

**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次総合計画後期基本計画に掲げる次の3点に重点を置いて施策展開を図ります。

- こども未来プロジェクト
- いきいき健康プロジェクト
- まちの魅力向上プロジェクト

**2. 総合政策部のサービス対象者**

**秘書広報課のサービス対象者**  
 (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。

**政策調整課・財政課のサービス対象者**  
 (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。

**参画協働課のサービス対象者**  
 (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
- ・財政健全化への要請
- ・市民参画への要請
- ・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
- ・フレキシブルな体制への要請
- ・急増している若手職員の育成(技術の伝承)
- ・管理職のマネジメント能力の向上
- ・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。

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**

(1)重要成功要因	(2)経営上の強み	(3)経営上の課題
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。	・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。 ・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。 ・各所属長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、部長、副部長が所属長等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。 ・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。	市民の満足に向けて ・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。 ・政策調整等のために、職員が担当部局に足を運び、丁寧な調整を行っているが、信頼関係が築かれていないと言えない。 組織体質の改善に向けて ・「自分の適性や能力に現在の仕事が向いていない」「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。 ・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。 ・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。

**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、地域住民等との信頼関係を構築する。

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。

常に行革の意識を持ちながら、財政の健全化を図る。

中期財政運営プランに掲げている未利用地の売却、活用を確実に実行する。

(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。

各後期計画(実施計画、定数、行革、予算)の確実な実行を図るため、具体的な取り組み方法を示すとともに、各現場との連携、協議を徹底する。

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を周知する。

**7. 総合政策部の目標**

指 標	H26実績	H27実績	H28実績	H29実績	H30目標	H34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	76.3%	73.6%	74.6%	72.2%	75.0%	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	60.1%	62.1%	60.7%	58.5%	60.0%	65.0%
	後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	12.5%	16.4%	16.4%	調整中	20.0%	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	14.0%	18.7%	12.5%	13.7%	20.0%	20.0%
	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	11.9%	12.2%	11.8%	調整中	10.0%	10.0%
	将来負担比率 財政健全化指標を捕捉するため	133.4%	114.1%	99.7%	調整中	95.0%	95.0%
向 上 市 民 指 標	経常収支比率 財政健全化指標を捕捉するため	96.4%	94.4%	98.5%	調整中	95.0%	95.0%
	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	5,090,691	4,548,110	4,735,161	調整中	5,000,000	5,000,000
組 織 体 質 改 善 向 け た 指 標	市役所窓口サービスの満足度(10点満点)	8.6	8.8	8.7	8.8	10.0	10.0
	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	3.76 (3.59)	3.59 (3.67)	3.23 (3.61)	3.33 (3.52)	3.50	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	3.39 (3.22)	3.75 (3.27)	3.44 (3.30)	3.49 (3.22)	3.50	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	3.87 (3.31)	3.80 (3.31)	3.49 (3.34)	3.39 (3.16)	3.50	4.00
	現在の仕事が自分に向いている 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)	2.63 (3.10)	3.50	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	39.3%	39.6%	44.9%	38.0%	50.0%	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	50.0%	55.3%	62.7%	70.0%	70.0%	70.0%	

# 平成30年度 総務部の経営方針

総務部長 大森 直之

<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次総合計画後期基本計画に掲げる次の3点に重点を置いて施策展開を図ります。 こども未来プロジェクト いきいき健康プロジェクト まちの魅力向上プロジェクト	<b>2. 総務部のサービス対象者</b> 市民 来庁者 納税者 災害避難者 事業者 職員	<b>3. 総務部を取り巻く経営環境</b> 税収の減少 職員数の減少 若手職員の増加 本庁舎設備等の老朽化 人事評価の定着など人材育成の推進 予測困難な気象現象等突発的事象の増加 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
<b>4. 総務部がめざす姿</b> ～ 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～ 市税などの自主財源を十分確保している。 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。 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		
<b>(1) 重要成功要因</b> 適正な賦課と徴収業務を強化し、自主財源の確保を図るとともに、事務の効率化を推進する。 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。 人材育成基本方針に定める人事評価の活用やOJTの強化等により、職員の人材育成を進める。 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。 突発的な水害等に備え、防災行政無線の的確な運用等による情報伝達の迅速化と庁内の危機管理意識の徹底を図るとともに、地域との連携による防災体制の強化を進める。	<b>(2) 経営上の強み</b> 部の共通目標を実現するため、部長・副部長・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。 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。 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。 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。 税や防災に関する意識向上のため、市民・地域、関係団体等と連携した取り組みを進めている。	<b>(3) 経営上の課題</b> 市民の満足に向けて 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。 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。 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、防災行政無線等の効果的な運用を図るとともに、地域との連携を図る必要がある。 組織体質の改善に向けて 複雑・多様化する業務を円滑に遂行する必要がある。 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。 ワーク・ライフ・バランスの推進を図る必要がある。 日常業務に必要となる基礎情報を整理し、職員間で共有するとともに、庁内に発信する必要がある。 部の経営方針等の一層の共有を図る必要がある。

6. 総務部の重点目標	
<b>(1) 市民満足の向上に向けて</b> 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回以上を目途として、部長・副部長・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。 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。 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出向き、地域での防災意識の向上及び自主的に動く組織の育成を図る。	<b>(2) 組織体質の改善に向けて</b> 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。 人事評価やOJT等を通して、職員間のコミュニケーションを促進するとともに、資格取得に対する支援を行うなど、人材育成を進めることなどによって、職員のやりがいを高める。 業務の見直し・効率化等を行い、時間外勤務の平準化・削減、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。 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。 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。

7. 総務部の目標							
指 標		H26実績	H27実績	H28実績	H29実績	H30目標	H34目標
施策評価指標	市税の現年度徴収率 *総合計画基本計画指標	98.5%	98.7%	98.9%	98.9%	99.0%	99.0%
	「災害に強いまち」だと思える市民の割合 *総合計画基本計画指標(市民実感調査から)	25.3%	25.6%	22.6%	28.9%	29.5%	32.0%
	地震や火災などの災害に対する備えができていない市民の割合 *総合計画基本計画指標(市民実感調査から)	34.0%	32.1%	29.8%	29.4%	32.9%	47.0%
市民満足向上に向けた指標	防災訓練及び防災関係出前講座等の職員派遣回数 *総務部の重点目標(1) に対する指標	56回	54回	56回	65回	65回	70回
	水防訓練にかかる職員の新規参加者比率 *総務部の重点目標(1) に対する指標	47.0%	66.0%	66.0%	58.0%	70.0%	70.0%
組織体質改善に向けた指標	仕事にやりがいを感している職員の割合 *総合計画基本計画指標(職員満足度アンケートから)	81.4%	85.2%	82.7%	81.6%	84.0%	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 *総合計画基本計画指標(職員満足度アンケートから)	81.1%	84.5%	82.7%	82.6%	83.0%	85.0%
	監督・中堅職員研修の早期受講職員の割合 *総務部の重点目標(2) に対する指標	78.5%	65.6%	66.7%	71.2%	75.7%	80.0%
	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 *総務部の重点目標(2) に対する指標	59.1%	58.5%	57.7%	55.7%	80.0%	80.0%
	年次休暇の平均取得日数 *総務部の重点目標(2) に対する指標	9.9日	9.4日	9.5日		10日	12日
1人当たり時間外勤務時間数(年間) *総務部の重点目標(2) に対する指標				(暫定) 176時間	158時間	158時間	

