

令和 3 年第 5 回大口町議会定例会一般質問

質問者	議席番号	8	氏名	岡 孝夫
-----	------	---	----	------

1 職員一人ひとりが日常的かつ継続的に改善に取り組む組織風土の醸成を

問(1)-1	「大口町職員の創意工夫提案に関する要綱」における提案件数等の実績は。
--------	------------------------------------

【回答】(回答者：総務部長)

文書の保存年限の関係で、すべての件数を把握することはできませんでしたが、ここ10年間では提案の実績はありません。

1 職員一人ひとりが日常的かつ継続的に改善に取り組む組織風土の醸成を

問(1)-2	提案の実績がゼロということは、事務改善や能力の向上は全く図られず、施策の展開及び推進がなされてきた、いわゆる前例踏襲ということなのか。
--------	---

【回答】(回答者：総務部長)

事務改善は、この要綱の有無にかかわらず、それぞれ個人レベルで、あるいは組織単位で、常に行っていくものと考えます。

施策の展開や推進についても、毎年、経営計画書に「現在における経過や課題」及び「目標や改善策」を掲げ、見直しなど改善すべき点は取り組んできましたし、また、その取り組みに対しては、組織として自己評価を行って、次年度の計画につなげています。

この要綱に基づいた創意工夫提案がなかったからと言って、事務改善をしてこなかったというわけではありません。

1 職員一人ひとりが日常的かつ継続的に改善に取り組む組織風土の醸成を

問（２）	<p>行政経営の基本は課題を見つけ、それを積極的に取り上げ、解決していくこと。何が問題でどのように解決するかは、現場に一番近い職員が一番力を発揮する。</p> <p>おかしいと思うこと、をおかしいと思う人間が解決していく。この当事者意識こそが、信頼され活気ある役所づくりには欠かせないと考えますが、いかがでしょうか。</p>
------	--

【回答】（回答者：総務部長）

議員のご指摘のとおりだと、私も思います。

現場に近い職員が、最も住民の声を耳にするわけですので、それを集約しながら、課題を認識し、改善策を模索して、解決行動に移していく、この一連の流れが大切だと思います。また、自発的に職員が改善をしやすい環境を整えてあげることが、組織としては重要なことだと考えます。

これまで「豊か」と言われてきた大口町も、これからは大変厳しい財政状況になってまいります。また、ポストコロナ時代に向けて「ニューノーマル（新たな日常）」な世の中に変わりゆく今だからこそ、これまでの常識にとらわれることなく、日々行っている業務を改めて見直し、そして、どのように改善できるかを考え続ける姿勢を大事にしてもらいたいと思っています。

そのためには、自治研修センターが主催する「問題解決能力向上研修」等への参加や、町が横断的に取り組む「プロジェクト」での経験が、課題解決力をつけていく大切な機会でありますので、今後も継続して取り組んでいきたいと考えています。

1 職員一人ひとりが日常的かつ継続的に改善に取り組む組織風土の醸成を

問 (3)	「P D C A」マネジメント手法に関し、職員への研修等の実績は。
-------	-----------------------------------

【回答】(回答者：総務部長)

近年では、平成26年度に人事評価制度の評価者研修、平成28年、30年度に管理職研修、平成30年度にマネジメント研修、平成31年度に課長補佐研修の中で、「P D C A」マネジメント手法も取り入れた研修を行いました。

また、人事評価制度は、年度初めに所属長が部下と面談を行い、目標を設定し、それに向けた計画や実行、職務遂行についての見守り、指導や助言を行い、年度終了後には、その評価、そして課題を見つけ、次年度の目標を見出していくというサイクルを繰り返し行っております。

ですので、人事評価制度そのものが「P D C A」マネジメント手法を実践しているものと考えておりますので、繰り返し行うことで、職員の研修になっているものと考えます。

