

5つの改革

全国一、スリムな組織づくり

～一般行政部門で3,000人を削減～

1 組織の再編・スリム化

■ 組織・機構の見直し（一般行政部門）

項目	内容
本庁組織及び出先機関の再編	<p>▶ 企画、立案機能の強化を図るなど本庁組織を見直す。</p> <p>▶ 行政の守備範囲の明確化、民間ノウハウの導入・活用、さらには市町村への権限移譲などにより、出先機関の再編を行う。また、今後、電子申請等IT化の普及等を踏まえ、窓口機能のあり方を含め、出先機関のあり方についても検討を進める。</p> <p>【検討項目例】</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ 再編整備等…淡水魚試験場、労働事務所、高等職業技術専門学校、公園事務所など ▶ IT化等により長期的なあり方を検討するもの…府税事務所、土木事務所など
地方独立行政法人化	<p>質の高い行政サービスを柔軟かつ効率的、効果的に行うとともに、透明性のある組織運営を確保するため、国の検討状況を見極めつつ、本府の実情に即して活用できる地方独立行政法人化の検討を積極的にすすめる。</p> <p>【検討項目例】</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ 試験研究機関、大学、病院など

■ 一般行政部門における定数管理の取組

事務事業の見直し、抜本的なアウトソーシングの実施、独立行政法人制度の導入等により、今後10年間で3,000人の削減を見込む。

項目	内容
事務事業の見直し・出先機関の再編 約1,200人	<p>施策評価の実施や行政の守備範囲の明確化等により、事務事業の見直しや出先機関の再編による削減を見込む。</p> <p>【検討項目例】</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ 保健所政令市への保健所移管、身体障害者福祉センター授産施設の民間移行、身体障害者福祉センター付属病院のあり方見直し、砂川厚生福祉センターの一部民間移行、中宮病院の再編、試験研究機関の研究業務等の重点化など

項目	内容
アウトソーシングの実施 約 800 人	<p>直接、公権力の行使にかかわらないもので、民間で実施したほうが効率的かつ効果的に実施できる業務・サービスについては、そのサービス水準に留意の上、原則として、民間に委ねる。</p> <p>【検討項目例】</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ 文書送達業務、健康診断業務、自動車税事務所業務、消費生活センターの相談業務、府営公園の維持管理業務など
事務効率化 約 400 人	<p>IT化・BPRの活用、業務執行体制の見直しなどを行い、より効率的な事務執行体制を確立することにより、削減を見込む。</p> <p>【検討項目例】</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ 総務サービスセンター機能の設置による効率化、電子入札等の導入による効率化など
独立行政法人化 約 600 人	

< 定数削減見込み >

期 間	削減見込み
平成 14～16 年度 (3 カ年)	750 人
平成 17～23 年度 (7 カ年)	2,250 人
合 計	3,000 人

平成 13 年度当初 約 15,500 人

■ 適正で計画的な定数管理（一般行政部門）

組織活力の維持、職員の年齢構成の是正の観点から、将来の府政を担う人材を計画的に採用することにより、適正で計画的な定数管理を行う。

< 今後 10年間の採用 退職等の見通し >

	H14～16年度	H17～23年度	計
退職見込み	1,550 人	4,350 人	5,900 人
派遣減・再任用等	200 人	1,350 人	1,550 人
採 用	600 人	1,350 人	1,950 人 (200 人/年)
小 計	750 人	1,650 人	2,400 人
独立行政法人化による削減	-	600 人	600 人
削 減 数 合 計	750 人	2,250 人	3,000 人

(注) 数値は、いずれも概数

■ 教育部門における定数管理の取組

項目	内容
公立学校教員定数	<p>児童生徒数の動向、教育水準や教育課題への対応、教育改革の着実な推進等を踏まえた上で、少人数授業などによる基礎学力の向上やきめ細かな指導を目指し国で措置される定数を最大限確保することにより、本府独自に配置した教員を全廃するなど、一層適正な定数管理に努める。</p> <p>なお、学校の活性化と年齢構成の是正を図る観点から、教員の計画的な採用に努めていく。</p> <div style="border: 1px dashed gray; padding: 5px;"> <p>▶小中学校教員数 33,831人 (うち単独加配教員 922人)</p> <p>▶高等学校教員数 8,729人 (うち単独加配教員 64人)</p> </div>
府立学校事務職員等定数	<p>一層効率的な学校運営に努め、IT化による業務省力化やアウトソーシング等を行うことにより、削減を行う。</p> <div style="border: 1px dashed gray; padding: 5px;"> <p>▶府立学校事務職員数 1,092人</p> <p>▶校務員数 503人等</p> </div>

