

市政改革マニフェスト（市政改革基本方針） 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	157	資源の集中管理体制の確立	158
			実効性ある市長の経営補佐機能の確立	159
			横断的課題への対応	160
	2 局と局長・区と区長の位置づけと責任の明確化	161	市長に対する局長・区長の責任の明確化	162
			局・区経営方針と評価システムの確立	163
	3 組織の再構築	164	内部の組織構造の見直し	165
監理団体のガバナンスの再構築			166	
区政改革	1 区の自律経営	167	区長への権限の移譲（予算・人事）	170
			政策形成の強化、機能の拡大・充実	171
	2 地域に応じた業務の再構築	172	新たな業務単位の検討	174
			地域活動のプラットフォームの形成と活動支援	175
			区役所の独自取組の推進	176
人材育成	1 能力・実績に基づく人事管理の推進	177	能力と実績に基づく新人事評価制度の導入	179
			業績評価への目標管理制度の本格的実施	180
	2 キャリア(職歴提示)開発の仕組みの構築	181	課長級以下職員のキャリア(職歴提示)開発制度の導入	182
	3 研修制度の見直し	183	外部機関(人材)を活用した職員研修の見直し	184
キャリア(職歴提示)開発と研修との連動化			185	
政策形成過程の高度化	1 予算編成過程	186	予算編成過程の公開等	187
	2 審議会や第三者委員会のあり方を見直し	189	審議会や第三者委員会のあり方を見直しと情報公開	190
健全な労使関係の構築	1 組合との関係の見直し	191	組合との関係の明確化	192
	2 市民からの信頼の獲得	193	組合との交渉・協議結果の情報公開の徹底	194

ガバナンス改革	大項目	経営体制の再構築	課題	1 トップマネジメント機能の強化	具体的取組	資源の集中管理体制の確立
				2 局と局長・区と区長の位置づけと責任の明確化		実効性ある市長の経営補佐機能の確立
				3 組織の再構築		横断的課題への対応
<p><b>【現 状】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・都市経営会議での議論は、局の執行に関する報告になりがちである。</li> <li>・経営企画室ができたものの、各局がバラバラに意思決定を行っており、非効率・不均衡になっている。</li> <li>・横断的な課題解決の取組としての助役プロジェクト、推進本部等はあるが、成果目標が不明確。また、事務局に権限がないため、関係局との調整は実質困難。</li> <li>・各種団体などに対して、各局、各区が個別・バラバラに対応している。</li> <li>・市長と現場の執行責任者である局長・区長との間に協約や評価のシステムがないため、緊張感ある協働体制になっていないおそれがある。</li> <li>・市全体の政策や行政改革を包括的にチェックする仕組みがない。</li> </ul> <p>《都市経営会議の運営状況》            構成員：市長・助役・収入役・経営企画監・市長室長・総務局長・            財政局長・計画調整局長            開催頻度：平成16年度2回/月 平成17年度：ほぼ1回/月程度            協議内容：議案3件程度に対し1時間程度</p>				<p><b>【何が問題か】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・財政の厳しい状況のもとにおいては、資源（人事、資産、予算）を集中管理・統制する体制が必須であるが、その機能を担う組織体制が構築されていない。</li> <li>・局長・区長の市長に対する責任が不明確であり、実行されない場合の人事考課との連動がないなど緊張感のある関係がない。</li> <li>・意思決定の集権化と執行における分権化が意識されていない。</li> </ul> <p><b>【これまでの取組】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・最近ではこれまでの取組に加え、予算編成方針の前に、現在の大阪市における財政状況等について公表している。</li> </ul> <p><b>【今後の具体的な取組課題】</b>            人事・資産・予算の一元管理体制と局を超えた人材・資産の流動化。            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。</p>		

ガバナンス改革	大項目	経営体制の再構築	課題	1 トップマネジメント機能の強化	具体的取組	資源の集中管理体制の確立	
				2 局と局長・区と区長の位置づけと責任の明確化		実効性ある市長の経営補佐機能の確立	
				3 組織の再構築		横断的課題への対応	

【具体的取組】

資源の集中管理体制の確立

(1) 都市経営会議の役割の再構築

基本政策及び重要施策の意思決定

人事・資産・予算の総枠に関する意思決定及び一元管理。

局を超えた人材・資産の流動化の方針の決定。

特別会計事業の監視など新たな役割の設置。

(2) 最終意思決定の場としての都市経営会議と執行会議の分離。

(3) 改革マニフェスト(市政改革基本方針)の進捗監視

改革マニフェストの進捗状況を定期的に把握し、進捗監視と軌道修正を促すため、都市経営会議メンバーと外部有識者等で構成する会議を月に1回程度開催する。

《スケジュール》

平成17年度から順次拡充し、平成18年度に確立。

ガバナンス改革	大項目	経営体制の再構築	課題	1 トップマネジメント機能の強化	具体的取組	資源の集中管理体制の確立	
				2 局と局長・区と区長の位置づけと責任の明確化		実効性ある市長の経営補佐機能の確立	
				3 組織の再構築		横断的課題への対応	

【具体的取組】

実効性ある市長の経営補佐機能の確立

(1) 経営企画室、市長室、改革本部等の重複体制の整理

政策部門と経営部門で構成

(2) 人事、資産、予算の基本方針案の策定

・施策の選択と集中の検討

・局を超えた人材、資産の流動化の方針案の策定

(3) 都市経営会議の事務局機能

(4) 改革マニフェスト(市政改革基本方針)の推進状況に関する調査・調整・チェック機能の付与

(5) 横断的課題(助役プロジェクトなど)解決の推進

(6) 報道、広報機能の統括

なお、広聴についても、現在各部門で実施しているが、経営補佐機能と密接に位置付けし、一元的に管理。

《スケジュール》

平成17年度に検討、18年度に確立。

ガバナンス改革	大項目	経営体制の再構築	課題	1 トップマネジメント機能の強化	具体的取組	資源の集中管理体制の確立	
				2 局と局長・区と区長の位置づけと責任の明確化		実効性ある市長の経営補佐機能の確立	
				3 組織の再構築		横断的課題への対応	

【具体的取組】

横断的課題への対応

- ( 1 ) 横断的課題については助役プロジェクトとし、権限をもった推進本部体制を設ける  
(例えば、都市再生、府市連携、コンプライアンスの推進など)
- ( 2 ) 実質的に機能の失われた推進本部の廃止・見直し
- ( 3 ) 横断的課題への専任スタッフの設置と市長の経営補佐部門との連携

