

# 町政の信頼回復と職員が安心して働ける環境づくりに向けた方針

## I 基本認識

近年、本町において職員の休職や退職が相次ぎ、町政運営や職場環境に対して、町民の皆様から不安や懸念の声が寄せられる状況となりました。

こうした中、町民有志の方々から「町政・議会の健全化と職員の尊厳を守るための要望書」が町に提出されたことを重く受け止め、町政に対する町民の皆様の信頼を確保するとともに、事実関係を客観的かつ中立的に確認する必要があると判断し、利害関係を有しない外部の専門家による第三者委員会を設置いたしました。

第三者委員会においては、職員や議員へのアンケート、関係者への事情聴取、議会記録等の確認を通じて、町政運営や職場環境の実態について多角的な調査が行われ、その結果とともに、再発防止及び今後に向けた提言が取りまとめられ、町へ報告がなされました。

町長として、この報告書を真摯に受け止め、特定の出来事や個人の問題として矮小化することなく、組織全体の在り方を見直し、将来に向けて持続可能で健全な町政運営を確立することを基本姿勢として、以下の方針に基づき取り組んでまいります。

## II 職場環境の改善に関する方針

### I 職員体制・業務量の適正化

業務が特定の職員や管理職に集中することのないよう、業務の整理・平準化・役割分担の明確化を進め、業務の標準化やマニュアル化を推進し、属人的な業務運営から、組織として支え合う業務運営への転換を図ります。

併せて、管理職が現場業務に過度に追われることなく、人材育成や組織運営に注力できる体制づくりを目指します。

### 2 人事配置・人事運営の改善

職員一人ひとりの専門性やこれまでの経験が十分に発揮されるよう、町全体の業務状況や将来像を見据えた中長期的な視点に立ち、計画的な人事配置を行います。

人事異動に当たっては、組織運営や業務の必要性を最優先とした上で、職員の意欲やキャリア形成に対する前向きな意向にも配慮し、職員が主体的に業務へ取り組む意欲を高める人事運営に努め、町全体として最適な配置となるよう総合的に判断してまいります。

あわせて、職員一人ひとりが職務に必要な知識や能力を高め、町民に対する説明責任を適切に果たせるよう、研修の充実やOJTを通じた人材育成を計画的に進めてまいります。

また、副町長や部長による継続的な支援やフォローを通じて、管理職が孤立することのない体制を整え、相談しやすく、組織として支え合う風土の定着を図ります。

### 3 長時間労働・働き方改革への対応

業務の優先順位を明確にし、「やらない仕事を決める」という視点を含めた業務改革を進め、宿日直業務や定型業務については、外部委託や運用の見直しなど、多様な選択肢を視野に入れた検討を行います。

これらの取組を通じて、仕事と生活の調和が図れる職場環境の実現を目指します。

## Ⅲ ハラスメント防止と事後対応に関する方針

### 1 議会・執行部双方のルール明確化

報告書で指摘された、議会における質問や発言のあり方、質問通告の具体化、職員との事前打ち合わせの徹底等については、議会の自律性を尊重しつつ、執行部としての考え方を整理した上で、必要な申入れを行いました。

また、本町では既に「早島町職場におけるハラスメントの防止に関する規程」を定め、職場におけるハラスメント防止に取り組んでいるところですが、第三者委員会の提言も踏まえ、同規程をより実効性のあるものとするため、職場内における各種ハラスメントへの対応について、判断の視点や対応手順を明確にしたマニュアルの整備等を進めてまいります。

これにより、職員が個人で対応を抱え込むことのないよう、組織としての対応方針や役割分担を明確化し、安心して業務に当たることができる職場環境づくりを進めます。

あわせて、町民対応や窓口対応等の場面において、職員が安心して業務に当たることができる環境を整えることも重要であると考えております。このため、第三者委員会の提言を踏まえ、町としての基本的な考え方や対応の在り方を整理し、円滑な行政サービスの提供と職員の就業環境の確保の両立を図る観点から、カスタマーハラスメントの防止及び適切な対応に関する規定の整備に向けて取り組んでまいります。

さらに、町長の施設管理権に基づき、職員の執務スペースへの立ち入り等については、明確なルールを定め、厳格に運用されるよう、議員及び職員に周知します。

### 2 相談・対応体制の整備

職員が安心して相談できるよう、総務課のハラスメント相談窓口及び外部相談体制について、周知と利用しやすさの向上を図ります。

事案が発生した場合には、個人任せとすることなく、組織として責任をもって迅速かつ適切に対応します。

必要に応じて、外部専門家の知見も活用してまいります。

### 3 意識改革と研修の実施

職員を対象に、パワーハラスメント、カスタマーハラスメントをはじめとする各種ハラスメント防止、議会対応、メンタルヘルス等に関する研修を計画的に実施します。

「毅然とした対応」が個人の力量に左右されることのないよう、組織としての共通認識と対

応力の向上を図ります。

#### **IV 議会との健全な関係構築に向けて**

二元代表制の下、適度な緊張関係を保ちつつ建設的な議論を行うことは、町政の発展に不可欠で、町長及び副町長が答弁責任を率先して果たすとともに、不適切な言動に対しては毅然として対応します。

また、議会对応が職員の過度な負担とならないよう、答弁準備や資料作成の在り方を工夫し、効率化を進めます。町政運営の目的は、町民福祉の向上と早島町の持続的な発展にあることを、執行部として一貫して発信してまいります。

#### **V おわりに(町民の皆様へのお詫びと決意)**

今回の一連の事案により、町政に対して不安やご心配をおかけしたことについて、町長として心よりお詫び申し上げます。

町民の皆様からの信頼があつてこそ町政は成り立つものであり、その信頼を揺るがす事態を招いたことを、重く受け止めております。

第三者委員会から示された提言を未来への糧とし、職員が誇りを持ち、安心して働ける職場環境を再構築するとともに、議会と執行部が互いの立場を尊重し合い、町民の皆様にご信頼される町政運営を着実に進めていく決意です。

今後とも、町民の皆様のご理解とご協力を賜りながら、より良い早島町の実現に向けて全力で取り組んでまいります。

令和8年2月12日 早島町長 佐藤 博文