

# 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～

番号	項目	計画案における基本的考え方	3ヶ年の具体的取組内容			備考	
			平成14年度(実績見込)	平成15年度	平成16年度		
<b>1 組織の再編・スリム化</b>							
1	本庁組織及び出先機関の再編	<ul style="list-style-type: none"> <li>・企画、立案機能の強化を図るなど本庁組織の見直し。</li> <li>・行政の守備範囲の明確化、民間ノウハウの導入・活用、市町村への権限移譲などによる、出先機関の再編。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。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・政策調整機能を知事直轄に一元化</li> <li>・環境農林水産部門における環境部門の充実</li> <li>・企業局本庁組織の見直し</li> <li>・大学、病院、高校教育など改革実現に向けた体制整備</li> <li>・万代診療所の廃止(13年度末)</li> <li>・3労働事務所の再編</li> <li>・淡水魚試験場を食とみどりの総合技術センターへ再編</li> <li>・北部公園事務所と東部公園事務所を統合し、新たに北部公園事務所を設置</li> <li>・阪南・臨海整備事務所の廃止(13年度末)</li> <li>・7教育振興センターを1カ所に再編し、教育事務所を開設</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・高槻市への中核市移行に伴う高槻保健所の移管(14年度末)</li> <li>・堺高等職業技術専門校の廃止(14年度末)</li> <li>・滝畑ダム管理事務所を南河内農と緑の総合事務所へ統合</li> <li>・中部公園事務所と南部公園事務所を統合し、新たに南部公園事務所(仮称)を設置</li> </ul> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 10px 0;"> <p>出先機関等のあり方について検討のうえ順次具体化</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・入札契約事務の集約化の検討</li> <li>・自動車税事務所のあり方検討</li> <li>・法整備を見据えた府大学の「公立大学法人」化の実現</li> </ul> </div>			
2	地方独立行政法人化	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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を検討。</li> <li>【検討項目例】 試験研究機関、大学、病院等</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・本府の実情に即した法制度の早期創設を国に引続き働きかける。</li> <li>・国の動向を踏まえつつ、本府における地方独立行政法人化の検討を推進する。(「公立大学法人」化の検討・府立5病院の運営形態のあり方検討等)</li> </ul>				

番号	項目	計画案における基本的考え方	3ヶ年の具体的取組内容			備考
			平成14年度(実績見込)	平成15年度	平成16年度	
3	事務事業の見直し・出先機関の再編による削減 約1,200人 (H14~16:約350人)	・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。	・職員診療所の見直し・万代診療所の廃止(13年度末)・成人病センター附属高等看護学院の廃止(13年度末)・中宮病院の一部休床・環境指導室泉州分室の廃止(13年度末)・企業局本庁組織の見直し・阪南・臨海整備事務所の廃止(13年度末)・試験研究機関における研究業務の重点化・建設事業費の削減など 約115人削減	・東京事務所業務の見直し・秘書業務における非常勤の活用・パスポートセンターの業務執行体制の見直し・高槻保健所の市への移管(14年度末)・府立5病院の診療機能の見直し・堺高等職業技術専門校の廃止(14年度末)・貿易専門学校(15年度末)・滝畑ダム管理事務所の南河内農と緑の総合事務所への統合・企業局業務の見直し・施設管理業務の見直し・試験研究機関における研究業務の重点化など 約235人削減	・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/事務の効率化により (H15 約250人削減) (H16 約285人削減)	
4	アウトソーシングの実施による削減 約800人 (H14~16:約250人)	・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、民間委託。	・職員健康診断業務・消費生活センターにおける相談業務・府営公園維持管理業務(北部・東部公園事務所)・業務処理方法の見直しなど 約40人削減	・庁内システム開発・文書通送業務・府営公園維持管理業務(中部・南部・臨海公園事務所15年度当初)各種検査業務・業務処理方法の見直しなど 約210人削減		
5	事務効率化による削減 約400人 (H14~16:約150人)	・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。	・各種事務改善等 約60人削減	・総務サービスセンターの設置による効率化・各種BPR ・その他事務改善等 約90人削減		
6	独立行政法人化 約600人		・法制化の動向を踏まえながら、本府における地方独立行政法人化の検討推進	→		

