

<p><b>1. 川西市の重点方針</b></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>①元気な都市再生プロジェクト ②豊かな水と緑共生プロジェクト ③こころ豊かなこども育成プロジェクト ④いきいき健康・長寿プロジェクト ⑤川西の魅力発見・発信プロジェクト</p>	<p><b>2. 総合政策部のサービス対象者</b></p> <p><b>かわにし魅力推進室のサービス対象者</b> (市民)分かりやすい情報提供を期待。企画段階からのより深い情報提供を期待。 (職員)自らが情報発信するとき(対プレス、市民、職員)に的確なアドバイスを期待。</p> <p><b>行政経営室のサービス対象者</b> (市民)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重要性は認識している。モチベーションアップにつながる制度面でのフォローを期待。</p> <p><b>参画協働室のサービス対象者</b> (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。</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>・ひと・モノ・金など経営資源の縮小</li> <li>・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</li> <li>・情報技術のスピードアップ</li> <li>・情報媒体の多様化</li> <li>・少子・高齢化に伴うサービスの変化</li> <li>・地方財政健全化への要請</li> <li>・市民参画への要請</li> <li>・行政に対する市民の関心の高まり</li> <li>・公共施設の老朽化への対応</li> <li>・フレキシブルな体制への要請</li> <li>・急増している若手職員の育成(技術の伝承)</li> <li>・大災害等への対応</li> <li>・都市間競争への対応</li> <li>・地方創生をめぐる対応</li> </ul>
--	---	--

**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。

①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。  
②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。  
③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。  
④市の魅力を全職員が知り、発信できるよう、常に新しい情報を庁内に発信できている。  
⑤総合戦略に基づく施策の着実な実行と進行管理が行われている。

**5. 総合政策部の現状**

<p>(1)重要成功要因</p> <p>①政策形成を縦割りではなく、組織横断的に行う。 ②政策形成プロセスの透明化を図る。 ③市民力・地域力を活用する。 ④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>・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。</li> <li>・縦横の連絡調整を密に行い、部の経営方針に沿った意思決定を行っている。</li> <li>・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。</li> <li>・課長級職員が担当者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、室長が課長と部長が室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。</li> <li>・市民実感調査、財政状況、決算成果を公表している。</li> <li>・各所属長において職員の研修ニーズを把握し、参加を促すように努めている。</li> <li>・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。</li> </ul>	<p>(3)経営上の課題</p> <p>①市民の満足に向けて</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・より多くの新しい市民の参画を促す必要がある。</li> <li>・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。</li> <li>・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。</li> </ul> <p>②組織体質の改善に向けて</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・「自分の適性や能力に現在の仕事に向いていない」「現在の仕事にやりがいを感じていない」職員の割合が全庁より高い。</li> <li>・部の経営方針等について、職員一人ひとりが認識しているとは言えない。</li> <li>・全庁ベースで見たとき、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。</li> <li>・担当部局へ依頼するまでに時間を要し、その結果担当の作業時間が十分に取れないなど、担当部局からの信頼を得られないところがある。</li> <li>・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。</li> <li>・市の魅力の全庁職員への周知が不十分</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

- ★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。
- ★多様な媒体を活用し、市民にわかりやすく、タイムリーな情報を提供する。
- ★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。
- ★現場目線でものを考え、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(実施計画、定数、行革、予算)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。
- ★それぞれの立場で常に問題意識を持ち、その改善を図ることのできる職員を養成する(特に重要)。
- ★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(特に重要)。
- ★全庁職員に向けて、行政経営品質向上プログラムの活用方法等を周知する。
- ★市の魅力を知り、自ら発信できる職員を育成する。

**7. 総合政策部の目標**

指 標	H24実績	H25実績	H26実績	H27実績	H28実績	H29目標		
① 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%	73.6%	74.6%	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%	62.1%	60.7%	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%	12.5%	16.4%	調整中	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%	18.7%	12.5%	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%	11.9%	12.2%	調整中	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%	133.4%	114.1%	調整中	150.0%	
向② た上 市指 に民 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	4,548,110	4,735,161	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	8.8	8.7	10.0	
組織体質改善に向けた指標	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 (3.71)	3.56 (3.74)	3.76 (3.59)	3.59 (3.67)	3.23 (3.61)	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 (3.31)	3.39 (3.29)	3.39 (3.22)	3.75 (3.27)	3.44 (3.30)	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 (3.37)	3.94 (3.41)	3.87 (3.31)	3.80 (3.31)	3.49 (3.34)	4.00	
	現在の仕事に自分に向いている 職員満足度の弱みの解消を図るため	( )書きは全体の平均数値				2.60 (3.12)	2.81 (3.11)	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%	39.6%	44.9%	100.0%	
仕事を進めるうえで「参画と協働」を意識している職員の割合 参画と協働の意識を向上させるため	47.9%	50.3%	50.0%	55.3%	62.7%	70.0%		

専門職を対象から除外したことによる増

<p><b>1. 川西市の重点方針</b></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"> <li>① 元気な都市再生プロジェクト</li> <li>② 豊かな水と緑共生プロジェクト</li> <li>③ ころろ豊かな子ども育成プロジェクト</li> <li>④ いきいき健康・長寿プロジェクト</li> <li>⑤ 川西の魅力発見・発信プロジェクト</li> </ul>	<p><b>2. 総務部のサービス対象者</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>① 市民</li> <li>② 来庁者</li> <li>③ 納税者</li> <li>④ 災害避難者</li> <li>⑤ 事業者</li> <li>⑥ 職員</li> </ul>	<p><b>3. 総務部を取り巻く経営環境</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>① 税収の減少</li> <li>② 職員数の減少</li> <li>③ 若手職員の増加</li> <li>④ 本庁舎設備等の老朽化</li> <li>⑤ 人材育成制度の定着など人材育成の推進</li> <li>⑥ ゲリラ豪雨等突発的事象の発生</li> <li>⑦ 訴訟対応等にかかる体制強化の要請</li> <li>⑧ 個人情報等の適正管理及びオープンデータ促進の要請</li> </ul>
--	---	--

**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ている～

- I 市税などの自主財源を十分確保している。
- II 庁内において法制、財産管理、人材育成、労働安全、契約、情報化などの事務が適切に処理されている。
- III 防災体制が確立され、地域などとの連携による危機管理体制が確立している。

**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
<ul style="list-style-type: none"> <li>① 市税収入の確保に向けて対策を強化するなど自主財源の確保を図るとともに、業務の効率化を推進する。</li> <li>② 各所管で基本的な法制事務、契約、財産管理、情報化などへの対応が可能となるよう、適時、必要な情報を発信する。</li> <li>③ 人材育成基本方針に定める人材育成制度の活用やOJTの強化等により、職員の人材育成を進める。</li> <li>④ 時間外勤務の平準化や削減、有給休暇の取得促進等に取り組み、ワーク・ライフ・バランスの推進を図る。</li> <li>⑤ 突発的な水害等に備え、防災行政無線の運用等による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、市ホームページやフェイスブック、WEB版の防災マップなどを活用し地域との連携による防災体制の強化を進める。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>① 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。</li> <li>② 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。</li> <li>③ 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。</li> <li>④ 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。</li> <li>⑤ 税や防災に関する意識向上のため、市民・地域・関係団体等と協力した取り組みを進めている。</li> </ul>	<p>①市民の満足に向けて</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>① 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じて、事業の進行管理を行う必要がある。</li> <li>② 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。</li> <li>③ 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、防災行政無線の効果的な運用を図るとともに、防災マップを活用した出前講座等により地域との連携を図る必要がある。</li> </ul> <p>②組織体質の改善に向けて</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>① 複雑・多様化する業務を円滑に遂行する必要がある。</li> <li>② 職員数の減少等を踏まえ、職員(特に若手職員)の人材育成を図る必要がある。</li> <li>③ ワーク・ライフ・バランスの推進を図る必要がある。</li> <li>④ 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。</li> <li>⑤ 部の経営方針等の一層の共有を図る必要がある。</li> </ul>

**6. 総務部の重点目標**

<p>(1) 市民満足度の向上に向けて</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>① 事業推進上の課題等を解決するため、適宜ミーティングを行うとともに、年3回程度を目途として、部長・室長・課長による協議を実施するなど、的確な事業の進行管理を行う。</li> <li>② 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。</li> <li>③ 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。</li> </ul>	<p>(2) 組織体質の改善に向けて</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>① ミーティングによる意思統一や事務手順の再確認などによって、迅速で正確な事務の執行を図るとともに、すべての事務事業について、適正かどうかの確認を行う。</li> <li>② 人材育成基本方針に基づき、人材育成制度やOJT等を通して、管理職員と職員間のコミュニケーションを促進するなど、人材育成を進めることによって、組織の活性化を図る。</li> <li>③ 業務の見直し・効率化等を図り、時間外勤務の平準化・縮減、ノー残業デーの徹底、有給休暇の取得促進等によって、ワーク・ライフ・バランスの推進を図る。</li> <li>④ 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。</li> <li>⑤ ミーティング等を通じて、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、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。</li> </ul>
--	---

