

1. 川西市の重点方針

第5次総合計画のめざす都市像である「であい ふれあい ささえあい 輝きつなぐまち」を実現するため、第5次総合計画前期基本計画に掲げる次の5点に重点を置いて施策展開を図ります。

- 元気な都市再生プロジェクト
- 豊かな水と緑共生プロジェクト
- こころ豊かなこども育成プロジェクト
- いきいき健康・長寿プロジェクト
- 川西の魅力発見・発信プロジェクト

2. 総合政策部のサービス対象者

かわにし魅力発信室のサービス対象者
(市民)
分かりやすい情報提供を要求、広報にすべての情報を要求する。企画段階からのより深い情報提供を期待。
(職員)
自らが情報提供するとき(対プレス)に的確なアドバイスを期待。
行政経営室・財政室のサービス対象者
(納税者)
税の使われ方(政策の選択)に関心が強まり、情報提供を期待。
(職員)
権限移譲などにより、各所属が自ら意思決定を行う。自己責任自己決定によりモチベーションアップを期待。
参画協働室のサービス対象者
(市民)
地域分権制度の運用にあたって、市からの適切なサポートを期待。
(職員)
市民等との参画協働の具現化に向けた的確なアドバイスを期待。

3. 総合政策部を取り巻く経営環境

- ・ひと・モノ・金など経営資源の縮小
- ・循環型社会形成や里山保全など環境問題への関心の高まり
- ・情報技術のスピードアップ
- ・情報媒体の多様化
- ・少子・高齢化に伴うサービスの変化
- ・地方財政健全化へ要請
- ・市民参画の要請
- ・行政に対する市民の関心の高まり
- ・公共施設の老朽化への対応
- ・職員の高齢化に伴う人事体制の構築・技術伝承
- ・大災害等への対応
- ・都市間競争への対応
- ・地方創生をめぐる対応

4. 総合政策部がめざす姿

市長の方針を具現化するために、自ら企画立案を行うとともに、全庁的な調整機能を発揮し、結果として本市の行財政運営がスムーズになされている。将来にわたって安定的かつ効果的な行財政運営を行っている。市政運営の状態が市民に理解され、多くの市民が積極的にまちづくりに参画している。現場の事情を的確に把握したうえで意思決定を行い、全職員から信頼される組織として機能している。

5. 総合政策部の現状

(1)重要成功要因	(2)経営上の強み	(3)経営上の課題
<p>政策形成を縦割りではなく、組織横断的に行う。政策形成プロセスの透明化を図る。市民力・地域力を活用する。職員自らが課題認識を行ったうえで、企画・立案できる環境を整える。</p>	<p>・多くの政策情報をいち早く入手することができ、的確な意思決定が可能。トップダウン型ではなく、ボトムアップ型の意思決定を行っている。 ・政策調整のために、職員が担当部局に足を運び、丁寧な調整を行っている。 ・室長・課長級職員は、室、課のメンバーとの個別ミーティングを定期的に行い、それらを踏まえて、部長が室長・課長とのミーティングを定期的に行うことで、課題の共有化と解決に向けた指導が行われている。 ・一人1目標を設定し、職員が目的意識を持って仕事を進めるよう促している。 ・市民実感調査、財政状況、決算成果を公表している。 ・各所属長において職員の研修ニーズを把握し、参加を促すように努めている。 ・地域に積極的に足を運ぶなど、様々な機会を通じて、地縁・志縁団体等との良好な人間関係を築いている。 ・常に業務改善を考え、政策形成のあり方を見直している。</p>	<p>市民の満足に向けて</p> <ul style="list-style-type: none"> ・より多くの新しい市民の参画を促す必要がある。 ・市民に対するきめ細かな情報提供について、さらに工夫する必要がある。 ・地域分権の主体である地域組織と、さらに円滑な関係を構築する必要がある。 <p>組織体質の改善に向けて</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「自分の適性や能力に現在の仕事が向いていない」「仕事に精神的不安を感じている」職員の割合が全庁より高い。 ・部の実行計画等について、職員一人ひとりが認識しているとは言えない。 ・参画と協働の取り組みについて、意識して仕事を進めている職員の割合が低い。(全庁ベース) ・政策形成において、担当部局の状況や課題の認識が的確に行えていないことから、担当部局からの信頼を得られないところがある。 ・職員満足度アンケートがどのように活用されているかが全庁職員に周知されていない。 ・魅力発信プロジェクトの全庁職員への周知が不十分

6. 総合政策部の重点目標

(1) 市民満足の向上に向けて

人口ビジョンの策定及びこれを踏まえた総合戦略の策定のもと、「まち・ひと・しごと創生」に向けた取組みを進める。地域分権による地域づくりを進めるため、地域住民等に対する的確な支援を行う。市民に分かりやすく、タイムリーな情報を提供し、事業の評価やホームページ閲覧者のアクセス件数を把握する。定住地としての本市のアピール方針を決定し、ターゲットに向けて発信する。常に改革の意識を持ちながら、財政の健全化を図る。

(2) 組織体質の改善に向けて

組織の方針と業務の連携を徹底する。現場目線での考え、担当部局の状況を的確に把握して政策形成を行う。政策形成手法の見直しを行い、より効果的かつ効率的な手法を確立させる。要請された業務を的確にこなし、自己実現に結びつけることができる職員を養成する。業務の仕分け、効率化など仕事の的確なマネジメントを行い、労働時間の適正化、職場環境の改善を図る。全庁職員に向けて、魅力発信プロジェクトの取り組みや職員満足度アンケートの活用方法を周知する。

7. 総合政策部の目標

指 標		H24実績	H25実績	H26実績	H27目標	H28目標	H29目標
施策評価指標	「居住地域に住み続けたい」と思う市民の割合 定住志向の強いまちをめざすため	68.1%	77.7%	76.3%	78.0%		80.0%
	必要な市の情報が入手できると感じている市民の割合 情報の伝達度を分析するため	64.8%	69.7%	60.1%	65.0%		66.5%
	前期基本計画の施策評価達成率 計画を的確に進行管理するため		14.8%	調整中	50.0%		100.0%
	市民の意見や考えなどが市に届いていると感じている市民の割合 円滑なコミュニケーションの度合いを分析するため	18.3%	19.1%	14.0%	19.0%		19.0%
	実質赤字比率 財政健全化指標を捕捉するため						
	実質公債費比率 財政健全化指標を捕捉するため	11.7%	12.3%	調整中	12.3%		13.5%
	将来負担比率 財政健全化指標を捕捉するため	152.6%	147.3%	調整中	147.3%		150.0%
経常収支比率 財政健全化指標を捕捉するため	97.5%	96.5%	調整中	96.5%		92.0%	
向 上 市 民 指 標 向 満 け 足	ホームページアクセス数 市民と行政の相互の情報伝達を把握するため	4,511,017	4,163,024	5,090,691	5,000,000		5,000,000
	市役所窓口サービスの満足度(10点満点)	8.0	8.5	8.6	9.0		10.0
組 織 体 質 改 善 向 け た 指 標	仕事にやりがいを感じている 職員満足度の強みを生かし、向上を図るため	4.17	3.56	3.76	4.00		4.00
	自分の能力や仕事への姿勢、成果が正当に評価されている 職員満足度の強みを生かし、向上を図るため	3.81	3.39	3.39	4.00		4.00
	職場の方針や業務の進め方の決定に参加する機会がある 職員満足度の強みを生かし、向上を図るため	4.64	3.94	3.87	4.00		4.00
	行政経営品質向上プログラムの認知度(全庁) 未だ認知度が低く、向上させる必要があるため	39.0%	41.1%	39.3%	50.0%		100.0%

<p>1. 川西市の重点方針</p> <p>第5次総合計画のめざす都市像である「であい ふれあい ささえあい 輝きつなぐまち」を実現するため、第5次総合計画前期基本計画に掲げる次の5点に重点を置いて施策展開を図ります。</p> <ul style="list-style-type: none"> 元気な都市再生プロジェクト 豊かな水と緑共生プロジェクト こころ豊かな子ども育成プロジェクト いきいき健康・長寿プロジェクト 川西の魅力発見・発信プロジェクト 	<p>2. 公共施設マネジメント室のサービス対象者</p> <p>公共施設等を利用する市民</p> <p>公共施設の更新を行う所属職員</p>	<p>3. 公共施設マネジメント室を取り巻く経営環境</p> <p>経営環境のプラス面</p> <ul style="list-style-type: none"> キセラ川西の新しいまちづくり 技術革新（低炭素化等環境面での技術革新） アベノミクスによる景気回復基調 国の地域創生を背景とした地域活性化策の充実 <p>経営環境のマイナス面</p> <ul style="list-style-type: none"> 市財政環境の悪化 公共施設の老朽化の深刻化 消費税増税、建築資材や労務費の上昇 地球温暖化 市民ニーズの多様化
--	--	---

4. 公共施設マネジメント室がめざす姿

めざす都市像の実現に向け、公共施設等を総合的に企画、管理、利活用することで、市民サービスの向上が図られています

持続可能なまちづくりに向け、公共施設等の再生において財政負担の削減と平準化を図りながら、行政サービスの質的向上が図られています

公共施設等を利用する市民の満足度が高まり、みんなの笑顔が広がっています

5. 公共施設マネジメント室の現状

(1)重要成功要因	(2)経営上の強み	(3)経営上の課題
<ul style="list-style-type: none"> 二律背反への挑戦を継続させること（高品質、低コスト） 新しいことへの挑戦を継続させること（PPP、PFI、低炭素） 創意工夫への挑戦を継続させること 公共施設等マネジメントの必要性を市民の皆さんにご理解いただくこと 	<ul style="list-style-type: none"> 必要な経験、技術、やる気のある職員が集められており、全員が目標に向かって全力で取り組んでいること PFIへの取り組みなどを通じ、民間企業の提案や創意工夫にふれる機会も多く、職員の能力向上にも寄与していること 組織横断的な取り組みができるように、総合調整機能が認められていること 意思決定のスピード化を図るため、副市長直結の組織として編成されていること 	<p>市民の満足に向けて</p> <ul style="list-style-type: none"> 施設利用団体のニーズの的確な把握と質の高い施設運営を導くこと 人口減少社会を迎える中で、適正な施設規模と将来発生するコスト負担の軽減を図ること 低炭素化、省エネルギー化への取り組みを図ること 官民連携手法を検討し、民間活力を引き出すこと 公共施設マネジメントの必要性を周知し、理解いただくこと <p>組織体質の改善に向けて</p> <ul style="list-style-type: none"> 室内職員間の情報の共有と意思疎通の円滑化を図ること 他部署との意思疎通の円滑化 新しい施設整備にチャレンジすることから、型にはまらない柔軟な発想をもって検討する風土づくり

6. 公共施設マネジメント室の重点目標

<p>(1) 市民満足度の向上に向けて</p> <ul style="list-style-type: none"> 人・組織の強みを活かして、高品質、低コストへ果敢にチャレンジします 現在進行しているPFI事業並びに再配置計画を着実に推進し、質の高いサービスを提供します 将来を見据え、LCCの抑制を念頭においた低炭素化、省エネルギー化に資する施設管理計画を作成します 人口減少社会における公共施設の在り方について、分かりやすく情報提供を行います 	<p>(2) 組織体質の改善に向けて</p> <ul style="list-style-type: none"> 一人ひとりが自らの目標を定め、やりがいと達成感を感じながら職務を推進します 組織内のミーティングを継続し、全員が業務の情報を把握し、一体感をもった組織運営を図ります 新たなスキル、新たな知識、新たなつながりを得て成長していくために、資格取得を含め何事にも積極的にチャレンジしていく風土づくりを進めます 残業時間の削減に努めます
--	---

7. 公共施設マネジメント室の目標

指 標	H24実績	H25実績	H26実績	H27目標	H28目標	H29目標
施策評価指標						
市民満足向上に向けた指標						
市民体育館の利用人数 利用人数の推移をみる	57,335人	56,865人				
市民運動場の利用人数 利用人数の推移をみる	72,498人	69,251人				
組織体質改善に向けた指標						
職場で自由に意見や提案ができる雰囲気がある 職員満足度アンケートによる変化をみる		88.9%	78.4%	80.0%	85.0%	90.0%
職場の方針や業務の進め方の決定に参加する機会がある 職員満足度アンケートによる変化をみる		-	85.0%	85.0%	85.0%	90.0%
職場で研修への積極的な参加について支援がされている 職員満足度アンケートによる変化をみる		88.9%	76.6%	80.0%	85.0%	90.0%
現在の仕事にやりがいを感じている 職員満足度アンケートによる変化をみる		77.7%	81.6%	85.0%	85.0%	85.0%
資格取得にチャレンジしている人数 チャレンジ者の割合の変化をみる		-	-	100.0%	100.0%	100.0%
現在の総労働時間が適度だと思える 職員満足度アンケートによる変化をみる		-	50.2%	70.0%	75.0%	80.0%

<p>1. 川西市の重点方針</p> <p>第5次総合計画のめざす都市像である「であい ふれあい ささえあい 輝きつなぐまち」を実現するため、第5次総合計画前期基本計画に掲げる次の5点に重点を置いて施策展開を図ります。</p> <ul style="list-style-type: none"> 元気な都市再生プロジェクト 豊かな水と緑共生プロジェクト こころ豊かなこども育成プロジェクト いきいき健康・長寿プロジェクト 川西の魅力発見・発信プロジェクト 	<p>2. 総務部のサービス対象者</p> <ul style="list-style-type: none"> 市民 来庁者 納税者 災害避難者 事業者 職員 	<p>3. 総務部を取り巻く経営環境</p> <ul style="list-style-type: none"> 税収の減 職員数の減少 若手職員の増加 本庁舎設備等の老朽化 ゲリラ豪雨等突発的事象の発生 未利用公有地の売却にかかる不調事案等の発生 訴訟対応等にかかる体制強化の要請 個人情報等の適正管理及びオープンデータ促進の要請
--	---	--

4. 総務部がめざす姿

～市民・職員の満足度を高めるために、“人をつなぎ、組織をつなぐ”役割を徹底して発揮します～

市税収入の確保に向けた対策を強化するとともに、未利用公有地の売却等により自主財源の確保を図ります。各所管の業務状況に応じた人材が確保できるよう、研修内容の充実を図るほか、任期付採用など多様な職員採用方法の導入を検討します。個人情報の適正管理を徹底するとともに、公共データの活用を促進するための庁内連携を進めます。災害情報発信の迅速化を図るとともに、防災体制の確立はもとより、地域連携を含めた危機管理体制の充実・強化を進めます。

