

(参考)

H21.4.1

副知事の職務分担表

	小河副知事	木村副知事	総山副知事
知事部局	政策企画部(危機管理室及び青少年・地域安全室に限る。)、環境農林水産部、都市整備部、住宅まちづくり部	政策企画部(危機管理室及び青少年・地域安全室を除く。)、府民文化部(府政情報室、国際交流課及び都市魅力創造局に限る。)、商工労働部	総務部、府民文化部(府政情報室、国際交流課及び都市魅力創造局を除く。)、福祉部、健康医療部

※小河副知事、木村副知事及び総山副知事 戦略本部会議の総括に関すること

※木村副知事 民間的な組織運営、業務改善、府民満足度の向上等の取組みに関すること

(注)各行政委員会等との連絡調整については、次のとおりとする。

	小河副知事	木村副知事	総山副知事
行政委員会等	水道部、海区漁業調整委員会、内水面漁場管理委員会、収用委員会	労働委員会	会計局、議会、教育委員会、選挙管理委員会、監査委員、人事委員会、公安委員会

大阪府戦略本部会議設置要綱

(設置)

第1条 限られた財源や人員等の経営資源の重点化を図り、将来の大阪を見据えて府政を戦略的に推進するため、大阪府戦略本部会議（以下「会議」という。）を設置する。

(所掌事項)

第2条 会議の所掌事項は、次のとおりとする。

- (1) 「府政運営の基本方針」に関する事
- (2) 「部局長マニフェスト」に関する事
- (3) 戦略課題（部局横断的な課題を含む。）への対応に関する事
- (4) 別に定める基準に基づき本部長が指定する事項の審議に関する事

(組織)

第3条 会議は、本部長及び本部員をもって構成する。

- 2 本部長は、知事をもって充てる。
- 3 本部員は、副知事、政策企画部長及び総務部長をもって充てる。
- 4 本部長は、必要があると認めるときは、危機管理監、水道企業管理者、教育長及び大阪府組織条例（昭和28年条例第1号）に規定する部の長（以下「部長等」という。）のうち、本部長が指定する者を、その都度本部員として追加することができる。

(会議)

第4条 本部長は、会議を招集し、これを主宰する。

- 2 本部長は、必要があると認めるときは、関係者の出席を求めることができる。

(手続等)

第5条 会議において、第2条(3)及び(4)に関する事項を審議するに当たっては、当該事項を所管する部長等は、あらかじめ政策企画部長と協議する。

- 2 本部長は、所掌事項の審議について、必要があると認めるときは、外部の評価や意見を求めることができる。

(運営)

第6条 会議は原則非公開とし、議事概要及び関係資料等（大阪府情報公開条例（平成11年条例第39号）第8条又は第9条の規定に該当する情報に係るものを除く。）は、会議終了後速やかに公表する。ただし、大阪府以外の関係者に影響が及ぶおそれがある資料や発言等については、そのおそれがなくなった段階で公表するものとする。

