

Q 役場職員の人手不足と課題、その対策は

なぐもよしゆき
南雲好幸 (文責)



&

A 試験の実施や採用時期など柔軟に対応し、職員の確保に努めたい



Q 職員数の適正化は達成されているか

A 定員適正化計画の目標131名に対し10名不足

質問 中途退職もあり、定着率が悪い原因として職場内に課題はないか。直近の離職率の推移や特定部署への残業の偏り分析は。

また、職員が希望を持てる具体的な数値目標を設定する考えはないか伺う。

答弁 最大の課題は職員の定着。職場環境の改善に努め、やりがい・生きがいを感ずる育成をする。

また、今年1月から勤怠管理システムを導入し、出勤勤が明確に管理。このデータを分析し、仕事内容と勤務時間のバランスを見る。数値目標は、『残業時間10%削減』。この目標を達成し、職員が一人で行き詰まることのない良い組織を作っていきたい。

Q 行政組織の部長制を見直すべきではないか

A 現体制に大きな問題はないと考えている

質問 糸魚川市は4万人の市でありながら、3部制を廃止して課長制へ戻し、シンプルでコンパクトな運営を図るとのこと。今求められるのは現場の声を素早く吸い上げるスピード感。糸魚川市が部制を廃止したのは風通しを良くするため。湯沢町の6部制が組織の硬直化を招いていないか。

貴重なベテランを管理業務に固定せず、もっと現場に近いところで若手の指導に当てべき。8千人の町で部長6人は民間感覚からすれば不自然。

これまでは国交省出身の副町長を迎え、国との連携に重きを置いてきた。しかし現在は、総務部長を歴任し現場の隅々まで知り尽くしたスペシャリストである田村副町長

が就任された。庁内を完全に俯瞰し、的確なグリップを握れる副町長が支えているからこそ、重層的なピラミッドを見直し、組織をフラット化する。絶好のタイミングではないか。実務に精通した副町長という最強の布陣が整った今、若手

も辞め、職員不足の今正に体制を見直すときではないか。
答弁 コンパクトながら責任の所在を明確にする今の体制は、間違っていないと確信している。現在の6部1局1室の体制のなかで進めていきたいと考えている。



湯沢町役場