

本庁組織再編に対する意見

項 目	各部局意見	職員意見	知事への e-レター
府民ニーズに 応える迅速・ 柔軟な課題 対応組織	部局所管の あり方		
	<p>【活性化の視点】</p> <ul style="list-style-type: none"> ◇ 産業部門と労働部門を統合【企画・府民・商工・振興局】 ◇ 本府の看板として「文化」の名称を表出した部局を設置すべき【企画・振興局】 ◇ 採石法、砂利採取法所管部局は一体化すべき【商工・振興局】 ◇ 農林水産・商工業及び労働部門の統合【総務】 ◇ 文化と観光、伝統産業は一体的に考えるべき ◇ 舞鶴港振興のあり方についてはさらなる検討が必要【商工】 ◇ 舞鶴に「港湾局」を設置し、港湾事務所を一体的に運用することを検討するが、ポートセールスは全庁的に対応すべき ◇ 採石法、砂利採取法等に係る採取計画認可業務については、業者登録の所管と同一が望ましい【土木】 ◇ 工業団地等地域開発事業部門は、産業振興・雇用促進の観点から、商工及び労働部門と一体化すべき【企業】 <hr style="border-top: 1px dashed black;"/> <p>【環境を守り育てる視点】</p> <ul style="list-style-type: none"> ◇ 環境部門は農林水産部の野生鳥獣・森林保全部門と統合【企画・府民・振興局】 ◇ 自然環境保全部門を農林水産部で所管【農林】 	<ul style="list-style-type: none"> ◇ 産業活性化と雇用促進の相乗効果を生み出すため、産業部門と雇用部門の一体化 ◇ 産業支援部門として、産業部門に農村振興・農業普及部門を統合 ◇ 採石法と砂利採取法等業の許可と認可は同一部門で行うべき ◇ 産業振興部門として、商工業・観光・農林水産業の各分野を統合 ◇ 企業立地と産業推進は一体で推進 ◇ 産学公連携と人材開発、文化の産業化は一体で推進 ◇ 貿易振興と港湾整備の一体化 <hr style="border-top: 1px dashed black;"/> <ul style="list-style-type: none"> ◇ 関連の深い環境行政と農林水産行政の一体化による効果的な施策推進 ◇ 緑化・自然部門である森林保全等と環境部門との統合が環境創造の点でなじむ ◇ 自然環境部門は農林部門と、社会環境部門は福祉・商工部門と統合 	

項 目	各部局意見	職員意見	知事へのe-レター
府民ニーズに 応える迅速・柔軟な課題対応組織	<p>部局所管のあり方</p> <p>【環境を守り育てる視点】</p>	<ul style="list-style-type: none"> ◇ 環境部門と景観、自然保護、山村振興等の分野を統合 ◇ 有機農業推進法関連をまとめ、農業と食の分野を環境部門と統合 ◇ バイオマスの一本化の観点から、環境部門と耕地課、農産流通課、畜産課を統合 ◇ 動物愛護関連として鳥獣保護分野と外来生物種分野の統合 ◇ 文化と観光は異なる部分が多く、まとめる必要がない ◇ 文化及び観光と環境施策はなじまない ◇ 環境部門でも保全部門と創造部門があり、一元的な組織体制とするのは困難 ◇ 環境部門と農林部門は利害が相反する部分があるので統合すべきでない ◇ 環境・エネルギー・水道・建設資材リサイクル・自然保護部門の統合 ◇ 環境部門は府民部門と統合 	
	<p>【土台づくりの視点】</p> <ul style="list-style-type: none"> ◇ 交通施策部門は土台づくり部門と統合【企画】 ◇ 道路・農道の一体化は効率的な事業執行に向けた調整の仕方の問題として捉え、プロジェクトチーム等での対応が望ましい ◇ 下水道・農業集落排水・浄化槽の一体化については、地域機関との関係も考慮しつつ、その効果を検討すべき ◇ 上下水道は仕事の仕方が全く違っており、統合のメリット等については慎重に検討すべき【土木】 	<ul style="list-style-type: none"> ◇ 土木建築部・農林水産部・企業局の上水道等基盤整備部門の一体化 ◇ 生活排水の観点から、下水道・農業集落排水・浄化槽各部門の一体化 ◇ 上水道と下水道は同一部門でまとめる ◇ 水産部門のハード分野と土木部門の統合は、他府県でうまく連携が図れず問題があると聞くので留意すべき 	

