

高野伸生委員 自民党の高野でございます。

それでは私のほうから、12 年間という単位で、市政改革についての取り組みについて質疑をさせていただきます。

12 年間というのは、平成 16 年、關市長が当選されまして、それから市政改革の取り組みが始まりました。平成 18 年 2 月に市政改革の基本方針が策定され、關市長の 4 年間、そしてまたその後の平松市長の 4 年間、そして平成 23 年からの橋下市長の、この 11 月にまたおやめになるということで、これを一つの 4 年間と考えますと、3 人の市長による 12 年間という単位で見ると、私たちの市政改革プランがどのように進捗されてきて、それが市民生活にどのような影響を及ぼしてきたか、一つの取りまとめとして、これからの次の新しい市長がどのような市政改革プランを示されるかはわからないわけですが、その内容に応じていけるためにも、今時点で 12 年間の単位をしっかりと振り返っていろいろ検証していかなきゃならないんじゃないかと、そういう観点からお聞きしたいと思います。

まず、一番私自身が、当時、平成 18 年の議長を務めてたときに市政改革特別委員会が立ち上げられました。このときの一番大きなキーワードは、大阪市の改革は身の丈に合った改革にしなければならない。余りにも職員数が多過ぎて、例えば横浜の例がいつも出されるんですけども、夜間人口、大阪市が 260 万人に対して横浜市は 300 万人、そやのに当時は教職員の人も現業の方も全部入れて大阪市総数で 4 万 7,000 人の職員数があったと。一方でもうそのときから横浜市は 3 万ちょっとであると。この大きな差がどうして生じたかということについて市政改革のスタートが始まったわけです。

まず、全体的なことをお聞きしますが、平成 18 年度からこれまでの市政改革の主な取り組み内容についてお伺いいたします。

大倉市政改革室 P D C A 担当課長 お答えいたします。

平成 18 年 8 月に作成いたしました市政改革基本方針では、市税収入や人口規模から見て肥大化していた行政をいわゆる身の丈に合ったものにするを目的に、マネジメント改革、コンプライアンス改革、ガバナンス改革の大きく 3 つの改革について取り組みを進めました。基本方針の期間は平成 18 年度から 5 年間で、目標設定としましては経常経費 20%、投資的経費 25%、特別会計繰出金 30%削減と定めて毎年の予算編成でシーリングをかけながら進めまして、目標値については全て達成をいたしましたところでございます。また、情報公開の徹底や労使関係の健全化などの仕組みの構築についても取り組みを行うことができたところでございます。

次に、平成 23 年度には、なにわルネッサンス 2011 を策定し、「地域から市政を変える」を基本理念に、地域活動協議会の形成支援や区政会議の創設、地域担当制の導入などの改革に取り

組みました。平成 24 年 7 月には市政改革プランを策定し、ニア・イズ・ベターという考えのもと、活力ある地域社会づくりとそれを支える区政運営、また、無駄を徹底的に排除し成果を意識した行財政運営に取り組んでまいりました。平成 26 年度までの 3 カ年の取り組みで生み出した効果額につきましては 1,536 億円に上る見込みでございます。以上でございます。

高野伸生委員 市政改革の成果というのは、いろんな面で職員数を減らすといういわゆる経費削減、そしてまた、いろんな大阪市の未利用の資産を有効に使っていく、いろんな取り組みがあったかと思いますが、特に、4 万 7,000 人と言われてた職員数がこの改革の中でかなり削減されたと思います。相当な職員数の削減の状況でございますけども、どのように行ってきたのかお伺いいたします。

稲田人事室組織担当課長 お答えいたします。

職員数の削減についてでございますが、職員数は平成 17 年 10 月時点で 4 万 7,608 人でしたが、この間の取り組みによりまして平成 27 年 4 月 1 日現在で 3 万 1,747 人となり、平成 17 年当時と比較いたしますと、この 10 年間で 1 万 5,861 人の削減となっております。

削減手法についてはさまざまでございますが、例えば市税事務所や総務事務センターの開設等による業務集約化、また指定管理者制度の導入等による民間委託化、さらには大阪市立大学や病院局等独立行政法人化等による経営形態の変更などを行いながら、職員数の削減を行ってきたところでございます。以上でございます。

高野伸生委員 今の報告を聞いてますと、既に当時、平成 17 年のときに言われてました横浜市の 3 万 1,000 人近い人数までトータルとして削減されてきたということになるわけですが、この 10 年間を見ても 1 万 5,000 人が削減されてるわけです。これはいろんな、ただ新入の職員の数を頭から減らしてきたというだけじゃなしに、今説明がありましたように市税事務所への事務の集約あるいは総務事務センターの開設、指定管理者制度の導入による民間委託、また大阪市立大学あるいはこの間ありましたいわゆる病院局の独立行政法人化による経営形態の変更、さまざまな手法によって職員数の削減がなされてきたわけです。

さて、現在の職員数は夜間人口 1 万人当たりの職員数でいうとほぼ横浜市と同じような状態になってきたんじゃないか、というよりも今言われてる 5 大都市とほぼ同じ水準までなってきたんじゃないかと思うんですが、局としては現状の職員数についてどのような認識を今されておられますか。

