

## ご意見の要旨と本市の考え方

## ■基本方針に関するご意見等

ご意見の要旨	本市の考え方
<b>第1章 「1 大阪市の現状と今後の見通し」</b>	
<b>(3) 公共施設の老朽化等への対応</b>	
<p>・「市営住宅」について、府からの譲渡により公営住宅が増えた区があり、民間でできることは民間でと言いながら公営住宅が偏在しすぎ。25～30戸の5階建て階段室型住宅には、後付けで3機ものエレベーターがあり無駄を感じる。次の建替時期には残すべき住宅の精査が必要であり、行政として必要な公営住宅は確保する必要があるが、戸数については早急に見直すべき。</p>	<p>本市では市営住宅ストックを市域全体の住宅セーフティネットの根幹として活用していくこととしており、市営住宅の建替えや改修等については、住棟ごとに適切な活用手法や必要となる計画改修の実施方針である「大阪市営住宅ストック総合活用計画」を定め、従前居住世帯数に限定した建替えを行うなど、計画的かつ効率的に進めています。</p> <p>また中層の市営住宅へのエレベーター設置については、設置後長期にわたって活用が見込まれる住棟を実施対象として、高齢化に対応しています。</p>
<b>(6) 将来にわたり豊かな大阪の実現に向けて</b>	
<p>・大阪の成長戦略とは何か。市長が景気を良くしたと言ってもインバウンドに頼っていただけで、この間は大阪経済の基盤を作り上げておらず、私たちの暮らし、大阪の街は発展していない。こんな薄い市政改革プランではなく、戦略を根本的に練り直すべき。</p>	<p>「大阪の成長戦略」は、概ね2020年までの10年間の実質成長率、雇用創出、来阪外国人旅行者数などといった成長目標を実現するための短期・中期の具体的な取組方向をとりまとめたもので、社会経済情勢の変化に応じて、必要に応じて見直しを図っていくこととしており、これまでに数度にわたり改訂を行ってきました。</p> <p>現行の「大阪の成長戦略」は2020年に計画期間を終えるため、現在の取組状況や大阪・関西の発展状況を踏まえ、次期戦略を検討していきます。</p> <p>「市政改革プラン3.0」については、市民生活の利便性を高め、市民が本市に暮らすことの満足度を向上させるため、生産性向上の視点を踏まえ、「市民サービスの向上」「コスト削減」「スピードアップ」に、全庁的に取り組んでいくこととしております。</p>
<b>第1章 「2 これまでの市政改革の成果」</b>	
<b>①職員数を大きく削減</b>	
<p>・どのような根拠で他都市（4都市）と比べているのか明確でない。</p> <p>市民ニーズや技能労務職員が行っているサービスの内容は様々で、単に職員数の削減で財政基盤を確立しても、市民サービス低下は安易に容認できない。職員数の削減については、単なる数字の比較だけでなく「市民サービス」を第一義に考えるべき。</p>	<p>本市と比較した横浜市・名古屋市・京都市・神戸市については、本市と同様に早くから都市基盤と生活環境の整備を進めてきたことから、比較対象としています。</p> <p>また、本市では、真に必要な市民サービスの低下を来さないよう、業務内容・業務量に見合った体制となるよう人員マネジメントを行っております。</p>

ご意見の要旨	本市の考え方
<p>・「区役所業務の格付けの実施」について、格付けは職員のモチベーションを下げるだけではないか。格付けしてもしなくても、頑張っている人はやっている。</p>	<p>区役所来庁者等に対する窓口サービスの格付けについては、民間の事業者による覆面調査を行い、その結果を各区役所にフィードバックすることにより、各区役所における窓口サービスの向上につなげることを目的として実施しています。</p> <p>調査結果を格付けの形で見える化し、広く公表することにより、区役所間の切磋琢磨を促進し、来庁者等に対する窓口サービスのより一層の向上を図ることとしています。</p> <p>各区においては、調査結果を分析し、職員に対する接遇研修、庁舎内の案内表示の改善など創意工夫を行うとともに、他区のより良い取組を導入するなど、窓口サービスの改善を図っています。</p>
<p><b>第1章 「4 具体的な取組の方向性」</b></p>	
<p><b>「改革の柱1」 ICTを活用した市民サービス向上</b></p>	
<p>・「ICTを活用した市民サービス向上」について、向上するのは役所の経費削減と一部のICTを活用できる人の利便性だけ。超高齢社会で高齢者が満足できるのか。</p>	<p>ICTの活用について、高齢者の方にもできるだけ抵抗なく活用いただけるよう、直感的に操作ができることやよくあるお問い合わせへの回答をわかりやすく案内することなどを検討しています。</p> <p>また、オンライン化の進捗に伴い、窓口の混雑解消が図られることにより、高齢者の方など真に支援が必要な方々へのより手厚い対応が可能になると考えています。</p>
<p><b>「改革の柱3」 効果的・効率的な行財政運営</b></p>	
<p>・区役所を局より上の位置付けとしながら、区と局の人事交流は少なく、いまだ本庁神話は変わっていないため、区勤務者の給与を局より上げてはどうか。</p>	<p>本市の人事異動方針において、自立した自治体型の区政運営の推進のための人事配置を重点推進項目のひとつに掲げており、区長が、その権限と責任において、区の特長や地域の実情に即した施策や事業の企画・立案を総合的に展開していくための体制整備を推進しております。</p> <p>主な取組としては、区政部門に企画立案能力や政策形成能力のある人材を積極的に登用したり、市民感覚や企画立案能力に長けた職員を育成するために、新規採用者（社会人経験者を含む）や若手職員を積極的に区役所に配置しております。</p> <p>なお、「事務職員の所属間人事異動基準」におきまして、採用後10年までの期間に、原則として局・区の双方の職場を経験することとしております。</p> <p>また、職員の給与は勤務場所ではなく、職務の複雑、困難及び責任の度に応じて決定するものであるため、同じ役職の場合、区役所職員と局職員の給与は同水準である必要があります。</p>

