３　組織体制

目　次

１　基本的な考え方　・・組織-１

２　総合区にふさわしい組織体制の構築
＜機能的な組織体制＞　・・・・・・・・・・組織-２

３　総合区にふさわしい組織体制の構築
＜効果的・効率的な職員配置＞・・・組織-４

４　総合区長の組織マネジメント力の強化　・・・・・・・・・・・・・・・・・・組織-１０

1　基本的な考え方

（１）基本的な考え方

- **地域の実情に応じたきめ細かい行政サービスを総合区で提供するための組織体制の構築**
- **総合区長の組織マネジメント力の強化**

（２）検討の視点

総合区にふさわしい組織体制の構築

機能的な組織体制・効果的・効率的な職員配置

- 総合区政を推進するための政策・企画機能の強化を含む組織体制の整備
- 地域自治区の設置趣旨を踏まえた地域自治区事務所の体制整備
- 局から総合区への事務移管に見合った職員の配置
- 窓口サービスの維持に留意した上で合区による行政の効率性の追求

総合区長の組織マネジメント力の強化

- 任免権の付与、事務・組織の移管による組織マネジメント範囲の拡大
- 総合区長の組織マネジメント力を強化する人材配置

2　総合区にふさわしい組織体制の構築＜機能的な組織体制＞

（１）政策・企画機能の強化と窓口サービス等の維持

総　　合　　区

総合区の事務・組織の拡大

- 局から総合区への移管事務・組織
- **総合区役所への集約事務**
  行政区の事務のうち総務系の事務等を総合区役所へ集約
- 地域自治区事務所（24か所）の設置

総合区長の権限の拡大

- 総合区長に付与される職員任免権
- 総合区長に付与される予算意見具申権

体制整備

- 総合区長を支える副区長の設置、部制の導入
- 移管・集約事務に見合った部門の設置（総合区役所への集中配置）
- 権限の拡大を踏まえた機能強化のための増員配置
- 地域自治区事務所の体制整備

