

5つの改革

『全国一、スリムな組織づくり』

▶全国一、スリムでスピーディな組織づくり

通番	該当箇所	計画素案に対する意見	府の基本的な考え方
(1) 人員削減			
1	本8 具15	10年間で3,000人の削減では遅すぎる。例えば、10年間といわずに5年間で実行すべき。	府はこれまでも過去6年間で1,400人を削減するなどの取組をすすめてきました。また、行政における職員削減の場合、多くの職員が保健、福祉、医療や環境保全など、直接府民サービスに携わっており、こうした必要な府民サービスを確保しつつ、組織のスリム化を図っていかねばなりません。このような状況の中で、新たな行政課題に対応する部分も含めて、10年間で3,000人、20%の削減というのは、全国的に見ても極めて厳しい内容と考えています。 あわせて、実現にあたって、例えば施設の民営化や出先機関の再編、独立行政法人化などはそれぞれ相手方の法人や地元市町村との協議調整、国における法令改正などに一定の時間が必要となることもご理解願います。
2	本8 具15	10年間で20%の人員削減が全国一なのか、指標を示してほしい。	一般行政部門3,000人の削減目標は、全国の府県で、現在、明らかになっている計画中、トップの削減数、削減率で、これが実現すれば、人口10万人あたりの職員数で、全国一のスリムな組織となります。
3	本8 具15	10年間で3,000人の削減では、規模も小さすぎる。多少サービス低下につながったとしても、大幅な人員削減を実施すべき。	府はこれまでも過去6年間で1,400人を削減するなどの取組をすすめてきました。また、行政における職員削減の場合、多くの職員が保健、福祉、医療や環境保全など、直接府民サービスに携わっており、こうした必要な府民サービスを確保しつつ、組織のスリム化を図っていかねばなりません。このような状況の中で、新たな行政課題に対応する部分も含めて、10年間で3,000人、20%の削減というのは、全国的に見ても極めて厳しい内容と考えています。 あわせて、実現にあたって、例えば施設の民営化や出先機関の再編、独立行政法人化などはそれぞれ相手方の法人や地元市町村との協議調整や国における法令改正などに一定の時間が必要となることもご理解願います。 なお、集中取組期間での削減は、削減項目の前倒しや採用の抑制など最大限の取組により、国の制度改革を必要とする独立行政法人化以外の方策で、750人の削減を行うものです。
4		3年間の集中取組期間での削減数が少ない。	
5	本8 具15	組合アンケートでも、サービス残業が恒常化している。また、府が失業者の就労対策事業を展開すべき状況にあるなか、職員の3,000人削減には反対。	時間外勤務は、公務のため臨時又は緊急の必要がある場合、所属長が職員に対し命令を発して行うものです。平成9年4月、時間外勤務の手続の適正化を図るため、事前命令などの手続を具体的に定めた要綱を制定し、全庁的に適正な運用を行っているところであり、いわゆるサービス残業はありません。 また、雇用情勢が厳しいことは認識していますが、そうした時期においてこそ、府自らが現下の極めて厳しい状況の中、行政改革を一層強力にすすめていかなければならないことから、3,000人の削減を目標として掲げたものです。今後、この目標の達成に向けて、アウトソーシングの実施による民間活力の活用をはじめとする様々な手法・工夫により、取組をすすめます。
6	本8	府民サービスをはじめとする地方公共団体の本来の役割を果たすためには、必要最小限の職員人員の確保が不可欠ではないか。特に医療・福祉・教育といった府民生活と密着している分野は、削減するよりも充実すべきではないか。	3,000人の削減は、現下の極めて厳しい状況の中、あらゆる取組を行っていく上で、行政改革を一層強力にすすめていかなければならないことから、目標として掲げたものです。 今後、具体的な削減にあたっては、府民サービスへの影響を十分考慮しながらすすめていくとともに、新たな行政課題への対応に必要な人員を措置することも含めて、3,000人の削減を行います。
7	本9	職員の3,000人削減をするにあたり、弱い立場にある非常勤職員などの解雇に繋がらないようにすべきである。	3,000人削減にあたっては、事務事業の見直し、出先機関の再編、事務のBPRなどの手法により実現を目指します。非常勤職員については、今後とも、必要に応じて、効率的活用を図っていきます。
8	本8 具15	はじめにリストラありきではなく、事業の見直しの結果、必然的にスリムな組織ができあがるのではないか。	職員の3,000人削減にあたっては、現下の極めて厳しい状況の中、あらゆる取組を行っていく上で、行政改革を一層、強力にすすめていかなければならないことから、目標として掲げたものです。 今後、この目標の達成に向け、事務事業の見直し、出先機関の再編、アウトソーシングの実施、事務効率化、独立行政法人化などあらゆる手法・工夫により、その実現に向け取り組んでいくものであり、具体的な削減にあたっては、府民サービスへの影響を十分考慮しながらすすめてまいりたいと考えています。
9	本8	事務効率化による職員の削減数が400人では少なすぎる。IT活用などにより、さらなる削減に努めるべきである。	事務効率化による400人の削減は、IT化・BPRを活用した総務サービスセンター機能の設置による効率化をはじめとするさまざまな手法を用いて行おうとするものです。今後、より効率的な事務執行体制の確立に向け、積極的に取り組んでいきたいと考えています。

10	本8 具15	府職員の市町村や民間企業への雇用を検討し、スリム化を図れないか。(現在、相手方の要請や職員の能力を開発の一環として市町村への派遣や民間への研修派遣を行っているが、スリム化のための雇用政策としては実施していない。)	行政の場合、保健、福祉、医療や環境保全など、必要な府民サービスを確保しつつ、組織のスリム化を図っていかねばなりません。また、市町村や民間企業への雇用については、受入側との合意が必要で、現在の地方公務員制度の下で一方向的に実施できるものではありませんので、早期勧奨退職制度などをもちいて、スムーズな新陳代謝を図っていきます。
