

<p>1 部の 使命</p>	<p>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。</p> <p>【令和4年度評価】 職員、財政、入札、文書法制、デジタルDX等、支援部門の立場からまちづくり計画の実現を支援してきた。 また、行政マネジメントでは、組織の経営力向上には部課長の理解度とマネジメント力向上が欠かせないことから、部長・課長研修を中心に進めてきたが、全管理職の底上げには至らず、全庁（部）を牽引する役割は不十分であった。</p>
<p>2 それ まで の経 営評 価</p>	<p>令和4年度実績</p> <p>【柱①市民】 ○B：中長期的な展望に立った財政運営：起債制限額5年間70億円以下//65億円 △B：徴収率：93%以上//90.90%（3月末時点） △G：時間外勤務：年削減（対前年比）R3 38,907時間//R4 36,422時間 一人当たり90時間//84時間 ○G：職員の健康管理：年次休暇取得日数1人10日/年以上//10.14日</p> <p>【柱②地域】 △C：育休を取得する男性職員数：対象職員の60%以上//50%</p> <p>【柱③公共】 ○B：バーチャルやぶ登録人口 1,000人//7,600人 ○G：まちづくり計画市民アンケートの実施 ○A：メタバース利用人数 延べ10,000人/年//延べ10,899人 ○A：居空間構想拠点デジタル機材体験会 2回//6回</p> <p>【評価】 部の経営目標9項目のうち、6項目で達成、3項目で未達成</p> <p>【原因】 ア 時間外勤務削減の推進 ・庁議で毎月1回、時間外勤務の状況を共有、事前命令の徹底、部内応援体制の構築と平準化 ・パソコン自動シャットダウン方式の導入 イ 年休・育休取得の促進 ・職員への制度周知 ・対象職員への個別面談と情報提供（配偶者出産休暇、育児参加休暇等の特別休暇、育休） ・所属長による働きかけ ウ 財政運営の堅持 ・10年間の精緻な財政計画の作成 ・主要建設事業等の審査による中長期的な展望に立った健全な財政運営維持 エ デジタル技術の活用 ・吉本興業の知名度と情報発信力を生かした取組 ・イベントや啓発の範囲内での活用に留まっており、リアルな実益につなげる必要あり ・慶應義塾大学（KMD）との連携によるデジタル機材体験会の実施</p>

	<p>【対応】</p> <p>ア 時間外労働削減に向け、所属長のマネジメント力の強化、時間外命令の厳格化、時差出勤の運用、長時間勤務が常態化している職員との面談や健康面での指導、定時退庁日の徹底、業務用パソコンの自動シャットダウン機能の拡充検討などに取り組むこととする</p> <p>イ 年休取得の向上については、所属長自らが率先して休暇を取得する。取得促進のためスケジュール確認を行い、取得率の低い職員には面談をするなど健康管理を含めた取組を行う。</p> <p>ウ バーチャルやぶについては高スペック端末やVRゴーグルなど一定以上の通信環境が必要であったこともあり、利用者が一定程度に留まっている。また、活用もイベントや情報発信など限定的なものとなっていることから、スマホ対応にするほか、観光や特産品販売などリアルの実益に結び付けていく取組を行う。</p>
--	---

<p>3 外部 環境</p>	<p>◎機会</p> <p>【政治】 デジタル社会の実現に向けた動き 女性活躍の推進・ジェンダーギャップの解消 こども家庭庁の設置、異次元の少子化対策</p> <p>【経済】 アフターコロナの経済回復の機運</p> <p>【協働】 市民協働による旧町の中心地の再生</p> <p>▼脅威</p> <p>【社会】 社会資本インフラの老朽化による財政負担の増加 人口減少に伴う普通交付税算定への影響、経済の縮小、税収等の減少 新型コロナの影響等によるコミュニティーの再生</p> <p>【財政】 合併特例債の期限終了 過疎団体増加による過疎債枠の確保</p> <p>【経済】 ウクライナショックによる経済的影響、エネルギーや諸物価高騰 資材調達困難</p> <p>【環境】 自然災害の激甚化、頻発化、それに対応する強靱化経費の増高</p> <p>【経営】 専門職等の人材確保</p>
------------------------	---

<p>4 内部 環境</p>	<p>○強み</p> <p>【経営】 行政マネジメントの仕組みが構築済</p> <p>【政策】 他自治体に先駆けた「こども・夢・えがお部」の創設、教育部門と連携した「こどもセンター」の設置、社会的処方等の取組、特区の取組</p> <p>【市民】 マイナンバーカード取得率の高さ</p> <p>▽弱み</p> <p>【人材】 人材育成意識の不足</p> <p>【経費】 公共施設の維持コストの増大</p> <p>【経営】 経常収支比率の上昇</p>
------------------------	---

5 重要 経営 課題	<p>【経営】 組織全体の成果の実現（マネジメント支援） 市政運営の重点政策と位置付ける「デジタル技術の活用」、「子育て環境の充実」、「社会的処方への推進」の部局横断と結合</p> <p>【政策】 年度経営計画の進行管理（中期、期末評価と改善） 課の年度経営計画と人事評価目標との関連付け 行政改革大綱の進捗管理と検証</p> <p>【人材】 人材育成の強化。研修の充実 女性管理職比率の維持・向上</p> <p>【情報】 行政情報等の発信力の強化、多様な広聴機会の確保</p>
6 部の 経営 体制	<ul style="list-style-type: none"> ・所管課：秘書課、経営政策・国家戦略特区課、デジタルファースト課、経営総務課、税務課、収納対策室 ・人員：秘書課2人、経営政策・国家戦略特区課6人、デジタルファースト課3人、経営総務課15人、税務課16人、収納対策室2人 計44人 ・予算：部総予算額 7,994,951千円（人件費含む）
7 部の 経営 目標	<p>【柱①市民】</p> <p>B：中長期的な展望に立った財政運営：実質公債費比率8%以下 B：徴収率：96%以上 G：時間外勤務：対前年比5%減 G：職員の健康管理：年次休暇取得日数1人10日／年以上</p> <p>【柱②地域】</p> <p>C：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60%以上</p> <p>【柱③公共】</p> <p>B：バーチャルやぶ登録人口 100,000人 B：マイナンバーカードを活用したオンライン申請の拡充</p>
8 部の 経営 方針	<p>【経営】 市民起点の徹底</p> <p>【組織】 まちづくり計画、施政方針に沿った事業展開 デジタル地域社会の推進、行政事務のデジタル化の促進 政策立案に向けて議論や意見交換が活発に交わされる職場づくり</p> <p>【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 定年延長等を踏まえた定員管理計画の策定</p> <p>【改善】 マーケティング手法の実践、エビデンスに基づく政策立案</p> <p>【財政】 中長期を展望した健全な財政運営 予算編成方針の改良（枠配分方式のあり方）</p>
9 部の 重要 政策 の取 組内 容	<p>柱③公共</p> <p>【新規】 勤怠管理システム導入事業（マイナンバーカード活用）</p> <p>【新規】 行政マネジメントの浸透（監督職（主幹・副主幹級）への研修実施）</p> <p>【新規】 オンライン投票実現のためのシステム改修と法整備への働きかけ</p> <p>【拡充】 デジタルポイントカードの活用促進</p> <p>【新規】 フリーアドレスの試行的実施</p> <p>【拡充】 「デジタル技術の活用」、「子育て環境の充実」、「社会的処方への推進」の推進</p>