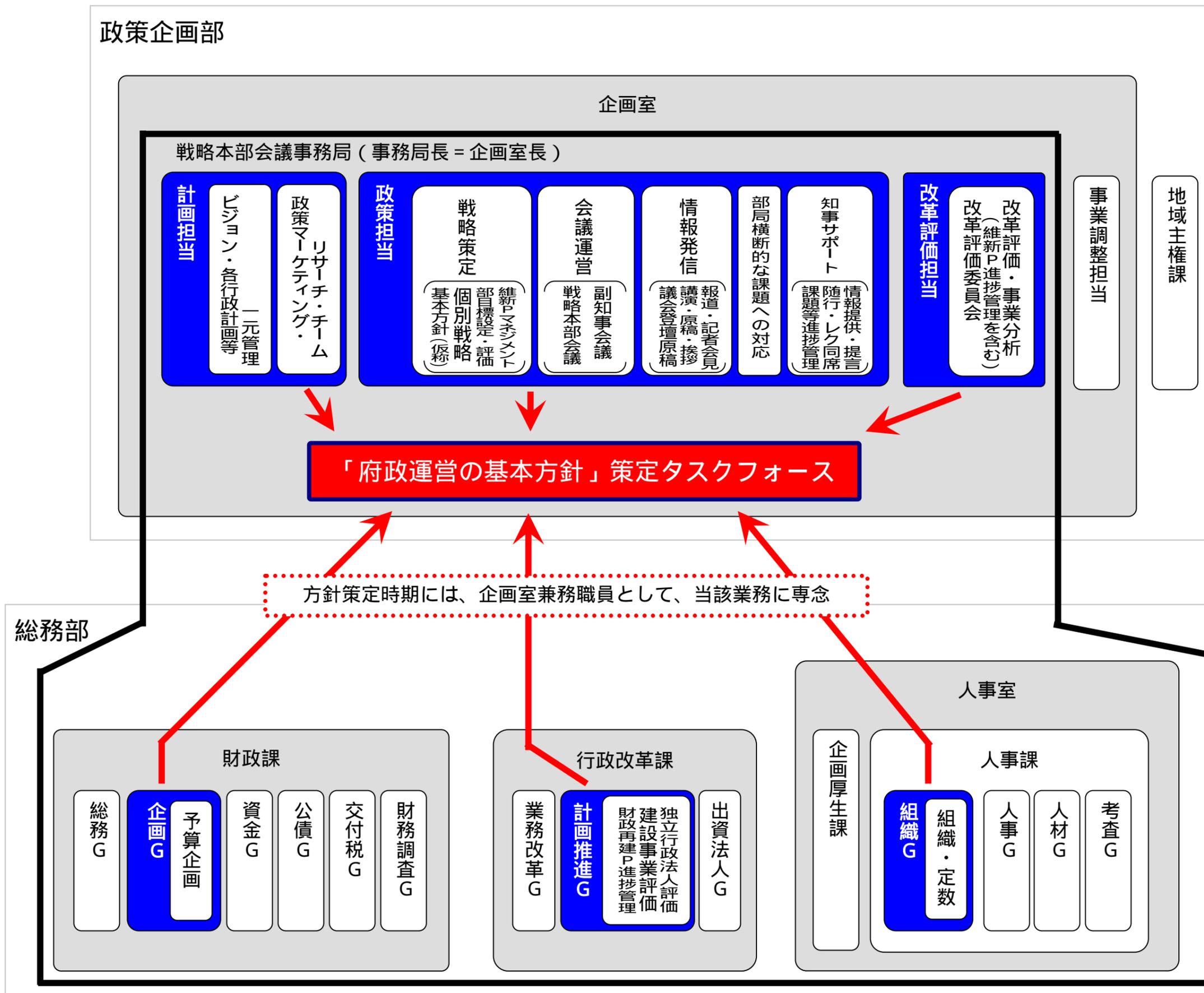
(事務局)

