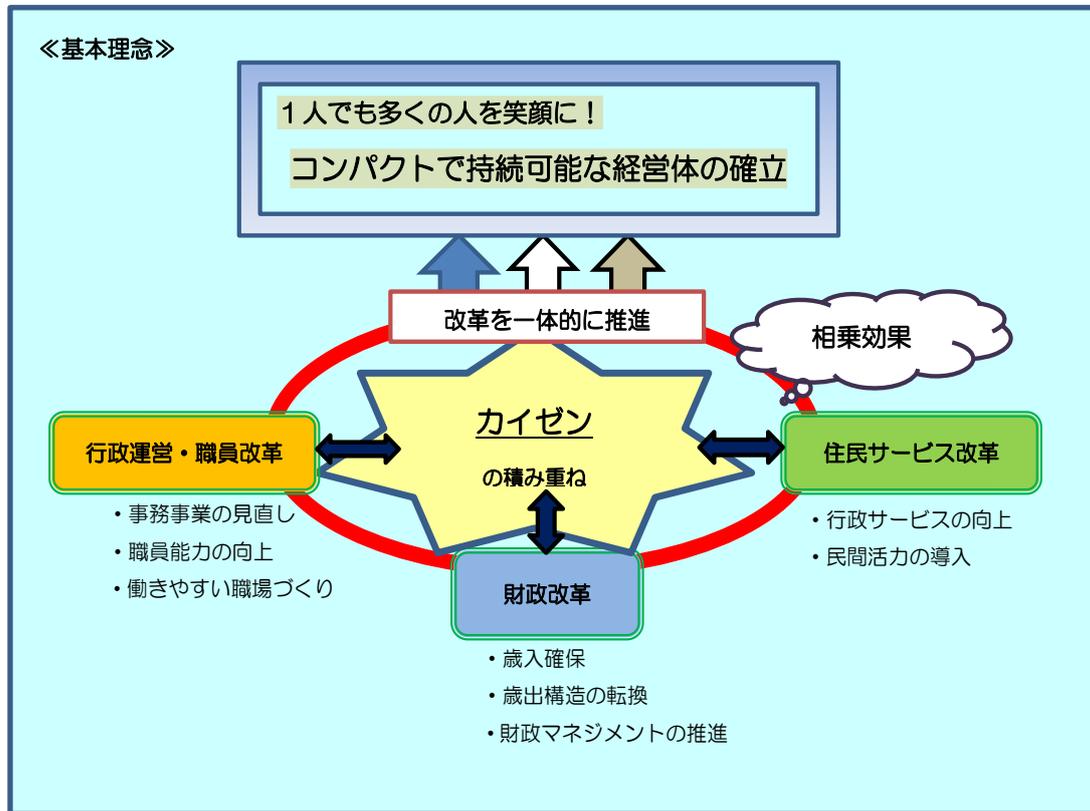


川西町第2次経営改革プラン

後期 アクションプラン

(推進期間:令和5年度~7年度)



※第2次経営改革プランより

後期アクションプラン(推進期間:令和5年度～7年度)

I 行政運営・職員改革～職員の成長と組織力の向上

改革の視点: I-1 事務事業の見直し

施策	実行項目	推進中心課	取組む課	通番
①ICTを活用した業務効率化の推進	○自治体DX化の推進	総務課	全課	1
②業務改善の推進	○BPRの徹底	総務課	全課	2
	○個々の能力の開発	総務課	全課	3
③外郭団体等の自主・自立化の推進	※通常業務で対応	総務課	関係課	
④業務リスクマネジメントの徹底	※通常業務で対応	総務課	全課	

改革の視点: I-2 職員能力の向上

施策	実行項目	推進中心課	取組む課	通番
①多様な研修の実施、自主研修の推進	○個々の能力の開発	総務課		4
②人事評価制度の活用	○人事評価の運用拡大	総務課		5

改革の視点: I-3 働きやすい職場づくり

施策	実行項目	推進中心課	取組む課	通番
①ワークライフバランスの推進	※通常業務で対応	総務課	全課	
②組織、人事、労務管理の推進	○適任適所運用の確立	総務課		6
	○内製化の範囲の明確化	総務課	全課	7
③メンタルヘルスケア、ハラスメント対策の徹底	※通常業務で対応	総務課	全課	

