



さむかわ人材育成基本方針2040

2026年4月



I. はじめに

1. さむかわ人材育成基本方針 2040 策定の目的	4
2. さむかわ人材育成基本方針 2040 の概要	5
3. 町を取り巻く環境と町に求められる姿勢、役割	6
4. 寒川町の共通理念 ～M V V (ミッション/ビジョン/バリュー)～	7

II. 目指す職員像

1. 寒川町職員を目指す職員像と3つの行動指針	9
2. 寒川町職員の3つの行動指針 (想像から創造へ/共感から挑戦へ/品格をもって信頼へ)	10
3. 寒川町職員の職責別役割と能力 (部長級/課長級/副主幹・主査級/主任主事級/主事・主事補級/その他)	14

III. 人材育成の方向性

1. 組織としての寒川町役場の現状(課題)	26
2. 対策(人材育成のテーマ)	27
3. 具体的な取り組みの方向性	31

I. はじめに

1. さむかわ人材育成基本方針2040策定の目的
2. さむかわ人材育成基本方針2040の概要
3. 町を取り巻く環境と町に求められる姿勢、役割
4. 寒川町の共通理念 ～MVV（ミッション／ビジョン／バリュー）～

I - 1. さむかわ人材育成基本方針2040策定の目的

「さむかわ人材育成基本方針2040」策定の目的

「さむかわ人材育成基本方針2040」の策定目的は、「まちづくり（政策）」「組織づくり（組織）」「ひとづくり（人材育成）」の方向性を揃えることです。

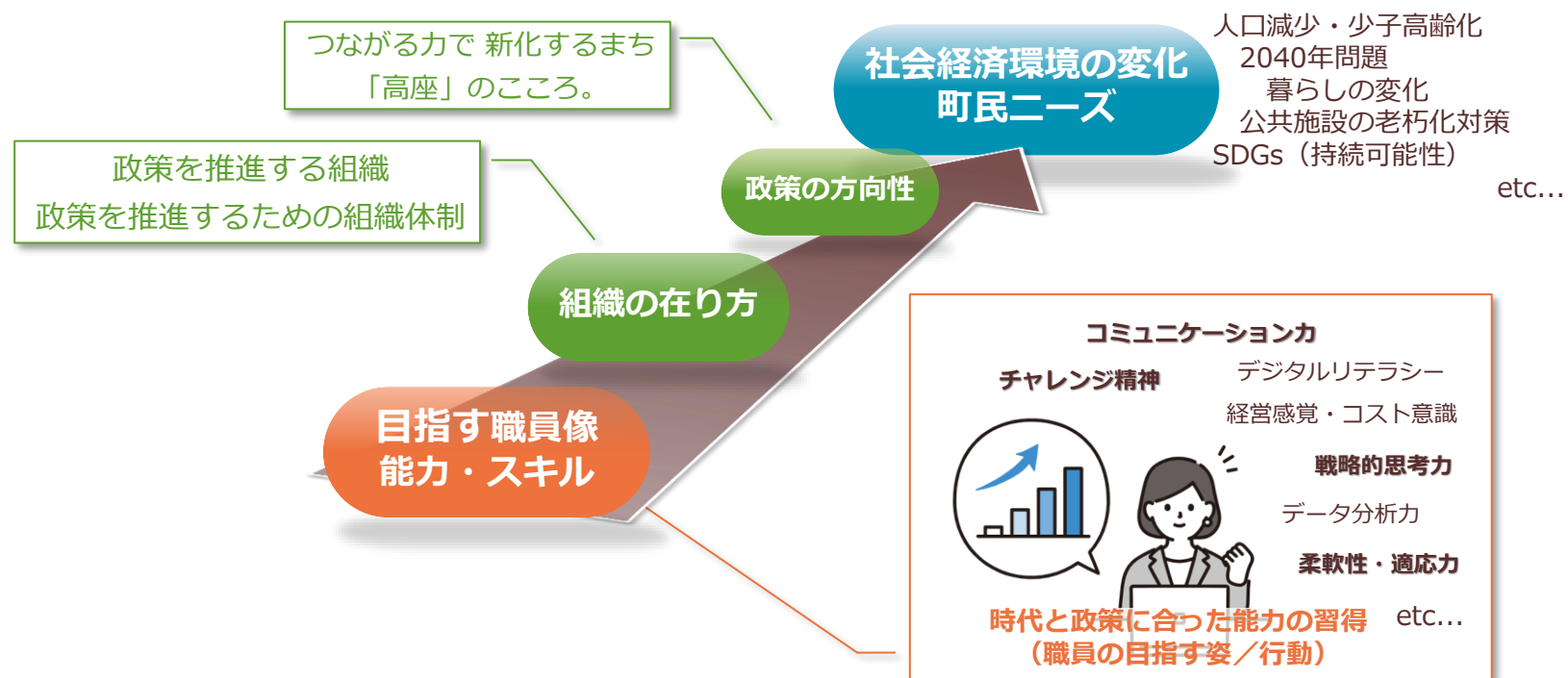
現在、もしくは将来を展望すると、社会経済環境（町民ニーズ）は大きく変化し、町の政策も大きく変化していきます。

「政策」を推進するためには「組織」が不可欠であり、「組織」は「ひと（職員）」なくして存在しえません。

そのため、より良いまちづくりを進めていくためには、「政策」「組織」「人材育成」の方向性を揃えることが何より重要となります。

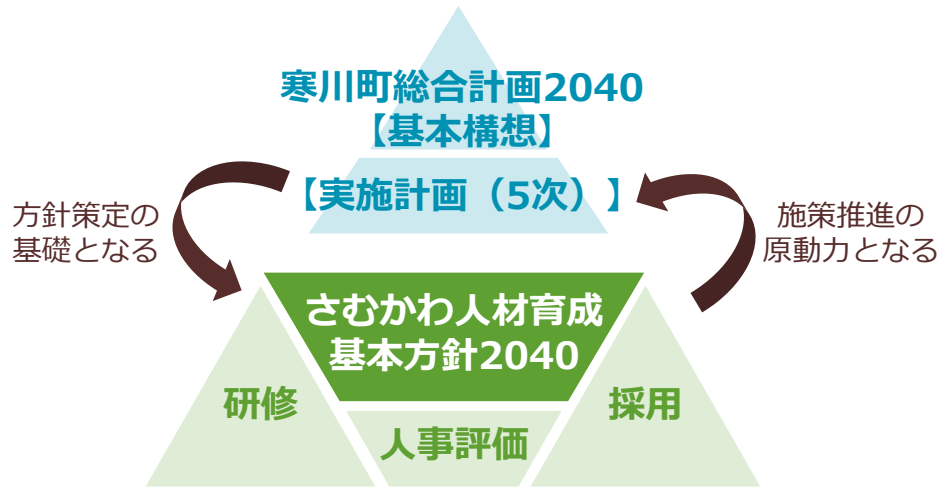
町ブランド「高座」のこころ。や寒川町総合計画2040におけるまちの将来像「つながる力で 新化するまち」の実現に向けて、寒川町におけるひとづくり（人材育成）の方向性を本方針で示していきます。

今後、本方針を基に人事評価や研修制度など、人材育成に関わる諸制度の見直しを行っていきます。



I-2. さむかわ人材育成基本方針2040の概要

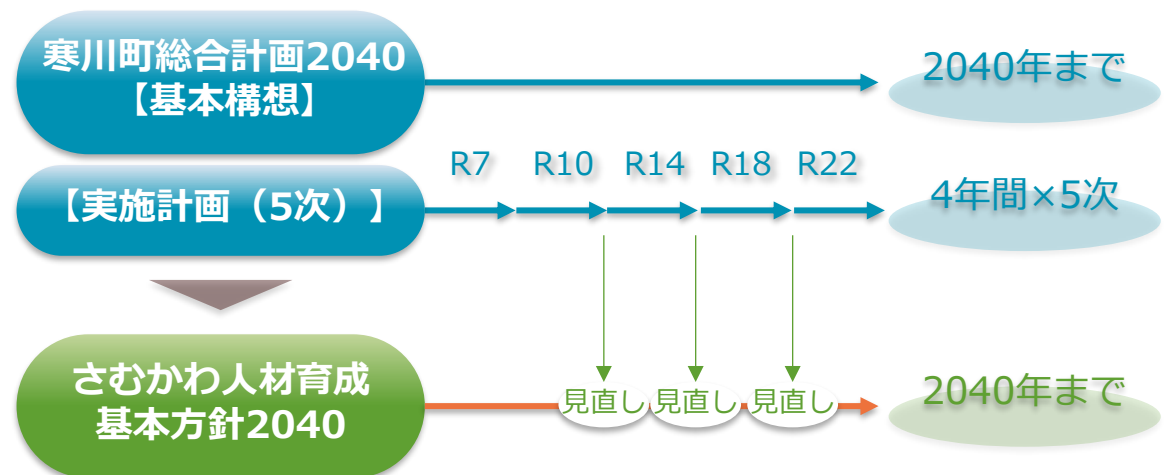
さむかわ人材育成基本方針2040の概要（役割）：ひとづくりの方向性



さむかわ人材育成基本方針2040は、寒川町ブランド『「高座」の
ところ。』と寒川町総合計画2040（まちの将来像：つながる力で
新化するまち）の推進・実現のための「組織づくり」と「ひとづく
り」を目的に策定します。
また、本方針はひとづくり（人材育成）の指針となるものです。
そのため、本方針に定める理想の職員像、育成の方向性に基づき、
職員採用、研修制度、人事評価制度、その他の人事諸制度を構築し
ます。

さむかわ人材育成基本方針2040の実施期間：令和22年度（2040年度）まで

本方針の実施期間は寒川町総合計画2040基本構想と同じ
2040年（令和22年度）までとします。
また、本方針は「一度策定して終わり」ではなく、適宜見
直しを行います。
町総合計画2040の第5次までの実施計画ごとに、社会の
変化、施策の変化、組織の変化に合わせて、理想の職員像を
見定めながらアップデートを図っていきます。



I - 3. 町を取り巻く環境と町に求められる姿勢、役割

寒川町を取り巻く環境の変化



町民のこころ豊かな暮らし

町に求められる姿勢、役割

今はVUCA（ブーカ）の時代※とされています。
少子高齢化の進展や生活様式の急激な変化、公共施設をはじめとする社会インフラの老朽化など、変化が激しく時代の先を読むのが難しい時代です。
寒川町も例外ではなく、前例踏襲では立ち行かない時代が既に到来しています。
そんな変化の激しい時代にあって、寒川町に求められる姿勢、役割は何でしょうか？
寒川町（私たち）の役割は、社会環境の変化に対応、これを克服し、町民のこころ豊かな暮らしを実現することです。
そのため、私たちには常に先を見据えて、主体性、柔軟性をもって歩みを進めていく姿勢が求められています。

※VUCA：Volatility（変動性）、Uncertainty（不確実性）、Complexity（複雑性）、Ambiguity（曖昧性）

I - 4 . 寒川町の共通理念 ～MVV (ミッション/ビジョン/バリュー) ～

寒川町のMVV ～組織・職員の共通認識～

人材育成基本方針の策定にあたり、わたしたち寒川町職員は「何のために」「何を目指して」仕事をするかを整理する必要があります。職員が共有する組織の理念、仕事の目的・目標・価値を寒川町におけるMVVとして以下のとおり整理します。

※MVVとは：組織の存在意義や社会的なポジション、方向づけを示し、職員が仕事をする上での共通の指針となるもの。「Mission (ミッション：社会的な使命や存在意義等)」「Vision (ビジョン：理想像や中長期的に達成したい目標等)」「Value (バリュー：価値観や行動指針等)」で構成されます。

Mission (ミッション)

⇒**組織理念** (Corporate philosophy)

