

実施計画の21年度目標について(集中改革プラン)

(3) 定員管理の適正化と人材育成の推進

①定員管理及び給与の適正化

項目	17年度	21年度	改善目標
職員定数の削減	継続	継続	17年5月現在の職員数365人は行政改革大綱策定時の17年度目標より既に14人減となっている。21年度目標についてはこの行政改革大綱によらず更に現状より20人の削減を目指す。
退職勧奨制度の活用	継続	継続	職員定数の削減を短期間で完了する為に、この制度を活用しつつ、平成30年度までに100人の削減目標の早期実現をる。
人件費の抑制	継続	継続	定数削減と手当の見直しを計画的に進める。
特別職の報酬見直し	継続	継続	既に16年度で報酬見直しを実施。今後も職員の給与と併せ見直しを実施してゆく。
町委嘱の各種委員等の人数・報酬の見直し	継続	継続	16年度に報酬を800円削減。17年度より人数削減を開始し、21年度までに半日報酬を含む見直しを実施する。
職階制及び管理職手当の見直し	継続	継続	16年度に管理職手当を削減。機構改革による管理職の適正配置を実施する。
特殊勤務手当の見直し	実施	継続	17年度において特殊勤務手当の見直しを実施。21年まで継続実施。
時間外手当の削減	継続	継続	フレックスタイムの導入による削減と、代休制度の活用による時間外手当の削減。
旅費(日当)の見直し	継続	継続	16年度に旅費の見直しを実施。21年度まで継続するとともに県内旅費廃止を実施する。

②人材育成・確保と職員の能力開発・活用

項目	17年度	21年度	改善目標
職員研修内容の充実	継続	継続	今までの初任者研修、吏員研修などの職員研修を実施し、職員のコスト意識の醸成と能力向上を図る。また自分の仕事を理解する為にマニュアル化し、他人にも説明できる能力の開発に努め、住民に対してもわかりやすい事務処理にあたるようにする。
職員採用受験資格の緩和	継続	継続	受験資格については町外在住者にも広げ、年齢要件も緩和して実施している。今後は少数精鋭であたらなければ事務処理ができないことから、パソコンを駆使した事務の簡素化に対応できる職員採用に勤める。
職員評価制度の確立	検討	継続	従来の年功序列ではなく、職員評価制度を確立し、機構改革に併せ職員を配置する。そのため管理職は部下の評価を実施し、町長に報告することを基本とする。
OA機器活用教育の実施	検討	継続	庁内LANの整備に併せ職員能力の向上を図る。21年度まで体制を確立し、職員全員が機器使用できるようにする。