

平成31年 2 月 28 日

清水町長 山本 博保 様

清水町行政改革推進委員会

委員長 中山 勝

副委員長 土屋 正雄

委員 久保田 俊治

委員 松村 正

委員 矢ノ下 幸子

「働き方改革」の推進について（提言）

少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少や、働き手のニーズの多様ななどの課題に対応するため、働き方改革関連法案が平成 30 年 6 月に可決・成立し、平成 31 年 4 月から施行されることとなった。我が国全体が慢性的な労働者不足に陥る中であって、適正かつ効率的な町政を実現し、住民サービスの更なる向上を推進していくためには、こうした社会情勢の変化にも、素早く、的確に対応していかなければならない。

このため、本委員会では、働き方改革の推進に必要となる取組について、清水町行政改革推進委員会設置要綱第 2 条の規定に基づき、提言を行うものである。

本提言の内容は、仕事の質を高め、やりがいのある、働きやすい職場づくりに向けて、重点的に推進すべき分野を中心にまとめたものであるが、実際の取組にあっては、行政改革・実施計画に追加するなど、目標に沿った進捗管理もあわせて実施されたい。

また、実施計画等に位置付けた「行政改革の取組」を着実に進め、「通常の取組」として内部に徐々に定着し、住民サービスの向上を通じて未来の清水町への安心と期待がより一層高まっていくことを期待する。

○ 魅力ある職場づくりの推進

少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少は、地方自治体の財政を圧迫するだけでなく、必要な人材の確保に支障を及ぼすなどの悪影響が懸念される。

そこで、ソフト・ハードの両面から魅力ある職場づくりを推進することで、職員の満足度を向上させ、必要な人材確保に努めるとともに、行政経営の質や住民サービスの向上へ繋がる未来志向のサイクルを意識的に形成していくべきだと考える。

具体的には、メンタルヘルスケア体制の構築により、高ストレス者の改善や抑制、ハラスメント行為の是正など、職員満足度調査の結果を踏まえ、継続的に指標値を向上させるなど、効果的な取組に着手すべきである。

また、職員の健康維持には、長時間労働の是正や勤務間インターバル制度の導入、年次有給休暇の取得促進等、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組は不可欠である。加えて、子育てや介護など、職員個々の事情に応じて多様な働き方を選択できるよう、更なる検討を推進されたい。

役場庁舎等の職場環境についても、職員満足度調査の結果では不満要因のひとつとなっているため、従来の維持や修繕以外の新たな視点を持って、快適性・機能性の向上を図るなど、着実な改善に取り組まされたい。

○ 行政評価制度の推進と公表

行政評価制度は、長時間労働の是正や行政コストの適正化等、働き方改革の推進に大きく影響する直接的な要因である。自主財源の確保が厳しい状況にあって、成果の向上を図り、非効率な業務プロセスを見直すことは、健全な行財政運営を維持するためにも、より積極的に取り組むべき分野である。また、業務改善の取組が町民目線でわかるよう、広報紙やマスメディアを活用するなど、取組のPRや情報の公表を併せて推進されるとともに、総合計画への位置付けも検討していく必要がある。

○ 職員の雇用と再任用職員の適正配置

働き方改革を中心とする職場環境と企業イメージの向上、外部へのPR強化が進む中、町職員の人材確保もより厳しさを増すことが予想される。労働人口の減少により、新規採用職員の募集や再任用職員の適正配置にあっては、若者のUターン就職の促進をはじめ、行政運営の質と安定性、住民サービスの向上など、将来の行政ニーズを見据えて人材確保への取組を進められたい。

また、町職員の人材育成に係る具体的な方針を策定し、職員一人ひとりが長期的な視点で自身のキャリアについて考え、同時に組織として個人の能力を最大限に発揮させ、果たすべき役割を明確化するなど、組織力の向上と風土の醸成に努めていただきたい。

なお、障がい者の安定的な雇用も考慮し、事務所内のユニバーサルデザイン化や、対象の職員をフォローする体制づくりも検討していく必要がある。