- ・組織が社会に対して「なすべきこと」
- ・存在意義、社会に提供する価値

存在意義

- ・住民福祉の増進（地方自治法）：行政・地方公務員としての存在意義
- ・町民のこころ豊かな暮らし（自治基本条例）：寒川町職員としての存在意義

社会に提供する価値（対外的なメッセージ）

- ・町ブランド『「高座」のこころ。』：町が町民に提供する価値＝「一歩先の安心」

Vision (ビジョン)

⇒**経営理念** (Management philosophy)

- ・組織が目指す「あるべき姿」
- ・組織の理想像、中長期目標

中長期目標

- ・寒川町総合計画2040：まちづくりの目標(将来像)＝「つながる力で 新化するまち」

組織の理想像

- ・寒川町総合計画2040を実現するための組織
- ・町ブランドを体現し価値を提供する組織

Value (バリュー)

⇒**価値観・行動指針** (Guiding principle)

- ・ミッション・ビジョン達成のため、組織の構成員が具体的に「やるべきこと」
- ・具体的な行動指針、価値観（判断基準）

価値観・行動指針

- ・目指す職員像（社会（町）に対して果たす役割）
 - ・職員の行動指針
- ⇒本方針で策定・明文化します

Ⅱ. 目指す職員像

1. 寒川町職員を目指す職員像と3つの行動指針

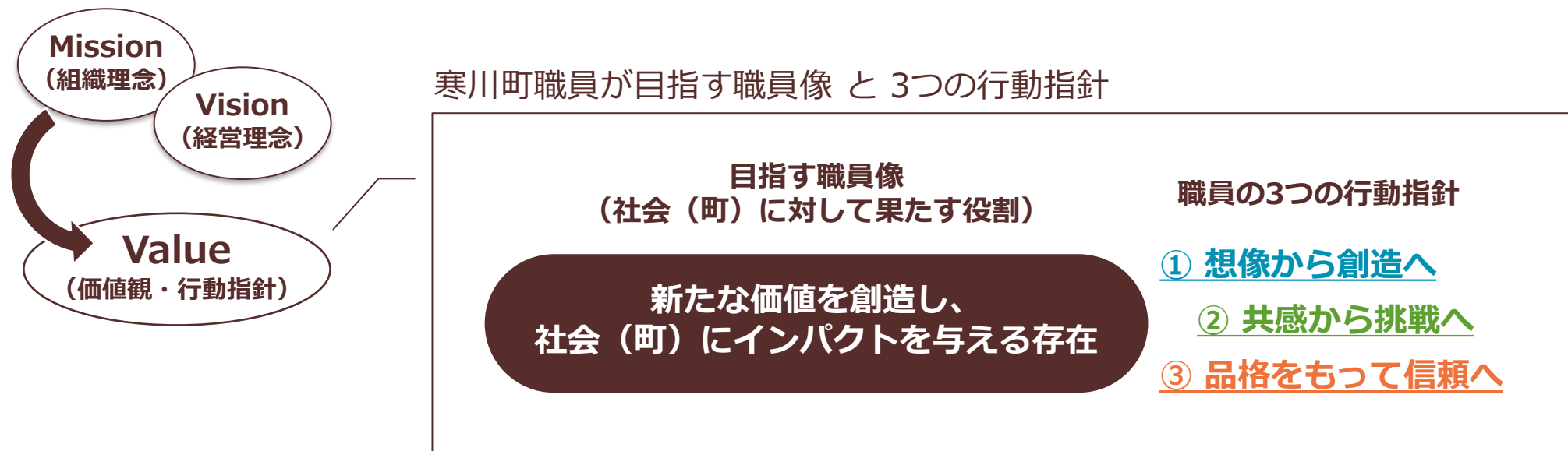
2. 寒川町職員の3つの行動指針

(想像から創造へ／共感から挑戦へ／品格をもって信頼へ)

3. 寒川町職員の職責別役割と能力

(部長級／課長級／副主幹・主査級／主任主事級／主事・主事補級／その他)

Ⅱ-1. 寒川町職員の目指す職員像と3つの行動指針



【目指す職員像の意味する状態】

新たな価値を創造：町を前に進めるための新たな政策（事業・改善）を生み出し続ける

インパクトを与える：常に社会に目を向け、他者（自分以外の存在※）に影響を与える

※自分以外の存在：行動の成果としての町民だけでなく、その過程で好影響を与えていくべき同僚、上司部下等も含まれます

地方自治体の職員は、人が生まれてから亡くなるまでの生活全てに関わることのできる社会で唯一の職業です。

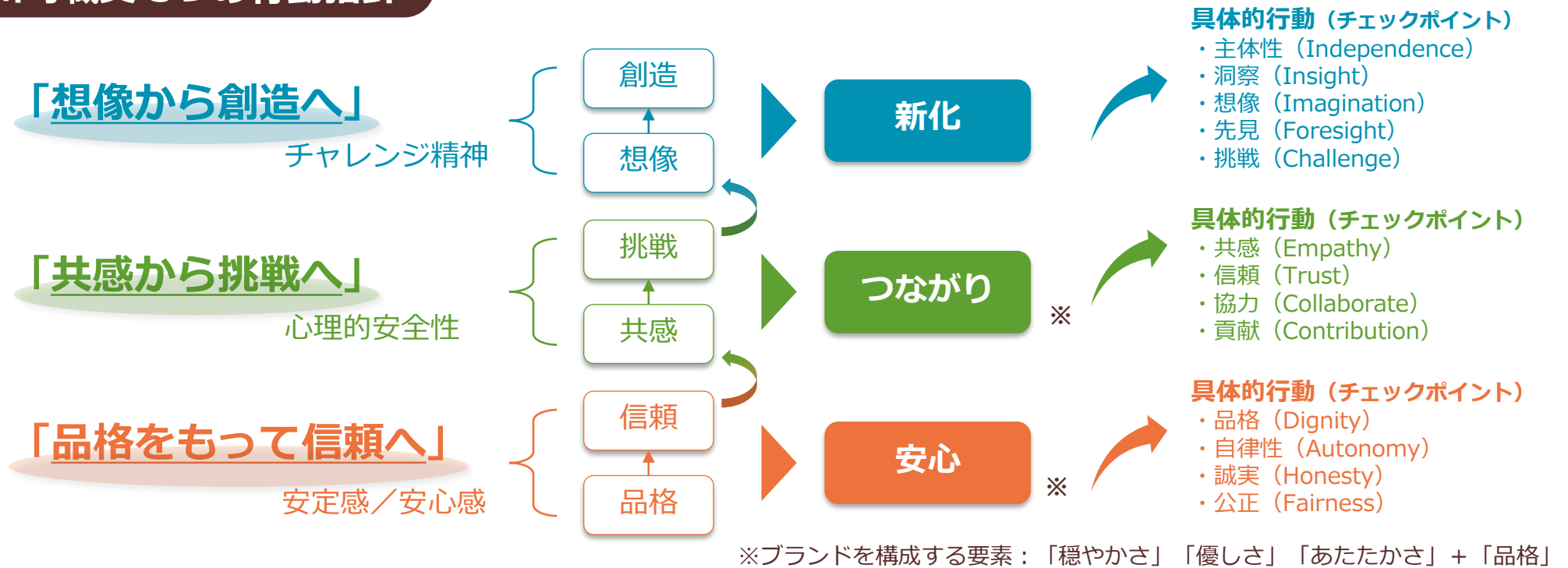
そのため、その業務と行動は社会に対して大きな責任と影響力（インパクト）を持ちます。

寒川町職員は、「つながる力で新化するまち」の実現を目指し、町民の暮らしに「一歩先の安心」を提供できる存在として、「新たな価値を創造し、社会にインパクトを与える存在」となることを目指します。

そして、そのための具体的な行動として、①新たな価値創造、②挑戦できる組織づくり、③安定感と町民からの信頼感の3つの要素が必要であると考え、3つの行動指針「想像から創造へ」「共感から挑戦へ」「品格をもって信頼へ」を定め、体現します。

II - 2. 寒川町職員の3つの行動指針

寒川町職員 3つの行動指針



寒川町職員が目指す職員像（『新たな価値を創造し、社会（町）にインパクトを与える存在』）を体現し、町のミッション／ビジョンを実現していくための具体的な行動として、3つの行動指針を定めます。

職員がまず大切にするのは「想像力」です。町に新化をもたらすため、職員個人が「想像力」を発揮し、それを組織としての「創造（新たな価値創造）」に結びつけます。

一方、創造性を発揮してまちづくりを進めていくためには、様々なつながりも重要になります。職員が相互に「共感」しあうことで「挑戦」できる組織風土を育みます。また、職員が庁（町）内外で「共感」を発揮することでまちづくりのための様々なつながりを創出していきます。

さらに、「共感」を生み出すためには信頼関係が必要です。そのための行動として、職員自身が「品格」をもって行動することで庁内外（町民）の「信頼」を育み、つながりや新化の実現に向けた土壌を作り上げます。

町職員がこの3つの行動指針を体現することによって目指す職員となり、「新化」の実現と「一步先の安心」の提供を目指します。

Ⅱ-2. 寒川町職員の3つの行動指針「想像から創造へ」

「想像から創造へ」

町が「一步先の安心」や「新化」をもたらす、新たな価値を創造するためには、職員自身が少しずつ「新化」していく必要があります。そのためには、まず相手の求めるものを「想像」することが大事です。社会や町民など、自分以外のものに目を向けて、自分の中にないものを「想像」することで、相手が喜ぶ新たな価値、ちょっとした付加価値（おもてなし心）を生み出すきっかけとなります。

さらに、相手が「今」求めているものだけでなく、その変化も予想し「未来」に必要なものを「想像」するなど、過去・現在だけでなく、未来にも目を向けます。

「未来」に目を向け、相手の想いを「想像」することで、社会に貢献する新たな価値を「創造」します。

そのために、職員は現在を「洞察」し、将来を「先見」し、自身の考えをもって「主体的」に行動し、「挑戦」します。そして、相手の想像を超える新たな価値を「創造」します。

<「想像から創造へ」つなげるための具体的な行動>



II - 2. 寒川町職員の3つの行動指針「共感から挑戦へ」

「共感から挑戦へ」

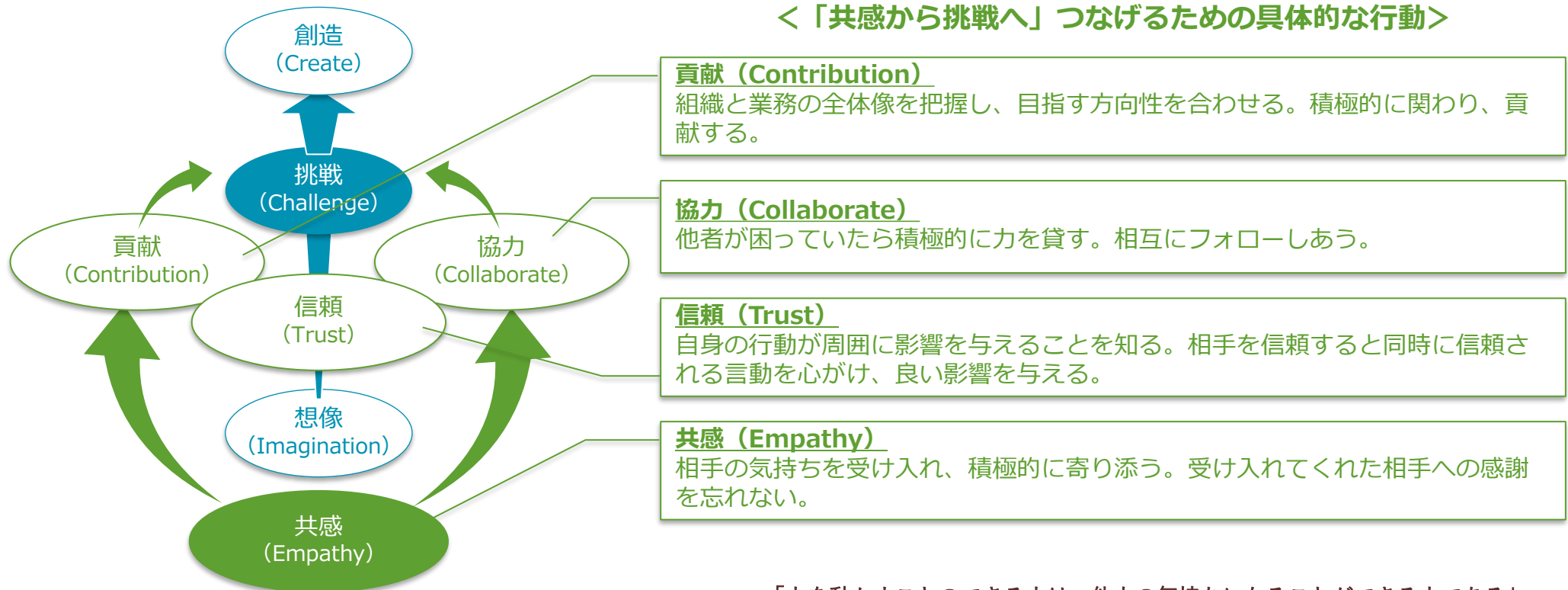
寒川町の新たな価値を生み出すためには、職員個人の「挑戦（チャレンジ）」が不可欠です。そして、職員が常に前を向いて挑戦し続けるためには、周囲のサポートもまた不可欠な要素です。