II 財政改革～持続可能な財政運営の確立

改革の視点: II-1 歳入確保

施策	実行項目	推進中心課	取組む課	通番
①町税、税外債権の徴収強化、収納率の向上	※通常業務で対応	税務会計課	関係課	
②新たな財源の確保		産業振興課、総務課、まちづくり課	施設関係課	
③国、県への政策提言による財源確保		財政課		
④未利用財産の活用、受益者負担の適正化		財政課、総務課	関係課	

改革の視点: II-2 歳出構造の転換

施策	実行項目	推進中心課	取組む課	通番
①町補助金の適正化	※通常業務で対応	財政課	全課	
②歳出抑制のための挑戦		まちづくり課、財政課、総務課	全課	

改革の視点: II-3 財政マネジメントの推進

施策	実行項目	推進中心課	取組む課	通番
①経営力の向上	※通常業務で対応	財政課、地域整備課		
②公共施設マネジメントの推進		財政課	関係課	

Ⅲ 住民サービス改革～住民サービスの向上

改革の視点：Ⅲ-1 行政サービスの向上

施策	実行項目	推進中心課	取組む課	通番
①行政運営のカイゼン	※通常業務で対応	総務課	全課	
②手続きの簡素化による窓口サービスの向上	○自治体DX化の推進	住民課		8-1
		総務課	全課	8-2
③多様な情報発信、情報提供	※通常業務で対応	総務課	全課	

改革の視点：Ⅲ-2 民間活力の導入

施策	実行項目	推進中心課	取組む課	通番
①事務事業、施設のアウトソーシング	○給食調理業務の民間委託	教育文化課		9
	○あいぱるの管理運営体制の確立	教育文化課		10
	○川西ダリヤ園の指定管理者の導入	産業振興課		11
②イベント、業務の自立化の推進	※通常業務で対応	まちづくり課、産業振興課		

3本の柱	I	行政運営・職員改革	通番	1
改革の視点	1	事務事業の見直し	推進中心課	総務課
施策	①	ICTを活用した業務効率化の推進	取組む課	全課
実行項目	自治体DX化の推進			
現状・課題	川西町役場組織における2040年問題への対応と社会問題の解決のために国・県からのDX化の要請への対応のため、「川西町自治体DX推進計画」及び「同アクションプラン」を策定し、庁内DX化を推進中である。			
目指す姿	デジタル技術を活用した「利用者中心の行政サービス」の提供と、職員リソースシフトによるスマート自治体への転換(川西町自治体DX推進計画 2 川西町のDX化基本方針より)			

		令和5年度	令和6年度	令和7年度
目標	取組内容	<ul style="list-style-type: none"> ・「出向かない役場」機能の検討 ・国の標準準拠システム移行に対するFit&Gap作業の実施 ・「デジタル御用聞き」によるDX化を推進し業務効率等の向上 ・その他 	<ul style="list-style-type: none"> ・「出向かない役場」機能の検討 ・国の標準準拠システム移行に対するGapを埋める作業の実施と現行クラウド事業で標準化20業務に移行できないシステムの検討 ・「デジタル御用聞き」によるDX化を推進し業務効率等の向上 ・その他(前年度導入システムの稼働状況の検証と更なる活用方法の検討) 	<ul style="list-style-type: none"> ・「出向かない役場」機能の検討 ・国の標準準拠システム移行及び現行クラウド事業で標準化20業務に移行できないシステムの移行 ・「デジタル御用聞き」によるDX化を推進し業務効率等の向上 ・その他(前年度導入システムの稼働状況の検証と更なる活用方法の検討)
	成果指標	職員執務時間の削減 全体で年間300時間	職員執務時間の削減 全体で年間300時間	職員執務時間の削減 全体で年間300時間
実績	取組内容	<ul style="list-style-type: none"> ・「出向かない役場」機能の検討は、外部デジタルアドバイザーを活用しその方向性を決定。R6にデジ田交付金を活用したコンビニ交付サービスを実装予定 ・国の標準準拠システム移行に対するFit&Gap作業は、着実に実施し、次年度以降に洗い出したGAPへの対応策を確立 ・「デジタル御用聞き」によるDX化を推進し業務効率等の向上については、御用聞きを実施しニーズに対する対応を実施。更なるニーズの掘り起こしのため、行改部門とBPR対策について協議中 ・その他 		
	成果	職員の時間外勤務を300時間以上削減		

