

## 第4章 行革計画の具体的取組

項目番号	改革項目名	所管課名	継続項目	ページ
------	-------	------	------	-----

(継続項目欄に★印がついているものは、目黒区行革計画(平成27年度～平成29年度)から継続する項目です。)

### 将来を見据えた経営基盤の確立に向けた2つの重点戦略

【重点戦略1】 中長期的視点に立った組織・職員数の適正化と人材育成に取り組み、「人財」を最大限に活かす経営を推進します				17
1 - 1	新たな「中長期の定数管理の考え方」の策定	経営改革推進課		19
1 - 2	柔軟で機動的な人員配置	経営改革推進課、人事課		19
1 - 3	制度改正等を踏まえた組織体制の抜本的な見直し	経営改革推進課		19
1 - 4	非常勤職員・臨時職員活用の考え方の検討	経営改革推進課、人事課、関係各課		20
1 - 5	人材育成の推進	人事課、経営改革推進課、関係各課	★	20
1 - 6	ワーク・ライフ・バランスの推進	人事課、関係各課		21
【重点戦略2】 将来にわたり区民サービスを安定的に提供するための財政基盤の確立に向け、区有施設見直しを着実に進めます				22
2 - 1	施設の機能に着目した見直し	経営改革推進課		23
2 - 2	低未利用スペースの有効活用の徹底	経営改革推進課		23
2 - 3	区民センターのあり方の検討	経営改革推進課		24
2 - 4	施設の長寿命化の取組	経営改革推進課		24
2 - 5	職員住宅の見直し	人事課、教育指導課、経営改革推進課		24
2 - 6	清掃事務所の大規模改修等に係る見直し	清掃事務所		25
2 - 7	区立中学校の適正規模・適正配置に向けた取組	学校統合推進課	★	25
2 - 8	学校施設の計画的な更新に向けた取組	学校施設計画課、経営改革推進課		26
2 - 9	受益者負担の適正化	地域政策調査課、子育て支援課、保育課、学校運営課	★	26

### 持続可能で質の高い区民サービスを提供するための3つの方針

【方針1】 従来の業務執行方法を見直し、より効果的・効率的な行政サービスを提供します				
3 - 1	番号制度導入に伴う情報発信型住民サービスの提供	政策企画課、関係各課	★	27
3 - 2	施設設備の保守点検業務等の包括的管理委託の導入	経営改革推進課、関係各課		27
3 - 3	人事事務の執行体制の見直し	人事課		27
3 - 4	税務事務の執行体制の見直し	税務課、滞納対策課	★	28
3 - 5	国民健康保険事務の執行体制の見直し	国保年金課	★	28
3 - 6	戸籍・住民記録事務の執行体制の見直し	戸籍住民課	★	28
3 - 7	介護保険事務の執行体制の見直し	介護保険課	★	29
3 - 8	福祉の包括的支援体制整備に向けた組織の見直し	健康福祉計画課、関係各課		29
3 - 9	機能的な都市施設サービス提供体制の検討	土木工事課、道路管理課、みどり公園課		29

【方針2】 民間との連携を推進し、区民サービスの向上を図ります				
○ 区民や地域の団体等との連携				
4 - 1	東京2020オリンピック・パラリンピック競技大会を契機とする多文化共生推進に向けた取組	文化・交流課、関係各課		30
4 - 2	高齢者の生活支援体制整備事業の推進	介護保険課		30
4 - 3	地域の子育て支援事業への支援	子育て支援課		31
○ 民間活力の活用				
4 - 4	オープンデータの推進	広報課、情報課、関係各課		31
4 - 5	老人いこいの家の効率的運営	高齢福祉課	★	31
4 - 6	児童館、学童保育クラブの委託化	子育て支援課	★	32
4 - 7	保育園の民営化に向けた取組	保育施設整備課	★	32
4 - 8	保育園給食調理業務の委託化	保育課		33
4 - 9	学校用務等の委託化	教育政策課	★	33
4 - 10	指定管理者による効果的な施設管理・運営の推進	経営改革推進課、関係各課		33
【方針3】 行財政運営の質の向上を図り、強固な財政基盤を確立します				
5 - 1	行政評価制度を活用した効果的・効率的な事業執行の実施	政策企画課	★	34
5 - 2	事業のビルド・アンド・スクラップの促進	経営改革推進課、政策企画課、財政課		34
5 - 3	外郭団体の自立的・効果的運営に向けた協議の仕組みづくり	経営改革推進課、関係各課		34
5 - 4	新たな財源確保に向けた検討	経営改革推進課・政策企画課・関係各課	★	35
5 - 5	行財政基盤としての公会計整備と行政コストの見える化	財政課	★	35
5 - 6	区有資産の有効活用	経営改革推進課、契約課、関係各課	★	35
5 - 7	滞納対策事務の一元化の取組	滞納対策課	★	36
5 - 8	医療費の適正化に向けた取組	国保年金課、経営改革推進課		36
5 - 9	三田地区駐車場の利用率向上に向けた取組	都市整備課		37

