この間、グラファーの社長から聞きましたけれども、北九州とやっていたかな、神戸でやっていたのが、何か、いや、それぐらいやっぱり進化が速い世界なので、本当にこれ、行政サイクルを考えて検討します、何か年で考えて計画をつくります、どっこいしょで予算を取りますと、始めるのは4年後ですというのは、完全なる、もう時代遅れになってしまうので、その辺は危機感を持ってちょっと違う対応を考えないといけないぐらいは持っておかないといけないのではないかなと思います。

羽田野行政改革マネジメント推進室担当部長

ちょっと、補足でよろしいでしょうか。

出石会長

はい。どうぞ。

羽田野行政改革マネジメント推進室担当部長

担当部長の羽田野でございます。私、本務がデジタル化政策推進室でございまして、私の部下がエンドツーエンドに取り組んでいるという状況で、去年度あたりからエンドツーエンドをやらなきゃ駄目だよねというふうなことで打ち上げてはいるんですけども。

何となくご想像はいただけるかと思うんですが、もう当然、紙文化というものがもう何十年にもわたって根づいている中に、無理やり、もう何から何まで一辺倒でデジタルでエンドからエンドまでなんだよというのは、それは無理なんですよ。そこになじむ業務もあれば、やっぱりなじまない業務もあるというところがあるので、今の段階としてはどういうふうにフィルターをかけて、どこから進めていくのかというのを選別しているところです。だから、特に、デジタルになじむのは、当然大量の申請があるもので、なるべく単純なものが一番効果がある意味高いというふうに思っているので、件数の多いものの中でなじむのはどれだろうねというのがまず一つのフィルター、一つの切り口。

もう一つの切り口としては、必ずしも件数が多いわけではないんですけども、デジタル化したときにすごく効果が、効果というのは、当然、申請者の利便性の向上もありますし、我々職員の効率化というものもあると思うんですね。そういったものを、必ずしも件数ではない中で、どういうものがやるといいかなというのを選別、これは大きく分けて二つの切り口の中で、今、全庁の調査をかけて、回答が送られてきているところですので、そのフィルターをかけつつ、進めていきたい。

目標としては、12年度の段階でエンドツーエンドが整っているような形にはしたいというふうには思っていますけれども、これも、今申し上げたように、12年度までにもう全部やるということではなくて、1

2年度までの間になるべく多くの視点から切り取っていったものを、エンドツーエンドを進めていきたいというふうに考えているところでございます。

以上でございます。

出石会長

はい。なかなか先が見えないところ、見えないというか、この辺りはどんどん進んでいきますのでね。しっかりと見据えながら取り組んでいかれると、今の黒石委員の質問について、なかなか確固たる答えは難しいんでしょうけれども、取りあえずよろしいでしょうか。はい。

では、ほかはよろしいですか。

(なし)

出石会長

はい。では、次の項目をお願いします。

原田行政改革マネジメント推進室担当係長

はい。では、次に、13ページをご覧ください。

13ページで、5件目でございますが、項番37番でございます。37番でございますが、「3(4)1 効率的・効果的なシティプロモーション」でございますが、「シビックプライド指標(愛着)」の数値は過去最高となったものの成果指標の目標達成に至らなかったこと、本市の多彩な魅力などが市民に伝わり切れていないことや、治安等についてのマイナスイメージ、職員の広報に関するスキルやマインドに個人差があるなどの課題があったことから、評価をCとしているところでございます。

この課題に対しまして中村委員のほうから、シビックプライドを川崎市全体で一律に高めようとするのではなく地域特性の違いを踏まえた施策展開が求められるのではないかと、地域ごとの関心や生活圏の違いを踏まえた柔軟な取組を検討すべきではないかと、とのご意見を頂戴しているところでございます。

頂戴したご意見・ご質問に対する本市の考え方でございますが、令和7年度に実施いたしました都市イメージ調査では、川崎市全体に対してもつイメージに比べまして、居住区に対しての数値のほうが高いという結果となっております。

令和8年3月に策定した「川崎市シティプロモーション戦略方針」では、市民が「自分の住む地域・まちに愛着を持つこと」に特に目を向けまして、多彩な魅力や取組を発信することで「このまちに住み続けたい」と思う市民を増やすことをシティプロモーションの柱の一つとしています。

さらに、令和7年度からは、総務企画局シティプロモーション推進室内の職員に局や区ごとの担当制を導入いたしまして、今まで以上に区役所職員と密に連携しながら、本市のオウンドメディア等を活用しまして、それぞれの区の魅力向上につながる取組を発信しておりまして、引き続き綿密な庁内連携によりまして、シビックプライドの醸成に取り組んでまいります。

以上でございます。

出石会長

では、この案件につきまして、ご意見、ご質問があったらお願いしたいと思います。

中村委員

では、中村からです。

出石会長

はい。お願いします。

中村委員

ご回答ありがとうございました。書いていただいているとおりなのかなと、個人的にも納得感があります。

釈迦に説法ですけども、川崎市というこの市は通常市ではないので、通常のいわゆる地方創生とかで言われているような地域振興策はこの市全体では適用ができないということを大前提に考えていく必要があると思っています。通常市のように、一つのユニットではなく、川崎市は5個も6個も10個も分かれていくべき大きさであり、特に北と南で同じものを追い求めるのは不合理だということを市のほうでも理解することが重要だと思います。それぞれの地区ごとが、通常のいわゆる市、町、村レベルのシビックプライドのユニットであるということを頭の中で分かっているけども、すぐ忘れてしまうような気がするんですね。

今回の文章の中でも、おっしゃっていることはすごく納得感があるのだけれども、やっぱり最後、ここに落ちるのかなと思うのが、多彩な魅力を取組発信するという点なんですけれども、多彩な魅力というのは、マーケティング的には何もやらないことです。全てを差別化してあげて、自分たちが一番強い訴求力を伝えていくことが戦略だと思います。それを多彩と言った瞬間に、もう全てをやると言った瞬間に、ブランドの価値は下がっていくのが基本的な考え方だと思うんですね。

なので、ちょっとそこの、多分、繰り返しです、冒頭のとおり。頭の中で最初分かっていたとしても、やっぱり、最後、市としてまとめると、多彩とか多様なとかになるのですけれども、シビックプライドというのは、基本的にその地区ごとで個性を追求していく中でそれぞれの愛着が高まっていくことがあった上で、唯一、最後にインクルーシブだとか多彩だとか、と思うのです。その辺りをしっかりと再認識いただきながら、引き続きこの施策を追求していただくといいかなと思いました。

以上、コメントです。

出石会長

はい。ありがとうございます。なるほどと思って、今聞いていました。そうですね。そうか。これは、やらないことなのですね。

市側から何かありましたら、お願いします。

川又行政改革マネジメント推進室担当課長

ちょっと、先生からのお話とはそれてしまいますけれども、今回、答えにも書かせていただいた、区役所職員と密に連携を取る、ここがポイントだと思っていまして、やっぱりこの間、こちらのシティプロモーションだけではありませんけれども、いろんな施策について、かねてからいろいろな局長会議では、市長のほうから、その話は区と共有しているのかとか、やはり区役所とそれは一緒にやっているのという話はかなり多くございまして、あくまでも特にシティプロモーションにおいては、そういった担当をちゃんと明確にして、区の特性をしっかりと出していこうというところ等もやっておりますので、別にあれですけど、区役所と密にやっていくというのが我々のスタンスであり、重要なことかなと思っておりますので。ちょっとお答えというか、コメントといいますか。

中村委員

その区役所職員というのは、ローテーションはどうなんですか。

川又行政改革マネジメント推進室担当課長

区役所職員というところのちょっと書きぶりはあれなんですけど……。

中村委員

市の職員が区に行って、区だけで独自に採用されるという。

川又行政改革マネジメント推進室担当課長

区役所の組織として、企画課とか地域振興課とか、おのおのの地域と携わっている部署がございますので、もう、人としては別の人という理解で、区で働いている職員と、本庁でこちらで働いているシティプロモーションの部署が、おのおのしっかりと密に連携を取ってという、そういうイメージ。

