

監査結果に関する措置状況報告書

令和2年度包括外部監査（市政改革プラン2.0の検証について）

所 管 所 属：人事室

通知を受けた日：令和4年1月31日

監査結果 No.	頁数	指摘等の概要	措置内容又は措置方針等	措置分類	措置日 (予定日)
意見17	103	<p>目標値の設定理由について具体的に説明されたい。</p> <p>市長部局の職員の削減については4か年の間に1000人程度という具体的な目標値が設定されているが、その目標値がどのような根拠で算定され、目標値が達成された場合であっても市において必要な業務を遂行することができるものという判断に合理性が認められるのかどうかは、一見して明らかとはいえない。</p> <p>今後の人員適正化に関する取組も含め、目標値の設定理由について、単に職員数を減少させることを目的とするものではなく、職員数の適正化を図るものであることが明らかとなるよう、当該減員数が大阪市の業務との関係で適正な職員配置に繋がるとい根拠を、市民に対して了解可能な形で適切に示されるよう留意されたい。</p>	<p>市長部局の職員の削減については、単に職員数を削減することを目的とするのではなく、業務量に応じた適正な職員配置となるよう、取り組んできたところである。</p> <p>しかしながら、ご指摘にもあるとおり、目標値の根拠等について市民に対して明確な形では示していなかったことから、今後の人員適正化に関する取組も含め、目標値を設定する際には、可能な限りその根拠等を市民に対して適切に示すよう留意する。</p>	見解	—
意見18	104	<p>本件取組による人件費への影響について検証可能な形で示されたい。</p> <p>本件取組についての目標設定の適正性及び成果の程度を検証するためには、結果としてどの程度の人件費への影響が生じ、又は生じることが見込まれるのかが明らかにされる必要があるため、この点について、本件に限らず今後の職員数及び給与の適正化に関わる取組においても同様であるが、取組③以外の取組についても、（現状ベースの継続が適正であり、将来的にも影響が生じる見込みがないのであればその旨も含めて）示されるよう留意されたい。</p>	<p>職員数及び給与の適正化の取組は、単に職員数及び給与の額を引き下げることを目的とするものではないため、人件費への影響額の見込みを事前に示すことは困難な場合があるが、監査意見の趣旨を踏まえ、今後新たに職員数及び給与の適正化の取組を行う際には可能な限り目標設定においても人件費への影響の程度を示すよう留意する。</p>	見解	—
意見19	104	<p>現業職員と非現業職員の別に応じて取組を整理されたい。</p> <p>本件取組のうち、取組②については現業職員のみを対象とする項目であるが、取組①及び③については、現業職員と非現業職員を共に対象とする項目となっている。しかしながら、取組①については、非現業職員については目標を達成している一方、現業職員について目標未達となった結果、全体としても目標未達成となっている。</p> <p>市民目線で、実際の取組みがどのように進められたのか、また取組みのどの点に問題があり目標が未達成となったのかということが理解できるよう、取組②以外の各取組みについても、現業職員と非現業職員の異同という点も含めて、目標設定や具体的な取組内容について、整理して提示されるよう留意されたい。</p>	<p>今後新たな取組を行う際には、現業職員と非現業職員の区別なく取り組むものであっても、市民目線での理解につながる場合には現業職員と非現業職員の異同という点でも、目標設定や具体的な内容を整理して提示するよう努める。</p>	見解	—