番号	項目	計画案における基本的考え方	3ヶ年の具体的取組内容			備考
			平成14年度(実績見込)	平成15年度	平成16年度	
7	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力。</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力。</p>	<p>・府単独加配教員 273人削減</p> <p>・国改善教員定数 325人確保</p>	<p>・府単独加配教員 543人削減</p> <p>・国改善教員定数 650人確保</p>		
8	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。</p>	<p>・事務のBPR、アウトソーシング等の実施 11人削減</p> <p>・基幹システムの構築 (知事部局と連携)</p>	<p>・事務のBPR、IT化による業務省力化、アウトソーシング等の実施 139人削減予定</p>		
				<p>運用開始(16年度当初)</p>		
9	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力。</p>	<p>・政令定数の確保 警察官170人増員</p>	<p>警察官380人増員</p>		

番号	項目	計画案における基本的考え方	3ヶ年の具体的取組内容			備考
			平成14年度(実績見込)	平成15年度	平成16年度	
<b>2 組織の活性化・職員のモラルアップ</b>						
10	部局単位での自律的で主体的な組織運営	<ul style="list-style-type: none"> <li>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の推進。</li> <li>全庁横断的な総合調整機能を担保するための本庁組織体制の整備。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>総務サービスセンター機能の検討と併せた、予算・人事等各部局への権限移譲項目の検討、実施</li> <li>政策調整機能を知事直轄に一元化</li> <li>施策評価と予算編成の連携によるPDCAの推進</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>同左</li> <li>府立5病院の医師・看護師配置に係る裁量権の拡大</li> <li>同左</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>同左</li> <li>同左</li> </ul>	
11	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"> <li>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の整備。</li> <li>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。</li> <li>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の検討。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>現行の室課体制の検証と小規模組織の活用</li> <li>迅速な意思決定を確保するため、スタッフ職の適正配置</li> <li>府退職職員の知識経験を非常勤職員として有効活用する府退職職員・非常勤嘱託員登録制度の創設</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>同左</li> <li>同左</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>同左</li> <li>同左</li> </ul>	
12	IT化によるBPRの推進	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>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)。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>本庁において行政文書管理システム(電子決裁・電子文書保存等)稼働(15年1月試行運用)</li> <li>意思決定の効率化、決裁添付書類のスリム化(目標ペーパー60%カット)</li> <li>本庁職員1人当たり平均約200時間/年の可処分時間の創出を盛り込んだBPR実行計画を策定(13年度末)・推進</li> <li>「e-ふちよう」アクション・プラン実施レポート等の策定により、進捗状況を確認</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>財務会計など、他の基幹システムについても電子決裁、電子文書保存の共通基盤を適用</li> <li>総務サービスセンターの出先機関運用のための対応</li> <li>同左(計画の時点修正)</li> <li>同左</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>「e-ふちよう」の実現(各種情報基盤の概成)</li> <li>16年度当初より総務サービスセンター稼働</li> <li>「e-ふちよう」アクションプラン等の実施状況の総括</li> </ul>	