**7. 総務部の目標**

指 標	H24実績	H25実績	H26実績	H27実績	H28実績	H29目標	
① 施策評価指標	市税収納率 (指標理由) * 総務部の重点目標(1)①に対する指標	90.2%	90.6%	90.9%	90.7%	調整中	95.4%
	「災害に強いまち」だと思える市民の割合 (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%	25.6%	22.6%	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%	32.1%	29.8%	47.0%
② 市民満足度向上に向けた指標	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)①に対する指標	6.3%	7.2%	7.8%	8.3%	調整中	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)③に対する指標	—	53回	56回	54回	56回	60回
組織体質改善に向けた指標	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%	85.2%	82.7%	90.0%
	「職場で部下や後輩の育成が行われている」と思う職員の割合 (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%	84.5%	82.7%	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)②に対する指標	28.6%	54.3%	78.8%	65.6%	66.7%	80.0%
	中央安全衛生委員会の開催回数 (指標理由) * 総務部の重点目標(2)③に対する指標	年3回	年4回	年4回	年1回	年4回	年4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)④に対する指標	—	55.0%	59.1%	58.5%	57.7%	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)③に対する指標	—	—	47.0%	66.0%	66.0%	50.0%

**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。

- ①元気な都市再生プロジェクト
- ②豊かな水と緑共生プロジェクト
- ③こころ豊かな子ども育成プロジェクト
- ④いきいき健康・長寿プロジェクト
- ⑤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**

項目	サービス対象者	求める価値
生活相談	消費者 相談者	必要な情報が得られ、被害を避けられる 問題が解決する
庁内案内	来庁者	必要な情報が得られる
登録・証明	窓口を訪れた人 施設利用者	必要な手続きが迅速で正確にできる 気持ちよく施設を利用できる
アステ市民プラザ	諸証明請求者	必要な諸証明を迅速に入手できる
産業振興	商工業業者	事業が盛んになる
労働行政	労働者 就労・起業希望者	良い労働環境で働ける 就労・起業できる
観光行政	観光客 観光資源関係者	楽しく観光でき、いい思い出が残る 評判が高まり、観光客が増える
文化・スポーツ	文化やスポーツの愛好者 文化やスポーツの無関心層	楽しく活動できる 文化やスポーツの楽しさに目覚める
人権啓発	すべての市民	人権が守られる
オンズパーソン	18歳未満の子ども・保護者等	子どもの人権が守られる
総合センター	すべての市民 幼児・児童・生徒など	人権感覚が高まる 楽しく利用し、健やかに成長する

**3. 市民生活部を取り巻く経営環境**

強み	弱み
<ul style="list-style-type: none"> <li>・地方創生の動き</li> <li>・参画と協働の動き</li> <li>・価値観の多様化</li> <li>・余暇時間の増加</li> <li>・自然環境に対する意識の高まり</li> <li>・情報環境の普及</li> <li>・多様な文化への関心の高まり</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・景気回復の遅れ</li> <li>・悪質商法や詐欺の増加</li> <li>・女性や子供を狙う犯罪の増加</li> <li>・個人主義の広がり</li> <li>・人口の高齢化</li> </ul>

**4. 市民生活部がめざす姿**

- ①〔対外的〕 みんなの生活が豊かで楽しく、元気で幸せを感じるまち
- ②〔対内的〕 経験を大事にしつつ新たな視点で挑戦し、確実に仕事に取り組む、活気溢れる職場

**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
<p>①<b>部全体で仕事を応援し合う意識と体制を築くこと。</b>どの所属も職員定数が厳しい状況の中で、通常期の業務量を超える部分を室や課を超えて応援し合うことで乗り越え、より良い市民サービスを提供する。そのためには、常日頃から所属間で情報を共有したり人間関係を深めたりするなど、部のチームワークを高めておく必要がある。現在の所属の枠を超える業務体制を検討する必要がある。</p> <p>②<b>職員同士が意見やアイデアを気軽に話し合い考え合える職場環境を部全体に広げること。</b>新たな行政課題や市民ニーズが次々と生じており、適切な対応を図るために常に新たなアイデアが求められている。また、マンパワーに限られている状況においては、長年続けてきた業務についてもより良い方法での対応が必要となっている。</p> <p>③<b>取り組んでいる事業の内容や成果を外部に積極的に情報発信すること。</b>自分たちが取り組んでいる事業を市民に知ってもらうことが事業の評価につながり、また、その評価が職員のモチベーションとなる。これまでの広報誌や市HP、プレス発表のほかにも、広くマスコミ・ミニコミ向けにプレスリリースすることやコミュニティや自治会向けへの情報提供なども重要である。</p>	<p>〔H28部のアセスメント総括より〕</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>●部の応援体制を確立させて、イベントなどに<b>チームとして取り組む姿勢</b>を持っている。</li> <li>●職員が<b>仕事に前向き</b>に取り組み、市民サービスの向上に結び付けている。</li> <li>●所属の中で職員が<b>意見やアイデアを出しやすい職場環境</b>が形成されている。話し合いにホワイトボードを活用している所属もある。</li> <li>●出されたアイデアを基に<b>事務改善</b>を進め、市民サービスの向上につなげている。</li> <li>●<b>各種団体と幅広いネットワーク</b>を持っており、業務に最大限活用できる。</li> </ul>	<p>〔H28部のアセスメント総括より〕</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>●事業に関する<b>情報発信</b>について工夫する余地がある。</li> <li>●参画と協働のパートナー（各種団体）が<b>補助金なしでも運営</b>できるようにする必要がある。</li> <li>●市民と接することが多い部であることから、<b>市民サービスの向上</b>に向けてより一層取り組む必要がある。</li> </ul> <p>②組織体質の改善に向けて 〔H28部のアセスメント総括より〕</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>●窓口業務などの<b>"地道な"取り組みが大事な業務</b>も部の強みとして再認識する必要がある。</li> <li>●積極的に意見やアイデアを出し合う<b>職場環境を部全体に広げ</b>、出された意見・アイデアを<b>部全体で共有</b>する必要がある。</li> <li>●部の経営方針を職員一人ひとりの<b>具体的な行動計画につなげていく</b>必要がある。</li> </ul>

**6. 市民生活部の重点目標**

<p>(1) 市民満足の向上に向けて</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>①サービス対象者とのコミュニケーションを充実し                     <ol style="list-style-type: none"> <li>(1)ニーズの把握を強化する</li> <li>(2)事業・業務への理解を深める</li> </ol> </li> <li>②事業・業務に参画し協働する市民を増やす</li> <li>③迅速かつ正確で、サービス対象者に分かりやすい事業・業務を進める</li> <li>④情報の発信力を強化し、事業の成果を正しくサービス対象者に理解してもらう</li> </ol>	<p>(2) 組織体質の改善に向けて</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>①事業・業務の進行管理を徹底する</li> <li>②ミーティング等を通じて情報の共有を図る</li> <li>③職員のモチベーションと達成感を高める</li> <li>④業務を見直すとともに、責任感を持って職務に取り組む、ミスを撲滅する</li> </ol>
--	--

