

平成28年度区・局運営方針の評価結果について

1 自己評価について

(1) 自己評価の実施内容

① 具体的取組

平成 28 年度区・局運営方針に掲げた具体的取組の実績を踏まえ、「業績目標の達成状況」及び「戦略に対する取組の有効性」について評価を行った。

自己評価	取組実績	課題 ※左記に「②、③」、「×」がある場合は必須
	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
	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: 概算基準未達成	
	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)

② めざす成果及び戦略

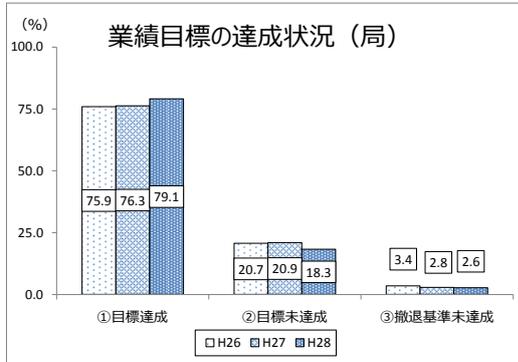
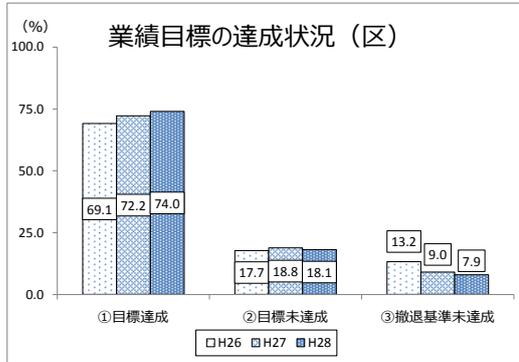
①の評価結果を踏まえ、「戦略の進捗状況」、「アウトカムの達成状況」及び「戦略のアウトカムに対する有効性」について評価を行った。

自己評価	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	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	
			今後の対応方向 ※有効性が「イ」の場合は必須
	戦略の進捗状況	A: 順調 B: 順調でない a: 順調 b: 順調でない	

(2) 自己評価結果の概要

① 具体的取組

「業績目標の達成状況」の割合を平成26年度自己評価分から時系列で見ると、区・局ともに“①目標達成”と評価する割合は上昇傾向にあり、一方、“③撤退基準未達成”と評価する割合は低下傾向にある。また、“③撤退基準未達成”と評価する割合は、例年区の方が高くなっている。



区 (取組数)

	①目標達成	②目標未達成	③撤退基準未達成	総取組数
H26	649	166	124	939
H27	499	130	62	691
H28	470	115	50	635

局 (取組数)

	①目標達成	②目標未達成	③撤退基準未達成	総取組数
H26	312	85	14	411
H27	299	82	11	392
H28	299	69	10	378

区 (割合) 単位: %

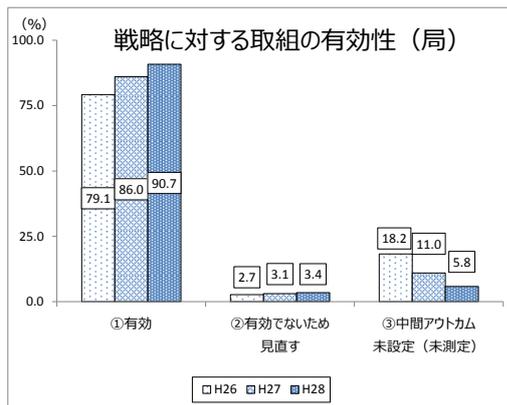
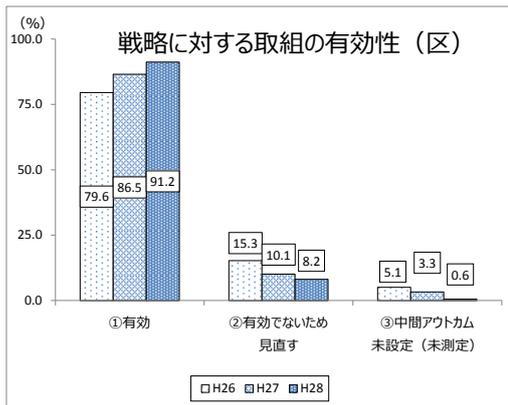
	①目標達成	②目標未達成	③撤退基準未達成	総取組数
H26	69.1	17.7	13.2	100.0
H27	72.2	18.8	9.0	100.0
H28	74.0	18.1	7.9	100.0