中村委員

私の質問の趣旨は、区の職員というものは、異動があつて、あちらこちらの区もしくは、本省というか市に戻るのか、ずっと同じ区に居続けるのかという意味です。

岩上行政改革マネジメント推進室長

まず、採用としては市の職員として採用されて、我々は今、総務企画局であつたり財政局であつたりの職員ですけれども、私もかつて区にいたこともあります。それが3年から5年のスパンで異動する中で、いろいろな経験を積むということになります。

ですので、今、委員のほうでおっしゃったことにつきまして、ただ、そうはいっても、区に長い職員のほうが、区の、地域のことをよく知っていたりということもございますので、そういったよく知っている職員と、我々のシティプロモーションにたけた職員がうまく連携すると、より区の魅力とかを引き出せるんじゃないかということで、その辺りの連携をより強化していこうというところから、こういうふうに書いております。

中村委員

やっぱり、シティプロモーションは、地域のよさを見つけ出すことと、それを言わば仕組み化してあげて、継続的に訴求する仕組みをずっとつくり続けていくからこそシティプロモーションが出来上がるというふうに思います。一朝一夕にイベント1本やったからといってシティプロモーションが上がるわけではないです。

となると、本来はその区のスペシャリストがいなければならなくて、市役所が採用の形態が同じ市ですから、全部のところ、区で採用しているわけではないとしても、例えば、市と、自分が若いときに出たときの区、ここをサケ・マスで繰り返しながら各区のプロフェッショナルをつくっていったら、全体として市が取りまとめるけれども、実際にやっているのはその区それぞれの詳しい人たちがやっていくというようなものはありなのかなと思いました。

以上です。

出石会長

はい。ありがとうございます。

ほか、この項目でいかがでしょうか。

嘉藤委員

すみません。

出石会長
どうぞ。

嘉藤委員
嘉藤です。

川崎のシビックプライドを高めていくというのは、非常に私はいい方向性だと思いますし、同じ川崎市民としても、このやり方というのは間違いないと思っはいるんですが、とはいえ、やっぱり関係人口ですね、これの増加というのはやっぱり余地があるといひますか、まだ、幅が、伸び代があるんじゃないかというふうに思ひますし、何といつても、ご存じのとおりふるさと納税の現状でもありますので、そちらのほうにも目配せはされた上でのプロモーションといひのはやられているんでしょうか。もう、やっぱりシビックプライドで突き抜けていくという形なんでしょうか。いかがでしょうか。

出石会長
はい。お願いします。

原田行政改革マネジメント推進室担当係長

当然、ふるさと納税とか、それぞれ個別のところでは、公募等々しながら進めていつてはいますけれども、あくまでこのシビックプライドといひうところの評価の基準としては、一定、この設定をさせていただいてると、そういった関係でございます。

嘉藤委員
そうすると、ある意味で内向きに見えてしまうんですけども、それは川崎の在り方として、それで、もう行くという形になるんでしょうか。それとも、外からの人を呼びたいといひ意味でのプロモーション活動はしないといひことでしょうか。そういうわけでもないんですよ。

原田行政改革マネジメント推進室担当係長

そうですね。ただ、今、現状は、どちらかといひと、今住んでいらっしゃる方を中心に愛着を持っていたくといひところを、一定、一つの柱として見ているところでございますので、あまり多くの人を外から呼んでこようといひような観点では、柱としてはそうではないのかなといひう。

嘉藤委員
今後、人口減が見込まれる中でも、そこはぶれずにといひことですかね。

原田行政改革マネジメント推進室担当係長

そうですね。現状はそういった形で方針をつくっているといひことになります。

嘉藤委員
分かりました。はい。ありがとうございます。
以上になります。

出石会長

私も関連して確認なんですけれども、誤解を恐れずに言うと、シビックプライドとは、やはり住民が誇りを持てる、それでシティプロモーションというと、外に向けてというイメージを持っていたんですね。

そうすると、外に向けてだと、今、嘉藤委員からありました関係人口という話になるだろうし、お答えのほうは、どちらかというとシビックプライド、住民向けですよ。これ、何か一緒の、もともとの項目は、効率的・効果的なシティプロモーションなんだけど、シティプロモーションの中の一つになるだろうシビックプライドとの整理というのはどういうふうになっているんですか。

原田行政改革マネジメント推進室担当係長

そうですね、今はこの柱の一つとして、シビックプライド、地域の方で住む方というのを、住み続けたいと思っていただく方というのを増やしていきたいという、そういう観点で柱の一つとして設定しているところでございますので、当然、外にいらっしゃる方に対してやっていかないという、そういうことではないのかなという。

出石会長

要するに、ここの項目は、課題名は効率的・効果的なシティプロモーションだけれども、質問に対しての答えとして、シビックプライドについて答えたということでもいいですよ。

原田行政改革マネジメント推進室担当係長

そういうことです。

出石会長

はい、分かりました。

他に、よろしいでしょうか。

中村委員

ちょっと。中村ですけれども。

出石会長

どうぞ。

中村委員

ここに、シティプロモーションのところが多分ターゲットにしているのは、最終的に川崎に住んでもらう、住みたいと思う人たちをつくっていくということで私は理解をしています。

観光客を呼ぶためのシティプロモーションと将来的な定住の需要を拡大するためのシティプロモーションは明らかに違って、今回、シビックプライドを重点に挙げたということは、川崎が狙っているのは、観光に基づくシティプロモーションではなく、住みたいと思う人たちをターゲットの中心に置いてシティプロモーションが組み立てられているのかなというふうに思いました。

最後、コメントですけど、その方策は間違っていないとされていて、観光地という意味では、神奈川県は激戦区で、隣に横浜があって、右に東京があって、近距離においては箱根があって三浦がある中において、観光客を取りに行くというのはとてつもなく大変で、それをやりますかと。それを優先的にやるかということ、私はちょっと違うのかなと個人的には思っていたため、今のロジックの立て方で私は非常に納得感があって読んでいましたけれども、そういう理解でよろしいですか。

原田行政改革マネジメント推進室担当係長

はい。

中村委員

はい、承知しました。ありがとうございます。

出石会長

では、この項目はよろしいでしょうか。

これで6本でしたか。もう1個ですか。

原田行政改革マネジメント推進室担当係長

最後、一つございまして。

出石会長

はい。もう一つですか。どうぞ。

原田行政改革マネジメント推進室担当係長

はい。失礼いたします。では、最後に14ページをご覧ください。6件目でございまして、項番39でございまして。

「4（3）2 事務事故・事務ミス等の防止に向けた内部統制の取組推進」でございしますが、個人情報等の取扱いに関する個人情報保護委員会からの指導を受けた案件であったり、あと、市立中学校の脊柱検査の一部未実施の案件等の社会的影響の大きい事務事故等の事案があったことから、今後も内部統制を推進し、リスクの低減に努めていく必要があることなどから、評価をCとしているところでございます。

この課題に対しまして、嘉藤委員から、組織的に事務ミスを防止するためには、各部署における業務フローの可視化を進め、事故・ミスが発生しやすいポイントをあらかじめ把握する取組が重要ではないか、また、全庁的なベースラインとなる取組についてはそれらを共有する仕組みを構築する必要があるのではないかとのご意見を頂戴しております。

ご意見に対する本市の考え方でございますが、業務フローの可視化やマニュアル手順書の作成、進捗管理表による業務管理などの組織として、一定の業務遂行の水準を確保する取組のほか、事務ミス防止に資する取組を研修で周知すること等により、内部統制を推進してまいります。

また、内部統制評価報告書や事務事故一覧の庁内イントラネットへの掲載等によりまして、引き続き積極的な情報共有に努めてまいります。

以上でございます。

出石会長

では、この項目につきまして、ご意見等がありましたらお願いします。

嘉藤委員

私、嘉藤のほうから一言言っておきます。

出石会長

はい。どうぞ。

嘉藤委員

ご質問にお答えいただきまして、ありがとうございます。こういった対応を検討していただければと思います。

情報共有なんですけれども、これはもちろんイントラネットで上げるだけというわけではないわけですね。どこかしらで、朝礼とかで取り上げて、明示的に共有するという形を取られているという認識でよろしいでしょうか、こちらは。