ご意見の要旨	本市の考え方
<b>「改革の柱4」 ニア・イズ・ベターの徹底</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>区役所改革を行うには、職員は係長級までに区役所経験を積むべきだ。</li> </ul>	<p>本市の人事異動については、組織としての最大限のパフォーマンスを実現するため、客観的な評価のもと、意欲、能力、実績を重視するとともに、本人の意向、中長期的な視点での人材育成や適性等を総合的に勘案して実施しております。</p> <p>さらに、自立した自治体型の区政運営の推進のための人事配置を重点推進項目のひとつに掲げており、区長が、その権限と責任において、区の特性や地域の実情に即した施策や事業の企画・立案を総合的に展開していくための体制整備を推進しております。</p> <p>主な取組としては、区政部門に企画立案能力や政策形成能力のある人材を積極的に登用したり、市民感覚や企画立案能力に長けた職員を育成するために、新規採用者（社会人経験者を含む）や若手職員を積極的に区役所に配置しております。</p> <p>なお、「事務職員の所属間人事異動基準」におきまして、採用後10年までの期間に、原則として局・区の双方の職場を経験することとしております。</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>区長が教育次長ということで、教育委員会に関する内容があると思ったが、記載が無いのはいかがなものか。市民から教育委員会の距離が遠すぎるので、教育次長には期待している。市政改革プランにおいても、大阪市教育振興基本計画をフォローするような内容が盛り込まれることを望む。</li> </ul>	<p>教育関連項目につきましては、令和3年度策定予定の教育振興基本計画（以下「次期計画」という。）や局運営方針にこれまでの市政改革プランの趣旨を踏まえた取組を反映していくことにより、教育行政改革に取り組んでまいります。</p> <p>加えて、区担当教育次長（以下「区次長」という。）で構成される区担当教育次長会議等（以下「区次長会議等」という。）の設置により、区次長が教育行政に関与する分権型教育行政への転換を進めており、次期計画の策定につきましても、区次長会議等で議論を行い、意見等については都度反映してまいります。</p> <p>今後も分権型教育行政を推進していくことで、ニア・イズ・ベターのさらなる徹底に取り組んでまいります。</p>
<b>第1章 「6 取組期間及び推進体制」</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>特別区の検討状況の中で令和6年4月までに段階的に210人の職員採用を実施するとしているが、住民投票の結果によっては「市政改革プラン3.0」の見直しは行われるのか。</li> </ul>	<p>住民投票が行われ、その結果に伴って計画の見直しの必要性が生じた場合には、以降の計画を見直すこととしております。</p>
<b>その他</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>「市政改革プラン2.0」の目標の設定や測定にあたり、全く信じられない統計処理がなされており、大阪市には満足に統計処理のできる職員がいないようだが、このままでは「市政改革プラン3.0」の効果的・効率的な立案、運営に支障をきたすのは必至である。このような状態から生じる無駄や非効率を排</li> </ul>	<p>「市政改革プラン2.0」における各取組の推進にあたっては、市民へのアンケート調査等により取得した客観的なデータを、様々な関連情報とあわせて活用するなどにより、取組の効果を検証し改善に結びつけています。</p> <p>「市政改革プラン3.0」においてもこれまでと同様、客観的なデータや関連情報を用いながら、効果的・効果</p>

ご意見の要旨	本市の考え方
<p>し、限られた財源を的確に市民ニーズに配分するためには、EBPM（注）に取り組んでいくことが不可欠と思われるが、EBPM の取組が欠落している。</p> <p>注 Evidence Based Policy Making：証拠に基づく政策立案</p>	<p>的に取組を推進していきます。</p>
<p>・パブリック・コメントも大阪府や京都市のようにオンラインのフォームで送れるようにしてほしい。ファイルをダウンロードしてメールに添付するのは面倒だ。</p>	<p>パブリック・コメント手続を実施する際には、出来る限り多様な方法を用いることとしており、「電子申請・オンラインアンケートシステム」を活用することも可能となっております。</p> <p>「市政改革プラン3.0(素案)」におけるパブリック・コメントの募集においては、オンラインでの回答方法として電子メールを用意しておりましたが、次回の市政改革計画の策定にかかる募集時には、「電子申請・オンラインアンケートシステム」の活用など、よりご意見を応募していただきやすい手法の導入を検討してまいります。</p>