局 (割合) 単位: %

	①目標達成	②目標未達成	③撤退基準未達成	総取組数
H26	75.9	20.7	3.4	100.0
H27	76.3	20.9	2.8	100.0
H28	79.1	18.3	2.6	100.0

(注: H28については、交通局分が一部未反映)

「戦略に対する取組の有効性」の割合について、区・局ともに“①有効”と評価する割合が大きく上昇しており、一方、“③中間アウトカム未設定 (未測定)”は低下傾向にある。区は“②有効でないため見直す”と評価する割合は低下傾向にある。また、“②有効でないため見直す”と評価する割合は、例年区の方が高く、“③中間アウトカム未設定 (未測定)”は局が高くなっている。



区 (取組数)

	①有効	②有効でないため見直す	③中間アウトカム未設定 (未測定)	総取組数
H26	747	144	48	939
H27	598	70	23	691
H28	579	52	4	635

局 (取組数)

	①有効	②有効でないため見直す	③中間アウトカム未設定 (未測定)	総取組数
H26	325	11	75	411
H27	337	12	43	392
H28	343	13	22	378

区 (割合) 単位: %

	①有効	②有効でないため見直す	③中間アウトカム未設定 (未測定)	総取組数
H26	79.6	15.3	5.1	100.0
H27	86.5	10.1	3.3	100.0
H28	91.2	8.2	0.6	100.0

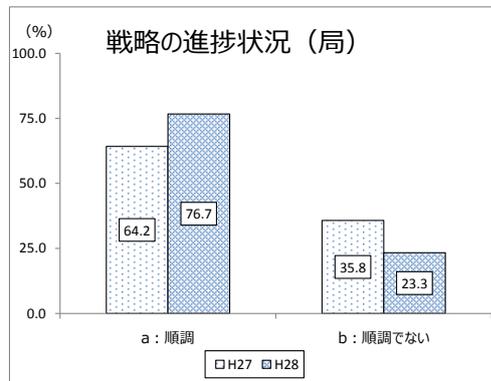
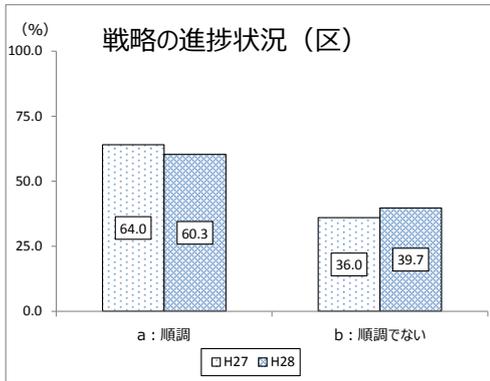
局 (割合) 単位: %

	①有効	②有効でないため見直す	③中間アウトカム未設定 (未測定)	総取組数
H26	79.1	2.7	18.2	100.0
H27	86.0	3.1	11.0	100.0
H28	90.7	3.4	5.8	100.0

(注: H28については、交通局分が一部未反映)

