

全国からの派遣職員に対する面談で寄せられた意見等について

平成27年5月25日～12月24日に全国からの派遣職員763人に対して面談を実施。

	意見	具体的な例
従事業務に関する こと	派遣職員向けマニュアルの作成	<ul style="list-style-type: none"> 派遣職員OBが作成した『派遣マニュアル』があり大変助かった。 はじめて派遣された職員用に、共通事務についての業務マニュアルがあると良い。 周辺地域の病院や店舗などが掲載された生活マップのようなものがあると良い。
	民間と役所の相違点の擦り合せ	<ul style="list-style-type: none"> 民間出身職員と公務員では仕事の進め方や考え方が違い、能力を発揮できていない。
	各種研修について	<ul style="list-style-type: none"> プロパー職員と同様に研修を受けることができよかった。 派遣職員向けの研修を開催してもらえてよかった。 中途派遣職員を対象としたオリエンテーションが必要。 業務システム、関連機関との事務分担、文書の取扱いなどについてオリエンテーションを実施してほしい。
	年次有給休暇の取得促進	<ul style="list-style-type: none"> 上司が年次有給休暇の取得について声かけを行い、休暇を取りやすい環境を作っている。
	派遣職員と担当業務のマッチングの徹底	<ul style="list-style-type: none"> 配属先で派遣元での経験が活かせなかった。 派遣元と派遣先との詳細な業務情報の共有が必要。 事前に聞いていた業務と、実際に担当する業務が異なっていた。
	決裁及び手続等の効率化及び迅速化	<ul style="list-style-type: none"> 決裁がなかなか戻ってこず困る。 業務量が増大している現在では、通常の事務処理体制では対応しきれない。事務の簡素化が必要。
	派遣職員の派遣終了を見据えたプロパー職員の人材育成	<ul style="list-style-type: none"> 所属部署のほとんどが派遣職員であるため、経験が受け継がれないのではないかと思う。 プロパー職員が派遣職員に頼り過ぎている。プロパー職員の意識改革と適正配置が必要。 復興関連業務にプロパー職員を多く配置したほうが良い。
	職員間の情報共有及び意思疎通	<ul style="list-style-type: none"> 所属する係内での打合せが一度も行われていない。 派遣職員も含めて、所属長との個別面談を行う機会があると良い。
	職員の適正配置及び事務分掌の明確化	<ul style="list-style-type: none"> 業務量が多い。 業務量が少ない。 部署により残業時間に大きな差がある。 派遣職員、任期付職員、プロパー職員と様々な立場の職員が混在し、指揮系統が明確になっていない。 政策的判断が必要な業務を担当するなど派遣職員にかかる責任が大きい。
	業務引継ぎの徹底	<ul style="list-style-type: none"> 前任の任期と重なる引継ぎ期間を設定してもらい、スムーズな引継ぎができた。 引継ぎ書だけでの引継ぎにならないようにしてほしい。 関係者とのやり取りなど詳細な業務記録を残し、担当が代わっても業務が停滞しないようにすべき。
	組織体制とマネジメント力の強化	<ul style="list-style-type: none"> 仕事の振り分けがうまくいっていない。 上司には派遣職員的能力を引き出せるようなマネジメントが必要。 縦割意識が強く、横の連携を強化すべき。
	職員からの意見を吸い上げる体制づくり	<ul style="list-style-type: none"> 業務改善を提案したが受け入れてもらえなかった。 派遣職員から出された意見を吸い上げてほしい。
	生活環境に関する こと	居住するアパートの手配
通勤用の自動車の手配		<ul style="list-style-type: none"> 自動車やスタッドレスタイヤを購入せずに済むため、派遣職員へのレンタカーの提供を継続してほしい。 自治体名が入っていない公用車の貸出を希望する。
その他	職員同士の交流促進	<ul style="list-style-type: none"> 派遣先自治体が派遣職員の交流の場を設定してくれた。 派遣職員とプロパー職員とで一緒にスポーツや飲み会を行っている。 派遣職員同士の交流が少ない。派遣職員の情報を提供してほしい。