**7. 市民生活部の目標**

指 標	H24実績	H25実績	H26実績	H27実績	H28実績	H29目標
① 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%	18.7%	12.5%	25.0%
② 犯罪発生件数（川西警察署管内）	1,637件	1,794件	1,433件	1,318件	1,386件	1,550件
③ 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%	88.1%	88.4%	94.0%
④ 消費者生活相談の解決率	99.0%	98.0%	96.8%	97.8%	調整中	100.0%
⑤ 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%	54.8%	47.5%	80.0%
⑥ 小中学生のオンズパーソン認知率（H23年度 67.5% 2年に1回調査）	-	71.5%	-	74.0%	-	90.0%
⑦ 性別による固定的役割分担を否定する市民の割合	51.6%	56.5%	57.5%	60.4%	60.5%	70.0%
⑧ 主に市内で買い物をする市民の割合	88.3%	83.4%	83.8%	82.8%	81.5%	90.0%
⑨ 小売業店舗数	938店 (H21)	645店 (H24)	645店 (H24)	645店 (H24)	864店 (H26)	940店
⑩ 工業事業所数	97事業所 (H22)	113事業所 (H23)	100事業所 (H24)	98事業所 (H25)	95事業所 (H26)	100事業所
⑪ 休日の歩行者通行量	63,126人	63,850人	64,172人	63,192人	61,139人	62,000人
⑫ 直売所来場者数	48,780人	43,788人	45,000人	43,123人	41,671人	50,000人
⑬ 特産物栽培面積	1,605a	1,678a	1,700a	1,237a	1,352a	1,700a
⑭ 農作物作付面積	12,973a	12,813a	12,500a	12,056a	11,800a	13,000a
⑮ 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	1,003件	1,003件	1,003件	1,400件
⑯ 観光客入込数	1,774千人 (H23)	2,111千人 (H24)	2,500千人 (H25)	2,203千人	調整中	3,000千人
⑰ 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)	80.8%	調整中	85.0%
⑱ 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%	22.9%	23.3%	28.5%
⑲ アステ市民プラザの来場者数		(H26.8～)	76,888人	133,298人	調整中	140,000人
⑳ ホームページへのアクセス件数	-	73,365件	79,060件	88,013件	86,973件	100,000件
㉑ 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	8.8点	8.7点	9.0点
○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）						
㉒ 仕事の配分は公平である	2.97点	2.76点	2.37点	2.06点	2.68点	3.97点
㉓ 休暇が取りやすい	1.57点	2.19点	2.26点	2.70点	2.93点	2.57点
㉔ 職場環境は快適である	2.48点	2.50点	2.63点	3.17点	2.79点	3.48点

<p><b>1. 川西市の重点方針</b></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"> <li>①元気な都市再生プロジェクト</li> <li>②豊かな水と緑共生プロジェクト</li> <li>③ころ豊かなこども育成プロジェクト</li> <li>④いきいき健康・長寿プロジェクト</li> <li>⑤川西の魅力発見・発信プロジェクト</li> </ul>	<p><b>2. 健康福祉部のサービス対象者</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>①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を求めている。</li> <li>②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。</li> <li>③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。</li> </ul>	<p><b>3. 健康福祉部を取り巻く経営環境</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>①高齢化の進行(高齢化率30.22%、昨年より0.45%増、阪神間で最も高い。平成34年高齢化率31.04%の見込。)</li> <li>②障がい者、一人暮らし・高齢者夫婦世帯等の増加</li> <li>③税収減がある中での社会保障費(特に扶助費)の増加</li> <li>④健康寿命の延伸など健康で活力ある社会の実現に向けた健康まちづくりの要請</li> <li>⑤持続可能な社会保障制度の構築に向けた国民健康保険・介護保険制度改革への対応</li> <li>⑥福祉デザインひろばづくり事業の推進により、連携と協働による福祉のまちづくりの進展</li> <li>⑦福祉関係のNPO法人や福祉サービス事業者の増加</li> <li>⑧障害者差別解消法の施行に伴う周知や合理的配慮の必要性</li> <li>⑨生活保護受給者、生活困窮相談者の増加、子どもの貧困対策の必要性</li> <li>⑩災害時における避難行動要支援者、要配慮者の増加により、支援体制強化の必要性</li> </ul>
--	--	---

**4. 健康福祉部がめざす姿**

※医療と健康を保ち 穏やかでいきいき暮らせるまち

- ①健康(健康)長寿社会の実現のため健康まちづくりを推進します。②地域福祉活動の支援と促進を図ります。③地域住民が、医療や介護など必要なサービスを受けながら、自分らしく生活できるように、地域ぐるみで支えるための地域包括ケアの仕組みづくりに努めます。④高齢者に必要なサービスを提供するとともに、生きがいづくりや社会参加を促進し、地域で暮らし続けるための支援を行います。
- ⑤障がい者の自立した生活と社会参画を促進します。⑥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。⑦安心して医療が受けられる環境の整備に努めます。
- ⑧母性、乳幼児の健康の保持及び増進を図ります。

**5. 健康福祉部の現状**

<p>(1)重要成功要因</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>①世代間、世代内の公平性を確保しつつ、受益と負担のバランスのとれた持続可能なサービス提供の仕組みと体制をつくること。</li> <li>②市民や地域力を活用すること。(協働)</li> <li>③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。</li> <li>④社会情勢や制度変更に対応できる人材育成・組織体制をつくること。</li> <li>⑤保健・医療・福祉関係者と連携を図ること。</li> <li>⑥有効なインセンティブの仕組みを活用すること。</li> <li>⑦まちづくり施策と連携を図り、健康(健康)・長寿のまちづくりを推進すること。</li> </ul>	<p>(2)経営上の強み</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>①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。</li> <li>②部内・課内でミーティングを行う土壌ができており、情報の共有や課題解決に努めている。</li> <li>③各所属で主要事業に係るロードマップ(工程表)を作成し、職員間での共有により進行管理が図られている。</li> <li>④関係機関、地域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こう努めている。</li> <li>⑤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。</li> <li>⑥制度変更時に、職場で勉強会や部内研修会・報告会を行うなど職務知識の習得、共有化を図り、部内連携に努めている。</li> <li>⑦事業・行事や繁忙期に部内で協力体制を取り、臨機応変な職員の応援を行っている。</li> <li>⑧窓口業務の多い職場であることから、接遇の向上や課名表示、窓口の色分け、配席等体制の工夫に取り組んでいる。</li> </ul>	<p>(3)経営上の課題</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>①市民の満足に向けて                     <ul style="list-style-type: none"> <li>①施策や事業展開において、データ収集や分析、実態把握が重要であり、市民・関係団体等から意見やデータを収集し、多様化する市民ニーズに的確に応えていく必要がある。</li> <li>②社会保障に係る法整備や制度改革がある中、健康・福祉ニーズに対し、入念な準備と迅速かつ適切に対応していくことが必要である。</li> <li>③高齢化が進行する中、住み慣れた地域で自分らしい暮らしを人生の最後まで続けることができるよう、地域包括ケアシステムの構築が必要である。</li> <li>④社会や制度が複雑・変動化する中、分野別の福祉各法に沿った縦割りの組織では対応が困難な事例が発生しており、人と資源が垣根を超えて丸ごとつながる地域共生社会の構築への取り組みが必要である。</li> <li>⑤様々な健康・保健施策等を通して、市民の健康(健康)づくりを後押しする。</li> </ul> </li> <li>②組織体制の改善に向けて                     <ul style="list-style-type: none"> <li>①各課(室)において、職員全員が組織目標とそれを達成するための工程及びそれぞれの役割を十分に認識し、効率的に業務を遂行する必要がある。</li> <li>②職員全員で施策立案や業務改善に取り組む職場風土をつくることにも、組織や個人としての成果や成長が評価され、職員の満足度やモチベーションが向上する取組みが必要である。</li> <li>③重要な協働の相手方である外郭団体等との協力関係を強化する必要がある。</li> <li>④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。</li> <li>⑤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。</li> <li>⑥職員満足度アンケートにおける職場環境の快適度が4年連続最下位であるため、事務スペース等の改善に向け、継続的に取り組んでいく必要がある。</li> <li>⑦それぞれの仕事に責任を持ち、相互に内容確認・チェックを行い、管理職の責任においてミスが減らす。</li> <li>⑧業務の標準化、マニュアル化を進めるほか、業務処理のプロセスを見直し、超過勤務を削減する。</li> </ul> </li> </ul>
---	---	---

