資料２－２

様式１

２６年度市政改革室運営方針自己評価シート

１　自己評価結果の総括

（１）１年間の取組成果と今後取り組みたいこと

ムダを徹底的に排除し成果を意識した行政運営が全庁において自律的・主体的に継続して行われるよう取り組んだ。

「より実効性のあるＰＤＣＡサイクルの徹底」については、これまでの取組により、運営方針に関与している職員に対する運営方針の意義の浸透、ＰＤＣＡサイクルの徹底は進んできた。

また、「市政改革プランの基本的な考え方を踏まえた改革の持続的な推進」については、課題や改善策を明らかにしながら取組を進めてきたこと等により、経営課題の解決に向けて着実に進展している。

今後も市政改革の取組を自律的・継続的に推進していくとともに、全庁的にＰＤＣＡサイクルが徹底されるよう、職員の意識・スキル向上の取組を強化する。

また、市政改革の取組について広く理解してもらうため、改革の内容や成果をできる限り具体的に市民等にアピールする。

（２）解決すべき課題と今後の改善方向

「市政改革プランによる効果の積極的な情報発信」については、市政改革の取組内容や改革の進捗についての認知度など、市政改革に対する市民の認識が全体的に低下しており、情報発信の質・量ともに充実が必要である。

取組内容や成果などについてのダイジェスト版や項目別の詳細版を作成するなど、市民にとってわかりやすく発信するとともに、ホームページを中心に市政改革情報の発信頻度を増加させる。

また、引き続き、職員の改革意識の醸成やＰＤＣＡサイクルについての意識の向上に取り組み、市政改革の自律的・継続的な推進やより実効性のあるＰＤＣＡサイクルの徹底をはかる。

様式２

２ 運営方針の達成状況（総括表）

１　重点的に取り組む主な経営課題

具体的取組の目標達成状況		
① 目標達成		5
	（ｉ）取組は予定どおり実施	5
	（ii）取組を予定どおり実施しなかった	
② 目標未達成		1
	（ｉ）取組は予定どおり実施	1
	（ii）取組を予定どおり実施しなかった	
③ 撤退基準未達成		3
計		9

戦略の進捗状況	
a：順調	
b：順調でない	4
c：中間アウトカム未設定（未測定）	
計	4

アウトカムの達成状況	
Ａ：順調	3
Ｂ：順調でない	1
計	4

戦略のアウトカムに対する有効性	
ア：有効であり、継続して推進	4
イ：有効でないため、戦略を見直す	
計	4

２　ムダを徹底的に排除し、成果を意識した行財政運営に向けた主な取組

目標の達成状況	
①　：達成	2
②　：未達成	
計	2

様式３

３ 運営方針の達成状況（概要）

目標像	・ムダを徹底的に排除し成果を意識した行政運営が全庁において自律的・主体的に継続して行われるようにすること。
使命	市長直轄の組織として、 ・市政改革プランに基づく取組を一元的・集中的に統括監理して着実な推進を図るとともに、その成果を着実に発信すること。 ・効果的・効率的な行政運営に向けて自律的・主体的なPDCAサイクルを全庁的に定着させていくこと。

１　重点的に取り組む主な経営課題

経営課題１ より実効性のあるPDCAサイクルの徹底		達成状況	有効性	戦略の進捗状況	ｱｳﾄｶﾑの達成状況	戦略の有効性
戦略1－1　運営方針プロセスにおけるダイアログの徹底				b	A	ア
	1-1-1　人事室との連携	①(ｉ)	○			
	1-1-2　運営方針の意義の浸透	③	×			
	1-1-3　各所属内のダイアログ実施支援	①(ｉ)	○			
戦略1－2　運営方針の取組の徹底				b	A	ア
	1-2-1　運営方針策定手法研修(基礎編)の実施	①(ｉ)	○			
	1-2-2　運営方針策定実践研修の実施	①(ｉ)	○			
	1-2-3　外部有識者とのダイアログの実施	②(ｉ)	○			

