

<p>1 部の 使命</p>	<p>私たち まち整備部は、養父市に暮らし訪れる人々が希む安心できる環境と住みよいまちづくりのため、全職員の知恵と情熱を結集し、安全で快適なまちを創造していきます</p> <p>【評価】 道路改良等の社会インフラ整備や維持管理、都市的的魅力向上に向けた基本構想策定や公共交通などの地域課題に取り組むことで一定の成果を上げることができた。一方、インフラメンテや複雑多様化する市民要望への対応等において、災害発生という不測の事態があったが、マネジメント面での課題を残した。</p> <p>【方向】 個々に担当する業務が社会にもたらす影響や意義をしっかりと理解した上で職務を遂行できるよう管理職自らが率先して対話による信頼関係を構築していく。その上で創意工夫を重ね、風通しを良くし、職員の自尊心を高め、意識改革による自己研鑽を促し、個々の能力向上と達成感の共有によって組織力を高めることで市や部の使命を果たしていく。</p>
------------------------	---

<p>2 それ まで の経 営評 価</p>	<p>【令和5年度実績】</p> <p>【柱③公共】 (土地利用未来課)</p> <ul style="list-style-type: none"> ○持続可能な地域公共交通体系の構築：交通連合設立準備会の発足 //R 5.10 発足 ○遊休地跡地活用の検討：基本構想の策定//R 5.12 策定 ○八鹿 IC 周辺開発の検討：基本計画作成に向けた予算化//R 6.3 予算化 <p>(地籍調査課)</p> <ul style="list-style-type: none"> ○年度末地籍調査進捗率：34%以上//34% ○リモセン活用による山林部調査の拡大：1計画区以上//着手1、計画1 <p>(建設課)</p> <ul style="list-style-type: none"> △Ⅲ判定以上の市道橋梁の補修工事：20橋（補修対象橋梁数66橋）//10橋 ○（仮）市道栄町朝倉線の整備促進：道路法線確定//確定 △当該年度実施予定事業の発注率：100%//工事81%、委託74%、物品100% <p>(上下水道課)</p> <ul style="list-style-type: none"> △水道施設更新計画、ストックマネジメント計画更新：計画策定 //水道更新計画未達 ○適正な上下水道料金の検討と丁寧な住民説明：各地区住民説明会開催//継続検討中 △当該年度実施予定事業の発注率：100%//水道58%、下水道100% <p>(全体)</p> <ul style="list-style-type: none"> △当該年度実施予定事業の発注率：100%//82% △職員の意識変容と人材育成による組織力の底上げ：市民満足度100%//70% ○デジタル技術活用による各種業務の効率化：5業務//5業務 <p>【評価】 部の経営目標14項目のうち、7項目で達成、7項目で未達成であった。喫緊の懸案事項である持続可能な公共交通の構築に向けた取り組みでは、デマンド交通の実証実験ややぶくるのスポット運行に道筋をつけるなど具体の取り組みで一定の成果を上げた。また、人口減少問題への対応として取り組んだ遊休地跡地活用では、基本構想の取りまとめに至り、地元と基本構想の共有による意見交換も行った。</p>
--	---

	<p>地籍調査に関しては、ほぼ計画どおりの進捗にあり、リモセンによる調査においても石原地区で着手し、今年度夏梅区でも着手の予定。</p> <p>一方で、橋梁メンテの進捗や道路の新設・改良に向けた地元調整や関係行政機関協議等に遅れが生じたり水道施設（設備）等の更新維持が未達に終わるなどハード事業の進捗管理面に課題を残す結果となった。</p> <p>【原因】 橋梁メンテや道路の新設・改良等のハード事業に関しては、災害の発生等があったことを考慮しても大幅未達でありスケジュール管理に問題があったと思慮。水道施設（設備）の更新維持に関しては、職員の長期療養などの影響もあるが、部組織全体を通して人材育成など組織マネジメント面での課題もあった。</p> <p>【対応】 社会（生活）インフラの安定供給と維持管理により物理的にも精神的にも安全安心で快適な生活環境を提供するため、喫緊の行政課題をしっかりと認識し、何が今最も市民生活向上のために求められているのかを判断した上で優先順位を考えた事業進捗に努める。</p> <p>また、あわせて将来のまちづくりの方向性を踏まえて、まちづくり計画をはじめとする諸計画に基づいた事業を着実に進めつつ、将来を見据えた先駆的な事業も計画的に推し進めていく。</p> <p>そのためには、職員の意識改革が急務であり、緊張感とスケジュール感に加えてスピード感をもって諸事業の推進にあたるよう指導していく。</p> <p>具体的には、毎月1回部内管理職会議を開催し、各課の事業進捗度合等を確認してスケジュール管理を徹底する。また、各地区等からの各種要望等への対応に関しても、原則2週間以内での回答を心掛け、信頼獲得に努める。</p> <p>また、管理職の更なる意識変容を促し、自分自身に自信が持てる未来志向で前向きな職員の育成に部課長自ら率先して取り組む。これらの取り組みにより職員の自尊心を高め、意識改革による自己研鑽を促し、能力向上と達成感の共有によって組織力を高め最大限の成果を引き出したい。</p>
--	--