**6. 健康福祉部の重点目標**

(1)市民満足度の向上に向けて

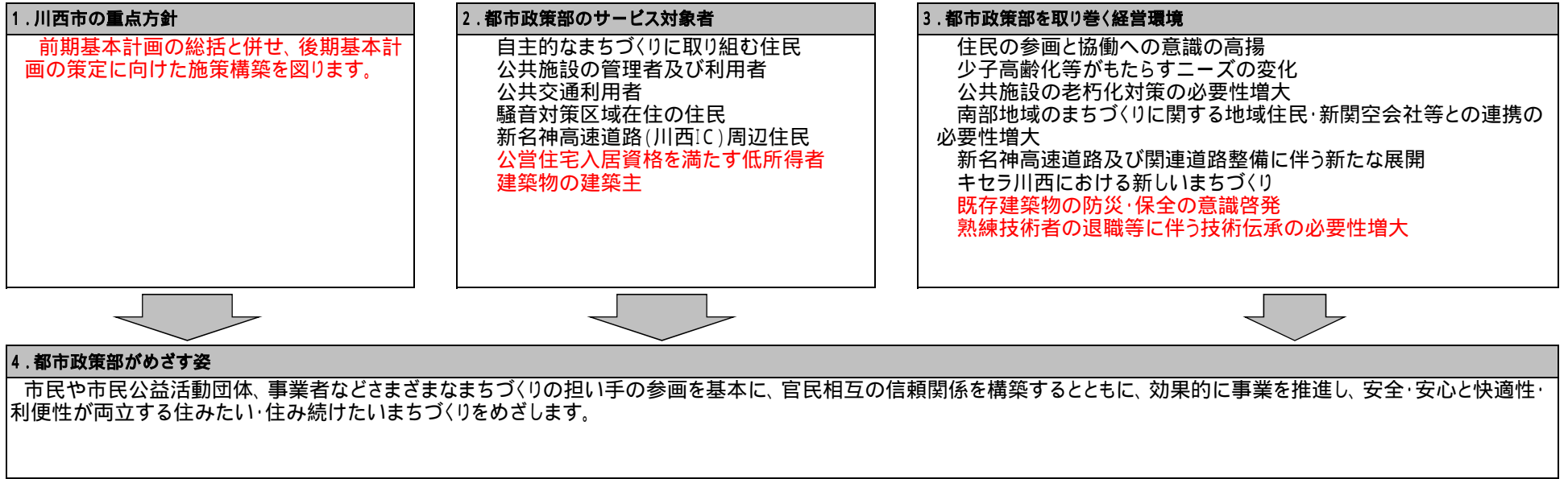
- ①福祉や保険などの社会保障を取り巻く環境が激変する状況下で、制度の理解を深めるとともに、法令遵守、個人情報保護及び職員倫理の向上を図る。
- ②施策や事業展開に必要なデータ収集や分析の重要性を職員全員が認識し、必要な情報やデータを収集し、共有する。
- ③健康・福祉ニーズを迅速かつ適切に把握する仕組みを構築する。
- ④持続可能な医療保険制度の構築と国保被保険者の健康増進に向けて、国民健康保険制度改革への対応を図るとともに、収納率の向上と保険事業の充実を図る。
- ⑤要支援者等を含めたすべての高齢者が、住み慣れた地域で暮らし続けることができるよう、介護と医療、介護と生活支援の連携を進めるとともに、介護予防日常生活支援総合事業の安定を図る。
- ⑥「あんばい ええまち かわにし創生総合戦略」に基づき、出産・子育て支援や健康マイレージ、きんたくん健康体操の推進を図る。
- ⑦障がい者の差別解消に向け、庁内連携により市民や事業者への周知を図るとともに、適切な合理的配慮を行う。
- ⑧平成29年度に計画期間満了となる各種計画について、市民ニーズや時代に即した計画改定を行う。

(2)組織体制の改善に向けて

- ①各課(室)において、主要事業にかかるロードマップを作成し、課員に周知したうえで事業実施にあたり、部内共有により、繁忙期の応援・協力にも活用する。
- ②事業実施にはロードマップを活用し、所属長を中心に業務ライン毎に進行管理を行い、作業漏れや遅延を防ぐとともに効率的な業務執行により、時間外勤務の削減を図る。
- ③人事評価制度や課(室)の行動目標シート・個人の行動チェックシートなどを活用し、課全体、所属長と課員或いは業務ライン責任者と担当者間で、打ち合わせや面談を緊密に行う。
- ④職員が本音で語れる職場風土を醸成するとともに、各課員が組織目標と役割分担を認識し、失敗等を改善に繋げるだけでなく、成果や成長を褒め称えることで、職員がやりがいを感じながら働くことができる職場環境をつくる。

**7. 健康福祉部の目標**

指標	H24実績	H25実績	H26実績	H27実績	H28実績	H29目標
① 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	79.9%	74.2%	70.4%	71.4%	69.9%	83.0%
② 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	51.6%	50.6%	52.7%	54.2%	47.8%	60.0%
③ 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	25.4%	23.8%	22.5%	21.6%	25.1%	33.0%
④ 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	7,149人	9,204人	11,389人	14,366人	17,150人	11,679人
⑤ 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	7人	9人	9人	9人	15人	24人
⑥ 「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	68.7%	63.5%	59.8%	62.8%	62.2%	80.0%
⑦ 「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	24.3%	24.7%	20.0%	19.0%	23.5%	28.1%
⑧ 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	73.9%	74.7%	74.0%	78.0%	86.1%	80.0%
⑨ 組織ごとの行動の指針となるものの作成						
⑩ 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	2.71点	2.55点	2.76点	2.48点	2.69点	2.96点
⑪ 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	3.36点	3.11点	3.38点	3.38点	3.30点	3.61点
⑫ 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	2.83点	3.05点	3.48点	3.36点	3.46点	3.08点
⑬ 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	3.07点	2.96点	3.08点	2.96点	3.17点	3.32点
⑭ 生活の中での総労働時間に関する満足度(5点満点) : 職員満足度アンケートの重点項目				2.87点	2.99点	3.0点



5. 都市政策部の現状		
<p>(1)重要成功要因 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。 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。 職員のやる気と能力の向上を図る。 創意工夫により新しいことへの挑戦を継続させる。</p>	<p>(2)経営上の強み 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。 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。 組織相互間の情報交換が密であり、地域・住民への対応において十分連携がとれていることから、市民との信頼関係を構築している。 経験豊かな管理・監督職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 市民の満足に向けて 市民の視点に立ったまちづくりの推進 スピード感を持った事業の展開 個別事業の市民への丁寧な説明 新たな手法や取り組みにより魅力あるまちづくりの推進 <b>窓口サービスの向上</b> 組織体質の改善に向けて 事業主体としての役割の意識共有 課及び職員間の情報共有と意思疎通の円滑化 職員個々の能力向上 <b>快適な職場環境の形成</b></p>

6. 都市政策部の重点目標	
<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。 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。 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。 民間活力の導入や、低炭素化などの特色のあるまちづくりに取り組む。</p>
<p>(2)組織体質の改善に向けて</p>	<p>事業主体としての役割を意識共有し、その中で職員個々の職務の位置付けを明確にすることで、やりがい・働きがいを醸成する。 部内、室内、課内各層の課題解決型ミーティングを適宜開催し、部が一丸となった協力体制を構築する。 研修会等への積極的な派遣や、職員個々の能力開発に繋がるようなOJTを実践するとともに、マニュアル作成や共有資料の整理などにより、技術と情報の継承を行う。</p>

7. 都市政策部の目標							
指標	H24実績	H25実績	H26実績	H27実績	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%	82.1%	82.5%	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%	73.6%	74.6%	80.0%
	「公共交通機関を利用することの方が多し」市民の割合 重点目標に寄与するため	51.9%	53.2%	52.0%	59.3%	52.4%	55.0%
市民満足向上指標	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%	95.0%	100.0%
	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%	100%
組織体質改善に向けた指標	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%	81.9%	66.6%	70.0%
	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%	89.1%	65.0%	70.0%
	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%	83.6%	57.6%	60.0%
	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%	94.5%	76.6%	80.0%

# 平成29年度 みどり土木部の経営方針

みどり土木部長 酒本 恭聖

**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。

- ①元気な都市再生プロジェクト
- ②豊かな水と緑共生プロジェクト
- ③こころ豊かな子ども育成プロジェクト
- ④いきいき健康・長寿プロジェクト
- ⑤川西の魅力発見・発信プロジェクト

**2. みどり土木部のサービス対象者**

- ①自主的なまちづくりに取り組む市民
- ②道路・公園等の公共施設利用者
- ③新名神高速道路(仮称:川西IC)建設予定地の周辺住民
- ④土地区画整理事業の対象となる権利者及び借家借地人等関係者
- ⑤キセラ川西内水路の水利組合関係者
- ⑥キセラ川西周辺の市民(川西北・桜が丘小学校区)

**3. みどり土木部を取り巻く経営環境**

- ①市民の参画と協働への意識の高揚
- ②少子高齢化等がもたらすニーズの変化
- ③施設の老朽化に伴う長寿命化対策の必要性増大
- ④南部地域のまちづくりに関する地域住民との連携の必要性増大
- ⑤新名神高速道路及び関連道路整備事業に伴うニーズの変化
- ⑥土地区画整理事業施行者としての役割(「換地(集約換地)」及び「公共施設整備」)
- ⑦キセラ川西における低炭素まちづくりの実現
- ⑧キセラ川西の早期の土地利用(事業展開)の必要性
- ⑨技術職員の若返りが進むなか、技術継承の必要性増大
- ⑩市民からの多様な要望に対する職員の負担増

**4. みどり土木部がめざす姿**

道路、公園という市民にもっとも身近な公共空間の整備、管理運営、社会的モラルの啓発を通して、シビックプライドの醸成と創造的イノベーションの実現を市民と共にめざします。