< 定数削減見込み >

	H14～H16 (3カ年)	H17～H23 (7カ年)	計
教員	700人	100人	600人
(基本教員)	859人	55人	914人
(国改善分)	975人	325人	1,300人
(単独加配)	816人	170人 (H17実施)	986人
その他の職員	180人	620人	800人
計	880人	520人	1,400人

平成13年度当初 約54,600人

■ 警察部門における定数管理の取組

項目	内容
警察部門の職員定数	<p>組織・人員の効率的運用、業務の合理化、民間能力の活用及び職員の資質の向上を図りつつ、治安情勢や警察事象の推移を見極め、より一層適正な定数管理に努める。</p>

平成13年度当初 約21,200人

2 組織の活性化・職員のモラールアップ

■ 組織運営

項目	内容
部局単位での自律的で主体的な組織運営	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 行政評価システムによる施策の進行管理をはじめ、予算・人事などの権限の庁内分権を推進する。 ▶ 各部総務課における企画調整機能の強化、全庁横断的な総合調整機能を担保するための組織・システムのあり方を検討する。
シンプルでフラットかつスピーディーな業務執行体制の整備	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 組織の責任と権限をより明確化し、小規模な組織単位で基本的な業務が完結することを視野において業務執行体制を整備する。 ▶ 迅速な意思決定を確保するため、現行の室・課体制の見直し、意思決定に関与する中間職制の見直しを行う。 ▶ スリムで機動的な組織運営を確保する観点から、非常勤職員の有効な活用方策を検討する。
IT化によるBPRの推進	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 電子決裁の導入により決裁手続きの100%電子化を目指すなど、ペーパーレス化と意思決定の迅速化を推進する。 ▶ 一人一台のパソコン配置などを契機として、BPRについての目標管理制度を導入・運用し、職員一人あたりの生産性の10%向上(処理時間ベース)を図る。
シンクタンク機能を強化した組織体質への変革	▶ 府政のシンクタンク機能を強化するため、戦略的、計画的な人材養成に努める。あわせて、アウトソーシングや非常勤職員の活用などにより、常勤職員は業務のコア部門を重点的に担うこととする。
庁内の政策議論活性化の促進	▶ 職員の自発的な政策提言や事務改善等に関するアイデアを施策等に反映するシステムを充実するため、自主研修グループを支援する政策提言サポートシステムや庁内LANによる大阪維新電信室の積極的な活用を図る。

■ 採用

項目	内容
採用方策の多様化	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 年度当初の新規学卒者一括採用にこだわらず、内部での育成・登用が困難な専門性の高い分野において民間人材の登用など多様な採用方策を検討・実施する。 <div style="border: 1px dashed gray; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <p>(検討項目例)</p> <p>採用職種の統合、民間経験者採用、任期付任用制度、短時間雇用制度など</p> </div>

■ 人事管理

項目	内容
能力・人物本位の登用	▶ 思い切った若手職員の抜擢や役付職員の降任制度の運用などにより、能力主義と信賞必罰の人事政策をすすめる。

項目	内容
多様で柔軟な人事管理	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 職員の専門性を高めるため、異動年限に過度にとらわれない柔軟な人事配置を行う。 ▶ ラインとスタッフ、企画立案と事業実施など多様な人材を育成するコースを設定する。 ▶ 事務系職員と技術系職員の交流など、職種間の人事異動を促進する。 ▶ 国、都道府県、市町村、民間企業との人事交流を促進する。
任用制度(昇任、昇格など)の再構築	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 団塊の世代職員の高年齢化に伴う職員のいびつな年齢構成を踏まえ、組織のフラット化などにも対応できる任用制度(昇任、昇格など)の再構築を行う。 ▶ 職員がやる気をおこし、能力を高めることができるよう、的確な人事評価をもとに、能力や実績をより反映した人事制度を確立する。
職員の生涯設計や新たな能力開発の支援	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 在職中から退職後までの各ライフステージにおいて、職員自らが主体性を持って生涯設計が行えるようライフプラン教育を充実する。 ▶ NPO、ボランティア団体などの活動への参加が促進されるような新たな人事制度を検討する。
活力のある職場の実現	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 職員のやる気と能力を活かすためのプロポーザル型人事異動や庁内リクルートシステムを整備する。 ▶ やる気と能力のある女性職員の積極的な幹部登用を進めるとともに、その裾野を広げるための幅広い分野への女性職員の配置や研修の充実、職場環境の整備を行う。 ▶ 障害者が働きやすい職場環境を整備するとともに新たな職域開発に向けて検討を行う。 ▶ 職員が安心していきいき働けるよう、健康や職場の悩みなどに関する総合相談体制の整備を検討する。