# 平成30年度 市民環境部の経営方針

市民環境部長 石田有司

**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3点に重点を置いて施策展開を図ります。

こども未来プロジェクト  
いきいき健康プロジェクト  
まちの魅力向上プロジェクト

**2. 市民環境部のサービス対象者**

項目	サービス対象者
生活相談	消費者、相談者
庁内案内	来庁者
登録・証明	窓口を訪れた人
アステ市民プラザ	施設利用者・諸証明請求者
産業振興	商工農業者
労働	労働者、就労・起業希望者
観光	観光客、観光資源関係者
文化・スポーツ	文化やスポーツの愛好者
人権啓発	すべての市民
オンブズパーソン	18歳未満の子ども・保護者等
隣保館	すべての市民
児童館	幼児・児童・生徒など
斎場	施設利用者
衛生・環境創造	快適環境を求める市民
ごみ	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

**3. 市民環境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> <li>ごみの減量</li> <li>循環型社会形成への関心の高まり</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>人口の減少・高齢化の進展</li> <li>リサイクル率の向上の停滞</li> <li>清掃事務所移転にかかる諸課題</li> </ul>

**4. 市民環境部がめざす姿**

〔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  
〔対外的〕 ごみの発生や排出が少ないとともに、循環型社会形成が推進されるまち  
〔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  
〔対内的〕 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. 市民環境部の現状**

(1)重要成功要因	(2)経営上の強み	(3)経営上の課題
<p>部全体で仕事を応援し合う意識と体制を築くこと</p> <p>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</p> <p>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</p> <p>分別区分の市民・事業所への定着及び実践</p> <p>ごみ減量に関する啓発事業の充実</p> <p>猪名川上流広域ごみ処理施設組合との連携</p> <p>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</p> <p>市民や地域団体、事業者との協働による快適環境の創造</p> <p>安全で事故のない職場づくり</p> <p>職員のやりがいを高める環境づくり</p>	<p>情報発信や各種団体との協働と参画で新しい取り組みをしている</p> <p>ファイリングの位置調整など事務スペースの工夫により、課員同士が情報共有を密にしたり、新たな助言や協力を生み出す効果が出てたりしている</p> <p>課員が安心して市民対応ができるよう上司が声かけを心掛けている</p> <p>様々なアンケートを実施し、より現状やニーズに合ったイベント等の開催に努めている</p> <p>機動力のある豊富な人材、人員を抱えている</p> <p>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</p> <p>市民の約9割が環境に配慮した行動を心掛けている</p> <p>収集作業や事故対応についてマニュアル化している</p> <p>安全運転を励行するためのツールが整理され、運転状況の見え方が進んでいる</p> <p>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</p> <p>減量啓発事業は、クリエイティブな業務が多く、モチベーションの向上につながりやすい</p>	<p>市民の満足に向けて</p> <p>土曜・日曜日のイベント・行事に対する代休取得を推進し、職員の心身への負担を少なくする必要がある</p> <p>多様な部署に加え先機関もあり、連携を図るのに物理的な課題がある</p> <p>アンケート等を実施し、イベント参加者等のさらなる幅広い意見収集する必要がある</p> <p>ごみ収集に関しての要求水準が一人ひとり異なる</p> <p>ごみ収集、処分に関する満足度が下がっている</p> <p>旧北部処理センターへ清掃事務所等に移転した後の収集ルートを見直ししていく必要がある</p> <p>斎場の指定管理者制度の導入にあたっては、より適切な接遇、操作作業で、家族に寄り添ったものでなくてはならず、それを踏まえた準備を行う必要がある</p> <p>旧北部処理センターへの移転に合わせ、ごみ収集の直間比率の見直しを検討していく必要がある</p> <p>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、安全運転を徹底する必要がある</p> <p>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を展開する必要がある</p> <p>組織体質の改善に向けて</p> <p>職員一人ひとりが、川西の魅力より広く情報発信する意識が必要である</p> <p>管理職が全課員と個別に話せる時間を設けるなど、各職場でコミュニケーションが取りやすい職場づくりに努める必要がある</p> <p>窓口における高齢者対応では、ハード・ソフト両面において職員の対応力の向上が必要である</p> <p>旧北部処理センターへ清掃事務所等に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</p> <p>分庁舎内には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、情報の共有化を図り、モチベーションの向上に努める必要がある</p> <p>職場の安全衛生をさらに図ることができる仕組みを構築する必要がある</p> <p>全職員が本市の魅力の理解度を上げる必要がある</p>

**6. 市民環境部の重点目標**

(1) 市民満足の向上に向けて

サービス対象者とのコミュニケーションを充実し

(1)ニーズ把握を強化する

(2)事業・業務への理解を深める

事業・業務に参画し協働する市民を増やす

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

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

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

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

食品ロス削減に向けた取り組みの強化

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

黒川等における観光振興の展開

シティプロモーションの推進

(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

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

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するなど、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、職員のレベルアップに努める