11	本10	正職員で残業を減らし、雇用状況の切実な高齢者をパートタイムで雇うことで雇用の促進やコスト削減に繋がるのではないか。	本府においては、現在でも公権力の行使に関わらない業務等について、非常勤職員により対応しているところではありますが、今後、スリムで機動的な組織運営を図る観点から、非常勤職員の有効な活用方策について、さらに検討をすすめていきます。
12		職員数の多い教育部門や警察部門を抜本的にスリム化すべき。特に、少子化により生徒数が減少傾向にある教職員については、過剰になっているはず。	計画においては、一般行政部門の3,000人削減のほか、教育部門・警察部門においても、適切な定数管理に努めることとしています。教育部門は、児童・生徒数を基本として法律に基づきその標準が定められているところですが、よりよい学校教育が行えるよう、本府の教育課題の状況等を踏まえ、国の定数改善計画による定数を最大限確保するとともに、府単独加配を全廃することとしています。
13	本9 具17	教員や警察官など、定数があらかじめ国によって決められているものは、府の実態をオープンにして、協議が可能であれば協議して、健全化の方向を目指すしかないのではないか。	また、警察部門は、人口、犯罪情勢等を踏まえて、法律によってその基準が示されているところですが、治安情勢や警察事象の推移を見極め、より一層適正な配置運用に努めていくこととしています。
14	本8 具15	府財政削減を第一義的目標にした「スリム化」計画に反対。守備範囲の明確化、民間ノウハウやITの活用は重要なことだが、府民生活全般に関わる現状、行政対応の現状から見て、その過不足を適正に把握し、府民合意の基に施策を図るべきで「素案」には実態や目標がみえていない。とりわけ教育部門における削減計画は慎重な検討が要ると思う。	組織のスリム化にあたっては、現下の極めて厳しい状況の中、あらゆる取組を行っていく上で、行政改革を一層、強力にすすめていかなければならないことから、目標として掲げたものです。 今後、具体的な削減にあたっては、府民サービスへの影響を十分考慮しながらすすめてまいりたいと考えております。また、教育部門については、よりよい学校教育が行えるよう、本府の教育課題の状況等を踏まえ、国の定数改善計画を最大限確保するなど、適切な定数管理に努めてまいります。 なお、計画に位置付けられた施策再構築はもとより、府のすべての事務事業について、行政評価を行い、その結果を府民にもお示ししながら、限られた財源を効果的に投じて、メリハリのある予算編成と施策選択に努めていきます。
(2) 教員・学校事務職員定数			
15		教員定数は生徒数に比例配分し、余った職員は配置転換をすべき。その際には、評価制度をしっかりと運用すべき。	教員の定数については、これまでから法律により児童・生徒数に基づく定数と、基礎学力向上ときめ細やかな指導を目指して実施される国の定数改善計画に基づく定数を基本に措置しているところです。今回の計画でも、厳しい財政状況ではありますが、本府の教育課題の状況を踏まえ、より良い学校教育が行えるよう、国の改善定数を最大限確保する中で府単独加配教員を全廃するものです。
16	本9 具17	教育改革の推進、養護教育の充実、児童の安全確保など、複雑・多様化する教育課題への対応から、公立学校の単独加配教員を廃止すべきではない。教員定数については、今以上の措置をとるとともに、新規採用者を増やしてほしい。	また、新規採用者については、早期勧奨退職制度に伴う退職者の増加等にも対応し、教員の年齢構成の平準化や学校の活性化を図る観点から、大幅に拡大したところです。 学校教育において、直接児童・生徒とかかわる教員は、子どもの心身の発達や人格形成に大きく影響を及ぼすことから、その責務は極めて重大です。 このため、府教育委員会では、指導力の向上を目指し努力している教員には、支援を、また、指導を重ねても改善されない者には、府民が納得する厳正な対応を行うなど、いわゆる「指導力不足等教員」に対する取り組みを組織的に行っています。
17		資質に疑問が残る教師が増えており、採用後の育成を考えてほしい。また、資質の向上に向けては、組合にはっきりとノーと言える姿勢で、信賞必罰で臨んでほしい。	また、府民から信頼される学校教育や学校運営を行うためには、教職員の資質、能力及び勤務意欲の向上が課題であると捉え、現在、外部の専門家からなる「教職員の資質向上に関する検討委員会」において、学校及び教育活動の特性を踏まえた教職員の業務の適正な評価と能力開発の方法について検討中であり、同委員会からの報告を受け、新たな人事評価制度の検討を行うこととしています。
18	本9 具17	府立学校事務職員の定数削減については、IT化やアウトソーシングの対象外となる業務が残ることから、1校あたり2名減らすとなると、事務がまわらなくなるおそれがある。1名減くらいで収まらないか。また、学校のメンテナンスをアウトソーシングするにあたっては、通常のオフィスビルなどにはない業務が多く存在するため、事務職又は技術職が1名程度必要ではないか。	事務職員については、今後、事務のIT化などにより、業務の効率化等を図ることで1校2名程度の削減を見込んでいるものであり、また、校務員の業務についても、アウトソーシングが可能な業務は極力それを行い効率的な学校運営に努めていくものです。実施にあたっては、学校管理に支障が生じないよう十分意を用いていきます。
19	本9 具17	市町村立学校事務の民間委託、事務職員を人材派遣会社に委託する。夏など暇をもてあましていく。	市町村立学校事務職員については、法律によって設置する義務と標準として配置する定数が定められており学校の規模や実態に応じて配置しているところです。ご提案の手法を実現するためには、国の法律改正が必要ですので、今後とも、学校事務処理が効率的に執行され、学校運営が円滑に行えるよう適正な定数管理に努めていきます。

(3) 組織体制			
