

平成24年度提案

提案件名	12-002 新採用職員の育成制度について	提案者	個人	区分	アイデア
------	-----------------------	-----	----	----	------

現状及び問題点	内容	効果
<p>財政健全化等の理由により、職員数削減が行われている。それに引きかえ、事務量は増え続けている。</p> <p>本市では、マルチな職員が求められていると思うが、現在では最初の配属先によりその後の、その職員のカラーが決まる傾向があると思われる。</p>	<p>採用後最低半年、なるべくなら1年間は総務課付けにし、各部署（各係）からの要請により派遣し業務を行う。</p> <p>職員研修へは、積極的に参加させる。</p> <p>職員要請の方法は、施設予約などで行い、手間がかからない方法をとる。</p> <p>スケジュール管理、業務報告は職員自身がおこない、新たな業務増加は極力抑制する。</p>	<p>通常、一度配属が決まると、2～3年は異動がないため、最初に配属された部署のカラーに染まりやすいが、色々な部署を体験することにより、備前市役所が目指すカラーになりやすい。また、各種研修へも積極参加させることで、広い視野を持った職員になる。</p> <p>職員要請を行わないのに、残業が多い部署は、勧告することができる。</p> <p>要請数が多い部署は、職員数を増やすなど、実際の業務内容に応じた人員配置をおこなう指針となる。</p> <p>新規採用職員の顔と名前が、多くの職員に早く覚えてもらえ、職員間の交流ははかられる。</p> <p>部署以外の職員と一緒に業務を行う場合は、事前に説明のための準備を行う必要があるが、それを行う事により、「段取り8分」が徹底でき、フローチャートの作成や、部署内の効率化も図られる。</p>



関係課意見
<p>【総務課職員係】</p> <p>まず、人材育成を真剣に考えていただいてのご提案は、担当係として本当にありがたいと思います。問題点や目指すべき方向性は共通の認識であります。検討した結果を回答いたします。</p> <p>・総務課付での新採用職員の派遣について</p> <p>現実問題として、少なくとも2年前に当時の2年後を目指した職員採用を行う必要があります。つまり、いきなり制度を始めると退職された職員の補充ができないという問題に直面します。</p> <p>また、総務課に自席を設けることができるかという問題があり、職務内容についても、単純作業が多くなることが予想され、チャレンジワークやインターンシップ同様、現場の苦勞が予想されます。</p> <p>次に、人事評価の点についてですが、派遣形式の業務は現場で行われるため、誰が面談し評価するかということが問題となります。更に、担当業務が存在しないことから、職種職責に応じた仕事かどうか、責任感の醸成につながるかなど、様々な問題が予想されます。</p> <p>提案の中に書かれている最初に配属された部署のカラーに染まりやすいということは事実です。ただ、任せられる部署が少ないということ自体が本質的な問題であり、どの部署にお任せしても人が育つ環境であることを目指そうとしております。</p> <p>他の部署の職員に早く顔を覚えてもらうこともおっしゃるとおり非常に重要です。その点については、「エルダー制度」等の新規の取り組みを始めており、効果検証を行いたいと考えております。組合活動やサークル活動も有効な手段かと思えます。</p>



職員提案審査委員会		点数
		17 / 35
採用	どちらでもない	否採用
<p>3人 / 14人中</p> <ul style="list-style-type: none"> ●忙しい、残業の多い部署に臨時的に手伝いとして回るのもよいと思われる。 ●製造業・鉄道系の大企業で見られる育成形態で、幹部候補職員が現場の現場、営業及び本部を短期間で回ることによって企業全体を把握する研修と類似している。備前市職員は専門的に長けていて、分野が変わると未開拓となる傾向があるので有効な手段であると考えます。 ●現状及び問題点、提案内容も具体的で効果分析も切り口が面白い。担当課の課題認識も十分理解はできるが、部分的（1週間の交代で行政係で代表電話受付を担う）にも取り組むことは十分検討に値するものと考えます。 	<p>2人 / 14人中</p> <ul style="list-style-type: none"> ●幅広く知識のある職員は必要であると思うが、ある程度は専門的な知識を持った方がよいと思う。要請ごとに業務を行うと担当課の負担になったり雑務仕事が増えると思う。業務に責任を持たせる。 ●職員数の削減、事務量の増加は改善していかねばならない問題だが、派遣業務というのがどの程度の業務を任せられるのか、数ヶ月で次の部署に異動するのか（長期にわたる業務をこなせるのか）など検討していく課題が多い。ただ、研修への参加やフローチャートの作成などは取り入れるべきだと思う。 	<p>9人 / 14人中</p> <ul style="list-style-type: none"> ●新採用の職員に対してさまざまな業務に従事させ、マルチな職員を育成するという点、また早期に他の課の職員との交流を図るという取組みや目的は、非常に有益なものであると思う。ただし、担当課からの意見にもあるように、短期間（期間限定）の業務であるなら、その根拠となる法令や目的等も理解することなく単純作業のみ依頼される結果となることや、どの課からも要望がない（総務課付で業務がない）消化期間が生じることも危惧されると思う。 ●色々な職場を体験し、全体的な実務の把握と交流を図れるのは間違いないが、一番大事な、仕事に対するプライドが育たないと思う。 ●雑用係になってしまいがちになり、無責任な仕事の仕方になる懸念がある。 ●人材育成の方策としては検討できる内容と思ったが、職員数が減少している中、事務効率的にも実現は困難と判断した。 ●3か月間とか、4か月間、または1年で必ず異動する、といった形であれば、職員係の示す問題点も若干はクリアできるかもしれないが、あまり現実的ではないと思う。発想自体は平凡ではないので多少点数がついている。 ●マルチな職員を求める裏側に専門性の無さがあると思う。新入職員が配属先のカラーに染まるのは別に悪いとは思わない。新入職員に限らず、異動先で早くカラーに染まるくらい職員に業務に取り組む結果がマルチな職員を生むと思う。しかし、市民はマルチよりスペシャリストを求めている。



庁議	採否	否採用
<p>総務課付にして、1年ごとに税務、市民、福祉などを異動させることは考えられる。1年は同じ部署で業務を行わないと、業務の流れが理解できない。</p> <p>様々な問い合わせがあるので、多部署を経験していると役に立つ。税務で言えば、税金が様々な業務で使われているが、非課税世帯の意味が理解できていない職員が多くいる。税務を経験していれば市民へも説明ができる。提案自体は否採用とするが、よいアイデアがあれば現在策定中の人材育成基本方針の中に盛り込んでいく。</p>		
		<p>受賞</p> <p>—</p>