

市政改革マニフェスト（市政改革本部案）の概要 （17年9月27日）

市政改革マニフェストの構造

3つのテーマ		主な課題	大項目	課題	具体取組み
自律改革をさせる組織基盤づくり	マネジメント改革	<ul style="list-style-type: none"> ・主な事業のリストラクチャリング（含廃止、民営化） ・財務戦略（含資産整理） ・人材再配置 	財務リストラクチャリング 資産の流動化 グループ経営の質的向上（監理団体及び関連団体） 人材マネジメントの再構築 組織の生産性の向上 職員の生産性の向上	19	47
	コンプライアンス改革	<ul style="list-style-type: none"> ・情報公開 ・安全、法令遵守 ・現場の自律、改善活動 	透明性の確保 社会責任の遂行 職員の自立・自主管理	7	19
	ガバナンス改革	<ul style="list-style-type: none"> ・縦割り打破のシステム ・労使関係 ・部局、外郭団体の再編（含民営化） 	経営体制の再構築 区政改革 人材育成 政策形成過程の高度化 健全な労使関係の構築	12	21
合 計			14	38	87

大阪市政改革マニフェスト案 マネジメント改革一覧 (大阪市政改革本部)

大項目	課題	具体的取組み	要旨	着手年度
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)	身の丈(行政コスト/市税の比率)で見て、経常経費の2割削減が必要。当面5年間は、削減困難な扶助費・公債費等を除いた経常経費について2割削減(900億円)を目指す。	
	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	公共事業は新規事業から維持管理中心へ質的転換し、必要なものに限定。景気対策での前倒分を削減し、5年間で1,100億円圧縮	
		民間企業やNPO等の活用	事業実施が必要なものについて、地域、民間企業やNPO等、本市以外の主体が出来ないか代替策を検討・実施し、事業費を圧縮	
		需給予測・コスト計算等の精査による質・規模の見直し	本市の事業実施が必要と認められる事業について、需給予測・コスト計算等の精査により質・規模を見直し、事業費を圧縮	
		公募型競争入札等によるコストの圧縮	電子入札の導入による工事コストの低減や公募型競争入札の拡大による入札価格の引き下げなどで、事業費を圧縮	
	3 特別会計の改革	特別会計・一般会計の区分の見直し	特別会計設置当初との状況の変化や事業の実態に応じて、特別会計の区分の見直しや特別会計について事業の民営化・廃止などを検討するとともに、事業実態の明確化を図るため、市営住宅など収入のある一般会計事業の特別会計化を検討。	
		特別会計管理システムの確立	会計を統一的、一元的に管理する体制を構築し、ガイドラインを用い分析・評価のうえ、特別会計年次報告書を作成する。	
		一般会計からの繰出の見直し	当面3年間で一般会計繰出金(H17当予2,500億円)のうち、削減が困難な繰出額を除いた額830億円について、3割の削減(250億円)を目指す。	
		国民健康保険事業会計等の健全化	保険料の時間外徴収や口座振替の加入勧奨など未収対策の強化や人件費の抑制など事務費の抑制及び医療費の過誤請求チェック体制の改善や減免基準の見直しなど事業運営の適正化を図るとともに、制度改正の要望も行き、国民健康保険事業会計等の健全化を図る。	

大項目	課題	具体的取組み	要旨	着手年度
	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)	当面の目標(5年後)として、92年度以前の公債発行の水準800億円(87~91年度平均)を目指す。大阪市における都市インフラは既に成熟しており、92年度以降景気対策の観点もあり事業を前倒しで進めてきたと認識。	
		臨時財政対策債の用途の財政健全化への限定	赤字債である臨時財政対策債(予算340億円)や減税補てん債(予算127億円)は、財源保障がなされているものでもあり、引き続き発行を行うが、その用途は公債償還や負の遺産処理など財政健全化に資するものに限定。	
	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	リスク要因を本市全体で一括管理し、トータルとして本市に有利な対応策を民間専門家のノウハウを活用し、検討・実施。	
	6 歳入確保策	未収額の圧縮に向けた取組みの強化	数値目標の徹底、専門家の活用、厳正な滞納整理の実施、研修等による職員の能力向上、口座振替の促進、納付しやすい環境づくり	
効率的で強力な賦課徴収体制の整備と運営		事務処理の統合等による効率的な体制運営と賦課徴収体制の強化。臨時職員や効率化による人員で時限的増員。IT技術の活用。		
受益と負担の関係の適正化		時代の変化を踏まえ、市民の負担水準が施策目的や受益と負担の観点から適当かを検証し、必要に応じ見直し。		
新たな収入源の模索		課税自主権の活用を検討や本市所有財産の処分・有効活用や業務に付随する収入の確保。(ネーミングライツの販売、広告掲載等)		
資産の流動化	1 施設の利用率の向上	利用者制限の緩和	事業目的、対象者の利用が妨げられない範囲で利用者の制限を緩和する。	
		一元的な利用案内情報の提供	ホームページで利用案内情報を横断的に網羅した一覧表を公開。将来的には施設を一括管理し、より効率的な情報案内や管理運営の実現を目指す。	
	利用率の向上	利用者制限の緩和や一元的な利用案内情報の提供を行い、少なくとも利用率50%以上を目指す。		
2 施設の活用の見直し	面積当り経費の削減	指定管理者制度の導入など原則として競争原理の生じる形態での外部委託とし、より効率的な管理運営を目指す。		

