

【 参 考 】

【様式1】

平成27年度 市政改革室運営方針

(室長： 中尾 寛志)

◆計画

室の目標（何をめざすのか）
成果を意識し、ムダを徹底的に排除した効果的・効率的な行政運営

室の使命（どのような役割を担うのか）
① 市政改革の推進に係る取組を総合調整、進捗管理する。 ② 行政運営のPDCAサイクル徹底に関し、企画・調整・指導する。

平成27年度 室運営の基本的な考え方（室長の方針）
① 当面の単年度通常収支不足額が200～300億円と見込まれる中、市政改革の取組を自律的・継続的に推進していく。 ② 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。 ③ 市政改革の取組について広く理解してもらうため、改革の内容や成果についてできる限り具体的に市民等にアピールする。

重点的に取り組む主な経営課題（様式2）	
経営課題の概要	主な戦略
【経営課題1 市政改革の自律的・継続的な推進】 ・効果的・効率的な行政運営を実現するため、継続的に市政改革に取り組むこと。 ・職員が改革の必要性や考え方について、高い共通認識を持つこと。 ・各所属が改革を着実に推進すること。	【1-1 市政改革の自律的かつ着実な推進】 ・これまでの改革の成果や現状、今後の改革方針を職員に浸透させることを通じて、職員に改革の必要性を認識させ、自ら取り組もうとする改革意識を醸成し、市政改革を自律的・継続的に推進する。
主な具体的取組（27年度予算額）	
【1-1-1 市政改革の取組の着実な推進】 ・歳出の削減や歳入の確保、市民サービスの向上、事務処理の効率化など、市政改革の個々の取組の進捗状況を管理する。 ・実施に際しては、個々の取組ごとの具体的な取組状況や成果目標の達成状況などについて、全市的に情報共有し、PDCAサイクルを回しながら、市政改革の取組を着実に推進する。 ○市政改革の進捗状況のとりまとめ 年2回 ・住民自治の強化に向けた区のあり方について検討する。 ○区役所分掌事務の条例化に向けた支援	
経営課題の概要	主な戦略
【経営課題2 より実効性のあるPDCAサイクルの徹底】 ・係員層に対して、PDCAサイクルに関する認知・理解を促進する必要がある。 ・各所属の運営方針担当職員を核にPDCAサイクルの浸透を図るという手法については、運営方針の意義目的・内容を知っている職員が比較的高い割合で安定的にPDCAサイクルを意識して日頃の業務に取り組んでいることから継続することとし、PDCAサイクルの更なる推進に向け、職員意識の向上を図るとともに、各所属への支援を引き続き実施していく必要がある。	【2-1 PDCAサイクルについての職員意識の向上】 ・階層別研修を活用し、係員層に対してはPDCAサイクルの認知・理解の促進を図るとともに、その指導・監督層に対しては、組織としてPDCAサイクルの浸透に取り組むことを認識させる。 ・また、運営方針策定スキルの向上やダイアログ活用促進に向けた研修を実施することにより、PDCAサイクルについての職員意識の向上を図る。
主な具体的取組（27年度予算額）	
【2-1-1 PDCAサイクルの認知・理解の促進】 ・PDCAサイクルを浸透させるため、研修や情報発信について以下のとおり取り組む。 ○係員層を対象とした階層別研修 PDCAサイクルの認知・理解を促進するための基礎的な研修の実施 2回以上 ○指導・監督層を対象とした階層別研修 研修資料の作成・提供 2回以上 ○庁内ポータルを活用した情報発信 PDCAサイクル推進キャンペーン 年1回以上	

経営課題の概要	主な戦略
<p>【経営課題3 市政改革の取組の積極的な情報発信】</p> <p>・市政改革の内容や成果について市民にしっかりと認識していただくため、重要なポイントをわかりやすく、できる限り具体的に市民に届け、理解していただく。</p>	<p>【3-1 市政改革の取組の積極的な情報発信】</p> <p>・市政改革の基本的な考え方、各項目の取組内容、成果について、市民に伝えたい重要なポイントを押さえつつ、できる限り具体的にわかりやすく発信する。</p> <p>・その結果、市民に、市政改革に取り組んでいる事実だけでなく、改革の取組内容や成果も理解していただくことをめざす。</p>
主な具体的取組（27年度予算額）	
<p>【3-1-1 市政改革の取組のわかりやすい情報発信】</p> <p>・市政改革の重要なポイントについて図表を用いるなどわかりやすくコンパクトに理解できるダイジェストを作成し、ホームページ、フェイスブック、リーフレットなど各種媒体で発信する。また、市民の関心が高いと思われる分野ごとに、目的、取組内容、現状、成果など詳しく説明した資料を作成して複数回に分けて発信する。</p> <p>○市政改革の基本的な考え方や各項目の取組内容のダイジェスト 5月 ○各項目についての詳しい説明資料の発信 7月～12月(6回程度) ○市政改革プラン3年間の実績についてのダイジェスト 7月</p>	

「平成27年度 市政改革の基本方針」に基づく取組等（様式3）	
主な取組項目	取組内容
経常経費の削減	<p>(取組内容)</p> <p>・日常業務をゼロベースで精査し、経常経費の削減に取り組む。</p> <p>(目標)</p> <p>・経常経費の削減(前年度予算比3%以上削減) 平成26年度予算(16百万円)→平成27年度予算(15百万円)</p>
主な取組項目	取組内容
職員数等の削減	<p>(取組内容)</p> <p>・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。</p> <p>(目標)</p> <p>・平成27年度の市政改革室の職員削減数(目標)▲1人 ・平成27年度の市政改革室の管理職ポスト削減数(目標)▲1ポスト</p>