20	本8 具15	責任・権限・義務一体となったシステム、組織の再編が重要。人員削減は幹部から実施し、少数精鋭の質の高い組織を目指す。民間や日本生産性本部等の研修により核の養成が必要。	機動的・効率的な事務処理体制の確保のため、平成12年度から職制をフラット化したグループ制・課長補佐制を導入しました。今後、組織の責任と権限をより明確化し、小規模な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していきます。 また、社会経済環境の変化に的確に対応し、コスト意識をもちつつ、効率的かつ効果的な行政運営を行なうことができる職員の養成により一層努めていきたいと考えています。
21	本8 具16	消費生活センター業務の中の消費者啓発、情報提供については、民間団体との協働が比較的行きやすい面はあるが、府民の消費生活の安全確保の面などから、相談業務のアウトソーシングは極めて憂慮すべきこと。同業務の民間委託については反対。(非常勤相談員の数を減らしたり、待遇カットなどされるべきではない。)	府消費生活センターの相談業務の専門性を一層向上させ、かつ、効果的な運営を行っていくため、消費者問題に関する専門性・ノウハウを有する団体に業務を委託することを検討しているものです。もちろん、法令などに基づいて行政として、指導・措置すべき事項については府が責任をもって行います。
22	本8 具16	消費生活センターの相談業務については、事業者との交渉及び仲介斡旋処理まで行うものや、消費者被害救済や事業者の法律違反行為に対して、時として公権力の行使も必要となる。その意味で、直営で行う必要があるし、消費者行政システムの一環として行うことが効率的であり、効果的である。また、相談者のプライバシーに深くかかわる相談業務は、行政自らが行うべき。	府消費生活センターの相談業務の専門性を一層向上させ、かつ、効果的な運営を行っていくため、消費者問題に関する専門性・ノウハウを有する団体に業務を委託することを検討しているものです。法違反事業者に対する指導等、公権力の行使に関わるものについては、責任をもって府が直接行います。プライバシーの保護については、委託先にその重要性を認識させるとともに、委託契約書に秘密保持義務等を明記するなど、万全を期していきます。
23	本8 具16 具51	昨今の社会情勢や南部地域において消費生活センターを設置している市町村が十分ではないこと等を踏まえると、府としての取り組みを、むしろ充実すべきである。また、民間委託すると、行政であるがゆえの信頼性が揺らぎ、相談処理の質の低下や情報の保護などが特に懸念される。	府消費生活センターの相談業務の専門性を一層向上させ、かつ、効果的な運営を行っていくため、消費者問題に関する専門性・ノウハウを有する団体に業務を委託することを検討しているものです。プライバシーの保護については、委託先にその重要性を認識させるとともに、委託契約書に秘密保持義務等を明記するなど、万全を期していきます。
24	本8 具16 具51	消費者相談業務は、中立公正が強く求められており、その意味でも行政が直営で行う必要がある。	府消費生活センターの相談業務の専門性を一層向上させ、かつ、効果的な運営を行っていくため、消費者問題に関する専門性・ノウハウを有する団体に業務を委託することを検討しているものです。また、相談業務が中立・公平に行われるよう、委託契約書に明記するとともに、委託先への府職員の派遣を検討するなど、中立・公平性の確保に万全を期していきます。
25	本8 具16 具51	相談業務は、既に低コストの非常勤職員によって対応するなどスリム化・効率化が図られており、これ以上のスリム化は業務の効率化ではなく業務の縮小になる。	府消費生活センターの相談業務の専門性を一層向上させ、かつ、効果的な運営を行っていくため、消費者問題に関する専門性・ノウハウを有する団体に業務を委託することを検討しているもので、これまで以上に専門的相談に対応する機能等が充実されるものと考えています。
26	本8 具16 具51	消費者啓発活動については、既に民間団体などが協力しており、逆に、一つの団体に委託されると、他の団体は協力しにくくなる。	消費者行政を推進していく上で、民間団体の協力は非常に重要であると考えています。このため、府消費生活センターの事業の実施に際しては、これまで以上に民間団体との協力・協働が図られるよう努めていきます。
27	本8 具16 具51	府民活動推進課と消費生活センターが一体化するとか、財団への出向職員の業務を再点検するなど、他の手法によりスリム化や効率化を検討すべきである。	消費者行政を推進していく上でより効果的・効率的な手法について検討を行います。
28	本8 具15	農林、土木、税などの出先機関の統合により、府下7ヵ所の府民センタービルを見直すべき。	出先機関のあり方については、今後、電子申請等IT化の普及等を踏まえ、府民サービスにおける窓口機能のあり方を含め、総合的に検討をすすめていきます。
29	本9	独立行政法人化は、新たな特殊法人を作ることにならないか。	国の独立行政法人においては、企業会計の導入、組織・人事及び給与制度の弾力化、評価委員会による評価、運営状況の公開等といったメリットがあるとされており、本府としても、地方の実情に合った制度創設がなされれば、一層の効率的・効果的な業務運営という観点から有効であると考えているところです。
30	本8	縦割り行政の弊害を是正し、複数部局によるダブリ事業などの資金のムダ使いを防止するため、庁内での采配権限を持つ部署を配置もしくはオンブズマンのような第三者機関によるチェックシステムを充実すべきである。	府では、従来より予算編成の際に施策の重複を避けるとともに、現在は行政評価システムを導入するなど、より効率的な行政運営に努めているところです。今後とも、PDCA(Plan-Do-Check-Action)サイクルなどの施策の評価システムがうまく活用されるような行政組織の整備に努めていきます。 また、監査委員による監査に加え、独立性の強い外部監査人による監査(外部監査)を平成11年度から導入したところです。
(4) 給与・勤務条件			
31	本9	民間に比べ、勤務条件が恵まれすぎている。	職員の勤務条件については、本府人事委員会の勧告を踏まえ、国及び他の地方公共団体との均衡を図りながら府の条例に基づき定めているところです。今後とも適切に対処していきます。

32	具 20	年齢の高い人だけで高給をとるのはどうか疑問。	