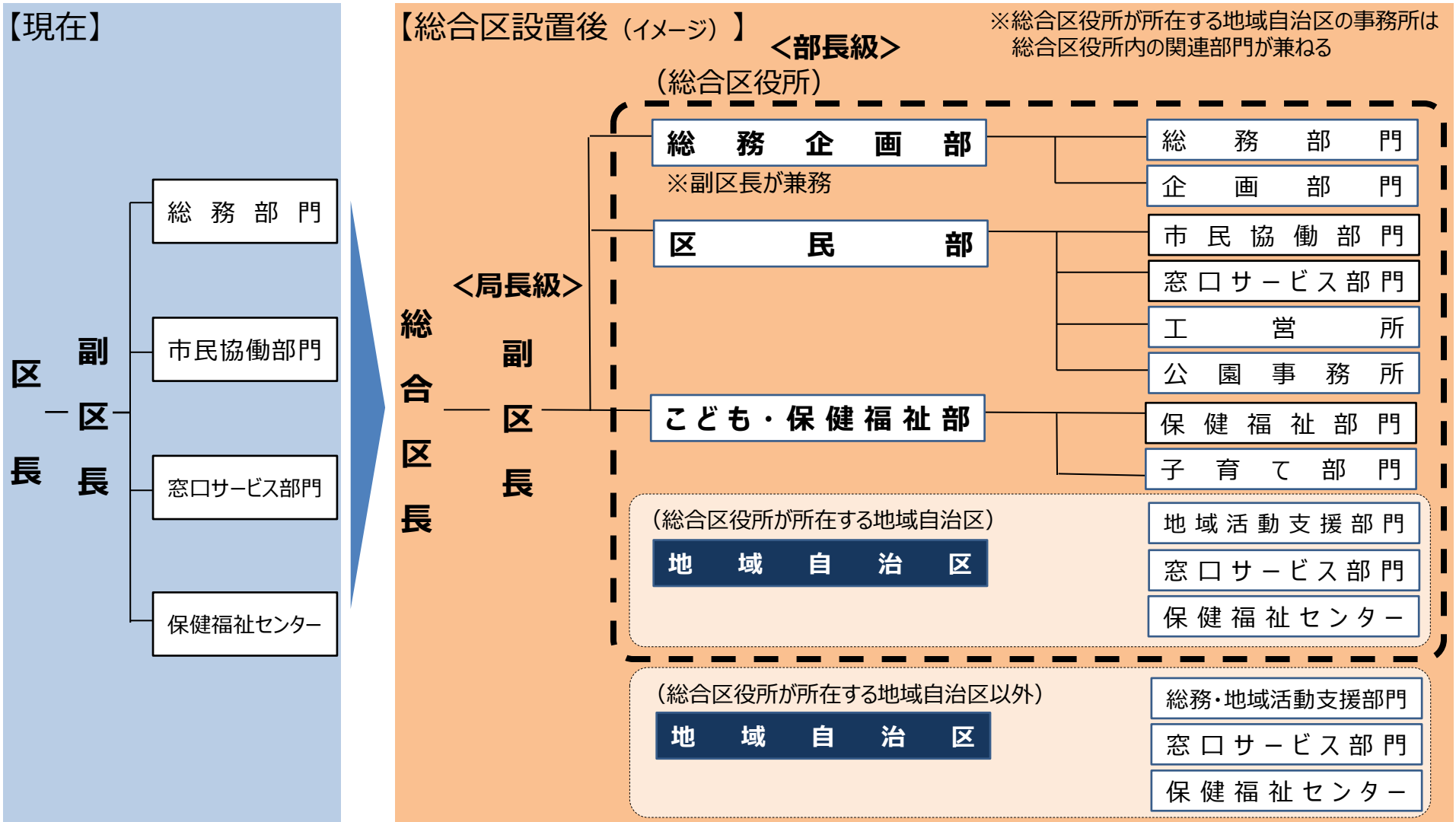
総合区における政策・企画機能の強化

地域自治区事務所における窓口サービス、地域に密着した事務の維持

2　総合区にふさわしい組織体制の構築＜機能的な組織体制＞

（2）総合区における組織体制のイメージ

- ◆ 特別職の総合区長をサポートするため、局長級の副区長を設置
- ◆ 事務・組織の移管に見合った体制の整備とともに総合区の政策・企画機能の強化のため、部長級による部制を導入
- ◆ 地域自治区の設置趣旨を踏まえ、総合区の組織として地域自治区事務所（24か所）の体制を整備



