

政策調整会議の概要

開催日：H17.4.28

項目

- 1 経営品質向上の取り組みについて【総務部】
- 2 職務に関する働きかけの公表について【総務部】

内容

- 1 経営品質向上の取り組みについて【総務部】

総務部から、経営品質向上の取り組みについて説明があり、意見交換を行った。

【説明概要】

- ・ 経営品質に取り組む理由は次のとおりである。
社会の環境変化に対応するためには、これまで画一的な枠組みで行ってきた仕事の進め方を見直し、県民の皆さんのために県の仕事はいかにあるべきかとの視点に立つことが不可欠である
そうした視点に立ち、県民の皆さんの真のニーズに応えていけるように組織力を高めていくために「経営品質」の向上という枠組みを活用する
- ・ 経営品質の向上とは、次のとおりである。
誰のための何のための組織であるかを自ら問い続け、その実現のために組織の状態を上げていくビジョン（価値観）が大切である。その時の方向性を示すものがビジョンであり、それは組織の職員の行動規範であり、その組織の意志決定の判断基準となるもの
ビジョンを定義する際の視点は、組織の内部に置くのではなく、外部（顧客）に置く
組織の状態を上げるためには、職員満足（自己実現、やりがいなど）の向上も重要
そのためにも、職員が自主性と創造性を発揮し生き生きとして仕事ができるように、職員が自由に発想し、発言できる環境を積極的につくることも必要
- ・ 高知県のビジョンは、県民の皆さんが希望と愛着を持って暮らすことのできる「自らの力で歩む高知」づくりのため、「県民と正面から向き合う」県政を推進していくことである。
- ・ 高知県のビジョンを受けて各部局で経営方針を作成し、部局の経営方針に従い各課室の経営方針（志）をつくり、それをもとに組織レベルを上げてもらう。
- ・ 「経営」というと、商工業などの経済的な活動を運営することで行政には馴染まないと考える方がいると思うが、何かの「目的」や「志」を実現していくことが経営であり、組織というものが目的を持った人の集まりである以上、民間であれ行政であれ組織には経営が必要である。
- ・ 「品質」とは「製品の品質」ではなく「物事の適切さ」という意味で使っており、「経営品質」とは「組織状態の適切さ」といった意味である。
- ・ 学校・病院といった営利追求を目的としない組織や、三重県や神戸市といった自治体でも、組織の状態を良くするために、この経営品質向上の考え方をを用いた改善・革新に取り組んでいる。
- ・ 庁内の経営品質の取り組みでも、高幡農業改良普及所や本山土木事務所などのいい事例がある。庁内の取り組み発表会「トライアンドトライ」でも事例を紹介するのでぜひ参加して欲しい。
- ・ この取り組みの目的は、年に1回の調査のように評点を付け経営品質向上シートを作成するのではなく、組織力をあげることである。
- ・ 本年は、4～5月に組織のビジョンや取り組み目標を設定し、その後目標達成に向けて取り組み、9～12月に目標達成状況を途中で確認し、翌年の3～4月に目標達成状況を把握し翌年度のビジョンや目標の構築に活かすようにした。
- ・ 所属の議論では、班長やチーフに任せきりにするのではなく、できる限り所属長が議論に参加して想いを共有して欲しい。

【主な意見】

- ・平成15年度に、政策協議で各部局の経営方針をつくり「経営」という言葉を使ったので抵抗はあまりなくなってきたのではないかと。
- ・各部局では各課室の経営方針を持ち寄り話し合いをしたりしているのか。経営方針への各部局長や次長の関わりはどうなっているのか。

総務部では部長と副部長も参加して部局の経営方針を作っている。

- ・人数の多い所属では、このシートに取り組むのは難しいのではないかと。
大きな所属でも、組織の方向を所属長と職員が話し合いをして共有することで、職員が自信を持って仕事に取り組んでいる例もある。大きい所属では話し合いをして方向性を共有するには時間がかかるが、話し合いをすることが大切だ。同じような業務を行っている組織でも、組織によりそれぞれの特徴があるので、一律に全ての組織に当てはまる方策はないが、それぞれの職場で議論をして仕事の進め方を見つめることが大切だ。
- ・この2～3年はどのようなビジョンのもとに経営品質の取り組みを進めていくのか。他の組織にどう広げていくのか。行政経営改革室が各所属に話しに行くのは希望した所属になるのか。
以前のようにシートを配布して作成してもらうのではなく、行政経営改革室が各所属に行って直接話しを聞き、組織のレベルを上げるために一緒に知恵を出し悩んでいきたいと考えている。所属の選定に関しては、所属長が経営品質をやりたくないと言っている場合は、訪問してもなかなか議論ができない。限られた人員で取り組みを進めるには、やりたくない所属に関わるのは難しいので、話し合いを希望する所属と一緒に取り組みたい。いい事例は「トライアンドトライ」という取り組み報告会やイントラで他の組織にも紹介していく。
- ・5月25日までに「組織を考える手がかりシート」及び「組織を考える手がかりシートの取り組み経過」を行政経営改革室に提出とあるが、何をしたらいいのか。
組織のビジョンと役割などといった組織に関する基本的な認識を話しあい、それをシートに記入して提出して欲しい。
- ・人数の多い所属では、たくさんの職員の意見を積み上げていきこの1枚のシートを作るのは難しいのではないかと。人数の多い出先機関では、行っている業務も様々なので、例えば、各課毎に任せてもいいのではないかと。
それぞれの所属で柔軟に使っていただきたい。その際、部下に任せきりになるのではなく、所属長も一緒に議論をして、所属の向かう方向についてはしっかりと共有して欲しい。
- ・大きな所属では所属全体のシートを作ると同時に、各部門での目標を立てるなどサブシートのような形で弾力的に利用するのもいいのではないかと。
- ・県の仕事には様々な業務があるが、全ての業務をこのシートに当てはめるには無理があるのではないかと（法に決められたとおり行う業務などもある）。
シートには話し合いの視点を書いているので、このとおりシートを作成してもらい、それを評価するようなものではなく、シートを議論の参考にしてほしい。サブシートなどの提案があったが、弾力的な運用についても検討したい。
- ・普段から、目的、目標を決めて、それに向けて手段や方法を従来とは違うかたちで検討しているが、経営品質の考え方との整合性はどうか。
基本は同じ考えである。

2 職務に関する働きかけの公表について【総務部】

総務部から、職務に関する働きかけの公表について報告があり、意見交換を行った。