



遠藤 和雄 議員

職員の人材確保と 人材育成について

地方分権化を担い得る行政組織を構築するため、採用計画は単なる欠員の補充ではなく、必要な人材の採用を必要人数だけ長期的な視野を持って行うことが不可欠である。採用実績を見てみると、他の町に比較し合格辞退者が多く2次募集が多い。

町長

国、県、市へ応募し合格が来るとそちらへ行く事で辞退者が出るのも実態である。

職員は住民ニーズを的確に把握し、ニーズに合った施策を実行しなければならぬ。地域住民のニーズに対応できる政策形成能力を有する意欲ある職員を育成していくことが不可欠である。人材育成の基本的な指針はできているのか。企業においては能力ある社員に対して報償制度や抜てき人事もあるが、優秀な職員に対してこのような考えはないのか。

職員に資格取得等を含めて研修の機会を与える研修システムはできているのか。職員自ら自分の専門性を高めるため、外部への研修を求めていることが出来るのか。各年度ごとに政策推進プロジェクトを設置し諸施策を進めて頂いているがその成果は。仕事等で悩みを抱える職員もおられるのではないかと思うが、メンタルヘルスの対応はできているのか。

町長

人材育成の基本方針を策定し、それに従って能力の高い職員を入れながら計画的に進めている。

人事面での処遇の関係、人事評価の関係も検討しながら、部長、課長から職員の評価。逆に職員が課長、部長を評価

職員採用の状況（一般行政職）

平成 25 年度

	申込者	受験者	1次合格者	2次合格者	合格辞退者	合格者数
1次募集受験者数	12	10	6	3	2	1
2次募集受験者数	18	17	9	6	2	4
土木職受験者数	2	1	1	1	1	0
合計	32	28	16	10	5	5

平成 26 年度

	申込者	受験者	1次合格者	2次合格者	合格辞退者	合格者数
1次募集受験者数	12	9	2	1	0	1
2次募集受験者数	17	17	7	5	1	4
土木職受験者数	2	1	1	1	1	0
短大受験者数	6	6	2	2	1	1
合計	37	33	12	9	3	6

庁舎及び中央公民館勤務職員の年齢層

総務課資料 H.27.4.1 現在



もさせて頂いており、お互いに緊張感を持ってやる体制を作っている。評価を見ながらある程度報酬、給与、昇格面で優遇していく。資格取得の機会は以前から与えている。研修関係については、毎年大体70人から80人研修に出させており、資質の向上を図っている。

政策プロジェクトについては、一生懸命やってくれておりさまざまな提案をしてくれる優秀な職員である。メンタルヘルスの対応については、個人的なメンタルの部分があるので難しい面がある。休暇をとらせながらストレスをためないようにやっていきたい。