

港区長改革マニフェスト

(港区改革実施方針)

(平成 2 0 年 4 月更新版)

港 区

港区長改革マニフェスト（港区改革実施方針）		マネジメント改革		
大項目	課題	ページ	具体的取組	ページ
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	8	経常経費の2割削減(当面5年間で900億円の削減)	9
	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	
			公募型競争入札等によるコストの圧縮	
	3 特別会計の改革		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	
			国民健康保険事業会計等の健全化	
	4 公債発行の削減(一般会計)		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)	
			臨時財政対策債等の使途の財政健全化への限定	
	5 戦略的不良債権処理の体制構築		総合的な財務リスク管理体制の構築	
	6 歳入確保策	10	未収額の圧縮に向けた取組の強化	12
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			14	
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	16	
		利用率の向上	17	
	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	

港区長改革マニフェスト（港区改革実施方針）		マネジメント改革			
大項目	課題	ページ	具体的取組	ページ	
グループ経営の質的向上(監理団体及び関連団体)	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あげ		
			50歳からの早期退職制度の導入		
	2 人材の弾力的運用	18	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	19	
		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			
組織の生産性の向上	1 業務プロセスの改善	20	共通管理業務の集約		
			局・区における業務プロセスの改善	21	
	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(外部資源の活用)・民間委託の推進	22		事務事業全般にわたる民間委託等の推進	23
	4 官民協働(パブリック・プライベート・パートナーシップ=PPP)の推進	24		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	25
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		
			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		

港区長改革マニフェスト（港区改革実施方針）		マネジメント改革		
大項目	課題	ページ	具体的取組	ページ
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	

港区長改革マニフェスト（港区改革実施方針）		コンプライアンス改革		
大項目	課題	ページ	具体的取組	ページ
透明性の確保	1 公正確保のしくみづくり	26	内部統制システムの確立	27
			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	28	情報公開制度の原則公開運用の定着	29
			積極的に情報開示していく行政運営スタイルへの転換	30
			監理団体・関連団体の情報公開の徹底	
	3 財務情報の開示		公会計制度の抜本的見直し	
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	31	安全管理に関する全庁的な取組体制の確立	32
			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	33	大阪市自らが率先した環境保全行動の強化	34
			環境関連計画の推進	
	3 個人情報の保護	35	市が保有している個人情報の必要性の再チェック	36
			委託先業者が保有する個人情報の保護対策	37
市職員自身の個人情報保護			38	
職員の自立・自主管理	1 自主的改革・改善の基盤整備	39	職場改善運動の展開	40
			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	

港区長改革マニフェスト（港区改革実施方針）		ガバナンス改革		

港区長改革マニフェスト（港区改革実施方針）		ガバナンス改革		
大項目	課題	ページ	具体的取組	ページ
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	41	市長に対する局長・区長の責任の明確化	42
			局・区経営方針と評価システムの確立	43
	3 組織の再構築	44	内部の組織構造の見直し	45
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	46	区長への権限の移譲（予算・人事）	47
			政策形成の強化、機能の拡大・拡充	48
	2 地域に応じた業務の再構築	49	新たな業務単位の検討	50
			地域活動のプラットフォームの形成と活動支援	51
			区役所の独自取組の推進	52
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	54
			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の見直し	/	審議会や第三者委員会のあり方の見直しと情報公開	/
健全な労使関係の構築	1 組合との関係の見直し	56	組合との関係の明確化	57
	2 市民からの信頼の獲得	58	組合との交渉・協議結果の情報公開の徹底	59

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

マネジメント改革	大項目	財務リストラクチャリング	課題	1 身の丈にあわせた経常経費の圧縮	具体的取組	経常経費の削減
<p>【現状】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・区の予算は、事業所管局からの配分予算である。 ・管理的経費 管理費(一般事務費、庁舎管理費など)と 会館費(附設会館の業務委託費)が中心。 ・事業経費 区で立案する区政振興費(企画調整事業、広報紙発行など)と 局の計画を執行する他の事業費(大多数の事業)がある。 <p>【何が問題か】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・事業費の多くが局予算の配分であるため、区としての予算関与が 限定されている。 ・24区共通の事業が多く、区単独での工夫が難しい。 ・そのため職員のすみずみまでコスト意識が浸透していない。 				<p>【これまでの取組み】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・管理的経費等の縮減に努めている。 (超過勤務手当の縮減、事務費の節約、蛍光灯本数の削減、冷暖房温度の適切な設定、残業時の冷暖房の廃止、両面コピーの奨励等) <p>【今後の具体的な取り組み課題】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・経常経費の削減 		

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(個別シート)

様式 具体的取組

マネジメント改革	大項目	財務リストラクチャリング	課題	1 身の丈にあわせた経常経費の圧縮	具体的取組	経常経費の削減																														
				6 歳入確保策																																
<p>【具体的取組み】</p> <p>経常経費の削減</p> <ul style="list-style-type: none"> ・新たな区長権限の付与に伴い区における予算管理のしくみを検討し、管理を徹底する。 ・区経営会議を恒常的に設置し、経営方針や主要業務の運営についてチェックする。 ・区役所改革、職場改善運動を通して職員にコスト意識の徹底を図る。 <p>(取組み事例)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・環境ISOの取組みを強化し、エネルギーや資源の使用節減を行う。 ・IT化を推進して効率的な運営を行い、職員手当・紙代等の節減を行う。 ・委託業務等の点検を行い、業務について必要な見直しを図る。 ・各課ごとに業務プロセスを点検し、効率性や費用対効果の観点から疑問のある手法について必要な見直しと改善を行う。 <p>・区の経常経費(まちづくり推進費:区予算が創設された平成19年度以降に局から移管された事業を含む)について、大阪市全体の方針であるマニフェスト期間中(H18年度~22年度)の2割削減の目標に沿って取組む。</p> <p style="text-align: right;">(単位:百万円)</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th>平成17予算</th> <th>平成20予算</th> <th>削減額(A)</th> <th>削減目標額(B)</th> <th>達成率(A/B)</th> <th>残目標額(B-A)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">180</td> <td style="text-align: center;">180</td> <td style="text-align: center;">0</td> <td style="text-align: center;">36</td> <td style="text-align: center;">0%</td> <td style="text-align: center;">36</td> </tr> </tbody> </table> <p>(参考) 区の経常経費(区まちづくり推進費)の説明:平成19年度に創設された区予算は、局からの移管予算と重点政策予算枠を活用した事業予算とで構成されている。</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th></th> <th>平成17予算</th> <th>平成20予算</th> <th>削減額(A)</th> <th>削減目標額(B)</th> <th>達成率(A/B)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>重点政策予算枠を活用した事業予算</td> <td style="text-align: center;">-</td> <td style="text-align: center;">12</td> <td style="text-align: center;">-</td> <td style="text-align: center;">-</td> <td style="text-align: center;">-</td> </tr> <tr> <td>その他の局からの移管予算</td> <td style="text-align: center;">180</td> <td style="text-align: center;">168</td> <td style="text-align: center;">12</td> <td style="text-align: center;">36</td> <td style="text-align: center;">33%</td> </tr> </tbody> </table>							平成17予算	平成20予算	削減額(A)	削減目標額(B)	達成率(A/B)	残目標額(B-A)	180	180	0	36	0%	36		平成17予算	平成20予算	削減額(A)	削減目標額(B)	達成率(A/B)	重点政策予算枠を活用した事業予算	-	12	-	-	-	その他の局からの移管予算	180	168	12	36	33%
平成17予算	平成20予算	削減額(A)	削減目標額(B)	達成率(A/B)	残目標額(B-A)																															
180	180	0	36	0%	36																															
	平成17予算	平成20予算	削減額(A)	削減目標額(B)	達成率(A/B)																															
重点政策予算枠を活用した事業予算	-	12	-	-	-																															
その他の局からの移管予算	180	168	12	36	33%																															

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(個別シート)