《スケジュール》

平成 17 年度中に取組方針を公表し、平成 18 年度から実施

ガバナンス改革	大項目	経営体制の再構築	課題	1 トップマネジメント機能の強化	具体的取組	市長に対する局長・区長の責任の明確化
				2 局と局長・区と区長の位置づけと責任の明確化		
				3 組織の再構築		局・区経営方針と評価システムの確立
<p><b>【現 状】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>各局の権限が強く、局の枠を超えた大きな意思決定がされてない。</li> <li>分権型予算編成システムを導入しているが、市全体の視点に立った優先順位の決定や局横断的な施策が展開できていない。</li> <li>事業評価システムを実施しているが、目標が必ずしも明確でない。</li> </ul> <p><b>【何が問題か】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>局長・区長の市長に対する責任が不明確。</li> <li>各局・区で推進すべき目標と期限が不明確。</li> <li>評価システムと事業推進が連動していない。</li> <li>局内・区内において、局長・区長・部長の責任が不明確。</li> </ul>				<p><b>【これまでの取組】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>分権型予算編成システムの導入（平成 17 年予算から）</li> <li>事業評価システムの施策的評価試行実施（平成 15・16 年度）</li> </ul> <p><b>【今後の具体的な取組課題】</b></p> <p>市長に対する局長・区長の達成目標と責任、さらに結果責任を含む処分等の基準明確化。</p> <p>局・区経営方針と評価システムの確立。</p>		

ガバナンス改革	大項目	経営体制の再構築	課題	1 トップマネジメント機能の強化	具体的取組	市長に対する局長・区長の責任の明確化	
				2 局と局長・区と区長の位置づけと責任の明確化			
				3 組織の再構築		局・区経営方針と評価システムの確立	

【具体的取組】

市長に対する局長・区長の責任の明確化

- ( 1 ) 局長・区長の改革マニフェスト（局・区改革実施方針）を作成
- ( 2 ) 市長と局長・区長の改革マニフェスト（改革実施方針、局・区改革実施方針）に沿った局長・区長の目標管理制度の実施  
目標管理を人事考課に反映させる。
- ( 3 ) 局内・区内組織の弾力的運営のための権限の付与  
（例）年度途中における局長・区長権限での係長級以下の職員の人事異動実施
- ( 4 ) 局議等（局・区内の幹部職員による方針決定・情報交換のための会議等）の内容と機能の刷新
- ( 5 ) 局長・区長の達成目標と責任、結果責任をふまえ、処分等の基準の明確化

《スケジュール》

- ( 1 ) は平成 17 年 12 月中、( 2 ) ~ ( 5 ) は平成 17 年度中に方針を決めて公表、平成 18 年度から実施

ガバナンス改革	大項目	経営体制の再構築	課題	1 トップマネジメント機能の強化	具体的取組	市長に対する局長・区長の責任の明確化	
				2 局と局長・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】

局・区経営方針と評価システムの確立

- ( 1 ) 局内・区内の改革マニフェスト(局・区改革実施方針)推進のための各部課における目標と期限の明確化
- ( 2 ) 実効性ある部課長の目標管理システムの導入  
 ( 目標管理を人事考課に反映させるなど )
- ( 3 ) 局長・区長改革マニフェスト(局・区改革実施方針)に沿った局・区経営方針の策定と従来型の局運営方針の廃止
- ( 4 ) ( 1 ) ~ ( 3 ) の実施状況は第三者評価委員会に報告する。

《スケジュール》

平成 17 年度に方針を立てて、平成 18 年度から実施



ガバナンス改革	大項目	経営体制の再構築	課題	1 トップマネジメント機能の強化	具体的取組	内部の組織構造の見直し
				2 局と局長・区と区長の位置づけと責任の明確化		監理団体のガバナンスの再構築
				3 組織の再構築		
<p><b>【現 状】</b> (内部組織) ・事務局組織は20局2室、24区役所体制であり、局内部は部・課、区役所内部は課で構成されている。課の総数は617課。 ・事業所は局業務の執行組織として位置づけられており、与えられている権限もその範囲にとどまっている。 (監理団体) ・特定の施策や事業分野ごとに多くの団体が設立されており、公益法人等43、商法法人23の計66団体がある。</p> <p><b>【何が問題か】</b> (内部組織) ・従来より、中央省庁に合わせた組織構造の見直しを行ってきたが、例えば、子どもの問題などに横断的に取り組む組織がないなど、まだ不十分。 ・縦割りが強く、局横断的な課題解決ができない。 ・必ずしも政策テーマごとの局・課のくくりとなっていない。業務の重複など非効率になっている。 ・市民にとってわかりにくい。 ・各局にそれぞれ出張旅費、物品等を担当する庶務(総務)が存在するなど、非効率。 ・事業所は、局で決められた予算の用途にしたがって、業務執行を行っており、地域の実情にあった業務執行を行う権限を与えられていない。 (監理団体) ・監理団体をはじめとする外郭団体を一元的に統括管理できていない。</p>				<p><b>【これまでの取組】</b> (内部の組織) ・平成13年度     ゆとりとみどり振興局の新設：         建設局花と緑の推進本部、教育委員会事務局スポーツ部、市民局生活文化部文化振興課、経済局中小企業部都市観光課を統合 健康福祉局の新設：     民生局と環境保健局(環境部を除く)を統合 都市環境局の新設：     下水道局と環境保健局環境部を統合 ・平成15年度     区役所の保健・福祉部門を統合 (監理団体) ・全庁的な組織である監理団体調整会議を設置し、監理団体を指導。</p> <p><b>【今後の具合的な取組課題】</b> (内部組織) (1) 市民の視点に立った政策テーマに着目した局の統廃合及び局を超えた課の再編。 (2) 局を超えた業務の連携の仕組みづくり。 (3) 事業所への権限移譲。 (監理団体) (1) 経営状況の監視・コントロール (2) 役員構成の見直し (3) 委託料の見直し</p>		

ガバナンス改革	大項目	経営体制の再構築	課題	1 トップマネジメント機能の強化	具体的取組	内部の組織構造の見直し	
				2 局と局長・区と区長の位置づけと責任の明確化			
				3 組織の再構築		監理団体のガバナンスの再構築	

【具体的取組】

内部の組織構造の見直し（組織（局・課等）の再編）

- (1) 事業のユニットを政策テーマごと、経営的にみやすい単位ごとにくくり直し、局の統廃合・再編成を行う。  
また、市民の視点から見てわかりにくい、局をまたがって縦割りになっている課組織について、市民ニーズの高い政策・施策単位にくくり直し、局を超えた課の再編成を行う。
- (2) 現行の推進本部、プロジェクトチームを総点検し、統廃合、見直しを行う。  
実行責任を明確にし、実効性ある体制とする。
- (3) 地域の実情に見合った事業の企画実施が行えるよう事業所間の組織連携、予算の提案を行う。

