

川島町人材育成基本方針（職務執行基本姿勢）に基づく取り組み等**<目指すべき川島町職員のすがた（基本方針 P10）>****1 目指すべき職員像の明確化****《目指すべき職員像》****①行政のプロとしての高い意識を持つ「自ら学び考える職員」****②豊かな人間性を持ち行動する「笑顔のある元気な職員」****③住民から信頼される「川島を愛する職員」****(1) 行政のプロとしての高い意識を持つ「自ら学び考える職員」****(具体的な行動例)**

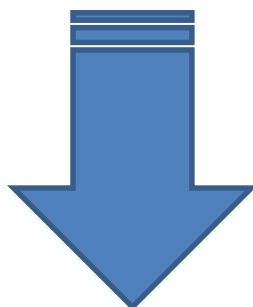
- ・ 慣習や前例にとらわれない。
- ・ 社会の動きを正確にとらえ、課題を発見し、解決への方向性を見出す。
- ・ 高いコスト意識を持ち、効率性を重んじる。
- ・ 常に自ら学ぶ姿勢を忘れず、能力の向上に努める。

(2) 豊かな人間性を持ち行動する「笑顔のある元気な職員」**(具体的な行動例)**

- ・ 柔軟な思考力と対応力を持つ。
- ・ 対人適応力やコミュニケーション能力に優れている。
- ・ 職場内外において笑顔で接し、円滑な人間関係を築く。
- ・ 広い視野と創造力を持つ。
- ・ 機動力を発揮して、課題解決に当たる。

(3) 住民から信頼される「川島を愛する職員」**(具体的な行動例)**

- ・ 川島で働くことに誇りと喜びを持つ。
- ・ 組織内や庁舎内でなく、町全体が仕事のフィールドだという意識を持つ。
- ・ 住民の声に耳を傾け、住民の視点で考え行動する。
- ・ 公務員倫理を遵守し、住民から信頼される。
- ・ 地域でも活躍する。
- ・ 常に町に関する情報や話題に興味を持つ。



■川島町 職務執行基本姿勢

<全ての町民のために>

職員一人ひとりが、全ての町民の立場に立って、日々創意工夫しながら仕事を進める必要があります。

そこで、以下の4つの基本姿勢を頭に入れて仕事を進めます。

<基本姿勢>

① 意識改革「前例や慣例にとらわれず、常に進化する」

毎年やっている事業だから昨年どおり行うのではなく、業務の効率化やコスト削減を考慮しつつ、町民目線で改善する余地がないかどうか常に検討する姿勢を持ちます！

② 町民目線「町民ニーズを反映した、行政サービスの展開」

役場の論理だけではなく、町民一人ひとりのニーズや役場職員が町民にどのように見られているかを常に意識し、公平公正に業務を行う姿勢を持ちます！

③ 気働き「目配り、気配り、心配りで」

あれこれ細かく心をつかうことを意味します。
相手の立場に立って、相手が何を考え、何を期待しているのかを見極めながら、対応します！

④ 凡事徹底「当たり前前の水準を向上」

なんでもないような当たり前のことを徹底的に行うこと、当たり前のことを極めて他人の追随を許さないことなどを意味します。

ABCの法則で「あいさつ」や「3S 整理・整頓・清掃」などを徹底します！

A：あたりまえのことを B：ぼーっとしないで C：ちゃんとやる



埼玉県内で、1番の対応を目指します。

<人材育成のための具体的施策方針（基本方針 P15）>

1 職員の能力を“高める”

(1) 職員研修の充実と強化

☆「彩の国さいたま人づくり広域連合」が実施する研修を積極的に受講し、基礎的能力のさらなる向上と課題解決能力の伸長を目指している。昨年度、28研修に延べ83人が参加（詳細は別添参照）

☆研修内容の職場などへの還元（実績の共有化・効果的報告）を徹底し、研修を一過性のものとしないう研修参加者を職場内研修で講師として活用している。昨年度、「働き方改革のための業務効率改善」「情報発信力向上」「OJT促進研修」の3つの研修で講師として活用した。

① 職場内研修（OJT）の充実

☆新規採用職員の指導を目的に、平成28年度より「ニューフェイスインストラクター制度」を導入した。

☆県内一の接遇マナー達成を目的に、平成28年度に職員接遇向上委員会を設置し、接遇マナーマニュアルを策定。以降、年末に接遇優秀者（身だしなみ、窓口対応、電話対応）を表彰している。

☆コミュニケーション・説明力など対人対応力向上のため、平成28年度より「窓口対応研修」を実施している。

☆政策・企画力形成のため、昨年度「企画力研修」を実施した。また、マスコットキャラクター及びイルミネーションを活用したタウンプロモーションをテーマに、昨年度より、職員が政策研究を行っている。

② 職場外研修（OffJIT）の充実

☆彩の国さいたま人づくり広域連合自治人材開発センターへの計画的派遣

☆市町村職員中央研修所（市町村アカデミー）の研修へ、7研修7人を派遣（平成25年度まで、以降実績なし）

③ 交流・派遣研修の推進

☆本町以外の仕事のやり方などを知ることができ、視野の拡大や意識の改革を図る事などを目的に、埼玉県や比企広域市町村圏組合などへ職員を派遣している。

(2) 人事評価制度の導入と適正な運用

☆平成27年度より、職員の意欲と動機づけ、目標設定や面談により、組織目標の共有化や業務改善等を目的に「人事評価制度（当時は人事考課制度）」を実施している。

川島町人材育成基本方針の課題

- 目指すべき職員像について、職位ごとに達成しておくべき基準設定がない。
- 研修や人事評価を実施しているが、どれだけ人材育成に繋がっているかの成果を図る手段・方法がない。
- 職員の現状の能力について、分析ができていない。
- 人材育成施策の進捗状況等の把握・検証・公表を行っていない。
- 現基本方針の基礎資料として職員意識調査を実施したが、経年による職員意識の変化等を確認する調査を実施していない。
- 自己啓発の推進として、機会の提供や自己啓発の支援措置が十分ではない。
- 職務執行基本姿勢について、職員へ内容は伝わっていると思うが、どれだけ内容を理解し行動しているか。
- 人事評価制度の評価結果について、各課長が各課職員の評価を行っており、評価の基準が甘い・辛いというバラツキがある。