項 目	各部局意見	職員意見	知事へのe-レター
府民ニーズに 応える迅速・柔軟な課題対応組織	【土台づくりの視点】 ◇ 公営企業部門については土木等基盤整備部門と統合【企業】 ◇ 土木と農林のハード事業はひとまとめにすべき（治山と砂防、漁港と港湾）【振興局】	◇ 福祉のまちづくりはユニバーサルデザインの観点から交通、建築物、都市計画、バリアフリーを含め一体化	
	【安心・安全の視点】 ◇ 保健と福祉は切り離すべきではない【直轄】 ◇ 防災・消防（平和問題）・危機管理の指揮命令系統の一元化【総務】 ◇ 危機管理部門と消防防災部門の統合【企画】 ◇ 危機管理部門と安心・安全部門の統合【府民】 ◇ 危機管理部門と災害救助業務の統合 ◇ 食の安心・安全に関わる部門の統合【保健】 ◇ 消費生活行政については相談窓口業務全体のあり方の中で検討すべき【商工】 ◇ 水防・砂防と消防防災の関連については、どちらかに一元化するのではなく、その役割分担を明確にした上で連携して行うべき【土木】	◇ 危機管理部門と消防防災部門の一体化は重要 ◇ 災害関連分野（砂防、治山、河川）を中心とした危機管理部門の設置 ◇ 地域づくりと安心全業務を一体化 ◇ 食の安心・安全プロジェクトを基盤とした分野の統合・再編 ◇ 危機管理部門と平和問題、災害救助業務の一体化 ◇ 水道部門は保健衛生部門と一体化 ◇ 防災部門と福祉・健康は業務の質が違うので一括りにしない	
	【地域づくりの視点】 ◇ 女性・青少年・子どもを所管する部局の整理が必要【直轄】 ◇ スポーツ生涯学習部門は府民生活部門と統合 ◇ 資源調整部門・学研都市関連部門は地域づくり部門と統合 ◇ 交通施策部門は府民生活部門と統合【企画】 ◇ スポーツ生涯学習・交通対策・消費生活・生活衛生の生活部門と府民部門の融合【府民】	◇ 地域づくりの観点から、 府民生活部門（文化・観光・消費生活・女性・青少年・スポーツ）を一体化 すれば効果的 ◇ 地域力再生関連分野として、府民参画、NPO協働、地域力再生プロジェクトを統合 ◇ 福祉部門と府民生活部門の統合	

項 目	各部局意見	職員意見	知事へのe-レター
府民ニーズに 応える迅速・柔軟な課題対応組織	<p>部局所管のあり方</p> <p>【地域づくりの視点】</p> <ul style="list-style-type: none"> ◇ NPOは広域局所管部（知事直轄）に統合 ◇ 府民生活部門は「文化・観光」「環境」「福祉」の各分野との組合せが考えられる【府民】 ◇ 家族・家庭の視点から、青少年や子ども関係は同一の組織とし、教育委員会との連携を密にすべき【振興局】 	<ul style="list-style-type: none"> ◇ 生活上の一場面における支援を機軸に、家庭、地域、学校、社会・経済の各分野を統合 ◇ 府民労働部へスポーツと交通対策分野を統合 ◇ 少子化対策、要保護児童、家庭支援は部局として設置し、教育委員会と連携 ◇ 地域づくり（地域力再生）と農林部門を統合 	
	<p>部局横断組織</p> <ul style="list-style-type: none"> ◇ 緊急かつ横断的な課題に迅速に対応するための時限的なプロジェクト対応組織が必要【直轄】 ◇ こども、女性、青少年関係業務所管室の統合・再編（こども未来室関係）により、部局横断的な対応を行うべき【保健】 ◇ 部局再編をフォローするため、専任者による部局横断の課題対応型プロジェクトを活用すべき【商工】 ◇ 最終決定権限を付与した常設・専任のチーム・担当政策監を直轄組織として設置し、迅速かつ柔軟に対応できる体制とすべき【土木】 ◇ プロジェクト組織を設置する場合は、長の権限と責任を明確にし、専任職員を充実すべき【企業】 ◇ 食の安心・安全や文化芸術関係は、部に属さない外枠組織とし、機能的・横断的な対応を可能とすべき【振興局】 	<ul style="list-style-type: none"> ◇ 複数部局にまたがる課題に対しては、プロジェクト方式による課題処理により柔軟な対応を促進すべき ◇ 横断的組織は、責任の所在がはっきりしないため、推進本部制とする他、プロジェクト組織等を設置する場合は部局長と同等の権限を有する政策監等のもとに専任スタッフを配置する等、迅速・柔軟な体制を整備すべき ◇ 食の安心・安全及び文化芸術関係は、部に属さない組織で横断的・機動的にする ◇ 文化、観光、スポーツ、環境は京都らしさが出せる看板事業であり、小さくても専門組織の設置が必要 ◇ 人権、文化、女性、青少年等は全庁的に総括調整するような位置づけの組織が必要 ◇ 環境、文化、少子高齢化対策、地域づくり等は部局横断的な取組が必要であり、プロジェクト組織等が必要 	
	<p>経営企画部門</p> <ul style="list-style-type: none"> ◇ 知事直轄・総務部・企画環境部の総務・企画部門の再編が必要【直轄・振興局】 	<ul style="list-style-type: none"> ◇ 事業実施部門と互いにフィードバック体制をとることで、経営企画部門が現場感覚を持つことが必要 	