市の魅力を知り、自ら発信できる職員を育成する

**7. 市民環境部の目標**

指標	H26実績	H27実績	H28実績	H29実績	H30目標	H34目標
主に市内で買い物をする市民の割合	83.8%	82.8%	81.5%	82.0%	83.6%	90.0%
休日の歩行者通行量	64,172人	63,192人	61,139人	66,221人	70,900人	71,727人
特産物栽培面積	1,700a	1,237a	1,352a	1,295a	1,330a	1,500a
川西しごと・サポートセンターの年間就職件数	1,003件	1,003件	958件	調整中	調整中	1,100件
観光客入込数	2,500千人 (H25)	2,203千人	2,249千人	調整中(～5/末)	2,300千人	2,376千人
過去1年間に継続してスポーツをした市民の割合	22.0%	22.9%	23.3%	22.8%	23.5%	26.0%
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	75.2%	80.9%	73.6%	調整中(～4/20)	80.0%	85.0%
アステ市民プラザ貸室稼働率(設置撤去除く)	—	41.2%	56.1%	51.9%	55.0%	67.0%
犯罪発生件数(川西警察署管内)	1,433件	1,318件	1,386件	1,295件	1,236件	1,000件
消費者生活相談の解決率	96.8%	97.8%	97.6%	調整中(～4/20)	調整中(～4/20)	99.0%
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%	88.7%	88.2%	86.2%	88.0%	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	0.032ppm	0.030ppm	調整中(8月ごろ)	0.029ppm	0.020ppm
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)	0.6mg/l	0.7mg/l	1.4mg/l	0.8mg/l	1.0mg/l	1.0mg/l
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)	908g	949g	894g	調整中	863g	828g
ごみリサイクル率(一般廃棄物処理基本計画の目標指標)	23.1%	22.4%	22.5%	—	27.1%	28.0%
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	51.4%	54.8%	47.5%	45.5%	55.0%	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)	—	74.0%	—	77.0%	—	90.0%
隣保館来館者数	31,761人	30,859人	30,850人	29,738人	29,000人	32,701人
性別による固定的役割分担を否定する市民の割合	57.5%	60.4%	60.5%	63.1%	65.0%	70.0%
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	14.0%	18.7%	12.5%	13.7%	15.0%	20.0%
⑲ ふるさとづくり寄付金の受入件数	12件	3,561件	3,143件	2,553件	2,700件	3,500件
⑳ 市公式シティプロモーションサイトへのアクセス件数	28年6月開設	147,538件	135,413件	128,084件	140,000件	150,000件
㉑ ホームページへのアクセス件数	79,060件	88,013件	86,973件	調整中	調整中	調整中
㉒ 来庁者窓口アンケートの満足度(10点満点)	8.6点	8.8点	8.7点	市:8.6点 美:8.3点	8.8点	9.0点
㉓ ごみ収集、処分に関する満足度(総合計画の施策評価指標)	87.8%	80.6%	69.8%	68.2%	72.5%	90.0%
㉔ ごみ学習会参加者数	2,143人	2,015人	1,926人	2,001人	2,060人	2,300人
㉕ (協働によるごみ減量施策推進状況把握)						
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環境部職員の満足度(5点満点)						
㉖ 仕事の配分は公平である	市:2.37点 美:2.56点	市:2.06点 美:3.01点	市:2.68点 美:3.06点	市:2.60点 美:3.09点	3.07点	3.15点
㉗ 休暇が取りやすい	市:2.26点 美:4.07点	市:2.70点 美:3.94点	市:2.93点 美:3.99点	市:2.60点 美:3.95点	3.03点	3.38点
㉘ 職場環境は快適である	市:2.63点 美:3.00点	市:3.17点 美:2.79点	市:2.79点 美:2.67点	市:2.44点 美:2.68点	2.72点	2.80点
㉙ 部内会議の開催回数	28回	28回	34回	25回	35回	35回
㉚ 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)	市:2.96点 美:2.11点	市:3.02点 美:2.25点	市:3.22点 美:1.82点	市:3.25点 美:2.01点	3.03点	3.11点



# 平成30年度 福祉部の経営方針

福祉部長 根津 倫哉

<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次総合計画後期基本計画に掲げる次の3点に重点を置いて施策展開を図ります。 ことも未来プロジェクト いきいき健康プロジェクト まちの魅力向上プロジェクト	<b>2. 福祉部のサービス対象者</b> 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。 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。 高齢者や障がい者となっても住み慣れた地域で自分らしい暮らしを続けることを求める市民 サービスの充実、制度の安定、負担の軽減を求めている。	<b>3. 福祉部を取り巻く経営環境</b> 高齢化の進行(高齢化率30.72%、昨年より0.5%増、阪神間で最も高い。平成34年高齢化率31.38%の見込。) <ul style="list-style-type: none"> <li>障がい者、一人暮らし・高齢者夫婦世帯等の増加</li> <li>税収減がある中での社会保障費(特に扶助費)の増加</li> <li>持続可能な社会保障制度の構築に向けた介護保険制度改革への対応</li> <li>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>福祉関係のNPO法人や福祉サービス事業者の増加</li> <li>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>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>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>
<b>4. 福祉部がめざす姿</b> 市民福祉の向上を進め、誰もが安心して自分らしい暮らしを続けられるまち 地域福祉活動の支援と促進を図ります。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。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。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。「地域共生社会」を実現するため、地域への取り組みへの支援と公的な福祉サービスへのつなぎを含めた総合相談体制を整備します。		

5. 福祉部の現状		
<b>(1)重要成功要因</b> 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。 市民や地域力を活用すること。(協働) 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。 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。 保健・医療・福祉関係者と連携を図ること。 有効なインセンティブの仕組みを活用すること	<b>(2)経営上の強み</b> 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。 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。 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。 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。 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。 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。 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。 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。	<b>(3)経営上の課題</b> 市民の満足に向けて 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こたえていく必要がある。社会保障に係る法整備や制度改革がある中、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。 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。 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。 組織体質の改善に向けて 各課において、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。 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。 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。 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。 2025年問題に対して具体的な検討や対策を講じていく必要がある。 職員の精神的不安の軽減について取り組んでいく必要がある。 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減らす。 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、超過勤務を縮減する。

6. 福祉部の重点目標	
<b>(1) 市民満足度の向上に向けて</b> 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。 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。 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。 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に、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。 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。 平成30年度よりスタートする第5次総合計画後期基本計画や各計画については、計画に沿って事業を進め、市民満足度の向上につなげていく。	<b>(2) 組織体質の改善に向けて</b> 各課において、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。 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、時間外勤務の縮減を図る。 人事評価制度や課の行動目標シート・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。 各課員が職位・職制やそれぞれの立場を十分理解したうえで、本音で語れる職場風土を醸成する。 よりよい職場環境維持のため、所属長を中心に職員全員が組織目標や秩序及び役割分担を認識するようにし、職員個々の性質を理解したうえで、各職員が発揮するような工夫と改善を続ける。

7. 福祉部の目標							
指 標		H26実績	H27実績	H28実績	H29実績	H30目標	H34目標
施策評価指標	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	22.5%	21.6%	25.1%	21.6%	23.3%	30.0%
	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	11,389人	14,366人	17,860人	20,513人	23,860人	35,860人
	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	9人	9人	15人	19人	21人	27人
市民満足度向上に向けた指標	「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	20.0%	19.0%	23.5%	20.3%	22.1%	29.5%
	「地域で高齢者や障がい者・児童等を見守り、支援する仕組みができていく」と思う市民の割合 暮らしの安全・安心に対する満足度を見るため	34.2%	29.7%	34.2%	28.5%	30.8%	40.0%
組織体質改善に向けた指標	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	2.76点	2.48点	2.69点	2.88点	2.93点	3.13点
	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	3.38点	3.38点	3.30点	3.42点	3.47点	3.67点
	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	3.48点	3.36点	3.46点	3.17点	3.22点	3.42点
	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	3.08点	2.96点	3.17点	3.04点	3.09点	3.29点
	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	3.20点	3.25点	3.45点