<p>3 外部 環境</p>	<p>◎機会</p> <p>【政治】 国の「防災・減災、国土強靱化に向けた対策」</p> <p>【経済】 新型コロナウイルス収束による地域経済の活性化</p> <p>【社会】 交通インフラの整備（自動運転実証実験・デマンド実証実験）</p> <p>【市民】 移動手段の多様化など身近な生活環境向上</p> <p>【情報】 国・県・業界との人材・技術・情報の共有</p> <p>▼脅威</p> <p>【地域】 人口減少・少子高齢化・労働力人口の減少・公共交通問題・空家の増加</p> <p>【経済】 光熱水費、燃料費等の物価高騰・社会資本整備に必要な財政支援の逡減</p> <p>【市民】 要望の多様化と複雑化による優先順位決めと対応</p> <p>【社会】 社会資本インフラの老朽化、橋梁メンテナンス・上下水道施設の長寿命化・公共施設の維持管理</p> <p>【協働】 建設業者及び技術職員の不足</p> <p>【環境】 自然災害の激甚化・頻発化</p>
------------------------	--

4 内部 環境	<p>○強み</p> <p>【使命】 管理職自らが範を示すことで職員の意識改革へとつなげる強い気概</p> <p>【政策】 国・県、及び産官学による事業推進への連携強化</p> <p>【協働】 地域自治組織や土木事業者、土木学会・インフラメンテナンス市区町村長会議・高専インフラメンテナンス人材育成機構等との連携</p> <p>【人材】 緊急時における危機管理能力の高い職員の存在</p> <p>▽弱み</p> <p>【計画】 インフラ長寿命化計画に基づく事業進捗の遅れ</p> <p>【人材】 技術専門職員の不足、人材育成の遅れ、組織人としての自覚と主体性の欠如など精神的に未成熟な職員の存在</p> <p>【情報】 政策（成果）の外部発信力が脆弱、部内職員への意識共有機会の確保が困難</p>
5 重要 経営 課題	<p>【住む】 若者向けや女性専用の住環境の整備や遊休地利活用等による定住の促進 公共インフラの老朽化及び維持管理対策の推進（群マネ、PPP） 持続可能な公共交通のあり方に関する抜本的な見直し</p> <p>【市民】 複雑かつ多様な市民ニーズへの迅速かつ、きめ細やかな対応</p> <p>【人材】 専門性の高い職員を育成する研修等スキルアップ機会の確保</p> <p>【協働】 組織内職員相互、地域事業者、土木学会等との連携による人材育成、スキルアップ 各種公共事業の実施や遊休地利活用検討等における地域との連携</p> <p>【生活】 快適な住環境の維持（市道、橋梁管理・上下水道・市営住宅・公共交通・除雪）</p>

6 部の 経営 体制	<p>・ 所管課：土地利用未来課、地籍調査課、建設課、上下水道課</p> <p>・ 人員：部長職 2 人、管理職 7 人、技術職 24 人（技能労務職 13 人含む）、 一般職 9 人、会計職 4 人 合計 46 人</p> <p>・ 予算：一般 2, 102, 290 千円 一般会計総予算の 10. 5% 水道 1, 222, 259 千円 下水 2, 333, 680 千円 計 3, 555, 939 千円 特別会計総予算の 32. 4%</p> <p>部全体予算 5, 658, 229 千円 総予算の 18. 3%</p> <p>一般全体 19, 888, 000 千円 特別全体 10, 964, 939 千円 総予算 30, 852, 939 千円</p>
---------------------	--