原田行政改革マネジメント推進室担当係長

はい、その理解でいます。

嘉藤委員

はい。そのような形で、最近、はやっていますけれども、当事者意識を持って取り組んでいただければと思います。

以上になります。

出石会長

はい。そのほか、いかがでしょうか。

では、よろしい……。どうぞ。

黒石委員

ごめんなさい。黒石です。

余計なことかもしれませんが、隣でずっとコンプライアンス顧問をやっていて、めちゃくちゃ、めちゃくちゃ研修しているんですね。ちょっともう、飽きが来ているぐらい。でも、やっぱり本当の原理原則で、内部統制は経営者の責任なんです。もちろん経営者は、市長、副市長かもしれないですけども、各部署長も、やっぱり子会社の社長みたいなものなので、経営者なんですよね。

だから、その責任職の方々が高い意識を持って、内部統制は業務マニュアルだけじゃないですから、その気風、風土も含めて、システムを含めて、本当にそういうリスク予知能力を、どう日頃から喚起させるかという教育も含めてです。そういうことをどこまで意識高くやっていて、危機対応、火事場のときにどれだけ適切な処置がクイックに取れるかというのが非常に大事になるわけですから、内部統制は、本当にもう、面倒くさい、邪魔くさい話に聞こえますけれども、ある種、行政経営そのもので、それこそ行政マネジメント推進室としてはまさにそれが一番の本分だと思いますし、その中枢、推進役だと思いますので、そういう意識づけを各所管、全庁的にどう持たせるかというのは、もう、それこそ皆さんが一番頭に置いて、心にしみ込ませておかないといけないことだと思っておるんです。

そういう視点から、まだまだこの辺が具体的に足りないとか、この辺が欠けているとか至らないとかという問題意識を持って当たっていかないと、きれいな、本当にお役所言葉だけでは済まない話でもありますので、その辺りは重々ご承知かもしれませんが、やっぱりそこは意識高く、まさに皆さんが一番意識高く思っておいてほしいことだと思っています、というコメントです。

以上です。

出石会長

はい。何か市側からありますか。よろしいですか。

羽田野行政改革マネジメント推進室担当部長

では、ちょっと補足で。

私、内部統制が始まる前年度に、まさにその制度をつくったときの担当課長が私でございまして、そのときから、どういうふうにするのかというところは随分議論をして、なるべく負担にならないような形でしっかりと効果が出るというのはどういうことだろうなと思って、つくらなきゃねと思ったんですけど、やっぱりなかなか、役所がつくると、どうしても手間が増えたりとか、今ご心配されていたような、きれいな、通り一遍のものになりがちな部分というのはどうしても否めなかったなというふうになんて反省しているところで、私はその後離れてしまったので、今の現状をほかの部署として見ているんですけども。

そういう部分もあるなと思いつつも、ただ、やっぱりそういう事務ミスが発生したような局などは、管理職会議の場に、今、主体として推進しているのはコンプライアンス部門なんですけど、コンプライアンス推進室が呼ばれて、各管理職、局長も含めて、に対して実例を踏まえながら研修を行ったりということもやっておりますし、何より事務ミスが起こって大切なのは、隠さずに、すぐにコンプライアンス部門に報告することというふうに思っていて、困ったときや何かが発生したときに、すぐちゃんと連絡してねというふうなところについては浸透してきているかなというふうには思っていますし、そこでちゃんと逃さずにやれば、まず1点、遅れずに済むのかなというふうに思っておりますので、そういう取組は今はコンプライアンス部門でやっているかなというふうに認識しているところでございます。

以上でございます。

出石会長

はい。ありがとうございます。

それでは、よろしければ。特によろしいですか。

(なし)

出石会長

はい。それでは、今日は6項目に絞ってご説明いただきました。前から委員を務めていらっしゃる委員の方はもちろんご承知だと思うんですが、新任のお二人もいらっしゃるんですが、全てやると、もう永遠に時間がかかるので、このような体制を取っております。

とはいえ、今日説明があったもの以外、特に皆さん、委員から意見をいただいておりますので、この際、質疑をしたい部分がありましたらお願いしたいと思います。他の項目でご意見やご質問がありましたら、ご発言、挙手をお願いいたします。

どうぞ。

中村委員

中村です。

お手数をかけますが、実は、この改革の中で一番重要だと思っているのが、私は、38番の「4(1)1 組織力の向上に向けた計画的な人材の育成」だと思っております、この辺りをご説明いただければよろしいですか。

原田行政改革マネジメント推進室担当係長

はい。こちらにつきましては、ご意見、ご質問といたしましては、やりがいに関する意識調査であったりとか、あとはインセンティブ、そもそもインセンティブとはこういった形で評価されるのかというご意見と、あとは、また別の委員からのご質問、出石委員からのご質問ではございますけれども、公務に直結しない部分に関しましては、資格等々の取得の補助であったりとか、そういったものを進めていくべきではないかであったりとか、あとは、横浜市様のほうで、研修ですね、夜間の研修、自主的に研修をされているということで、そういったところも川崎市は取り入れたらどうなのかという形のご意見をいただいたところでございます。

まず、最初のやりがいに関する調査に関しましては、毎年、働き方についてのアンケート調査というものをを行っておりまして、こちらのほうで確認をしております。

また、インセンティブにつきましては、こちらは長々と書かせていただいているんですけども、本市においては、やりがいが、自己成長であったりとか使命への貢献というところに、ある程度一定持っているかなというところでございまして、ただ、今まではキャリア志向であったりとか、上昇とかポストを上げていくというところがあったんですけども、どちらかというと、今は、生活であったりとか、自分の成長に関することに対しての意識が高まっているというような状況になっております。

ですので、そういったところ、できるだけ、過度の負担を伴わない成長志向という、ちょっと、すごく両方でいいところ取りみたいな形にはなっているんですけど、そういった形の成長を実現できるような環境というのをつくっていききたいというところです。

先ほどの出石委員からのご質問とも重なってくるんですけども、自分で自主学習ができるような形で、eラーニングであったりとか、あとは資格取得のところの補助というのも今までやっていなかったんですけど、そこに対して新たにやっていきたいというふうに考えておりますので、そういったところで自己成長を促しながら、負担をかけないような形で成長していく環境というのをつくりたいと、そういうような回答になっているところでございます。

中村委員

はい。ありがとうございます。

ちょっとコメントを簡単にさせていただくと、やっぱり適度な負担を伴う成長志向というのが、ポジションを取っていないかなと思いますね。自分が成長したいんだったら、自分で過度な負担は選択すべきものだと思いますし、実際、そうやってチャレンジをした人間たちが成長して行って、新しいいろんなチャレンジもあり、世界を切り拓いているように思います。なので、繰り返しですけど、誰にも攻撃されないような文章とかポジションを取るのであれば、そのポジションは何も取っていないような状態です。

一方で、地方公共団体の職員の人たちというのは、仕事がすごく忙しくなっちゃった、あとは非常に政治的なプレッシャーが強くなってきていて、専守防衛になりつつあるというのがありますが、世の中の社会問題は複雑化しているのであって、専守防衛では決して解決ができない世界に、今、入ってきている。だから、今、スーパー公務員みたいなものがたまたま出てきたところに、一つ、大きなアグレッシブな一歩、二歩が生まれているわけですね。

横浜市でも、そういう形でまちづくりをしてきた実績があるわけだと思います。決して、だから、横浜市が理想だという気はさらさらなくて、あそこにもいろんな課題があるんだと思うんですが、多分、やらなければならないのは、成長志向を持っている人たちにチャンスが、学べるチャンスが、成長できるチャンスを与えるべきであって、その過度な負担とか、それは選択をするだけの話だから、強制するものではないということ踏まえて、成長を支援する仕組みをいかに充実させていくのかだと思います。

これは、最後に申し上げますけど、一般の企業に勤めているサラリーマンよりも地方公共団体の職員のほうが成長志向が弱いというのが印象です。社会人向け大学院をやっている私たちの立場からすると、それは