経営課題２ 市政改革プランによる効果の積極的な情報発信		評価 具体的取組 達成状況	有効性	戦略の進捗状況	ｱｳﾄｶﾑの達成状況	戦略の有効性
戦略2－1　市政改革プランによる効果の積極的な情報発信				b	B	ア
	2-1-1　情報発信における政策企画室をはじめとする関係局との調整	③	×			

経営課題３ 市政改革プランの基本的な考え方を踏まえた改革の持続的な推進		評価 具体的取組 達成状況	有効性	戦略の進捗状況	ｱｳﾄｶﾑの達成状況	戦略の有効性
戦略3－1　市政改革プランの着実な推進と職員の改革意識の醸成				b	A	ア
	3-1-1　市政改革プランの着実な推進	①(ｉ)	○			
	3-1-2　職員の改革意識の醸成	③	×			

（評価区分の凡例）

◆具体的取組の目標達成状況
①：目標達成
（ｉ）取組は予定どおり実施した
（ⅱ）取組を予定どおり実施しなかった
②：目標未達成
（ｉ）取組は予定どおり実施した
（ⅱ）取組を予定どおり実施しなかった
③：撤退基準未達成

◆具体的取組の有効性
○：有効
×：有効でないため見直す
－：中間アウトカム未設定（未測定）

◆戦略の進捗状況
a：順調
b：順調でない
c：中間アウトカム未設定（未測定）

◆アウトカムの達成状況
A：順調
B：順調でない

◆戦略のアウトカムに対する有効性
ア：有効であり、継続して推進
イ：有効でないため、戦略を見直す

２　ムダを徹底的に排除し、成果を意識した行財政運営に向けた主な取組

取組項目	評価
【財政収支の改善】経常経費等の削減	①
【組織・体制の見直し・再構築】職員数の削減	①

（評価区分の凡例）

①：目標達成

②：目標未達成

4　重点的に取り組む主な経営課題

様式4

【経営課題1：より実効性のあるPDCAサイクルの徹底】

○経営課題の評価結果の総括

内　容	戦略の進捗状況を踏まえた経営課題全体としての評価結果の総括
・運営方針への認知や関与が低い層に対して、研修の機会等を通じた運営方針の意義の浸透を図るとともに、運営方針プロセスにおけるダイアログの場を創出していく必要がある。 ・運営方針に関与している職員に対して、現状分析や課題設定等のスキル向上を図る必要がある。	これまでの取組により、運営方針に関与している職員に対する運営方針の意義の浸透、PDCAサイクルの徹底は進んできた。 今後、さらに運営方針に関与しない職員に対してもPDCAサイクルの徹底を推進していく。

［戦略1－1：運営方針プロセスにおけるダイアログの徹底］

（1）戦略の有効性評価

戦略のアウトカムに対する有効性	評価結果（※1）	課題と今後の対応方向 ※評価結果が「イ」の場合のみ、記載
運営方針の意義・目的を理解させるとともに、各所属の運営方針担当者との対話を交えながら、ダイアログ主宰スキルを活用したダイアログの実施を支援することにより、アウトカムは34％向上しており、戦略はアウトカムに有効と考える。	ア	（課題） － （対応方向） －

（※1）戦略のアウトカムに対する有効性
ア：有効であり、継続して推進
イ：有効でないため、戦略を見直す

（2）戦略の進捗状況とアウトカムの達成状況

アウトカム	アウトカムの達成状況	前年度数値	評価結果（※2）	
			個別	全体
運営方針に掲げる取組に関与する職員のうち、策定・評価プロセスにおけるダイアログに参加した割合：平成28年度末までに100％	91.4%	57.1%	A	A
戦　略	**戦略の進捗状況** ※評価結果が「C」の場合のみ、記載			**評価結果（※3）**
人事室と連携して、PDCAサイクルの意義の浸透を通じた運営方針の認知度向上を図るとともに、各所属の運営方針担当者のダイアログ主宰スキル習得のための研修開催に加え、運営方針に掲げられた業務に関係する職員全員が各プロセスでのダイアログに参加できるよう、実施支援を行う。	－			b