第7条 会議の事務局は、政策企画部企画室及び総務部財政課、行政改革課、人事室人事課に置く。

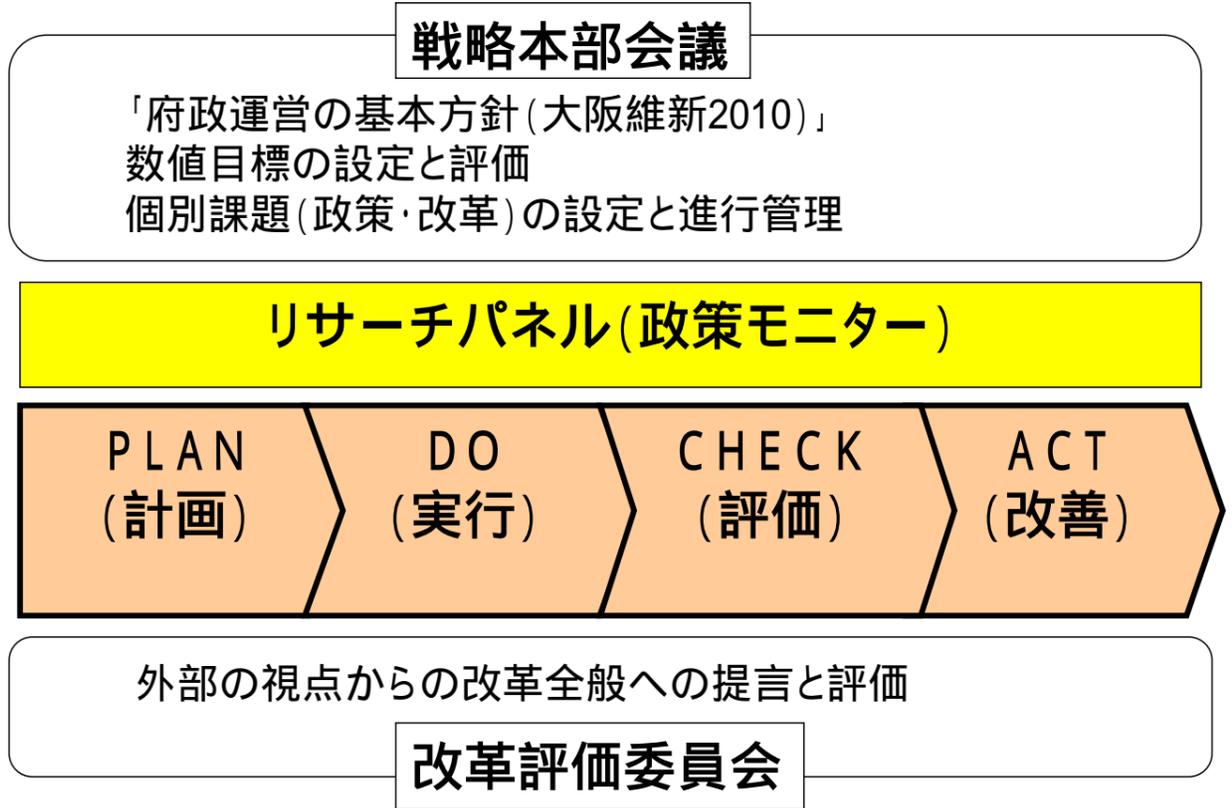
附 則

この要綱は、平成21年4月1日から施行する。

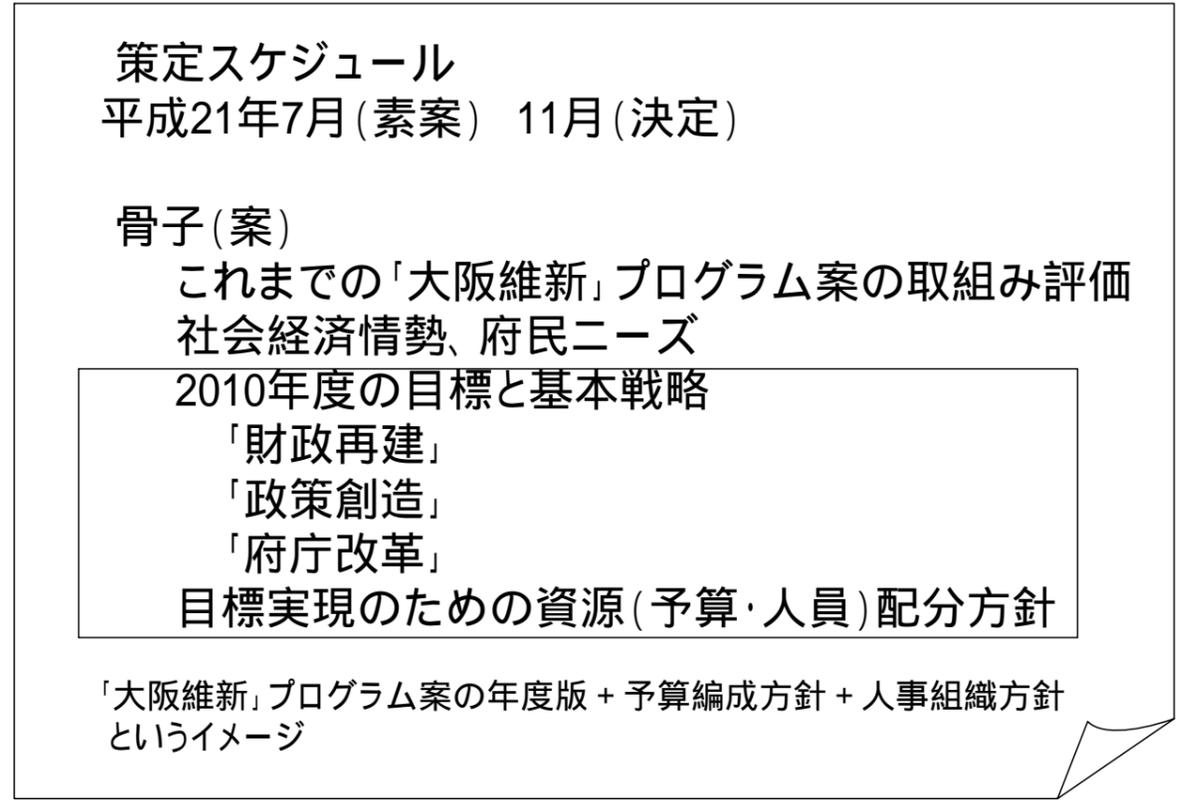
戦略本部会議事務局について



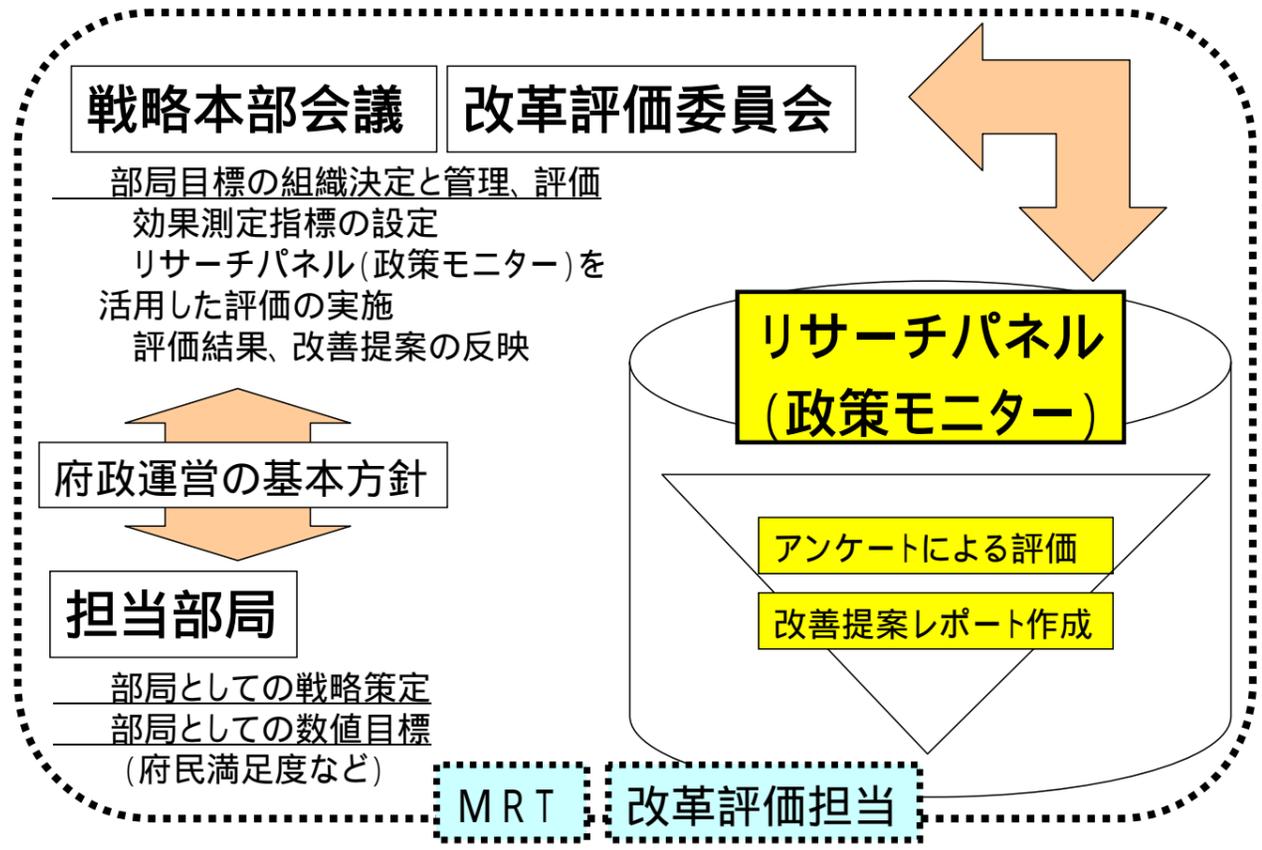
1. 戦略本部体制によるPDCAサイクルの確立



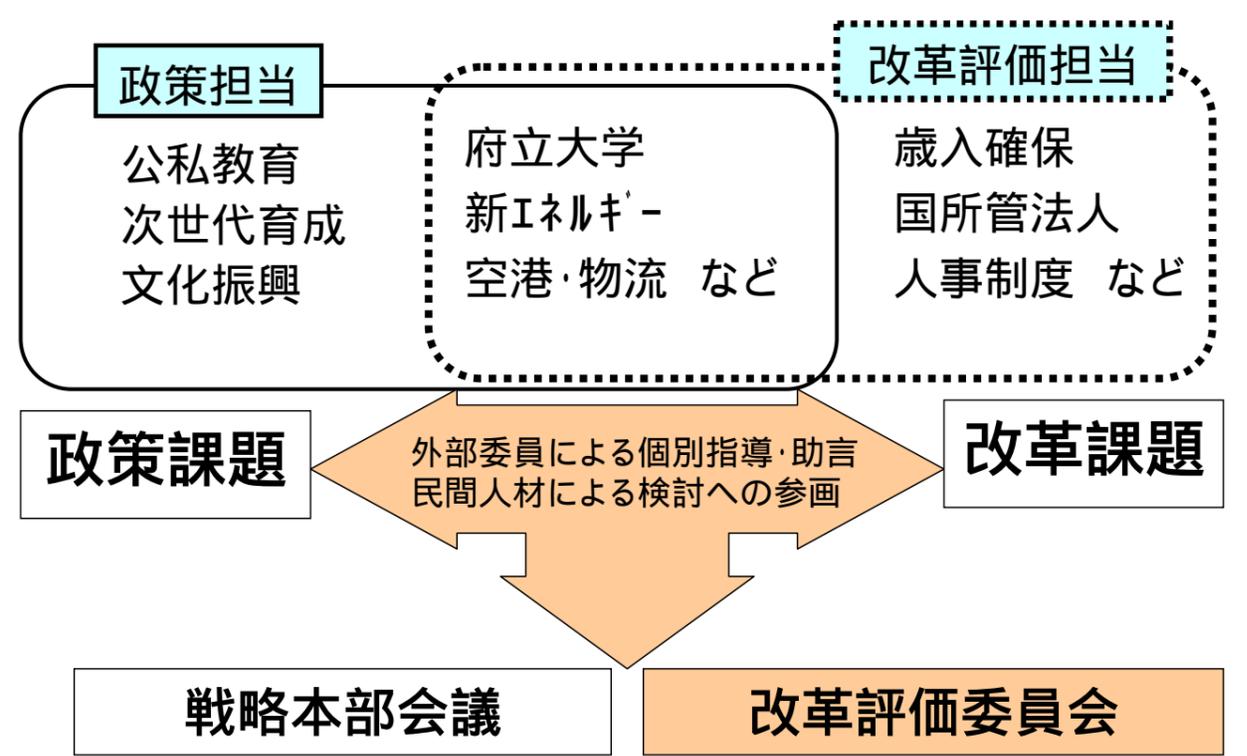
3. 「府政運営の基本方針(「大阪維新」2010)」