<p>7 部の 経営 目標</p>	<p>【柱③公共】 (土地利用未来課) ○持続可能な地域公共交通体系の構築：自動運転バス実証実験実施/交通連合設立 ○遊休地跡地活用の検討：基本計画（事業スキーム）の確立 ○民間集合住宅等建築・リフォーム支援：女性専用住宅建築支援1件 (地籍調査課) ○年度末地籍調査進捗率：35%以上 ○リモセン活用による山林部調査の拡大：2計画区以上 (建設課) ○Ⅲ判定以上の市道橋梁の補修：設計24橋 工事15橋（補修対象橋梁数66橋） （※事業実施については、優先順位を整理した上で臨む） ○小山朝倉新道線の整備促進：用地測量 橋梁詳細設計 ○高柳朝倉線：供用開始 ○当該年度実施予定事業の発注率：100% (上下水道課) ○水道施設更新計画：計画策定 ○適正な上下水道料金の検討：群マネ、ウォーターPPP導入に向けた検討 ○当該年度実施予定事業の発注率：100% (全体) ○当該年度実施予定事業の発注率：100% ○職員の意識変容と人材育成による組織力の底上げ：市民満足度100% ○デジタル技術活用による各種業務の効率化：3業務 ○超過勤務時間の削減：前年対比△10%</p>
<p>8 部の 経営 方針</p>	<p>まちづくり計画「やぶ2050～居空間構想～」の実現を念頭に置き、部の経営方針を次のように定める。</p> <p>【経営】 市民ニーズに則した市民目線の経営 数多く寄せられる様々な要望に対して現地の確認や要望者の生の声を聞き、市民目線に立った「きめ細やか」な対応をできるだけ速やかに行う</p> <p>【政策】 デジタル技術の活用によるサービスの向上 デジタルやテクノロジーの導入を進め、より便利で快適な市民生活が送れるよう未来志向によりサービスの質の向上をめざす</p> <p>【協働】 官民協働による生活環境の整備（インフラ維持・空家対策） 官民それぞれの使命や役割を認識し、市民との協働で問題解決に取り組む</p> <p>【人材】 職員のスキルアップを重視した経営 日々進化する技術や社会経済情勢に対応できる職員を育成するため、学習機会の確保に努めるとともに人材獲得にも傾注する。</p> <p>【改善】 スクラップ&ビルドによる選択と集中の経営 漫然と日々の業務をこなすのではなく、合理的な判断に基づいた選択と集中による経営を行い、真に必要な市民サービスの提供を行う。</p> <p>【財政】 効率的で持続可能な企業経営 過度な市民負担を強いることのないよう効率的で持続可能な公営企業経営が行えるよう群マネやウォーターPPPの導入を視野に入れつつ、適正な料金設定を検討する。また、新たな投資や施設の統廃合など大規模な財政出動を伴うハード事業については、将来需要などを予見しつつ、無駄のない企業経営を行う。</p>

	<p>(経営の仕組みに関する取組内容)</p> <p>【政策】</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆部の組織目標を各課に示し、各課は部の目標を踏まえた課の組織目標を立てることで部課相互に組織の目指すべき方向性に共通認識を持ち、組織全体で着実な目標達成をめざす。 <p>【業務】</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆部の経営計画を踏まえ、月1回の管理職による業務進捗会議を開催し、部・課の事業の進捗管理の徹底を図る。 ◆災害発生や職員が事故や体調不良等により長期休暇となった場合を想定し、常に業務の共有化に努める。 <p>【能力】</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆管理職自ら率先して範を示すことにより、部内職員個々の意識改革を促し自尊心を高め、主体的に業務に取り組む機運を醸成する。その結果として個々の能力向上による組織力の底上げを図り、組織の総和をもって成果につなげる。 <p>【情報】</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆市民の移動に行動制限をかける道路工事や防災減災関連工事、公共交通等の新たなサービスや実証実験を展開するなど市民生活に影響を及ぼす事業を行う際は、可能な限り前広に広報誌やホームページ、SNS、ケーブルTVなど通じて周知徹底を図る。また、場合によっては地域に出向き説明会等を行うなど丁寧な情報発信を行うことで理解と協力を求めていく。
--	---

