

1 施策の目的

地方公共団体として、住民に対して公正公平な立場で開かれた行政サービスを提供するために必要な制度の運営を行うとともに、2 組合の事務事業を円滑に進めるために、組織における一体感を持たせた制度構築や連携調整を統括的に管理し、組合職員が安心してかつ意欲的に能力を十分に発揮できるための環境を整備する。

2 施策を取り巻く環境変化（現状）と課題

- ・公務災害や労働災害の件数が増加している（特に福祉施設）。
- ・HP や SNS の利用により組合の認知度が高まる中、職員は尚一層、公務員として適切な接遇を行う必要がある。
- ・各種制度などの変更に伴い、業務が複雑化している。
- ・令和 2 年 4 月から会計年度任用職員制度に移行し、正職員同様に人事評価を実施する必要がある。
- ・特に福祉施設において、職員採用試験の受験者が減少傾向にあること、職員の年齢構成が比較的若い世代に偏っていることなどから、指導者不足等の施設運営管理上の弊害が出てきている。
- ・ストレスチェックや健康診断の結果を受け、医療機関等にかかる職員が出てきている。
- ・全国的に働き方改革の推進が求められている中で、組合でも自らの業務に対する目標が見出せない、やりがいをもって働けていない、職場に不満がある等の職員が出てきており、改革の一層の推進が必要となっている。

3 これまでの取組成果と現況

- ・効率的な組合運営を行うため、令和 2 年度から組合の統廃合により広域関係組合を 3 組合から 2 組合とした。（新発田地域老人福祉保健事務組合を下越障害福祉事務組合に統合し下越福祉行政組合とする。）
- ・3 組合とも年 3 回の議会定例会を開催運営している。
- ・条例に定める情報公開制度を運用し、住民の知る権利を保障するとともに、個人情報保護条例を改正し、要配慮個人情報の収集が必要な業務について、審議会を開催し、再登録を行った。
- ・組合例規管理のシステムを導入し、例規をデータ管理するとともに、住民に Web 上で公開する準備を進めている。
- ・定期的に施設長会議を開催し、組合内の情報共有に努め、重要課題等について協議し合意形成を図っている。
- ・組合全施設で「まごころ対応推進事業」に継続して取り組んでおり、共通項目の総合評価値◎の割合は平均で約 96% と丁寧な接遇を心掛けている。
- ・令和 2 年度からの法改正による制度変更（会計年度任用職員制度、新監査基準策定）について、準備を進めてきた。
- ・職員を能力、業績の両面から公平、公正に評価するため、国のモデルに沿った人事評価制度を実施している。
- ・新給与システムを導入し、人事システムと連動させて効率的に管理運営している。
- ・令和元年度において、受験者数の確保と歪な年齢構成の解消のため、社会福祉職員の経験者枠採用試験を行った。
- ・メンタルヘルスの一環として、年 1 回ストレスチェックを実施し、高ストレス者へのサポートを行っている。
- ・ハラスメント対策として、組合に相談窓口及び相談員を設置し、ハラスメントの把握、サポート、改善、防止に努めている。
- ・3 組合全職場で働き方改革を推進しており、職員提案型による明るく働きやすい職場づくりを目指している。

4 施策の目標

- ・公費賠償事故発生件数 0 件【参考値：H30 年度 5 件】
- ・公務災害・労災の発生数 2 件以内【参考値：H30 年度 7 件】
- ・職員の人事評価における業績評価 A 以上の達成率 25%【参考値：H30 年度 13%】
- ・職員の年休 5 日以上取得率 100%【参考値：R1 年 79%】
- ・働き方改革アンケートにおける職場環境をネガティブに捉えている職員の割合 25%【参考値：R1.6 45%】

5 施策の展開（事務事業）

- ・公務上の災害防止について、全職員に注意喚起するとともに、再発防止策を講じ、徹底します。
- ・住民視点に立った「まごころ対応」を全職員が継続的に推進します。
- ・個々の職員が「組合職員の理想像」に近づくために、OJT、派遣研修、評価基準を組み合わせる育成を図ります。
- ・複雑化する業務に対し、業務改善を進めムダの排除に努めるとともに、システムを最大限に有効活用し、効率的な業務遂行を心掛けます。
- ・会計年度任用を含む全職員に対して人事評価基準を設け適正に評価・運用します。
- ・社会福祉職の経験者採用により、優秀な人材を確保し、欠員補充や年齢構成の是正及び若手職員への指導者確保を目指します。
- ・職員自身による健康への意識を啓発し、人間ドックの受診を働きかけます。
- ・ハラスメントがなく、全職員が正しい認識のもと意見を出し合える明るく働きやすい職場環境を実現します。
- ・働き方改革の目的を明確にし、業務の見直しを進めるとともに、各施設の職場環境改善に向けた有効な対策について、PDCA サイクルで管理し、実践します。

6 事務事業の目標

・行政管理事業	健康診断受診率	100%【参考値：H30 年度 100%】
・行政管理事業	35 歳以上の職員の間ドック受診率	80%【参考値：H30 年度 79%】
・議会運営事業	議会資料の正確かつ計画的作成率	100%【参考値：H30 年度 100%】
・人材管理育成事業	職場内外研修受講者数	120 人【参考値：H30 年度 85 人】
・人材管理育成事業	人事評価に係る面談の実施率	100%【参考値：H30 年度 100%】
※正職以外も含む		

