

コンプライアンス改革	大項目	透明性の確保	課題	1 公正確保の仕組みづくり	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
				3 財務情報の開示		監理団体・関連団体の情報公開の徹底
<p>【現 状】</p> <ul style="list-style-type: none"> 市民オンブズマンの情報公開度総合ランキングは2年連続政令市最下位とされている。 大阪市行政を補完する目的で設立・活用され、財政的・人的関与が大きい関連団体が146団体(監理団体66 報告団体10 その他の関与が大きい関連団体70)あり、経営状況報告として決算状況等を取りまとめている。 <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」の制度運用が定着していない。 大阪市の関与が大きい関連団体のうち134団体については財務諸表などの一般的な情報は公開されているが、未公開団体(12)を含めて、詳細な決算内容が市民に十分わかりやすく説明されていないことが、市民の不信を招く一因となっている。 				<p>【これまでの取組】</p> <ul style="list-style-type: none"> 情報公開条例を改正して、3公社を実施機関に追加(本年5月) 「情報公開推進のための指針」を作成 「市長が自ら判断する仕組み」の作成・実施 市長交際費をホームページで公開 情報公開審査会の体制を強化 監理団体(66)及び報告団体(10)については従来から法人の経営状況の報告を市会等に行い、内容を情報公開している。 その他の関与が大きい関連団体のうち58団体については、財務諸表などの一般的な情報を、行政資料センターなどを通じて既に情報公開している。 <p>【今後の具体的な取組課題】</p> <p>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 平成17年度中には、大阪市の関与が大きいすべての関連団体への財政的・人的関与の具体的な状況を公表するなど情報公開の徹底を終える。</p> <p>【市政改革での取組経過】(平成20年3月追記) 公文書作成指針の策定(18年1月) 公文書管理条例の制定(18年4月) 局部長研修の実施(18年2月、19年2月) 本市関連団体(146団体)の財政的・人的関与の具体的な状況のホームページでの公表(17年11月から毎年実施)等。</p>		

コンプライアンス改革	大項目	透明性の確保	課題	1 公正確保の仕組みづくり	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	
				3 財務情報の開示		監理団体・関連団体の情報公開の徹底	

【具体的取組】平成20年3月修正

積極的に情報開示していく行政運営スタイルへの転換

~~これまでの情報公開にあたっては、公務員としての守秘義務や個人情報保護という観念が先行し、非公開に傾倒しがちであったが、これからの行政運営においてはむしろ情報の内容に関わらず市民に情報を開示・共有していくスタンス（姿勢、心構え）「ガラス張り」の市政を実現し、市民の市政参加を押し進める観点から、これまでの情報公開の徹底に関する取組に加えて、請求を待つまでもなく、市民が必要とする情報が、わかりやすく確実に伝わる、「積極的な情報開示・市民との情報共有」の風土を根付かせる。~~

- (1) ~~幹部職員を中心に徹底的な研修を実施し、上層部からの意識改革を進める~~政策の立案段階からの情報開示についてガイドラインを策定し、周知するなど、市政情報の積極的な開示を推進する。
- (2) ~~「市長が自ら判断する仕組み」を厳格運用~~
~~非公開が定着していない事例について局が非公開とする場合は、局部長自身はその理由を市長に説明し、市長の判断を求める仕組みを本年度からつ~~
~~くって実施する。~~「市長自ら判断する仕組み」について、公文書の不存在を理由として非公開としようとする場合についてもその対象とし、その運用の厳格化を図る。
- (3) 情報公開の徹底に関する研修により、「積極的な情報開示・市民との情報共有」についての職員の意識改革を進める。
- (4) 市民が必要とする情報をわかりやすく効果的に発信するため、ホームページの全面リニューアルをはじめ、広報ツールの改善を行う。
- (5) 市民の意見を広く聴き、施策に反映させるため、ホームページを活用した市民からの積極的な意見聴取を実施するとともに、施策への反映状況など、市政情報をわかりやすく発信していく双方向の広聴・広報システムの構築に取り組む。また市長自ら市民と直接対話する機会を拡充する。
- (6) 上記の取組を一体的効果的に推進していくためのエンジンとして、広聴、広報・報道、情報公開の部門を一元化した組織を設置する。

