

人材育成懇談会の記録

人材育成懇談会(技術系職員) 1月18日(金) 10:00~11:40

- ・ 昇任試験は必要だと思う。年功序列もいいがそれだけでは駄目だと思う。併用がいい。
- ・ 出張研修は施設課、水道局ではあまりない。研修案内の供養もあまりない。
- ・ 研修のお金がないのでいけない。自腹で行く場合もある。旅費をつけてほしい。
- ・ 必要な資格取得者を増やしたい。(主事資格)
- ・ エンジンメーカーへの研修派遣があればいい。1年間程メーカーで研修してオーバーホールできるようにしたい。
- ・ 免許を取得した後、異動になると活用しようがない。その逆も、資格をとったことで異動させられる。
- ・ スペシャリストが育ちにくい。同じ土木でも他課がわからない。例えば、道路交通課の職員が水道局や下水道部の課へ何日か行くような職場の研修交流なども必要では。
- ・ 市として技術者をどう育てるかの方針がないのでは。仕事に直接関係ない研修にも参加しないとスペシャリストにはならない。
- ・ 建築職の高齢化が進んでいる。30歳後半から40歳代がおおい。技術屋の若い人材採用が必要と考える。空白ができる。
- ・ 技術継承のためにも若手が必要。1~2年は技術継承期間が必要な仕事もある。無駄な人数になるようだが…。
- ・ 技術職にも政策法務研修等が必要では。法律知識が必要。
- ・ 技術職も広い範囲で異動してもいい。技能職、現業職の交流があってもいい。
- ・ 財政課などに技術職を異動させてもいい。
- ・ 知らないことが多いので交流が必要。全体にかかわるスペシャリストもいいのではないか。
- ・ 資格取得を奨励する、対象者は進んで取得する職場風土が必要。
- ・ 年度計画が立てられるような異動は無理か。あと何年在課するか分ければ計画が立てられる。
- ・ 職員の創意工夫につながる研修も必要。キー・パーソンといわれる人の話を聞き、やる気にさせるような研修。
- ・ 今後必要な専門職は環境職、まちづくりコーディネーターなどの職種。
- ・ 施設のある所には技術職を配置するのもいいのでは(建築職)。
- ・ 上司の考え方が事務職、技術職を決める。
- ・ 年功序列の弊害、上司に問題がある。定年まであと少しの上司は守りに入る。
- ・ 部長は50代すく、60前は理事にしてはどうか。
- ・ 当面の仕事に自が行きすぎ。管理職が職員を育てる取り組みにならないと駄目。
- ・ 研修公募の参加については職場の環境が問題。同僚に負担がかかる。上司が進めてくれると出やすい。心のゆとりも必要。人、金の環境整備が必要。
- ・ マッセおおさかの研修は良かった。

- ・ 昇任、昇格が不透明過ぎる。能力評価を基準として昇任が決められるのではないように思われる。
- ・ 昇任試験はあるべき(係長級試験で)。試験制度導入では試験内容も問題だ。ペーパーテストのみは問題だと思う。
- ・ 新規採用試験は外部業者が面接をしている。昇任試験も外部面接でやればいい。私情をはさまないのでもいい。
- ・ 昇任試験制度導入はいいと思う。ただ、試験の評価割合は2~3割程度でいいのでは。管理職が評価するだけでは駄目、同僚の評価も重要。
- ・ ペーパーテストでは点を取れるが、業務はもうひとつという職員もいる。その逆も・・・
- ・ 部下が管理職を査定(評価)する方が正しい評価ができるのでは。
- ・ 所属在課年数が長い人が内部昇格するケースが多いが、仕事が停滞する。経験者が異動に戻る場合も多く、仕事のやり方が昔に戻る。
- ・ 長くいればいるほど保守的になる。間違いのないことを優先するため、変革のチャンスを失う。
- ・ 長くいる人は仕事の方法に自信をもっている。若手の意見を聞き入れない。係長が保守的で、係員が急進的だとなかなかつらいものがある。
- ・ 課全員がスペシャリストは不要ですが、一人くらいはいてもいい。安心でいい。
- ・ スタッフとして有能な人と、管理職として有能な人がいる。
- ・ 仕事の査定は難しい。仕事をやってない人も普通に給料をもらえるから問題。9時から5時15分までいればいいといった風潮がある。
- ・ 課の方針で新採職員を教育せず、先輩職員が各個人の考えで教育すると混乱する。全体会議が少ない。
- ・ 他課でやっている仕事がわからないので、自己申告書を書きにくい。知っている課しかかけない。各課の業務(仕事)を知らせることが必要だと思う。
- ・ 採用から3~5年で2、3箇所異動することはいいと思う。事業部門、管理部門、と違った課に行くことで役所を立体的に見られる。
- ・ 技術職員も窓口経験があってもいい。事業が減っている職場の技術職員は窓口に出るべきだ。
- ・ 人事交流は相手がよくわかり、必要だと思う。
- ・ テバートやガソリンスタンドなどで実習する民間研修は行っている間だけ我慢で、終わったらホッとして、また元どおり。私は民間企業の経験があるが、そんなものだと思う。
- ・ 研修受講者から選抜するような人選がいい。(英会話研修を受けた人から海外視察へ)
- ・ 庁内公募制度を実施すべき、求める人材を庁内で公募する制度は面白いと思う。

