

大項目	課題	具体的取組	要 旨	着手年度
		③監理団体等派遣職員の大幅な引き上げ	監理団体については、委託料・出資の見直し等とあわせて派遣職員を引き上げ(現派遣職員数の8割程度は引き上げ見込み)。報告団体及びその他の関連団体への派遣職員についても個々に精査のうえ、可能な限り引き上げ	⑩
		④50歳からの早期退職制度の導入	50歳から早期退職可能な制度を導入。退職時年齢が低い職員に対しより高い加算率を設定した退職手当増制度を導入。	⑩
	2 人材の弾力的運用	①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	職員の能力を最大限活用するため、職員の多能工化(一人の職員が複数の業務をこなす)を図るとともに、局と局・区をまたがる大幅な人事異動に取り組む。 技能職員の職種の一本化。一般行政職も採用後10年の期間毎に2回は局区をまたがる異動。	⑩
		②勤務形態の多様化	人員削減の一方で公務能率を向上し、また、育児・介護等職員の個人的事情への配慮等の観点より、多様な勤務形態の導入について法改正の働きかけも含め新たな制度を構築。	⑩
		③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	登用ポスト・求める人材を明確にし、正規採用、任期付採用等多様な形態により外部人材を活用。 庁内公募は、区長を含めた局部長級ポスト、民間企業派遣にも拡大。	⑩
V 組織の生産性の向上	1 業務プロセスの改善	①共通管理業務の集約	各所属で行われている給与・旅費・福利厚生・物品調達等の共通管理業務を集約。集約にあたっては、業務改革を行う。(現金取り扱いの廃止等)	⑩
		②局・区における業務プロセスの改善	全ての事務事業について業務の集約化、IT化など業務プロセスの改善について点検し、可能なものから順次実施。	⑩
	2 事業の経営形態の見直し	①民営化・独立法人化など経営形態の見直し	事業の発展可能性、民間資金導入の可能性等の観点より、大阪市役所の組織全般にわたり経営形態の見直しについて検討。変更の場合、理事長等トップはOB職員以外を広く登用。	⑩
	3 アウトソーシング・民間委託の推進	①事務事業全般にわたる民間委託等の推進	民間委託の考え方を整理し、各部門において全ての事務事業について民間委託等の可能性チェックを行い、順次実施。可能性チェックは第三者が点検。	⑩
	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	①他の法人(大阪府等)との連携	事業分野ごとに他の法人(大阪府、堺市等他の自治体、国の機関等)との連携を検討。	⑩
		②市政全般への民間企業等との協働の推進	検討体制を整備し、外郭団体を含めた事務事業全般について官民協働推進の観点から企業等から提案を募集。	⑩
		③市民・地域団体との健全な協働の推進	個別事業推進に際しての市民参画の仕組みづくりを推進。大阪市役所の関与の大きい関連団体等への委託料、補助金等の実態調査をし、健全な協働推進をはかる。	⑩
	5 恒常的評価体制の構築	①局・区経営方針と連動した行政評価	各局・区で作成する経営方針や市役所の中での意思決定(予算編成や施策の選択と集中など)のPDCAサイクルと連動した評価システムを構築。	⑩
		②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	組織の生産性向上の観点から、業務プロセスの改善や経営形態の見直しなど、各事務事業を広範かつ包括的に評価する第三者評価体制を確立。	⑩

大項目	課題	具体的取組	要 旨	着手年度
Ⅵ 職員の生産性の向上	1 勤務実績の給与への反映	①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)	一般行政職 5 級、7 級など級別標準職務・昇格基準を見直し、給料表上異なる級間の給料水準の重なり縮小の措置等により、職務給の原則を徹底。	⑮
		②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)	人事評価制度を活用し、勤勉手当に成績率を導入。個々の勤務実績を反映した昇給制度(査定昇給)を実施。	⑮
		③特殊勤務手当及び給料の調整額の抜本的見直し	著しい特殊性が認められるか、重複していないか、支給方法は適切か、金額は妥当かについて、基準を定めた上で、個々の手当の方向性を明らかにし、抜本的な見直しを行う。	⑰
	2 職員の資質向上のための柔軟かつ厳格な制度の導入	①希望降任制度の実施	職員本人の意思を尊重し、職員の意欲の向上、組織の活性化を図るため、職員の希望に基づく降任制度を導入。	⑰
		②人事評価制度に基づく分限降任等の仕組みのルール化	人事評価制度を活用し、勤務実績が不良な職員に対する降任処分等の仕組みのルール化を行う。	⑮