

概要版

市政改革プラン2.0（平成28～31年度）

－ 新たな価値を生み出す改革－

現状の課題

- 大阪市では当面、約200億円の単年度通常収支不足額が見込まれる一方、今後の税収は大きな増を見込めないなど、厳しい財政状況にあります。
- 一方、人口減少社会の到来や情報化・グローバル化が進む中で、市政課題への適切な対応が必要です。

基本的な考え方

- この「市政改革プラン2.0」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きます。
- 改革の推進にあたっては、原則として数値目標を設定し、取組の成果を客観的に評価・検証します。
- 取組期間は4年間とし、2年後の平成29年度末に中間評価を実施のうえ、その結果を以降の計画に反映します。

取組項目

※「p」は冊子「市政改革プラン2.0（平成28～31年度）」のページに対応。

改革の柱1 質の高い行財政運営の推進（p29～）

- 質の高い効率的な行財政運営
 - ・ 市民利用施設における改善策の実施によるサービス向上
 - ・ 歳出の削減・歳入の確保
（施策・事業の見直し、未利用地の有効活用、広告事業の推進等）
 - ・ ＩＣＴ（情報通信技術）を徹底活用したサービス向上や業務執行の効率化
 - ・ 災害時におけるリスク管理体制の整備 など
- 公共施設等の見直し
 - ・ 公共施設の計画的維持管理及び財政負担の軽減・平準化

改革の柱2 官民連携の推進（p49～）

- 各事業の経営システムの見直し
 - ・ 民営化・公共施設等運営権制度の活用をめざすもの
（地下鉄・バス・水道・下水道等）
 - ・ 地方独立行政法人化をめざすもの
（博物館）
 - ・ その他の形態をめざすもの
（一般廃棄物（収集輸送）、弘済院、市場）
- 最適な民間活力の活用手法の導入
 - ・ 公共施設の整備等にあたってＰＦＩ手法を活用 など

改革の柱3 改革推進体制の強化（p62～）

- 人材育成
 - ・ 若年層職員の育成と管理監督者のマネジメント力の向上
 - ・ ワーク・ライフ・バランスの推進と女性職員の活躍推進
 - ・ 職員の問題解決力向上の推進 など
- P D C Aサイクルの徹底
 - ・ 目標や経営課題等を明らかにしつつ、評価を通じて効果的・効率的な行政運営を推進し、P D C Aサイクルを徹底
 - ・ 業務執行における自律的なリスク管理体制の構築

市民サービスの向上

業務執行の効率化

安定した財政基盤の構築