**5. みどり土木部の現状**

(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"> <li>①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。</li> <li>②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。</li> <li>③「適正な事業推進」をめざして、組織力が発揮できる組織風土を醸成する。</li> <li>④OJT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を強化する。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>①まちづくりの実践を通して、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。</li> <li>②まちづくり等に関するノウハウや経験を積める職場があり、職員の能力向上を積極的に進める環境がある。</li> <li>③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。</li> <li>④部内の管理職員による職員への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。</li> <li>⑤技術の継承を継続的に進め、技術力のレベルアップを図ることで、部全体の活性化や成長が維持されている。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>①市民の満足に向けて                             <ul style="list-style-type: none"> <li>①市民が理解しやすいまちづくりの推進</li> <li>②スピード感を持った事業の推進</li> <li>③個別事業の市民への丁寧な説明</li> <li>④公共施設の老朽化に対し、安全で適正な維持管理の推進</li> </ul> </li> <li>②組織体質の改善に向けて                             <ul style="list-style-type: none"> <li>①部の重点目標の周知徹底</li> <li>②課及び職員間の協力体制の強化</li> <li>③限られた人員と予算のなかでの効率的な取り組み</li> <li>④職員一人ひとりの自己研鑽による組織力の向上</li> </ul> </li> </ul>

**6. みどり土木部の重点目標**

(1)市民満足の向上に向けて

- ①市民目線・市民参画によるわかりやすいまちづくを推進する。
- ②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するとともに、スピード感を持った事業の推進を徹底する。
- ③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。

(2)組織体質の改善に向けて

- ①部の重点目標を周知徹底し、職員個々の職務の位置付けを明確にする
- ②部内、課内の課題解決型ミーティングを適宜開催し、部が一丸となった協力体制を構築する。
- ③研修会等への派遣を積極的に行うとともに、目標管理制度に基づき、職員個々の能力開発が職場の能力開発につながるよう職員能力の向上をめざす。
- ④OJTとOFFJTによる職員の能力向上を図る。
- ⑤①～④を通して、職員相互の献身的人間関係の構築による組織力の向上をめざす。

**7. みどり土木部の目標**

指 標	H24実績	H25実績	H26実績	H27実績	H28実績	H29目標
① 「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%	82.0%	83.7%	85.0%
② 「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%	57.9%	59.1%	72.0%
③ 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%	14.3%	13.1%	35.0%
④ キセラ川西地区内公共施設整備率 重点目標に寄与するため	0.0%	0.0%	17.0%	25.0%	47.0%	100%
⑤ キセラ川西地区内宅地率 重点目標に寄与するため	0.0%	0.0%	34.0%	54.0%	64.0%	100%
⑥ 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%	95.0%	100%
⑦ 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%	100%
⑧ 500万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%	100%
⑨ 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%	73.8%	87.5%	100%
⑩ 自由に意見や提案ができ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%	79.3%	93.8%	100%
⑪ 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%	71.8%	81.3%	100%
⑫ 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%	79.0%	93.8%	100%
⑬ OJTの受講延べ人数	150人	150人	150人	150人	150人	150人
⑭ OFFJTの受講延べ人数(庁外)	65人	48人	74人	75人	75人	75人

# 平成29年度 美化環境部の経営方針

美化環境部長 米田 勝也

**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  
衛生や環境創造など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**

人口減少、高齢化の進展  
ごみ収集に対するサービス向上が求められている  
ごみ減量及びリサイクル率停滞への対応  
清掃事務所移転に係る諸課題への対応  
斎場の指定管理者制度導入に向けた対応  
疫害虫による感染症等の予防が求められる  
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

**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、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  
本市魅力発信のひとつの素材である自然環境が守られ、次世代に引き継がれるまち  
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
<ul style="list-style-type: none"> <li>分別区分の市民・事業所への定着及び実践</li> <li>ごみ減量に関する啓発事業の充実</li> <li>猪名川上流広域ごみ処理施設組合との連携</li> <li>指定管理者制度導入を見据えた斎場の適切な運営・管理と防疫等衛生業務の着実な実施</li> <li>市民や地域団体、事業者との協働による快適環境の創造</li> <li>安全で事故のない職場づくり</li> <li>職員のやりがいを高める環境づくり</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>機動力のある豊富な人材、人員を抱えている</li> <li>日々寄せられる苦情や来庁者に対して、速やかで丁寧に対応する人員を抱えている</li> <li>ごみ収集や処分について、約7割の市民が満足している</li> <li>市民の約9割が環境に配慮した行動を心掛けている</li> <li>収集作業や事故対応についてマニュアル化されている</li> <li>職務上の疑問点について、気軽に尋ねあえる職場風土がある</li> </ul>	<p>市民の満足に向けて</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>ごみ収集に関しての要求水準が一人ひとり異なる</li> <li>ごみ収集、処分に関する満足度がさがるている</li> <li>旧北部処理センターへ事務所と車両基地を移転する計画が進行中であり、移転後の収集ルートを見直していく必要がある</li> <li>斎場は人生の最後を見送る場であり、接遇、操作作業は厳粛で、家族に寄り添ったものでなくてはならず、それを踏まえた指定管理者制度導入の準備が必要</li> <li>ごみ収集車が土日を除きほぼ毎日、市内をくまなく走行するために、安全運転の徹底が必要</li> <li>環境の保全と創造に向けて、環境基本計画、生物多様性戦略を踏まえた実践的な事業が展開されていく必要がある</li> </ol> <p>組織体質の改善に向けて</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>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、職員が、分庁舎から離れている斎場や国崎クリーンセンターでも勤務しているため、連絡調整の機会設置に留意していく必要がある</li> <li>旧北部処理センターへ事務所と車両基地を移転する計画が進行中であり、内部での意見を調整する必要がある</li> <li>分庁舎内に異なる職種の職員が勤務し、専門的な業務を執行しているため、組織目標の浸透、モチベーションの向上を図る必要がある</li> <li>環境創造課の執務スペースが狭く、精神的圧迫を取り除く必要がある</li> <li>職場の安全衛生が図られるさらなる仕組みづくり</li> </ol>

**6. 美化環境部の重点目標**

(1) 市民満足の向上に向けて

- 国崎クリーンセンター、関係事業者、地域団体等との連携を図りながら、分別区分の定着に努める
- 丁寧で、迅速なごみ収集に努める
- 丁寧で、心のこもった斎場運営に努めるとともに、指定管理者制度導入の準備をすすめる
- 食品ロス削減に向けた取り組みの強化
- 広報ツールの活用と、ごみ学習会や出前講座を通じた環境美化への啓発活動
- 事業系一般廃棄物の減量に向けた取り組み
- 継続した防疫業務の推進
- 生物多様性戦略に基づく事業展開

(2) 組織体質の改善に向けて

- ミーティングなどの開催により、情報の共有化を図る
- 清掃事務所移転の計画について、部内プロジェクトチームで検討を行う
- 部内安全衛生委員会を開催し労働安全管理の徹底を図る
- さまざまな研修の機会を設け、事務員、作業員ともにレベルアップに努める

**7. 美化環境部の目標**

指 標	H24実績	H25実績	H26実績	H27実績	H28実績	H29目標	
施策評価指標	1人1日あたりのごみの排出量 (一般廃棄物処理基本計画の目標指標)	929g	916g	908.3g	948.8g	-	872g
	ごみリサイクル率 (一般廃棄物処理基本計画の目標指標)	23.7%	23.4%	23.1%	22.4%	-	26.7%
	環境に配慮した行動を心掛けている市民の割合 (総合計画の施策評価指標)	89.7%	91.4%	90.0%	88.7%	88.2%	90.0%
	自動車排出ガス(二酸化窒素)濃度 (環境基準達成状況把握)	0.036ppm	0.036ppm	0.033ppm	0.032ppm	-	0.060ppm以下
	猪名川推計における水質(BOD)測定値 (環境基準達成状況把握)	0.9mg/l	1.2mg/l	1.4mg/l	0.7mg/l	1.4mg/l	2.0mg/l以下
市民満足向上に向けた指標	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%	87.8%	80.6%	69.8%	70.0%
	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)	1,624人	1,974人	2,143人	2,015人	1,926人	2,300人
組織体質改善に向けた指標	部内会議、作業長・班長会議などの開催回数 (組織目標共有化、モチベーション高揚)	30回	28回	28回	28回	34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	2.25	1.82	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・定期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とする。