②めざす成果及び戦略

「戦略の進捗状況」の割合について、“a:順調”と評価する割合は、区は昨年度から低下し、局は大きく上昇した。



	a:順調	b:順調でない	総戦略数
H27	201	113	314
H28	167	110	277

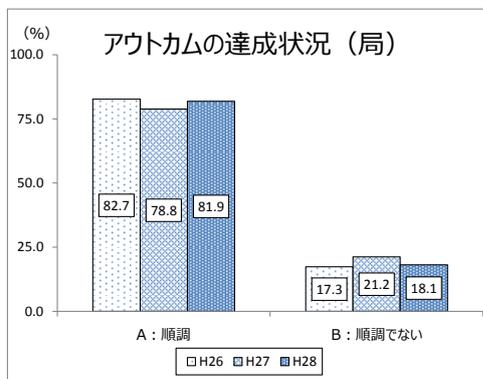
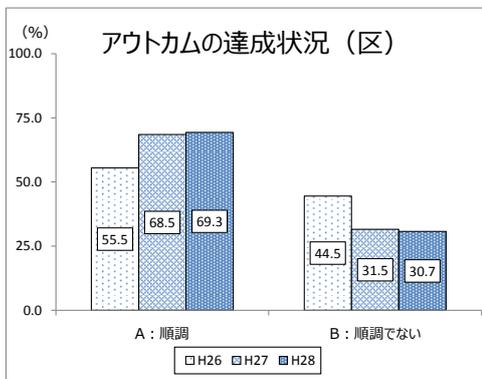
	a:順調	b:順調でない	総戦略数
H27	97	54	151
H28	115	35	150

	a:順調	b:順調でない	総戦略数
H27	64.0	36.0	100.0
H28	60.3	39.7	100.0

	a:順調	b:順調でない	総戦略数
H27	64.2	35.8	100.0
H28	76.7	23.3	100.0

(注: H28については、交通局分が一部未反映)

「アウトカムの達成状況」の割合について、“A:順調”と評価する割合は、区が昨年度の大幅な上昇に比べて、伸び率は鈍化しつつも、上昇を続けており、局は8割前後で推移している。なお、“A:順調”と評価する割合は、例年局の方が高くなっている。



	A:順調	B:順調でない	総戦略数
H26	208	167	375
H27	215	99	314
H28	192	85	277

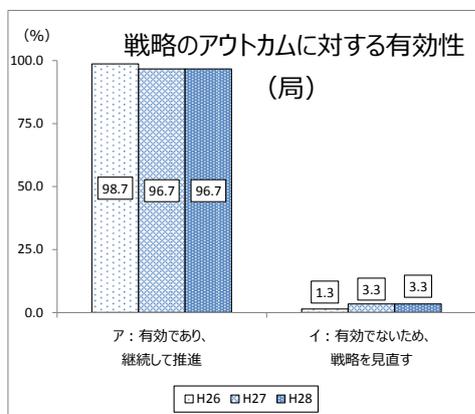
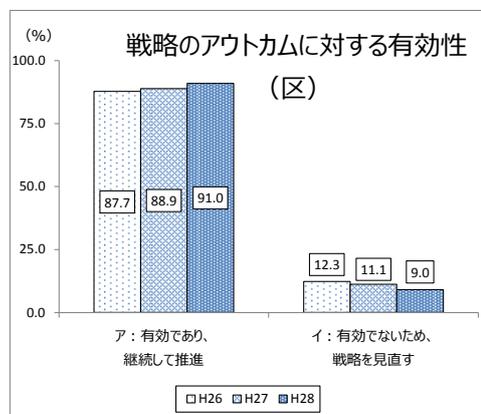
	A:順調	B:順調でない	総戦略数
H26	124	26	150
H27	119	32	151
H28	122	27	149

	A:順調	B:順調でない	総戦略数
H26	55.5	44.5	100.0
H27	68.5	31.5	100.0
H28	69.3	30.7	100.0

	A:順調	B:順調でない	総戦略数
H26	82.7	17.3	100.0
H27	78.8	21.2	100.0
H28	81.9	18.1	100.0

(注: H28については、交通局分が一部未反映)

「戦略のアウトカムに対する有効性」の割合について、“ア：有効であり継続して推進”と評価する割合は、若干ではあるが区は上昇傾向にあり、局は昨年度と比べ横ばいであった。“ア：有効であり継続して推進”と評価する割合は、例年局の方が高くなっているものの、区との差は縮小している。



