

第三部 工 程 表

【表の見方 (例)】

- ・ 数年間にわたり継続して取り組むもの(同一項目について)

平成 17 年度	平成 18 年度	平成 19 年度	平成 20 年度	平成 21 年度	平成 22 年度	
検討	実施					

- ・ 一つの目標達成に向けて多様な取組みを数年間にわたり順次実施するもの

平成 17 年度	平成 18 年度	平成 19 年度	平成 20 年度	平成 21 年度	平成 22 年度	
検討	順次実施					

- ・ 制度の創設など効果はその後も継続するが取組としては単年度で完了するもの

平成 17 年度	平成 18 年度	平成 19 年度	平成 20 年度	平成 21 年度	平成 22 年度	
検討	実施					

- ・平成 22 年度以降も継続して取り組むべきもの

平成 17 年度	平成 18 年度	平成 19 年度	平成 20 年度	平成 21 年度	平成 22 年度		
検討	実施	→					

- ・平成 22 年度までに目標を達成すべきもの

平成 17 年度	平成 18 年度	平成 19 年度	平成 20 年度	平成 21 年度	平成 22 年度		
検討	実施	→					

市政改革マニフェスト（市政改革基本方針） マネジメント改革工程表

大項目	課題	具体的取組	平成 17 年度	平成 18 年度	平成 19 年度	平成 20 年度	平成 21 年度	平成 22 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)	18 予算編成より検討、実施	→						
	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(当面5年間で1,100億円の圧縮)	18 予算編成より検討、実施	→						
		民間企業やNPO等の活用	18 予算編成より検討、実施	→						
		需給予測・コスト計算等の精査による質・規模の見直し	18 予算編成より検討、実施	→						
		公募型競争入札等によるコストの圧縮	18 予算編成より検討、実施	→						
	3 特別会計の改革	特別会計・一般会計の区分の見直し	順次実施	→						
		特別会計管理システムの確立	検討	一元的に管理	→					
		一般会計からの繰出の見直し(当面3年間で3割の削減)		実施	→					
		国民健康保険事業会計等の健全化	検討	順次実施	→					
	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)	18 予算編成から検討、実施	→						
		臨時財政対策債等の用途の財政健全化への限定	18 予算編成から検討、実施	→						

大項目	課題	具体的取組	平成17年度	平成18年度	平成19年度	平成20年度	平成21年度	平成22年度	
	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	方針策定	実施	→				
	6 歳入確保策	未収額の圧縮に向けた取組みの強化	検討・一部実施	実施	→				
		効率的で強力な賦課徴収体制の整備と運営	検討	順次実施	→				
		受益と負担の関係の適正化	事業分析	検討 順次実施	→				
		新たな収入源の模索	検討 順次実施	→					
資産の流動化	1 施設の利用率の向上	利用者制限の緩和	検討	実施	→				
		一元的な利用案内情報の提供	実施	→	→				
		利用率の向上		実施	→				
	2 施設の活用 の見直し	面積当り経費の削減	実施	→					
		統廃合		方向性等整理	→	→			
	3 土地の有効 活用の促進	未利用地の処分	検討	実施	→				

大項目	課題	具体的取組	平成17年度	平成18年度	平成19年度	平成20年度	平成21年度	平成22年度	
		転活用の徹底	順次実施	→					
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	実施	→		その後継続的に実施			
		監理団体への委託料見直し		実施	→				
		監理団体以外の団体への委託料見直し		実施	→				
		株式会社(監理団体)への出資の見直し		実施	→				
		株式会社(報告団体、その他関連団体)への出資見直し		実施	→				
		法人形態の見直し	検討	実施	→				
	組織運営体制の見直し	派遣職員の引きあげ	派遣の考え方整理	派遣職員引きあげ	→				
再就職等のあり方整理、再就職状況公表		実施	再就職状況公表	→					
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		原則採用凍結	→				
		共通管理業務の集約及び民間への業務委託	業務分析	業務改革検討	システム開発	→			実施
		監理団体等派遣職員の大幅な引き上げ	派遣の考え方整理	派遣引きあげ開始	→				
		50歳からの早期退職制度の導入	検討	実施	→				

大項目	課題	具体的取組	平成 17 年度	平成 18 年度	平成 19 年度	平成 20 年度	平成 21 年度	平成 22 年度		
	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	異動基準策定	実施						
		勤務形態の多様化	検討	順次実施						
		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	検討	実施						
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	- 1 - に同じ							
		局・区における業務プロセスの改善	業務プロセス改善 一人一台 PC 導入	点検 実施	順次実施					
	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	事業分析	方針決定	順次実施					
	3 アウトソーシング・民間委託の進	事務事業全般にわたる民間委託等の推進	点検	順次実施						
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	検討	順次実施							
	市政全般への民間企業等との協働の推進	検討	基本方針整理 順次実施							
	市民・地域団体との健全な協働の推進	検討 実態調査	順次実施							