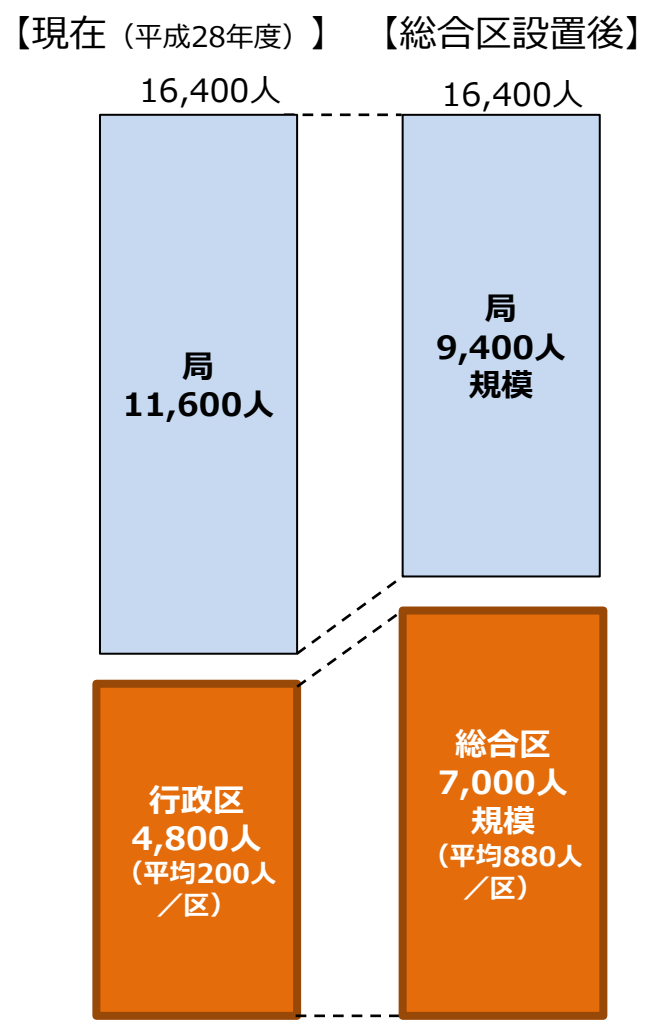
※標準的な体制

※具体的な組織体制及び事務分担については、総合区長の組織マネジメントにより決定

3　総合区にふさわしい組織体制の構築＜効果的・効率的な職員配置＞

（１）局から総合区への事務移管に見合った職員の配置

《素案における大枠のイメージ》



※職員数31,700人から、下水道、学校園（幼・小・中・高）、消防、公営企業（交通・水道）を除く。
また、人員マネジメントにより生じる職員の削減は含まず

よりきめ細かい行政サービスを提供できる体制を整備するため、移管事務に従事する組織・人員を局から総合区へ移管
（総合区長の指揮下の業務執行体制の拡大）

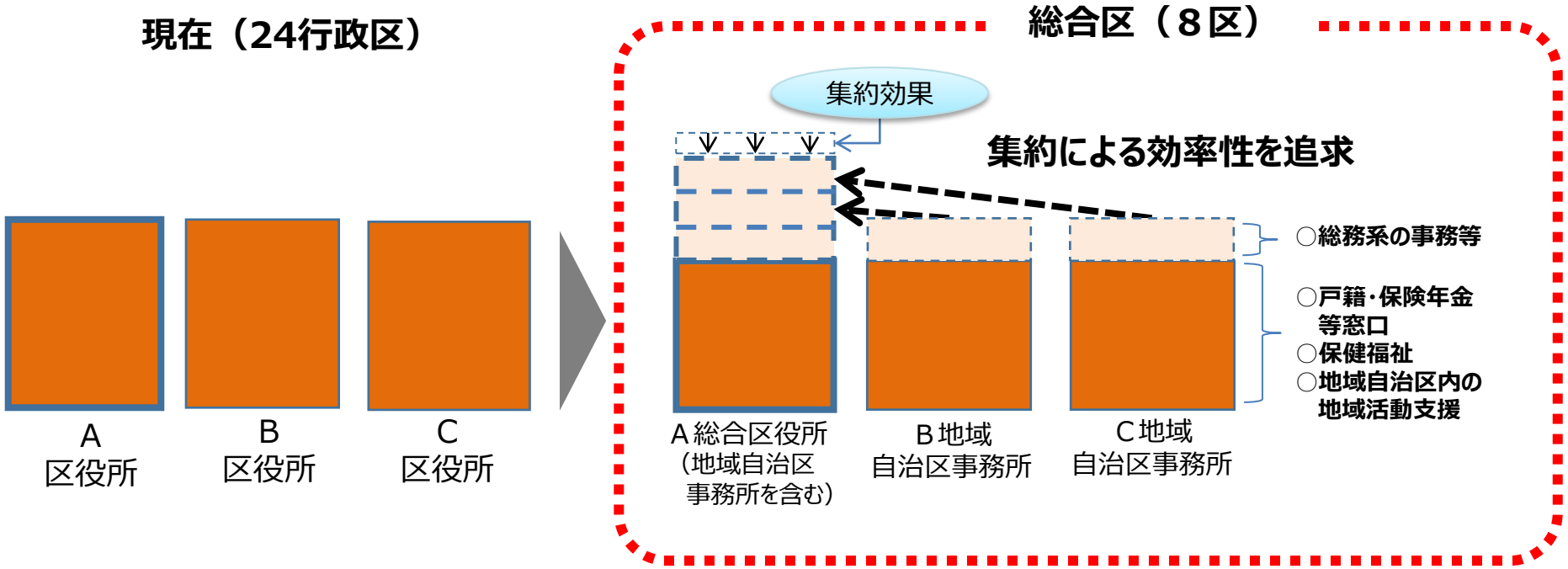
局から総合区へ移管する組織と事務		総合区への移管人員※
局からの事務移管とともに、組織（事業所）を総合区へ移管	工営所	520人
	公園事務所	320人
	保育所	1,130人
局からの事務移管とともに、従事人員を総合区へ移管	民間保育所の設置認可、老人福祉センターの管理運営など	230人
計		**2,200人**