項 目	各部局意見	職員意見	知事へのe-レター
府民ニーズに 応える迅速・柔軟な課題対応組織	<ul style="list-style-type: none"> ◇ 企画部門と財政部門とは二元制にし、相互牽制と協調連携の関係が必要 ◇ 人事管理は官房部門・総務部門のいずれかに設置し、人事責任者を配置【総務】 ◇ 企画政策系（企画・行政評価・法令・広報・統計）と資源配分系（人事・財政・府有資産）の2部門で構成【企画】 ◇ 広聴部門は知事直轄とし、市町村等からの要望のとりまとめ、各部へのフィードバックを行うべき【府民】 ◇ 庁内分権を図り、経営戦略会議や各部局の下支えや調整を行う部署との位置づけを明確にすべき【農林】 ◇ 現場感覚を持つことが非常に重要であり、人事も含め部門同士の連携を図り、一体的・横断的に取り組むべき【土木】 ◇ 事業実施部門の後方支援に徹するべき【企業】 ◇ 政策・企画部門に地域振興施策を統括するセクションを配置し、広域局と本庁の施策事業の一体的推進を行うべき ◇ 府政全体の方向性やイメージ形成等府政全般の司令塔的役割に重きを置くべき ◇ 各部企画部門を集約すべき【振興局】 	<ul style="list-style-type: none"> ◇ 理念どおり組織を動かすため、予算編成過程以外に二役と部局長が政策形成議論ができるシステムを整備する等、権限・予算配分のあり方についても検討すべき ◇ 複数部局にまたがる経営企画部門を統合し、互いに連携することで事務の省力化を図る等、スリム化すべき ◇ 経営企画部門が事業実施部門のスタッフ的な位置づけになる等、真に事業支援的な役割に徹するべき 	
新組織等の提案	<ul style="list-style-type: none"> ◇ 府民対応部門のさらなる再編（消費生活安全センター）【総務】 ◇ ハード施設のメンテ等を一括管理するファシリティ・マネジメント課の設置【府民】 ◇ 地域機関における類似・関連する相談機関の統合【保健】 ◇ 試験研究機関を一体的・横断的に指導・所管できる権限を有する職・機関の設置【農林】 	<ul style="list-style-type: none"> ◇ 担当組織を編成する等本庁と各地域機関との情報共有を支援すべき ◇ 各種相談センター、旅券事務所等の一本化を図る等、窓口業務を充実し、相談しやすい体制とすべき ◇ 国の不当な関与や障害を取り除くための専門の監視チームが必要 ◇ 市町村へ権限委譲等を一括して強力に進める組織が必要 	<ul style="list-style-type: none"> ◇ 地域力の活用及び強化に関わる組織の設置 ◇ 道州制をにらみ対外調整を担う組織の設置 ◇ 長期病気休暇者の係る基礎的な復帰訓練を専門的に行う部署の設置

項目	各部署意見	職員意見	知事へのe-レター
府民ニーズに 応える迅速・柔軟な課題対応組織	新組織等の提案 ◇ 地域力再生の施策の一翼を担うため、 農村振興課と耕地課を統合 し「ふるさと振興課」を設置 ◇ 府立大学等との連携体制を構築 するため「農業・農村政策研究センター」を設置【農林】 ◇ 重要課題の発生に、柔軟にビジョンやプラン策定に対応できる部署を設置すべき ◇ 専門的技術を維持し、公物管理の質を維持するための体制整備が必要（技術センターの充実等）【土木】	◇ インフラ整備と既存ストックの有効活用を一元的に理解できる組織が必要 ◇ 物流産業の育成・支援を行う組織が必要 ◇ 伝統産業・観光・計画・自然環境を統合し、京都ブランド推進局の設置 ◇ 公文書、情報に関わる業務を統括する公文書情報管理室の設置 ◇ 部局横断的な課題を扱う常設組織の設置 ◇ 部の枠組みを超えた企画調整部門の構築 ◇ 文化・観光・環境・国土保全等について重点的に広域連携を推進する組織の設置 ◇ 物づくりの視点の部門を創設し、異業種交流等による産業の活性化を図る	
関連業務の一元化	◇ 危機対応関連業務 ◇ 知事部局及び教育委員会事務局職員の人事管理 ◇ 各種試験研究業務【直轄】 ◇ 理財部門（予算・決算、事業評価、資金運用等）【総務・出納】 ◇ 幼稚園担当と保育園担当 ◇ 与謝の海病院の医大付属病院への移管 ◇ 公文書管理（資料館含む）と情報管理（公開・提供）【総務】 ◇ 都市公園・自然公園の整備・維持管理部門 ◇ 知事部局のスポーツ生涯学習部門と教育委員会の社会体育・社会教育部門 ◇ 産学公連携実施部門（学研と商工） ◇ 府民参画・協働促進部門 （企画参事とNPO） ◇ 生活排水部門（下水・農集排・浄化槽） ◇ 文化芸術部門と文教課（教育委員会の文化部門と連携強化） ◇ 道路と農道・林道の整備及び管理 ◇ 港湾整備部門と貿易振興部門【企画】	◇ 文化部門（文教課宗教担当、文化芸術室、文化財保護課） ◇ 野生鳥獣とペット等動物担当部門 ◇ 婦人保護事業とDV被害者保護・支援 ◇ 下水等排水関連部門と水質管理部門 ◇ 河川・港湾・水産等の海岸管理部門 ◇ 資金調達部門（財政）と運用部門（会計） ◇ 公益法人、NPO法人等の公益的法人指導・支援業務 ◇ 子ども、子育て、家庭支援、女性政策 ◇ 府立医大病院は保健福祉部の管轄下へ移すべき ◇ 与謝の海病院を医大に吸収統合し、病院経営の活性化を図る	◇ 新聞の切り抜きのような小さい事務も含めて、関連業務を一元化することにより効率化が図れることを視点として検討すべき