**「【重点戦略1】中長期的視点に立った組織・職員数の適正化と人材育成に取り組み、「人財」を最大限に活かす経営を推進します」を進めていく上での基本的な考え方**

**(1) 新たな「中長期の定数管理の考え方」の策定について**

目黒区では、職員定数の適正化を中長期的な視点に立って進めていくため、平成19年5月に「中長期の定数管理の考え方」を策定し、平成30年度当初の常勤職員数を1,900人以下とするなどの目標を定めて取組を進めてきました。

「中長期の定数管理の考え方」の対象期間は、平成21年度から平成30年度までの10年間であり、職員定数の適正な管理、効果的、効率的な組織運営の観点から、平成30年度以降の取組のための新たな「中長期の定数管理の考え方」（以下「新方針」という。）を策定する必要があります。

一方、行政系人事制度の改正（※1）、地方公務員法及び地方自治法の一部改正（※2）といった職員定数の適正化と密接に関わる大きな制度改正が予定されており、新方針の策定に当たっては、制度改正の動向を注視し、改正内容を十分に踏まえる必要があります。また、今後、基本計画の改定も予定されており、こうした動きを踏まえて中長期的な視点での職員定数、組織のあり方を検討する必要があります。

そこで、新方針については、非常勤制度のあり方、行政系人事制度の進捗を踏まえつつ、平成32年度を目途に策定することとし、新方針の策定に先立ち、その基本的方向性を定め、本計画の計画期間においては、この方向性に沿って、職員定数適正化などの具体的な取組を進めていくこととします。

- ※1 行政系人事制度の改正（平成30年4月から実施予定）  
特別区における主任主事以下の職の再編（係長職候補者としての新2級職の新設）、係長級以上の職務・職責の見直し（スタッフ型係長職の増設等ポストの拡大）等
- ※2 地方公務員法及び地方自治法の一部改正（平成32年4月から実施予定）  
臨時・非常勤職員の任用根拠の見直し（非常勤職員の一般職化、一般職化に伴う期末手当等支給の必要性）等

**(2) 4つの基本的方向性**

**① 適正な執行体制の確立と簡素で効率的な組織づくり**

効果的かつ効率的な行政運営を図る観点から、行政系人事制度の改正を踏まえた執行体制の検討・見直しを行うとともに、新たな行政需要や状況の変化に柔軟に対応することができるよう、スケールメリットを生かした組織を基本とする簡素で効率的な組織づくりを進めます。

また、臨時的に人員を要することとなった場合に、臨機応変に対応を行うため、部局内マネジメント力を強化し、部局内における柔軟な人員配置による執行体制の変更を可能とする仕組みづくりの検討を行います。

**② 民間活力のさらなる活用**

行政自らが実施することがふさわしい事務事業に行財政資源を集中させるため「民で行うことがふさわしい事業は民で」という考えのもと、これまででも多くの業務について委託化の推進や指定管理者制度の導入により、行政運営の効率化を図ってきました。

今後の行政需要の拡大や多様化・複雑化する区民ニーズに適切に対応していくために、行政サービスの質の向上と行政運営の効率化の観点から、従来区が直接担ってきた事務事業を含め、民間活力のさらなる活用に向けた検討を行います。

**③ 多様な任用・勤務形態の職員の活用**

地方公務員法・地方自治法の改正による臨時・非常勤職員の任用根拠の見直しを踏まえた、臨時・非常勤職員のあり方、活用方法等を検討します。検討に際しては、高度な専門性が必要な場合や特定の資格が要件となる業務に特化した活用方法など、従前の考え方に捉われず、ゼロベースでの検討を行います。