# 平成30年度 健康増進部の経営方針

健康増進部長 荒崎 成治

<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次総合計画後期基本計画に掲げる次の3点に重点を置いて施策展開を図る。</p> <p>こども未来プロジェクト いきいき健康プロジェクト まちの魅力向上プロジェクト</p>	<p><b>2. 健康増進部のサービス対象者</b></p> <p>生涯にわたって健康に暮らしたいと願う市民 充実した保健・医療サービスの提供や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。 安定した医療保険制度の運営を求める市民 制度の安定、負担の軽減を求めている。</p>	<p><b>3. 健康増進部を取り巻く経営環境</b></p> <p>高齢化の進行(高齢化率30.72%、昨年より0.5%増、阪神間で最も高い、平成34年高齢化率31.38%の見込。)</p> <p>社会保障費(特に扶助費)の増加 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 出生数は減少傾向にある一方で、育児不安や発達に関する相談の増加 持続可能な社会保障制度の構築に向けた国民健康保険制度改革や地域包括ケアへの対応 働き方改革が進められる中で、ワーク・ライフ・バランスを実現する取り組みが求められる。</p>
<p><b>4. 健康増進部がめざす姿</b></p> <p>適切な医療環境の中で健康を保ち 市民誰もがいきいき暮らせるまち</p> <p>健康まちづくり推進による健康(健康)長寿のまち 安心して医療が受けられる環境が整っているまち 母性、乳幼児の健康が保持及び増進され、子どもが健やかに育つまち</p>		

5. 健康増進部の現状		
<p>(1)重要成功要因</p> <p>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が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。</p> <p>社会情勢や制度変更に迅速に対応できる人材育成・組織体制をつくること。</p> <p>庁内他部署や保健・医療・福祉関係者と連携しつつ、施策を進めること。</p> <p>市民力や地域力を活用すること。(協働)</p> <p>有効なインセンティブの仕組みを活用すること。</p> <p>まちづくり施策と連携を図り、健康まちづくりを推進すること。</p>	<p>(2)経営上の強み</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・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。</p> <p>各所属で主要事業に係る工程表を作成し、職員間での共有により進行管理が図られている。</p> <p>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、市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・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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>	<p>(3)経営上の課題</p> <p>市民の満足に向けて</p> <p>施策や事業展開において、データ収集と分析を行い、施策に反映していく必要がある。</p> <p>組織体質の改善に向けて</p> <p>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とともに、組織や個人としての成果や成長が評価されるだけでなく、精神的不安を取り除き、職員の満足度やモチベーションが向上する取り組みが必要である。</p> <p>市民サービス向上のため、担当間・部内の連携を強化するだけでなく、部を越えた組織間の連携を図る必要がある。</p> <p>職員満足度アンケートにおける職場環境の快適度の向上に向け、継続的に取り組んでいく必要がある。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減らす。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、超過勤務を縮減する。</p>

6. 健康増進部の重点目標	
<p>(1) 市民満足度の向上に向けて</p> <p>持続可能な医療保険制度の構築と国保被保険者の健康保持増進に向けて、国民健康保険制度改革への対応を図るとともに、収納率の向上と保健事業の充実を図る。</p> <p>市民の健康づくりを後押しするため、平成30年度からの第5次総合計画後期基本計画や健康まちづくり計画に基づき、出産・子育て支援や健康マイレージの実施、きんたくん健康体操の普及啓発を図る。</p> <p>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、共有し、施策に活かすとともに、関係団体や地域団体との連携を深めて事業展開に取り組む。</p> <p>事業の推進にあたっては、法令遵守、個人情報保護及び職員倫理の向上を図ったうえで取り組む。</p>	<p>(2) 組織体質の改善に向けて</p> <p>各課において、主要事業にかかる工程表を逐次見直し、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。</p> <p>事業実施には工程表を活用し、所属長を中心に業務ライン毎に進行管理を行い、効果的、効率的に業務を進めるとともに、時間外勤務の縮減を図る。</p> <p>人事評価制度や課の行動目標シート・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。</p> <p>職員が本音で語れる職場風土を醸成するとともに、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。</p> <p>組織目標とそれぞれの役割分担を認識したうえで、課員全員が自由に意見や提案ができ、それを事務や施策への反映につなげることができるような職場の体制や仕組みづくりを進める。</p>

7. 健康増進部の目標							
指 標		H26実績	H27実績	H28実績	H29実績	H30目標	H34目標
施策評価指標	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	70.4%	71.4%	69.9%	67.6%	70.1%	80.0%
	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	52.7%	54.2%	47.8%	48.3%	50.6%	60.0%
市民満足向上に向けた指標	「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	59.8%	62.8%	62.2%	60.8%	64.6%	80.0%
	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	74.0%	78.0%	86.1%	81.1%	82.2%	87.0%
組織体質改善に向けた指標	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	2.76点	2.48点	2.69点	2.88点	2.94点	3.19点
	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	3.38点	3.38点	3.30点	3.42点	3.43点	3.47点
	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	3.48点	3.36点	3.46点	3.17点	3.20点	3.33点
	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	3.08点	2.96点	3.17点	3.04点	3.21点	3.89点
	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	3.20点	3.25点	3.47点

<p><b>1. 川西市の重点方針</b></p> <p>後期基本計画や各計画の推進に向け、体制の構築と迅速な対応を図ります。</p>	<p><b>2. 都市政策部のサービス対象者</b></p> <p>自主的なまちづくりに取り組む住民 公共施設の管理者及び利用者 騒音対策区域在住の住民 新名神高速道路(川西IC)周辺住民 公営住宅入居資格を満たす低所得者 建築物の建築主</p>	<p><b>3. 都市政策部を取り巻く経営環境</b></p> <p>住民の参画と協働への意識の高揚 少子高齢化等をもたらすニーズの変化 人口減少に対応した公共施設の再編整備の必要性増大 南部地域のまちづくりに関する地域住民・新関西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整備に伴う新たな展開 キセラ川西における新しいまちづくり 既存建築物の防災・保全の意識の啓発 一級建築士資格者の不足 熟練技術者の退職等に伴う技術伝承の必要性増大</p>
---------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

