

參考資料

市政改革マニフェスト(市政改革本部案)へ寄せられた 主な意見とそれに対する見解

本資料は、平成 17 年 9 月 27 日に公表した市政改革マニフェスト(市政改革本部案)に対して市民から寄せられた主な意見とそれに対する大阪市の見解をとりまとめたものです。

市政改革マニフェスト(市政改革本部案)へ寄せられた
主な意見とそれに対する見解

【新規採用凍結について】

5年間の新規採用凍結には反対である。行政サービスを低下させることにならないか。

少子化・高齢化の急速な進行、市民ニーズの高度化・多様化など社会経済情勢の変化に適切に対応した市政運営を進めるためには、持続可能な確固たる行財政基盤を構築しなければなりません。

そのためには、大阪市の事務事業全般についてこれまでのあり方を見つめ直し、経費の削減に取り組む必要があり、とりわけ他都市と比べても突出して多い職員数の大幅な削減は急務であると考えています。

そこで、市政改革マニフェスト(市政改革本部案)(以下「改革本部案」と言います)においては、当面5年間新規採用を凍結することとしていますが、市民の安全確保や子どもの教育などに必要となる、専門的資格を要する職種で正規職員として採用する必要のある人材などについては例外的に採用し、また、これまでの業務執行のあり方全般を見直す中で、業務プロセスの改善、業務の効率化に取り組むものであるため、必要な行政サービスは十分に維持できるものと考えています。

若年層の雇用情勢が厳しい中、若年雇用に悪影響を及ぼすのではないかと。職員数を減らすなら、十分に仕事をしていない現職員を退職させるべきである。

改革本部案においては、地方公務員法が定める免職についての制約の中で職員数削減の最大の効果を出すため、いわゆる団塊の世代の職員が定年退職時期を迎えるのを機に、新規採用の凍結により、職員数の大幅な削減に取り組むこととしています。それに加えて、効果的な早期退職制度の導入により定年前の高齢層の早期退職を促すことや、また、勤務実績が不良な職員に対して新たな人事評価制度の構築とあわせて分限処分を行う仕組みのルール化などに取り組むこととしています。

一方で、今回の市政改革においては、単なる行財政運営のスリム化・減量化を図るのではなく、民間委託の推進や経営形態の変更等、官民の役割分担を見直し、従来大阪市で行ってきた行政サービスを可能な限り民間に委ねるなど、行政サービスの提供のあり方を構造的に見直すこととしていますので、民間における一定の雇用創出も見込めるものと考えてい

ます。
仕事をしない問題ある職員に対して厳しい措置をとらないと本当の改革はできない。

これからの市政運営においては、頑張っただけ実績を残した職員には適切に報いる一方で、勤務成績が著しく悪い職員に対しては厳しく対応するなど、限られた人材を最大限に活用する仕組みづくりが必要であると考えています。

改革本部案においては、勤務実績が不良な職員に対しては、新たな人事評価制度の構築とあわせて、分限処分の仕組みのルール化を行うこととしています。

5年間も新規採用を凍結すれば、組織に空白世代が生じ、業務や技術の継承が阻害されるなど、将来問題が生じる。

改革本部案に書かれているとおり原則採用凍結した場合、確かに職員の年齢構成にかたよりが生じることは避けられませんが、民間企業においても採用凍結しながら技術等の継承を行っている事例があるので、そのような例は積極的に学んでいきたいと考えています。

改革本部案においても、全く採用しないのではなく、専門的資格を要する職種で正規職員として確保しなければならない人材や、将来市政運営の中核となりうる極めて優秀なその年でないと得がたい人材については最小限の範囲であるが採用することとしており、また、任期付採用等多様な任用形態による外部人材の活用、従来の業務の進め方の抜本的な見直しにより、将来の組織運営に支障をきたすことのない、活力ある職場が維持できるものと考えています。

【職員の給与・人件費について】

職員は高給といわれているが、どの程度低減されるのか明らかでない。
職員の給料・ボーナスを大幅に引き下げるべきである。

地方公務員制度上、地方公務員の給料額については、独立行政委員会である人事委員会の勧告を受け、条例において決定するものとされており、大阪市においても、全国的な枠組みの中で、給料額が決められています。

しかし、年功序列型になっている給与体系の構造的な見直しや非常に厳しい財政状況のもと大幅な総人件費の削減が必要であると考えています。

給与構造の見直しについては、全職員一律の見直しではなく、職種や職員個々の能力・実績を勘案したきめ細かな対応が必要であると考えており、改革本部案においても、職務と責任に応じた給料表に見直しを行い、勤務成績を反映したきめ細かい昇給制度を導入するなど成績主義の給与体系を導入することとしています。

【職員厚遇の見直しについて】

職員の厚遇是正など無駄なことに使ってきたお金を、市民が必要とする事業に回すという視点がない。

市民の皆様からご批判をいただいております、職員の福利厚生制度等に関する問題につきましては、外部人材を中心とした調査委員会による調査及び同委員会からの指摘を受け、職員互助組合への交付金の廃止、健康保険組合への事業主負担の見直し、互助組合等の積立金(公金部分)の返還など、既に抜本的な見直しを行ったところです。(互助組合の大阪市への返還金の一部は大阪市雇用施策推進基金などに活用されている)

今回の市政改革は、市民の皆様からの信頼を回復し、大阪市が健全かつ持続可能な経営体質を確立することをめざして取組を進めるものですが、そのために、改革本部案においては、市政運営全般にわたり総点検を行い、公共事業の新規事業から維持管理中心への転換などによる経費の削減、職員数の大幅な削減、官民の役割分担の見直し等に取り組み、行財政の規模を現在の大阪市の人口や税収等に見合った水準に圧縮することとしています。