《スケジュール》

平成 17 年度検討、平成 18 年度・19 年度で実施。

(参考) **佐賀県** 従来の中央官庁にあわせた縦割りを、生活者視点の横割りへ変更。

例：縦割りから横割りの組織へ（生活者の視点）

対象業務	国の所管	従来の担当課	現在の担当課
公共下水道	国土交通省	まちづくり推進課	下水道課
農業、漁業集落排水	農林水産省	農林整備課等	
合併処理浄化槽	環境省	廃棄物対策課	

対象業務	国の所管	従来の担当課	現在の担当課
幼稚園	文部科学省	総務学事課	こども課
保育所、青少年育成	厚生労働省	児童青少年課	
子育て支援	厚生労働省	少子政策室	

ガバナンス改革	大項目	経営体制の再構築	課題	1 トップマネジメント機能の強化	具体的取組	内部の組織構造の見直し	
				2 局と局長・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】

監理団体のガバナンスの再構築

監理団体をはじめとする外郭団体の一元的統括管理。

- ( 1 ) 経営状況の監視・コントロール
- ( 2 ) 役員構成の見直し

民間の経営ノウハウを有する人材等の積極的登用。

- ( 3 ) 各団体の役員の実態を毎年公表。別途開始する職員 OB の再就職状況調査と連携し、役員人事が適材適所であることを市民に対して、説明できる体制をとる。
- ( 4 ) 理事長には必ず民間人の登用の検討を義務付ける。また、理事の半数以上を民間出身者とする。

- ( 5 ) 委託料の見直し

民間事業者等活用の可能性や経済性、施策効果などを点検。

《スケジュール》

平成 17 年度中に実施し始め、平成 18 年度から完全着手

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><b>【現 状】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・区が単なる執行機関となっており、地域に根ざした政策立案が出来ない。</li> <li>・各区での業務内容が同一であるため、地域の実情を反映しがたい場合があり非効率になっている。</li> <li>・区の主体的な取組が少ない。</li> <li>・区役所の実施業務が局の縦割りとなっているため、重複業務が見られる。</li> </ul> <p>《資料 1》区長の権限・機能について（区長ブロック会の意見） 《資料 2》区の自律経営に係る他都市の取組例</p> <p><b>【何が問題か】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・区役所所管業務については、各局経由で予算要求がされており、事業の枠組も局単位であるなど、区が政策形成機関として位置づけられておらず、単なる局の執行機関（局優位体制）となっている。</li> <li>・人事・施設・予算に対する権限が不十分なため、区の特性に応じた業務執行体制になっていない。</li> </ul>				<p><b>【これまでの取組】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・各区へ企画調整費（年間総額 2 億 4 千万円）の配分を行い、各区独自施策を実施。</li> </ul> <p><b>【今後の具体的な取組課題】</b></p> <p>政策立案機関としての区役所の位置づけの明確化と権限移譲の検討。 地域の特性に応じた住民ニーズの把握と政策立案への活用。</p>			

(資料1) 区長の権限・機能について(区長ブロック会の意見)

- ・ 現在の区の裁量予算は既存の事業の枠内もしくは局事業と重複しない範囲に限定されており、政策立案を可能とする権限・予算がない。
- ・ 区が元々所管している業務については拡充してきたものの、区の所管外業務については、旧保健センター業務を除いて拡大していない。
- ・ 局事業所との関係では、区長の総合調整機能は規則で明記されているものの、事業所ごとの所管区域が異なることや、事業所の権限が限定的であること、指揮命令系統が局縦割りであることから、十分に機能していない。
- ・ 24行政区の存在と、その人口規模の格差拡大が、区長の権限・機能強化を検討する上でのハードルとなっている。

(資料2) 他都市状況

〔区役所の位置付け〕

福岡市

「行政経営改革プラン」(平成16年)

校区起点の行政、地域コミュニティを支援する区役所

「コミュニティの自律経営」の理念のもと、校区単位で住民による「自治協議会」を設立し、区役所はそれを支援する。

「区政推進委員会報告書」(平成14年)

分権時代の区役所は

市民生活に密着したサービス提供の拠点 地域の個性を活かしたまちづくりの拠点

住民ニーズの施策への反映の拠点 情報の受発信の拠点

横浜市

「新時代行政プラン」(平成15年)

区役所の権限機能を現行法の枠内で最大限強化

〔政策形成の強化〕

福岡市

区経営会議の創設(平成14年度)

自律的な経営体としての区役所の経営の全般を掌握

区経営改革プランの策定

横浜市

区長の公募制度(平成16年度発令より実施)

庁内公募(部長級在級2年以上の職員を対象)、書類及び面接(市長、外部委員も参加)による選考、選考を実施した翌年度の定期人事異動で発令

(横浜市へのヒアリングより 局は「区を支援する役割」を担う。)

〔区長への権限の移譲・機能強化〕

福岡市

区からの直接予算要求（平成 16 年度予算要求から順次拡大）  
区基本計画に関するもの、区アイデア予算、区魅力づくり事業  
区自らが係設置について要望。区ごとに異なる係設置

横浜市

区局連携予算（平成 17 年度予算要求から）  
保育所の区役所への編入（平成 16 年度）、土木事務所の区役所への編入（平成 17 年度）

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	

【具体的取組】

区長への権限の移譲( 予算・人事 )