2. 府民参加型評価システムの流れ



4. 個別課題の類型と検討の流れ



平成21年度 部局別政策課題・改革課題

< 21年度府政運営方針等から抜粋 >

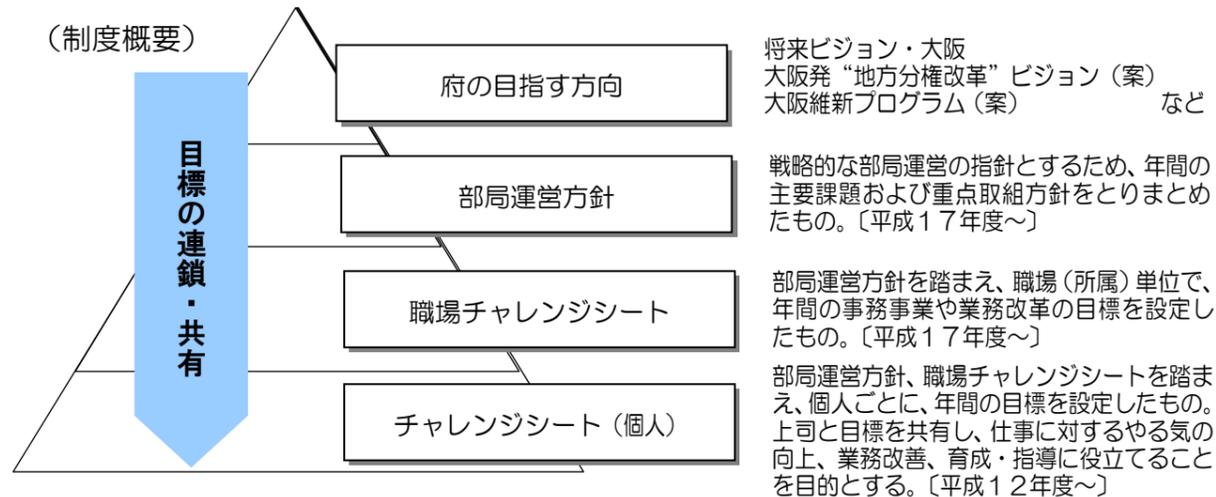
部局名	種 別	課 題
政策企画部	政策課題	平成 22 年度「府政運営の基本方針」の策定(戦略本部) 公私トータルの高校教育のあり方検討 関空の将来像、財務構造改善の具体的手法、スケジュールの明示を国に求める 物流戦略の策定 文化の将来ビジョンの策定 次世代育成ビジョンの策定 経済対策 関西州の実現に向けた取組み 大阪市との二重行政の解消
