

関東EPO ローカルパートナーシップ研修まとめ

SDGs時代対応型自治体職員になるための 💡 筋トレ🏋️メニュー

2023.Aug.ver.

ワークショップで話し合ったことをまとめました。



- 関東EPOローカルパートナーシップ研修にご参加いただいた皆さんの議論をもとに、「SDGs時代対応型自治体職員になるために必要な筋トレ」をまとめました。
- 学んで終わりではなく、ぜひ、実践で活かしてほしいという思いでまとめました。参考にさせていただけると幸いです。

AM

☀ トレーニング① 思考編

SDGs時代に自治体職員に求められることは何かを考えるポイントを整理しよう

PM

☀ トレーニング② 実践編

事前に準備したタスクシートを題材に思考編の学びを活かしてモヤモヤの突破口を共に考えよう

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

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

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

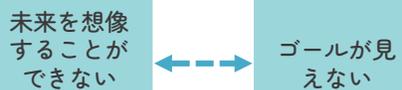
ついでに

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...

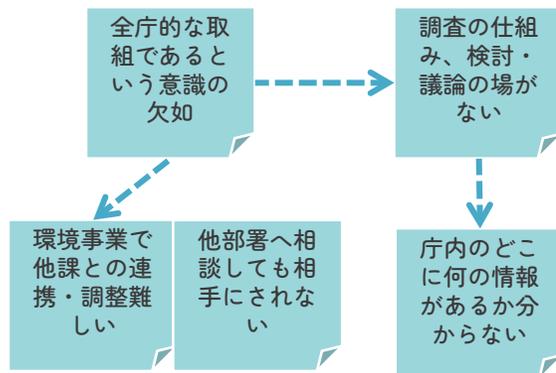
庁内連携がうまくいかない

「誰のために、何のために、何をするのか」という想像力の欠如



- 毎日の業務と決められた役割を果たす中で、地域のためにある仕事のはずなのに、そのつながりの実感を失っていく
- 「この地域がどうなったらいいか？そんなことは、自分が考える立場にない」
- 「成果もゴールも、何かの基準に基づいて、誰かが決めればよい」
- 自分自身の仕事の価値を見失っていくループへ...。

自分の業務が、どんな社会課題・地域課題とつながっているか分からないので協力する発想にならない

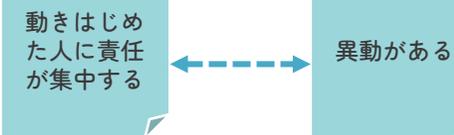


「分かりやすいこたえ」への依存が、他責にし続けて逃げ切る思考を育てる



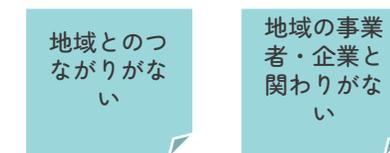
庁外連携がうまくいかない

「後任の人ができないような仕事を作らないでほしい」ークリエイティビティの侵害



- 地域にとって必要な仕事を創造すると、注目が高まる
- しかし、それは今までにない仕事を創出することでもあるので、「成果」や「責任」を細かく言われる傾向にある
- そうこうしているうちに、必ずやってくる「異動」。
- 地域との信頼関係、出せたかもしれない成果はどこへ...。