子どもを安心して生み、子育て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><b>重要成功要因 について</b></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。また、窓口の一本化により、サービス向上につながっている。</p> <p>3)市立幼稚園の一時預かり保育の実施など、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><b>重要成功要因 について</b></p> <p>5)保育所、幼稚園、学校の老朽・耐震対策工事や幼稚園・学校における空調整備、学校図書館の整備を計画的に進めている。</p> <p><b>重要成功要因 について</b></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ている。</p> <p><b>重要成功要因 について</b></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、学校等を定期的に訪問しており、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を実施するほか、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においても最重要課題であり、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られている。</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充実を図る。</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」を着実に推進し、特に待機児童の早期解消を図る。</p> <p>3)中・長期的な視点で社会環境を予測し、引き続き施設の整備・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充実を図る。</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における仕事に関する満足度は、庁内平均と比べて高い傾向にあるが、職員のモチベーションの維持・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、臨時職員の実態把握など、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を高める必要がある。</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)職員満足度アンケート調査結果における勤務条件や職場環境に関する満足度は、庁内平均と比べて低い状況にあることから、職員間の対話を進め価値の共有を図るとともに、仕事の協働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、年次休暇取得の促進を図る。</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みます。  
・子ども・子育て計画の着実な推進(特に待機児童の解消)  
・施設の認可・確認事務の円滑な遂行  
・保育の必要性の認定

子ども・若者支援に取り組みます  
・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-の着実な推進と計画の改定  
・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充実

子育て支援施策の充実を図ります  
・保育料無償化の段階的実施  
・児童虐待・DV相談への対応態勢の充実  
・プレイルーム及び子育て支援ルームの効果的な運営  
・キセラ川西の複合施設内のこども・若者支援セッションの検討

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児保育施設の運営支援と病児保育実施の検討  
・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みます  
・学校施設屋内運動場等の天井落下防止対策の実施  
・学校施設の整備・修繕の実施(空調整備、校庭の改良工事)

教育環境の整備等に取り組みます  
・予算の効果的・効率的な配分・執行  
・教職員の適正配置、勤務時間の適正化

(1) 市民満足度の向上に向けて

(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実績	H28実績	H29目標
1 「子育てしやすいまち」と思われる(中学生以下の子どもがいる)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%	52.6%	49.6%	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	32人 (4月1日 実績値)	0人
3 合計特殊出生率 少子化対策の効果測定のため	H24は1.23 H23は1.20	1.29人	1.29人	1.28人	調整中	上昇させる
4 「子育て支援が充実している」と思われる(中学生以下の子どもがいる)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%	33.6%	28.0%	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%	55.9%	54.9%	52.0%	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%	64.0%	72.3%	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	2.9人	3.1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%	調査未実施 (隔年実施)	85.0%
9 学校・園施設の耐震化率	79.7%	88.1%	92.4%	97.5%	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	38件	45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%	92.0%	91.0%	95.0%
12 青少年ふれあいデーの認知度 コンテンツ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%	34.0%	27.0%	67.0%
13 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件	34件	12件	30件
14 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	317,705枚	102,967枚	150,000枚
15 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	73件	65件	150件
16 「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	11回	10回	12回
17 職員満足度アンケート調査で「休暇が取りやすい」と感じている点数(5点満点)	-	-	-	-	1.78点	2.80点



<b>1. 川西市の重点方針</b> 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。 ①元気な都市再生プロジェクト ②豊かな水と緑共生プロジェクト ③ころ豊かなこども育成プロジェクト ④いきいき健康・長寿プロジェクト ⑤川西の魅力発見・発信プロジェクト	<b>2. 教育推進部のサービス対象者</b> ①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 ②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 ③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	<b>3. 教育推進部を取り巻く経営環境</b> ①グローバル経済や少子高齢化社会に対応するため、「自ら学び続ける力」の育成が求められる知識基盤社会 ②経済・文化・環境などに起因する学力格差の広がり ③今後、次期学習指導要領で求められる、「主体的・対話的で深い学び」と「カリキュラムマネジメント」の推進 ④就学前教育、小学校、中学校のつながりを円滑化するための連携推進 ⑤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 ⑥いじめ、不登校など、様々な生徒指導上の課題 ⑦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 ⑧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化 ⑨中長期的な視点に立った、学校、家庭、地域の教育力の向上および経営戦略を持った管理職の育成 ⑩少子化に伴う児童・生徒数の減少に対応したダウンサイジング ⑪職務の合理化・適正化による教職員の勤務時間適正化 ⑫生涯学習意欲の高い市民の学習の場としての社会教育施設の活用、地域貢献・ボランティア意識の醸成 ⑬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まちづくり
--	---	---

**4. 教育推進部がめざす姿**

「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、「①地域に根ざした教育の推進」「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」という「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

**5. 教育推進部の現状**

<b>(1)重要成功要因</b> ①主体的・対話的に学ぶ力の向上 ・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 ・教職員の資質向上を図るための研修の充実 ・安心・安全で充実した学びができる環境づくり ②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 ③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 ・中学校区を基本とした学校園所の連携促進 ・地域の人材や環境、ボランティア人材を活用した学習活動 ・PTA連合会をはじめとした関係諸団体との連携 ④等しく学べるための教育支援 ・教育機会の均等を確保するための就学支援の実施 ・特別支援教育に係る就学指導と介助員・生活指導相談員の適正配置による学習支援 ・教育相談体制の充実 ⑤食育や保健安全を通じた健康づくり ・学校給食をはじめとする食育の推進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 ⑥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推進 ⑦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	<b>(2)経営上の強み</b> ①教育職と行政職が機能融合することによって、成果や課題を多面的に捉え、より柔軟で実効性のある発想を生み出す組織である。 ②市内全域に教育施設(小学校・中学校・公民館・図書館等)を有し、地域の人材や文化・環境を活用した経営が可能である。 ③子ども未来部との密接な連携によって、子どもの育ちと学びを一体的に捉えることができる。 ④子どもたちの豊かな学びを支援することで、将来の川西を担う人材の育成や生涯学習基盤をつくっており、また、社会教育に取り組む人材が学校教育における学びの充実に寄与するなど、学校教育と社会教育の連携によって、生涯学習の循環ができる。 ⑤生涯学習短期大学、高齢者大学及び地区公民館で多くの講座を開催するとともに、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。	<b>(3)経営上の課題</b> ①市民の満足に向けて ①子どもの学ぶ権利を実現するため教育活動の充実に努め、より良い社会の実現に寄与する人材としての資質・能力を育成する必要がある。 ②児童生徒及び保護者の個別ニーズに対応し、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。 ③教職員の急激な世代交代を受けて、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向上を図る必要がある。 ④子どもの教育格差を是正するため、学習習慣の定着や家庭・地域の教育力向上を目的とした、きんたくん学びの道場や地域学校協働活動、学生ボランティア等による支援体制の充実が必要である。 ⑤将来の社会環境を予測しながら、中学校給食センターの早期実施に向けて取り組む必要がある。 ⑥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必要である。 ②組織体質の改善に向けて ①全職員が日常業務の中で課題発見と改善提案をするボトムアップ型の体制強化と着実な実施が必要である。 ②将来を見据えた川西の教育についての方向性について意識の共有化が必要である。 ③学び続ける意欲の向上と体制の確立に努めるなど、教職員の研修体制を強化する必要がある。 ④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、それぞれの事業について連携・交流をより強化するとともに、子ども未来部との連携に努める必要がある。 ⑤社会教育の系統的・継続的な事業推進のため、生涯学習に対する市民ニーズを把握した上で取り組む必要がある。
--	--	--

**6. 教育推進部の重点目標**

①次期学習指導要領先行実施(平成30年度)に向けての対応  
 ・「主体的・対話的で深い学び」  
 ・「カリキュラムマネジメント」  
 ・特別な教科「道徳」  
 ・「外国語活動・外国語」

②特別支援教育(インクルーシブ教育)の充実  
 ・配慮を要する児童生徒へのアプローチ  
 ・SCやSSWの活用  
 ・教員の資質向上

③就学支援制度の検討  
 ・給付型奨学金制度の研究  
 ・奨学資金返済支援制度の研究

④センター方式による中学校給食実現への調査  
 ・基本構想、基本計画の策定

⑤学校配置の適正化に関する課題の整理  
 ・「学校配置の適正化に関する手順」の説明

⑥留守家庭児童育成クラブの待機児童解消  
 ・公設クラブの増設  
 ・民間事業者への整備費や運営費の補助

⑦放課後子ども総合プランの推進  
 ・留守家庭児童育成クラブとの連携強化  
 ・地域住民等の参画

⑧郷土館の整備  
 ・隣接地の整備と活用  
 ・旧平賀邸の修繕・改修

⑨仮称「里山センター」の整備  
 ・公民館機能を有した施設の実施設計

(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. 教育推進部の目標**

指 標	H24実績	H25実績	H26実績	H27実績	H28実績	H29目標
① 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%	77.5%	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%	70.5%	70.7%	75.0%
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	85.0%	H28は実施せず	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	85.0%	H28は実施せず	85.0%
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	32.0%	H28は実施せず	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	15.0%	H28は実施せず	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	H27は実施せず	H28は実施せず	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%	100.0%	100.0%	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	H27は実施せず	H28は実施せず	20.0%
② 市民満足向上に向けた指標						
10 不登校児童・生徒の割合 学校教育の充実	1.1%	1.5%	1.5%	1.6%	1.8%	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%	3.5%	3.3%	2.0%
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%	95.3%	100.0%
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%	93.0%	94.7%	100.0%
14 「こどもを守る110番のおうち」件数 地域の子どもの支援	2,082件	2,053件	1,977件	2,009件	1,898件	2,200件
15 生涯学習の条件が整備されていると感じている市民の割合 生涯学習推進指標	19.3%	19.2%	16.7%	19.1%	18.3%	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%	40.4%	37.6%	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%	59.3%	57.8%	70.0%
③ 組織体質改善に向けた指標						
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	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	4回	11回	10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	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	2回	2回	10回