33	本 9	能力主義、成績主義を取り入れることは、勤労年数のみで自動的に給与アップする体制に疑問をもっていたので大いに評価したい。公務員自身の質の向上も期待。	公務員の給与制度については、現在、国の公務員制度改革の中で、能力・実績を重視した制度構築の検討がすすめられており、大阪府としても、職員がやる気をおこし、能力を高めるとともに、組織の活性化を通じてより一層府民サービスの向上が図られるよう、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給与制度を早期に確立します。
34		職員も今までの年功序列から、能力主義・成績主義に基づく人事・給与制度が望ましいと府民みんなが思っている。	
35	本 9 具 20	知事や職員の減給を行った上で、府民に痛みを分かち合うための理解の協力が得られる。(具体的提案として、ラスパイレス指数については90前後まで下げるべき、人件費は税込に合わせるべき、期間限定でワークシェアリングによる賃金カット、ボーナスを2年間支給停止など)	これまでから公務員の給与は、民間の給与水準に合わせることを基本として、人事院(国)・人事委員会(地方)がベアなしや賃金カットを行ったり更生手続中の企業も含んだ民間企業の給与と公務員の給与を調査・比較し、ボーナスの支給月数も含め均衡が図られるよう決定してきました。 大阪府では、危機的な財政状況を踏まえ、すでに民間でいう定期昇給などを2年間停止しており、府職員の給与水準はこれにより、国家公務員を下回る見込みであり、都道府県の中では全国最低レベルとなります。この昇給停止の効果は、給与カット等の一時的な措置とは異なり在職期間中に及び、ボーナスや退職金、年金へのはね返りも生ずるといふ、極めて厳しい人件費抑制措置であり、この措置により年間約375億円の抑制効果を見込んでおります。また、知事等の特別職や本庁部長等の給料、管理職員の管理職手当についてもカットしています。(なお、平成13年9月定例府議会において条例改正を行い、知事・副知事・出納長のボーナスもカットすることとしたところです。) 公務員全体の給与制度については、現在、国の公務員制度改革の中で、退職手当も含んだ給与制度の改革について検討がすすめられており、それを踏まえて時代にあった、新たな給与制度を構築していきます。
36		企業に例えるなら債務超過寸前であるのに、人件費が高すぎるなど自助努力が欠落しているのではないか。	
37	本 9 具 20	早期に能力主義・成績主義を確立すべき。	職員がやる気をおこし、能力を高めるとともに、組織の活性化を通じてより一層府民サービスの向上が図られるよう、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給与制度を早期に確立します。
38		新人事評価制度を活用した能力主義・成績主義に基づく人事・給与制度の構築は、職員にとって有益ではない。民間企業においても、その点は明らかになっている。府庁にふさわしい制度を研究し、労使合意ですすめるべき。	
39	具 18	民間企業では当たり前に行われている人事評価制度を全職員に導入し、職員の活性化と潜在能力の開発を行い、業務の効率化を図るべき。	
40	本 9	能力ある優秀な人、府政に情熱をもって仕事をするような職員は、しかるべきポジションや給与、待遇面など、それなりの処遇をすればよいと思います。	
41	本 10 具 20	早期退職勧奨制度を活用して、人件費を抑制する。	現在の厳しい財政状況や職員の年齢構成のアンバランスを解消することなどを踏まえ、人事の刷新や財政負担の軽減等を図る観点から、45歳から早期勧奨退職制度(選択定年制)を実施します。
42		選択定年制の3年間実施は甘い、効果があがるまですべき。	
43		早期勧奨退職制度は当然。	
44	本 10	早期勧奨退職10万人を実現させ、給与を80%にして復職させる。	早期勧奨退職制度は、府の危機的な財政状況や職員の年齢構成を踏まえ、一層の人件費負担の軽減や年齢構成の適正化等を図っていく必要があることから、3年間の時限措置として実施するものです。
45	具 19	人員削減以上に職員の適材適所といえる人事、意識改革、組織の活性化が重要。やる気と能力のある職員は男女を問わず幹部登用をすすめるべきであり、女性のみ取り上げること自体男女差別化と思う。むしろ働きやすい環境、育児休業明けの職場復帰しやすい環境の整備に力をいれてほしい。	育児休業等については、既に、制度化しており、男性職員の育児休業の取得促進を図るための指針を策定するなど、男女が共に働きやすい職場環境作りに努めているところです。 また、組織の活性化と職員のモラルアップのため、能力・人物本位の登用を積極的にすすめていきます。
46	具 19	職員数を減らすより、育児や介護の間、勤務時間を減らしたり、長期休暇をとれる制度を取り入れることはできないか。	育児や介護に関して、現在も、無給の制度として、育児休業や介護休暇の制度が整備されており、現在、国において、それらの取得期間の延長が検討されています。ご提案の勤務条件については、地方公務員の場合、法律上の制約があるとともに、国や他の地方公共団体との均衡を図る必要があり、今後、これらの動向を見守りながら対応します。
47	具 20	退職金制度を改革。勤続1ヶ月に対し積立金の導入。	職員の退職手当については、基本的に国に準じた制度を条例で定めているものであり、在職期間が6ヵ月以上の場合に支給されることとなっています。

48	本 8	障害児学級担当教諭の10%加算給与は必要ない。他教諭との格差が大きく、弊害を生じている。	給料の調整額は、職務の複雑、困難若しくは責任の度又は勤務の強度、勤務時間、勤務環境その他勤務条件が同じ職務の級に属する他の職に比して著しく特殊な職に対し給料月額を調整しているものです。 養護学級等を担当している教員については、障害を有する児童・生徒の教育には、児童・生徒の個々の障害の状態に応じた特別な指導が必要なことから、その職務の複雑、困難、勤務の強度の面に着目し、国に準じ、給料の調整額を支給しているものです。 なお、その支給水準については、平成9年に見直しを行いました。