◆自己評価

1年間の取組成果と今後取り組みたいこと

成果を意識し、ムダを徹底的に排除した効果的・効率的な行政運営を実現するため、継続的に市政改革に取り組んだ。

「市政改革の自律的・継続的な推進」については、市政改革の取組状況や課題、成果目標の達成状況などの情報共有に加え、係長級以下を対象とした階層別研修の実施などの取組により、仕事のやり方を変えることを意識している職員の割合や、組織として仕事のやり方が変わったと感じている職員の割合に改善が見られるものの、いまだ係員層においては十分でない状況にある。今後も課題のある所属等に対して引き続き支援していく。

「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、各所属の運営方針担当者を核としたPDCAサイクルの浸透・徹底は一定の成果をあげている。しかしながら、職員のPDCAサイクルに関する認知度は低下に転じており、その主因である係員層に対しては、これまでの取組を継続しつつも、認知度の低い所属等にターゲットを絞り、そのニーズに応じた個別支援を行うなど、全庁的なPDCAサイクルの徹底に向けた効果的な取組を進めていく必要がある。

「市政改革の取組の積極的な情報発信」については、市政改革の取組について知っている市民の割合は上昇しつつある。今後はさらに多くの市民に知っていただけるよう、具体的取組を改善し、成果目標の達成に向けた取組を着実に進めていく。

解決すべき課題と今後の改善方向

「市政改革の自律的・継続的な推進」、「より実効性のあるPDCAサイクルの推進」については、これまでの取組により、全体としては、一定の成果が上がっているものの、依然として係員層の改革意識やPDCAサイクルに関する認知度が低い状況にある。今後は、改革の必要性や考え方について職員が高い共通認識を持てるよう、各所属のニーズを踏まえつつ研修や情報発信手法に工夫を凝らすとともに、係員層の認知度が低いなど課題のある所属等を個別に支援し、所属長に率先垂範を促すなど、各所属がPDCAを回しながら改革を着実に実行していけるよう引き続き支援していく。

また、「市政改革の取組の積極的な情報発信」については、市政改革の取組について知っている市民の割合は上昇しつつあるものの、成果目標を達成できていない状況にある。今後はさらに多くの市民に知っていただけるよう、発信内容の改善を行うとともに、これまでのホームページ、フェイスブックなどの媒体に加え、多くの市民の情報源となっている区の広報紙を活用するなど積極的な情報発信を行っていく。

重点的に取り組む主な経営課題

経営課題1

【市政改革の自律的・継続的な推進】

計 画	めざすべき将来像（最終的なめざす状態）＜概ね10～20年間で念頭に設定＞
	・これまでの改革の成果を継承・発展させ、社会経済環境の変化や市民ニーズに的確に対応する、効果的・効率的な行財政運営の実現。
	現状（課題設定の根拠となる現状・データ）
	<p>・市税収入が低水準で推移している一方、扶助費や公債費といった義務的経費が高い伸びを示しており、今後の財政収支概算（平成26年4月公表）によると、今後も毎年度200～300億円程度の通常収支不足が見込まれ、財政状況は依然として厳しい。</p> <p>・職員の改革に関する意識については、次のとおりであり十分ではない。（平成26年度職員アンケート結果）</p> <p>○市政改革の考え方を踏まえ、仕事のやり方を変えることを意識している職員の割合</p> <p>職員全体 58%</p> <p> うち課長級以上 91%</p> <p> うち係長級以下 53%</p> <p>○市政改革の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感じている職員の割合</p> <p>職員全体 30%</p> <p> うち課長級以上 55%</p> <p> うち係長級以下 27%</p>
要因分析（現状・データから導かれる分析結果）＜めざすべき将来像と現状に差が生じる要因＞	
<p>・歳出の削減などさらなる市政改革の取組が必要である。</p> <p>・職員の改革意識が、特に係長級以下の職員を中心に十分ではない。</p> <p>・組織として改革を実行できたと感じている職員は少ない。</p>	
課題＜上記要因を解消するために必要なこと＞	
<p>・効果的・効率的な行財政運営を実現するため、継続的に市政改革に取り組むこと。</p> <p>・職員が改革の必要性や考え方について、高い共通認識を持つこと。</p> <p>・各所属が改革を着実に推進すること。</p>	

自己 評価	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
	<p>・仕事のやり方を変えることを意識している職員の割合や、組織として仕事のやり方が変わったと感じている職員の割合は、改善が見られるものの、いまだ係員層においては十分でない状況にある。</p> <p>・改革の必要性や考え方について職員が高い共通認識を持てるよう、各所属のニーズを踏まえつつ研修や情報発信手法に工夫を凝らすとともに、課題のある所属等においては所属長を支援するなど、各所属が改革を着実に実行していけるよう引き続き支援していく。</p>