（※2）アウトカムの達成状況
A：順調
B：順調でない

（※3）戦略の進捗状況
a：順調
b：順調でない
c：中間アウトカム未設定

（3）具体的取組の目標達成状況と戦略に対する有効性

取組内容	業績目標	目標達成状況・取組実績	評価結果（※4）	戦略に対する有効性（※5）	課題	改善策	市政改革プランとの関連
【1－1－1　人事室との連携】★ ・係長級以下の運営方針への認知や関与が低い層を中心にPDCAサイクル及びそのツールである運営方針の意義を浸透させるため、人事室と対話を行いながら、階層別研修における資料の作成・提供を行う。 ○研修資料の作成・提供　2回以上 ［予算額　－ ］	・運営方針の意義・目的を理解できた受講者の割合　80%以上 【撤退基準】 ・上記目標が60%未満であれば、取組を再構築する。	【目標達成状況】 90.2% 【取組実績】 ・人事室と対話を行いながら、職階別研修の資料を作成し、提供した。 ○研修資料の作成・提供　5回（新任課長研修、新任課長代理研修、新任係長研修、新任主務研修、新任技能主任研修）	① （ⅰ）	○	－	－	
【1－1－2　運営方針の意義の浸透】 ・職員への運営方針の意義・目的の浸透を徹底するため、各所属の運営方針担当職員を対象とした説明会において、資料配布・説明を行うとともに各所属内の関係職員への伝達を依頼する。 ○説明会における伝達の依頼　2回 （4月・9月開催） ［予算額　－ ］	・運営方針に掲げる取組に関与する職員のうち、運営方針の意義・目的を理解している割合 100% 【撤退基準】 ・上記目標が80%未満であれば、取組を再構築する。	【目標達成状況】 62.7% 【取組実績】 ・4月説明会において、業務ミーティング等で運営方針を活用し、所属内での意義浸透に努めるよう依頼した。 ・9月説明会においては、外部評価結果を運営方針策定に生かせるよう、全職員への伝達を依頼した。	③	×	関係職員への伝達及び、運営方針の作成を通じて意義・目的の浸透を図ったが、所属によっては意義・目的の浸透には繋がらなかった。	全市的な階層別研修の実施やPDCAサイクルの徹底に向けた所属支援を充実し、職員への運営方針の意義の浸透を図る。	
【1－1－3　各所属内のダイアログ実施支援】★ ・運営方針の評価・策定の各段階において、各所属の運営方針担当職員を対象に説明会を開催して、ダイアログの実施方法を周知のうえ、特に策定プロセスのダイアログについては、企画及び実施について担当者と対話を行い、効果的なダイアログの実施に繋げる。 ○運営方針担当者との対話　全所属（対象49所属） ［予算額　－ ］	・市政改革室による支援が有益であったと回答した所属の割合 90%以上 【撤退基準】 ・上記目標が70%未満であれば、取組を再構築する。	【目標達成状況】 95.9% 【取組実績】 ・説明会において、ダイアログ実践モデルを提示し、ダイアログ実施を促した。 ・7月以降順次、策定プロセスのダイアログに向け、進行役の活用など、担当者と対話を実施した。 ○運営方針担当者との対話　49所属	① （ⅰ）	○	－	－	

（※4）具体的取組の目標達成状況
①：目標達成
（ⅰ）取組は予定どおり進捗
（ⅱ）取組は予定どおり進捗していない
②：目標未達成
（ⅰ）取組は予定どおり進捗
（ⅱ）取組は予定どおり進捗していない
③：撤退基準未達成

