

### 3 計画の取組方針

町の将来像を実現するため、自立して持続可能な財政状況を堅持しつつ、人口減少や少子高齢化など様々な町の課題に的確に対応していくため、以下のとおり、計画の実効性を高めるための取組方針を掲げ、着実に推進していくものとします。

#### (1) トップマネジメントの強化

町長は、町の将来像などの経営理念を全職員に共通の認識として浸透させるとともに、職員や住民に対してリーダーシップを発揮します。町長の迅速かつ適切な意思決定を支援するため、政策協議の場としての政策会議を強化します。

#### (2) 行政経営システム、予算、組織の関連づけの強化

行政経営システム、予算、組織の関連づけを強化し、行政経営システムの実効性を確保します。

政策・施策の実施に当たり、責任の所在、効果の検証・改善・再計画などの行政経営システムの役割分担を明確にするため、施策体系と組織体系との整合を図ります。

また、予算編成と行政経営システムの関連づけを強化し、財政基盤の強化を図りつつ、各課・各班が責任を持って主体的に仕事ができる体制を確立します。

すなわち、毎年、決算が終わった段階で、前年度の施策評価を実施し、その結果を踏まえ、翌年度の経営戦略(人的配置・予算編成)のための基本方針を提示します。

#### (3) 行政評価システムの円滑な運用

中長期的な行政経営目標である総合計画(基本構想、基本計画等)の目標を達成するため、行政経営システムの柱である毎年の行政評価を円滑に運用します。

PDCA(plan(各課の経営戦略・実行計画調書、予算編成、人員配置)⇒do(事業の実施)⇒check(施策評価)⇒action(改善)⇒plan)のマネジメントサイクルに基づき、行政経営目標の達成に向けた取組を行っていきます。

#### (4) 人材の育成

職員一人ひとりが、施策・事業の遂行能力はもとより、行政経営戦略の立案能力、町民との協働を進める能力(コーディネート・ファシリテート能力<sup>3</sup>、交渉力等)など、各種能力の開発・向上を目指した人材育成に取り組みます。

<sup>3</sup> ファシリテート能力：会議、住民参加型のまちづくり会議やワークショップなどにおいて、議論に対して中立的な立場で合意形成に向けて調整する能力

## (5) 優先して取り組む施策群の設定

前期・後期の各基本計画(戦略計画)において、町の将来像を実現するための先導的・優先的・重点的な取組を「重点プロジェクト」として設定します。

これらの施策群は、その効果をより早く表れるようにするため、分野横断的に連携して実施することとします。

## (6) 協働のまちづくりの推進

住民ニーズの多様化が進み、地域における課題が複雑化・高度化しているなかで、公共領域の課題を町民が自主的に解決していこうという気持ちや、誇りと愛着のもてるまちをみんなで創っていこうという気運の高まりがみられます。

その一方で、行政を支える税収の落ち込みなどから行財政基盤の縮小が進んでおり、行政だけでは全ての地域課題に対応することはできなくなっています。

そこで、町民、地域、各種団体、NPO、民間企業、行政などが、共通の目標を実現するため、それぞれの役割と責任に基づいて行動し、対等の立場で連携する協働のまちづくりを推進します。

