

指定管理者制度については、引き続き、導入可能施設を検討していきます。

これまでの管理運用実績や指定管理者からの意見等を踏まえ、より効果的な制度運用を図ります。

公共施設の老朽化対策については、平成29年3月に策定した「豊山町公共施設等総合管理計画」に基づき、公共施設等の建替えや長寿命化を計画的に行い、財政負担の軽減や平準化を図ります。

今後、公共施設等の老朽化に伴う投資的経費や高齢社会の到来による社会保障費が増加する中、歳入面においては新型コロナウイルス感染症の影響で収収減が見込まれており、より一層、厳しい財政運営が求められます。

そのため、引き続き、歳出削減、自主財源の確保や町税等の収納率向上等に取り組みます。

中長期的な視点に立った規律ある財政運営を徹底し、将来にわたって、健全で持続可能な財政基盤を確立します。

3 地域協働の推進

平成23年度以降、毎年度、テーマを変えて開催している町民討議会議を継続し、町民の町政への関心を高めるとともに、まちづくり活動への参画意欲を醸成します。

また、各地域における課題解決を円滑

に進めるため、コミュニティ組織の強化を図ります。

組織強化にあたっては、コミュニティに関する意識啓発や参加誘導を継続的に実施するとともに、コミュニティ組織のあり方についても検討していきます。

地域活動団体等との連携においては、NPO法人に対する活動支援や連携を図り、町のまちづくりに関する各種事業やPR等を、官民が一体となって取り組みます。

大学が有する専門的な知識を地域づくりに活用するため、官学連携協定に基づき、健康づくり講座や生涯学習講座等で大学との連携事業を継続します。

その他、産学官の3者による連携を推進するため、大学や地元企業等との情報交換の場を創設し、新たなネットワークの形成を図ります。

改革項目

(1) 人材育成と組織の強化

(2) 業務等の効率化

(3) 地域協働の推進

3つの改革の柱には、下記の①から⑨に掲げる改革項目を掲げています。

▼問合せ 総務課総務係
28・6003

| (1) 人材育成と組織の強化 | |
|----------------|------------------------------------|
| 改革項目 | 主な視点 |
| ① 人材育成の推進 | 方針・計画の見直し、新規採用職員の育成、管理監督職の養成 |
| ② 組織の強化 | 組織の見直し、人材の確保 |
| ③ 職員定数・給与の適正管理 | 職員定数の適正化、給与制度の適正化、人事評価制度の活用 |
| ④ 働き方改革の推進 | ワーク・ライフ・バランスの実現、いきいきと働くことのできる環境の整備 |
| (2) 業務等の効率化 | |
| 改革項目 | 主な視点 |
| ⑤ 業務の効率化の推進 | 職員の意識向上、事務・事業の見直し・効率化 |
| ⑥ 民間活力の活用 | 指定管理者制度の評価・検討、民間委託の推進 |
| ⑦ 健全な財政運営 | 公共施設の老朽化対策、歳出の削減、財源の確保、町有財産の適正管理 |
| (3) 地域協働の推進 | |
| 改革項目 | 主な視点 |
| ⑧ 町民主体の組織づくり | 地域協働意識の育成 |
| ⑨ 地域協働事業の活性化 | 地域活動団体等との連携 |

特集

町政あんない

キラリ健康ナビ

子育てひろば

情報コーナー

まなびすと

わいわいプラザ