<p>9 部の 重要 政策 の取 組内 容</p>	<p>柱③公共</p> <p>【新規】 民間集合住宅等建築・リフォーム支援</p> <ul style="list-style-type: none"> ・目標／子育て世帯や若者夫婦世帯、単身女性の居住の選択肢を広げ、移住定住による人口増を図る <p>【新規】 自動運転バス実証事業</p> <ul style="list-style-type: none"> ・目標／交通弱者の移動手段の確保やバス運転手不足の現状を鑑み、自動運転バスの運行実験を実施し、持続可能な公共交通モデルの構築を図る <p>【継続】 遊休地跡地活用検討事業</p> <ul style="list-style-type: none"> ・目標／若手起業家や移住定住者の増加などにより地域経済の好循環の創出につながる土地利用と事業スキーム構築 <p>【拡充】 交通施策事業 地方バス等公共交通維持確保対策事業／自家用有償運送事業</p> <ul style="list-style-type: none"> ・目標／地域にとって利便性が高く多様な移動ニーズに対応できるきめ細やかで持続可能な公共交通体系の構築 <p>【継続】 地籍調査事業 リモートセンシング技術を活用した「スマート地籍調査」の推進</p> <ul style="list-style-type: none"> ・目標／航空写真や航空レーザー測量によるデータを活用した境界確認により安全で効率的な事業進捗を図る <p>【拡充】 道路橋りょう補修事業</p> <ul style="list-style-type: none"> ・目標／市内584橋の内、対策補修が必要な橋梁の設計補修 <p>市道朝倉高柳線道路改良事業</p> <ul style="list-style-type: none"> ・目標／八鹿氷ノ山ICから市街地を結ぶ広域交通ネットワークを構築する主要道路として年度内供用開始をめざす <p>市道小山朝倉新道線新設事業</p> <ul style="list-style-type: none"> ・目標／国道9号と市外地へのアクセス道路及び商業施設等へのアクセ
---	--

	<p>ス性向上をめざし用地測量、橋梁詳細設計を実施</p> <p>【改良】上水道施設の設備更新</p> <ul style="list-style-type: none"> ・目標／建屋上系・下系統合整備事業、宿南浄水場濁度計設置工事、大塚地内水道管移設工事 <p>下水道施設の設備更新</p> <ul style="list-style-type: none"> ・目標／マンホールポンプ更新（公共・特環・農集・コミプラ）、異常通報システム設備更新（公共・特環・農集）、八鹿浄化センター設備更新、維持管理作業車更新
--	--

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> <ul style="list-style-type: none"> ◆成果の場：職員の理解の浸透度：B（51%～70%）//70% ◆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%）//70% <p>【評価及び改善点】</p> <p>職員に対しては、ことあるたびに機会を捉えて部の使命や課の使命、市民に求められている成果とは何かなどについて対話を重ね、意識浸透を図ってきた。また、不定期ではあるが、部内全体会議をもって部のスローガンである「緊張感」、「スピード感」、「達成感」について訴えるなど理解を求めてきた。職員には一定数徐々に意識変容により業務改善を図ろうとする動きが見られるが、まだ組織全体としての浸透度としては十分であるとは言えない。引き続き管理職が率先して範を示すことで粘り強く根気強く組織改善を図っていきたい。</p>
	<p>令和6年度の目標</p> <p>【部の目標と】</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆協働の場：職員の理解の浸透度：B（51%～70%）を目指す。 ◆学習の場：職員の理解の浸透度：B（51%～70%）を目指す。 <p>【具体的取組】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・協働の場：組織が生み出す成果の質と量は、組織に属する職員が有する意識の総和により決まる。高い協働の精神をもった集団であるほど質的にも量的にも良い成果をもたらすということを繰り返し訴えていく。 ・学習の場：新たな人員獲得が困難な中で、人材不足が及ぼす成果の低下を最低限に防ぎ、最大限の成果を生み出すには自己研鑽による職員個々の資質向上を図ることが肝要である。そのために管理職は、常に職員相互の情報共有や知識の伝達、技術指導を行うことはもとより関係機関等から学ぶ機会が確保できる環境整備に努める。