

# ホウ レン ソウ 報告・連絡・相談は 十分か？

**町長** 行き届いていない結果 数々の不祥事

【西山】報告・連絡・相談は部下。方向性・連絡・総括は上司。この二束が機能して組織が強化する。十分であるか。



西山富三郎 議員

【町長】業務が複雑化し、メールのやり取りが中心となり、職員同士のコミュニケーションが不足している。不祥事は細部まで行き届いていない結果。課内の人間関係を強めたい。

【西山】報告事項の例示は定めているか。  
【総務課長】定めていない。職員個々が判断しなければならぬ。住民の苦情は、聞き取り票を作っている。  
【教育委員会】規定は設けていない。児童・生徒の事故、生徒指導で緊急の場合は文書報告を待たず一報を入れる。



朝礼でコミュニケーション

【西山】職員には四分類がある。認識は。  
【町長】  
第一に人罪  
実績もないし、成長も期待できない人。職場にとつて害以外の何者でもない職員。  
第二に人任  
実績はあるが、それ

## 職員を人財として生かせ!

**町長** 意識改革や外部研修が必要



職員の研修

以上の成長が見込めない人。害にはならないが益にもならない。悪く言えばただ単に存在している職員。  
第三に人材  
成長が期待される人。辞書的には才能のある人。役に立つ人。  
第四に人財  
実績もありさらに成長が期待される人。まさに職場の財産ともいえる職員。絶対にやめてもらっては困る人。  
役場としては、第三や第四の「じんざい」を研修などにより育成する必要がある。それでもだめならリストアップもある。  
職員の意識改革も含めて、内部研修や集落などに出向いていく外部研修も考えたい。