

府庁働き方改革CFT(クロス・ファンクショナル・チーム)の創設 ～府庁働き方Vision2030の実現に向けて～

府庁働き方改革CFT (クロス・ファンクショナル・チーム)

文化学術研究都市推進課 榎井 隆宏/産業労働総務課 小西 真唯子

<メンバー>

秘書課:橋本主事、会計課:池下主事、山城広域振興局企画振興室:柳川主事、丹後広域振興局企画振興室:高橋主事

議会事務局委員会課:小尾主事、東京事務所(シスコシステムズ派遣):山本主事、国際課:山口主任、

青少年課:田中課長、農政課:西田副課長、産業労働総務課:梅原副課長、企画理事付:添田副課長

<サポート>:シスコシステムズ(同)、日本マイクロソフト(株)、サントリー酒類(株)、Think&Act(株)



推薦理由

【アピールポイント(組織力の発揮)】

《所属長:産業労働総務課長 上林 秀行》

- ・ ヒトゴトからジブンゴトへ。意識と働き方を変えて、府民満足度向上へ。
- ・ みんなのアイデアを集め、一人一人が行動。若手職員から世代を超えた大きな改革の輪を広げる

【プロセスの工夫、横展開が可能な点】

《アセッサー:総合就業支援室 中井 雄作》

組織風土の醸成や意識改革に向け、テレビ会議システムを積極的に活用したフェイス・トゥ・フェイスの対話を重視している点、また、理想の姿を描いた上でそれに向けてどのように取り組んでいくべきか、という価値前提のプロセスで取り組んでいる点、いずれも工夫されている。そして、テレビ会議システムの活用は部局横断的な取組を進めるためのいわばプラットフォームとしての役割を果たすもので、横展開にも柔軟に対応でき、他事業への広がりを大いに期待できる。

取組内容(1)

➤ 取組の分野

- 創造的事業 府民サービス向上 業務効率化 職場環境改善

➤ 現状、課題

- 働き方改革が本格化していく中で、テクノロジーの導入や制度整備だけでなく、職員の意識改革や組織風土の醸成も一体的に進めなければいけない
- 働き方改革は職員自身に関わる課題であり、職員の知見やアイデアを幅広く持ち寄り、受け身ではなく、ジブンゴトとして取り組む必要がある
- 約10年後には職員の年齢構成が変化し、デジタルネイティブ世代の若手職員が増加し、これまで蓄積されてきた従来の働き方とこれからの新しい価値観による働き方を融合し、効率的で効果的な働き方を見出していく必要がある



➤ 目指す姿、状態

- 部署や役職や世代を超え、志を持った若手職員等が集い、府庁の働き方や働く環境をジブンゴトとして考え、目指すべき働き方を検討及び行動し、実現するチーム「府庁働き方改革CFT」の立ち上げを目指す
- 特に、職員の意識改革や組織風土の醸成に取り組むことで、府庁働き方イノベーションを起こし、満足度の高い府民サービスの創出につなげるとともに、魅力ある京都府を創ることを目指す

➤ 取組の対象、顧客、ターゲット

- 全庁職員(意識改革及び組織風土の醸成)
- 府民(働き方改革による府民サービスの向上)

➤ チーム体制、ネットワーク

- 若手職員を中心に組織横断的にチーム編成
- 民間企業派遣や民間企業経験がある職員が多く参加
- ITや人材育成分野で実績を有する企業によるサポート
- 働き方改革自治体WG(総務省、経産省、全国の10を超える自治体が参画)への参加

取組内容(2)

➤ 取組内容とプロセス

<着想(気づき)～企画立案、事業化まで>

- 働き方改革に向け、ツールの導入や制度整備が進む中で**職員の意識改革が進まなければ本当の働き方改革につながらない**と感じたため、一番ハードルの高い「**職員の意識改革及び組織風土の醸成**」に着目した
- また、将来、職員の年齢構成が変わることが予想される中で**若手職員自身がジブngoとして「どんな京都府で働きたいのか」未来を描き、バックキャストで取り組むことが必要だ**と感じた

→(1)約10年後を見据えた府庁働き方vision2030の検討

(2)若手有志を中心とした働き方検討プラットフォームの設立・運営

<実行、実践の内容とプロセス>

【府庁働き方改革CFTの創設】

→若手職員等13名で任意団体として平成29年10月に発足。働き方改革の先進企業や先進自治体とのネットワークを構築中。ランチミーティングを中心に活動。リモート会議等、**今できることから**率先して働き方改革を実践中

【3つのアクション】

①府庁働き方Vision2030検討会議

→先進企業視察や全国自治体との意見交換により、「府庁働き方Vision2030」を策定

②働き方改革インフルエンス活動

→全職員対象「働き方意識調査アンケート」実施。テレビ会議の利用促進ランチミーティングの実施(計12回)。「府政情報”京”有システム」、「Outlook予定表機能」の操作研修等の職場改善運動。FBIによる活動報告や育児休暇ブログの情報発信等

③ジブngo若手研修→新採研修の隙間時間を活用し、CFT主催の研修を実施予定

工夫したポイント

- 庁内で推進されている働き方改革の取組と被らないように差別化した
- 今ではなく、将来の府庁の働き方を予測し、バックキャストで考えることを意識して進めた



工夫したポイント

- 業務時間外の活動をできるだけ避け、ランチミーティング等、業務内の隙間時間を活用した
- 遠方のメンバーはテレビ会議やWEB会議、LINE等を活用し、リモートで会議に参加できるようにした

結果とふり返り

➤ 成果、目標達成状況

- ・庁内ベンチャー制度を活用し、本提案を山田知事にプレゼン
- ・全職員対象「働き方意識調査アンケート」実施(回答率:約25%)
- ・府庁働き方改革CFTを創設し、任意団体として活動をスタート
- ・働き方改革クロスファンクショナル検討会(3/6)を実施、約30名の職員が参加
- ・「府庁働き方vision2030」を策定し、目指すべき働き方改革を提案
- ・働き方改革の先進企業や先進自治体を視察し、意見交換を実施
(総務省、国交省、広島県、シスコシステムズ、日本マイクロソフト、NTT西日本、カルビー、ヤフー、デロイトトーマツ、サイボウズ、ネットワンシステムズ等)
- ・働き方改革自治体WGに参加し、自治体ネットワーク(全国10以上)に参画
- ・テレビ会議利用促進ランチミーティングを計12回開催し、計160人が参加
ミーティングで出たアイデアをもとにテレビ会議活用事例集を作成
- ・FBを活用した情報発信により、活動の周知及びネットワーク構築を促進



➤ 今後の展開

- ・府庁働き方改革CFTを府公認団体として位置づけてもらえるよう当局に訴求。公募等により、参加メンバーを拡大。知事のトップメッセージの獲得。時間内活動の実現。組織をローリングしていく手法を検討
- ・「府庁働き方vision2030」のロードマップに基づき、政策提案し、事業化していくプロセスを検討
- ・さらなるインフルエンサー活動の展開(職場改善運動等)
- ・新採研修の隙間時間を活用し、CFT主催のジブント若手研修の実施

取組から学んだ点

- ・ビジョンが内輪のものにならないよう、多くの職員の声を聞くことが重要だと感じた。
- ・働き方意識調査アンケートの結果が提案の後押しになった
- ・課題意識を持つ職員自身ができることから動き出すことが大事だと感じた

さらに工夫したい点

- ・庁内でCFTの活動をしっかり周知し、認知度をあげるとともに、同志を増やしていきたい
- ・既存の枠に捉われない新しい発想で進めていきたい