

令和7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"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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7年度所属運営の基本的な考え方	<ul style="list-style-type: none"> 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

		5決算額	-	6決算額	-	7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向け、事務マニュアルをはじめとする各種支援ツール等により、各所属への支援を行う。						
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)	7年度実績と達成状況 ※A：達成 B：未達成				前年度実績		
	令和3～7年度 情報公開審査会・個人情報保護審議会で答申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89.7% 個人情報保護審議会 平均86.1%				A 令和2～6年度 情報公開審査会 平均89.1% 個人情報保護審議会 平均85.3%		
	令和3～7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 194.2件				A 令和2～6年度平均 197.4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

		5決算額	19百万円	6決算額	13百万円	7予算額	13百万円
課題認識	<ul style="list-style-type: none"> 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)	<ul style="list-style-type: none"> 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 <ul style="list-style-type: none"> 係長級以上：「状況に応じて、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、自己成長につなげたい」 令和7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、自己成長につなげたい」 令和7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7年度 84% 						
アウトカム 指標の達成状況 (定量評価)	7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 65.0%	B	64.1%				
	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 80.4%	A	79.7%				
	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 84.8%	A	83.1%				

経営課題3 内部統制制度の適正な運用の支援

		5決算額	0千円	6決算額	0千円	7予算額	194千円
課題認識	内部統制制度の取組が職員に浸透してきているが、徹底されておらず、結果として防ぎ得た不適切な事態（事務処理誤り）が発生している。これらの事態を防ぐためには、不適切な事態の発生を想定し、対応策を講じることはもちろん、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。						
主な戦略 (課題解決の方策)	内部統制制度の適正な運用に向け、各所属におけるマネジメント向上のための支援を行う。						
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)	不適切な事態（財務に関する事務）の報告件数 当年度を含む直近3年度の平均を令和9年度末までに150件以下にする。						
アウトカム 指標の達成状況 (定量評価)	7年度実績と達成状況 ※A：達成 B：未達成			前年度実績			
	不適切な事態（財務に関する事務）の報告件数 当年度を含む直近3年度の平均 令和5～7年度の平均 185件	B	令和4～6年度の平均 167件				

自己評価
(運営方針全体の定性評価)

【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、前年度の実績と比較して改善していることから、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までは言えないことから、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、「7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ところ、係長級以上、係員ともに、前年度の実績を上回った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、係長級職員の当該回答割合は相対的に低かったことから、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、テレワーク制度や育児職免制度をはじめとする各制度の拡充を行うなどの取組を実施し、加えて制度周知を図ったことにより、目標を上回った。引き続き、職員が働きやすさを実感できるようワーク・ライフ・バランスの推進を図る必要がある。

【経営課題3】

内部統制の適正な運用に資する支援ツールや研修内容の充実を図るなど、管理職員のマネジメント力強化のための取組を実施したものの、依然として、事務処理ルールの周知・徹底の不足を原因とする、運用面での不備により発生した不適切な事態が多く発生しており、各職員の意識向上を図るため、管理職員のマネジメント力の向上に引き続き取り組む必要がある。

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、引き続き内部統制の観点を踏まえながら、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】

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。また、6、7年度に実施したリーダーシップをテーマとした自己啓発講座について、職員のリーダーシップ意識の向上に一定の効果が見られたことから、引き続き実施する。さらに、8年2月に改訂した「大阪市人材育成・確保基本方針」の啓発取組として課長・課長代理級を対象とした研修を実施するなど、管理監督者のマネジメント力の向上に取り組む。

ワーク・ライフ・バランス推進期間の取組や、柔軟な働き方の推進に向けた取組、イクボス研修を通じたマネジメント層の意識の醸成等、ワーク・ライフ・バランス推進に係る種々の取組について、健康経営の視点を加えて継続していくとともに、市の実態や状況に応じた更なる制度の検討等にも取り組む。

【経営課題3】

各所属が不適切な事態が発生する可能性が高いと自ら考える事務を重点取組対象として選定するなど、内部統制における自己チェックの仕組みを拡充するとともに、不適切な事態の発生件数の多い文書事務・個人情報取扱事務について、内部統制の視点を取り入れた事務の点検を行うなど、各所属のマネジメント力向上に資する取組を実施する。また、内部統制の適正な運用に向け、自己点検用チェックリストや内部統制に役立つリンク集などの支援ツールを継続して提供するとともに、管理職員を対象としたマネジメント力強化のための研修について、服務、コンプライアンスの観点を踏まえ、より効果的な実施を図る。