

従来の行政の組織の在り方の特徴

- 縦割り
- 「人」ではなく、「組織」で仕事
- 異動による繋がりやの分断

これまでの行政の在り方が育てた副産物

雰囲気風土

- 事なかれ主義
- 自分のこと(仕事)だけやれば良いの思考
- 初めてへの抵抗
- 新しいことへの拒否・抵抗
- やる気根性
- 失敗許されない? チャレンジしにくい
- 完璧主義
- 全体の関心の薄さ

人材

- 岩盤層
- 上司たちが市全体・庁内全体を考えた判断をしない
- 逃げ切り世代
- 上司が話を聞いてくれない
- トップと上層部の事業整理

今、行政の組織内にあるもの

井の中の蛙が心地よい病の蔓延

- メンタルモデル
- マクロの問題ミクロ化
- 擦り付け合い

社会の変化に対応できない内部の体制/人材の考え方

- 推進体制・庁内体制(が整ってない)
- 内外部の関係性希薄
- 内部連携(ができない)
- 教育体制(が整ってない)
- SDGs 庁内他部署の巻き込み方
- 内輪感を出してさらに閉鎖的

構造パターン

行政の組織の外とのつながり方

何のために、何をしているかが分からない

- そもそもどうする
- ゴールが見えない事業

ので

誰に、何を、どうやって伝えたら良いか分からない

- 情報発信効果的な方法?
- SDGs 住民に自分事としてもらうには
- 地域の声を聞くPF(がない)

ので

誰と、どうやって関係構築したら良いか分からない

- 民間との繋がり方が分からない
- 外部の巻き込み方
- 市民との関係性

ついでに

導入すべきものとそうでないものの判断がつかない

- デジタル遅れ
- DXとかGXとか脱炭素とか...

リスクとコスト

- アクション → 仕事増える
- 業務は増える
- 人が減る

今、行政の組織内で起きていること

できる人は限られる

挑戦できない

仕事のやりがいロスト

- 働くやりがい?

徒労感

組織から遠ざかる人材

- 優秀な職員が退職していく現状