大項目	課題	具体的取組み	要旨	着手年度
		統廃合	ニーズに応じた運用や柔軟な利用料金の設定にも考慮し、施設のあり方を見直し、統廃合の方向性を示す。	
	3 土地の有効活用の促進	未利用地の処分	市有地の一元管理等により売却可能地の抽出を促進し、民間業者の活用等により売却を促進し、税外収入の確保等を図る。	
		転活用の徹底	転活用の障害となる法制度の改正要望の実施など、活用検討地の暫定利用等を積極実施。暫定利用地の利用方法等の見直し。総務省の対策を活用し、土地開発公社の長期保有土地を解消。	
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	監理団体への委託料について評価委員会の報告に従い平成 16 年度予算比 30% 削減及び株式会社への出資を見直す。報告団体・その他関連団体への委託料・出資の見直しについても早急に検討。	
		法人形態の見直し	公益法人(監理団体)について評価委員会の報告に基づき、法人形態の見直しを検討・実施。その他報告団体等も調査・分析のうえ見直しを検討。	
		組織運営体制の見直し	監理団体について、委託料・出資の見直し等とあわせ、派遣を継続する一定の考え方に該当しない場合派遣職員を引きあげる。その他報告団体等についても個々に精査し引きあげ。OB 職員の再就職のあり方も検討。	
人材マネジメントの再構	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	平成 18 年度より 5 年間新規採用を凍結。但し、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は例外的に採用。 この他、市大等の独立行政法人化により削減をはかり、職員数 3 万人台をめざす。	
		共通管理業務の集約及び民間への業務委託	各局・区・事業所等に分散している共通管理業務(給与・旅費・福利厚生・物品調達等)を集約・民間委託化し、共通管理業務部門の職員数百人規模の削減をめざす。	
		監理団体派遣職員の大幅な引き上げ	監理団体については、委託料・出資の見直し等とあわせて派遣職員を引き上げ(現派遣職員数の 8 割程度は引きあげ見込み)。その他本市関連団体への派遣職員についても個々に精査のうえ、可能な限り引きあげ	

大項目	課題	具体的取組み	要旨	着手年度
		50歳からの早期退職者制度の導入	50歳から早期退職可能な制度を導入。退職時年齢が低い職員に対しより高い加算率を設定した退職手当割増制度を導入。	
	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	職員の能力を最大限活用するため、職員の多能工化(一人の職員が複数の業務をこなす)を図るとともに、局と局・区をまたがる大幅な人事異動に取り組む。技能職員の職種の一本化。一般行政職も採用後10年の期間毎に2回は局区をまたがる異動。	
		勤務形態の多様化	人員削減の一方で公務能率を向上し、また、育児・介護等職員の個人的事情への配慮等の観点より、多様な勤務形態の導入について法改正の働きかけも含め新たな制度構築をめざす。	
		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	登用ポスト・求める人材を明確にし、正規採用、任期付採用等多様な形態により外部人材を活用。 庁内公募は、区長を含めた局部長級ポスト、民間企業派遣にも拡大。	
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	各所属で行われている給与・旅費・福利厚生・物品調達等の共通管理業務を集約。集約にあたっては、業務改革を行う。(現金取り扱いの廃止等)	
		局・区における業務プロセスの改善	全ての事務事業について業務の集約化、IT化など業務プロセスの改善について点検し、可能なものから順次実施。	
	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	事業の発展可能性、民間資金導入の可能性等の視点より、大阪市組織全般にわたり経営形態の見直しについて検討。変更の場合、理事長等トップはOB職員以外を広く登用。	
	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	民間委託の考え方を整理し、各部門において全ての事務事業について民間委託等の可能性チェックを行い、順次実施。可能性チェックは第三者が点検。	