失敗を許容し、チャレンジする姿勢を認め、前向きに議論を進めるための「共感」が、組織と職員の挑戦（前に進む力）を生み出します。そのために、職員ひとりひとりが互いに共感と感謝を示し、周りの職員の前向きな挑戦をサポートします。

また、新たな価値の創造は、個人だけでなくチームで取り組むことでその効果を増します。様々な立場、経験・知識、予見を経ることで、個人の「想像」が、価値ある組織の「創造」につながります。

そのために、職員は常に組織・チームの一員であることを自覚し、「信頼」関係によって「協力」体制を築き、「貢献」しながら、新たな価値創造に向けた行動、姿勢を示します。

<「共感から挑戦へ」つなげるための具体的な行動>



「人を動かすことのできる人は、他人の気持ちになることができる人である」

本田宗一郎

12

Ⅱ-2. 寒川町職員の3つの行動指針「品格をもって信頼へ」

「品格をもって信頼へ」

寒川町の新たな価値を生み出すにあたって、真の安心を感じてもらうためには、単に「新化」のみを追求するのではなく、町民に信頼される存在であることが必要です。

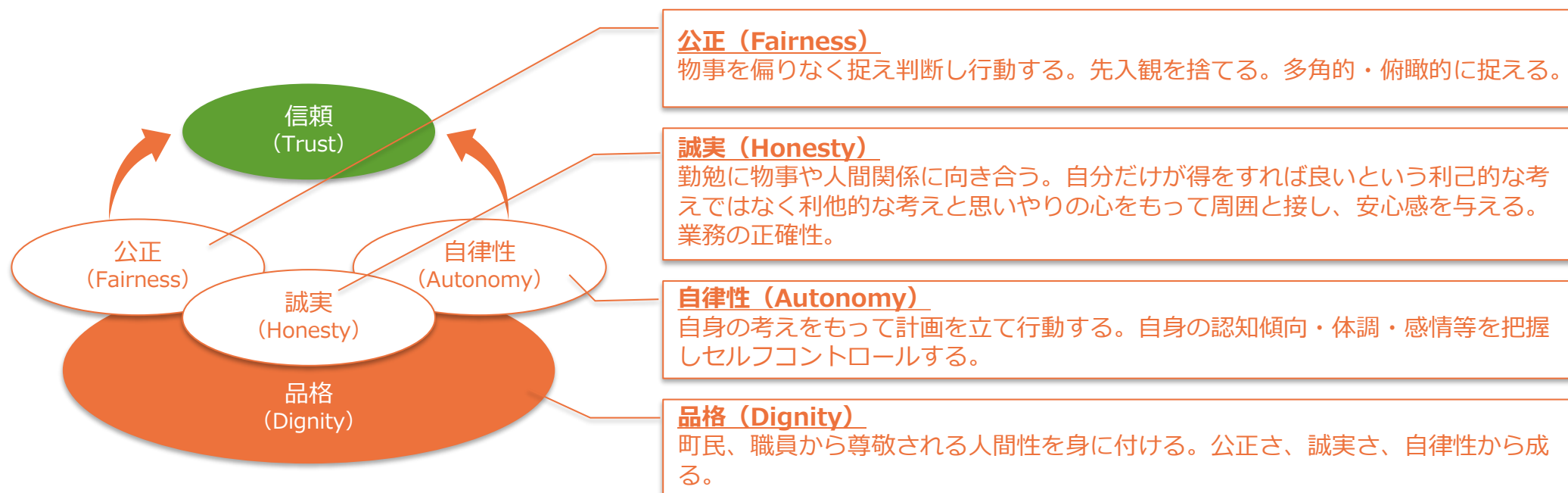
また、町民だけでなく庁内においても相互に信頼関係を築くことが、「共感」を生む組織風土につながります。そのためには、「さむかわ（高座郡）」という土地柄が持つ特徴である「品格」を心にとどめ、その名前に恥じない行動をとる必要があります。

公務員としての基本姿勢である法令・サービスの遵守のみならず、誠実さ、公正さ、自律性をもって品格を体現することが重要です。

誠実、公正、自律性、さらには思いやりをもって行動することで、周囲から信頼される存在となり、信頼関係が周囲からの共感を呼び込みます。

職員の「品格」が「信頼」関係を深め、「共感」と「挑戦」、さらには「想像」と「創造」を生み出し、「新化」を実現します。職員が町民から信頼される存在であることで、真の意味で「一歩先の安心」を提供できる存在となることを目指します。

＜「品格をもって信頼へ」つなげるための具体的な行動＞

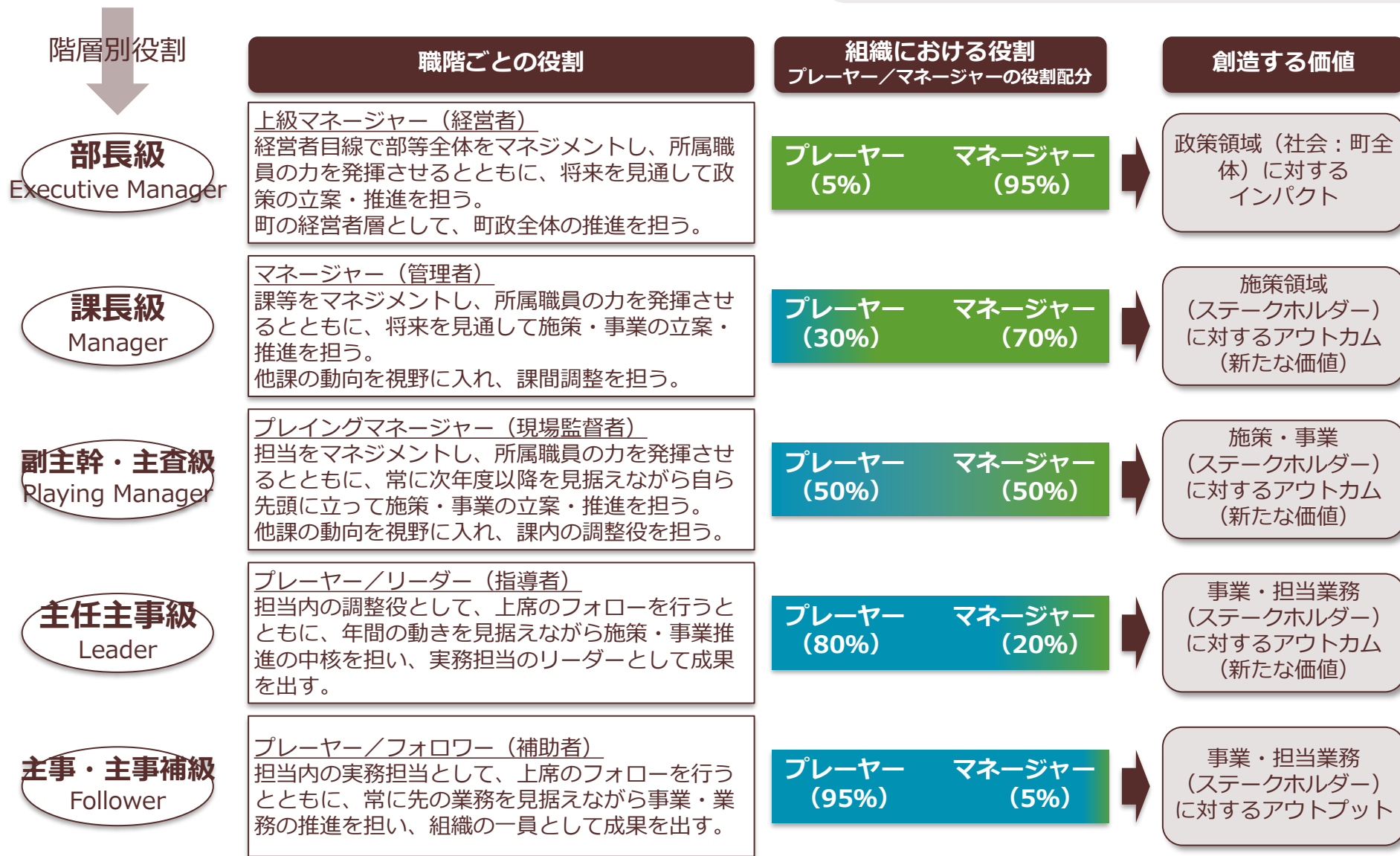


II - 3. 寒川町職員の職責別役割と能力

新たな価値を創造し、
社会（町）にインパクトを与える存在

- ① 想像から創造へ
- ② 共感から挑戦へ
- ③ 品格をもって信頼へ

寒川町職員の目指す職員像と3つの行動指針を各職階に当てはめると、以下のような役割分担となります。それぞれに定められた役割を果たし、まちづくりにおける新たな価値創造を行います。



II - 3. 寒川町職員の職責別役割と能力

職員の能力を構成する 5つの要素

寒川町職員の目指す姿、相応しい行動、組織内で果たす役割について見てきましたが、では、そのためにどのような能力・スキルを身に付ければ良いのでしょうか。本方針では「スキルピラミッド」の考え方を採用し、町職員に必要なスキルを5種類に分類しています。 ※スキルピラミッドの説明は次ページを参照ください！
このうち、ポテンシャルを除いた4つの能力・スキルをバランスよく習得・発揮していくことで、「目指す職員像」に向けて成長していくとともに業務成果をあげていきます。

【目指す職員像】

新たな価値を創造し、
社会（町）にインパクトを与える存在

テクニカルスキル

各分野における専門的知識・スキル
【各課等においてそれぞれ必要となる専門的知識・スキル】

ポータブルスキル

業種／職種を問わず活用できるスキル
【町役場に限らず社会人として必要となる知識・スキル】

リテラシー

特定の仕事をを行うためのベースとなる
(情報を正しく理解するための) スキル
【全課等で共通して使用する町職員としての基礎知識・スキル】

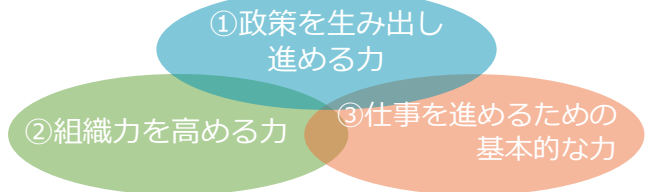
- ① 服务等、② 文書・法制、③ 財政、④ 財産、⑤ 議会・庁議、⑥ 行政計画、⑦ 情報発信、⑧ デジタルリテラシー、⑨ DX

スタンス/マインド

仕事に対する考え方、姿勢
(3つの行動指針、モチベーション、服務)