( 1 ) 予算について区役所の直接要求( 政策立案部分 ) の実施

現在の局所管業務単位に細分化された局を通じた予算配分をやめ、区役所が直接、財政局へ予算要求できるように権限を移譲する。

( 2 ) 区長公募制の導入

庁内から区長を通常の異動に合わせた人事異動ではなく、応募制により公募し、適正・意欲( 取り組みたい課題 ) ・実績などにより選抜する。

《スケジュール》

区役所の直接要求は平成 17 年度検討、平成 18 年度予算より試行実施、平成 19 年度予算より実施。

区長公募制については、平成 18 年度から実施。

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	

【具体的取組】

政策形成の強化、機能の拡大・充実

( 1 ) 区経営方針の策定。

区で実施している業務について現状分析をし、区として取り組むべき検討課題、具体的な対応策などを立案。

( 2 ) 経営方針策定の大前提である、地域の住民ニーズを把握するための機会・場を増やすとともにIT等を活用。

具体的取組：アンケート実施、意見箱・市民の声の活用、幹部職員の説明会・出前講座での意見の活用、  
 区のホームページを活用した意見の募集。

( 3 ) 効率性・市民ニーズなどの観点から、集約化することで効率化が図られる業務については集約化するなど、  
 区で行うべき業務を再設計する。

・集約化の検討例：総務・税務・保健関係業務

・更なる窓口一元化など市民の利便性向上に向けた検討例：パスポート申請など府への事務移譲要望 等

《スケジュール》

( 1 ) については、平成 18 年度から実施

( 2 ) については、平成 17 年度から実施

( 3 ) については、平成 18 年度に設計し、平成 19 年度から順次実施



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
						区役所の独自取組の推進
<p><b>【現 状】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 24 区役所が実施する業務は、制度的には同一である。</li> <li>・ 区域としては狭いものの、各地域には、人口の大小・年齢層・転出入の多寡など、地域ごとの特色・状況の相違がある。</li> <li>・ 市外からの転入者、住民の高齢化など地域コミュニティのあり方が従前と変わってきている。</li> <li>・ 市民に関わる業務全てを区役所が実施しているわけではない。</li> </ul> <p>《資料 1》 地域活動の活発化に向けた他都市の取組例 《資料 2》 地域に応じた業務実施に係る他都市の取組例</p> <p><b>【何が問題か】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 区役所単独の判断では独自の行政サービスが行えない。</li> <li>・ 「未来わがまち会議」等の市民主体の取組が進められる中で、例えば、今後の「未来わがまちビジョン」の推進のための支援など、地域単位で総合的に市民の主体的な取組を支援・助成する制度の不在。</li> <li>・ 市民ニーズを踏まえたまちづくりを進めるための市民参画・行政側の状況把握が十分でない。</li> <li>・ 小規模補修など区役所では市民の要望に応えられない業務が存在する。</li> </ul>				<p><b>【これまでの取組】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 各区へ企画調整費（年間総額 2 億 4 千万円）の配分を行い、各区独自施策を実施。</li> <li>・ 現在、各区に市民が主体的に区の将来像とその実現に向けた市民活動の方向性を検討する「未来わがまち会議」を設置しており、その検討内容を平成 17 年度中に「未来わがまちビジョン」として策定予定。</li> <li>・ また同時に、地域福祉計画のアクションプランづくりが各区で進められている。</li> </ul> <p><b>【今後の具体的な取組課題】</b></p> <p>全市的な視点から効率的な業務単位の検討。 地域活動のプラットフォームの形成と活動支援。 区役所の独自取組の推進。</p>		

(資料1) 地域活動の活発化に向けた他都市の取組例

福岡市

自治協議会

- ・ 校区単位で自治協議会を順次設置(平成16年度～)。これまで局縦割りで地域団体に交付されていた補助金を一本化し、区役所から自治協議会に一括交付することとし、地域コミュニティの自律経営を目指す。
- ・ 「やる気応援事業」としてまちづくり活動の「小さな芽」「新たなチャレンジ」を支援。平成16年度から区役所に地域支援部を新設し、校区担当職員を配置。
- ・ 公民館の移管  
公民館の所管を教育委員会事務局から市民局に移管し、コミュニティづくりの「核」となる施設との位置付けを明確化。

(資料2) 地域に応じた業務実施に係る他都市の取組例

福岡市

窓口サービス向上のための研修  
年度末の日曜開庁  
校区カルテによる情報の共有化

横浜市

区役所において満足度の高い行政サービスを提供するために「地域行政機能の拡大・強化」を推進  
庁内公募による区長任命や副区長制の導入(平成16年度発令～)  
保育に関する業務等の局から区への移管(平成16年度～)  
区長が必要に応じて自律的に一部の組織機構の組換えを行う制度の導入(平成16年度～)  
区が地域の課題により主体的に取り組むために区予算制度の改革を実施(平成17年度～)  
道路・下水道・公園業務の区役所への移管(平成17年度～)

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	
						区役所の独自取組の推進	
<p><b>【具体的取組】</b>          全市的な視点からの効率的な業務単位の検討          (1) サービス窓口の再配置          各種申請書類の交付などを区役所以外の市の施設、事業所などでも可能なようにする。          (2) 賦課徴収体制の複数区単位での集約化          地方分権による税源移譲の動きにあわせ、賦課徴収事務強化のため、賦課徴収体制を集約化する。          (3) 政策立案対象となる区域の統合          現在の 24 区体制では、区域・人口がバラバラで非効率なため、複数の区を統合した新たな政策立案単位と組織を検討する。</p> <p><b>《スケジュール》</b>          (1) は、平成 17 年度中に検討を終え、方針を公表、平成 18 年度から実施。          (2)(3) は、平成 18 年度に検討、平成 19 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	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	
						区役所の独自取組の推進	

【具体的取組】

地域活動のプラットフォームの形成と活動支援

(1) 「未来わがまち会議」を活用し、区レベルでの地域活動のさまざまな課題について議論するための場（プラットフォーム）を形成。

既存の町会組織に加え新たに市民の主体的な取組により、地域の特性や魅力を生かして、区の将来像の検討とその実現に向けた市民活動の場として設置した「未来わがまち会議」を軸として、市民が主役の地域活動を実効性のあるものにする。

(参考)

検討項目 区の将来像：地域の特性や魅力を生かした将来のまちの姿を示す。

市民活動の方向性：区の将来像の実現に向けて、区民の発意や創意工夫により、区民が主体となって取り組む活動の方向性を示す（平成 18 年度から平成 27 年度までの 10 年間を目途とする）。

構成員 地域団体からの推薦や公募等により選任された区民を中心に構成。

(2) 「未来わがまちビジョン」や地域独自計画を市民主体で推進するため、人材面・資金面からの支援。

例：アドバイザーなど専門的人材の派遣、他の支援制度（まちづくり活動支援制度など）との連携、資金補助

(3) 地域の住民ニーズを把握するための機会・場を増やすとともに IT などを活用（再掲）。

《スケジュール》

(1)(2) 平成 18 年度から実施。

(3) については平成 17 年度から実施。

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	
						区役所の独自取組の推進	

【具体的取組】

区役所の独自取組の推進

( 1 ) 全区統一基準による業務実施から区役所独自業務の実施への転換

現在の全区統一した業務の実施にとどまらず、区役所の課題や特性に応じた業務が実施できるよう、局の統制をやめ、権限・予算などの制度面を変更する。区役所間での健全な競争状態をつくる。

例：休日開庁、育児相談業務の重点化

( 2 ) 区役所の自主的な改善への取組の実施

「区役所検定」の実施（業務に精通した区職員の知識や経験を体系化）、区役所の特性に応じた研修の実施、申請書類の見直し（記載内容の重複、様式、設置場所などの見直し）、区のホームページの改善・充実など、区役所独自で資源の活用や人材・スキルの向上を図る。