**4. 都市政策部がめざす姿**

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。

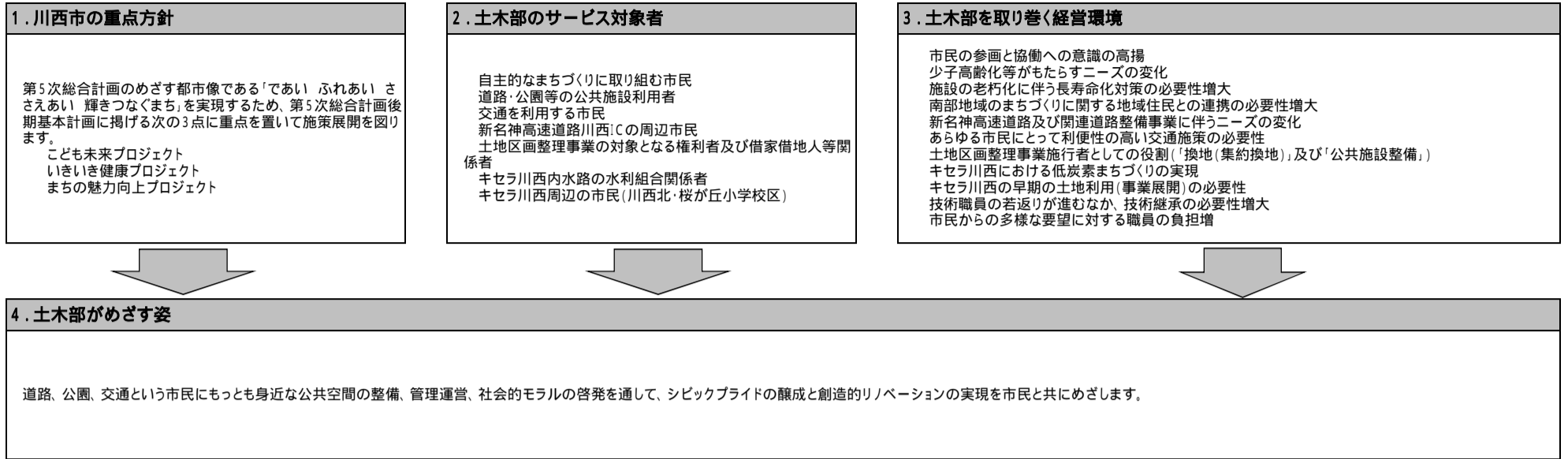
5. 都市政策部の現状		
<p>(1)重要成功要因</p> <p>市民に対し、今後のまちづくりの将来像や目標を明らかにするとともに、まちづくりへの参画を促す。</p> <p>市民に対し、事業の優先順位や必要性について十分な理解を得ながら、迅速に進める。</p> <p>職員のやる気と能力の向上を図る。</p> <p>創意工夫により新しいことへの挑戦を継続させる。</p>	<p>(2)経営上の強み</p> <p>まちづくりの実践を通じて、職員一人ひとりが市民の理解と参画を得て進めることの大切さを実感している。</p> <p>まちづくり等に関するノウハウや経験を積める職場であり、職員の能力向上を積極的に進める環境がある。</p> <p>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。</p> <p>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、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 市民の視点に立ったまちづくりの推進</p> <p>スピード感を持った事業の展開</p> <p>個別事業の市民への丁寧な説明</p> <p>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</p> <p>窓口サービスの向上</p> <p>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</p> <p>課及び職員間の情報共有と意思疎通の円滑化</p> <p>職員個々の能力向上</p> <p>資格取得へ支援</p> <p>財政運営を踏まえた業務改善</p> <p>快適な職場環境の形成</p>

6. 都市政策部の重点目標	
(1)	<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> <p>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>
(2)	<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。</p> <p>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。</p> <p>研修会等への積極的な派遣や、職員個々の能力開発、資格取得等に繋がるような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		H26実績	H27実績	H28実績	H29実績	H30目標	H34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	86.2%	82.1%	82.5%	80.7%	82%	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	76.3%	73.6%	74.6%	72.2%	74%	80.0%
市民満足向上目標	参画と協働の取り組みを行ったことがある市民の割合 重点目標に寄与するため	36.4%	31.7%	41.3%	41.9%	43.0%	47.0%
	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と 感じる職員の割合 重点目標に寄与するため	71.4%	81.9%	66.6%	63.4%	68.0%	72.0%
組織体質改善に向けた指標	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	78.5%	89.1%	65.0%	65.8%	67.0%	71.0%
	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	69.7%	83.6%	57.6%	53.2%	59.0%	63.0%
	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	76.3%	94.5%	76.6%	75.4%	78.0%	82.0%
	1級建築士を取得している職員の割合(人) 重点目標に寄与するため	-	-	15	16	16	16

# 平成30年度 土木部の経営方針

土木部長 酒本 恭聖



5. 土木部の現状		
<b>(1)重要成功要因</b> 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。 「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。 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を強化する。	<b>(2)経営上の強み</b> 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。 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。 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。 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。 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。	<b>(3)経営上の課題</b> 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 スピード感を持った事業の推進 個別事業の市民への丁寧な説明 公共施設の老朽化に対し、安全で適正な維持管理の推進 組織体質の改善に向けて 部の重点目標の周知徹底 業務の計画性及び「見える化」 能動的で職員の創造性が生かせる仕組みの構築 課及び職員間の協力体制の強化 献身的な人間関係の構築 限られた人員と予算のなかでの効率的な取り組み 職員一人ひとりの自己研鑽による組織力の向上

6. 土木部の重点目標	
(1) 市民満足の向上に向けて 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。 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 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とともに、やりがい・働きがいを醸成する。 業務の内容を「見える化」し、能動的で職員の創造性が生かせる仕組みを構築する。 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。 研修会等への派遣を積極的に行うとともに、OJTとOFFJTによる職員の能力向上を図る。また、研修内容の定着化と共有化が図られるよう仕組みを作る。 日頃の何気ないコミュニケーションにより課題・問題を共有することで、互いの精神的不安を軽減できる雰囲気醸成する。 ~ を通じて、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. 土木部の目標							
指標		H26実績	H27実績	H28実績	H29実績	H30目標	H34目標
施策評価指標	主に鉄道やバス等の公共交通機関を利用している市民の割合 重点目標に寄与するため	52.0%	59.3%	52.4%	53.5%	54.8%	60.0%
	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	17.0%	25.0%	47.0%	59.6%	100%	-
	交通事故発生件数 重点目標に寄与するため	-	-	4123件	-	4000件	3500件
市民満足向上に向けた指標	「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	82.2%	82.0%	83.7%	82.1%	82.7%	85.0%
	「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	58.2%	57.9%	59.1%	57.9%	59.3%	65.0%
	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	10.9%	14.3%	13.1%	12.3%	13.8%	20.0%
	市民からの要望に対する実現率 重点目標に寄与するため	-	-	-	-	80.0%	80.0%
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	71.4%	73.8%	87.5%	68.2%	75.0%	100.0%
	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	78.5%	79.3%	93.8%	81.8%	85.4%	100.0%
	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	69.7%	71.8%	81.3%	54.5%	63.6%	100.0%
	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	76.3%	79.0%	93.8%	95.5%	96.0%	100.0%
	OFFJTの受講延べ人数 重点目標に寄与するため	74人	75人	75人	-	114人	171人

**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次総合計画後期基本計画に掲げる次の3点に重点を置いて施策展開を図ります。

こども未来プロジェクト  
いきいき健康プロジェクト  
まちの魅力向上プロジェクト

**2. 教育推進部のサービス対象者**

児童・生徒...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

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

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

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

**3. 教育推進部を取り巻く経営環境**

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  
経済・文化・環境などに起因する子どもの貧困問題と学力格差の広がり  
次期学習指導要領で求められる「社会に開かれた教育課程」の推進  
小1プロブレム、中1ギャップを解消するための連携教育の推進  
ベテラン教職員の大量退職と若手教職員の急激な採用に伴う教員の資質向上と学校文化の伝承  
いじめ問題や不登校など、生徒指導上の様々な課題  
特別な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  
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  
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  
児童・生徒数の減少に対応したダウンサイジング  
人事・予算・施設管理を通じて安定的な学校運営を支援  
職務の合理化・適正化による教職員の勤務時間適正化  
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  
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、「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生涯学習の推進」「安全で安心できる教育環境の整備」の5つを基本方針とする。

