

2 区役所・市役所力の強化

事項	23年度を取組内容
事項2-⑤ 職員づくり	
<p>【趣旨・目的】 地域力の復興と公共の再編など新しい大阪市政を担う職員の育成</p>	<p>ア 職員力と役割意識の向上 (ア)自治体の使命・役割を理解し、自覚と誇りをもって市民とともに行動できる職員を育成するための研修等を実施</p> <p>(イ) 協働の実践力向上研修、NPO活動体験研修などの実施</p>
<p>【取組の考え方(戦略)】 ア 職員力と役割意識の向上 (ア) 使命・役割を理解し、自覚と誇りを持って市民とともに行動できる職員を育成する研修等を実施する。 (イ) 市民活動のコーディネートやファシリテートができる実践力のある職員を養成する。 (ウ) 事業遂行や人材育成においてステップ分析の手法を導入する。</p> <p>イ モチベーション向上やチャレンジ精神発揮のための組織風土づくり (ア) 各組織の目標やビジョンづくり等にポジティブ・アプローチ手法等を活用し、職員の主体的・創造的な行動の誘発を図る。 (イ) 重要な課題や目標達成の困難な課題に挑戦し成果をあげた事業を「ベストプラクティス事業」として積極的に評価するとともに、コーディネート等によって事業費を極力使わずに実施できた地道な取組を「チャレンジ事業」として顕彰し、これらの事例を情報共有する。</p> <p>(ウ) 業務の改革・改善やモチベーションの向上を目的とする職員アンケートを実施する。</p> <p>ウ 職員の社会貢献活動・市民活動への参加促進 (ア) 時間外における地域ボランティアなど職員による社会貢献活動を呼びかけ促進する。 (イ) 職員が主体的に地域の行事やNPO活動など大阪市における市民活動に参加することを促進するための仕組みを検討する。</p>	<p>(ウ) 事業の遂行や職員の人材育成においてステップ分析の手法を導入</p> <p>イ モチベーション向上やチャレンジ精神発揮のための組織風土づくり (ア) ポジティブ・アプローチ手法等の活用に向けた研修を実施し、効果が見込める部署で順次、活用する。 (イ) 「ベストプラクティス事業」の評価を行うとともに、「チャレンジ事業」を顕彰する仕組みを構築し周知する。 (ウ) 職員アンケートを実施する。</p> <p>ウ 職員の社会貢献活動・市民活動への参加促進 (ア) 職員による社会貢献活動を実施</p> <p>(イ) 職員による市民活動を促進する仕組みの導入</p>
<p>【成果目標】 ア 職員力と役割意識の向上</p> <p>イ モチベーション向上やチャレンジ精神発揮のための組織風土づくり</p> <p>ウ 職員の社会貢献活動・市民活動への参加促進</p>	<p>【業績目標】 同 上</p>