《スケジュール》(3)は平成18年度から継続実施、(2)は19年度から実施、(4)は19年度から着手し20年度から実施

(1)(5)(6)は20年度から実施。

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	1 職員数の削減	具体的取組	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																																
				2 人材の弾力的運用		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																																
<p>【現 状】</p> <ul style="list-style-type: none"> 現在の大阪市の職員数は47,693人(平成17年5月1日現在)で、他都市と人口当たり職員数を比較しても突出して多い。(資料1) 経常経費削減が強く求められる中、人件費は経常経費の約25%を占めている。(平成17年度予算) 今後5年間で6,000人以上が定年退職予定。 庶務担当等共通管理業務に多くの職員が従事している。 監理団体等本市の関連団体に多くの職員が派遣されている。(平成17年7月1日現在 監理団体等(146団体)への派遣職員 1,966名) 早期退職制度は、適用対象が55歳以上に限定されている。(平成16年度末の場合、年度末退職者の内1/5程度が早期退職者) <p>《資料1》他都市との比較 人口1万人当たり職員数 (大阪市と同様人口規模の大きい横浜市と名古屋市との比較)</p> <table style="margin-left: auto; margin-right: auto; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th></th> <th style="text-align: center;">大阪市</th> <th style="text-align: center;">横浜市</th> <th style="text-align: center;">名古屋市</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>常住人口(人)</td> <td style="text-align: center;">1 8 5</td> <td style="text-align: center;">9 5</td> <td style="text-align: center;">1 4 0</td> </tr> <tr> <td>昼間人口(人)</td> <td style="text-align: center;">1 3 1</td> <td style="text-align: center;">1 0 5</td> <td style="text-align: center;">1 1 9</td> </tr> </tbody> </table> <p style="font-size: small;">人口は平成12年度国勢調査、職員数は平成16年度定員管理調査に基づき算出</p> <p>【何が問題か】</p> <ul style="list-style-type: none"> これまで一定の取組はなされたものの、十分な人員削減がなされていない。 これまでの行財政改革の取組でも人員削減を行ってきたが、削減率は8%にとどまる。(平成13年度以降の取組) これまでの削減の取組は、税収や人口規模など客観的指標による目標設定をして削減を図るという発想がなかった。 市役所では、民間でもできる仕事をやっているとの指摘が経済界からなされている。 					大阪市	横浜市	名古屋市	常住人口(人)	1 8 5	9 5	1 4 0	昼間人口(人)	1 3 1	1 0 5	1 1 9	<p>【これまでの取組】</p> <ul style="list-style-type: none"> これまでの行財政改革の取組により、平成12年10月から平成17年5月の比較で、4,161名(8%)(年率1.6%)削減している。 <p>《資料2》 「新行財政改革計画」(平成13年3月策定)の取組</p> <table style="margin-left: auto; margin-right: auto; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th></th> <th style="text-align: center;">H12.10</th> <th style="text-align: center;">H17.5</th> <th style="text-align: center;">増減</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>市長部局等</td> <td style="text-align: center;">40,092</td> <td style="text-align: center;">37,484</td> <td style="text-align: center;">2,608(6.5%)</td> </tr> <tr> <td>交通局</td> <td style="text-align: center;">9,269</td> <td style="text-align: center;">7,908</td> <td style="text-align: center;">1,361(14.7%)</td> </tr> <tr> <td>水道局</td> <td style="text-align: center;">2,493</td> <td style="text-align: center;">2,301</td> <td style="text-align: center;">192(7.7%)</td> </tr> <tr> <td>合 計</td> <td style="text-align: center;">51,854</td> <td style="text-align: center;">47,693</td> <td style="text-align: center;">4,161(8.0%)</td> </tr> </tbody> </table> <p>【今後の具体的な取組課題】</p> <ul style="list-style-type: none"> 退職者の不補充 共通管理業務の集約化・民間委託化 監理団体等関連団体からの派遣職員の引きあげ 早期退職制度の拡充 <p>【市政改革での取組経過】(平成20年3月追記)</p> <p style="color: red;">H17.10.1 47,608人</p> <p style="color: red;">H18.10.1 45,016人(2,592)</p> <p style="color: red;">H19.10.1 42,952人(2,064) 削減数計 4,656</p> <p style="color: red;">この2ヵ年でスピード感をもって取組を進めてきたが、依然として危機的な財政状況に鑑みると引き続き強く取組を進める必要がある。</p>				H12.10	H17.5	増減	市長部局等	40,092	37,484	2,608(6.5%)	交通局	9,269	7,908	1,361(14.7%)	水道局	2,493	2,301	192(7.7%)	合 計	51,854	47,693	4,161(8.0%)
	大阪市	横浜市	名古屋市																																			
常住人口(人)	1 8 5	9 5	1 4 0																																			
昼間人口(人)	1 3 1	1 0 5	1 1 9																																			
	H12.10	H17.5	増減																																			
市長部局等	40,092	37,484	2,608(6.5%)																																			
交通局	9,269	7,908	1,361(14.7%)																																			
水道局	2,493	2,301	192(7.7%)																																			
合 計	51,854	47,693	4,161(8.0%)																																			