任期付職員については、現在試行導入されている育児休業代替任期付職員の対象職種拡大、福祉職の任期付職員枠の拡大の検討を行い、より安定的で実効性のある制度に向けた検討を行います。あわせて、高度で専門的な業務（情報セキュリティ等）については、経験を持った民間等の人材を任期付職員として登用するなど、多様な人材活用についても検討します。

**④ 職員の人材育成の推進**

経験ある職員の大量退職、それに伴う新人職員の増加による行政運営の停滞を招くことがないように、適正なジョブローテーションによる実務経験の確保、研修による資質の向上、目標管理による意識向上やOJTの確実な実施による知識や業務ノウハウの蓄積など、重層的・体系的な人材育成に努めます。

特に将来の区政運営の中心的存在となる30代後半から40代前半にかけての年齢層の職員数が少ないこと、また、係長職・管理職の受験率に見られる昇任意欲の低下といった現状は、今後の区政運営に大きな支障をきたす恐れがあります。長期計画等の立案・政策形成に参加できる仕組みや自らが考え新たに発想した提案を事業化する取組等を通じて、職員の意欲・能力・態度を高め、次世代の中堅層・経営層を担う職員の育成を進めます。

また、多様化・複雑化する区民ニーズに適切かつ柔軟に対応するためには、豊富で幅広い経験とともに、個々の分野における高い専門知識を有する職員も必要となります。区政の課題解決に向けて有効な施策を実践するために、高度で専門的な知識を備えた職員の育成や、その人材が組織に有機的に貢献できる環境の整備や人事制度についても検討を行います。

**(3) 新方針策定までの職員数等の目安**

新方針策定までの職員数等の目安について、平成32年4月1日現在の人口を286,000人(※)、財政規模を990億円程度とし推計した上で、下記のとおり設定し、取組を進めます。

(※) 平成27年国勢調査結果を基準とした東京都市区市町村別人口の予測(平成29年3月)に基づく

	職員数 <sup>※1</sup>	常勤職員数 <sup>※2</sup>	職員1人当たりの区民数 <sup>※3</sup>	人件費率
職員数等の目安 (平成32年度当初)	2,020人程度	1,900人程度	141人程度	20%程度
現状値 <sup>※4</sup> (平成29年度当初)	2,022人	1,924人	136.1人	23.7%

※1 職員数は、再任用フルタイム勤務職員、任期付職員を含め、自治法派遣職員を除く。

※2 常勤職員数は、再任用フルタイム勤務職員、任期付職員、自治法派遣職員を除く。

※3 職員1人当たり区民数=区民数/職員数

※4 現状値については、人件費率を除き、平成29年4月1日現在。人件費率は、平成28年度決算値から算出

**(4) 年度別の職員定数の目安**

平成30(2018)年度		増減予定			増減結果		
		職員数	増減数	増減率	職員数	増減数	達成率
平成29年度職員数(平成29年4月1日現在)		2,022人	—	—	—	—	—
平成30年度職員数(平成30年4月1日現在)		2,032人	10人	0.5%			
主な増減項目							
減	項目	増減数		主な内訳			
	業務見直し・組織の簡素効率化	▲ 5		業務執行体制の見直し			
	民間活力の活用	▲ 20		福祉工房の指定管理者制度導入 学童保育クラブの委託化			
	過員解消・時限設置満了	▲ 5					
	多様な勤務形態の職員活用	▲ 5					
増	重点対象事業や新規事務事業等への対応	45		子育て支援の充実、オリンピック・パラリンピック派遣をはじめとする喫緊の課題への対応			
平成31(2019)年度		増減予定			増減結果		
		職員数	増減数	増減率	職員数	増減数	達成率
平成30年度職員数(平成30年4月1日現在)		2,032人	—	—	—	—	—
平成31年度職員数(平成31年4月1日現在)		2,025人	▲ 7人	-0.3%			
主な増減項目							
減	削減項目	増減数		主な内訳			
	業務見直し・組織の簡素効率化	▲ 5		業務執行体制の見直し			
	民間活力の活用	▲ 37		保育園の民営化 児童館・学童保育クラブの委託化			
	過員解消・時限設置満了	▲ 5					
	多様な勤務形態の職員活用	▲ 5					
増	重点対象事業や新規事務事業等への対応	45					
平成32(2020)年度		増減予定			増減結果		
		職員数	増減数	増減率	職員数	増減数	達成率
平成31年度職員数(平成31年4月1日現在)		2,025人	—	—	—	—	—
平成32年度職員数(平成32年4月1日現在)		2,020人	▲ 5人	-0.2%			
主な増減項目							
減	項目	増減数		主な内訳			
	業務見直し・組織の簡素効率化	▲ 5		業務執行体制の見直し			
	民間活力の活用	▲ 30		保育園の民営化			
	過員解消・時限設置満了	▲ 5					
	多様な勤務形態の職員活用	▲ 5					
増	重点対象事業や新規事務事業等への対応	40					