5. 総務部の現状

(1)重要成功要因	(2)経営上の強み	(3)経営上の課題
<p>市税のほか、市が保有する債権の管理にかかる取扱方法を統一し、収納事務等の適正化を図るとともに、未利用公有地の売却等にかかる庁内体制の構築に向けて、関係所管との連携を図り、歳入の確保を図る。</p> <p>各所管で基本的な法制事務への対応が可能となるよう、法令解釈にかかるノウハウなどをマニュアル化し、全職員に周知できるよう情報発信する。</p> <p>研修内容の充実等により、職員の人材育成を進め、市全体の組織力を向上させるとともに、仕事に対するやりがいを創出する。</p> <p>突発的な水害等に備え、情報提供の迅速化と庁内の危機管理意識の徹底を図るとともに、地域連携による防災体制の強化を進める。</p>	<p>部の共通目的を実現するため、部長・室長・課長(管理職)を先頭に情報交換・共有しやすい雰囲気づくりに努め、良い職場環境を構築している。</p> <p>部内各部署において、ミーティングを活用して業務に対する対応・改善策等について活発な議論が交わされており、部全体で助け合える環境にある。</p> <p>人材育成に対する意識が高く、部内において研修等へ参加しやすい環境づくりができています。</p> <p>法制・税務・入札事務等の専門知識を有する職員が配置され専門分野に係る他部署への指導・助言がスムーズにできる。</p> <p>税や防災に関する意識向上のため、市民・地域・関係団体等と協力的な取り組みを進めている。</p>	<p>市民の満足に向けて</p> <p>職務の多様化・複雑化、職員数の減少等によって事務・事業の停滞・遅延が発生しないよう、ミーティング等を通して、事業の進行管理を行う必要がある。</p> <p>市民等に向けて、業務に関する情報をわかりやすく、タイムリーに提供するため、情報公開・情報提供の方策を検討する必要がある。</p> <p>災害の発生に備え、迅速な情報収集及びタイムリーな情報発信ができるよう、市の体制を確立するとともに、地域との連携を図る必要がある。</p> <p>組織体質の改善に向けて</p> <p>複雑・多様化する業務を円滑に遂行する必要がある。</p> <p>若手職員が増えていることから、その人材育成を図る必要がある。</p> <p>日常業務に必要な基礎情報を整理し、職員間で共有するとともに、庁内に発信する必要がある。</p> <p>部の経営方針等の一層の共有を図る必要がある。</p>

6. 総務部の重点目標

<p>(1) 市民満足度の向上に向けて</p> <p>ミーティング等によって、事業の進行管理を適切に行うとともに、室長・課長との協議を行う。</p> <p>さまざまなツールを活用して、日常業務に関する案内や情報を迅速に提供するとともに、オープンデータの推進等により、有用な情報をタイムリーに提供することによって、説明責任を果たす。</p> <p>災害等に備え、防災訓練や出前講座等を活用して地域に積極的に向き、地域での防災意識の向上及び自主的に動ける組織の育成を図る。</p>	<p>7. 総務部の目標</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>指 標</th> <th>H24実績</th> <th>H25実績</th> <th>H26実績</th> <th>H27目標</th> <th>H28目標</th> <th>H29目標</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>市税収納率 (指標理由) * 総務部の重点目標(1) に対する指標</td> <td>90.2%</td> <td>90.6%</td> <td>90.9%</td> <td>91.0%</td> <td></td> <td>91.0%</td> </tr> <tr> <td>「災害に強いまち」だと思ふ市民の割合 (指標理由) * 総合計画基本計画指標(市民実感調査から)</td> <td>27.2%</td> <td>24.7%</td> <td>25.3%</td> <td>27.0%</td> <td></td> <td>32.0%</td> </tr> <tr> <td>地震や火災などの災害に対する備えができて市民の割合 (指標理由) * 総合計画基本計画指標(市民実感調査から)</td> <td>42.2%</td> <td>33.8%</td> <td>34.0%</td> <td>38.0%</td> <td></td> <td>47.0%</td> </tr> <tr> <td>コンビニでの納税者数の割合(金額ベース) (指標理由) * 総務部の重点目標(1) に対する指標</td> <td>6.3%</td> <td>7.2%</td> <td>7.8%</td> <td>10.0%</td> <td></td> <td>12.0%</td> </tr> <tr> <td>防災訓練及び防災関係出前講座等の職員派遣回数 (指標理由) * 総務部の重点目標(1) に対する指標</td> <td></td> <td>53回</td> <td>56回</td> <td>58回</td> <td></td> <td>60回</td> </tr> <tr> <td>仕事にやりがいを感じている職員の割合 (指標理由) * 総合計画基本計画指標(職員満足度アンケートから)</td> <td>84.2%</td> <td>87.2%</td> <td>81.4%</td> <td>85.0%</td> <td></td> <td>90.0%</td> </tr> <tr> <td>「職場で部下や後輩の育成が行われている」と思ふ職員の割合 (指標理由) * 総合計画基本計画指標(職員満足度アンケートから)</td> <td>79.5%</td> <td>81.0%</td> <td>81.1%</td> <td>83.0%</td> <td></td> <td>85.0%</td> </tr> <tr> <td>監督・中堅職員研修の早期受講職員の割合 (指標理由) * 総務部の重点目標(2) に対する指標</td> <td>28.6%</td> <td>54.3%</td> <td>78.8%</td> <td>80.0%</td> <td></td> <td>80.0%</td> </tr> <tr> <td>職員安全衛生委員会の開催件数(部会活動も含め) (指標理由) * 総務部の重点目標(2) に対する指標</td> <td>年3回</td> <td>年4回</td> <td>年4回</td> <td>年6回</td> <td></td> <td>年8回</td> </tr> <tr> <td>行政経営品質向上プログラムについて理解している職員の割合 (指標理由) * 総務部の重点目標(2) に対する指標</td> <td></td> <td>55.0%</td> <td>59.1%</td> <td>70.0%</td> <td></td> <td>80.0%</td> </tr> <tr> <td>水防訓練にかかる職員の新規参加者比率 (指標理由) * 総務部の重点目標(1) に対する指標</td> <td></td> <td></td> <td>47.0%</td> <td>50.0%</td> <td></td> <td>50.0%</td> </tr> </tbody> </table>	指 標	H24実績	H25実績	H26実績	H27目標	H28目標	H29目標	市税収納率 (指標理由) * 総務部の重点目標(1) に対する指標	90.2%	90.6%	90.9%	91.0%		91.0%	「災害に強いまち」だと思ふ市民の割合 (指標理由) * 総合計画基本計画指標(市民実感調査から)	27.2%	24.7%	25.3%	27.0%		32.0%	地震や火災などの災害に対する備えができて市民の割合 (指標理由) * 総合計画基本計画指標(市民実感調査から)	42.2%	33.8%	34.0%	38.0%		47.0%	コンビニでの納税者数の割合(金額ベース) (指標理由) * 総務部の重点目標(1) に対する指標	6.3%	7.2%	7.8%	10.0%		12.0%	防災訓練及び防災関係出前講座等の職員派遣回数 (指標理由) * 総務部の重点目標(1) に対する指標		53回	56回	58回		60回	仕事にやりがいを感じている職員の割合 (指標理由) * 総合計画基本計画指標(職員満足度アンケートから)	84.2%	87.2%	81.4%	85.0%		90.0%	「職場で部下や後輩の育成が行われている」と思ふ職員の割合 (指標理由) * 総合計画基本計画指標(職員満足度アンケートから)	79.5%	81.0%	81.1%	83.0%		85.0%	監督・中堅職員研修の早期受講職員の割合 (指標理由) * 総務部の重点目標(2) に対する指標	28.6%	54.3%	78.8%	80.0%		80.0%	職員安全衛生委員会の開催件数(部会活動も含め) (指標理由) * 総務部の重点目標(2) に対する指標	年3回	年4回	年4回	年6回		年8回	行政経営品質向上プログラムについて理解している職員の割合 (指標理由) * 総務部の重点目標(2) に対する指標		55.0%	59.1%	70.0%		80.0%	水防訓練にかかる職員の新規参加者比率 (指標理由) * 総務部の重点目標(1) に対する指標			47.0%	50.0%		50.0%
指 標	H24実績	H25実績	H26実績	H27目標	H28目標	H29目標																																																																															
市税収納率 (指標理由) * 総務部の重点目標(1) に対する指標	90.2%	90.6%	90.9%	91.0%		91.0%																																																																															
「災害に強いまち」だと思ふ市民の割合 (指標理由) * 総合計画基本計画指標(市民実感調査から)	27.2%	24.7%	25.3%	27.0%		32.0%																																																																															
地震や火災などの災害に対する備えができて市民の割合 (指標理由) * 総合計画基本計画指標(市民実感調査から)	42.2%	33.8%	34.0%	38.0%		47.0%																																																																															
コンビニでの納税者数の割合(金額ベース) (指標理由) * 総務部の重点目標(1) に対する指標	6.3%	7.2%	7.8%	10.0%		12.0%																																																																															
防災訓練及び防災関係出前講座等の職員派遣回数 (指標理由) * 総務部の重点目標(1) に対する指標		53回	56回	58回		60回																																																																															
仕事にやりがいを感じている職員の割合 (指標理由) * 総合計画基本計画指標(職員満足度アンケートから)	84.2%	87.2%	81.4%	85.0%		90.0%																																																																															
「職場で部下や後輩の育成が行われている」と思ふ職員の割合 (指標理由) * 総合計画基本計画指標(職員満足度アンケートから)	79.5%	81.0%	81.1%	83.0%		85.0%																																																																															
監督・中堅職員研修の早期受講職員の割合 (指標理由) * 総務部の重点目標(2) に対する指標	28.6%	54.3%	78.8%	80.0%		80.0%																																																																															
職員安全衛生委員会の開催件数(部会活動も含め) (指標理由) * 総務部の重点目標(2) に対する指標	年3回	年4回	年4回	年6回		年8回																																																																															
行政経営品質向上プログラムについて理解している職員の割合 (指標理由) * 総務部の重点目標(2) に対する指標		55.0%	59.1%	70.0%		80.0%																																																																															
水防訓練にかかる職員の新規参加者比率 (指標理由) * 総務部の重点目標(1) に対する指標			47.0%	50.0%		50.0%																																																																															
<p>(2) 組織体質の改善に向けて</p> <p>円滑な業務遂行のため、マニュアルや要綱の見直しを進めるなど、迅速で正確な事務の執行に努める。</p> <p>OJT等を通して若手職員の人材育成を進め、組織の活性化を図る。</p> <p>日常業務に必要な基礎情報を整理し、共有するとともに、庁内に情報を発信し、全庁的な情報共有を進めることによって、他の部署の業務を支援する。</p> <p>ミーティング等を通して、部の経営方針等の一層の共有を図るとともに、年3回程度を目途として、定期的に部長ヒアリングを実施することにより、部内各課の目標達成状況を確認する。</p>																																																																																					

平成27年度 市民生活部の経営方針

市民生活部長 大屋敷 信彦

1. 川西市の重点方針

第5次総合計画のめざす都市像である「であい ふれあい ささえあい 輝きつなぐまち」を実現するため、第5次総合計画前期基本計画に掲げる次の5点に重点を置いて施策展開を図ります。

- 元気な都市再生プロジェクト
- 豊かな水と緑共生プロジェクト
- こころ豊かなこども育成プロジェクト
- いきいき健康・長寿プロジェクト
- 川西の魅力発見・発信プロジェクト

2. 市民生活部のサービス対象者

共通	市民
消費生活	消費者
(産業振興)	事業者
労働行政	労働者
観光行政	観光客
文化・スポーツ	興味のある人
オンブズ	児童・生徒
アステ市民プラザ、総合センター	施設利用者

3. 市民生活部を取り巻く経営環境

- 「地方を振興しよう」という動き
- 「参画と協同」の動き
- 価値観の多様化
- 社会の高齢化に伴う余暇時間の増加
- 自然環境への意識・関心の増加
- インターネットによる情報環境の普及
- 多文化化の進展
- 日本経済の回復の遅れ
- 新卒の悪質商法・詐欺の増加

4. 市民生活部がめざす姿

- まちの魅力や賑わい、愛着、安心感が高い・強い
- 提供するサービスに満足する市民が多い
- 一人ひとりの人権が尊重される
- 参画・協同する市民・団体が多い
- 職員のモチベーションが高く、常に改善を目指している

5. 市民生活部の現状

(1)重要成功要因	(2)経営上の強み	(3)経営上の課題
<ul style="list-style-type: none"> 事業・業務に市民の参画や市民との協働を関連付けること 多様化する市民のニーズを的確に把握し、改善に結び付けること 積極的かつタイムリーに情報を発信・提供すること すべての職員が組織としての目標を認識することと、目標達成の「苦しみ」と「喜び」を共有すること 	<p>【所属長のリーダーシップ】</p> <ul style="list-style-type: none"> ミーティング等で情報の共有や意思の疎通が図られ、部下との信頼関係も築かれている。 懸案事項は議論を行った上で、最終的に部長が迅速な判断を下している。 <p>【顧客の理解と対応】</p> <ul style="list-style-type: none"> サービス対象者とのコミュニケーションを通じてニーズの把握に努め、改善や工夫につなげている。 意見や要望に可能な限り対応をし、市の考えを伝え利用努めている。 <p>【人材育成と組織能力の向上】</p> <ul style="list-style-type: none"> 課内ミーティングなどを通じて情報共有とモチベーション維持向上を図っている。 日常業務においてスキルアップが図られている。 <p>【仕事の進め方】</p> <ul style="list-style-type: none"> 各種団体へ支援を行っている。 イベントや業務に部全体でバックアップする体制がある。 イベント後の従事職員アンケートなど、行事運営の改善に努めている。 	<p>市民の満足に向けて</p> <ul style="list-style-type: none"> イベント参加者にニーズ把握にWebサイトやSNSを活用するなど、新たな工夫を取り入れる必要がある。 <p>組織体質の改善に向けて</p> <ul style="list-style-type: none"> 懸案事項が担当や所属レベルで停滞することがあり、業務の進行管理を徹底する必要がある。 職員数が限られていることなどから職員に疲労感が見られ、仕事に対する満足感が低下している。

6. 市民生活部の重点目標

(1) 市民満足の向上に向けて

- 積極的な情報発信を図る
- サービス対象者のニーズを把握する
- 事業・業務に参画し協働する市民を増やす

(2) 組織体質の改善に向けて

- 事業・業務の進行管理を徹底する
- ミーティング等を通じて情報の共有を図る
- 職員のモチベーションと達成感を高める

7. 市民生活部の目標

指標	H24実績	H25実績	H26実績	H27目標	H28目標	H29目標
市民の意見や考えなどが市に届いていると感じている市民の割合	18.3%	19.2%	14.0%	17.7%		25.0%
犯罪発生件数(川西警察署管内)	1,637件	1,794件	1,700件	1,650件		1,550件
消費者トラブルに遭わない心構えができていると思う市民の割合	90.2%	90.9%	89.5%	91.0%		94.0%
消費者生活相談の解決率	99.0%	98.0%	99.0%	99.3%		100.0%
一人ひとりの人権が尊重されていると感じている市民の割合	48.0%	54.0%	51.4%	60.9%		80.0%
小中学生のオンブズパーソン認知率(H23年度 67.5% 2年に1回調査)	-	調整中		82.5%		90.0%
主に市内で買い物をする市民の割合	88.3%	83.4%	83.8%	85.9%		90.0%
小売業店舗数	938店(H21)	645店(H24)	650店	747店		940店
工業事業所数	97事業所(H22)	113事業所(H24)	100事業所	100事業所		100事業所
休日の歩行者通行量	63,126人	63,850人	64,000人	64,333人		65,000人
直売所来場者数	48,780人	43,788人	45,000人	46,667人		50,000人
特産物栽培面積	1,605a	1,678a	1,700a	1,700a		1,700a
農作物作付面積	12,973a	12,813a	12,500a	12,667a		13,000a
川西しごと・サポートセンターの年間就職件数	1,212件	1,002件	1,200件	1,267件		1,400件
観光客入込数	1,774千人(H23)	2,111千人(H24)	2,500千人(H25)	2,667千人		3,000千人
川西市文化会館・みつなかホールで実施される財団(文化部門)が自主的に実施する事業の集客率	75.5%(H23)	75.2%(H24)	78.0%(H25)	80.3%		85.0%
過去1年間に継続してスポーツをした市民の割合	25.1%	23.8%	22.0%	24.2%		28.5%
アステ市民プラザの貸室件数		H26.8~				
ホームページへのアクセス件数	-	73,365件	80,000件	86,667件		100,000件
来庁者窓口アンケートの満足度(10点満点)	8.0点	8.5点	8.6点	8.7点		9.0点
組織体質改善に向けた	職員満足度アンケートにおいて平均点以下であった市民生活部職員の満足度(5点満点)					
	仕事の配分は公平である	2.97点	2.76点	2.37点	2.90点	3.97点
	休暇が取りやすい	1.57点	2.19点	2.26点	2.36点	2.57点
	職場環境は快適である	2.48点	2.50点	2.63点	2.91点	3.48点