《スケジュール》

平成 17 年度中に検討を終え、平成 18 年度から実施

ガバナンス改革	大項目	人材育成	課題	1 能力・実績に基づく人事管理の推進	具体的取組	能力と実績に基づく新人事評価制度の導入
				2 キャリア(職歴提示)開発の仕組みの構築		業績評価への目標管理制度の本格的実施
				3 研修制度の見直し		
<p><b>【現 状】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 現在、人事評価制度として、勤務成績評定制度と目標管理制度を実施している。</li> <li>・ 勤務成績評定制度においては、評価の対象が課長以下の一般職員であり、部長以上の職員及び技能職員の評価は行われていない。(技能職員については平成 17 年度より一部試行)</li> <li>・ 平成 15 年度より、目標管理制度を導入しているが、部長級、課長級、課長代理級の職員を対象としており、局長級の人事評価制度がない。</li> <li>・ 職階(部長・課長・係長等の区分)の仕事の役割・職責が不明確である。</li> </ul> <p style="text-align: center;">制度概要 別紙資料参照</p> <p><b>【何が問題か】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 全職員を対象とした人事評価制度が確立されていない。</li> <li>・ 役職ごとの役割や職責による人事評価になっていない。</li> <li>・ 評価項目が印象的・感覚的な評価に陥りやすいものになっており、評価にばらつきがでる。</li> <li>・ 評価基準が本人に開示されていない。</li> <li>・ 結果をフィードバック(結果を分析判断して、原因に戻って調整すること)する仕組みが確立されていない。</li> </ul>				<p><b>【これまでの取組】</b></p> <p>勤務成績評定制度実施経過</p> <p>昭和 29 年度 制度発足(現在に至るまで大幅な見直しはなし)</p> <p>平成 17 年度 技能職員(首席・次席主任)を対象に試行</p> <p>目標管理制度実施経過(主なもの)</p> <p>平成 15 年度 課長級職員を対象に試行実施</p> <p>平成 16 年度 部長級職員、課長代理級職員に拡大。</p> <p>平成 17 年度 派遣職員について対象職員拡充</p> <p style="padding-left: 20px;">技能職員(首席・次席主任)を対象に自己評価シート試行</p> <p><b>【今後の具体的な取組課題】</b></p> <p>能力・実績を給与処遇へ反映させるため、職階・職責に応じた能力・実績を的確に評価する新たな評価制度の確立と評価内容の本人開示などフィードバックシステムの構築</p> <p>業績評価のための目標管理制度の本格的実施</p>		

### 勤務成績評定制度概要

《評定対象者》市長部局の一般職の内、課長級以下職員(大学教員・派遣職員除く)

《評定期間》11月1日～翌年10月31日(11月1日が評定基準日)

《評定者》第一次評定者 被評定者の直近上位の監督者

第二次評定者 第一次評定者の直近上位の監督者

《調整者》各評定者が行った評定について不均衡を調整するため調整者を置く。

《評定》「勤務成績評定表」に基づき実施。

《活用》昇格、人事異動等に活用

### 目標管理制度概要

《概要》・優先度の高い2つの年度目標と実現方法を策定し、目標水準と達成度合に対して上司が評価。

・年3回面談を行うなど、上司と部下が十分なコミュニケーションを図りながら進める。

《対象者》部長、課長、課長代理級職員(区長、大学教員除く)

《評価者及び評価方法》

目標策定者の自己評価や面談内容を参考に、直属の上司が1次評価について、1次評価の直属の上司が2次評価についてそれぞれ絶対評価を行う。

《実施期間》年度単位(4月～翌年3月)で実施

ガバナンス改革	大項目	人材育成	課	1 能力・実績に基づく人事管理の推進	具体的取組	能力と実績に基づく新人事評価制度の導入
			題	2 キャリア(職歴提示)開発の仕組みの構築		業績評価への目標管理制度の本格的実施
				3 研修制度の見直し		

【具体的取組】

能力と実績に基づく新たな人事評価制度を導入する。

- ( 1 ) 役職の役割や職責を明文化する。
- ( 2 ) 役職に応じ必要とされる職務能力に対してウェイト付け(めりはりを付けること)を行う。
- ( 3 ) 対象を全ての職員に拡大する。
- ( 4 ) より客観的な着眼点をもった評価基準を策定する。
- ( 5 ) 評価に際しては、評価の根拠となる具体の評価事由を記述することとするなど、納得性を高める。

人事評価結果のフィードバックシステムの構築 (人事評価結果については本人に開示)

- ( 1 ) 面接の実施により、組織目標を被評価者に対して明確にする。
- ( 2 ) 自己に求められる評価基準と求められる役割を相互確認する。
- ( 3 ) 面接の有無や面接時間等、面接状況については人事課が指導・助言する。
- ( 4 ) 多面評価(上司以外に同僚、部下、取引先等、多様な側面から評価)についても導入に向けた検討を行う。

人事評価に関する相談窓口を設置する。

- ( 1 ) 能力・実績をよりの確に反映させる新たな人事給与制度の構築に併せ、人事評価に関する相談窓口を設置する。
- ( 2 ) 設置のあり方については、本年4月1日より実施された人事委員会に対する苦情相談制度も勘案し、どこにどのような形で設置するのか等について検討する。また、専門家の配置なども含めて多面的に検討する。

《スケジュール》

新しい勤務評定制度について平成 18 年 1 月に職員に公表。平成 18 年度から実施



ガバナンス改革	大項目	人材育成	課題	1 能力・実績に基づく人事管理の推進	具体的取組	能力と実績に基づく新人事評価制度の導入
				2 キャリア(職歴提示)開発の仕組みの構築		業績評価への目標管理制度の本格的実施
				3 研修制度の見直し		

【具体的取組】

局長級を含め業績評価のための目標管理制度を本格的に実施する。

- (1) 民間企業や他の自治体の事例をよく分析する。
- (2) 係長級以上全職員を対象に、組織目標と連動した目標管理制度を本格的に導入する。  
現在は、課長代理級職員～部長級職員に試行段階(区長、大学教員除く)。
- (3) 目標管理の達成度を給与処遇へ反映させる。(勤勉手当成績率の運用)
- (4) 評価結果は本人に開示する。
- (5) 目標管理制度の本格実施により、組織目標の明確化・共有化を図り、十分な意思疎通のもと、目標の達成に向け組織が一体となって主体的に業務運営を推進。職員全体の勤務意欲向上、組織の活性化につなげる。

《スケジュール》

平成 17 年度中に職員アンケートなどの調査分析を終えて、平成 18 年度より順次実施

ガバナンス改革	大項目	人材育成	課題	1 能力・実績に基づく人事管理の推進 2 キャリア(職歴提示)開発の仕組みの構築 3 研修制度の見直し	具体的取組	課長級以下職員のキャリア(職歴提示)開発制度の導入
<p><b>【現 状】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・身上調書が無く、本人の意向を反映した人事異動になっていない。</li> </ul> <p>《職員アンケート実施結果より抜粋》</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・限られた範囲内での人事異動(現在の問題頻出事項)</li> <li>・本人希望を反映させる人事システムが必要(具体的提案)</li> <li>・若いうちから現場と本庁を経験させ適性を絞り込む。(部長級意見)</li> <li>・職員特技登録・活用制度の創設(具体的提案)</li> </ul> <p><b>【何が問題か】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・職責に応じた能力及びキャリア(職歴提示)が存在しない。</li> <li>・本人の意向・能力を生かすシステムがない。</li> </ul>			<p><b>【これまでの取組】</b></p> <p>特になし</p> <p><b>【今後の具体的な取組課題】</b></p> <p>キャリア(職歴提示)制度の導入</p>			

