

## 第3回 県庁の働き方・職場環境改革推進会議

### 職員研修WG

説明資料

令和5年8月31日

# 奈良県庁「???'」な文化・風土をぶっ壊せ！！

～働き方・職場環境改善を「職員研修」の視点から考える～

## 奈良県庁「???'」な文化・風土を変える

今の奈良県庁、ここがおかしい・・・

形式主義的

内部的総務事務  
業務が多く、所属  
によっては業務  
分担が不明確

研修と業務の  
両立ができて  
いない

外部との交わ  
りが少ない

コンプライアンス  
の重視による書類  
作成作業の膨大化

コミュニケー  
ション不足

完璧主義的

失敗を恐れず  
きる

自由な発想が  
活かされない、  
できない

新しいことがで  
きない、若手職  
員のやりがい  
がない

管理主義的

上意下達過ぎる  
(憶測し過ぎ)

権限が下(職  
位、出先)に下  
りていない

ハラスメントに  
関する意識が  
低い

等

# 奈良県庁「???」な文化・風土をぶっ壊せ！！

「???」な文化・風土をぶっ壊す



管理職から変わろう！！  
(自律的管理職に)

県庁全体で変わろう！！  
(知識・情報をオープンに)

01 行動でマインドセット  
02 学びでマインドセット

03 ナレッジシェア

# どうする?? (ワーキング・グループからの提案)

## 01 行動でマインドセット

はじめの一歩にチャレンジ!!



### 1日フリーアドレス試行

部長級職員や所属長が部内各課のいずれかの課あるいは出先機関で執務

- ・部局長が各所属で執務を行うことで、その所属の日常の雰囲気を感じることができる
- ・普段話さない若手職員と話す機会も増え、部局長や所属長が身近な存在になる
- ・若手職員のアイデア等も直接聞くことができる

### ちょこっと働き方・職場環境改善の実践

各所属長が自身ですぐできるものに取り組む。職場で行うものはその様子を若手職員が動画撮影し、ならっCiao! に掲載

- ex) ・職場清掃      ・書棚片付け      ・連続休暇取得      ・在宅勤務      等
- ・ハードルの低いものをとりあえずやってみる事が大事
  - ・若手職員と所属長のコミュニケーションのきっかけにも
  - ・全所属長の取組が見えることで、これなら自分にもできそうと改善の輪も広がる



### 部内職場改善トライアル週間実施

部内で一番解決・改善すべき課題について、モデル所属を選定し新しい働き方にトライアル

- ex) ・在宅勤務      ・会議効率化      ・超勤縮減      ・リスクリング      等
- ・取り組みやすい所属から一定期間だけ改善に取り組むことで、取り組みのハードルを下げる
  - ・うまくいった効果を部内に広げる

# どうする?? (ワーキング・グループからの提案)

## 01 行動でマインドセット

### チームコミュニケーション強化!!

#### ■ 部長級チーム力UPワークショップ開催

部長級職員が目指すビジョンを共有、**ポジティブにワイワイ語り合いながら、組織の可能性について真剣に話し合うワークショップ開催<1泊2日>**

- ・業務の環境から切り離された空間でじっくり改革に取り組むことができる
- ・職員をリードする部長級職員がチームで県庁をよくするために目指す方向を考えることで、**県庁全体に波及**



#### ■ 事業検討段階で管理職も議論に参加

**憶測せず、上意下達ではないブレスト**

- ・意志の誤った伝達による無駄な資料作成等を回避
- ・ポイントをしばった議論が可能



#### ■ 所属内コミュカフェ実施

コミュニケーションをとるため、**所属長主催でカフェのようにリラックスして話しをする場の提供**

- ex) ・管理職が行ってきた仕事の知識、ノウハウや経験      ・業務に関する世間の動き、トレンド  
・職員のモヤモヤ      ・仕事と家庭の両立の仕方、休日の過ごし方
- ・普段から何でも話せる関係性を構築すれば、**悩み等の相談が気軽にできる**

