

問 地域福祉計画
について

答 今年度に評価・検証
をおこなう

田中

地域福祉計画は役場と社協がそれぞれ平成24年度に策定しているが、高齢者福祉活動の在り方について類似の取り組みや行事はないか。また連携して取り組むことはないか。

町長

地域福祉計画は町の計画をもとに社協が行動計画を立て2年が経過している。両組織が連携しているか26年度に評価・検証を行っている。

問 町と社協と住民の関わりは
答 地域福祉にマンパワーの確保

田中

福祉活動にはボランティアの参加が不可欠だが高齢化している。また社協職員は正規職員が少なく約70%は非正規職員である。職員が安定しないと福祉計画の実行に支障はないか。今後の課題は。

町長

地域福祉は社協が主導的に行っており担当部署との協議も実施している。今後もしっかり進めたい。またマンパワーの確保は非常に重要である。さまざまな団体とも情報交換をしながら議論したい。

問 非正規職員の処遇は

答 適正な運営・配置

田中

保育所・幼稚園では非正規職員が多く雇用されており、不安定な立場で仕事をしているが正規職員化の必要はないか。また幼児期の教育は重要であり専門的教育を受けた職員の必要があるのでは。

町長

町の両子ども園の職員は非正規が多いが園児数が減少傾向で財政問題もあり最少限の正規職員としている。各クラスの主任は正規職員を配置して総合的に過重労働にならない形にしている。子育てという大きなテーマを適正な運営の中で行っている。

下元総務課長

臨時職員の処遇については近隣町村と比較して良い方である。

問 専門職員の育成や処遇改善は
答 人材確保・職員の
資質向上に努める

田中

専門職員育成を行い国や県そして住民に対して仕事の効果を発揮できる取組みが大切と考える。職員の処遇の改善についてどうか

町長

専門知識を持つ人材確保は重要である。適正配置の中で専門者の配置を進める。技術的専門者だけでなく、政需要が多様化しており、研修には積極的に参加させ職員の資質向上に努めたい。

下元総務課長

人事評価制度の施行をしており職員のやる気を引き出すことが重要と考える。今年度においてもスペシャリスト養成とスキルアップの研修や職場内研修も実施していく。