

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・府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

- 構造パターン
 - 推進体制・府内体制(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 府内他部署の巻き込み方
 - 内輪感を出してさらに閉鎖的

リスクとコスト

- アクション→仕事増える

できる人は限られる

業務は増える

人が減る

今、行政の組織内で起きてること

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

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ず

- 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ず

- 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ず

- 民間との繋がり方が分からず
- 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ず

- デジタル遅れ
- DXとか
GXとか
脱炭素とか...