

# 働き方改革に向けた「提案」

令和2年2月13日  
日南町行政改革推進委員会

# なぜ、働き方の改革が必要か？

## □働き方改革の大きな目的

→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創意工夫をして働くこと〈職員を楽にさせることではない〉

## □働き方を変えると、以下のような結果が得られます。

- ①福祉・健康・子育てなど、住民に対するきめの細かいサービスの展開
- ②経済的にも安心して暮らせるような仕事の創出
- ③生活の満足度の向上、自信と誇りをもって、生活できるような町づくり

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。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かっこいい存在として活躍してもらいたいと切に思います。

# 何をすればいいのか？ 5つの視点

1. 法令順守…時間外勤務手当支払いなど
2. 業務効率の改善…標準作業手順書（SOP）やチームワークの再構築
3. 研修…成功している自治体をまねる
4. 制度化…有給休暇や時間外勤務に関するルールの再構築
5. リーダーシップ…上位の職にある方々が問題を理解し行動をすること

# 1.法令順守

- 時間外勤務手当支払いのルールについて、周知徹底及び運用順守
- タイムカードの利用方法の厳格化
- 命令のない時間外勤務はしない、させない、徹底
- 有給休暇の取得率を向上させるための取り組み

## 2.業務効率の改善

- 標準作業手順書（SOP）の作成
- サービスマニュアルの作成
- チームワークの再構築
- 業務のスクラップ&ビルド
- 社会実験を通じた業務改善のトライ&エラーを行う

※SOP=業務の品質を保持し、均一にするためにその業務の作業や進行上の手順について詳細に記述した指示書のこと

# 3.研修

- 成功事例の把握
- 成功事例の分析
- 成功事例の現場経験
- 成功事例に学ぶ
- 研修制度の利用の活性化
- 中長期的には、定期的な企業・県庁・中央省庁への人々の派遣なども含む

# 4. 制度化

□ 時間外勤務のルール

□ 有給休暇のルール

□ その他ルール

⇒ 各ルールの運用順守を徹底

□ あいまいになっていたものを統一的観点から理解し、制度化する

# 5. リーダーシップ

- 上位の職に就く方々が、問題を把握し改善の行動をすること
- 全体では「働き方」改革と言われているが、リーダー側から見ると「働かせ方」のコントロールと言える。課題の把握と、課題の解決を繰り返す