【重点戦略1】中長期的視点に立った組織・職員数の適正化と人材育成に取り組み、「人財」を最大限に活かす経営を推進します

項目番号	1 - 1		
項目名	新たな「中長期の定数管理の考え方」の策定	所管課名	経営改革推進課
現状・課題	区では、平成19年5月に策定した「中長期の定数管理の考え方」に基づき、職員数の適正化の取組を進めてきました。「中長期の定数管理の考え方」の対象期間は平成21年度から平成30年度までの10年間であり、職員定数の適正な管理、効果的、効率的な組織運営の観点から、平成30年度以降の取組のための新たな「中長期の定数管理の考え方」を策定する必要があります。		
取組の方向性	行政系人事制度の改正や地方公務員法及び地方自治法の一部改正などの状況変化を踏まえつつ、中長期的な視点に立って、今後の職員定数や組織執行体制等の指針となる、新たな「中長期の定数管理の考え方」を策定します。		
期待効果	○中長期的視点に立った組織や職員数のあるべき姿の明確化 ○より効果的、効率的な組織運営		
取組の内容	30(2018)年度	31(2019)年度	32(2020)年度
新たな「中長期の定数管理の考え方」の策定	検討		策定

項目番号	1 - 2		
項目名	柔軟で機動的な人員配置	所管課名	経営改革推進課、人事課
現状・課題	多様化・複雑化していく行政課題に、限られた人員で的確に対応していくためには、人員配置について、より柔軟で機動的な運用へと見直していく必要があります。		
取組の方向性	臨時的に人員を要することとなった場合に臨機応変に対応できる方法として、部局内マネジメント力を強化し、部局内における柔軟な人員配置によって応援体制の構築を可能とする仕組みづくりなどを検討します。		
期待効果	○新たな行政課題や状況の変化への柔軟かつスピード感をもった対応 ○より効果的・効率的な事業執行 ○人材の育成		
取組の内容	30(2018)年度	31(2019)年度	32(2020)年度
柔軟で機動的な人員配置に向けた具体策の検討・実施	検討・実施		

項目番号	1 - 3		
項目名	制度改正等を踏まえた組織体制の抜本的な見直し	所管課名	経営改革推進課
現状・課題	平成30年4月から実施予定の行政系人事制度の改正により、特別区における主任主事以下の職の再編や係長級以上の職務・職責の見直しなどが行われることとなります。この制度改正は、組織のあり方も密接に関連する内容であることから、現状の組織体制について、改正内容などを踏まえた見直しを行う必要があります。		
取組の方向性	行政系人事制度の改正などを踏まえ、効果的かつ効率的な行政運営を図る観点から、執行体制の検討・見直しを行うとともに、新たな行政需要や状況の変化に柔軟に対応することができるよう、スケールメリットを生かした組織を基本とする簡素で効率的な組織づくりを進めます。		
期待効果	○より簡素で効率的な組織の構築 ○より効果的・効率的な事業執行		
取組の内容	30(2018)年度	31(2019)年度	32(2020)年度
行政系人事制度の改正などを踏まえた、簡素で効率的な組織づくり	検討・実施		

項目番号	1 - 4		
項目名	非常勤職員・臨時職員活用の考え方の検討	所管課名	経営改革推進課、人事課、関係各課
現状・課題	非常勤職員・臨時職員の適正な任用等の確保などを目的とした地方公務員法等の改正により、平成32年4月から非常勤職員・臨時職員の任用・勤務条件について、改正法に基づく統一的な取扱いが求められます。		
取組の方向性	法改正の趣旨を踏まえ、非常勤職員・臨時職員のあり方や活用方法等についての考え方を整理するとともに、非常勤職員・臨時職員を活用する各課において、この考え方に基づく事務の執行方法等のあり方の見直しを行います。		
期待効果	○より効果的・効率的な事業執行 ○地方公務員法等の改正への適切な対応		
取組の内容	30(2018)年度	31(2019)年度	32(2020)年度
非常勤職員・臨時職員活用の考え方の検討	検討		
非常勤職員・臨時職員活用の考え方を踏まえた見直しの検討・実施		検討・実施	