49	具 2 0	本来、通勤手当は、本給同様1ヶ月単位に支給すべきもの。また、紛失・盗難等の担保も何らなされないため、従来どおり1ヶ月単位の支給を継続すべき。	交通機関に係る通勤手当について、民間企業でも6ヵ月定期券を基本とした通勤手当の支給実態があり、すでに一部の自治体でも同様の傾向がみられつつあるという現状と本府の危機的な財政状況等を勘案し、原則として、6ヵ月定期券の価額を基礎として支給することとするものです。
50	具 2 0	職員に交通費を支給している以上、深夜帰宅時のタクシー・チケットは廃止すべき。	時間外勤務がやむなく深夜や早朝に及んだ場合は、公共交通機関の利用が不可能であることから所属長等の判断に基づき、予算の範囲内で、タクシーの利用を認めています。
51	具 2 0	養護学校の期限付講師の通勤手当については、1日付け採用なら支給されるが、2日以降ならば当該月は自己負担。何か方法はないのか。また、6ヶ月定期の価額を基礎とするとあるが、6ヶ月定期を買えない場合の例外規定が必要。	職員の通勤手当の始期は、規則において事実の発生日の翌月からと定められています(1日は除く)。また6ヵ月定期への支給方法の変更については、細部について現在検討しているところです。
52	具 2 0	活力ある職場を実現するためには、福利厚生事業を充実させる必要がある。	厳しい財政状況のもと、職員の福利厚生については、時代に即した事業を効率的、効果的に実施していくこととしています。
53	具 2 0	職員宅舎や職員診療所の運営をはじめとし、さらなるアウトソーシングに努めるべきである。	組織のスリム化を図る手法として、アウトソーシングの実施は極めて有効なものと考えており、今後、直接、公権力の行使に関わらないもので、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、職員健康診断をはじめ、そのサービス水準に留意の上、できうる限りアウトソーシングしていきたいと考えています。
54	本 1 0	職員診療所を見直す(廃止する)のは如何なものか。常勤の産業医は必要・必置なのでは。	(財)大阪府職員互助会が設置・運営している職員診療所については、抜本的に見直します。また、その場合でも労働安全衛生法に基づく産業医については、従来どおり設置します。
55	具 2 0	職員宅舎や診療所はすべて民間に委託すべき。	平成16年度末までに職員宅舎を廃止します。 (財)大阪府職員互助会が設置・運営している職員診療所については、抜本的に見直します。
56	具 2 0	福利厚生住宅の廃止の代償として、地価の高い大阪でも職員が住めるように、住宅手当や持ち家手当の充実を図るべき。	職員の住居手当については、府内民間企業との均衡を図る観点から、公民較差の範囲内で、大阪府人事委員会勧告に基づき措置しています。
57		職員宅舎、教職員宅舎の廃止については、職員団体はもとより、居住職員の理解と合意を得るようにすること。	
58	本 1 0	宅舎入居者は5年10年と暮らすつもりで生活設計を立てている。唐突に「明渡し」を求められても、新たな入居先の確保や子供の保育所や幼稚園、学校など直接生活に関わるいろいろな問題が起こるので、これに対して何らかの補償を示されたい。	福利厚生見直しの一環として、平成16年度末までに職員宅舎等を廃止することとし、その間に退去を円滑にすすめるため入居者に理解と協力を求めていきます。
59	本 8 具 1 5	福利厚生住宅は即刻廃止すべき。	
60	本 1 0	職員は優遇されすぎている。職員宅舎はすべて廃止し普通の賃貸住宅にすべき。	
61	本 1 0 具 2 0	廃止した職員宅舎等については、住宅地としての価値があるので、単に売却するのではなく、デベロッパーなどと協議会を持ち、住宅を中心に再整備してはどうか。	府の職員宅舎については、民間住宅の供給状況など社会経済情勢を踏まえ、福利厚生見直しの一環として廃止することとしたものです。その跡地については、今後、売却、転用を含め、府として有効な活用方法を検討していきます。
62	本 8	恩給手当は再考すべき。	恩給制度は公務員とその遺族を対象とした恩給法等に基づく年金制度であり、今後とも適切な支給に努めます。現在、退職者が適用されているのは、共済制度に基づく年金給付であり、本人が保険料を納めている制度です。
63	本 1 0	府民サービス向上のために、昼休みの間は、交替で仕事にあたってほしい。	大阪府では、窓口業務など必要な部署については、昼休み時間においても交代で勤務にあたるなど、府民サービスに努めているところですが、今後とも職場の実態を踏まえ、より一層の向上に努めます。
64	本 9 具 1 7	教員は、春・夏・冬の休み中に、自習といって家におらず、何か奉仕活動をすればどうか。	教員の自宅などにおける自発的な研修については、教育公務員特例法において、教員は勤務場所を離れて研修を行うことができる旨の規定があり、常に教員は、研究、修養を積むべきとの考えから、校務に支障がない限り、校長が職務専念義務を免除し、教員の自発的に行う研修を承認しているものです。

65	具 2 0	可能な限り職住接近を図り、通勤手当総額の削減を図るべきである。	職員の人事異動については、適材適所の配置に努めるとともに、出先機関等への配置については、職員の住所等も考慮しながら行っているところです。
66	具 2 0	職員は府内に在住し、府民税を納めるべき。	防災等、業務遂行上特別の支障がないかぎり、職員の住所地を府域に限定することを強制することはできません。
(5) 人事管理			
67	本 8	府庁全職員の危機意識を高め、財政難に立ち向かえるよう資質の向上(モラルアップ)を図るべきである。また、そのような職員を育てる人材養成のしくみを構築するべきである。	職員がやる気をおこし、能力を高めるとともに、組織の活性化を通じてより一層府民サービスの向上が図られるよう、プロポーザル型人事異動や庁内におけるリクルートシステムなどを整備するとともに、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給与制度を早期に確立します。