上記の目標指標を変更した場合、その理由	
---------------------	--

【各年度の評価】

年度	達成度※	左記の達成度を選択した理由
令和5年度	B	結果的に前年と比して時間外勤務時間1,000時間の削減とはなっているものの、DXの取り組みとの因果関係を証明することができないため
令和6年度		
令和7年度		

【後期の評価】

	達成度※	左記の達成度を選択した理由
「目指す姿」に対する実績		

※ S:目標を達成(目標を超える実績が得られた。)、A:目標を概ね達成(達成度の目安70~99%)、
 B:目標達成度が半分程度又は最低限の成果が得られた程度(達成度の目安40~69%)、
 C:ほとんど目標達成できていない(達成度40%未満)、未着手:全く着手していない(達成度0%)、
 -:当該年度に実施する予定がない

3本の柱	I	行政運営・職員改革	通番	2
改革の視点	1	事務事業の見直し	推進中心課	総務課
施策	②	業務改善の推進	取組む課	全課
実行項目	BPRの徹底			
現状・課題	人口減少や高齢人口の増加に伴い、今まで行ってきた「職員数」ありきの行政サービスが限界を迎え、今までと同じ業務のやり方に対応することが難しくなっている。			
目指す姿	2040問題に対応するため、現在のやり方や業務そのものを見直し、不要なプロセス等を排除し人口減少による歳入の減、人材不足を補うためコンパクトな経営体を目指す。			

		令和5年度	令和6年度	令和7年度
目標	取組内容	職員へのECRS(イクルス)の周知。排除可能な業務、プロセスの検討。	排除可能な業務、プロセスの実施。 排除不可能な業務・プロセスの簡素化・簡略化の検討。	排除不可能な業務・プロセスの簡素化・簡略化の実施。
	成果指標	目標取組カードの目標達成数 5	目標取組カードの目標達成数 7	目標取組カードの目標達成数 10
実績	取組内容	職員へのECRS(イクルス)の周知については実施出来たが、排除可能な業務、プロセスの検討については次年度実施予定。		
	成果	目標取組カードの目標達成数 58		

上記の目標指標を変更した場合、その理由	
---------------------	--

【各年度の評価】

年度	達成度※	左記の達成度を選択した理由
令和5年度	B	職員へのECRS(イクルス)の周知については、カイゼンのすすめ等により周知できた。排除可能な業務、プロセスの検討については次年度から実施していく。
令和6年度		
令和7年度		

【後期の評価】

	達成度※	左記の達成度を選択した理由
「目指す姿」に対する実績		

※ S: 目標を達成(目標を超える実績が得られた。)、A: 目標を概ね達成(達成度の目安70~99%)、
 B: 目標達成度が半分程度又は最低限の成果が得られた程度(達成度の目安40~69%)、
 C: ほとんど目標達成できていない(達成度40%未満)、未着手: 全く着手していない(達成度0%)、
 -: 当該年度に実施する予定がない

3本の柱	I	行政運営・職員改革	通番	3
改革の視点	1	事務事業の見直し	推進中心課	総務課
施策	②	業務改善の推進	取組む課	全課
実行項目	個々の能力の開発			
現状・課題	人材育成基本方針のもと、中期職員研修計画（～R4年度(計画延長により令和5年度)）に基づき、毎年研修計画を策定し、職員の基礎能力の強化、能力開発等のため、様々な研修を実施している。今後、人口減少に伴い、職員数が限られてくる中でも、自治体が担うべき機能を発揮させるため、個々の能力を向上させる必要がある。			
目指す姿	業務改善につながるカイゼン意識の醸成と実際の具体的手法を習得させるための研修を実施し、職員一人一人が通常業務の中で常にカイゼンの意識を持ちながら業務を行えるようにする。			