めざす成果及び戦略 1-1 【市政改革の自律的かつ着実な推進】

計画	めざす状態<概ね3~5年間を念頭に設定> ・市政改革の取組を、各所属が自律的かつ着実に推進している状態。	戦略<中期的な取組の方向性> ・これまでの改革の成果や現状、今後の改革方針を職員に浸透させることを通じて、職員に改革の必要性を認識させ、自ら取り組もうとする改革意識を醸成し、市政改革を自律的・継続的に推進する。	
	アウトカム<めざす状態を数値化した指標> ※重点目標 ・市政改革の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感じている職員の割合 平成29年度までに60%		

自己評価	戦略のアウトカムに対する有効性	ア	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		課題 ※有効性が「イ」の場合は必須	
	アウトカムの達成状況		前年度	個別	全体	
	市政改革の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感じている職員の割合 平成27年度 51% (課長・課長代理級:85%、係長級:66%、係員:42%)		30%	A	A	—
			A:順調 B:順調でない			
戦略の進捗状況	b	a:順調 b:順調でない			今後の対応方向 ※有効性が「イ」の場合は必須	

具体的取組 1-1-1 【市政改革の取組の着実な推進】★

		25決算額	— 円	26予算額	— 円	27予算額	— 円
計画	取組内容	業績目標 (中間アウトカム) ・市政改革の進捗状況のとりまとめに関わった職員のうち、とりまとめを通じて改善策を考えるきっかけになったと回答する職員の割合 85% 【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。					
	達成状況などについて、全市的に情報共有し、PDCAサイクルを回しながら、市政改革の取組を着実に推進する。	前年度までの実績 平成26年度実績 83%					
	○市政改革の進捗状況のとりまとめ 年2回 ・住民自治の強化に向けた区のあり方について検討する。 ○区役所分掌事務の条例化に向けた支援						
中間振り返り	業績目標の達成状況	①(i)	課題と改善策 ※左記に「②、③」、「×」がある場合は必須				
	①:目標達成(見込) (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(見込) (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						
	戦略に対する取組の有効性	—	○:有効 ×:有効でないため取組を見直す —:中間アウトカム未設定(未測定)				
自己評価	取組実績	課題 ※左記に「②、③」、「×」がある場合は必須					
	○市政改革の進捗状況のとりまとめ・公表 2回実施 ・「市政改革プラン」の取組と成果(平成24~26年度)(H27.7) ・「平成27年度市政改革の基本方針」の取組状況(中間振り返り)(H27.10) ○「区の事務所の名称、位置及び所管区域に関する条例」の一部改正の支援(H28.3)	—					
	業績目標の達成状況 市政改革の進捗状況のとりまとめに関わった職員のうち、とりまとめを通じて改善策を考えるきっかけになったと回答した職員の割合 87%	①(i)	改善策 ※左記に「②、③」、「×」がある場合は必須				
	①:目標達成 (i)取組は予定どおり実施 (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 (ii)取組を予定どおり実施しなかった ③:撤退基準未達成						
	戦略に対する取組の有効性	○	○: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)				

具体的取組 1-1-2 【職員の改革意識の醸成】

25決算額 ー円 26予算額 ー円 27予算額 ー円

計画	取組内容		業績目標（中間アウトカム）	
	<p>・市政改革の必要性や考え方に関する共通認識を職員が持てるよう、市政改革の個々の取組の現状や課題、めざす成果などを分かりやすく整理した資料を作成し、職員に広く周知する。</p> <p>○市政改革の個々の取組について、室所管のあらゆる啓発ツール(PDCA推進キャンペーンや市政改革ニュースレターなど)を活用して随時発信するとともに、進捗状況のとりまとめ公表時期(年2回)にあわせて、集中的に発信</p> <p>○係長級以下の職員を対象とした各種研修の場を活用して随時発信</p>		<p>・市政改革の基本的な考え方を踏まえ、仕事のやり方を変えることを意識していると回答する職員の割合 60%</p> <p>【撤退基準】</p> <p>・肯定的な回答をした職員の割合が前年度実績を下回れば、取組を再構築する。</p> <p>前年度までの実績 平成26年度実績 58%</p>	
中間振り返り	業績目標の達成状況	①(i)	課題と改善策 ※左記に「②、③」、「×」がある場合は必須	
	戦略に対する取組の有効性	ー	<p>①: 目標達成(見込) (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</p> <p>②: 目標未達成(見込) (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</p> <p>③: 撤退基準未達成</p> <p>○: 有効 ×: 有効でないため取組を見直す ー: 中間アウトカム未設定(未測定)</p>	
評価	取組実績		課題 ※左記に「②、③」、「×」がある場合は必須	
	<p>○市政改革の基本的な考え方等を分かりやすくまとめた「改革Info!」を作成し、啓発強化期間を設けて集中的に発信(9・10月計9回)</p> <p>○係長級以下の職員を対象とした階層別研修(新採研修、中堅職員研修、新任係長研修等)や説明会の場を活用し、改革の必要性等について周知(4~11月計25回)</p>		<p>・業績目標の数値は前年度より進捗したが、達成には至らなかった。</p> <p>・特に係長級以下の数値が低い。</p> <p>・各所属へのアンケート(11月実施)によると、係員層の意識向上が十分でないのは、市政改革に関する情報に触れる機会が少ないこと、日々の業務が繁忙で余裕がないこと、市政改革は実行しているが「組織として仕事のやり方が変わった」との認識に至っていないこと等が要因となっている。</p>	
	業績目標の達成状況	②(i)	改善策 ※左記に「②、③」、「×」がある場合は必須	
	<p>市政改革の基本的な考え方を踏まえ、仕事のやり方を変えることを意識していると回答した職員の割合 59%</p> <p>(課長・課長代理級:94%、係長級:79%、係員:49%)</p>		<p>・電子媒体による発信だけでなく、研修等も活用しながら、職員が繰り返し市政改革を意識していけるような支援へと改善していく。あわせて、所属長の率先垂範を促すため、所属長会などにおいて、研修等を実施していく。</p>	
	戦略に対する取組の有効性	○	<p>①: 目標達成 (i)取組は予定どおり実施 (ii)取組を予定どおり実施しなかった</p> <p>②: 目標未達成 (i)取組は予定どおり実施 (ii)取組を予定どおり実施しなかった</p> <p>③: 撤退基準未達成</p> <p>○: 有効 ×: 有効でないため見直す ー: 中間アウトカム未設定(未測定)</p>	