※　事務事業調査（平成28年度に各区・局に対して実施）で把握した事業別従事人員
※　局（１か所）から総合区（８か所）への分散における影響については別途考慮
※　以下各表においては、端数処理の関係上、合計と内訳が一致しない場合がある

3　総合区にふさわしい組織体制の構築＜効果的・効率的な職員配置＞

（２）窓口サービスの維持に留意した上で、合区による効率性を追求

- ◆ 地域自治区事務所に窓口サービス、地域に密着した業務のための職員を配置
- ◆ 総合区役所に事務を集約し、集約による効率性を追求

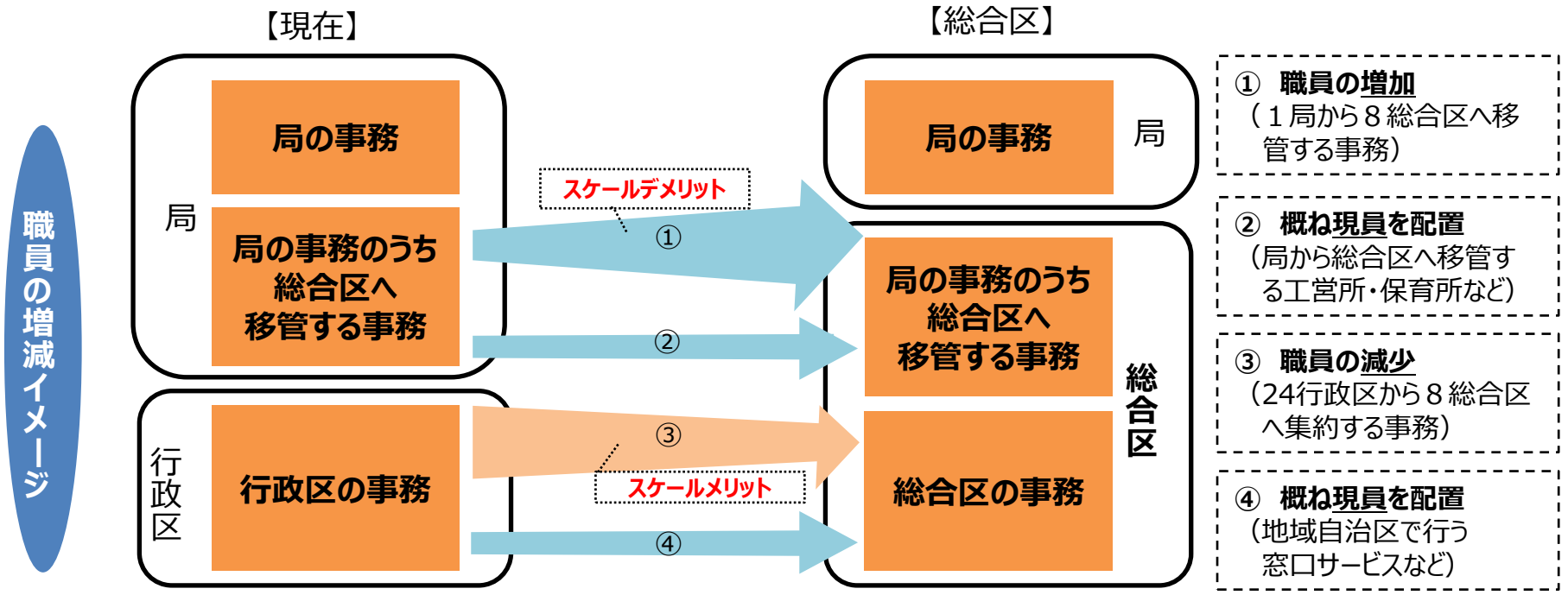


（３）職員数の増減の算定の考え方

◆ 局と総合区及び総合区役所と地域自治区事務所の事務分担を踏まえ算定

○ 平成28年度実施の事務事業調査による事業別の従事人員を基に、必要な職員数を算定
○ 業務を集約する場合は**スケールメリット（集約率）**、複数箇所に分散する場合は**スケールデメリット（分散率）**で補正