		令和5年度	令和6年度	令和7年度
目標	取組内容	・行革研修会の実施	・行革研修会の実施	・行革研修会の実施
	成果指標	目標取組カードの目標達成数 5	目標取組カードの目標達成数 7	目標取組カードの目標達成数 10
実績	取組内容	ワークライフバランス研修の中で働き方やカイゼンについての研修を行った。職員のカイゼン意識の醸成についてはカイゼンのすすめや目標取組カード等で実施した。		
	成果	目標取組カードの目標達成数 58		

上記の目標指標を変更した場合、その理由	
---------------------	--

【各年度の評価】

年度	達成度※	左記の達成度を選択した理由
令和5年度	B	カイゼンの意識の醸成の為の研修会はワークライフバランス研修の中で実施出来たが、具体的な手法の研修は実施出来なかった。カイゼンの為に研修会も含めた手法の検討を行っていく。
令和6年度		
令和7年度		

【後期の評価】

	達成度※	左記の達成度を選択した理由
「目指す姿」に対する実績		

※ S: 目標を達成(目標を超える実績が得られた。)、A: 目標を概ね達成(達成度の目安70～99%)、
 B: 目標達成度が半分程度又は最低限の成果が得られた程度(達成度の目安40～69%)、
 C: ほとんど目標達成できていない(達成度40%未満)、未着手: 全く着手していない(達成度0%)、
 —: 当該年度に実施する予定がない

3本の柱	I	行政運営・職員改革	通番	4
改革の視点	2	職員能力の向上	推進中心課	総務課
施策	①	多様な研修の実施、自主研修の推進	取組む課	全課
実行項目	個々の能力の開発			
現状・課題	人材育成基本方針のもと、中期職員研修計画(～R4年度(計画延長によりR5年度))に基づき、毎年研修計画を策定し、職員の基礎能力の強化、能力開発等のため、様々な研修を実施している。新たな中期職員計画(R6年度～)を策定し、さらなる効果的な研修の実施及び、自主研修の推進を図る。			
目指す姿	チャレンジ・カイゼンの意識高揚及び、改善につながる実際の具体的手法を習得させるための取り組みを実施し、個々の能力(高い専門性、企画調整能力、コミュニケーション能力等)の向上を図る。また、変化する住民ニーズに対応できる職員の育成を図る。			

		令和5年度	令和6年度	令和7年度
目標	取組内容	<ul style="list-style-type: none"> ・中期職員研修計画の策定 ・年間研修計画の策定、見直し ・自主研修の推進 ・資格取得支援の検討 	<ul style="list-style-type: none"> ・年間研修計画の策定、見直し ・自主研修の推進 ・資格取得支援 	<ul style="list-style-type: none"> ・年間研修計画の策定、見直し ・自主研修の推進 ・資格取得支援
	成果指標	年間研修計画実施率100%	年間研修計画実施率100%	年間研修計画実施率100%
実績	取組内容	<ul style="list-style-type: none"> ・年間研修計画に基づき、階層別、専門研修等を実施した。 ・行政課題研修について、活動報告会及びSDGs研修を実施。町の課題について、深堀を行ったほか、職員の自主的な研修へ支援を行った。 ・コロナ禍等により近年未実施であった、オフサイトミーティングを開催、DXについて研修を行った。 		
	成果	研修実施率95%		

上記の目標指標を変更した場合、その理由	
---------------------	--

【各年度の評価】

年度	達成度※	左記の達成度を選択した理由
令和5年度	A	目標とする研修実施率については、おおむね達成したため。今後は、職階ごとの役割をさらに深掘りし職責を担う人材育成研修を実施していく。
令和6年度		
令和7年度		

【後期の評価】

	達成度※	左記の達成度を選択した理由
「目指す姿」に対する実績		

※ S: 目標を達成(目標を超える実績が得られた。)、A: 目標を概ね達成(達成度の目安70～99%)、
 B: 目標達成度が半分程度又は最低限の成果が得られた程度(達成度の目安40～69%)、
 C: ほとんど目標達成できていない(達成度40%未満)、未着手: 全く着手していない(達成度0%)、
 —: 当該年度に実施する予定がない