	改革課題	国所管法人に対する財政支出の見直し 府立大学のあり方検討 地方分権改革の推進 国直轄事業負担金の廃止に向けた取組み
危機管理室 青少年・地域安全室	政策課題	総合治安対策の推進(警察本部との連携) 少年非行防止と立直り支援(少年補導センター)
	改革課題	
総務部	政策課題	平成 22 年度「府政運営の基本方針」の策定 市町村への分権の推進 市町村への補助金の交付金化
	改革課題	国所管法人に対する財政支出の見直し 指定出資法人の給与水準の見直し 府有財産の有効活用による歳入確保
府民文化部	政策課題	公私トータルの高校教育のあり方検討 文化の将来ビジョンの策定 次世代育成ビジョンの策定 地域活動の活性化・広がりに向けた取組み 大阪ミュージアム構想の展開 水都大阪 2009 の開催 御堂筋イルミネーションの実施 大規模スポーツイベントの開催 情報公開の推進
	改革課題	府立大学のあり方検討 大阪センチュリー交響楽団への支援のあり方検討 府育英会奨学金滞納者への対応
福祉部	政策課題	乳幼児医療費助成制度の拡充 福祉施設からの一般就労の促進に向けた取組み 地域区分率格差(民間社会福祉施設)の是正に向けた取組み
	改革課題	福祉医療費助成制度の見直し
健康医療部	政策課題	救急医療システムの確立(情報システムの整備、ドクターヘリ、産婦人科の一次救急ネットワークの整備など) 医師不足への対応(修学金貸与制度、手当の創設など) 妊婦健康診査の拡充 新型インフルエンザの発生に対する備え
	改革課題	