（※5）具体的取組の戦略に対する有効性
○：有効
×：有効でないため見直す
－：中間アウトカム未設定（未測定）

［戦略1－2：運営方針の取組の徹底］

（1）戦略の有効性評価

戦略のアウトカムに対する有効性	評価結果（※1）	課題と今後の対応方向 ※評価結果が「イ」の場合のみ、記載
運営方針の策定スキル向上やダイアログの活用促進を図るとともに、幹部職員と外部有識者のダイアログを実施することにより、平成28年度末に目標としていたアウトカムを達成しており、戦略はアウトカムに対して有効と考える。	ア	（課題） － （対応方向） －

（※1）戦略のアウトカムに対する有効性
ア：有効であり、継続して推進
イ：有効でないため、戦略を見直す

（2）戦略の進捗状況とアウトカムの達成状況

アウトカム	アウトカムの達成状況	前年度数値	評価結果（※2）	
			個別	全体
運営方針に関与した職員のうち、運営方針策定プロセスにおいて経営課題・戦略・具体的取組を自分の役割に応じて検討できた職員の割合：平成28年度末までに90%以上	91.1%	83.1%	A	A

戦　略	戦略の進捗状況 ※評価結果が「C」の場合のみ、記載	評価結果（※3）
各所属の運営方針担当者を通じて、運営方針の策定に関する手法やスキルを所属内に浸透させるために研修を開催するとともに、外部有識者とのダイアログによる運営方針評価を実施することによって、マネジメント層の意識を高め、所属内へ取組の徹底を促す。	－	b

（※2）アウトカムの達成状況
A：順調
B：順調でない

（※3）戦略の進捗状況
a：順調
b：順調でない
c：中間アウトカム未設定

（3）具体的取組の目標達成状況と戦略に対する有効性

取組内容	業績目標	目標達成状況・取組実績	評価結果（※4）	戦略に対する有効性（※5）	課題	改善策	市政改革プランとの関連
【1－2－1　運営方針策定手法研修（基礎編）の実施】★ ・自らの業務におけるPDCAサイクルの徹底を意識付け、運営方針策定に関する基本スキルを習得させるための研修を実施する。 ・各所属においてPDCAサイクルの徹底や運営方針策定に関する基本スキルを習得させる取組を実施する際には、そのニーズにあった支援を行う。 〇研修の開催　4回（80名程度／回）（6月開催） ［予算額　－　］	・運営方針に対する理解が進んでいると回答した所属の割合　80%以上 【撤退基準】 ・上記目標が60%未満であれば、取組を再構築する。	【目標達成状況】 95.9% 【取組実績】 ・6月に、PDCAサイクルの徹底を意識付け、運営方針策定に関する基本スキルを習得させるための研修を実施した。 〇研修の開催　4回（389名受講） ・7月に、サポートメニューを整理し、全所属に周知した。（所属ニーズにあった支援の実施　15回）	① （ｉ）	〇	－	－	
【1－2－2　運営方針策定実践研修の実施】 ・運営方針の意義の浸透、策定手法の理解の徹底を図るとともに、運営方針の各プロセスにおけるダイアログの活用を促進するため、各所属の運営方針を題材にした実践的な研修を所属ごとに実施する。 ・上記研修の受講者が伝達研修を実施し、所属内への浸透を図る。 〇研修の開催　全所属（対象49所属）（6～8名程度／回）（7～9月開催） ［予算額　0.2百万円］	・研修内容を運営方針の指導・調整に活用できると回答した受講者の割合　80%以上 【撤退基準】 ・上記目標が60%未満であれば事業を再構築する。	【目標達成状況】 89.7% 【取組実績】 ・7月以降順次、各所属の運営方針を題材にした実践的な研修を所属ごとに実施した。 〇研修の開催　49所属（355名受講） ・所属内での伝達研修を実施し、全所属内での浸透を図った。	① （ｉ）	〇	－	－	
【1－2－3　外部有識者とのダイアログの実施】 ・運営方針に係る内部評価において、課題のある戦略を絞り込み、課題の要因やその解消の方向性について、部長級以上の幹部職員と外部有識者とのダイアログを実施して認識の共有化を図り、当該幹部職員による局内での指導・調整に反映させる。 〇ダイアログの実施 「保健福祉・教育、市民生活、都市基盤、まちづくり・都市活動」の4分野の所属 （7～8月実施） ［予算額　1百万円］	・外部有識者とのダイアログが有益だったと回答した所属の割合　90%以上 【撤退基準】 ・上記目標が70%未満であれば、取組を再構築する。	【目標達成状況】 87.5% 【取組実績】 ・各所属がPDCAサイクルを進める上での課題のある戦略を対象に、8月に「保健福祉・教育、市民生活、都市基盤、まちづくり・都市活動」の4分野について、外部有識者と各所属の幹部職員でダイアログを実施した。	② （ｉ）	〇	ダイアログの場で具体的改善策を外部有識者に求めるなど、ダイアログの趣旨を理解していない所属があった。	当該所属に、ダイアログの実施目的を改めて伝えた。	