<p>1. 川西市の重点方針</p> <p>第5次総合計画のめざす都市像である「であい ふれあい ささえあい 輝きつなぐまち」を実現するため、第5次総合計画前期基本計画に掲げる次の5点に重点を置いて施策展開を図ります。</p> <p>元気な都市再生プロジェクト 豊かな水と緑共生プロジェクト こころ豊かなこども育成プロジェクト いきいき健康・長寿プロジェクト 川西の魅力発見・発信プロジェクト</p>	<p>2. 健康福祉部のサービス対象者</p> <p>社会福祉上の安心を求める市民 サービスや経済的支援、負担の軽減、社会参加及び生きがい求めている。</p> <p>生涯にわたって心身ともに健康で暮らすことを求める市民 充実した保健・医療サービスの提供、安心して子どもを産み、健やかに育てることができる環境の整備を求めている。</p> <p>社会保険上の安心を求める市民 給付の充実、制度の安定、負担の軽減を求めている。</p>	<p>3. 健康福祉部を取り巻く経営環境</p> <p>高齢者の増加(高齢化率29.11%、昨年より0.93%増、阪神間で最も高い、平成34年高齢化率31.04%の見込。)</p> <p>障がい者、一人暮らし・高齢夫婦世帯等の増加 税収減がある中での民生費(特に扶助費)の増加 健康寿命の延伸などの実現に向けた新たな基本方針(健康日本21(第二次)への着実な対応) 新型インフルエンザ等の新たな感染症への対応 国民健康保険・介護保険制度改革への対応 福祉デザインひろばづくりにより連携と協働による福祉のまちづくりの進展 退職者の増加に伴う地域での潜在的な福祉協力者の増加 福祉関係のNPOや福祉サービス事業者の増加 障害者差別解消法の施行(H28.4.1)に伴う対応 生活困窮者自立支援法施行に伴う対応</p>
---	---	--

<p>4. 健康福祉部がめざす姿</p> <p>医療と健康を保ち 穏やかでいきいき暮らせるまち</p> <p>団塊世代のほとんどの人が後期高齢者になると言われる平成37年(2025年)を見据えた対応として、地域包括ケアと健康づくりの仕組みづくりに努めます。健康(健康)長寿社会の実現をめざす取り組みを図ります。安心して医療が受けられる環境の整備に努めます。地域福祉活動の支援と促進を図ります。高齢者に必要なサービスを提供するとともに、要介護状態を予防・改善します。高齢者の生きがいづくりや社会参加を促進します。障がい者の自立した生活と社会参画を促進します。生活保護受給者及び生活困窮者の経済的自立をはじめ、社会的自立・日常生活自立を支援します。母性、乳幼児の健康の保持及び増進を図ります。</p>

<p>5. 健康福祉部の現状</p>		
<p>(1)重要成功要因</p> <p>サービス対象者の増加に適切に対応すること。</p> <p>市民の力を活用すること。(協働)</p> <p>様々な問題を抱えた市民の総合的な相談体制を構築すること。</p> <p>社会情勢や制度変更に対応できる組織体制をつくること。</p>	<p>(2)経営上の強み</p> <p>人材育成、組織能力の向上に努めている。</p> <p>独自アンケートを実施するなど、サービス対象者の要望、期待を具体的に把握しようとしている。</p> <p>部内でミーティングを行う土壌ができています。</p> <p>県や他市町、関係団体などの会議や行事に積極的に参加し、パートナーと良好な関係を築くよう努めている。</p> <p>仕事の合理化や事業の見直しを行い、住民の満足度を測りながらサービスの向上に努めている。</p> <p>制度変更時に、職場で勉強会や部内研修会を行うなど職務知識の習得、部内連係に努めている。</p> <p>部内での協力体制を取り、臨機応変に繁忙時における職員の応援を行っている。</p> <p>窓口業務の多い職場であることから、接遇の向上や、窓口の色分け・配席等体制の工夫に取り組んでいる。</p>	<p>(3)経営上の課題</p> <p>市民の満足に向けて</p> <p>ア)施策や事業展開に必要なデータ収集や分析の重要性が十分に認識されておらず、必要な情報やデータが適切な方法により共有されていない。</p> <p>イ)より有効な事業のあり方や事業手法の工夫などについて検討しなければならないが、十分な市民等のニーズ把握がされていない。</p> <p>ウ)社会や制度が複雑・変動化する中、現行の分野別の福祉各法に沿った縦割りの行政組織では対応が困難な事例が多発している。</p> <p>エ)複雑多様な現場の健康・福祉ニーズに対し、より迅速にかつ適切に対応する必要がある。</p> <p>組織体質の改善に向けて</p> <p>ア)部内の全組織において、職員全員が共感できる目標を設定し、進行管理も職員全員で取り組む仕組みが必要である。</p> <p>イ)職種、規模を工夫しながら、職員が本音で語れる職場環境の醸成が必要である。</p> <p>ウ)部長、課長連絡調整会議で連絡・課題だけでなく、成功事例なども報告し、職員のモチベーションを上げる工夫をする必要がある。</p> <p>エ)残業ありきの考え方を改め、事業そのものや仕事の進め方を職員全員で工夫する職場風土をつくる必要がある。</p> <p>オ)職員の定期的な満足度調査を踏まえ、一人ひとりのモチベーションを上げる工夫や、組織としての努力・成果が評価される仕組みが必要である。</p> <p>カ)職員の定数が減少するなか、職員全員がその職責を適切に果たすとともに、重要な協働の相手方である外郭団体などとの協力関係を強化する必要がある。</p> <p>キ)健康・福祉ニーズの迅速な対応のため、担当間・組織間の連携を強化する必要がある。</p> <p>ク)高齢者に対する福祉サービスの向上に向け、組織体制を検討する。</p> <p>ケ)職員満足度アンケートにおける職場環境の快適度が2年連続最下位であるため、事務スペース等の改善に向けた取り組みが必要である。</p>

<p>6. 健康福祉部の重点目標</p>	
<p>(1)市民満足の向上に向けて</p> <p>ア)福祉や保険などの社会保障を取り巻く環境が激変する状況下で、より信頼される職員となるため、制度に対する理解を深めるとともに、法令遵守、個人情報保護、職員倫理の向上を徹底する。</p> <p>イ)施策や事業展開に必要なデータ収集や分析の重要性を職員全員が認識し、必要な情報やデータを適切な方法により共有する。</p> <p>ウ)現場の健康・福祉ニーズを迅速かつ適切に把握する仕組みを構築する。</p> <p>エ)国民健康保険制度改革への対応を図るとともに、国の特別補助金を確保するため、収納率の向上と保健事業の充実を図る。</p> <p>オ)新たな介護予防日常生活支援総合事業へのスムーズな移行に向けて、生活支援コーディネーターを機能させるとともに、認知症カフェを始めとする認知症対策を推進する。</p> <p>カ)健康で幸せに生活することができるまちづくりに向け、条例制定の検討や「健康マイレージ制度」の拡充、「きんたくん健康体操」の普及啓発を行うなど市民の健康づくりを推進する。</p>	<p>(2)組織体質の改善に向けて</p> <p>ア)職員全員が共感できる目標を設定し、進行管理も職員全員で取り組む。</p> <p>イ)職種、規模を工夫しながら、職員が本音で語れる職場環境を醸成する。</p> <p>ウ)部長、課長連絡会で課題だけでなく、成功事例なども報告し、職員のモチベーションを上げる工夫を行う。</p> <p>エ)職員全体の意見交換を活性化させる仕組みを構築する。</p> <p>オ)事務事業のすべてを職員全員で見直し、時代の要請に十分応えられるよう、事業の廃止、縮小を含め、効率化、適正化を図る。</p> <p>カ)職場ミーティング、面談等で職員の意見を聞く機会を設け、精神的負担やストレスの軽減を図る。</p> <p>キ)職場環境の改善に向け、具体的な改善計画を作成し、関連部署と調整のうえ実施していく。</p>

<p>7. 健康福祉部の目標</p>							
<p>指 標</p>		<p>H24実績</p>	<p>H25実績</p>	<p>H26実績</p>	<p>H27目標</p>	<p>H28目標</p>	<p>H29目標</p>
<p>施策評価指標</p>	<p>健康づくりに意識的に取り組んでいる市民の割合 市民の健康志向の度合いを見るため</p>	<p>79.9%</p>	<p>74.2%</p>	<p>70.4%</p>	<p>76.2%</p>	<p></p>	<p>83.0%</p>
	<p>市内の医療環境に満足している市民の割合 市民の医療機関に対する関心度を見るため</p>	<p>51.6%</p>	<p>50.6%</p>	<p>52.7%</p>	<p>56.7%</p>	<p></p>	<p>60.0%</p>
	<p>福祉ボランティア活動に参加したことがある市民の割合 福祉ボランティアへの貢献度を見るため</p>	<p>25.4%</p>	<p>23.8%</p>	<p>22.5%</p>	<p>26.2%</p>	<p></p>	<p>33.0%</p>
	<p>認知症サポーターの人数 認知症サポーターの推移を見るため</p>	<p>7,149人</p>	<p>9,204人</p>	<p>11,389人</p>	<p>11,486人</p>	<p></p>	<p>11,679人</p>
	<p>障がい者福祉施設からの一般就労者数 障がい者の社会参加の進捗を見るため</p>	<p>7人</p>	<p>7人</p>	<p>9人</p>	<p>13人</p>	<p></p>	<p>24人</p>
	<p>「食事をすることが楽しい」と思う市民の割合 食事に対する市民感覚を見るため</p>	<p>68.7%</p>	<p>63.5%</p>	<p>59.8%</p>	<p>67.9%</p>	<p></p>	<p>80.0%</p>
<p>市民満足向上に向けた指標</p>	<p>「高齢者が生きがいを持って生活できる」と思う市民の割合 高齢者の生活における満足度を見るため</p>	<p>24.3%</p>	<p>24.7%</p>	<p>20.0%</p>	<p>22.7%</p>	<p></p>	<p>28.1%</p>
	<p>妊娠から出産及び産後の保健・医療サービスについて満足している母親の割合 母子保健における満足度を見るため</p>	<p>73.9%</p>	<p>74.7%</p>	<p>76.0%</p>	<p>77.3%</p>	<p></p>	<p>80.0%</p>
	<p></p>	<p></p>	<p></p>	<p></p>	<p></p>	<p></p>	<p></p>
<p>組織体質改善に向けた指標</p>	<p>組織ごとの行動の指針となるものの作成</p>	<p></p>	<p></p>	<p></p>	<p></p>	<p></p>	<p></p>
	<p>精神的不安を感じることなく仕事ができることに関する満足度(5点満点) :職員満足度アンケートの重点項目</p>	<p>2.71点</p>	<p>2.55点</p>	<p>2.76点</p>	<p>2.83</p>	<p></p>	<p>2.96点</p>
	<p>能力、成果の正当な評価に関する満足度(5点満点) :職員満足度アンケートの重点項目</p>	<p>3.36点</p>	<p>3.11点</p>	<p>3.38点</p>	<p>3.46</p>	<p></p>	<p>3.61点</p>
	<p>協力が合う雰囲気に関する満足度(5点満点) :職員満足度アンケートの重点項目</p>	<p>2.83点</p>	<p>3.05点</p>	<p>3.48点</p>	<p>3.49</p>	<p></p>	<p>3.08点</p>
	<p>必要な情報の共有に関する満足度(5点満点) :職員満足度アンケートの重点項目</p>	<p>3.07点</p>	<p>2.96点</p>	<p>3.08点</p>	<p>3.16</p>	<p></p>	<p>3.32点</p>

<p>1. 川西市の重点方針</p> <p>第5次総合計画のめざす都市像である「であい ふれあい ささえあい 輝きつなぐまち」を実現するため、第5次総合計画前期基本計画に掲げる次の5点に重点を置いて施策展開を図ります。</p> <p>元気な都市再生プロジェクト 豊かな水と緑共生プロジェクト こころ豊かなこども育成プロジェクト いきいき健康・長寿プロジェクト 川西の魅力発見・発信プロジェクト</p>	<p>2. 健康福祉部のサービス対象者</p> <p>社会福祉上の安心を求める市民 サービスや経済的支援、負担の軽減、社会参加及び生きがい求めている。</p> <p>生涯にわたって心身ともに健康で暮らすことを求める市民 充実した保健・医療サービスの提供、安心して子どもを産み、健やかに育てることができる環境の整備を求めている。</p> <p>社会保険上の安心を求める市民 給付の充実、制度の安定、負担の軽減を求めている。</p>	<p>3. 健康福祉部を取り巻く経営環境</p> <p>高齢者の増加(高齢化率29.11%、昨年より0.93%増、阪神間で最も高い、平成34年高齢化率31.04%の見込。)</p> <p>障がい者、一人暮らし・高齢夫婦世帯等の増加 税収減がある中での民生費(特に扶助費)の増加 健康寿命の延伸などの実現に向けた新たな基本方針(健康日本21(第二次)への着実な対応) 新型インフルエンザ等の新たな感染症への対応 国民健康保険・介護保険制度改革への対応 福祉デザインひろばづくりにより連携と協働による福祉のまちづくりの進展 退職者の増加に伴う地域での潜在的な福祉協力者の増加 福祉関係のNPOや福祉サービス事業者の増加 障害者差別解消法の施行(H28.4.1)に伴う対応 生活困窮者自立支援法施行に伴う対応</p>
---	---	---

<p>4. 健康福祉部がめざす姿</p> <p>医療と健康を保ち 穏やかでいきいき暮らせるまち</p> <p>団塊世代のほとんどの人が後期高齢者になると言われる平成37年(2025年)を見据えた対応として、地域包括ケアと健康づくりの仕組みづくりに努めます。 健康(健康)長寿社会の実現をめざす取り組みを図ります。 安心して医療が受けられる環境の整備に努めます。 地域福祉活動の支援と促進を図ります。 高齢者に必要なサービスを提供するとともに、要介護状態を予防・改善します。 高齢者の生きがいづくりや社会参加を促進します。 障がい者の自立した生活と社会参画を促進します。 生活保護受給者及び生活困窮者の経済的自立をはじめ、社会的自立・日常生活自立を支援します。 母性、乳幼児の健康の保持及び増進を図ります。</p>