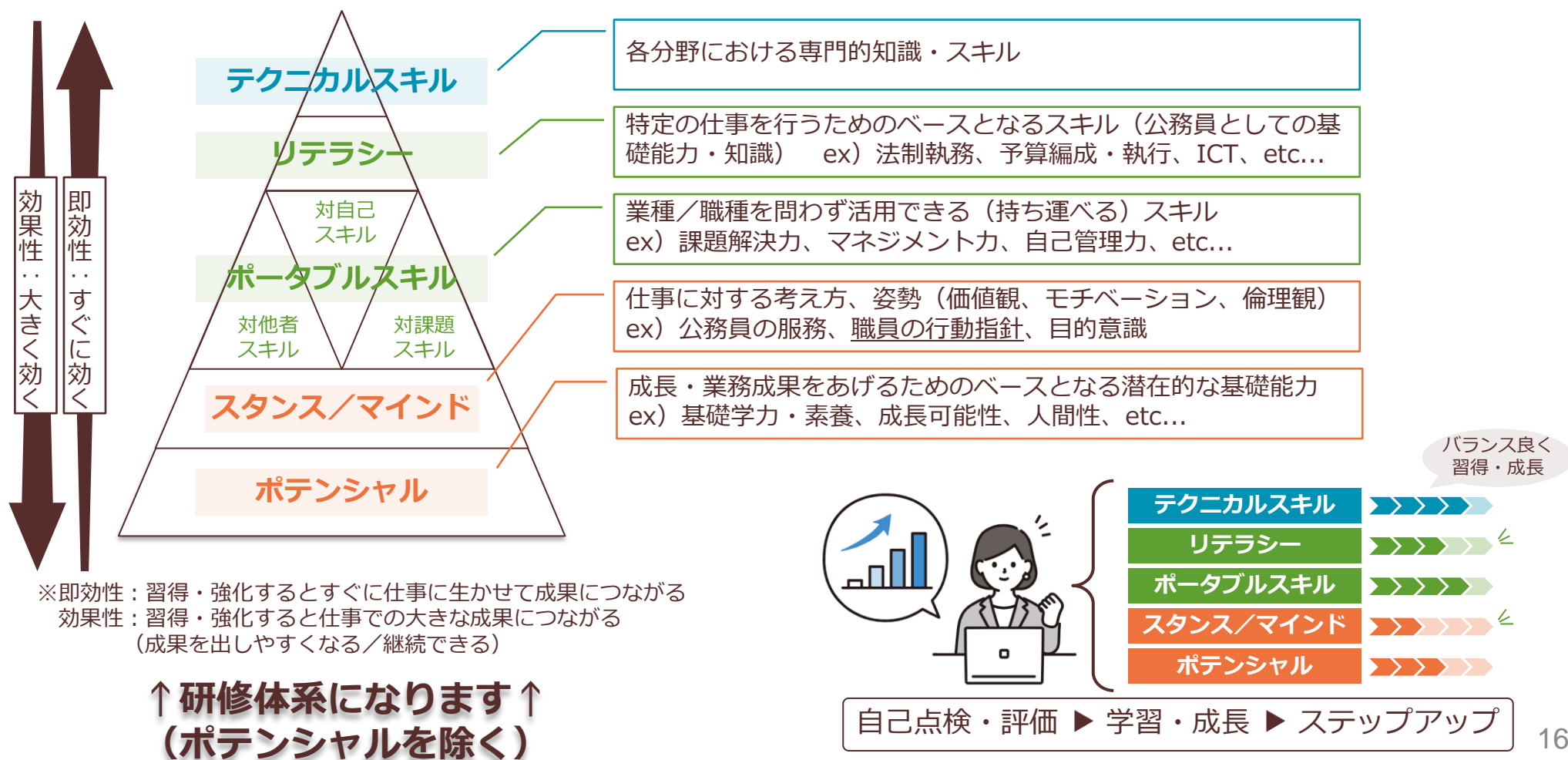
ポテンシャル

成長・業務成果をあげるための
ベースとなる潜在的な基礎能力



II - 3. 寒川町職員の職責別役割と能力（参考：スキルピラミッドについて）

本方針における「スキルピラミッド」は、5階層に分けて必要な能力・スキルを分類しています。
 私たちは、日常業務の中でつい目の前の業務に必要な「テクニカルスキル」（すぐに業務に役立つ知識・スキル）の習得のみを追い求めてしまいがちですが、それ以外にも業務に必要な知識・スキルは存在し、それなくして職員としての成長は望めません。
 この中で特に重要視しているのは「ポータブルスキル」と「スタンス/マインド」の領域です。これらは職責が変わるとともに必要となり、職員として成長するために必要不可欠な能力領域ですが、習得には時間がかかる領域でもあります。
 自身の持つ能力・スキルを自己点検・自己評価し、自身の成長目標・キャリアプランと現状（得意/不得意）を見比べながら、「どこが足りないか」「何が必要か」を自分で考え、必要な学習機会を**主体的に**選択していく姿勢が大切です。



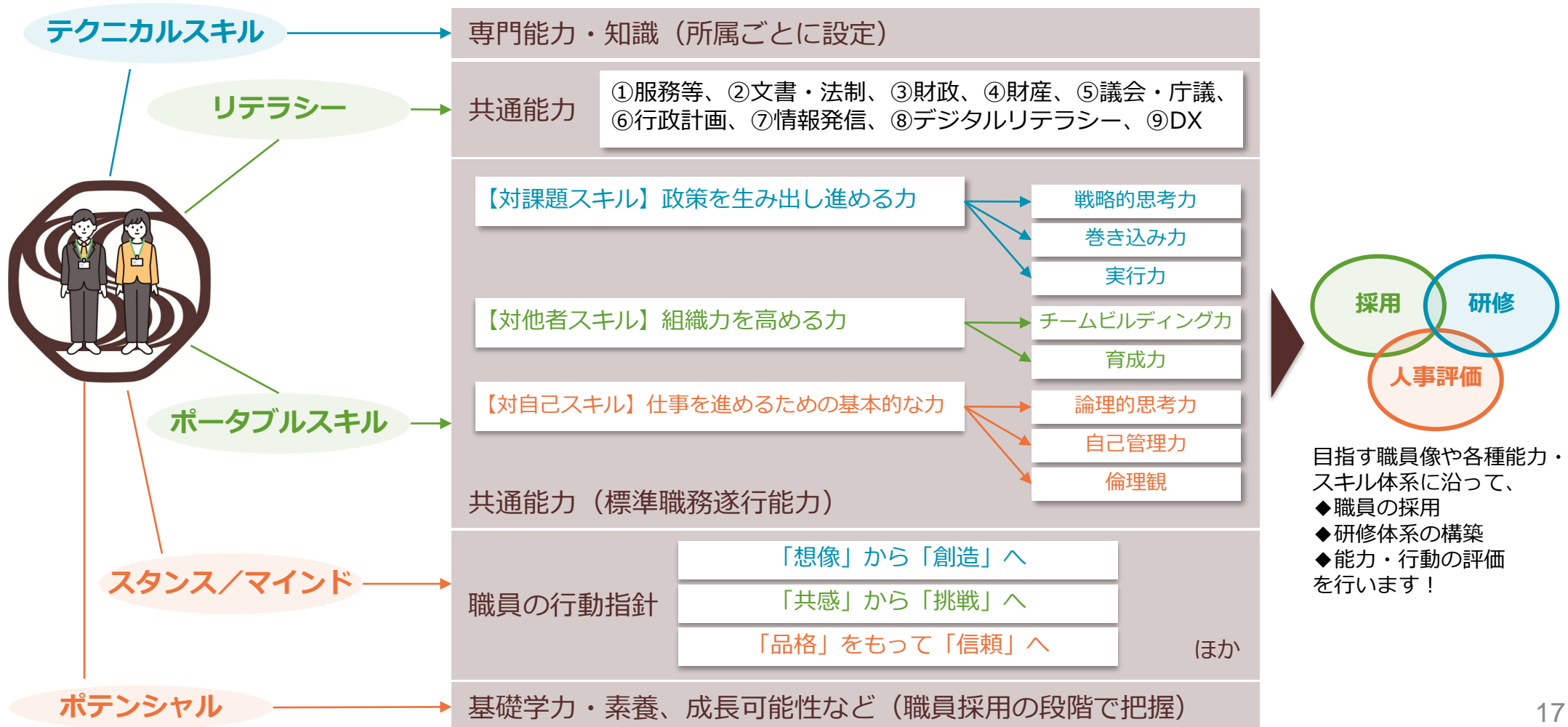
II - 3. 寒川町職員の職責別役割と能力

では、本方針で重要視する「ポータブルスキル」「スタンス/マインド」領域では具体的にどういった能力を身に付けていけば良いのでしょうか。「リテラシー」領域も含め、町職員に必要な能力は以下のとおりです。

スキルピラミッドのうち、「社会人基礎力」とも言えるポータブルスキルは、対課題スキル/対他人スキル/対自己スキルの3つに分類されます。これを、それぞれ3つの行動指針に対応させ、職員に必要な3つの「共通能力」として定めます。

👉①政策を生み出し進める力/②組織力を高める力/③仕事を進めるための基本的な力 ※各能力の概要については次ページを参照ください！

また、「スタンス/マインド」領域では、職員の3つの行動指針とベースとなる行動・考え方を位置付けます。(ほか、モチベーションなど)



II-3. 寒川町職員の職責別役割と能力

「ポータブルスキル」を構成する3つの共通能力をもう少し詳しく分類すると、以下の8項目となります。

この8項目の能力は、職員階層ごとに求められるものが多少異なりますが、これらを発揮することで、組織の力が発揮され、寒川町の政策が推進されます。また、それぞれの力を伸ばすために必要な具体的スキルを定め、研修等で育成・能力開発を行っていきます。

政策を生み出し進める力	戦略的思考力 中長期的な視野で政策の筋道をつけあべき姿（目標）を描き出す力。想像力と顧客目線をもって現状や問題を的確に把握するとともに、先見性をもって将来的な展望を予測する。また、構想力をもって必要な情報から新たな価値を創造し、その実現に向けた筋道をつけるとともに、的確な判断を行う。 <u><具体的なスキル> マーケティング思考（顧客目線）、データリテラシー、問題発見力、構想力（仮説思考、計画力・目標設定力）、決断力（判断力）</u>
	巻き込み力 政策を実現するために庁内外を巻き込む力。多様な意見を引き出し取りまとめるほか、庁内においては情熱をもって職員を率い、庁外においては冷静に調整と交渉を重ねて政策を実現に向けて前進させる。 <u><具体的なスキル> ファシリテーション力（管理監督職）、交渉・調整力（管理監督職）、プレゼンテーション力（主任主事級/主事級）</u>
	実行力 目標達成のために計画を立て、困難があっても粘り強く行動し、最後までやり遂げる力。管理監督職においてはチームをまとめ、プロジェクトを前進させる。 <u><具体的なスキル> プロジェクトマネジメント（管理監督職）、計画力、タイムマネジメント（主任主事/主事級）、GRIT</u>
組織力を高める力	チームビルディング力（マネジメント力） 組織や職員がパフォーマンスを発揮するための仕組みづくりや働きかけを行う力。主体的に組織に関わり、組織の業務成果に貢献する。 <u><具体的なスキル> マネジメント（管理監督職）、リーダーシップ（主任主事級）、フォロワーシップ（主事級）</u>
	育成力 部下・後輩に対する指導・助言により相手の成長を促す力。直接的な指導により知識・スキル等を引き上げるだけでなく、間接的な関りにより相手の主体的な成長を促すことを目指す。また、業務ノウハウや、知識・経験等の継承を効果的・効率的に行う。 <u><具体的なスキル> ティーチングスキル、コーチングスキル</u>
仕事を進めるための基本的な力	論理的思考力 物事を整理する力（法的感覚）。様々な情報を的確に整理し組み上げるとともに、相手にわかりやすく伝えるための構成を構築する。
	自己管理能力 自身の体調・認知を整える力。高いパフォーマンスを発揮するために自身の心身を整える。また、自分自身の能力や思考の傾向等を分析・把握し、政策形成や組織での役割発揮を高い水準で行う。
	倫理観 高い倫理基準を持ち、公正に行動する力。