（※4）具体的取組の目標達成状況
①：目標達成
（ｉ）取組は予定どおり進捗
（ⅱ）取組は定どおり進捗していない
②：目標未達成
（ｉ）取組は予定どおり進捗
（ⅱ）取組は予定どおり進捗していない
③：撤退基準未達成

（※5）具体的取組の戦略に対する有効性
〇：有効
×：有効でないため見直す
－：中間アウトカム未設定（未測定）

4　重点的に取り組む主な経営課題

様式4

【経営課題2：市政改革プランによる効果の積極的な情報発信】

○経営課題の評価結果の総括

内　容	戦略の進捗状況を踏まえた経営課題全体としての評価結果の総括
・市政改革プランの取組によるプラス面（改革成果）の情報を着実・積極的に市民の方々に届ける必要がある。 ・政策転換による新たな施策・事業に関する情報発信に際して市政改革との関連づけをするよう徹底する必要がある。	改革全般についての市民の認識が低下していることから、改革全般についてわかりやすく丁寧な情報発信を行うなど、質・量ともに取組内容を充実させる必要がある。

［戦略2－1：市政改革プランによる効果の積極的な情報発信］

（1）戦略の有効性評価

戦略のアウトカムに対する有効性	評価結果（※1）	課題と今後の対応方向 ※評価結果が「イ」の場合のみ、記載
戦略はアウトカムに対して有効であると認識しているが、市政改革全般について市民の認識が低下しアウトカムの達成状況が順調でないことから、改革全般について理解を深めていただけるよう具体的取組の内容を充実させる。	ア	（課題） （対応方向）

（※1）戦略のアウトカムに対する有効性
ア：有効であり、継続して推進
イ：有効でないため、戦略を見直す

（2）戦略の進捗状況とアウトカムの達成状況

アウトカム	アウトカムの達成状況	前年度数値	評価結果（※2）	
			個別	全体
平成28年度末までに、市政モニターアンケートにおいて、「市政改革プランに基づく取組による成果の情報発信が十分されていると思う」という設問に肯定的な回答（5段階のうち4段階以上）をした市民の割合：70%	38.7%	52.7%	B	B

戦　略	戦略の進捗状況 ※評価結果が「c」の場合のみ、記載	評価結果（※3）
・様々な新規施策や政策転換を情報発信する際に、政策企画室をはじめとする関係局と連携し、市政改革と関連づけて情報発信するよう調整する。 ・また、様々な新規施策や政策転換が市政改革プランに基づく施策・事業の見直しにより可能となっていることを市政改革室や各区・局が持つ情報発信媒体を活用して積極的に発信する。	―	b