ガバナンス改革	大項目	人材育成	課題	1 能力・実績に基づく人事管理の推進 2 キャリア(職歴提示)開発の仕組みの構築 3 研修制度の見直し	具体的取組	課長級以下職員のキャリア(職歴提示)開発制度の導入
---------	-----	------	----	---	-------	---------------------------

【具体的取組】

課長級以下職員にキャリア開発シートを提出させ、キャリア開発に取り組む(平成 17 年 11 月より)

キャリア開発シート 資格免許、能力開発に関する意向(今後身につけたい知識・技能等)、異動に関する意向(分野、職場、その理由、自己 PR 等)などを記入。

(1)上司による、キャリア面接を年に 1 回実施、キャリア開発シートを提出し、本人の希望を人事異動に反映させる。

- ・職員にとって、専門分野や希望する異動先(分野)を明確にすることにより、主体的に能力開発に取り組むことができる。
- ・人事当局としても、必要なデータ(能力技能、本人希望、専門分野・職歴等)を集約でき、職員の能力開発・意欲向上につなげる人事異動を促進できる。
- ・本人意向は、適性などを考慮しながらできる限り尊重し、職員の意欲・能力を高めることにより、人的資源を最大限活用する。

(2)キャリア開発シートに基づく上司との面談を行っても疑問の残る職員の利用のためにキャリア相談窓口の設置を検討。

- ・職員にとって自己のキャリアを客観的に踏まえた、今後の希望分野、開発すべき能力の把握が期待される。
- ・窓口のあり方については、専門家の配置等多面的に検討。

《スケジュール》

平成 17 年度にキャリア開発シート作成。平成 18 年度中にキャリア開発制度の設計を終える。

ガバナンス改革	大項目	人材育成	課題	1 能力・実績に基づく人事管理の推進	具体的取組	外部機関(人材)を活用した職員研修の見直し
				2 キャリア(職歴提示)開発の仕組みの構築		キャリア(職歴提示)開発と研修の連動化
				3 研修制度の見直し		
<p><b>【現 状】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 現在、研修所研修、所属研修、職場研修、自己啓発の4つの柱で構成されている。 <ul style="list-style-type: none"> <li>研修所研修 <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 市長部局職員の全体的な研修は職員研修所で行っている。</li> <li>・ 他に、個別法等に基づき、消防学校、交通局研修所、水道局業務部内研修担当、教育センター(教員等)が設置され、独自に研修を実施。</li> <li>・ スキル系・専門系研修より階層別研修に多くの時間が当てられている。</li> </ul> </li> <li>所属研修 <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 各所属において、所属員への業務研修、接遇研修、人権研修等を実施。</li> </ul> </li> <li>職場研修(日常の仕事を通じて行われる研修) <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 各職場において、日常の仕事を通じて行われる研修</li> </ul> </li> </ul> <p>《職員アンケート結果抜粋(コメントの多かったもの)》</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 実務に関する研修、専門的な研修を充実してほしい。</li> <li>・ 民間派遣(体験)研修を充実してほしい。</li> <li>・ 全員対象の一律研修は効果がない。</li> <li>・ 管理監督職への研修強化</li> <li>・ 能力開発につながる研修の充実</li> </ul> </li> </ul>				<p><b>【何が問題か】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 外部機関が十分に活用されていない。</li> <li>・ 職員ニーズとメニューが一致していない。</li> <li>・ 研修の効果測定が行われていない。</li> <li>・ 階層別研修については、階層ごとに必要な能力が特定されていないため、設計内容が不明瞭。</li> <li>・ キャリア(職歴提示)開発と研修が連動していない。</li> </ul> <p><b>【これまでの取組】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ スキルアップ系・希望制研修(パワーアップ研修など)の一部導入。</li> <li>・ 職員ニーズは、受講者アンケートで把握している。</li> <li>・ 平成17年度より研修に関する各所属要望の調査を実施</li> </ul> <p><b>【今後の具体的な取組課題】</b></p> <p>外部機関(専門家)を活用した研修の抜本的な見直し キャリア(職歴提示)と研修の連動化</p>		

ガバナンス改革	大項目	人材育成	課題	1 能力・実績に基づく人事管理の推進	具体的取組	外部機関(人材)を活用した職員研修の見直し	
				2 キャリア(職歴提示)開発の仕組みの構築			
				3 研修制度の見直し			

【具体的取組】

外部機関(人材)を活用した職員研修の見直し

(1)研修全体のプログラムの設計や運用を含め外部機関(専門家)を必ず活用する。

- ・講師はもとより、外部機関が実施する研修を活用し、民間感覚あふれる職員を育成。
- ・研修講師は、内部の幹部職員ではなく、原則として外部人材による方針を確立する。

(2)研修メニューの見直し

- ・職員ニーズに対応し、スキル(技術、技能)系・専門系研修の拡大。階層別研修のスリム化。
- ・職員が自分の能力開発のために、自ら選んで受講できる仕組みづくりを行う。
- ・各所属における実務研修も充実を図る。

(3)研修効果の測定

- ・効果的な研修実施のための、研修事業のPDCAサイクルを確立する。
- ・受講者の評価結果は講師にフィードバック(結果を分析判断して、原因に戻って調整すること)し、また公表する。
- ・研修の効果を客観的に評価する仕組みを導入する。

《スケジュール》

平成17年度に制度の見直しと設計を終える。平成18年度より順次実施。

ガバナンス改革	大項目	人材育成	課題	1 能力・実績に基づく人事管理の推進	具体的取組	外部機関(人材)を活用した職員研修の見直し	
			2 キャリア(職歴提示)開発の仕組みの構築				
			3 研修制度の見直し	キャリア(職歴提示)開発と研修の連動化			

【具体的取組】

キャリア(職歴提示)開発と研修との連動化を図る。

- (1)人材育成基本方針を策定するなど、市政における職員研修の位置づけを明確化する。
- (2)各職位に求められる能力・職員像を示すことで、職員のキャリア開発の中で求められる能力を明らかにしたうえで、キャリア開発に対応した研修制度を構築する。
- (3)キャリア開発との連動を図ることで、研修制度と人事制度(人事評価・人事異動)との連携をすすめ、総合的な人材育成を実施するとともに、人材の有効活用を図る。
- (4)研修をキャリア開発・人事制度に連動させることで、能力アップの動機付けを行い、職員の意欲を高める。

