

令和8年9月会議

一般質問 参考資料

北岡 慶久 議員

一般質問①「地域からの要望・意見等の把握と対応の仕組みについて」

行政報告会の開催状況と「住民の声」のその後

年度	開催会場数	参加人数
令和6年度	5会場	357人
令和7年度	11会場	477人
令和8年度	11会場	492人

※参加人数は、各年度の町公表資料に記載された数値です。

町の取組として評価したい点

行政報告会の開催状況・参加人数に加え、各会場で寄せられた主な質問・意見等をホームページで公表しています。

今回確認したいこと

個々の質問・意見・要望について、実施・未実施を問うものではありません。

行政報告会で「聞いた声」を、その後、町としてどのように扱い、行政運営につなげているのかを確認します。

「聞いた声」のその後

行政報告会で質問・意見等を聞く



整理・記録する



担当課へつなぐ



検討・対応する



対応状況を継続して把握する



地域・町民へ情報提供する



今後の施策・行政運営に生かす

出典：かつらぎ町「行政報告会」令和6年度・令和7年度・令和8年度 開催概要

一般質問②「職員の人材確保・育成と組織づくりについて」

かつらぎ町人材育成基本方針と、今回確認したいこと

職員の人材確保・育成と組織づくり

年度	R3	R4	R5	R6	R7
採用者数	9 人	8 人	16 人	5 人	18 人
退職者数	3 人	9 人	6 人	7 人	21 人
病気・休職者数	10 人	11 人	12 人	13 人	19 人

※数値は総務課提供資料による。

人材育成基本方針に示されている主な考え方

「人づくりは組織全体の課題」→「活力ある職場づくり」

1 組織全体で育てる

新規採用職員は、採用から1年間を「初任期間」とし、職場全体で計画的にサポートし、組織全体で育成する。

2 職員の個性と能力を引き出す

所属長は、職員の能力開発のニーズを把握し、職員の個性と能力を引き出し、組織の活性化を図る。

3 自ら考え、新たな課題に挑戦する

「広い視野と先見性を持った職員」「自らの責任で考え、新たな課題に挑戦する職員」を求める職員像として掲げる。

今回確認したいこと

人材育成基本方針に掲げる考え方を、実際の職員育成や職場づくりに、どのようにつなげているのか。

また、職員一人ひとりが力を発揮し、日々の業務で感じた課題や気づき、提案を行政運営に生かせる組織づくりを、どのように進めていくのか。

人材確保→育成→定着→能力発揮→気づき・提案→行政運営へ

※次ページ以降に「かつらぎ町人材育成基本方針」全文を掲載します。

かつらぎ町人材育成基本方針

1. 人材育成の目的

本町の行財政運営にあたっては、厳しい財政状況に対応するための行財政改革の推進、あるいは多様化・複雑化する町民ニーズに応え各種のまちづくり事業や地域の活性化に向けた施策の展開など、町民と職員が一緒に取り組まなければならない課題がある。

一方、地方分権が一層進む中で、自治体職員の果たすべき役割とそれに対する町民の期待は従来にも増して大きく、社会情勢や時代潮流の変化に対応して職務を的確に処理していくためにも、組織における人材の育成が今後の町政の発展に欠かせないものと言える。このことを職員一人ひとりが自覚し、職員研修に取り組むとともに活力ある職場づくりを積極的に推進していく必要がある。

本町の人材育成に関する基本的な考え方や職員研修の場において重点的に取り組むべき事項を「かつらぎ町人材育成方針」として取りまとめ、職員各人が自主的に行う自己啓発を奨励・支援するとともに、職員として職務遂行に必要な実務能力をはじめ、政策形成能力や対人コミュニケーション能力などの向上に向け、職場研修や職場外研修を通じて効果的な研修の実践に努めるものとする。

2. 人材育成の具体的方策

本町が直面する行政課題に的確に対処できる職員を育成するため、職員個々が自らの意志で自主的に取り組む「自己啓発」、日常の職務を通じて行う「職場研修」、職場を離れて研修所等で行う「職場外研修」を大きな柱とし、人づくりは組織全体の課題であるとの共通認識のもと、活力ある職場づくりをめざして、全職場において職場研修に取り組むものとする。

(1) 自己啓発の奨励・支援

人材育成の基本は自己啓発にある。自己啓発を継続的に行っていくためには、職員一人ひとりの主体的な取り組みと組織的な支援が不可欠である。また、職員が自己啓発の必要性を自ら認識するきっかけを与えたり、職場の上司や同僚などが組織的にサポートをしていく職場の環境づくりを進めていくものとする。