そのうえで、現在の市民ニーズ、社会経済情勢の変化に対応した行政サービスの提供を行うべく、“経済の活性化”、“次世代を担う子どもの育成”“安心・快適な環境づくり”など施策の選択と集中を図ってまいります。

【補助金等市民サービスの見直しについて】

子育て世代、老人世帯など弱者へのサービスは絞るべきではない。

改革本部案の中で、そのあり方や水準を検討すべき各種補助金等、市民サービスの例を上げており、その中には子育て世代や老人世代に関わりま
すものも含まれております。

しかしながら、これらはいくまでも市民の皆様のご理解をいただける市政
改革を進め、一層の行政コストの圧縮を図ることとあわせて、検討すべきも
のの例としているものです。

検討を進めるにあたっては、ただちに廃止というのではなく、制度の趣旨
が意義を失っていないか、不必要になっている部分がないか、例えば、いわ
ゆる敬老パスについては、高額所得者なども含め一律に70歳以上の人全て
に交付する必要があるかなど、時代の変化を踏まえて、多角的にそのあり方
や水準について検討すべきものと考えています。

市民サービスの見直しは、市の無駄を一掃してからにするのが順序である。

改革本部案において、各種補助金等、市民サービスのあり方や水準につ
いて検討すべきであるとしていますが、これはあくまでも市民の皆様のご
理解をいただける市政改革を進め、一層の行政コストの圧縮を図ることと
あわせて、検討すべきものとしているところです。

【市民参画について】

「市民スタンダード」とはあるが、“市民参画”をもっと取り入れるべきである。

多様化・高度化する市民ニーズに的確に対応し、地域の実情に応じた柔軟な施策展開を図っていくためには、従来のような行政主導による施策展開ではなく、市民の声を施策へより一層反映させるとともに、市民が行政とともに、自ら地域の課題に取り組む市民と行政の協働が非常に重要であると考えています。

そのために、改革本部案においては、財務情報のわかりやすい形での提供、市民利用施設の一元的な利用案内情報の提供など、徹底した情報開示による市民との情報の共有化や広聴機能の拡充を図ることはもとより、地域の特性や魅力を生かして、区の将来像や市民活動の方向性について市民の皆様が主体的に考える場として設置された“未来わがまち会議”を軸として、市民の皆様が主役の地域活動を推進するなど、市民参画・市民協働を進めることとしています。

個別事業の推進に際しての、一層の市民参画を図る仕組みづくりも必要であると考えています。

「市民会議」の設置や改革基本方針の説明会の開催など、市民の理解、参画意識の醸成をすべきではないか。

現在の市政改革の取組については、“市政だより”での概況の紹介のほか、大阪市のホームページにおいて、会議開催状況や作成資料などを逐次公開しており、また、可能な限り頻繁に報道機関に情報提供するなど、市民の皆様への情報開示に努めています。

また、市政改革の取組に対するご意見も、ホームページ等によりお聞きしており、既に多くの方から貴重なご意見が寄せられているところです。

今後も市政改革の進捗状況或いは市政運営全般にわたり情報公開を徹底するとともに、様々な手法により市民の皆様のご意見をお聞きし、市民の皆様とともに進める市政運営に取り組んでまいります。

【労使関係について】

労使関係について、どのような“不健全な関係”があったのか明らかになっていない。労使関係の実態を明らかにすべきである。

この間、職員の福利厚生制度や超過勤務手当の問題などにより、市民の皆様からは様々なご批判をいただいています。これらの問題については、外部委員を中心とした調査委員会の取組により是正策を講じてきたところですが、これらの問題が生じた背景には不健全な労使関係があると指摘されています。

労働組合や職員団体そのものは労働者(職員)にとって重要な役割を担うものでありますが、これまで行った職員アンケートにおいても、様々な意見が寄せられていますが、十分な調査はできていません。

そこで、市民の皆様からの信頼を回復するため、基本方針案においては、労働組合等との関係について不適切な事象がないか実態を明らかにするための調査を行い、交渉や意見交換のルールを明確にするとともに、積極的な情報公開を図ることとしています。

これらの取組により、労働組合等とは節度ある関係を維持してまいります。

【三セク破綻について】

三セク破綻のことについてほとんど触れられていない。

本市監理団体の経営破たんの問題については、これまでに、大阪市特定団体調査委員会により、その原因や問題点等について調査・議論等がなされており、また、有識者会議においても状況の報告等を行っていますが、確かに、今回の改革本部案においてはほとんど触れられていません。

今後の修正作業の中で記述してまいりたいと考えています。

【議会について】

改革本部案には、議員“厚遇”の見直しについて何も書かれていない。議員“厚遇”も見直すべきである。

地方議会は、地域住民(市民)を代表し、地方公共団体の意思を決定するなどの重要な役割を担っていますが、市長等執行機関から独立した機関であるため、市長が作成する市政改革マニフェストの中では、議会に関することは触れていません。

【その他】

市政改革マニフェストとマスタープランの関係は。

極めて厳しい財政状況及び限られた人的資源のもとで、マスタープランの着実な推進を図るためには、市政運営全般にわたる総点検を行うとともに、行財政運営システムを抜本的に改革し、透明性とスピード感のある市民から信頼される市政運営の実現が欠かせません。

いわば、マスタープランに基づく施策推進を支える行財政運営の組織基盤づくりをめざすのが市政改革マニフェストと位置付けられます。