稲田人事室組織担当課長 お答えいたします。

現在の職員数についての認識でございますが、本市は職員構成として技能労務職員が多いと

いったことが一つの特徴となっております。公営企業や消防局、学校園を除いたいわゆる一般行政部門に関しまして、技能労務職員を除いた職員数でいわゆる5大市と比較いたしますと、夜間人口1万人当たりの職員数はほぼ同じような水準となってきたところがございます。ただ、全職員ベースで比較いたしますと、やはり他都市に比べてまだ多い状況でございます。都市の状況、また市民サービスの内容は各都市さまざまありますことから単純には比較できませんけれども、他都市の状況もしっかり把握しながら、引き続き簡素で効率的な組織体制の構築に努めてまいりたいと考えております。以上でございます。

高野伸生委員 委員会の資料配付をお願いいたします。

黒田富士委員長 高野委員より、質疑の参考に資するため資料の配付の申し出がありますので、これを許します。

高野伸生委員 今、各局の職員数のいわゆる夜間人口1万人当たりの他都市との比較の水準の答弁がございました。

きょうは、また我が会派、特に区役所の職員のことについてもいろいろこの後質疑がされていきますけれども、区役所の職員を見た場合に、市政改革プランの取り組みによって窓口業務の民間委託などを進めて職員数を減らしてきたということなのですが、近年の区役所の職員数の削減についてはどのような現状になっているか、お聞きしたいと思います。

稲田人事室組織担当課長 お答えいたします。

委員御指摘のとおり、窓口業務の民間委託等によりまして区役所におきましても職員数の見直しを行っておりますが、その一方で、ニア・イズ・ベターの観点から区長がそれぞれ区のニーズ、特性に応じて自律した自治体型の区政運営を推進できるよう、この間、職員数削減に係るシーリングを緩和するとともに、各区の課題に応じたポスト設置や要員の配置、本年4月には生活困窮者自立支援事業、また分権型教育行政の推進といった観点で職員の増配置を行うなど、人事室として必要に応じて体制強化を行ってきたところでございます。これらの結果、ただいま配付されました資料のとおり、技能職員を除きまして、公募区長就任前の平成24年4月1日と平成27年4月1日の職員数を比較いたしますと、区役所の職員数につきましてはほぼ現状維持となっているところでございます。

それに対しまして、公営企業、学校園、消防局を除いた局・室の職員数につきましては、この3年間で約5%の削減を行っております。以上でございます。

高野伸生委員 今の説明のとおり、実際には区役所の職員数はそんなにこの推移から見ると減

ってないように思いますが、実際にはいわゆる職種の民間への委託、そういう窓口業務を中心とした民間委託、そういうことによって、職員数の大きな減としてはなっていないですけども、そういういろんな努力をされたということでもあります。

最後に、このことでいろいろとお聞きしたいんですが、結局、いろんな形でいろんな分野で本市の職員を削減していく計画の中で、少しこの12年間の取りまとめ、振り返り、検証する中で、やっぱり現在の身の丈改革に合った職員数というのを一回原点に戻って、どのぐらいの数が本当に各局あるいはまた各現場に必要な職員数なのか、総点検しておく必要があるんじゃないかと思います。

ただただ市政改革プランに基づいて数を減らしていくということだけに走ってしまいますと、やっぱりいろんな分野で支障を来してきますし、特に職員の意識改革、またモチベーションが下がって、自分がやりたい仕事ができなくなる、あるいはこういうことをプランニングしたいと思っても最初からできないと諦めてしまう。個人の能力が十分発揮できないような状況になってしまうんじゃないかと。だからこそ、3人の市長さんの12年間の市政改革プランの経緯をいろいろ振り返りながら検証しながら今後の人事の配置というのを非常にバランスよく行う必要があるんじゃないかということで、この質疑をさせていただきました。

最後に、こういった考え方に対して人事室長の意見を伺いたいと思います。

黒住人事室長 お答えいたします。

市役所組織の構築におきましては、厳しい財政状況の中、限られた財源の範囲内でどれだけ効率的かつ充実した市民サービスが提供できるかということが重要であるというふうに考えております。

市政改革プランでは、無駄を徹底的に排除し、民間でできるものは民間に委ねるという方針のもと、業務を精査した上で業務の委託化も行ってきておりますが、これらの取り組みによりコストの削減を図りますとともに、民間の持つノウハウを活用することによって市民サービスの向上も図ることが可能であると考えております。

また、先ほど担当課長が御答弁申しましたように、5都市との職員数の比較では、技能労務職を除いた一般行政職の部門ではそのベースでいきますとほぼ同水準になっておりますが、公営企業等を含めました全職員ベースではなお多いのが現状ではないかというふうに考えております。

今後の組織の構築に当たりましては、議員御指摘のとおり、絶えず市民に最適なサービスを効果的・効率的に提供することに配慮しながら、新たな行政ニーズにも対応できますようスリムで効率的な業務執行体制の構築に努めてまいりたいと存じますので、よろしく願いいたします。

高野伸生委員 最後に、今、室長が答弁されましたように、最適なサービスを効果的・効率的に提供できるように、コスト削減だけが最優先にならないようなバランスをとった職員配置にぜひ配慮していただきたいと思います。以上で私の質問を終わらせていただきます。