



市民の信頼回復と市政再生のための

「京都市役所改革」提言

～「人間力」による組織文化の構築～

■今後取り組むべき改革事項

公明党京都市議会議員団は、先に述べた「『人間力』による組織文化の構築」という組織に求められる基本理念をもとに、以下具体的に取り組むべき改革事項について要望するものである。

◆意識改革

- (1) 全職員に対し公務員としての基本倫理及び遵法精神を徹底するためには、幹部の意識改革が不可欠である。幹部職員は「**幹部率先垂範**」「**現場第一主義**」の理念に立って職場風土を刷新すること。
- (2) 「物事は上から見ると3割しか見えないが、下から見ると7割見える」との識者の指摘の通り、市政の再生と抜本改革においては、「上からの改革」だけでなく「**下からの改革**」が重要な視点であることから、現場職員の提案や意見を十分に反映させる仕組みを再検討し、より実効性のある改革推進に努めること。
- (3) 全区役所・支所における「**改革指針**」を、早期に策定すること。
- (4) 環境局の現場組織で不祥事が続発していることを踏まえ、各まち美化事務所ごとの**現場からの「改革指針」**を策定すること。
- (5) 新規に作成する広報冊子等に、不祥事根絶の方向性を示す広報文を掲載するなど、市民の信頼回復と理解を深めるための各種の取り組みを推進し、**不祥事根絶と市政再生に向けた京都市職員の強い意志**を示すこと。
- (6) 市政の抜本改革と再生は**市民協働**の理念が不可欠であることから、市民参加と情報公開の市政を一層推進すること。
- (7) **服務規律週間を定期に設定**するなど、服務規律徹底の持続的な取り組みを推進すること。

◆制度改革

- (1) 京都市職員の倫理の確保と、法令遵守（コンプライアンス）に関する基本方針や、全庁かつ計画的な取り組み及びその達成目標等を盛り込んだ「（仮称）**京都市職員の倫理確立のための行動推進計画（コンプライアンス行動推進計画）**」を早期に策定すること。
- (2) その行動計画の進捗状況の市民への定期的な報告の義務づける「（仮称）**京都市職員倫理白書**」を発行すること。
- (3) 不祥事防止のため公務外非行も想定に入れた制度となるよう**公務員倫理条例**（京都市職員の倫理の保持に関する条例）の**見直し**を早期に行うこと。
- (4) 公務員倫理に関する基準のもとに、第三者評価を含めチェックおよび評価のシステムを早期に確立するとともに、「（仮称）**京都市職員倫理評価条例**」を策定すること。
- (5) 分限処分を受けた職員や休職及び停職中の職員の、**処分期間中の指導およびチェック体制を強化**するとともに、地域清掃や児童の安全のため見守り隊など社会奉仕活動を一定義務付けるなど、再発防止と人材育成対策の強化を図ること。
- (6) 不祥事を発生させた場合の、市長をはじめとする所属の**管理監督責任者の処分基準の妥当性**についてその根拠を明確化すること。
- (7) 懲戒処分（免職・停職。減給・戒告）や分限処分（免職・休職・降任・降給）、それ以外の処分（厳重文書訓戒・口頭厳重注意）のそれぞれの処分レベルに合わせた**退職手当等の制度**とすること。
- (8) **公益通報制度**の周知徹底と、その実効性ある活用に努めること。
- (9) **技能労務職員に対する表彰制度**については、その対象基準とともに評価基準を公表し公平公正な制度となるよう努めること。
- (10) 技能労務職や運転業務に従事する者に対しては、覚醒剤撲滅、飲酒運転撲滅を目指し労働者の個人情報保護に関する行動指針に配慮しつつ、明確な同意のもとでアルコール等の薬物検査の実施を検討すること。

◆組織改革

- (1) コンプライアンス行動推進計画策定時には、その行動推進体制として「（仮称）**京都市コンプライアンス行動推進本部**」を新設し、業務改革と倫理確立のための施策と分離して推進を図ること。