様式 現状と課題

マネジメント改革	大項目	財務リストラクチャリング	課題	1 身の丈にあわせた経常経費の圧縮	具体的取組	未収額の圧縮に向けた取組みの強化
				6 歳入確保策		新たな収入源の模索
<p>【現状】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・厳しい財政状況の中、収入確保の必要性が高まっている。 ・景気や所得の動向の影響もあり、市税、国民健康保険料の調定額及び収納率が低迷している。 <p><次頁資料参照></p> <p>【何が問題か】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・収納率の低下は、負担の公平が保てず、納付意欲の低下を生む。 ・国民健康保険は制度上のペナルティが課される。(調整交付金減額 平成16年度 9%) ・賦課徴収事務の集約化が検討されており、区からの円滑な移行を図る必要がある。 ・区において独自に新たな財源確保を行う手法が確立していない。 				<p>【これまでの取組み】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・市税、国民健康保険料の収納率(および差押)について数値目標を定め、収納対策を実施。 ・市税、国民健康保険料の納付について、口座振替の利用を促進。(区行事及び広報紙で啓発を実施) ・効率的な徴収体制の検討が進められている。 ・新たな収入源として広告入りの封筒を区の窓口を設置し、市民に配布している。 <p><次頁資料参照></p> <p>【今後の具体的取組み課題】</p> <ul style="list-style-type: none"> 未収額の圧縮に向けた取組みの強化 新たな収入源の確保 		

資料

【市税データ】

(1)収納状況

- ・16年度収入歩合(当年度分)港区実績
前年度実績の0.12%引き上げ
(決算98.02% 決算97.90%)

(2)差押状況

- ・16年度差押港区実績
355件(目標282件)

(3)口座振替納付の利用

- ・17年度第1期分港区利用件数及び率
8,487件 23.95%(4,390件 12.39%)

【国民健康保険料データ】

平成18年度の状況

- ・市調定額 87,757,547,891円
- ・市収納額 74,041,108,219円
- ・市収入未済額 13,716,439,672円
- ・市収納率 84.37%
- ・港区調定額 2,847,397,369円
- ・港区収納額 2,439,438,639円
- ・港区収入未済額 407,958,730円
- ・港区収納率 85.67%

平成19年10月9日付市税事務所へ移行

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(個別シート)

様式 具体的取組

マネジメント改革	大項目	財務リストラクチャリング	課題	1 身の丈にあわせた経常経費の圧縮	具体的取組	未収額の圧縮に向けた取組みの強化	
				6 歳入確保策		新たな収入源の模索	
<p>【具体的取組み】(市税)</p> <p>未収額の圧縮に向けた取組みの強化</p> <p>(1)数値目標の設定による収納対策の徹底</p> <ul style="list-style-type: none"> ・18年度収入歩合(当年度分)港区目標 前年度実績の0.25%引き上げの達成(目標98.36%) (当年度未収分の電話督促及び臨戸督促の完全実施) ・18年度差押港区目標件数 311件 (滞納者に対する法的処分の徹底など、厳正な滞納整理の実施) <p>(2)市税納付の口座振替の利用促進等</p> <ul style="list-style-type: none"> ・区行事及び広報紙での啓発を継続実施 ・区ホームページに新たに掲載 ・口座振替依頼者索引簿、受付簿のパソコン管理 <p>(スケジュール)</p> <p>平成17年度から実施</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: 10px auto;">平成19年10月9日付 市税事務所へ移行</div>							

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(個別シート)

様式 具体的取組

マネジメント改革	大項目	財務リストラクチャリング	課題	1 身の丈にあわせた経常経費の圧縮 6 歳入確保策	具体的取組	未収額の圧縮に向けた取組みの強化	
<p>【具体的取組み】(国民健康保険料)</p> <p>未収額の圧縮に向けた取組みの強化 収納対策</p> <ul style="list-style-type: none"> ・目標収納率の徹底 夜間・休日特別対策の実施などにより、目標収納率達成 平成19年度港区目標収入金額(現年度賦課分) 2,520,883千円 平成19年度港区目標収納率 86.67% ・厳正な滞納整理 短期証・資格証・給付制限、督促・差押等滞納処分 ・口座振替の利用促進 国保加入時の勧奨・国保料決定通知の際の勧奨など 平成19年度港区目標口座加入率 58% <p>(スケジュール)</p> <p>平成17年度から、新しい徴収体制で収納対策に取り組んでいる。</p>							

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(個別シート)

様式 具体的取組

マネジメント改革	大項目	財務リストラクチャリング	課題	1 身の丈にあわせた経常経費の圧縮	具体的取組	未収額の圧縮に向けた取組みの強化	
				6 歳入確保策		新たな収入源の模索	
<p>【具体的取組み】 新たな収入源の確保</p> <p>・施設・印刷物・ホームページなどへの広告掲載スペースを設け、新たな収入源の確保に向けて取組んでいる。</p> <p>広報紙 平成19年度 広告掲載スペースとして2枠を設けて募集し、年度末までの広告主が決まっている。(広告収入:756千円) 平成20年度～平成22年度 従来の2枠に加え、特集号の発行月に4枠を募集する。(@35,000円×(6枠×4ヵ月+2枠×8ヵ月)=1,400千円)</p> <p>ホームページ 平成19年9月のリニューアルに併せてバナー広告を募集し収入の確保に向けて取り組んでいる。(広告収入:10月から8枠240千円) 平成20年度 (@5,000円×8枠×11ヵ月=440千円) 平成21年度～平成22年度 (@5,000円×8枠×12ヵ月=480千円)</p> <p>(スケジュール) 平成18年度から実施</p>							

マネジメント改革	大項目	資産の流動化	課題	1 施設の利用率の向上	具体的取組	一元的な利用案内情報の提供
						利用率の向上
<p>【現状】</p> <ul style="list-style-type: none"> 区民センターホールの利用率は過去3年60%程度であるが、会議室では50%を割る状況である。 <p>【何が問題か】</p> <ul style="list-style-type: none"> 区民センターの会議室の利用状況が低いので利用率の向上を図る必要がある。 				<p>【これまでの取組み】</p> <ul style="list-style-type: none"> 区民センターの施設案内のチラシをセンター窓口に設置している。 施設で行われる催しの広報は行っていたが、施設の利用促進についての取組みを特になしなかった。 <p>【今後の具体的取組み課題】</p> <ul style="list-style-type: none"> 一元的な利用案内情報の提供 利用率の向上 		

マネジメント改革	大項目	資産の流動化	課題	1 施設の利用率の向上	具体的取組	一元的な利用案内情報の提供	
						利用率の向上	
<p>【具体的取組み】</p> <ul style="list-style-type: none"> 一元的な利用案内情報の提供(区民センター) ・区広報紙に利用案内を掲載する。 ・ホームページに利用案内情報を掲載する。 ・利用案内のチラシを区役所区民情報コーナー及び地域集会所等に置く。 ・19年度より新たに16の講習会、講座等を開設し利用率向上を図る。 <p>《スケジュール》</p> <p>平成18年度・19年度から実施</p>							

マネジメント改革	大項目	資産の流動化	課題	1 施設の利用率の向上	具体的取組	一元的な利用案内情報の提供	
						利用率の向上	
<p>【具体的取組み】</p> <p>利用率の向上(区民センター・・・19年度利用率53.9% 近隣センター・・・19年度利用率38.1%)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・年間の利用率は少なくとも50%以上を達成する。 H20年度目標:区民センター・・・55% 近隣センター・・・50% ・利用案内情報の提供により利用率の向上をはかる。 ・ホームページで空き室状況を知らせる。 ・19年度より市コミュニティ協会のホームページでの情報提供に伴い区のホームページとリンクし情報提供する。 ・商工団体をはじめ各種団体、企業に対し、施設の利用案内をPRする。 <p>《スケジュール》</p> <p>平成18年度・19年度から実施</p>							

マネジメント改革	大項目	人材マネジメントの再構築	課題	2 人材の弾力的運用	具体的取組	職員の職種職域を転換し人事異動を拡大
<p>【現状】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・行政職係員の所属間人事交流は毎年行われているが、5パーセント以下にとどまっている。 ・人事交流で大卒行政職係員は区からの転出はあるが区への転入はない。(新規採用者のみ配属) ・区の課長級、係長級の平均年齢が高い。 ・福祉職員の配置数が少なく、福祉専門分野をケースワークの訓練を積んでいない事務職員でカバーしている。 ・区職員の職種転換はかなり進んでいるが、局への人事交流がない。 <p>(ホームヘルパー、電話交換手、広報事務職員 事務職員に転用)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・保険員は、国民健康保険料の収納のみを職域としている。 <p>【何が問題か】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・区においては係員時代に多様な行政ニーズに対応できる能力開発の機会が限定されている。 ・その一方で専門分野における仕事の達人が少なく、継承性に欠けている。 				<p>【これまでの取組み】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ホームヘルパー、電話交換手、広報事務職員を事務職員に転用(区役所での異動のみで、局への異動が行われていない) <p>【今後の具体的な取り組み課題】</p> <p>職員の職種職域を転換し人事異動を拡大</p>		