68	本 9	教員についても能力主義・成績主義の人事を行ってほしい。	教員人事については、大阪府公立学校教職員人事基本方針に基づき、各学校の教育目標の達成を図るため、全府的視野に立ち、適材適所の配置に努めています。 また、特色ある学校づくりや新しい教育課題に対応し、学校が求める人材を配置できるよう、個々の教員について、自己申告に基づき、専門の教科・科目だけでなく、得意分野や技能等についてのデータベースの整備に努めています。 さらに、府民から信頼される学校教育や学校運営を行うためには、教員の資質、能力及び勤労意欲の向上が課題であることから、学校及び教育活動の特性を踏まえた教員の業務の適正な評価制度の導入に向け、現在検討をすすめているところです。
69	本 9	モラルの低い職員に対し早期退職勧奨や再雇用制度の導入、任期付任用制度や短期雇用制度の併用を。	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給与制度を確立するとともに、モラルの低い職員に対しては、あらゆる方策により適切に対処していきます。
70	本 1 0 具 2 0	組織の活性化のため、目標管理・改善提案・職能制度などを検討し、処遇改善も一考すべき。職員のやる気を起こさせるようにすべき。	これまで、大阪府では、1年間の自己目標を設定するためのチャレンジシートの導入や庁内 LAN による大阪維新電信室を設置するなど組織の活性化に努めてきました。今後、さらに職員がやる気をおこし、能力を高めるとともに、組織の活性化を通じてより一層府民サービスの向上が図られるよう、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給与制度を早期に確立します。
71	本 8	景気を悪化させないよう、職員の削減と民間人材の登用・任期付任用制度の拡大・短時間雇用制度の実施を並行してすすめて欲しい。インターネットによる在宅勤務、早朝出勤、週末出勤(職員、契約職員、アルバイト)提案採用時のみ報酬があるシンクタンクスタッフ等新たな雇用形態による雇用創出を期待しています。	現在、国において、公務員制度改革がすすめられており、多様な人材を確保するために、任期付任用制度の活用など多様な雇用形態の検討が行われています。府においても、国の動向を踏まえつつ、3,000人削減など徹底したスリム化に努めながら、研究員の任期付任用制度の導入などの民間人材の登用をはじめとして、多様な採用方策等について検討・実施していきます。
72	本 9	すべての組織の責任者に優秀な民間人(リストラによる中高年や定年退職者)を登用し、経営感覚を導入して職員のモラルアップ、府民サービスの向上を図る。	
73	本 1 0	府立高校校長に民間人材を登用することには反対。	平成 12 年 4 月に学校教育法施行規則が改正され、幅広く人材を確保するため校長の資格要件が緩和されました。この制度改正の趣旨を踏まえ、府においても、府立高等学校の特色づくりをはじめとする高校改革をすすめるため、柔軟な発想や企画力、教職員の力を結集できる優れたリーダーシップを持った人材を民間から登用することとしたものです。 民間で活躍する人材を登用することで、府立高校を活性化させ、府の学校教育改革にも寄与できるものと期待しています。
(6) 生産性向上			
74	本 1 0 具 1 8	2年間で生産性を10%向上させるとしているが、具体的な成果指標を明示する必要がある。また、10%では目標として小さい。	成果指標としては、業務のやり方を改革することにより生み出される可処分時間数(ペーパーレス化による見直しなど経費削減も時間数に換算)を目安として取り入れた「目標管理制度」を導入します。 民間等の事例も踏まえて、10%以上の生産性の向上に取り組むこととしたところです。
75	本 1 0 具 1 8	労働生産性を民間と同等それ以上にし、効率的で質の高いサービスを実施してほしい。	民間等の事例も踏まえて、10%以上の生産性の向上に取り組むなかで、効率的で質の高いサービスの提供を目指していきます。
76	具 2 0	IT等を活用して、超過勤務をなくすよう努力すべき。	現在、行政文書管理、財務会計、人事・給与などの内部管理事務をはじめ、各分野におけるIT化の検討を積極的にすすめており、これらを具体化する中で、業務処理の効率化・省力化を図り、超過勤務の縮減や府民サービスの向上に努めていきます。

▶出資法人の改革

通番	該当箇所	計画素案に対する意見	府の基本的な考え方
(1) 削減目標			
1	本 1 1 具 2 1	削減目標が小さすぎる。(法人数は10年間でゼロに。役員・職員は、5年間で半減。補助金等については、3年間で25%削減(50%削減)など大胆に削減すべき。	<p>出資法人については、これまでも府においては、「府行政改革大綱」や「財政再建プログラム(案)」に基づき、法人数や常勤役員数の計画的削減、全国に先駆けての法人役員の退職手当全廃、役員報酬等の削減などの改革をすすめてきました。</p> <p>それぞれの出資法人は医療、福祉、文化、スポーツや、中小企業等への融資・信用保証をはじめ、府民の生活にかかわりの深い業務を行っています。こうしたことから、この計画では府民サービスへの影響を考慮しつつ、79の指定出資法人を、法人設立の原点に立ち返って総点検を行い、統廃合、法人運営の効率化等による役員削減、補助金等の削減目標を定めるとともに、経営の抜本改善を図る方針をお示しました。</p> <p>今回の見直しに当たっては、設立当初の目的を既に達成したり、社会経済情勢が変化する中で役割が薄れたものなど法人の存在そのものを見直すとともに、統合による効率的運営が可能となるものについては統合をすすめることとしています。</p> <p>また、効率的運営、スリム化の観点、さらには府の財政負担軽減の観点から人員、補助金等の削減についても目標設定し、毎年度の施策評価や予算編成を通じて実現を図っていくとともに、個々の法人が自立のもと運営改善を図る仕組や民間人材の積極的登用を推進するなどの改革をさらに徹底していくこととしています。</p>