部局名	種 別	課 題
商工労働部	政策課題	企業の障害者雇用率の向上に向けた取組み(障害者雇用企業促進センターの設置、条例制定など) 制度融資による中小企業の資金サポート ものづくり企業の販路開拓支援(「ものづくりB2Bセンター」の開設など) 北大阪・彩都のバイオサイエンス推進事業(大阪バイオファンドの組成など) 新エネルギーを軸とした戦略的な産業活性化策の展開 経済対策
	改革課題	人権金融公社の見直し
環境農林水産部	政策課題	公立小学校等の運動場の芝生化の促進 みどりの推進計画の策定
	改革課題	卸売市場の機能及び流通への関与のあり方
都市整備部	政策課題	公立小学校等の運動場の芝生化の促進 水の回廊ライトアップ 「石畳と淡い街灯」まちづくりの支援 関西の産業を支える幹線道路ネットワークの強化(第二京阪道路、阪神高速大和川線など) 阪神高速道路の対距離料金制度導入に向けた取組み
	改革課題	国直轄事業負担金の廃止に向けた取組み 事業費を縮減する中での都市インフラの整備に係る優先順位づけ 箕面森町の今後の見直し
住宅まちづくり部	政策課題	府営住宅の建替時期の前倒しの検討 府営住宅の指定管理者のモデル実施 民間住宅の耐震化の促進
	改革課題	
水道部	政策課題	水道事業の府市統合
	改革課題	
教育委員会	政策課題	学力向上に向けた取組み(おおさか・まなび舎など) スクールランチ事業の推進 公立小学校等の運動場の芝生化の促進 学校支援地域本部による学校と地域との連携体制構築 府立高校のさらなる特色づくりの推進(進学特色校、教育センター附属研究校の設置など) 知的障がいのある児童・生徒数の増加への対応(知的障がい支援学校の教育環境整備など) 視覚支援学校の建替え 公私トータルの高校教育のあり方検討
	改革課題	府立泉北考古資料館の廃止(H22 年度中) 府立国際児童文学館の移転
府警本部	政策課題	総合的治安対策の推進 少年非行防止と立直り支援(少年サポートセンターなど)
	改革課題	

組織強化について

◆現状

職員一人ひとりの能力、チャレンジ精神を引き出し、府政の活性化（＝職場活性化）に向けた取組として以下の取組を実施



(フロー〔大枠〕)

	部局運営方針	職場チャレンジシート	チャレンジシート(個人)
4月	策定(HPで公開)	作成	
5月			(案)作成 ↓ 上司と面談の上、確定
9月		中間チェック	進捗状況提出
1月			目標達成状況提出
3月	目標達成状況(HPで公開)	年度末チェック	面談実施(達成状況確認)

◆課題

目標設定と責任の所在が曖昧。

PDCAサイクルが機能していない。

- ・ 部局運営方針は府の目指す方向との関連付けが不明瞭なため、組織目標として共有できていない。
- ・ 部局運営方針における目標設定は定性的なものが多く、指標もアウトカムではなく、アウトプットのものが多い。
- ・ 年度単位の取組になっており、次年度以降への検証・評価の反映・活用サイクルが確立していないため、責任議論が不十分なまま、次年度の予算・人員の要求が可能となっている。
- ・ 全体として目標達成のシステムとなっておらず、チャレンジシート(個人)が個人評価の手段となっている。

◆改善の視点

目的

組織目標の達成に向けた組織の強化〔制度の再構築〕

- ・ 現行の制度の枠組みをベースに、目標設定の意義を、「府組織が果たすべき使命やビジョンの達成」を目的に行うものと再定義し、制度を再構築する。

アプローチ1

目標設定、責任の所在の明確化 (組織としてのベクトルあわせ)

