

令和8年度 総務局運営方針（案）

（ 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8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 | | | | | | |
| | 6決算額 | － | 7予算額 | － | 8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。 | | | | | |
| 評価指標 (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 | | | | | |
| 評価指標 の達成状況 | 8年度実績と達成状況 ※A：達成 B：未達成 | | | 前年度実績 | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |

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

| | | | | | |
|------|-------|------|-------|------|-------|
| 6決算額 | 13百万円 | 7予算額 | 13百万円 | 8予算額 | 15百万円 |
|------|-------|------|-------|------|-------|

| | | |
|---------------------------------|---|-------|
| 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。 | |
| 評価指標 (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8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8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8年度 85% | |
| 評価指標 の達成状況 | 8年度実績と達成状況 ※A：達成 B：未達成 | 前年度実績 |
| | | |
| | | |

経営課題3 内部統制制度の適正な運用の支援

| | | | | | |
|------|-----|------|-------|------|-------|
| 6決算額 | 0千円 | 7予算額 | 194千円 | 8予算額 | 191千円 |
|------|-----|------|-------|------|-------|

| | | |
|---------------------------------|--|-------|
| 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。 | |
| 評価指標 (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。 | |
| 評価指標 の達成状況 | 8年度実績と達成状況 ※A：達成 B：未達成 | 前年度実績 |
| | | |
| | | |

| | |
|-----------------------|--|
| 自己評価 (運営方針全体の定性評価) | |
|-----------------------|--|

| | |
|-------|--|
| 今後の方針 | |
|-------|--|