

## 令和5年度 総務局運営方針

( 所属長 : 吉村 公秀 )

| 「目標」「使命」及び「所属運営の基本的な考え方」 |  |
|--------------------------|--|
| 目標                       | <ul style="list-style-type: none"> <li>行政運営の説明責任を果たし、公正性及び透明性を確保するための制度が各所属において適正に運用されていること。</li> <li>次代を担う職員の育成や働きやすい職場環境づくりが進んでいること。</li> </ul>  |
| 使命                       | <ul style="list-style-type: none"> <li>行政運営の説明責任を果たし、公正性及び透明性を確保するための制度が各所属において適正に運用されるようその取組を支援する。</li> <li>自ら学び考え行動する「自律した職員」の育成に取り組むとともに、職員がそれぞれの能力を発揮し安心して働き続けられる魅力ある組織を構築する。</li> <li>人事マネジメントを適切に行いながら、スリムで効果的かつ柔軟な組織体制を構築する。</li> </ul>                     |
| 令和5年度所属運営の基本的な考え方        | <ul style="list-style-type: none"> <li>行政運営の説明責任を果たし、公正性及び透明性を確保するために、個人情報保護、情報公開及び内部統制の制度が各所属において適正に運用されるよう、各所属のこれらの制度の推進体制を担う職員の更なる意識の向上と支援に重点的に取り組む。</li> <li>専門性やチャレンジ精神のある職員の育成に取り組むとともに、職員それぞれが能力を発揮しながら、自らのライフステージに応じた多様な働き方を選択できる環境づくりの推進に取り組む。</li> </ul> |

| 重点的に取り組む経営課題                         |   |   |      |  |      |   |
|--------------------------------------|---|---|------|--|------|---|
| 経営課題1 情報公開制度・個人情報保護制度の適正な運用の支援       |   |   |      |  |      |   |
|                                      | 3決算額  | — | 4予算額 | —  | 5予算額 | — |
| 課題認識                                 | 市民への説明責任を果たすため、情報公開及び個人情報保護の制度を構築しているが、具体的な制度運用を行っている各所属においてその役割を十分に果たしているとはいえない事例が発生していることから、各所属における両制度の適正な運用を支援する必要がある。 |   |      |  |      |   |
| 主な戦略<br>(課題解決の方策)                    | ・情報公開・個人情報保護制度の適正な運用に資する各種支援ツールの改訂  |   |      |  |      |   |
| アウトカム<br>指標<br>(経営課題の進捗度<br>合を示した指標) | 令和10年度 情報公開審査会・個人情報保護審議会で答申がなされた諮問案件のうち「原決定妥当」とされたものの割合 当年度を含む直近5年度の平均85%以上   |   |      |  |      |   |
|                                      | 令和5年度 保有個人情報の取扱いに関する事故の発生件数 180件以下  |   |      |  |      |   |
| アウトカム<br>指標の達成状況<br>(定量評価)           | 5年度実績と達成状況 ※A：達成 B：未達成  |   |      | 前年度実績  |      |   |
|                                      | 令和元～5年度 情報公開審査会・個人情報保護審議会で答申がなされた諮問案件のうち「原決定妥当」とされたものの割合<br>情報公開審査会 平均約79%<br>個人情報保護審議会 平均約78%                            | B |      | 平成30～令和4年度<br>情報公開審査会 平均約82%<br>個人情報保護審議会 平均約81% |      |   |
|                                      | 令和5年度 保有個人情報の取扱いに関する事故の発生件数 182件  | B |      | 令和4年度 215件                                       |      |   |

