

で新生する
「DX」 ~~に立ち向かう~~ 産業労働部

～ラクをしよう、ラクを見つけよう～

三上DX（みかみデラックス）

< 「新生」の意味 >

「ラクをしよう」

※ラクできない、でなく、
ラクを作る／見つける

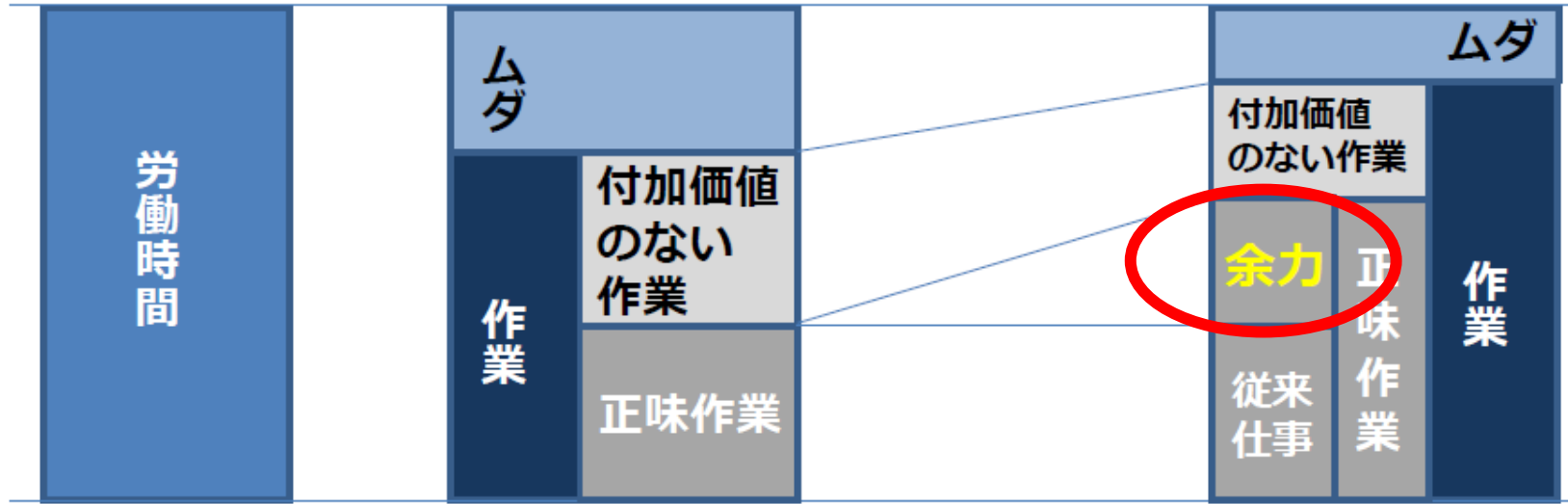
新生の目的：「ラクをしよう」

(できない、でなく、作る・見つける)

★「ラク」できれば、体力と精神に「余力」ができる。
「余力」があれば、何ができるようになるか？

- ①早く帰れるように（プライベートの充実／自己の研鑽） 【気】
- ②（同じ仕事を）より念入りに／工夫してできる 【質】
- ③（積み重なる）他の案件にも早く取り掛かれる 【量】
- ④・・・他には何がある？
- －現場主義　：　企業訪問／出張ができる 【質】
 - 関係者との交流・ネットワーク 【質・量】
 - －他の「ラク」を探したくなる 【気】

すぐにラクできない？「本業」をよく見直そう



(出典) 地域づくり課・友松
企画監のプレゼン資料
(令和3年11月)

工場の組付け工程で言うと・・・

ムダ

→ やり直し、工具を探している時間 など。

付加価値のない作業

→ ボルトや工具を取りに行く時間 など。

正味作業

→ ボルトを締め付けている時間 など

ホワイトカラー（事技系）
の正味作業とは？

さらに、
・議事録作成
・新聞切抜き
は？

- 会議日程の調整
- 会議室の探索
- 公用車の手配
- 紙の印刷・修正、回れ
- 知事レク
- 議会レク調整
(そもそも質問調整)