II - 3. 寒川町職員の職責別役割と能力【部長級】

部長級（Executive Manager：上級マネージャー）≫≫ 町の経営者

役割

経営者目線で部等全体をマネジメントし、所属職員の力を発揮させるとともに、将来を見通して政策の立案・推進を担います。また、町の経営者層として、町政全体の推進を担います。

プレーヤー／マネージャーの配分

プレーヤー
(5%)

マネージャー
(95%)

部長級職員の役割と社会にもたらす成果

<役割>

部長級の職員は部等の経営者であるとともに、総合計画における施策責任者です。町の経営者として、政策領域全体はもとより町政全体を俯瞰し、政策課題にアプローチします。

社会的影響を生み出すためには、所管する組織を率い、その力を結集・発揮する必要があります。

そのために、政策・施策を含めたものごとの方向性（部等の経営方針）を明らかにするとともに、業務の推進体制や部内の連携体制を構築し、所掌する組織（部等）の力を最大限に発揮します。

また、組織の力を最大限に発揮させるため、組織内の資源（ヒト・モノ・カネ・情報）を把握、適正配分するとともに、その最大の資本であるヒト（職員）が挑戦意欲を持ち、持てる創造力が最大限に発揮されるよう組織の構成員に働きかけます。

部長級職員は、最も多くの職員に影響力を及ぼす存在です。

<社会にもたらす成果>

部長級職員がもたらす「新化」「一歩先の安心」は社会（町全体）へのインパクトです。

所掌する政策・施策領域において新たな価値を創造し、単なる事業成果（アウトカム）に留まらない社会的影響（インパクト）をもたらします。

能力

政策を生み出し進める力

- <戦略的思考力> 課題発見力（政策・施策領域）、計画力・目標設定力、決断力
- <巻き込み力> ファシリテーション力、プレゼンテーション力、交渉・調整力
- <実行力> プロジェクトマネジメント力
- ▶ 町内外の広く社会的な情勢を捉える
- ▶ 俯瞰的視野から町政全体や所管政策・施策領域における潜在的課題を発見
- ▶ 総合計画（基本構想）の単位で先を見据える
- ▶ 政策・施策レベルで構想する
- ▶ 庁内（部間）調整、対外調整

組織力を高める力

- <チームビルディング力> マネジメント力
- <育成力> 育成力（マネジメント）
- ▶ 所管する部等における企画立案、業務遂行、情報連携等のためのシステム構築
- ▶ 部等内の職員（特に課長級／副主幹・主査級）の力を発揮させる
- ▶ 部等内の職員（特に課長級）の育成
- ▶ 次世代の経営者層の育成

仕事を進めるための基本的な力

- <論理的思考力>
- <自己管理能力>
- <倫理観>
- ▶ 所掌する政策・施策の構築、説明・指示を明瞭に行う
- ▶ 自己を整え、所掌する部等全体に好影響を与える
- ▶ 公務員としての模範的な姿勢を部等全体に示す

II - 3. 寒川町職員の職責別役割と能力【課長級】

課長級（Manager：マネージャー）≫≫ 現場の最高責任者

プレーヤー／マネージャーの配分

プレーヤー (30%) マネージャー (70%)

役割

課等をマネジメントし、所属職員の力を発揮させるとともに、将来を見通して施策・事業の立案・推進を担います。また、他課の動向を視野に入れ、課間調整を担います。

課長級職員の役割と社会にもたらす成果

<役割>

課長級の職員は課等の責任者であるとともに、総合計画における事務事業の推進責任者です。また、施策及び事務事業を実際に進める立場として、町政全体に気を配りながら施策全体を俯瞰します。

社会的なアウトカムを生み出すためには、所管する組織を率い、その力を結集・発揮する必要があります。

そのために、施策や事務・事業の方向性（課等の方針）を明らかにするとともに、課内の業務の推進体制やチームワークの構築を行い、所掌する組織（課等）の力を最大限に発揮します。

また、組織の力を最大限に発揮させるため、組織内の資源（ヒト・モノ・カネ・情報）を把握、適正配分するとともに、その最大の資本であるヒト（職員）が挑戦意欲を持ち、持てる創造力が最大限に発揮されるよう組織の構成員の状態に目を配り、働きかけます。

課長級職員は、多くの職員に影響力を及ぼし経営と現場をつなぐ、組織の中核をなす存在です。

<社会にもたらす成果>

課長級の職員がもたらす「新化」「一歩先の安心」は所管する施策分野における成果・新たな価値（アウトカム）です。

所掌する施策分野において新たな価値を創造し、広く事業成果（アウトカム）をもたらします。

能力

政策を生み出し進める力

<戦略的思考力> 課題発見力（施策領域）、計画力・目標設定力、決断力
 <巻き込み力> ファシリテーション力、プレゼンテーション力、交渉・調整力
 <実行力> プロジェクトマネジメント力

- ▶ 町内外の広く社会的な情勢を捉える
- ▶ 俯瞰的視野から所管政策・施策領域における潜在的課題を発見
- ▶ 総合計画（実施計画）の単位で先を見据える
- ▶ 施策・事務事業レベルで構想する
- ▶ 庁内（部間・課間）調整、対外調整

組織力を高める力

<チームビルディング力> マネジメント力
 <育成力> 育成力（マネジメント）

- ▶ 所管する課等における企画立案、業務遂行、チームワーク発揮等のためのシステム構築
- ▶ 課等内の職員の声に耳を傾け共感し、その挑戦意欲（能力）を引き出す
- ▶ 課等内の職員（特に副主幹・主査級）の育成
- ▶ 次世代の管理職級職員の育成

仕事を進めるための基本的な力

<論理的思考力>
 <自己管理能力>
 <倫理観>

- ▶ 所掌する施策・事務事業の構築、説明を明瞭に行う
- ▶ 自己を整え、所管する課等全体に好影響を与える
- ▶ 公務員としての模範的な姿勢を課等全体に示す

II - 3. 寒川町職員の職責別役割と能力【副主幹・主査級】

副主幹・主査級 (Playing Manager : プレイングマネージャー) »» 現場の監督者

役割

担当をマネジメントし、所属職員の力を発揮させるとともに、常に次年度以降を見据えながら自ら先頭に立って施策・事業の立案・推進を担います。また、課内の調整役を担うとともに、上席を補助し他課との調整を行います。また、6級の職は課長級へのステップアップを見据えた行動（課長の補佐的役割）を担います。

プレーヤー／マネージャーの配分

プレーヤー (50%) マネージャー (50%)

副主幹・主査級職員の役割と社会にもたらす成果

<役割>

副主幹・主査級の職員は担当の責任者であるとともに、総合計画における事務事業の実行責任者です。また、事務事業を実際に進める立場として、施策分野全体、時には町政全体にも気を配りながら事務事業を推進します。アウトカムを生み出すためには、所属する担当を統率し、その力を結集・発揮する必要があります。そのために、町や所管施策の方向性を踏まえ、事務事業の方向性、業務の手順を明らかにするとともに、課長級が行う課内・担当内の業務の推進体制やチームワークの構築を助け、所属する組織（担当）の力を最大限に発揮します。また、組織の力を最大限に発揮させるため、担当内職員の業務等を把握し調整するとともに、風通しの良い職場づくりに努め、職員が挑戦意欲を持ち、持てる創造力を最大限に発揮できるよう働きかけます。副主幹・主査級職員は、上司・部下双方に大きな影響を及ぼすプレイングマネージャーとして、組織に欠かせない潤滑油となる存在です。

<社会にもたらす成果>

副主幹・主査級の職員がもたらす「新化」「一歩先の安心」は所管する事務事業における成果・新たな価値（アウトカム）です。所掌する事務事業の分野において事業成果（アウトカム）を生み出すとともに、新たな価値を創造します。

能力

政策を生み出し進める力

<戦略的思考力> 課題発見力（施策・事業領域）、計画力・目標設定力、判断力
<巻き込み力> ファシリテーション力、プレゼンテーション力、調整力
<実行力> プロジェクトマネジメント力

- ▶ 町内外の広く社会の情勢に目を配る
- ▶ 担当する施策・事業分野における建材課題の解決／潜在的課題の発見
- ▶ 実施計画の単位で先を見据える
- ▶ 事務事業レベルで構想する
- ▶ 庁内（課間）調整、対外調整

組織力を高める力

<チームビルディング力> マネジメント力
<育成力> 育成力（マネジメント）

- ▶ 所属する担当における企画立案、業務遂行、チームワーク発揮等のためのシステム構築
- ▶ 担当内の職員の声に耳を傾け共感し、その挑戦意欲（能力）を引き出す
- ▶ 課長級のフォロワーとして組織力を高める
- ▶ 担当内の職員の育成
- ▶ 主任主事・主事級のキャリア支援

仕事を進めるための基本的な力

<論理的思考力>
<自己管理能力>
<倫理観>

- ▶ 所掌する事務事業・業務の構築、説明を明瞭に行う
- ▶ 自己を整え、所属する課全体に好影響を与える
- ▶ 公務員としての模範的な姿勢を課等・担当内において示す

II - 3. 寒川町職員の職責別役割と能力【主任主事級】

主任主事級 (Leader : リーダー) ≫≫ 現場のトッププレイヤー / 指導者

プレイヤー / マネージャーの配分

プレイヤー (80%) マネージャー (20%)

役割

担当内の調整役として、上席のフォローを行うとともに、年間の動きを見据えながら施策・事業推進の中核を担い、実務担当のリーダーとして成果を出します。また、4級の職はマネジメント職へのステップアップを見据えた行動（後輩への指導的立場）を取ります。

主任主事級職員の役割と社会にもたらす成果

<役割>

主任主事級の職員は事務事業の実施主体です。

また、事務事業や業務を実際に進める立場として、施策分野全体に気を配りながら事務事業を推進します。

所掌する事務事業の分野において事業成果（アウトカム）を生み出すとともに、新たな価値を創造します。もしくは、担当する業務の改善を行うことで、事務事業全体の成果に貢献します。

アウトカムを生み出すためには、所属する担当において課長級・係長級の役割をフォロワーとして支え、また時に担当内のリーダーとして、その力の結集・発揮に積極的に貢献する必要があります。

そのために、所管施策の方向性を踏まえ、事務事業や業務を構築（改善）するとともに、副主幹・主査級が行う課内・担当内の業務の推進体制やチームワークの構築に積極的に参加し所属する組織（担当）の力を最大限に発揮します。

また、組織の力を最大限に発揮させるため、後輩職員が挑戦意欲を持ち、持てる創造力を最大限に発揮できるよう働きかけます。

<社会にもたらす成果>

主任主事級の職員がもたらす「新化」「一歩先の安心」は担当する事務事業における成果・新たな価値（アウトカム）もしくは担当業務における業務改善（アウトプット）です。

能力

政策を生み出し進める力

<戦略的思考力> 課題発見力（事業・業務領域）、計画力・目標設定力、判断力
 <巻き込み力> プレゼンテーション力
 <実行力> 実行力

- ▶ 担当する事業分野における町内外の状況把握（問題意識） / 顕在課題の解決
- ▶ 常に1年以上先を見据える
- ▶ 施策・事務事業の方向性を踏まえた事務事業レベルの構想 / 担当業務の改善
- ▶ 上席への提案、他職員への協力依頼、庁内（課間）調整、対外調整

組織力を高める力

<チームビルディング力> リーダーシップ、フォロワーシップ
 <育成力> 育成力（ティーチング / コーチング / OJT・メンター）

- ▶ 所属する担当における企画立案、業務遂行、チームワーク発揮等のための提案・参画
- ▶ 後輩職員の声に耳を傾け共感し、その挑戦意欲（能力）を引き出す
- ▶ 上席のフォロワーとして組織力を高める
- ▶ 後輩職員への業務知識・スキルの習得支援
- ▶ 後輩職員へ自身のキャリアビジョンを示す