項 目	各部局意見	職員意見	知事へのe-レター
府民ニーズに 応える迅速・柔軟な課題対応組織	関連業務の一元化 <ul style="list-style-type: none"> ◇ 青少年関連業務と社会教育 ◇ 技術専門校と教育【府民】 ◇ 府立医大病院と協働しての政策医療の実施 ◇ 動物愛護関係業務と農林部門 ◇ 温泉関係業務と環境部門 ◇ 水道関係業務と環境部門 ◇ 環境営業部門と商工部門【保健】 ◇ 学研都市への企業誘致や工業団地の造成 ◇ 電源地域交付金業務【商工】 ◇ 下水道と農業集落排水 ◇ JAS法関連業務 ◇ 農道は生産対策と一体的に推進すべきであり、道路と一元化すべきではない ◇ 畜産課等におけるバイオマスは一側面にすぎず、その観点からの統合は困難【農林】 ◇ 関連業務のくくりで組織を一元化するだけでなく、連携・共有と点検・牽制の要素も踏まえた検討が必要 ◇ 知事部局と教育庁の建築設計・工事監理業務等 ◇ 海岸管理や公園管理の一元化【土木】 ◇ 企業誘致と工業団地管理【企業】 ◇ 省庁縦割り業務を住民目線で一元化・再編成し、効率的な執行体制を追求すべき ◇ 人権関連部門の一元化【振興局】 	<ul style="list-style-type: none"> ◇ 開発許可等よく似た業務を行う部署は、組織系統を変更せず事務室を一箇所にまとめるだけでよい 	
その他	<ul style="list-style-type: none"> ◇ 行政目的の洗い出しを行った上で、その関連性の濃淡を検討して部を構成すべき ◇ どのような組織を設置しても縦割りの弊害は発生するので、部局長の責任において部局連携を行うことが必要【直轄】 ◇ 国の省庁との調整レベルの強弱も視点においた組織編成を行うべき【出納】 ◇ 広域振興局における各種施策展開の支援をするという観点から、本庁は広域局の部の枠組みを基本に構成すべき【振興局】 	<ul style="list-style-type: none"> ◇ 現在の広域振興局の部編成が府民から見てわかりやすいので、それを基本とすべき ◇ 各部局毎に経営戦略推進的組織を設置するとともに、各部の経営企画調整部門が縦断・横断的に情報共有を図れる制度が必要 	

項 目	各部局意見	職員意見	知事へのe-レター
府民ニーズに応える迅速・柔軟な課題対応組織 その他	◇ 保健福祉部は府民労働、環境と含めて再編すべき【振興局】		

項 目	各部局意見	職員意見	知事へのe-レター
<p>簡素で府民にわかりやすい組織</p> <p>-----</p> <p>組織の構造・階層</p>	<p>◇ 副知事3人制を踏まえると、大部制は採用すべきではない</p> <p>◇ 迅速に課題対応するため、関連する専門分野に集約した7～8程度の部がよい【直轄】</p> <p>◇ 大部制は適正な運営が事実上困難となることが見込まれるため反対であり、適正規模の組織（9～10部程度）とすべき【総務】</p> <p>◇ 迅速かつ横断的課題対応を行うためできるだけ大括りにすべき</p> <p>◇ 保健福祉部は一体性を維持しつつも、「健康局」「福祉局」の二局体制とする【企画】</p> <p>◇ 保健福祉部は規模が大きいが、事業効果・効率の観点から「保健」「福祉」「医療」をベースとした再編を考えるべき【保健】</p> <p>◇ 副知事3人制を前提とすれば、各部局の業務範囲は大きくせず、課題に迅速に対応できるようにすべき【商工】</p> <p>◇ 課題対応型で専門性の機能を確保するためには、現在の中部制が対外的にもわかりやすい【土木】</p> <p>◇ 部長権限が発揮しやすいよう部の規模の均衡を図るべき【企業】</p> <p>◇ 部の規模については、副知事も含め部長の権限、職責のあり方に関わる問題であることに留意すべき【振興局】</p>	<p>◇ 保健福祉部は規模が大きいため、適正な規模に分割すべき</p> <p>◇ 地域づくり、文化、観光、環境は総合力が必要な分野であり、大括りすると部局長の負担が重い</p> <p>-----</p> <p>◇ いろんなレベルの室の存在や、課・室・企画参事等が混在する状況を改め、全庁的に統一してわかりやすくすべき</p> <p>◇ 総括室については、権限の所在がはっきりせず、府民から見てもわかりにくいため廃止すべき</p> <p>◇ 課・室の細分化は、チェック体制が低下したり、柔軟な応援態勢がとりにくくなることから、避けるべき</p>	<p>◇ シンプルな組織を目指す帰結として、細分化が必要であり小部制が望ましい</p> <p>-----</p> <p>◇ 小部制とし、職制は「部長―副部長―課長―副課長」とすべき（主幹課長は副部長）</p>