< いきなり、DXはできない！ >

DX - D + D

① まず、デジタル抜きで
考えよう

② 次に、アプリ・ツールで
ラクにできるかも

そもそも ① 今を測定
(ここにデジタル化あり)

部内はこう変わります

- ・ 管理職の姿勢
- ・ 検討の体制、流れ

部内を良くする人（勇者・賢者）を活かす (人とアイデアを活かす雰囲気)

どこの組織にも本当はいるはず

姿勢1： 彼らの活動・地位を尊重・守ること（組織として評価）
新しい提案・相談に、「NO」と言わないこと（上司の姿勢）

→ まずは「面白い！」「ナイスチャレンジ」と褒める
(細かい感想・指摘はその次。誰かが欲し育てるアイデアかも)

姿勢2： 良い提案は実現していくとの約束を（組織・上司のコミット）

→ チームと上司でバトンリレー、フォローする体制
(強みを伸ばし弱みを補強、「上司は味方」の安心感を)

検討状況や取組をオープンにする (ガラパゴスはダメ、仲間を広げる)

姿勢3： 検討の結果（解決の選択肢）を、組織内に速やかにフィードバックすること（=組織と一緒に考える）

→ 随時、チームの活動・努力の成果を、組織として褒める
この解決案が出た背景・思考過程を理解してもらう

姿勢4： 今後の方向について、意見を募ること（反対案も受領する）

→ どんな声でも、声を上げてくれる人は「味方」（にする）
（組織での見守り、力になる仲間を更に見つける）

実施を決めたら、絶対に実施してみる
(結果でるまで時間、全員で歯を食いしばる)

→ 慣れる or ダメ のどちらか判明するまで

姿勢 5 : 組織トップから実践する (例外は許さない姿勢を示す)
最初は慣れず非効率かもしれないが、当面、続けてみる。

例 → ペーパーレス (課内・部長レクで、絶対に)
出張・面会先からの報告 (簡易でもメモをすぐに共有)

資料の構成や説明の
仕方が異なる (ハズ)
~慣れた人が勝ち~

姿勢 6 : 実践する人・チームを、どんどん褒める (幹部が直接)

→ (Teamsで) 部長らが取組む人・チームを直接に褒めます
とりまとめ課などが汲み取って、部内にお知らせ・評価

【将来こうなる】 改善を追及する組織ができる
(取組が自律化、「鬼軍曹」が多数出現)

姿勢7： カイゼンの取組が自然に行われていく、組織で自律化する
更に高みを目指していく姿勢（他を評価できるように）

→ 常にアップデート・勉強していく姿勢（＝リカレント）
他の地域・組織の事例を学び、マネしたくなる

姿勢8： 「カイゼン教」の伝道師が輩出されていく（鬼軍曹とも）

→ 「ラクすることは善」「余力があつての新しいこと」等を
他の組織（部局、市町、事業者）にも伝えたくなる（はず）

ツールではなく、変わる気持ちあってこそ

- ・ 誰のための情報か
- ・ 誰のためのカイゼンか

DX時代に求められる人材・チーム （=こういった人材を抱えられる組織になれるか）

これらを推す
組織にならば
（文化を持つ）

	成長を阻むメンタリティを持つ	成長を継続、加速するメンタリティを持つ
心の持ちよう	現状維持 このままがいい、変わりたくない 変えたくない	現状維持はまずい 成長への危機感 自身の現状・課題を客観視
未経験のこと	やらない言い訳探し 予算がない、前例がない、 実績がない	挑戦の機会をできる限り増やす まず動く、始める 人脈、ネットワークを拡げる
委任されると	自分だけでは判断できない	答えを見つけて決断、実行



< 募集します >

部の新生を果たす

「勇者」と「賢者」

(くじけないチャレンジャー)

(アイデアマン)

