

第 1 回有識者懇談会における委員意見の提言書（案）への反映について

委員の意見要旨	考え方と提言書（案）への反映
<ul style="list-style-type: none"> ○ 職員の年齢構成のアンバランスについては、<u>継続的な採用計画</u>を立てないと、将来、同じことが起きる可能性がある。 ○ どの自治体でも結構中途採用をやっており、今後、<u>中途採用</u>は考えられるべきである。 ○ 正職員数を大幅に増やせない中で、<u>臨時職員をどの程度使うか</u>ということも含めて検討する必要がある。正職員が減っても、臨時職員が増え過ぎては同じことになる。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 将来を見据えた職員採用は必要不可欠と考えており、現時点では、職員定数を現行の129人から132人を基準として、平成27年度から平成31年度までの5年間で毎年度5人の新規採用を行っていきたいと考えている。また、中途採用については、これまでも行ってきており、今後とも、安定的な人材確保のため、中途採用を活用してまいりたい。 ○ 正職員数が大幅に増やせない中で、再任用職員や臨時職員の活用は必要不可欠であり、財政状況を勘案しながら適切に活用してまいりたいと考えている。 ○ 「提言書（案）」では、「見直しの方向」の「年齢構成のアンバランスに伴う弊害の解消」の中で、「再任用職員や臨時職員の活用、新規採用や中途採用による安定的な人材確保が必要」と記載している。（9ページ）
<ul style="list-style-type: none"> ○ 管理職の対象となる人数が少ない中で、<u>思い切って下の者にやってもらう</u>ことを組織のあり方としてよいかどうかを考える必要がある。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 職員の平均年齢の低下や限りある職員定数の中では、組織管理能力を持った職員の育成が喫緊の課題であり、管理職の機能を課長補佐にまで広げていきたいと考えている。 また、職員の権限や責任の範囲を広げることは、人材の育成や事務の合理化・効率化につながるため、職務権限の委譲を検討してまいりたいと考えている。 ○ 「提言書（案）」では、「新たな組織体制の運営に当たって」の「人材育成の推進」の中で、「職員の平均年齢の低下や限りある職員定数の中では、組織管理能力を持った職員の育成も喫緊の課題である。このため、課長補佐を管理職と位置付けて、組織管理面での職務・職能の発揮と将来の部課長の育成を図ることを検討していく必要がある。」「このほか、職員の権限や責

	<p>任の範囲を広げることは、自律的に物事を判断でき、迅速に対応できる職員の育成や事務の合理化・効率化につながることから、職務権限の委譲を検討するのも効果的である。」と記載している。(14ページ)</p>
<p>○ <u>働く人のモチベーション等</u>について、対策を考えないといけない。</p>	<p>○ 人材育成の観点からも職員のモチベーションは必要不可欠である。本町では、平成19年4月に策定した「人材育成基本方針」を踏まえつつ、モチベーションの維持・向上も含めた人材育成に取り組んでまいりたいと考えている。</p> <p>○ 「提言書(案)」では、「人材育成の推進」の中で、「職員が十分に能力を発揮するためには、職員のモチベーションを維持・向上させることが極めて重要である。このため、「人材育成基本方針」で掲げている職務に対する適切な評価・処遇を行うとともに、職員の意欲向上や職場の活性化につながる「職員提案制度」など、職員が高いモチベーションをもって仕事に取り組むことができる環境づくりが重要である。」と記載している。(14ページ)</p>
<p>○ 現在の新組織の案では、「<u>政策推進</u>」が少し分かりにくいのではないか。独立して各セクションを横断的に自由に動けるようにしても良いのではないか。</p>	<p>○ 「政策推進」や横の連絡ができる部局横断的な組織については重要であると認識しているが、今回の組織体制の見直しでは、独立した組織を設置するのではなく、必要に応じてプロジェクトチームを立ち上げたり、総務課に施策調整機能を持たせることで対応してまいりたいと考えている。</p>
<p>○ 部や課を減らすことは大切だが、それをやっても仕事が減らないことはいくらでもある。<u>横の連絡が取れるような組織</u>にした方が良い。</p>	<p>○ 「提言書(案)」では、「新たな組織体制の運営に当たって」の「業務の効率化の推進」の中で、「本町のようなコンパクトな組織体制では、部局横断的な課題に対してはプロジェクトチームを設置するなど、部局間が連携した事務事業の進め方を工夫する方法も効果的であると思われる。」と記載している。</p>

	<p>また、「人材育成の推進」の中でも「行政ニーズが高度化・多様化する中で効果的な施策を行うためには、各課が個別の施策を企画立案し、総務課が施策を調整して総合的・一体的に推進するような部局横断的な対応が求められる。その際、企画立案機能や施策の調整・推進機能を発揮するのは、それぞれの職員である。」と記載している。(13ページ)</p>
<p>○ 行政需要は変わってきているので、<u>常に見直しが必要</u>である。</p>	<p>○ 今回の組織体制の見直しは永続的なものではなく、環境変化や行政需要に応じて、適時適切に見直してまいりたいと考えている。</p> <p>○ 「提言書(案)」では、「おわりに」の中で、「今後、わが国や本町を取り巻く環境変化により、行政需要が変わることが予想されることから、適時適切に組織を見直していくことも必要である。」と記載している。(16ページ)</p>
<p>○ 組織はスリム化しないといけないが、組織の対応だけではどうにもならないことがある。行政の事務は増えているので、そのうち、<u>本当に行政がしなければならない事務とこれまで良いことだからやってきたという事務を整理する必要がある。</u></p>	<p>○ 組織体制を見直すに当たっては、現状把握を行うことが重要である。このため、一概に事務事業量を数量化するのは難しいが、目安として、当該事務事業に従事している人員数(人工)により、事務事業量の推計を行った。</p>
<p>○ かなり思い切ったことをやらないと、行政需要は減らないし、作る書類はどんどん増える一方なので、職員の人数を議論するのであれば、そういう所まで踏み込まないといけない。</p>	<p>○ 「提言書(案)」では、「見直しの方向」や「具体的な見直し内容」の前に、「現行組織の事務事業の把握」の項目を設けて記載している。(7ページ)</p>
<p>○ 本当に組織のスリム化をするのであれば、<u>町の財政中での人件費の比率や人数を把握する必要がある。</u></p>	
<p>○ <u>仕事を減らして全体をスリム化すること、効率的な組織を作ることは難しいが大事なことである。</u></p>	