



**問** 子宮頸がん予防ワクチン接種の公費助成を  
**答** 速やかな調査研究と要望活動

町が発展する原動力であり、そのための、職員の活向上と年齢バランスのとれた職員構成は必要事項であり、役場にとって重要な課題であると考えているし、基本的な考え方は、議員の言われるとおりである」と認識している。

しかし、他方では財政状況の悪化や少子高齢化の進行に伴い、今後、地方財政においては、歳入減と歳出増が予測される中、財政の運営見通しも非常に厳しい状況であるが、こういった状況は、行政体制を再編していくチャンスでもあると考えている。

今、自治体に求められている

このような考え方のもとに、計画的な職員採用を図り、さらなる組織の活力を目指し

持続可能で自立した自治体の経営を確実にしていくことであると思っている。

持続可能で自立した自治体となっていくためには、住民ニーズの変化に対し、安易に職員の増員や退職者の単純補充で対応することなく、職員の効率的活用、アウトソーシング戦略及び住民協働の推進と連動させて、行政のスリム化を図る必要があると考えている。

職員も若い力だけでもできないし、バランスがとれてはじめて活力ある働きやすい意欲のある職場が達成できるものだろうと思っ

職員定数については、平成17年4月1日現在の人員116人を基準として、現在の職員数は、議員の資料のとおり103人となっている。この定数は、事務事業の量や財政・組織機構とも密接に関連しているもので、一概に何人がベストであるとは言えないと考えている。職員減による町民サービスの低下を招かないことと、将来にわたる年齢構成なども十分考慮しつつ、計画的な職員採用を含めた定員管理の適正化に努めていきたい。

また、嘱託職員としての責務については、臨時的任用の職員であった時よりも、嘱託職員としての身分を有する以上、町職員の補助、担う責任というのは当然出てくる。

**問** 町職員のこれからの採用計画について、定数の基本である適正な人員数をどう考えているのか。ここしばらくの間、新規採用も少なく、計画的な採用によって、職員の年齢層がバランスのとれた構成に近づくと考えては。

**町長**

役場組織の活力は

職員数の推移

年月日	職員数
H14.4.1	120
H15.4.1	118
H16.4.1	117
H17.4.1	116
H18.4.1	114
H19.4.1	108
H20.4.1	106
H21.4.1	106
H22.4.1	103
H23.4.1	103
H24.4.1	101
H25.4.1	101
H26.4.1	99
H27.4.1	96
H28.4.1	90
H29.4.1	84
H30.4.1	80
H31.4.1	77
H32.4.1	72

実績

新規採用しなかった場合

**総務課長**

平成21年4

**問** 町嘱託職員の仕事の責務は。また雇用規定はあるのか。

町嘱託職員の仕事については、平成21年4月1日に大木町嘱託職員の任用に関する要綱を制定し、その中に、報酬、任用期間、業務形態、勤務時間、休憩等々、週休日も含めて規定している。報酬については、職員の給料表の1級に準じて報酬額を規定しており、処遇の改善を図っている。