マネジメント改革	大項目	人材マネジメントの再構築	課題	2 人材の弾力的運用	具体的取組	職員の職種職域を転換し人事異動を拡大
<p>【具体的取組み】</p> <p>職員の職種職域を転換し人事異動を拡大</p> <ul style="list-style-type: none"> ・所属間の人事交流、特に局区間の職員の交流を促進する。 ・各部門での中堅職員の育成に配慮した人事配置を心がける。 (例: 専門分野での一定の経験年数を確保) ・庁内異動等の弾力的な運営についても検討を行う。 (例: 適材適所への年度途中での配置換え、業務運営の状況に応じた臨時体制など) ・職域が固定している職員の職域拡大についても検討し、必要な要請を関係局に行う。 <p>〈スケジュール〉</p> <p>平成18年度から実施</p>						

マネジメント改革	大項目	組織の生産性の向上	課題	1 業務プロセスの改善 3 アウトソーシング(外部資源の活用)・民間委託の推進 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	具体的取組	局・区における業務プロセスの改善
<p>【現状】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・区及び各課において業務実施プロセスの点検が十分になされていない <p>(具体例)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・コピー機・パソコンなどの契約・入札は24区個別に行われており、相当な人的資源等が費やされている。 ・事業ごとに複雑な調査や詳細な報告が必要 ・市民サービスの手続きが複雑、区で完結しないなど、市民サービス上改善の余地がある。 <p>【何が問題か】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・点検の実施主体が明確でない。 ・事業の目的に沿った効果的な業務運営や効率的な資源投入がされているか、個別の点検が必要である。 ・事業所管局との調整が複雑で、区独自の工夫に限界がある。 ・IT化が進んでいないため手作業が中心となっている。 			<p>【これまでの取組み】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・24区またはブロックの事務研究会で事務改善の研究検討を行っているが、制度やしくみの点検にまで至っていない。 ・区における改善運動を実施し、市民サービスの観点からの取組みが始まっているが、区独自での展開に制約がある。 <p>【今後の具体的な取り組み課題】</p> <p>区における業務プロセスの改善</p>			

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(個別シート)

様式 具体的取組

マネジメント改革	大項目	組織の生産性の向上	課題	1 業務プロセスの改善 3 アウトソーシング(外部資源の活用)・民間委託の推進 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	具体的取組	局・区における業務プロセスの改善
<p>【具体的取組み】</p> <p>局・区における業務プロセスの改善</p> <ul style="list-style-type: none"> ・区に経営会議を設置し、主要な業務プロセスについて精査点検を行う。 ・区経営会議のもとにプロジェクトチームを設置し、業務プロセスの見直しについて検討する。 ・課ごとに業務プロセスの自主点検を行い、目的どおりの効果をあげていない業務、費用対効果に疑問がある業務、人的資源の消費が効率的でない業務がないか精査し、必要な改善を行う。 ・区単独で解決できない課題について関係局等に伝達し、改善を働きかける。 ・IT化を進めるためパソコンの増設(一人1台基本)。 <p>《スケジュール》</p> <p>平成17年度・18年度・19年度から実施</p>						

マネジメント改革	大項目	組織の生産性の向上	課題 1 業務プロセスの改善 3 アウトソーシング(外部資源の活用)・民間委託の推進 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	具体的取組	事務事業全般にわたる民間委託等の推進
<p>【現状】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・地域特性に応じて行う施策の多くは、区民や地域団体の積極的な参画と協力を得て実施しており、そのほとんどは無償の奉仕活動である。 (例:選挙啓発事業への参画、市民健診業務の周知運営、成人式の運営、地域防災リーダー、高齢者・青少年・生活困窮者への相談支援など) ・区業務の一部については民間業者への業務委託を行っている。 <p>【何が問題か】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・区の事業における民間活力の活用は広範囲に及んでいるが、今日的視点からその他の業務について民間業務委託等の可能性を検討する必要がある。 			<p>【これまでの取組み】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・一部の業務については民間への業務委託を行っている。 <p>【今後の具体的な取り組み課題】</p> <p>事務事業全般にわたる民間委託等の推進</p>		

マネジメント改革	大項目	組織の生産性の向上	1 業務プロセスの改善 3 アウトソーシング(外部資源の活用)・民間委託の推進 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	具体的取組	事務事業全般にわたる民間委託等の推進	
<p>【具体的取組み】</p> <p>事務事業全般にわたる民間委託等の推進</p> <ul style="list-style-type: none"> ・地域における施策の展開に当たっては、区民と地域団体の積極的な参画と協力を引き続き得られるよう、区の支援体制を充実するとともに、単に下請け的な活動に陥らないよう公民の役割分担について必要な整理を行っていく。 <p>港区まちづくり活動補助金</p> <p>平成18年度より港区民が主体的に実施するまちづくり活動を支援するための港区まちづくり活動補助金を創設した。</p> <p>平成19年7月には、補助金等のあり方に関するガイドラインに則り、補助率は1/2とし、新規事業立ち上げ時は補助金の上限は20万円とするなど、港区まちづくり活動補助金交付要綱を変更した。(交付決定:4件、584千円)</p> <p>平成20年度以降については、補助率1/2で新規事業立ち上げ時には上限20万円で補助し、事業立ち上げ後の翌年から2年間は継続補助として補助率1/2、上限10万円で事業運営経費を継続補助するなど、港区まちづくり活動補助金交付要綱を一部変更し、継続する予定である。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・区の事業について業務プロセスの点検を行い、民間業務委託等の可能性を検討する。 (区経営会議及び各課の業務ごとに点検を実施) <p>平成19年度は「交通環境の区民意識調査と自転車の使用促進事業」、「港区生活ガイドブック作成事業」、「窓口案内員の配置」、「区内放置自転車対策事業」について、民間委託により実施している。</p> <p>平成20年度は、「自転車利用適正化事業」の企画コンペを実施する。(平成20年度予算:3,208千円)</p> <p>【スケジュール】</p> <p>平成17年度、18年度で点検を実施</p>						

マネジメント改革	大項目	組織の生産性の向上	課題	1 業務プロセスの改善 3 アウトソーシング(外部資源の活用)・民間委託の推進 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	具体的取組	市民・地域団体との健全な協働の推進
<p>【現状】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・地域特性に応じて行う施策の多くは、区民や地域団体の積極的な参画と協力を得て実施しており、そのほとんどは無償の奉仕活動である。 (例：選挙啓発事業への参画、市民健診業務の周知運営、成人式の運営、地域防災リーダー、高齢者・青少年・生活困窮者への相談支援など) ・地域団体の多くは区全体の組織と校下単位の組織を有しているが、区レベルの事務局運営は区職員等が支援している。 ・そのため、区役所と団体との意思疎通や緊密さはあるものの、一方では自立性にかける状況もある。 <p>【何が問題か】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・地域コミュニティの形成には、区民による地域団体の自主的な運営と活動を促進することが不可欠である。 ・区民・団体の自主的活動に対する支援策が十分でない。 ・団体の自立した運営を促進するための方策が検討されていない。 			<p>【これまでの取組み】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・行政の実施する各種事業のそれぞれの実施調整、合意形成の役割 ・行政への、地域の各種要望の取りまとめ、整理と調整 <p>【今後の具体的な取り組み課題】</p> <ul style="list-style-type: none"> 区民・地域団体との健全な協働の推進 			

マネジメント改革	大項目	組織の生産性の向上	1 業務プロセスの改善 3 アウトソーシング(外部資源の活用)・民間委託の推進 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	具体的取組	市民・地域団体との健全な協働の推進	
<p>【具体的取組み】 区民・地域団体との健全な協働の推進 (1) 地域課題解決に向けた区民協働の推進</p> <p>(2) 地域における区民・団体の自主的活動に対する支援</p> <ul style="list-style-type: none"> ・地域課題解決に向けた区民協働事業に取り組んでいく。 ・「港区まちづくり活動補助金交付要綱」を策定。 港区まちづくり活動補助金 平成18年度より港区民が主体的に実施するまちづくり活動を支援するための港区まちづくり活動補助金を創設した。 平成19年7月には、補助金等のあり方に関するガイドラインに則り、補助率は1/2とし、新規事業立ち上げ時は補助金の上限は20万円とするなど、港区まちづくり活動補助金交付要綱を変更した。(交付決定:4件、584千円) 平成20年度以降については、補助率1/2で新規事業立ち上げ時には上限20万円で補助し、事業立ち上げ後の翌年から2年間は継続補助として補助率1/2、上限10万円で事業運営経費を継続補助するなど、港区まちづくり活動補助金交付要綱を一部変更し継続する予定である。 <p>(3) 団体の自主運営の促進</p> <ul style="list-style-type: none"> ・各団体の自主運営を促進し、自立を図るため実施可能な団体より役員等の研修会を実施する。 ・財政的な自主運営を促進するため会計処理マニュアルを作成する。 ・地域人材を活用した事務局体制の検討を図る。 <p><事業経費については関係局との調整が必要> ・各団体の自主運営を促進し、自立を図るため実施可能な団体より役員等の研修会を実施する。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・財政的な自主運営を促進するため会計処理マニュアルを作成する。 ・地域人材を活用した事務局体制の検討を図る。 						

