

# 旭区長改革マニフェスト(旭区改革実施方針)更新版 概要

## 市政改革マニフェストの87項目を受けた区の具体的取組

平成21年4月更新

### 1. マネジメント改革

大項目	課題	具体的取組	要旨	着手年度	
財務リストラクチャリング	1 身の丈に合わせた経常経費の圧縮	経常経費の2割削減(当面5年間で900億円の削減)	・税及び住民情報関係証明発行窓口業務について、民間委託等の検討 ・公用車の廃止 ・窓口案内業務の民間委託の実施 ・区の経常経費について、2割削減の目標に沿って取り組む		
	2 新手法による投資的経費の追加的圧縮	新規事業から維持管理への公共事業の転換			
		民間企業やNPO等の活用			
		需給予測・コスト計算等の精査による質・規模の見直し			
	3 特別会計の改革	公募型競争入札等によるコストの圧縮			
		特別会計・一般会計の区分の見直し			
		特別会計管理システムの確立			
		一般会計からの繰出の見直し			
	4 公債発行の削減(一般会計)	国民健康保険事業会計等の健全化			
		5 戦略的不良債権処理の体制構築	5年間で公債発行水準を800億円まで削減(除く臨時財政対策債等)		
	6 歳入確保策	臨時財政対策債等の使途の財政健全化への限定			
		総合的な財務リスク管理体制の構築			
		未収額の圧縮に向けた取組の強化		・国民健康保険料について、納付誓約・納付計画不履行世帯の早期対応や新規未収世帯及び長期移管世帯対策等を実施し、収入の確保に取り組む。	
		効率的で強力な賦課徴収体制の整備と運営			
	受益と負担の関係の適正化				
	新たな収入源の模索		区広報紙・ホームページへの広告掲載および自動販売機・庁舎内壁面広告枠等の設置		

大項目	課題	具体的取組	要旨	着手年度
資産の流動化	1 施設の利用率の向上	利用者制限の緩和		
		一元的な利用案内情報の提供		
		利用率の向上	区民センターについては飲食の規制緩和や優先使用の範囲拡大等の取組みを行い50%以上の利用率を目指す	
	2 施設の活用 の見直し	面積当り経費の削減		
		統廃合		
	3 土地の有効 活用の促進	未利用地の処分		
転活用の徹底				
グループ経営の質的向上	1 大阪市の関与の見直し	委託料・出資の見直し		
		法人形態の見直し		
		組織運営体制の見直し		
人材マネジメントの再構築	1 職員数の削減	職員採用の凍結。当面5年間で5,000人を超える職員数を削減		
		共通管理業務の集約及び民間への業務委託		
		監理団体等派遣職員の大幅な引き上げ		
		50歳からの早期退職制度の導入		
	2 人材の弾力的運用	職員の職種職域を転換(職員の多能工化)し人事異動を拡大		
		勤務形態の多様化		
		局部長ポスト等経営層や専門的分野への外部人材の登用、 庁内公募の拡大		

大項目	課題	具体的取組	要旨	着手年度	
組織の生産性の向上	1 業務プロセスの改善	共通管理業務の集約			
		局・区における業務プロセスの改善	・職員のITに対するスキルアップを行い、業務のIT化の徹底。併せて所属内共有サイトを利用したペーパーレス化を行う。 ・ITリーダーを各担当に設置		
	2 事業の経営形態の見直し	民営化・独立法人化など経営形態の見直し			
	3 アウトソーシング・民間委託の推進	事務事業全般にわたる民間委託等の推進	・税及び住民情報関係証明発行窓口業務について、民間委託等の検討	・窓口案内業務の民間委託の実施	予算確保次第
	4 官民協働(パブリック・プライベート・パートナーシップ)の推進	他の法人(大阪府等)との連携			
		市政全般への民間企業等との協働の推進			
		市民・地域団体との健全な協働の推進	・地域福祉アクションプランの推進 ・登録ボランティア・NPOに対する支援強化 ・地域主体の自立活動への支援事業 ・子育て情報のメールマガジンの発行		
	5 恒常的評価体制の構築	局・区経営方針と連動した行政評価	旭区経営戦略会議を設置して、区長マニフェストの進捗管理と行政評価を行う。		
		第三者評価委員会による独立した包括的評価体制の確立			
職員の生産性の向上	1 勤務実績の給与への反映	職務給(職務と責任に応じた給料)の原則の徹底(級別標準職務・昇格基準の見直し)			
		新たな人事評価に基づく勤勉手当成績率の導入と昇給制度の構築(査定昇給の導入)			
		特殊勤務手当及び給料の調整額の抜本的見直し			
	2 職員の資質向上のための柔軟かつ厳格な制度の導入	希望降任制度の実施			
		人事評価制度に基づく分限降任等の仕組みのルール化			