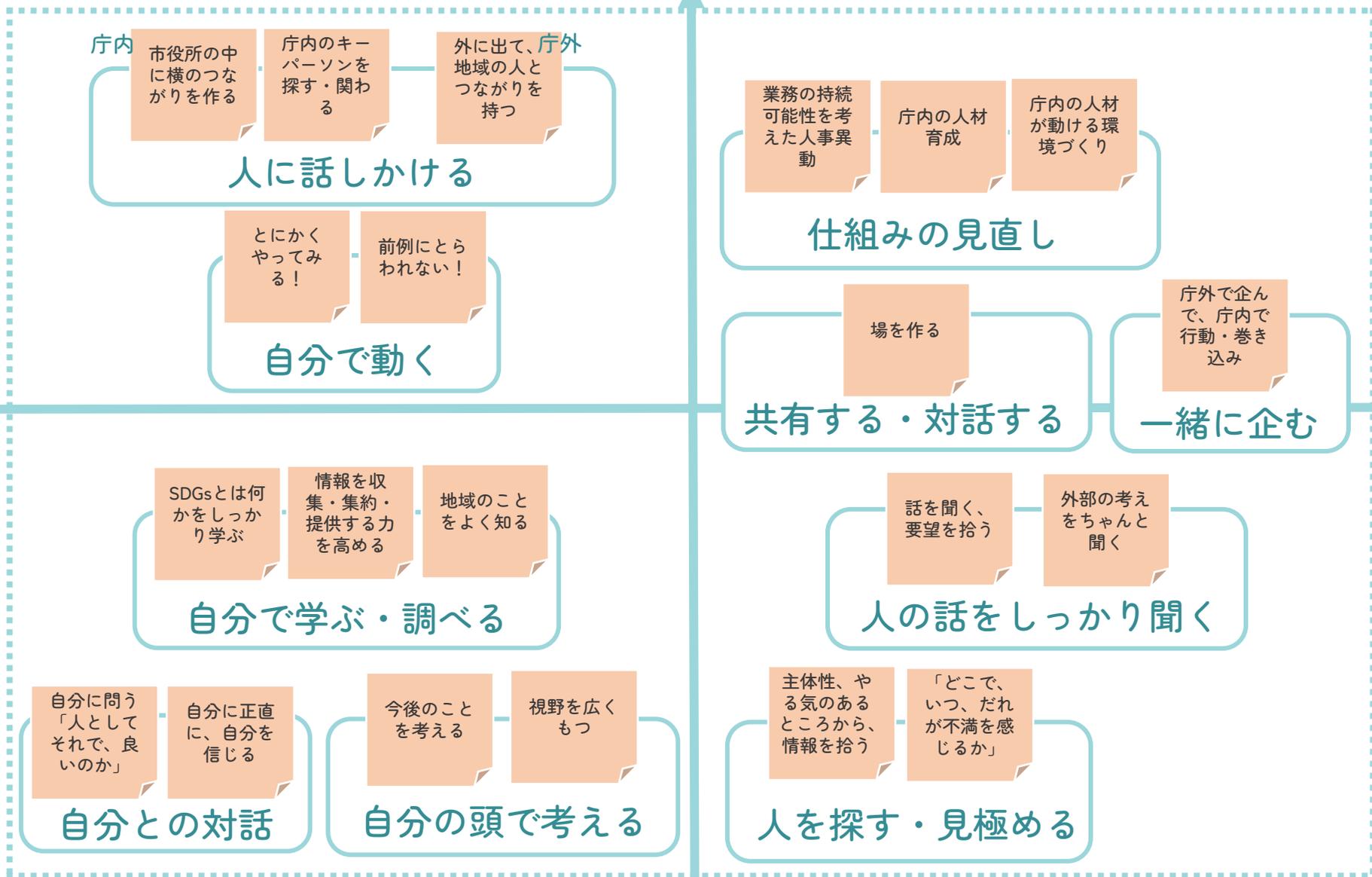
地域のために存在する仕事なのに、地域のこと分からない状況



ウォーミングアップゾーン



行動ベース



実践ゾーン

▶新しいダンジョンへ...



誰かと

ストレッチゾーン



思考ベース

ぶつかり稽古ゾーン



※ 付箋 のコメントは、「例えば」の話です。

前提!

社会はそもそも複雑

地域課題ももっと複雑

行政だけでできることは
何もない課題がなくなる
ことはないたくさんの人が
関わっている

予定通り進まない

複雑なものを複雑なまま受け入れ、
「良質なカオス」を作る

- 多様な価値観を持つ多様な主体が、地域の今とこれからについて目を向け、知恵を出し合う場を作る。異なる主体同士の協働を促す。

視座を行き来する

- 行政の考え方・目線からではなく、相手の立場で考える。視点を反転する。
- 例えば、住民目線だと、その事業は何の意味があるのか?そもそもを考える。

弱さを受け入れる

- 行政ができないことを把握し、ちゃんと外部に頼る▷地域プラットフォーム形成へ
- せめて、民間の邪魔をしない、させない。

地域の持続可能性を、
基幹産業から考えてみる

- 多様な主体の知見を借りて、地域の持続可能性を探るためには、関わる主体が多いであろう基幹産業を切り口にしてみると、資源と可能性が見えやすい

役割でも組織名でもなく、人を探す

- 庁内では、誰がこの課題意識や、プロジェクトのミッションに「共感」してくれるのか?庁外で、目線合わせができるキーパーソンは誰か?

説得ではなく共感を引き出すコ
ミュニケーション

- 「これをやってほしい」ではなく、「この課題を一緒に解決してほしい」
- 何のためにやるのか、目的とプロセスを共有する

危機感を共有する

- できたらいいよね、というレベルではない。取り組まなければ、地域の人、自分たちの、命が脅かされるレベルの話であることを、共通意識として持つことからスタートすると、簡単に諦められない

取り組む必要性と正当性を言葉に
する

- 危機感が共有できても、具体的に動ける人が少ないのが現状。なぜ取り組む必要があるのかを、業務や事業に結び付けてつながりを確認すると、具体的な動きと役割分担が見えてくる

行政の外側に、アジトを作る

- 続けるためには、業務と紐づけながらも、自由に議論を続ける場が必要
- 行政以外の人のパートナーがいるとなお心強い

LET'S
TRY!and
MORE

庁内複業政度の導入
※「副」業ではなく、マルチに考える

分野横断プラットフォームを行政の
施策に位置づける

2つ以上の課の担当者同士で企んで
みる