項 目	各部局意見	職員意見	知事へのe-レター
簡素で府民にわかりやすい組織 組織の構造・階層	<ul style="list-style-type: none"> ◇ 部局の融合等により業務範囲が広がる場合は、「部-局-課」制とすべき【府民】 ◇ 部長の管理スパンの限界（300人規模）を考慮すれば、原則「部-課」制とすべき【商工】 ◇ 総括室は名称としてわかりにくいため、「局」とすべき ◇ 目的が明確な室を束ねることには室間の連携が容易になるメリットがある ◇ 各階層に応じた役割や責任、人材育成の観点から明確な「部-課-係」制とすべき ◇ 課・室・プロジェクト等が混在し、わかりにくいため解消すべき ◇ 職員のモチベーションの向上につながるような配慮も必要【土木】 ◇ 部・課・室の位置づけを明確にして、対外的にわかりやすくすべき【出納】 ◇ 広域振興局長の位置づけを明確にするためにも、「局-部-課」が適当 ◇ 現在の組織における次長・技監等のスタッフ職がライン職としての比重を高めている現状を踏まえれば、「部-局-課」制に整理する方がわかりやすい ◇ 部長一人で部全体を掌握するのは困難であり、次長等の補佐する職が必要【振興局】 		
組織名	<ul style="list-style-type: none"> ◇ 5文字以内でその担当事務の内容・性質がわかるようにすべき ◇ 短くて、よく使われている単語を使用すべき ◇ 既に府民等に定着しているか否かという視点も必要 ◇ 短期間に頻繁に変更しないようにすべき ◇ プロジェクトチームと課等との関係を整理する等、課題対応型組織や職制のあり方を再検討すべき 	<ul style="list-style-type: none"> ◇ 組織の名称は、「〇〇支援室」とする等、その機能と対応したわかりやすい名称とすべき ◇ 短くわかりやすい名称とし、カタカナ名や抽象的な名称は避けるべき ◇ 現在の名称でもわかりやすいものもあるので一定配慮するとともに、短期間で頻繁に変更しないよう配慮すべき 	<ul style="list-style-type: none"> ◇ 正確を期すため長くなったり、「・」でつないだりわかりにくい ◇ 漢字で3～5文字程度で、呼びやすく覚えやすい名称とすべき

項 目	各部局意見	職員意見	知事へのe-レター
簡素で府民にわかりやすい組織	<p>◇ シンプルさを追求すべき</p> <p>◇ 職務内容等がわかりやすいものに統一すべき</p> <p>◇ 職名と補職名の2本立てとすることも検討すべき（例：〇〇チームリーダー・係長）</p> <p>◇ 給料表の級に合わせたものに統一すべき</p> <p>◇ 職責を明確にし、士気高揚につながるものとすべき</p> <p>◇ カタカナはわかりにくいので避けるべき</p> <p>◇ 部局毎に異なる職制は避け、全庁的に統一すべき</p> <p>◇ 中間職制は権限、所管業務が不明確になるため極力整理すべき</p> <p>◇ 次長・技監は部内全体の調整役として必要</p> <p>◇ 新しい職を設置する場合は、府民や職員がわかりにくくならないよう分権・分業の明確化を徹底すべき</p> <p>◇ 「〇〇相当職」はわかりにくいので、格付けの明確化を図るべき</p> <p>◇ 担当係長は廃止すべき</p> <p><具体例></p> <p>◇ 部長-課長-副課長-総括主査-主査-主任</p> <p>◇ 部長-担当部長-課長-担当課長-課長補佐-係長-担当係長-主任</p> <p>◇ 部長-副部長-課長-副課長-係長相当職-副係長相当職</p> <p>◇ 部長-局長-課長-主幹-補佐-係長-主任</p>	<p>◇ 一般的にわかりやすい職名（5～6程度）で固定化すべき</p> <p>◇ 職名から職務内容や権限がわかりやすいものに統一すべき</p> <p>◇ 中間職制は権限等もわかりにくく、意志決定の迅速化にも配慮して整理すべき</p> <p>◇ 〇〇相当職等は職員の士気低下を招くおそれがあるので、士気高揚につながるような格付けの明確化等工夫が必要</p>	<p>◇ 意思決定までの階層が多いため、3段階程度で決定できる組織体制が必要</p>

項 目	各部局意見	職員意見	知事へのe-レター
その他 簡素で府民にわかりやすい組織	◇ 主管課はマネジメント機能（人事・財政・企画）に純化し、副部長等が所管すべき		

