

概要版

「市政改革プラン 2.0」の進捗状況（平成 28 年度末時点）

- 大阪市では、ムダを徹底的に排除した効果的・効率的な行財政運営をめざして進めてきたこれまでの改革を継続し、ICTの徹底活用や職員的能力を最大限引き出すことで質の向上を図る改革を積極的に進めていくため、平成 28 年 8 月に策定した「市政改革プラン 2.0」に基づき、市政改革に取り組んでいます。
- このプランでは、平成 28～31 年度を取組期間とし、「質の高い行財政運営の推進」、「官民連携の推進」、「改革推進体制の強化」の 3 つの改革の柱のもとに 52 件の目標を設定しています。
- このたび、平成 28 年度末時点の状況について、目標の達成状況及び取組の実施状況を取りまとめました。

- 平成 28 年度は、「ICTを活用したサービス向上」の取組、「地下鉄」・「バス」の株式会社化等に向けた取組、「イクボス宣言」などワーク・ライフ・バランス推進に向けた取組などを実施し、市政改革を進めました。
- 平成 28 年度目標の達成状況が評価可能な 29 件のうち、20 件（約 7 割）が「達成」となった一方、9 件が「未達成」となりました。
- 今後、目標が未達成の項目は改善を図るとともに、年度中間期と年度末に目標の達成状況及び取組の実施状況を点検・評価するなど、PDCAサイクルを回しながら、改革を着実に推進します。

改革の柱	■主な取組実績	●28 年度目標を達成した項目の状況	●28 年度目標が未達成の項目の状況 ⇒ 今後の取組方針
1 質の高い行財政運営の推進	<p>■最先端 ICT 都市の実現に向けた取組を強力に進めるため、ICT 戦略室を設置し、ビッグデータを活用した実証実験など、「攻めの ICT」を推進しました。今後も AI（人工知能）など ICT の積極活用を進めていきます。</p>	<p>達成：7 件 未利用地の有効活用等〔p10～11〕 ●売却収入：目標 153 億円を上回る 204 億円（決算見込） 諸収入確保の推進〔p14～15〕 ●広告事業効果額：目標 5.1 億円に対し 5.9 億円 人事・給与制度の見直し〔p19～20〕 ●市長部局の職員数の削減 ●給与カットの継続実施、市全体の年間削減効果額：52.6 億円 外郭団体の必要性の精査〔p21〕 ●新たな計画である「外郭団体の方向性」を策定 迅速な災害対応ができるリスク管理〔p30～31〕 ●全所属において業務詳細一覧を作成 市民利用施設の受益と負担の適正化〔p34〕 ●使用料の点検・精査：目標 2 施設に対し 2 施設</p>	<p>未達成：4 件 市民利用施設におけるサービス向上〔p7〕 ●利用者満足度が 79.4%と、目標の 83%に至らなかった ⇒利用者ニーズを把握し、満足度向上のさらなる取組を進める 多様な納税環境の整備〔p8〕 ●クレジット収納の利用件数が目標に至らなかった ●Web 口座振替受付サービスの加入件数が目標に至らなかった ⇒多様な周知方法の検討・実施に積極的に取り組み、納税者の利便性向上を図る 公共施設の総合的かつ計画的な管理〔p32～33〕 ●目標としていた「一般施設にかかる将来ビジョン」の取りまとめに至らなかった ⇒各施設の現状に関する調査結果を踏まえて考え方を整理し、将来ビジョンを早急に取りまとめる</p>
2 官民連携の推進	<p>■地下鉄・バスについて「交通事業の設置等に関する条例を廃止する条例案」が可決され、30 年 4 月に市 100%出資の株式会社に地下鉄事業を引き継ぎ、同じく 30 年 4 月に大阪シティバス（株）にバス事業を一括譲渡するなど、官民連携を推進しています。</p>	<p>達成：7 件 下水道〔p38〕 ●上下分離方式を導入し、維持管理業務の包括委託先となる新会社を 28 年 7 月に設立、29 年度から業務開始 保育所〔p40〕 ●30 年度に民間移管予定の 9 か所の公募を実施し、4 か所の法人を選定・公表 福祉施設〔p41〕 ●6 か所の施設を民間移管 博物館〔p42〕 ●「大阪市ミュージアムビジョン」と「博物館施設の地方独立行政法人化に向けた基本プラン」を策定、31 年 4 月の地方独立行政法人設立をめざすこととした 一般廃棄物（収集・輸送）〔p43〕 ●民間委託化の範囲を拡大するとともに、さらなる改革を推進するため改革方針（素案）を策定 弘済院〔p44～45〕 ●第 1 特別養護老人ホームの指定管理者を決定 指定管理者制度の活用〔p48〕 ●公の施設への指定管理者制度導入の適否及び障壁等を確認</p>	<p>未達成：3 件 幼稚園〔p39〕 ●市立幼稚園再編の進め方の素案の作成にとどまった ⇒早急に方針を策定し、着手可能なところから順次取り組む 弘済院〔p44～45〕 ●全体の整備構想案の作成にとどまった ⇒弘済院附属病院の移管先法人を踏まえた全体の整備構想を策定する PFI の活用〔p47〕 ●「PPP/PFI 手法を理解している職員」の割合は 40%あるものの、目標とする「PPP/PFI 手法を理解し積極的に検討しようとする職員」の割合は 9%にとどまった（目標は 30%） ⇒各種研修の実施や「PPP/PFI 手法導入優先的検討規程」の運用を通じた導入支援などにより、職員意識の醸成に取り組む</p>
3 改革推進体制の強化	<p>■市長、副市長及び全所属長による「イクボス宣言」等のワーク・ライフ・バランス推進に向けた取組など、働きやすい職場環境づくりや、人材育成、PDCA サイクルの徹底を進めています。こうした取組を「働き方改革」へとつなげていきます。</p>	<p>達成：6 件 改革を推進する職員づくり〔p49〕 ●常に行政のプロとしての意識を持ち業務に取り組んでいる職員の割合：目標 34%に対し 87.9% 市政改革の取組の理解と実践〔p50〕 ●市政改革の基本的な考え方を踏まえ、仕事のやり方を変えることを意識している職員の割合：目標 60%に対し 62.1% 働きやすい職場環境づくり〔p51〕 ●男性職員の育児休業等取得率の割合：目標 7.0%に対し 7.2% 女性の活躍推進〔p53〕 ●管理職に占める女性職員の割合（事務系）：目標 13.0%に対し 13.0%（課長級以上）、目標 25.0%に対し 25.1%（係長級以上） 5S、標準化、改善、問題解決力向上の推進〔p54〕 ●自身の職場で 5S・ムダ取りが徹底されていると感じている職員の割合：目標 30%に対し 61.6% 施策・事業の PDCA サイクルの徹底〔p57～58〕 ●日頃から PDCA サイクルを意識して業務に取り組んでいる職員の割合：目標 75%に対し 81.7%</p>	<p>未達成：2 件 コンプライアンスの確保〔p55～56〕 ●「コンプライアンスを「意識していない」職員」の割合が 3.5%と、27 年度の 4.1%からは改善したものの、目標の 3.1%に至らなかった ⇒コンプライアンス意識の一層の定着・向上を図るため、各階層・各所属実態に応じた取組を充実する 内部統制体制の確立〔p59〕 ●「日々の業務を執行するにあたって、適切に行えているか、日常的にチェックを行っている」職員の割合が 75.1%と、27 年度実績を約 4 ポイント上回ったものの、目標の 76%に至らなかった ⇒業務プロセスレベルのリスク対応策整備など、より効果的な具体的取組を進める</p>