

第 1 回行政改革推進委員会 意見リストアップと整理案

A) 取り組みによって、目指すもの、方向に関する意見

- 一町民として人材育成というよりも、敷居の低い町役場という形で、誰でも来られる町役場にする、そのためにそこで働く人のことを考えれば人材育成になる。
- 役所だか民間だか分からないというような役所になってほしい。過日のイベントで、川島町職員は対応が素晴らしかった。
- 具体的に困ってこういう人が来た時に、この課はこうして、この課はこうしてという内容であれば読みたい。
- 「川島町を愛する職員」とあって、我々住民から見ると愛していて当然だろって思うが、言われてみれば、職員は町の方ばかりではないから、ここも課題かなと思った。

B) 取り組みの視点に関する意見

- 人材育成は、職員の能力、資質を高めるだけでなく、その能力を活かすことを同時に考えていく必要がある。
- 少子高齢化、職員が減少する中でどのように業務を行っていくかを考える。
- 基本方針をブレイクスルーしたところに施策がある。例えば、行政のプロをきちんと定義すべき。
- 人材育成はずっと、定年まで続いていく。大学と同じように回転していく。そういう意味でのまとめがあるといい。
- 新入社員でやってきて、グループのリーダーになって、班のまとめ役になって、係長になって、その時にどんなところまでつながっているのかというのが重要である。

C) 取り組み手法に関する意見

- 研修について、土曜日に勉強会をやるなど、自由参加でやっている。強制的に出るんですかという人が研修に出ても何の役にも立たない。
- 民間では日常的に面接があり、上司が部下と面接をし、年間目標を決め、上司が支援し、部下もがんばる。これを繰り返して、2人とも成長する。その他に外部研修があったり、そういうところから人材が育つ。切磋琢磨し、勉強し合いながらやっていく人材がいれば心配しなくてもやってくれる。人材育成に期待したい。

D) 職員に求められる能力に関する意見

- 人の話を聞く、理解する、提案、企画ができる、いろいろな力が必要。

E) 取り組みの評価に関する意見

- 基本方針に沿って、毎年どんなことがされて、どんな効果があって、次の年にどんな取り組みをしたかに意味がある。
- 人材育成基本方針のうまくいっている所、いっていない所を出して、それについてどう考えるか。
- 施策までは行っているが現場への展開が見えない。しっかりとした評価がないと断片的になってしまう。
- 町としての評価はどうなのか、強み、課題、弱みは何か、そこを分析してセグメントしてやっていくのか。
- 課長とか職員の能力が記載されており、こんなに様々な能力があるのか、こんなことを意識しているのかと驚いた。実際、どこまでできているのか気になる。

F) 議論の進め方に関する意見

- 教育だとか、人事制度がこの中に入り込んでいるので、人事評価とか、ここまでやると幅広になるので、テーマの絞り方を注意すべき。