番号	項目	計画案における基本的考え方	3ヶ年の具体的取組内容			備考
			平成14年度(実績見込)	平成15年度	平成16年度	
13	シンクタンク機能を強化した組織体質への変革	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> <li>・情報発信機能強化に向けた人材養成。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・人材養成に関する中長期的なビジョンの検討、実施</li> <li>・職員の広報プレゼンス能力強化に向けた研修充実など</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・同左</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・同左</li> </ul>	
14	庁内の政策議論活性化の促進	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・政策提言サポートシステムの運用、研究費用の助成、海外等調査研修の実施</li> <li>・維新電信室改革フォーラムの機能強化を実施</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・同左</li> <li>・維新電信室改革フォーラムの活性化の検討</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・同左</li> <li>・同左</li> </ul>	
15	採用方策の多様化	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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の検討・実施年度当初の新規学卒者一括採用。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・任期付研究員制度の導入</li> <li>・一般職の任期付職員制度の創設</li> </ul>			
16	能力・人物本位の登用	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・新人事評価制度の有効活用及び、昇任基準の弾力化や役付職員の降任制度の運用などによる、さらなる能力本位、人物本位の人事管理の推進</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・同左</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・同左</li> </ul>	
17	多様で柔軟な人事管理	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> <li>・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の設定。</li> <li>・事務系職員と技術系職員の交流など、職種間の人事異動の促進。</li> <li>・国、都道府県、市町村、民間企業との人事交流の促進。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・職域ごとの求められる専門性に応じた、異動年限にとらわれない柔軟な人事配置</li> <li>・人材養成に関する中長期的なビジョン検討の中で多様な人材を育成するコースの検討推進</li> <li>・事務系職員と技術系職員の交流など職種間交流の拡大促進</li> <li>・新たな交流先の開拓による国、都道府県、市町村、民間企業との人事交流の促進</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・同左</li> <li>・同左</li> <li>・同左</li> <li>・同左</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・同左</li> <li>・同左</li> <li>・同左</li> <li>・同左</li> </ul>	

番号	項目	計画案における基本的考え方	3ヶ年の具体的取組内容			備考
			平成14年度(実績見込)	平成15年度	平成16年度	
18	任用制度(昇任、昇格など)の再構築	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>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の確立。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>国の公務員制度改革の動向を踏まえつつ、現行の任用制度の見直しを検討</li> <li>新人事評価制度を有効に活用した、能力や実績をより反映した昇任管理の推進</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>同左</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>同左</li> </ul>	
19	職員の生涯設計や新たな能力開発の支援	<ul style="list-style-type: none"> <li>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の充実。</li> <li>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の検討。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ライフプランセミナーの充実に向けた検討</li> <li>NPOとの人材交流の仕組みづくりの検討(職員のNPO派遣やNPO職員の受け入れ)</li> <li>NPO活動への参加促進策の検討</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ライフプランセミナー内容の充実、実施</li> <li>NPOとの仕組みづくりの具体化</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>同左</li> <li>同左</li> </ul>	
20	活力のある職場の実現	<ul style="list-style-type: none"> <li>プロポーザル型人事異動や庁内リクルートシステムの整備。</li> <li>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。</li> <li>障害者が働きやすい職場環境の整備、新たな職域開発に向けた検討。</li> <li>健康や職場の悩みなどに関する総合相談体制の整備。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>チャレンジJOBシステム(プロポーザル型人事異動)の導入(14年)</li> <li>E-ボードシステム~やる気掲示板~(庁内リクルートシステム)の導入(14年)</li> <li>「大阪府における女性の登用・職域拡大に関する意識調査」の結果を踏まえた女性職員の登用・職域拡大</li> <li>女性職員のキャリアアップのための研修の実施</li> <li>障害者雇用率3%の目標達成に向けた、積極的な身体障害者の採用選考。併せて、引き続き、障害者が働きやすい職場環境の整備、職域開発に努力</li> <li>職員の総合相談窓口として「職員相談センター」を設置</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>同左</li> <li>同左</li> <li>同左</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>同左</li> <li>同左</li> <li>同左</li> </ul>	