項目番号	1 - 5		
項目名	人材育成の推進	所管課名	人事課、経営改革推進課、関係各課
現状・課題	今後の経験ある職員の大量退職、それに伴う、新人職員の増加による行政運営の停滞を招くことがないよう、行政系人事制度の見直し内容なども踏まえながら、人材育成の取組を強化していく必要があります。特に、次世代の中堅層・経営層を担う職員の育成は、今後の区政運営に大きな影響があることから、重点的な取組が必要です。		
取組の方向性	<ul style="list-style-type: none"> <li>行政系人事制度の見直しに沿って人材育成・活用基本方針を改定し、新たな職層ごとに求められる役割、育成状態を踏まえた実践的な職員研修を実施します。</li> <li>将来の区政運営の中心的存在となる経営層・中堅層を育成するため、政策形成能力など更なる能力の向上に向けた仕組みを検討します。</li> <li>地方公務員法の改正により平成32年4月から会計年度任用職員制度が導入され、対象職員には地方公務員法による服務規律等が課されることとなるため、これに応じた適切な研修を企画し、実施します。</li> </ul>		
期待効果	○職務遂行能力の高い職員の育成 ○改定人材育成・活用基本方針における新たな職層ごとに求められる役割・育成状態の実現 ○地方公務員法等の改正への適切な対応		
取組の内容	30(2018)年度	31(2019)年度	32(2020)年度
人材育成・活用基本方針の一部改定	方針改定		
改定方針を踏まえた研修内容の見直し・実施		研修内容の見直し・実施	
将来の区政運営の中心的存在となる経営層・中堅層育成のための具体策の検討・実施		検討・実施	
会計年度任用職員に対する研修の企画・実施		企画	実施

項目番号	1 - 6		
項目名	ワーク・ライフ・バランスの推進	所管課名	人事課、関係各課
現状・課題	<p>・ワーク・ライフ・バランスの推進は、育児・介護等時間制約のある職員のみならず、全ての職員が健康で生き生きと働き、政策の質や行政サービスの向上につなげていくための取組であり、区においても推進していく必要があります。</p> <p>・働き方改革のひとつとして、国では「ゆう活」(早朝に勤務を開始し終業後のプライベートを充実させる。)の取組を推奨しているほか、東京都においては「時差Biz」(通勤混雑の解消のための時差出勤)を呼びかけています。</p> <p>・国は女性活躍とワークライフバランス推進のための取組指針等を踏まえ「国家公務員テレワーク・ロードマップ」を策定するとともに、働き方改革の一環としてテレワークを社会全体へと波及するべくその促進を図っています。</p>		
取組の方向性	<p>・産休育休や病気休職等による欠員代替職員配置のあり方を見直し、改正地方公務員法によるフルタイム勤務の会計年度任用職員又は臨時的任用職員を活用することにより、適切な執行体制を確保します。</p> <p>・国や東京都の取組を参考に、時差出勤を導入し、職員の健康保持と能力発揮の促進を図り、政策の質や行政サービスを向上を目指します。</p> <p>・多様な働き方の選択肢として、テレワークの実施が可能であるか調査・研究します。</p> <p>・目黒区女性職員活躍推進計画に基づき、女性管理職割合と男性職員の育児休業取得率の向上のための取組を着実に実施することにより、仕事と生活の調和を推進します。</p>		
期待効果	<p>○職員の健康保持と能力発揮の促進 ○超過勤務の削減 ○子育てや介護と仕事の両立の促進 ○女性管理職割合の向上</p>		
取組の内容	30(2018)年度	31(2019)年度	32(2020)年度
時差出勤の導入			
テレワークの導入に向けた調査研究			
女性職員の活躍推進に向けた取組の検討・実施			

「【重点戦略2】将来にわたり区民サービスを安定的に提供するための財政基盤の確立に向け、区有施設見直しを着実に進めます」を進めていく上での基本的な考え方

(1) 区有施設見直しの取組によって目指すもの

目黒区では、区有施設見直しの取組により、次のことを目指します。

限りある財源の中で、様々な工夫をすることにより、将来にわたって、区有施設の快適性・安全性を確保し続けるとともに、施設に対する区民ニーズの変化に的確に対応していく。

