



田中豊文 議員

役場の組織改革と

人づくりについて

問 役場の組織は、業務の多様化や職員数の減少など、より効率的な運営が求められていると共に、コンプライアンスや公金に対する目は厳しさを増し、公務職場に求められる厳格性や公正性は一段と増大しています。

これまで度重なる不祥事が起き、その度に再発防止に努めるという言葉だけで終わり、本腰を入れた改革は実行されていないのが現実と言えます。

再発防止はもとより、多様な地域課題に対応するための新しい組織づくりや人づくりについて、効率的かつ生産性

の高い職場環境を構築するための、業務全体を俯瞰する総合的な仕組みの改革によるシステムティックな人材育成が必要です。

役場組織において既に自浄能力が低下している状況にあつて、新しい人材育成の仕組みを構築するための議論・検討には外部の知見を導入せざるを得ません。

町民の信用を失えば、まちづくりの施策をどのように打ち出そうとも成果を上げることができず、この町の未来は暗たんたるものになる危険性すらありますが、この町の未来のために、新しい時代の組織づくり・人づくりの仕組みについて、これからどのように議論・検討してその仕組みを構築していくのか、その手法論、また、不祥事に対する具体的な対策方法を伺います。

答 本町には大変多くの課題があり、それらをひとつひとつクリアしていくために、徹底した行政サービスの見直しなど、戦

略的な未来への投資が必要と考えています。

外部の知見を入れることや仕組みづくりの必要性は認識していますが、意識改革や研修を進めながら、まずは職員自らの取り組みで解決していきたい。

病院再編計画の実行と

労働環境について

問 1億円以上の費用を投じて策定した再編計画であるが、その議論の過程において繰り返し「反省と検証のない改革は無意味である」と指摘したにも関わらず、スケジュールありきで実行されている病院再編計画が、1年も経たないうちに実質的な見直しを迫られているということは、その指摘が正しかったことを証明しています。

コロナ禍や職員の休暇など突発的・短期的理由をもって長期的な計画を変更するなど到底理解できません。

改めて、反省と検証に立つた、将来を見据えた実効性のあ

る改革と計画策定を求めると共に、病院事業局管理者として、所期の目的が果たせるよう、計画の実行管理をどのように適正化し、どのような組織改革に取り組んできたのかについて伺います。

一方で、成果を求めるあまり労働環境が阻害されるようなことがあつてはならないが、病院事業局において適正な労働環境は維持されているのか、例えば、宿日直の際の救急対応について、適正な手当は支給されているのか。さらに、橘医院の病床休止について、町民の立場に立った対応のあり方についても伺います。

答 組織の将来像について職員全体が共通認識を持つことに課題を感じており、改善をしていきたい。宿日直の際の救急対応等の業務については、実態を調査の上、職員とも協議し法令に基づいて適正に対応をします。

橘医院の病床休止については入院患者や家族に寄り添った対応をしていきたい。