（※2）アウトカムの達成状況
A：順調
B：順調でない

（※3）戦略の進捗状況
a：順調
b：順調でない
c：中間アウトカム未設定

（3）具体的取組の目標達成状況と戦略に対する有効性

取組内容	業績目標	目標達成状況・取組実績	評価結果（※4）	戦略に対する有効性（※5）	課題	改善策	市政改革プランとの関連
【2－1－1　情報発信における政策企画室をはじめとする関係局との調整】 （政策転換などにかかる情報発信における政策企画室との調整） ・市長定例会見などの場を可能な範囲で活用するほか、下記①・②の機会も活用し、政策企画室が政策転換などについて情報発信する際に、市政改革と関連づけた発信となるよう調整する。 ①「市政運営の基本的な考え方」にかかる発信 ②「新年度（平成27年度）予算」にかかる発信 ○市政改革と関連づけた情報発信　年4回以上 （市政改革室・各所属が持つ情報発信媒体を活用した発信） ・上記の取組により発信された情報については、市政改革室ホームページ、市政改革室フェイスブックを活用して、当室からも発信するほか、各区・局にも依頼し、各所属からも様々な媒体で情報発信してもらうよう努める。 ［予算額　―　］	・市政モニターアンケートにおいて、「政策転換に関する情報発信がされていると思いますか」という設問に肯定的な回答（5段階のうち4段階以上）をした市民の割合60%以上 【撤退基準】 ・肯定的な回答をした市民の割合が50%未満であれば、取組を再構築する。	【目標達成状況】 39.6% 【取組実績】 ・平成26年度予算（当初+5月補正）(4月) ・市政運営の基本的な考え方(9月) ・大阪市政　主な取組と成果(11月) ・平成27年度予算（案）(2月) 上記の情報発信の際、市政改革の施策・事業のゼロベースの見直しや歳入の確保などにより捻出された財源を、現役世代の重点投資などに活用していることについて、図解を交えるなどして情報発信を行った。また、区の広報紙や市政改革室のホームページ、フェイスブックを活用して市政改革の効果について発信を行った。	③	×	・政策転換についての認識にとどまらず、市政改革の取組内容や改革の進捗についての認知度など、改革全般について市民の認識が低下しており、質・量ともに取組の充実が必要である。	・改革の基本的な考え方や取組内容、成果などについて、ダイジェストと詳細な説明資料に分けてわかりやすい発信を行う。 ・ホームページを中心に市政改革情報を発信する頻度を増加させる。	

（※4）具体的取組の目標達成状況
①：目標達成
（ⅰ）取組は予定どおり進捗
（ⅱ）取組は定どおり進捗していない
②：目標未達成
（ⅰ）取組は予定どおり進捗
（ⅱ）取組は予定どおり進捗していない
③：撤退基準未達成

（※5）具体的取組の戦略に対する有効性
○：有効
×：有効でないため見直す
―：中間アウトカム未設定（未測定）

4　重点的に取り組む主な経営課題

様式4

【経営課題3：市政改革プランの基本的な考え方を踏まえた改革の持続的な推進】

○経営課題の評価結果の総括

内　容	戦略の進捗状況を踏まえた経営課題全体としての評価結果の総括
・めざす将来像を実現するためには、平成26年度末の進捗状況（成果目標の達成状況）を見据えた検証を行いながら、改革を着実に進める必要がある。 ・職員の改革意識の醸成が必要である。	課題と改善策を明らかにしながら取組を進めてきたこと等により、経営課題の解決に向けて着実に進展している。改革を持続的に推進していくため、引き続き、より多くの職員が、改革の基本的な考え方についての理解を深める必要がある。

［戦略3－1：市政改革プランの着実な推進と職員の改革意識の醸成］

（1）戦略の有効性評価

戦略のアウトカムに対する有効性	評価結果（※1）	課題と今後の対応方向 ※評価結果が「イ」の場合のみ、記載
今後、課題を踏まえて具体的取組の改善策を実施し、市政改革の基本的な考え方をより多くの職員に浸透させることでアウトカムの達成状況の向上を見込んでおり、戦略はアウトカムに対して有効である。	ア	（課題） ― （対応方向） ―