3本の柱	I	行政運営・職員改革	通番	5
改革の視点	2	職員能力の向上	推進中心課	総務課
施策	②	人事評価制度の活用	取組む課	
実行項目	人事評価の運用拡大			
現状・課題	<p>平成28年度から本制度を導入し、所属課内では面談から評価まで行っているが、最終評価に至らず、また、目的が不明瞭であることから、職員の負担にしかかっていない。</p> <p>実施にあてっては、①職員への人事評価の目的が不明瞭であること、②目標設定や評価基準など個人ではらつきがあること、③評価結果が職員へ返っていないこと、④評価者の負担が大きいことが課題としてあげられる。</p>			
目指す姿	<p>面談等上司との円滑な関係を築くためのコミュニケーションツールの1つとしながら、仕事の成果や努力を適正に評価することで人材育成やモチベーションアップにつなげる。</p>			

		令和5年度	令和6年度	令和7年度
目標	取組内容	<ul style="list-style-type: none"> 現在の人事評価制度の運用徹底 課題の整理、検討 	<ul style="list-style-type: none"> 運用方法の検討・決定 研修(人事評価制度、評価者)の実施 新制度開始に向けた研修の実施 	<ul style="list-style-type: none"> 新制度開始
	成果指標			
実績	取組内容	<ul style="list-style-type: none"> 現在の運用方法にて取組み中。 今年度の実施状況と総務省の人材育成等専門家派遣事業により助言・指導を受け、課題の整理、今後の方向性について、検討中。 		
	成果			

上記の目標指標を変更した場合、その理由	
---------------------	--

【各年度の評価】

年度	達成度※	左記の達成度を選択した理由
令和5年度	B	・現在検討中であり、具体的な課題の整理、検討まで到達していない。
令和6年度		
令和7年度		

【後期の評価】

	達成度※	左記の達成度を選択した理由
「目指す姿」に対する実績		

※ S: 目標を達成(目標を超える実績が得られた。)、A: 目標を概ね達成(達成度の目安70~99%)、
 B: 目標達成度が半分程度又は最低限の成果が得られた程度(達成度の目安40~69%)、
 C: ほとんど目標達成できていない(達成度40%未満)、未着手: 全く着手していない(達成度0%)、
 —: 当該年度に実施する予定がない

3本の柱	I	行政運営・職員改革	通番	6
改革の視点	3	働きやすい職場づくり	推進中心課	総務課
施策	②	組織、人事、労務管理の推進	取組む課	
実行項目	適任適所運用の確立			
現状・課題	定年延長制度の運用開始を始め、再任用や会計年度任用、フルタイムやパートタイム等多様な任用制度、働き方があり、選択できるようになった。 人口減少等に伴う歳入の減少により人件費の確保が困難となる今後の人口規模に合わせた職員の配置が課題である。			
目指す姿	職員が本来携わるべき業務に職員が向き合うことができるよう、業務内容を精査し、業務に応じた任用、働き方の運用を確立する。			

		令和5年度	令和6年度	令和7年度
目標	取組内容	・定員適正化計画の策定 ・会計年度任用職員制度の見直し ・臨時的任用職員制度等導入の検討	・策定した計画の検証、見直し ・会計年度任用職員制度見直し後の制度の検証、見直し	・策定した計画の検証、見直し ・会計年度任用職員制度見直し後の制度の検証、見直し
	成果指標			
実績	取組内容	・会計年度任用職員の勤勉手当支給に併せ、会計年度任用職員の働き方等を見直した。R6年度から運用を開始する。		
	成果			

上記の目標指標を変更した場合、その理由	
---------------------	--

【各年度の評価】

年度	達成度※	左記の達成度を選択した理由
令和5年度	C	・会計年度任用職員制度の見直しには着手したものの、引き続き検討が必要である。 ・定員適正化計画が未策定であり、今後、多様な任用制度を活用した適任適所の運用を検討するとともに、定員適正化計画を策定していく。
令和6年度		
令和7年度		

