

大阪市に寄せられた要望等と対応方針【対応方針の検討が必要なもの】（令和８年７月分）

本市に寄せられた要望等について、対応方針を検討し、対応したものを掲載しています。

◆ その他

	要望者区分	市民	
要望日	令和８年６月２２日（月曜日）	回答日	行政委員会事務局の回答日 令和８年７月１４日（火曜日） 総務局の回答日 令和８年７月２１日（火曜日）
標 題	大阪市職員の採用・人事評価システムおよび倫理教育の抜本的な変更に関する要望		
要望等の概要	【要望等の要旨】 淀川区役所担当職員による市民対応について、現行の大阪市職員採用試験および人事評価システムには、公務員として必須である「高い倫理観」や「市民との対話に必要な知性・説明責任の能力」を見落とす致命的な欠陥があると断ぜざるを得ません。 ついては、二度と同種の人権侵害・不祥事を発生させないため、採用・評価システムの抜本的な変更を強く要望します。 【現行システムの課題と変更を求める理由】 現行の採用システムは、ペーパーテスト（筆記試験）の成績や、組織への盲従（従順さ）を過度に偏重している疑いがあります。その結果、「市民の信託」や「全体の奉仕者」としての根本的な倫理観を欠き、自らのハラスメントや過失を指摘された際に「根拠の説明はできない」と対話を拒絶し、自己保身のために行政権力を私物化（利益相反行為）するような欠陥人材を合格させ、現場の権力を握らせる結果を招いています。 民間企業であれば、顧客に対して説明責任を放棄し、身内の保身のために自作自演の排除方針を敷くような人材は即座に更迭・懲戒の対象となります。公務員の強力な身分保障を「市民を傷つけるための甘えの盾」として悪用する職員をこれ以上生み出さないよう、以下の変更を強く求めます。 【具体的な変更・要求事項】 （１） 採用試験における「人権倫理・対話能力」の厳格な審査への変更 単なる法律の暗記や面接用の模範解答ではなく、実際の市民対応を想定した事例（例：役所の過失や不適切対応を市民から指摘された場合など）を用いたケーススタディ試験を導入し、「自らの非を認め、論理的に説明を尽くせるか」「他者の痛みを想像できるか」という高い倫理観とタフな知性を有する人材のみを採用するシステムに変更してください。 （２） 人事評価項目への「市民への説明責任・コンプライアンス遵守度」の義務化 身内の顔色を窺い、不祥事を隠蔽・同調することを評価する歪んだ組織風土を打破するため、「市民の訴えに誠実に向き合い、説明責任を果たしたか」を直属の上司だけでなく、外部の視点や客観的事実から評価する多面的な人事評価システムを導入してください。		

	(3) 利益相反行為および人権侵害に対する懲戒基準の厳罰化 職員が自らの保身のために起案者となり、市民を排除するような「利益相反行為」を働いた場合、および職権を濫用して対話を拒絶した場合は、一発で免職を含む重い懲戒処分となるよう、職員倫理規則および懲戒規定を厳格に改定してください。		
対応方針 の概要	(1) について 本市職員の採用試験につきましては、地方公務員として必要とされる知識・能力・適性等を総合的に把握する観点から、筆記試験及び面接等により行っております。また、受験機会の公平性及び評価の客観性の確保に留意し、所定の手続に基づき適切に運用しているところです。 今後の社会情勢や受験者動向等も踏まえつつ、いただいたご意見も参考にしながら、引き続き、公平公正な採用試験の実施に努めてまいります。 (2)・(3) について 本市の人事評価制度及び職員の懲戒に関することを担当する総務局人事部人事課人事グループに対し、人事評価制度及び懲戒に関する規定の改正を求めのご要望として受け止め、要求事項の(2)及び(3)について、次のとおり回答いたします。 本市の人事評価制度では、各級別で求められる能力等が違うことから、職制上の段階の標準的な職の職務を遂行するうえで発揮することが求められる能力(標準職務遂行能力)を「大阪市職員の標準職務遂行能力に関する要綱」に定め、標準職務遂行能力として、「市民志向」を設定しており、また、評価項目のひとつとしています。 評価については、直接の上司である第1次評価者が評価したのち、第1次評価者の直接の上司である第2次評価者が評価し、必要に応じて第2次評価結果を所属長等が調整しています。そのうえで、絶対評価結果をもとに、所属長等が相対評価区分の決定をすることとしており、複数人による多面的な評価を実施しています。 また、職員による不祥事について、地方公務員法及び大阪市職員基本条例(以下「条例」といいます。)に基づき、職員が行った非違行為の動機及び態様、公務内外に与える影響や過去の事例等を総合的に考慮し、大阪市人事監察委員会の専門的な意見を徴取した上で、懲戒処分の要否及び量定を決定しております。今回、条例の懲戒に関する規定の改正を要望されておられるものと受け止めていますが、本市の懲戒に関する規定は、組織の規律と公務遂行の秩序の維持を図るため、地方公務員法の趣旨に従い、国の基準等を踏まえ、厳格に定められています。 従いまして、人事評価制度における評価項目や評価手法及び懲戒に関する条例、規則等を改正する予定はございません。 以上のとおり要望者に回答しました。		
担当部署	(1) に関すること 行政委員会事務局 任用調査部 任用調査課 (2)・(3) に関すること 総務局 人事部 人事課 人事グループ	電話	(1) に関すること 06-6208-8555 (2)・(3) に関すること 06-6208-7511