## ■具体的な取組項目に関するご意見等

ご意見の要旨	本市の考え方
<h3>1 行政手続きのオンライン化とBPR</h3>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>・情報公開請求における写しの交付をインターネット上で可能となるようにすべき。</li> </ul>	<p>情報公開請求に係る公文書の写しの交付につきましては、現在の郵送又は来庁していただく方法に加え、電子メールによる交付について検討を行っているところです。</p> <p>また、電子メールによる方法のほかにも、令和2年8月に稼働が予定されている次期電子申請システムを活用した公文書の写しの交付にも取り組んでまいります。</p>
<h3>2 市民利用施設にかかる手続きの利便性向上</h3>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>・「施設利用手続きのオンライン化の推進」とあるが、学校体育施設開放事業の予約等もオンライン化されるよう望む。</li> </ul>	<p>本項目では、市民利用施設（広く市民の入館や利用を主な目的とする、スポーツ施設や区役所附設会館等132の市有施設）を対象に、利用手続きのオンライン化により利便性を向上させることをめざしております。</p> <p>ご意見をいただきました学校体育施設開放事業については、学校教育に支障のない範囲において学校体育施設を地域に開放し、地域住民に継続的にスポーツ活動の場や機会を提供する事業であり、利用者間での調整を必要とするなど、他のスポーツ施設とは手続きが異なります。これらのことから、本プランの取組対象とはなっておりませんが、引き続き利便性の向上に努めてまいります。</p>
<h3>3 下水道</h3>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>・「クリアウォーターOSAKA（株）」による民間活用とあるが、市の下請け業務と100%市出資では真の民間とは言えない。市から離れ、市民の監視も緩くなり、無駄に職員を雇用しているのではないか。もっと厳しくチェックするべきであるし、業務の競争入札化と真の民営化が急務である。</li> </ul>	<p>本市が設立したクリアウォーターOSAKA株式会社（以下「CWO」という。）は、大阪市民に対し、豊かで快適な水環境を提供するとともに、まちの安全と安心をまもり、都市の暮らしを支えること、これまで本市が築いてきた都市環境の技術を継承、発展させ、下水道トータルシステムとして培ってきた経営資源を活かし、国内外に貢献することを経営理念としています。</p> <p>本市は、市民の安全・安心の観点から、包括業務委託の発注者として受注者であるCWOの業務の履行状況を監視し、また株主としてCWOの経営状況を監視するとともに経営努力などの指導をしています。</p> <p>また、大阪市外郭団体評価委員会において、CWOの監理及び運営に関し調査、審議をしていただいております。</p> <p>これらにより、包括業務が確実に履行されていることや、本市が直営で維持管理を行っていた平成24年度の決算額と包括委託による平成30年度の決算額とを比較すると、外部人材の採用など多様な雇用形態を活用し、より効率的な事業執行体制を構築したことにより、約10億円のコスト削減効果が出ています。</p>

ご意見の要旨	本市の考え方
	<p>将来にわたる安定的な事業の継続と質の高い市民サービスの提供のため、本市にふさわしい民間活用のあり方について、継続的に検討していきます。</p>
<p>・「一定の民間活用効果を得ている」とあるが、「クリアウォーターOSAKA（株）」への包括委託でどれくらいコスト削減ができたのか。また、経営環境はどの程度改善されているのか。</p>	<p>本市が直営で維持管理を行っていた平成24年度の決算額と包括委託による平成30年度の決算額とを比較すると、外部人材の採用など多様な雇用形態を活用し、より効率的な事業執行体制を構築したことにより、約10億円のコスト削減効果が出ています。</p>
<p>・「民間活用手法の導入拡大」や「実現可能性が高い事業領域」とは、どういう事業を指しているのか。また、目標に「事業手法の決定」とあるが、どのような手法で実施の方針を決定しているのか。事業実施を進める前に、官民の最適な役割分担、リスク分担の設定が必要ではないか。</p>	<p>下水道事業の民間活用手法の検討については、平成30年度から実施してきたマーケットサウンディングにより、民間活用手法の導入拡大の実現可能性の高い事業領域として、まちの浸水被害に関するリスクがなく、施設の老朽化によるリスク分担を明確化できるなどの条件が必要であることを確認しています。</p> <p>今後、引き続きマーケットサウンディングを実施し、具体的な事業範囲を定めるとともに、いくつかの事業手法の比較検討や官民の最適な役割分担、リスク分担などを設定したうえで、パブリック・コメントや議会での議論を経て、方針を決定していきます。</p>
<h4>4 保育所</h4>	
<p>・一番大切なセーフティネットを構築できるのは、やはり「公共サービス」である。直営保育所の数を8年度までに36箇所にするという改革プランでは、本当に現在の子育て支援施策の充実・強化を実践できるのか。直営職員の人減らしにしか感じなく不安である。大部分を民間に託すだけの改革ではなく、本来の「市立保育所」のあるべき姿を考えてほしい。</p>	<p>大阪市立保育所（直営）が果たす機能・役割として、</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・虐待や育児放棄の恐れがある児童、障がいのある児童、アレルギーのある児童、外国につながる児童や保護者など、配慮や支援を必要とする児童や保護者を見守り、集団の中で共に育ちあう保育を推進します。</li> <li>・各区保健福祉センター、こども相談センター等、関係機関と連携し、配慮を要する児童や保護者を支援していきます。</li> <li>・保育施策を企画、立案、実践、検証し、その成果を民間教育・保育施設へ周知、普及していきます。</li> <li>・全ての大阪市立保育所（直営）において障がいのある児童を受け入れており、民間の教育・保育施設においてもセーフティネットの機能を果たせるように、保育士の人材育成などの支援を行っていきます。</li> </ul> <p>これらの役割を果たしたうえで、民間で成立している事業は民間に任せることが基本となると考えております。</p>
<p>・民間移管等を進めた結果、待機児童は解消されることもなく、保育士・調理員不足に悩まされているのではないかと。これまで大阪市が公の責任として子ども達や保護者に安心・安全を提供してきたが、民間移管によって事故なども起きているのではないかと。必要な予算をきちんと付け、老朽化施設の建替えや設備の更新なども行っていくべきであるし、職員の配置基準に則り十分な職員を確保すべき。そのことによって本来あるべき姿にもどるのではないかと。</p>	<p>民間移管等に際しましては、児童や保護者が移管後も安心して保育所を利用できるよう、認可保育所等を一定期間運営している民間事業者を募集し、外部の有識者で構成する会議での審査を経て、移管先法人を選定しております。また、それまで実施してきた保育が引き継がれるよう、丁寧な移管に努めており、これまで移管した保育所は概ね順調に運営しております。</p> <p>なお、施設の老朽化対応につきましては、必要な予算を確保しながら、順次、施設改修や設備更新等を進めております。</p>