# どうする?? (ワーキング・グループからの提案)

## 01 行動でマインドセット

### 孤立させない!! 1on1ミーティング

#### ■ 雑談のススメ!

1日1回声かけ運動、所属長と所属職員の1on1ミーティングの開催等、**所属長から積極的に声かけ**

- ・自分1人で抱え込んでしまう職員も、気にかけてもらうことで安心して仕事ができる

#### ■ 企画管理室長が職員を守るお助けマンに!

部内職員との1on1ミーティングの実践

**総務会**で各部の状況を共有、**改善方法の議論の場にする**

- ・所属内で解決できないハラスメント防止、メンタルヘルス改善につなげる
- ・距離を縮めた顔の見えるミーティングにより実効性のある解決策につなげる

#### ■ 先輩職員サポートチーム結成!

新採1~3年目職員に対し、年齢の近い先輩職員が困りごとを相談できるメンターチームを作り、若手職員をサポート

- ・1人で悩みを抱え込み自分から伝えられない職員をチームでサポート、頼れる人がいることで安心できる



# どうする?? (ワーキング・グループからの提案)

## 02 学びでマインドセット

### ■ 職場風土改革研修

所属職員の働くモチベーションを保つため、管理職がチームでディスカッションをしながら楽しく働ける職場づくりを考える

・対象者:次長級及び所属長

### ■ 自律的管理職研修

憶測や受け身の姿勢で上司の指示に従うのではなく、正しいエビデンスに基づき建設的議論を行う思考や説明能力状況を判断できる情報処理能力の向上等を学ぶ

・対象者:課長補佐級以上

### ■ ナレッジマネジメント研修

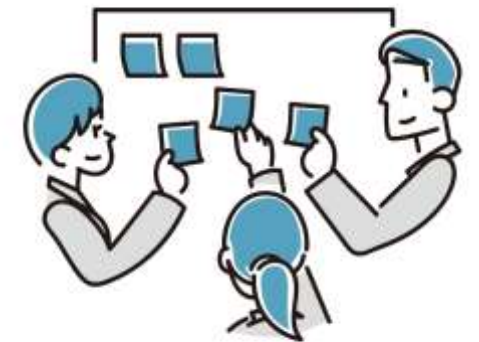
職員個人が持っている知識、ノウハウや経験を伝承し、職場全体で共有するための手法などを学ぶことにより、職員の業務遂行能力の向上や、円滑な組織運営を図る

