



小島 智恵
議員
(政風クラブ)



問 地方公務員法第30条では「全体の奉仕者」と定められており、町職員は職務倫理の自覚が必要。町民の視点に立ち、親切丁寧な対応が求められるが、他の自治体と比べ親切に対応してもらえないとの声がある。一方、平成27年8月に女性活躍推進法が成立。活躍に向け、併せて伺う。

(1) 町職員の研修、教育体制、資質向上の取組。

(2) 人事異動で留意している点。

(3) 接遇は人事評価（給与）に反映されているか。

(4) 女性の係長職・管理職の人数、登用の考え方と今後の見通し。

町長 (1) 公務員としてふさわしい知識、技能、教養を備えた資質の形成を図ることを目的に各種研修を実施し、平成26年度には、延べ463人の職員が参加した。

(2) 3年から5年の期間を基本とし、町の職員として幅広い視野を身につけるため、過去の経歴を参考に、できるだけ他分野に配置し、

問 町民に対する接遇の向上を

答 職員の接遇能力や資質の向上に、多様な研修機会を設けていく

新たな能力開発を促すとともに、組織力を最大限発揮できるよう、適材適所の配置となるよう心がけている。

(3) 接遇については、挨拶や言葉遣い、誠実な対応などを客観的な評価項目としている。給与への反映については、他市町村の動向や職員団体との協議も踏まえた上で、調査、研究を行いたい。

(4) 現在の女性管理職は4人、係長職は19人である。女性活躍推進法の精神にも鑑み、女性職員が最大限にその力を発揮できる職場づくり



役場内における女性の登用、活躍

と任用を進めることが重要と考えている。

問 時間外勤務の縮減を

答 業務量は増えており、定員管理を含めて考えなければならぬ



問 本町の一般会計における町職員（一般職）の時間外勤務手当は、平成25年7370万円、平成26年8890万円と増加傾向。町民から縮減すべきとの声がある。時間外の増加は、税負担で賄われているため町民感情として納得できず、財政圧迫や住民サービス低下、職員の健康の懸念も。以下伺う。

(1) 時間外勤務増加の原因と見解。

(2) 縮減の取組と今後の見通し、目標。

町長 (1) 増加の要因としては、小学校教科書の採択に係る事務、衆議院議員選挙に係る事務、暫定的、臨時的な措置として支給された臨時福祉給付金や子育て世帯臨

時特例給付金に係る事務などと分析している。

本町では、必要最小限の職員数で最良の行政サービスを提供することを基本とした職員数、配置としているため、一定程度の時間外勤務はやむを得ないと考えている。

(2) 時間外勤務の縮減に向けては、所属長からの事前命令、事後確認の徹底、毎週水曜日をノー残業デーとするなど、業務が特定の職員に偏らないよう課内、係内での連携も図りながら取り組んでおり、時間外勤務手当の総額が、当該年度における給与総額の6％程度となるよう、適正な職員配置や応援態勢の強化、時差出勤の拡大等に取り組む予定でいく。

再質問 (1) 人事異動では分野が違う部署に異動するが、制度や知識習得をどのように努力しているか。

(2) 人事評価の結果は、給与に当然反映すべきと思うが。

(3) 時間外勤務縮減に向け、金額で具体的に示せないのか。

答 (1) 職員が異動した場合、まず職務内容の勉強に取り組んでいる。

(2) まずは人材育成を目的に行う。

(3) 人を増やせば時間外は反比例して減る。単純に時間外が減ったからよしとはならない。