ご意見の要旨	本市の考え方
<ul style="list-style-type: none"> <li>取組内容①に「区長において、施設や地域の状況を精査したうえで、休廃止も視野に入れながら」とあるが、現状と課題の「8年度まで36箇所にする」との関係性はどうか。区長の精査により、36箇所必要なくなったときはどうするのか。</li> </ul>	<p>大阪市立保育所(直営)の必要箇所数については、区長会議(こども・教育部会)において、各区の要保護児童対策地域協議会の対象児童数や、保育所に入所している障がいのある児童数を考慮して、めざす箇所数として決議したことを踏まえて市として決定しております。また、この決定事項をもとに、36箇所を除いた残りの24箇所の直営について、区長において施設や地域の状況を精査したうえで、休廃止も視野に入れながら、民営化等を推進していくこととしております。</p> <p>なお、今後、大幅な状況の変動等が生じた場合には、その状況を精査したうえで、区長会議において議論・検討してまいります。</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>「民間事業者の応募数が減少しており」とあるが、その原因を分析できているのか。「民間事業者が応募しやすい条件など新たな民営化手法」とは、何を工夫するのか。</li> </ul>	<p>民間事業者の応募数が減少している状況を踏まえ、現在、民間事業者へ聞き取り等を進めております。聴取した意見を踏まえて、必要な公募条件の見直しを検討し、次年度以降の公募に繋げてまいります。</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>「子育ての支援を行う社会づくりが急がれており」、「セーフティネットとしての公立保育所の必要性」とあるが、これらを認識するならば、公立保育所を維持する方策を検討するのが急務ではないのか。</li> </ul>	<p>大阪市立保育所(直営)のセーフティネットとしての機能・役割を維持しつつ、民間で成立している事業は民間に任せることが基本となると考えております。</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>採用された保育士の定着率が下がっているようだが、働き続けられる職場環境の整備が急務ではないのか。</li> </ul>	<p>保育所等の保育士の職場環境を改善し、離職防止を図るため、保育士業務の見直しの検討を進めてまいります。</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>「官民合わせて全体としてセーフティネット機能を確保し」とあるが、民間事業者に過度に依存すると、経営破綻や新型コロナのような不測の事態に行政としての対応が求められる。「柔軟かつ迅速」に対応した保育が提供できる状態を、どのように考えているのか。</li> </ul>	<p>セーフティネットとしての公立保育所の機能・役割を維持しつつ、民間の保育施設に対しても、セーフティネットの機能を果たせるよう支援を行い、増大・多様化する保育ニーズに官民合わせて対応してまいります。</p>
<p><b>5 一般廃棄物(収集輸送)</b></p>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>町中にごみ箱を設置してほしい。</li> </ul>	<p>本市では、まちの美化を推進するため、街頭ごみ容器を主要幹線道路のバス停留所や主要交差点などに設置していましたが、平成20年に街頭ごみ容器の使用状況を調査したところ、その多くに、家庭から出された生ごみ、犬猫の糞、事業所から出されたと思われるダンボール、コンビニエンスストアやファーストフード店等で購入された弁当がらや飲料容器等、本来、家庭や事業所で処理すべきごみが多量に混入している状況にあることが判明しました。</p> <p>こうした状況を踏まえ、ごみの適正排出を促進するため、不適物の混入率が高い街頭ごみ容器については撤去を行っています。</p>