仕事を進めるための基本的な力

<論理的思考力>
 <自己管理能力>
 <倫理観>

- ▶ 所掌する事務事業の構築・業務改善、説明を明瞭に行う。
- ▶ 自己を整え、所属する課等全体に好影響を与える
- ▶ 公務員としての模範的な姿勢を後輩職員に対して示す

Ⅱ-3. 寒川町職員の職責別役割と能力【主事・主事補級】

主事・主事補級（Follower：フォロワー）≫≫ 事業推進の主役／上席の補助者

プレーヤー／マネージャーの配分

役割

担当内の実務担当として、上席のフォローを行うとともに、常に先の業務を見据えながら事業・業務の推進を担い、組織の一員として成果を出します。様々な可能性に溢れ、将来的に町を担うことになる存在です。

プレーヤー
(95%)

マネージャー
(5%)

主事・主事補級職員の役割と社会にもたらす成果

<役割>

主事級の職員は事務事業の実施主体です。

また、事務事業や業務を実際に進める立場として、施策分野全体に気を配りながら事務事業を推進します。

所掌する事務事業の分野において担当業務を正確にこなすとともに、事業成果（アウトカム）を生み出し、新たな価値を創造します。もしくは、担当する業務の改善を行うことで、事務事業全体の成果に貢献します。

アウトカムを生み出すためには、所属する担当において課・担当の方向性をよく理解し積極的に参画することで、その力の結集・発揮に貢献する必要があります。

所管施策の方向性を踏まえ、事務事業や業務を構築（改善）するとともに、課内・担当内の業務の推進体制やチームワークの構築に積極的に参加し所属する組織（担当）の力を最大限に発揮します。

また、組織の力を最大限に発揮させるため、後輩職員が挑戦意欲を持ち、持てる創造力を最大限に発揮できるよう働きかけます。

<社会にもたらす成果>

主事級の職員がもたらす「新化」「一歩先の安心」は担当する事務事業における成果・新たな価値、業務改善（アウトカム）もしくは担当業務における着実な実行（アウトプット）です。

能力

政策を生み出し進める力

<戦略的思考力> 課題発見力（業務領域）、
計画力・目標設定力、理解力
<巻き込み力> プレゼンテーション力
<実行力> 実行力

- ▶ 担当する事務事業、業務における町内外の状況把握（問題意識）／顕在課題の解決
- ▶ 最低でも1年先を見据える
- ▶ 事務事業・業務の方向性を踏まえた事務事業・業務レベルの構想／担当業務の改善
- ▶ 上席への提案、他職員への協力依頼、庁内（課内）調整、対外調整

組織力を高める力

<チームビルディング力> フォロワーシップ
<育成力> 育成力（ティーチング／コーチング／OJT・メンター）

- ▶ 所属する担当における企画立案、業務遂行、チームワーク発揮等のための提案・参画
- ▶ 後輩職員がいる場合はその声に耳を傾け共感し、その挑戦意欲（能力）を引き出す
- ▶ 上席・先輩職員のフォロワーとして組織力を高める
- ▶ 後輩職員への業務知識・スキルの習得支援
- ▶ 自身のキャリアビジョンを確立する

仕事を進めるための基本的な力

<論理的思考力>
<自己管理能力>
<倫理観>

- ▶ 所掌する事務事業の構築・業務改善、説明を明瞭に行う
- ▶ 自己を整え、所属する課等全体に好影響を与える
- ▶ 公務員としての模範的な姿勢を後輩職員に対して示す

Ⅱ-3. 寒川町職員の職責別役割と能力【その他】

<p>定年延長職員 暫定再任用職員 (定年前再任用職員)</p>	<p>定年延長／暫定再任用職員の役割 これまでの豊富な経験を生かし、各事業の推進と後進の指導的役割を担います。 豊富な経験による効果的・効率的な事業推進に取り組むとともに、様々な知識やスキル、ノウハウなどの暗黙知を次の世代に継承し、後進の育成に当たります。 また、部長級、課長級経験者については、俯瞰的かつ政策的な視野をもって部長級・課長級を支え、政策の構築や推進を支えます。</p> <p>※定年延長職員及び暫定／定年前再任用職員については、60歳までと求められる役割が大きく変化することから、意識（役割への適応）や必要な能力等、リスキリングのための支援を行います。</p>	<p>発揮する能力</p> <p>政策を生み出し進める力 これまでの経験をもとに、新たな施策・事業を生み出すことを助ける。未来の町に必要なものを見定め、構築して提案する。</p> <p>組織力を高める力 後進の指導を担い、町の持続性に貢献する。部長級・課長級を支え、組織の活性化と事業の推進を助ける。</p> <p>仕事を進めるための基本的な力 長い公務員人生が生み出す高い倫理観、自己管理能力をもって、組織に安定感をもたらす。</p>
<p>任期付職員</p>	<p>任期付職員の役割 任期付職員は、その専門性をもって各分野における町の施策・事業推進に取り組みます。 正職員が持ちえない知識・経験をもって町の施策・事業分野を深化させる役割を担います。</p>	
<p>会計年度任用職員</p>	<p>会計年度任用職員の役割 会計年度任用職員のうち、専門性を有した職員については、その専門性をもって各分野における事業推進に取り組み、町の施策・事業分野を深化させる役割を担います。 また、一般事務員については、正職員の事務執行を助け、町の業務遂行の効率化を進める役割を担います。</p>	

いずれの職員も寒川町の職員であることから、本方針における目指す職員像（特に「3つの行動指針」）を意識し、これを体現する職員となるよう行動します。

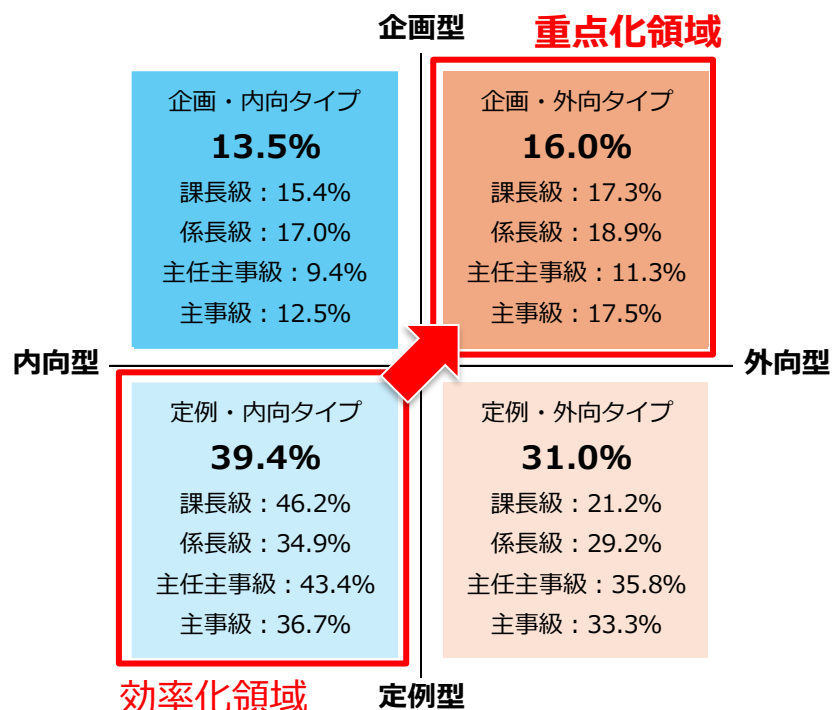
Ⅲ. 人材育成の方向性

1. 組織としての寒川町役場の現状（課題）
2. 対策（人材育成のテーマ）
3. 具体的な取り組みの方向性

Ⅲ-1. 組織としての寒川町役場の現状（課題）

組織としての寒川町の現状（課題）

簡易版人材ポートフォリオによる組織分析



ここまで寒川町の目指す組織や職員の姿を見てきましたが、実際のところ、寒川町はどういった状況でしょうか。

ここでは、ひとつの参考事例として令和7年度に作成した「簡易版人材ポートフォリオ」を使い、町組織の実状を分析しました。

これによると、職員の分布が最も多かったのは「定例・内向」タイプでした。この分野は、今後DXの推進やアウトソーシング等により効率化が図られる領域を多く含んでいるほか、全庁的な業務量としては多くない領域となります。

一方、現在最も多くの業務量を割いている領域が「定例・外向」タイプです。また、今後町としては総合計画の方向性と組織の方針を踏まえると、「企画・外向」タイプを重点化していく必要があり、この領域に分布する職員の数を増やしていくことが求められます。

この「企画・外向」タイプを階層別に見てみると、最も多くの職員が分布している階層が係長級（副主幹・主査級）となります。

一方、最も少ないのが主任主事級となります。この階層は、「企画・内向」タイプも含めた企画型の分布が全階層中最も少ない階層となっています。

このことから、寒川町が組織として将来に渡り社会経済環境の変化に対応していくためには、今後5～10年において、3つの能力のうち「政策を生み出し進める力」を主任主事級以下の職員を中心に経験・学習させていき、職員の分布を変化させていくことが求められています。

そのため、特に「政策を生み出し進める力」の元になる行動指針「想像から創造へ」を重視した人材育成を行い、またこうした育成の流れを次世代に継承していく必要があります。

Ⅲ-2. 対策（人材育成のテーマ）

人材育成基本方針における育成のテーマ（目標）

個が伸びる 個々がつながる 次につなげる

個が伸びる <成長・新化・業務成果>

◆職員が自発的に能力開発を行い、主体性を発揮して成長し、業務成果を挙げている状態

<Point>

主語は「個」です。誰かに育成してもらおうのを待つのではなく、目指す職員像と職階ごとの役割、自身のキャリアプランと現在地を把握し、「主体的」に能力開発を行うことを表しています。私たちの主体的な学びと成長がまちの「新化」に繋がります。

個々がつながる <共感・チームワーク・連携・相乗効果>

◆職員の成長が相互に作用し、互いを高めあう状態

◆「個の能力」を超え、個人・担当・課・部・組織がつながり、チームワークを発揮してさらなる業務成果を挙げている状態

<Point>

個人の成長には限界があります。他者の存在が刺激になり、成長の相乗効果を生み出すこともあります。そうした相互成長の機会を作り出すと共に、機会があれば積極的に参画することで、個人と組織の成長を進めていくことを表しています。

次につなげる <継承・育成>

◆個人が蓄積した能力・知識（形式知／暗黙知）を次の世代（後輩、部下）に継承している状態

◆組織としての文化・風土・業務（ノウハウ）が次の時代に継承されている状態

<Point>

個人が伸び、個人個人がつながり成長する状態になったら、次はそれを次の世代に繋げていくことが必要となります。それは次世代育成であり、組織としての事業継承・知識継承とも言えます。寒川町の文化を次の世代に遺していきましょう。

ちょっと一言

「金を残すは三流、事業を残すは二流、人を残すは一流」野村克也

人を残して一流の行政マンになろう！

Ⅲ-2. 対策（人材育成のテーマ）

寒川町の人材育成の目指す姿

寒川町は、「個が伸びる 個々がつながる 次につなげる」をテーマに人材育成・組織開発を行うことで、以下のような組織文化の醸成を目指します。

STEP1

目指す職員像や役割、能力を踏まえて、目標（ロールモデル）を設定します。自身のキャリアを描き、主体的に学習・成長していきます。【個が伸びる】

STEP3

主体的に成長し、育成する姿が次の世代の目標（ロールモデル）になります。様々な立場・世代の職員がつながり、知り合うことで、目標設定の選択肢が増えます。その分、職員の成長の可能性も増えます。【個々がつながる】

