

e Tax 0.1 2 3 8 22 50%

「国税庁の当面の最重要課題はe-Taxの利用拡大」
 「IT新改革戦略、財務省の「行動計画」に規定され、国税の職場でも現在0.1%の利用を今年度以降、毎年2%、3%、8%、22%、50%と引き上げていく目標が掲げられた。
 「ICカードリーダーでも連発する庁局署幹部。政府の「添付書類を別途送付、持参しなければならぬ」「地方税電子申告、

法人 統括官

調査削り個別勧奨に出向く

「事務所グランプリ」
 「事務所グランプリ」と称するノルマ主義競争を持ち込み、職員を夜討ち朝駆け・休日返上で納付率アップに追い立てた村瀬社会保険庁長官の顔

ノルマが法令順守意識蝕む

「法令と服従」の労務管理が、申請もないのに納付を免除・猶予するなど安易な不適正処理に職員を走らせたことは記憶に新しい。
 「必達度」が組織を追い立て、法令順守意識を希薄にした社保庁 決して二の舞になつてはならない。

「副署長が全部みる」
 調査に着手するまでの手順(右表)、さらに復命文書(経過報告書)も原則副署長に隔週で提出し、調査項目や展開の指示を受けることになった。
 「副署長が全部みる」震源地はここにあった。

局長要請を受けた東京派遣監督評価官室は、別記の方法で事務監察を行い、「調査事務の現状」と題する報告を6月に行った。
 報告は、「調査事務底上げの観点」から、一般部門の調査事務の現状と課題を、部門構成から生じる課題、若手職員などの育成に係る課題、調査への取り組みとマネジメントの在り方に係る課題、調査事務、運営

に係る課題、環境の変化に係る課題、の観点から整理し、「今後の方向性について提言した」というもの。
 「調査は件数も中身も」の号令に直結する「報告書」...今回、...について監督評価室の「分析・提言ポイントの紹介にとどめ、みなさんからの異論・反論を待つことにします。

いま東京局では

「別記・調査方法」
 「視閲対象十二名の副署長を通じ、調査担当者百九十二名、統括官四十八名から調査事務の取組み方を聴取、一般調査担当者(上席以下)に対し、実地調査に関するアンケート調査により意識等を把握したものを。

「調査の質の低下を招いている」と問題点を分析している。
 「調査部門は空洞化、調査の質低下?」
 では、「少人数編成で、中堅職員が不足、空洞化の状況」にあり、

一般部門の調査底上げに躍起

局長要請で監督官が現場チエック

人事交した上で、「...」
 流を回り、核となる者の配置「や」二つの部門のグループ運営の導入」を提言している。
 若手は意欲が希薄、会話力も低下?
 では、調査力の観点

「ベテラン上席の」
 意欲が希薄化、表面的な調査を指向「...議論を好まず、会話力が低下し、疑問点・問題点の発掘に至らない」と分析。こう

異論 反論 オブジェクション

「モチベーション急低落のベテラン上席?」
 では、上席の調査事務への取り組みの問題点として

統括官も頼りない!? 縦・横・斜め、裏・表のチェック 署幹部が陣頭指揮を

統括官の調査事務への取り組みでも、「形式的な選定、KSKシステムへの安易な批判や否定、結果だけの復命聴取と具体的な調査展開の指示を行わない」との問題点を指摘。
 「モチベーションの低下した統括官に対しては、署幹部によるコーチングやヒアリングを通じて意識改革、職務遂行能力に応じた人事の実施が浮かぶ。
 「命令と服従」の労務管理が、申請もないのに納付を免除・猶予するなど安易な不適正処理に職員を走らせたことは記憶に新しい。
 「必達度」が組織を追い立て、法令順守意識を希薄にした社保庁 決して二の舞になつてはならない。

「ベテラン上席の」
 意欲が希薄化、表面的な調査を指向「...議論を好まず、会話力が低下し、疑問点・問題点の発掘に至らない」と分析。こう

与えられた件数をこなすだけ「の者が見受けられ、面倒なことを敬遠するといった傾向が見受けられる」と指摘。
 そのため、統括官に対し、「上席に対するマネジメントをより一層充実し、任せきりにすることなく正面から向き合い、確かな指導を行う必要がある」と指摘している。

調査着手までの流れ(法人)
 統括官が選定し、担当者に調査事案交付
 担当者が準備調査、統括官に決裁受ける
 統括官が調査の要否判定
 着手事案について、副署長に準備調査表の決裁を受ける(着手しない場合歴に編織)
 副署長が調査の要否決定、指示事項を記載
 一般事案は統括官決裁時に調査予約

「モチベーションの低下した統括官に対しては、署幹部によるコーチングやヒアリングを通じて意識改革、職務遂行能力に応じた人事の実施が浮かぶ。
 「命令と服従」の労務管理が、申請もないのに納付を免除・猶予するなど安易な不適正処理に職員を走らせたことは記憶に新しい。
 「必達度」が組織を追い立て、法令順守意識を希薄にした社保庁 決して二の舞になつてはならない。

「モチベーションの低下した統括官に対しては、署幹部によるコーチングやヒアリングを通じて意識改革、職務遂行能力に応じた人事の実施が浮かぶ。
 「命令と服従」の労務管理が、申請もないのに納付を免除・猶予するなど安易な不適正処理に職員を走らせたことは記憶に新しい。
 「必達度」が組織を追い立て、法令順守意識を希薄にした社保庁 決して二の舞になつてはならない。



名古屋局では

「崩れた」一元化で散らばった源泉担当者を改めて未納整理を行ってきたが、7月10日以降、一元化従事職員の未納整理事務は一切認めなくなった。

「崩れた」一元化で散らばった源泉担当者を改めて未納整理を行ってきたが、7月10日以降、一元化従事職員の未納整理事務は一切認めなくなった。

「崩れた」一元化で散らばった源泉担当者を改めて未納整理を行ってきたが、7月10日以降、一元化従事職員の未納整理事務は一切認めなくなった。

詰将棋

解答 3二金打ちで
 一玉 一歩同玉
 二角 一玉同玉
 三角 同玉 一三香同桂 二一金寄 一三玉 二一金まで 13手詰

連帯感回復!!

一元化試行署では誰が何をやっているのかわからなかった。一元化でない署に異動して連帯感が感じられるようになった。

7月から変化!?

ことし7月、アウトソーシングを前提にした担当者替えが行われた。申告書が書けない来署者もこれまで一元化窓口で対応してきたが、担当部門での対応に変更。来署者を「三階の事務系統に上げ、ワンストップも崩れた」一元化で散らばった源泉担当者を改めて未納整理を行ってきたが、7月10日以降、一元化従事職員の未納整理事務は一切認めなくなった。

果たして効率的?

入力事務も所得税と法人税の申告書は全く違う。管理と源泉の統括官・連調だけが責任者で翌日の指示事項を決めるため連日超勤。一元化の研修がなく、毎日朝礼で指示があるのみ。機の配置は一元化でも決裁は事務系等ごと。事務運営や人事評価方法はアイマイ。休暇がとりづらい(例・窓口グループ8月は23日中15日従事)。

二年目は26%減!

一元化従事職員41名で試行してきたA署、今年30名体制で26%強減になった。

動きは減っている

一元化試行署では誰が何をやっているのかわからなかった。一元化でない署に異動して連帯感が感じられるようになった。