ご意見の要旨	本市の考え方
<b>6 市場（本場・東部市場）</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>直営だからこそ、これまで、法令に基づく安定的な市場運営、事業者間の連携や市場取引の状況把握、取引参加者への指導監督や取引秩序維持、施設の管理が保っている。今後も開設者としての責任を果たし、消費者、市民へ安全な食材を届けていってほしい。市民に安全で安定的な食料品を供給していくうえでも、公正な取引ができるよう願う。</li> </ul>	<p>本市では、改正卸売市場法施行後も引き続き大阪市中心卸売市場の開設者として、生鮮食料品を市民に安定的に供給するという社会的役割・機能を果たす必要があると認識しております。</p> <p>そしてこの役割を持続的に発揮するためには、市場の経営基盤の充実・強化が必要であり、そのためには、民間活力を最大限活用することが重要であると考えています。今後も最適な市場運営のあり方について、検討を継続してまいります。</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>「指定管理者制度の導入については、26年5月及び9月市会に条例改正案を上程したが、撤退リスク等を理由にいずれも否決された」とあり、現在の市場が果たしている生鮮食料品の安定供給を考えるなら、従来の運営が望ましいのではないかと。</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>卸売市場法の改正により、市場毎に取引ルールを定めることができるようになっている。市場として流通機能の効率化を図る一方で市場外流通が中心となることにより、セリを通じた商品の選定やそのものの質に応じた価値（値決め）が失われると考えられる。市場としてのチェック機能を十分果たせるよう、商物一致の原則・直荷引きの禁止・第三者販売の禁止は廃止すべきではないのではないかと。</li> </ul>	<p>大阪市中心卸売市場は、大都市圏における消費地市場であり、今後も食品等の流通の核としての役割を果たしていく必要があります。</p> <p>そのためには、流通構造の変化に対応して、取引の自由度を高めることにより、市場内事業者が持つ強みを発揮して集荷力・販売力を強化し、新たな需要の開拓や付加価値の向上に取り組むことで、市場の活性化を図ることが必要と考えています。</p> <p>このようなことから、取引の自由度を高めるために、商物一致の原則・直荷引きの禁止・第三者販売の禁止を規定しないこととした改正条例案を市会に上程し、先日可決されたところです。</p>
<b>7 動物園</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>地方独立行政法人化した場合、法人独自の契約制度で調達を行っていくことになると思われるが、どのようにして実現していくのか。</li> </ul>	<p>本市の契約制度も参考にしながら法人の契約規程を作成し、動物園の実情に応じた柔軟で効率的な運営をめざしてまいります。</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>飼育員を減らして事務職員を充当するようであれば「公共貢献の使命」を果たせなくなると考える。法人独自の採用で専門性を高めることが期待されるが、運営に必要な人材が確保できないリスクもあり、どのように克服するのか。地方独立行政法人化する初年度（3年度）に向けた採用は実施するのか。専門性のある飼育員が働き続けられる労働条件（処遇）を法人が確保する必要があるのではないかと。</li> </ul>	<p>動物中心の園運営をめざすこととしているため、飼育に携わる職員を減らすことは考えておりません。また、法人の組織体制や職員の採用計画、勤務労働条件等については、現時点では未定ですが、職員のやる気と働きがいを引き出すことができる職場環境を整え、計画的かつ安定的な職員の確保に努めてまいります。</p>
<b>8 PPP／PFIの活用促進</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>PPP／PFIなどの民間活用手法は手段であって、事業とのマッチングがあり、研修等を実施してスキルを向上させることは必要であるが、まず取り組まなければならないのは、官民</li> </ul>	<p>ご意見のとおり、PPP／PFIなどの手法は最適な公共サービス提供のための手段であり、事業目的の達成にあたっては官民の最適な役割分担のもと、民間活力の活用を推進すべきものと認識しております。</p>

ご意見の要旨	本市の考え方
<p>の最適な役割分担の設定ではないか。</p>	<p>これまでも研修等を通じて官民の最適な役割分担の重要性をはじめ職員の知識・スキルの向上を促しておりますが、今後も職員意識の醸成を図っていくとともに、事業担当所属では、必要に応じて官民対話も活用しながら、事業ごとに最適な手法を検討してまいります。</p>
<p>・目標を「民間活力を活用しようとしている職員の割合」としているが、どのような計算式で算出するのか。また、元年度（2019年度）はどれくらいの割合なのか。</p>	<p>事業の企画・実施に関わっている職員を対象にアンケート調査を行い、そのうち「民間活力を活用しようとしている職員」の割合を測定する予定です。</p> <p>また、元年度に同様のアンケート調査は実施しておりませんが、類似のアンケート調査結果を参考に目標値を設定しております。</p>
<p><b>9 施策・事業の見直し</b></p>	
<p>・「ムダ」を無くし」とあるが、区役所の青色防犯パトロールは、警察のような防犯・犯罪に対するプロ集団でもなく、たいして抑止力もあるとは思えず、自動車で放送を流しながら回っているだけであり、ムダである。</p>	<p>青色防犯パトロールは、回転灯を装備した視認性の高い車両を用いて巡回及び防犯啓発放送を行うことにより、住民への注意喚起及び犯罪の抑止に効果的であると考えております。</p>
<p>・教育委員会事務局が他社に取扱いがないとの理由で購入した書籍類に、映画の宣伝だけのニュースや学校図書館の蔵書で見ることができる内容のものがある。市長とは独立した組織だからこそ、本当に必要な書籍類なのか、しっかり利用されている書籍類なのか、確認が必要ではないか。</p>	<p>各学校園における書籍の購入にあたっては、各校園の予算委員会や補助教材選定委員会等で必要性等の検討を行い、選定を行った後に購入しております。</p> <p>また、市立図書館の蔵書受け入れにあたっては、利用者の幅広いニーズに応えるため、購入、寄贈ともに、「大阪市立図書館資料収集方針」や、「大阪市立図書館蔵書構築のあり方」に沿って司書が選定しております。また、収集方針等については定期的に蔵書検討会議を実施し、見直しを行っています。</p>
<p><b>10 人員マネジメントの推進</b></p>	
<p>・「災害時対応等も含めた市民サービスの維持が困難になる恐れがある」とあるが、これ以上の事務転任は、災害時のみならず、事務職のレベル低下による市民サービスの低下も引き起こす。</p>	<p>事務転任制度等の再構築を行い、技能労務職員が有する知識、経験を活かすことにより、新たな行政ニーズに対応し、市民サービスの維持向上に努めていきます。</p>
<p>・「技能職員を削減する」とあるが、技能職員が震災や災害の復興に向け最前線で活躍する姿を見る、この技術・技能は、日ごろ市民の立場になって業務にあたっているからこそ対応ができるのではないか。その技術・技能やノウハウの継承のため、新規採用をする必要がある。</p>	<p>人口あたりの職員数が他都市より依然として多い状況にあることから、「民でできることは民で」という考え方の下、市民サービスの低下や危機管理上の問題を来たすことのないよう、退職不補充を前提に、スリムで効果的な体制整備を進めていきます。</p>
<p>・職員削減に取り組んだ結果、他都市並みになったが、「令和2年度地方財政対策」（総務省）において被災地での技術職員不足を補完するため、「中長期派遣要員を確保する」ための地方財政措置を講じている。大阪市でも南海トラフ地震の発生率が高いと言われ、被災地へ職員派遣を行う状況で、大規模自治体の責務が果</p>	<p>本市では、災害対応時に正規職員が行うべき分掌事務を定めるとともに、応急対策活動を迅速かつ的確に行うのに必要な職員の動員配備や動員基準を定めている他、行政機関が相互に救援協力する体制も定めております。</p> <p>また、災害時の被災地支援も含め、新たな市政課題や住民の多様なニーズに対応するため、スクラップアン</p>

