

# GYŌKEI

## 行政経営推進課

### 我々は歯車、県を内部から動かす

**全庁の歳入業務についてサポートするために令和5年度にできた係です。今までは、滋賀県のような部署が、情報共有せずに企業訪問をしていたので、企業から見れば、同じ滋賀県職員が何度も訪問に来ているという問題がありました。そのようなことを無くすために営業戦略係が、滋賀県庁にある情報を集約して、「窓口」となる立場になっていきます。情報共有の手段として、「企業カルテ」を作りました。企業カルテは、営業戦略係以外でも見ることで、面談記録や企業情報等をチェックすることができます。各関係部署と企業情報について共有しています。**

直接企業に訪問して、滋賀県の主なプロジェクトの紹介をしながら、信頼関係を築いています。直ぐに成果がでるものではないので地道に頑張っています。面談した日にお金の話は、絶対にしません。訪問する企業のCSRやHP等を見て、**滋賀県が取り組んでいる事業の共通点が一瞥でわかるように見つけたいと思います。**



滋賀県に寄付して頂いた企業との関係も大切にしています。寄付して頂いた企業にお礼状を渡しているのですが、今まで郵送していたものを直接渡しに行くようにしました。

**1社1つ、既存先や新規先と信頼関係を構築した結果が、数字に繋がっていると思います。**

(右) 北村 主任主事  
「企業カルテ」の利点を熱く語っていただいた。

(左) 太田 主査  
前部署での経験を活かし、企業訪問では寄付以外の、補助金等の相談にも乗られている。相談から始まり、それが寄付にも繋がっていると語っていただいた。



琵琶湖とくらしを守る。  
三方よして笑顔を広げる。  
豊かな未来をともにつくる。

左から、藤吉さん、明石課長補佐、太田主査、北村主任主事



(上) 坂口 主査  
手に持っておられるのは、パーパスの書かれたシール。坂口主査が手作りされ、配布しているので、使いたい所属があればぜひ、と語っていただいた。

**パーパスとは、社会における企業の存在意義を宣言するビジネス用語です。滋賀県では、滋賀県職員が共通の志をもって働くことを目指して、滋賀県職員の志(パーパス)をつくりました。**モチベーションやチームワークをもっと働いてほしい、その志を県民のみなさんに共感してもらいたいと考えています。

パーパスの策定は令和5年1月から始まり、多くの職員とワークショップを行い、県民アンケートを実施して、令和6年3月に通知しました。苦労してパーパスを策定したこともあり、今はまだパーパスの策定にかかわった職員とそうでない職員とで、認知度や熱量に差を感じます。とにかく全滋賀県職員に

パーパスについてもっと知ってもらう、興味を持ってもらえるように努力しているところです。

シールや名刺のロゴにできるようにして、いろいろな場面で目に入るように工夫をしています。今後は新規採用職員研修や各職種での研修でアピールしていきたいと考えています。

わたしは、必ずしもパーパスに従って働かなくてはならないとは思っていません。パーパスによって、働く目的を明確にして、仕事へのモチベーションにつながればよいと考えています。パーパスはあくまで理念のようなものなので、**心のどこかにパーパスをもつこと、前向きに働いてほしいです。**

**ダイバーシティ**  
を推進する目的は、「LGBTQ」の「障害のある方」「女性」など様々な違いがある職員の多様性を尊重し、心と体の健康を守ることです。

これらの多様な職員が、働きやすい職場環境のサポートをするのが我々の仕事です。実は、業務担当になったときは無理に本人が望んでいない活躍を推進しているのではないかと正直不安でした。

しかし、私たちの仕事は意識改革や研修などではなく、意識を「向上」し、つまりモチベーションアップのサポート

**モチベーションアップのサポート**  
その能力が最大限発揮できる職場環境のサポート。

ガイドライン作成や研修などの取組を通して、働きやすい職場を実現すべく、今は自信を持って仕事をしています。

ダイバーシティ推進とは、「個人が望むキャリアを実現すること」につながると思っています。快適な働き方を実現することで、ワークライフバランスが整い、職員が健康的でいられるよう、これからもサポートしていきたいと思っています。



(上) 加藤主査  
ダイバーシティの推進とは、職員のモチベーションアップのためであると語っていただいた。