

令和3年度 職員提案 採用一覧

| No. | 提案テーマ | 概要 | 主管課 | 主管課コメント | 採否 | 採否理由 | 採用後の取り扱い |
|-----|------------------------|---|-------------------|---|----|---|---|
| 1 | 不当要求行為等への対応強化 | <p>【課題】 「不当要求行為」の性質が変化してきているが、対応方法が職員に浸透しておらず、対応に苦慮している場面がある。</p> <p>【提案】 ①対応マニュアルの改訂（追記）、②研修の実施等により、不当要求防止の取組を強化する。</p> <p>【効果】 不当要求行為等に対し、組織として一枚岩で対応できるようになる。職員の負担軽減、メンタルヘルスの向上により、市民サービスが向上する。</p> | 総務課 | <p>社会情勢の変化により自治体に不当要求行為等を行う主体が一般市民に多くなっており、それに対応するマニュアル等の必要性は認識している。現状の「流山市不当要求行為等対応マニュアル」は暴力団等を対象としている流山市不当要求行為等防止対策規程に基づいて作成されているため、職員が一般市民の不当要求行為等にも対応できるためのマニュアル等を検討していく。</p> | 採用 | <p>多様化する不当要求行為への対応を行えるよう、マニュアルを改訂して研修を実施することにより、組織体制や対応の強化を図ることが必要であると考える。</p> | <p>従来の暴力団による不当要求行為への対応とともに、一般市民などからの多様化した不当要求行為にも対応できるよう、令和4年度中に窓口対応を主な業務とする職員を対象とした研修を実施する。マニュアルの改訂については引き続き検討する。</p> |
| 2 | テレワーク業務の浸透のための取り組みについて | <p>【課題】 働き方改革等による生産性の向上を目的として、全庁LANモバイル端末によるテレワークの試行運用が行われているが、実際に利用している職員はほとんど居ない。</p> <p>【提案】 トライアル期間として、一部の課にモバイル端末を1ヶ月程度貸し出し、より多くの職員にテレワークによる業務を体験してもらう。</p> <p>【効果】 テレワークを利用しやすい環境となり、また有事の際にテレワークによるスムーズな行政運営の継続が期待できる。</p> | 人材育成課及び情報政策・改革改善課 | <p>【人材育成課】 情報政策・改革改善課による「自治体テレワークシステム for LGWAN」で既に実施しているところである。しかし、テレワークの本格実施となると、就業状態の把握、労働時間の管理、人事評価、労災保険の適用など検討しておかなければいけない項目がある。そうした課題があることを踏まえつつ、実施について検討していくこととする。</p> <p>【情報政策・改革改善課】 テレワークは、働き方改革やDXの取組として推進していくこととしており、市の情報化の推進方針を記載する「流山市情報化推進計画」にテレワークの推進を追加する予定としている。テレワークのトライアルについて、対象課や期間の設定、「テレワーク用モバイル端末」の貸出や「自治体テレワークシステム for LGWAN」の設定、利用結果や感想を基にした今後の運用への反映を検討していく。</p> | 採用 | <p>在宅勤務及び分散勤務の際、また、不測時にも行政事務を継続的に実施できるよう、各課の状況により、「テレワーク用モバイル端末」や「自治体テレワークシステム for LGWAN」の試用を行うことは有効と考える。</p> <p>一方で、テレワーク導入の準備として、テレワークに適した業務の選別や業務フローの構築、就業状態及び業務の進捗管理、人事評価等あらゆる側面からの課題の洗い出しや整理が必要であると考えらる。</p> | <p>【人材育成課】 「新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止に向けた在宅勤務実施要領」を定めているところであり、当該要領は、トライアルの実施に当たっても修正する必要はないものと考えている。トライアルの実施によって、新たに生じた課題及び在宅勤務における人事評価については、検討し対応する。</p> <p>【情報政策・改革改善課】 令和4年3月から、テレワークのトライアルを予定し、対象課や期間を設けた上で、「テレワーク用モバイル端末」の貸出や「自治体テレワークシステム for LGWAN」の設定を行い、その利用結果や感想を収集する。</p> <p>また、テレワークで行える業務、業務フロー、就業状態及び業務の進捗管理等の課題を整理する。以上の内容を基にして、令和4年度中に、今後の運用への反映を検討していく。</p> |