



おかざき InnoWork プロジェクトのこれまでの歩み

理想の職場づくりを目指し、若手職員からメンバーを公募してスタート。メンバーは、本来業務の傍ら、アンケート分析、調査、グループ会議など課題解決策の提案を目標に1年間活動を行ってきました。

そして1月19日、その集大成を副市長・部長等の前で報告しました。



3つのグループの活動の実績を紹介します。

実際の発表資料も本掲示板に添付。

メンバーの努力の成果をご覧ください！



視点



働きやすい職場は「職員を大切にする職場」を基本理念とすると定義。最初のステップとして、「職員の“辛い”を救う」に焦点を置きました。



課題

夏季における快適な職場環境の整備



職員アンケート **ワースト2位**
「オフィス環境の快適さ」

自由記載を見ると「始業時に暑い」が最も多い
早出勤務者も多くいる
多くの人が抱えている問題

障がいを持つ子の子育てと仕事を両立できる環境の整備

職員アンケート **ワースト5位**
「柔軟な勤務制度」

障がいを持つ子のいる家庭で子育てと仕事の両立は
現行制度ではハードルが高い
という声に着目

提案

空調稼働開始の前倒し

フェーズ1

- ・本庁舎空調を**8:00**から稼働
- ・早出勤務者のために空調のある会議室を開放

フェーズ2

(早出勤務者が増えた場合)

- ・早出勤務者にも対応した全庁空調の稼働開始時間を設定

障がい児子育て部分休暇の創設

障がい児(6歳~18歳)を養育する職員について
1日につき最大2時間まで無給の**部分休暇を創設**

PICK UP



提案に至るまでに、複数の関係課にヒアリングするなど多角的かつ丁寧に実態を調査しました。

気温と労働生産性の関係

業後の空調会議室利用率

空調使用時の費用/時間

早出勤務の実績

空調使用のCO2排出量



視点



退職した元職員からは
人事評価の透明性を疑問視する
意見が多くありました。
そこで、「**頑張りが報われる人事**」
の実現を目指し、不満の多い
評価・処遇に切り込みました。



課題

市の目指す姿が不明瞭

評価が適正か疑問



不透明な人事制度
人財投資への理解がない
組織と職員の思いのずれ
人事に関して職場が目指す
ビジョンがない

明確な評価基準がない
努力し、成果を出した職員が
報われていない
年功序列が根強く、
高評価でも年齢で昇任できない

提案

人材育成基本方針等に 代わる新たな戦略の策定

評価手法の見直しと 評価を活用した人事制度改革



人事の可視化
人財投資の意義を明確化
人事経営目標の設定と
職員への共有

業績評価の細分化
フィードバックの充実
成果主義型人事への転換
部署や上司を選択できる
キャリア実現制度の拡充

PICK UP



人財投資について
先進的な他市や
民間企業の実情を
多く聞き、提案の
肉付けをしました。

豊田市(現地視察)

北九州市(Web会議)

箕面市(Web会議)

(株)リクルート(Web会議)





視点



職員がやりたいことを
実行できる組織ならば、
職員の満足度は上がるはず。
「やりたい」が実現できる
組織のあり方を考えました。

課題



不明確なビジョン+マネジメント力の不足
+根拠の無い事業立案=非効率な組織運営

非効率な組織であると感じている職員が多い
係長以下は管理職・経営層の**マネジメント機能に厳しい評価**
事業・判断に根拠・基準がない(ビジョンが明確でない)
→適切な組織運営の体制を整える必要がある

提案

未来デザイン発案制度 ミラデザ

ミラ
デザ



- ・適切な組織運営
ビジョンの設定・経営判断の場の設置 → 実行力の確保
- ・マネジメント力、事業立案・実行のための研修
マネジメントやEBPM的思考はミラデザ用ではなく
職員として「基本的に必要なスキル」という認識
- ・実用化する仕組み(ミラデザ)
日常業務において**ビジョン・根拠・効果などをきちんと考える**
ための制度
管理職の判断に**チェックや指導**が入る仕組みの導入

PICK UP



職員アンケートの結果を
生成AIを使って
分析しました。



- 1 年代別による傾向
・若年層は管理職の...
- 2 職位別による傾向
・管理監督職は自身の...
- 3 まとめと提言
・今回の分析からは...