ア 施設関連経費（義務的経費）の抑制

高度成長期に計画、建設された施設は、人口減少社会後を踏まえた適正規模な施設数に縮減することにより、義務的経費の抑制を進めます。

施設の更新に当たっては、民間活力の活用など、区の財源を極力抑制する方法を検討します。

イ 多様で質の高いサービスの提供

今後も維持していく必要のある施設については、バリアフリーへの対応や施設機能の改善を図り、時代に即した建物に計画的に更新していくことで、安全性や快適性を確保し、質の高いサービスを提供するとともに、区民ニーズを踏まえた多様なサービスを提供します。また、施設更新をすることで維持管理経費の抑制を図ります。

ウ 利便性の向上

施設更新に際しては、それぞれの設置目的を踏まえつつ、他の機能を有する施設との複合化、機能の共有化を図ることで利便性を高めます。また、災害時利用に備えた施設整備を検討します。

(2) 区有施設見直しの取組に当たっての留意点

① 施設にかかるコストの財源について

「施設利用者の視点での検討」のほか、「区有施設の維持管理等にかかる経費には施設利用者の支払う使用料（受益者負担）に加えて多くの財源（税金等）が使われていることも踏まえた検討」を行います。

② 施設サービスの効果について

施設の維持管理等には多くの経費がかかっていることを踏まえ、「施設の存在を前提としたサービスと前提としないサービスの比較衡量」などにより、区民にとってもっとも効果的・効率的なサービスとは何かを考えます。

③ 施設の設置意義等について

時代の流れとともに、施設を設置した際の行政目的の内容や目的達成手段としての施設の設置意義が変化していないか、ということを確認します。

④ 取組の期間について

今後一斉に多数の区有施設が更新（大規模改修や建て替え）の時期を迎え、多大な経費が必要となることを見込まれることを踏まえ、「スピード感を持って区有施設見直しに取り組むことが必要である」との認識を持って取組を進めます。可能なところから少しずつ着実に取組を進めていき、区民が取組の成果を実感できるようにしていくことを目指して進めます。

⑤ 人口動向に応じた施設ニーズの変化について

区有施設見直しに当たっては、区内の人口動向に留意することが必要です。目黒区は、今後数年間は人口増加局面にあると見込まれていますが、その後人口減少局面に転じていくことが想定されています。人口減少局面に転じてから短期間で急激に見直しを進めていくことは区民生活に大きな影響があり適切ではありません。長期的な視点に立って将来の区有施設のあり方について検討を進めていくとともに、対応可能な部分から少しずつ、かつ、着実に取組を進めます。



【重点戦略2】将来にわたり区民サービスを安定的に提供するための財政基盤の確立に向け、区有施設見直しを着実に進めます

項目番号	2 - 1		
項目名	施設の機能に着目した見直し	所管課名	経営改革推進課
現状・課題	<p>区有施設には、会議室や集会室、研修室など貸室(利用者に活動場所を提供する機能)を有する施設が多く存在します。貸室にはさまざまな名称がありますが、活動場所の提供機能を有している点では同じです。区有施設見直しの基本的な考え方である「できるだけサービス水準を維持しながら施設のあり方を見直す」ためには、こうした施設が有する「機能」に着目して「施設総量を縮減していくことができないか」といった検討が必要となっています。</p>		
取組の方向性	<p>「活動場所提供機能(いわゆる貸室)」を有する施設の利用状況を整理・分析し、それぞれの施設の設置目的や、施設(部屋)の有する機能の多面性(活動場所提供機能以外の機能)などを考慮した上で、継続的に施設を維持していく必要性の有無や程度等(貸室のあり方)を検討します。</p>		
期待効果	<p>○貸室の整理・集約による区有施設の総延床面積の縮減</p>		
取組の内容	30(2018)年度	31(2019)年度	32(2020)年度
利用状況の整理・分析			
貸室のあり方の検討			

