

令和6年度 市政改革室 運営方針

(所属長 : 平澤 宏子)

「目標」「使命」及び「所属運営の基本的な考え方」	
目標	社会状況の変化による本市の行政課題に的確に対応しつつ、デジタル技術や新たな事業手法などの活用により、「未来へつなぐ市政改革」の実現をめざす。
使命	市長直轄組織として、市政改革の推進に係る総合調整、進捗管理及び指導のほか、行財政改革に係る企画及び立案並びに推進を行うなど、市政改革の推進エンジンとして機能する。
令和6年度所属運営の基本的な考え方	「新・市政改革プラン」に基づく市政改革を着実に推進する。このため、所属マネジメントの支援や自律的に改革を推進する職員を育成するとともに、市政改革の必要性、取組内容や成果について、組織内外への効果的な情報発信を行う。 ■新・市政改革プラン～未来へつなぐ市政改革～ 以下の6つの取組方針に基づき、関係所属との連携強化や既存の戦略等により未来へつなぐ市政改革を着実に推進する。 1 DXの推進 2 官民連携の推進 3 業務改革の推進 4 働き方改革 5 ニア・イズ・ベターの徹底 6 持続可能な行財政基盤の構築

重点的に取り組む経営課題

経営課題1 「新・市政改革プラン」の着実な推進

		4決算額	16百万 円	5予算額	11百万 円	6予算額	13百万 円
課題認識	市政改革の推進に向け、本市行政を取り巻く状況の変化に応じた適切な進捗管理や関係所属との連携強化により、「新・市政改革プラン」の取組を着実に進めていく必要がある。						
主な戦略 (課題解決の方策)	・「新・市政改革プラン」の取組項目を所管する関係所属と連携した適切な進捗管理 ・「新・市政改革プラン」において当室が所管する項目の取組推進						
アウトカム 指標 (経営課題の解決に向けた 進捗度合を示した指標)	「新・市政改革プラン」に定めた目標の達成率 令和6年度末 80%						
アウトカム 指標の達成状況 (定量評価)	6年度実績と達成状況 ※A：達成 B：未達成					前年度実績	
	82.6%					A	未測定

経営課題2 自律的に改革を推進する職員の育成

4決算額

-

円

5予算額

-

円

6予算額

-

円

課題認識

職員一人ひとりが市政改革の必要性や考え方を理解し、自律的に改革を推進することができるよう、研修等を通じて職員の改革意識の向上に取り組む必要がある。

主な戦略
(課題解決の方策)

- ・自律的に改革を推進する職員の育成

アウトカム
指標
(経営課題の解決に向けた
進捗度を示した指標)

「新・市政改革プラン」に基づき、改革・改善を実行しようとしている職員（研修受講者）の割合 80%

アウトカム
指標の達成状況
(定量評価)

6年度実績と達成状況 ※A：達成 B：未達成

前年度実績

新規採用者研修：99.6%、新規採用者研修（10月）：100.0%、技能職員新採用者研修：100.0%、事業担当主事補共通実務研修：100.0%、新任係長研修：97.0%、中堅職員研修：98.7%

A

新規採用者研修：99.4%、事業担当主事補共通実務研修：100.0%、新任係長研修：98.4%、中堅職員研修：99.7%

自己評価
(運営方針全体の
定性評価)

経営課題1については、現状の達成状況を踏まえると、適切な進捗管理や関係所属との連携強化により、市政改革の取組を着実に推進することができた。

また経営課題2については、研修等を通じて職員の改革意識の向上に取り組んだ結果、目標を大きく上回り、職員一人ひとりの改革意識の向上が見られ、自律的に改革を推進する職員の育成につながった。

総じて、「新・市政改革プラン」で掲げている「未来へつなぐ市政改革」の実現に寄与できた。

今後の方針

今後も少子高齢化の進展など社会状況の変化に伴う新たな行政課題に対する確に対応する必要があるため、引き続き「新・市政改革プラン」の取組を推進し、誰もが安心していつまでも住み続けたいと思う「にぎやかで活気あふれるまち大阪」の実現をめざしていく。