<p>5. 健康福祉部の現状</p>		
<p>(1)重要成功要因</p> <p>サービス対象者の増加に適切に対応すること。</p> <p>市民の力を活用すること。(協働)</p> <p>様々な問題を抱えた市民の総合的な相談体制を構築すること。</p> <p>社会情勢や制度変更に対応できる組織体制をつくること。</p>	<p>(2)経営上の強み</p> <p>人材育成、組織能力の向上に努めている。</p> <p>独自アンケートを実施するなど、サービス対象者の要望、期待を具体的に把握しようとしている。</p> <p>部内でミーティングを行う土壌ができています。</p> <p>県や他市町、関係団体などの会議や行事に積極的に参加し、パートナーと良好な関係を築くよう努めている。</p> <p>仕事の合理化や事業の見直しを行い、住民の満足度を測りながらサービスの向上に努めている。</p> <p>制度変更時に、職場で勉強会や部内研修会を行うなど職務知識の習得、部内連携に努めている。</p> <p>部内での協力体制を取り、臨機応変に繁忙時における職員の応援を行っている。</p> <p>窓口業務の多い職場であることから、接遇の向上や、窓口の色分け・配席等体制の工夫に取り組んでいる。</p>	<p>(3)経営上の課題</p> <p>市民の満足に向けて</p> <p>ア)施策や事業展開に必要なデータ収集や分析の重要性が十分に認識されておらず、必要な情報やデータが適切な方法により共有されていない。</p> <p>イ)より有効な事業のあり方や事業手法の工夫などについて検討しなければならないが、十分な市民等のニーズ把握がされていない。</p> <p>ウ)社会や制度が複雑・変動化する中、現行の分野別の福祉各法に沿った縦割りの行政組織では対応が困難な事例が多発している。</p> <p>エ)複雑多様な現場の健康・福祉ニーズに対し、より迅速にかつ適切に対応する必要がある。</p> <p>組織体質の改善に向けて</p> <p>ア)部内の全組織において、職員全員が共感できる目標を設定し、進行管理も職員全員で取り組む仕組みが必要である。</p> <p>イ)職種、規模を工夫しながら、職員が本音で語れる職場環境の醸成が必要である。</p> <p>ウ)部長、課長連絡調整会議で連絡・課題だけでなく、成功事例なども報告し、職員のモチベーションを上げる工夫をする必要がある。</p> <p>エ)残業ありきの考え方を改め、事業そのものや仕事の進め方を職員全員で工夫する職場風土をつくる必要がある。</p> <p>オ)職員の定期的な満足度調査を踏まえ、一人ひとりのモチベーションを上げる工夫や、組織としての努力・成果が評価される仕組みが必要である。</p> <p>カ)職員の定数が減少するなか、職員全員がその職責を適切に果たすとともに、重要な協働の相手方である外郭団体などとの協力関係を強化する必要がある。</p> <p>キ)健康・福祉ニーズの迅速な対応のため、担当間・組織間の連携を強化する必要がある。</p> <p>ク)高齢者に対する福祉サービスの向上に向け、組織体制を検討する。</p> <p>ケ)職員満足度アンケートにおける職場環境の快適度が2年連続最下位であるため、事務スペース等の改善に向けた取り組みが必要である。</p>

<p>6. 健康福祉部の重点目標</p>	
<p>(1)市民満足度の向上に向けて</p> <p>ア)福祉や保険などの社会保障を取り巻く環境が激変する状況下で、より信頼される職員となるため、制度に対する理解を深めるとともに、法令遵守、個人情報保護、職員倫理の向上を徹底する。</p> <p>イ)施策や事業展開に必要なデータ収集や分析の重要性を職員全員が認識し、必要な情報やデータを適切な方法により共有する。</p> <p>ウ)現場の健康・福祉ニーズを迅速かつ適切に把握する仕組みを構築する。</p> <p>エ)国民健康保険制度改革への対応を図るとともに、国の特別補助金を確保するため、収納率の向上と保健事業の充実を図る。</p> <p>オ)新たな介護予防日常生活支援総合事業へのスムーズな移行に向けて、生活支援コーディネーターを機能させるとともに、認知症カフェを始めとする認知症対策を推進する。</p> <p>カ)健康で幸せに生活することができるまちづくりに向け、条例制定の検討や「健康マイレージ制度」の拡充、「きんたくん健康体操」の普及啓発を行うなど市民の健康づくりを推進する。</p>	<p>(2)組織体質の改善に向けて</p> <p>ア)職員全員が共感できる目標を設定し、進行管理も職員全員で取り組む。</p> <p>イ)職種、規模を工夫しながら、職員が本音で語れる職場環境を醸成する。</p> <p>ウ)部長、課長連絡会で課題だけでなく、成功事例なども報告し、職員のモチベーションを上げる工夫を行う。</p> <p>エ)職員全体の意見交換を活性化させる仕組みを構築する。</p> <p>オ)事務事業のすべてを職員全員で見直し、時代の要請に十分応えられるよう、事業の廃止、縮小を含め、効率化、適正化を図る。</p> <p>カ)職場ミーティング、面談等で職員の意見を聞く機会を設け、精神的負担やストレスの軽減を図る。</p> <p>キ)職場環境の改善に向け、具体的な改善計画を作成し、関連部署と調整のうえ実施していく。</p>

<p>7. 健康福祉部の目標</p>							
<p>指 標</p>		<p>H24実績</p>	<p>H25実績</p>	<p>H26実績</p>	<p>H27目標</p>	<p>H28目標</p>	<p>H29目標</p>
<p>施策評価指標</p>	<p>健康づくりに意識的に取り組んでいる市民の割合 市民の健康志向の度合いを見るため</p>	<p>79.9%</p>	<p>74.2%</p>	<p>72.9%</p>	<p>76.2%</p>	<p></p>	<p>83.0%</p>
	<p>市内の医療環境に満足している市民の割合 市民の医療機関に対する関心度を見るため</p>	<p>51.6%</p>	<p>50.6%</p>	<p>55.1%</p>	<p>56.7%</p>	<p></p>	<p>60.0%</p>
	<p>福祉ボランティア活動に参加したことがある市民の割合 福祉ボランティアへの貢献度を見るため</p>	<p>25.4%</p>	<p>23.8%</p>	<p>22.8%</p>	<p>26.2%</p>	<p></p>	<p>33.0%</p>
	<p>認知症サポーターの人数 認知症サポーターの推移を見るため</p>	<p>7,149人</p>	<p>9,204人</p>	<p>11,389人</p>	<p>11,486人</p>	<p></p>	<p>11,679人</p>
	<p>障がい者福祉施設からの一般就労者数 障がい者の社会参加の進捗を見るため</p>	<p>7人</p>	<p>7人</p>	<p>9人</p>	<p>13人</p>	<p></p>	<p>24人</p>
<p>市民満足度向上に向けた指標</p>	<p>「食事をすることが楽しい」と思う市民の割合 食事に対する市民感覚を見るため</p>	<p>68.7%</p>	<p>63.5%</p>	<p>61.8%</p>	<p>67.9%</p>	<p></p>	<p>80.0%</p>
	<p>「高齢者が生きがいを持って生活できる」と思う市民の割合 高齢者の生活における満足度を見るため</p>	<p>24.3%</p>	<p>24.7%</p>	<p>20.1%</p>	<p>22.7%</p>	<p></p>	<p>28.1%</p>
	<p>妊娠から出産及び産後の保健・医療サービスについて満足している母親の割合：母子保健における満足度を見るため</p>	<p>73.9%</p>	<p>74.7%</p>	<p>76.0%</p>	<p>77.3%</p>	<p></p>	<p>80.0%</p>
<p>組織体質改善に向けた指標</p>	<p>組織ごとの行動の指針となるものの作成</p>	<p></p>	<p></p>	<p></p>	<p></p>	<p></p>	<p></p>
	<p>精神的不安を感じることなく仕事ができることに関する満足度(5点満点)：職員満足度アンケートの重点項目</p>	<p>2.71点</p>	<p>2.55点</p>	<p>2.76点</p>	<p>2.83</p>	<p></p>	<p>2.96点</p>
	<p>能力、成果の正当な評価に関する満足度(5点満点)：職員満足度アンケートの重点項目</p>	<p>3.36点</p>	<p>3.11点</p>	<p>3.38点</p>	<p>3.46</p>	<p></p>	<p>3.61点</p>
	<p>協力し合う雰囲気に関する満足度(5点満点)：職員満足度アンケートの重点項目</p>	<p>2.83点</p>	<p>3.05点</p>	<p>3.48点</p>	<p>3.49</p>	<p></p>	<p>3.08点</p>
	<p>必要な情報の共有に関する満足度(5点満点)：職員満足度アンケートの重点項目</p>	<p>3.07点</p>	<p>2.96点</p>	<p>3.08点</p>	<p>3.16</p>	<p></p>	<p>3.32点</p>

<p>1. 川西市の重点方針</p> <p>第5次総合計画のめざす都市像である「であいふれあい ささえあい 輝きつなぐまち」を実現するため、第5次総合計画前期基本計画に掲げる次の5点に重点を置いて施策展開を図ります。</p> <p>元気な都市再生プロジェクト 豊かな水と緑共生プロジェクト こころ豊かな子ども育成プロジェクト いきいき健康・長寿プロジェクト 川西の魅力発見・発信プロジェクト</p>	<p>2. 都市整備部のサービス対象者</p> <p>自主的なまちづくりに取り組む住民 道路・公園・市営住宅等の公共施設利用者 公共交通利用者 騒音対策区域在住の住民 新名神高速道路(仮称:川西IC)建設予定地の周辺住民</p>	<p>3. 都市整備部を取り巻く経営環境</p> <p>住民の参画と協働への意識の高揚 少子高齢化等がもたらすニーズの変化 施設の老朽化に伴う長寿命化対策の必要性増大 南部地域のまちづくりに関する地域住民・新聞空会社等との連携の必要性増大 新名神高速道路及び関連道路の事業化に伴う新たな展開 熟練技術者の大量退職に伴う技術伝承の必要性増大</p>
--	---	--

<p>4. 都市整備部がめざす姿</p> <p>市民や市民公益活動団体、事業者などさまざまなまちづくりの担い手の参画を基本に、官民相互の信頼関係を構築するとともに、効果的に事業を推進し、安全・安心と快適性・利便性が両立する住みたい・住み続けたいまちづくりをめざします。</p>

5. 都市整備部の現状		
<p>(1)重要成功要因</p> <p>市民に対し、今後のまちづくりの将来像や目標を明らかにするとともに、まちづくりへの参画を促す。</p> <p>市民に対し、事業の優先順位や必要性について十分な理解を得たうえ、迅速に進める。</p> <p>職員のやる気と能力の向上を図る。</p> <p>市民からの要望や苦情に対し、職員一人ひとりがスピード感を持って対応する。</p>	<p>(2)経営上の強み</p> <p>まちづくりの実践を通じて、職員一人ひとりが市民の理解と参画を得て進めることの大切さを実感している。</p> <p>まちづくり等に関するノウハウや経験を積める職場であり、職員の能力向上を積極的に進める環境がある。</p> <p>市民からの要望・苦情に対し迅速に対応することで信頼関係を構築している。</p> <p>部トップ層による職員への指導・アドバイス等が適宜行われており、高い結束力が維持されている。</p>	<p>(3)経営上の課題</p> <p>市民の満足に向けて 市民が理解しやすいまちづくりの推進</p> <p>スピード感を持った事業の推進</p> <p>個別事業の市民への丁寧な説明</p> <hr/> <p>組織体質の改善に向けて 部の重点目標の周知徹底</p> <p>課及び職員間の協力体制の強化</p> <p>職場の能力向上</p>

6. 都市整備部の重点目標																																																																																																															
<p>(1)市民満足の向上に向けて</p> <p>出前講座・ワークショップ・アンケート調査などを活用し、市民目線・市民参画によるわかりやすいまちづくりを推進する。</p> <p>課及び職員間の連携・連絡を強化し、進行管理を適切に実施し、スピード感を持った事業の推進を徹底する。</p> <p>各事業の将来を見据えた必要性や目的等をより明確化し、市民への説明責任を果たす。</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="8" data-bbox="659 1703 1953 1748">7. 都市整備部の目標</th> </tr> <tr> <th colspan="2" data-bbox="659 1748 1146 1792">指標</th> <th>H24実績</th> <th>H25実績</th> <th>H26実績</th> <th>H27目標</th> <th>H28実績</th> <th>H29目標</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="659 1792 701 2044" rowspan="6">施策評価指標</td> <td data-bbox="701 1792 1146 1837">川西市の景観に関心がある市民の割合 重点目標に寄与するため</td> <td>80.2%</td> <td>87.1%</td> <td>86.2%</td> <td>87.6%</td> <td>%</td> <td>90.0%</td> </tr> <tr> <td data-bbox="701 1837 1146 1881">「緑が豊かなまちだ」と思う市民の割合 重点目標に寄与するため</td> <td>82.7%</td> <td>81.2%</td> <td>82.2%</td> <td>83.7%</td> <td>%</td> <td>85.0%</td> </tr> <tr> <td data-bbox="701 1881 1146 1926">「居住地域に住み続けたい」と思う市民の割合 重点目標に寄与するため</td> <td>68.1%</td> <td>77.7%</td> <td>76.3%</td> <td>77.7%</td> <td>%</td> <td>80.0%</td> </tr> <tr> <td data-bbox="701 1926 1146 1970">「歩道や道路がきれいだ」と思う市民の割合 重点目標に寄与するため</td> <td>69.0%</td> <td>75.9%</td> <td>71.1%</td> <td>74.4%</td> <td>%</td> <td>80.0%</td> </tr> <tr> <td data-bbox="701 1970 1146 2015">「生活道路が安心して通行できる」と思う市民の割合 重点目標に寄与するため</td> <td>61.4%</td> <td>64.1%</td> <td>58.2%</td> <td>62.9%</td> <td>%</td> <td>72.0%</td> </tr> <tr> <td data-bbox="701 2015 1146 2059">公園を満足して利用している市民の割合 重点目標に寄与するため</td> <td>16.0%</td> <td>14.7%</td> <td>10.9%</td> <td>31.4%</td> <td>%</td> <td>35.0%</td> </tr> <tr> <td data-bbox="659 2059 701 2318" rowspan="3">市民満足向上目標</td> <td data-bbox="701 2059 1146 2104">ホームページの充実 重点目標に寄与するため</td> <td>80.0%</td> <td>84.0%</td> <td>85.0%</td> <td>90.0%</td> <td>%</td> <td>100%</td> </tr> <tr> <td data-bbox="701 2104 1146 2148">工事費等の公表(コスト表記) 重点目標に寄与するため</td> <td>100%</td> <td>100%</td> <td>100%</td> <td>100%</td> <td>%</td> <td>100%</td> </tr> <tr> <td data-bbox="701 2148 1146 2193">一定規模(500万円)以上の工事竣工後の自治会からの意見聴取 重点目標に寄与するため</td> <td>100%</td> <td>100%</td> <td>100%</td> <td>100%</td> <td>%</td> <td>100%</td> </tr> <tr> <td data-bbox="134 2318 613 2721" rowspan="4">(2)組織体質の改善に向けて</td> <td data-bbox="659 2318 1146 2392">職場の方針や業務の進め方の決定に参加する機会があると 感じる職員の割合 重点目標に寄与するため</td> <td>67.6%</td> <td>75.8%</td> <td>71.4%</td> <td>75.9%</td> <td>%</td> <td>85.0%</td> </tr> <tr> <td data-bbox="659 2392 1146 2466">自由に意見や提案が出来るなど協力し合う雰囲気があると 感じる職員の割合 重点目標に寄与するため</td> <td>65.8%</td> <td>66.7%</td> <td>78.5%</td> <td>80.7%</td> <td>%</td> <td>85.0%</td> </tr> <tr> <td data-bbox="659 2466 1146 2540">必要な情報が確実に伝えられていると感じる職員の割合 重点目標に寄与するため</td> <td>61.4%</td> <td>60.6%</td> <td>69.7%</td> <td>71.5%</td> <td>%</td> <td>75.0%</td> </tr> <tr> <td data-bbox="659 2540 1146 2614">研修への積極的な参加等について、支援がなされていると思う 職員の割合 重点目標に寄与するため</td> <td>75.8%</td> <td>81.8%</td> <td>76.3%</td> <td>79.2%</td> <td>%</td> <td>85.0%</td> </tr> </tbody> </table>	7. 都市整備部の目標								指標		H24実績	H25実績	H26実績	H27目標	H28実績	H29目標	施策評価指標	川西市の景観に関心がある市民の割合 重点目標に寄与するため	80.2%	87.1%	86.2%	87.6%	%	90.0%	「緑が豊かなまちだ」と思う市民の割合 重点目標に寄与するため	82.7%	81.2%	82.2%	83.7%	%	85.0%	「居住地域に住み続けたい」と思う市民の割合 重点目標に寄与するため	68.1%	77.7%	76.3%	77.7%	%	80.0%	「歩道や道路がきれいだ」と思う市民の割合 重点目標に寄与するため	69.0%	75.9%	71.1%	74.4%	%	80.0%	「生活道路が安心して通行できる」と思う市民の割合 重点目標に寄与するため	61.4%	64.1%	58.2%	62.9%	%	72.0%	公園を満足して利用している市民の割合 重点目標に寄与するため	16.0%	14.7%	10.9%	31.4%	%	35.0%	市民満足向上目標	ホームページの充実 重点目標に寄与するため	80.0%	84.0%	85.0%	90.0%	%	100%	工事費等の公表(コスト表記) 重点目標に寄与するため	100%	100%	100%	100%	%	100%	一定規模(500万円)以上の工事竣工後の自治会からの意見聴取 重点目標に寄与するため	100%	100%	100%	100%	%	100%	(2)組織体質の改善に向けて	職場の方針や業務の進め方の決定に参加する機会があると 感じる職員の割合 重点目標に寄与するため	67.6%	75.8%	71.4%	75.9%	%	85.0%	自由に意見や提案が出来るなど協力し合う雰囲気があると 感じる職員の割合 重点目標に寄与するため	65.8%	66.7%	78.5%	80.7%	%	85.0%	必要な情報が確実に伝えられていると感じる職員の割合 重点目標に寄与するため	61.4%	60.6%	69.7%	71.5%	%	75.0%	研修への積極的な参加等について、支援がなされていると思う 職員の割合 重点目標に寄与するため	75.8%	81.8%	76.3%	79.2%	%	85.0%
7. 都市整備部の目標																																																																																																															
指標		H24実績	H25実績	H26実績	H27目標	H28実績	H29目標																																																																																																								
施策評価指標	川西市の景観に関心がある市民の割合 重点目標に寄与するため	80.2%	87.1%	86.2%	87.6%	%	90.0%																																																																																																								
	「緑が豊かなまちだ」と思う市民の割合 重点目標に寄与するため	82.7%	81.2%	82.2%	83.7%	%	85.0%																																																																																																								
	「居住地域に住み続けたい」と思う市民の割合 重点目標に寄与するため	68.1%	77.7%	76.3%	77.7%	%	80.0%																																																																																																								
	「歩道や道路がきれいだ」と思う市民の割合 重点目標に寄与するため	69.0%	75.9%	71.1%	74.4%	%	80.0%																																																																																																								
	「生活道路が安心して通行できる」と思う市民の割合 重点目標に寄与するため	61.4%	64.1%	58.2%	62.9%	%	72.0%																																																																																																								
	公園を満足して利用している市民の割合 重点目標に寄与するため	16.0%	14.7%	10.9%	31.4%	%	35.0%																																																																																																								
市民満足向上目標	ホームページの充実 重点目標に寄与するため	80.0%	84.0%	85.0%	90.0%	%	100%																																																																																																								
	工事費等の公表(コスト表記) 重点目標に寄与するため	100%	100%	100%	100%	%	100%																																																																																																								
	一定規模(500万円)以上の工事竣工後の自治会からの意見聴取 重点目標に寄与するため	100%	100%	100%	100%	%	100%																																																																																																								
(2)組織体質の改善に向けて	職場の方針や業務の進め方の決定に参加する機会があると 感じる職員の割合 重点目標に寄与するため	67.6%	75.8%	71.4%	75.9%	%	85.0%																																																																																																								
	自由に意見や提案が出来るなど協力し合う雰囲気があると 感じる職員の割合 重点目標に寄与するため	65.8%	66.7%	78.5%	80.7%	%	85.0%																																																																																																								
	必要な情報が確実に伝えられていると感じる職員の割合 重点目標に寄与するため	61.4%	60.6%	69.7%	71.5%	%	75.0%																																																																																																								
	研修への積極的な参加等について、支援がなされていると思う 職員の割合 重点目標に寄与するため	75.8%	81.8%	76.3%	79.2%	%	85.0%																																																																																																								