(2) 市民の最も身近な行政機関である区役所においては、最高責任者である**区長のリーダーシップ**のもとに、職員の服務規律の遵守をはじめ不祥事根絶に向けて全力で取り組むこと。

(3) 区行政を統括する本庁組織の文化市民局の指導性を発揮させるため、**区役所を市長または副市長による直轄組織体制**にすること。

(4) 建設局の現場組織である**土木事務所への次長制導入**や**本庁統括組織の設置**など、市民のニーズに的確に対応できる組織体制の充実強化を図ること。

(5) 福祉・医療・介護・子育て支援と市民ニーズが多岐にわたる肥大化した**保健福祉局組織をコンパクトに再編**し、目の行き届く死角のない組織構築を図ること。

(6) **環境局のまち美化事務所のごみ処理業務部門**と、地球温暖化などのソフト面の地球環境政策部門を整理し、「改革大綱」に示された不祥事防止と業務改革推進のために労働集約型のごみ処理業務部門のあり方について組織再編も視野に入れ検討すること。

◆人事改革

(1) 不祥事の再発防止に向けて外郭団体を含む全職員の全所属長（管理者）のコンプライアンス研修を行い、その修了者を倫理管理者と任命するなど**管理監督者の人材育成**を早急に行い職場の倫理意識を高めること。

(2) **外郭団体の人事管理**についても人事委員会と連携を図り公平公正な人事採用とその透明性を確保すること。

(3) 能力主義による人材登用のため**職位ごとに試験制度**を導入（主任以上）すること。

(4) 政策立案や行政手続のプロとして、**一定期間在職する職員を評価するシステム**を構築すること。

(5) **職位（昇格）の選定基準を公表**し、公正公平な人事となるよう努めること。

(6) 服務規律の徹底に関しては、民間会社の人事部などで活躍されている先進的な組織機能のアドバイスを受け入れるとともに、職員採用や人事管理について民間人による**アドバイザー制度**を創設すること。

(7) 職場風土の中で心身に障害を持ち悩んでいる職員に対しては、速やかに職場復帰できるようカウンセリング相談など**メンタルヘルスケア体制**を整備すること。

(8) **技能労務職の服務規律の徹底や人材育成の成果**が、具体的に明確になるよう点検評価するシステムを確立すること。

◆業務改革

(1) **環境局の解体的出直し方針**は、平成19年4月およびそれ以降に実施される予定の、ごみ収集作業改革（3名から2名へ）、ごみ収集業務50%委託化の計画的実施、技能労務職員の50%削減の段階的实施、まち美化事務所の統廃合、大規模事業所における職員規模の適正化など、多くの現場の課題を抱えているため、ごみ収集業務改善検討委員会においては、現場の意見を十分に反映させ、これらの課題を総合的かつ多角的に検討した上で計画策定をすること。

(2) 現在各局が個別に行っている事務管理については、統括的に行えるシステムを構築するため**事務手続きの全市統一のマニュアル**を早期に確立するとともに、その点検評価するシステムを構築すること。

(3) **ICカードにおける出退勤管理**を、環境局のまち美化事務所や区役所等の出先機関で試行的に実施し、その効果を検証し実現をめざすこと。

(4) **市民対応マニュアル**を抜本的に見直し、市民意見募集やアンケートを実施するなど市民協働による「市民対応マニュアル」を策定すること。

(5) 電子市役所を早期に実現する中で事務の効率化を推進するとともに、市民サービス機能を担う区役所や出先機関には、**市民対応機能を充実させ柔軟な対応力**を構築すること。

(6) **情報セキュリティの強化期間の設定**は、年度末や月末、週末など事務の引継ぎや休日前などセキュリティの隙ができる期間を設定するなど、より実効ある取り組みとなるよう努めること。

[メインページに戻る](#)

[\[もどる\]](#)