大項目	課題	具体的取組み	要 旨	着手年度
	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	事業分野ごとに他の法人(大阪府、堺市等他の自治体、国の機関、民間企業等)との連携を検討。	
		市政全般への民間企業等との協働の推進	検討体制を整備し、外郭団体を含めた事務事業全般について官民協働推進の観点から企業等から提案を募集。	
		地域団体との健全な協働の推進	地域振興会等地域団体、コミュニティ協会・社会福祉協議会等本市の関与の大きい関連団体等への委託料、補助金等の実態調査をし、健全な協働推進をはかる。	
	5 恒常的評価体制の構築	戦略計画と連動した行政評価	各局で作成する戦略計画や市役所の中での意思決定(予算編成や施策の選択と集中など)のPDCAサイクルと連動した評価システムを構築。	
		第三者委員会による独立した包括的評価体制の確立	組織の生産性向上の観点から、業務プロセスの改善や経営形態の見直しなど、各事務事業を広範かつ包括的に評価する第三者評価体制を確立。	
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)	一般行政職5級、7級など級別標準職務・昇格基準を見直し、給料表上異なる級間の給料水準の重なり縮小の措置等により、職務給の原則を徹底。	
		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)	人事評価制度を活用し、勤勉手当に成績率を導入。個々の勤務実績を反映した昇給制度(査定昇給)を実施。	
		特殊勤務手当及び給料の調整額の抜本的見直し	著しい特殊性が認められるか、重複していないか、支給方法は適切か、金額は妥当かについて、基準を定めた上で、個々の手当の方向性を明らかにし、抜本的な見直しを行う。	
	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	職員本人の意思を尊重し、職員の意欲の向上、組織の活性化を図るため、職員の希望に基づく降任制度を導入。	
		人事評価制度に基づく分限降任等の仕組みのルール化	人事評価制度を活用し、勤務実績が不良な職員に対する降任処分等の仕組みのルール化を行う。	

大項目	課題	具体的取組み	要旨	着手年度
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	組織の服務規律を徹底し自浄能力を高めるために、内部コンプライアンス部門の設置、「公正職務執行に関する要綱」の改正し、団体・市民・議員等からの要望などをすべて記録、公益通報制度の導入などを実施	
		外部監視制度の構築	市の組織内部のコンプライアンス機能を補完するために、市長直属の外部委員会を設置	
		入札制度（電子入札）の改革	談合を排除し、入札の透明性と競争性を確保するための入札改革	
	2 情報公開の推進	情報公開制度の原則公開運用の定着	「情報はすべて原則公開」であることを職員に定着化	
		早めに課題を開示していく行政運営スタイルへの転換	局部長に対する研修や「市長判断」時に局長自らが説明することなどによって市民に情報を開示・共有していく経営スタイルを定着化	
		監理団体・関連団体の情報公開の徹底	監理団体など計 146 団体に対する大阪市の財政的・人的関与などの情報公開を徹底	
	3 財務情報の開示	公会計制度の抜本の見直し	大阪市の経営状態を明らかにするために民間企業的な視点による財務諸表の整備	
		予算・決算情報のきめ細かな開示	予算書・決算書を市民からわかりやすくするための補完資料整備	

大項目	課題	具体的取組み	要 旨	着手年度
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み体制の確立	事故情報や防止ノウハウを全庁的に共有する安全管理体制を構築	
		多発する交通事故の削減に向けた対策の導入	市バス・ごみ収集車などをはじめとする交通事故の予防策を研究	
		市民利用施設における事故の削減に向けた対策の導入	多くの局に共通する市民利用施設での事故防止対策を研究	
	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	大阪市役所自らが事業体として、積極的な庁内での環境保全行動の取り組み強化	
		環境関連計画の推進	環境関連の市の施策の着実な実行	
	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	大阪市が既に保有している個人情報についてその必要性を再チェックして市民からの信頼感を確保	
		委託先業者が保有する個人情報の保護対策	市の委託先業者が保有する個人情報の保護体制の厳格化により大阪市に対する市民からの信頼感を確保	
		市職員自身の個人情報保護	職員自身の個人情報の扱いについて考え方を整理	
	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	職場改善運動の展開により、職員が自らの仕事の意義を見つめ直し、常に職場を改善する風土を醸成
新しい職員提案制度の作り直し			職員自身が発案して、そのアイデアで新しい仕事にチャレンジできるしくみづくり	
大阪市職員行動指針の策定			市民から信頼される大阪市職員として、日常的に行動すべきことがらの明示	