本当に手に取るように感じます。ただ、一方で改革しなくちゃいけないことを、市民にとって、一番、基礎サービスをやっているのは基礎自治体ですから、国でもなく、県でもなく、市町村なんですよ。その職員のレベルが上がること、知見が上がるのが、市民生活には一番直結する公共サービスの改善だということも踏まえて考えていただけたらいいかなと思いました。

以上です。

原田行政改革マネジメント推進室担当係長

はい、分かりました。ありがとうございます。

出石会長

ありがとうございます。私も全く同感ですね。若干、私も追加してご意見を申し上げますと、やはり、ちょうどそれこそ、この項目の1番にもつながるんですけど、地方分権は、ちょうど4半世紀前に意識がすごく上がって、実際に地方分権一括法ができたんですけど、当時の職員のモチベーションがすごく高くなって、改革意識がすごく高かったんですね。ところが、失われた30年とか、コロナとか震災とか、様々な要素があって、今の、特に最近、公務員になる人は、公務員になると上がりなんですよ。まさにすごろくの上がりですよ。あとは楽をしたいと思う人も多いし。

そこで、もう一步、ここから頑張ってもらうためには、やっぱりこういうモチベーションを上げる制度は絶対必要だと思うので、私のコメントに対する回答で、長時間労働の助長やワーク・ライフ・バランスのさらなる低下につながる懸念、これは、正直、ちょっと納得しかねるところです。それは本人の判断です。先ほど中村委員がおっしゃったとおりです。なので、そうなつてはいけないけれども、やる気のある職員に、さらに向上させ、そして、組織力の向上につながる取組というのは大事だと思いますので、プラスでコメントさせてもらいました。

ほかはいかがでしょうか。この項目でもいいですし、ほかの項目で結構ですので、ご意見があったらお願いします。よろしいでしょうか。

それぞれ出された意見について、ここは違うぞとか、こんなのは嫌だよというのはありませんか。大丈夫ですか。

(なし)

出石会長

はい。それでは、議題の1については以上といたしまして、そもそも資料1については、特に修正等の意見はなかったんですけども、資料2のところで出てきた今の幾つかのコメントを踏まえて、必要がありましたら、この結果、第3期プログラムの取組結果について修正等の検討をしていただければと思いますし、4期プログラムの推進に向けてもご考慮いただければというふうに思います。次回の第2回委員会で、本委員会における審議結果として、市に提示する内容について審議をしますので、今日のことを踏まえて、次に、第2回につなげていきたいというふうに思います。

それでは、議題の(2)令和7年度出資法人「経営改善及び連携・活用に関する取組評価」についてに移ります。

事務局から説明をお願いいたしますが、これは、事務局から、資料5に基づいて取組評価の結果概要について説明をいただきまして、委員の皆さんから、評価全般について、ご意見、ご質疑等をしていただければというふうに思います。

その後、皆さんからご意見をいただいておりますので、資料7に基づいて、1件ずつ、事務局から説明を

いただきまして、その都度、意見交換をしたいというふうに思います。法人のほうについては、これも多数あるので、6法人を事務局でピックアップしておりますので、それについて説明をいただきます。

では、まず、資料5について、事務局から説明をお願いいたします。

植木行政改革マネジメント推進室担当係長

それでは、改めまして、事務局でございます。それでは、令和7年度出資法人「経営改善及び連携・活用に関する取組評価」の状況について、資料5のほうでご説明をさせていただきます。

まず、1ページをご覧くださいませでしょうか。

初めに、資料上段にございますとおり、今回の取組評価につきましては、令和4年3月に策定した経営改善及び連携・活用に関する方針に基づく最終年度の評価となるものでございまして、この間の物価やエネルギー価格の高騰など、社会経済状況の変化が進む中においても各取組を推進し、評価シートのPDCAサイクルを着実に回していくことにより、本市がこれまで取り組んできた出資法人の効率化、経営健全化と連携・活用を図っていくことにつながっていくものでございます。

次に、2ページをご覧ください。

令和7年度の取組評価は、令和6年度に引き続き、記載のとおり、24法人が対象でございます。

なお、No.10の川崎市信用保証協会につきましては、市からの出捐率が25%を下回っていることに加え、財務状況が安定しており、信用保証協会法に基づく検査の実施、点検・評価等の実施もされていることから、令和8年度から出資法人等の対象外としたので、今回の取組評価が最後となります。

続きまして、ページが飛びますけれども、8ページをご覧くださいませでしょうか。

8ページから9ページにかけては、令和7年度取組評価の総括として、「本市施策推進に向けた事業取組」、「経営健全化に向けた取組」、「業務・組織に関する取組」の三つに分けて、達成状況等を整理しております。棒グラフにおいて、市による達成状況の評価等を経年でお示ししております。

まず、8ページの「(1)本市施策推進に向けた事業取組」における「本市による達成状況の評価」及び「費用対効果の評価」についてでございますが、1ポツ目について、資料左側のグラフ1のとおり、市による達成状況の評価が、A、B、またはCとなったものが93%、その右側のグラフ2のとおり、費用対効果の評価が、(1)または(2)となったものが93%と、令和4年度取組評価における目標値の変更後においても、引き続き着実に取組を進め、成果を上げている取組が多くなった一方、DまたはEとなったものが7%、費用対効果の評価が(3)または(4)となったものが7%と、目標を満たせなかった課題もあるというところも僅かに見られたところでございます。

また、2ポツ目についてですが、令和7年度は計画期間の最終年度であり、期間内で目標値の達成水準を段階的に引き上げる指標が多い中、A、B、またはCは、令和6年度と同等の割合を維持していることから、本市の行政目的に沿った「連携・活用」の取組が順調に進んでいると言えますが、DまたはEの中には、令和6年度から引き続きこの評価になっているものもございまして。

これらの取組につきましては、これまで委員の皆様方からいただいていたご意見などを踏まえるとともに、令和8年度から11年度を期間とする次期方針に基づき、達成度の向上に向けて、的確に対応していく必要があるものと考えてございます。

続きまして、9ページをご覧ください。

「(2)経営健全化に向けた取組」における「本市による達成状況の評価」について。資料左側のグラフ3と併せてご覧いただければと存じますが、「本市による達成状況の評価」が、A、B、またはCとなったものが97%と、引き続き高い水準で経営健全化が図られている一方、DまたはEとなったものが3%と、課題のある取組も僅かに見られたところでございます。

また、個別の指標では目標未達の指標もあることから、昨今の物価高騰の影響などに留意し、経費削減に

取り組みつつ、法人によってはさらなる収入確保策の検討も必要な状況にあると考えてございます。

続きまして、その下の「（３）業務・組織に関する取組」における「本市による達成状況の評価」についてでございますが、こちらの資料右側のグラフ４と併せてご覧いただければと存じますが、市による達成状況の評価が、Ａ、ＢまたはＣとなったものが９７％、ＤまたはＥとなったものが３％と、おおむね適正な状況を保持しているところでございます。

続きまして、資料下段、「（４）現方針（Ｒ４～Ｒ７）の総括」をご覧ください。

１ポツ目にありますとおり、現方針の計画期間である４年間で総括すると、前半の２年間は、新型コロナウイルス感染症からの回復が進む中、その状況を踏まえた目標値変更を行いながら、着実に取組を進め、後半の２年間は、市制１００周年を契機としたイベント等の展開など、本市の行政目的に沿った「連携・活用」を深度化し、計画期間全体を通じて、いずれの取組においても一定以上の成果を上げてきたことから、引き続き、着実な取組の推進が期待されるところでございます。

一方で、２ポツ目にありますとおり、物価やエネルギー価格の高騰、人手不足などの社会状況の変化や、さらなる民間企業の参画などが法人の取組状況に影響を及ぼしている面もあることから、法人の存続意義や経営健全化の取組状況などを分析・検証し、引き続き、法人の存続・廃止、事業や取組の見直しも含めた確認を行っていく必要があるものと考えてございます。