（※1）戦略のアウトカムに対する有効性
ア：有効であり、継続して推進
イ：有効でないため、戦略を見直す

（2）戦略の進捗状況とアウトカムの達成状況

アウトカム	アウトカムの達成状況	前年度数値	評価結果（※2）	
			個別	全体
平成29年度末までに、職員アンケートにおいて、「市政改革プランの基本的な考え方が職員に浸透し、組織として仕事のやり方が変わったと思いますか」という設問に肯定的な回答（5段階のうち2段階以上）をする職員の割合：60%以上	30%	28%	A	A

戦　略	戦略の進捗状況 ※評価結果が「C」の場合のみ、記載	評価結果（※3）
市政改革プラン（アクションプラン編）に基づく取組の検証を行いながら、市政改革を着実に進めるとともに、職員の改革意識を醸成する。	―	b

（※2）アウトカムの達成状況
A：順調
B：順調でない

（※3）戦略の進捗状況
a：順調
b：順調でない
c：中間アウトカム未設定

（3）具体的取組の目標達成状況と戦略に対する有効性

取組内容	業績目標	目標達成状況・取組実績	評価結果（※4）	戦略に対する有効性（※5）	課題	改善策	市政改革プランとの関連
【3－1－1　市政改革プランの着実な推進】★ ・市政改革プランについて、各区・局の運営方針の中間振り返りや年度末振り返りの公表時期に、その進捗状況を検証する。 ○進捗状況のとりまとめ　年2回 ［予算額　－ ］	・市政改革プランの進捗状況のとりまとめに関わった職員のうち、職員アンケートにおいて、「市政改革プランの進捗状況のとりまとめを通じて、改善策を考えるきっかけになりましたか」という設問に肯定的な回答（4段階のうち2段階以上）をした職員の割合　80%以上 【撤退基準】 ・肯定的な回答をした職員の割合が60%未満であれば、取組を再構築する。	【目標達成状況】 83% 【取組実績】 ・7月に、市政改革プランの進捗状況（平成25年度末現在）をとりまとめのうえ検証を行い、課題と対応の方向性を明らかにした。 ・10月に、市政改革プランの取組状況（平成26年度中間振り返り（8月末現在））をとりまとめのうえ検証を行い、平成25年度末の進捗状況を踏まえて実施した改善点等についても明らかにした。	① （ⅰ）	○	―	―	―
【3－1－2　職員の改革意識の醸成】 ・所属の状況に応じた効果的な所属内研修が実施されるよう、市政改革プランに関する職員アンケートの結果を所属単位で比較・整理して全所属に提供する。 ○データの提供と活用の支援　8月末までに ・業績目標の進捗状況に応じた効果的な所属内研修が実施されるよう、具体的な研修資料の作成を支援し、実施アンケートを集約してその結果を庁内ポータルの市政改革室所属サイトで紹介する。 ○進捗状況に応じた研修資料の作成を支援　3所属 　所属サイトでのアンケート結果の紹介　1回 ［予算額　－ ］	・職員アンケートにおいて、「市政改革プランの基本的な考え方を踏まえて、仕事のやり方を変えることを意識していますか」という設問に肯定的な回答（4段階のうち2段階以上）をした職員の割合　80%以上 【撤退基準】 ・肯定的な回答をした職員の割合が60%未満であれば、取組を再構築する。	【目標達成状況】 58% 【取組実績】 ・9月に、各所属への市政改革プラン研修実施依頼にあわせ、市政改革プランに関する職員アンケートの結果を所属単位で比較・整理して全所属に提供した。また、各所属が実情に応じた研修資料を作成できるよう、補助シートを提供した。 ・9月に、合計3所属に対し資料作成を個別に支援した。 ・3月に、研修後に各所属で行った「実施アンケート」の結果を集約のうえ、所属サイトで紹介した。	③	×	・研修時のみの啓発にとどまり、提供した資料は改革の現状や進捗状況に関するものであったため、必ずしも改革の必要性についての意識向上に繋がらなかった。	・市政改革の基本的な考え方や改革の必要性、個々の取組等について、視覚的に分かりやすい資料を作成するとともに、職員への啓発頻度を高め、重点期間を設けて集中的に発信するなど、取組手法を見直す。	―