項 目	各部局意見	職員意見	知事へのe-レター
柔軟で自由度の高い組織 部局長への権限委譲	<ul style="list-style-type: none"> ◇ 人事配置や予算配分等の権限は、全庁的なルールを定めて移譲し、部長のマネジメント権限を強化すべき ◇ 大部制を前提として部長を経営トップである取締役と位置づけ、経営戦略会議メンバーとしてトップマネジメントを推進するため、事業の執行権限を大幅に局長へ移譲すべき ◇ 予算の再配分や人員配置の変更を柔軟に行うため部局長へ権限移譲すべき ◇ 限られた資源を柔軟に活用することにより経営効率をあげるため、部・課長へ予算、組織、人事に関する権限付与は効果的だが、過大にならないよう部局長調整枠程度とすべき ◇ 組織・定数は大枠を定めた後、部長にレイアウトさせるべき ◇ 年度途中での部内課間の定数再配分等の権限を移譲すべき ◇ 迅速、円滑な業務執行を図るため、出来る限り部・局内で業務が完結するよう組織・予算等の権限を移譲すべき ◇ 部長は危機管理や高度な政策的判断を要する業務に集中すべき ◇ 事業執行に責任・迅速性がある体制とするためには、「局」へ事業執行・内部管理面での権限移譲をすべき（部-局制を前提） 	<ul style="list-style-type: none"> ◇ 部局長へ組織・定数・人員配置・予算等に関する権限を委譲し、内部事務の省力化を図り、迅速な業務執行体制を確立すべき ◇ 権限委譲に当たっては、情報・報告の共有レベルの整理する等して、包括的に仕事任せられるシステムや風土づくりに配慮すべき ◇ 与えられた権限を執行できるよう専任スタッフの配置や人材育成にも配慮すべき 	<ul style="list-style-type: none"> ◇ 運営目標を達成するためには、目標設定時に予算や人員配置等を総合的に決定できる仕組みが必要
広域振興局長等への権限委譲	<ul style="list-style-type: none"> ◇ 権限移譲の前提として、本庁と広域振興局の人事交流の促進により体制強化と研修充実等による職員意識の向上が重要 ◇ 本庁の権限を単に現場に下ろすだけでなくマネジメント側に生の情報が入ることが必要 ◇ 予算の配当システムを抜本的に見直し、本庁の関与を極力なくすシステムを構築すべき 	<ul style="list-style-type: none"> ◇ 現地・現場化、業務の迅速化の観点からも広域振興局へ大幅に権限を委譲し、本庁との機能分担を明確化すべき ◇ 既に委譲されている権限について、府民の利便性や運用実態を十分検証するとともに、本庁との連携体制を整理する等迅速な業務執行に支障がないようにすべき 	<ul style="list-style-type: none"> ◇ 施策の実現と中長期的な計画を検討する上で、地域機関の長にも権限付与が必要

項 目	各部局意見	職員意見	知事へのe-レター
柔軟で自由度の高い組織 広域振興局長等への権限委譲	<ul style="list-style-type: none"> ◇ 局への意見聴取や事前調整等、業務の進め方を工夫する必要があるが、移譲内容によっては人員配置の分散非効率が生じるので慎重に進めるべき ◇ 事業の方向性が固まっている分野は、広域振興局へ権限と業務を移譲すべき ◇ 権限強化・スタッフ充実により「ミニ府庁」化を図るべき ◇ 事業の執行に支障を来さぬよう予算・組織について拡充すべき 	<ul style="list-style-type: none"> ◇ 委譲された権限の執行に支障がないよう人員等体制を整備するとともに、予算枠を拡充すべき ◇ 各局同一に扱うのではなく、地域の行政需要に応じて地域機関が効率的に業務を遂行しうるように配慮すべき 	
フラット化・グループ制	<ul style="list-style-type: none"> ◇ グループリーダーや副課長を明確に位置づけ、課長を補佐する体制を整備し、庶務的な機能を確保することでチェック体制や円滑な執行体制の確保に遺漏がないようにすべき【直轄・企画・府民・商工・農林・企業】 ◇ 具体的な運用は各部局で柔軟な対応を可能とすべき【直轄・企画】 ◇ 業務に応じライン制との併用を認める等柔軟な組織運営を行うべき【府民・保健・企業】 ◇ フラット化に対する管理職を含めた職員の意識改革や従来の業務執行方法の見直しが必要【出納・振興局】 ◇ チェック機能確保のため担当二人制の徹底 ◇ 責任の明確化に加え、後輩の指導育成等マネジメント業務を行うグループリーダーを配置すべき【直轄】 ◇ 集团的組織運営が強い組織は係制が適当 ◇ 責任体制を明確にし、複眼的点検と調整ができる構造にすべき【総務】 ◇ 職員の士気向上に十分配慮しつつ、職位にとらわれないチームリーダーを設け、その経験を通じてマネジメント能力等人材育成をすべき【企画】 	<ul style="list-style-type: none"> ◇ フラット化・グループ制と従来型が混在している状況は府民にわかりにくいため解消すべき ◇ フラット化はチェック体制が弱体化するおそれがあるので、導入に際しては十分留意すべき ◇ フラット化・グループ制を導入する場合は、グループリーダー（副課長）の配置は不可欠であり、その位置づけを明確にすべき ◇ フラット化・グループ制の導入に際しては、業務を管理しうる適正な規模に留意するとともに、責任体制の明確化に留意すべき ◇ 中高年職員をスタッフとして活用するに当たっては、若手の人材育成にも活かせる仕組みとなるよう配慮すべき ◇ 庶務機能を確保する等、グループ内の情報共有や協力体制に支障がないよう配慮すべき ◇ 従来から実質的にグループ制により運営している職場の事例をよく分析する等、工夫して導入すべき 	<ul style="list-style-type: none"> ◇ 課長（室長）を補佐するグループリーダー等を必ず設置し、事務的な整理やチェックをさせるべき ◇ フラット化・グループ制の組織にあっても、職位としての係長・副係長相当職の設置が適当（マネジメント習得効果有り） ◇ 短時間でも定期的に会議を行い、情報共有とチェックを行う必要 ◇ フラット化により管理職に責任が集中するので、所属長の状況判断を補佐する体制を確保するとともに、個人の資質アップも必要 ◇ チームリーダーの質の向上のため、セルフアセッサーによる研修を対象者に重点的に行うべき