重点的に取り組む主な経営課題

経営課題2

【より実効性のあるPDCAサイクルの徹底】

めざすべき将来像（最終的なめざす状態）＜概ね10～20年間を念頭に設定＞

・全職員が自らの業務について、日頃からPDCAサイクルを意識して取り組んでいる状態。

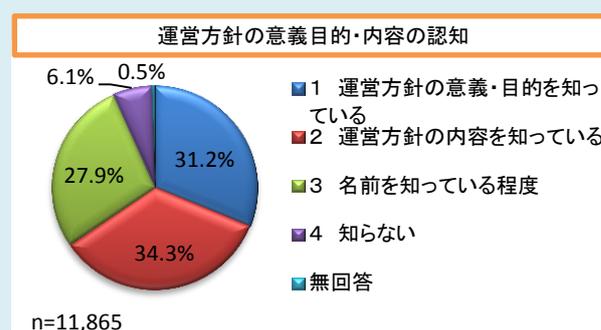
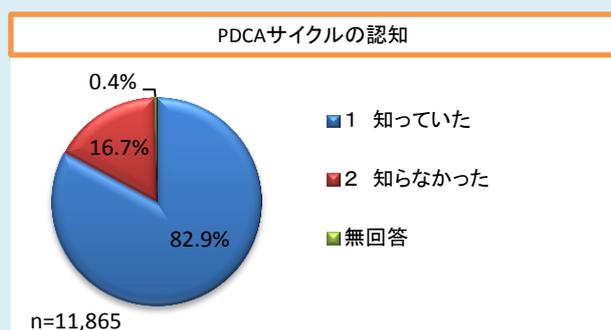
現状（課題設定の根拠となる現状・データ）

・PDCAサイクルの意味を知っている職員。26年度:全体83% 係員75%（25年度:全体77% 係員70%）

・日頃から業務に取り組むうえで、施策目的の実現（成果-アウトカム）を意識している職員。26年度:78%

・運営方針の意義目的・内容を知っている職員。26年度:全体66% 係員51%（25年度:全体53% 係員38%）

・[運営方針の意義目的・内容を知っている職員の内]運営方針に掲げる施策目的の実現を意識している職員。26年度:89%（25年度:85%）



要因分析（現状・データから導かれる分析結果）＜めざすべき将来像と現状に差が生じる要因＞

・係長級以上の職員と比較すると、係員層についてはPDCAサイクルの浸透が十分ではない。

・各所属の運営方針担当職員を核にPDCAサイクルの浸透を図ってきた結果、運営方針の意義目的・内容を知っている職員については、約9割が施策目的の実現を意識して日頃の業務に取り組んでいるが、その割合は全職員の6割にとどまっている。

PDCAサイクルの浸透状況（イメージ図）

	運営方針の取組	左記以外の取組
運営方針に関する職員	○	△
上記以外の職員	—	×

課題＜上記要因を解消するために必要なこと＞

・係員層に対して、PDCAサイクルに関する認知・理解を促進する必要がある。

・各所属の運営方針担当職員を核にPDCAサイクルの浸透を図るという手法については、運営方針の意義目的・内容を知っている職員が比較的高い割合で安定的にPDCAサイクルを意識して日頃の業務に取り組んでいることから継続する。PDCAサイクルの更なる推進に向け、職員意識の向上を図るとともに、各所属への支援を引き続き実施していく必要がある。

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

これまでの取組により、各所属の運営方針担当者を核としたPDCAサイクルの浸透・徹底は一定の成果をあげている。

しかしながら、職員のPDCAサイクルに関する認知度は低下に転じており、その主因である係員層に対しては、これまでの取組を継続しつつも、認知度の低い所属等にターゲットを絞り、そのニーズに応じた個別支援を行うなど、全庁的なPDCAサイクルの徹底に向けた効果的な取組を進めていく必要がある。

めざす成果及び戦略 2-1 【PDCAサイクルについての職員意識の向上】

計画	めざす状態<概ね3～5年間を念頭に設定> ・PDCAサイクルの意味を理解し、自らの業務について、日頃からPDCAサイクルを意識している状態。	戦略<中期的な取組の方向性> ・階層別研修を活用し、係員層に対してはPDCAサイクルの認知・理解の促進を図るとともに、その指導・監督層に対しては、組織としてPDCAサイクルの浸透に取り組むことを認識させる。 ・また、運営方針策定スキルの向上やダイアログ活用促進に向けた研修を実施することにより、PDCAサイクルについての職員意識の向上を図る。
	アウトカム<めざす状態を数値化した指標> ※重点目標 ・PDCAサイクルの意味を知っている職員の割合：平成29年度までに90%以上	