（※4）具体的取組の目標達成状況
①：目標達成
（ⅰ）取組は予定どおり進捗
（ⅱ）取組は定どおり進捗していない
②：目標未達成
（ⅰ）取組は予定どおり進捗
（ⅱ）取組は予定どおり進捗していない
③：撤退基準未達成

（※5）具体的取組の戦略に対する有効性
○：有効
×：有効でないため見直す
－：中間アウトカム未設定（未測定）

26年度市政改革室運営方針自己評価シート

５　ムダを徹底的に排除し、成果を意識した行財政運営に向けた主な取組

様式５

取組項目	市政改革プランとの関連	取組の方針・目標内容 （いつまでにどのようなことをめざして取り組むのか）	平成26年度の取組内容	26年度の取組実績及び課題・改善策	目標の達成状況
【財政収支の改善】 経常経費等の削減	改革3-(2)-イ 改革3-(4)-ア	（趣旨・目的） ・効果的・効率的な事業執行により、経常経費等の削減に努める。 （取組の概要・目標） ・毎年度、事業の精査によるムダの排除を徹底し、経常経費（広報印刷物など）の削減に取り組む。 ・効果的・効率的な業務執行による超過勤務手当の圧縮。（平成27年度までに平成22年度予算に対し半減）	（取組内容） ・日常業務をゼロベースで精査し、経常経費等の削減に取り組む。 （目標） ・経常経費の削減 25予算17百万円 ⇒ 26予算16百万円（▲1百万円：▲9%） 可能な限り、前年度を上回らない決算とする。 ・超過勤務手当の削減 25予算6百万円 ⇒ 26予算5百万円（▲1百万円：▲20%） →削減目標（平成27年度までに平成22年度予算に対し半減） 達成率 ： 25予算 95%　26予算 116% 目標達成後においても、引き続き、「時間外勤務縮減にかかる指針」に基づく取組を進め、超過勤務手当の更なる削減を図る。 （25予算は、組織改正後ベース）	（経常経費の削減） 25予算17,281千円→26予算15,734千円（▲9%） 25決算8,521千円→26決算見込8,797千円（3%） （超過勤務手当の削減） 25予算5,604千円→26予算4,573千円（▲18%） 25決算1,852千円→26決算見込1,726千円（▲7%）	①
【組織・体制の見直し・再構築】 職員数の削減	改革3-(8)-ア	（趣旨・目的） ・平成24年7月に策定した「市政改革プラン」に基づき、スリムで効率的な業務執行体制をめざし、職員数及び管理職ポストを削減する。 （取組の概要・目標） ・市政改革プランに基づき、平成26年度は全市ベースで1%の職員数の削減を達成する必要があるため、当室においても、事務の効率化等による見直しを行うことにより、スリムで効率的な業務執行体制をめざす。 【参考】 ・市政改革プランに掲げられている職員数の削減目標 平成23年10月　38,000人⇒平成27年10月　19,350人 ・平成26年度の市政改革室の削減数（目標）▲1人（▲1%）	（取組内容） ・事務の効率化等による見直しを行うことにより、スリムで効率的な業務執行体制をめざす。 （目標） ・市政改革プランの目標達成に向け、全市的に取り組む削減数▲1人（▲1%）	（職員数の見直し） ▲5人（▲9%）を達成 （参考） H26.3.31　58人 H26.4.1　33人 ▲25人（うち組織改正に伴い市民局へ移管した20人を除く▲5人が実質削減人数）	①

（評価区分の凡例）
①：目標達成
②：目標未達成