項 目	各部局意見	職員意見	知事へのe-レター
柔軟で自由度の高い組織	<ul style="list-style-type: none"> ◇ フラット化・グループ制 ◇ グループ長間の情報共有が必要 ◇ 課横断的なグループ化の実現が必要【府民】 ◇ 保健福祉部はライン制による執行体制の方が効果的・効率的である【保健】 ◇ グループ制を導入する際には、庶務機能及び所属単位のマネジメント機能を確保し、適正な規模と責任体制の明確化に留意すべき ◇ フラット化・グループ制と係制の混在は府民にわかりにくいので解消すべき ◇ 迅速化も大事であるが多くの視点からの検証が必要な場合も多く、ライン制の方が機能的である【土木】 ◇ 定着にあたっては管理職の意識改革や従来方式の業務推進方法を見直すべき ◇ 現状でも所属長等に運営権限が付与されているので、より効果的・効率的な運用を行っていくべき【振興局】 	<ul style="list-style-type: none"> ◇ 新しいフラット化・グループ制のイメージ共有を図る等、府民にも馴染みやすい工夫をすべき 	
その他	<ul style="list-style-type: none"> ◇ 引き続き下位職への権限移譲を進めるべき ◇ 報告体制等を整理した上で権限移譲を進めるべき ◇ 部局長の権限強化に伴い、部局長を補佐する官房機能を充実すべき ◇ 各部に官房機能を有する課が必要（企画・議会・予算・調整・人事） ◇ 部内局の局長は、担当業務に関して明確な権限と責任を持つべき ◇ 現地現場主義の観点から権限移譲は推進すべきだが、府民サービスが低下しないよう仕事量や効率性も考慮した上で判断すべき ◇ 組織運営の迅速化や共通認識の促進のため、意思決定職制（副知事、部長、次長）の同室化すべき 	<ul style="list-style-type: none"> ◇ 本庁と地域機関、経営企画部門と事業実施部門との人事交流を一層推進するとともに、現地・現場への人員の再配分を行うべき ◇ 危機管理の観点から、緊急事態における情報共有が柔軟かつ迅速に図れる体制づくりに留意すべき ◇ 業務の繁閑に合わせた柔軟な人員配置の実施については、部局間、本庁と広域局間の幅広い連携協力体制の構築や効率的な役割分担が望ましい 	

項 目		各部局意見	職員意見	知事へのe-レター
柔軟で自由度の高い組織	その他	<ul style="list-style-type: none"> ◇ 部政策の検討や繁忙期の応援等、組織が効率的に動くための専任化職員を複数配置すべき ◇ 現場を知ることは重要であり、人事交流を積極的に行うべき 		

項 目	各部局意見	職員意見	知事へのe-レター
<p>現地・現場化を一層推進する組織</p>	<p>本庁機能の現場化</p> <ul style="list-style-type: none"> ◇ 直接に府民対応を行う事業部門がなじむ ◇ 国・他府県・市町村・その他の関係機関との連携に支障がないか等その効果を十分見極めた上で進めるべき【企画】 <p><具体的な提案></p> <ul style="list-style-type: none"> ◇ 税務課を（統合）税務事務所へ【総務・企画】 ◇ 水産課を水産事務所へ【企画・農林】 ◇ 女性政策課を女性総合センターへ ◇ こども未来室を家庭支援総合センターへ ◇ 学研都市推進室をけいはんなプラザへ ◇ 港湾課を港湾事務所へ【企画】 ◇ 技術専門校4校による筆頭校による統制【府民】 ◇ 舞鶴に「港湾局」を設置し、港湾事務所を一体的に運用することを検討すべき【土木】 	<ul style="list-style-type: none"> ◇ 現地・現場主義を一層推進するためには有効と思われるので、本庁機能の現場化を推進すべき ◇ 中丹振興局の舞鶴港振興担当を本庁組織の出張所とすべき ◇ パイロット的に乙訓に部局を包括移転すべき ◇ 女性、青少年、人権、文化、生涯学習等は現場化を図り、府民協働を促進すべき ◇ 職業能力開発事業を企画立案、執行する組織を現場化すべき 	<ul style="list-style-type: none"> ◇ 本庁税務課を統合府税事務所へ移転すべき
<p>広域振興局の見直し</p>	<ul style="list-style-type: none"> ◇ 地域総務室に企画振興室の所管業務も分掌させるとともに、乙訓地域総務室は、災害対応における対応一元化の必要性等から本庁直轄とすべき【総務】 ◇ 健康福祉部から環境部門を独立させる。その際には農林部門との再編も検討すべき【企画】 ◇ 各部局の出先機関と広域振興局との役割についても議論すべき【商工】 ◇ 産業政策と一体となった地域・環境政策を推進するため「農林部」を設置すべき【農林】 ◇ 乙訓地域の完全本庁直轄化（土木事務所及び保健所は単独公所化）について議論すべき ◇ 土木・保健所等の企画部門も局長周辺に集約配置し一元化を検討すべき ◇ 現行組織で不具合はないが、見直す場合は本庁組織との整合性よりも現地・現場や府民満足の観点から実施すべき【振興局】 	<ul style="list-style-type: none"> ◇ 本庁再編に併せ、本庁と地域機関でねじれ関係にある保健所や、担当部署が手薄な府民生活部門等の整理を行うべき ◇ 乙訓地域については、本庁の現地能力を高めるのか、山城広域振興局で一元的に担当するのか、再度検討すべき 	