自己評価	戦略のアウトカムに対する有効性	ア	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	課題 ※有効性が「イ」の場合は必須	—
	アウトカムの達成状況	前年度	個別	全体	
	PDCAサイクルの意味を知っている職員の割合：76.3%	82.9%	B	B	今後の対応方向 ※有効性が「イ」の場合は必須
	A：順調 B：順調でない				—
戦略の進捗状況	b	a：順調 b：順調でない			—

具体的取組 2-1-1 【PDCAサイクルの認知・理解の促進】★

25決算額 — 円 26予算額 — 円 27予算額 — 円

計画	取組内容 ・PDCAサイクルを浸透させるため、研修や情報発信について以下のとおり取り組む。 ○係員層を対象とした階層別研修 PDCAサイクルの認知・理解を促進するための基礎的な研修の実施（2回以上） ○指導・監督層を対象とした階層別研修 研修資料の作成・提供（2回以上） ○庁内ポータルを活用した情報発信 （PDCAサイクル推進キャンペーンを年1回以上）	業績目標（中間アウトカム） ・PDCAサイクルの意味を知っている職員（係員）の割合：80% 【撤退基準】 ・上記目標が70%未満であれば事業を再構築する。 前年度までの実績 【26年度】 ・PDCAサイクルの意味を知っている職員（係員）の割合：75.0%
----	--	---

中間振り返り	業績目標の達成状況	① (i)	課題と改善策 ※左記に「②、③」、「×」がある場合は必須	—
	①：目標達成(見込) (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(見込) (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			
	戦略に対する取組の有効性	—	○：有効 ×：有効でないため取組を見直す —：中間アウトカム未設定(未測定)	

自己評価	取組実績 ○係員層を対象とした階層別研修の実施(6回) (新採用者研修、中堅職員研修、新任主務研修、新任部門監理主任研修、新任技能統括主任研修、事業担当主事補研修) ○指導・監督層を対象とした階層別研修の実施(3回) (新任課長研修、新任課長代理研修、新任係長研修) ○庁内ポータルを活用した情報発信(28回：4コンテンツ)	課題 ※左記に「②、③」、「×」がある場合は必須 階層別研修や庁内ポータルを活用した情報発信を行ったものの、対象者は研修受講者及び庁内ポータルを日常的に閲覧する職員に限定されていたため、今後はターゲット層を絞り込んだうえで、職員(係員)の認知度向上に向けた効果的な対策が必要。
	業績目標の達成状況 PDCAサイクルの意味を知っている職員(係員)の割合：68.4%	改善策 ※左記に「②、③」、「×」がある場合は必須 PDCAサイクルの認知度が低い所属を抽出し、当該所属担当者と連携し、認知度向上に向けた個別支援を実施する。
	戦略に対する取組の有効性	×

具体的取組 2-1-2

【新担当者を対象とした研修の実施】

25決算額 ー円 26予算額 ー円 27予算額 ー円

計画	取組内容	業績目標（中間アウトカム）
	・各所属におけるPDCAサイクルの推進に向け、各所属の運営方針担当職員のうち、新たに担当となった職員を対象に、PDCAサイクルを意識した取組になるよう、運営方針策定に関する基本的なスキルを習得させるための研修を実施する。 ○研修の開催 1回(30名程度)(5～6月)	・運営方針の策定手法を理解することができたと回答した受講者の割合：80% 【撤退基準】 ・上記目標が60%未満であれば事業を再構築する。
		前年度までの実績 27年度新規事業

中間振り返り	業績目標の達成状況	① (i)	課題と改善策 ※左記に「②、③」、「×」がある場合は必須
	①: 目標達成(見込) (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(見込) (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		—
	戦略に対する取組の有効性	○ ○:有効 × ×:有効でないため取組を見直す —:中間アウトカム未設定(未測定)	

自己評価	取組実績	課題 ※左記に「②、③」、「×」がある場合は必須
	運営方針新任担当者研修の開催 1回(57名)	—
	業績目標の達成状況	
	運営方針の策定手法を理解することができたと回答した受講者の割合:86.8%	① (i) 改善策 ※左記に「②、③」、「×」がある場合は必須
	①: 目標達成 (i)取組は予定どおり実施 (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 (ii)取組を予定どおり実施しなかった ③: 撤退基準未達成	—
	戦略に対する取組の有効性	○ ○: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)

具体的取組 2-1-3

【PDCAサイクルに関する実践的な研修の実施】

25決算額 1百万円 26予算額 1百万円 27予算額 ー円

計画	取組内容	業績目標（中間アウトカム）
	・各所属が自発的にPDCAサイクルを意識した取組を推進できるよう、運営方針の策定スキルを高めるとともに、ダイアログの活用促進に向けた実践的な研修を所属ごとに実施する。 ○研修の開催 全所属(対象49所属)(6～8名程度/回)(7～9月)	・運営方針の指導・調整に際して、研修内容が活用できたと回答した所属の割合:85%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。
		前年度までの実績 【26年度】 ・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割合:89.7%

