

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>

課 題	具体的取組	取組目標	5年間の取組成果	主な実績
		<p>それぞれの地域での社会貢献活動励行など、市民から信頼される大阪市役所職員としての行動を明確化することにより、職員の意識向上、行動の実践につなげていく</p> <p>(2) 上からの押し付けではなく、策定段階からさまざまな職員が参加して自主的な行動指針とすることによって、積極的に行動する気運をつくる</p>	<p>の行動の実践を図ることができた。</p>	<p>基づく行動状況を調査し、ポータルに掲載（19年8月）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・研修の場を活用した啓発の実施（20年5月）