3 勤務条件

項目	内容																								
福利厚生住宅の廃止	<p>民間住宅の供給状況など社会経済情勢の変化を踏まえ、平成16年度末までに職員宅舎等を廃止する。</p> <p>▶ 職員宅舎(9カ所)、独身寮(3カ所) 教職員住宅(9カ所)、独身寮(1カ所)</p>																								
警察職員待機宿舎の整備	<p>待機宿舎の計画的集約化とPFI方式など民間資金を活用することにより、効率的な整備に努める。</p>																								
健康管理業務の効率的実施	<p>職員健康診断を効率的、効果的に実施するため、アウトソーシングを行う。併せて、府職員互助会が設置する職員診療所を抜本的に見直す。</p> <p>▶ 職員診療所 ・人員：25名(うち府職員17名) ・人件費負担：1.8億円</p>																								
能力、成績を反映した給与制度の導入	<p>職員がやる気をおこし、組織の活性化につながるよう、職員の能力、勤務成績が適切に反映される給与制度を確立する。</p>																								
超過勤務の縮減	<p>事務のBPRなどにより超過勤務の縮減(原則10%)を図り、手当総額を削減する。</p> <p>▶ 当初予算額 約195億円</p>																								
通勤手当の支給方法の変更	<p>現行1ヵ月定期分の支給を6ヵ月定期分へ転換することにより、支給総額を縮減する。</p> <p>▶ 当初予算額 約150億円</p>																								
早期勧奨退職制度(選択定年制)の実施	<p>職員の年齢構成や現在の厳しい財政状況を踏まえ、人事の刷新、公務能率の向上、財政負担の軽減等を図る観点から、時限的(平成13年度から3ヵ年)に早期勧奨退職制度(選択定年制)を実施する。</p> <p>▶ 早期勧奨退職制度の対象年齢と退職金加算率</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>年齢(歳)</th> <th>45~50</th> <th>51</th> <th>52</th> <th>53</th> <th>54</th> <th>55</th> <th>56</th> <th>57</th> <th>58</th> <th>59</th> <th>60</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>加算率(%)</td> <td>30</td> <td>27</td> <td>24</td> <td>21</td> <td>18</td> <td>15</td> <td>8</td> <td>6</td> <td>4</td> <td>2</td> <td>0</td> </tr> </tbody> </table>	年齢(歳)	45~50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	加算率(%)	30	27	24	21	18	15	8	6	4	2	0
年齢(歳)	45~50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60														
加算率(%)	30	27	24	21	18	15	8	6	4	2	0														

4 出資法人の改革

基本方針

- 廃止、統合、民営化を含め、指定出資法人のあり方を見直すとともに、人員削減、補助金・委託料の削減等により組織のスリム化を目指す。
- 法人の自立的な経営改善を進めるとともに、経営活動の透明化を図る。

3つの削減目標

項目	内容
法人数の削減	<p>▶ 概ね半減（計画期間内）</p> <p>事業を徹底して見直した上で、法人の必要性や活用のメリットを精査し、経営効率化の観点から廃止や統合、民営化を進める。</p> <p>また、府の法人指導の実効性を高めるとともに自立的運営を促進するため、府の関与を見直す。</p> <p>現在の指定出資法人 79 法人</p>
役職員数の削減	<p>▶ 概ね2割削減（計画期間内）</p> <p>事業の見直し、経営の効率化の観点からスリム化を図る。このため、法人の職員採用は原則として行わない。</p> <p>あわせて、早期勧奨退職制度の導入を図る。</p> <p>役員数（平成13年度当初） 137 名 職員数（平成13年度当初） 4,770 名 計 4,907 名</p>
府からの補助金、委託料の削減	<p>▶ 3年間で1割削減（一般財源）</p> <p>事業そのものの政策的必要性など徹底した評価を行う。</p> <p>法人活用の妥当性を精査するとともに、効率化を図り、府の財政負担を軽減する。</p> <p>府補助金（平成13年度予算〈一般財源〉） 約80億円 府委託料（平成13年度予算〈一般財源〉）約120億円 計約200億円</p>

