

特集

町民や職員の「二人ひとりが大切にされる」町づくり 第6次豊山町行政改革大綱策定

豊山町を取り巻く社会経済環境の変化やそれに伴う新たな課題に対応するため、その具体的な指針となる「第6次豊山町行政改革大綱」を策定しました。

第6次豊山町行政改革大綱では、次の3つを改革の柱とし、役場内改革を積極的に推進することで、町民に対する行政サービスの向上を図り、豊山町に携わる町民や職員の「二人ひとり」が大切にされる「町づくり」を目指します。

3つの柱のうち、特に「人材育成と組織の強化」に重点を置き、これを起点として「業務等の効率化」や「地域協働の推進」といった他の改革を関連付けて取り組みます。計画期間は、令和3年度から令和7年度までの5年間で。

確立するため、人事評価結果を積極的に活用します。その他、若手・中堅職員の将来を見据えたキャリアアップの形成を図るため、現行のジョブローテーションを見直し、幅広い分野での知識・経験の習得、適材適所を推進します。

職員採用試験においては、募集要項の見直し等を図りながら、専門職種の計画的採用や年齢構成の偏りの是正等を図ります。

また、職務内容、業務期間や緊急性に応じて、再任用職員や会計年度任用職員等、多様な任用形態を活用します。

全ての職員が適正に能力を発揮し、組織全体の生産性を向上させていくためには、職員が心身ともに健康を維持しながら職務に専念できる環境が必要です。

ノー残業デーの徹底、年次有給休暇や育児休暇の取得向上等を図りながら、労使が一体となって、職員一人ひとりのワーク・ライフ・バランスの実現に取り組みます。

また、メンタルヘルス対策やハラスメント防止を推進するため、相談窓口の充実や相談しやすい風土づくりに取り組み、職員が働きやすい環境を整備します。

このような取組を包括的に推進するこ

とで、職員一人ひとりが「やりがい」や「達成感」を感じ、働き続けたいと思える職場を目指します。

2 業務等の効率化

職員の行政運営に対する意欲の向上や意識改革を促し、業務の効率化を図るため、平成30年度から実施している職員提案制度を継続します。

また、様々な部署から選出された職員が、多面的な視点で政策課題を解決する「プロジェクトチーム方式」を活用し、効果的かつ効率的な行政運営を図ります。

事務・事業の見直し・効率化においては、書面からオンライン手続きへの移行、押印の廃止、ICTの活用等を検討し、行政サービスの向上や人的ミスの削減等に努めます。

民間活力を活用した業務等の効率化を図るため、効率的なサービス提供やサービス水準の向上等、民間のノウハウの活用による効果が期待される事業については、民間活力の導入を検討します。

1 人材育成と組織の強化

時代に見合った人材育成を推進するため、平成19年度に策定した「豊山町人材育成方針」の見直しを行い、行政サービスの要となる職員の意欲・能力の向上を図ります。

また、基幹的広域防災拠点の整備や公共施設等の老朽化対策等、新たな重要施策に対応できる組織体制を構築するため、令和3年度に組織の見直しを行いました。

組織の見直しに際しては、適正な職員定数の管理や職員配置に努め、組織と人

員が一体となった職場の活性化を図りました。

本町の職員の年齢構成は、一般行政職の平均年齢が令和2年度時点で35.8歳となっており、年齢構成の若年化が進んでいます。

今後、若年齢層が管理監督職に登用される機会が増加することから、積極的に管理監督職研修を実施し、早い段階での管理監督職候補の育成・確保を推進します。

また、意欲と能力の高い中堅職員に対する積極的な管理監督職への登用を図るとともに、職員の貢献度に応じた給与体制を