

<p>1. 川西市の重点方針</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。 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>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人は、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おり、それらを踏まえ、将来は、金銭給付型の福祉から自立支援型の福祉へと要求が変化していくと考えられます。 生涯にわたって心身ともに健康で暮らすことを求める人は、充実した保健・医療サービスの提供、安心して子どもを生み、健やかに育てることができる環境の整備を求めており、今後より一層病気の予防のための健康増進事業と質の高い母子保健事業の強化への要求が高まっていくと考えられます。 社会保険上の安心を求める人は、給付の充実、制度の安定、負担の軽減を求めており、今後社会全体の高齢化の進展に伴い、ますますその傾向が高まると考えられます。</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26.0%、昨年より0.8%増、阪神間で最も高い。) 障がい者、一人暮らし・高齢夫婦世帯等の増加 税収減がある中で民生費(特に扶助費)、衛生費(特に予防接種関係費)の増加 社会保障と税の一体改革、介護保険や障害者自立支援などの制度の頻繁な改正と複雑化 新型コロナウイルス等の新たな感染症への対応 子宮頸がん等ワクチンの「任意(法定外)接種」事業の拡充 福祉医療拡充の要望 福祉デザインひろばづくりによる、公私協働の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や福祉事業者の増加 成年後見センター、障害者虐待防止センターの設置 障害者基本法の改正、障害者虐待防止法の制定など障がい福祉行政の新しい流れへの対応</p>
---	--	--

4. 健康福祉部がめざす姿

(誰もが尊厳をもって、安心して、自立した生活を送れる福祉のまちづくり)

- 公私協働による福祉のまちづくり(第3期地域福祉計画)
- 障がい者一人ひとりの誇りあるまちづくり(障がい者福祉計画・第3期障がい福祉計画)
- 健やかに生きてきた長寿社会の確立をめざす(高齢者保健福祉計画・第5期介護保険事業計画)
- 生涯にわたる健康づくりの推進(第2次保健医療計画)
- “食”からひろがる元気なかわにし〜かんで味わう 心とおいしさ〜(第1次食育推進計画)
- 持続可能で信頼できる健康保険制度の提供(保険年金)
- 被保護世帯の実態の把握を行い、就労支援体制を充実し、自立した生活ができるように取り組む
(職員が共通のミッションと、健康福祉、社会保険のプロ職員であることに自覚と責任をもち、自由な提言や議論し合う職場風土のなかで、絶えずスピードのある変革を行う。)
- 組織の使命の達成のため、後期基本計画の最終年度として、達成すべき組織の使命の内容を明らかにし、組織の目標を所属職員全員が理解し共有する。

5. 健康福祉部の現状

<p>(1)重要成功要因</p> <p>人材の育成 (定数減や今後も大量退職が続く中で、計画的に後継者や福祉人材育成を行う。ミーティングを施策論議のできる場に高め、職員の専門知識・能力を向上していく。) 効果的・効率的な業務推進 (これまでできなかったこと、行っていたことでも違う目的・違う方法での実施を考え、より効果的、効率的に業務を推進する。) 住民ニーズの把握と住民への広報活動 (社会経済状況の著しい変化の中、健康福祉をめぐる新たな課題・状況に対応するため、住民ニーズの的確な把握を行うとともに、現状や施策の広報活動を充実する。) 協働事業の推進 (市民に十分な情報を提供し、市民との協働の場を増やし、市民が参画する体制を確立する。) 総合的福祉の推進 (部の業務が縦割りに陥りがちなため、部内の情報・課題を共有し、これまでの事業施策の枠組みを取り払い、市民が求める施策提案を行う。)</p>	<p>(2)経営上の強み</p> <p>所属長は、ミッションを所属職員や関係団体に浸透させている。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。部の年度計画を立てる際には、所属職員の参加を求め、その意見を反映し、実現可能な計画としている。部内でミーティングを行う土壌ができていて、県や他市町、関係団体などのパートナーと良好な関係を築いている。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僅かながらもサービスの向上傾向にある。制度変更時に、職場で勉強会を行うなど職務知識の習得に努めている。部内の協力体制をとり、繁忙時の職員の応援を行っている。窓口業務の多い職場であることから、接遇の向上に取り組んでいる。</p>	<p>(3)経営上の課題</p> <p>市民の満足に向けて</p> <p>ア)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には、法令遵守、個人情報保護、職員倫理向上に関する取り組みが不可欠であるが、これが十分に行われていないため、職員の対応に起因する市民からの苦情がある。 イ)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。 ウ)市民や健康福祉団体との意見交換の場や、その活動への参加や支援が充分ではないため、現場の健康福祉ニーズの把握が適切に行われていない。 エ)社会や制度が複雑化するなか、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。 オ)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。 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。 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あげる工夫を行う必要がある。 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。 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あげる工夫が必要である。 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。 キ)社会経済状況や現場の健康福祉ニーズを充足する組織横断的な協力の仕組みを構築する必要がある。 ク)健康福祉ニーズの迅速な対応のため、担当間、組織間の機動的連携の仕組みを構築する必要がある。</p>
--	---	--

6. 健康福祉部の重点目標

<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。 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。 ウ)成年後見センター、障害者虐待防止センターの設置を今年度に行い、住み慣れた地域で安心して生活を送れるように、様々な問題を抱えた市民の方の総合的な相談体制の構築を目指す。 エ)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。 オ)検診や人間ドックの受診を増やし、病気の予防・早期発見に取り組み、医療費の抑制につなげていく。</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。 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。 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あげる工夫を行う。 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。 オ)以上の取り組みのほか、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>
--	--

7. 健康福祉部の目標

指 標		H19実績	H20実績	H21実績	H22実績	H23実績	H24未目標
施策評価指標	特定健診実施率		41.9%	35.5%	33.7%	算定中	65.0%
	特定保健指導実施率		8.0%	36.0%	28.3%	算定中	45.0%
	地域で高齢者等を支援する仕組みができていると感じている市民の割合	38.6%	38.1%	33.7%	33.0%	36.7%	50.0%
	高齢者が生きがいを持って生活できると感じている市民の割合	19.7%	22.3%	22.2%	22.8%	25.3%	22.0%
	障害者施設からの地域生活移行者の数	3人	5人	8人	14人	14人	12人
	障害者福祉施設から一般就労した人数	4人	5人	6人	8人	8人	8人
市民満足向上目標	自立による生活保護世帯の廃止件数	36件	38件	31件	33件	32件	39件
	食事を楽しいと思う人の割合				54.2%		80%(H27末目標)
	組織ごとの、行動の指針となるものの作成						
	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)			2.75点	2.24点	1.91点	2.72点
	能力、成果の正当な評価に関する満足度(5点満点)			2.57点	2.56点	2.67点	2.98点
	協力し合う雰囲気に関する満足度(5点満点)			2.86点	2.93点	2.60点	3.19点
必要な情報の共有に関する満足度(5点満点)			2.72点	2.99点	2.84点	2.99点	