その上で、「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」の実現のため、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を目指す。

**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
<ul style="list-style-type: none"> <li>主体的・対話的に学ぶ力の向上</li> <li>子どもや教職員、保護者、地域の学ぶ意欲の醸成</li> <li>互いを理解し共に学び合う集団としての基盤づくり</li> <li>教職員の資質向上を図るための研修の充実</li> <li>安心・安全で充実した学びができる環境づくり</li> <li>心豊かで健康な子どもの育成</li> <li>生きる力を育む体験活動の充実</li> <li>自他の命を大切に、共生の心を育てる教育の充実</li> <li>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</li> <li>中学校区を基本とした学校園との連携促進</li> <li>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</li> <li>PTA連合会をはじめとした関係諸団体との連携</li> <li>等しく学ぶための教育支援</li> <li>教育機会の均等を確保するための就学支援の実施</li> <li>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</li> <li>教育相談体制の充実</li> <li>食育や保健安全を通じた健康づくり</li> <li>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</li> <li>自ら取り組む健康教育・安全教育の推進</li> <li>市民の学ぶ意欲を高める支援</li> <li>公民館、中央図書館の機能充実</li> <li>社会教育施設・人材と学校教育の連携推進</li> <li>ふるさと川西の文化と歴史の継承</li> <li>加茂遺跡・郷土館・文化財資料館等の活用</li> <li>天然記念物を含む文化財の保存・活用事業の推進</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>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。</li> <li>こ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。</li> <li>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と寄与するなど、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。</li> <li>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。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>市民の満足に向けて</li> <li>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。また、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。</li> <li>教職員の世代交代を受けて、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。また、地域の教育的資源を学校教育活動に活用する施策を推進する必要がある。</li> <li>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。</li> <li>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。</li> <li>組織体質の改善に向けて</li> <li>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。</li> <li>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。</li> <li>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。</li> <li>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、こども未来部との連携に努める必要がある。</li> <li>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。</li> </ul>

**6. 教育推進部の重点目標**

(1) 市民満足の向上に向けて

- 次期学習指導要領先行実施(平成30年度)への対応
- 「主体的・対話的で深い学び」の研究
- 「カリキュラムマネジメント」の実践
- 特別な教科「道徳」...授業研究と教科書採択(中学校)
- 「外国語活動・外国語」...JETプログラムの運用
- 教育環境の整備
- 学校図書館の整備・充実
- 学校施設の整備・修繕等の実施
- 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
- S C や S W の活用
- 教員の資質向上
- 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
- センター方式による中学校給食実現への調査
- PFI導入の可能性調査の実施
- 学校配置の適正化の検討
- 「学校配置の適正化に関する手順」の説明
- 留守家庭児童育成クラブの待機児童解消
- 公設クラブの定員増への取り組み
- 民間事業者への整備費や運営費の補助
- 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
- 中央公民館閉館・移転
- キセラ川西プラザ内での「川西公民館」の運営
- レフネックとりんど学園の一元化に向けて取組み
- 加茂幼稚園跡地の有効活用
- 加茂遺跡保存活用計画に則った利用方法の検討

(2) 組織体質の改善に向けて

- 業務内容の成果と課題を明確にし、改善に向けた取り組みをボトムアップも交えて企画する。
- 定期的に情報共有会・連絡調整会議を開催し、こども未来部も含めて事業の共通理解と連携を深めるとともに、工程や期間を意識して事業を展開する。
- 校園所長会議等で実効的な指導伝達を行い、成果や課題を共有するための提案型協議会を実施する。

**7. 教育推進部の目標**

指 標		H26実績	H27実績	H28実績	H29実績	H30目標	H34目標
施策評価指標	1 「学習内容を理解している」と思う児童の割合(小6) 小中連携推進指標	76.5%	80.0%	77.5%	81.0%	80.0%	81.0%
	2 「学習内容を理解している」と思う生徒の割合(中3) 小中連携推進指標	70.0%	70.5%	70.7%	71.5%	71.0%	72.0%
	3 「学校に行くことが楽しい」と思う子どもの割合(小学生) 学校教育の充実	H26は実績せず	85.0%	H28は実績せず	85.0%	86.0%	88.0%
	4 「学校に行くことが楽しい」と思う子どもの割合(中学生) 学校教育の充実	H26は実績せず	85.0%	H28は実績せず	82.0%	86.0%	88.0%
	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	H26は実績せず	32.0%	H28は実績せず	30.0%	30.0%	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	H26は実績せず	15.0%	H28は実績せず	15.0%	13.0%	10.0%
	7 不登校児童・生徒の割合 学校教育の充実	1.5%	1.6%	1.8%	1.8%	1.4%	0.7%
	8 朝食を必ず食べる子どもの割合(小学生) 健康・食育の啓発	96.4%	97.0%	95.3%	95.8%	98.0%	100%
	9 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	38.9%	40.4%	37.6%	33.0%	39.0%	45.0%
	10 「生涯学習の条件が整備されている」と思う市民の割合 生涯学習推進指標	16.7%	19.1%	18.3%	14.0%	20.0%	23.0%
	11 川西の歴史・文化財に興味がある市民の割合 生涯学習潜在希望数	62.7%	59.3%	57.8%	54.3%	60.0%	70.0%
組織体質改善に向けた指標	12 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	4回	12回	12回	10回	24回	24回
	13 こ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	2回	2回	6回	9回	10回	12回
	14 校園所長会や教頭会における協議提案回数 施策内容の発信と職員の資質向上	2回	2回	6回	7回	8回	10回
	15 職員満足度アンケート調査で「現在の総労働時間は適度だ」と感じている点数(5点満点)	3.03	3.24	2.94	3.25	3.43	3.60



# 平成30年度 こども未来部の経営方針

こども未来部長 中塚 一司

<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次総合計画後期基本計画に掲げる次の3点に重点を置いて施策展開を図ります。 こども未来プロジェクト いきいき健康プロジェクト まちの魅力向上プロジェクト	<b>2. こども未来部のサービス対象者</b> 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、遊び場、機会とあわせて居場所を求めている。 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、質の高い幼児教育・保育を求めている。 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。	<b>3. こども未来部を取り巻く経営環境</b> ・少子化の進展 ・少子化の下での保育需要率の増加 ・待機児童早期解消への要請 ・公立幼稚園児童数の減少 ・保育所、幼稚園の老朽化・耐震化への対応 ・長時間、休日、病児保育等、あらゆる状況における保育需要の高まり ・保育士、調理師不足 ・市立認定こども園の新設 ・保育料無償化の流れ ・児童虐待、DVの防止や適切な対応への要請 ・キセラ川西プラザ内のこども若者ステーションの新設 ・ひとり親家庭の経済的改善への要請 ・保育所、幼稚園、こども園、こども若者ステーションなど多数の庁外施設を所管
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<b>4. こども未来部がめざす姿</b> 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…子どもたちが夢を拡げ、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、以下の事項をこども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
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

