

今年度から、若手職員が担当の枠組みにとらわれることなく、柔軟な発想を活かし、興味のある行政分野の施策立案に参画できる「ジョブチャレンジ制度」を開始しています。

今年度は①働きやすい職場づくり、②山形県の魅力アップ手法の2つのテーマについて活動しています。



テーマ①は7/8
テーマ②は7/12
にキックオフ
しました!!

◆ジョブチャレンジ制度の可能性

ジョブチャレンジのチームは、①フラットな組織（＝管理・監督者が不在）、かつ、②大人数の組織（＝課レベルの人数の組織）であり、同様の組織は県庁に見られない。

課題もあるが、それが克服できれば、将来的には…

フラットな組織であるがゆえの柔軟さ・機動性と自立性が両立できれば、社会情勢の変化が激しい中において、**学習・自走・成長する組織として将来の県庁組織のモデルケースとなる可能性がある。**

①フラットな組織

柔軟さと自立性が両立できれば…

②大人数の組織

学習・自走・成長する組織
（将来の県庁組織のモデルケース）

大きな可能性を秘めています!

活動状況

<テーマ①> ※働きやすい職場づくり（メンバー14名）

①勤務時間・業務制約班、②コミュニケーション・ツール班、③モチベーション班
の3つの班に分かれて活動



↑勤務時間内に精力的に活動し、活発に議論しています!!

<テーマ②> ※山形県の魅力アップ手法（メンバー13名）

①動画作成・SNS発信班、②SNS整備班、③広報サポート班
の3つの班に分かれて活動



メンバーの声・思いetc

ここに注目!!

- ・活動を通して、他部局の取組み、他のメンバーの様々な考え方を知ることができ、**県職員としての視野が広がった。**
- ・本業を疎かにできないので、**時間の使い方が上手くなった。**
- ・**「まずやってみる」、「チャレンジしてみる」スタンスが認められており、充実感がある。**
- ・上司不在の組織であるため、自立的な活動を通して自らの業務を管理するなどの**スキル向上につながった。**
- ・失敗を恐れず、**これまでの古い手法は一旦脇に置いて、新しいことに果敢にチャレンジしていきたい。**



注) 下記内容は現時点のものであり、提案に向けた課題の整理、先進自治体の事例研究を進めています。

<テーマ①> ※働きやすい職場づくり

・テレワークのさらなる積極活用 試行中

（メンバーによる1週間在宅勤務（最大4日）チャレンジ期間（12/5～1/13）を設定し積極的に活用。5人参加。チャットツールも試行的に導入し、より柔軟な働き方の実現に向けて課題等を整理中）

・引継書テンプレートの作成 試行準備中

（職員にアンケートを実施し、職員の課題意識を調査。さらに引継書に必要な項目について職員に意見を募集。現在、令和5年度末の業務引継での活用に向けて、テンプレート及び使用手書を鋭意作成中。今後職員に展開予定）

・スケジュール共有方法の統一 課題整理中

（所属によってスケジュール共有方法が異なるため、導入自治体（河北町）を訪問し、現状の問題点を整理するとともに、イントラネット（＝desknet's）のスケジュール機能に一本化すべく検討中）

・ペーパーレス化の徹底 課題整理中

（短期間で電子決裁の導入を実現した庄内町や宮城県へ訪問し、導入の手法や現時点の課題等を整理中）

・若手職員同士が横のつながりを作るためのオンライン交流会 実施中

（名称は「あつまれ! 県職員しゃべり場」。「第1回」を12/21（水）開催。採用2～10年目の職員を対象とし、「顔出しなし」、「ニックネームOK」などゆる〜く実施し、6人参加。本音でトークができ好評。3月上旬に「第2回」を開催予定）



↑メンバーによる庄内町への訪問
町長が応じてくれた場面もありました

<テーマ②> ※山形県の魅力アップ手法

・TikTokなどの新たなツールを用いて、本県の魅力を発信 実施準備中

（ゆるキャラを用いて本県の魅力を発信。TikTokアカウントを開設し、R5.3月以降の発信を目指す）

・職員投稿型のフォトギャラリーを作成 課題整理中

（投稿された写真・イラストを自由に活用し、積極的な広報活動を展開）