番号	項目	計画案における基本的考え方	3ヶ年の具体的取組内容			備考
			平成14年度(実績見込)	平成15年度	平成16年度	
<b>3 勤務条件</b>						
21	福利厚生住宅の廃止	・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。	・職員宅舎3カ所、教職員住宅2ヶ所の廃止 職員宅舎...小倉、神田、平池 教職員住宅...深日、狭山 ・職員宅舎6カ所、独身寮3カ所、教職員住宅7カ所の廃止に向けた協議調整			全 廃
22	警察職員待機宿舎の整備	・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、効率的に整備。	・PFI導入可能性調査検討(寝屋川待機宿舎)	・PFI方式による整備(寝屋川待機宿舎)		
23	健康管理業務の効率的実施	・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実施。併せて、府職員互助会が設置する職員診療所の抜本的見直し。	・検診内容の充実 ・職員健康診断業務を検診専門機関に委託 ・職員診療所の機能縮小(内科、第2内科のみ存続)			
24	能力、成績を反映した給与制度の導入	・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の確立。	・新たな人事評価制度を早期に確立し、その評価結果を反映した、能力主義・成績主義に基づく給与制度を導入	・評価結果を反映した内容で特別昇給を実施		
25	超過勤務の縮減	・事務のBPRなどにより超過勤務の縮減(原則10%)を図り、手当総額の縮減	(知事部局等) ・超過勤務の上限目標時間の設定 ・IT化を契機とする本格的なBPRの実施	・「過重労働による健康障害防止のための総合対策」実施		
26	通勤手当の支給方法の変更	・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る、支給総額の縮減。	・全任命権者一斉に4月実施(全職員対象)			

番号	項目	計画案における基本的考え方	3ヶ年の具体的取組内容			備考
			平成14年度(実績見込)	平成15年度	平成16年度	
27	早期勤奨退職制度(選択定年制)の実施	・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)に早期勤奨退職制度(選択定年制)を実施。	・早期勤奨退職制度を活用し、職員の年齢構成の是正や人事の刷新を図る。(13年10月条例改正済、13~15年度末まで適用) 退職者数見込み1,600人 (13年度末 全任命権者計)	退職者数見込み1,700人 (14年度末 全任命権者計)	退職者数見込み1,700人 (15年度末 全任命権者計)	



番号	項目	計画における基本的考え方	3ヶ年の具体的取組内容			備考
			平成14年度(実績見込)	平成15年度	平成16年度	
<b>4 出資法人の改革</b>						
28	3つの削減目標 法人数の削減	<p>▶ <b>概ね半減</b> (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>	集中取組期間内に法人数(現行79法人)を概ね2割削減する			
			<p><b>実施済又は実施予定の法人</b></p> <p><b>解散</b></p> <p>(財)大阪府ポートサービス公社 (13年度末) (14年度残余財産寄附採納)</p> <p>岸和田港木材倉庫(株)(13年度末) (14年度分配金収入)</p> <p>(財)大阪府私学振興会(14年度末)</p> <p>(株)松原食肉市場公社(13年度末)</p> <p><b>統合</b></p> <p>(財)大阪府文化財調査研究センター (財)大阪府博物館協会(14年度当初)</p> <p><b>自立・民営化</b></p> <p>(福)大阪府社会福祉事業団 (14年度当初)</p> <p>(株)大阪泉天津フラワーセンター (14年度中)</p> <p><b>関与の見直し</b>(14年度当初)</p> <p>(財)紀の川水源地域対策基金 (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 りんくう国際物流(株)</p>	<p><b>検討している法人</b></p> <p><b>統合</b></p> <p>(財)大阪府住宅管理センター (財)大阪府建設監理協会 (15年度当初)</p> <p>(財)大阪コンベンション・ビューロー (社)大阪府観光連盟 (社)大阪観光協会 (15年度当初)</p> <p><b>関与の見直し</b></p> <p>大阪府漁業信用基金協会 (15年度当初)</p> <p><b>事業の民間移譲</b></p> <p>(財)大阪府保健医療財団 (新千里病院) (15年度当初)</p>	<p><b>検討している法人</b></p> <p><b>自立・民営化</b></p> <p>(財)阪南医療福祉センター (16年度当初)</p> <p>(財)大阪みどりのトラスト協会</p> <p><b>関与の見直し</b></p> <p>(財)地球環境センター</p>	
<p>抜本的にあり方検討をすすめる法人</p> <p>(財)大阪府男女協働社会づくり財団 NPOとの協働による事業展開を進める観点から法人のあり方を検討する</p> <p>(財)大阪府青少年活動財団 公の施設改革に併せ、効率的な法人運営を図る観点から法人のあり方を検討する</p> <p>(財)大阪府文化振興財団 大阪センチュリー交響楽団の運営改革を進め、法人のさらなる自立的経営を促進しつつそのあり方を検討する</p> <p>(福)大阪府障害者福祉事業団 府立社会福祉施設の民間移行やNPOとの協働などの検討とともに法人のあり方検討を行う</p> <p>(財)大阪勤労者職業福祉センター、(財)大阪府勤労者福祉協会 宿泊・研修等施設を運営する法人として国の動向や経営改善状況を見極めながら法人のあり方を検討する</p> <p>(財)大阪府下水道技術センター 府内市町村の下水道整備の進捗状況等を踏まえ、法人のあり方を検討する</p> <p>(財)大阪府千里センター、(財)大阪府泉北センター、(財)大阪府臨海・りんくうセンター 地元市町、民間等との役割分担を明確化し、法人の統廃合も視野に入れて法人のあり方を検討する</p> <p>大阪府住宅供給公社 公共賃貸住宅ストックの一元的・効果的な活用を図るため、法人のあり方を検討する</p> <p>(財)大阪府住宅管理センター 府営住宅管理についてより効率的な業務執行体制を確立する観点から、法人のあり方を検討する</p> <p>(財)大阪がん予防検診センター 本府の健康指標の動向を踏まえ、事業のあり方及び法人のあり方について検討を行う</p> <p>(財)大阪府保健医療財団 新千里病院移譲後の法人のあり方について検討を行う</p>						