# 平成29年度 上下水道局の経営方針

上下水道局長 佐谷 靖

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> <ul style="list-style-type: none"> <li>①元気な都市再生プロジェクト</li> <li>②豊かな水と緑共生プロジェクト</li> <li>③こころ豊かなこども育成プロジェクト</li> <li>④いきいき健康・長寿プロジェクト</li> <li>⑤川西の魅力発見・発信プロジェクト</li> </ul>

2. 上下水道局のサービス対象者
<p>【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結果や議会意見等を勘案すると、使用者は、料金が比較的高額なことから料金値下げの一方で、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求めている。使用水量については、人口減少や節水意識の向上等により、今後とも、減傾向を示すものと考えられる。</p> <p>【下水道】 サービス対象者は下水道使用者である。使用者は、汚水に関して、施設の老朽化による管破損等に対する対応や予防保全等の適切な維持管理を求めている。また、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迅速な対応や管路整備を求めている。</p>

3. 上下水道局を取り巻く経営環境
<p>【外的要因】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・人口減少、節水機器の普及、ライフスタイルの変化(少子高齢化による世帯構成人員の減少、使用水量の減少など)による給水収益、下水道使用料の減少</li> <li>・東日本大震災以来の節水意識の定着</li> <li>・健康志向による水質への関心度の向上</li> </ul> <p>【内的要因】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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</li> <li>・熟練技術者の退職に伴う技術の継承</li> <li>・マッピングシステムを活用した施設の維持管理</li> <li>・老朽化施設の更新と長寿命化計画の策定</li> </ul>

4. 上下水道局がめざす姿
<p>【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。</p> <p>【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。</p> <p>1) 対外的</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・現行料金・使用料を維持しながら、安定的な経営を行っていきます。</li> <li>・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ホームページや広報紙で周知します。</li> <li>・上下水道局ホームページにより、市民にタイムリーな情報を提供します。</li> <li>・老朽施設の更新・耐震化を図っていきます。</li> <li>・水質基準値に適合した水質管理を徹底します。(上水道)</li> <li>・長寿命化計画により施設の更新を図ります。(下水道)</li> </ul> <p>2) 対内的</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> <li>・次期ビジョン、経営戦略の策定に向けて検討します。</li> <li>・経費の節減など、効率的な経営を行います。</li> <li>・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。</li> <li>・マッピングシステムを活用してアセットマネジメントを行い、施設の維持管理や更新時期を検討します。</li> <li>・日本水道協会兵庫支部長市として適切に運営します。</li> </ul>

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>①「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>②「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>③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>④「水安全計画」に基づく水道水の管理対応方法を予め定めてリスクマネジメントを行っていきます。</p> <p>⑤技術の継承として、上下水道職員の交流、再任用職員の積極的な活用、新規職員等の内外研修への参加を進める。</p>	<p>①地方公営企業法に基づく事業であるため、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>②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、上下水道局全体の舵取りが容易となり、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>③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料により算定されるので積算根拠が明確である。</p> <p>④上水道職員と下水道職員の人事交流により、業務の効率化を図ることができる。</p> <p>⑤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識向上につなげている。</p> <p>⑥職員を育成するため、積極的に研修へ参加させるとともに、情報の共有化を図っている。</p> <p>⑦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>⑧上下水道局ホームページや広報紙、施設見学会や学校訪問などにより、情報提供の強化を図っている。</p>	<p>①市民の満足に向けて</p> <p>①上水道は、通水から63年が経過し、市民生活に欠かすことが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ことが重要である。しかし、使用水量が減少傾向にあることから、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。</p> <p>②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>③水道事業、下水道事業ともに市民への情報提供にはさらに工夫する必要がある。</p> <p>②組織体質の改善に向けて</p> <p>①水道事業は、使用水量の減少が続く状況にあるが、経常経費等を削減し、経営計画を評価しながら事業を推進する必要がある。</p> <p>②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事業を推進する必要がある。</p> <p>③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促すとともに、研修で得た情報の共有化を図る必要がある。</p> <p>④若手職員の意見を吸い上げる雰囲気づくりに配慮するとともに、上下水道局の経営方針を浸透させる必要がある。</p> <p>⑤職員満足度調査における数値の向上を図る。</p>

6. 上下水道局の重点目標
<p>水道ビジョン、下水道ビジョンとも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図ります。</p> <p>市民にわかりやすく、タイムリーな情報を提供するため、水道・下水道への理解・評価の把握に努め、改善に努めます。</p> <p>【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、管路の耐震化等を図り、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ています。</p> <p>【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。</p> <p>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、再任用職員の積極的な活用を目標とする。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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(時間外労働時間)の適正化を図る。</p>

7. 上下水道局の目標		指 標					
		H24実績	H25実績	H26実績	H27実績	H28実績	H29目標
① 施策評価指標	上段:指標名称 下段:指標とした理由						
	① 「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安定給水の評価値	76.8%	80.0%	77.6%	77.7%	75.8%	82.0%
	② 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%	98.9%	99.0%
	③ 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%	96.0%	95.3%	95.3%	95.5%	96.0%
② 市民満足向上に向けた指標	④ 雨水排除のための面的整備 浸水被害を防除するための目標値	72.7%	72.7%	72.7%	73.0%	73.7%	74.5%
③ 組織体質改善に向けた指標	職員1人当たりの研修時間(外部)【時間】 人員育成の目標値	8.0	8.1	8.6	9.1	10.0	9.5
	職員1人当たりの研修時間(内部)【時間】 人員育成の目標値	3.5	3.8	4.2	4.6	6.0	5.0
	職員1人当たりの研修時間(フォローアップ)【時間】 人員育成の目標値	1.5	1.5	2.4	2.7	2.7	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	2.56	2.86	2.93	3.24	3.37	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	3.30	3.14	4.50

# 平成29年度 市立川西病院経営企画部の経営方針

経営企画部長 山中 等

<b>1. 川西市の重点方針</b> 第5次総合計画のめざす都市像である「であい ぶれあい 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	<b>2. 経営企画部のサービス対象者</b> 【市立川西病院】 医療を必要とする地域住民 来院される患者及びその家族 <b>地域開業医及び消防救急隊</b> 【経営企画部】 医療を必要とする地域住民 来院される患者及びその家族 病院に勤務する医師・看護職員・医療技術職員	<b>3. 経営企画部を取り巻く経営環境</b> 入院・外来患者数の増加傾向の持続 救急搬送患者の積極的受入れ・地域医療機関との連携強化 医師・看護職員・医療技術職員の体制充実 整形外科体制の維持、内科・外科体制の充実など 依然続く厳しい運営状況(財務) 現有の人員・設備等の機動的かつ有効活用が必須 急性期病院に厳しい診療報酬の改定(国における医療費抑制策) 7対1の看護基準を充足していくことが必須 病院施設の狭あい化・施設設備の老朽化 職員一丸となった工夫が必要
---	--	--

**4. 経営企画部がめざす姿**

市立川西病院がめざす姿である、「地域ニーズに応える安全で安心な医療が提供できている」、「公営企業として健全な経営がなされている」を達成するため、直接医療サービスを提供する医師・看護職員・医療技術職員が執務しやすい環境を整えることが一つの目標となる。

また、病院経営に要する費用に関し、計画的な業務執行により抑制を図るとともに、病院事業管理者・病院長の的確な判断・方針決定に資するため、月次の収支状況などの適正な把握・評価の下、対応策を提言するなどの機能が求められる。

経営企画部がめざす姿は、以上の大きく2つの項目に対し、経営企画部職員が各職責ごとに役割を理解し、問題意識を持ちながら日常業務を執行している姿である。これらは、経営健全化計画の着実な実現に繋がる。