【後期の評価】

	達成度※	左記の達成度を選択した理由
「目指す姿」に対する実績		

※ S: 目標を達成(目標を超える実績が得られた。)、A: 目標を概ね達成(達成度の目安70~99%)、
 B: 目標達成度が半分程度又は最低限の成果が得られた程度(達成度の目安40~69%)、
 C: ほとんど目標達成できていない(達成度40%未満)、未着手: 全く着手していない(達成度0%)、
 —: 当該年度に実施する予定がない

3本の柱	I	行政運営・職員改革	通番	7
改革の視点	3	働きやすい職場づくり	推進中心課	総務課
施策	②	組織、人事、労務管理の推進	取組む課	全課
実行項目	内製化の範囲の明確化			
現状・課題	今後の更なる人口減少に伴う民間活力の低下が懸念されており、今後コンパクトな経営体を目指しながらも行政サービスの質を維持いくために役場で行っていく業務と民間活力を活用していく業務を明確化していく必要がある。			
目指す姿	民間活力を活用できる業務については委託等を行い、役場で行わなくてはならない業務については専門的な知識を持つ職員を育成し行政サービスの質の維持を図る。			

		令和5年度	令和6年度	令和7年度
目標	取組内容	職員の意識の醸成と職員が必ず行わなければならない業務の洗い出し。行革研修会の実施。	職員が必ず行わなければならない業務のための専門的知識等の必要性の確認とその他業務の民間活用の検討。	各課配属人員の検討と必要な専門的知識等の研修実施。
	成果指標		内製化の明確化数 3	内製化の明確化数 3 内製化の実行数 3
実績	取組内容	職員の意識の醸成についてはカイゼンのすすめにて実施。洗い出しと行革研修会については未実施。		
	成果			

上記の目標指標を変更した場合、その理由	
---------------------	--

【各年度の評価】

年度	達成度※	左記の達成度を選択した理由
令和5年度	B	職員の意識の醸成については実施出来たものの、洗い出しまでは至らなかったため。次年度は一般的な行革の研修会を行うよりも業務の洗い出しや業務内容の検討に力を入れていきたい。
令和6年度		
令和7年度		

【後期の評価】

	達成度※	左記の達成度を選択した理由
「目指す姿」に対する実績		

※ S: 目標を達成(目標を超える実績が得られた。)、A: 目標を概ね達成(達成度の目安70~99%)、
 B: 目標達成度が半分程度又は最低限の成果が得られた程度(達成度の目安40~69%)、
 C: ほとんど目標達成できていない(達成度40%未満)、未着手: 全く着手していない(達成度0%)、
 -: 当該年度に実施する予定がない

3本の柱	Ⅲ	住民サービス改革	通番	8-1
改革の視点	1	行政サービスの向上	推進中心課	住民課
施策	②	手続きの簡素化による窓口サービスの向上	取組む課	全課
実行項目	自治体DX化の推進			
現状・課題	窓口では、簡易な証明書発行から複雑な手続きまで、ほぼ来庁が必須となっている。特に手続き関係については煩雑なため、長時間職員が対応することとなり、本質的な業務に集中できない状況となっている。			
目指す姿	「書かない窓口」を実現し、業務の効率化及び住民サービスの向上を図る。			

		令和5年度	令和6年度	令和7年度
目標	取組内容	・「書かない窓口」の導入に向けた庁内検討 ・「証明書等のコンビニ交付」の導入に向けた検討	・「書かない窓口」の導入 ・「証明書等のコンビニ交付」の導入に向けた検討	「証明書等のコンビニ交付」を、国の標準準拠システムの移行に合わせて検討・導入
	成果指標			
実績	取組内容	県デジタルアドバイザー2名とともに庁内検討を行った。証明書のコンビニ交付は、令和6年12月から導入する予定。		
	成果			

上記の目標指標を変更した場合、その理由	
---------------------	--

【各年度の評価】

年度	達成度※	左記の達成度を選択した理由
令和5年度	A	住民サービス向上のため、最適化された窓口を検証し、今年12月からの「証明書等のコンビニ交付」の実現に向けてDXの推進を図った。
令和6年度		
令和7年度		