項目番号	2 - 2		
項目名	低未利用スペースの有効活用の徹底	所管課名	経営改革推進課
現状・課題	<p>区では、これまで、低未利用スペースの有効活用に取り組んできましたが、区有施設の全体量を増やさずに区民ニーズの変化に的確に対応していくためには、更なる有効活用の徹底を図る必要があります。</p>		
取組の方向性	<ul style="list-style-type: none"> <li>・区有施設を、施設の名称や設置目的にとらわれず純粋に施設の機能の面からとらえて、新たな行政需要への活用や、より行政需要の高い他用途への転用を進めることにより、区有施設の全体量を増やさずに、行政サービスの向上を図ります。</li> <li>・施設(部屋)の利用状況を詳細に整理、分析し、現に利用されていない曜日や時間帯がある場合には、その有効活用(タイムシェア等)を積極的に検討します。</li> <li>・将来的な施設の更新(大規模改修や建て替え)に向け、複合化、多機能化などによる施設スペースの有効活用を図り、施設面積の縮減に向けた調査・研究を行います。</li> </ul>		
期待効果	<p>○既存建物の新たな行政需要への活用やより行政需要の高い他用途への転用 ○複合化、多機能化による区有施設の総延床面積の縮減</p>		
取組の内容	30(2018)年度	31(2019)年度	32(2020)年度
利用状況の整理、分析			
低未利用スペースの有効活用の検討			
将来的な施設更新に向けた複合化、多機能化の調査・研究			

項目番号	2 - 3		
項目名	区民センターのあり方の検討	所管課名	経営改革推進課
現状・課題	区民センターは、築後、一定の年数が経過しており、今後、建物の老朽化の進行等への対策を検討していく必要があります。また、建物の一部は耐震面での課題があり、その対策を検討していくことも必要です。全面的な改修等を行う場合には、経費も膨大なものとなることを見込まれることから、将来的な区民センターのあり方などを含めて多角的に検討していく必要があります。		
取組の方向性	区有施設見直しのリーディングプロジェクトとして、区民センターのあり方を検討するとともに、複合化・多機能化を図ることで、施設活用の最適化に取り組みます。また、検討に当たっては、周辺施設の集約化の可能性も検討します。		
期待効果	○目黒区が目指す今後の区有施設のあり方(ビジョン)の明確化 ○区民サービスや利便性の向上 ○区有施設の総延床面積の縮減 ○全体コストの最適化		
取組の内容	30(2018)年度	31(2019)年度	32(2020)年度
課題の整理			
基本的な方向性の検討			

項目番号	2 - 4		
項目名	施設の長寿命化の取組	所管課名	経営改革推進課
現状・課題	区有施設は昭和30～40年代に建設された建物が多く、今後一斉に更新(大規模改修や建て替え)の時期を迎えますが、施設の更新には多大な経費が必要になるため、多くの区有施設を一斉に更新することは困難です。施設更新経費が短期間に集中しないよう、平準化する取組が必要となっています。		
取組の方向性	建物の構造体(柱・梁・壁等(躯体))の耐久性調査を行い、その評価結果や、「長寿命化の判断ルール」に基づき、「区有施設見直し計画(平成29年度～38年度)」の計画期間内に築後60年を迎える学校施設を除く建物(東山地区センター、めぐろ学校サポートセンターなど)について、安全性を確保した上で、これまで目安としてきた「築後60年」を越えて建物を継続して使用する、長寿命化の検討を行います。		
期待効果	○施設更新経費の抑制と平準化		
取組の内容	30(2018)年度	31(2019)年度	32(2020)年度
長寿命化の検討			

項目番号	2 - 5		
項目名	職員住宅の見直し	所管課名	人事課、教育指導課、経営改革推進課
現状・課題	区では現在、4つの職員住宅(教職員住宅含む)を保有しており、区有施設見直し計画に基づき、事業継続の必要性等について検討していく必要があります。		
取組の方向性	事業継続の必要性、他の用途への転用、他の施設との複合化について検討を進めます。		
期待効果	○時代のニーズに即した最適な施設サービスの提供		
取組の内容	30(2018)年度	31(2019)年度	32(2020)年度
事業継続の必要、他の用途への転用、他の施設との複合化などの検討			

