



役場職員の人材強化 編

質問 3

高齢化の進展に伴う人材の偏在化に関する現状認識と組織活性化策について

古川村長

まず、役場職員の高齢化の進展に伴う人材の偏在化に関する現状認識ですが、平成15年4月1日における一般行政職の平均年齢について比較すると、

国が

40.05歳、県が42.05歳に対して本村43.205歳となっており、国と比べて3歳、県と比べて約1歳高い状況です。また、行政職の職務級別人数の割合は理事・課長級が約23%課長補佐・主幹級が約44%、係長・主査級が約24%、主事級が9%で、逆ピラミッドの階級構成となっており、このことから、組織機構及び人事管理の面で決して好ましい状況にないと認識しています。

改革大綱に基づき、課の整理統合、部門制の導入等を実施して参りましたが、さらに勧奨退職制度の充実などにより職員の若返りを図るとともに、職員提案制度の導入、育成型人事考課制度の構築など人事管理の適正化を推進し、仕事意欲の向上及び組織の活性化に務めて参りたいと考えております。

質問 4

職員の外部教育派遣の強化による人材の育成について

古川村長

職員の外部派遣の強化による人材の育成についてですが、現在、外部へ派遣しているのは、北部広域事務組合への派遣者71名を除くと外国への派遣が1名、公益法人等への派遣が3名、青森県への派遣が1名、合計5名となっております。このうち、人材育成を目的としているのは、青森県環境生活部原子力安全対策課への派遣者1名で、原子力燃料サ

イクル施設に係る企画防災及び安全対策に関する知識の習得に励んでいます。また、人材育成については、このほか職場での研修、青森県自治研修等の短期研修や資格取得のための助成等を実施して参りましたが、人事管理や職場環境に配慮しつつ、今後は民間への研修も含め、重要施策や社会情勢の変化に的確に対応しながら検討して参りたいと考えております。

あとがき



暖かい春と共に、六ヶ所村を訪れる人、また、去って行く人がいるでしょう。

そんな皆さんに

「来てみたら良い所じゃないか」

「もっと六ヶ所村に居たかったな」

と思われる魅力ある村になるよう岡山勝廣さんにはがんばって頂きたいと思えます。

