

令和2年2月13日

日南町長 中村 英明 様

日南町行政改革推進委員会
会長 片野 洋平

『日南町行財政改革実施計画』の策定について (答申)

令和元年11月13日付けで、貴職より本委員会に諮問を受けました『日南町行財政改革実施計画』の策定について審議し、ここに答申としてまとめましたので提言します。

1.はじめに

日本全体が少子高齢化及び人口減少の社会へ突入し、従来通りの「やり方」「発想」「行動」を変えていかななくてはならない時代が来ています。

日南町は、「30年後の日本」であるとの認識に基づき、早い時期から現在の少子高齢化及び人口減少の社会を見据え、生き残っていくための地域システム確立に取り組んで来たと言えます。そして、それらの取り組み成果が今日の日南町を作ってきたと思いません。

しかしながら、現在の足元では少子高齢化は着実に進行し、日南町の人口も毎年減少しています。結果として、今日までの日南町の地域システムが順調に機能しているとはいい難いのが現実ではないかと思えます。

このような状況下、この度日南町では持続可能なまちづくりを実現するため『日南町行財政改革実施計画』を策定されるとのことで、本委員会に諮問をいただきました。

令和元年11月13日を第一回目として延べ3回に渡り行政改革推進委員会を開催し、日南町の行財政改革について協議を重ねてまいりました。同計画の策定に際して、個別の内容は役場内部での議論に譲り、本委員会では行財政改革に必要な考え方について議論を重ね、「改革の視点」として取りまとめました。是非とも「改革の視点」を取り入れた計画策定をお願いするものです。そして、これからのまちづくり行政の推進にあたっていただきたいと思えます。

最後になりますが、本委員会の発出で全職員を対象に「働き方」についてのアンケート調査を実施させていただきました。更に、事業の「スクラップ&ビルド」についての意

見集約をお願いしました。業務多忙の中でご協力いただいたことに対して感謝申し上げます。

2. アンケート調査の集計結果について

職員の「働き方」についてのアンケート集計結果について、本委員会の意見を記載します。

第一に、大きな視点で見ると、一般職と管理職の間に大きな意識のずれがあることが分かります。例えば、管理職は、「職場（全体）の雰囲気」「仕事のやりがい」「休暇の取りやすさ」「職場のフォロー体制」「仕事と家庭の両立」「業務量」「イベントへの出席等」「現在の調整運営」にたいして、一般職に比べて大きく負の意識を有しているようです。とりわけ、町職員としての満足度をみると、一般職は、50%以上が満足と回答しているのに対して、管理職は70%以上が、不満足としています。回答数（76人/149人中）などを考慮しても、こうした満足不満足の逆転現象は、一般職と管理職の間に、相当な仕事量の差、または、仕事の質の差が存在することが推測されます。

第二に、不満の内訳を分析したところ、一般職は順に「将来（今後の仕事）に不安を感じながら仕事をしている」「仕事とプライベートのバランスがとれていない」「今の収入に不満がある」ことが、不満足の回答の中で大きな割合を占めています。管理職の場合、「仕事とプライベートのバランスがとれていない」「将来（今後の仕事）に不安を感じながら仕事をしている」ことが不満の中でも大きな要因であることが分かりました。管理職における「仕事とプライベートのバランスがとれていない」という意見は、おそらく長時間労働や上層部などから与えられるプレッシャー、あるいは強い自負心などがあるのでしょう。管理職の「転職志望率」の高さを踏まえると事態は深刻です。さらに、働き方に満足していない方々に対する分析を伺ったところ、不満を解消するためには、順に「業務フローの見直し・改善」「労働時間の見直し・改善」「町執行部の理解」が重要であると回答しています。ここから、職員の皆様は、「何が問題であるか」、そして「問題の解消方法は何か」についてすでに分かっているようです。にもかかわらず、実施できていないのはなぜでしょうか。このためには、たとえば、時間外勤務や有給休暇の消化に関する制度変革（制度化）、業務効率化へのマニュアル化（チームワークのありかたや効率的業務推進に関する研修）、そして、「町執行部の理解」（リーダーシップ）が必要であると考えます。

第三に、いうまでもありませんが、法令順守の姿勢は重要です。時間外勤務手当を受け取っていないという回答も多くありましたので、一刻も早い対応をお願いしたいところです。