市政改革manifestoの87項目を受けた区の具体的取組(個別シート)

様式 現状と課題

コンプライアンス改革	大項目	透明性の確保	課題	1 公正確保のしくみづくり 2 情報公開の徹底	具体的取組	内部統制システムの確立
<p>【現状】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・市民の声(メール等)を通じ市職員の厚遇などについて批判が寄せられた。 ・窓口での対応や市税・保険料の徴収にあたって、厚遇問題等への苦情が多数あった。 <p>【何が問題か】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・内部監査のしくみがない ・職員自身による自主改善があまり進んでいなかった 			<p>【これまでの取組み】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・服務規律確保の通知を受けるたびに全職員に徹底している。 ・来庁した市民を対象に、区役所の評価を聴くアンケートを実施した。 ・区民代表による区役所点検を実施し、職員の対応や庁舎の問題点等を中心に改善の提言を受けた。 <p>【今後の具体的な取り組み課題】</p> <ul style="list-style-type: none"> 内部統制システムの確立 外部監視制度の構築 			

コンプライアンス 改革	大 項 目	透明性の確保	課 題	1 公正確保のしくみづくり 2 情報公開の徹底	具 体 的 取 組	内部統制システムの確立
<p>【具体的取組み】 内部統制システムの確立(内部監査の実施) ・公金の取扱いや団体関係事務の執行において複数職員による相互点検を行うとともに、責任者を設置し恒常的な点検体制を構築する。 ・服務規律の確保について職員への指導を一層徹底する。 ・団体等の会計管理事務の適正化を図る。 「不適正な手続きにより捻出された資金」の問題を受けて、再発防止のためのチェックシステムの強化、会計事務処理の適正化を図る。 具体には、金銭出納簿や入出金伝票等の会計処理帳票の統一化を図るとともに預金通帳と印鑑の保管責任者を分けるなど会計事務処理の適正化と責任体制の明確化を図る。 執行管理についても毎月、内部統制員による内部監察を実施するとともに各団体への会計報告、監査を厳正に行ない、恒常的な点検体制を強化する。</p> <p>(スケジュール) 平成18年度に実施 平成20年度から実施</p>						

コンプライアンス 改革	大 項 目	透明性の確保	課 題	1 公正確保のしくみづくり	具 体 的 取 組	情報公開制度の原則公開運用の定着
				2 情報公開の徹底		積極的に情報開示していく行政運営スタイルへの転換
<p>【現状】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・市政、区政の運営について市民からより積極的な情報公開を求められているとともに、情報非開示の取扱いが不信を招く要因となっている。 <p>【何が問題か】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・情報公開条例の改正や指針の作成によって制度は整備されてきているが、「原則公開」の運用が定着していない。 				<p>【これまでの取組み】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・市の情報公開条例、指針に沿った情報公開に努めている。(情報公開請求に対する区関係資料の開示) <p>【今後の具体的な取り組み課題】</p> <ul style="list-style-type: none"> 情報公開制度の原則公開運用の定着 積極的に情報開示していく行政運営スタイルへの転換 		

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(個別シート)

様式 具体的取組

コンプライアンス 改革	大 項 目	透明性の確保	課 題	1 公正確保のしくみづくり	具 体 的 取 組	情報公開制度の原則公開運用の定着	
				2 情報公開の徹底		積極的に情報開示していく行政運営スタイルへの転換	
<p>【具体的取組み】</p> <p>情報公開制度の原則公開運用の定着</p> <p>・情報公開条例、情報公開推進のための指針の趣旨を徹底するとともに、原則公開を踏まえた具体的なガイドラインに沿った運用に努める。</p> <p>〈スケジュール〉</p> <p>平成17年度中実施</p>							

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(個別シート)

様式 具体的取組

コンプライアンス 改革	大 項 目	透明性の確保	課 題	1 公正確保のしくみづくり	具 体 的 取 組	情報公開制度の原則公開運用の定着
				2 情報公開の徹底		積極的に情報開示していく行政運営スタイル への転換
<p>【具体的取組み】</p> <p>積極的に情報開示していく行政運営スタイルへの転換</p> <ul style="list-style-type: none"> ・市民と情報を共有していくスタイルの確立に向けて幹部職員からの意識改革を進める。 ・区役所の点検を区民代表に依頼し、改善すべき点などの提言を受けることにより、市民の目線にたった区役所改革・業務改善を進める。 ・「出前講座」を公開公募型に転換するとともに、区内の他局事業所、官公署にも協力依頼し講座メニューの充実を図る。 ・局から区への予算移管が行なわれたことに伴い、区の予算・決算に関する情報をホームページで公表する。 <p>〈スケジュール〉</p> <p>平成17年度・19年度・20年度から実施</p>						

コンプライアンス改革	大項目	社会責任の遂行	課題	1「安全」の確保 2 環境への配慮 3 個人情報の保護	具体的取組	安全管理に関する全庁的な取組み体制の確立
<p>【現状】</p> <p>(1)犯罪が多発し、子どもが犠牲者になる危険性も指摘されている。 (2)感染症・食中毒等による健康被害の発生・拡大予防のための迅速かつ適切な対応が必要とされている。 ・平成14年度まで各区の保健センターで保健センター長を中心として一元的におこなってきた健康危機管理業務は、現在、保健福祉センターの支援運営課と地域保健福祉課の2課で担当している。</p> <p>【何が問題か】</p> <p>(1)多発する犯罪から区民の安全を確保する必要がある。 (2)健康危機管理体制の効果的なしくみが必要である。 ・健康被害の発生時には、医務保健長の指揮のもと、支援運営課の運営担当と地域保健福祉課の地域活動担当及び生活環境担当の迅速かつ適切な連携した対応が求められるが、医務保健長の指揮権や連絡調整体制の不明確さとあわせて、緊密な連携が求められている3つの担当が2階と3階に分かれて配置されていることから、緊急時情報の共有が不十分な状況にあり、対応面においても協働作業ができにくい状況にある。 ・保健センターは法的にはエックス線室を有する診療所として位置づけられている医療機関であったが、機構改革により福祉部門と統合した保健福祉センターとなって、医療上、公衆衛生上の安全管理体制が不明確になってきている。</p>			<p>【これまでの取組み】</p> <p>(1)安全なまちづくり ・犯罪等からの区民の被害防止を目的に、「緊急時の保護・通報」体制、作業車を活用した「安心パトロール」を実施。</p> <p>(2)健康危機管理対策 ・速やかに対応するために両課の職員が実務者レベルでその都度対応してきたが、体系的なものはない。</p> <p>【今後の具体的な取り組み課題】</p> <p>安全管理に関する全庁的な取組み体制の確立</p>			