次に、１０ページをご覧ください。

「４ 令和７年度評価結果を踏まえた今後の取組の方向性」でございますが、こちらは達成状況の評価などを踏まえた今後の取組の方向性についてまとめたものでございまして、先ほどの取組評価の総括と同様に、取組ごとにグラフでその状況をお示ししております。

資料上段の１ポツ目について、下のグラフにありますとおり、各取組において、「今後の取組の方向性」がⅠとなった、赤く囲った５１％、６０％、８３％のものについては、引き続き法人の自立性を尊重しつつ、必要に応じて市と法人が連携を図りながら、取組を進めていくことが必要と考えてございます。

２ポツ目で、「今後の取組の方向性」がⅡとなった、青く囲った４７％、４０％、１７％についてはその要因を分析し、法人自ら取組の改善策を講じるよう促すとともに、市としてもより緊密な連携を図っていくことや、状況の変化等により、法人としての役割の整理等を実施していくことも求められているものと考えてございます。

また、Ⅱとなったものの中には、社会経済状況の変化を踏まえ、関連する法人の経営計画に変更があったものがあるため、当該取組については、理由を明確にした上で、今回の評価に併せて次期方針の目標値変更を行うこととします。

なお、３ポツ目にございますⅢとなったものにつきましては、川崎市土地開発公社の「公共用地取得事業」でございまして、当法人が令和９年度中の解散を決定したことから、令和８年度以降は土地の先行取得を行わないこととしたため、取組を中止するものとしています。

資料５の説明については、以上でございます。

出石会長

それでは、ただいまの説明につきまして、ご意見やご質問がありましたら、お願いしたいと思います。よろしいでしょうか。

（なし）

出石会長

それでは、なかなか全てが満点ということはもちろんないわけですが、このような取組が７年度の

結果であったということで、了としたいというふうに思います。

それでは、続きまして、個別の評価に関する審議に移ります。

資料7に基づきまして、主立った法人ごとに、1件ずつ事務局から説明をいただきまして、都度、委員の皆様からご意見、ご質問等をいただければというふうに思います。

先ほども申しましたが、審議案件数は6法人ということできたいというふうに思います。

では、事務局から説明をお願いいたします。

植木行政改革マネジメント推進室担当係長

はい。事務局でございます。

それでは、資料7について説明させていただきます。事前に委員の皆様にご確認いただきました各法人の事業についてご意見等を頂戴し、一覧表として資料7のほうにまとめさせていただいております。こちらにつきましても、事前のご調整、ご協力いただきまして、ありがとうございました。

こちらの資料7に基づき、本日は、ご意見、ご質問をいただいた取組の中で、評価がC以下になった取組ですとか、主立った取組、状況に大きな変化があった取組など、計6法人、14項目の取組を中心に、ご意見等の内容と、それに対する考え方を説明させていただきたいと思います。法人ごとに区切ってご説明させていただきますので、都度、質疑応答を行う形で進めさせていただければと存じます。また、添付してございます各取組評価シートにつきましても、併せてご覧いただければと存じます。

それでは、まず一つ目の法人ですけれども、1ページ目の項番1、2の川崎市土地開発公社の公共用地取得事業についてでございます。

こちらにつきましては、市の先行取得依頼に基づき、用地取得実施協定を締結した事業用地1事業分について、土地売買契約や所有権移転登記関係業務を円滑に対応したことにより、1か月以内に土地売買契約を締結した件数の割合が100%となり、目標を達成したことから、市による達成状況評価をAとしております。

この課題に対し、まず項番1では、本法人は、令和9年度中に法人を解散するが、先行取得事業を法人が担わないことによる市の事業への支障はないのか。また、項番2では、市内の先行取得の需要に伴う対応は、市の財政状況から見て可能なか確認したい、というご意見を頂戴しております。

これに対し、近年の先行取得の実績や今後の先行取得の需要調査等から、法人解散後に活用する土地開発基金及び特別会計の各制度で対応可能であることを確認しており、また、先行取得制度の運用に当たっては、地価高騰などの社会経済状況のほか、本市の財政状況、活用案件の個別具体的な状況等を踏まえて、市の事業進捗に併せて着実に対応していくとのことでございます。

1法人目の土地開発公社についてのご説明は以上でございます。

出石会長

それでは、この土地開発公社の関係につきまして、ご質疑がありましたら、お願いしたいと思います。

黒石委員

黒石、大丈夫とのことでした。

中村委員

はい。私も、中村ですが、同様です。ありがとうございます。

出石会長

はい。ほか、よろしいでしょうか。

念のため、資料があったのかもしれないですけど、確認ですが、例えば県内で土地開発公社はどのぐらいの割合で解散されているんですかね。

峯元行政改革マネジメント推進室課長補佐

事務局でございます。県内というわけではないですが、所管のほうに確認したところ、土地開発公社の先行取得を担っていた法人ですが、解散に当たって、政令市はどんな状況かというのを確認したところ川崎市を除いて、既にもう16政令市のところは公社が存在しておりません。

ほかの政令市におきましても、ほとんどの部分が公社を活用しなくてもある程度可能であろうということも一つの判断要素であったというふうに聞いておりますので、そういった状況になっております。

以上でございます。

出石会長

はい、分かりました。では、この件はよろしいでしょうか。

(なし)

それでは、二つ目の法人をお願いいたします。

植木行政改革マネジメント推進室担当係長

それでは、二つ目の法人をご説明させていただきます。

続きまして、2ページ目に移りまして、項番6、7の国際交流協会の多文化共生推進事業についてでございます。

こちらにつきましては、外国人市民対象のイベント、講座や日本語講座については、外国人市民の増加に伴い、日本語講座参加人数の増加につながり、参加者アンケートの意見等を分析し、学習者のニーズや関心の把握に努め、取組に反映した結果、目標値を達成したものの、外国人相談件数は国際交流センターの来館問合せを相談件数の対象外とする見直しを行ったことにより、目標値を下回ったことから、達成状況の評価はCとしております。

この課題に関し、項番6では、1ポツ目で、市と連携、役割分担をしながら取組を進める上で、法人として新たな取組や見直しの内容等について具体的に確認したい。

また、項番7では、外国人市民が増えている中において、本当は相談したくてもできないなど、潜在化、埋没化して把握できていないようなニーズはないか、また、相談体制は状況の変化に対応したものとなっているか、併せて確認したい、とのご意見を頂戴しております。

これに対し、項番6では、1ポツ目では、外国人市民が円滑に日本で生活できるよう、生活ルール、マナー等を理解してもらうためのアウトリーチによる生活オリエンテーションの実施機会を増やすことなどに取り組むとともに、項番7では、国際交流センターの外国人相談にたどり着かなくても困らない、別の手段、方法がたくさんあるようにしておくことが重要だと考え、外国人対応がスムーズに行われるよう、国際交流センターの相談機能や、その他、支援の取組を周知、また、所管で外国人の対応をする際の注意点、避難所で使う多言語指差しボード、多言語の生活情報などの役立つツールの紹介・啓発や、情報提供などに注力しています。

また、教育、住居、入管手続などの複雑化、多様化する相談内容が増加しているため、各行政機関、関係団体等の窓口とより一層の連携に努めていくとのことでございます。

国際交流協会についてのご説明は、以上でございます。

出石会長

はい。では、こちらの協会について、ご意見等をお願いいたします。

特によろしいですか。

出雲委員、嘉藤委員、よろしいですか。

出雲委員

はい、承知しました。生活だけではなくて、雇用先にも一応アプローチしているということで、承知しました。

植木行政改革マネジメント推進室担当係長

ありがとうございます。

嘉藤委員

嘉藤です。

これを、実際、実行に移すのは、多分、ここ、かなり重要になってきますので、ぜひとも進めていただければと思います。

以上です。

出石会長

はい。

他の委員はよろしいでしょうか。

黒石委員

黒石ですけれども、ちょっといいですか。

出石会長

どうぞ。

黒石委員

これは、そもそも何か多文化共生の施策なので、何というんですかね、昨今、社会問題化している外国人労働者、グレーゾーンの労働者の問題への対応が書かれているような気がするんですけど。何というんですかね、そもそも多文化共生、健全多文化共生をちょっと図って、国際色をやっていかうということへのポジティブな話ならいいんですけど、何かそういう、不法移民じゃないですけど、ネガティブな対策に追われている現状が、やっぱり、今、川崎市でもあるんでしょうか。