<p>1. 川西市の重点方針</p> <p>第5次総合計画のめざす都市像である「であいふれあい ささえあい 輝きつなぐまち」を実現するため、第5次総合計画前記基本計画に掲げる次の5点に重点を置いて施策展開を図ります。</p> <p>元気な都市再生プロジェクト 豊かな水と緑共生プロジェクト こころ豊かな子ども育成プロジェクト いきいき健康・長寿プロジェクト 川西の魅力発見・発信プロジェクト</p>	<p>2. キセラ川西整備部のサービス対象者</p> <p>土地区画整理事業の対象となる権利者 (所有権、借地権)及び借家借地人等関係者 区域内水路の水利関係団体 区域周辺の住民(川西北小学校区) 区域内公共サービスを享受する一般市民</p>	<p>3. キセラ川西整備部を取り巻く経営環境</p> <p>2つの役割 2-1 施行者としての役割 (「換地(集約換地)」及び「公共施設整備」) 2-2 川西市としての役割 (「低炭素まちづくり計画」及び「中央北まちづくり指針」) 早期の土地利用(事業展開)の必要性</p>
--	--	---

4. キセラ川西整備部がめざす姿

行政のリーダーシップと民間活力の両輪による、長年の悲願であった21世紀への土地利用転換を図る。
～ 適正な事業の進捗とまちづくりへの市民参加 「キセラ川西」醸成へのステップ～

5. キセラ川西整備部の現状

(1)重要成功要因	(2)経営上の強み	(3)経営上の課題
<p>「適正な事業推進」を目指して、組織力が発揮できる組織風土の醸成。</p> <p>キセラ川西のより一層のPR(キセラニュース、広報誌及びホームページ等)。</p> <p>OJTやOFFJT(内部会議及び研修など)による職員各人の能力向上を通じた部全体の組織力の強化。</p>	<p>能動的に取り組む姿勢による課題の早期発見。</p> <p>きめ細かな対応による権利者との信頼関係の構築。</p> <p>先進的な取り組み(PFIや低炭素まちづくり計画)と市民参加によるまちづくり。</p> <p>タイムリーな情報発信によるキセラ川西の魅力発信。</p>	<p>市民の満足に向けて</p> <p>仮換地に対する審査請求への対応。</p> <p>膨大な仕事量への対応。</p> <p>事業の専門性かつ煩雑性による市民理解の向上への対応。</p> <hr/> <p>組織体質の改善に向けて</p> <p>限られた人員と予算による効率的な取り組み。</p> <p>職員一人一人の自己研鑽による組織力の向上。</p> <p>工事担当と補償担当との連携による工程管理の徹底。</p>

6. キセラ川西整備部の重点目標

(1) 市民満足の向上に向けて	<p>権利者の意向に関してきめ細かく把握する。</p> <p>まちづくり方針の公表により、能動的な土地利用計画を促す。</p> <p>事業に関する情報発信(権利者説明会、広報誌及びホームページ等)を適宜実施する。</p>
	(2) 組織体質の改善に向けて

7. キセラ川西整備部の目標

指 標		H25実績	H26実績	H27目標	H28目標	H29目標	H30目標
施策評価指標	道路整備の進捗率(延長ベース)	0%	17%	52%			
	整地工事の進捗率(面積ベース)	0%	34%	96%			
	移転補償の進捗率(件数ベース)	32%	52%	96%			
	低炭素手続条例に基づく協議率(協議件数/必要件数)	9.9%	24.8%	44.6%			
市民満足向上目標	計画検討委員会の参加率	50%	48%	50%			
	まちづくりへの参加延べ人数(中央公園など)	95人	99人	200人			
部会議・課会議	部会議の開催回数	51回	51回	51回			
	課長会議の開催回数	90回	90回	90回			
	地区推進課会議の開催回数		2回	50回			
	地区調整課会議の開催回数		46回	50回			
	地区整備課会議の開催回数		47回	50回			
	OJTの受講延べ人数	100人	100人	100人			
	OFFJTの受講延べ人数(庁外)	43人	32人	40人			

平成27年度 美化環境部の経営方針

美化環境部長 李田 功

1. 川西市の重点方針

第5次総合計画のめざす都市像である「であい ふれあい ささえあい 輝きつなぐまち」を実現するため、第5次総合計画前期基本計画に掲げる次の5点に重点を置いて施策展開を図ります。

- 元気な都市再生プロジェクト
- 豊かな水と緑共生プロジェクト
- こころ豊かなこども育成プロジェクト
- いきいき健康・長寿プロジェクト
- 川西の魅力発見・発信プロジェクト

2. 美化環境部のサービス対象者

- 家庭系ごみを排出する市民
- 事業系ごみを排出する事業者
- 斎場利用者
- 快適環境を求める市民

3. 美化環境部を取り巻く経営環境

循環型社会の形成、里山の保全、自然エネルギーの推進などさまざまな環境問題への関心が高まっている。

- ごみ収集に対するサービス向上が期待されている。
- 近隣の市町すべてが大型ごみ収集の有料化を実施している。
- ごみ減量及びリサイクル率が近年停滞している。
- 清掃事務所移転に係る諸課題への対応が求められている。
- 火葬件数の増加が見込まれ、平成40年ごろにピークを迎える。
- 疫害虫による感染症等の予防が求められている。

4. 美化環境部がめざす姿

ごみの発生や排出が少なく、衛生的で清潔なまち
 やむを得ず排出されるごみは、可能な限りリサイクルに努め適切に処理されるまち
 市民一人ひとりが環境に配慮した行動を心がけているまち
 市民、事業者、行政が一体となってごみ問題や環境問題に取り組んでいるまち
 安全で事故がなく、職員がやりがいを持って相互に協力し合う職場

5. 美化環境部の現状

(1)重要成功要因	(2)経営上の強み	(3)経営上の課題
分別区分の市民への定着及び実践 猪名川上流広域ごみ処理施設組合との連携 ごみ減量に関する啓発事業の充実 斎場の適切な運営・管理と防疫等衛生業務の着実な実施 市民や事業者との協働による快適環境の啓発	日々寄せられる苦情や来庁者に対して速やかでいいねいな対応を心がけている。 ごみ収集や処分について、約90%の市民が満足している。 機動力のある豊富な人材、人員を抱えている。 収集作業マニュアルや事故対応マニュアルにより適切な作業を図るよう努めている。 市民の90%以上の人が環境に配慮した行動を心がけている。 職務上の疑問点について、職員間で気軽に尋ねあう職場風土がある。	市民の満足に向けて ごみ収集に関しての要求水準が一人ひとり違っており、川西市として全体的なバランスを取りながら適切なラインを見出ししていく必要がある。 斎場では、常に故人の尊厳と遺族の心情に配慮した対応を行う必要があり、職員の精神的な不安感を取り除く必要がある。 36台のごみ収集車が土日を除きほぼ毎日、市内をくまなく走行しなければならないため、事故の危険性が高い職場である。 組織体質の改善に向けて 美化推進課は、業務範囲が広く執務場所も同一スペースでの確保が困難なため、担当者間での連絡調整を密にする必要がある。また、職場が分庁舎から離れている斎場や国崎クリーンセンター職員との連携にも留意する必要がある。 分庁舎内に職種の違いが職員が存在するため、さらにコミュニケーションを図り、組織目標の浸透、モチベーションの確立に努める必要がある。 職員満足度アンケートにおいて、「必要な情報が確実に伝えられていない」「研修の参加について支援がなされていない」と感じている職員の割合が、他部署に比べて多い。 環境創造課の執務スペースが狭く、精神的圧迫感を取り除く必要がある。

6. 美化環境部の重点目標

(1) 市民満足の向上に向けて

持続可能な社会の実現に向けた取り組みを市民、事業者とともに進める。
 国崎クリーンセンターや関係事業者、地域団体等とのさらなる連携を図りながら、分別区分の定着に努める。
 信頼される職員となるため、全職員がプロ意識を持ち、制度に対する理解を深めるとともに法令遵守(交通法規を含む)、個人情報保護、職員倫理等のコンプライアンスを徹底する。
 ごみ学習会や住民説明会を通して、ごみ減量への理解を深める。

(2) 組織体質の改善に向けて

組織内の横断的な連携を強化し、組織目標の共有化を図る。
 清掃事務所の移転について、職員間で意見を交わしながら計画づくりを進め、職員のモチベーションの低下防止を図る。
 事務職だけでなく作業員にも職員研修の機会を設け、仕事へのやりがいを高める。

7. 美化環境部の目標

指 標	H24実績	H25実績	H26実績	H27目標	H28目標	H29目標
施策評価指標	1人1日あたりのごみ排出量 (一般廃棄物処理基本計画の目標指標)	929g	916g		891g	872g
	ごみリサイクル率 (一般廃棄物処理基本計画の目標値)	23.7%	23.4%		26.1%	26.7%
	ごみ収集、処分に関する満足度 (総合計画の施策評価指標)	84.9%	86.9%	88.3%	88.9%	90.0%
	環境に配慮した行動を心がけている市民の割合 (総合計画の施策評価指標)	89.7%	91.4%	90.3%	90.9%	92.0%
	自動車排出ガス(二酸化窒素)濃度 (環境基準達成状況把握のため)	0.036ppm	0.036ppm		0.040ppm	0.040ppm
市民満足向上に向けた指標	猪名川水系における水質(BOD)測定値 (環境基準達成状況把握のため)	0.9mg/l	1.2mg/l		1.0mg/l	1.0mg/l
	ごみ学習会参加者数 (協働によるごみ減量施策推進状況把握のため)	1,624人	1,974人	2,143人	2,300人	2,300人
組織体質改善に向けた指標	部内会議、作業長・班長会議、部内PT会議等開催回数 (組織目標共有化、モチベーション高揚のため)	30回	28回	28回	35回	35回
	必要な情報が確実に伝えられているかの職員満足度 (全庁に比べて満足度が低い項目であるため)	2.11	2.44	2.11	2.60	3.50

1. 川西市の重点方針

第5次総合計画のめざす都市像である「であい ふれあい ささえあい 輝きつなぐまち」を実現するため、第5次総合計画前期基本計画に掲げる次の5点に重点を置いて施策展開を図ります。

- 元気な都市再生プロジェクト
- 豊かな水と緑共生プロジェクト
- こころ豊かな子ども育成プロジェクト
- いきいき健康・長寿プロジェクト
- 川西の魅力発見・発信プロジェクト

2. こと未来部のサービス対象者

子ども・若者…地域、家庭、施設などでの安心・安全を求めるとともに、遊びの場、機会とあわせて居場所を求めている。また、自他の存在が認められる喜びや学ぶことの喜び、仲間とともに学ぶ喜びを感じることができる集団活動を求めている。

子育て中の家庭…経済的支援や育児相談、仲間作りなどの支援を求めている。

共働き中の家庭…保育所整備・保育サービスの充実のほか、経済的負担の軽減を求めている。

ひとり親家庭…直接的な経済支援のほか、自立につながる就労支援等を求めている。

教育委員会所属教職員…健康で高い倫理観を持ちながら教育活動が実践できることを求めている。

3. こと未来部を取り巻く経営環境

1. 対外的
支援対象としては、子ども・若者、子育て中の家庭、共働き世帯、ひとり親家庭など、広範囲に及んでいる。また、支援の内容も、子育てに関する相談や子育てと就労の両立支援、経済的支援、子どもの育ちへの支援など様々である。特に、近年、大きな社会問題となっている児童虐待やDVに関しては、早期発見や予防につなげるため啓発活動をさらに充実させるとともに、関係者の連携の強化によるきめ細かな対応が求められている。