- ・ 「目標」とは組織が果たすべき使命やビジョンを達成するため、各部門、職員各人が、予め定義される役割のレベル等に応じて分担する組織上の役割・責任
- ・ 目標は、立場・役割に応じて明確にすることが必要であり、一般にSMARTの原則が守られていることが必要

- ・ Specific (具体的)
- ・ Measurable (測定可能な)
- ・ Achievable (達成可能な)
- ・ Related (関連性ある)、Realistic (実際の)
- ・ Time-bound (時間的に制約された)、Time (期限が明確)

- ・ 目標は、戦略本部会議で組織として確認し、部長の名のもとに広く公表

アプローチ2

PDCAサイクルの実質化 (目標達成(成果)の評価を処遇に反映)

- ・ 「目標管理制度(Management By Objectives)」を参考に制度設計し、組織目標の達成に向けたPDCAサイクルを構築
- ・ 年度単位で完結し、次年度以降に連動しない一過性のものではなく、組織目標達成に向けての推進力として、年度を越えて持続可能なシステムを構築
- ・ 目的が組織目標の達成であることから、適宜、達成度等を確認しながら、状況に応じて柔軟に対応(軌道修正等)を行い、目標達成に近づけることが可能な仕組みが必要
- ・ 目標管理制度により過度に成果主義的な運用に陥らないよう、行動評価(コンピテンシー評価)を導入し、相互補完する制度を設計

■組織強化について ～部局長マニフェストの制度化について～

課題 目標設定と責任の所在が曖昧。PDCAサイクルが機能していない。

対応 組織目標の達成に向けた組織の強化〔制度の再構築〕

現行の制度の枠組みをベースに、目標設定の意義を、「府組織が果たすべき使命やビジョンの達成」を目的に行うものと再定義し、制度を再構築する

Plan

- 目標は、重点的・戦略的なものに限定し、点検・測定できるように設定（数値化等）する。
- 目標は、戦略本部会議において、府組織の取組みとして確認する。

【類型】	業績目標（結果）	遂行目標（プロセス）
量的なもの	量的で結果を示す目標 金額・数量 (例：寄附金額、参加者数)	量的でプロセスを示す目標 回数・時間 (例：説明、研修、訓練)
質的なもの	質的で結果を示す目標 評価・効果 (例：府民満足度・認知度)	質的でプロセスを示す目標 施策・計画 (例：改革案の企画、計画策定)

- 前年度の取組結果を踏まえ、目標設定を行う。(⇒持続可能なシステムの構築)

Do

- 戦略本部会議で確認した目標は、「部局長マニフェスト」として公表する。(⇒責任の所在の明確化)

部局長は、目標の達成に向け、自らの権限と責任において、施策を実施する。
必要に応じ、戦略本部会議で報告等を行うなど、府組織として目標達成に向けた取組みを進める。

「部局長マニフェスト」に掲げる目標以外の部の役割・業務をより適正に執行するため、部内の目標管理・評価のあり方については別途整理する。

Act

- 目標未達成の場合は、原因分析の上、課題克服を行う。(⇒次年度に活かす)
- 評価結果をきちんと処遇〔給与・人事〕に反映させる。(⇒責任をとる仕組み)

◇各目標と責任の関係（概要）

【類型】	業績目標（結果）	遂行目標（プロセス）
量的なもの	結果責任 (権限と責任の範囲内)	執行責任
質的なもの	結果責任 (権限と責任の範囲内)	執行責任

※各目標の測定結果は、各部局長の権限と責任の範囲に応じて、評価・処遇に反映。
・ 府のインプットやプロセスが直接的に目標に影響するものほど評価・処遇への反映度が高くなる。
・ 部局長の権限と責任の範囲を超える（他律的な）目標の測定結果は、一資料として扱う。

Check

- 目標・指標は、リサーチパネル（政策モニター）等を活用して確認・検証するほか、改革評価委員会においても進捗状況等を点検する。
- 加えて、戦略本部会議を通じ、取組状況を適時点検し、目標達成を図る。
- 戦略本部会議において、目標の達成・未達成を測定し、その結果も踏まえて、知事・副知事は部局長の評価（*）を行う。

(*) 評価の仕組み