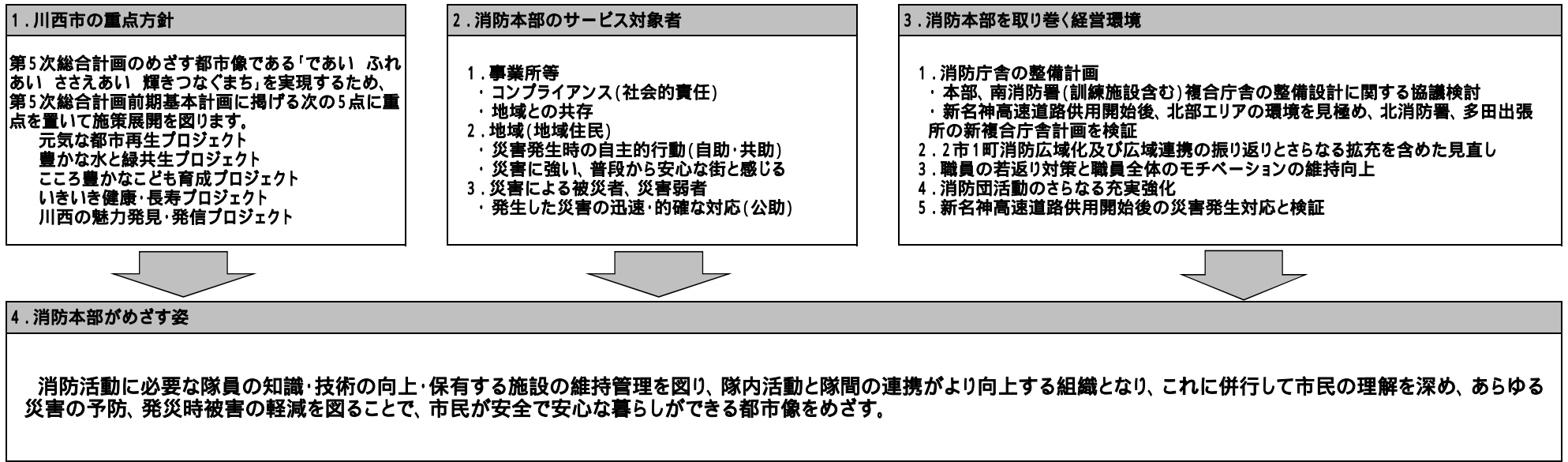
5. 経営企画部の現状		
(1)重要成功要因	(2)経営上の強み	(3)経営上の課題
市民(患者)ニーズに応じた医療の提供・充実 救急搬送患者の積極的な受入れ  医療提供体制の充実 医師の人員体制の維持・充実 看護師職員の安定的な体制確保  経営の改善 診療報酬改定を先取りした戦略的な業務執行 開業医との連携強化による患者数の増加 前例にこだわらない業務改善 診療報酬単価向上に向けた調査・研究 効果的で適正な情報発信 医療費用の抑制に向けた施策展開	引き続き、地域医療支援病院の承認要件を充足している。  救急搬送の受け入れ等、医師の積極的な診療など方針が周知され、結果が表れてきた。  始業前ミーティングの実施による機動的な課題対応が、標準化されている。  全国の病院が看護師確保に苦慮する中で、離職率の低下など、良好な状況が続いている。  医師をはじめとする病院職員が、市や市医師会等の公益的活動に参画している。  土曜日の地域医療連携窓口開設により、地域医療機関との連携を強化している。  念願の電子カルテシステムが稼働した。	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  具体的な方針が、全職員に示されていない。  医師・看護職員が不足していた時期の意識・運用が、潜在的に残っている。  病院の診療部門・看護部門・事務部門において、直面する課題・求められる能力などの違いや指揮命令系統が異なるため、業務の進め方に関する統一した指揮命令を出しにくい。  経営企画部において、必要とする知識(医療制度・法制・財務等)が個人の能力に依存している感があり、適正でより効果的な事務執行の検討にいたらない。

6. 経営企画部の重点目標	
(1) 市民満足の向上に向けて	平成29年度当初予算における総収支約7,000万円の赤字を執行段階で解消することを目標とし、決算時に「収支均衡」を達成する。 病院長からも院内職員に周知済み  市民(患者)ニーズに応じた医療の提供・充実 救急搬送患者の積極的な受入れ  医療提供体制の充実 医師の人員体制の維持・充実 看護師職員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 診療報酬単価向上に向けた調査・研究 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 医療専門職の信頼を得る 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 スピーディな業務の推進 考える(創意工夫)習慣 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充実

7. 経営企画部の目標							
指 標		H24実績	H25実績	H26実績	H27実績	H28実績	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%	66.2%	59.4%	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%	92.3%	94.2%	調整中	95.0%
	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%	69.5%	75.5%	78.1%
	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%	73.8%	73.9%	調整中	68.6%
	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%	25.8%	13.8%	調整中	18.6%
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%	90%	95%	95%
	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~)	199件	205件	調整中	205件
	乳腺外来の受診者数 高度医療提供者の動向を把握するため	542人	740人	984人	1,191人	調整中	1,191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	継続	継続
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%	68.0%	65.0%	調整中	65.0%
	認定看護師等の数 自己啓発意識や支援のしきみが現れるため	5人	5人	6人	6人	6人	6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					

# 平成29年度 消防本部の経営方針

消防長 矢内 光彦



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
1. 自助・共助・公助の理解と連携 2. 職員のモチベーションの継続と個人スキルの向上が図れる体制 3. 中期的ビジョンでの組織専任化、担当職種の専門的指導者を育成 4. 各階層ごとに知識・技術の伝承が行える職場環境の提供 5. 消防団のさらなる能力向上と常備との連携強化 6. 適性なる人材登用と組織力の合理的ジョブローテーションの実施 7. 公務員倫理・社会的モラル・消防職員としての規律の再認識	1. <b>リーダーシップ</b> 階層別、職種別の会議、研修、訓練等、年間を通して実施し、毎日ミーティングにより、協議の場を設け、部下の育成と共有を図っている。階層に拘ることなく、職員の提案を抽出し、採用することで、職場環境の改善を図っている。 2. <b>戦略計画</b> 新人職員への、マンツーマン指導を行い、個人スキルの向上に努めている。消防団員の士気は高く、団員数確保や常備との連携に関し、相互理解がある。 3. <b>組織能力</b> 目的意識の明確な人材が多く存在しており、環境の提供や、育成の工夫により、組織能力の向上が期待できる。女性消防職員には、特有の利点が多く存在し、男性職員においてもその理解があり、共存が図られている。 4. <b>価値創造プロセス</b> 救急車の適正利用に関する広報は、複数のツールを活用し、徐々に市民理解を導いている。	市民の満足に向けて 1. 不要不急の救急要請の減少、一方で急性期状態にある傷病者の早期要請等、市民への継続した広報を行う。 2. 防火に対する教育は、幼稚園児に対して実施しているが、防火意識の教えを継続させる意図として、さらに義務教育層に対しての防火教育を展開できるよう、関係所管と協議検討する。 組織体質の改善に向けて 1. チームリーダーとなる中堅職員と部下とコンセンサスを図ることにより、即戦力に大きく影響し、組織が全力を挙げ、環境を整備・提供する。 2. 既存の制度(新人消防職員指導員制度・見える評価)を再検証しつつ、一部改善策を協議し、継続する。 3. 再任用職員の知識・技術・経験値は、それぞれ異なり、各個人に適した所属を選択し、組織力向上を図る。また、当該職員の職域拡大も視野に入れ検討する。 4. 消防団の市民周知度は未だ課題があり、その情報発信について検討する。 5. 全職員に対して、事務処理能力の向上を図るとともに、事務量の見える化と改善、優先順位を明確にし、事務の効率性を図る。 6. 職員満足度アンケートによる指標は、職員の思い、考えとして十分に活用でき、既存制度に加え、ストレスを抱える職員等への相談窓口制度を新設する。

6. 消防本部の重点目標		7. 消防本部の目標						
		指 標	H24実績	H25実績	H26実績	H27実績	H28実績	H29目標
(1) 市民満足の向上に向けて	<b>AED講習を含む救命講習会の開催</b> 救急車の適正利用について、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、また、出前講座等による応急手当等の普及啓発活動を実施。  <b>能力向上に繋がる消防団の訓練・研修等の実施</b> 団員のさらなる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計画的に実施。	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わかりやすいサービス指標となる。 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わかりやすいサービス指標となる。	6.8分	7.2分	8.0分	7.4分	8.1分	6.4分
		AED講習を含む救命講習受講者数 心肺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さぐる。 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。	1,396人	2,150人	1,843人	1,721人	2,063人	3,000人
(2) 組織体質の改善に向けて	<b>消防訓練等の実施</b> 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実施するとともに、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。	消防訓練等の実施回数 個々のスキル、連携の確認、伝承の検証等広く現場力維持向上の指標となる。	970回	1,025回	1,150回	1,813回	2,123回	1,200回