

# 令和元年度 職員提案応募用紙

受理番号

R1-32

標 題	専門職員の設置		
提案を総括すべき課	行政経営課、人事課		
改善前	→	改善後	
<p>現在、「あらゆる業務を経験し、見識を深める」との名目で配属からおよそ3年ほどで人事異動が実施され、所属が変わるのが通例である。しかし、短期間の異動によって経験もままならぬまま次の職員への引継ぎが行われており、その中で抜け落ちてしまっている引継ぎ事項があるのも事実である。また、短期間で異動してしまう職員が多いことにより、本来は職員が把握していなければならないことについても結局職員も経験の長い非常勤職員に聞かないとわからないことが多々あり、職員の責任の所在があいまいになっている。</p>	→	<p>「入庁してから数年はあらゆる課を経験する」という先例に習わずとも、早期から本人の希望により専門職員としての配置を認めることで長期的に経験を積ませ、その分野のプロとなってもら。高度な専門知識が求められる職場においては、各担当もしくは各課に1人でもそういった職員がいることによって高水準な知識を課全体として維持することができる。「新しく来た職員ばかりでわからない」といった状況をなくすことにつながる。なお、専門職員の配置には人数制限を設け、業務に関する外部研修への参加や、選考試験の受講も義務づけ、適性を考慮することが望ましい。</p>	
改善効果	実践状況		
<p>①少ない職員数の中での人事異動を行うことは、職場に混乱をきたす大きな原因となっている。専門職員が配置されることによって知識の断片化は回避され、効率よく行政サービスの提供が実施できる。②本来は担当職員を経験した職員が管理職に就き、課を率いていくのが理想ではあるが、なかなかそうはならないのが現状である。専門知識を持つ職員がいることによって、管理職を知識面でサポートし、課をまとめることができる。③非常勤職員の知識がなければ対応しきれない、という状況をなくし、職員が本来担うべき業務に対して責任感を持って臨めるようになる。④他市で問い合わせをしたところ、「わからないので他の市で聞いてください」といわれてしまった、というお客様が先日来たことがあったが、そういった場面が秦野でも起こりうるリスクを減らすことができる。</p>	<p>提案内容を既に実践している場合はここにチェックを↓</p>		

※写真等の添付可