

Q. 質の高い行政サービスを行うには



いわた たつや
岩下 竜也 議員

IWASHITA Tatsuya

A. 自律型人材の育成・意識改革

私は、議員に就任してから、町民の皆さまの声を解決するため、行政に要望、調査などを依頼してきたが、そもそも、豊山町を支える役場の職員が、町民の皆さまに対して、しっかりと行政サービスができていないのか、適切な対応ができていないのか、職員にとって働きやすい環境ができていないのかと、疑問に思うようになった。

今回の質問を行うにあたり、豊山町役場で働く職員の皆さんの働き方はどうなっているのかと思い、私自身で直接聞き取り調査を行ったり、必要な資料を要求するなど、調査を進めてきた。

この調査で感じたことは、大きく2つある。1つ目は、時間外勤務の推移を見ると、年々増加している傾向にあること、2つ目は、若い職員と管理職との間でのコミュニケーションが不足しているのではないかと感じたところである。

9月定例会

議案PICKUP

一般質問

◎ 町を支える職員の皆さんの労働環境の見直しや一部の職員にかかっている業務負担を分担するなど、当事者だけでなく、町長をはじめ、職員が一丸となって、職場環境に関する課題の解決に取り組んでいただくとともに、次世代を担う若い職員がより働きやすい職場づくりを行っていただくことが重要であると思うが、この点について、どのように考えているのか。

◎ 総務部長

議員ご指摘のとおり、行政に対するニーズは年々多様化、複雑化している。また、この10年で若い職員の割合が急激に増えてきている。町としても若い職員の能力を十分に発揮できるように育てていくのが重要な課題であると認識している。

社会情勢の急速な変化に対応していくためには、若い職員が自ら考える必要性を感じ、課題の解決に向けて積極的に取り組めるような職場づくりが大切であると考える。

◎ 現在、町では働きやすい職場づくりに向け、具体的にどのような取り組みを行っているのか。また、今後の予定は。

◎ 総務部長

現在、庁内で公募した若手職員により「自ら考え、自ら判断し行動できる自律型人材の育成」を掲げた新たな人材育成方針を策定したほか、若手職員が活躍しやすい職場づくりに向け、係制を廃止してグループ制を導入し、若手職員をいち早く登用し、活躍することができるよう組織への変更を行った。また、14パターンの勤務時間から選択することができるよう時差勤務制度を導入し、職員のライフスタイルに応じた働き方を可能にしたほか、職場における職員の孤立や精神的不安の解消を目指したメンター制度を導入し、複雑化する職員のストレス軽減に努めるなど、新たな時代を担っていく若い世代にとっても働きやすい職場づくりにも取り組んでいる。今後は、こうした働きやすい職場づくりと並行して、業務効率化に向けた業務のマニュアル化やDXの更なる推進にも取り組んでいく。



◎ 働きやすい職場づくりに
は、職員の労務管理にも力を入れるべきである。職員の時間外勤務を適切に管理するため、今後、どのように取り組みの考えは。

◎ 総務部長

令和6年4月から庶務管理システムを導入し、適切な労務管理を行っていく。

労務管理だけでなく、時間外勤務が生じる原因を職場内で話し合うなど、時間外勤務に対する職員の意識向上にも努めていく。