コンプライアンス改革	大項目	社会責任の遂行	課題	1「安全」の確保 2 環境への配慮 3 個人情報の保護	具体的取組	安全管理に関する全庁的な取組み体制の確立
<p>【具体的取組み】</p> <p>安全管理に関する全庁的な取組み体制の確立</p> <p>(1)安全なまちづくり</p> <ul style="list-style-type: none"> ・緊急時の保護通報態勢を職員に徹底するとともに、こどもの安全確保に向け、地域安全対策チームによる業務移動中の「安心パトロール」を小学生の下校時にも実施する。 ・地域安全対策担当職員による区内の公園遊具等の点検パトロールを実施することにより事故を未然に防ぎ、こどもの安全確保を図る。 ・地震による津波の災害にそなえ、3階以上の建物を調査し、区内全地区の防災マップを作成し配付する。 ・環境にやさしい移動の手段であり健康の維持にも役立つ自転車の安全利用を促進する。 <p>（スケジュール）</p> <p>平成17年度から実施</p> <p>(2)健康危機管理</p> <ul style="list-style-type: none"> ・連携のとりやすい体制づくり <ul style="list-style-type: none"> 保健部門と福祉部門別の連携のとりやすい配置とする。 部門別に指揮命令・管理系統を整理し明確にする。 ・健康危機管理会議の設置と区民への情報発信 <ul style="list-style-type: none"> 区に關係部署の職員による健康危機管理会議を設置し、緊急時における情報や意識の共有を図る。 健康危機管理会議のもとに実務者会を設置し、平時から医務保健長を中心に健康危機に対する職員の対応等についてのスキルアップ <p>を図るとともに、必要に応じて区民への健康危機情報の適切な発信を行う。</p> <p>（スケジュール）</p> <p>、 は平成17年度実施 、 は平成17・18年度検討 平成19年度以降実施</p> <p>指揮命令・管理系統については全区の問題であり關係局との調整が必要</p> <p>平成18年度より実施 平成20年度より実施</p>						

コンプライアンス改革	大項目	社会責任の遂行	課題	1 「安全」の確保 2 環境への配慮 3 個人情報の保護	具体的取組	区自らが率先した環境保全行動の強化
<p>【現状】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・大阪市環境方針に基づき積極的に環境保全行動の取り組みを実施してきた。 ・区の事務事業の実施においても環境への配慮がされている。 <p>【何が問題か】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・区が区民・事業者とで環境施策を進めていくべきであるが、区行政がやるべき環境施策について、取り組む余地がまだある。 ・今後、環境問題について、区と区民・事業所との連携意識をどう高めていくのか。 			<p>【これまでの取組み】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・平成9年9月：区役所環境保全実行委員会の設置。環境マネジメントシステム(EMS)の構築と環境ISO取得の取り組み。 ・平成14年12月：区役所「ISO14001」認証取得。 ・区役所学習用冊子作成。 ・区民啓発用ディスプレイ作成、展示。 <p>【今後の具体的な取り組み課題】</p> <p>区自らが率先した環境保全行動の強化</p>			

コンプライアンス改革	大項目	社会責任の遂行	課題	1「安全」の確保 2 環境への配慮 3 個人情報の保護	具体的取組	区自らが率先した環境保全行動の強化
<p>【具体的取組み】</p> <p>区自らが率先した環境保全行動の推進強化</p> <p>(1)港区役所「ISO14001」認証更新取得。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・環境目的・目標の達成。 ・「オフィス環境作戦」重点取組の達成。 ・環境マネジメントプログラムの促進など <p>(2)職員全員による積極的な環境活動の取り組み</p> <ul style="list-style-type: none"> ・現在、庁内環境保全行動計画(エコオフィス21)により環境保全の取り組みを展開している。 ・今後はそれを継続させる一方で、区長の責任のもとで区独自に取り組む重点事項とその目標達成を積極的に実施していく。 <p>(3)区民啓発(環境施策について)。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・市政だより「広報みなと」により啓発 ・区民啓発用ディスプレイを更新し、引き続き展示。 ・環境啓発活動の実施...一人ひとりの交行動に注目して「環境にやさしい交通」への変容をすすめることを目的としてモビリティ・マネジメント施策を実施する。 <p>(4)職員による「みどりサポート隊」の設置</p> <ul style="list-style-type: none"> ・区民とともに庁舎に花とみどりの環境づくりを行う。 ・平成19年5月に区役所職員によるボランティアグループ「ひまわり会(みどりサポート隊)」を結成、職員に緑化推進の意識を浸透させる。 <p>(スケジュール)</p> <p>平成17年度、18年度から実施</p>						

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(個別シート)

様式 現状と課題

コンプライアンス 改革	大 項 目	社会責任の遂行	課 題	1「安全」の確保	具 体 的 取 組	区が保有している個人情報の必要性の再チェッ ク
				2 環境への配慮		委託先業者が保有する個人情報の保護対策
				3 個人情報の保護		市職員自身の個人情報保護
<p>【現状】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・個人情報保護法が成立施行され、個人情報保護に関する国民全体の意識がレベルアップしている。 ・他の自治体においては住民票の閲覧にかかわる事件が発生しており、大阪市も同様の事例が生じる可能性がある。 ・行政書士による住民票の不正請求被害が発生している。 (当区の平成16年度届出・発行実績) 住民異動届 9,156件 (内 転入届 3,361件) 印鑑登録申請 3,856人 外国人登録関係届出 2,461件 住民票・印鑑証明・戸籍謄本等発行 72,377件 出生・婚姻・死亡・転籍等届出 5,776件 小・中学校転入・退学者 145人 〃 手続き未了就学者 40人(年度末現在) ・地域振興会をはじめ各種団体の会員及び役員の名簿を各担当で作成し、事務資料としている。 <p>【何が問題か】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・個人情報漏洩事件の発生により、大阪市のセキュリティに対して市民が不安を抱いている可能性がある。 ・公益的8業種からの職務上請求に対するチェック機能が弱い。 				<p>【これまでの取組み】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・住民登録、戸籍等に関して使用目的や請求者の本人確認を行った上で交付している。 ・団体の総会資料等への役員名簿の添付について必要最小限にとどめるようにしている。 <p>【今後の具体的な取り組み課題】</p> <ul style="list-style-type: none"> 区が保有している個人情報の必要性の再チェックと個人情報保護対策の徹底 委託業者が保有する個人情報についての保護対策の徹底 市職員自身の個人情報保護 		

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(個別シート)

様式 具体的取組

コンプライアンス 改革	大 項 目	社会責任の遂行	課 題	1「安全」の確保	具 体 的 取 組	市が保有している個人情報の必要性の再 チェック
				2 環境への配慮		委託先業者が保有する個人情報の保護対策
				3 個人情報の保護		市職員自身の個人情報保護
<p>【具体的取組み】</p> <p>保有している個人情報の必要性の再チェックと個人情報保護対策の徹底</p> <ul style="list-style-type: none"> ・個人情報の要否チェックと不要情報の廃棄 業務の必要上保有した個人情報について、現時点での必要性を改めてチェックし、既に必要性がなくなった個人情報を直ちに廃棄するなど 厳重な管理を図る。 19年12月 完了 ・個人情報保護のための窓口対応マニュアルの作成 新任者にも分かりやすい本人確認等の窓口対応マニュアルを作成し、なりすまし戸籍届や住民票の不正請求防止、DV被害者対応等、個人 情報のより厳格な保護に努める。 ・職務上請求用紙の不正使用の防止体制の整備 職務上請求用紙による請求者の身分証明書確認の徹底と請求用紙の番号チェックを確実にを行う体制を整える。 ・電話照会への適切な対応 公的機関からの電話照会には電話をかけ直して回答し、私的な照会には応じない取り扱いを徹底する。 ・保有している団体の会員及び役員についての個人情報について、必要性を再チェックする。 ・団体役員名簿の発行については、平成18年版までとし、以後、廃止する。 18年12月完了 ・区民から団体役員等の照会があった場合は、当該役員の了解を得たうえで知らせるなど慎重な対応とする。 <p>〈スケジュール〉 平成17年度・18年度から実施</p>						

コンプライアンス 改革	大 項 目	社会責任の遂行	課 題	1「安全」の確保	具 体 的 取 組	市が保有している個人情報の必要性の再 チェック	
				2 環境への配慮		委託先業者が保有する個人情報の保護対策	
				3 個人情報の保護		市職員自身の個人情報保護	
<p>【具体的取組み】</p> <p>委託業者が保有する個人情報についての保護対策を徹底する。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・公の施設の指定管理者に対し、協定において個人情報保護の趣旨を徹底させるとともに、確実に履行されていることをチェックする。 ・業務委託については、契約において定められた個人情報保護対策が実施されているかどうか点検する。 <p>〈スケジュール〉</p> <p>平成17年度から実施</p>							

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(個別シート)

様式 具体的取組

コンプライアンス 改革	大 項 目	社会責任の遂行	課 題	1「安全」の確保	具 体 的 取 組	市が保有している個人情報の必要性の再 チェック	
				2 環境への配慮		委託先業者が保有する個人情報の保護対策	
				3 個人情報の保護		市職員自身の個人情報保護	
<p>【具体的取組み】</p> <p>市職員自身の個人情報保護</p> <ul style="list-style-type: none"> ・内部利用の職員名簿について、職員個人の住所や電話番号などの記載の可否、記載の方法等を統一する。 18年12月完了 ・民間事業者による名簿等の発行協力に関しては、市民の疑惑を招くことがないようにコンプライアンス委員会のガイダンスのもとに行う。 <p>〈スケジュール〉</p> <p>平成17年度実施</p>							