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	1 職員数の削減	具体的取組	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	
				2 人材の弾力的運用		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	

【具体的取組】平成 20 年 3 月修正

~~平成 18 年度より 5 年間、新規職員の採用を凍結する。~~
~~ただし、専門的資格を要する職種等で正規職員として採用しないと確保しがたい人材については例外的に採用する。~~
~~当面 5 年間の定年退職予定者は約 6,000 人であるが、この取組により、5,000 人を超える削減を行う。~~
 この他、市立大学等の独立行政法人化により削減(2000 人程度)の削減をはかり、平成 22 年度には、職員数 3 万人台を実現する。

〔職員採用についての考え方〕

- ・一般行政職については、将来の大阪市を支える優秀な人材について必要最小限の範囲で採用する。
 チャレンジ精神や市民志向に富む優秀な人材について採用する。合わせて受験資格年齢を拡大していく。
- ・専門的資格を要し正規職員として採用が必要となる専門職については、退職者数の動向を勘案しながらも、事務事業の見直しや臨時的採用の活用により、最小限の範囲で採用する。
- ・技能職員については、他都市と比べて多く、更なる事務事業の見直しの余地が大きいため、採用しない。

~~(1)専門的資格を要し、正規職員としての採用が必要となると考えられる分野の職員の退職予定者概数(向こう 5 年間)~~
~~消防職員 約 550 名、高等学校(教諭・養護教諭) 約 200 名、幼稚園(教諭・養護教諭) 約 40 名、~~
~~病院(医師・看護師・助産士) 約 90 名、その他~~
~~ただし、上記専門的資格を要する職種等についても、事業の見直しや臨時的採用の活用により、最小限の範囲で採用する。~~
~~一般事務・技術についても、将来市政運営の中核となりうる極めて優秀でその年でなければ得がたい稀有な人材のみについて最小限の数を採用する。~~