中間振り返り	業績目標の達成状況	① (i)	課題と改善策 ※左記に「②、③」、「×」がある場合は必須
	①: 目標達成(見込) (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(見込) (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		—
	戦略に対する取組の有効性	— ○:有効 × ×:有効でないため取組を見直す —:中間アウトカム未設定(未測定)	

自己評価	取組実績	課題 ※左記に「②、③」、「×」がある場合は必須
	運営方針策定手法研修の開催 4回(149名)	—
	業績目標の達成状況	
	運営方針の指導・調整に際して、研修内容が活用できたと回答した所属の割合:100%	① (i) 改善策 ※左記に「②、③」、「×」がある場合は必須
	①: 目標達成 (i)取組は予定どおり実施 (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 (ii)取組を予定どおり実施しなかった ③: 撤退基準未達成	—
	戦略に対する取組の有効性	○ ○: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)

めざす成果及び戦略 2-2 【PDCAサイクルの徹底に向けた所属支援】

計画	めざす状態<概ね3~5年間を念頭に設定>		戦略<中期的な取組の方向性>	
	・各所属において、運営方針担当職員を核にPDCAサイクルの徹底が図られている状態。 アウトカム<めざす状態を数値化した指標> ・自律的にPDCAサイクルを推進している所属の割合:平成29年度までに90%以上		・PDCAサイクルを徹底するため、運営方針の策定・評価にかかる留意点などを周知徹底するとともに、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。また、運営方針に記載されていない取組についても成果目標の設定を促す。	
自己評価	戦略のアウトカムに対する有効性	ア	課題 ※有効性が「イ」の場合は必須	
	アウトカムの達成状況		前年度	個別 全体
	自律的にPDCAサイクルを推進している所属の割合:100%		100%	A A
			A:順調 B:順調でない	
戦略の進捗状況	a	今後の対応方向 ※有効性が「イ」の場合は必須		
		a:順調 b:順調でない		

具体的取組 2-2-1 【運営方針に記載されている取組についてのPDCAサイクルの徹底】

25決算額 1百万円 26予算額 1百万円 27予算額 1百万円

計画	取組内容		業績目標 (中間アウトカム)	
	・運営方針に記載されている取組のPDCAサイクルを徹底するため、運営方針の策定・評価にかかる留意点などを周知するとともに、各所属内での伝達を依頼する。 ・また、運営方針の評価において、幹部職員と外部有識者とのダイアログを実施し、その結果を所属内での指導・調整に反映させる。 ○周知の依頼 2回(4月・9月) ○外部有識者とのダイアログの実施 4分野(7~8月実施)		・市政改革室が示した留意点や外部有識者とのダイアログ結果を生かして運営方針の策定・評価ができた所属の割合:90%以上 【撤退基準】 ・上記目標が70%未満であれば事業を再構築する。 前年度までの実績 ・周知の依頼 2回(4月・9月) ・外部有識者とのダイアログの実施「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(8月実施)	
中間振り返り	業績目標の達成状況	① (i)	課題と改善策 ※左記に「②、③」、「×」がある場合は必須	
	戦略に対する取組の有効性	—	—	
自己評価	取組実績		課題 ※左記に「②、③」、「×」がある場合は必須	
	○周知の依頼 2回(4月・9月) ○外部有識者とのダイアログの実施 16所属(8月)		—	
	業績目標の達成状況		改善策 ※左記に「②、③」、「×」がある場合は必須	
	市政改革室が示した留意点や外部有識者とのダイアログ結果を生かして運営方針の策定・評価ができた所属の割合:96% ①:目標達成 (i)取組は予定どおり実施 (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 (ii)取組を予定どおり実施しなかった ③:撤退基準未達成		① (i)	
戦略に対する取組の有効性		○	—	
		○: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)		

25決算額 ー円 26予算額 ー円 27予算額 ー円

計画	取組内容		業績目標（中間アウトカム）	
	・運営方針に記載されていない取組のPDCAサイクルを徹底するため、成果を意識した取組一覧表に掲載されるすべての事業や業務について、成果目標の設定を促す。 ○設定の依頼 1回(9月)		・一覧表における成果目標の設定率(数値化された件数/事業数): 95%以上 【撤退基準】 ・上記目標が80%未満であれば、事業を再構築する。 前年度までの実績 27年度新規事業	
中間振り返り	業績目標の達成状況	① (i)	課題と改善策 ※左記に「②、③」、「×」がある場合は必須	
	①: 目標達成(見込) (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(見込) (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	—	—	
	戦略に対する取組の有効性	—	○: 有効 ×: 有効でないため取組を見直す —: 中間アウトカム未設定(未測定)	
自己評価	取組実績		課題 ※左記に「②、③」、「×」がある場合は必須	
	設定の依頼 1回(9月)		—	
	業績目標の達成状況		改善策 ※左記に「②、③」、「×」がある場合は必須	
	一覧表における成果目標の設定率: 97.7%	① (i)	—	
	①: 目標達成 (i)取組は予定どおり実施 (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 (ii)取組を予定どおり実施しなかった ③: 撤退基準未達成		—	
	戦略に対する取組の有効性	○	○: 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)	