コンプライアンス 改革	大 項 目	職員の自立・自主 管理	課 題	1 自主的改革・改善の基盤整備	具 体 的 取 組	職場改善運動の展開
<p>【現状】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・従来から大阪市職員提案制度が実施されているが、事務部門の応募者が少ない。 ・職員個人の改善策などがあっても、職場での検討や組織的な改善に必ずしもつながっていない。 <p>【何が問題か】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・業務執行や改善の取組みにあたって、職員の意識に温度差がある。 ・局業務の執行が主であることから区独自で改善できる範囲が限定されており、改善意識を共有できる風土が育っていない。 ・改善提案できるしくみが定着していないので、発案者のアイデアが組織的に発動しない。 				<p>【これまでの取組み】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・平成17年度「港区役所業務改革検討会議」をスタート。 ・来庁者アンケートを実施し、区役所窓口サービスの課題などについて調査。 ・区民代表による区役所点検を行い、職員と意見交換。 ・全職場からカイゼン甲子園に参加。 ・全職員を対象に「改革について区長と語る会」を実施。 <p>【今後の具体的な取り組み課題】</p> <p>職場改善運動の展開</p>		

コンプライアンス 改革	大 項 目	職員の自立・自主 管理	課 題	1 自主的改革・改善の基盤整備	具 体 的 取 組	職場改善運動の展開
<p>【具体的取組み】 職場改善運動の展開 (1)職員の自主的取組みによる職場改善と職員提案の奨励(業務改革検討会議・実務者会議・職員提案箱の設置) ・職場改善運動の継続的な展開(改革検討会議の充実、区民からの問題提起) ・職員改善提案箱の設置(職員 区長) ・区経営会議による職場改善の支援 ・職員がメールで直接区長に改革・改善提案ができる「区長への提言メール制度」や「職員改善提案表彰制度」を創設し改革推進の職場風土の醸成を図る。 ・職員で構成する三つのプロジェクトチームを立上げ、改革・改善の推進と、職員の意識改革を図る。 ・「大阪市職員行動宣言」に基づき、市民の目線に立った行政サービスの提供を「業務改革検討会議」等を通じ職員への徹底を図る。</p> <p>(2)待遇マニュアルの作成配布、待遇の達人による研修を通じ、職員意識の向上を図る。</p> <p>《スケジュール》 ・平成17年度、18年度、19年度から実施</p>						

ガバナンス改革	大項目	経営体制の再構築	課題	2 区と区長の位置づけと責任の明確化	具体的取組	市長に対する区長の責任の明確化
				3 組織の再構築		区経営方針と評価システムの確立
<p>【現状】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・区と区長の権限や裁量範囲が小さく、区独自の意思決定がされていない。 ・分権型予算システムが区に活用されていない。(事業部局からの配分予算) ・2区を除いた区長は部長級であり、課制を敷いている。 ・区の業務の大多数は局計画の執行であり、全体的な事業評価システムに必ずしもなじまない側面がある。 <p>【何が問題か】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・区長の市長に対する責任が不明確。また各課長はそれぞれの事業所管部局の指示を受けており、課長の区長に対する責任が不明確。 ・各課で推進すべき目標と期限を自己だけで決定できないため、評価システムとも連動していない。 ・区で独自事業を行う予算上のしくみが十分に確立していない。 ・区においても企画立案や予算要求など実務面での経験のある職員が少ない。 				<p>【これまでの取組み】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・企画調整事業を活用し、独自のまちづくり事業を実施。 ・わがまち会議による「未来わがまちビジョン」や地域福祉推進のための「アクションプラン」策定の取組み。 ・区政改革の一環として、市民の目線に立った職場改善、職員の意識向上を区全体で進めている。 <p>【今後の具体的な取り組み課題】</p> <ul style="list-style-type: none"> 市長に対する区長の責任の明確化 区経営方針と評価システムの確立 		

ガバナンス改革	大項目	経営体制の再構築	課題	2 区と区長の位置づけと責任の明確化	具体的取組	市長に対する区長の責任の明確化	
				3 組織の再構築			
<p>【具体的取組み】</p> <ul style="list-style-type: none"> 市長に対する区長の責任の明確化 ・区長改革マニフェストを作成。 ・区長改革マニフェストに沿った課長の目標管理の推進。 ・区経営会議の設置を行い、区経営方針の作成・実行・点検と横断的課題への対処 ・区の改革と政策形成を推進する強力な体制づくりについて検討 (例:横断的経営推進スタッフ、例えば副区長の設置など) <p>(スケジュール)</p> <p>平成17年度から実施</p>							

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(個別シート)

様式 具体的取組

ガバナンス改革	大項目	経営体制の再構築	課題	2 区と区長の位置づけと責任の明確化	具体的取組	市長に対する区長の責任の明確化	
				3 組織の再構築		区経営方針と評価システムの確立	
<p>【具体的取組み】</p> <p>区経営方針と評価システムの確立</p> <ul style="list-style-type: none"> ・区経営会議を中心に、区長マニフェストを踏まえた「区経営方針」の策定、実行、点検、見直しを進める。 ・課ごとの目標、期限を明確化し、区経営方針に盛り込む。 ・区民サービスに対する区民評価・モニタリングシステムの確立。 <p>〈スケジュール〉</p> <p>平成17年度から検討し18年度から実施(経営会議は17年度中に設置)</p>							

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(個別シート)

様式 現状と課題

ガバナンス改革	大項目	経営体制の再構築	課題	2 区と区長の位置づけと責任の明確化 3 組織の再構築	具体的取組	内部の組織構造の見直し
<p>【現状】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・区の組織は7課で構成されている。 ・区の組織は各局の事業執行単位を中心に編成されており、横断的な課題への対応ができていない。 ・区の受付窓口は課・担当ごとに細分され、市民は用件によってはフロアが異なる複数の窓口を訪ねなければならない。 <p>【何が問題か】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・区独自で柔軟な組織編制を行えるしくみがない。 ・課や担当を越えた総合的窓口がない。 ・保健福祉分野で、業務と組織の整合がとれていない。 ・区民にとってもわかりにくい組織・窓口になっている。 ・区の政策形成と改革推進を進める体制がない。 				<p>【これまでの取組み】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ここ数年の間に組織改正が行われているが、区民・職員の間にも必ずしも定着していない。 <p>【今後の具体的な取り組み課題】</p> <p>内部の組織構造の見直し</p>		

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(個別シート)

様式 具体的取組

ガバナンス改革	大項目	経営体制の再構築	課題	2 区と区長の位置づけと責任の明確化	具体的取組	内部の組織構造の見直し
				3 組織の再構築		
<p>内部の組織構造の見直し</p> <ul style="list-style-type: none"> ・区の組織のあり方についても独自に見直しを行う。 (政策形成と改革推進のための体制づくり、市民の目線に立った窓口編成と業務集約化を視野に入れた組織の再検討) <区の裁量の拡大、規則改正等全庁的取組みが必要> ・現行の業務執行体制を見直し、フロアごとのグループ制にするとともに、庶務業務等の重複業務を削減するなど、より効率的な業務執行体制を構築する。 <p>(スケジュール) 平成18年度から実施・平成20年度から実施</p>						

