

# ワークとライフ、ワークの魅力を引き上げるのが指導者

町長 私の能力の範囲で出来るだけのことを今進めている



なか た ごう の すけ  
中田 豪之助 議員

## 働き方改革と人材育成について

### 質問

一、①これまでに何を実行しましたか。

②これから先何をしますか。これからの目標、いわばゴールはどうですか。

二、グループ制は現在機能していますか。また、所属長はグループ長の人事配置を把握していますか。

三、人材育成の目的から、自主、委託を問わず、職員研修制度を充実させる考えはありますか。

町長 一、①事前命令の徹底による時間外勤務の適正化、業務システム等の導入による業務の効率化、台帳等の電算化による省力化、ペーパーレス化の推進などです。

② 仕事と家庭の両立のため、ワークライフバランスを意識した働き方に取り組みます。

③ 目標、ゴールには、最終地点はなく、一定の取り組みを終えた後も、情報収集に努め、継続的に取り組みます。

二、業務が高度化・複雑化する中、限られた職員数で業務を効率的に行う必要があり、グループ制により柔軟な対応が可能となっております。

三、職員研修計画に基づき実施。委託研修は、基礎研修、初級研修、中級研修の他、一般研修、能力開発研修、専門実務研修など。町の独自研修、職員の自主参加研修なども実施しています。

### 再質問

仕事には締め切りがあります。今日中、明日まで、来週の月曜日までなど、それを明確にして時間配分をして行うことがワークライフバランスの実現につながります。課長、主幹、主査、各担当別に仕事の締め切りは、今日中なのか、今月中なのか、そのような調査や分析をしたことがありますか。これは何割、あれは何割、産業型で何割、事務系では何割、そのようにお答えください。

町長 所掌や業務内容によって、一概にパーセンテージで表すのは難しいです。

### 再質問

仕事の締め切りの分析、これは行政改革、デジタル化の基本中の基本です。先ほど働き方改革について、例えば時間外勤務については、業務の効率化、各種台帳の電算化による省力化、ペーパーレス化の推進など改善に取り組んだと答弁がありました。それらにより、ワークライフバランスの実現に寄与したのかお尋ねします。

### 町長

締め切り、あるいはまた出さなければならぬ期日、こういうところをしっかりと共有しながら進めていくことが大事と考えます。

### 再質問

今から年末にかけて、本町では残念ながら中途退職者が出る季節です。主幹、主査は業務の負担も心身の負担も多いと思います。過去10年の中途退職者は何人でしょうか。退職日付けと当時の主幹、主査など、そのようなデータがあればお示しください。総務課長 過去10年間の中途退職者は、全体で51名。

3月31日付けが最も多く、23名。その他の退職日はまちまちで、課長6名、主幹6名、主査10名、主任2名、係27名。このうち施設の職員につきましては、28名です。

### 再質問

町長がつぶさに現状把握し、自らプロジェクトチームを率いて、職員の得手、不得手、やる気、あるいはやる気のなさを体得する必要がありますと考えます。

「やってみせ、言ってみせて、させてみせ、ほめてやらねば人は動かじ」という言葉があります。

下川町にはSDGsだけではなく、こういうリーダーや先輩がいる、そういう庁舎になってほしいと切に希望します。

### 町長

若い職員には研修などを終えた後に、町長室に招いて、報告を受けたり、研修の反省点など文書で出していただく、そういうことを進めながら、よりよい行政運営ができるように汗をかきたいと思っています。