(2) 職場研修の推進

職場での職務を通じて行う研修は、職務の的確な遂行に必要な知識や技術などをより具体的に学習し合う場であり、同時に仕事を通じて職場の上司や経歴豊かな先輩職員が指導者となって部下を指導育成するものであり、実務に即したもっとも効果的な研修の一つである。

(3) 職場外研修の推進

県や国等の各種研修機関における研修事業は、研修の主体である自己啓発や職場研修を補完し、新たな知識を習得する重要な研修である。

(4) 町民との交流を通じて行う意識改革

職員が積極的に町民との対話の場に出向き、地域の課題を町民と同じ目線でとらえ、一緒にまちづくりを進めていくという意識と姿勢を保つことが必要である。

そのためにも、町民と情報の共有化に努めながら、町民との交流を通じて行政サービスの担い手としての意識改革を進め、地域に対する明確なビジョンを持って行動することが期待される。

(5) 人材の積極的な活用

組織の活性化を図り、人材育成をより実効性のあるものにするため、職員の能力が十分発揮できるよう適材適所の人事配置に努めるものとする。

(6) 新規採用職員の育成

新規採用職員にとって、最初の職場は公務員としての基礎的能力や知識の習得、接遇の基本を学ぶ場であり、以後のキャリア形成においても大きな意味を持つことから、育成にあたっては「業務指導」に偏らず「人間的成長の援助」が重要である。

そのため、採用から1年間は初任期間とし、新規採用職員が一人で抱え込むことなく安心して業務に取り組めるよう、上司・先輩職員が日常的な指導・助言を行うなど、職場全体で計画的にサポート体制を整え、組織全体で育成に取り組むこととする。

3. 人材育成基本方針に基づく職員研修の計画的な推進

(1) 人材育成の推進体制の整備

人材育成基本方針を踏まえた年度毎の研修実施計画を策定し、着実に実施することとする。また、職場研修の推進にあたっては、所属長をリーダーとし、職場での議論を通じて、職場研修の年間計画や各職場の業務及び職場の能率向上などに関する職場研修の目標を設定するなど、研修主管課との連携を図りながら、職場研修の企画、運営に総合的に取り組むこととする。

(2) 所属長のリーダーシップの発揮

所属長は、職員の能力開発のニーズを的確に把握し、それぞれの能力や性格に応じた指導を行う立場にあり、また、その人材育成に対する取り組み姿勢が職員の意識や職場の雰囲気には大きな影響を与えることから、人材育成を推進していく上で極めて重要な役割を担っている。

地方分権が一層進む中、所属長にはリーダーシップが求められており、

自らが新たな課題に取り組む柔軟な思考力と判断力に加え、多様な価値観を尊重しながら組織をまとめる力が不可欠である。そのためには職場の意識改革の先頭に立って組織の活性化を図り、職員の個性と能力を引き出すなど、人材が最大限活用される組織づくりが期待されている。

4. 求められる職員像

(1) 町民がまちづくりの主体であるとの意識を持った職員

地方分権が進む中でまちづくりを担う自治体職員は、地域全体の状況を常に視野に入れながら、町民の立場に立って物事を考え、地域に関する情報等を町民と共有し政策形成を進めるなど、町民がまちづくりの主体であると考えて進めることが求められている。

(2) 町民に公正・公平・誠実に対応し、信頼される職員

町民と力をあわせてまちづくりを進めていくためには、町民に公正・公平・誠実に対応し町民から信頼される職員として、日頃から自己研鑽に努めることが望まれる。

(3) 広い視野と先見性を持った職員

社会環境の変化や新たな時代の動きを的確に把握して地域の課題に取り組み、デジタル化や社会変革の動きを柔軟に取り入れながら、広い視野と先見性を持って解決にあたることのできる職員が求められている。

(4) 自らの責任で考え、新たな課題に挑戦する職員

行政のプロとして、強い責任感と新たな課題に挑戦していく姿勢を持ち、それらに対応できる専門的な知識・技術等を身につけることが求められている。また、事務の執行や施策決定に際しては、町民が容易に理解できるようわかりやすく説明を行う必要がある。

こうした職員像の実現に向けて、職員一人ひとりが自らの成長を意識しながら日々の職務に取り組み、組織全体で人材育成を推進していくことが、町民から信頼されるかつらぎ町の実現につながるものである。