

中野区構造改革推進アドバイザー会議の設置について

区政の構造改革の推進にあたり、専門的な立場から必要な意見又は助言等を得るため、中野区構造改革推進アドバイザー会議（以下「アドバイザー会議」という。）を設置したので報告する。

1 中野区構造改革推進アドバイザーの就任

以下の5名に中野区構造改革推進アドバイザーの就任を依頼した。

- (1) 任 期 令和3年7月9日から令和4年3月31日まで
- (2) 依頼事項 別紙1参照
- (3) アドバイザー名簿

氏名	所属	専門分野
若生 幸也	株式会社富士通総研 公共政策研究センター長 元・中野区外部評価委員会副委員長	行政評価 デジタルシフト
今村 久美	認定NPO 法人カタリバ代表理事	共助（教育関連）
山本 康友	東京都立大学 都市環境学部 客員教授	施設マネジメント
中井 雅也	元・キリンホールディングス株式会社 人事総務部 部長	組織・人事マネジメント
永嶋 正裕	地方公共団体債権管理コンサルタント	地方公共団体の債権管理適正化

2 第1回アドバイザー会議の開催

- (1) 日 時 令和3年7月9日（金）午後5時から午後7時まで
- (2) 会 場 中野区役所4階 庁議室
- (3) 出席者 17名（アドバイザー5名、区長等区職員12名）
- (4) 議 事
 - ・中野区構造改革実行プログラム案の概要説明
 - ・意見交換 テーマ「構造改革の方向性について」
- (5) 主な意見の概要 別紙2参照

3 今後のスケジュール（予定）

- 令和3年10月 第2回アドバイザー会議開催
令和4年 3月 第3回アドバイザー会議開催
随時 個別アドバイスを実施予定

令和3年度 中野区構造改革推進アドバイザー依頼事項

1. 中野区構造改革実行プログラムについて

区では、行財政の構造改革を推進するため、中野区構造改革実行プログラムを策定し、個別プログラムにおける取組を計画的に実施していく考えです。

第1回アドバイザー会議では、区が作成した中野区構造改革実行プログラム（案）をもとに、行政として取り組むべき構造改革の方向性について、それぞれの見地からアドバイスをいただきます。さらに第3回アドバイザー会議では、今年度の進捗状況を踏まえ、プログラムの更新に向けた今後の取組についてアドバイスをいただきます。

また、この間にプログラムの深掘りを行うため、個別にアドバイスをいただく機会を設けます。

2. 行政評価制度について

区における行政評価制度は、令和2年度より事業を単位として、内部評価と外部評価を行うこととしています。外部評価については、専門性の確保に加えユーザー視点も必要であると考えており、第2回アドバイザー会議では、模擬評価に協力いただくとともに、今後の評価方法についてアドバイスをいただきます。

3. スケジュール

○ アドバイザー会議

会合	日程	主な内容
第1回	7月9日(金)	中野区構造改革実行プログラム（案）について
第2回	10月頃	行政評価制度について
第3回	3月頃	構造改革の今後の取組について

○ 個別アドバイス

回数	日程	主な内容
1回	随時(2時間)	個別プログラム等のアドバイス

中野区構造改革実行プログラム（案）に対する主な意見の概要 （中野区構造改革推進アドバイザー）

案に対する主な意見の概要
<p>戦略Ⅰ デジタルシフトによる区民サービスの向上と効率的な行政運営</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ これまで郵送で行っていたことが、ホームページ上で、IDを振ってその人に応じたサービスだったり、支援メニューを提示できるなど、個別のカスタマイズができるようになることがデジタル化の本質だと思う。 ○ 窓口サービスにおいて、事前予約制度を導入し、待ち時間を短くすることができればいいと思う。 ○ 中野区ホームページと連携したチャットボット機能の導入や、区実施調査への回答については、身近な通信ツールであるLINEなどを活用したらどうか。 ○ システムの導入にあたっては、柔軟性を持たせるためにオープン化を検討すべき。 ○ 構造改革の8つの視点の事務執行体制の見直し、働き方改革と業務の効率化とあるが、デジタル化は、仕事を固定化してしまう。アナログの仕事のやり方自体を、効率化する動きをまずしないと、デジタル化しても非効率なものになってしまう。 ○ 仕事のやり方もデジタルになってくるため、新しい区役所になるにあたっては、職場環境をよりよいものにすべき。
<p>戦略Ⅱ 公助の体制強化と共助の促進</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 例えば不登校児童数など、中野区の様々な課題が数字で開示されていると、地域団体などの活動根拠にもできるので、開示していてもらいたい。 ○ 区有施設について、集会室の貸出スペースなどは、対象者を限定せず、自由に集まることができるものにする事で、団体が活動しやすくなり、共助が生まれると思う。 ○ 区民団体・福祉団体などへの支援が関係部署からバラバラに行われており、整理されていないように見受けられる。重層的支援の実効性を持たせるためには、区側からの団体に対するアプローチが区内部で共有されていることが重要である。 ○ 生活困窮者自立支援について、所得が少ない生活困窮者と多重債務による生活困窮の二つに分類され、例えば、多重債務者にはファイナンシャルプランナーを活用した生活再建の取組を実施してはどうか。