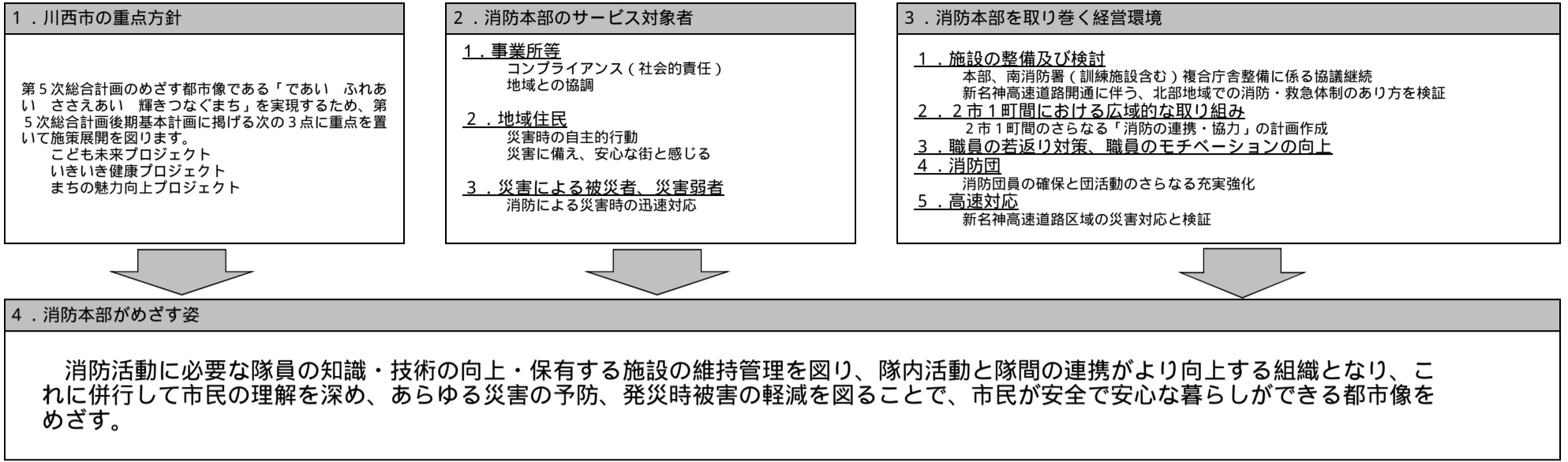
<b>5. こども未来部の現状</b>		
<b>(1)重要成功要因</b> 子育て支援や子ども・若者への支援、就学前の教育・保育が安定的に提供され、高い質と十分な量が確保されている。 質の高い幼児教育・保育を提供するため、計画的・効果的に環境が整備されている。 児童虐待の未然防止や子ども・若者の自立に向けた支援に関して、関係機関や団体、地域の連携体制が整備され、必要なネットワークが機能している。 適切な組織・体制の下、職員が常にスキルアップに努め、高い知識と技術を持ち、職場に良好なチームワークが形成され、一丸となって組織目標の達成に取り組むことができている。	<b>(2)経営上の強み</b> 重要成功要因 について 1)保育所、幼稚園、こども園、こども若者ステーション(開設予定)、小・中・特別支援学校、教育支援センター等、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。 2)一定の水準を保った子育て支援や就学前の教育・保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。 3)市立認定こども園の整備・運営など、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。 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。 重要成功要因 について 5)市立幼稚園、保育所の一体化や民間保育施設の整備などを計画的に進めている。 重要成功要因 について 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、ネットワークが適切に機能している。 重要成功要因 について 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、こども園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。 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。 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。 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。	<b>(3)経営上の課題</b> 市民の満足に向けて 1)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、特に待機児童の解消を図るとともに、次期計画の策定に着手する。 2)児童虐待やDV等への対応など、家庭に対する支援の充実・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。 3)子ども・若者育成支援計画を推進し、社会全体で若者を支援する体制の充実を図る。また、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。 4)市立認定こども園及び9月開設予定の子ども・若者ステーションの円滑な運営について、常に検証・検討を重ねより良質なサービスの提供を図る。 組織体質の改善に向けて 5)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。 6)部内各課はもとより、教育推進部や小学校等との連携を推進し、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。 7)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必要がある。 8)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、年次休暇取得の促進を図る必要がある。

<b>6. こども未来部の重点目標</b>
(1)市民満足の向上に向けて 必要とする児童に質の高い就学前教育・保育を提供します。 ・待機児童の解消に向けた就学前教育施設の受け入れ拡大 ・市立幼稚園と保育所の一体化の推進 ・就学前と小学校との接続期カリキュラムの策定 子育て支援の充実を図ります。 ・以下の機能を持つこども・若者ステーションを開設します 子育て世代包括支援センター 一時預かり 地域子育て支援拠点 子ども家庭総合支援拠点 若者支援の充実を図ります。 ・若者支援の拠点となるこども・若者ステーションを開設します。(子ども・若者総合相談センター) 計画的、総合的な施策展開を進めます。 ・子ども・若者育成支援計画の着実な推進 ・現子ども・子育て計画の推進と次期計画の策定
(2)組織体質の改善に向けて 積極的な先進地調査の実施とその活用 幹部職員による庁外施設の定期的な訪問 残業の縮減と教育・保育現場の負担軽減

<b>7. こども未来部の目標</b>						
指 標		H26実績	H27実績	H28実績	H29実績	H30目標 H34目標
施策評価指標	1 保育所等の入所待機児童数 保育の充足を測定するため	31人	58人	32人	39人	36人 (速報値・未確定) 0人
	2 合計特殊出生率 少子化対策の効果を測定するため	1.29	1.28	1.30	調整中	上昇させる 1.42
	3 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	55.9%	54.9%	52.0%	50.0%	49.3% 46.5%
	4 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(市民実感調査)	50.0%	64.0%	72.3%	69.7%	71.8% 80.0%
	5 日頃の生活に悩みや不安を感じる若者の割合 困難を抱える若者の推移を測定するため(市民実感調査)	-	-	-	61.3%	59.0% 50.0%
	6 「子育てがしやすいまちだ」と思う市民(中学生以下の子どもがいる)割合 ハード・ソフトを含めたまちの全体の子育てのしやすさを測定するため(市民実感調査)	38.1%	52.6%	49.6%	52.6%	55.5% 67.0%
	7 「子育て支援が充実している」と思う市民(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(市民実感調査)	30.0%	33.6%	28.0%	32.7%	36.2% 50.0%
	8 子ども・若者ステーション利用者の満足度 ステーションの成果・効果を測定するため(利用者アンケート)	-	-	-	-	50.0% 70.0%
組織体質改善に向けた指標	9 先進地施策訪問調査の件数 ベンチマークを推進するため	12件	34件	12件	22件	18件 20件
	10 部長・副部長級職員の庁外施設訪問延べ件数 現場の課題を把握するため	102件	73件	65件	54件	60件 60件

