

# 自らチームを率いて、 課題解決、意思疎通を図っては

町長 大変必要なこと。努めてまいりたい



なかた ごうのすけ  
中田 豪之助 議員

## 役場の人材育成戦略につ

### 質問

**人** は城、人は石垣、人は濠という言葉がありま

す。武田信玄です。最近再び人材の損失があったので伺います。

① 職員の採用にはどのような試験を行っていますか。

② 新人職員の6か月の試用期間に、どのように適正、不適正を判断するのですか。

③ 役場に採用されてから、2、3年の若手と、それ以上のベテランとの情報交換には、どのような手段、場がありますか。

④ 2019年の私の質問に対する答弁では、その年から、町村会の研修に行く前に、入庁後、半年、1年半の時点で、フォローアップ研修を行うということ、その後の開催状況は。

### 町長

① 正職員の採用は、上川町村会が実施の「上川管内町村等職員採用資格試験」を受験していただき、その合格基準に基づき合格者を決定したのち、各町村が面接試験により採用を決定して

います。施設職員や専門知識を有する技術職員などの採用では、教養試験や作文試験、面接試験など本町独自の試験を実施し、採用を決定しています。

② 「条件付採用」の期間である6か月に、職務遂行能力や公務員への適性の有無を現実の職務を通じて確認し、配属先での職場内研修の中で、実地の勤務による能力の実証を行っています。

③ 主に職場において日々の業務を行う中で、直接の対面の形式や、メールやラインなどのSNSを利用した形式などの手段によつて情報交換を行っています。

④ 2020年以降は、新型コロナウイルスの影響により、上川町村会の研修が、開催時期の延期や中止となり、現在は、入庁後半年の職員のフォローアップ研修を重点的に継続実施しています。

### 再質問

社会に出た時に必要になる柔軟性や、先輩、上司同僚や町民に対するコミュニケーション能力、臨機応変な対応などは、上川管内共通の試験や、6か月の勤務で判断

するのは厳しい感じがします。新人職員とベテラン、あるいは中堅職員との意思疎通、情報交換は十分だと考えていますか。

### 副町長

日々の通常勤務の中で、色々なコミュニケーションを取ったり、先輩からの指導、人材の育成に対する指導なども含めてやっていると思います。また仕事を離れた年代同士で集まり、例えば、組合活動という年代での活動を通じて、新人と先輩職員との交流、コミュニケーションを図りながら、鍛えていただいていると感じています。

### 再質問

フォローアップ研修は、1人の職員に対して何時間ぐらい行われますか。

### 副町長

その時によつて若干違うと思いますが、1時間から2時間程度の研修で、これまでは実施されてきたかと思

### 再質問

このフォローアップ研修は、ちよつと貧弱な気がします。やはり対面でもコミュニケーション、実際の業務、課題を通しての指導というの

が、その新人に対する適性をベテランの人が判断するにも最適だと思います。

下川町は、ゼロカーボンのプロジェクトや、引き続きSDGs、今年はDXも始まっており、行政改革もあります。そこで、町長自ら、DXなりゼロカーボンなり、プロジェクトを率いて、庁舎内から新人何名、中堅何名、そういうチームを率いて、課題解決と職員の教育、そしてコミュニケーション、意思疎通を図るという事を進めると人材育成の面でも、業務の推進の面でも大変有効だと思います。

### 町長

大変必要なことだと思います。この2年間、できるだけ会合で直接人が集合するというのを避けていたことが、ここ数ヶ月ぐらい少しずつ緩和されてきましたので、そういう機会を設け、私の考え方、あるいはまた先輩諸氏の考え方などをしっかりと後輩や新人職員に受け入れることができるよう、努めたいと考えています。