進め方（イメージ）

例えば、週1回90分の
ミーティングを繰り返す

- ① 進め方・考え方の共有
- ② 課題の発掘（現場視点）
- ③ 課題候補の選定

「アイデア思考」を
活用してたくさん出す

④ 部内への検討報告、コメント募集

- ⑤ 今後の進め方（分析） + 応援メンバーが追加？
- ⑥ 各対策の検討（費用対効果、実現性FS）
- ⑦ 実践（PoC・小さく）、結果検証

普段のモヤモヤ・・・

いつも**同じ処理・作業**ばかりやっているなあ
(同じ会社の情報とか)

新型コロナ時代に、**議員・知事レク**は今のままでいいの？

環境重視の時代に**配布する紙**が多い
(すぐ捨てるのに)

庁内外との**電話ばかり**、
仕事ならない

上司に頼まれた**会議室と公用車**の予約だけで、午前中が終わってしまった

外回りをすればするほど、忙しくなる
(もう出たくない)

どうやったら「ラク」にできるか？ 考えよう！



<< ご参考まで >>

ぜひ、この本を読んでみてください。
感想や意見を持った方は「勇者」の資格あり

沢渡あまね
元山文菜



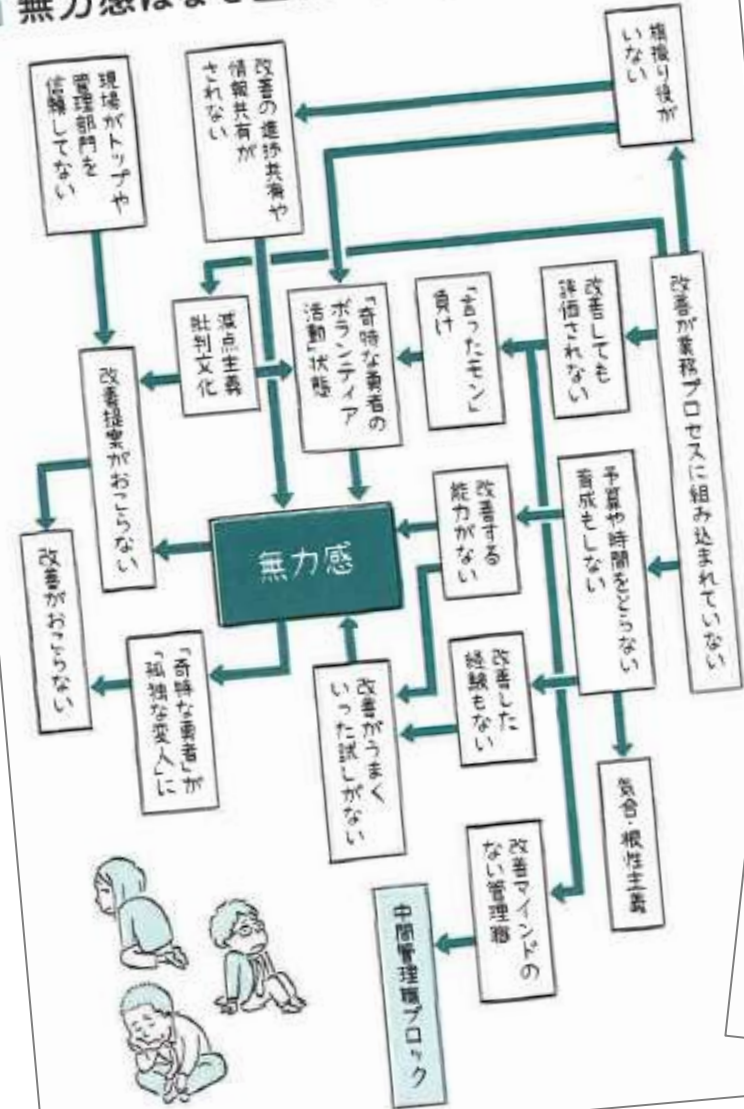
業務改善の問題地図



「で、どこから変える？」
進まない、続かない、
だれトク改善ごっこ



✓ 無力感はなぜ生まれるか？



✓ 言わない・言えない理由がある

