

●研修対象者 係長職以上管理職

●本研修のねらい

現在のわが国の地方自治体における現在の最大の課題は、何といたっても人口減少時代をどのように生き残るかという点に尽きます。定住人口の確保はもとより、観光・産業振興、福祉・子育て支援、ふるさと納税等によって、国民に「選ばれていく」ことで、自治体としての「勝ち組」「負け組」が決まってくる時代が到来しつつあります。

そのために、どの自治体においても「総合振興計画」等を策定しているところとは思いますが、多くの自治体様で以下のようなお声をよく耳にするようになっております。

- ・計画策定が目的化しており、実効性が伴わない
- ・計画で設定された数値指標(KPI)が形骸化している
- ・マネジメントサイクルのPDCAが回っていない

こうした課題に対し、民間で長きに渡って業務マネジメントを実施してきた経験をお伝えし、競争社会を生き抜く自治体様をご支援する目的でご提案させていただくものです。

●本研修によって習得が期待できるスキル・ノウハウ

▷PDCAサイクルの中でも「肝」となるCAのノウハウが身につきます

マネジメントの基礎として、PDCAが大切であることは誰もが理解しています。しかし、多くの自治体様からは、Plan、Doまでは遂行できていても、どのようにCAを実施したら良いか正しい知識もなく、実態としてPDCAが上手く回っていないというお話をよく伺います。業務マネジメントにおいて、CAは大変重要な意味合いを持ちます。民間企業においては、毎月のようにCAを回し、次のPlanにつなげるというサイクルが定着しています。こうしたノウハウを分かりやすく解説いたします。

▷組織で業務を管理していくツール「ロードマップ」の作り方が分かります

計画を実行段階に落としていく中で重要なのがスケジュール感と、計画達成に向けたマイルストーン作りです。これらを「ロードマップ」の形にすることができれば、課員メンバーの誰もが理解しやすく、また管理も容易になります。民間企業では普通に作られている「ロードマップ」の作り方を分かりやすくお伝えします。

▷組織目標を個人目標にブレイクダウンでき、「人事評価」にも役立ちます

多くの自治体様で定着できずにご苦労されている課題の一つとして、人事評価における個人目標の設定というお話をよく伺います。総合計画等の組織目標を個人目標にブレイクダウンすることで、人事評価における目標設定が簡単に行えるだけでなく、業務マネジメントと人事評価を表裏一体のものとして捉えていくこともでき、非常に効率的となります。その基本的な手法や考え方を身につけることができます。



実際の研修風景

お問合せ先

Office渡島

自治体職員研修／営業・コミュニケーション研修



長野県長野市若槻団地1-163



TEL：090-5331-9217



mail：officewata@ymail.ne.jp

●カリキュラム(例)

※概ね3時間コースの場合

Chapter1 業務マネジメントの基本(PDCAをどう回すか)

- (1)「問題」と「課題」との違い
- (2)現行の総合振興計画の進捗上の問題は何か
- (3)問題が生じた要因分析と解決策の方向性を探る
- (4)次のPlanにどうつなげるか

Chapter2 マイルストーンと進行スケジュールの策定

- (1)計画目標設定のためのマイルストーンを作る
- (2)マイルストーンを達成するためのスケジュールを検討する
- (3)マイルストーンとスケジュールを「ロードマップ」に落とし込む

Chapter3 組織目標と個人目標の設定/計画の進行管理

- (1)総合振興計画の主要指標と個人目標の設定
- (2)ロードマップに沿った実際のマネジメント(メンバーをどのように指導・育成していくか)
- (3)短期におけるチェックとアクション
- (4)年度末におけるチェックとアクション

1.「自分が成果を出す」から「チームで成果を出す」へ

○係長になる前に評価されていたポイント

- ・仕事が速い
- ・正確
- ・法令知識がある
- ・住民対応が上手

○しかし「係長」とは、自分が成果を出す人ではなく、部下に成果を出してもらう人

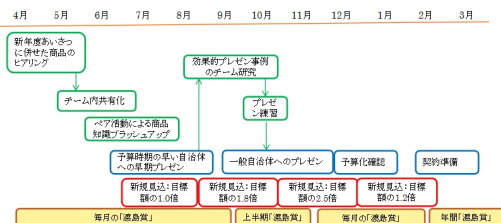
面倒だから自分でやってしまう
部下がやるより自分がやる方が早い

- ×残業が増える
- ×部下が育たない
- ×自分しか分からない仕事が増える



17

最終的にロードマップに落としてみよう(例)

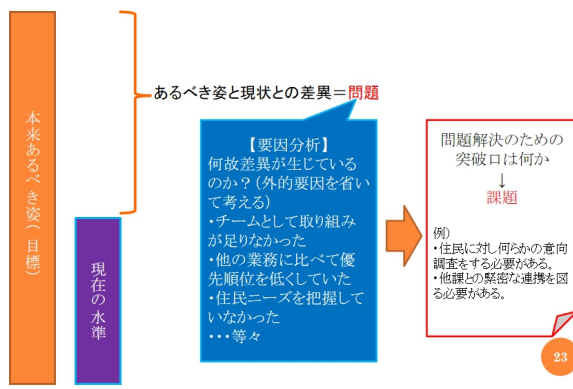


前ページの「推進策」を時系列で並べてみます。いつ頃何をすべきかをイメージしながら落とし込みます。
項目ごとに色分けするなど見やすくする工夫も必要です。

※こうしたロードマップを施策・事業単位に整理すると年間通じてやるべきことが明確化でき、チームとして動きやすくなります。

28

「問題」と「課題」の違い



23

◆◆受講者の声◆◆

- 管理職として何をしていかなければならないのが明確になって良かった。
- ロードマップは大変参考になった。是非自分の課でも取り入れてみたい。
- 問題と課題とを整理して話をしてもらったのは初めてで、大変分かりやすかった。
- 人事評価はやらされ感が強かったが、マネジメントの一部として考えると大切と実感できた。
- 地方自治法の中でも、マネジメントについて規定されているとは知らなかった。

見積概算

※3時間コース×1コマの場合
市クラス：12万円(＋交通費・宿泊費・税)
町村クラス：11万円(同上)

※コマ数、時間、お客様ニーズ等によって見積額が変動いたしますので、事前の見積依頼をお願いいたします。

お問合せ先

Office渡島

自治体職員研修/営業・コミュニケーション研修

長野県長野市若槻団地1-163

TEL: 090-5331-9217

mail: officewata@ymail.ne.jp