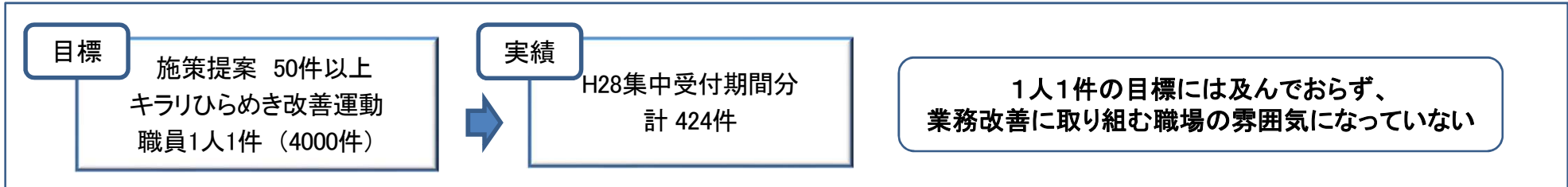
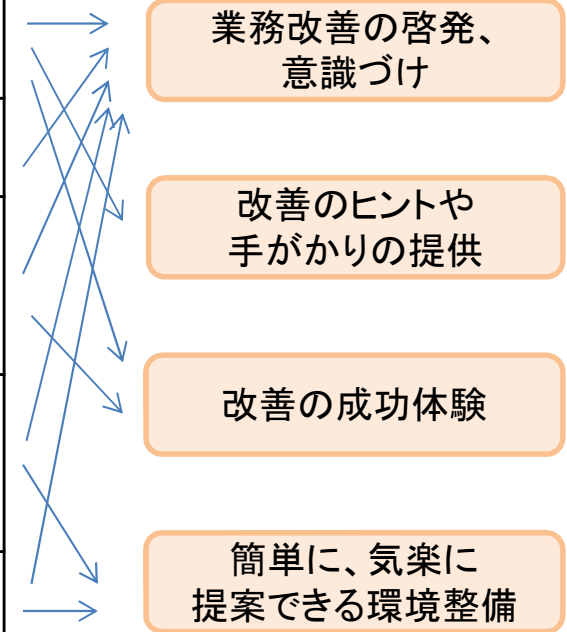


1 現状



2 考えられる原因

疑問を持つ習慣が薄い	<ul style="list-style-type: none"> ・従来どおりに仕事をするのが当たり前になっている ・現状から課題を見つけ、改善するノウハウを学ぶ機会がない ・他所属に関することには興味や関心がない
業務改善を促す環境づくりができていない	<ul style="list-style-type: none"> ・係等で業務改善について話し合う雰囲気がない ・管理職にそのような考えがない
言っても何も変わらない、あきらめ感がある	<ul style="list-style-type: none"> ・自分が発言することで、業務がどう改善されるか、組織がどう変わるのかのイメージが持てない ・過去に提案したが実現しなかったことで、制度に否定的になっている
業務に追われていて時間がない、提案や報告が追加の業務になっており優先順位が低い	<ul style="list-style-type: none"> ・様式に書き込む時間がない ※業務繁忙な一方、時間外縮減や年休取得の目標がある
発言することに躊躇がある	<ul style="list-style-type: none"> ・氏名を記載することに抵抗がある ・軽易な内容を提出するのをためらう ・他所属に関係することを提案すると迷惑になるのではないかとと思う



* 検討にあたっては、公務職場であることから、

- ・金銭的なインセンティブの付与には制約があること
- ・所掌業務が幅広く、ある職場の改善事例が、他の職場に一律に適用できない場合もあること に留意する必要がある。

議論をお願いしたいこと

業務改善に取り組む職場づくりに向けて制度を改善するにあたり、どのような対応が有効か、民間での具体例なども踏まえながらご示唆をいただきたい