

| | | |
|---|---|--|
| <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. 総務部のサービス対象者</p> <p>市民 来庁者 災害弱者 業者 職員</p> | <p>3. 総務部を取り巻く経営環境</p> <p>税収の減 職員数の減少 職員の高齢化(再任用含む) 施設の老朽化 危機管理事象の発生 地域の繋がりの希薄化 意思決定過程の透明化 費用対効果意識の徹底</p> |
|---|---|--|

4. 総務部がめざす姿

～市民・職員の満足度を高めるために、さらに部内の「絆」を高め、庁内組織に対する情報発信・支援体制の強化に努めます～

市の業務全般にわたる総合的な管理を行い、効率的な行税運営の地盤を支えます。
災害・防災体制に関する情報発信を行い、危機管理に対する効果的な対応を支援します。
自主財源である市税の重要性を再度認識することを通して、行政運営の効率化を促進します。

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>他部署からの照会等に係る専門的な分野での回答及び助言等の内容を整理し、全職員に周知できるよう情報発信する。</p> <p>市全体の組織力を向上させるため、研修等を通じた職員の育成を図り、仕事に対するやりがいを創出する。</p> <p>業務への透明性を確保するため、入札や工事検査等に係る制度の改正、規定整備等の内容を周知し、全庁的な対応ができるよう努める。</p> <p>市民生活に密着した税や防災等の情報発信源として、効果的な方法を模索し、全職員が迅速に対応できるようマネジメントする。</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>市民が利用しやすく、情報がスムーズに得られる情報公開制度のあり方を検討する。</p> <p>税の使途、職員の給与等をわかりやすく知らせるため、多様な情報提供ツールを検討する。</p> <p>安全・安心で暮らせるまちを念頭におき、災害発生時における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。</p> <p>時代や社会の要請に敏感な意識を醸成する。</p> <p>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。</p> <p>職員構成の適正化を進め、組織の活性化を図る。</p> <p>適正な人事管理、人事評価等各種制度のあり方について検討する。</p> <p>市組織全体を見据え、必要な基礎情報を部内で整理し提供する。</p> |

6. 総務部の重点目標

(1) 市民満足度の向上に向けて

他部署への情報発信を重視し、内部組織力を強化して市全体で対応できる組織の模索(情報公開、危機管理、市税)。

公平性、透明性を必要とする業務について、正しい情報を伝達し、市民に納得してもらえるよう説明責任を果たす(市税、職員給与、入札、工事)。

災害時等に備え、出前講座等を活用して地域に積極的に出向き、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(危機管理)。

(2) 組織体質の改善に向けて

広範多岐に渡る部内業務の連携を強化するため、ミーティングを利用した意見交換を行う。

職場改善等に向けた提案など、自由に意見が交わされる職場風土・環境づくりを行う。

働きやすい職場にするため、職場環境等の改善に努める。

職員の業務に対するモチベーションを上げるため、評価や制度、昇任、配置のあり方等について方法を検討する。

定期的な振り返り、点検に重点を置いた幹部職員によるミーティングを実施する。

不祥事の根絶に向け、職員の意識改革を促すため綱紀粛正や研修等を通して、全職員に公務員倫理に関する情報を発信する。

7. 総務部の目標

| 指 標 | H24実績 | H25目標 | H26目標 | H27目標 | H28目標 | H29目標 |
|--------------|---|-------|-------|-------|-------|-------|
| 施策評価指標 | 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。 | 42.2% | 43.0% | | | 47.0% |
| | 「災害に強いまち」と思う市民の割合 (指標理由) * 総合計画基本計画指標。 | 27.2% | 28.0% | | | 32.0% |
| 市民満足向上に向けた指標 | 市税収納率 (指標理由) * 総務部の重点目標(1) に対する指標 | 90.0% | 90.1% | | | 90.5% |
| | 効果的な課内ミーティングが実施されていると感じる職員の割合 (指標理由) * 総務部の重点目標(2) に対する指標。 | 85.0% | 86.0% | | | 90.0% |
| 組織体質改善に向けた指標 | 課内・部内の「気づきの提案」を採用・実施に移した割合 (指標理由) * 総務部の重点目標(2) に対する指標。 | (新規) | 3% | | | 10% |
| | 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8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、総務部の重点目標(2) に対する指標。 | 84.2% | 86.0% | | | 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、総務部の重点目標(2) に対する指標。 | 79.5% | 81.0% | | | 85.0% |