・対象者:次長級及び所属長

### ■ コーチング&傾聴のスキルUP研修

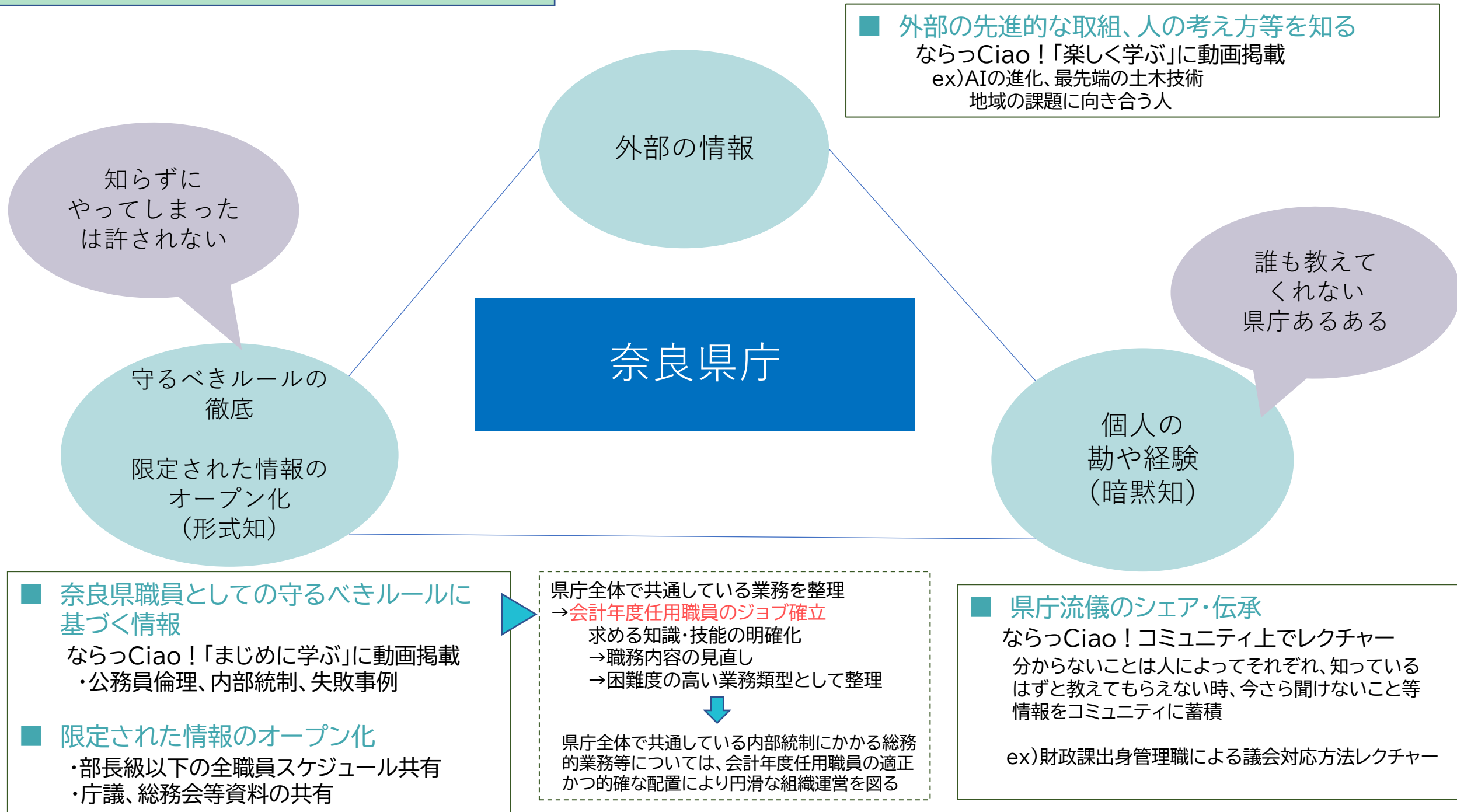
所属職員との信頼関係を構築し、職員の持っている力を引き出すとともに、安心して相談できるスキルを習得する

・対象者:企画管理室長



# どうする?? (ワーキング・グループからの提案)

## 03 ナレッジシェア



1人ひとりの職員が持っている各情報を共有し、県庁力を底上げ



## ひまわり研修・・・陽(太陽)をまわり(周囲)につくる研修

※ひまわり・・・太陽に向かって咲くため「夏の太陽」とも呼ばれる。サンリッチ(太陽がいっぱい)オレンジというオレンジ色の種類の花言葉は「未来を見つめて」

### ■ 研修対象者

全職員(再任用職員、任期付職員、臨時的任用職員、会計年度任用職員含む)

### ■ 研修内容

- ①自分の**周りの職員が笑顔になるような行動**を1つ考える(課題設定)
- ②なぜそれを行おうと思ったかを記載(課題設定)
- ③行うことにより相手がどのような反応だったか記載(振り返り)
- ④行ったことによる感想を記載(内省)
- ⑤取組行動を1つ行ったらひまわりを1つ飾る(効果の実証)  
(絵、写真、ハンドメイド作品等を机や壁に貼ったり、ワッペンを胸につけて行動宣言したりする)
- ⑥①～⑤について、e古都ならで報告

### ■ 効果

- ・誰を笑顔にするか**具体的に考える**ことで、職場の環境改善の課題を見つける
- ・簡単な行動1つでいいので、気軽に行える
- ・自分の**行動・相手の反応を振り返る**ことで、自分事として職場の環境改善に取り組むことができる
- ・行った行動がひまわりという見える形で表現されることで取り組みの実感が沸く
- ・職場にひまわりが飾られることで**職場の雰囲気**が明るくなる
- ・自分ひとりではできない研修のため、**コミュニケーション**が生まれる

