

平成 18 年 2 月 15 日

**「改革には高い理念と目標を掲げよ！
大胆な手法で改革の更なる推進を！」**

社団法人関西経済同友会
代表幹事 松下正幸
代表幹事 森下俊三
都市経営改革委員会
委員長 佐藤茂雄

関西経済同友会では、大阪市政改革の必要性に早くから気付き、その断行を促した。市政改革本部設置後は、改革支援の立場から具体的改革施策を提言してきた。

關大阪市長の指揮のもと、「大阪市政改革マニフェスト（案）」、「大阪市政改革マニフェストに基づく新しい行財政改革計画（案）」、「局長・区長改革マニフェスト（案）」の作成と矢継ぎ早に取り組まれたことに敬意を表したい。

この内、去る 1 月 12 日に発表された「大阪市政改革マニフェストに基づく新しい行財政改革計画（案）」は、短期間かつ法制度の枠組みの中で地道に取りまとめられたものと一定の評価はするが、ボリュームの割には具体性を欠き、加えて明確なビジョンがないため訴求力も低く、市民が理解を示し共感できるものであると言い難い。本会としては、この改革計画が、さらに実効あるものに具体化されるよう厳しく見守っていきたい。

以下に、同市の求めに応じて「大阪市政改革マニフェストに基づく新しい行財政改革計画（案）」に関して、昨年本会から発した改革マニフェストへの緊急提言をもとに意見を述べる。

1. 「グレーター大阪」創造について

（該当箇所）行財政改革に関する基本的な考え方について（3 頁）

「身の丈改革」に目標を置き、準用財政再建団体転落の回避を図るだけでは、真の財政健全化にはつながらない。現在の大阪市の経常収支比率（103.6%）を政令市トップの水準に改善するなど、明確な目標を定めることを求める。これにより、新たな投資財源を生み出し、魅力と活力ある国際都市に飛躍するための高い理念に根ざした大阪の長期ビジョンを確立し、市民にも分かりやすい形で情報発信していくことを求める。

また、都市経営改革の先駆者として他の自治体の範となることはもちろん、改革のリーディングシティとして府や府下の他自治体との提携・統合へ向けた動きを早期に具体化し、昼間人口対策を含め、二重行政の無駄の排除等行政の効率化を更に徹底させ、「グレーター大阪（広域行政制度）」を指向し、ひいては道州制導入の契機になることを望む。

また、全般に言えることであるが、改革にはスピードが必要である。期限が記載されたものでも「今後 5 年間で」というように時間的な裁量を残すものが多いなど、民間企業が経営改革を行う場合と比べ甘さが目立つ。スピード感を保持し、期限管理を厳密に行い、達成期限については長くても 3 年以内とすることを求める。

2. 公営企業の民営化について

(該当箇所) 事業の経営形態の見直し (具体的取組) バス・地下鉄事業 (29 頁)

公設民営化では、路線建設の多額の投下資本に係る費用(減価償却費、金利負担等)が大阪市に帰属し、市の財政を継続的に圧迫することが懸念される。また、バスにおける赤字路線の存続や採算性に乏しい地下鉄新規路線の建設などが野放図に実施される虞もある。

民営化については完全民営化を原則とし、再度複数の手法を比較検討し、19 年度当初より実施することを求める。併せて、バス事業については赤字路線の廃止・再編等を 18 年度中に実施し、地下鉄新規路線の建設の是非は新民営会社において検討させよ。

3. 組織改革、人員削減による人件費の大幅圧縮について

(該当箇所) 定員管理の適正化 (40 頁)

人員削減の方策が、団塊の世代の大量退職および新規採用の凍結のみでは、積極的に取り組んでいるとは言えない。市民サービスの低下など、市民・納税者に痛みを与える改革である以上、市職員についても痛みを伴う抜本的な見直しが必要である。地方公務員法第 28 条の本来の運用と 45 歳以上を対象に期間を限定した早期退職制度を実施して、2 ヶ年で目標の 5,000 人超の削減を達成せよ。

人員削減や民営化、これに伴う出向、転籍において、既存の法体系が障壁となるならば、「行政改革特区」を申請したり、法改正を働きかけるなど、積極的に取り組むことを求める。

また、5,000 人超の削減とは別に大阪市立大学の独立行政法人化に伴う 2,000 人の人員削減を謳っているが、その人件費が市の補助金から出るのなら、実質的な削減と認めない。

4. 市議会、議員の改革について

(該当箇所) 職員の意識改革 (16 頁)、情報公開の徹底 (18 頁)

今回大阪市の取り組む行財政改革においては、市民・納税者、市、市議会・議員が三位一体となって取組まなければ実効のないものとする。市民、市において犠牲が生じる以上、市議会・議員にも痛みを伴う改革であってしかるべきである。最近、市議の永年表彰廃止を公表しているが、依然として政令市トップクラスである議員の給与および政務調査費や 24 区の合区による削減の障害となっている議員定数についても、削減に向けた協議会を速やかに設置せよ。行政改革をチェックする立場にある議員が改革の先頭に立ち、口利きや政務調査費の使途等の情報公開を行うとともに、自らの手で議会の改革マニフェストを作成することを望む。

5. 現業部門の外部委託について

(該当箇所) 民間委託等の推進、経営形態の見直しについて (6 頁)

事業の経営形態の見直し 環境事業 (29 頁) 等

民間委託等の推進 (31 頁)

現業部門については、2 年以内に原則として全面外部委託に移行し、委託先へ職員を出向・転籍させよ。コスト削減だけでなく民間ノウハウによる市民サービスの向上化も目指せ。

これに先立ち、経営形態の見直しにおいて、環境事業の独立行政法人化等が記述されている

が、本当にその形態が最適なのか市場化テストを実施して再度検証し、市民の納得が得られる見直しであることを求める。

6. 経常経費の削減について

(該当箇所) 健全な財政運営を目指して 具体的取組 (10 頁)

給与制度の抜本的な見直し (52 頁)

大阪市は自らの高コスト体質を認め、他都市並みの行政コストを目指して経常経費の2割削減が必要であるとしている。しかし、本行財政改革計画では、“削減可能な”人件費、経常的施策経費および管理費のみをその削減対象として挙げており、これでは実質7.5%の削減ではない。総コストベースでもっと削減すべきところがないか、特に赤字の大きな要因となっている公債費や特別会計の部分にもメスを入れ、徹底した情報公開のもとでの検証を行うことを求める。

給与制度については、業績評価主義に基づき、年功序列的な要素を徹底的に排する制度作りを求める。また、特殊勤務手当や調整額の見直し等を進め、市民・納税者の納得のいく適正な人事給与制度を早急に構築せよ。

7. 外部人材の登用について

(該当箇所) 職員の意識改革と能力の開発・活用について (16 頁)

労働組合との過剰な蜜月関係や公務員としての特権意識など、職員の意識改革を早急に実施しなければ、市政改革は実現できない。大阪市に今一番必要なのは「顧客に支持されない企業は淘汰される」という危機感である。意識改革の方策として職場改善運動の展開などを挙げているが、「民間の視点」を導入し、市職員内に新しい風を吹き込むことこそが、職員の意識改革をはじめ、市政改革の強力な推進、新時代に受け入れられる大阪市としての将来ビジョン作成への早道であると考えます。そこで、特別職、幹部をはじめ民間等より積極的に人材を登用するとともに、「民間企業への派遣研修」を視野に入れた人材育成プログラム等具体策を早期に決め、18年度当初から実施することを強く求める。

以 上