2	本 1 1 具 2 1	民間に任ずという理念がない・削減目標が小さすぎる。(10年は遅い、役員・職員は、最低30%以上削減、補助金等は不要(最低50%削減)など、目標数値等に関する様々な意見をいただいた。)赤字なら廃止、黒字でも民間会社とする。残る法人はどうなるのか。出資法人の統廃合によりスリム化を図るべき。コスト意識を全法人に持たせるべき。すべての法人を点検し、結果を公表すべき。廃止か民営化すべき。	<p>これまで府においては、「府行政改革大綱」や「財政再建プログラム(案)」に基づき、法人数や常勤役員数の計画的削減、全国に先駆けての法人役員の退職手当全廃、補助金等の削減などの改革をすすめてきました。</p> <p>今回の計画では、さらに79の指定出資法人を、法人設立の原点に立ち返って総点検を行い、統廃合を含めた経営の抜本改善の方針を示したもので、法人数の削減については10年の目標を見据えつつ、平成14年度から3ヵ年の集中取組期間内に最大限の具体化を図ります。</p> <p>また、法人が担っている業務の性質や法令上の制約から存続する法人については、市場原理を導入し、民間活力の活用や民間人材の登用を図り徹底した経営の効率化をすすめていきます。</p> <p>なお、本年9月にすべての指定出資法人の決算状況や対応方針を公表する予定です。</p>
3	本 1 1 具 2 1	削減を目的化し、収支を判断基準としてはダメ。府民生活を守るなどの視点に立つべき。役立つものは存続・拡充すべき。	<p>今回の素案では、79の指定出資法人を、法人設立の原点に立ち返って総点検を行い、府民サービスへの影響も考慮しつつ、統廃合を含めた経営の抜本改善の方針を打ち出したもので、法人数の削減については10年の目標を見据えつつ、平成14年度からの集中取組期間内に最大限具体化を図ります。</p> <p>残る法人については、市場原理を導入し、徹底した経営の効率化をすすめていきます。</p>
4	本 1 1 具 2 1	出資法人については、実態も含めて整理すべき。また、OBを特別扱いするべきではない。定年退職者の厚遇厳禁・天下りには反対。	<p>出資法人については、これまでも府においては、「府行政改革大綱」や「財政再建プログラム(案)」に基づき、法人数や常勤役員数の計画的削減、全国に先駆けての法人役員の退職手当全廃、役員報酬等の削減などの改革をすすめてきました。</p> <p>それぞれの出資法人が医療、福祉、文化、スポーツや、中小企業等への融資・信用保証をはじめ、府民の生活にかかわりの深い業務を行っていることから、この計画では府民サービスへの影響を考慮しつつ、79の指定出資法人を、法人設立の原点に立ち返って総点検を行い、統廃合、法人運営の効率化等による役員削減、補助金等の削減目標を定めるとともに、経営の抜本改善を図る方針をお示しました。</p> <p>今回の見直しに当たっては、設立当初の目的を既に達成したり、社会経済情勢が変化する中で役割が薄れたものなど法人の存在そのものを見直すとともに、統合による効率的運用が可能となるものについては統合をすすめることとしています。</p> <p>また、効率的運営、スリム化の観点、さらには府の財政負担軽減の観点から人員、補助金等の削減についても目標設定し、毎年度の施策評価や予算編成を通じて実現を図っていくこととしていますが、こうした補助金・委託料の中には、府の施設運営を委ねているに伴う経費が含まれていることもご理解ください。個々の法人が自立のもと運営改善を図る仕組や民間人材の積極的登用を推進するなどの改革をさらに徹底していくこととしています。</p> <p>また、公募制の導入などにより民間人材の登用を図り経営の効率化を目指します。</p>

5	本 1 1 具 2 1	今後、無用な第 3 セクターはつukらないこと。	<p>これまでも、事業の遂行にあたり、公益性、効率性などの観点から、必要と認められる場合に限り新設法人による対応を図ってきました。</p> <p>しかし、バブルの崩壊による経済環境の大きな変化により、プロジェクトを推進する第三セクターは、経営が厳しい状況にあります。</p> <p>今後は、プロジェクトそのものについても、外部の専門家による評価委員会での事前評価を行うこととしておりますが、加えて、第三セクターの設立にあたっては、今まで以上に府としての必要性やリスク等を十分精査した上で判断することとします。</p>
(2) 経営改善			
6	本 1 1 具 2 1	収支改善に向けた目標数値を掲げ、達成状況を公表すべき。	平成 1 4 年度から、各法人において経営目標を立て、これに基づく経営評価の実施、公表制度の導入を図ることをこの計画に掲げました。(本編 1 3 ページ)
7	本 1 1 具 2 1	法人の総点検結果を公表し、議会の質疑の公表すべき。 法人の収支報告の公開・監査すべき。 出資法人の会社名と出資金何%、そして代表者名を公表すべき。 すべての法人について、白書を作成すべき。	<p>出資法人の役職員数、事業概要、決算などの法人概況、経営状況報告や府議会での質疑はすべて府政情報コーナーやインターネットなどで公表しています。</p> <p>監査制度は府の監査、商法上の外部監査役、公益法人の監査など、それぞれの法律等に当たって実施しています。</p> <p>今後とも、計画に掲げた透明でわかりやすい府政運営を行っていくため、出資法人の情報の公開に努めていきます。</p>
8	本 1 1 具 2 1	民間再建事例の研修・職員の意識改革の構築を図るべき。	<p>出資法人に対する民間経営ノウハウの習得等については、経営専門家による診断や研修会を行っています。</p> <p>また、この計画では、法人自らが、経営改善に向け 5 つの経営改善プランを推進し職員の意識改革につなげていくこととしています。</p>
9	本 1 1 具 2 1	適切な人材が配置されていない。外部からの人材派遣でコスト減や能力アップを。また、オープンにしてボランティアや一般市民の関われる組織にしてほしい。	<p>法人間の人事交流を積極的に行い人材の流動化を図るとともに、民間活力を活用するため業務の外部委託を積極的にすすめていきます。また、役員等への民間人材の登用もすすめます。</p> <p>また、現在も法人や施設運営にボランティアなど府民の参画をいただいている法人がありますが、今回の計画でも、府民、NPO、ボランティアとの協働を府の公の施設において、積極的に推進していくこととしています。</p>
