



“三方よし”の職場づくり



第6回

仕事のPDCAに 経営の仕組みを活かす

私は、総務課で人事評価や事業管理など「南伊勢町行政経営システム」を構築する業務に携わり、その後17年に教育委員会生涯学習係に配属された。そこで、実際に事業を進めるときにどのような経営システムが活用できるものか試している。

担当となった「生涯学習講座事業」では、講座受講者が少なく抜本的な制度見直しが必要との引継ぎを受けた。しかし、「事業管理シート」には、具体的な改善方法は記されておらず、講座募集が4月からだったこともあり対応が間に合わず、すでに講座の半数以上が中止となる状況だった。

そこで、人事評価における「個人目標」の1つに位置づけ、事業の改善と見直しを進めることにした。5月の期首面談では、講座復活の目標を設定し、改善に着手。9月の中間面談では、年度後半でもできる改善取組を見極め、年度を越えて取り組む必要があると判断した開催方法の見直しは、上司と相談の上軌道修正した。

改善に向けて、まずは町民や関係者にヒアリングしてニーズを聞いた。見えてきた課題は大きく2つ。1つは、2年間の講座にもかかわらず11月に終了してしまい受講意欲が一度途切れてしまうこと。もう1つは、役場の町内一律の情報発信

では、参加意欲のある人に届かないこと。ターゲットを絞った情報発信を民間団体主導で行えば、相乗効果を見込めるのではないかと思われた。

前者は今年度中に出来ると判断し、講座の期間延長を検討、財政当局に課長とともにニーズや効果を説明して、予算を組み替える改善をした。

後者の情報発信については、民間団体と役場が共催する形で生涯学習講座を立案。提案時期を庁内の予算の要求時期と重ね10月にしたことから、「事業管理シート」に目的や手段を落とし込み、次年度の予算につなげることができた。

これらの結果、講座は2年間途切れなく実施できるようになり、募集も共催団体から2月にはスタートし、意欲ある人へきめ細くPRできた。

本年度は、講座数が5講座から13講座に拡大、参加者数も50人程度から180人ほどに回復した。生涯学習の自主活動団体も含めると40教室程度が町内で活動するようになっている。

このように経営システムの節目を意識して、人事の個人目標管理と事業管理をつなげることで、1年間の4半期ごとに業務を振り返り、仕事のPDCAを円滑に回すことができると感じられるようになった。（三重県南伊勢町職員／小山将彦）

※本コラムは「自治体改善マネジメント研究会」のメンバーがリレー形式で執筆します。