## 経営課題2 大阪市を支える職員の育成と働きやすい職場環境づくり

|                                      |  | 3決算額 | 6百万円 | 4予算額 | 16百万円 | 5予算額  | 23百万円 |
|--------------------------------------|--|------|------|------|-------|-------|-------|
| 課題認識                                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>高度化・多様化する住民ニーズに的確に対応するため、自律的な職員の育成と職員の能力向上を図る必要がある。</li> <li>全ての職員が一人一人の能力を最大限に発揮しながら、安心して働き続けられる魅力ある組織を実現する必要がある。</li> </ul>   |      |      |      |       |       |       |
| 主な戦略<br>(課題解決の方策)                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>自主的・主体的に行動することができ、専門性やチャレンジ精神のある職員及び幹部(候補)を育成する。</li> <li>大阪市働き方改革プロジェクトチームの議論を踏まえながら、職員のワーク・ライフ・バランスの推進や管理職の意識改革などに取り組み、全ての職員にとって働きやすい職場環境を構築する。</li> </ul>                    |      |      |      |       |       |       |
| アウトカム<br>指標<br>(経営課題の進捗度<br>合を示した指標) | キャリアデザインシートの下記項目において「思う」「やや思う」と回答した職員の割合 <ul style="list-style-type: none"> <li>係長級以上：「リーダーシップを発揮している」かつ「困難な問題にも積極的にチャレンジしている」 令和5年度 66%</li> <li>係員：「組織から求められる役割を理解している」かつ「困難な問題にも積極的にチャレンジしている」 令和5年度 80%</li> </ul> |      |      |      |       |       |       |
| アウトカム<br>指標の達成状況<br>(定量評価)           | 5年度実績と達成状況 ※A：達成 B：未達成   |      |      |      | 前年度実績 |       |       |
|                                      | 係長級以上：65.0%  |      |      |      | B     | 65.4% |       |
|                                      | 係員：79.8%   |      |      |      | B     | 79.9% |       |

## 経営課題3 内部統制制度の適正な運用の支援

|                                      |   | 3決算額 | 250千円 | 4予算額 | 250千円 | 5予算額  | 250千円 |
|--------------------------------------|---|------|-------|------|-------|-------|-------|
| 課題認識                                 | 業務遂行におけるコンプライアンス確保の観点から内部統制制度を適正に運用していく必要があり、内部統制体制を担っている職員に自らの役割と職責についての理解を徹底させることが求められる。            |      |       |      |       |       |       |
| 主な戦略<br>(課題解決の方策)                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>内部統制に対する職員の意識の向上</li> <li>内部統制に関するスキル・ノウハウの習得</li> </ul>       |      |       |      |       |       |       |
| アウトカム<br>指標<br>(経営課題の進捗度<br>合を示した指標) | 課長代理以下の職員に対するアンケートにおいて、上司である内部統制員が内部統制のプロセスについて常に意識し、部下職員等に取り組ませている旨の回答割合 毎年95%以上を維持する(取組期間：令和6年度末まで) |      |       |      |       |       |       |
| アウトカム<br>指標の達成状況<br>(定量評価)           | 5年度実績と達成状況 ※A：達成 B：未達成  |      |       |      | 前年度実績 |       |       |
|                                      | 上司である内部統制員が内部統制のプロセスについて常に意識し、部下職員等に取り組ませている旨の回答割合：96.5%  |      |       |      | A     | 96.7% |       |
|                                      | 内部統制員の内部統制に関する理解度テストの正答率：95.0%  |      |       |      | A     | 98.8% |       |

|                       |   |
|-----------------------|---|
| 自己評価<br>(運営方針全体の定性評価) | <p>各経営課題について予定通り取組は実施できたものの、経営課題1・2についてアウトカム指標がわずかながら未達成となった。</p> <p>経営課題1については、各所属において適正に公開・非公開を判断できていないケースや保有個人情報の取扱いのルールが定着していないことが未達成となった要因と考えられる。また、経営課題2については、アウトカム指標全体としては前年度実績から横ばいとなっているところ、内訳をみると、係長級職員及び係員の中堅以上の職員の指標回答率が他の職員と比較して低くなっていることが未達成となった要因と考えられる。</p> <p>このため、両経営課題については、これらの要因分析を踏まえた、より有効性を持たせた取組が必要となっている。</p>   |
| 今後の方針                 | <p>(経営課題1)<br/>情報公開及び個人情報保護制度が適正に運用されるよう、引き続き、公開・非公開等の判断に資する先例答申や判断事例集の拡充、保有個人情報の事故事案の原因究明及び再発防止策の共有に取り組むとともに、両制度の推進体制を担う情報公開・個人情報保護主任や個人情報保護責任者が自らの役割や職責を果たせるよう、より実効性のある研修等を実施する。</p> <p>(経営課題2)<br/>複雑・多様化する行政課題にも的確に対応できる専門性やチャレンジ精神のある職員の育成・支援に向けて、より効果的なものとなるよう、若年層職員の育成及び管理監督者のマネジメント力の向上等に取り組んでいく。</p> <p>(経営課題3)<br/>業務遂行上の不適切な事態が多数発生していることから、より一層、適正な制度運用となるよう、支援ツールや研修内容等を工夫するなどし、取組を継続していく。</p> |