- ・ 各課の求人広告があればいいのでは。
- ・ 係配属まで決めた異動はできないのか。係長が人材を取り合いする。最初の異動の目的とずれたりする。私情がはさまれたりする。
- ・ 役所の仕事はノルマがない。毎年、係で取り組む目標を決めて達成状況を提出させる方法はどうか。仕事を見つめ直すきっかけになるのでは。

人材育成懇談会(女性職員) 1月21日(月) 13:00~14:40

- ・ 女性だけの研修は昔あった。現在は無い。別に女性だけにこだわらなくていい。
- ・ 言葉のセクハラは感じることもある。課内旅行でのセクハラ発言はあったりする。
- ・ 男女の職務分担、役割が決まっている。男性もお茶を出せばいい。
- ・ 庁内放送は女性(女性のほうが聞きやすい)という固定概念がある。
- ・ 以前は女性がお茶を出していたが、今は自分の分は自分でできてきている。
- ・ 子どもの大きい、小さいがあるけど、家族の協力で宿泊研修も可能だと思う。
- ・ 長期派遣、自治大学校など、家族で協力者がいれば行きたい。
- ・ 役所全体の雰囲気の中では行きにくい雰囲気がある。職場内の雰囲気も積極的になりにくい。
- ・ 長期研修は職場に迷惑をかけるので参加しづらい。上司が理解してくれれば参加したい。
- ・ 派遣研修の報告は今は復命書だけなので気が楽ですが、報告会も開催すべきだと思う。後輩への情報提供になる。
- ・ 男性には更衣室がないので、女性職員や市民の通る廊下で更衣している。何とかしてほしい。(別館)
- ・ 担当している仕事の監査があったとき、その場に出席できない状況があった。女性はお茶を出してください……。このような対応は人格が傷つく。
- ・ 課の定例会議のとき女性職員が決まって留守番をさせられる。管理職の意識改革が必要。
- ・ 課内で研修の順番が男性職員優先となるのには不公平感を感じたことがある。
- ・ 主査はいるが係長に女性が少ない。女性が多い課と男性が多い課がある。半々くらいがいいのでは。育児休業の人が重なると仕事が大変。
- ・ 日直・勤員も女性でもOKです。
- ・ 昇任試験については賛成です。女性にもいろいろな考えがある。重要な仕事もこなしたい。昇格の基準の明確化が必要。目標を持ちたい。
- ・ 昇任試験制度は強制的な受験がいい。強制的に受けるほうが出やすい。

市民街頭インタビュー

平成13年9月26日実施

新採職員研修(後期)で約450人の市民にインタビューをし、どのような市職員を望んでいるか尋ねました。主な回答は下記のとおりです。

- ・ 笑顔が素敵な人
- ・ 親切・丁寧な人
- ・ 柔軟な対応のできる人
- ・ 仕事がテキパキできる人
- ・ 明るく元気に親切に対応する人
- ・ 広い視野で物事を見れる人
- ・ 新しいことにチャレンジする人
- ・ 機敏に動く職員
- ・ バイタリティーのある人
- ・ がんばれる人
- ・ サービス業という意識を持つ職員
- ・ コミュニケーションのとれる人
- ・ 明るい窓口対応のできる職員