

令和 6 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	- 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。 - 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。
使命	- 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。 - 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。 - 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。
令和6年度 所属運営の 基本的な 考え方	- 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。 - 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。

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

	4 決算額	—	5 予算額	—	6 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 (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を改訂する。					
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)	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10年度 保有個人情報の取扱いに関する事故の発生件数 当年度を含む直近5年度の平均180件以下					
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		
	令和2～6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 情報公開審査会 平均89.1% 個人情報保護審議会 平均85.3%			A	令和元～5年度 情報公開審査会 平均79.1% 個人情報保護審議会 平均78%	
	令和2～6年度 保有個人情報の取扱いに関する事故の平均発生件数 197.4件			A	令和元～5年度平均 204.4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

		4決算額	10百万円	5予算額	23百万円	6予算額	15百万円
課題認識	- 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。 - 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。						
主な戦略 (課題解決の方策)	- 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。 「大阪市働き方改革実施方針」に基づき、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。						
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)	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 - 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6年度 66% - 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6年度 80% - 全職員：「ワーク・ライフ・バランスが推進され、働きやすい職場環境が構築されている」 令和6年度 84%						
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	
	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」と回答した職員の割合 64.1%				B	65%	
	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」と回答した職員の割合 79.7%				B	79.8%	
	全職員：「ワーク・ライフ・バランスが推進され、働きやすい職場環境が構築されている」と回答した割合 83.1%				B	未測定	

経営課題3 内部統制制度の適正な運用の支援

		4決算額	0千円	5予算額	250千円	6予算額	189千円
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 (課題解決の方策)	内部統制に対する職員の意識を向上させるとともに、スキル・ノウハウの習得に向けた支援を行う。						
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)	課長代理級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みさせている」と回答した職員の割合 毎年95%以上を維持する（取組期間：令和6年度末まで） 内部統制員の内部統制に関する理解度テストの正答率 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 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	
	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みさせている旨の回答割合：96.5%				A	96.5%	
	内部統制員の内部統制に関する理解度テストの正答率：97.2%				A	95%	

自己評価 (運営方針全体の定性評価)	各経営課題について、予定どおり取組は実施できたものの、一部の経営課題についてアウトカム指標が僅かに未達成となった。経営課題ごとの評価は次のとおり。 【経営課題１】 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提供や研修等の取組を実施し、アウトカム指標はいずれも、目標の最終年度である令和10年度に向けて順調に推移していることから、これらの取組が一定の成果を上げていると評価できる一方、保有個人情報の取扱いに関する事故が依然として発生している状況である。事故発生原因としては、ルール違反によるものが全体の約7割を占めており、ルールは設定されていてもルールが定着しているとはまだ言えないことから、引き続き、適正な個人情報取扱事務に係る所属支援が必要である。 【経営課題２】 自律的な職員の育成及び能力向上の課題については、「6年度大阪市職員人材開発センター事業計画」に基づき、階層別研修をはじめ、海外研修や様々な自己啓発講座等を実施したが、アウトカム指標は前年度実績からほぼ横ばいであり、目標を僅かに下回っている。内訳をみると、係長級職員及び係員の中堅以上の職員の当該回答割合が他の職員と比較して低くなっていることから、引き続き、リーダーシップ意識の向上に資する取組の実施や様々な行政課題に的確に対応できる専門性、チャレンジ精神のある職員の育成・支援を行うとともに、管理監督者のマネジメント力の向上に取り組む必要がある。 職員が安心して働き続けられる魅力ある組織の実現の課題については、「働き方改革実施方針」等に基づき、夏と秋のワーク・ライフ・バランス推進期間中における取組の推進、テレワーク制度及び育児職免制度の拡充を行うなどの取組を予定どおり実施したが、アウトカム指標は目標を僅かに下回ったことから、職員のワーク・ライフ・バランスの推進を一層図ることで、より多くの職員が働きやすさを実感できるよう、引き続き取組が必要である。 【経営課題３】 内部統制員に対する各種支援ツールの提供や職員の意識向上のための研修実施など、課題解決に向けた取組を予定どおり実施し、いずれのアウトカム指標も前年度から継続して達成していることから、内部統制員を中心に理解が浸透してきたと評価できる一方、防ぎ得た不適切な事態（事務処理誤り）が依然として発生している状況である。これらの事態を防ぐためには、内部統制制度の取組を職員一人一人に定着させることが重要であり、そのためには管理職員のマネジメントが不可欠である。
今後の方針	【経営課題１】 各所属において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、公開・非公開等の判断に資する過去の答申の検索データベース及び判断事例集の充実を引き続き行うとともに、内部統制の観点から踏まえながら、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を行う。また、個人情報保護主任等が各種マニュアルに記載されている内容を基に公開、非公開の決定や要配慮個人情報に該当するか否かなどを自ら判断する、個人情報保護責任者が実効性のある保有個人情報の保護安全対策を講じるなど、本制度の推進体制を担う職員自らがその役割や職責を果たせるよう、引き続き研修等により周知徹底を行う。 【経営課題２】 6年度に実施した自己啓発講座のうち、リーダーシップをテーマとした講座について、職員のリーダーシップ意識の向上に一定の効果が見受けられたことから、引き続き実施する。また、職員の育成には持続的な取組が必要であることから、階層別研修をはじめとした職員研修について、適宜、研修内容の見直しを行いながら、より効率的・効果的な人材育成に取り組む。 ワーク・ライフ・バランス推進期間の取組を継続し休暇取得の促進に向けて取り組むとともに、働き方改革の観点から、イクボス研修を通してマネジメント層の意識の醸成を促すこと、市の実態や状況に応じた制度の検討などに取り組む。 【経営課題３】 内部統制制度の適正な運用に向け、引き続き事務の自己点検のためのチェックリストや内部統制に役立つ仕組みをまとめたリンク集などを提供していくとともに、財務に関する事務の不適切な事態の発生にもつながる文書事務や個人情報取扱事務について当該事務の制度所管である行政課と連携し、各所属のマネジメント力の向上に資する支援ツールの提供を行う。また、6年度に実施したマネジメント力強化のための研修を引き続き実施する。