

## 係長職アンケート調査にかかる補足調査

### 1. 係長職への聴き取り調査

#### ①係長職の負担感について

- ・ 係員のモチベーションの確保
- ・ 上司の関わり方
- ・ 係員の業務繁忙によるコミュニケーション不足
- ・ 係員に合わせたコミュニケーション・指導方法の配慮

#### ②ポスト係長の固有業務について

- ・ 係員繁忙・休職者の業務の代替役
- ・ 関連する会議・打ち合わせなどが多忙のため、業務時間の確保が困難
- ・ 固有業務にかかる負担感は大きくない（係員に業務分担が可能な人員体制のため）
- ・ 事業の構想や懸案事項の方向性の整理などの全体方針の検討は当然係長業務として自覚している

#### ③「主査」のあり方について

- ・ 係内の一部分の業務の総括を分担している
- ・ 主査の役割・業務の範囲の明確化
- ・ 実務に精通し、業務への適切な助言ができる役割
- ・ 懸案事項や他部署との調整など難易度が高い業務を担う担当職員

#### ④今後の業務の円滑化について

- ・ 事業の見直し・廃止
- ・ 係員のモチベーション確保のため、係員の向き・不向きを配慮した人員配置
- ・ 専門的な知識が必要である部署への係員の専門職化
- ・ 上司の適切な関わり方・支援

#### ⑤その他

- ・ 専門職の係員の育児休業等の代替職員のあり方
- ・ 女性係長が気軽に相談できる体制づくり
- ・ 業務のチェック機能の確保

## 2. 課長職への聴き取り調査

### ①係長職の負担感について

- ・係長への相談・協議事項の増加
- ・求められるチェック機能の水準が上がっている
- ・係員の能力・経験の有無及び係員との相性によるマネジメントの困難さ
- ・係業務の増加による係長のプレイングマネージャー化
- ・臨時職員・嘱託職員の頻繁な交代による業務調整の負担

### ②「主査」のあり方について

- ・主査の役割・業務の範囲の明確化
- ・固有業務の繁忙により、係長のフォローという余力がない

### ③上司の支援について

- ・時間的余裕を持った業務指示及び指示の明確化
- ・話をする機会の確保
- ・家庭状況等に応じた配慮
- ・係員からの係長の信頼感の確保に配慮している

### ④その他

- ・職員の意識向上・能力向上
- ・業務改善や業務の見直しができる人員体制・係員の意識の確保
- ・専門知識・経験を持った中堅職員の配置