

1. 大阪市の行財政改革・公共サービス改革と民間活用

民間活用はあくまでも手段で、重要なのは行財政改革をいかに実現するか
人件費削減の効果は大きい(固定費から流動費へ)

2. 「職員数削減」という側面から見た大阪市の行財政改革 *別添資料 2-2

政令市最大の職員数を削減させてきた中で見えてきたもの

「市政改革基本方針」に基づく取組(平成 18 年度～平成 22 年度)

- ・ 5 年間で 2,250 億円の経費削減
- ・ 採用凍結による 7,000 人の職員数削減

「新しい大阪市をつくる市政改革基本方針」(案)に基づく取組(平成 23 年度～平成 27 年度)

- ・ 「地域から市政を変える」
多様な協働による公共の再編と「地域力の復興」、「市民生活の基盤づくり」、「大都市大阪の活力・貢献」の視点から施策・事業の再構築を進める
- ・ さらなる 4,000 人の職員数削減

「将来の大阪市職員数」について

- ・ 現行の改革に留まらない将来に向けた計画的な取組
ピーク時：53,437 人 将来：約 29,800 人

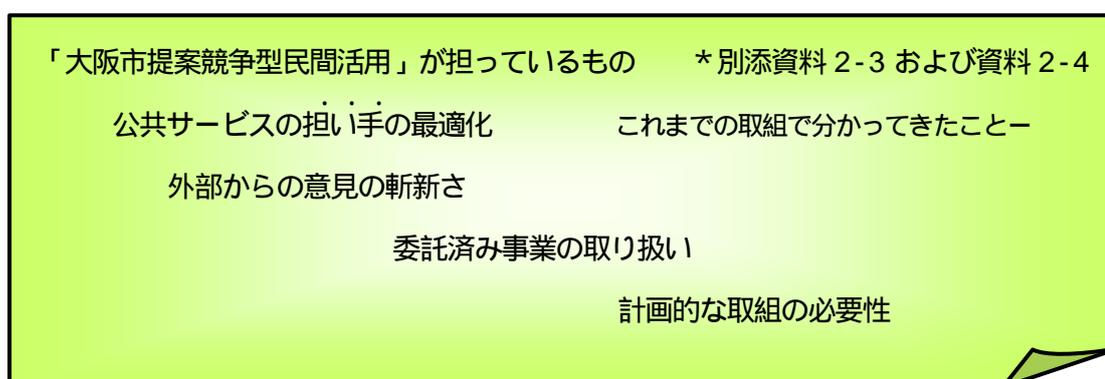
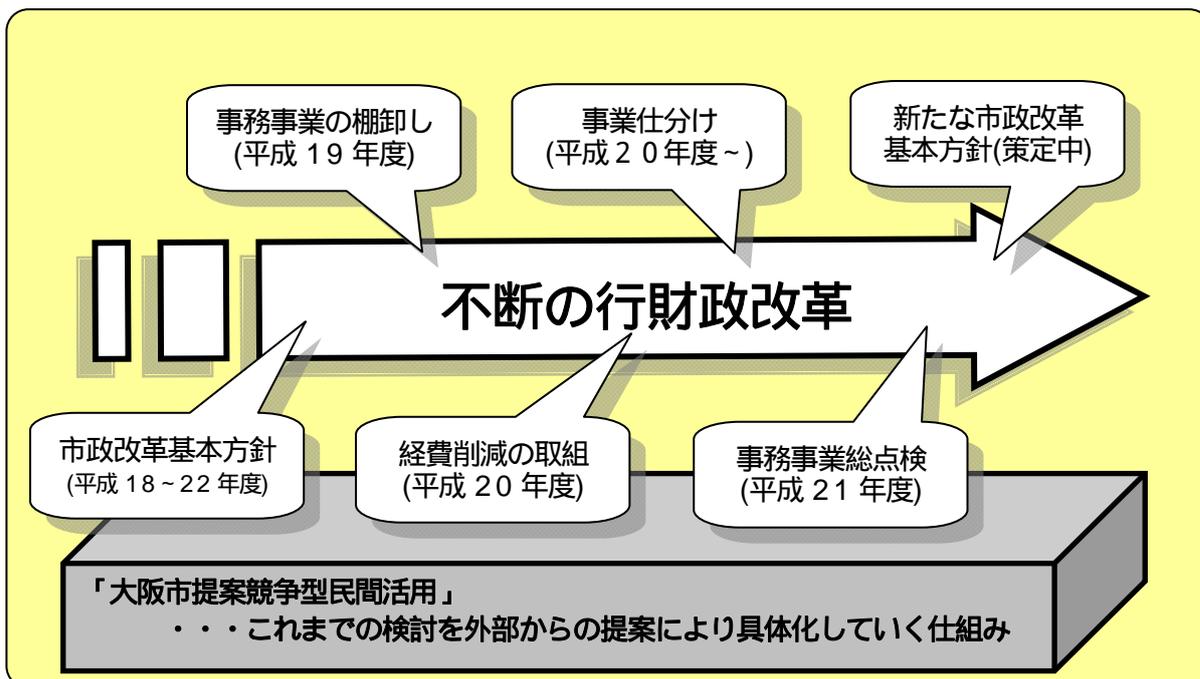
採用抑制とダブルコスト発生回避

- ・ 対策と課題の並存

削減実績と寄せられる批判

- ・ 改革に求められるスピード感

3. 改革を支える取組



言わば、人的資源の供給が止まれば、公共サービス改革法の規定に関わらず民間活用は進むもの
(仕組みづくりから順に進めていくと、“人員の処遇” のところで詰まってしまう)

個別の法律に特例を設けていくことの限界

国と地方との違い

地方自治体の独自努力の限界 (地方自治法、地方公務員法 …)

大都市スケールの事業を担いうる事業者 (受け皿) の限界

4. 採用抑制を超える取組

公共サービス改革分科会・第4回(平成23年1月27日)での議論との接点 -

・公務員の身分の硬直性

「公権力の行使そのもの」、「全体の奉仕者であって、一部の奉仕者ではない」

・「偽装請負」という問題 *地方自治体は非常に敏感

労働者派遣法の限界 (あるいは公共サービス改革法の理念との相違)

・経営形態そのものの検討 *別添資料2-5

独立行政法人化・・・・・・・・市立大学、市立工業研究所

特区申請、制度改正要望・・・・博物館施設、廃棄物処理事業

5. 地方公共団体において公共サービス改革を進めるために

地方は出来る限りのところまで検討(健闘)してきており、さらに進めるには

人員の措置 *円滑なノウハウの移転・継承

支援体制、連絡体制、ひいては法制度の整備

改革意識、モチベーション (方や、民間事業者にとってのモチベーション?)

サービスの質、継続性の確保

地方における効果的な公共サービス改革のためには、国には大いなる支援を期待するもの -