「子ども・子育て計画」に基づき、子ども・子育てに関する施策を総合的かつ計画的に進めていく必要がある。「子ども・若者育成支援計画」に基づき、相談窓口や支援ネットワークを整備するなど、子ども・若者支援施策を推進していく必要がある。

2. 対内的
保育所や幼稚園、学校、プレイルームなど多数の庁外施設があるが、定期的・定例的な情報交換の場を設定するなどの取り組みを展開し円滑な情報共有に努めていく必要がある。また、それぞれの施設における人事・予算・施設管理を通じて、安定的な運営を支援する必要がある。

4. こと未来部がめざす姿

1. 教育の基本理念と基本方針
基本理念：「地域と人の輪でつくる 育ち学び合う教育の推進」
基本方針：「1. 地域に根ざした子育て・教育の推進」「2. 未来を切り拓き、たくましく生き抜く力の育成」「3. 互いを認め合い、共に生きる態度の育成」「4. 参画と協働を支える生涯学習の推進」「5. 安全で安心できる快適な教育環境の整備」

2. 個別計画の基本理念・めざす姿
(1)川西市子ども・子育て計画…子どもたちが夢を掲げ、子どもとおとなが育ち合うまちづくり
(2)川西市子ども・若者育成支援計画…子ども・若者の自立をみんなで応援 希望が持てる未来をこれらの計画の具体化に向け、以下の事項をこと未来部がめざす姿とする。

子どもを安心して生み、子育てがしやすい環境である 若者が元気で、活気みなぎるまちである 必要に応じて、質の高い保育と教育を受けることができる 子育てと仕事が可能に両立でき、ワークライフ・バランスが実現している だれもが高い意識をもち、地域で互いに支えあうことで悲惨な児童虐待やDVの無いまちになっている

5. こと未来部の現状

(1)重要成功要因	(2)経営上の強み	(3)経営上の課題
<p>子育て支援や子ども・若者への支援、就学前の教育・保育が安定的に提供され、高い質と十分な量が確保されている。</p> <p>充実した学びを推進するため計画的・効果的に教育・保育環境が整備されている。</p> <p>子ども・若者に関して、関係機関や団体、地域の連携体制が整備され、必要なネットワークが機能している。</p> <p>適切な組織・体制の下、職員が常にスキルアップに努め、高い知識と技術を持ち、職場に良好なチームワークが形成され、一丸となって組織目標の達成に取り組むことができている。</p>	<p>重要成功要因 について</p> <p>1)保育所、幼稚園、小・中・特別支援学校、公民館、図書館等、教育委員会内の関連施設が連携し、幅広い視点や長期的な視点に基づき施策を進めることができる。</p> <p>2)一定の水準を保った子育て支援や就学前の保育・教育が組織的に安定して提供されている。</p> <p>3)新たな課題に対して積極的な取り組みが展開されている。</p> <p>4)アンケート調査などにより、市民ニーズの把握がなされている。また、市民ニーズなどに基づき諸計画が策定され、必要な施策が総合的・計画的に展開されている。</p> <p>重要成功要因 について</p> <p>5)保育所、幼稚園、学校の耐震化工事や改修工事、学校図書館の整備を計画的に進めている。</p> <p>重要成功要因 について</p> <p>6)分野を横断する施策展開が必要であることから庁内・外の機関等との連携が強化されている。また、子ども・若者支援に関する新たなネットワークを構築しようとしている。</p> <p>重要成功要因 について</p> <p>7)部幹部層における意思疎通が図れており、協調して課題解決に取り組むことができる。また、保育所、幼稚園、学校等を定期的訪問しており、その成果をマネジメントに活かそうとしている。</p> <p>8)各課レベルで、毎朝のミーティングが実施するほか、定期的に執務終了後等にミーティングを行うなど、職員間の意思疎通を図っている。例年、新規採用職員を部に迎え、所属長はもとより先輩職員によるOJTを進める土壌がある。</p> <p>9)将来を担う子どもを安心して生み育てられる環境の整備は、川西市はもとより我が国全体を通した最重要課題であり、病後児保育所やアステ市民プラザ内の子育て支援ルーム開設など、取り組みが着実に進む中で個々の職員にはこれに関わっているという誇りと自負がある。</p> <p>10)やる気と能力を備えた職員や保育士、幼稚園教諭、栄養士、保健師など豊富な知見を有する専門職が配属され、テーマごとの研究活動や経験年数別の研修会などを通じてスキルアップに取り組んでいる。</p> <p>11)使用済み切手などの収集による社会貢献活動の継続によるモチベーションの向上が図れている。</p>	<p>市民の満足に向けて</p> <p>1)子ども・若者を社会全体で支援する体制の構築を進める。</p> <p>2)子ども・子育てに関するニーズの動向に留意し、「子ども・子育て計画」を着実に推進する。</p> <p>3)中・長期的な視点で社会環境を予測し、施設の整備・耐震化及び機能の高度化を推進するとともに、施設の再配置の検討・実施に取り組む必要がある。</p> <p>4)家庭内暴力への対応など家庭に対する支援の強化を図るとともに、地域の子育て支援拠点を充実させる。</p> <p>5)ニートやひきこもりなど、困難を有する若者や家族を支援するなど、すべての若者を応援する施策の実施を検討する。</p> <p>6)児童虐待の未然防止や青少年ふれあいデーなどに関する啓発活動を推進するとともに、子育て支援施策や保育所、幼稚園などに関する多様な手段を用いたPRの充実を図る。</p> <p>組織体質の改善に向けて</p> <p>7)職員満足度アンケート調査結果は上昇傾向にあるが、職員のモチベーションの向上につながる取り組み、日常業務の中で課題発見と改善のための施策を提案するボトムアップの仕組みの強化など、引き続き取り組みを進める必要がある。</p> <p>8)教育委員会事務局において教育推進部との連携を推進し、将来を見据えた川西の教育及び子ども・家庭福祉についての方向性を共有する意識が必要である。</p> <p>9)多数の庁外施設との間における部の経営方針などに関する情報共有を進める。</p> <p>10)気軽な提案、気づきの意見など、形式にとらわれない方法での改善意見表明制度を推進する。</p> <p>11)職員間の対話を進め価値の共有を図るとともに、仕事の協力体制の構築やミーティングの強化など組織的な工夫を図ることで、精神的な負担軽減や超過勤務の縮減を図る。</p>

6. こと未来部の重点目標

子ども・子育て支援新制度の円滑な運営に取り組まします。

- 子ども・子育て計画の着実な推進
- 施設の認可・確認事務の開始
- 保育の必要性の認定

子ども・若者支援に取り組まします

- 川西市子ども・若者育成支援計画
- 「げんきな若者かわにしプラン」の着実な推進
- 青少年ふれあいデーの普及・啓発
- 子ども・若者相談窓口の拡充と居場所づくり
- 支援ネットワークの構築

子育て支援施策の充実を図ります

- 児童虐待・DV相談への対応態勢の充実
- アステ川西市市民プラザの子育て支援ルームの効果的な運営
- キセラ川西地区への子ども・子育てを総合的に支援するための施設の検討

子育てと就労の両立支援を推進します

- 認可保育所分園を併設した病後児保育施設の運営
- 市立幼稚園・保育所の一体化施設の整備
- 民間認可保育所等の整備支援

教育施設の耐震化対策などに取り組まします

- 学校施設耐震化大規模改修工事の実施
- 幼稚園の耐震補強工事の実施
- 学校施設屋内運動場等の天井落下防止対策の実施

(1) 市民満足の向上に向けて

(2) 組織体質の改善に向けて

7. こと未来部の目標

指標	H24実績	H25実績	H26実績	H27目標	H28目標	H29目標
1 「子育てがしやすいまちだ」と思う市民の割合 ハード・ソフトを含めたまち全体の子育てのしやすさを測定するため	50.8%	50.5%	38.1%	47.7%		67.0%
2 保育所の入所待機児童数 保育所の充足を測定するため	19人	21人	31人	58人 (4月1日 実績値)		0人
3 合計特殊出生率 少子化対策の効果を測定するため	H24は1.23 H23は1.20	1.29人	上昇させる	上昇させる		上昇させる
4 「子育て支援が充実している」と思う市民の割合 子育て支援に関する充足度を測定するため	25.4%	35.7%	30.0%	36.6%		50.0%
5 児童扶養手当受給資格者に対する全部支給の割合 ひとり親家庭の経済的な自立を測定するため	57.1%	57.5%	57.1%(1月未現在)	52.6%		43.7%
6 充実感を持って生きている若者の割合 若者の元気を測定するため	56.5%	70.5%	50.0%	70.0%		70.0%
7 名前(ニックネームを含む)を知っている近所の子どもの数 地域の子育てに関する意識を測定するため	3.1人	2.9人	2.8人	4.9人		6.0人
8 学校に行くことが楽しいと感じている子どもの割合(小学生)	調査未実施 (隔年実施)	85.1%	調査未実施 (隔年実施)	85.0%		85.0%
9 学校・園施設の耐震化率	79.7%	88.1%	92.4%	97.5%		100.0%
10 子育て情報メールの配付件数 情報の発信の量的側面を測定するため	36件	106件	48件	50件		70件
11 配信メールに対する満足度 情報発信の質的側面を測定するため	89.1%	82.8%	85.7%	93.0%		95.0%
12 青少年ふれあいデーの認知度 コンテスト等の普及促進活動の効果などを測定するため	55.0%	47.0%	31.0%	62.5%		67.0%
13 教育広報紙「川西きょうい」の発行回数 教育施策等に関する適切な発信に努め、市民・保護者・子どもたちのニーズに応えるため	2回	2回	2回	2回		2回
14 先進地施策訪問調査延べ件数 ベンチマークを推進するため	19件	20件	12回	25回		30件
15 仕事の改善につながる提案件数 QC的な活動を促進するため	10件	0件	9件	10件		10件
16 使用済み切手・プリペイドカードの収集 こと未来部が市民の一員として社会貢献するため	148,822枚	167,735枚	169,406枚	150,000枚		150,000枚
17 部長・室長級職員の庁外施設訪問延べ件数 現場との意思疎通を促進するため	148件	71件	102件	100件		150件
18 「連携推進会議」の開催回数 教育推進部を含め教育委員会事務局内において全課長級職員を対象に開催し、情報の共有と連携の促進を図り、部の実行力を高めるため	-	-	4回	12回		12回

1. 川西市の重点方針
<p>第5次総合計画のめざす都市像である「であい ふれあい ささえあい 輝きつなぐまち」を実現するため、第5次総合計画前期基本計画に掲げる次の5点に重点を置いて施策展開を図ります。</p> <p>元気な都市再生プロジェクト 豊かな水と緑共生プロジェクト こころ豊かな子ども育成プロジェクト いきいき健康・長寿プロジェクト 川西の魅力発見・発信プロジェクト</p>

2. 教育推進部のサービス対象者
<p>・児童・生徒・(幼児)...新しい学びに出会う喜び、自他の存在を認め合う喜び、仲間と共に学ぶ喜びを感じることができる教育</p> <p>・保護者...子どもたちに、確かな学力・豊かな心・健やかな体を育む教育</p> <p>・社会教育を活用する市民...自身の興味や社会貢献のための、文化・歴史・自然等を学ぶ生涯学習の機会提供</p>

3. 教育推進部を取り巻く経営環境
<p>・経済のグローバル化や少子高齢化社会に対応する、「自ら学び続ける力」の育成が求められる知識基盤社会。</p> <p>・経済・文化・環境などに起因する学力格差の広がり。</p> <p>・学習指導要領で求められている子どもたちの「生きる力」の育成。</p> <p>・就学前教育、小学校、中学校の円滑なつながりのための連携・一貫教育の推進。</p> <p>・ベテラン教職員の大量退職と若手教職員の急激な増加に伴う「教員の資質向上」と「学校文化の伝承」。</p> <p>・閉鎖的な集団で発生しやすい様々な生徒指導上の課題。</p> <p>・特別支援を要する児童生徒へのきめ細やかな対応とインクルーシブ教育の理念に基づく施策の実施。</p> <p>・保護者や子どもの個別ニーズの多様化とその対応の困難性。</p> <p>・中、長期的な視点に立った、学校、家庭、地域の教育力の向上を目指す経営戦略を持った管理職の育成。</p> <p>・少子高齢化を背景とした児童・生徒数の減少に対応したダウンサイジング施策の実施。</p> <p>・職務の合理化や精選などによる教職員の勤務時間適正化の推進。</p> <p>・生涯学習の高い意欲を持った市民の学習の場としての社会教育施設の活用と地域貢献・ボランティア意識の醸成。</p> <p>・天然記念物を含む市の文化財や自然環境の保存・継承とそれらを活用した街づくり。</p>

4. 教育推進部がめざす姿
<p>「地域と人の輪でつくる 育ち学び合う教育の推進」を基本理念とし、地域に根ざした教育の推進 未来を切り拓き、たくましく生き抜く力の育成 互いを認め合い、共に生きる態度の育成 参画と協働を支える社会教育の推進 安全で安心できる教育環境の整備の5つの基本方針に取り組むことにより、「ふるさと川西に誇りをもち地域や文化、自然とともに生きる人」「夢に向かい志をもって 未来を切り拓く人」「生命と人権を尊重し 思いやりと規範意識をもった人」「自ら学び 考え 社会の発展に貢献する人」の4つの「めざす人間像」を実現するため、将来を見据えた創造性と課題に対する迅速な機動力を持った組織</p>

