

## 平成25年度提案

提案番号	13-016	提案年月日	平成26年3月10日	受付年月日	平成26年3月10日	提案者	個人	区分	アイデア
------	--------	-------	------------	-------	------------	-----	----	----	------

提案件名	新採用職員のジョブローテーション制度	提案の要件	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 市民サービスの向上に役立つもの</li> <li>● 事務能率が向上するもの</li> <li>経費の節減・収入の増加に資するもの</li> <li>行政事務運営の革新となるもの</li> <li>本市のイメージアップに係るもの</li> <li>その他公益上有効であるもの</li> </ul>
------	--------------------	-------	---

現状及び問題点	提案の内容	期待される効果
<p>入庁後1年が経過するが、担当部署以外の業務が分からない。そのため、電話対応や窓口対応でどの部署に繋がればよいのか分からない時がある。現状は先輩職員の指示を得て対応できている。又、他部署へ業務を引き継ぐケースでは、相手の部署の考え方や業務内容が見えないため、どのような形で業務を繋ぐべきか分からない時がある。繋いだ後も、繋ぎ方で不備がなかったかどうか心配になる時がある。</p>	<p>新採用職員が、1年を通じて様々な部署を経験する。入庁後3ヶ月は職場に慣れるために一定の部署を経験する。7月頃より、1か月単位或いは2か月単位で異なる部門を経験する。その中でも、窓口部門・管理部門・対外部門と項目を分けると尚良いと考える。</p>	<p>新採用職員が市役所の様々な部門の業務及び立場や基本的思考を理解できる。 それにより、市民からの問合せ（電話、窓口）時にスムーズな案内ができる。 又、様々な部署の立場を理解することで業務の連携を取りやすくなる。単に他の部署へ仕事を丸投げするのではなく、相手がどのような形で仕事を振られれば気持ちよく受け入れてくれるかを考えることができる。新採用職員にとってはコミュニケーションスキルの向上が望め、市役所全体にとっては人材育成及びそれぞれの部署間において、スムーズな業務の連携が期待できる。</p>

關係課意見

採用	どちらでもない	否採用
<p>2人 / 14人中</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>●どの部署も人手が不足しがちだと思うので、4月中を目途にローテーションするのどうでしょうか。</li> <li>●市役所の仕事は多岐にわたるため、色々な部署を体験することにより、早く業務になじむことが出来ると思います。また、共通業務も部署によって偏りがあるので、そのあたりを平等に経験出来るいいアイデアだと思います。</li> </ul>	<p>5人 / 14人中</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>●新採用の職員がいろいろな部署を経験することには賛成です。ただ、受け入れ側からすると、短期間でコロコロ人が入れ替わると、どの部署も人員不足なため、負担が大きく、業務が回らなくなると思われます。</li> <li>●今は、新採用職員でも即戦力として働いてもらっている現状から、短期でのローテーションは難しいと思います。ただ、若い間にいろんな経験をするのはとてもよいことだと思いますので、異動を2～3年で行うような対応はできないでしょうか。</li> <li>●人材育成については、答えがないものだと感じている。こうしたジョブローテにより育つ職員もいれば、受け入れがたい職員もいるのではないかと感じる。そのうえで、新規採用職員の異動のペースを全体的に早めることは賛成です。</li> </ul>	<p>7人 / 14人中</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>●新採用職員は、まず配属場所の業務について、しっかりと基本から身に付けるべき、短いローテーションでは、かえって混乱する。</li> <li>●どこの部署も人数に余裕がないと思われるため、現実的ではないと思う。</li> <li>●短期間でのローテーションは、新採用職員にも受け入れる部署の職員にも負担が大きいのではと思います。早くいろんな業務を理解することは大切ですが、ローテーションしなくても、先輩職員のフォローにより対応していけば良いと思います。</li> <li>●庁内の事を理解するのにとても有効だと思います。ただ、余剰職員がいれば実践可能だと思う。</li> <li>●他部署の業務が把握できていいことであるが、本来配置された部署の仕事をするために辞令を受けており、配置された課で新採用職員の人材育成ができない。例えば、職員育成課を作り、採用1年目は、新採用皆を配置する。1年遅れで各課への配属する。</li> </ul>