

課 題	具体的取組	取組目標	5年間の取組成果	主な実績
				<ul style="list-style-type: none"> 安全で安心して暮らせるまちづくりに対する助成制度を廃止し、地域振興活動補助金及び地域振興交付金に統合（20年4月） 地域振興活動補助金を廃止し、地域コミュニティづくりなどの活動等に役立てるよう地域交付金として交付するため地域振興交付金要綱を改正（23年3月）
5 恒常的評価体制の構築	①局・区経営方針と連動した行政評価	<p>(1)各局・区において局長・区長改革マニフェストを反映し、かつ、具体的な目標を掲げた局・区経営方針の作成と局・区経営方針に連動した評価システムを構築</p> <p>(2)市役所の中での意思決定（予算編成や施策の選択と集中など）のPDCAサイクルと連動した評価システムの設計</p> <p>(3)各事業において既存のデータの数値化による現状分析の実施とその分析結果に基づく評価の実施</p>	<p>局経営方針の策定により、各局の目標像・使命や主な経営課題、課題解決のための事業戦略が明らかになり、透明性の向上や市内部における組織目標の共有化につながった。</p> <p>毎年度、達成目標の実現に有効かという観点から、戦略と具体的取組の進捗状況を一体的に評価することで、戦略レベルでの評価が可能となった。</p> <p>評価結果をもとに、戦略や具体的取組等を適宜見直し、翌年度の経営方針に反映させるというPDCAサイクルの確立が図られた。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 外部委員による「大阪市行政評価委員会」を設置（18年3月） 各局において局経営方針を策定（18年4月～） 経営方針と連動した行政評価の仕組みについて確立（19年2月） 評価結果をもとに、戦略や具体的取組等を適宜見直し、翌年度の経営方針に反映させるというPDCAサイクルを確立（19年4月～）
	②第三者評価委員会による独立した包括的評価体制の確立	<p>(1)今回分析を行っている67の事業について、見直し状況を監視</p> <p>(2)各局・区の自己点検結果を2次的に評価</p> <p>(3)個別の事業について、民間経営のノウハウを取り入れた評価・見直しを行う</p> <p>(4)独立した立場で独自の評価手法により広範かつ包括的に評価を行う</p>	<p>局経営方針や局の自己点検について、外部の視点から包括的に評価を実施し、必要な指導、助言を行うとともに、次年度の局経営方針策定にあたって、必要な指導・助言を行うなど、外部の視点からの評価体制を確立することができた。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 外部委員による「大阪市行政評価委員会」を設置（18年3月） 各局の局経営方針と自己点検について、市内部の2次評価を行った上で、行政評価委員会において評価し、委員会の意見を公表（19年4月～）
VI 職員の生産性の向上				
1 勤務実績の給	①職務給（職務と責任に応じた給	(1)一般行政職5級、7級など職務給の原則上課題があるので、級別標準職務・昇格	一つの補職・職責に対して一つの級に級別標準職務・昇格基準を見直すとともに、	「職員の給与に関する条例」を改正（19年3月）

課 題	具体的取組	取組目標	5年間の取組成果	主な実績
与への反映	料)の原則の徹底(級別標準職務・昇格基準の見直し)	<p>基準の見直しを行う</p> <p>(2)年功的な要素が強い給料表の構造を見直し、給料表上異なる級間の給料水準の重なり縮小などの措置を講ずる</p> <p>(3)給料表における各級の最高額に達した以降の昇給を廃止する</p>	給料表上異なる級間の給料水準の重なり縮小措置、給料表における各級の最高額に達した以降の昇給廃止により、職務と責任に応じた職務給の原則を徹底することができた。	
	②新たな人事評価に基づく勤勉手当成績率の導入と昇給制度の構築(査定昇給の導入)	人事評価制度を活用し、勤勉手当に成績率を導入するとともに個々の勤務実績を反映した昇給制度を実施する	勤勉手当への成績率と査定昇給制度を導入することにより、従前に比べ、より勤務実績を反映した給与制度に改善することができた。	<ul style="list-style-type: none"> 勤勉手当の成績率の導入 課長代理級以上の職員(18年12月) 係長級以下の職員(19年12月) 査定昇給制度(19年度昇給～)
	③特殊勤務手当及び給料の調整額の抜本的見直し	<p>特殊勤務手当・給料の調整額の運用実態を改めて精査し、職務の特殊性が時代の変化とともに失われていないかどうか等も含め、必要性及び妥当性を改めて検証し、抜本的な見直しを実施する</p> <p>(1)①著しい特殊性が認められるか、②重複していないか、③支給方法は適切か、④金額は妥当かについて、基準を定めた上で、個々の手当の方向性を明らかにし、見直しを行う</p> <p>(2)特殊勤務手当・給料の調整額の種類、支給額、支給要件や査定昇給の実施状況など、給与制度全般について市民に分かりやすく公表する</p>	<p>社会情勢や勤務環境の変化を勘案し、特殊勤務手当及び給料の調整額の妥当性を精査し、抜本的な見直しを行うことにより、人件費抑制効果を得ることができた。</p> <p>また、特殊勤務手当等の支給状況を公表することにより透明性を高めることができた。</p> <ul style="list-style-type: none"> 特殊勤務手当数 38手当(17年度)⇒21手当(22年度) 支給額(決算額) 17年度:57億円 22年度:12億円(見込み) (▲45億円▲78.9%) 	<ul style="list-style-type: none"> 「職員の特殊勤務手当に関する条例」を改正(19年3月) 「大阪市の給与・定員管理等の状況」の公表(19年2月～)
2 職員の資質向上のための柔軟かつ厳格な制度の導入	①希望降任制度の実施	職員本人の意思を尊重し、個人の能力と意欲に応じた任用を行うことにより、職員の意欲の向上、組織の活性化を図ることを目的として、職員本人の希望に基づき、現在の役職から下位の役職への降任を行う制度を導入する	希望降任制度を導入することにより、個人の能力と意欲に応じた職務に職員を従事させることができた。 ・制度適用数:21人(23年3月時点)	・希望降任制度の導入(17年12月)
	②人事評価制度に基づく分限降任等の仕組みのルール化	人事評価制度を活用し、勤務実績が不良な職員に対する降任処分等の仕組みのルール化を行う	「分限処分等に関する指針」を策定し、勤務実績が不良な職員に対する分限処分の仕組みのルール化を図った。また、勤務	・「分限処分等に関する指針」を策定(19年4月)(最近改正22年7月)