案に対する主な意見の概要

戦略Ⅲ 施設のあり方検討と適正な配置・管理

- 民間活力の活用の視点は重要である。中野区は魅力ある街なので、民間事業者も参入しやすいのではないかと。PPPやPFIなどを活用して財政負担の軽減を図る方策を検討すべき。
- 各区有施設の利用ルールや機能に自由度を持たせるべきだと思う。例えば、図書館については、利用ルールに柔軟性を持たせたり、機能についても、コワーキングスペース、保育所、中高生の居場所など複合化することを視野に入れた検討をしていく必要がある。また、移動教室と少年自然の家については、流れが変わってきており、廃止している例もある。
- 四季の森公園の利用について、使い勝手が悪いなどの意見を聞いたことがある。より自由度の高い利用ルールの構築を検討してはどうか。
- 学校にいけない子どもの居場所として、図書館などの公共施設の利用や学校との連携ができる仕組みを構築するなどの視点も重要である。

戦略Ⅳ 組織体制の最適化

- 人材育成は、短期的な取組と長期的な取組を組み合わせる必要がある。プロジェクトによっては、外部から人材を持ってくるなど、短期集中的に取り組まなければ、成果が上がらないのではないかと。
- コンサルタント業務では、プロジェクト毎の仕事表（何時間かかったなど）を作成している。人材育成に取り組むにあたって、まずは現状を把握するため、業務の可視化が必要であると考える。
- 働き方改革の本質は働く管理職のマネジメントが重要だと思う。管理職の意識が抜本的に見直されない限りは、組織体制を変えても、変わらないと思う。将来の幹部候補を見据えた長期的な人材育成を充実し、昇任意欲を高める必要がある。また、退職理由から、組織の課題の掘り起こしを行うことが重要である。
- 組織として本来は一緒にやるべき職務であるが、別々の部署に分かれていると、調整等のコストが発生する。組織体制と事務分掌の整合が図られていることが重要である。
- 専門職の人材確保について、区職員のみで考えるのではなく、外部団体などの活用も視野に入れてはどうか。例えば、子ども・若者支援センターの取組とNPOを接続したサポートの仕組みを作り、公助と共助が一体となって支援する機能をもった施設にするなどの検討もしてはどうか。

案に対する主な意見の概要

戦略Ⅴ

安定的な財政運営と財源創出

- 債権管理については、重複している滞納者に対して債権別に縦割りで対応するのではなく、横断的な組織で効率的な事務執行により、人件費や経費等の歳出削減を図れるため債権管理一元化を実施すべきと考える。ただし、その場合一元化のためのデータ連携や全庁的な個人情報取扱い理論も構築する必要がある。
- 手数料使用料の適正化について、実態調査や23区の比較だけでは意味がない。職員のチャレンジ意欲を高める観点から、施設の利便性を向上させ、それに見合った利用料金の設定をする考えもあるのではないかと。また、人件費も含めたフルコストとの見合いで料金を設定することも重要である。
- 区長の考えにもよるが、安定的な財政運営の観点から、補助金や給付金そのものの在り方も含めて検討してみてもどうか。
- 施策評価、事務事業評価を適正に行い、ビルドアンドスクラップを意識した予算編成を行うことが重要である。
- ネーミングライツや民間事業者への貸付など区有施設を活用した歳入確保策について検討してはどうか。対象施設についても自由度を持たせれば、単なる広場や歩道橋など様々な歳入を生み出すことができるのではないかと。
- 区有施設の維持管理などを包括的に外部委託する場合、受託者が大手企業に限られることが多いため、区内事業者の振興への観点からも慎重な検討が必要であると思う。

その他プログラム全体を通して

- 職員一人一人がこの構造改革実行プログラムの意義・成果を理解し、意識的に実行していくような仕組みづくりを検討する必要がある。
- 23区平均のような基準ではなく、より高い目標を設定し、そのレベルまで上げていくという方向性を明確にしたうえで、取り組んではどうか。
- 令和3年度当初予算で一般財源ベース68億円減などの、職員一人一人が危機感を持てるような数値を共有していくことで、一体的に取り組めるのではないかと。
- 要因になっていない課題も見受けられるため、解決すべき課題をより明確にしたほうがわかりやすいと感じる。