ご意見の要旨	本市の考え方
<p>たせる職員数についてどう考えているのか。</p>	<p>ドビルドなどを行いながら、職員の適正配置に努めております。</p>
<p>・職員数が他都市並みになったとしているが、改築更新を必要とする老朽化したインフラ施設が他都市と比べて大規模であるため、人口当たりの職員数で計ることが適正か、インフラ管理を適切に実行できる職員数を確保できているのか。</p>	<p>本市では、インフラ施設の管理も含め、新たな市政課題や住民の多様なニーズに対応するため、スクラップアンドビルドなどを行いながら、職員の適正配置に努めております。</p>
<p><b>11 未利用地の有効活用等</b></p>	
<p>・未利用地について、北海道や、埼玉県のように、安易に外国人が好き勝手に大阪市の土地を取得できないような条例を制定してほしい。</p>	<p>未利用地につきましては、市民の貴重な財産であると認識しており、未利用（遊休）状態は地域の衰退を招くことから、民間を含む活用を促し、地域の活力創出と本市の歳入確保に努めてまいりたいと考えております。</p> <p>そのため、外国企業を含むより多くの事業者等の参入を期待したいと考えております。</p>
<p><b>12 未収金対策の強化</b></p>	
<p>・「各所属の徴収ノウハウ向上のための取組が各債権所管に浸透してきた」とあるが、差押えなどの公権力の行使を各職場で行うのは非効率。滞納者はいくつかの分野で重複しているので一元化するべき。</p>	<p>本市では、多種多様な制度を展開しており、各制度所管が制度に基づき適切に事務を運用実施しているところです。</p> <p>こうした各種制度は、給付業務等と徴収業務が密接に関連しているものが多く、そうした制度の性質を踏まえ、概ね一元的に業務を執行しています。</p> <p>ただし、徴収業務のみに特化した事案のうち、市税の滞納整理のノウハウが活用できる強制徴収公債権で債権所管において対応困難な高額事案や重複滞納事案の一部については、市債権回収対策室に集約化して滞納整理を実施しています。併せてシステム化されている主な債権に係る重複滞納者の情報を共有する取組も実施しています。</p> <p>また、市債権回収対策室では、各所属の徴収担当者に対する支援として、債権管理・回収支援弁護士による研修会の開催や私債権等に対する個別事案相談を実施するとともに、強制徴収公債権の徴収業務に携わる職員を対象にOJT研修を実施することにより、徴収ノウハウの提供を行っています。</p> <p>引き続き、未収金対策のより一層の推進に向け各債権所管の徴収ノウハウの向上のための取組を実施してまいります。</p>
<p><b>13 地域活動協議会による自律的な地域運営の促進</b></p>	
<p>・新たな地域コミュニティ支援事業者（まちづくりセンター）は、全地域一律に支援しようとしているのではないか。</p>	<p>各区では平成26年度以降、地域活動協議会への支援の状況とともにその取組状況の把握を行ってきました。また平成29年度からは、それら地域活動協議会の取組が、どれだけ自律的に運営されているかを測る指標を導入しました。</p>

ご意見の要旨	本市の考え方
	<p>今年度、区長会議において地域活動協議会の自律の状況を確認したところ、地域により自律の進捗状況等の差異が大きくなっていること等がわかったことから、全地域一律でなく地域の実情に即した最適な支援が必要であるとの認識のもと、全区で地域活動協議会の状況をあらためてきめ細かく確認し課題を把握して、来年度以降の支援に向けた精査を行いました。</p> <p>その結果を踏まえ、令和2年度以降、各区において個々の地域の状況に応じた支援を進めていくこととしております。</p>
<p>・新たな地域コミュニティ支援事業者（まちづくりセンター）への評価が高すぎる。支援事業を進めている大学の先生方が評価するのは出来レースである。事業を進めている先生は評価する委員から外すべきだ。また、各区の事業者の評価をホームページに掲載するだけではなく、各地域活動協議会に伝え、妥当であるか再確認してはどうか。</p>	<p>新たな地域コミュニティ支援事業者の評価につきましては、まちづくりや市民活動等について専門的知識を有し、支援事業者と利害関係のない外部の有識者を委員とし、事業実施状況について評価・意見をいただき、それらを参考に、最終的には、各区の区長が評価を行っています。</p> <p>また、地域活動協議会の構成団体の皆様へのアンケートにより、支援を受けている皆様からの評価をお聞きしており、区長はその結果も踏まえ、支援事業者についての最終的な評価を行っています。</p>
<p>・自治会・町内会単位を支援することと、地域活動協議会を支援することは相反する場合もある。自治会・町内会は「地域活動協議会＝連合振興町会」のままのことが多いから、自治会・町内会加入推進は、地域活動協議会不要推進にもなるので、支援の方法は慎重にしてほしい。</p>	<p>地域活動協議会は、地域住民の組織をはじめ、ボランティア団体、NPO、企業など地域のまちづくりに関するいろいろな団体が集まり、話し合い、協力しながら、さまざまな分野における地域課題の解決やまちづくりに取り組んでいくための仕組みです。住民に最も身近なコミュニティである自治会・町内会は地域活動協議会における中心的な役割を担っており、その活動の支援を行うことは、本市がめざす地域活動協議会による自律的な地域運営につながるものと考えています。そのため、各区において地域の実情に即して、自治会・町内会への加入促進や自治会・町内会が行う活動への支援の取組を計画的に進めることとしています。</p>
<p>・NPOになった地域活動協議会のうち、黒字（自立）できているのはいくつあるのか。また、地域活動協議会が解散した地域への大阪市の支援がどうなるのかを記載すべき。</p>	<p>特定非営利活動法人として認証を受けている地域活動協議会は、現在4法人となっております。これらの法人の収支状況については、内閣府NPOホームページで公開されております。</p> <p>頻発する自然災害への備えや、複合化する福祉課題への対応など、ますます拡大する「公共」の分野への対応として、多様な活動主体の参画のもと、自律的なまちづくりを推進するための地域活動協議会の社会的意義はより一層大きくなっています。そのため、地域活動協議会の解散を前提とした取組よりも、地域活動協議会による自律的な地域運営の促進に向けた取組を「市政改革プラン3.0」に掲げ、各区で進めていくこととしています。</p>

