

第三次開成町職員定員計画素案に対するご意見と回答

No.	ご意見	回 答
1	<p>(全体) 第二次計画の総括に対する分析を明示した方がよいのでは。</p>	<p>第二次計画は予定通り進めることができました。その一方で職員数の減少と年齢構成の不均衡が予想以上に大きくなってしまいました。ご指摘のような表現方法を検討いたします。</p>
2	<p>8 新たな行政ニーズについて 人口の推移の見通しグラフは、町民集会で配布された第五次開成町総合計画のあらましで使用しているデータの方が分かり易いのでは。 幼稚園教諭は、広域でのローテーションが無いため、定期的に新しい目を取り入れられるよう、採用区分を正規職員と臨時職員のバランスも考慮した方がよいのでは。</p>	<p>表現方法を工夫いたします。 幼稚園教諭につきましては、ご指摘のとおり本町には園が一つしかないことから、異動等はありません。 以前には、他団体との人事交流を行ったこともございます。 組織の活性化等の課題につきましては、今後も検討の必要があると考えます。</p>
3	<p>9 計画目標と考え方 年度ごとの差異（増減）を入れた方が分かり易いのでは。</p>	<p>ご指摘の箇所につきましては、表現方法を工夫いたします。</p>
4	<p>11 人件費の推移の見込 「正規職員の確保を進めることから、職員給の減少幅は縮小する見通しです」という表現よりも「本計画による正規職員の増員は、一人当たりの職員給が減少することから、職員給総額は緩やかながらも減少を続けます」といった表現の方が分かり易いのでは。</p>	<p>職員給与の適正化を図っており、地域手当については2年連続で削減しております。 本計画により、正規職員の増員を進めますが、定年退職と新規採用により組織全体の若返りが進むため、一人当たりの職員給は減少し、職員給総額は緩やかながらも減少を続けることとなります。 ご指摘の箇所につきましては、表現方法を工夫いたします。</p>
5	<p>14 主な定員適正化の手法 事務事業の見直しや、組織機構の見直しは行革の柱と考える。 また、人材育成の推進は絶対に必要。一般教育・専門教育を段階的計画的に実施し、職員一人ひとりのレベルアップを図るべき。</p>	<p>平成25年度を始期とする、第五次開成町行政改革大綱でも、適切な人材の確保・育成や組織機構の在り方を検討することとしています。 また、平成24年度に人材育成基本方針を策定しております。</p>