【H19年度市税事務所の統合の事例】を活用
24区役所（職員数1,227人）→６市税事務所（職員数942人）
⇒設置箇所数が４分の１になる際に約77%の集約化（分散化は逆方向の考え方）



【分散】
8区合計の職員数＝（現行従事人員数）×**149%**

【集約】区割りごとに集約
✓ 4行政区→1総合区　（現行従事人員数）×**77%**
✓ 3行政区→1総合区　（現行従事人員数）×**83%**
✓ 2行政区→1総合区　（現行従事人員数）×**91%**

3　総合区にふさわしい組織体制の構築＜効果的・効率的な職員配置＞

（４）職員数の増減の算定結果

- ◆ 事務の分散・集約効果を踏まえた職員配置
- ◆ 機能強化のための増員配置

} 概ね現行職員総数の範囲内で、効果的・効率的な業務執行体制を整備可能な見込み

局から総合区への移管人員：計2,200人

移管事務の区分		移管・集約対象人員	分散・集約効果	総合区への配置人員
局から総合区への移管事務	局から総合区（1か所→8か所）へ移管＜分散＞	230人 *	＋90人	320人
	複数設置の事業所（工営所・公園事務所・保育所）	1,970人	－	概ね現員どおり
現在の行政区の事務	行政区から総合区（24か所→8か所）へ移管＜集約＞	1,110人 *	▲170人	940人
	窓口サービスなど地域自治区事務所で実施	3,700人	－	概ね現員どおり
権限の拡大を踏まえた機能強化のための増員配置（企画、地域まちづくり、子育て施策など、1区あたり10人程度）		－	＋80人	80人