重点的に取り組む主な経営課題

経営課題3

【市政改革の取組の積極的な情報発信】

計 画	めざすべき将来像（最終的なめざす状態）＜概ね10～20年間で念頭に設定＞							
	・市政改革の内容や成果について市民がしっかりと認識している状態。							
	現状（課題設定の根拠となる現状・データ）							
	<p>（平成26年度市政モニターアンケート）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・市政改革プランの取組について、概ね内容を知っていた：8.7% 部分的に内容を知っていた：27.3% 内容は知らないが取り組んでいることは知っていた：33.0% 知らなかった：30.9% <p>・市政改革に関する情報を何で知ったか（複数回答）</p> <table border="0"> <tr> <td>区の広報紙</td> <td>61.4%</td> </tr> <tr> <td>テレビ・新聞等</td> <td>30.2%</td> </tr> <tr> <td>ホームページ</td> <td>23.1%</td> </tr> <tr> <td>そもそも情報に接したことがない</td> <td>18.5%</td> </tr> </table>	区の広報紙	61.4%	テレビ・新聞等	30.2%	ホームページ	23.1%	そもそも情報に接したことがない
区の広報紙	61.4%							
テレビ・新聞等	30.2%							
ホームページ	23.1%							
そもそも情報に接したことがない	18.5%							
実 績	要因分析（現状・データから導かれる分析結果）＜めざすべき将来像と現状に差が生じる要因＞							
	<p>・市政モニターアンケートのデータによれば、平成25年度よりは割合が低下しているものの、市民の81.5%が市政改革に関する情報に接したことがある一方で、市政改革の取組内容の認知度は、部分的に知っている場合を含めても36%と低い。現状では、多くの市民に市政改革の情報は届いているが、取組内容については市民に十分に届いていない。</p> <p>・取組内容が市民に十分に届いていない原因は、これまでは取組全体を発信していることが多いことから、個別の具体的な取組の理解やポイントを押さえた理解がされにくいことが考えられる。</p>							
	課題＜上記要因を解消するために必要なこと＞							
	・市政改革の内容や成果について市民にしっかりと認識していただくため、重要なポイントをわかりやすく、できる限り具体的に市民に届け、理解していただく。							

自 己 評 価	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
	<p>市政改革の取組について知っている市民の割合は上昇しつつある。今後はさらに多くの市民に知っていただけるよう、具体的取組を改善し、成果目標の達成に向けた取組を着実に進めていく。</p>

めざす成果及び戦略 3-1 【市政改革の取組の積極的な情報発信】

計画	めざす状態<概ね3～5年間を念頭に設定> ・市政改革の取組内容や成果について市民が認識している状態。		戦略<中期的な取組の方向性> ・市政改革の基本的な考え方、各項目の取組内容、成果について、市民に伝えたい重要なポイントを押さえつつ、できる限り具体的にわかりやすく発信する。	
	アウトカム<めざす状態を数値化した指標> ※重点目標 ・平成29年度末までに、市政改革の取組について、概ね、または部分的に内容を知っている市民の割合を70%まで向上させる。		・その結果、市民に、市政改革に取り組んでいる事実だけでなく、改革の取組内容や成果も理解していただくことをめざす。	
自己評価	戦略のアウトカムに対する有効性	ア	課題 ※有効性が「イ」の場合は必須 —	
	アウトカムの達成状況	前年度	個別	全体
	市政改革の取組について、概ね、または部分的に内容を知っている市民の割合 49.8%	36.0%	A	A
	A: 順調 B: 順調でない			
戦略の進捗状況	b	a: 順調 b: 順調でない		今後の対応方向 ※有効性が「イ」の場合は必須 —

具体的取組3-1-1 【3-1-1 市政改革の取組のわかりやすい情報発信】★

25決算額 — 円 26予算額 — 円 27予算額 — 円

計画	取組内容 ・市政改革の重要なポイントについて図表を用いるなどわかりやすくコンパクトに理解できるダイジェストを作成し、ホームページ、フェイスブック、リーフレットなど各種媒体で発信する。また、市民の関心が高いと思われる分野ごとに、目的、取組内容、現状、成果などについて詳しく説明した資料を作成して複数回に分けて発信する。 ○市政改革の基本的な考え方や各項目の取組内容のダイジェスト 5月 ○各項目についての詳しい説明資料の発信 7月～12月(6回程度) ○市政改革プラン3年間の実績についてのダイジェスト 7月		業績目標(中間アウトカム) ・「市政改革の取組内容や効果についてわかりやすく発信されている」という設問に肯定的な回答をした市民の割合が60% 【撤退基準】 ・肯定的な回答の割合が50%未満であれば取組を再構築する。	
	前年度までの実績 —			
中間振り返り	業績目標の達成状況	①(i)	課題と改善策 ※左記に「②、③」、「×」がある場合は必須 —	
	戦略に対する取組の有効性	—	○: 有効 ×: 有効でないため取組を見直す —: 中間アウトカム未設定(未測定)	
自己評価	取組実績 ・市政改革ダイジェスト「教えて! 市政改革」(8月) ・各項目の詳しい説明資料「もっと! 市政改革」5回(9月～3月)		課題 ※左記に「②、③」、「×」がある場合は必須 発信内容を市民により理解してもらえるようわかりやすくすること、また、より多くの市民に伝わるよう、ホームページ、フェイスブック以外の媒体による発信も必要である。	
	業績目標の達成状況 ・「市政改革の取組内容や効果についてわかりやすく発信されている」という設問に肯定的な回答をした市民の割合 51.4%		② (ii)	改善策 ※左記に「②、③」、「×」がある場合は必須 ダイジェスト等の内容の改善を行うとともに、ホームページ、フェイスブックに加え、多くの市民の情報源となっている区の広報紙で、市政改革の取組についてわかりやすい情報発信を行う。
	戦略に対する取組の有効性		○	○: 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)