あるんだったら、もう何か、ちゃんと地方として、国にちゃんと明確に言うべきものは言うべきだと思うんですけど、何か場当たりの、こうやって困っている現社会に対応してばたばたしなければならないほうが、実は問題じゃないかなと思っていて。

峯元行政改革マネジメント推進室課長補佐

事務局でございます。

実際に、外国人、多文化共生という形でいったときに、国際交流協会さんも、市の出資法人として連携しているところではありますが、市としまして、2年前、ちょうど令和6年の7月に、そちらにあります、多文化共生プラザというところで、外国人市民の方々の相談支援であったりとか、交流のための拠点というものを新たに整備しまして、そういう形で、外国人の方が労働者として、たくさん来るという国の動きも当然見据えながら対応していくという必要はあるかなというふうに感じているところでございますので、直近で言った、そのネガティブな部分がどうかというのは、すみません、所管に確認しないと、今の時点では私もは分かっていないところなんです、そこも確認した上で対応はきちんとしていく必要があるかなと思っていますところ。

羽田野行政改革マネジメント推進室担当部長

すみません。

私、去年まで人権・男女共同参画室のほうにおりまして……。

出石会長

全部やられているのですか。

羽田野行政改革マネジメント推進室担当部長

直接は、多文化共生推進課というのがあるので、直接の担当ではなくて、もうもう、ほぼほぼ隣同士みたいなものなので、ある程度知っているところをお話しさせていただきますと、今、委員がご心配されているような、他都市に見られるようなネガティブな要素というものが特段に強いというものは……。

黒石委員

クルド人問題みたいなものは。

羽田野行政改革マネジメント推進室担当部長

はい、はい、まさに。あえて都市名は出しませんでしたけど。というようなものではなく、昔から川崎市は外国人の方が多くて、特に川崎区には多いというのもありまして、今ご説明申し上げたように、当然、川崎区でもやっていますし、先ほど来お話ししているような、ワンストップセンターなども交流協会のほうでもやっていますしということなので、全くネガティブな部分がないということはもちろんないとは思いますが、ご心配されているようなネガティブ要素があるがゆえにつくったとかそういうものではなく、あくまでも、これまでも積み上げてきた多文化共生というものをより推進していくというふうな中での相談窓口というふうにお考えいただいてよろしいかと存じます。

以上でございます。

黒石委員

もともとから、そういうキャラクターもあったので、逆にそういう、もう昔からあったんだと思いますけど、急に膨れ上がって社会問題になっているとかというのではないならば安心なんですけど。安心とはいえ、先週、ずっと大阪へ行っていたら、やっぱり大阪もそういう、もう、部落ができてしまったらしいんですね。もう、これからはどうしようもないと、お手上げになって、というのを聞いて。何か埼玉に続いて、メッカの川崎は大丈夫かと、心配していたところなんですけれども。

羽田野行政改革マネジメント推進室担当部長

ただ、当然、昔ながらの国籍なり地域の方以外の方が新しく、いろんな国から集まってきているのも事実ですし、そういう方のコミュニティーが増えているのも事実ですので、それに対応していくということは、当然、必要だというふうに考えているところでございます。

以上でございます。

出石会長

よろしいですか。

黒石委員

はい。ありがとうございます。

出石会長

それでは、進めましょう。

次、三つ目の法人、お願いします。

植木行政改革マネジメント推進室担当係長

続きまして、三つ目の法人ですけれども、3ページ目に参りまして、項番8から10の川崎市スポーツ協会の施設管理運営事業及び収益性の確保についてでございます。

こちらにつきましては、管理運営している施設での満足度は目標値を達成したものの、施設事業参加者数に関して、令和6年度の実績から1,000人強増加したが、目標値を下回ったことから、評価はBとしておりまして、また、収益向上のため、かわさき多摩川マラソン参加者数の増加及び事業参加料の値上げ等に取り組んだものの経常収支比率が100%を下回り、また、正味財産が目標値を下回ったことから、達成状況の評価はCとしてございます。

これに対し、項番8では、近年、スポーツが多様化している中、新たなスポーツ分野への協会の取組状況や展望はいかがか。また、項番9では、収益性の確保のため、事業への参加料を値上げすることは、スポーツ振興の観点から、極力、最後の手段としたほうが妥当と考える。さらに、項番10では、法人を取り巻く状況等の変化を踏まえ、法人として抜本的な見直しや多角化など、様々な可能性を検討する段階に来ているのではないかと、法人運営における方針の練り直しの必要についてどのように考えているか確認したい、とのご意見を頂戴しております。

これに対し、項番8では、2ポツ目で、スポーツの多様化が進んでいる中、今後新たなパラスポーツやニュースポーツの普及に取り組んでいく必要があると考えますので、市や他団体と連携して情報発信するなど、新たなスポーツの普及について検討を行いたいと思っております、ということでございます。

また、項番9につきましては、多くの方に参加いただいているスポーツイベントの一つである多摩川マラソンは、スポーツ振興の観点から、他都市が値上げしている中、今まで参加料の据え置きを行ってまいりましたが、物価・人件費高騰分や他都市同事業の参加料の値上げ等を踏まえ、令和8年度に参加料の値上げを実施することとなっており、値上げ幅についても、500円に抑え、必ずしも法人の収益性確保のためだけではなく、スポーツの推進を大前提とした上での受益者負担と考えております。

項番10では、1ポツ目で、法人の取組方針として、市民のスポーツの普及、振興を図りながら、法人運営に必要な収益の確保が重要だと認識しており、令和7年度をもって宮前スポーツセンターの受託が終了し、今後も指定管理施設の受託が難しくなっている現状を理解しつつ、それに代わる中間支援機能を有する法人の強みを生かした事業への参画や、料金改定等を踏まえた事業の見直しが急務と考えております。

また、2ポツ目では、市と共に、加盟団体、総合型地域スポーツクラブ等への研修会による指導者人材バ

シクの充実を図り、中学校部活動の地域展開などにも対応できるよう法人内の体制を整備し、スポーツの中間支援組織としての役割を果たす取組を行っていくとのことでございます。

川崎市スポーツ協会についての説明は以上でございます。

出石会長

はい。それでは、こちらにつきまして、ご意見、ご質問等をお願いいたします。

嘉藤委員、いかがですか。よろしいですか。

嘉藤委員

嘉藤です。ありがとうございます。

やっぱり指定管理を前提とした目標の立て方がもう取れなくなりましたので、やっぱり新しい仕組みづくりというのは急務になるかと思いますので、この点、検討を急いでいただければと思います。

また、スポーツ基本法の改正ですけれども、これは恐らく地域にとってはビジネスチャンスだと思いますし、自治体も積極的にこれに関わっていくというチャンスでもあるので、この機会をうまく生かしていただきたいなと思います。

以上になります。

出石会長

はい。ほか、いかがでしょうか。

では、私から。この中学校の部活の地域化は進んでいるわけですが、これとスポーツ協会との関わりというか、コメントが嘉藤委員の質問のところの最後に書いてありますけれども、この辺りはどのような展開をされているのでしょうか。

峯元行政改革マネジメント推進室課長補佐

では、事務局でございます。

嘉藤先生からもお話しいただいたように、実際にスポーツ基本法の改正が、これもちょうど昨年なされておまして、それを踏まえて、市としてもどういったものができるのかというのをまさに検討しているところということと、あと、スポーツ協会の中には、加盟団体という形で、各陸上競技連盟とか、そういった団体さんがいるので、その中には指導者が当然参加いただいていますので、例えば指導者派遣とかそういったものも、イメージ的には、全部、一気にやるというよりは、まずはできるところからやっていくという形になろうかと思いますが、そういった形で中間支援機能という記載になっていますが、そういったものを担いながら、協会としてできるところにチャレンジしていくというふうに聞いているところでございます。

