

# 「鹿児島県庁働き方改革推進チーム」の活動報告

## <経緯等>

- ・ 県庁の「働き方改革」や「働きやすい職場づくり」などの実現に向けて、若手職員9名による「鹿児島県庁働き方改革推進チーム」を発足（R3.6）。
- ・ 組織パフォーマンスの向上や柔軟な働き方、業務の改善・効率化等に関する課題と目指すべき働き方について、意見交換を実施（計5回）。
- ・ 今般、意見交換の内容をもとに「若手職員が思う働き方の課題」や「働き方改革に向けた提案」を整理し、提案書を取りまとめた。

## 1 働き方の課題（抜粋）

### (1) 業務改善、業務効率化等に関する課題

- ・ 日頃の業務の中で、無駄がないか考える意識（個人・組織）や心理的、時間的余裕が不足しており、積極的な業務改善の提案もあまり見られない。
- ・ 事業効果は検証するが、事業の実施に係る費用（労力）が見合っているか検証する視点が欠けている。

### (2) 組織パフォーマンス、組織体制等に関する課題

- ・ 課や係を超えた業務応援態勢が十分に構築されていない。
- ・ 所属長によって業務量が変動する場合がある。
- ・ 係長も担当業務に追われて余裕がなく、係員のサポート等、マネジメントが不足している。

### (3) 職場環境等に関する課題

- ・ 業務改善を提案・具体化できる仕組みがない（上手く機能していない）。
- ・ 資料や電子データ等の保存方法が統一されておらず、過去の書類等を探すのに時間がかかる。
- ・ テレワーク等を前提とした業務の進め方の検討が十分でなく、在宅勤務等の制度を活用しづらい。
- ・ 所属や担当者間での業務の所管争いが見受けられる。



## 2 「働き方改革」に向けた提案の概要

### (1) 「職員の意識改革」

- ①業務の本質（県民等が何を求めている、行政サービスとして何を提供できているのか）を意識できる職員の育成
  - ②上司に気づきの機会をつくる仕組みづくり ③職員提案型の働き方
- 【取組例】 職場研修やOJT等の研修の充実、簡素化・合理化等を意識できる組織風土づくり、360°評価の導入、「総務部長へのたより」の創設

### (2) 「業務の見直しと改善」

- ①業務プロセスの抜本的な見直し ②業務管理の適正化
- 【取組例】 BPR(ビジネスプロセス・リエンジニアリング) の導入、予算編成作業の効率化、業務計画・状況等の共有化、定例業務のマニュアル化

### (3) 「働き方の環境等整備」

- ①柔軟性のある組織づくり ②システム環境の整備
  - ③多様で柔軟な働き方の促進
- 【取組例】 繁忙期の所属を応援する仕組みづくり、デジタル化の推進（システムの統合等）、利用しやすい制度づくり（時差出勤・在宅勤務等）

## 3 「働き方改革」の実行体制

- ・ 現在、総合政策部デジタル推進課において、ICTを活用した新たな働き方の環境整備が進められているが、全庁的な取組として進めることが必要
  - 「働き方改革」について、県庁全体で横断的に取り組む体制の整備
  - 若手職員のアイデアや意見、提案等を吸い上げられる体制の継続