

川島町の人材育成について ―町民が期待する川島町職員―**0 はじめに****1 川島町職員に目指して欲しいもの**

- ・ 川島町への愛情に裏打ちされた、町民の「満足」と「信頼」の一層の拡充
- ・ 訪れやすく痒い処に手が届く、町民の役に立つ役場づくり

2 川島町職員に期待する<職位・職層に応じて>

- ・ 明確な志（職務姿勢・意識・意欲）
 - 町民の信頼を求めて
 - 町民の期待に応える
 - 町民満足の実現・拡大
 - 主体的な取り組み
 - 自らを磨く
- ・ 基盤となるヒューマンスキル（社会人基礎力）
 - 社会人としてのマナーを身に付ける
 - 分かりやすい説明力と高いコミュニケーション力
 - 適切な接遇・対応力
- ・ 豊かな職務知識
 - 町職員としての基礎知識は勿論
 - 担当分野の専門知識を習得
 - ワンランク上のサービスを提供できる広く深い知識を備える
- ・ 優れた職務遂行能力
 - 適切な事務処理能力
 - 情報収集・活用力
 - 住民対応・協働力
 - 課題発見・解決力
- ・ 生産性の高い行動力・実行力
 - 庁内での積極的な調整力・政策提言力・施策推進力
 - 町民への多角的なワンランク上のアドバイス

3 管理監督職員に期待する

- ・ 管理監督職員の役割と責任
 - 職場のリーダーとしての役割（リーダーシップ）
 - 組織目標の明示と動機付け、目標の達成責任
 - 経営層を含めた上位者の補佐役としての役割（フォロワーシップ）
 - 上位方針の共有、上意下達・下位上達のパイプ役
 - 関連部門に対する協力者としての役割
 - チームワークと連携・調整
- ・ 備えるべき能力など
 - 信頼される人間性、広い視野と柔軟な思考
 - 人材、予算等を活用して目標を実現していくマネジメント力
 - 働きやすい職場と人が育つ機会を作り出す力
 - 地域との協調力

4 川島町の財産である役場人材を育てていくために — 取り組みの方向性・指針 —

- ・ 職務意識・意欲の喚起
職場全体、個々の職場、各職員がはっきりとした目標を設定
- ・ ヒューマンスキル・職務遂行能力の育成
育成のメインステージは職場、効果的なOJT
人事評価システムを主要な人材育成ツールとして活用
効果的な育成ツールの選択
- ・ 職務知識の付与
職層、成長段階に応じた集合研修の充実
主体的な受講システムの採用
外部資格取得の推奨
- ・ 成長イメージを明示
職層、成長ステップごとに成長到達点を設定
職務知識・職務遂行能力なら業務マニュアルの活用
- ・ 成長を確認していく仕組み
面談を重視して、人事評価制度を活用
業績目標の他に、知識習得目標、能力向上目標、OJTによる育成目標なども
- ・ 継続していく成長
新採から定年まで、常に成長を求める風土と勧奨システム

5 参考となる町内企業の人材育成の取り組み

- ・ A社 能力開発目標の設定→2Way面談→業務推進→フィードバック
OJTプログラム
- ・ B社 階層別教育システム、技能スキル表、目標チャレンジシート
- ・ C社 部署ごとのスキルマップ、一般職員も参加する経営委員会

6 人材育成の更なる成果を求めて

- ・ 成長し、町政に貢献した職員への適切な評価・処遇は更なる成長へのインセンティブになる。
- ・ 習得した知識、高まった能力を生かせる環境に置くことが、成長成果を活かすことになる。
- ・ 頑張った職員が報われる仕組みの構築とその運用が組織活力の源。
- ・ 以上を踏まえて、人材育成を人事政策（採用→育成・成長→活用→評価→更なる育成・成長）の主要な柱と位置付け、町として戦略的に取り組むことを提言する。