10	本 1 1 具 2 1	出資法人の役員の給料・退職金は、一般社員なみにすべき。 役員は極力廃止すべき。仕事をしない役員や理事長、必要ない。無報酬でもいいぐらい。 責任の明確化と処分内容の発表を。	<p>法人役員の報酬の引下げは平成 1 1 年に見直しを行い、また、退職手当については、全国に先駆けて 1 1 年に全廃しています。</p> <p>この計画では、経営評価による成果主義を導入し、結果を公表することとしており、今後、役員報酬への反映の仕組づくりを促進します。また、役員の削減にも努めることとしています。</p>
11	本 1 1 具 2 1	給与も府の水準に準じるのは論外。	法人の効率的な運営へと改善を図るため、府に準じた給与体系から、法人の経営実態に応じた給与体系の導入に努めていきます。
12	本 1 1 具 2 1	出資法人の削減等によるプロパー職員の雇用・労働条件が悪化しないようにすべき。	<p>法人の自立的運営をすすめるため、法人間の人事交流を積極的に行い人材の流動化を図ります。</p> <p>また、法人の効率的な運営へと改善を図るため、府に準じた給与体系から、法人の経営実態に応じた給与体系に導入に努めていきます。</p>
(3) 個別法人のあり方			
13	本 1 1 本 1 4 具 2 3 具 2 6	莫大な負債を抱え、不明朗な代替地取得など問題の多い土地開発公社については、解散すべき。	<p>府の土地開発公社が保有する代替地は、公共事業に提供される土地の代替として、事業用地の所有者に譲渡することを予定して、府との協議を経た上で、公社が確保してきたものですが、代替地取得後、地価の大幅な下落傾向が続いてきたことにより簿価と処分した場合の時価に差が生じ、含み損が発生する可能性が高くなっています。</p> <p>空港連絡道路事業等を推進していた時期は、異常な地価の高騰期にあたり、土地所有者との交渉を成り立たせるためには公社において事前に代替地を確保しておく必要がありましたが、その後、地価の下落に伴い、代替地希望者が土地よりも金銭補償を求める傾向が強くなり、結果として公社に未利用の代替地が残ることとなったものです。</p> <p>これらについては、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や外部監査の指摘などを踏まえ、公社内の引当金を充ててもなお不足する額については府として支援を行うこととし、今後 1 0 年間を目途に計画的に処理を行っていくこととしました。</p> <p>なお、土地開発公社は、「公有地の拡大の推進に関する法律」に基づき府が設立した団体であり、公共事業を実施するためには、用地の先行取得等を計画的、機動的に行っていく上で必要であると考えています。</p>

14	本 1 1 具 2 1	21世紀協会については、21世紀になった今、見直すべき。	<p>大阪21世紀協会は、これまでも官民の力を合わせて、大阪の文化振興に大きな役割を果たしてきたところです。今回の計画においても、「府民とともにオール大阪で」取り組むこととしているように、今後も官民協働の文化推進機関が不可欠です。</p> <p>そうした意味で、大阪21世紀協会は、官民さまざまな団体で組織されており、その役割を担うに相応しい団体であると考えていますが、同協会をオール大阪の文化推進機関と位置付けるに際しては、大阪市及び経済界と協議のうえ、今後の協会のあり方及びその機能を見直す必要があると考えています。</p>
15	具 2 4	<p>住宅管理センターは、実際には府職員の天下り、出向先になっており、入居者への指導や行政サービス、責任の所在など、府と住宅管理センターの役割分担が明確なのか、もたれあいになっていないかなどの視点で再点検が必要。</p> <p>また、地域業者の選定方法の改革は当然のこと。</p> <p>駐車場使用料の改定については、家賃のなかで用地使用料を長期間にわたり負担してきていることから、民間駐車場経営と同列にみようする発想は疑問。また、自治会の自主管理を許している駐車場もあり、駐車場整備に協力した自治会に高い駐車料金を押し付けられている現状は公平性を欠き、法的にも問題があり絶対許されない。</p>	<p>府営住宅の管理については、入居者の高齢化等に対応した、より効率的な業務執行体制作りに向けて検討を行っています。</p> <p>地域業者の選定方法については、緊急時の即応性や施設内容の熟知など、修繕業務を行う地域業者に求められる特性を踏まえながら、広く新たな業者の参入促進や競争原理の導入方策等について、今年度内に方向性を出し、順次実施していきます。</p> <p>府営住宅の駐車場整備については、平成元年度来順次取り組んでおり、引き続き早期整備に努めていきます。また、駐車場使用料の改定については、今後3か年を目途に民間や公的住宅の駐車場料金の動向を踏まえ、地域ごとの料金設定のバランスなど、負担の適正化に努めていきます。</p>
16	具 2 2	<p>時代は財団ではない。自らの給料は自らの力量で生み出すNPOであるべきだ。</p> <p>(財)大阪府子ども会育成連合会を解散させて、NPOスタイルにして「子供会要素」を内在させた「少年会議所」へ成長させます。</p>	<p>(財)大阪府子ども会育成連合会の運営は、ボランティアを基本とした市町村子ども会連合会の代表で構成される役員を中心に行なわれており、今後は、当財団の自立した運営を促進するため、当財団への府の関与のあり方について見直しを行っていきます。</p>
17	具 2 2	<p>(財)大阪府子ども会育成連合会と一体となってこそ使命を果たせるのが、(財)大阪府青少年活動財団の仕事だ。</p> <p>この二つの財団を一つにし、施設を利用したいと考え、その必要がある子ども会に「魅力あるソフト」を付加して、その施設利用の促進に徹することだ。</p>	<p>(財)大阪府子ども会育成連合会と(財)大阪府青少年活動財団については、両財団の連携を強化し、総合的な青少年健全育成事業の展開を図る目的で、平成11年4月に事務局を統合したところです。</p>