ご意見の要旨	本市の考え方
<ul style="list-style-type: none"> <li>市内に在住の職員なら、住んでいる地域の地域活動協議会の実態も参考にすべき。</li> </ul>	<p>地域活動協議会の支援にあたりましては、個々の地域活動協議会の状況について、具体的な指標を定めて把握したうえで、地域の実情に即した支援を実施しています。その際、職員が居住地域の地域活動協議会の活動状況等を把握し支援に活かすことも有益なことと考えています。</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>「めざすべき状態」において、地域活動協議会に求める役割や内容が広範多岐にわたり、地域活動協議会の自律的運営への影響が危惧されるため、整理する必要がある。また、地域活動協議会は地縁団体を中心に構成している実態があり、民間企業、NPO、マンションの新しい住民など多様な活動主体の参加がまだ得られていない状況のため、参加しやすいように行政が支援する必要がある。これらに対応するには、まちづくりセンター等や行政の支援を強化するために体制を整備すべき。</li> </ul>	<p>ご指摘のとおり、地域活動協議会に求める役割や内容は広範多岐にわたることから、引き続き、地域活動協議会の皆様と地域の状況や課題を共有しながら、まちづくりセンターを活用する等により、多様な活動主体に参加していただくことも含め、個々の地域活動協議会の実情に即した最適な支援を行ってまいります。</p> <p>全区において、地域活動協議会の状況をきめ細かく確認し、課題を把握して、来年度以降の支援に向けて精査した結果、例えば自律が進んでいる場合には、地域の皆様が必要なときだけに支援を行うにとどめたり、逆に取組や自律が進んでいない場合には支援を強化するといった支援の変更を行っています。今後も引き続き、各区において個々の地域の状況に即した最適な支援に取り組んでいきます。</p>
<h4>14 区CM制度の趣旨を踏まえたルールや制度の適切な運用の徹底</h4>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>「区CMと局との連携・コミュニケーション不足、区CMが局長の上司として意思決定を行うという大原則に対する局の意識の不足、局の体制面等における一定の制約等により、区CMのマネジメントが十分に機能しない場合がある」との記載があるが、この課題を「区CM事業に関わる職員に対するeラーニングの活用等」や「区CM・区長会議関係部会が区CMにかかるPDCAサイクルによる事業監理を強化すること」で解消できるとするのは疑問。制度導入から相当年数が経過しているにもかかわらず、いまだに「区・局間の意識の隔たり」が存在する背景を考えると、制度面において根本的な問題があるのではないか。形式的に区長の権限が大きくなっても、区役所にそれに見合った企画・調整の体制、局との連携体制がなければ権限を活用できず、また、それに見合った人材と人員の確保も必然である。区政の充実にあたっては、区役所機能の強化や住民自治の拡充が重要であり、区長権限の拡大や区CM制度にこだわる必要はないと考える。</li> </ul>	<p>大阪市では、より地域・住民に近い方がよりニーズに合った政策が実行できるという「ニア・イズ・ベター」の考え方を原則として、区長が自らの権限と責任のもと、区民の意見を聴き、各区の地域の実情や特性に即した総合的な施策を決定し展開することができる「自律した自治体型の区政運営」に向け、改革の取組を行ってきました。</p> <p>区シティ・マネージャー（区CM）制度は、かかる改革のなかで、区内の基礎自治に関する施策や事業について、行政区単位で、各局横断的に総理し局長以下を指揮監督する新たな職として設置するとともに区長をもって充てることで、区長の決定権を拡大し、もって、住民に身近なところで区長が自律的な基礎自治行政を行う仕組みを構築したものです。あわせて、専任の副区長と企画調整担当課長を設置し、自律的な区政運営を行っていくうえでの区役所の体制強化を図りました。</p> <p>こうした仕組みのもとで「自律した自治体型の区政運営」を進めてきたなかで、「区CMのマネジメントが十分に機能しない場合がある」との課題が明らかになってきましたが、その背景には、「区CMが局長の上司として意思決定を行うという大原則に対する局の意識の不足」、「区CMと局との連携・コミュニケーション不足」、「局の体制面等における一定の制約」といった現状があるものと考えられます。</p> <p>「市政改革プラン3.0」（素案）は、こうした現状の改</p>