最後に、働き方改革の大きな目的は、働きすぎている職員を楽にさせることではありません。むしろ、町のさらなる活性や発展のために、誰がやっても同じような仕事はやめて、町職員の皆様が効率よくクリエイティブに働くことに意義があります。地方公務員の魅力は、他の公務員と違い、現場があり、自らの創意工夫で社会が変わっていく様を実感

できるところにあると思います。そのような意味で、地方公務員は、本来であれば公務員全体の中で最も魅力的で有意義な働き場所であるはずですが、にもかかわらず、若い人々の地方公務員への評価は低く、全国的に見ても地方公務員の志望者数は低いままです。いまこそ、地方公務員自らが率先して、若者から見ても、様々な意味で意義のあるカッコいい存在として活躍してもらいたいと切に思います。

働き方改革は、働き方改革関連法の施行により、全国的に見直しが進んでいる事項であります。働き方改革を通じて有効な施策立案を推進し、持続可能な日南町を築き上げていくって欲しいと思います。

尚、働き方改革については、別途「提案」として取りまとめましたので、今後の推進施策立案の一助にさせていただきたいと思います。

3. スクラップ&ビルドについて

日南町の各課ともに多くの事業に取り組んでいます。そして、どの事業も等しく重要なものであります。しかし、一方では広い意味での財源（カネ・ヒト）は有限であることから、事業の取り組みに緩急をつけ、見直し・再検討をすすめていく必要があると考えます。

今回、各課より提出いただいた意見については様々なご意見がありましたが、その中で内容によっては複数の課から同内容のご意見が寄せられているものもありました。そういった事業は積極的に見直し・再検討を実施し、単純に続けるか止めるかにとどまらない検討を行うことが必要であろうと考えます。

常に事業の有効性・効率性・普遍性を検討し、事業のスクラップ&ビルドに取り組んでいただきたいと思います。

4. 「改革の視点」について

「改革の視点」として、以下の4点をあげます。繰り返しになりますが、是非とも「改革の視点」を取り入れた計画策定を行っていただきますようお願いするものです。

改革の視点① 「働き方改革の推進」

職員が満足して働くことで、施策立案に繋がる豊かな発想や、各事業の円滑な推進が保たれます。働きやすい職場作り、ライフワークバランスの取れる「働き方」を推進していただきたいと思います。また、人材育成に力点を置き、これからの日南町を支えていく職員育成に努めていただきたいと思います。

改革の視点② 「徹底した ICT・AI・RPA 等の活用」

行財政改革を推進するにあたっては、ICT・AI・RPA 等最新技術の活用を抜きには困難と考えます。マンパワー頼みの頑張りだけでは持続可能と言えず、早晚息切れしてくるものと思います。ICT・AI・RPA 等の最新技術を定型業務に限らず、あらゆる分野での幅広い活用を検討していただきたいと思います。

改革の視点③ 「町民目線に基づく改革」

行財政改革はともすれば、役場組織の縦割りが阻害要因となる場合が少なくありません。町民目線に基づく再点検や見直しを行い、全庁的な取り組みを展開することで行政サービスの向上に努めていただきたいと思います。

改革の視点④ 「徹底した可視化（みえる化）」

可視化（みえる化）を徹底していただきたい。可視化（みえる化）することで、誰からもわかりやすくなり、問題点も浮かんできます。PDCA サイクルを回して行財政改革への取り組みを継続していただきたいと思います。

5.おわりに

今回の日南町行政改革推進委員会は、6人の委員で延べ3回にわたり開催し、その都度委員各位から貴重な意見・提言をいただきました。そして、いただいた意見・提言を基に今回の答申としてまとめたものです。

問題は山積しており、どの問題も一つとしてゆるがせにできるものではありません。何かを実施しても、しなくても時間は平等に経過します。今までも行ってきた行財政改革ですが、いよいよその本気度が問われる時代になってきたのではないかと思います。

是非とも、今回策定される『日南町行財政改革実施計画』が実効性のあるものとなり、行財政改革の成果が町民にも実感できる形で示されることを願っております。

一方、町民自身も行政サービスを楽しむのみではなく、自ら行政と協働してまちづくりを行う主体であります。その意味では行財政改革は、町民の意識改革も伴うものであることを申し添えておきます。行政と町民及び域内外のステークホルダーが一体となり、これからの日南町のまちづくりを進めてほしいと希望するものです。

最後になりますが、本委員会では今回策定される『日南町行財政改革実施計画』の進捗管理を毎年行うなど、引き続き日南町の行財政改革に関わってまいります。そして、日南町の行財政改革をより確実なものにしていきたいと思っております。