

# テーマ別ワーキングチーム Go Ahead 2007!

府民生活部府民総務課

## 【概要】

府民労働部が抱える重要課題、懸案事項を部内で抽出し、その課題等について部内のセルフアセッサーや庁内アセッサーを中心に、公募も含めてワーキングチームを結成。

オフサイトミーティング形式による意見交換を行い、施策具体化の方向性を検討し、アクションプランや予算措置など政策プロセスに反映させることができました。

所属課以外の課題を考えることで視野が広がり、対話を通じて職員の意欲や能力の向上につながりました。

## 背景

### 本庁も地域機関も全ての職場でオフサイトミーティング ～平成18年度～

「まじめに気楽に話し合える環境」「風通しの良い職場づくり」を目指して実施したオフサイトミーティング。「仕事について」「植物園の休園日について」といった一般的なテーマや誰もが対話に参加できるテーマで実施しました。

#### 【その結果】

職場内での対話が活発になってきた・・・

職員同士の理解につながり、風通しの良い職場に一步近づく・・・

### 「オフサイトミーティングをする」から課題解決につなげよう

#### ～平成19年度～

部が抱える重要課題、懸案事項をテーマに職場を離れ、部内横断的に部内職員で知恵を出し合いました。

#### 【その結果は・・・】

## 目的

### 職員のやる気とチカラを引き出す

職員のモチベーションをアップ。「生き生きとした職場」を実現  
セルフアセッサー、庁内アセッサーの活躍の場を設定

## 取組

### 第1段階 準備期間

各課から課題提出。興味のあるチームに入ってわいわい意見を出してみよう

府民労働部が抱える重要課題、懸案事項を各課1課題ずつ抽出。10課10課題を挙げ、上半期、下半期と2回に分けて進めていくことになりました。

「課題別ワーキングチーム」の設置を部内にアピール。参加者を部内から広く公募しました。セルフアセッサー、庁内アセッサーは参加必須とし、活発に対話が進みアイデアが出てくるようサポートをお願いしました。

	チーム名	検討テーマ
前半	チーム1.8	障害者雇用率アップ作戦
	チーム源氏ミニ	源氏物語千年紀事業
	チーム100万人	植物園入園者100万人の実現
	チームNPO	NPOパートナーシップセンター 交流事業&ファンド
	チームWLB	仕事と生活の両立支援策（ワークライフバランス）
後半	チーム北山文化	北山ゾーンの文化施設利活用
	チーム起て！若者	引きこもりの自立支援策
	チーム桃子	昔話『桃太郎』から男女協働参画推進
	チーム技（わざ）	技能振興と技術・技能の伝承
	チーム被害者支援	犯罪被害者支援のあり方

1課題につき、5名～12名程度 延べ74人が参加

### 第2段階 ワーキングの開催

いよいよ始動 Go Ahead 2007!

実施期間 前半：5月中旬～7月下旬

後半：10月上旬～12月

1課題につき、平均4回/8時間のオフサイトミーティングを実施しました。開催時間は勤務時間内を確保。

各課の課題を検討テーマとしているため、第1回目は、ワーキング課題に関係する所属長等が出席し、当該テーマの背景・課題等について説明するなど、チーム員は「期待を感じながら」ワーキングに参加しました。

自分の課の課題については、課題や問題点、実現可能性などを考えてしまい、思い切った大胆なアイデアは提案しにくいものですが、「しろうとだから」と割り切って自由に対話を進めていくことができました。

### 第3段階 報告・政策プロセスへの反映

参加した職員の満足 Priceless

部長・次長・関係所属長が出席した報告会を開催し、検討結果を発表しました。ワーキング参加者以外の職員も発表会には詰めかけ、発表を通じて情報を共有しまし

た。

一つ一つの発表に、部長、次長、関係所属長がコメント。発表の中で斬新なアイデアや、チームの検討内容に対して丁寧なコメントがあり、ワーキングチームとしての苦勞が評価されたと実感できました。

#### 4割7分6厘

検討結果については、アクションプランや新規事業等に反映したものが数多くありました。

各課からの課題が並びます

### 施策提案に対する政策プロセスへの反映状況

			提 案 件 数					
			アクションプランに反映	新規事業(予算措置)	新規事業(予算対応なし)	既存事業	検討中	対応なし
前 半	<b>チーム1.8</b>	<b>28</b>	<b>13</b>	<b>7</b>	<b>3</b>	5	4	8
	チーム源氏ミニ	22		17				5
	チーム100万人	83	39	13	2	18	4	14
	チームNPO	19	9		2	7	1	
	チームWLB	3						3
	小計	155	61	37	7	30	9	30
後 半	<b>チーム北山文化</b>	<b>52</b>	<b>10</b>	<b>2</b>		3	1	36
	チーム若者	13		1		4	3	5
	チーム桃子	27		10		14		3
	チーム技(わざ)	9				5	4	
	チーム被害者支援	13				9		4
	小計	114	10	13	0	35	8	48
全	<b>合計</b>	<b>269</b>	<b>71</b>	<b>50</b>	<b>7</b>	65	17	78

府民サービス向上成果発表会

提案269件中128件が反映。なんと4割7分6厘です。

### 効果

#### 職員のやる気を更にアップさせる取組を

報告会では関係者が一つ一つの発表に熱心に発表に耳を傾け、その発想や努力に賞賛を送りました。

また、その内容がアクションプランや新規施策として少なからず反映されたことは、関わった職員のモチベーションを上げることに非常に効果を発揮しました。

更には、それぞれのチームのファシリテーターやまとめ役を務めたセルフアセッサーや庁内アセッサーの活躍の場が広がりました。

取組の流れ



### 施策反映プロセスにビルトイン

今回の取組を通じて部内挙げて「一緒になって考える風土づくり」が少しずつ進み始めました。

### 現在

#### 今年度も引き続き

平成20年度の組織再編により、府民労働部は3つの部局に分かれ、新たに府民生活部が「府民の安心・安全」「府民参画」に関連する課が4つの部局から集められて誕生しました。

課題別ワーキングチームを昨年度に引き続き設置し、現在次の課題をテーマを掲げて検討を行っています。

- ・消防団活動の活性化について（消防安全課）
- ・高齢者の交通事故防止（安心・安全まちづくり推進課）
- ・インターネット社会における青少年健全育成のあり方
- ・地域における安心・安全な消費生活の実現について

### 振り返りと今後の課題

#### ワーキングチーム方式の課題

所属にこだわらず、日頃考えているアイデアを出し合い対話を進め、それが施策に結びつくというプロセスが職員のやる気につながりました。しかし、各課の事業は専門性を要する課題や懸案事項が多いため、専門的な視点を踏まえた上での意見が求めら

れる場合も多く、所属を超えたワーキングチームで検討できる課題は余り多くありません。

また、全庁的に部局を超えた横断的なプロジェクトチームや政策ベンチャーなどが増加していること、部局の職員数が府民労働部の頃と比較すると1 / 3に減少していることなどから「忙しい」「負担感がある」といったマイナス面につながったのでは、「施策反映プロセスにビルトインすることで職員のやる気を更にアップさせる」というこの事業本来の目的が達成できなくなってしまう。

#### **職員のモチベーションアップに向けて**

そこで、今後は、職員の負担を軽くするために、1回参加ができるような課題設定を行うなど、課題別ワーキングの持ち方に工夫を加える必要があると感じています。

また、昨年度の「報告会」はどのチームに対しても部長が丁寧に講評を行ったことが、参加者には好評であり、職員のモチベーションの向上に大きく貢献していましたので、施策提案に対して部長と直接意見交換が行える機会を設けることも必要だと考えています。