5. 教育推進部の現状		
(1)重要成功要因	(2)経営上の強み	(3)経営上の課題
<p>主体的に学ぶ力の向上</p> <ul style="list-style-type: none"> 学校を中心とした子どもや教職員、保護者・地域の学ぶ意欲の醸成 互いを理解し共に学び合う集団としての基盤づくり 教職員の資質向上のための研修の充実 安心・安全に充実した学びが推進できる環境づくり 心豊かで健康な子どもの育成 生きる力を育む体験活動の充実 自他の命を大切に、共生の心を育てる教育の充実 ふるさと川西の未来を担う子どもたちを育むネットワークづくり 中学校区を中心とした学校園所の連携教育の推進 地域の人材や環境を活かした学習活動の推進とボランティアの活用 連合PTAをはじめとした関係諸団体との連携 ひとしく学べるための教育支援 教育機会の均等を推進するための就学支援の充実 特別支援教育に係る就学指導と介助員・生活指導相談員の配置による学習支援 教育相談体制の充実 食育や保健安全を通じた健康づくりの充実 学校給食をはじめとする食育の充実と安全衛生管理の徹底 自ら取り組む健康教育・安全教育の推進 市民の学ぶ意欲を高める支援 公民館、中央図書館の機能充実 社会教育施設・人材と学校教育の連携の推進 ふるさと川西の文化と歴史の継承 加茂遺跡・郷土館・文化財資料館等の活用 天然記念物を含む文化財の保存・活用事業の推進 	<p>教育職と行政職が機能的に融合することによって、多角的に成果や課題を捉え、より柔軟で実効的な発想を生み出す組織である。</p> <p>市内各地域に関連学習施設(小学校・中学校・公民館・図書館・郷土館等)を有し、地域の人材や文化・環境を活用した経営を進めることができることにより、より長期的な視点に立って教育を捉えることができる。</p> <p>子ども未来部との円滑で効果的な連携によって、子どもの育ちと学びを一体的に捉えることができる。</p> <p>学校教育における子どもたちの豊かな学びを支援し育成することで、将来の川西を創る人材の育成や生涯学習の基盤づくりとなることができ、社会教育を通して生涯学習に努める人材の育成が学校教育における学びの充実と直結するなど、学校教育と社会教育の連携によって、より充実した生涯学習の循環に繋げることができる。</p> <p>生涯学習短期大学及び市内10地域の公民館において多くの講座を開催するとともに、講座受講者が新たな学びの指導者として学習機会の広がりや深化を促すなど、市民の参画と協働を支援する学習機会が提供できる。</p>	<p>市民の満足に向けて</p> <p>子どもの学ぶ権利を実現するため、日常の教育活動の充実に努めるとともに、より良い社会の実現に寄与する市民としての資質・能力を育成するための教育を推進する。個々の児童生徒及び保護者のニーズに対応し、安心して学べる学習環境づくりを推進するなど、計画的な学校運営を実施する必要がある。</p> <p>教職員の急激な世代交代を受けて、学校教育の目的を明確にし、より効果的な教育活動の実践を伝承するとともに、若手教員を中心とした教職員の資質及び指導力の向上を図る必要がある。</p> <p>子どもの教育格差を克服するため、学習習慣の定着や家庭・地域の教育力の向上を目的とした、「きんたくん学びの道場」や学校支援地域本部事業・学生ボランティア等の支援体制の拡充が必要である。</p> <p>将来の社会環境を予測しながら、学校施設・社会教育施設の整備・耐震化及び機能の高度化や小中学校の効果的な統廃合や小中連携、中学校給食プラン等の実施に向けた取り組みを推進する必要がある。</p> <p>社会教育の成果をまちづくりや学校教育に活かす実践機会の拡充が求められている。</p> <p>組織体制の改善に向けて</p> <p>全職員が日常業務の中で課題発見と改善のための施策を提案するボトムアップの体制を強化するとともに、将来を見据えた川西の教育についての方向性を共有化する意識が必要である。</p> <p>教職員が学び続ける意欲の向上と体制の確立に努めるなど、研修体制の強化を図る必要がある。</p> <p>社会教育と学校教育が有機的に連携し、広範にわたる教育活動を円滑に推進するために、それぞれの事業について各課各室との連携・交流をより強化するとともに、子ども未来部との連携と協働に努める必要がある。</p> <p>社会教育施設の充実と系統的・継続的な事業の充実や推進のために、社会教育主事や学芸員の配置と育成に取り組む必要がある。</p>

6. 教育推進部の重点目標
<p>(1)市民満足の向上に向けて</p> <p>学校における事業施策に小中連携の視点を中心に据えて、その成果と課題を整理し、必要施策の改善検討を図る。</p> <p>社会教育と学校教育の円滑な連携を強化するために、人と場の交流に主眼を置いた事業施策に努める。</p> <p>学校現場の教育活動や事業施策の進捗状況などを適切に情報発信し、市民の学びに対する意識の啓発に努める。</p> <p>(2)組織体制の改善に向けて</p> <p>業務内容の成果と課題を明確にし、その課題改善に向けた具体的な取り組みをボトムアップで事業立案できるよう、部内協議を組織的かつ効率的に実施する。</p> <p>定期的に情報共有会・連絡調整会議を開催して、子ども未来部も含めた教育委員会事務局内の事業の共通理解と連携を深めるとともに、会議の目的と決定事項を明確にし、タイムスケジュールを意識した事業展開を行う。</p> <p>校長会議や園長会・所長会、教頭会での指導伝達を効果的にし、成果や課題を共有するための提案型の協議会を実施する。</p>

7. 教育推進部の目標								
指標	H24実績	H25実績	H26実績	H27目標	H28目標	H29目標		
施策評価指標	1 学習内容を理解していると感じる児童の割合(小6) 小中連携推進指標	80.3%	77.2%	76.5%	80.0%	85.0%		
	2 学習内容を理解していると感じる児童の割合(中3) 小中連携推進指標	63.7%	68.9%	70.0%	70.0%	68.0%		
	3 学校に行くことが楽しいと感じている子どもの割合(小学生) 学校教育の充実	H24は実施せず	85.1%	H26は実施せず	85.1%	85.0%		
	4 学校に行くことが楽しいと感じている子どもの割合(中学生) 学校教育の充実	H24は実施せず	80.9%	H26は実施せず	80.9%	80.0%		
	5 いじめを受けたことがある子どもの割合(小学生) 学校教育の充実	H24は実施せず	29.0%	H26は実施せず	25.0%	20.0%		
	6 いじめを受けたことがある子どもの割合(中学生) 学校教育の充実	H24は実施せず	17.0%	H26は実施せず	11.0%	5.0%		
	7 住んでいる地域の学校の様子を知っている市民の割合 学校教育の情報発信	32.6%	H25は実施せず	H26は実施せず	未実施	35.0%		
	8 特別支援教育の個別の指導計画作成の割合 特別支援教育の充実度	29.7%	48.2%	77.4%	90.0%	100.0%		
	9 保護者や地域の声が学校運営に反映されていると感じている市民の割合 開かれた学校運営	16.8%	H25は実施せず	H26は実施せず	未実施	20.0%		
	10 不登校児童・生徒の割合 学校教育の充実	1.1%	1.5%	1.5%	1.0%	0.7%		
	11 小学生肥満児童の割合 健康・食育の啓発	1.6%	1.1%	2.0%	1.5%	1.0%		
	12 朝ご飯を必ず食べる子どもの割合(小学生) 健康・食育の啓発	96.3%	96.5%	96.4%	97.0%	100.0%		
市民満足向上に向けた指標	13 朝ご飯を必ず食べる子どもの割合(中学生) 健康・食育の啓発	93.0%	93.3%	94.0%	95.0%	100.0%		
	14 「子どもを守る110番のおうち」件数 地域の子ども支援	2,082件	2,053件	1,977件	2,100件	2,200件		
	15 生涯学習の条件が整備されていると感じる市民の割合 生涯学習推進指標	19.3%	19.2%	16.7%	19.0%	23.0%		
	16 過去1年間に継続して生涯学習に取り組んだ市民の割合 生涯学習推進指標	32.3%	37.1%	38.9%	43.0%	45.0%		
	17 川西の歴史に興味がある市民の割合 生涯学習潜在希望数	63.5%	64.2%	62.7%	67.0%	70.0%		
	組織体制改善に向けた指標	18 部内課長級職員が参加する情報共有会の実施回数 部内情報共有と意見交流	未実施	未実施	4回	12回	18回	
		19 子ども未来部との連携推進会議の開催回数 教育委員会事務局の情報共有と意見交流	未実施	未実施	未実施	12回	12回	
		20 校園所長会や教頭会の協議会における、事業施策や教育課題等についての協議提案回数 施策内容の発信と職員の資質向上	未実施	3回	2回	6回	10回	
		21 事業施策や教育課題についての意見交流会の開催 職員の資質向上	未実施	未実施	2回	6回	10回	

1. 川西市の重点方針

第5次総合計画のめざす都市像である「であい ふれあい ささえあい 輝きつなぐまち」を実現するため、第5次総合計画前期基本計画に掲げる次の5点に重点を置いて施策展開を図ります。

- 元気都市再生プロジェクト
- 豊かな水と緑共生プロジェクト
- こころ豊かな子ども育成プロジェクト
- いきいき健康・長寿プロジェクト
- 川西の魅力発見・発信プロジェクト

2. 上下水道局のサービス対象者

【上水道】サービス対象者は、水道使用者である。水道ビジョン策定に際するアンケート調査等を分析すると、使用者は、料金が近隣他市に比較して高いことから料金改定を望まれるとともに、安全な水質の維持、地震等災害時における安定した給水の確保などを要望されている。使用水量については、世帯構成人数の減少や節水意識の向上、節水機器の普及などにより、減傾向にある。

【下水道】サービス対象者は、下水道使用者である。使用者は、施設の老朽化による破損等に対する迅速な処置等の適切な維持管理を求められるとともに、雨水に関しては、集中豪雨等による浸水被害の軽減を図るための管路整備を求められている。

3. 上下水道局を取り巻く経営環境

【外的要因】
節水意識の定着・節水器具の普及、ライフスタイルの変化(調理済食品の普及、少子高齢化による世帯当たりの使用水量の減少)、専用水道(地下水)の開設による水需要の増加による水需要の減少と、これに伴う給水収益、下水道使用料の減少。
景気低迷による節約志向。
健康志向による水質への関心度の向上。
老朽化施設の更新と長寿命化計画の策定。

【内的要因】
水道ビジョン、下水道ビジョンに沿った経営計画、事業の推進。
熟練技術者の退職。
マッピングシステムを活用した施設の維持管理。

4. 上下水道局がめざす姿

【上水道】安全な水道水を安定して送り続け、市民から信頼されるライフラインを目指していきます。
【下水道】将来にわたり快適で衛生的な生活環境、浸水の防除、公共用水域の水質保全といった役割を果たします。

1) 対外的

- ・現状料金を維持しながら、安定的な経営を行います。
- ・上下水道局の施策、経営状況、イベント案内、水道水の安全性などを上下水道局の広報紙(年2回発行)で周知します。
- ・上下水道局独自ホームページにより、市民に必要な情報をタイムリーにお知らせします。
- ・老朽施設の更新・耐震を図ります。
- ・水質基準値に適合した水質管理を徹底します。(上水道)
- ・長寿命化計画により雨水施設の更新を行います。(下水道)

2) 対内的

- ・水道ビジョン、下水道ビジョンを基本とした経営、事業の推進を図ります。
- ・経費の節減など、効率的な経営を行います。
- ・技術の継承を図るため、研修への積極的な参加や熟練技術者からの技術を伝承します。
- ・マッピングシステムを活用して施設の維持管理を行います。
- ・兵庫県下水道協会の会長市として適切に運営します。
- ・日本水道協会兵庫県支部長市として適切に運営します。

5. 上下水道局の現状

(1)重要成功要因	(2)経営上の強み	(3)経営上の課題
<p>「水道ビジョン」の経営計画による健全経営を推進している。H24年度に、H25～H29までの後期水道ビジョンを策定している。</p> <p>「下水道ビジョン」の経営計画による健全経営を推進している。H25年度に、H26～H35までの下水道ビジョンを策定している。</p> <p>事業の推進に際して経営計画との整合を図るとともに、施設の更新、施設の長寿命化を計画的に推進する。</p> <p>水質検査の充実を図るべく水質検査計画を立案し、水質基準項目を越えた検査を実施する。(上水道)</p> <p>技術の継承として、上下水道職員の交流、新規職員・再任用職員の積極的な活用、内外研修への参加を進める。</p>	<p>地方公営企業法に基づき(事業であるため、事業会計は財務諸表により明確である。また、自主性を発揮し、効率性、経済性を考慮して業務を遂行し、事業に取り組むことができる。</p> <p>上水道、下水道ともにビジョンを策定しており、これらの基本理念に基づいた経営計画、事業計画を推進できる。これにより、上下水道局全体の能取りが容易となり、経営方針を全職員に浸透させ、経営、投資計画をマネジメントできる。</p> <p>上水道は水道水、下水道は汚水排水に対して使用料金を徴収するため、サービスを提供する側、される側が明確である。また、徴収額は水道水の使用量により算定されるので構築根拠が明確である。</p> <p>上水道と下水道の人事交流により、業務の効率化を図ることができる。</p> <p>職員間の円滑なコミュニケーションを通じて、若手職員の仕事への意欲向上につなげている。</p> <p>職員を育成するため、積極的に研修へ参加させている。</p> <p>危機管理に関して、マニュアルに基づき迅速に対応できる体制が確立している。</p> <p>独自ホームページや広報紙により、情報提供の強化を図っている。</p>	<p>市民の満足に向けて</p> <p>上水道は、通水から60年が経過し、市民生活に欠かすことのできないライフラインとして、高い社会的責任を担っている。また、使用者が選択する余地がほとんどないため、水道事業は、より一層、安全な水道水を安定して送り続ける必要がある。しかし、使用水量が減少傾向にあるため、経常経費等を削減する一方で、施設の老朽化に対応するため、計画的に更新、改築することが課題となっている。このような状況にあることから、現行の料金設定維持の考えを含め、説明責任を果たしていくことが重要となっている。</p> <p>下水道は、快適で衛生的な生活環境、集中豪雨等雨水の迅速な排除による浸水の防除、公共用水域の水質保全を図るための社会基盤を提供する必要がある。</p> <p>組織体質の改善に向けて</p> <p>水道事業は、使用水量の減少傾向に歯止めがからない状況にあるが、経常経費等を削減し、経営計画を評価しながら推進することが必要である。</p> <p>下水道事業は、設備投資による償還金が多額であることから、将来負担の軽減を図るべく、経常経費等を削減し、経営計画を評価しながら推進することが必要である。</p> <p>施設の維持管理、構築物の建設などの技術を継承することが課題となっている。若手職員の採用、内部研修の充実、外部機関の研修、フォローアップ研修の充実を図る。</p> <p>職員満足度アンケート調査において、「仕事に関する満足度」「職場環境の満足度」の項目について数値の改善を図る。</p>

6. 上下水道局の重点目標

(1) 市民満足度の向上に向けて

水道ビジョン、下水道ビジョンをもとに、職員が事業の課題認識を行ったうえで評価し、費用対効果を基調としながら健全経営の維持に努めるとともに、環境に配慮した企業イメージの向上を目標とします。

市民にわかりやすく、タイムリーな情報を提供し(アクセス件数の増加を図り)、水道・下水道への理解・評価の把握に努める。

【上水道】「安全な水道水を安定して送り続ける」ためには、水質監視の強化を図るとともに、老朽化した施設、管路の耐震化等を行い、災害時においても安定した給水の確保を図ることを目標とします。

【下水道】「快適で衛生的な生活環境、雨水排除による浸水被害の防除、公共用水域の水質保全」を図るための社会基盤の普及促進を目標とします。

(2) 組織体質の改善に向けて

熟練技術者の退職により、技術の継承、組織の弱体化が懸念される。上下水道にかかる技術の習得は、知識のほか、現場での経験が求められることから、上下水道職員の交流、新規職員・再任用職員の積極的な活用を目標とする。

外部研修への参加、内部研修としての現場の実践業務、研修による技術の向上、フォローアップ研修、人材育成を目標とする。

組織の方針と業務の連携をより強固なものとするため、「報連相」の周知徹底を行う。

業務量の的確な把握を行い、リーダーのマネジメントの発揮等により、労働時間の適正化を図る。

7. 上下水道局の目標

指 標	H24実績	H25実績	H26実績	H27目標	H28目標	H29目標
上段: 指標名称 下段: 指標とした理由						
実施評価指標						
「川西の水が安心して飲める」と思う市民の割合 水道料金の改定を行わない中での安定給水の評価値	76.8%	80.0%	77.6%	80.0%		82.0%
水洗化の普及率 地域で水洗化を推進する期待値	98.7%	98.7%	98.7%	98.8%		99.0%
浄水場から配水した水量に対する、水道料金に結び付いた水量の割合 収益確保のための有収率の向上に向けた目標値	94.5%	95.9%	95.3%	95.5%		96.0%
市民満足度向上に向けた指標						
雨水排除のための面的整備 浸水被害を防止するための目標値	72.7%	72.7%	72.7%	72.9%		74.5%
組織体質改善に向けた指標						
職員1人当たり研修時間(外部) [時間] 人員育成の目標値	8.0	8.1	8.6	8.9		9.5
職員1人当たり研修時間(内部) [時間] 人員育成の目標値	3.5	3.8	4.2	4.4		5.0
職員1人当たり研修時間(フォローアップ) [時間] 人員育成の目標値	1.5	1.5	2.4	2.6		3.0
職員満足度指数(あなたの職場では、必要な情報が確実に伝えられていますか) [点] 職場環境の向上に向けた目標値	2.96	2.86	2.93	3.71		4.50
職員満足度指数(職場の方針や業務の進め方の決定に参加する機会があると思いますか) [点] 仕事の満足度の向上に向けた目標値	2.80	2.91	2.93	3.71		4.50