番号	項目	計画における基本的考え方	3ヶ年の具体的取組内容			備考
			平成14年度(実績見込)	平成15年度	平成16年度	
29	3つの削減目標 役職員数の削減	▶ 概ね2割削減(計画期間内) 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。 あわせて、早期勧奨退職制度の導入を図る。	集中取組期間内に、事務事業の見直し等により役職員数を概ね400名削減(8%)する 別途、自立・民営化((福)大阪府社会福祉事業団など)により役職員数を削減する  約230名削減 ・法人の統廃合による削減 ・各法人の事務事業見直しによる削減 ・経営改善による削減 (財)阪南医療福祉センター等	同左  同左  (土地開発公社等)	同左	
30	3つの削減目標 府からの補助金、委託料の削減	▶ 3年間で1割削減(一般財源) 事業そのものの政策的必要性など徹底した評価を行う。 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。	集中取組期間内に、事務事業の見直し等により、府からの補助金・委託料の1割削減を達成(概ね20億円削減)  11億円(13年度当初予算比) ・事務事業の見直し、人員削減、公の施設改革等による	15億円(13年度当初予算比) ・同左	20億円(13年度当初予算比) ・同左	
31	5つの経営改善プラン 経営計画・経営目標の策定、経営評価の実施、公表	▶ 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。	50%以上出資している法人等(34法人)について、14年度の経営目標を策定し公表した	50%以上出資している法人等について、15年度の経営目標を策定・公表するとともに、16年度にその実績を評価する	役員の業績評価制度を導入する	
32	5つの経営改善プラン 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。	公の施設の管理運営業務等について可能な限りの民間委託			
			実施済の施設 青少年海洋センターファミリー棟 (14年度当初)	検討している施設 里山の自然学校「紀泉わいわい村」 (15年度当初)	検討している施設 体育会館 羽衣青少年センター 府民牧場(一部事業)	
33	5つの経営改善プラン 役員等の民間人材の登用、公募制の導入	▶ 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。	民間人材の役員等への登用促進  実施済の法人 (財)大阪府文化振興財団 (財)大阪府保健医療財団 (社)大阪国際ビジネス振興協会 (財)大阪みどりのトラスト協会 大阪府漁業信用基金協会 等	検討している法人 (財)大阪勤労者職業福祉センター (財)大阪みどりのトラスト協会 (株)大阪府食品流通センター 等		
34	5つの経営改善プラン 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。	成果主義を導入した給与体系のモデルを策定し、具体的に法人への適用・導入			

