



平成29年11月27日

袋井市長 原田英之様

第6期袋井市行政改革推進委員会
会長 小林慶太郎

袋井市における働き方改革に向けた取組について（第二次提言）

第6期袋井市行政改革推進委員会は、「ワーク・ライフ・バランスの向上と女性職員の活躍促進」をテーマに、全ての職員が様々な分野で能力を発揮できるよう、袋井市の職員構成など現状から導き出される課題等を聴取し、その対応策について審議を進めてまいりました。

全ての職員がやりがいと充実感を持ち、その能力を最大限発揮するためには、ライフステージに配慮した柔軟な勤務体制やICTを活用した環境整備などの労働環境の充実にとどまらず、勤務時間という限られた時間の中で、いかに効率的に仕事をし、かつ、成果を高めるかという意識を共有し、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を実現させることが必要です。また、さまざまな価値観・考え方をを持った女性職員をはじめとした多様な人材が行政で活かされるためにも、仕事と生活の調和が実現し、個人の自由な時間を確保することで、様々な価値観・考え方に触れる機会を創出することが求められます。

こうした目的を早期に実現していくため、次のとおり提言します。

提言1 業務の生産性の向上を

ワーク・ライフ・バランスの向上における一番の障壁は、日常的な時間外勤務にあるといえます。長時間の労働は、仕事と家庭生活の両立を妨げるのみならず、職員の健康維持にも支障を与えます。

日常的な時間外勤務を縮減するためには、業務量に見合った適正な人員配置とともに、業務そのものの見直しが不可欠となります。業務そのものを客観視し、業務の必要性、優先度、作業プロセスの改善など、全職員が改めて業務を見直し、業務のスリム化を図る取組を求めます。

さらに、全職員が時間当たりの生産性を高める必要があり、そのためには、業務を実施するにあたり、コスト意識を常に持ち、市民サービスの向上を図りながら、時間当たりの生産性を向上させる取組を積極的に実施していくことが重要です。

これらの取組を積極的に推進することにより、効率的な業務運営が図られ、結果として時間外勤務が縮減することや、取組の成果を更なる効率化への投資など、効果的に活

用することにより、職員の働くモチベーションが維持され、好循環が生み出されることを期待します。

提言2 柔軟な勤務体制の整備を

高齢化の進展、核家族化の進行により、介護や育児などの事情により従来の勤務制度では、仕事と家庭の両立が難しくなる職員が今後増えることが想定されます。また、市民と連携・協力したまちづくりの推進のため、時間外による対応が必要となる場合も考えられます。

このことから、業務量に見合った適正な人員配置とともに、それぞれのライフステージや勤務状況に応じた柔軟な勤務を可能とするための新たな勤務制度を構築することが必要です。そのためには、ICT利用環境を整備するなど新たな方策を積極的に導入するとともに、時差勤務、勤務時間の割振りなど、既存制度のより柔軟な運用も併せて検討する必要があります。

柔軟な勤務制度の構築により、介護や育児と仕事の両立が可能となることで、知識と経験が豊富な人材の流出を防ぐとともに、介護や育児などにより得た知識と経験が、柔軟な行政運営へとつながり、結果として市民サービスの向上が図られることを期待します。

なお、新たな勤務制度の構築に際しては、職員の健康に配慮した制度とする必要があるとともに、併せて職員の労働時間の適切な管理及び適正な評価を行なう制度を構築する必要もあります。

提言3 多様な人材の確保及び職員の育成を

複雑・高度化する行政需要に対応し、かつ、行政サービスの質の向上を確保するためには、多様な視点や発想が必要です。また、様々な働き方への需要に対応するため、従事する職員の雇用形態にも柔軟性が必要です。

このためには、多角的な視点を持ち、自律的に行動する人材の確保、職員の育成が必要です。知識と経験を兼ね備えた経験者などを積極的に採用するとともに、その配属方法、運用方法を工夫するなど、従来の方法の枠を超えた方法の検討が必要であるとともに、効率的な人員配置体制を構築することを求めます。

また、委員会の議論から、正規職員の年齢構成比が均等ではなく、将来の行政運営に支障が生じる可能性が明らかとなったことから、長期的な視点に立った適切な職員構成を構築するため、中途採用の実施など具体的取組が必要と考えます。

併せて、職員の評価方法について、様々な働き方、経験、知識、能力などを適正に評価し、職員の士気を高めることが、組織全体の活性化へとつながり、結果として、地域の活性化へとつながることを期待します。