24年3月末までの主な取組	業績目標の達成状況	戦略の進捗状況の評価	次年度以降の課題	課題への対応に向けた次年度以降の取組の方向性と取組内容
<p>ア (ア)23年3月に改訂した「人材育成基本方針」に基づき、各階層別研修において、愛市精神の醸成や職員の役割意識の向上につながるプログラムを導入。</p> <p>(イ) ・各階層別研修の講義において、地域主権・市民協働意識の醸成につながるプログラムを導入する等、市民協働職員研修として実施。 (35回実施、延べ2,537人受講) ・フォーラム、研修内容を随時、職員向けの庁内ポータルに掲載。</p> <p>(ウ) ・業務フロー検討プロジェクトチームの取組により可視化された、業務フローの取組結果を活用しながら、ステップ分析手法による職員の人材育成を検討するための研修会を開催。(12月) ・24年度実施の職員研修(局長級研修など)において、ステップ分析研修の導入に向けた企画を策定。</p> <p>イ (ア) ポジティブ・アプローチ手法の研修を実施した。 ・体験型研修:参加者 74名 満足度 97% 活用度76% ・演習型研修:参加者 32名 ①ワールド・カフェ:理解度100% 活用見込み87% ②OST:理解度93% 活用見込み59% ③活用所属:10所属</p> <p>(イ) ・「ベストプラクティス事業」の評価を行い、選定。(62事業:局37 区25) ・チャレンジ事業を顕彰する仕組みづくりの試行として、先進的取組を、市政改革室の庁内情報紙で紹介。 (23年8月～11月、4事業)</p> <p>(ウ) ・定期的な職員アンケートの実施に向けて、階層別職員研修受講者を対象に、事前アンケートを実施。 (階層別アンケート回収数 1,330件) ・回答内容をふまえ、全職員対象のアンケートを実施。 (10月実施 回収数 9,161件)</p> <p>ウ ・新採職員に対して、「ボランティア体験」及び「市民協働体験」のカリキュラムを導入して研修を実施。 ・希望選択型のパワーアップ研修において、「市民協働実践講座」「地域や組織の課題克服、コーディネーター育成講座」を実施。 ・庁内ポータルにおいて、職員向けボランティア情報を掲載。 ・平成23年10月に実施した「市政改革に関する職員アンケート」で、地域活動の参加状況や、参加意欲の現状を把握。</p>	<p>①</p>	<p>ア ・各階層別研修等受講後のアンケートで参加職員から「協働に取り組む意識は高まった」という回答が7割を越え、職員力と役割意識の向上の一環として有効であった。 ・現在進めている業務フローの取り組みと併せてステップ分析の研修を実施したことで、手法導入への理解が深められ、次年度の研修メニューとして企画された。</p> <p>イ (ア)ポジティブ・アプローチ手法の体験型・演習型研修受講者のアンケート結果では、満足度・活用度・理解度・活用見込みのいずれも高い数値を示しており、受講者のモチベーション向上にはつながっており、有効な取組であると考える。</p> <p>(イ) ・23年度局・区運営方針において、ベストプラクティス事業評価のチャレンジ目標が、50所属中37所属、50目標設定されており、一定、チャレンジ精神発揮につながっているものと考えられ、有効な取組であると判断する。 ・区役所における先駆的な事例となる「チャレンジ事業」を室担当者が収集し、区役所への負担を課すことなく、市政改革室の庁内情報紙で取組内容や事業効果などを発信してきた。</p> <p>(ウ)改善につなげるための基礎データの集約ができた。</p> <p>ウ 有効な取組ができた。</p>	<p>ア ・より多くの職員の役割意識が向上するよう、今後も取組を継続していく必要がある。 ・ステップ分析について、理論の習得については、職員研修でそれぞれの階層に応じた内容での研修を実施することが必要である。 ・具体的な実践については、分析等に時間を要するため、業務フローの取り組みと併せて実施するなど、日常業務への支障を考慮し工夫が必要である。</p> <p>イ (ア)組織風土づくりに向けては、ポジティブ・アプローチ研修受講者だけでなく、市役所全体に向けた展開が必要であり、ポータルの活用によるPRだけでなく、組織目標づくり等での具体的な活用に向けた取組も必要である。</p> <p>(イ) ・チャレンジ精神発揮に向けて、ベストプラクティス事業評価を浸透させるとともに、インセンティブを与えるような仕組みづくりも検討する必要がある。 ・区役所自らが先駆的な取組を区民や庁内に情報発信することで、区の特徴をより濃く出すことが求められている。</p> <p>(ウ)「なにわルネッサンス2011」の認知度が39.9%に留まった。</p> <p>ウ 職員アンケート調査では、最近1年間に業務外で社会貢献活動や市民活動などに参加したことがある職員は36.9%であり、意識醸成には時間がかかることから、継続的で地道な取組が必要である。</p>	<p>ア ・今年度と同様に、取組を継続していく。 ・まず管理者層を対象に、ステップ分析手法を導入するための仕組みと考え方を理解するための研修を導入。 ・効率的に業務フローの取り組みへステップ分析手法を導入するための仕組みの検討および取り組みを進める。</p> <p>イ (ア)体験型研修の継続開催や活用事例の周知を行うことにより手法の認知度向上に取り組むとともに、演習型研修の回数増・事例研究会の新規開催など活用の促進にも取り組む。</p> <p>(イ) ・チャレンジ性の誘発に向け、庁内イントラにおける情報提供の工夫などベストプラクティス事業評価の更なる周知を行うとともに、チャレンジ目標の設定を促進させるよう評価基準の改善も行う。 ・各区における事業経費等の有無に関わらずあらゆる事業について、区役所自らが区民等へ積極的に情報発信し、PDCAサイクルを徹底する組織風土づくりが必要。</p> <p>(ウ)「市政改革プラン」の周知徹底 職員アンケートの継続実施。</p> <p>ウ 引き続き取組をすすめる。</p>