《スケジュール》

平成 17 年度に現状分析。平成 18 年度にキャリア開発とあわせて見直し設計。


ガバナンス改革	大項目	政策形成過程の高度化	課題	1 予算編成過程 2 審議会や第三者委員会のあり方の見直し	具体的取組	予算編成過程の公開等
<p><b>【現 状】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 予算編成過程については、予算編成方針や財源配分（9月）、予算案（2月）のみを公表している。</li> <li>・ 予算編成の開始時期と最終の予算案しか情報開示されておらず、この間の予算編成過程がわからない。</li> <li>・ 互助連合会給付金等調査委員会によると、ヤミ退職金支出の問題について、予算書・決算書では、連合会給付金等事業にかかる交付金を「給料、調整手当、期末勤勉手当」として計上し、当該交付金が、予算書・決算書からはその存在を推知することが不可能であったことが、報告されている。</li> </ul> <p><b>【何が問題か】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 予算編成過程における決定時期や内容が市民に示されておらず、行政の説明責任を果たしていない。</li> <li>・ 不適切な財務処理を防止する観点からのリアルタイム(即時)の情報開示がなされていない。</li> <li>・ そもそも予算書自体の項目の具体的な内容がわかりにくく、具体的にどういう議論がされたかわからない。</li> </ul>				<p><b>【これまでの取組】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 予算編成方針や財源配分（9月）、予算案（2月）について、公表している。</li> </ul> <p><b>【今後の具体的な取組課題】</b></p> <p>予算編成過程の積極的な情報開示。</p>		


ガバナンス改革	大項目	政策形成過程の高度化	課題	1 予算編成過程	具体的取組	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		
<p><b>【具体的取組】</b></p> <p>予算編成過程の公開等</p> <p>( 1 ) 予算編成過程の透明性確保のために新たに</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>( ) 各局ごとの予算案調整</li> <li>( ) 市長助役説明</li> <li>( ) 市長査定</li> </ul> <p>の際に、予算資料の開示を行う。</p> <p>( 2 ) 公表資料の充実を図る。</p> <p><b>《スケジュール》</b></p> <p>平成 1 7 年度：平成 1 8 年度予算の編成過程における、市長助役説明資料（局配分予算算定案・重点政策予算枠予算要求案）および市長査定資料について公開を試行的に実施</p> <p>平成 1 8 年度：平成 1 9 年度予算の編成より本格実施（フォーマット作成、ホームページで公開）</p>						



(参考)

	財政局	各局	市長
8~9月	財源配分の決定・通知 (重点政策予算枠、各局への一般財源等配分額) 予算編成方針の通知		
10~11月		各局ごとの予算案の作成・調整 局配分予算算定案の調整、重点政策予算枠予算要求案の作成	
12月	予算原案の調整	局配分予算算定案・重点政策予算枠予算要求案 市長助役説明	
1月~	予算原案の作成		査定
	予算案の発表(プレス資料)		
	議会 議決		

 については現在すでに公開

 については新たに公開  
印を平成17年度試行実施

ガバナンス改革	大項目	政策形成過程の高度化	課題	1 予算編成過程 2 審議会や第三者委員会のあり方の見直し	具体的取組	審議会や第三者委員会のあり方の見直しと情報公開																										
<p><b>【現 状】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>平成 17 年 4 月 1 日現在、182 の審議会等がある。(うち、法令により必置とされているもの 26。法令または条例に設置根拠を持つもの 37。要綱等に設置根拠を持つもの 119。)</li> <li>一部には「形骸化している」「行政の隠れ蓑になっている」との批判の声がある。</li> <li>長期就任委員が存在し、メンバーが固定化している。</li> <li>委員への女性の登用が十分でない。</li> <li>公募実施の審議会が少ない。</li> <li>審議結果の公表が概要・要旨だけであったり、公表に時間を要している場合がある。</li> </ul> <p><b>【何が問題か】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>行政内部だけの意思決定には限界があるので、第三者委員会を設置し、外部の知見を取り入れることは望ましく、今後ますます必要性が増すと考えられるが、議事の進行の仕方、委員の選任方法が旧態依然で、本来、外部の委員に期待しうることが実現できていない。</li> <li>行政側の案に単に追従するだけの委員会になっているという批判が絶えない。</li> <li>事務局の意向に従う委員のみが、選任されやすい。</li> <li>前例、実績がある委員が繰り返し選任される。</li> </ul>				<p><b>【これまでの取組】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>審議会等の活用を図るため、審議会等の設置・運営に関する指針および指針の解釈・運用の手引きを作成。</li> </ul> <table border="1" data-bbox="1144 504 1939 1225"> <thead> <tr> <th colspan="2">指 針 の 内 容</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>新設</td> <td>必要最小限の設置</td> </tr> <tr> <td>委員数</td> <td>原則 20 名以内</td> </tr> <tr> <td>廃止基準</td> <td>・初期目的達成 ・必要性が著しく低下 ・活動が著しく不活発で、今後も活動の見込みがない</td> </tr> <tr> <td>統合基準</td> <td>・設置目的または所掌事務が重複 ・行政の総合性確保のため統合が望ましいもの</td> </tr> <tr> <td>委員の選任</td> <td>各界各層及び幅広い年齢層の中からふさわしい人材選任</td> </tr> <tr> <td>委員への女性登用</td> <td>「大阪市男女共同参画プラン」の定めるところによる</td> </tr> <tr> <td>委員の兼任</td> <td>それぞれの審議に支障のない範囲で行う</td> </tr> <tr> <td>長期委員</td> <td>長期にわたることのないように配慮</td> </tr> <tr> <td>市民の委員選任</td> <td>公募によることを基本とする</td> </tr> <tr> <td>市民の意見・要望反映</td> <td>・最終的な意思決定の前に市民に対し案を公表し、それに対する意見・要望を考慮して審議等を行う ・委員の一部を市民から選任するよう努める</td> </tr> <tr> <td>会議の公開基準</td> <td>原則として公開</td> </tr> <tr> <td>情報の提供</td> <td>会議録等及び答申、報告その他の審議等の結果を記載した書面を所定の場所において市民等の閲覧に供する</td> </tr> </tbody> </table> <p><b>【今後の具体的な取組課題】</b></p> <p>第三者委員会を中心とした活動状況の点検およびあり方の見直しと審議結果の迅速な原則全面公開。</p>			指 針 の 内 容		新設	必要最小限の設置	委員数	原則 20 名以内	廃止基準	・初期目的達成 ・必要性が著しく低下 ・活動が著しく不活発で、今後も活動の見込みがない	統合基準	・設置目的または所掌事務が重複 ・行政の総合性確保のため統合が望ましいもの	委員の選任	各界各層及び幅広い年齢層の中からふさわしい人材選任	委員への女性登用	「大阪市男女共同参画プラン」の定めるところによる	委員の兼任	それぞれの審議に支障のない範囲で行う	長期委員	長期にわたることのないように配慮	市民の委員選任	公募によることを基本とする	市民の意見・要望反映	・最終的な意思決定の前に市民に対し案を公表し、それに対する意見・要望を考慮して審議等を行う ・委員の一部を市民から選任するよう努める	会議の公開基準	原則として公開	情報の提供	会議録等及び答申、報告その他の審議等の結果を記載した書面を所定の場所において市民等の閲覧に供する
指 針 の 内 容																																
新設	必要最小限の設置																															
委員数	原則 20 名以内																															
廃止基準	・初期目的達成 ・必要性が著しく低下 ・活動が著しく不活発で、今後も活動の見込みがない																															
統合基準	・設置目的または所掌事務が重複 ・行政の総合性確保のため統合が望ましいもの																															
委員の選任	各界各層及び幅広い年齢層の中からふさわしい人材選任																															
委員への女性登用	「大阪市男女共同参画プラン」の定めるところによる																															
委員の兼任	それぞれの審議に支障のない範囲で行う																															
長期委員	長期にわたることのないように配慮																															
市民の委員選任	公募によることを基本とする																															
市民の意見・要望反映	・最終的な意思決定の前に市民に対し案を公表し、それに対する意見・要望を考慮して審議等を行う ・委員の一部を市民から選任するよう努める																															
会議の公開基準	原則として公開																															
情報の提供	会議録等及び答申、報告その他の審議等の結果を記載した書面を所定の場所において市民等の閲覧に供する																															

