

<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><b>【令和5年度評価】</b>          人事、財政、契約、文書法制、企画、デジタルDXなどをつかさどる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。          長年培われた組織文化の変革を図るため、リーダーたる部課長の経営理解度とマネジメント力向上の徹底を図るとともに、監督職である主幹・副主幹研修を通して組織全体のマネジメント力の浸透と底上げを図ったものの、全庁（部）を牽引する役割は十分に果たせていなかったと認識している。</p>
<p>2 それ までの 経営 評価</p>	<p>令和5年度実績</p> <p><b>【柱①市民】</b>          △バーチャルやぶ来訪者数 100,000人//約20,000人          ○オンライン申請の拡充//R4実績3,641件→R5実績4,831件          R4手続数163件→R5実績273件</p> <p><b>【柱③公共】</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//8.6%          ○徴収率：96%以上//94.3%（前年93.3%→出納閉鎖95.7%）          △時間外勤務：対前年比5%減//災害復旧を除いた実績で対前年度0.2%増          ○職員の健康管理：年次休暇取得日数1人10日/年以上//11.4日          ○新規に育休取得可能となった男性職員の育休取得率：対象職員の60%以上//80%</p> <p><b>【評価】</b>          部の経営目標7項目のうち4項目で達成、3項目で未達成</p> <p><b>【原因】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・バーチャルやぶは、9月にスマホ版バーチャルやぶをオープンし、その後オンライン投票の試験運用などを行った。4,286人（3/14時点）の来場があったものの、市民証発行機能の追加に多くの時間と経費を要し、目標には及ばなかった。</li> <li>・実質公債費比率については、やぶ市民交流広場の建設に係る起債の影響で単年度ベースの実質公債費比率が令和5年度にピーク（9.3%）を迎えたため、8%以上となった。</li> <li>・災害復旧に関する事務を除いた時間数は概ね前年どおりであった。災害復旧で職員が抜けた部署等で時間外勤務が増加する傾向が見られている。</li> </ul> <p><b>【対応】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・<b>バーチャルやぶ</b> リアルとバーチャルの融合、観光・特産品振興のための具体的な事業を本格的に推進するため、事業推進の旗振り役となる推進員を配置し、コンテンツ等の充実を図り、バーチャル市民の拡大を目指す。</li> <li>・<b>実質公債費比率</b> 単年度のピークは過ぎ、令和6年度以降は減少する見込みだが、3年間の平均数値であることから急激な減少は見込めず、8%以下となる目標は、令和9年度での達成（見込）となる。過度な借り入れを行わないよう、主要建設事業審査等において投資的経費の抑制に努める。</li> <li>・<b>時間外勤務の削減</b> 所属長のマネジメント力の強化、時間外命令の厳格化を図る。時間外勤務の多い部署の所属長にヒアリングを行い、原因の究明に努める。時間外勤務が常態化している職員との面談や健康面での指導を行う。</li> </ul>

<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 こどもまんなか社会の実現、異次元の少子化対策</p> <p>【経済】 ゼロ金利政策の転換、大企業の賃上げ動向、大阪関西万博開催への機運</p> <p>【協働】 市民協働による旧町の中心地の再生</p> <p>【経営】 専門職大学等との連携</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、税金等の減少</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 会計年度任用職員の勤勉手当改正</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 能登半島地震の影響による資材調達困難、働き方改革推進に関する労務費増加</p> <p>【環境】 大雨、地震、暖冬など自然災害の激甚化、頻発化、それに対応する強靱化経費の増高</p> <p>【経営】 専門職人材の確保が困難</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、三井物産との連携</p> <p>【政策】 「グローバル研究所」の創設、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保有率の高さ</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>
------------------------	--

<p>5 重要 経営 課題</p>	<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」、「女性活躍の推進・子育て環境の充実」、「社会的処方の推進」の推進 理事との情報共有</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、まちづくり計画の検証 データに基づく政策立案</p> <p>【人材】 基礎的能力の習得、研修の充実 女性管理職比率の維持・向上（管理職率20.9%、監督職34.21%） 若手職員の入庁前後のギャップ解消 ワークライフバランスの推進</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 デジタルデバイト対策の推進</p>
-------------------------------	--

6 部の 経営 体制	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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</li> <li>・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14人(△1)、税務課14人(△2)、収納対策室1人 計40人</li> <li>・予算：部総予算額 9,755,003千円(人件費含む。)</li> </ul>
---------------------	---