項目番号	2 - 6		
項目名	清掃事務所の大規模改修等に係る見直し	所管課名	清掃事務所
現状・課題	<p>清掃事務所は、昭和48年に竣工し築後40年以上経過しており、経年劣化が著しく、修繕経費が多額になっています。また、事業運営の性格上耐震強化が求められる施設であり、耐震診断を行った上で、大規模改修を含む適切な対策を講じる必要があります。更に、施設開設当時から職員数の変化により、余剰スペースが多くなっているなど、大規模改修等の検討に当たっては、施設運営の効率化の観点からの検討も必要となっています。</p>		
取組の方向性	<p>清掃事務所の大規模改修等について、改修や維持管理等に係るコスト、効率的な運営方法、他の施設との複合化の可能性など多角的な観点からの検討を進めます。</p>		
期待効果	<p>○時代のニーズに即した最適な施設サービスの提供 ○耐震安全性の確保</p>		
取組の内容	30(2018)年度	31(2019)年度	32(2020)年度
改修方針の検討			
耐震診断			
改修方針及び耐震診断結果を踏まえた具体的取組			

項目番号	2 - 7		
項目名	区立中学校の適正規模・適正配置に向けた取組	所管課名	学校統合推進課
現状・課題	<p>区立中学校の小規模化に伴う教育環境への影響を踏まえ、子ども達が豊かな人間関係を築きながら、互いに切磋琢磨する魅力と活力ある教育環境を整備するため、区立中学校の適正規模・適正配置の取組を進めていく必要があります。</p>		
取組の方向性	<p>統合方針の改定(南部・西部地区の区立中学校の統合実施策の策定)をはじめとした取組を進めます。</p>		
期待効果	<p>○子ども達が豊かな人間関係を築きながら、互いに切磋琢磨する魅力と活力ある教育環境の整備</p>		
取組の内容	30(2018)年度	31(2019)年度	32(2020)年度
統合方針の改定			
改定統合方針に基づいた取組			
統合新校整備方針に基づいた取組			

<b>項目番号</b>	2 - 8		
<b>項目名</b>	学校施設の計画的な更新に向けた取組	<b>所管課名</b>	学校施設計画課、経営改革推進課
<b>現状・課題</b>	学校施設の多くは築後50年以上が経過しており、老朽化が進行していることから、計画的な対応が必要となっています。		
<b>取組の方向性</b>	建物の構造体(柱・梁・壁等(躯体))の耐久性調査を行い、その結果を踏まえた学校ごとの更新内容や時期、経費を把握し、今後の学校施設の計画的な更新に向けた取組を進めます。		
<b>期待効果</b>	○中長期的な維持管理等に係るトータルコストの縮減及び予算の平準化		
<b>取組の内容</b>	<b>30(2018)年度</b>	<b>31(2019)年度</b>	<b>32(2020)年度</b>
学校ごとの老朽化等の現状を把握するための構造体耐久性調査			
計画的な更新に向けた具体的検討			

<b>項目番号</b>	2 - 9		
<b>項目名</b>	受益者負担の適正化	<b>所管課名</b>	地域政策調査課、子育て支援課、保育課、学校運営課
<b>現状・課題</b>	区有施設見直し方針では、「施設の目的や利用状況に応じた受益者負担になっているかを定期的に確認し、負担割合を見直すなど、全体の経費に対する受益者負担の適正化を図る。」と定めています。今後の区有施設の老朽化の進行等により、多くの経費が必要となることなどから、施設のあり方の見直しとともに、受益者負担についても施設サービスに要する費用に応じた適正な水準となるよう見直しを行うことが必要です。		
<b>取組の方向性</b>	<p>(施設使用料の見直し) 施設使用料は、社会情勢や維持管理経費の変動を定期的に反映させ、適正な額にするため、「公の施設使用料の見直し方針」の改定基準において4年ごとに見直すこととしており、次期改定(平成33年4月)に向けて引き続き今後の方向性を検討します。</p> <p>(学童保育クラブ・認可保育園・区立幼稚園・こども園保育料の見直し) 施設使用料と同様の考え方に基づき、施設の維持管理経費、事業運営費等の状況、物価や社会経済状況、他区の状況等を勘案し、今後の方向性について検討を行います。なお、認可保育園・区立幼稚園・こども園の保育料の見直しに当たっては、国の幼児教育無償化の動向を注視しながら進めます。</p>		
<b>期待効果</b>	○安定的な施設サービスの提供 ○より適切な受益者負担の導入		
<b>取組の内容</b>	<b>30(2018)年度</b>	<b>31(2019)年度</b>	<b>32(2020)年度</b>
施設使用料の見直し			
学童保育クラブ保育料の見直し			
認可保育園・区立幼稚園・こども園保育料の見直し			