番号	項目	計画における基本的考え方	3ヶ年の具体的取組内容			備考
			平成14年度(実績見込)	平成15年度	平成16年度	
35	5つの経営改善プラン 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"> <li>▶ 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。</li> <li>▶ 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。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 給与制度の見直しと併せ、法人プロパー職員の人事交流制度を創設</li> <li>・ 出資法人の経営改善を進めるためのグループファイナンスの実施(下図参照)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 人事交流制度に基づく法人プロパー職員の人事交流の実施</li> <li>・ 対象法人、対象資金の拡大によるグループファイナンスの拡充</li> </ul>		
			<p>日々の運転資金等を集中し運用するキャッシュマネジメントシステム(CMS) (全国初)</p> <p>法人の決済資金・運転資金(発足時参加法人:22法人) ↓ 融資(運用) 統括法人に集中      運用・調達あわせて効果額約4億円 ↓ 融資(調達)      (14年度) 資金を必要とする法人</p> <p>証券化等を活用したシステム</p> <p>証券化により資金調達を行う法人(大阪府住宅供給公社) ↓ 金融機関等により証券化      運用・調達あわせて効果額約8億円 ↓ 証券(債券)購入=運用      (14年度) 法人の基本金・基金(発足時参加法人:13法人)</p>			

番号	項目	計画における基本的考え方	3ヶ年の具体的取組内容			備考
			平成14年度(実績見込)	平成15年度	平成16年度	
<b>重要課題を有する法人</b>						
36	(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。</p> <p>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>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・松原市場と羽曳野市場を集約</li> <li>・市場の民営化</li> <li>・(株)松原食肉市場公社の解散 (13年度末)</li> </ul>	_____	_____	
37	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。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・未利用の代替地について、引き続き市町村等への情報提供を行うとともに、今後10年間で売却処分を行う 14年度末までの処分(予定) 処分金額(簿価) 96億円/290億円(全体)</li> </ul>	_____	_____	
38	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。</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>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・公社の経営改善計画に基づき、着実な経営改善の実施(59.1億円)</li> <li>・公共賃貸住宅ストックの一元的・効果的な活用を図るため、法人のあり方を検討する</li> </ul>	_____	_____	

番号	項目	計画における基本的考え方	3ヶ年の具体的取組内容			備考
			平成14年度(実績見込)	平成15年度	平成16年度	
39	(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ヵ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>	<p>・契約手続きについては、公平性、透明性などの観点から改善を実施済み</p> <p>・緊急修繕業者(地域業者)制度については、競争性などの観点から競争入札の導入などの改善を13年度より順次実施</p> <p>・駐車場未整備団地の整備</p>	<p>府営住宅の一貫した管理システム(建設時の工事監理から入居後の維持管理、補修まで)を構築するため、15年度当初に(財)大阪府建設監理協会と統合する</p>	<p>駐車場使用料を改定し、負担の適正化を実施</p>	
40	(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>	<p>工事監理業務について、</p> <p>・協会がこれまで民間へ補助委託していた業務は府から直接発注</p> <p>・一般建築関係は府の直接執行を検討</p> <p>・府営住宅関係は管理業務との一体的な執行を検討</p>	<p>府営住宅の一貫した管理システム(建設時の工事監理から入居後の維持管理、補修まで)を構築するため、協会の業務を整理し、(財)大阪府住宅管理センターと15年度当初に統合する</p>		