

## 「行革甲子園 2018」エントリーシート

### 【取組の内容】

#### 1 取組事例名

職員総改善！しごとの仕方改革

#### 2 取組期間

平成29年4月1日～（継続中：平成32年3月末まで）

#### 3 取組概要

しごとの仕方改革とは、第5次行財政改革大綱の中で設定された2つの基本方針のうちの一つです。職場を **3.6 職場** に区切り、各職場に職場リーダーを配置。職場リーダーを中心に職場会議で話し合い、職員の創意工夫により主体的なカイゼンを促しました。

#### 4 背景・目的

しごとの仕方改革は、職員の「しごとの仕方」に注目し、「しごとの仕方（業務フローや職場環境）」を一つずつ改善し、「しごと」の効率性を向上していきます。そして、それらを積み上げていくことで、**組織の生産性を向上**し、ひいては職員の改善意識の醸成、改善・改革にチャレンジしていく **組織風土** に役場を変えていくことを目的としています。



## 5 取組の具体的内容

職場を **36職場** に区切り、各職場に職場リーダーを配置。職場リーダーを中心に職場会議で話し合い、**完全ボトムアップ**の仕組みをとり、職員の創意工夫による主体的な改善を促しました。

職場での改善は、5S（整理・整とん・清掃・清潔・しつけ）による改善と業務フローやムダな業務・作業を見直す各職場固有の改善にジャンル分けし、それぞれを期間を決めて取り組んでもらいました。

### 5S運動による改善

各職場で5S（整理・整とん・清掃・清潔・しつけ）を実施

Before



After



### 各職場固有の改善

業務フローの見直し、ムダな業務の廃止等を実施

Before



After



### 改善タイトル

#### 至急回覧の区別化

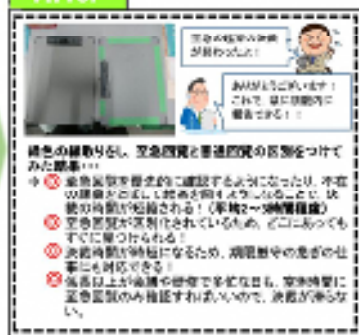
### 職場名

子育て支援課

Before



After



本庁内では、主に、手書きで書いていたものを「電子化」したり、事務や決裁を効率化したりする取組みを提案し実行する職場が多く、保育所や幼稚園では、倉庫や物品の整理整とん等5Sに取り組んだ職場が多く見られました。倉庫を整理したら「シロアリ」を発見し、すぐ処置したなんてこともありました。また、他職場の改善を見て、マネして同じ改善を取り入れ、しごとの効率化に繋げている職場も多く見られました。

## 6 特徴（独自性・新規性・工夫した点）

### ①カイゼン総選挙を実施

職員自らが有権者となり、各職場が最も自信のある改善としてエントリーした36職場の中から、どの改善が優良かを投票し、優良事例を決定しました。

○カイゼン総選挙実施日：平成30年2月15日

○投票率：70.3%



### ②職場表彰

改善意識の高い職場がさらにやる気をもって改善に取り組めるよう、また効果の高い優良な改善を役場全体で共有できるよう、3つの賞を設けて職場表彰を実施しました。

- たくさん改善したで賞・・・取組んだ改善数が多い職場上位3職場に授与する賞
- その改善ナイスで賞・・・カイゼン総選挙で得票数上位3職場に授与する賞
- 推進チーム特別賞・・・しごとの仕方改革推進チーム選出した優良事例に授与する賞

### ③コラムの発行

職員が「しごとの仕方改革」に対する理解を深め、前向きに改善に取り組んでもらえるよう、改善のポイント等をまとめた「しごとの仕方改革ワンポイントコラム」を作成し、発行しました。

【発行コラム一覧】

No.	内容等	No.	内容等
1	「しごとの仕方改革」とは？	4	職場表彰について
2	5S～整理・整頓～	5	職場表彰の結果公表
3	5S～清掃・清潔・しつけ～	6	職場表彰の様子と受賞職場の声