■ 5つの経営改善プラン

項目	内容
経営計画・経営目標の策定、経営評価の実施、公表	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 法人の経営責任の明確化や自立的運営を促進するとともに、運営の状況等を公表することにより透明性の向上を図るため、14年度からの導入を促す。 ▶ 役員に業績評価制度を導入し、経営目標の達成度合い等に応じた報酬への反映の仕組みづくりを促進する。
民間活力の導入による効率化	費用対効果を改善するため、アウトソーシング等により効率的・効果的に実施できる業務は民間に委ねる。
役員等の民間人材の登用、公募制の導入	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 民間経営のノウハウを積極的に活用し、経営体質の改善を図るため、役員等への民間人材の登用を行う。 ▶ 法人の代表者への府職員の兼務は、法人自立の観点から基本的に廃止する。
給与体系の見直し	法人の効率的・機動的な運営改善を図るため、府に準じた給与体系を改め、法人の経営実態に応じた給与体系の導入に努める。
法人間連携の強化、グループファイナンスシステムの検討	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 法人間の連携を強化するため、法人間の人事交流を積極的に行い人材の流動化を図る。 ▶ 資金の運用・調達コストの効率化を図るため、グループファイナンスの仕組みの検討を行い、導入を目指す。

■ 個別法人のあり方

項目	法人名
整理・統合を含め抜本的な見直しを行う法人	<ul style="list-style-type: none"> ・ 岸和田港木材倉庫(株) ・ (財)大阪府ポートサービス公社 ・ (財)大阪府建設監理協会 (P24 参照) ・ (財)大阪府博物館協会と(財)大阪府文化財調査研究センター
民営化を検討する法人	<ul style="list-style-type: none"> ・ (社福)大阪府社会福祉事業団
府の関与のあり方を見直す法人	<ul style="list-style-type: none"> ・ (財)琵琶湖・淀川水質保全機構 ・ (財)大阪府子ども会育成連合会 ・ (財)地球環境センター ・ (財)紀ノ川水源地域対策基金 ・ 大阪府漁業信用基金協会
抜本的にあり方検討を進める法人	<ul style="list-style-type: none"> ・ (財)大阪府私学振興会 ・ (財)大阪府青少年活動財団 ・ (社福)大阪府障害者福祉事業団 ・ (財)大阪勤労者職業福祉センター ・ (株)松原食肉市場公社 (P23 参照) ・ (財)大阪府下水道技術センター ・ (財)大阪府住宅管理センター (P24 参照) ・ (財)大阪府泉北センター ・ (財)大阪府男女協働社会づくり財団 ・ (財)大阪府文化振興財団 ・ (財)大阪府勤労者福祉協会 ・ (財)大阪みどりのトラスト協会 ・ 大阪府住宅供給公社 (P23・25 参照) ・ (財)大阪府千里センター ・ (財)大阪府臨海・りんくうセンター

(注) なお、全ての指定出資法人の平成12年度決算状況と今後の対応方策は、9月の「指定出資法人の決算概要」において公表する。

■ 重要課題を有する法人

法人名	課題と方策																		
(株)松原食肉市場公社	<p>▶ 牛肉輸入自由化等による流通の変化により取扱い頭数が減少し、毎年度赤字を計上、累積赤字が膨らんでいる。府民への安全で良質な食肉の安定供給という市場の役割を踏まえつつ、抜本的な見直しが必要である。</p> <p>そのため、集荷頭数の確保、施設効率を高めるための市場の集約化や、民営化を基本とした経営の効率化など、他市場との競争に耐えうる経営への見直しも含め検討する必要がある。</p> <p>▶ なお、見直しにあたっては、松原・羽曳野両市など関係機関等とも十分協議しつつ、現在の債務の処理、法人経営基盤強化のための支援のあり方について、国の補助など公的支援の仕組みの活用も含め、さらに検討を行い、抜本的な対策を講じていく。</p> <table border="1" data-bbox="564 779 1445 943"> <thead> <tr> <th></th> <th>H1</th> <th>H9</th> <th>H10</th> <th>H11</th> <th>H12</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>集荷頭数(千頭)</td> <td>28</td> <td>16</td> <td>15</td> <td>16</td> <td>18</td> </tr> <tr> <td>累積損失(億円)</td> <td>(事業開始)</td> <td>12.1</td> <td>13.7</td> <td>15.3</td> <td>16.7</td> </tr> </tbody> </table>		H1	H9	H10	H11	H12	集荷頭数(千頭)	28	16	15	16	18	累積損失(億円)	(事業開始)	12.1	13.7	15.3	16.7
	H1	H9	H10	H11	H12														
集荷頭数(千頭)	28	16	15	16	18														
累積損失(億円)	(事業開始)	12.1	13.7	15.3	16.7														
大阪府土地開発公社	<p>▶ 公社の代替地差損処理については、公社が府の包括的な指導・監督のもと、府と一体となって事業を推進する団体であること及び外部監査の指摘などを踏まえ、府として支援を行うこととし、今後10年間を目途に計画的に処理を行っていく。(P26参照)</p>																		
大阪府住宅供給公社	<p>▶ 公社については、自主努力を基本に経営改善を計画的に進めることとし、府は住宅施策の観点から老朽賃貸住宅の建替促進策を講じる。(P25参照)</p> <p>▶ 今後の公社の役割については、新たな分譲住宅事業からは原則として撤退し、賃貸住宅については、高齢者等への住宅供給に重点を置いたストックの有効活用を図る。</p>																		