＊技能労務職等については、分散・集約率を乗じていない

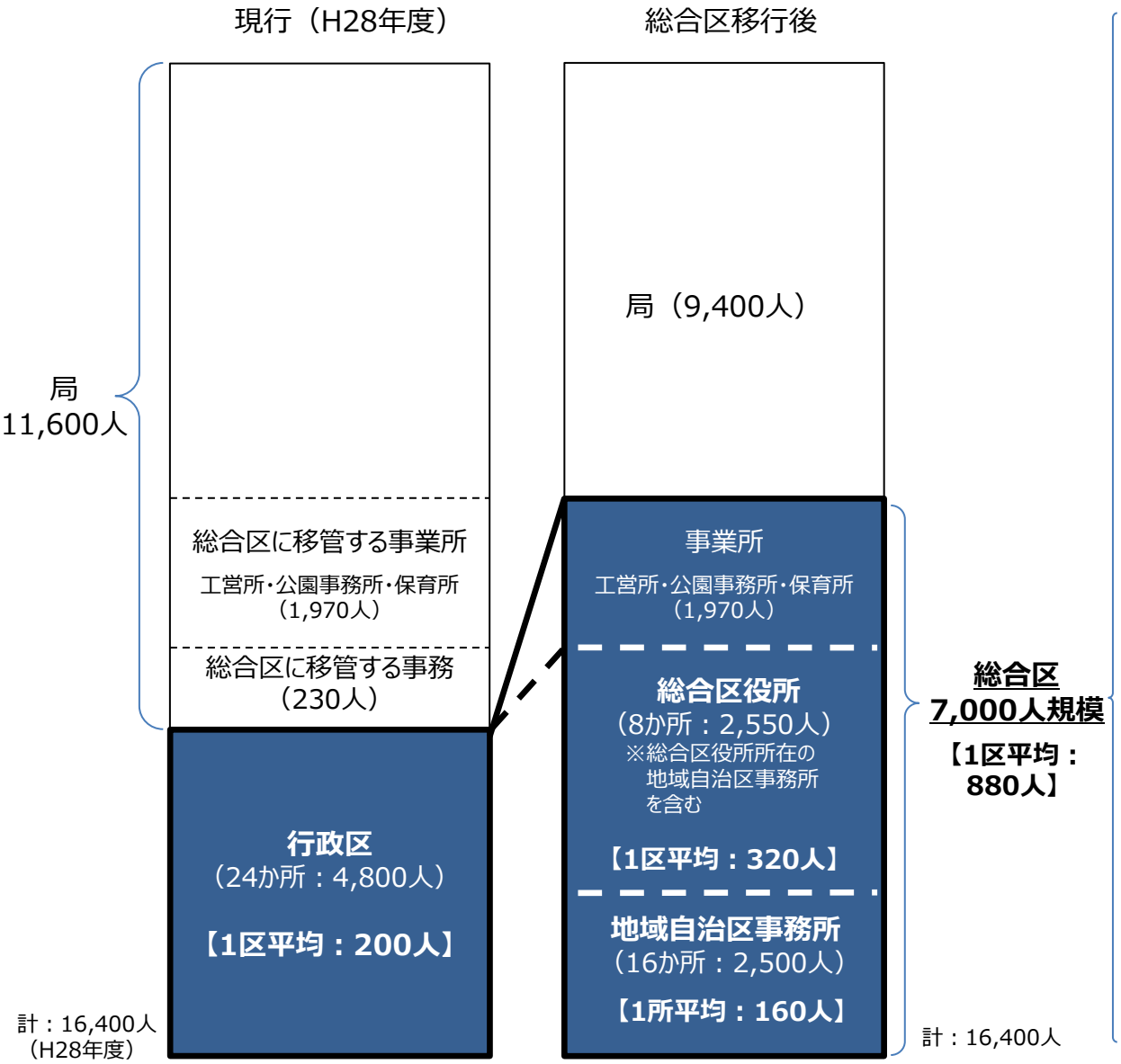
分散・集約効果、増員配置による職員の増減（計）　概ね±0

※人員マネジメントにより生じる職員の削減は算定に含まず

素案では、総合区における大枠の職員数を提示

⇒ 詳細な配置は、移行準備期間において、局の職員配置の精査、総合区長の裁量等を加味併せて、専門職について、局での配置を含めた効果的な配置を検討

（５）総合区における職員配置のイメージ（概数）



【総合区別職員数】

※総合区役所には、総合区役所所在の地域自治区事務所を含む

	内訳（所在を現在の区名で表記）		
第一区 780人	総合区役所	淀川区	320人
	地域自治区事務所	東淀川区	220人
	事業所		240人
第二区 740人	総合区役所	北区	260人
	地域自治区事務所	都島区	120人
		旭区	140人
	事業所		220人
第三区 890人	総合区役所	福島区	260人
	地域自治区事務所	此花区	110人
		港区	120人
		西淀川区	130人
	事業所		280人
第四区 780人	総合区役所	城東区	340人
	地域自治区事務所	東成区	110人
		鶴見区	120人
	事業所		210人
第五区 930人	総合区役所	西区	260人
	地域自治区事務所	中央区	120人
		大正区	120人
		浪速区	140人
	事業所		290人
第六区 780人	総合区役所	天王寺区	260人
	地域自治区事務所	生野区	210人
		阿倍野区	120人
	事業所		190人
第七区 1,300人	総合区役所	住吉区	430人
	地域自治区事務所	住之江区	170人
		西成区	360人
	事業所		340人
第八区 820人	総合区役所	平野区	420人
	地域自治区事務所	東住吉区	190人
	事業所		210人

※端数処理の関係上、合計と内訳が一致しない

・局から総合区へ移管する人員の各総合区への配分は、人口、昼夜間人口等の指標により按分
・素案では、総合区における大枠の職員数を提示 ⇒ 詳細な配置は、移行準備期間において、局の職員配置の精査、総合区長の裁量等を加味