大阪市政改革マニフェスト案 ガバナンス改革 (大阪市政改革本部)

大項目	課題	具体的取組み	要旨	着手年度
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	人事・予算・資産の一元管理体制確立など都市経営会議の再構築。最終意思決定の場としての都市経営会議とは分離した、情報共有・議論の場としての執行会議の設置。改革マニフェストの進捗管理（月1回外部有識者オブザーバー参加）。	
		実効性ある市長の経営補佐機能の確立	経営企画室・市長室・改革本部等の重複体制の整理と、予算・人事・資産の基本方針の策定及び改革マニフェスト推進に関する調査・統制機能の付与等。	
		横断的課題への対応	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再構築。専任スタッフを設置し、市長の経営補佐部門と連携。	
	2 局と局長の位置づけと責任の明確化	市長に対する局長の責任の明確化	局運営方針・局長改革マニフェストの作成と局長の目標管理制度の実施。マニフェスト実施のための局内組織の弾力的運営の権限付与と実効性ある局議の実施。	
		局の戦略計画と評価システムの確立	局内のマニフェスト推進のための目標と期限の明確化、実効性ある部課長の目標管理制度運用など、局内の局長に対する部課長の責任の明確化。	
	3 組織の再構築	内部の組織構造の見直し	政策テーマごと、経営的に見やすい単位ごとに局の統廃合・再編成を実施。また、局を超えて縦割りになっている課組織につき、生活者の視点から局を超えて課を再編。	
監理団体のガバナンスの再構築		経営状況の監視・コントロール、民間人材の積極的登用などの役員の見直し、委託料の見直しなど、監理団体をはじめとする外郭団体の一元的統括管理。		
区政改革	1 区の自律経営	区長への権限の移譲（予算・人事）	予算について区役所の直接要求（政策立案部分）の実施など、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委譲の検討。あわせて、区長公募制を導入。	
		政策形成の強化、機能の拡大・充実	地域の住民ニーズを吸い上げるための機会・場を増やし、地域特性に応じた住民ニーズの把握。区の戦略計画策定と区で行うべき業務の再設計。	
	2 地域に応じた業務の再構築	新たな業務単位の検討	サービス窓口の再配置の検討、徴税体制の検討、政策立案の対象となる区域の統合など、全市的な視点からの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	「未来わがまちビジョン」推進のための人材面・資金面からの支援を行うなど、地域活動のプラットフォームの形成と活動支援。	

大項目	課題	具体的取組み	要旨	着手年度
		区役所の独自取組みの推進	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、権限・予算などの制度面を変更し、区役所間での健全な競争状態をつくる。また、区のホームページの改善・充実など区役所の自主的な改善への取組を進める。	
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	役職の役割・職責を明らかにし、役職に応じて必要とされるスキルをウエイト付を行うなど能力・実績に基づく新たな人事評価制度を導入。対象を全ての職員に拡大。	
		業績評価への目標管理制度の本格的実施	係長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導入。目標管理の達成度を勤勉手当成績率に反映。	
	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	課長級以下職員にキャリア開発シート(資格免許、能力開発の意向、異動の意向等記載)を提出させ、キャリア開発に取り組む。上司による面接を年に1回実施。	
3 研修制度の見直し	大阪市全体の研修を体系化整理・効率的運用と研修メニューの見直し	研修全体のプログラム設計を含め外部機関を活用。研修メニューは職員ニーズに応じ見直し(スキル系、専門系研修の拡大)。研修効果の評価手法も検討。		
	キャリア(職歴提示)開発と研修との連動化	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上で、キャリア開発に対応した研修制度を構築。		
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	平成18年度予算の編成過程より、局配分予算算定案・重点政策予算枠予算要求案の市長助役説明資料および市長査定資料等について公開を試行実施。	
	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	第三者委員会を中心に活動状況を点検。委員選任方法、運営方法の見直し等、活性化の具体的方法の検討と審議内容(議事録)の迅速かつ全面的情報公開。	

大項目	課題	具体的取組み	要旨	着手年度
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	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。協議事項の具体化、協議の当事者・協議の場など協議ルールを確立。協議とは別に意見交換の場を設定し、ルールを明確にして意見交換。	
	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	交渉のプロセスやスケジュール、交渉結果をHP等で公開。	