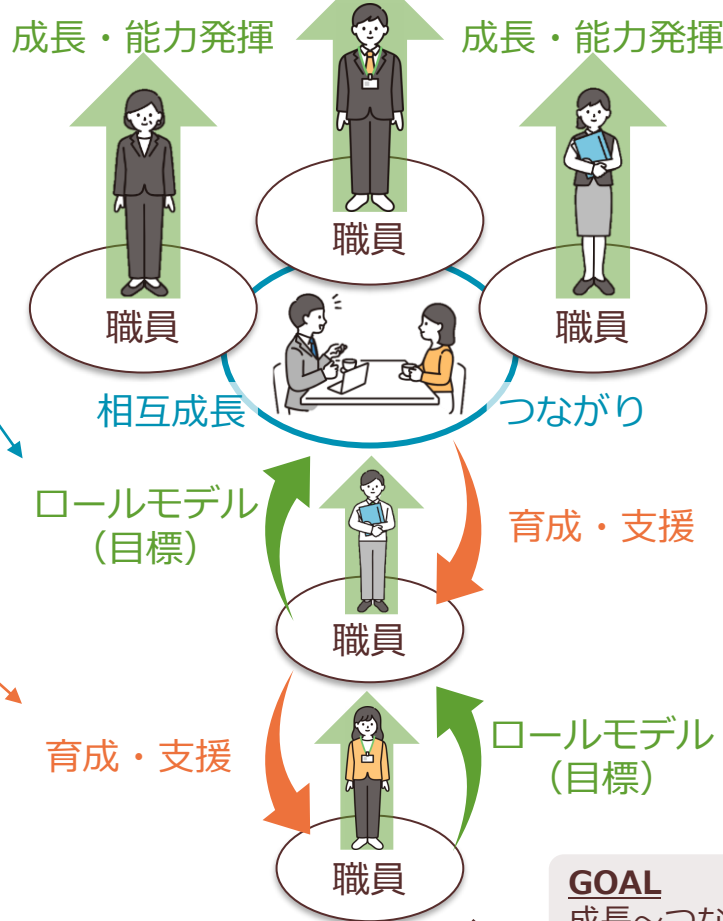
STEP5

自分を支えてくれた先輩・上司のように、自分自身も後輩・部下の育成・支援を行っています。【次につなげる】

人材育成のための取り組み



成長・能力発揮



STEP2

職員同士がつながることで、知識・スキル、意欲（熱意）を共有します。相互に影響して、さらに成長していきます。【個々がつながる】

STEP4

積極的に次世代の育成に取り組みます。自身の知識・スキルを次世代に継承します。【次につなげる】

STEP6

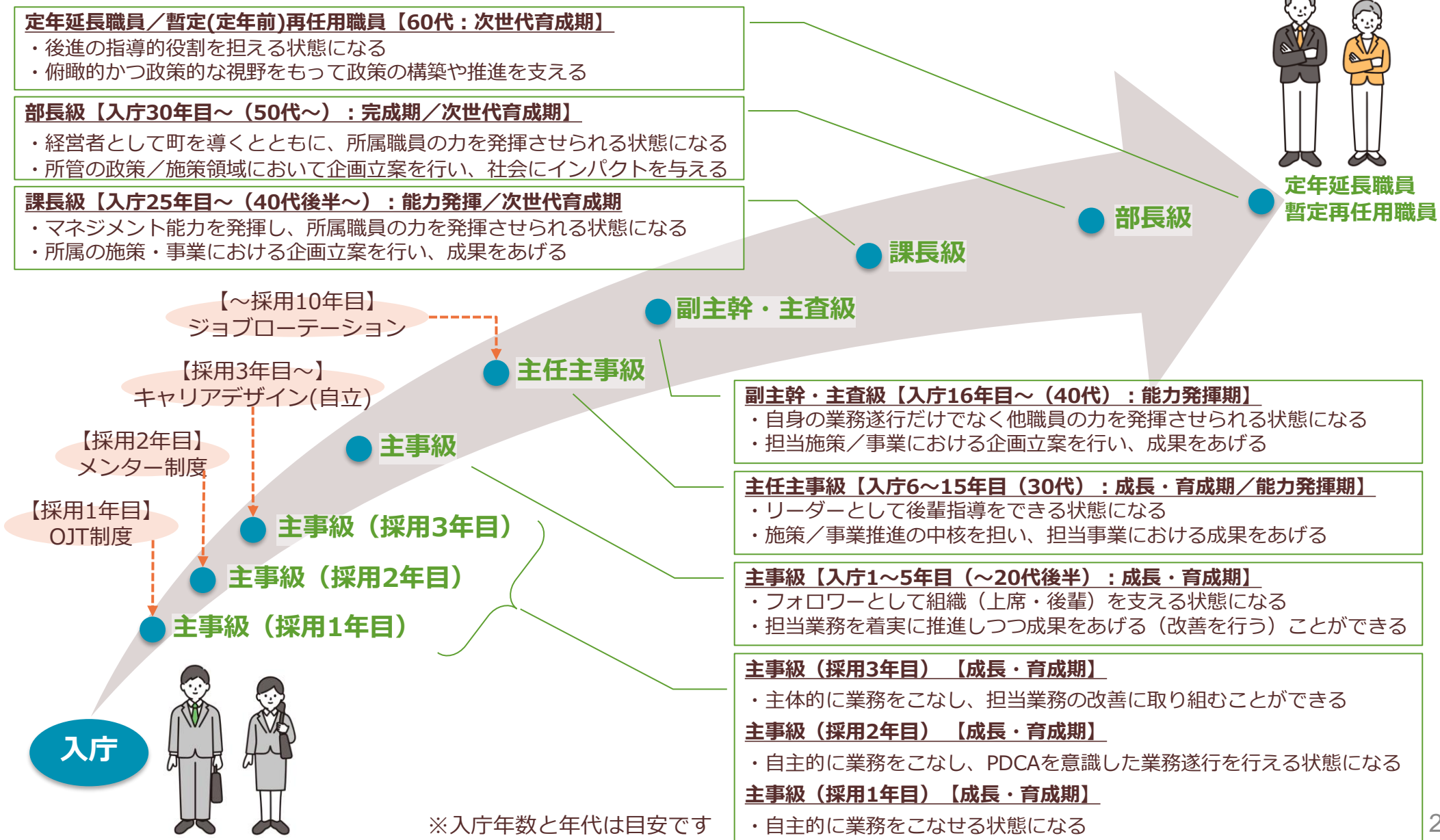
自分も成長し、いつしか誰か（次世代）のロールモデルになる

GOAL

成長～つながり～継承の循環によって、「誰か」が「誰か」の道しるべ（目標：ロールモデル）になる状態をつくっていきます。成長と育成の好循環と連鎖が続き、成長し続けていく組織を目指します。

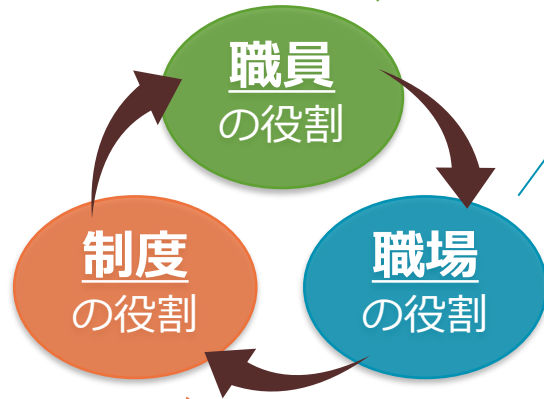
Ⅲ-2. 対策（人材育成のテーマ） 【職責ごとの成長目標】

各階層の成長目標： 職員はそれぞれの階層ごとに設定された状態となることを目標にしながら、また常に次の階層へのステップアップを見据えながら、能力開発等を行います。
各階層へのステップアップ（昇格）については、人事評価で3分類9項目の能力評価等を実施したうえでを行います。



Ⅲ-2. 対策（人材育成のテーマ） 【人材育成における役割】

人材育成における役割



職員の役割：人材育成（成長）の主役

- 自身の目指す職員像を描きます【キャリアデザイン、ロールモデル】
- 自身に求められる役割と現在の能力を把握します【自己理解】
- 研修機会に積極的に参加します【主体性】
- 必要な知識・スキル・資格の取得を主体的に行います【自己研鑽】

職場の役割：職員の成長と育成の主たる場

- 職責や経験に応じた業務分担を行い職員の成長をフォローします
- 業務フォローなどを行い、職員が研修に参加できる機会を確保します
- 他職員の成長を促すよう、積極的にフォローを行います
- 職員相互にコミュニケーションを取り、学びあい成長しあう場とします

制度の役割：職員が成長し、能力を発揮するための環境整備

- 職員の多様な働き方に対応した人事制度を整備します
- 職員の主体的な学びと成長を促す制度と場を整備します
- 職員が安全安心に働くことが出来る環境を整備します
- 職場が育成の場となるための環境整備を行います

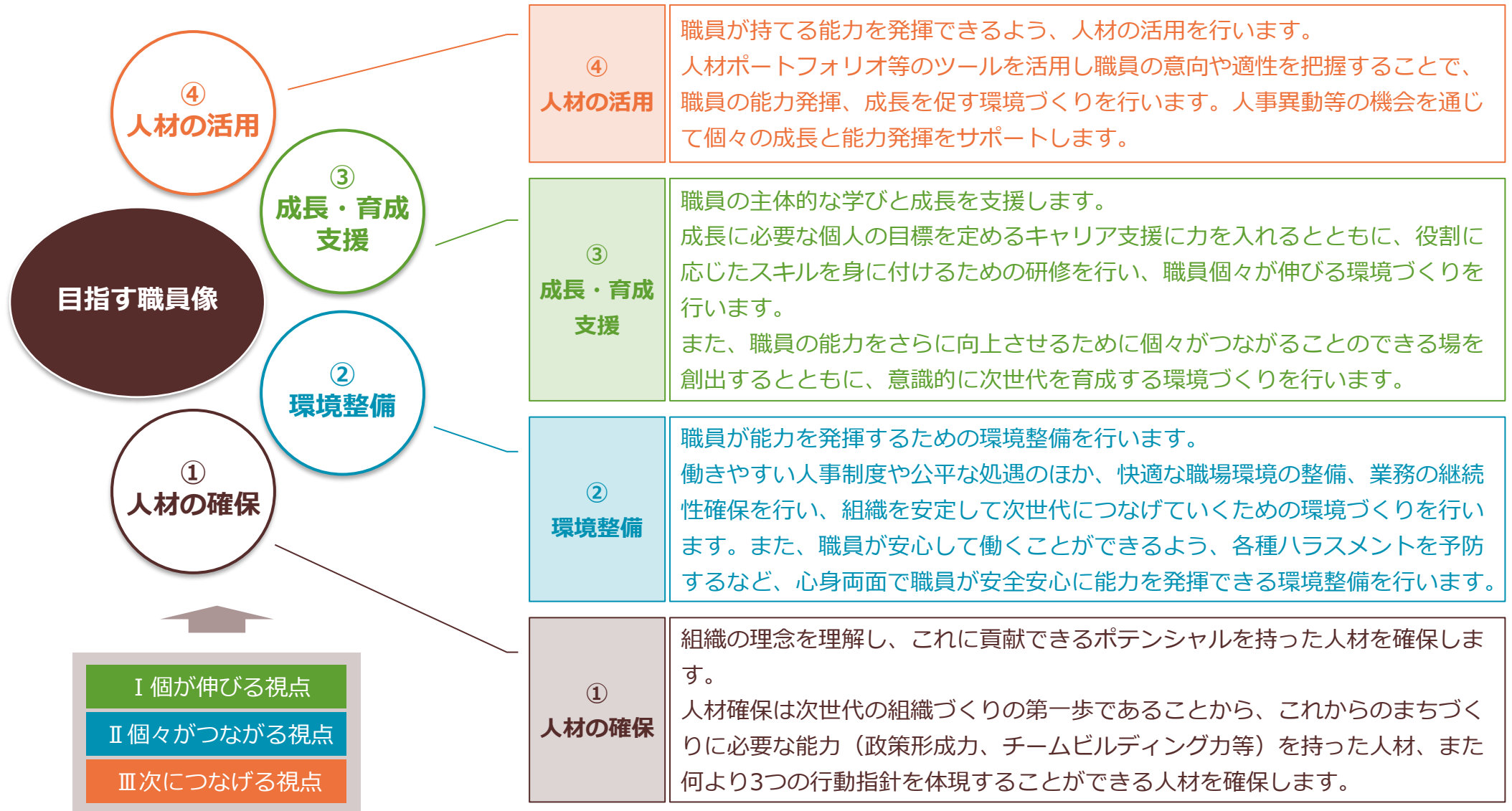
寒川町における人材育成の主役は「職員」自身です。

職員ひとりひとりが、「育成」されるのを待つのではなく、主体的に「成長」していくことを目指します。（「個が伸びる」）そして、その「成長」を後押しするために「職場」や「制度」がフォローを行います。