項 目	各部局意見	職員意見	知事へのe-レター
<p>現地・現場化を一層推進する組織</p> <p>その他</p>	<ul style="list-style-type: none"> ◇ 道路の維持管理の市町村との共同化は、市町村の業務実態を見れば、除雪を除けば限定的である【直轄・土木】 ◇ 今後、現場への権限移譲を進める際には、現場の業務遂行状況を十分見極めるべき ◇ 現場の声を政策決定に反映できるよう、意思形成過程の公表を進めるべき ◇ 予算決定後の執行権限は、すべて現場に移譲すべき ◇ 本庁機能の現場への移転は、今後とも進めるべき【直轄】 ◇ 税務事務の市町村との共同化 ◇ 予算・許認可権限・人事等、現場での即決が適当な権限移譲の再精査【総務】 ◇ 現地現場の最前線である市町村職員との連携強化や助言・支援等、現場で対応できる職員の配置、充実・強化を図るべき【土木】 ◇ 市町村への権限移譲を進めるべき【振興局】 	<ul style="list-style-type: none"> ◇ 市町村への権限委譲や共同化を進めることをさらに検討すべき 	

項 目	各部局意見	職員意見	知事へのe-レター
専門性の高い組織 政策監等の設置	<ul style="list-style-type: none"> ◇ 部局横断的な課題の推進には、権限を有する政策監等を二役直轄に配置して効果的に運営すべき ◇ 「政策監」のもとには複数の関係室が配置されるとともに、議会对応等も含めて横断的調整が可能となるよう、一定の権限と責任が完結する体制を検討すべき ◇ 「政策監」を設置するよりも組織で対応すべき 	<ul style="list-style-type: none"> ◇ 部局横断的な課題については、権限・専任職員を持つ二役直結の政策監等により対応すべき ◇ 政策監の設置については、その有する権限をわかりやすくするため「〇〇担当部長」とすべき 	
その他	<ul style="list-style-type: none"> ◇ 専門的な知識・能力が要求される職制は、任期付職員の活用や外部人材の登用が有効 ◇ 経済分析や統計等事務分野での専門職の採用や育成強化が重要 ◇ 現地現場主義を推進していくと、技術職員が分散配置されるため、民間技術の高度化に対応できる専門性の高い職員の養成が必要 ◇ 市町村との関係でより専門的な分野を府が担うという役割を踏まえれば、「専門家」「技術者」の充実と育成が必要 	<ul style="list-style-type: none"> ◇ 専門性の高い業務には外部の人材を登用や、民間経験者の採用も検討すべき ◇ 職員の専門性を高めるため、人材育成の観点から異動サイクルの見直しや研修体制等に配慮すべき ◇ 専門性を高め、質の高い施策を執行するためには、専門職や専門機関を配置すべき 	

項 目		各部署意見	職員意見	知事へのe-レター
その他	その他	<ul style="list-style-type: none"> ◇ 道州制を見据えた組織のあり方の研究も必要 ◇ なぜ今組織改正が必要なのか十分な整理が必要 ◇ 府と市町村の役割分担を明確にすべき ◇ 事業成果を反映する予算措置等の制度化を進めるべき ◇ 現場強化については、市町村の自主性の阻害、負担増にならないよう留意すべき 	<ul style="list-style-type: none"> ◇ 国や市町村等との役割分担を再検証し、府の役割を明確化すべき ◇ 組織の見直しに当たっては、職員のモチベーションを高める工夫をするとともに、職員間の円滑な意志疎通にも配慮すべき ◇ 地域機関の管轄区域の広域化等、現在の府が抱える組織の課題に十分配慮して見直しを進めるべき ◇ 職員意見に対するフィードバックも行いつつ、試行錯誤をしながら現場の意見を反映しよりよいものとするべき 	<ul style="list-style-type: none"> ◇ 組織で仕事をする基本がおろそかになっているので、人的資源を有効活用し、職員自らやる気を起こさせることが必要