

<p><b>1. 川西市の重点方針</b></p> <p>元気でうれしいのあるオンリーワンのまちづくりを実現するため、第4次総合計画後期基本計画「笑顔・ときめき川西プラン」に掲げる次の3点に重点を置いて施策展開を図ります。</p> <p>次代を担う子どもたちが健やかに育つ環境づくり 市民の笑顔と元気がみなぎるまちづくり 市民とともに築く未来に向けたまちづくり</p>	<p><b>2. 総合政策部のサービス対象者</b></p> <p><b>広報室のサービス対象者</b> (情報を求めている市民) わかりやすい情報提供を要求。発信される情報への依存型。広報に全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。 (庁内、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。</p> <p><b>政策推進室、財政室のサービス対象者</b> (庁内、内部) 権限移譲などにより、各所属が自ら意思決定を行なう。将来にわたって、安定的な行財政運営を期待。 (納税者) 納税意識が高まり、意思決定の段階から参画(地域協議会など)を要求。 (市民公益活動団体) 自主・自立性及び協働意識が高まり、市民公益活動に対して必要な支援を要求。</p>	<p><b>3. 総合政策部を取り巻く経営環境</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・市税の減少による財政状況の変化</li> <li>・循環型社会形成や里山保全など環境問題への関心が高まっている</li> <li>・情報化のスピードアップ</li> <li>・情報媒体の変化</li> <li>・少子化、高齢化によるサービスの変化</li> <li>・地方分権の推進に伴う地方財政フレームの変更</li> <li>・市民の参画・協働が求められてきた</li> <li>・行政に対する市民の関心が高まっている</li> <li>・公共施設の老朽化など維持管理コストの増大</li> <li>・職員の高齢化による人事体制の構築、技術の伝承など</li> <li>・大災害への対応</li> </ul>
--	--	--

**4. 総合政策部がめざす姿**

市長の考え方を具体化し実現するために、全庁的な調整機能を発揮し、結果として川西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するとともに協働の取り組みが進んでいる。  
現場の実情を的確に把握したうえで議論するなど、職員から信頼される組織をめざす。

**5. 総合政策部の現状**

<p>(1)重要成功要因</p> <p>政策形成をタテ割りではなく、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>(2)経営上の強み</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・トップダウンではなく、ミーティングや会議の場でコミュニケーションをとって、意思決定を行っている。</li> <li>・部長が課長補佐以下の職員と3ヶ月に1度個別ミーティングをもって意識浸透と課題抽出など、双方向でコミュニケーションをとっている。</li> <li>・定期的に部長メールを配信し、部の目指す姿や仕事に対する心構えなどを職員へ直接伝えるとともに、業務改善の提案等も直接メールで受け付けるなど、部長と所属職員の対話を図っている。</li> <li>・一人1目標を設定してもらい、その進捗状況を確認し合っている。</li> <li>・市の重要課題について、部で行う研修会を全庁的に呼びかけて開催したり、各課単位でミーティングの際に共有している。</li> <li>・市民実感調査・財政状況・決算成果を公表している。公開事業レビューを実施している。</li> <li>・庁内にプロジェクトチームを設置し、職員の意見を反映させている。</li> <li>・各所属長において職員の研修ニーズを把握し、積極的に参加できるよう支援している。</li> <li>・市民力・地域力の活用のためのパートナーと積極的に関係作りに取り組んでいる。</li> <li>・職場に「相談できる人」がいる。(職員満足度調査より)</li> </ul>	<p>(3)経営上の課題</p> <p>市民の満足に向けて</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・より多くの新しい、特に若者の市民参画を促す必要がある。</li> <li>・市民に対するきめ細やかな情報提供の取り組みを、さらに深め工夫する必要がある。</li> <li>・政策形成過程が市民から見える形になっていない。</li> <li>・市民公益活動団体をはじめ多くの主体同士の協働を促す必要がある。</li> </ul> <p>組織体質の改善に向けて</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・部内組織間の情報共有が十分に図れていない</li> <li>・(他部局の)所属における課題をより的確に把握するため、各階層ごとに職員が現場の事情を把握する必要がある</li> <li>・所属職員の意向や考え方を所属長が把握する仕組みがない</li> <li>・経験年数にかかわらず自由闊達な議論ができる職場風土を醸成する必要がある</li> <li>・部の実行計画等について職員一人ひとりに認識されているとは言い難い</li> <li>・「自分の適正や能力に現在の仕事に向いていない、仕事に精神的不安を感じている」「総労働時間が過度で、休暇が極端にとりにくい」という項目が、全庁平均を下回っている(職員満足度調査より)。</li> </ul>
--	--	--

**6. 総合政策部の重点目標**

(1)市民満足の向上に向けて

総合計画審議会などの委員選出にあたって、若者の参画を考慮する  
市民にわかりやすく、タイムリーな情報を提供し、市民からのアクセス件数や評価を把握する

地域別に住民の意向を把握するとともに、意識調査結果等の情報を分析し、それらを適切に反映させた施策の展開を図る

(2)組織体質の改善に向けて

職員相互が褒め合える組織文化を醸成する  
組織の方針と業務の連携を徹底する  
現場目線で考える集団をつくる  
職員が自己の能力を發揮できると感じている業務と組織が要請する業務(成果)をすり合わせる  
業務の仕分け、業務の効率化、リーダーのマネジメントの發揮等により、労働時間の適正化及び職場環境の改善を図る

**7. 総合政策部の目標**

指 標		H19実績	H20実績	H21実績	H22実績	H23末実績	H24末目標
施策評価指標	必要な市の情報が入手できると感じている市民の割合	47.0%	47.2%	50.4%	53.6%	53.8%	50.0%
	後期基本計画の施策評価指標達成率	-	18.0%	24.1%	34.3%	40%(目標)	100.0%
	実質赤字比率	-	-	-	-	-	-
	実質公債費比率	10.1%	10.7%	10.9%	11.0%	11.6%(目標)	10.0%
	将来負担比率	186.7%	170.6%	163.7%	159.2%	141.9%(目標)	180.0%
	経常収支比率	95.8%	95.1%	92.7%	93.3%	95.5%(目標)	92.0%
市民満足向上目標	市民と行政のコミュニケーションが図れていると感じている市民の割合	10.7%	15.6%	16.1%	16.0%	15.9%	15.7%
	市役所窓口サービスの満足度	8.1点	8.0点	7.2点	7.6点	8.4点	9点
	ホームページアクセス数	626,192	1,059,200	1,383,410	1,732,900	4,309,825	2,000,000
	総合政策部の説明会(研修会)を評価する職員の割合				98.3	93.6	80%
	職員満足度アンケートによる総合政策部職員の満足度(5点満点)						
	現在の仕事にやりがいを感じている			4.17	3.94	4.07	4
	職場で自由な意見や提案ができる			3.57	3.64	4.01	4
	職場で必要な情報が確実に伝わっている			3.45	3.79	3.58	4
	適性や関心、能力からみて現在の仕事自分が向いている			3.45	2.8	2.59	4
	過度の精神的不安を感じることなく仕事を進めることができている			2.74	2.58	2.78	4
	休暇が取りやすい			2.02	0.98	2.41	4
	生活していく中で、現在の総労働時間は適度である			2.50	1.59	2.28	4
	職場の環境(スペース、温度、照度等)は快適である			2.86	2.65	3.09	4