参考（部門別の主な事務内容と職員数）

	部門	職員数	1所平均	主な事務内容
①総合区役所（総合区役所所在の地域自治区事務所を含む）	総務部門	590人	74人	**人事**、**予算**、**文書**、**広報**、**総合区政会議等**
	企画部門			**政策・企画**、**地域まちづくり**、**分権型教育行政等**
	市民協働部門	400人	50人	**地域活動支援の企画調整**、**区災害対策本部**、**スポーツセンター・プールの運営等**、地域協議会、地域振興・地域活動支援、人権、生涯学習、防災訓練、防犯等
	窓口サービス部門	410人	51人	**窓口業務の企画調整**、住民基本台帳、戸籍、印鑑登録証明、国民健康保険、国民年金、税証明等
	工営所	520人	65人	**放置自転車対策**、**道路の維持管理（幹線道路を除く）等**
	公園事務所	320人	40人	**公園（大規模公園を除く）の維持管理**、**緑化普及活動等**
	保健福祉センター	1,010人	126人	**保健福祉施策の企画調整**、**児童手当の現況届の送付・受理**、**生活保護事務に係る研修・雇用、老人福祉センターの運営等**、児童手当の申請受理・支給決定、各種検診、保健予防、地域福祉、介護保険、生活保護等
	子育て部門（※1）	1,260人	158人	**市立保育所の運営**、**民間保育所の設置認可**、**児童いきいき放課後事業等**
	《 合計 》	**4,520人**	**565人**（※2）	※1 保育所の1,130人を含む ※2 うち、工営所・公園事務所・保育所を除いた平均は、319人
②地域自治区事務所（総合区役所所在の地域自治区事務所は①に含む）	総務・地域活動支援部門	360人	23人	地域協議会、地域振興・地域活動支援、人権、生涯学習、防災訓練、防犯等
	窓口サービス部門	440人	28人	住民基本台帳、戸籍、印鑑登録証明、国民健康保険、国民年金、税証明等
	保健福祉センター	1,700人	106人	児童手当の申請受理・支給決定、各種検診、保健予防、地域福祉、介護保険、生活保護等
	《 合計 》	**2,500人**	**156人**	

