

「職員が明るく、楽しく、前向きに仕事をする県庁にしたい」。県知事のこの想いを受け、某県で県庁を委えるプロジェクト、通称「かえプロ」がスタートした。「職員が明るく、楽しく、

前向きに仕事をする」は最終ゴールではない。ゴールは最高品質の行政サービスの実現だ。改革が目指す先は県民益の向上である。私は組織風土改革推進アドバイザーとしてアシエント設定と議論のファシリテ

インディゴブルー会長

柴田 励司



1985年上智大文学。マーサージャパン社長、カルチュア・コンビニエンス・クラブの最高執行責任者(COO)などを経て、2010年インディゴブルー社長、15年から会長。

1 ションを担っている。かめの実行施策を検討する。えプロの立ち上げにあたり 改革を進める上でどうしメンバーを県庁職員から公 ても避けられないテーマが募。入庁三年目の若手から ある。「業務過多の解消」3月に定年を控えた部長、 だ。社会的な要請から、移本庁、現地機関、一般行政 住、子育て、デジタルトラ

# 公務員の働き方改革

職、専門職など多様なメン ンスフォーメーション(D 40人が参集した。 X) 推進、最近ではコロナ これに部課長クラスから 対策など、年々新たな課題 選抜した20人の幹部メンバ は増えていく。 による検討チームを並 一方で公務という性質か 走。3カ月にわたり問題の らいったん始めたことをや 本質について議論を重ねて めにくい。さらに人口減少 きた。六月からはかえプロ に応じて職員数も減少方針 メンバーと幹部メンバーを となつている自治体も少な 統合し、四つのタスクフォ くない。やることは増える 影響を及ぼす事態も次々に ースに再編成し、改革のた がやる人は減るという構図 発生するだろう。

になる。自分の業務に追わ れ、新たな試みができない。 スクラップ・アンド・ビル 仲間を助けることもできな ドが必要だ。内部管理の効 い。コミュニケーションは 単なる通知となり、人と人 どの交流をしている余裕も ない。そんな状態になるの は当然だ。 この状態を私は「集団皿 が必死に回す皿(仕事)し に劣悪な環境で仕事をさせ るのもやめた 方がよい。働 かせ方にもメ スを入れた