一方、「職員」自身は、見方を変えれば他の職員の成長をフォローする「職場」の一員でもあります。自身の成長を目指すと共に、同僚、部下・後輩、そして上司、先輩の成長を後押しできるように必要なフォローを行います。（「個々がつながる」）そうすることで、「個が伸びる 個々がつながる 次につなげる」人材育成の輪（和）を創っていきます。

Ⅲ-3. 具体的な取り組みの方向性

寒川町職員が3つの行動指針を体現し、目指す職員像に向けて成長していくために、4つの柱（取り組みの方向性）によりこれを支援していきます。それぞれ、「Ⅰ個が伸びる視点」「Ⅱ個々がつながる視点」「Ⅲ次につなげる視点」をもって取り組みを進めていきます。



Ⅲ-3. 具体的な取り組みの方向性



① 人材の確保

【主な取り組み】

職員採用、早期離職防止対策（サポート体制）

「人材確保＝次世代の組織づくりの第一歩」

「人材確保」のポイント：

「町の組織を次世代に繋げていく（次につなげる）」ことをテーマに、次世代のまちづくりを任せられる人材の確保を目指します。

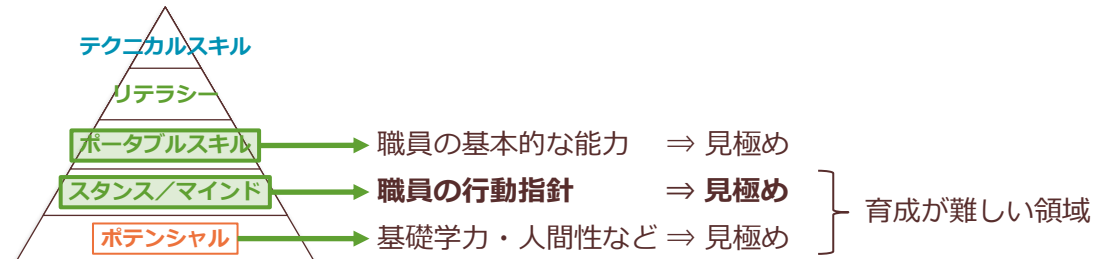
これからのまちづくりに必要な能力として、①政策を生み出し進める力、②組織力を高める力、③仕事を進めるための基本的な力を持った人材の見極めを行います。

また、能力以上に、3つの行動指針（想像から創造へ、共感から挑戦へ、品格をもって信頼へ）を体现することができる人材（スタンス／マインド領域）、また、採用後の育成が困難なポテンシャル領域の見極めを行います。

※スキルピラミッドにおける「スタンス／マインド」領域

職員採用においては、寒川町ならではの「あたたかさ」を前面に出した採用試験を行うことで、他市町村との差別化を図ります。

採用後においては、OJT制度、ななめサポート制度（メンター制度）のほか、キャリア支援などを行い、入庁3年目までの離職防止を図ります。



Ⅲ-3. 具体的な取り組みの方向性



②環境整備

【主な取り組み】

開庁時間の短縮、職員の安全確保（ハラスメント、メンタルヘルス対策）、就業条件の改善、業務の継続性確保（ナレッジマネジメント）、人事評価結果の処遇反映、ハード整備等

「就業環境＝職員が育つ土壌」

「環境整備」のポイント：

「職員が、持てる能力を十分に発揮する」ことをテーマに、その阻害要因となっている様々な課題の解決を目指します。

職員の能力発揮を阻害する主な要因として、

- ・業務の多忙化（自己研鑽・育成に充てる時間の不足）
- ・過度な緊張感（カスハラリスク、メンタル不調）
- ・業務の不安定性（人員の逼迫、事業継承の体制不足）

の3点が挙げられます。

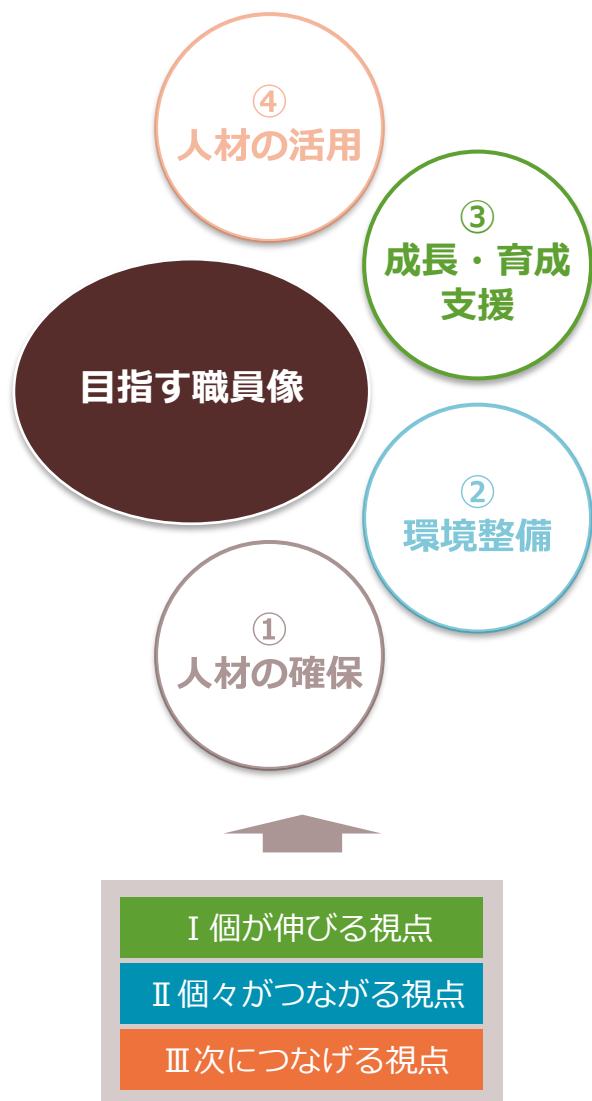
そこで、まずは、職員が自身の成長と人材育成に充てる時間を確保するとともに、職員を守る体制作り（対ハラスメント）、メンタルヘルス（セルフケア・ラインケア）の充実、適切な労働管理（労働状況の把握・管理）、多様な働き方（人事制度、休暇制度等）の確保、ハード面における職場環境の改善を行い、安全安心な労働環境の確保を図ります。

また、組織として業務を適切に継続していく（次につなげる）体制の構築を目指し、適切な人員体制の確保と配置、ナレッジマネジメント等の取り組みを行います。

そのほか、不要な不公平感を緩和するため、人事評価制度により成果をあげた職員に対する正当な評価（処遇反映：モチベーション維持）を行います。

一方、就業環境の整備はハーズバーグのモチベーション理論による「衛生要因」に寄与する（不満を解消する）ものであることから、過剰投入はせず、必要なものを見定めて取り組んでいくこととします。

Ⅲ-3. 具体的な取り組みの方向性



③ 成長・育成支援

【主な取り組み】

職員のキャリア支援、能力開発（研修計画）、マネジメント体制の構築、評価制度の見直し

職員の主体的な『学び』と『成長』⇒『成長』とロールモデルの連鎖

「成長・育成支援」のポイント：

「職員の主体的な学びと成長（個が伸びる）」をテーマに、本方針における目指す職員像と階層別役割・スキルに基づいた研修体系を構築します。

また、職員が個人の成長目標（ロールモデル）を定め、主体的な能力開発を行えるよう、職員のキャリア支援を行います。

職員のさらなる成長を図るためには、自分以外からの多様な刺激を得ることも効果的です。そこで、「多様な刺激によるさらなる成長（個々がつながる）」をテーマに、職員が能力や意欲を共有し相互に学びあえる場を創出します。

さらに、「職員と組織の持続的な成長（次につなげる）」をテーマに、効果的なマネジメント体制の構築と、人事評価（目標設定）とフィードバックによるOJT型育成プロセスの確立による次世代育成を行います。

職員の育成にあたっては、次世代経営者層の育成のほか、新採用職員に対するOJT指導、メンター職員による「ななめサポート」など階層に応じた育成を図ります。こうした指導経験を育成期から経験することで、職員自身の中長期的な成長（マネジメント力の向上）も促します。

本方針に基づき、研修体系、評価制度の方向性を統一し、効果的な成長・育成を生み出す環境を創出します。将来的には、成長した職員が次世代育成を行い、指導を受けた職員がまた次の世代の良き指導者となり、同時に次世代の目標（ロールモデル）となるような『ロールモデルの連鎖』『成長型の組織』の実現を目指します。

Ⅲ-3. 具体的な取り組みの方向性



④ 人材の活用

【主な取り組み】

人事配置（ジョブローテーション）、意向申告、人事評価、事務量調査（業務日報システム）、人材ポートフォリオ、複線型人事「調査研究」

「個人の成長」⇔「組織の成長」の好循環

「人材の活用」のポイント：

「職員の頑張り（成長）を組織の成長につなげる／個人の成長を促す組織となる（個が伸びる）」をテーマに、人材活用を進め職員と組織が相互に成長する好循環を目指します。職員の成長においては、入庁概ね10年間でなるべくタイプの異なる所属を3つ以上経験させることで、町職員としての多様な経験を積み、職員自身の特性把握を進め、職員としての成長を図ります。

また、意向申告や人事評価等により職員のスキルや適性を可視化し、それぞれの職場とマッチングさせることで、各職場における成果の最大化を図ります。

一方、組織においては、事務量調査（業務日報システム）や意向申告、人事評価のほか、人材ポートフォリオ等を作成し、組織の実態把握を行うとともに、必要な組織開発を行います。また、職員の適正配置は組織の業務成果を最大化させるとともに、業務の継続性向上にも不可欠です。

質の良い行政サービスを将来に渡り継続していくために、職場内育成、業務継承の視点を持った職員配置を行っていきます（次につなげる視点）。



ひとは城、ひとは石垣、ひとは堀

情け(なさけ)は味方、仇(あだ)は敵なり

by武田信玄

ひとは城：

組織の本当の強さは、物理的な城郭ではなく、そこに
いる人々の心や絆、能力によって決まる

情けは味方、仇は敵なり：

家臣や民に愛情(情け)をかければ味方になり、冷遇
や弾圧(仇)をすれば敵になる



寒川町は、職員を大切にした組織づくりを行います。

お城を創るには様々な形の木材が必要であり、また、石垣は様々な大きさの石があることで建物を支えています。

寒川町には様々な個性や能力をもった職員がいます。

職員の個性や能力を大切にし、生かし、組み合わせることで、他自治体に負けない強く魅力的な組織づくりを目指します。

信頼(情け)をもって職員の“結びつき”を強め、組織力を高めることで町民のための様々な政策を生み出していきます。

NEXT Keyword : “人的資本経営”

人的資本経営とは：

人材を「費用(コスト)」ではなく、組織の価値向上をもたらす「資本(投資対象)」として捉え、その価値を最大限に引き出すことで持続的な成長を目指す経営手法です。

≠ Human Cost / Human Resources (人的資源)

= Human Capital (人的資本)

行政の分野ではまだまだ一般的ではない考え方ですが、本方針においても住民福祉の増進に繋がるものとして、未来目線で職員に対する投資を行っていきます。次の見直しに向けて「さむかわ版人的資本経営」の研究・検討を進めていきます。