総合区　7,000人規模

＊端数処理の関係上、合計と内訳が一致しない

※太字・下線部は総合区内全域に関する事務

詳細な配置は、移行準備期間において、局の職員配置の精査、総合区長の裁量等を加味
具体的な組織体制及び事務分担については、総合区長の組織マネジメントにより決定

４　総合区長の組織マネジメント力の強化

（１）総合区長の組織マネジメントの拡大

①職員任免権の付与

◆市長が任命権者として権限を行使してきた職員の採用、昇任、懲戒・分限処分等について、総合区職員に関しては、新たに、総合区長が任命権者としての権限を行使

※ただし、大阪市の規則で定める主要な職員（課長級以上の職員など）を任免する場合には、あらかじめ市長の同意が必要

②総合区長の組織マネジメント範囲の拡大

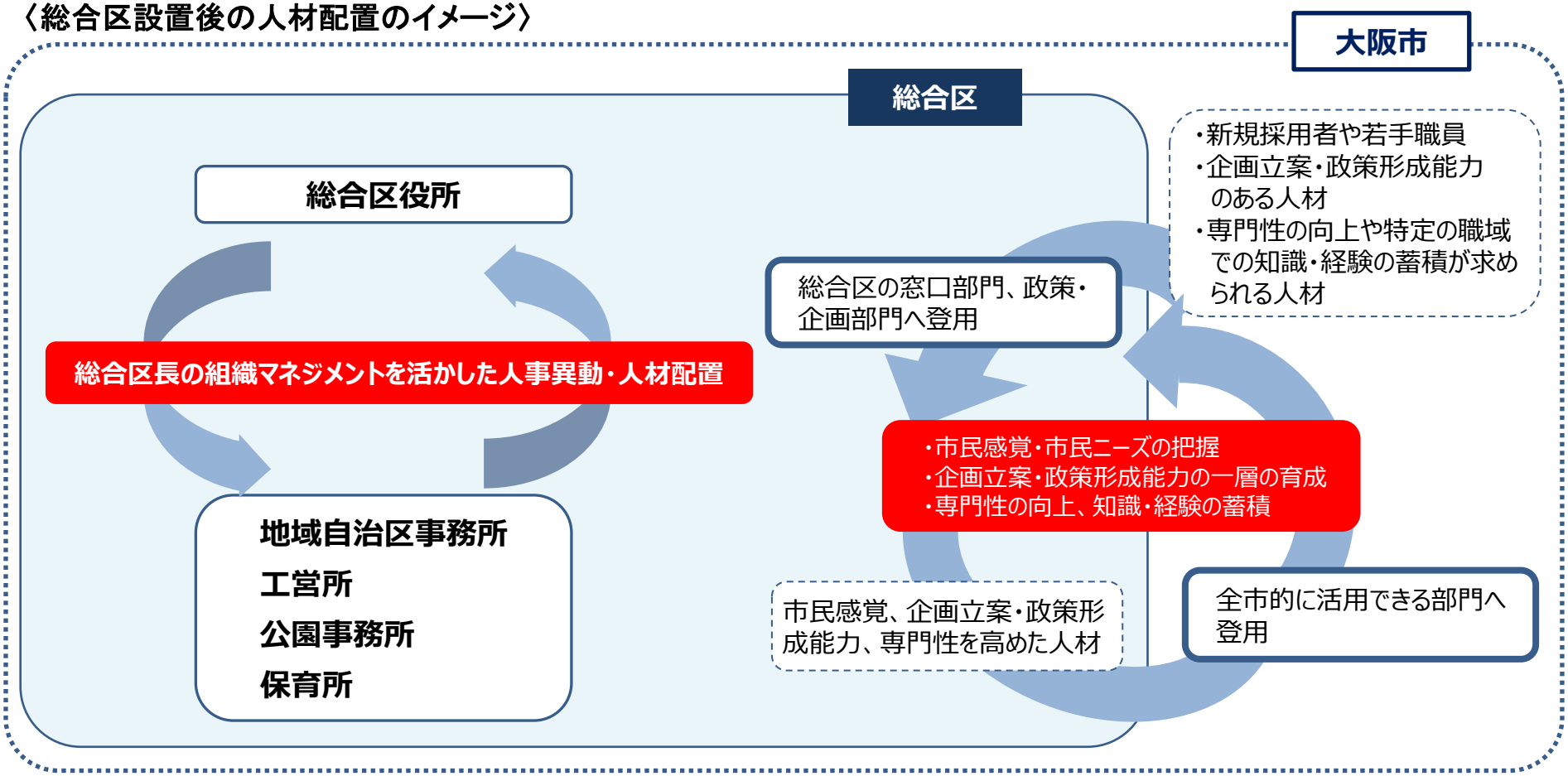
◆合区による区組織の拡大と局からの事務移管、工営所・公園事務所・保育所を区組織の所管とすることに伴い、組織マネジメントの範囲が大幅に拡大

任免権の主な内容	総合区長が新たに行使できる具体的な権限
人事配置	総合区長の組織マネジメント範囲の拡大（総合区役所・地域自治区事務所・工営所・公園事務所・保育所）に応じ、組織として最大限のパフォーマンスを実現するための人事異動
採　　用	地域の実情に応じたきめ細かい行政サービスを実施するための ・高度な専門性を有する任期付職員の採用 ・非常勤職員、臨時的任用職員の採用　など
昇　　任	・総合区長の判断
懲戒処分	・総合区長の判断
分限処分	・総合区長の判断

※いずれの権限も、総合区長は、市全体の人事行政との調和や他の任命権者との均衡を図りながら判断

４　総合区長の組織マネジメント力の強化

（２）総合区長による区政運営推進のための人材配置

◆総合区長の組織マネジメントを活かした人事異動・人材配置による人材育成と組織パフォーマンスの向上
◆企画立案能力のある人材等を積極的に総合区に登用し、総合区長による区政運営を推進
◆総合区及び局での経験を通じた全市的な人材育成と区政運営のさらなる推進

〈総合区設置後の人材配置のイメージ〉