以上でございます。

出石会長

はい、分かりました。

では、よろしければ、次、四つ目の法人に参りましょう。

植木行政改革マネジメント推進室担当係長

続きまして、4番目の法人ですけれども、5ページ目に参りまして、項番14、15の川崎未来エナジーの地域エネルギー事業についてでございます。

こちらは、令和7年度は王禅寺処理センターのF I TからF I Pへの移行手続等に時間を要したことなど

に伴い、市からの廃棄物発電の調達量が想定を下回ったことで事業パートナーへの余剰売電量が少なくなったことなどから、指標１、地域への再エネ燃料供給量が目標値を下回ったことを受け、市による達成状況の評価をＣとしております。

この課題に対し、まず項番１４では、１ポツ目、２ポツ目で、電力市場における価格高騰リスクに対する事業運営の方向性や太陽光発電以外の再エネ電力確保の必要性についてのご質問をいただき、３ポツ目では、ごみ量が減少傾向にある中で、将来的にはどのようなスキームで展開していくのかといった趣旨のご質問を頂戴してございます。

また、項番１５では、１ポツ目で、当該指標が２年連続で目標未達だったことを受け、今後の目標達成の見通しについてのご質問をいただき、２ポツ目で、市民への普及啓発に係る取組の考え方についてのご質問を頂戴しております。

これに対し、項番１４では、１ポツ目でございますが、本法人は多くの電源を処理センターの廃棄物発電で賄っていることから、電力市場における価格高騰の影響を受けにくく、市場からの調達量を適切に管理しているため、安定した事業運営が可能であるということ。

また、２ポツ目に参りまして、国からの導入支援が進められている太陽光発電をはじめ、多様な再エネ電力の調達など、安定した事業運営に向けて検討していくとのことでございます。

次に、項番１５では、１ポツ目でございますが、当該指標が市の廃棄物発電量に非常に左右されるものであることから、次期方針では、廃棄物発電量の影響を受けにくい「市域への再エネ電力販売量に見直し」、法人の主体的な取組実績を評価することとしており、今後は、公共施設に加え、民間施設への再エネ電力販売を一層強化することにより、目標達成を目指していくとともに、２ポツ目に参りまして、再エネ普及に向けた市民の行動変容の促進についても重要であるため、引き続き市と法人で連携し、取組を推進していくとのことでございます。

川崎未来エナジーについての説明は、以上でございます。

出石会長

はい。では、こちらにつきまして、ご質問、ご意見等をお願いいたします。どうでしょうか。

私からは特に、回答のとおりで、考え方のとおりで結構なんです、嘉藤委員からありますか。

嘉藤委員

はい、嘉藤です。ご回答ありがとうございます。

これは、やっぱり、市としてしっかりと進めていくべき話でもありますので、引き続き連携していただければと思いますし、ある意味で市のほうが主導して施策を推進してもらえればと思いますので、よろしくお願いいたします。

以上になります。

出石会長

はい。

他の委員はよろしいでしょうか。

黒石委員

ごめんなさい。黒石です。

出石会長

どうぞ。

黒石委員

これ、エネルギーマネジメントする会社じゃなかったんですか。

植木行政改革マネジメント推進室担当係長

そうですね。この法人については、はい、今後の事業拡大期の中でエネルギーマネジメント等についても、より比重を置いていく事業です。

黒石委員

事業拡大していったら、それをするよということなんですか。

植木行政改革マネジメント推進室担当係長

そうですね。まずは、小売電気事業から進めていくということでございます。

黒石委員

今は、まだ。

植木行政改革マネジメント推進室担当係長

まずは、こういうところから始めていくというところですね。

黒石委員

そうですか。分かりました。いや、エネルギーマネジメントに期待すべき話で、そこを、この調達と出方の帳尻を合わせて経営基盤がと言われると、結局、何のことか分からない。そこに存在意義があると思って、僕はこの法人の意味はあると思いますけど、それができないんだったら、あまり意味がない話ですから。

植木行政改革マネジメント推進室担当係長

そうですね。まずは、この位置づけとしましては、令和9年度から事業拡大期という位置づけでポイントとしては置いているところなんですけれども、現在は小売電気事業から収益性を高めていって、安定した経営基盤を固めていくというところでございます。。

黒石委員

もう3年ぐらい先ですね。

植木行政改革マネジメント推進室担当係長

そうですね、再エネ電力供給以外のエネマネのところですか電源開発のところですか、そういったところに、より事業を拡大していきたいと思ってございます。

黒石委員

分かりました。

出石会長

はい。では、よろしければ、次に行きましょう。

五つ目ですかね。お願いします。

植木行政改革マネジメント推進室担当係長

続きまして、五つ目の法人でございますけれども、6ページ目に参りまして、項番18、19の川崎市母子寡婦福祉協議会の母子家庭等地域活動推進事業についてでございます。

こちらにつきましては、親子で参加できるイベントや地区会ごとの活動を積極的に実施し、高い参加率となったため、参加者数は昨年度より増加し、また、会員を対象としたアンケート結果により、90.1%が活動内容に満足し、おおむね好意的な評価を受けているものの、令和7年度から、適切な会員管理を目的に、会員登録の更新方法の見直しを行い、会員総数が379人となったことから、達成状況の評価はCとしているものでございます。

これに対し、項番18では、年々会員者数が減少傾向の中、例えば会員数が200人を切った場合など、大きく事業を取り巻く状況が変わった場合は、事業の在り方も含めて、市と法人で方向性や具体的な内容を検討すべきではないかというご質問を頂戴し、また、項番19では、社会経済状況が変化してきている中、家族の生活様式も変わり、それに伴ってニーズも変化しているように思われる。ニーズの把握と対応について確認したい、とのご質問を頂戴しております。

これに対し、項番18では、3ポツ目で、会員数が減少する状況においても、市が事業実施に至っていないひとり親家庭の交流や、地域活動の場としての本事業の役割は重要と考えておりますが、事業を取り巻く状況が大きく変わった場合の事業の在り方や方向性、具体的な内容については、今後検討していくとのことでございます。

また、項番19では、1ポツ目で、若い世代の組織離れ等の傾向がある中、会員のニーズの把握については、アンケートの実施やイベント時の会員とのコミュニケーションを通じて意見を吸い上げる役割を担っており、2ポツ目に記載の近年の対応としては、イベント内容として人気の高いテーマパークを取り入れたことや、情報発信・連絡ツールとしてLINEアカウントの運営を令和7年度から開始したこと、事業の運営に係る委員会等の統合や会議等の回数の精査による効率化を図ったことでございます。

川崎市母子寡婦福祉協議会については、以上でございます。

出石会長

はい。では、こちらについて、ご意見等をお願いいたします。

出雲委員

お答え、ありがとうございます。上の質問は私が申し上げたものですが、その減少といったときに、減り続ける可能性もあるかなと思ったものですから、そこで次の在り方ということを早めに検討したほうがいいんじゃないかという、そういう趣旨で申し上げました。

協議会としては、今後も、会員制度、会費制度を続けていきたいような感じではあるんですが、検討されるということで、お答えの内容について承知しました。

以上です。すみません。

出石会長

はい。特に市からのコメントはよろしいですか。

出雲委員

はい。

出石会長

ほか、いかがでしょうか。

峯元行政改革マネジメント推進室課長補佐

事務局です。

出石会長

どうぞ。

峯元行政改革マネジメント推進室課長補佐

そうですね、同法人につきましては、出雲先生からもご指摘もありましたように、大きく、この法人でやっていたいているものというのは、母子家庭の福祉、寡婦の方の生活相談であったりとか就労相談、それ以外に、この事業でいきますと、会費を使った形での、会員さんに対しての、市や行政ができない部分の手当てをしていただいているという事業になります。

こちらにも記載がありますとおり、実際に会員数が減ってきている中にあるので、先生が御指摘のような大きく状況が変化する場合には早めにそういった検討が必要だよというご指摘だと思いますので、この部分は所管を通じて、法人さんともやり取りしてまいろうと考えてございます。引き続きよろしくお願いします。ありがとうございました。