7 部の 経営 目標	<p>【柱①市民】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・若者活躍会議での政策提言 2件</li> <li>・バーチャルやぶ来訪者数 50,000人</li> </ul> <p>【柱③公共】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・オンライン申請の拡充 6,000件</li> <li>・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</li> <li>・徴収率：96%以上</li> <li>・時間外勤務：対前年比5%減</li> <li>・職員の健康管理：年次休暇取得日数1人10日/年以上</li> <li>・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</li> </ul>
---------------------	--

8 部の 経営 方針	<p>【経営】 市民起点の徹底 理事との情報共有、連携への働きかけ</p> <p>【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が立ち向かう機運の醸成 デジタル地域社会の推進、自治体DX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 市民起点、経営強化のための民間人材との交流 若手職員の入庁前後のギャップ解消 特定事業主行動計画に基づく女性管理職比率の向上</p> <p>【改善】 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、サンセット方式のあり方)</p> <p><b>(経営の仕組みに関する取組内容)</b></p> <p>【政策】 ◆国の骨太の方針、概算要求、予算編成方針など国県の重要政策の把握に努めるとともに、他市の優良事例を分析し、少子化、人口減少や地域の課題解決に有効な政策を検討し、担当部局に積極的に働きかけていく。 ◆各部局が進めるデジタル施策への指導・助言等に当たるとともに、他自治体の先進事例を収集・分析し、本市での実施について主体的に検討する。</p> <p>【情報】 ◆「誰に、何を、いつ、どう伝えたいか」を対象者の属性などで分類・分析し、情報発信の内容や手段を適切に選択し、効果的な情報発信に努める。 ◆新規事業(要綱制定)など決裁時に、当該内容を情報課及びデジタルファースト課と共有し、タイミングを失することのないよう適切な周知啓発及びオンライン申請の拡充に努める。</p> <p>【業務】 ◆情報共有打ち合わせとは別に、毎月1回は管理職会議を開催し、経営目標の進捗管理、スケジュールの確認などの徹底を図る。</p> <p>【能力】 ◆組織はリーダーの器以上に大きくならないことを肝に銘じ、部下に組織や仕事の意義を図り、自ら範を示し、成果を通して部下の信頼を獲得できるように努めていく。</p>
---------------------	--

9 部の 重要 政策 の取 組内 容	柱①市民 新：若者活躍会議 新：国際交流の推進 柱②地域 新：養父市制20周年記念式典 新：デジタル推進員によるデバイト対策、デジタルポイントカードの利用促進 柱③公共 新：AIデジタルヘルシーエイジング事業 継：居空間構想推進事業
--------------------------------------	--

10 部の 職場 方針	<p>令和5年度の実績</p> <p>【部の目標と達成度】</p> <p>◆成果の場：職員の理解の浸透度：B（51～70%）//60%</p> <p>◆改善の場：職員の人事評価目標管理シートの改善度：B（51～70%）//60%</p> <p>【評価及び改善点】</p> <p>私たちの職場は、地域社会の安定と発展に貢献する成果を創り出す場である。管理職は、成果の社会的意義とその実現の重要性を職員に説明するとともに、職員はそれを理解している状態を目指している。</p> <p>現段階では、職員が行政経営を十分に意識するには至っていないため、今後は、職員が常に意識して行動できるよう定期的に課長を通して繰り返し職員に語るよう管理職会議で指示をする。</p> <p>部課の経営目標と職員の人事評価上の目標を連動させ、期ごとにリーダーから進捗管理を徹底するように指示していたが、結果として十分に浸透できなかった。</p> <hr/> <p>令和6年度の目標</p> <p>【部の目標】</p> <p>◆協働の場：職員の理解の浸透度：B（51～70%）を目指す。</p> <p>◆学習の場：職員の理解の浸透度：B（51～70%）を目指す。</p> <p>【具体的取組】</p> <p>私たちの職場は、職員一人では創り出せない地域と市民のための仕事に、内外の人や組織と力を合わせて取り組む協働の場である。管理職会議の場において、次の内容を語るとともに、同内容を課長から職員に対し語るよう指示する。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・協働の場：協働は組織の本質であることから所属の内外を問わず積極的に協働すること、協働の責任があること。</li> <li>・学習の場：市民の要請に応えるためには個人の知識を深めること及び関係者から学ぶことが必要であること、判断や決定に当たり、先入観、固定観念、前例等にとらわれないためにも率先して内外から学ぶことが必要であること。</li> </ul>
----------------------	---