法人名	課題と方策																																	
(財)大阪府住宅管理センター	<p>▶ 住宅管理センターは、府営住宅約 13 万戸の入居管理及び維持管理を府から一括受託しているが、地域業者の選定における競争原理の導入、契約手続の公平性・透明性の確保及び駐車場の賃料の見直しが課題となっている。</p> <p>このため、日常的、緊急的な修繕に対応する地域業者の選定については、業者間の競争性の導入を図るため、入札の方法や業者枠の拡大等の検討を行うとともに、手続の公平性・透明性の確保に努める。</p> <p>▶ 府営住宅の駐車場については、駐車場未整備団地の整備を早期に進め、今後 3 ヶ年を目途に民間や公的住宅の動向を踏まえ使用料を改定し、負担の適正化に努める。</p> <p>▶ 住宅管理事務所を中心とする府営住宅管理のあり方については、入居者サービスの確保を図りながら、入居者の高齢化や施設の老朽化などの状況変化に対応した、より効率的な業務執行体制の検討を進める。</p> <div style="border: 1px dashed gray; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <p>▶管理戸数の推移 12万8371戸 13万1230戸 13万3106戸</p> <p>▶管理体制 9住宅管理事務所、連絡員922名(未現在)</p> </div>																																	
(財)大阪府建設監理協会	<p>▶ 工事監理業務については、府から建設監理協会に全て一括して委託を行った上で、さらに一部を民間に補助委託していることから、協会に一括委託する必要性、効率性について再検討する。</p> <p>▶ 当面、建設監理協会から民間への補助委託については、透明性を確保するため、府から直接民間に業務委託する方式に改める。</p> <p>▶ また、今後、公共建築工事の監理については工事量の減少や入札・契約適正化法に基づく工事監理の重要性の高まりを踏まえ、府が民間を活用しながら直接監理していくことも視野に入れて条件整備を行う。</p> <p>▶ このため、建設監理協会については、整理・統合を含め法人のあり方を抜本的に検討する。</p> <div style="border: 1px dashed gray; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <p style="text-align: center;">大阪府から受託した工事監理業務の補助委託状況 (百万円)</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; text-align: center;"> <thead> <tr> <th colspan="2"></th> <th>H8</th> <th>H9</th> <th>H10</th> <th>H11</th> <th>H12</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="2">大阪府からの受託</td> <td>件数</td> <td>774</td> <td>724</td> <td>676</td> <td>584</td> <td>596</td> </tr> <tr> <td>金額</td> <td>2,482</td> <td>2,565</td> <td>2,151</td> <td>1,888</td> <td>1,544</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">うち、補助委託</td> <td>件数</td> <td>621</td> <td>600</td> <td>541</td> <td>434</td> <td>390</td> </tr> <tr> <td>金額</td> <td>1,643</td> <td>1,651</td> <td>1,336</td> <td>1,118</td> <td>853</td> </tr> </tbody> </table> </div>			H8	H9	H10	H11	H12	大阪府からの受託	件数	774	724	676	584	596	金額	2,482	2,565	2,151	1,888	1,544	うち、補助委託	件数	621	600	541	434	390	金額	1,643	1,651	1,336	1,118	853
		H8	H9	H10	H11	H12																												
大阪府からの受託	件数	774	724	676	584	596																												
	金額	2,482	2,565	2,151	1,888	1,544																												
うち、補助委託	件数	621	600	541	434	390																												
	金額	1,643	1,651	1,336	1,118	853																												