



渡辺 功 議員  
(新政会)

# 職員の人材育成

## 町の育成方針に基づき進める

**問** 組織の長が期待を明確に示すことは、そこで働く者にとって大変重要。また職員は、町民（お客様）が何を望んでいるのかを常に考えながら仕事をすることで組織が活性化される。

**問** 町長の職員に対する期待や思いは。

**答** 職員には、「自分たちの頑張りが阿久比町を支えている」という誇りを持ち仕事に臨んでほしい。すべての町民が幸せになれるよう、いろいろなことに、果敢にチャレンジし、いつも町民と心を共にして職務に励んでほしい。

**問** 職員の人材育成への取り組みは。

**答** 阿久比町人材育成基本方針に基づき、①人事管理、②職員研修、③職場環境整備の3つに分けて人材育成を進めている。

**問** 人事評価のマニユアルと運用状況は。

**答** 人事評価マニユアルに基づき、目標管理による業績評価を年2回実施し、能力に応じた能力評価を年1回実施している。

**問** 議会の内容は、職員に伝わっているか。

**答** コミュニケーションの活性化を強化しつつ、OJTを生かし、各部署間の緊密な連携を取りながら、計画的かつ効果的な体制づくりに努める。

**OJTとは…**  
On the Job Training  
(オンザジョブ トレーニング)  
の略で、日常業務を通じて従業員教育のこと。仕事の遂行を通して、職場の先輩が後輩に仕事を教えていくこと。

## 組織の見直し

### 部課長が調整

**問** 役場は、人事や予算等がすべて4月に集中。従来の慣行にとらわれない改革が必要ではないか。

**答** 国も地方も会計年度は4月1日から翌年3月31日までと法で定められている。国、県、近隣市町と歩調を合わせるには4月スタートがベストと考える。人事異動は柔軟に対応する。

**問** 仕事の効率化に向けて、グループ制の導入など組織のフラット化は。

**答** 本町は4部、15課、41係で組織。事務・事業はおのおの細分化され、各係が所管。係間の連絡や仕事のムラ、繁閑の調整などの課題に対し、部課長が調整し、適切に対応している。また、資格と役職の分離による人員配置は、現段階では考えていないが、今後グループ制の効果など調査研究していく。

## プレミアム商品券

### 生活支援に一躍

本町では「阿久比町新庁舎建設記念」と銘打って、1万2千円分の商品券を1万円で計1万セツト（総額1億2千万円）販売した。

**問** 並んでも購入できなかった人からの、意見や苦言の内容と対応策は。

**答** 障害のある方等への配慮や、購入限度額、販売方法に関する意見をいただいた。今後は皆さまに納得していただける販売方法としたい。

**問** アンケート調査の集約結果は。

**答** アンケート配布世帯は900世帯、うち241世帯が回答。商品券の額面では2193万6千円。回答世帯のうち、商品券の入手がきっかけとなつて購入した商品・サービスがあった世帯は111世帯。商品券での支払いに合わせ追加支出した現金等があった世帯は86世帯。回答世帯の商品券全体

の金額の28.58%が新たな需要であった。

**問** 町内取扱い加盟店への販売状況や効果等の検証実施は。

**答** 2月末での換金率は99.6%である。商品券は額面以上の買い物に利用されることから、地域の活性化や生活支援に効果があったと考える。

**問** 一括交付金の地方創生策で、町自らが考えたいものではないと意味がないのでは。

**答** 住民生活を緊急に支援するため、短期間で計画を策定する必要があるため、国が推奨する事業内容とした。

**問** 地域経済への効果は薄く、税金の使い方がして不公平ではないか。

**答** 本町として今後、プレミアム商品券の販売はやるべきではないか。事業実施の計画はないが、実施する場合には公平、公正な実施としていく。