

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が立ち向かう機運の醸成

デジタル地域社会の推進

風通しの良い職場づくり（ハラスメント対策）

簡素で効率的な行政組織

組織間の連携強化

市民満足度の高い接遇、市民対応

【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

【改善】エビデンスに基づく政策立案

自治体DXの促進、業務改善

【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）

（経営の仕組みに関する取組内容）

【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。

◆データ分析、ニーズ把握、適切な目標設定、施策の改良・改善など、簡素で効率的なPDCAづくり

【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、情報内容や手段を適切に選択し、効果的な情報発信を実現

◆市民の暮らしが快適、便利になるためのデジタル化の推進

【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。

3 部の経営体制

- ・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
- ・人員：秘書課2人、経営政策・国家戦略特区課5人(△1)、デジタルファースト課2人(△1)、経営総務課13人(△1)、税務課16人(+1) 計38人
- ・予算：部総予算額 9,755,003千円（人件費含む。）

4 重要経営課題

- 【経営】 組織全体の成果の実現（マネジメント支援）
物価高騰、賃金上昇、金利上昇によるコスト増、人口減少による税収減、公共施設の老朽化による維持管理コストの増大など懸念材料がある中で、中長期的な視点に立った健全財政の堅持
- 【政策】 年度経営計画の進行管理
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
公平公正な課税の推進
徴収率の向上による収入未済額の縮減
- 【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
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
- 【組織】 簡素で効率的、効果的な行政組織への再編
- 【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

5 部の重要政策の取組内容

柱①市民

継：バーチャルやぶ 市民の参画による新たな仕組み検討

新：まちづくり計画の改定 検証委員会との協議による後期基本計画の策定

柱②地域

新：公共政策フォーラム（実効性ある政策提言）

継：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：自治体DXの推進（家屋配置図作成、衛星画像活用による現況判定事業、セルフレジ、電子決裁の導入など）

継：行政改革推進委員会とのサンセット方式の検討

新：ハラスメントを発生させない職場環境（外部相談窓口設置、条例等の制定など）

6 部の経営目標

【柱①市民】

- ・若者ミライ会議の開催 5回以上

【柱②地域】

- ・投票所の見直し

【柱③公共】

- ・人材育成研修の拡充 独自研修3件
- ・財政、入札、法制執務等の研修実施 若手、中堅、監督職向け
- ・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
- ・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
- ・徴収率：96%以上
- ・時間外勤務：対前年比5%減（災害等特殊要因除く。）
- ・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

7 前年度の経営目標及び実績

令和6年度実績

【柱①市民】

- 若者活躍会議での政策提言 2件→2件
- ×バーチャルやぶ来訪者数 50,000人→8,000人

【柱③公共】

- オンライン申請の拡充 6,000件→7,814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→25億円以上（見込み）
- 徴収率：96%以上→2月末時点達成見込み
- 時間外勤務：対前年比5%減→5.2%減
- 職員の健康管理：年次休暇取得日数1人10日／年以上→11.52日
- △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→77%

【評価】

部の経営目標8項目のうち6項目で達成、2項目で未達成

【原因】

- ・イベントでの周知や市の魅力を伝える情報発信による拡がりを目指したものの、バーチャルやぶへの訪問にはつながらなかった。

【対応】

- ・バーチャルやぶ つながり人口を創出するため、コミュニティ機能を活用した移住関連スペースの設置、市内事業者の参画と協働により、市民の関与や関心を高め、拡がりを目指す。