

受け身ではなく自発的な積極行政

# 組織のスリム・効率化と個々の強化育成。

組織は人です。人を活かすのも組織です。自治体に地方分権と地方自治のあり方が問い直されるいま、変革の時代に対応できる体制が必要です。福智町では、さらに時代を一步リードする行政を希望します。



- 1 住民票・戸籍抄本の申し込みや各種使用申込書・税金や公共料金の納付など簡単な事務の対応をする。
- 2 担当する職員全員に出納員辞令を交付し、領収印を預ける。
- 3 フレックスタイムの導入
  - 「町民のために役場の窓口はある」という考え方に立ち、働く人達のことを考慮して、町民の利用しやすい時間設定にする。
  - 1 平日は、朝1時間早く出勤し、夕方は、1時間30分延長する。
  - 2 休日は、平日通りの時間帯とする。
  - (1)職員は2人〜5人（実施して検討）
  - (2)業務は、住民票・戸籍の謄抄本・印鑑証明の交付・税金、手数料の納付・各種届出書の受理など。
  - (3)窓口業務に従事した職員は▼朝1時間早く勤務した職員は1時間早く退庁▼夕方遅く勤務した職員は朝10時に出勤▼休日に出勤した職員は振りかえ代休をとる。
- 4 ※超勤手当での支給はしない。
- 5 庁内人事検討委員会を設置する
  - 職員が力を発揮できるような、納得できる民主的な人事を行うよう努力する。
  - 1 庁内人事委員会を、町長を中心に、各年代代表・男女代表・課長代表など、全体的なバランスを考えて10人程度で構成。
  - 2 庁内人事方針案を作成し、提案する。
  - 3 庁内人事の一つひとつの取り組みについて評価や課題を明らかにし、よりよい方策を生み出す努力をする。

## 合併

併に伴って組織機構は肥大化し、現在、24課1局となっている。しかも職員数306人のうち、24課に33人の課長、62係に95人の係長がいて、主査は58人、主任主事は20人、主事は58人であり、課長・係長が合計128人と、まさに役職が氾濫している職場となっている。職制をスリム化することで、命令系統を一本化し、シンプルで風通しのよい職場づくりを進める必要があります。旧町の枠を取り崩し、因習や既成概念に捉われず職員の本音の和をつくりだすために、課の統廃合と共に名称も含めて、機構組織の抜本的な見直しに大きく足を踏み出すとします。

現在の本庁と支所の状況は、旧3町の職員が合併後の困難を共に克服しようとする関係より、連絡の不徹底などが重なり不協和音を奏でている感があります。また、現在の業務は、窓口で住民の申請を待つことが基本となっています。住民が抱える課題を申請主義で対応する時代は過ぎました。申請事項のみが自治体の課題として認識されてきた申請主義から、申請される前に「現場」で取り組むべき課題に目を向けることが問われています。自治体サビジスが必要とする人に「出前」しなければならぬ時代になっています。

## 02 定員適正化の推進

- 合併に伴い、事務事業量に応じた職員の適正配置にいたる課題があることから、抜本的な見直しが必要とする。
- 1 職員数の早期適正化を図る
  - 2 類似団体を下回る人員体制を目指す。
  - 3 事務事業の整理・合理化を図る。道路や施設等の維持管理にも職員を充てる。（他へお金を払っていることを職員が行う）
  - 4 職員の新規採用は財政健全化計画との調整を図りながら最小限にとどめる。
  - 5 職員採用は庁内人事委員会が担当し、採用試験による公正・公平な人選を行う。

## 03 人事評価制度の導入

- 1 人事評価制度を検討し、実施を目指す
  - 1 年功序列を払拭し、能力主義・成績主義を導入する。（指導力・責任制等）
  - 2 人事評価には、自己評価性・総合評価性を採り入れ、自分で考え、自分で判断し、自発性を身に付けた職員を目指す。
  - (1)第一に、職員自身が評定する（自己評価）
  - (2)第二に、課長が行う。
  - (3)第三に、町長・助役・庁内人事委員長で総合的評価をする。
  - (4)評定形式は評価シートを中心に統一化。
- 2 職員が自分の持ち場での実践・反省・課題・方策をレポートして提出する。
- 3 昇任試験制度の導入を検討する
- 4 女性管理職登用を推進する

## 01 機構改革

- 1 組織改革の再編を検討し、あわせて係の廃止によるグループ制について調査研究して実施を目指す
  - 1 係制度・係長の廃止▼係制度は業務が固定化される。組織も細分化され、部下のいない係長職も生まれている。係を超えての事務協力も難しいと思われる。
  - 2 グループ制度の導入▼縦割り制度の弊害を解消し、職員一人ひとりの力と創意工夫が生かされる環境をつくる。グループにはグループ長を置き、グループの統括をする（19年度を検討期間とする）。
- 2 推進体制を強化する

- 1 行政改革の推進にあたっては「行政改革推進本部」を中心として全職員が一致協力のもとに推進する。
- 2 毎朝のミーティングはもとより、定例的な課内会議を定着させ、各課より、課長等へ積極的な提案をしていく。
- 3 一課一提案運動（課内会議で目標を決めて取り組む）
- 4 行政改革の実施状況を広報紙で公表し、町民からの提案も募り、改革への認識を高め合う。
- 5 市内広報紙（職場新聞）の発行。
  - 「今、だれが（ど）こが、何を、いつまでに、どのように、行政改革をやっているか」という具体的な動きを広報し、研修も行い、職員共通の認識を持って行革を進める。
- 6 支所を廃止し、本庁一つにまとめる方向で検討する



## 04 職員研修制度の充実

- 1 庁内研修の充実強化を図る
- 1 自己研修 2 課内研修 3 グループ研修
- 4 各種研修会に積極的に参加する。
- 5 他の市町村を視察する。

## 05 職員給与の適正化

- 1 国の制度に準拠した、適正な給与制度を運用する。
- 2 諸手当の見直しを検討する。
- 3 旧町間の職員給与の格差是正をする。

## 06 職員のアイデアを生かす提案制度の導入

- 1 職員提案制の導入。
- 2 提案が採用・実施された者を顕彰する。

## 07 議員定数の適正化

今日の厳しい財政状況に対応するため、全国的に議員提案による定数削減が検討され、減少傾向にあります。今後の行政運営を考えると、本町においても4月の改選（定数20人）後、早急な条例定数の見直しが必要不可欠です。



- 1 特別委員会が期間を決めて検討する。
- 2 暫定的措置としての支所のあり方を早急に検討する
- 3 業務を最低限必要なものに整理する。
- 4 旧赤池町・旧方城町庁舎の活用と関わって所在を検討する。
  - (1)庁舎の一部を借用する。
  - (2)公共施設を二時借用する。（空き施設があれば利用する）
  - (3)支所の職員数を業務可能な最低人員に削減する。
- 5 「出張役場」制度の開始
  - 本庁に足を運びにくい遠隔地や、高齢者、障害者によさしい取り組みとして自治体職員の自宅を「出張役場」とし、事務の取次ぎなどができるようにする。