## 7 取組の効果・費用

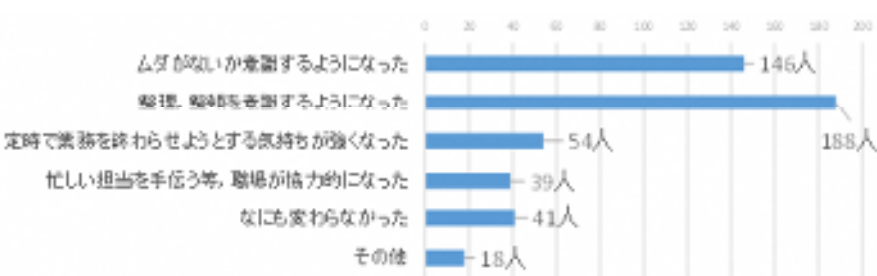
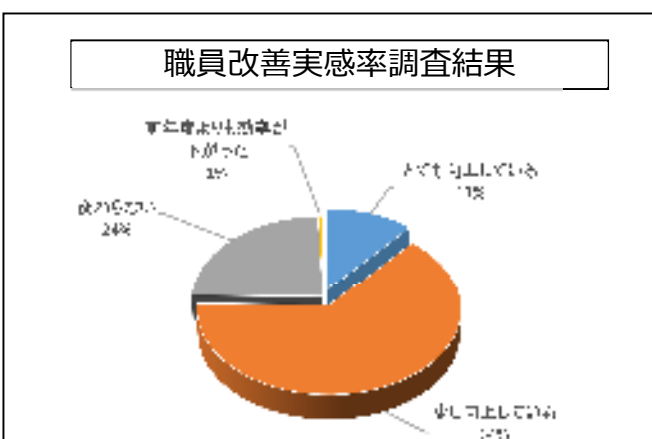
### ①平成 29 年度に各職場で取り組んだ改善総数

		目標数	取組数	達成率
改善取組総数		252	277	106.7 %
内 訳	5 S 運動の取組数	72	109	151.4 %
	固有改善の取組数	180	168	93.3 %

### ②職員の改善実感率と意識の変化

職員の改善実感率について調査した結果、**約 75 % の職員が「しごとの効率」が向上したと実感**していることがわかりました。

「しごとの仕方改革」では、改善による成功体験が新たな改善にチャレンジする原動力となり、これらのサイクルを繰り返すことで日常的に改善に取り組んでいく組織になることを目指しています。今回の結果は、多くの職場で「しごとの仕方改革」の目指すサイクルがうまく循環しつつあることを示しており、今後も継続して改善に取り組んでいくことで、改善実感率を上げることが可能であると考えられます。



左の表は、意識調査の結果で、146人(回答者全体の48%)が「ムダがないか意識するようになった」、そして188人(回答者全体の62%)が「整理整頓を意識するようになった」と回答しました。

この結果は、多くの職員が主体的に改善に取り組もうとする意識を持っていること、そして5Sの重要性が職員の多くに浸透していることを示しています。

ちなみに、かかった費用はゼロです。

## 8 取組を進めていく中での課題・問題点（苦労した点）

・職場ごとに改善意識の高低差が見られ、改善数にも大きな開きがありました。

⇒リコージャパン(株)への視察研修を通して自らの職場の到達点を意識してもらいました。

・複数の職場が同じ職場環境の改善や業務の効率化に着目し、改善に取り組みました。このような全職場に共通した職場環境や業務の効率化については、全庁的なルールや方針を決めて、全職場一斉に取り組んでいくことが必要になっていきます。

⇒H30年度取組は、職場主体の取組みと全職場統一ルールを決め改善実行するトップダウン方式を取り入れます。

## 9 今後の予定・構想

昨年度、リコージャパン(株)と「しごとの仕方改革推進に係る連携協定」を締結し、H30年度取組に協力してもらっています。まずは、全職場統一ルールを作り（H30年度は、掲示物、共有スペース、机周り、社内ネットワークの使用方法）、改善実行していく仕組みを構築中です。また、同社提供の機器を使ってモデル事業（ペーパーレス会議、フリーアドレス、文書管理システム等）を検討中です。

昨年度の職場主体の取組は、より一層の推進を図るため、「捨てる日キャンペーン」「整理整頓デー」を設定したり、他職場で改善してほしいことを提案できる「改善目安箱」を設置する予定です。

## 10 他団体へのアドバイス

あまりルールに固執せず、職員の創意工夫と改善意識の醸成に力を入れたところが功を奏したと感じています。また、「ハードルをあげないこと」「失敗してもまた違うことを試せばいい」など「小さなことからコツコツと」を職員に徹底し、マスコミを活用した情報発信や首長からのメッセージ発信などで職員のやる気を促しました。職員がやる気になればみるみる変わっていき、意識変化が起きた職員はゆきだるま式で増えていくと思います。

## 11 取組について記載したホームページ

東海村公式ホームページ（行財政改革ページ）

<http://www.vill.tokai.ibaraki.jp/viewer/genre2.html?id=88>