

—新たな価値を生み出す改革—（行革編）
【改革の柱3】改革推進体制の強化

柱 3-1-(1)-ア 改革を推進する職員づくり

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
「常に行政のプロとしての意識を持ち業務に取り組んでいる」かつ「仕事には常に創意工夫をこらしている」と自己評価している職員の割合（課長級以下） 30年度 73% 元年度 74%	73.4%	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
<p>①若年層職員の育成 問題意識・プロ意識を持ち、解決できる能力を備えた人材育成をめざし、階層別研修やキャリア形成支援を実施。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・新採用者研修 ・新採用者消防実技研修 ・新採用者フォローアップ研修 ・グローアップ研修（採用3年目） ・中堅職員研修 ・新任主務研修 ・キャリアデザイン研修Ⅰ（30歳） ・メンター・メンティ研修（振り返り） ・キャリア相談 	<p>次の研修等を実施した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・新採用者研修 ・新採用者消防実技研修 ・新採用者フォローアップ研修 ・グローアップ研修（採用3年目） ・中堅職員研修 ・新任主務研修 ・キャリアデザイン研修Ⅰ（30歳） ・メンター・メンティ研修（振り返り） ・キャリア相談
<p>②管理監督者のマネジメント力の向上 マネジメント能力の向上や部下のキャリア支援等、人材育成機能の強化に向けて、階層別研修を実施。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・新任部長研修 ・新任課長研修 ・現任課長研修 ・課長昇任前アセスメント研修 ・課長昇任前アセスメントフォローアップ研修 ・新任課長代理研修 ・新任係長研修 	<p>次の研修を実施した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・新任部長研修 ・新任課長研修 ・現任課長研修 ・課長昇任前アセスメント研修 ・課長昇任前アセスメントフォローアップ研修 ・新任課長代理研修 ・新任係長研修

取組期間の成果

- ・若年層の育成強化のため、採用2年目研修を、業務遂行能力、主体性及び後輩指導力の向上をめざしたグローアップ研修（採用3年次）に改めた（30年度）。
- ・管理者層のマネジメント力強化のため、課長マネジメント研修（28年度。希望者のみ）、現任課長研修（29年度～。昇任6～7年目全員を対象）を実施した。
- ・若年層、管理者層ともに、研修受講者評価シートにおける評価値が3年連続で上昇（※）しており、一定の成果を上げることができた。
 - （※）若年層：「組織から求められる役割を認識し、能力の向上に取り組むことの重要性が理解できた」と回答した職員の割合 29年度 84.4%、30年度 92.0%、元年度 92.4%
 - 管理者層：「マネジメント力を発揮し、人材育成を推進することの重要性について理解できた」と回答した職員の割合 29年度 86.6%、30年度 92.1%、元年度 92.4%

今後の方向性

- ・引き続き「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や幹部（候補）の育成を進めるため、若年層職員の育成及び管理監督者層のマネジメント力向上に取り組む。

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

<ul style="list-style-type: none"> ・「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

<ul style="list-style-type: none"> ・「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。