「平成27年度 市政改革の基本方針」に基づく取組等

取組項目1

【経常経費の削減】

取組の方針・目標内容	当年度の取組内容
(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)の削減に取り組む。	(取組内容) ・日常業務をゼロベースで精査し、経常経費の削減に取り組む。 (目標) ・経常経費の削減(前年度予算比3%以上削減) 平成26年度予算(16百万円)→平成27年度予算(15百万円)

中間振り返り	取組内容の実施見込み	(i) (i)実施見込み (ii)実施できない見込み	課題と改善策 ※左記が「②」の場合は必須
	目標の達成見込み	① ①:達成見込み ②:達成できない見込み	—

自己評価	当年度の取組実績及び目標の達成状況 (経常経費の削減)	課題と改善策 ※左記が「②」の場合は必須
	・平成26年度予算 15,734千円→平成27年度予算 14,521千円 (▲8%) ・平成26年度決算 8,797千円→平成27年度決算見込 7,474千円 (▲15%)	①

①:目標達成 ②:目標未達成

取組項目2

【職員数等の削減】

取組の方針・目標内容	当年度の取組内容
(趣旨・目的) ・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) ・「人員・組織マネジメント方針」に基づき、平成27年度は全市ベースで3%の職員数等の削減を達成するため、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。	(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) ・平成27年度の市政改革室の職員削減数(目標)▲1人 ・平成27年度の市政改革室の管理職ポスト削減数(目標)▲1ポスト

中間振り返り	取組内容の実施見込み	(i) (i)実施見込み (ii)実施できない見込み	課題と改善策 ※左記が「②」の場合は必須
	目標の達成見込み	① ①:達成見込み ②:達成できない見込み	—

自己評価	当年度の取組実績及び目標の達成状況 (職員数・管理職ポストの見直し)	課題と改善策 ※左記が「②」の場合は必須
	・市政改革室の職員数の削減▲1人 【H27.3.31】33人 → 【H27.4.1】32人 ・市政改革室の管理職ポスト数の削減▲1ポスト (課長級ポスト) 【H27.3.31】7ポスト → 【H27.4.1】6ポスト	①

①:目標達成 ②:目標未達成

外部評価意見への対応方針

番号	外部評価意見	対応方針	分類
1	<p>■戦略2-1 市政改革プランによる効果の情報発信(26年度運営方針)</p> <p>・市政改革プランによる効果の情報発信については、「関係局と連携し…情報発信する」や「市政改革室や各区・局が持つ情報媒体を活用して積極的に発信する」と戦略を立てているが、市政情報への興味やアクセス頻度、利用するツールなどが市民によって異なることから、漠然と情報発信する機会を確保するというのではなく、「めざすべき将来像」に向け、当面どういった方々に市政改革プランによる効果を知っていただきたいのか、ターゲットを明らかにする必要があるのではないか。</p> <p>・情報発信に際しては、市政改革プランによって、どのように市政が改革されているのかについて、具体的事例を掲げてウェブサイトにてわかりやすく図示することはできないか。少なくとも、継続的な取組によって、市政が改善しているという姿を見せることは重要である。</p>	<p>・平成27年度は戦略を「市政改革の取組の積極的な情報発信」として、市民に市政改革の取組内容をよりよく理解していただくことを目指し、市政改革の取組をできる限り具体的にわかりやすく発信する。具体的取組としては市政改革の取組内容を分かりやすく理解できるようダイジェストを作成する一方、関心のある分野についてより詳しく知りたい市民にはさらに理解を深めていただけるよう、より詳しい説明資料を作成して発信することとし、市政改革への興味の度合いに対応した発信を行う。また、これらを発信するツールは、どの年代でも比較的多く利用されているホームページ、リーフレットなどにより行う。</p> <p>・市政改革プランによりどのように市政が改革されているのかについて、26年度予算(当初+5月補正)の情報発信の際(26年4月)や、「大阪市政主な取組と成果」(26年8月)で、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関係について、図解を交えて情報発信を行ってきたが、これらの取組に加え、27年度は新たに作成するダイジェストなどの中でも市政改革の内容について具体的事例を掲げてわかりやすく図示した情報発信を行っていく。</p>	②

※分類

- ①当年度において対応 ②来年度運営方針に反映または来年度に対応予定
 ③来年度では対応できないが、今後引き続き検討 ④対応困難または対応不可
 ⑤その他

運営方針の達成状況(総括表)

◆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		
目標達成		5
	取組は予定どおり実施	5
	取組を予定どおり実施しなかった	0
目標未達成		2
	取組は予定どおり実施	1
	取組を予定どおり実施しなかった	1
撤退基準未達成		1
	合計	8

戦略の進捗状況		
順調		1
順調でない		3
	合計	4

アウトカムの達成状況		
順調		3
順調でない		1
	合計	4

戦略のアウトカムに対する有効性		
有効であり、継続して推進		4
有効でないため、戦略を見直す		0
	合計	4

◆「平成27年度 市政改革の基本方針」に基づく取組等

目標の達成状況		
目標達成		2
目標未達成		0
	合計	2