

職員の意識向上に向けた取組

1 職員ラウンドテーブルについて

目的： 市政改革の理念の職員への普及・浸透を図るとともに、推進にあたっての課題やアイデアなどを、職場・職域・職階を越えて意見交換する場を持つことで、職員間の意識共有や意識改革につなぐ。

開催状況： 8月11日（木） 20人、 8月18日（木） 26人
8月25日（木） 25人 合計 71人

主な意見

〔職員の意識や行動について〕

- ・職員が変わらないといけない。1%が変わると広がっていくという話がある。その1%を集める。
- ・上の人たちの腰が重い。若い人の意見を受け止めてくれない。
- ・職員が「変わる」という波に乗れず、やらされ感が強いので、自分から情報等を取りに行くべき。
- ・変わりたいのにどうしたらいいかわからない。
- ・地域担当だけではなく、区的全職員をどこかの校区の担当にして取り組めばいい。
- ・職員同士の横のつながりがあれば、いい知恵が出せる。
- ・職員同士の遊びや飲み会の場で知り合いができていって、仕事の話も聞くようになった。
- ・これまでのような9時から5時半とは違った働き方を誰がするのか、誰が命令するのか、どんなスタイルでできるのか、ということを考えて指針などを出してもらえともっと動ける。一緒に考えてほしい。

〔地域活動協議会や地域支援のあり方について〕

- ・理念、理想だけではなく、具体的なメリットが示せれば、地域に話がしやすい。
- ・防災の取組をやっている、地域の日常の活動が非常時の活動につながると気付いてもらえた。
- ・地域活動協議会をつくる時、大阪市の枠組みやスケジュール感を押し付けない。地域のペースに合わせてやってもらうことが大事。
- ・今の予算や決算の制度上、一括交付金を渡して地域の実情に合ったように使ってもらえるのか疑問。地域に「100万円渡すから好きに使ってください」というところまでいかないと、やる気が出ないと思う。

〔周知・PRについて〕

- ・大阪市は地域に手厚い。しかし何もやってくれないと言われる。手厚さをもっとアピールする。
- ・官製の団体に伝えているだけでは、みんなに伝わらないし、地域の口コミをうまく活用すべきでは。
- ・広く周知したいのか、意識の高い人にPRしたいのか？ 意識の高い人に広めていくことが大事。
- ・地域活動協議が知られていない。もっとアピールが必要。

〔地域の声について〕

- ・「今さら何をしたいねん」という辛口意見もある。
- ・具体的に無駄なものや地域課題は何か聞いても、地域から明確な答えは返ってこない。地域の声をすくいとるのは難しく、事業部局の職員のほうがわかっていたりする。
- ・「10年後どうなっていたらいいと思う？」と聞いてまわっている。
- ・コンプライアンス的には問題があるのかもしれないが、会議の場にいくだけではなく、祭りの準備の場や飲む場などにも行かないと、本音の話は聞けない。
- ・地域に出ると「区役所は変わったね」「職員が優しくなったね」と言ってもらえる。公務員バッシングも多いが、地域でがんばる職員は地域の人も見ているということを発信していきたい。

〔人をつなぐ取組について〕

- ・区の広報誌でボランティアグループを掲載している。ボランティアの人数が増える等の効果があった。
- ・区役所で、転入してきた人に「この区にはこんなことがある」と知らせられるといい。
- ・NPOの登用ができていない。地縁団体だけで手一杯になっている。
- ・若い人や新住民が入っていくきっかけがないので、地域とつなぐコーディネーターがいるといい。

〔役所の縦割りについて〕

- ・例えば、子ども向けの施策でも縦割りがある。親からすると役所の縦割りは関係ない。こども青少年局が担当していたり、健康福祉局が担当していたり。無駄も発生する。

2 職員アンケートについて

目的：市政改革に対する職員の認識度や、やりがいなどの意識把握を行う。

実施時期：平成23年10月上旬～中旬（予定）

作成状況：

平成23年7月～8月に実施した階層別（新任課長代理・新任係長・新任主務）職員研修の際に実施した「なにわルネッサンス2011」に関するアンケート結果から、職員アンケートの設問（選択肢）の検討を行うこととする。【現在集計作業中】

また、設問の検討にあたっては、職員が回答しやすいよう基本は選択式の設問を中心とするが、職員の意見・思いを把握するため記述式の設問を数問入れる。