

1 部の使命

私たち経営企画部は、市役所を市民に成果をもたらす組織に変革するため、支援部門としての責務を果たし、持続可能なやぶぐらし幸せ社会を実現します。

2 部の経営方針

【経営】市民起点の徹底

年度経営改革に基づくマネジメントの実行

【組織】まちづくり計画、施政方針に沿った事業展開

少子化・人口減少対策に全部局一丸となって取り組む機運の醸成

風通しの良い職場づくり（ハラスメント対策）

簡素で効率的かつ効果的な行政組織を構築し、部局間連携の促進

市民満足度を高める市民対応（接遇・電話対応等）

【人材】人材育成基本方針に基づいた研修、自己啓発機会の拡充

特定事業主行動計画に基づく女性管理職比率の向上

【改善】エビデンスに基づく政策立案

自治体D Xによる内部管理事務の効率化の推進

行政手続の簡素化による市民の利便性向上の促進

【財政】中長期的な視点による健全な財政運営

予算編成方針の改良（枠配分方式、事務事業評価のあり方）

3 重要経営課題

【経営】山積する財政上の懸念材料（物価高騰、賃金上昇によるコスト増、人口減少による
税収減といった歳入の縮小、公共施設の老朽化に伴う維持管理コストの増、公立八
鹿病院組合への特別支援など）→ 中長期的な視点での持続可能な健全財政の堅持

【政策】平成26年度以降改正されていない公の施設の使用料・手数料 → 受益者負担の原則
に基づき見直しを実施

脆弱な自主財源 → 公平公正、適正な課税の推進、徴収率の向上による収入未済額
の縮減による財政基盤の確立

【人材】職員の基礎的能力（財政、契約、文書法制）の不足 → 研修の実施・充実

女性管理職比率の向上 → 女性職員のキャリアアップへの意識向上と必要なス
キル習得の支援、働きやすい職場環境の整備

【組織】人員不足による超過勤務の慢性化、行政組織の非効率性 → DX推進による業務の
効率化、簡素で効率的、効果的な行政組織への再編、働きやすい職場環境の推進（カ
スタマーハラスメント対策等）

【情報】市民等への行政情報等の発信力不足 → 行政情報等の発信力の強化、多様な広聴
機会の確保

4 部の重要政策の取組内容

【新規】

- ・まちづくり計画第2期基本計画の周知
- ・地域デジタルクラブプロジェクトの実施（デジタルデバイドの解消、デジタル人材の育
成・確保）
- ・公共政策フォーラム2025で提言された事業の実現に向けた取組
- ・自治体DXによる内部管理事務の効率化の推進（衛星画像活用による家屋現況判定事業

- の実施、文書管理システムの導入検討、入札案件検索システムの使用など)
- ・ 公立八鹿病院組合に対する支援（貸し付けの実施、経営改善に向けた協議等）
- ・ ハラスメントを発生させない職場環境の整備（通話録音機能の検討など）
- ・ 簡素で効果的・効率的な市役所行政組織再編の検討

【改善】

- ・ タウンミーティングの実施方法の改善（内容・方法をより効果的なものに）
- ・ 経常収支比率を下げる仕組みの検討（効率的・効果的な予算編成など）
- ・ やぶパートナーズのあり方・方向性の見直し(経営改善、業務見直し、公共的地域課題解決を担う地域公共会社本来の役割への回帰など)

【継続】 やっふるカードの利用促進、デジタルデバйд対策の推進

5 部の経営目標

【政策①～⑥の数値目標】

政策⑥ まちづくり活動に参加している人の割合：45.4%
 その他 行政に関心のある人の割合：50.6%

【経営目標】

- ・ 自分の意見が市政に反映されていると思う割合（まちづくり計画 KPI）：9.5%（R7 8.8%）
- ・ オンライン申請件数（まちづくり計画 KPI）：8,400 件（R7 7,950 件）
- ・ 中長期的な展望に立った財政運営（まちづくり計画 KPI）：経常収支比率 97.1%以下（R7 97.6%）、実質公債費比率 8.1%以下（R7 8.5%）
- ・ 徴収率（まちづくり計画 KPI）：96.7%以上（R7 96.7%）
- ・ 公共政策フォーラム提言内容の事業化検討案件数：2 件以上
- ・ ICT推進事業の参加人数：400人以上
- ・ 人材育成研修の拡充（独自研修）：3 件
- ・ 投票所数の適正化、本庁以外の期日前投票所および当日投票所の開設時間見直しの検討

6 前年度の経営目標及び実績

【令和 7 年度実績】

- △若者ミライ会議の開催：5 回以上// 4 回（14人/回）
- 投票所の見直し：2 か所// 2 か所
- 人材育成研修の拡充（独自研修）：4 回
- 財政、入札、法制執務等の研修実施:若手、中堅、監督職向けとして実施//若手、中堅、監督職向けとして計 3 回実施
- △マイナンバーカードを活用したオンライン申請の拡充：2,000件以上//1,195件
- 中長期的な展望に立った財政運営：財政調整基金残高25億円以上//27億円（見込）
- 徴収率：96%以上//96%以上（見込み）
- 時間外勤務：対前年比 5 %減（災害等特殊要因除く。）//5.2%減
- △新規に育休取得が可能となった男性職員の育休取得率：対象職員の80%以上//40%

【評価】

部の経営目標 9 項目のうち、6 項目で目標を達成、3 項目で未達成 達成率は66.7%
 ≪若者ミライ会議の開催≫

【原因】

当初、年 6 回の開催を計画し募集を行ったが、応募が少なく、開催回数を減らして実施し

たため、目標を達成することが出来なかった。

【改善・対応】

社会や施策に関する若者の視点からの意見交換は、今後の施策検討に活かす上で有益であることから、参加者を適切に確保したうえで、年4回の開催を目途に実施することとする。

《マイナンバーカードを活用したオンライン申請の拡充》

【原因】

申請フォームは増やしてきたが、直接利用に繋がらなかったため、目標を達成することができなかった。

【改善・対応】

マイナンバーカードを活用したオンライン申請の「件数」を目標とすることは、利用者の移行など他動的な要因に左右されるため、目標の設定を再考する必要がある。しかしながら、申請フォームの拡充をはじめとしたオンライン申請方法の整備・拡充は、利用者の利便性向上に資するものであることから、引き続き取り組んでいく。

《男性職員の育休取得率》

【原因】

男性職員の育休取得は、対象者が5名に対し2名の取得であった。未取得者のうち1名は次年度（令和8年度）に取得見込みである。母数が少数であり、未取得者があれば、取得率に大きく影響するため、令和7年度は達成することができなかった。

【改善・対応】

子どもが生まれることを申し出た職員に対して、育児関連制度の情報提供や、制度利用に関する意向確認を行い、個々の職員に寄り添った支援を行い、職員が安心して子育てと仕事の両立を図れる職場環境の整備を推進していく。