

課 題	具体的取組	取組目標	5年間の取組成果	主な実績
			できた。	<ul style="list-style-type: none"> <li>ル事業の実施（19年6月～）</li> <li>・ドライ型ミスト装置導入サポート制度の創設、拡充（20年6月～）</li> <li>・「緑の基本計画重点アクションプラン3」を策定（21年4月）</li> <li>・「第2期大阪市役所温室効果ガス排出抑制等実行計画」に基づき20年度排出量の算定（21年度）</li> <li>・学校運動場の芝生化の実施（17年度～）</li> <li>・校舎の壁面緑化（20年度～）</li> </ul>
3 個人情報の保護	①市が保有している個人情報の必要性の再チェック	<p>既に保有している個人情報の必要性を見直す</p> <p>(1) 大阪市役所がこれまでの業務の必要上保有した個人情報について、現時点での必要性を改めてチェックし、既に必要性がなくなった個人情報を直ちに廃棄する</p> <p>(2) 総務局は、各局・各区役所が現に保有する個人情報のリストの提出を局・区に求める</p> <p>(3) 各局・各区役所による毎年度の点検実施と結果の報告と公表を義務付ける</p>	<p>各所属が取り扱う個人情報の点検及び所属のニーズに即した出前研修等を通じて個人情報保護に関する職員の意識啓発の取組を強化することができた。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・研修実施回数</li> <li>19年度 13回</li> <li>20年度 18回</li> <li>21年度 33回</li> <li>22年度 50回</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・業務の必要上保有した個人情報についての必要性を再確認及び不要情報の廃棄の点検を実施（17年6月～）</li> <li>・各所属が保有する個人情報のリストを取りまとめて公表（19年7月～）</li> <li>・文書主任研修等以外に各所属の実態に即した出前研修を実施（20年9月～）</li> <li>・毎年度の点検実施と結果の報告と公表を実施（17年6月～）</li> </ul>
	②委託先業者が保有する個人情報の保護対策	<p>(1) 公の施設の指定管理者に対し、協定において個人情報保護の趣旨を徹底させるとともに、その趣旨が確実に履行されていることをチェックする</p> <p>(2) 業務委託については、契約において定められた個人情報保護対策が実施されているか総点検する</p>	<p>指定管理者及び業務受託者に対し、契約書において個人情報保護を義務付けるとともに、その履行を確認することによって個人情報の保護に対する指導強化を徹底することができた。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・指定管理者に対し、協定において個人情報保護の趣旨を徹底させるとともに、事業報告によりその履行を確認することとした</li> <li>・個人情報保護主任会議等において、委託業務における個人情報の管理状況についての調査を実施し、委託先事業者への指導・監督を徹底するよう要請（17年6月～）</li> <li>・指定管理者に対し、個人情報保護の趣旨を徹底、履行状況をチェック（17年9月）</li> </ul>
	③市職員自身の個人情報保護	(1) 職員個人の住所や電話番号などの記載の可否、記載する際のやり方などを統一す	職員住所録の発行停止など、職員個人の住所や電話番号など個人情報の流出	・コンプライアンス委員会の助言に基づき、発行協力の見直し（18年5月）

課 題	具体的取組	取組目標	5年間の取組成果	主な実績
		<p>る</p> <p>(2)民間事業者による名簿等の発行協力に関しては、市民の疑惑を招くことがないようにコンプライアンス委員会のガイダンスのもとに行う</p> <p>(3)事業者の役員への職員の就任を禁ずる</p>	<p>を防ぐことにより、職員がトラブルに巻き込まれる事案を未然に防ぐことができるようになった。</p>	<p>・職員録(管理職名簿)の発行停止</p>
III 職員の自立・自主管理				
1 自主的改革・改善の基盤整備	<p>①職場改善運動の展開</p> <p>②新しい職員提案制度の作り直し</p> <p>③大阪市職員行動指針の策定</p>	<p>職員が自らの業務の価値や意義を日常的に見つめ直して職場の改善に取り組む運動を展開</p> <p>(1)職員が現在の仕組みや制度の範囲内での議論を活性化させながら仕事に密着した課題について自主的に取り組む改善運動をスタート</p> <p>(2)各局・区での取組実施を経て、18年2月に全庁的発表会を開催し、優秀事例を共有することによって改善し続ける職場風土の醸成につなげる</p> <p>職員が前向きにチャレンジできる新しい職員提案制度の作り直し</p> <p>(1)福岡市のプロポーザル運動を参考とした新たな制度を構築</p> <p>(2)横浜市のアントレプレナーシップ制度を参考とした新たな制度を創設</p> <p>職員が実際に行動に移せる「大阪市職員行動指針」の策定</p> <p>(1)「当たり前のこと」を徹底するほか、そ</p>	<p>職場改善運動を活性化するため事例発表会「カイゼン甲子園」を開始するとともに、その運動の一層の自主的・自律的な浸透を図るため「元気アップ運動」を展開し、改善事例の取組について全市的に共有化を図ることができた。</p> <p>・「カイゼン甲子園」職場改善事例 17～19年度 1,133件</p> <p>・「元気アップ運動」所属推薦改善事例 20～22年度 260件</p> <p>提案・改善運動の3事業(政策提案支援制度、職員提案制度、元気アップ運動)を展開、「提案・改善合同報告会」を開催することにより、事例の共有化を図るとともに職員のモチベーションを向上することができた。</p> <p>・政策提案応募件数 20～22年度 74件</p> <p>・職員提案応募件数 20～22年度 247件</p> <p>「大阪市職員行動宣言」を職員が参加して策定し、全職員を対象に周知することにより、大阪市職員としての当たり前</p>	<p>・職場改善運動事例発表会「カイゼン甲子園」を実施し、職場改善事例の共有を図った(17～19年度)</p> <p>・「生活保護業務にかかる現場改善について」を市政改革推進会議で公表(19年10月)</p> <p>・新たな事例発表会として、職員提案制度、政策提案支援制度及び元気アップ運動の3つの提案・改善運動にかかる「提案・改善合同報告会」を開催(20年度～)</p> <p>・元気アップ勉強会・部会の実施、改善事例を共有・検索できるシステムの作成(21年度～)</p> <p>・「メールを活用した職員から市長への政策提案」の実施。(18～19年度)</p> <p>・職員のアイディアを事業化することをめざした「職員ベンチャー制度」の実施。(18～19年度)</p> <p>・上記2事業を統合した「政策提案支援制度」の実施。(20年度～)</p> <p>・「提案・改善合同報告会」を実施(20年度～)</p> <p>・「大阪市職員行動宣言」を策定(18年11月)</p> <p>・各所属における、大阪市職員行動宣言に</p>