## 2. コンプライアンス改革

大項目	課題	具体的取組	要旨	着手年度	
透明性の確保	1 公正確保の仕組みづくり	内部統制システムの確立	・旭区経営戦略会議の中に「内部統制連絡会議」を設置して、透明性を確保する。 ・会計事務研修・コンプライアンス研修を実施するほか、職務の適正執行・公金の適正管理を厳正に行う。 ・要望等や行政対象暴力に対する対応を図るための組織の設置		
		外部監視制度の構築			
		入札制度（電子入札）の改革			
	2 情報公開の徹底	情報公開制度の原則公開運用の定着	情報公開制度の原則公開運用及び早期開示していく行政運営スタイルへの転換に向けた全職員対象の研修会の実施		
		積極的に情報開示していく行政運営スタイルへの転換	情報公開制度の原則公開運用及び早期開示していく行政運営スタイルへの転換に向けた全職員対象の研修会の実施		
		監理団体・関連団体の情報公開の徹底			
	3 財務情報の開示	公会計制度の抜本の見直し			
予算・決算情報のきめ細かな開示					
社会責任の遂行	1 「安全」の確保	安全管理に関する全庁的な取組体制の確立	全庁的な安全管理体制と連携した取組みを実施		
		多発する交通事故の削減に向けた対策の導入			
		市民利用施設における事故の削減に向けた対策の導入			
	2 環境への配慮	大阪市自らが率先した環境保全行動の強化	旭区役所自ら環境保全に対する取組強化と区民、事業者及び各種団体をはじめとする地域に対しても取組強化を要請		
		環境関連計画の推進			
	3 個人情報の保護	市が保有している個人情報の必要性の再チェック	各種団体事務局が保有する名簿等を含めた必要性の再チェックを実施		
委託先業者が保有する個人情報の保護対策		契約時には、契約書に大阪市個人情報保護条例第14条に規程する必要事項を明記、又は別途覚書を取り交わす。			
市職員自身の個人情報保護		内部利用の名簿について、目的・用途を明確にし、職員の意見・了解を求める。			
職員の自立・自主管理	1 自主的改革・改善の基盤整備	職場改善運動の展開	・旭区元気アップサポーターチームとして引き続き職場改善運動に取り組むとともに市民サービス向上を目指してCS運動に取り組む ・大阪市職員行動宣言の取組み運動を展開		
		新しい職員提案制度の作り直し			
		大阪市職員行動指針の策定			

### 3. ガバナンス改革

大項目	課題	具体的取組	要 旨	着手年度
経営体制の再構築	1 トップマネジメント機能の強化	資源の集中管理体制の確立		
		実効性ある市長の経営補佐機能の確立		
		横断的課題への対応		
	2 局と局長、区と区長の位置づけと責任の明確化	市長に対する局長の責任の明確化	区長の責任を明確にし、区長を議長とした旭区経営戦略会議を設置し、区政の意思決定機関と位置付ける。	
		局・区経営方針と評価システムの確立	区長を議長とした旭区経営戦略会議を設置し、区政の意思決定機関と位置付ける、併せて評価も行う。	
	3 組織の再構築	内部の組織構造の見直し		
監理団体のガバナンスの再構築				
区政改革	1 区の自律経営	区長への権限の移譲(予算・人事)		
		政策形成の強化、機能の拡大・充実	<ul style="list-style-type: none"> <li>・地域要望課題の掘り起こしと区民ニーズの把握及び政策立案への活用</li> <li>・区行政連絡調整会議及び小会議の活用</li> </ul>	
	2 地域に応じた業務の再構築	新たな業務単位の検討	<ul style="list-style-type: none"> <li>・住民票の写し等の請求書用紙の統一化</li> <li>・住民票や税証明書発行にかかる「電話による事前予約制度の拡充」</li> </ul>	
		地域活動のプラットフォームの形成と活動支援	<ul style="list-style-type: none"> <li>・旭区未来わがまちビジョンの推進</li> <li>・区独自予算を活用した独自事業の推進</li> </ul>	

大項目	課題	具体的取組	要 旨	着手年度
		区役所の独自取組の推進	<ul style="list-style-type: none"> <li>・所属業務研修の充実・強化</li> <li>・待遇にかかる所属研修の充実</li> <li>・相談・面接室の増設</li> <li>・庁舎のユニバーサルデザインの実施</li> <li>・AED(自動体外式除細動器)の設置</li> <li>・ホームページの充実</li> <li>・インターネットを活用したアンケートの実施</li> <li>・地域安全対策業務の拡充</li> <li>・出前講座の実施</li> </ul>	
人材育成	1 能力・実績に基づく人事管理の推進	能力と実績に基づく新人事評価制度の導入		
		業績評価への目標管理制度の本格的実施		
	2 キャリア(職歴提示)開発の仕組みの構築	課長級以下職員のキャリア(職歴提示)開発制度の導入		
		3 研修制度の見直し	外部機関(人材)を活用した職員研修の見直し	
キャリア(職歴提示)開発と研修との連動化				
政策形成過程の高度化	1 予算編成過程	予算編成過程の公開等		
	2 審議会や第三者委員会のあり方を見直し	審議会や第三者委員会のあり方を見直しと情報公開		
関係の構築 健全な労使	1 組合との関係の見直し	組合との関係の明確化	市民の疑念を払拭するため、組合との関係について実態を明らかにするとともに、新たな条例と規則を厳守し情報公開を行う。	

大項目	課題	具体的取組	要 旨	着手年度
	2 市民からの信頼の獲得	組合との交渉・協議結果の情報公開の徹底	組合との交渉・協議結果については、人事課を通じて情報公開を行う。	