~~(2)市税収入に合わせた経費の削減、行政コストの他都市比較、人口当たり職員数の他都市比較などを勘案すると、1 割から 4 割程度の削減を要する。~~

~~(3) 平成 22 年度以降についても、当該時点の財政状況等を勘案し、更なる取組を進める。~~

《スケジュール》

平成 18 年度より実施

平成 22 年度までの削減目標数は平成 20 年度内に明らかにする

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	具体的取組	民営化・独立法人化など経営形態の見直し
				2 事業の経営形態の見直し		
				3 アウトソーシング（外部資源の活用）・民間委託の推進		
				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		
				5 恒常的評価体制の構築		
<p>【現 状】</p> <ul style="list-style-type: none"> 一部の事業を監理団体を中心に業務委託を行っているが、現在、20 局2 室及び24 区役所において、直営で行政活動を行っている。（水道事業、交通事業は公営企業としてサービス提供） <p>【何が問題か】</p> <ul style="list-style-type: none"> 大阪市の事業の非効率の原因は、 民間のノウハウを導入すれば改善できるもの 経営形態そのもの（制度を含む）を変更すれば改善できるもの 民間などの資金を導入すれば改善できるもの などに分類できるが、これまで、単に監理団体に管理させるなど、事業ごとの非効率の原因を分析した対処がなされてこなかった。 			<p>【これまでの取組】</p> <ul style="list-style-type: none"> 大阪市立大学について、平成18 年4 月からの独立行政法人化実施に向け、現在、具体的な検討を進めているが、それ以外の取組は特になし。 <p>【今後の具体的な取組課題】 水道事業、交通事業、病院事業、特別会計事業等の、民営化・独立法人化など経営形態の見直し検討</p> <p>【市政改革での取組経過】（平成20年3月追記）</p> <ul style="list-style-type: none"> 平成19年2月16日に病院事業等10事業について経営形態見直しの方針・方向性を公表、引き続き事業ごとに残された課題について詳細検討。 			

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	具体的取組	民営化・独立法人化など経営形態の見直し
				2 事業の経営形態の見直し		
				3 アウトソーシング（外部資源の活用）・民間委託の推進		
				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		
				5 恒常的評価体制の構築		

【具体的取組】平成20年3月修正

~~民営化・地方独立行政法人化~~など、経営形態の見直しも視野に入れ、事業基盤の確立に向けて取り組む事業点検を行う。

(1)事業の発展可能性、民間ノウハウ導入の可能性等の視点より、大阪市の組織全般にわたり、市役所組織で継続するのか、~~地方独立行政法人・財団法人・株式会社~~等の経営形態へ見直すのか、~~経営形態の見直し~~を検討する。

病院事業については経営改善を図るために地方公営企業法の全部適用を目指す。

工業研究所については平成20年4月に地方独立行政法人に移行する。

環境事業、博物館・美術館等の文化施設事業については地方独立行政法人化の選択が可能となるよう前提とし、引き続き関係先への働きかけを行う。~~また、バス・地下鉄事業については公設民営化を前提として作業を行う。~~

地下鉄・バス事業については、地方公営企業として民間事業者に比肩しうる、質の高いサービスの提供と効率的な経営を目指し、抜本的な経営改善に取り組む。

(2)経営形態を変更する場合は、理事長等トップは、市OB職員以外も広く登用する。

~~現在分析中の事業~~

~~バス事業、環境事業、広聴相談事業、人権施策、健康福祉局(福祉関係事業)、健康福祉局(保健衛生関係)、市民病院事業、公園管理、文化集客、中小企業等への支援、中央卸売市場（本場、東部市場）、中央卸売市場（南港市場）、市営住宅の整備と管理、営繕、道路河川管理、市街地整備、廃棄物処分地整備、港湾埋立て事業、高等学校、学校給食、博物館等施設、地下鉄、下水道事業、保育所・幼稚園、水道事業、工業水道など67事業について分析を進めている。~~

各局長マニフェストで経営形態の見直しを掲げた事業

病院事業・弘済院・環境科学研究所（健康福祉局）、工業研究所（経済局）、中央卸売市場、
廃棄物処理事業（環境局）、港湾事業（港湾局）、水道事業（水道局）、博物館施設群（ゆとりとみどり振興局）、
交通事業（交通局）

《スケジュール》

マニフェスト期間中に具体化を図る。~~平成17年度から事業分析を進め、平成18年度中に方針を決定する。~~