# 平成30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		
<b>(1)重要成功要因</b> 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づくり 3. 中期的ビジョンによる組織専従化、専門的指導者の育成 4. 階層ごとの知識・技術の伝承が行える職場環境の提供 5. 消防団のさらなる充実強化、常備との連携強化 6. 適材な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と自覚	<b>(2)経営上の強み</b> 1. <b>リーダーシップ</b> 日常ミーティングなどで、事後検証、改善策を検討、階層の隔たりなく共有を図っていること。ストレスに留意すべき職種から、リスクを抱えないようフォロー体制を心掛けていること。 2. <b>戦略計画</b> 災害現場で連携する消防団との情報共有のための設備を拡充していること。新人職員へのマンツーマン指導により、コミュニケーションを図っていること。女性職員に対して配慮を行い、職場で活躍できる体制を整えていること。 3. <b>組織能力</b> 職員は目的意識が高く、適正な配置や環境の提供、育成の工夫により、組織能力の向上が期待できること。人材育成制度により、各人の目標を把握、より良い指導やコンセンサスができていくこと。隣接消防と協定を締結し、相互に応援体制の強化を図っていること。 4. <b>価値創造のプロセス</b> 講習会や訓練指導など市民と接する機会を多く保ち、自助の理解や連携を高めていること。	<b>(3)経営上の課題</b> 市民の満足に向けて 1. <b>市民への救急要請の理解と救急体制の向上</b> 応急手当の普及啓発及び救急車適正利用の広報を継続。隣接市町間との応援体制、さらには、2市1町間の広域的な連携・協力を拡充、体制を強化させる。 2. <b>児童に対する防火教育の実施</b> 現行の幼稚園児に対する防火教育を進展させ、義務教育層にも展開する。 3. <b>重大な消防法令違反の是正</b> 違反対象物公表制度を念頭に置きながら、火災危険性が高い消防法令違反を調査・是正する。 4. <b>住宅用火災警報器の設置及び維持・管理の促進</b> 住宅用火災警報器の設置広報を継続するとともに、設置義務化から10年が経過するため、機器の交換や定期的な点検の必要性などを訴える。 組織体質の改善に向けて 1. <b>研修体制</b> 受講意欲のある職員が多数存在する中、最低人員確保の必要性から、参加に制限があるが、より効率・効果的な方法を検討する。 2. <b>消防団員の確保と団の強化</b> 入団条件を緩和したが、市民周知には未だ課題があるため、様々なツールを活用し、魅力発信の広報を継続する。さらには、常備との連携を図る。 3. <b>事務の効率化</b> 既存事務量の見直しと改善、優先順位を明確にし、事務の効率化を図る。 4. <b>既存制度の見直し</b> 「新人消防職員指導員制度」、「見える評価」をさらに検証し、継続する。 5. <b>制度の新設</b> 「消防職員相談制度」を新設する。

6. 消防本部の重点目標	
<b>(1) 市民満足の向上に向けて</b> 応急手当普及啓発に向けた講習会の開催 市民等を対象とした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の普及啓発活動を実施するとともに、救急車の適正利用について幅広く広報を行う。	<b>(2) 組織体質の改善に向けて</b> 消防訓練等の実施 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行うとともに、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。 団員の能力向上に繋がる消防団の訓練・研修等の実施 団員のさらなるスキル向上のために、各種想定訓練や外部研修会等への参加機会を計画的に実施。

7. 消防本部の目標						
指 標	H26実績	H27実績	H28実績	H29実績	H30目標	H34目標
<b>施策評価指標</b> 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検証材料の一指標となる。 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検証材料の一指標となる。	8分	7.4分	8.1分	7.3分	6.4分	6.4分
	6.1分	6.1分	5.8分	5.7分	5.0分	5.0分
<b>市民満足向上に向けた指標</b> 応急手当普及啓発に向けた講習受講者数(延べ) 心肺停止等の傷病者に対する応急手当受講者数をさぐる。	1,843人	1,721人	2,063人	1,671人	2,500人	2,500人
<b>組織体質改善に向けた指標</b> 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。 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。	1,150回	1,813回	2,123回	2,500回	3,000回	3,000回
	891人	818人	1,320人	804人	1,200人	1,200人

# 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
	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30年度 経営企画部の経営方針

経営企画部長 清水 操

<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次総合計画後期基本計画に掲げる次の3点に重点を置いて施策展開を図ります。 こども未来プロジェクト いきいき健康プロジェクト まちの魅力向上プロジェクト	<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 地域開業医及び消防救急隊 【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> 平成31年度からの指定管理への移行に向けた取り組み 医師・看護職員・医療技術職員の維持 入院・外来患者数の確保 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 依然続(厳しい)運営状況(財務) 現有的人員・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
<b>4. 経営企画部がめざす姿</b> 平成31年度からの指定管理へのスムーズな移行に向け、取り組みを行っていく。 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に取り組む。 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については、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。 これらに取り組むことにより、指定管理者へのスムーズな移行、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
平成31年度からの指定管理者への移行に向けた取り組み 職員への十分な情報提供・制度説明の実施 職員組合への情報提供、団体交渉の実施 指定管理先との十分な引き継ぎの実施 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 看護職員の安定的な体制確保 経営の改善 診療報酬改定への適正な対応 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	指定管理への移行に関し、職員への1回目の面談を実施した。 職員組合とは概ね良好な関係を築いている。 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。	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 指定管理への移行に関し、職員・職員組合に対し、よりタイムリーに十分な情報提供を行っていく必要がある。 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 指定管理へのスムーズな移行を行い、患者の混乱を招かないように取り組む 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 指定管理への移行に関し、職員・職員組合に対し、よりタイムリーに十分な情報提供を行い、スムーズな移行ができるように取り組む 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 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

7. 経営企画部の目標							
指 標		H26実績	H27実績	H28実績	H29実績	H30目標	H34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	61.4%	66.2%	59.4%	68.1%	66.6%	-
	経常収支比率 経営基盤の状況を表す指標であるため	92.3%	94.2%	98.0%	調整中	98.9%	-
	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	61.1%	69.5%	76.5%	76.4%	76.0%	-
	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	73.8%	73.9%	70.7%	調整中	65.6%	-
	資金不足比率 経営基盤の状況を表す指標であるため	25.8%	13.8%	14.0%	調整中	18.9%	-
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	76.0%	89.5%	94.2%	93.4%	95.0%	-
	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	199件	205件	207件	調整中	210件	-
	乳癌外来の受診者数 高度医療提供者数の動向を把握するため	984人	1,191人	1,470人	1,175人	1,200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		申請・承認	継続	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	68.0%	65.0%	67.0%	調整中	66.0%	-
	認定看護師等の数 自己啓発意識や支援のしみが現れるため	6人	6人	6人	6人	9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				更新		-