大項目	課題	具体的取組	平成17年度	平成18年度	平成19年度	平成20年度	平成21年度	平成22年度
	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	検討	実施				
		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	委員会発足	包括的評価				
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)	検討	制度設計	実施			
		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)	検討	制度設計	実施			
		特殊勤務手当及び給料の調整額の抜本的見直し	制度設計	実施				
	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	制度設計	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	検討	ルール化				

大項目	課題	具体的取組	平成17年度	平成18年度	平成19年度	平成20年度	平成21年度	平成22年度
透明性の確保	1 公正確保のしくみづくり	内部統制システムの確立	検討	実施				
		外部監視制度の構築		実施				
		入札制度（電子入札）の改革		適用範囲の拡大	適用範囲の拡大	実施		
	2 情報公開の徹底	情報公開制度の原則公開運用の定着	実施					
		積極的に情報を開示していく行政運営スタイルへの転換	実施					
		監理団体・関連団体の情報公開の徹底	順次実施					
	3 財務情報の開示	公会計制度の抜本的見直し	方針決定	実施				
		予算・決算情報のきめ細かな開示	方針決定	実施				

大項目	課題	具体的取組	平成17年度	平成18年度	平成19年度	平成20年度	平成21年度	平成22年度
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	方針公表 一部実施	実施				
		多発する交通事故の削減に向けた対策の導入	実施	徹底				
		市民利用施設における事故の削減に向けた対策の導入	実施	徹底				
	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	現状と方針を公表		実施			
		環境関連計画の推進	棚卸と点検	方針立直し 順次実施	完全実施			
	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	実施	⇒				
		委託先業者が保有する個人情報の保護対策	実施					
		市職員自身の個人情報保護		実施				
	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	実施				
新しい職員提案制度の作り直し			方針決定	実施				
大阪市職員行動指針の策定			内容検討	策定				

市政改革マニフェスト（市政改革基本方針）

ガバナンス改革工程表

大項目	課題	具体的取組	平成 17 年度	平成 18 年度	平成 19 年度	平成 20 年度	平成 21 年度	平成 22 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	管理体制確立						
		実効性ある市長の経営補佐機能の確立	経営補佐機能確立	→					
		横断的課題への対応	調査分析、方針公表	実施	→				
	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・区長の責任の明確化	方針公表	実施	→				
		局・区経営方針と評価システムの確立	方針決定	実施	→				
	3 組織の再構築	内部の組織構造の見直し	検討	実施	→				
監理団体のガバナンスの再構築		実施開始	完全着手	→					
区政改革	1 区の自律経営	区長への権限の移譲（予算・人事）	予算（直接要求）	検討、平成 18 年度予算から試行実施	実施	→			
			人事（公募）	検討	実施	→			
		政策形成の強化、機能の拡大・充実	経営方針	検討	実施	→			
			ニーズ把握	検討、実施	→				
			業務再設計	検討	設計	順次実施	→		
	2 地域に応じた業務の再構築	新たな業務単位の検討	サービス窓口再配置	検討、方針公表	実施	→			
			徴税体制集約化	検討	→	実施			

大項目	課題	具体的取組		平成 17 年度	平成 18 年度	平成 19 年度	平成 20 年度	平成 21 年度	平成 22 年度
		政策立案区域統合		検討	→	実施			
			地域活動のプラットフォームの形成と活動支援	プラットフォーム形成	検討	実施	→		
		人材・資金支援		検討	実施	→			
		ニーズ把握		検討、実施	→				
		区役所の独自取組みの推進	検討	実施	→				
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	職員に公表(1月)	実施					
		業績評価への目標管理制度の本格的実施	調査分析	順次実施					
	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	キャリア開発シート作成	制度設計 実施	→				
		外部機関(人材)を活用した職員研修の見直し	見直し及び制度設計	順次実施	→				
	3 研修制度の見直し	キャリア(職歴提示)開発と研修との連動化	現状分析	制度設計	実施	→			

大項目	課題	具体的取組	平成 17 年度	平成 18 年度	平成 19 年度	平成 20 年度	平成 21 年度	平成 22 年度	
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	試行実施 (H18 年度 予算編成)	実施 (H19 年度予 算編成より)	→				
	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	見直し検討	実施	→				
健全な労使関係の構築	1 組合との関係の見直し	組合との関係の明確化	実態調査 新たなルー ル実施	→					
	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	実施	→					