ご意見の要旨	本市の考え方
	<p>善・課題の解消に向けて、局の意識をより一層高めるとともに、区CMが決定権を有する局（室）の事業のPDCAについて区長会議の関係部会が積極的に関与する仕組みを通じて局との連携・コミュニケーションを促進し、もって、区CMによる効率的・効果的なマネジメントの実現を図り、「ニア・イズ・ベター」のさらなる徹底をめざすこととしたものです。</p>
<p><b>15 区役所業務のさらなる標準化の推進</b></p>	
<p>・対象とする区役所業務として福祉・保健関係業務とあるが、区役所業務で受付の待ち時間を考えると、国民健康保険や福祉・保健以外の窓口業務が含まれていないのは、いかがなものか。未収金対策も重要であり、それらの業務も含めるべき。</p>	<p>対象とする区役所業務については、制度の種類が多く、業務手順も複雑多岐にわたっている福祉・保健関係業務から取り組むこととしていますが、必要に応じて、他の区役所業務においても順次標準化を実施し、継続的に改善を行う仕組みを構築することとしています。</p>
<p>・「業務の標準化」を行っていくこと自体を否定するものではないが、今回の「業務の標準化」を行うにあたって、「取組内容」に「業務の制度所管局と区役所が（中略）業務の検証」、「さらなる標準化を実施すべきものについて、（中略）業務を標準化する」、「改善本部において、（中略）改善を行う仕組みを構築する」と示されているが、これまで区役所において多くの人員削減が実施されてきており、現場は現状業務をこなすことで精一杯な状況の中、現状の区役所人員で対応するのは困難。まずは適正な要員を確保する等、検証を行うにあたっての体制整備を行うことが必要ではないか。</p>	<p>各区のベストプラクティスを取り入れて標準化する仕組みを作ることで、各区において創意工夫していた改善内容を24区の成果として還元することをめざしており、各区それぞれで取り組んでいた事務の効率化につながると考えています。</p>
<p><b>16 次代を担う職員の育成</b></p>	
<p>・「自主的・主体的にリーダーシップを発揮できる職員の育成・支援」とあるが、人員削減で日常業務に疲弊している職場からはそのような優秀な人材は生まれにくい。優秀な人材を育成するのであれば、まずは働きやすい職場づくりを進めるべき。</p>	<p>職員人材開発センターでは、様々な手法を用いて職員の能力開発や職場の活性化を支援し、市政運営を担う自律的な人材の育成を進めています。</p> <p>職員が持ちうる能力を十分に発揮し、一人ひとりが主体的にコミュニケーションを図りながら職場の活性化に取り組めるように、今後も働きやすい職場環境づくりの推進に取り組んでまいります。</p>
<p>・「職員が自主的・主体的に業務改善や問題解決に取り組む（中略）組織風土を醸成する」とあるが、採用凍結により、若年層職員を育成する役割の年齢層の職員が著しく少なくなったことが、育成手法を見直す原因となったのではないかと。経験に裏打ちされた標準化、改善、課題解決でなければ通用しないのではないかと。</p>	<p>職員人材開発センターは、人事部門並びに所属と連携し、日々の業務遂行や実務での経験等を通じ、職場において人材育成が図られるよう様々な研修やOJT手法の支援をしています。</p> <p>また、適切な業務遂行を行うためには、現場経験に根差した標準化の取組や業務改善・問題解決力の向上等に一層努める必要があります。</p> <p>このため、職員が自主的・主体的に改善活動などにチャレンジできる組織風土を醸成する仕組みづくりについて、引続き取り組んでまいります。</p>

ご意見の要旨	本市の考え方
<b>17 働き方改革の推進</b>	
<p>・「管理の徹底を図り、(中略)長時間の時間外勤務が恒常的に発生している所属や担当(課)の現在の状況、(中略)長時間労働の是正を行う。」とあるが、実態は管理監督者からの強い指導によって「闇超勤」となっているのではないか。</p>	<p>時間外勤務に関しては、「時間外勤務の縮減にかかる指針」に基づき、時間外勤務の縮減に向け取り組んでいるところであります。</p> <p>今後も、本指針に基づき、所属長及び管理職員の責務として、効果的な事務事業の遂行に努めるとともに、時間外勤務命令の適正化等を図ってまいります。</p>
<p>・「②働きやすい職場環境づくりの取組」について、育児に対する職場における支援体制は、社会的な流れもあり定着しているが、介護に対してはまだ理解が進んでいないのではないか。一層の制度周知や職場理解を図る取組が必要ではないか。</p>	<p>働きやすい職場環境づくりの取組として、「ワーク・ライフ・バランス推進プラン2.0」を策定し、各種の取組や制度周知を図っているところであり、引き続き、介護に対する制度についても周知を行うことにより、職場理解を深めてまいります。</p>
<p>・「ワーク・ライフ・バランスを推進し」とあるが、人員マネジメントによる職員削減により、職場はワーク・ライフ・バランスを配慮できる状態ではなくなったのではないか。</p>	<p>ワーク・ライフ・バランスを推進する取組の一つとして「ワーク・ライフ・バランス推進プラン2.0」に基づき、育児休業等により長期間にわたり欠員が重複することによる繁忙状況に対応するための人的措置を検討する等、働きやすい職場環境づくりの取組を進めているところです。</p> <p>引き続き、「ワーク・ライフ・バランス推進プラン2.0」に基づき、取組を進めてまいります。</p>