【後期の評価】

	達成度※	左記の達成度を選択した理由
「目指す姿」に対する実績		

※ S: 目標を達成(目標を超える実績が得られた。)、A: 目標を概ね達成(達成度の目安70~99%)、
 B: 目標達成度が半分程度又は最低限の成果が得られた程度(達成度の目安40~69%)、
 C: ほとんど目標達成できていない(達成度40%未満)、未着手: 全く着手していない(達成度0%)、
 -: 当該年度に実施する予定がない

3本の柱	Ⅲ	住民サービス改革	通番	8-2
改革の視点	1	行政サービスの向上	推進中心課	総務課
施策	②	手続きの簡素化による窓口サービスの向上	取組む課	全課
実行項目	自治体DX化の推進			
現状・課題	窓口の手続きは、簡易なもの(例:各種証明書発行)から複雑なもの(例:住民異動)まで、すべてにおいて来庁における手続きを課しており、住民と職員の双方で煩雑となっている。 簡易な手続きについてはオンライン化、来庁が必要な複雑な手続きには、「発生源入力」によるデータ連携とナビゲーション機能による手続の漏れ防止を図り、住民サービスと職員の業務効率化と労務削減を図る必要がある。			
目指す姿	「出向かない役場」「書かせない役場」を実現し、住民サービスと業務効率化を向上させるとともに、近隣自治体との住民に対するデジタルサービスの格差を是正する。			

		令和5年度	令和6年度	令和7年度
目標	取組内容	・「書かせない役場」サービス導入に向けた検討 ・「出向かない役場」サービス導入に向けた検討	・「書かせない役場」サービス導入及び国の標準準拠システムへのデータ連携の仕組みの構築(例:API・RPA) ・「出向かない役場」サービス導入	・証明書等のコンビニ交付サービスを、国の標準準拠システム移行に合わせて、BCPの仕組みを導入
	成果指標			
実績	取組内容	・「書かせない役場」サービス導入に向けた検討を外部デジタルアドバイザーを導入し行い、有用であり導入が必要であると結論づけているが、システム導入後の改修費用を考慮すれば、導入は国の標準準拠システム導入後が望ましいとし、R8移行に再度検討することとした ・「出向かない役場」サービス導入に向けた検討は、効率的な導入について調査研究中である。		
	成果			

上記の目標指標を変更した場合、その理由	
---------------------	--

【各年度の評価】

年度	達成度※	左記の達成度を選択した理由
令和5年度	B	検討は進めているものの、実装まで至らず、そのため住民サービス向上・職員負担軽減までに至っていないため
令和6年度		
令和7年度		

【後期の評価】

	達成度※	左記の達成度を選択した理由
「目指す姿」に対する実績		

※ S: 目標を達成(目標を超える実績が得られた。)、A: 目標を概ね達成(達成度の目安70~99%)、
 B: 目標達成度が半分程度又は最低限の成果が得られた程度(達成度の目安40~69%)、
 C: ほとんど目標達成できていない(達成度40%未満)、未着手: 全く着手していない(達成度0%)、
 —: 当該年度に実施する予定がない

3本の柱	Ⅲ	住民サービス改革	通番	9
改革の視点	2	民間活力の導入	推進中心課	教育文化課
施策	①	事務事業、施設のアウトソーシング	取組む課	
実行項目	給食調理業務の民間委託			
現状・課題	給食調理業務は、学校毎に単独、直営で実施しているが、学校の児童生徒数により業務量に差があり効率性が良くない。また、代替調理師確保困難等の課題が生じている。児童生徒数の減少や施設の老朽化、小学校の統廃合にも留意し、安全安心で持続可能な給食調理業務運営を図っていく必要があるため、民間委託について検討する必要がある。			
目指す姿	業務量や財政運営を考慮し、安全安心、効率的、持続可能な給食調理業務運営を図る。まずは最大の給食数を調理する川西中学校の民間業務委託を目指す。			

		令和5年度	令和6年度	令和7年度
目標	取組内容	川西中学校給食調理業務の民間委託に向けた手法・具体的な委託内容の検討を行う	川西中学校給食調理業務の民間委託に向けた手法・具体的な委託事業者の選定を行う	委託実施
	成果指標			
実績	取組内容	外部委託計画(案)を作成した。 業者聞き取りを行った。(1社)		
	成果			