出石会長

はい。では、ほかにいかがでしょうか。よろしいですか。

(なし)

出石会長

はい。よろしければ、最後の法人の説明をお願いします。

植木行政改革マネジメント推進室担当係長

はい。それでは、最後ですけれども、6法人目としまして、8ページ目に参りまして、項番25から27の川崎市消防防災指導公社の防火防災及び救急に関する普及啓発事業及び経営の健全化についてでございます。

まず、防火防災及び救急に関する普及啓発事業については、令和7年度は市民救命士等の養成者数及び地震体験車の利用者数は令和6年度よりも実績を伸ばしたものの、三つの指標がいずれも目標を下回ったことを受け、市による達成状況の評価をBとしてございます。

次に、経営の健全化については、市からの委託料の増額などがあったものの、事務所移転にかかる経費が生じたことなどにより、経常収支比率が目標を下回ったことを受け、市による達成状況の評価をBとしてございます。

この課題に対し、項番25では、普及啓発事業の指標値、救急隊が到着するまでに市民が心肺蘇生を実施した割合について、指標設定の適否や未達要因の振り返りなどが必要ではないかといったご意見を頂戴し、また、項番26、27では、経営健全化に向けて、市からの財源投入の検討のほか、市の人事政策とも連携

した人員や給与水準の適切な管理の必要性についてどのように考えているのか、とのご質問を頂戴しております。

これに対し、項番２５では、１ポツ目でございますが、心肺蘇生の実施主体は市民救命士に限定されるものではなく、また、発生場所や周囲の環境、身体的接触への心理的負担なども実施に影響しているものと考えられ、市民救命士等の養成は当該割合の増加に一定寄与できるものの、その取組成果は必ずしも当該割合の増加と連動するものではないことから、次期方針においては、公社事業の成果を直接的に測ることができる指標設定に見直したものでございます。

一方で、２ポツ目でございますが、市民救命士等の養成を通じて、心肺蘇生実施割合の増加に寄与していくことが法人の重要な役割であると認識しており、消防局と連携して普及啓発を展開し、市民救命士の裾野の拡大に取り組んでいるということでございます。

また、項番２６、２７では、安定的なサービス提供を行うためには、適切な人員体制の確保が不可欠であり、そのためには給与水準の適正化が課題の一つであると認識しており、同時に経営面に課題があることも認識しているところですので、事業の必要性や実施手法の見直し、財務状況の分析を行った上で、人事・財政部門などとも連携して検討を行い、適正な人員配置及び給与水準の管理に努めていく必要があると考えているとのことでございます。

川崎市消防防災指導公社についての説明は、以上でございます。

出石会長

はい。では、こちらにつきまして、ご意見等をお願いいたします。

中村委員

では、私からいいですか。

出石会長

はい、どうぞ。

中村委員

ご回答、ありがとうございます。

今回、経営に関してのいわゆる人件費のところが大きな原因だというふうなご説明をいただきましたけれども、私からの意見として申し上げるのは、人件費の適正な値上げはやるべきです。それは、出資団体における機能を支える人材をちゃんと確保させるという面において適正な人件費の支払いは行うべきだと思うと同時に、もう一個、これは今回の消防防災指導公社にとどまらず、市全体の出資法人全体の話になると思いますし、市役所もそうだと思いますが、市役所職員の人件費を安易に圧縮しようという動きが、結構各地方公共団体の周りでは聞こえてきます。議会とか市民からの意見とかがありますが、私はそれに対しては強く反対の意見を持っています。

市役所の職員、いわゆる公共サービスを支える、さっきの話とも連携しますけど、公共サービスを支えるのはやっぱり市役所職員であり、市役所職員にちゃんとした有能な人材が集まり、その人たちにも働く権利があるわけで、年金が給付されるまでの間にしっかりと人生設計ができる給料を支払っていくのは当然のことだと思います。市役所職員とかの職員の給料を圧縮させるという安直な流れがあることは認知していますが、公共サービスを安定的に提供していくための要は市役所職員のいわゆる人事施策であって、そこに関する、そこでの賃金の、いわゆる給与の値上げ、もしくは途中から、市役所職員から外郭団体に出ていって年金をもらうまでの間の生涯年収の一部を支えていくというプログラムは、しっかりと構築すべきだと

私は思っています。したがって、費用を圧縮の対象とするのではなく、適正な費用を支払っていく仕組みを全体として、川崎市並びに出資団体等々でつくることが、持続性のある公共サービスの維持になるかと思っています。

以上、コメントです。

出石会長

はい。ありがとうございます。

どうぞ、市のほうからあれば。

寺岡行政改革マネジメント推進室担当課長

はい。答えにも書かせていただいているんですけども、市の人事部門ですとか財政部門とも連携して、今のお話についてはしっかりと取り組まさせていただきます。

中村委員

はい。ぜひ、お願いします。

寺岡行政改革マネジメント推進室担当課長

はい。

出石会長

はい。

ほか、いかがでしょうか。

黒石委員

黒石も同じ意見なんですけど、それは、結局、でも、公社のほうが人件費は安いんですか、市役所より。

植木行政改革マネジメント推進室担当係長

そうですね。ほかの法人と比べても、比較的安めの法人ではあります。

黒石委員

どれぐらい安いんですか。

植木行政改革マネジメント推進室担当係長

今で言うと、年収としましては、職員で400万円前後ぐらい、役員でも500万弱ぐらいでございます。

黒石委員

それを意識的にちゃんと対応を上げていこうという、そういう方針になっているということですか。

植木行政改革マネジメント推進室担当係長

はい。そうです。直近でも、これでもという表現は適切じゃないかもしれないんですけども、ちょっとここ直近2年間でも、公社のほうでも給与水準を見直して、市の給与水準の改定と合わせたような形での引上げというところは今行っているところではございます。とはいえ、「川崎市を退職した職員の主要出資法

人等への再就職等に関する指針」の報酬限度額に照らしてもまだ乖離が大きい状況ですので、現在行っている事業内容の見直しなど経営健全化を図りつつ、そういったところも検討していきたいとは、当室としては考えているところでございます。

以上でございます。

黒石委員

ありがとうございます。

出石会長

はい。では、よろしいでしょうか。

(なし)

出石会長

それでは、以上で、市がチョイスした6法人が終わりました。

他の法人関係でご意見等がありますでしょうか。あれば、どうぞ、お願いしたいと思いますが。特によろしいでしょうか。

(なし)

出石会長

はい。それでは、この議題の(2)については以上といたしますが、幾つか、そもそも質問、意見が委員から出されておりまして、それから、今、さらに追質問、追意見がありましたから、それらを踏まえて、必要がありましたら、今後、各評価シートの内容の修正等を法人のほうと調整していただければというふうに思います。

また、次期の方針における取組を進めるに当たりまして、本日の審議内容を踏まえた、円滑、確実な取組をお願いしたいというふうに思います。

また、こちらの件についても、次回の委員会では、まず一つとして、各法人の財務状況についての審議、それから、二つ目として、本委員会での今日の審議結果を踏まえた、市に提示する内容についての審議、これを中心に行いたいと思いますので、よろしくお願いいたします。

以上でよろしいでしょうか、委員の皆様。

出雲委員

はい、大丈夫です。

出石会長

はい。それでは、本日の議題は以上となりますので、これで終了といたしまして、事務局に進行をお返しいたします。

川又行政改革マネジメント推進室担当課長

はい、事務局です。長時間にわたりご審議いただきまして、ありがとうございました。

次回、第2回委員会では、引き続き、川崎市行財政改革第3期プログラム令和4年度～7年度の取組結果

について、及び令和7年度出資法人「経営改善及び連携・活用に関する取組評価」についてをご審議いただく予定としております。

また、第3期プログラムの取組結果につきましては、本日のご意見を踏まえ、事務局において作成した審議結果の案についてご審議いただく予定でございます。

なお、次回委員会は、7月27日月曜日の14時から開催を予定しております。引き続き、どうぞよろしくお願いいたします。

それでは、以上をもちまして、令和8年度第1回川崎市行財政改革推進委員会を終了いたします。本日はありがとうございました。