	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	総戦略数
H26	329	46	375
H27	279	35	314
H28	252	25	277

	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	総戦略数
H26	148	2	150
H27	146	5	151
H28	145	5	150

	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	総戦略数
H26	87.7	12.3	100.0
H27	88.9	11.1	100.0
H28	91.0	9.0	100.0

	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	総戦略数
H26	98.7	1.3	100.0
H27	96.7	3.3	100.0
H28	96.7	3.3	100.0

(注：H28については、交通局分が一部未反映)

2 内部評価について

(1) 内部評価の実施内容

具体的取組における「業績目標の達成状況」及び「戦略に対する取組の有効性」について、全市的な観点から自己評価結果の妥当性の評価を行った。

(2) 内部評価結果の概要

自己評価結果の妥当性について、50 所属中 48 所属で客観的な評価がなされており、概ね適正に評価されている。評価結果の妥当性に疑問が残る所属は、昨年度の 3 所属から 1 所属減少し、2 所属となった。また、評価結果の妥当性に疑問が残る取組数については、昨年度の 4 つから 1 つ減少し、3 つとなった。

内部評価結果 対象所属数・取組数

	所属数	取組数
H26	7	18
H27	3	4
H28	2	3

<例：自己評価における「②：目標未達成」とする評価が妥当でない取組>

具体的取組 4-1-1 【人材育成及び職場改善】		26決算額	1 百万円	27予算額	1 百万円	28予算額	1 百万円
計画	取組内容	業績目標（中間アウトカム）					
	<ul style="list-style-type: none"> 人材育成行動計画の具体的取組の推進 <ul style="list-style-type: none"> (1)局全体の研修計画等を策定し、取組を推進する。 (2)各職場において、職場実態に即した取組を計画し、推進する。 (3)各職場の取組を「見える化」することで、職場を超えた水平連携を図る。 人材育成行動計画における服務規律確保に向けた取組 <ul style="list-style-type: none"> (1)局内における服務規律の確保、職員の非行・不祥事の根絶に向けた具体的取組を推進するため、服務規律確保推進委員会及び同幹事会等を定期的に開催する。 (2)市税事務所等に対して服務査察を定期的に実施し、局服務規律確保推進委員会において報告、検証を実施する。 (3)服務を担当する係長が設置されていない市税事務所の体制の強化を図る。 (4)税務行政全般の知識習得のために、若手職員について税務部・市税事務所間の人事異動を推進する。 超過勤務の適正執行について、引き続き調査を行う。 	<ul style="list-style-type: none"> 職員アンケート(平成28年度)において、財政局が掲げるめざす職員像・めざす職場について実現できている(どちらかというど実現できている)と評価する割合 <ul style="list-style-type: none"> → 82% 職員アンケート(平成28年度)における財政局人材育成行動計画の認知度 <ul style="list-style-type: none"> → 97% 超過勤務の適正執行に係る調査の実施 【撤退基準】 現在の数値を下回った場合、取組の再構築を行う。 <ul style="list-style-type: none"> ・財政局が掲げるめざす職員像・めざす職場について実現できている(どちらかというど実現できている)と評価する割合 79.2%(平成27年度) ・財政局人材育成行動計画の認知度 94.0%(平成27年度) 前年度までの実績 <ul style="list-style-type: none"> ・財政局人材育成行動計画を策定するとともに、同計画を具体化するため、局全体の研修計画等を策定した(平成27年4月)。 ・人材育成行動計画概要版を作成し、局内の周知を図った(平成27年4月)。 ・各職場のミーティング等において同計画の浸透を図るとともに、職場実態に即した取組を計画し、実施した(平成27年4月～)。 ・各職場の取組を庁内ポータルサイトに掲載し、各職場を超えた水平連携を図った(平成27年8月)。 ・職員アンケートを実施した(平成27年11月)。 ・局服務規律確保推進委員会及び同幹事会の役割を明確化し、個人情報漏えい等の発生事案の原因究明及び再発防止策の検討、局内対応について委員会への諮問基準等の整理を行い、定期的に開催した。 ・服務査察(勤怠管理、公金管理、通勤定期の確認など)を定期的に実施し、局服務規律確保推進委員会において報告、検証を行った。 ・平成26、27年度に日常的に適正な管理を行うため、4市税事務所管理担当に服務を担当する係長を試行設置し、体制強化を図った。 ・超過勤務の適正執行にかかる調査を実施。(平成26年7～10月、平成27年12月) 					
