

4 機能的な行政組織の確立

(1) 長期的な視点に立った組織・機構の見直し

◆職員定員適正化計画と整合性を図った組織・機構改革の推進

◆副町長の1人制、部長制、議会出席する参事制などの導入可否の検討

(2) 幼小中学校の学区見直し

◆追分幼稚園と追分保育園の幼保一元化による「認定子ども園」等の導入の検討
(※ぬくもりセンターの有効活用検討)

◆学区の緩和措置の検討
(※構造改革特区制度)

◆富岡小学校の統廃合による既存校舎の有効活用の検討
(※福祉目的・企業誘致・コミュニティ利用など)

(3) 契約・財務経理検査体制の改革

◆経理審査担当の廃止に伴う「経理審査マスター」の設置

◆副町長の決裁権限移譲を

含む決裁規程、専決事項の見直し

◆契約・入札制度改革の実施による不正防止策の強化

(4) 民間活力の有効活用

◆町長公用車・循環バス、スクールバス運行等の長期継続契約による民間委託の推進

◆給食センター調理業務、上下水道事業の民間委託の推進

◆はやきた子ども園の民営化の検討

◆各種公共施設の指定管理者制度の推進、及びみずほ館有効活用検討(生涯学習拠点)

◆町内公共交通システムの再編成(JR運行増便、あつまバス、町内循環バス、ハイヤー、デマンド交通システム、通勤者を対象とした通勤バス時間の新設検討(役場・消防・保育所・農協・学校 他))

5 定員管理と給与のあり方

(1) 定員管理計画に基づく定員管理の適正化

◆安平町職員定員適正化計画の改定

◆安平町職員定員適正化計画の推進

(2) 将来の組織機構を見据えた職員採用と適正配置

◆新たな面接試験の実施方法の導入による優秀な人材確保

◆大学等PRの実施・民間採用情報サイトを活用した職員採用PRの実施

◆男女共同参画基本計画に基づく女性職員採用と管理職登用の促進

(3) 臨時職員・再任用職員の効果的な雇用

◆有資格の臨時職員の待遇改善(※言語聴覚士・理学療法士・保育士・教諭・司書等)

◆再任用職員の計画的な雇用と適正な配置

◆専門職員の休職や育児休暇などの欠員に対応するた

め、保健師や保育士などの経験者の登録制度を検討

(4) 職員給与のあり方の検討

◆地方公務員制度改革の動向を踏まえた給与制度及び労使関係制度の研究・検討
(※人勤制度廃止を想定)

◆常勤特別職の給料の適正化の推進(※安平町特別職報酬等審議会の定期開催)

(5) 時間外勤務の適正化と事務の効率化

◆各課ごとの時間外手当予算配分と全体調整による個別配分の実施

◆休日勤務等に係る振替休日の徹底

◆ノー残業デーの設定によるメリハリのある勤務体制の推進

◆時差出勤の検証結果に基づく制度の見直し

6 職員の意識改革と人材育成

(1) 職員研修制度の充実

◆職員研修計画に基づく計画的な人材育成の実施

◆行政課題解決を目的とした先進地視察研修派遣等の実施

◆挨拶や窓口対応をはじめとする基本的な接遇研修等の実施

(2) 人材育成の推進

◆安平町人材育成基本方針の改正

◆改正後の人材育成基本方針に基づく対策の実施

(3) 職員の意識改革の推進

◆安平町地域サポート制度の導入

◆町民マスター制度の再構築による生涯学習社会の実現

(4) 人事評価制度の導入

◆安平町人事評価制度導入指針に基づく人事評価制度の構築

◆人事管理(人材育成)の基礎となる評価項目の設定と人事評価の実施