

職員提案一覧（令和6年度）

受理番号	提案件名	提案概要	所管課	審査結果	審査会意見等
1	緊急時の対応(サスマタ以外の方法)	サスマタのほか、各フロアに常時警備員の配置、カウンターに仕切りやパネル(盾)の設置、ネットランチャーや催涙スプレー等を配置し、職員の身体的・心理的負担を低減する。	総務課	一部採用	職員を危険から守り、安心して働ける環境を整えていくことは重要であるが、提案のあった内容については、接遇面や財政面などからすべてを実現することは困難である。しかし、サスマタ以外の防護用品の設置を求める声もあることから、引き続き職員の意見を聞きながら研究を進めるとともに、現在実施している警備員巡回や非常用ボタンなどの防犯対策や危険があると判断したときの関係先への通報について周知することが必要である。また、窓口を行う職員の負担軽減には、窓口業務を組織全体で対応していく意識や環境の醸成が必要であることから、引き続き接遇研修や緊急時対応講習を全職員対象に開催すること。
2	人事評価制度の評価反映	上位評価者(S・A)の割合を増やす。相対評価ではなく絶対評価とする。評価の透明性を図る。	総務課	不採用	人事評価は、地方公務員法に規定されており、人事評価の結果に基づいて、任用、給与等の人事管理を行うこととなっている。評価にあたっては公平性の確保が求められるため、まずは各評価者の評価基準や見解を統一するための研修を定期的に行うこと。また、令和6年度に業績評価マニュアルの改訂を行ったが、引き続き公正な評価と人材の育成に向けて職員の意見を聞くなどして研究すること。
3	社内公募制度又はFA制度創設	社内公募やFA制度を創設する。希望する若年職員の管理職等への昇任、昇格を行う制度を創設する。	総務課	不採用	職員の主体性・モチベーションの向上や人材流出防止への一定の効果が期待できるが、職場内での人間関係への影響や職員の平等な異動機会の確保、自己評価と現実のギャップなど課題が多い。また、異動希望の申告を充実させて活用すること。
4	ウェルカムバック採用制度の創設	一度退職した職員が復職できる制度を創設する。復職した際も通算年数に換算する。	総務課	一部採用	人手不足の解決策として、経験やスキルを持つ即戦力となる人材を確保できることから、保育士などの専門職においては有効な制度である。一方で、安易な退職を助長するのではないかな等の懸念があることから、今後提案があった制度も含め、有効な人材確保制度について研究していくこと。
5	弁護士資格のある職員の採用	弁護士資格を有した職員を採用する。	総務課	不採用	行政ニーズは多様化・複雑化しているうえ、市民の管理意識の高まりや社会問題の多様化に伴い、より専門的な知識や幅広い法的検討を踏まえた対応を求められているが、経験や実績のある弁護士を採用することは勤務内容や人件費の面など課題がある。一方で、顧問弁護士が十分に活用できていないとの声もあることから、まずは顧問弁護士への相談を促進するよう周知が必要である。また、行政職員は業務に関する知識や法的な知識を持つことは、行政の信頼性や業務の質の向上につながることから、法務資質を高める取組みが必要である。