

柱 3-1-(1)-イ 市政改革の取組の理解と実践

元年度目標の達成状況

目標	元年度実績	元年度目標の評価
組織として、「市政改革プラン 2.0」の基本的な考え方が理解され、自身の職場に関連するプランに基づく取組が実践できていると評価している職員の割合 30年度 60% 元年度 73%	70.3%	未達成

元年度取組の実施状況

元年度の取組内容	元年度の主な取組実績
①所属長に対する啓発 ・「市政改革プラン 2.0」の具体的な取組項目について、最終年度の目標達成に向け、進捗が遅れている所属に対し、個別訪問を行い、市政改革室長が所属長と意見交換等を実施のうえ、プランの進捗状況や課題等の把握を行う事により所属長の改革についての率先垂範を促す。	・30年度末振り返り結果で目標達成率及び実績の向上率が高かった2区（住之江・東成）について、区長マネジメントのベストプラクティスとして、区長会議で共有を図った。 ・特に重点的な取組や課題を有する取組等について意見交換すべき所属として、PTリーダー・サブリーダー・12の区長及び1の室長による意見交換等を実施した。 ・意見交換等で把握した課題等を区長会議関係部会等で情報共有するなど、必要に応じてフォローを行った。
②庁内ポータルや研修による啓発 ・職員が改革の目標を意識し、各職場で改革の取組を実践するよう、改革の必要性や考え方について分かりやすい啓発資料や研修資料等を作成し、庁内ポータルや、階層別研修の場を活用して周知する。	・新規採用者、新任係長、新任課長・課長代理、新任主務研修、中堅職員研修等の機会に市政改革の基本的な考え方や取組について説明し、周知した。 ・「市政改革プラン 2.0」の30年度末時点及び元年8月末時点の進捗状況について、庁内ポータル及び大阪市ホームページを活用して周知した。

取組期間の成果

・「市政改革プラン 2.0」の進捗が遅れている（課題がある）所属との意見交換や区長会議でのベストプラクティスを共有することで、所属長の改革についての率先垂範を促した。 ・階層別研修や庁内ポータルを活用した改革の必要性や考え方についての周知により、29年度末時点で最終年度目標（65%）を達成しており、目標を上方修正するなど、職員の理解が進み、各職場において自律的に市政改革の取組を実践できる環境が一定整えられた。

今後の方向性

・「市政改革プラン 3.0」の取組項目「次代を担う職員の育成」において、自主的・主体的にリーダーシップを発揮できる職員の育成を進めていく。
