

## ○第2回の議論の整理（追記）

### ◎町民から見た「求める職員像」

- ・行政のプロになってほしい。行政のプロとは、基礎的能力を備え、専門知識を身に付けた職員。職務知識があるのは前提。（知識のない人に接すると不愉快）
- ・適正な接遇ができる職員。
- ・この役所を、町民が訪れたいくなるような役所にしてほしい。
- ・町民の痛み、痒さをわかってくれる職員。
- ・知識のない、情報のない町民にきちんと説明できるワンランク上の知識を持っている職員。ツーランク上のことまで説明できると、川島町の職員は違うなどなるはず。
- ・地域住民の需要にいち早く気付いて、問題解決に結び付けられる能力を持った職員。
- ・新しいことにチャレンジできる職員。
- ・町民に提案できるような職員。
- ・川島町を愛する職員。
- ・住民の話の聞くことができ、理解できて、問題、課題が見つけれられて、それが解決できる職員。
- ・政策提言のできる職員（追記）
- ・相手の真意を推し量ることができる職員（追記）

### ◎育成すべき能力について

- ・職制ごとにその到達点が必要。
  - 役職の定義を明確にすることや、職層ごとの標準職務能力をつくる必要がある。また、てっぺんを決めてそこに辿りつくようにするのも一案。
- ・研修に行ったらその成果をどう活かすかが重要。
- ・どう育成するのか、何を育てようとするのかがわからなければいけない。
  - 課業一覧やジョブマップを作る。総務課の一年目はこれができて、というの  
も必要。OJTマークシートを作る。
- ・接遇や心構えといった総論的なものだけでなく、ブレイクダウンしたイメージを作るべき。
- ・育成するためには工夫や技術も必要。
- ・人材育成は、発掘、育成、活用、評価のサイクル。
- ・町政運営に適したやり方と評価を考えて定めていけば良い。

### ◎人材育成ツールとして活用する人事評価制度

- ・ 職員の能力の現状を把握するのが育成のスタートライン。
- ・ 人材育成を点検するシステムとなる人事評価制度。
- ・ 評価をするためには基準・目標が必要。
- ・ 評価は能力評価と業績評価で分ける。

→ 課業一覧・ジョブマップを作成する。子供が九九を覚えるように、職員も一歩ずつ成長していく目標を示す。