1. 川西市の重点方針

第5次総合計画のめざす都市像である「であい ふれあい ささえあい 輝きつなぐまち」を実現するため、第5次総合計画前期基本計画に掲げる次の5点に重点を置いて施策展開を図ります。

元気な都市再生プロジェクト
豊かな水と緑共生プロジェクト
こころ豊かなこども育成プロジェクト
いきいき健康・長寿プロジェクト
川西の魅力発見・発信プロジェクト

2. 市立川西病院経営企画部のサービス対象者

狭義のサービス対象者から順次記載すると、

病院の入院・外来患者及び人間ドック等受診者……
良質な医療を提供する対象者
+ (の家族等) ……
良質な医療に加え、安心を提供する対象者
地域の医療機関等……
より適正で効果的な連携・信頼関係の構築のパートナーを含む市民(地域住民)
安全で安心な地域医療を提供する対象者

サービス対象者を経営企画部の業務に限定すると、
医師、看護師、コメディカル等……
患者さまに直接医療サービスを提供する職員

3. 市立川西病院経営企画部を取り巻く経営環境

平成26年度の整形外科、泌尿器科医師の確保に続き、整形外科の体制充実などによる医師の充実が見られるものの、人件費をはじめとする費用超過による赤字運営が続くなど厳しい経営状況が続いている。

ただし、平成25年秋頃から入院患者数の増加など、収益について回復の兆しが続いている。今後、地域の中核病院として重要な役割を担っていく中で、医師不足は概ね解消した状況であるが、看護師の体制確保とともに、現在の人員体制の維持が当面の課題といえる。

また、経年劣化による施設設備の老朽化とともに、様々な医療ニーズに応えるためには、建物の面積が狭いことが課題として顕在化している。

こうした中、兵庫県知事からの地域医療支援病院医としての承認を受け、地域の急性期医療を担う病院として、高度で適正な医療を提供するとともに、安定した経営基盤の確立が求められている。

4. 市立川西病院経営企画部がめざす姿

市民の医療ニーズに的確に対応し、患者さまの立場に立った医療を実践するとともに、良質な医療の提供に取り組むため、医療体制の一層の整備と高度医療機器の年次的・計画的な更新などがされている。診療環境の改善・向上とともに、人員体制の充実など、市民に対し、より安全な医療サービスを提供できている。

職員個々が誇りと自信をもって、日々の医療の提供に邁進している。職員が職種を越えて議論を重ねることなどにより病院運営の改善を進め、患者さまや地域の医療機関等から信頼されている。

結果として、患者さまに、より適正な診療を提供するという医療機関共通の使命や、本市における地域医療での役割に応えるとともに、自立した経営基盤が確立される。

また、これらの達成に向けての前提となる“やりがいのある充実した職場環境”の構築が不可欠になる。

5. 市立川西病院経営企画部の現状

(1)重要成功要因	(2)経営上の強み	(3)経営上の課題
地域の医療機関等との連携 医師確保を目的とした大学医局との連携 計画的な医療機器の更新 経営の効率化 快適な病棟環境の確保 地域の医療ニーズに応える高度医療の提供	平成26年12月24日付で地域医療支援病院として承認された。 懸案であった医師不足が概ね解消した。 職種を越えた職員間で情報交換の場が設けられている。 心臓カテーテル検査の導入、無菌治療室の稼働、乳腺センターの設置など、地域の医療ニーズに合わせた医療の提供を推進している。 全国の病院が看護師確保に苦慮する中で、宮崎県日南学園との良好な関係が続いている。 医師・看護師不足などから休床していた3階南病棟を再開できた。 医師が市医師会の公益的活動に参画している。	市民の満足に向けて 人件費をはじめとする費用超過の状況が続いている。 診療環境の向上のための余裕スペースがない。 施設設備の老朽化や医療機器の更新に十分な対応ができない。 地域の医療機関との信頼関係の強化・向上が求められている。 組織体質の改善に向けて PDCAサイクルの構築など、経営基盤の確立に向けたシステムが不十分である。 経営改革プランの計画期間が終了したものの、次の計画を策定していない。 新たな病院整備計画のスケジュール・イメージが明確でないことから、現病院での事業展開や将来構想を、身近な課題として認識しにくい。 職種ごとに情報提供の媒体や流れも異なることなどから、市立川西病院の経営状況をはじめとする情報の共有が不十分であるなど、対応策の検討・一元化が難しい。

6. 市立川西病院経営企画部の重点目標

(1) 市民満足の向上に向けて

市民(患者)ニーズに応じた医療の提供・充実
救急患者の積極的な受入れ
休床中病棟の再開

医療提供体制の充実
医師の人員体制の維持
看護師等の安定的な体制確保

経営の改善
開業医との連携強化による患者数の増加
前例にこだわらない業務改善
診療報酬改定への適正な対応
効果的で適正な情報発信
医療費用の抑制に向けた施策展開

(2) 組織体質の改善に向けて

職種を超えた円滑な連携
地域医療機関との連携の必要性の再認識
異職種職員間の情報・意識等の共有
活発な意見交換の場の環境づくり
TQM活動の充実
PRイベントの開催

職員資質の向上
専門資格等取得への支援
各種研修会等の充実
執務しやすい職場環境の整備
新たなボランティア活動の展開

7. 市立川西病院経営企画部の目標

指 標		H24実績	H25実績	H26実績	H27目標	H28目標	H29目標
施策評価指標	患者満足度(外来患者アンケートによる) 患者様の評価を表す指標として適当と判断したため	59.9%	62.9%	61.4%	63.5%		65.0%
	経常収支比率 経営基盤の状況を表す指標であるため	89.3%	90.7%	調整中	96.1%		100.0%
	病床利用率(対 許可病床数比) 適正な運用等を表す指標であるため	48.9%	59.1%	61.1%	77.1%		80.0%
	職員給与費医療収益比率 効率的な経営を表す指標であるため	78.6%	75.5%	調整中	69.8%		65.0%
	資金不足比率 経営基盤の状況を表す指標であるため	17.9%	16.0%	調整中	14.0%		10.0%
市民満足向上に向けた指標	緩和ケア病棟の稼働率 医療ニーズに合致しているかの確認のため	60%	95%	76%	85%		96%
	心臓カテーテル検査等件数 高度医療提供者の動向を把握するため	…	127件 (H25年9月～)	確認中	200件		192件
	乳腺外来の受診者数 高度医療提供者数の動向を把握するため	542人	740人	確認中	800人		879人
地域医療支援病院の承認 病院全体での目標として(ハードルは高いが)適当なため	…	調査・調整	申請・承認	継続		承認	
組織体質改善に向けた指標	紹介率 地域との連携の進捗度が現れるため	65.4%	68.5%	確認中	69.0%		70.0%
	認定看護師等の数 自己啓発意識や支援のしぐみが現れるため	5人	5人	6人	7人		7人
	病院機能評価指標に基づく医療の提供 病院全体での目標として(ハードルは高いが)適当なため			機能評価取得		(機能評価更新準備)	機能評価更新

平成27年度 消防本部の経営方針

消防長 西井 一成

1. 川西市の重点方針

第5次総合計画のめざす都市像である「であい ふれあい ささえあい 響きつなぐまち」を実現するため、第5次総合計画前期基本計画に掲げる次の5点に重点を置いて施策展開を図ります。

元氣な都市再生プロジェクト
豊かな自然と共生プロジェクト
こころ豊かな子ども育成プロジェクト
いきいき健康・長寿プロジェクト
川西の魅力発見・発信プロジェクト

2. 消防本部のサービス対象者

- ・高齢者
コンプライアンス等社会的責任の充足はもたらさず、災害発生時においては、地域と共助できる強い連帯力のあるまちであることを願っている。
- ・施設及び福祉団体
災害発生直後から、地域住民が消防・避難・避難を行え、さらにできる限りの応急処置が実施できることを願っている。
- ・災害発生による生命・身体・財産の被害を減らすことと、災害発生時に消防の迅速な出動や地域による支援など災害に強いまちづくりを願っている。
- ・職員
長時間から持つ、市民の安全安心に繋がる各人の思い・努力が施策に反映・実現できることを願っている。

3. 消防本部を取り巻く経営環境

- ・防災拠点となる各消防庁舎の耐震強度や老朽化への対策は一部整備が完了しているが、未整備庁舎については、さらに継続して計画する必要がある。
- ・平成23年度実施の2市1町消防連携指令業務の共同運用に加え、当該2市1町間においては特に「広域連携」を強化し、圏域住民の安全安心に寄与すること、さらには大規模災害等に備えた広域行政の進展が必要である。
- ・消防における団塊世代の大量退職は今後も継続し、これに伴う知識・技能の適切な伝承が必要である。
- ・同時多発型の災害が発生した場合など、消防団活動の重要性が増している。
- ・平成28年度末、新名神高速道路(市内に1設置)開通予定に伴い、火災等の災害及び救急需要への具体的な対応策が必要である。

4. 消防本部がめざす姿

消防活動に必要な隊員の知識・技術・体力の適切な維持向上が図られ、隊活動とスムーズな隊間連携が実施できる組織となり、また、市民理解を進め各種災害の予防、被害の軽減を達成することにより、安全で安心な暮らしのできる都市であることをアピールできる市をめざす。

5. 消防本部の現状

(1) 重要成功要因	(2) 経営上の強み	(3) 経営上の課題
<p>自助・共助・公助の連携を図る。</p> <p>モチベーションの持続とスキルアップを図れる体制を確立する。</p> <p>組織の専任化や担当職種における専門的指導者の育成を図る。</p> <p>ベテラン職員(再任用職員を含む)からの知識・技能の伝承がスムーズに行われる職場環境を整える。</p> <p>消防団の活動能力の向上を図る。</p> <p>適切な人材登用と人事ローテーションを実施する。</p> <p>社会的モラルの向上を図る。</p>	<p>・災害が複雑多様化している中で、市民が消防に寄せる期待は益々高くなる。各出動隊においては災害出動後に当該事象をレビューし、事後検証を行うなど職員個々のモチベーションは非常に高く、改善を重ねることにより、よりハイレベルの現場対応能力を維持する取り組みをしている。</p> <p>・各個人の責任を果たせてこそチーム活動が達成できるという意識が浸透し、日々の体力増進、各隊による小隊訓練、所属による合同訓練等によりスキルアップを行っている。</p> <p>・外部研修会への積極的な参加が、組織内での研修会にも連関し、指導する側、これを学ぶとする者が一体になれる環境にある。さらに職員の危機管理意識やモチベーションは高く、環境を提供すれば前向きなレスポンスが期待できる。</p> <p>・毎期のミーティングをはじめ各種担当者会等、連絡・調整・協働・検討を行う場を多く設けて共有化を図っている。</p> <p>・消防職員は採用時から目的意識を明確に有しており、職務意識やモラルを高く持っている。</p> <p>・H26年度の川西市職員満足度アンケートにおける消防本部の回答率は88.5%を占めている。</p> <p>・数値のみでの評価に限ることなく、これら傾向や各データをもとに各所属がコンセンサスを図ることができる環境にある。</p>	<p>市民の満足に向けて</p> <ul style="list-style-type: none"> ・国内における非医療従事者によるAED使用解禁から10年が経過した。その後、公共施設や事業所など様々な場所に設置され、救命講習受講ニーズの増加に対応していた受講率が26年度に低下が見られたことから、講習会の内容や方法に工夫を加えていく必要がある。 ・救急車の適正利用を断る従来の広域に境界が見られるなか、より具体的な理解を得て協力しようとする市民の関心の向上に繋がるものにするため、適正利用とは、病院案内や相談で足るものとは、直ちに要請が必要となる数量とは等身事例で示し、客観的に判断できる内容とすることが必要であり、今後も継続する。 ・消防団員は自前の災害に対して活動することに加入、運搬後も現場防災を担う一員となることを認め、現場対応力を身に付けた団員を養成することが必要である。 ・情報発信については、消防からだけでなく、市民参加の観点を加えた双方向性の実現が図れるよう検討する必要がある。 <p>組織体質の改善に向けて</p> <ul style="list-style-type: none"> ・高い目的意識や職業意識を初任時から退職まで中たのみならず継続して持ち続けるため、参画意識と自己実現が感じられる場面の設定や制度構築する必要がある。具体的には昨年度から開始した新任に対して特定した指導者を適任して教育する制度の検証と改善に加入して、有益な知識、技術を持つ再任用職員から学ぶとする若手職員のホムアップ、主として所属単位の中で職員一斉や基本的な内容を盛り込んだ研修を展開するなど、即戦力として生かせる新たな計画の実施が必要である。 ・職員全体に部の経営方針とそこから派生する課の実行計画等を認識させる必要がある。 ・24時間勤務を主体とする現場隊員の健康状態は、各個人が自己管理すべきであるが、個々の災害現場や救急現場で遭遇する環境要因には防ぎきれない一定のリスクがあるものと考えられる。よって、組織としてはそれら外的要因の最小化と自己管理の徹底を実施する必要があると考える。

6. 消防本部の重点目標

<p>(1) 市民満足度の向上に向けて</p> <p>・AED講習を含む救命講習会の開催 救急車の適正利用について広報し、市民等を対象としたAED講習を含む救命講習会を計画的に開催し、並びに出前講座等による応急手当等の普及啓発活動を実施する。特に短時間のコースを新設し市民が受講しやすい環境を設定する。</p> <p>能力向上に繋がる消防団の訓練・研修等の実施 団員のスキル向上のために、各種想定訓練の計画や外部研修会等への参加機会を増やす。</p>
<p>(2) 組織体質の改善に向けて</p> <p>・消防訓練等の実施 団塊世代の大量退職時期が到来するなか、ベテラン職員から若手職員への知識・技能の伝承を図るしくみづくりをするとともに、チーム間の連携強化と意思疎通を図るため、各種災害を想定した訓練を実施する。</p>

7. 消防本部の目標

指標	H24実績	H25実績	H26実績	H27目標	H28目標	H29目標
実施評価指標	火災現場への平均到着所要時間 火災現場に到着するまでの所要時間は判りやすいサービス指標となる。	6.8分	7.2分	8.0分	6.4分	6.4分
	救急現場への平均到着所要時間 救急現場に到着するまでの所要時間は判りやすいサービス指標となる。	5.7分	5.9分	6.1分	5.0分	5.0分
市民満足度向上に向けた指標	AED講習を含む救命講習受講者数 心臓停止の初期遭遇者による救命処置可能者養成の到達度を探索。	1,396人	2,150人	1,843人	3,000人	3,000人
	消防団による訓練・研修等の参加人数(延べ) 各種災害を想定した訓練及びスキル向上のための研修参加人数を年次的に比較する。	974人	941人	891人	1,200人	1,200人
組織体質改善に向けた指標	消防訓練等の実施回数 個々のスキル、連携の確認、伝承の検証等広(現場力維持)向上の指標となる。	970回	1,025回	1,150回	1,200回	1,200回