自己評価	取組実績	課題 ※左記に「②、③」、「×」がある場合は必須					
	<ul style="list-style-type: none"> 財政局人材育成行動計画を策定するとともに、同計画を具体化するため、局全体の研修計画等を策定した(平成28年4月)。 人材育成行動計画概要版を作成し、局内の周知を図った(平成28年4月)。 各職場のミーティング等において同計画の浸透を図るとともに、職場実態に即した取組を計画し、実施した(平成28年4月～)。 各職場の取組を庁内ポータルサイトに掲載し、見える化を図った(平成28年8月)。 職員アンケートを実施した(平成28年12月)。 局服務規律確保推進委員会及び同幹事会を定期的に開催した。 <ul style="list-style-type: none"> 服務規律確保推進委員会 10回開催 同幹事会 10回開催 服務査察を4回実施(うち1回は各市税事務所による独自査察)。実施結果を局服務規律確保推進委員会において報告、検証を実施した。 今年度、全市税事務所への服務を担当する係長の配置が完了したことから、以下のミッションを果たすため税務部管理課及び市税事務所の係長級で構成される服務等担当係長会を新たに設置するなど服務規律確保推進にかかる体制の強化に取り組んだ。 <ul style="list-style-type: none"> ・市税事務所間の課題共有・対策の検討(服務等担当係長会 12回開催) ・管理監督者研修(11月実施済)の企画 ・税務行政全般の知識習得のため、平成28年4月に採用後5年以下の税務職員3名について、税務部・市税事務所間の人事異動を実施。 休日入室の状況に関する調査を実施した(平成29年1月)。 	<ul style="list-style-type: none"> 職員アンケート(平成28年度)の結果 <ul style="list-style-type: none"> ○めざす職員像について <ul style="list-style-type: none"> ・自らが最も意識して取り組んでいく必要があるものとして、「市民志向」と「プロ意識」の割合が高かった。 ○各職場・職位・年代により回答の傾向は異なっていた。 ○めざす職場像について <ul style="list-style-type: none"> ・自身の職場で意識して取り組んでいく必要があるものとして、「風通し」、「やりがい」の割合が高かった。 ・各職場・職位・年代により回答の傾向は異なっていた。 					
	業績目標の達成状況	改善策 ※左記に					
	<ul style="list-style-type: none"> 職員アンケート(平成28年度)において、財政が掲げるめざす職員像・めざす職場像について実現できている(どちらかというど実現できている)と評価する割合 <ul style="list-style-type: none"> →78.1% 実現できているもしくはどちらかというど実現できていると答えた人数は増加した。 <ul style="list-style-type: none"> →742人(平成27年度 709人) 職員アンケート(平成28年度)における財政局人材育成行動計画の認知度 <ul style="list-style-type: none"> →92.0% 内容を概ね知っているもしくは部分的に知っていると答えた人数は増加した。 <ul style="list-style-type: none"> →874人(平成27年度 841人) 	<ul style="list-style-type: none"> 各職場レベルで職員の「風通し」や「活動発表会や職員表各職場レベルの取組で共有することで、さらの取組等を通して 					
	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	<ul style="list-style-type: none"> ○: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) 					
	戦略に対する取組の有効性	<ul style="list-style-type: none"> ○: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) 					

撤退基準を下回る結果になったものの、アンケートで肯定的な回答をした職員の数（割合ではなく実数）が増えたことを理由として、撤退基準未達成という評価を回避したものと思われる。