

課 題	具体的取組	取組目標	5年間の取組成果	主な実績
けと責任の明確化		った局長・区長の目標管理制度の実施 (3)局内・区内組織の弾力的運営のための権限の付与 (4)局議等の内容と機能の刷新 (5)局長・区長の達成目標と責任、結果責任を踏まえ、処分等の基準の明確化	管理制度の実施などにより、市政改革の進捗を図ることができた。 また、所属内における係長級以下の人事異動（昇任を伴う場合を除く）の権限を所属長とすることにより、事務事業をより弾力的に運営することができた。	(18年4月) ・所属長による昇任昇格を伴わない係長級職員の人事異動実施についての取扱を定めた(18年10月) ・「区取組み方針」を作成し、年度途中の「中間振り返り」、年度終了後に「自己評価」を実施し公表(19年度～)
	②局・区経営方針と評価システムの確立	(1)局内・区内の改革マニフェスト推進のための各部課における目標と期限の明確化、 (2)実効性ある部課長の目標管理システムの導入 (3)局長・区長の改革マニフェストに沿った局・区経営方針の策定と従来型の局運営方針の廃止 (4)(1)～(3)の実施状況は第三者評価委員会に報告する	局経営方針の策定により、各局の目標像・使命や主な経営課題、課題解決のための事業戦略が明らかになり、透明性の向上や市内部における組織目標の共有化につながった。 毎年度、達成目標の実現に有効かという観点から、戦略と具体的取組の進捗状況を一体的に評価することで、戦略レベルでの評価が可能となった。 評価結果をもとに、戦略や具体的取組等を適宜見直し、翌年度の経営方針に反映させるというPDCAサイクルの確立が図られた。	・外部委員による「大阪市行政評価委員会」を設置(18年3月) ・各局において局経営方針を策定(18年4月～) ・経営方針と連動した行政評価の仕組みについて確立(19年2月) ・評価結果をもとに、戦略や具体的取組等を適宜見直し、翌年度の経営方針に反映させるというPDCAサイクルを確立(19年4月～)
3 組織の再構築	①内部の組織構造の見直し	(1)事業のユニットを政策テーマごと、経営的にみやすい単位ごとにくくり直し、局の統廃合・再編成を行う。また、市民の視点から見てわかりにくい、局をまたがって縦割りになっている課組織について、市民ニーズの高い政策・施策単位にくくり直し、局を超えた課の再編成を行う (2)現行の推進本部、プロジェクトチームを総点検し、統廃合、見直しを行う (3)地域の実情に見合った事業の企画実施が行えるよう事業所間の組織連携、予算の提案を行う	市民ニーズへの対応、同種の事業の整理などを踏まえた局組織の再編整備(市政改革室、こども青少年局、情報公開室等)や内部の組織構造の見直しを図ることにより、組織の再構築ができた。 政策テーマごとに組織を整理統合するとともに、現行の推進本部、プロジェクトチームのあり方を見直すことにより、的確に市民ニーズに対する企画・実施力を高めた体制となり、より効率的な市政運営ができるようになった。	・経営企画監のもと経営企画室、市政改革室、広報報道室、東京事務所を再編し、市長の経営補佐部門を再構築(18年4月) ・次世代育成部門やまちづくり部門等を再編整備(19年4月) ・市長、助役をトップとする推進本部体制を改廃も含め見直し、実効性のある体制にした ・トップマネジメントの補佐機能の充実強化を図るため、経営補佐部門を再編(政策企画室、情報公開室の新設、市政改革室の独立部局化)(20年4月) ・市長、副市長(助役)をトップとする既存推進本部44の内