1 職員一人ひとりが日常的かつ継続的に改善に取り組む組織風土の醸成を

問（４）

一人ひとりの職員には改善意識は定着しているか。

【回答】（回答者：総務部長）

現状に満足なら改善という意識は生まれてきませんが、先ほど申しました人事評価制度の個人目標においても、職員は自分が担当する職務の中から、なにかしらの改善目標を立てて、それに鋭意取り組んでおりますので、改善意識はあるものと認識しています。

1 職員一人ひとりが日常的かつ継続的に改善に取り組む組織風土の醸成を

問（５）	具体的に改善を進めるための様々なツールがあるが、これらへの理解はどのようなか。
------	---

【回答】（回答者：総務部長）

改善を進めるためのツールとして、QC手法、QCサークル活動が広く知られていますが、職員一人ひとりが、その仕組みや手順を理解し、それに基づいて業務改善をしているという状況にはないと思います。

1 職員一人ひとりが日常的かつ継続的に改善に取り組む組織風土の醸成を

問（6）	「大口町職員の創意工夫提案に関する要綱」の見直し、および、職員間の情報共有・相互研修のための改善発表会等を開催すべきと思うがどうか。
------	--

【回答】（回答者：総務部長）

要綱については、その目的や意義等を見直し、再考してまいります。

先ほどから申しておりますが、職員は、日ごろから業務改善に意識を向け、総体的には小さな改善かもしれませんが、一つ一つの改善を積み重ねてきていると思っております。しかし、その一つ一つの積み重ねが、結果として大きな改善になり、それが住民サービスの向上につながり、ひいては職員自身の「働き方改革」にもつながっているものと考えます。

現在は、その改善成果が、広く「見える化」される仕組みにはなっていないので、他市町で取り組んでいる業務改善の発表会等を参考にしながら、どのような方法が効果的な「場」となるのかを検討してまいりたいと考えます。

2 町内企業等との連携・協力することによって、諸問題の解決に向けた活動を初めてはどうか

問（1）	町内企業等とは互いに顔の見える関係性が不可欠では。現状の関係性はどのようなか。
------	---

【回答】（回答者：総務部長）

顔の見える関係性が、どの程度のことをおっしゃってみえるのかは分かりませんが、昨年からの新型コロナウイルス感染対策では、多くの企業の皆様からご寄付をいただくと同時に、「できることは力になりますので、気軽に何でも言ってください」と、大変ありがたいお言葉をいただきました。

そのご寄附の申し出をきっかけに、日程調整等で、いろいろな話をしているうちに、話が発展して、災害協定を結ぶに至った企業もあります。また、ありがたいお言葉に甘えさせていただき、こちらから再度のご寄付をお願いし、快く応えていただいたこともございます。

こうしたことは、それぞれの職員が、日々の業務の中で、企業との関係性を深めてきた事例の一つではないかと思えます。

本町が目指す「まちづくり」は、地域をはじめ、NPO団体や企業など多様な担い手と、協働・連携して進めるまちづくりです。こうしたまちづくりを進める上で、気軽に連絡や相談ができる関係性、いわゆる「顔が見える関係性」を築くことは、非常に重要なことと考えております。

2 町内企業等との連携・協力することによって、諸問題の解決に向けた活動を初めてはどうか

問（２）	包括連携協定(福祉・環境・防災・まちづくり等、地域が抱えている様々な課題に対して、自治体と民間企業が双方の強みを生かして課題解決に向け、連携していく取組み)等含め、町内企業等と課題解決に向け、連携していくための協議の場を設定していくべきでは。
------	---

【回答】（回答者：総務部長）

第7次大口町総合計画のまちづくりの基本理念である「みんなで進める自立と共助のまちづくり」に基づき、将来世代に負担を残すことなく、未来に責任を持つために、地域やNPO団体、企業、行政など、まちづくりの多様な担い手による協働・連携を通じて、活力のある大口の未来を切り拓いていく必要があると考えます。

議員ご提案のとおり、現場で業務をしている担当者同士の顔が見え、お互いが気軽に、連絡や相談ができる関係性を築くことができるよう、包括連携協定締結に関わらず、町内企業の皆様と、まちの課題解決に向けた連携について、「協議の場」の創設について検討してまいります。