

総合戦略について

第3回目となる本号では、人口ビジョンに掲示する将来展望「2060年人口12,000人程度の維持」を実現するため、基本目標や具体的な施策をまとめた「総合戦略」についてご紹介します。

▼計画期間

平成27年度～31年度までの5年間

▼基本目標と具体的な施策

▽基本目標① しごとの創出と多様な人材の育成

(1) 雇用を支える地域間産業の競争力強化

(2) 新事業、新産業を生み出すための包括的創業支援

(3) 「しごと」の担い手となる人材育成

▽基本目標② 三春町への新しいひとの流れの創出と定住化の促進

(1) 住宅施策の充実

(2) 情報提供の推進と窓口の一元化、体制強化

▽基本目標③ 結婚・出産・子育ての希望がかなう環境の創出

(1) 結婚の希望がかなう環境の創出

(2) 妊娠、出産の希望がかなう環境の創出

(3) 子育ての希望がかなう環境の創出

▽基本目標④ 魅力ある安心なまちの創出と地域間交流の推進

(1) 中心市街地の活性化推進

(2) 健やかに暮らせるまちづくりの推進

(3) 町民参画によるまちづくりの推進

(4) 町外地域との交流・連携の推進

▼政策目標設定

すべての基本目標と施策に対して、具体的な数値目標を定めています。

▼検証体制

政策目標設定は、その妥当性・客観性を担保するため、毎年、学識経験者等で構成する組織において効果検証を実施し、必要に応じて総合戦略の事業内容などを改善することで、より事業効果を高めていきます。

▼問 総務課企画情報グループ

☎ 62・8125



人事管理基本方針を改定しました

平成18年度に策定した町職員の人事管理に関する「人事管理基本方針」について、これまでの実績を検証し、平成28年度から平成32年度までを計画期間として改定しましたのでその概要をお知らせします。

◎基本方針の構成

「三春町人事管理基本方針」は、「三春町定員適正化計画(第3期)」および「三春町人材育成基本方針」で構成されています。

▼「三春町定員適正化計画(第3期)」の概要

東日本大震災とそれに伴う東京電力福島第一原子力発電所事故への対応、地方分権等に伴う事務事業量の増加等も考慮しつつ、「最少の人員で最大の効果を発揮させる」ことを目指して、平成32年度当初の計画定員数については前計画と同数の160人を目標とします。(条例定数180人)

▽推進方策

さらなる事務事業の見直し、整理・合理化、民間委託(指定管理者制度の活用を含む)の推進と直営の併用、共通業務等の一元化、人材育成の推進など。

▼「三春町人材育成基本方針」の概要

人材育成の目標は、「職員がやりがいを持っていきいきと働き、自分の持てる力を最大限に発揮できるような環境を整備し、その力を組織全体へと連鎖させ、結果としてより良いまちづくりにつなげていくこと。」です。

「魅力あるまちづくり」を推進する

ために、求められる職員像として次のとおり人材育成を推進します。

① 目標を持って、自ら考えて行動できる職員

② 協働の理念をよく理解し、町民目線でまちづくりを推進できる職員

③ コスト意識や経営感覚を持って、変化に対応できる職員

▽推進方策

求める職員像を具現化するために、次の諸点について体系的、重点的な取り組みを行っていきます。

① 「目標を持って自ら考えて行動できる職員育成」のため、人事管理の見直しを進める。優秀な人材の確保と適材適所の人事管理

② 「自学する組織・職員資質向上」のため、職員の能力開発を進める。人材育成と自己啓発支援の環境づくり

③ 「協働」と「変化」に対応できる職員育成のため、職場体質の改善を進める。改革の推進とチャレンジの職場体質づくり

④ 「職員力」を引き出すため、組織力の強化を図る。働きやすい職場環境づくり

◎人事評価制度の活用

職員の人事評価を行うことにより成績区分に応じた昇給や勤勉手当の支給を行うとともに、職員の意欲向上と人材育成に活用します。

▼問 総務課庶務グループ

☎ 62・2111