ガバナンス改革	大項目	政策形成過程の高度化	課題	1 予算編成過程 2 審議会や第三者委員会のあり方の見直し	具体的取組	審議会や第三者委員会のあり方の見直しと情報公開
<p><b>【具体的取組】</b></p> <p>審議会や第三者委員会のあり方の見直しと情報公開</p> <p>( 1 ) 第三者委員会を中心に点検を行い、不必要なもの、機能していない委員会は廃止。</p> <p>( 2 ) 第三者委員会を中心に、活性化の方法を具体的に検討。          委員の選任方法、運営方法等の見直し（公募のあり方の問題含む）</p> <p>( 3 ) 審議内容の迅速かつ全面的情報公開。          単なる概要・要旨だけでなく、原則的に議事録を全面公開。          （ただし、民間委員の名前は匿名、議事録の事前チェックは各委員会ごとに決定）</p> <p>( 4 ) 同一委員による兼務は3つまでとする。また、同一委員会での在任期間を4年以内とする等のルールを確立。</p> <p><b>《スケジュール》</b></p> <p>平成17年度中に総務局を中心に、審議会等のあり方を見直し、平成18年度から一斉に刷新する。</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><b>【現 状】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>この間の福利厚生制度、互助連合会給付金等に関する問題に関しては、組合についても様々な批判の声があがっている。</li> <li>互助連合会給付金等調査委員会では、調査に非協力的であったと同委員会より指摘されている。</li> <li>本市と組合の間(局・支部間含む)で、勤務労働条件以外の事項についても実質的に協議されてきた経過がある。</li> <li>職員の中からも組合との関係について問題点を指摘する声があがっている。</li> </ul> <p>(参考)～アンケート抜粋～</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>労使関係について統一した考え方がないためマニュアルを作成する必要がある。</li> <li>組合との交渉・事前協議等早急にガイドラインを公表してほしい。</li> <li>職員団体との調整に時間がかかりすぎる。支部との調整以外に、班や本部とか細分化されすぎている。</li> <li>組合幹部優先の人材登用を見直すこと。</li> <li>組合に人事権を握られているので、組合にだれも逆らわない。人材の適正配置がなされていない。組合をやめたいが、やめられない。</li> </ul>				<p><b>【何が問題か】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>組合の勤務労働条件以外の事項への関与について疑念の声があるが実態が明らかでない。</li> <li>組合との協議事項などルールが確立されていない。</li> </ul> <p><b>【これまでの取組】</b></p> <p><b>【今後の具体的な取組課題】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>(1)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。</li> <li>(2)組合との協議事項、協議方法など適正な関係を確立する。</li> </ul>		

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><b>【具体的取組】</b></p> <p>組合との関係の明確化</p> <p>( 1 ) 市民の多くからの批判と疑惑の的になっている組合との関係について実態を明らかにするための調査を実施。</p> <p>( 2 ) 組合の協議事項は勤務労働条件のみであることを当然の前提とする。今後は協議事項の具体化、協議の当事者・協議の場など、組合との協議ルールを確立する。また、ルールを守らない職員は処分する。</p> <p>( 3 ) 組合との意見交換のルール化。例えば、協議の場とは別に意見交換の場を設定。ルールを明確にし意見交換を行う。</p> <p><b>《スケジュール》</b></p> <p>平成 17 年度中に実態調査を終える。</p> <p>各局の部・課レベルについてもれなく、協議事項・協議方法などの実態調査をする。</p> <p>平成 17 年度から新たなルールを実施。</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 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><b>【現 状】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・組合の存在自体は重要かつ必要不可欠なものである。</li> <li>・だが、厚遇問題の大きな要因に労使間の不健全な関係があると、指摘を受けている。(福利厚生制度等改革委員会、互助連合会給付金等調査委員会報告書)</li> <li>・職員の多くが現在の労使関係のあり方に疑問を持ち、是正を望んでいる。</li> </ul> <p><b>【何が問題か】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・市民に対して労使間の交渉等に関する十分な情報公開がなされていない。</li> <li>・労使関係について、市民の正しい理解を得るための努力をしていない。</li> </ul>			<p><b>【これまでの取組】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・平成 17 年 2 月から市労連団体交渉(賃金関係)についてプレスに公開、市民には非公開。交渉結果については、ホームページでオープンにしている。</li> </ul> <p><b>【今後の具体的な取組課題】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>組合との交渉のプロセスやスケジュール、交渉結果をホームページ等で公開する。</li> </ul>			

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
---------	-----	------------	----	------------------------------	-------	---------------------

【具体的取組】

組合との関係明確化と情報公開

- ( 1 ) 組合との交渉のプロセスやスケジュール、交渉結果を定期的な記者会見の場等（2 ヶ月に 1 回程度）で、総務局長等が報告する。  
また、交渉結果は交渉後原則として 3 日以内にホームページで公開する。
- ( 2 ) 全局長と区長は各職場における組合との協議事項や組合活動と業務の関係について、平成 17 年度中に調査し、市民に対して自ら説明する。

《スケジュール》

平成 17 年度中に各局レベルで実施。  
さらに各部・課レベルについても平成 18 年度中には、何らかの形で開示する仕組みを導入する。