上記の目標指標を変更した場合、その理由	
---------------------	--

【各年度の評価】

年度	達成度※	左記の達成度を選択した理由
令和5年度	B	予定の取り組みを実施できた。
令和6年度		
令和7年度		

【後期の評価】

	達成度※	左記の達成度を選択した理由
「目指す姿」に対する実績		

※ S: 目標を達成(目標を超える実績が得られた。)、A: 目標を概ね達成(達成度の目安70~99%)、
 B: 目標達成度が半分程度又は最低限の成果が得られた程度(達成度の目安40~69%)、
 C: ほとんど目標達成できていない(達成度40%未満)、未着手: 全く着手していない(達成度0%)、
 -: 当該年度に実施する予定がない

3本の柱	Ⅲ	住民サービス改革	通番	10
改革の視点	2	民間活力の導入	推進中心課	教育文化課
施策	①	事務事業、施設のアウトソーシング	取組む課	
実行項目	あいばるの管理運営体制の確立			
現状・課題	現在、町交流館あいばるは町直営により管理運営しており、教育文化課生涯学習グループ職員が毎日交代で勤務、業務遂行している。			
目指す姿	効率的、効果的な川西町交流館の管理運営体制の確立			

		令和5年度	令和6年度	令和7年度
目標	取組内容	管理体制の検討	管理体制確立に向けた準備	管理体制の確立
	成果指標			
実績	取組内容	直営継続で検討		
	成果			

上記の目標指標を変更した場合、その理由	
---------------------	--

【各年度の評価】

年度	達成度※	左記の達成度を選択した理由
令和5年度	A	直営継続の方向性と、職員負担の軽減に向けた検討を行っていくことへの一定の内部理解を得た。
令和6年度		
令和7年度		

【後期の評価】

	達成度※	左記の達成度を選択した理由
「目指す姿」に対する実績		

※ S: 目標を達成(目標を超える実績が得られた。)、A: 目標を概ね達成(達成度の目安70~99%)、
 B: 目標達成度が半分程度又は最低限の成果が得られた程度(達成度の目安40~69%)、
 C: ほとんど目標達成できていない(達成度40%未満)、未着手: 全く着手していない(達成度0%)、
 -: 当該年度に実施する予定がない

3本の柱	Ⅲ	住民サービス改革	通番	11
改革の視点	2	民間活力の導入	推進中心課	産業振興課
施策	①	事務事業、施設のアウトソーシング	取組む課	
実行項目	川西ダリヤ園の指定管理者制度導入			
現状・課題	施設設置以降、町のシンボルとして広く親しまれてきたが、運営に経営的な視点が不足しており改善の余地が大きい。従業員の雇用にあたっては、町の会計年度任用職員という位置づけから、業務に合わせた柔軟な働き方が難しく、また、全員を通年雇用できていない。			
目指す姿	民間の経営的視点による運営とサービスの向上			

		令和5年度	令和6年度	令和7年度
目標	取組内容	指定管理者制度導入に向けた方向性とスケジュールの合意	仕様書等の作成と指定管理者の選定	指定管理者制度の導入
	成果指標			
実績	取組内容	関係者間で指定管理制度導入の方向性を確認した		
	成果			

上記の目標指標を変更した場合、その理由	
---------------------	--

【各年度の評価】

年度	達成度※	左記の達成度を選択した理由
令和5年度	B	指定管理制度を導入することについて関係者間で共有することができたため
令和6年度		
令和7年度		

【後期の評価】

	達成度※	左記の達成度を選択した理由
「目指す姿」に対する実績		

※ S: 目標を達成(目標を超える実績が得られた。)、A: 目標を概ね達成(達成度の目安70~99%)、
 B: 目標達成度が半分程度又は最低限の成果が得られた程度(達成度の目安40~69%)、
 C: ほとんど目標達成できていない(達成度40%未満)、未着手: 全く着手していない(達成度0%)、
 -: 当該年度に実施する予定がない