ガバナンス改革	大項目	区政改革	課題	具体的取組	区長への権限の移譲(予算・人事)
			1 区の自律経営		2 地域に応じた業務の再構築
<p>【現状】</p> <p>(1)区独自の施策展開ができていない。</p> <p>(2)区独自の取組みを可能にする予算・裁量権限がない。</p> <p>(3)まちづくり事業</p> <ul style="list-style-type: none"> 各局ごとにそれぞれの業務側面からまちづくりプラン、事業が策定、実施されている。 区では、各局単位で関連する各課を通じてばらばらに施策、事業がおりてくる。(例:「未来わがまち会議」、「区アクションプラン」) 区内部においては各局ごとに事業化が要求され、実施時期の相違や対象の違いにより、課間の情報交換が困難な状況にある。 企画調整事業で実施するまちづくり事業と類似する事業が各局の事業所や関係団体でも事業化されており、重複がある。 			<p>【何が問題か】</p> <p>(1)区が局事業の執行機関として位置づけられており、独自の裁量による事業展開はごく一部に限定されている。</p> <p>(2)予算の使途も厳格な規制があり、柔軟な対応が出来ていない。</p> <p>(3)区独自で運用できる予算・人事面の裁量が少なく、組織編成も柔軟さを欠いている。</p> <p>(4)区においても、政策立案や予算要求など実務面での経験が少ない。</p> <p>(5)まちづくり事業</p> <ul style="list-style-type: none"> 区において各課ごとに実施されているまちづくりプラン、事業を整理、統合し、統一的、体系的なまちづくりへの取り組み体制の整備 地域要望に迅速な対応ができ、地域により適した事業化が図れるよう区の裁量範囲の拡大 計画的な事業化を前提にしたうえで、継続性や定着性の必要なまちづくり事業には中長期的な事業の実施措置 <p>【これまでの取組み】</p> <ul style="list-style-type: none"> 企画調整事業を活用し、独自の事業を実施。 わがまち会議による「まちづくりビジョン」の意見集約。 <p>【今後の具体的な取り組み課題】</p> <ul style="list-style-type: none"> 区長の権限強化に基づくしくみづくり 政策形成の強化、機能の拡大・充実 		

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(個別シート)

様式 具体的取組

ガバナンス改革	大項目	区政改革	課題	1 区の自律経営	具体的取組	区長への権限の移譲(予算・人事)	
				2 地域に応じた業務の再構築		政策形成の強化、機能の拡大・充実	
<p>【具体的取組み】</p> <ul style="list-style-type: none"> 区長の権限強化(予算・人事)に基づくしくみづくり ・区長の権限強化にともない、区の予算・人事面のしくみを検討し、新たなルールづくりを行う。 (政策立案にもとづく予算要求と配分・管理のしくみ、係長・係員の年度途中での庁内異動など) ・区の組織のあり方についても独自に見直しを行う。 (政策形成と改革推進のための体制づくり、市民の目線に立った窓口編成と業務集約化を視野に入れた組織の再検討) <p><規則改正等全庁的取組みが必要></p> <p>(スケジュール) 平成18年度から実施</p>							

ガバナンス改革	大項目	区政改革	課題	1 区の自律経営	具体的取組	区長への権限の移譲(予算・人事)
			2 地域に応じた業務の再構築	政策形成の強化、機能の拡大・充実		
<p>【具体的取組み】</p> <p>政策形成の強化・機能の拡大充実</p> <ul style="list-style-type: none"> 区役所経営会議を設置し、経営方針の策定並びに重要事項の審議を行う。 委員構成 = 区長及び課長級職員とし、必要に応じて関係職員等が参加 審議内容 = 区経営方針の策定と進捗管理、主要事業の点検と見直し、区民ニーズの把握と区独自事業の推進、区の重要事項の審議 区独自施策の立案に向け区民の意見等の集約を行う。 (区民アンケート、区民代表による区役所点検と意見交流の実施、他都市の先進事例の調査) 所属間人事交流の促進を図り、職員の知識・経験の豊富化を図る。 <p><区のまちづくり事業の円滑な展開に向けて></p> <ul style="list-style-type: none"> 各課ごとに実施されているまちづくり関連事業を体系的、計画的に整理、調整するよう「まちづくり担当機能」を充実し、効率的、効果的な事業の実施をはかる。 有効性、喫緊性の判断を事業主体である区の裁量に大きく委ね、スピーディな事業進捗をはかる必要がある。 複数年の計画的な事業実施を可能にし、区の裁量範囲を拡充するよう求める。 区にかかるまちづくり事業の円滑な推進のため、企画調整事業と各局事業の調整をはかり、運営等に地域特性が必要な事業については区事業に集約し、予算を各区裁量で要求し、重点的な実施をはかる。 区役所から積極的な情報発信を推進するとともに、地域課題やニーズの掘り起こしにつながるような積極的な広聴への転換を図る。 <p>(スケジュール)</p> <p>平成18年度から実施</p>						

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(個別シート)

様式 現状と課題

ガバナンス改革	大項目	区政改革	課題	1 区の自律経営 2 地域に応じた業務の再構築	具体的取組	新たな業務単位の検討
						地域活動のプラットフォームの形成と活動支援
						区役所の独自取組みの推進
<p>【現状】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・区が実施する業務は24区横並びとなっている。 ・区の受付窓口は担当ごとに細分され、市民は用件によってはフロアが異なる複数の窓口を訪ねなければならない。 ・区の組織は各局の事業単位を中心に編成されている。 ・「未来わがまちビジョン」、「地域福祉アクションプラン」の策定にむけた作業を行っている。 <p>【何が問題か】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・区役所単独の判断では独自の行政サービスが行えない。 ・課や担当を越えた総合的窓口がない。 ・保健福祉分野で、業務と組織の整合がとれない部分がある。 ・区独自で柔軟な組織編制を行えるしくみがない。 ・区民の地域における自主的な活動を支援するしくみがない。 ・策定した未来わがまちビジョン等の具体化に向けた支援や“未来わがまち会議”的な区民の自立的な組織の継続運営への支援施策がない。 ・策定した福祉アクションプランを推進していくうえで、十分に機能し得る事務局を作りあげていく必要がある。(現在は支援運営課と区社協) 				<p>【これまでの取組み】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ここ数年の間に組織改正が行われているが、区民・職員の間にも必ずしも定着していない。 ・企画調整事業による区独自の取組みを実施しているが、予算の使途に制約が多い。 ・「未来わがまちビジョン」、「地域福祉アクションプラン」の策定にむけた作業を行っているが、計画を推進する事業化へのビジョンが明確でない。 ・区独自で職場改善運動に取組み、市民サービスの向上や業務の改善を図っている。 <p>【今後の具体的な取り組み課題】</p> <ul style="list-style-type: none"> 新たな業務単位の検討 地域活動のプラットフォームの形成と活動支援 区役所の独自取組みの推進 		

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(個別シート)

様式 具体的取組

ガバナンス改革	大項目	区政改革	課題	具体的取組	新たな業務単位の検討	
			1 区の自律経営		地域活動のプラットフォームの形成と活動支援	
			2 地域に応じた業務の再構築		区役所の独自取組みの推進	
<p>【具体的取組み】</p> <p>新たな業務単位の検討</p> <p>(1)区役所の業務単位を再編し、市民がわかりやすく簡素な窓口を検討する。</p> <p><検討事例></p> <ul style="list-style-type: none"> ・住民異動の際の各種手続きをワンストップで行う「住民基本サービス窓口」の編成 19年1月完了 ・職員で構成するプロジェクトチームを設置しワンストップ窓口におけるサービスの拡充にむけた検討を行う。 ・子育て支援の手続きや相談を総合的に行う「子育て支援サービス窓口」の編成 18年7月完了 ・区民に分かりやすい保健・福祉部門の再編成 <p>(2)区の横断的課題への対応と改革推進のための専任スタッフ体制を検討する。</p> <p>(区長権限の強化、区の裁量範囲の拡大が必要)</p> <p>(スケジュール)</p> <p>平成18年度・19年度</p>						

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(個別シート)

様式 具体的取組

ガバナンス改革	大項目	区政改革	課題	1 区の自律経営 2 地域に応じた業務の再構築	具体的取組	新たな業務単位の検討	
						地域活動のプラットフォームの形成と活動支援	
						区役所の独自取組みの推進	
<p>【具体的取組み】</p> <p>地域活動のプラットフォームの形成と活動支援</p> <p>(1)「未来わがまちビジョン」等の具体化</p> <ul style="list-style-type: none"> ・外部意見の反映と区民の自立したまちづくり支援のためにも区の裁量による運営体制づくりを進める。 ・「未来わがまちビジョン」等の具体化にかかる事業費の確保をはかる。 ・区が事務局としての役割を継続して果たしていく。 <p>〈スケジュール〉</p> <p>平成18年度も継続した事業を実施</p> <p>(2)「地域福祉アクションプラン」の推進</p> <ul style="list-style-type: none"> ・平成17年度末には具体的なプランが確定することとなるが、区役所(保健福祉センター・区民企画室)・区社会福祉協議会の所管業務を洗い直し、プラン推進に対応できる事務局としていく必要がある。 <p>〈スケジュール〉</p> <p>平成18年度検討、19年度以降本格対応</p> <p>区長権限の拡大により、プランに即応できる事務局を設置することができる。</p>							

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(個別シート)