監査結果に関する措置状況報告書

令和2年度包括外部監査（市政改革プラン2.0の検証について）

所 管 所 属：人事室

通知を受けた日：令和4年1月31日

監査結果 No.	頁数	指摘等の概要	措置内容又は措置方針等	措置分類	措置日 (予定日)
意見59	186	<p>客観的数値として検証可能な目標設定と、その評価をなされたい。</p> <p>平成30年度以降は「常に行政のプロとしての意識を持ち業務に取り組んでいる、かつ、仕事には常に創意工夫を凝らしている職員の割合（課長級以下）」を目標値として定めている。しかし、「意識」という指標では、主観的に過ぎ、基準が不明確であり、何をもって「意識している」「創意工夫を凝らしている」に該当するのか、不明瞭である。</p> <p>平成31年度目標は、平成30年度目標に+1%との目標設定となっているが、当該目標設定方法の妥当性を市民目線で検証し、さらにその目標すら未達成の状況であることについての具体的な原因の検証を行う必要があると考えられる。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・人事室では、「大阪市人材育成基本方針」を定め、人材育成に取り組んでいる。 ・また、キャリアデザインシート等を活用し、各職場で意識改革やキャリア支援を行っている。 ・市政改革プラン2.0においては、「改革を推進する職員づくり」について、指標を定め、職員人材開発センターにおいて様々な研修を実施することにより、職員の「意識改革」に取り組んできた。 ・研修を受講した職員の行動変容を促すためには、研修内容を理解させることも重要であるが、マネジメントスキルなど、職場で他者とのかわりの中において実践することにより徐々に習得していくものが多数であり、研修で学んだ新たな知識や気づきを職場に戻ってからも常に「意識」し、実践して行くことが必要であると考えている。 ・以上により、職員があるべき姿を常に「意識」することは非常に重要であることから、毎年、職員の意識調査を行い、指標としている。 ・今後、より客観的な指標の設定や評価方法などについて検討を行っていく。 	見解	—
意見60	186	<p>当初目標の妥当性・当該目標の未達成の原因について、具体的検証をなされたい。</p> <p>平成30年度以降は「常に行政のプロとしての意識を持ち業務に取り組んでいる、かつ、仕事には常に創意工夫を凝らしている職員の割合（課長級以下）」を目標値として定めている。しかし、「意識」という指標では、主観的に過ぎ、基準が不明確であり、何をもって「意識している」「創意工夫を凝らしている」に該当するのか、不明瞭である。</p> <p>平成31年度目標は、平成30年度目標に+1%との目標設定となっているが、当該目標設定方法の妥当性を市民目線で検証し、さらにその目標すら未達成の状況であることについての具体的な原因の検証を行う必要があると考えられる。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・研修評価会議等において目標未達成の原因検証を行い、その原因に応じた対策を今後の研修カリキュラムに反映することにより、引き続き「自ら考え行動する『自立した職員』」をめざす職員像とし、「市民志向」「チャレンジ精神」「プロ意識」の醸成に努めていく。 	見解	—

監査結果に関する措置状況報告書

令和2年度包括外部監査（市政改革プラン2.0の検証について）

所 管 所 属：人事室

通知を受けた日：令和4年1月31日

監査結果 No.	頁数	指摘等の概要	措置内容又は措置方針等	措置分類	措置日 (予定日)
意見64	192	<p>具体的なKPIを定められたい。その際には、引き続き、育児休業を取得する男性職員に対する具体的サポート施策や意識改革・制度周知に関する他都市や民間企業における施策例の情報収集の充実など、令和2年度の当初目標の早期実現に向けての工夫に努められたい。</p> <p>目標としていた育児休業等取得率は令和元年度において未達成である。 タイムリーな職員の実態調査やこれに基づくさらなる創意工夫の余地の探求と検証が不十分であった可能性がある。適時の実態調査・意識調査・問題点の抽出に心がけ、そのうえで可能な範囲で他都市や民間企業における施策等を参考にしながら、令和2年度の当初目標の早期実現に向けたさらなる創意工夫に努められたい。</p>	<p>育児休業等取得率の向上に対しては、対象となる職員とその上司との面談を義務化する等の取組を行うとともに、他都市や民間企業における施策例等を参考にしながら、目標の早期実現に向けた創意工夫に努めていく。</p>	見解	—
意見65	194	<p>具体的なKPIを定められたい。その際には、引き続き、管理職を目指す女性職員に対する具体的サポート施策や意識改革・制度周知に関する他都市や民間企業における施策例の情報収集の充実など、令和2年度の当初目標の早期実現に向けての工夫に努められたい。</p> <p>目標としていた管理職割合は、令和元年度において未達成である。 タイムリーな職員の実態調査やこれに基づくさらなる創意工夫の余地の探求と検証が不十分であった可能性がある。適時の実態調査・意識調査・問題点の抽出に心がけ、そのうえで可能な範囲で他都市や民間企業における施策等を参考にしながら、令和2年度の当初目標の早期実現に向けたさらなる創意工夫に努められたい。</p>	<p>女性管理職の割合に関しては、昇任者数の一定割合を女性職員とし、意欲、能力、実績を持った女性職員を積極的に管理職に登用していくとともに、「女性職員の多様な働き方を考えるセミナー」等の実施により、女性職員が活躍できる環境整備を推進することで、目標の早期実現に向けた創意工夫に努めていく。</p>	見解	—