



1. 概要・目的

■ 当時(R5)の課題

・知識移転の難しさ

北海道は広域であり、本局と事務所・出張所の距離が遠いため、職員の交流による暗黙知を含めた知識移転や共通言語の形成など、「**知の循環**」を意識した人材開発が難しい！

■ ジョブローテーションの実施、ねらい

- ・次世代を担う若手職員に幅広い業務体験を付与(一週間程度)
- ・業務全体の把握や個別業務の疑問解消を通じて成長機会に
- ・人脈形成や組織への帰属意識向上にも寄与



2. 取組みの特徴

■ 体験者の意見を踏まえて年々改善・進化

- ・R5年度の試行段階に始まり、年を重ねる毎に①**対象範囲の拡大**や②**受入方式の双方向化**、③**体験内容の柔軟化**へと発展

R5年度 | 事務所・出張所の総務課員を対象に、幹部職員に近い局総務課の業務ポストを中心に展開

R6年度 | 対象範囲を総務課員から**財務課員・管財課員**にまで広げ、**体験業務の範囲も並行して拡張**

R7年度 | 事務所・出張所から局に向かうローテーションだけでなく、**局から事務所・出張所に向かう逆向きのローテーション**を追加。また、希望業務に関しては「**専門型**」と「**ゼネラル型**」を選択できる体系とし、個々のニーズに沿った体験を提供



3. 実績・効果

■ 実績

- ・R5年度は3名、R6年度は13名が参加し、**年々参加者が増加!**
- ・R7年度では受入方式を拡大し、事務所・出張所側の受入も開始したことにより、体験の幅が広がり参加者の学びも深化

例

本局→帯広財務事務所
(R8.1)



■ 効果

・人材開発

業務理解の深まり、日常の疑問点解消、視野の拡大により、**現状の実務への納得感が向上**。暗黙知や共通言語を若手職員が持ち帰り拡散することにより、参加した職員本人だけでなく周辺職員への間接的な波及も期待でき、「**知の循環**」による**人材開発が緩やかに複利的に促進**される。

また、将来のキャリア形成に向けて、転勤希望先や希望業務の判断軸をつくることができる。

・人脈形成

人脈形成により職場内における**心理的安全性の輪が連結**し、局～事務所・出張所間で相談しやすい環境が構築。組織全体の連携強化や意思決定の品質向上にも資する。

・やりがいへの訴求

業務に対する**把握可能感**や**処理可能感**、**有意味感**が向上し、新たなやりがい発見の端緒につながる。