様式 具体的取組

ガバナンス改革	大項目	区政改革	課題	1 区の自律経営	具体的取組	新たな業務単位の検討	
				2 地域に応じた業務の再構築		地域活動のプラットフォームの形成と活動支援	

【具体的取組み】

区役所の独自取組みの推進

- ・区に経営会議を設置し、区が独自に取り組むべき課題について検討、検証する。
- ・区役所の業務単位を再編し、市民がわかりやすく簡素な窓口を設置する。
- ・独自取組みに向けて市民ニーズを把握するため区民アンケート等を実施する。
- ・他都市の先進事例を調査し、独自事業の効果的取組み方法を研究する。
- ・全ての職場から積極的に改善運動に取り組む。 <事務部門での取組み検討例...次ページ資料参照>

(検討を行う課題)

外部の講師を招いた所属内職員研修の実施

休日窓口の開設

住民異動の際の各種手続きをワンストップで行う「住民基本サービス窓口」の編成

19年1月完了

職員で構成するプロジェクトチームを設置しワンストップ窓口におけるサービスの拡充にむけた検討を行う。

子育て支援の手続きや相談を総合的に行う「子育て支援サービス窓口」の編成 18年7月完了

区民に分かりやすい保健・福祉部門の再編成

区の裁量にもとづいて地域の自主的活動を支援する事業の創設

区民への情報発信の充実と区民モニター制度の創設

(区長権限の強化、区の裁量範囲の拡大が必要)

《スケジュール》

平成18年度に検討し、18年度・19年度から実施

資料

<p>【職場における具体的取組み】</p> <p><住民登録・戸籍部門></p> <ul style="list-style-type: none"> ・転入者向けパンフレットの作成 19年1月完了 転入届に関連する各課の手続きや問い合わせの多い官公署等を一覧にまとめたパンフレットを作成して、転入区民に提供する。 ・各種届出書類の記入例・手引きの作成 19年1月完了 申請書の記入例等に解説を付けた手引きを作成して市民が持ち帰れるようにする。 ・受付窓口の区分化 19年1月完了 受付窓口を証明書類と各種届出書類(離婚届等ではプライバシーに及ぶ)に担当を区分化し、事務処理の効率化とプライバシー保護を図る。 ・事務精通者の育成 事務処理マニュアルを整備し研修を実施するなどにより、事務精通者を育成する。 ・接遇の向上 窓口等対応マニュアルを作成し接遇をテーマにした研修を実施し、窓口・電話対応の向上を図る。 <p>(スケジュール)</p> <p>平成17年度中に検討を終え、18年度から実施。</p>	<p>当区の平成18年度実績</p> <table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="padding-left: 20px;">住民異動届</td> <td style="text-align: right;">9,838件</td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 40px;">(内 転入届)</td> <td style="text-align: right;">3,808件)</td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 20px;">印鑑登録申請</td> <td style="text-align: right;">4,385人</td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 20px;">外国人登録関係届出</td> <td style="text-align: right;">2,392件</td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 20px;">住民票・印鑑証明・戸籍謄本等発行</td> <td style="text-align: right;">114,732件</td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 20px;">出生・婚姻・死亡・転籍等届出</td> <td style="text-align: right;">5,792件</td> </tr> </table>	住民異動届	9,838件	(内 転入届)	3,808件)	印鑑登録申請	4,385人	外国人登録関係届出	2,392件	住民票・印鑑証明・戸籍謄本等発行	114,732件	出生・婚姻・死亡・転籍等届出	5,792件
住民異動届	9,838件												
(内 転入届)	3,808件)												
印鑑登録申請	4,385人												
外国人登録関係届出	2,392件												
住民票・印鑑証明・戸籍謄本等発行	114,732件												
出生・婚姻・死亡・転籍等届出	5,792件												

ガバナンス改革	大項目	人材育成	課題	3 研修制度の見直し	具体的取組	外部人材を活用した職員研修の見直し
<p>【現状】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・職員研修所や関係局が実施する全庁的研修に参加している。 ・福祉部門のケースワーカーに対しては健康福祉局主催の新任者研修、講義型研修、派遣相談員による研修(相談会)等が行われている。 ・区役所において所属内研修を実施しているが、専門的知識や経験のない内部講師である場合が大多数である。 <p>【何が問題か】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・全庁的研修の場合、日時を選択や受講者の範囲が限られていると区の業務の特殊性により参加できない場合がたびたびある。 ・特に日程については選挙事務・国勢調査・時間差勤務(特定曜日)など区事情が反映されていないため、業務への影響が大きい。 ・語学研修など受講者個人の希望型研修については他職員の業務応援などで問題が生じる。 ・内部研修の場合、講師が課長級等の職員であるため、専門知識、実務体験、講義能力などが豊富とはいえず、受講者が求める研修水準に達していない。 				<p>【これまでの取組み】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・内部研修においてビデオ教材の活用やグループ討論を取り入れた参加型研修を実施している。 <p><所属内研修・職場研修の実施状況></p> <p>新任職員研修、接遇研修、人権研修、環境研修、安全衛生講習、防災講習、各課単位で実施する業務研修</p> <p>【今後の具体的な取り組み課題】</p> <p>外部人材を活用した職員研修の見直し</p>		

ガバナンス改革	大項目	人材育成	課題	3 研修制度の見直し	具体的取組	外部人材を活用した職員研修の見直し
<p>【具体的取組み】</p> <p>外部人材を活用した職員研修の見直し</p> <p>・所属内部研修において、外部の専門家やプロフェッショナルな職員を講師に招くなど、受講者にとって魅力のある研修にしていく。 例：民間企業の接遇の達人によるグループ型職員研修、福祉分野の専門家によるケースワーカーの資質向上研修</p> <p><所属内研修に対する予算措置のしくみと講師派遣・教材提供の支援が必要></p> <p>〈スケジュール〉 平成18年度から実施</p>						

市政改革manifestoの87項目を受けた区の具体的取組(個別シート)

様式 現状と課題

ガバナンス改革	大項目	健全な労使関係の構築	課題	1 組合との関係の見直し 2 市民からの信頼の獲得	具体的取組	組合との関係の明確化
<p>【現状】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・組合との関係について、問題点が指摘されている。 ・時間内組合活動についても、問題点が指摘された。 <p>【何が問題か】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・組合との交渉事項など労使関係のあり方について明確な基準がなかった。 ・時間内組合活動について適切な管理方法が確立していなかった。 			<p>【これまでの取組み】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・交渉事項と意見交換・意見聴取・説明事項を区分し取扱うことを組合に通知した。 ・時間内組合活動のルールについて組合に通知し、書面申請により審査を行う方法に改めた。 <p>【今後の具体的な取り組み課題】</p> <p>組合支部との関係の明確化</p>			

ガバナンス改革	大項目	健全な労使関係の構築	課題	1 組合との関係の見直し	具体的取組	組合との関係の明確化
				2 市民からの信頼の獲得		
<p>【具体的取組み】</p> <p>組合支部との関係の明確化</p> <p>・交渉とは別に意見交換の場を設定し、組合支部との協議ルールを明確にする。時間内組合活動についても、引き続き条例規則にもとづく適切な管理を行う。</p> <p>〈スケジュール〉</p> <p>平成17年度から実施</p>						

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(個別シート)

様式 現状と課題

ガバナンス改革	大項目	健全な労使関係の構築	課題	1 組合との関係の見直し 2 市民からの信頼の獲得	具体的取組	組合との交渉・協議結果の情報公開の徹底
<p>【現状】 ・組合との関係について、疑問や是正の必要性が指摘されている。</p> <p>【何が問題か】 ・組合との健全な関係について市民の正しい理解を得るための情報提供や努力が不足していた。</p>			<p>【これまでの取組み】 ・組合支部との交渉ルールや時間内組合活動のあり方について、是正を行った。</p> <p>【今後の具体的な取り組み課題】 組合との交渉・協議結果の情報公開の徹底</p>			

市政改革manifestoの87項目を受けた区の具体的取組(個別シート)

様式 具体的取組

ガバナンス改革	大項目	健全な労使関係の構築	課題	1 組合との関係の見直し	具体的取組	組合との交渉・協議結果の情報公開の徹底	
				2 市民からの信頼の獲得			
<p>【具体的取組み】</p> <p>組合との交渉・協議結果の情報公開の徹底</p> <p>・組合との交渉事項等について必要な調査報告を行い、市民への説明責任を果たす。</p> <p>《スケジュール》</p> <p>平成17年度から実施</p>							