

PDCAサイクルの推進について

◆取組実績

これまで、各所属の運営方針担当者を核に、運営方針の周知や、各所属内でのダイアログ実施を支援するなど、多くの職員に運営方針を理解させることで、PDCAサイクルの推進を図ってきた。

また、運営方針に掲載していない取組についても、PDCAサイクルの実施を促すため、平成 27 年度の取組より「成果を意識した取組一覧表」を導入し、成果を意識させることで、PDCAサイクルの一層の推進を図る。

【市政改革室の支援】

- ・運営方針策定実践研修（各所属でのダイアログを交えた研修）
- ・階層別研修（新任課長研修・新規採用者研修等でのPDCAの周知）
- ・庁内ポータルへのPDCA活用事例掲載
- ・運営方針周知ビラの雛形配付（所属の朝礼等で周知） など

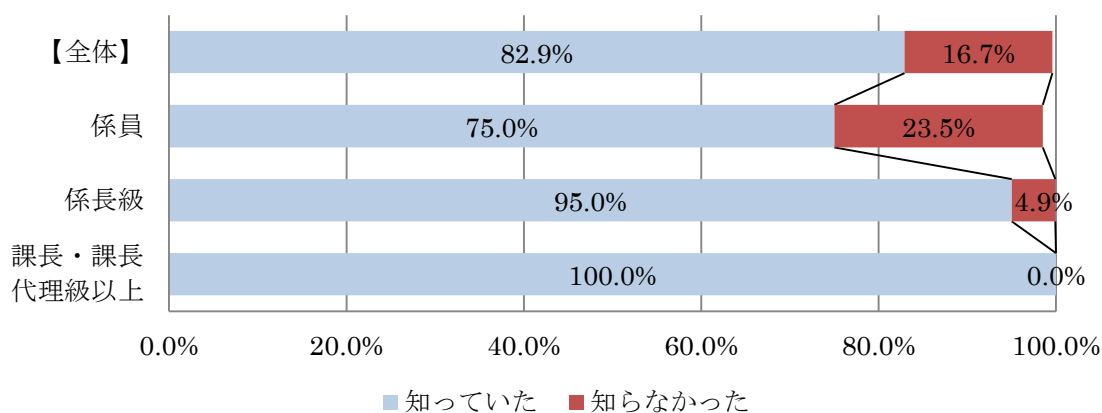
◆PDCAサイクル推進状況

平成 26 年 10 月～11 月に職員アンケートを実施し、PDCAサイクルの認知度等の調査を実施した。

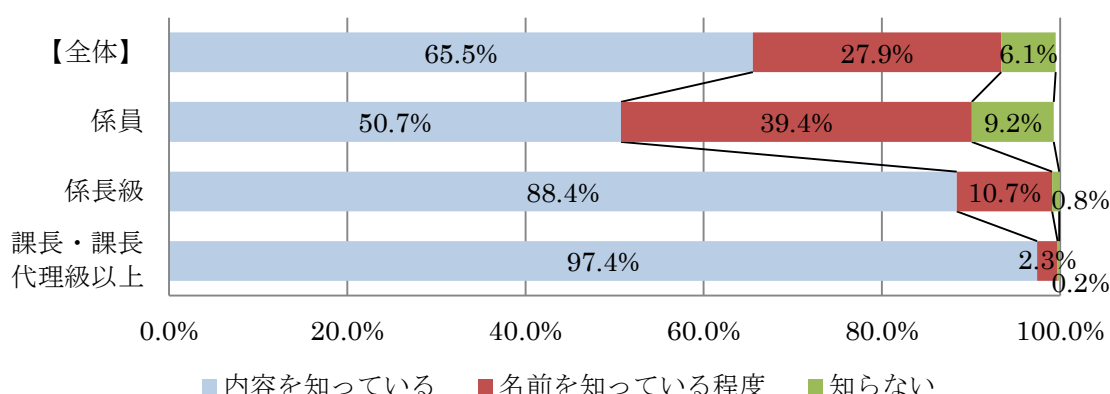
- ・対象者：全職員（32,920 人）
- ・回答数：11,865 件（回答率：36.0%）

○職員アンケート結果

問 PDCAサイクルの意味を知っていましたか。

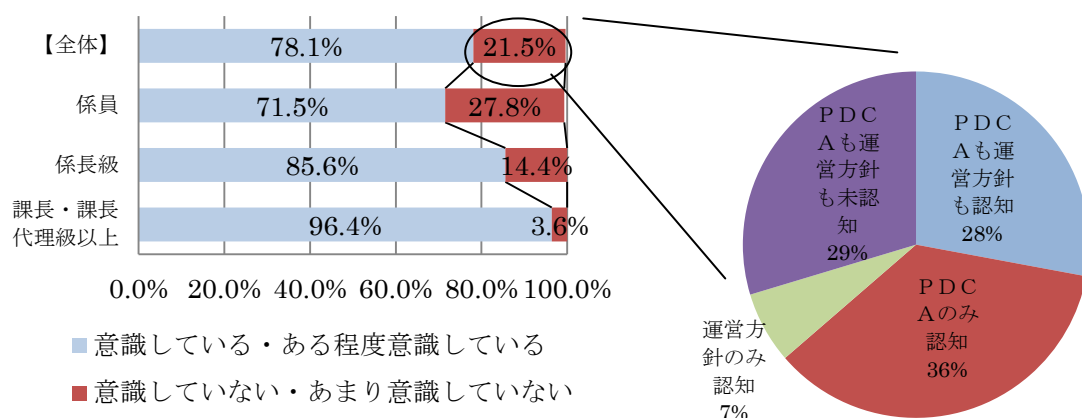


問 運営方針の取組を知っていますか。



「P D C Aサイクル」及び「運営方針」の認知は、階層が低くなるほど低くなる傾向にあった。

問 日頃から業務に取り組むうえで、施策目的の実現（成果）を意識して事業や業務に取り組んでいますか。



成果を意識する職員についても、階層が低くなるほど低くなる傾向にあった。

また、成果を意識していない職員 21.5%の分析を行ったところ、「P D C Aサイクル」又は「運営方針」を知っている職員は約 7 割をしめ、この職員はP D C A等を知っていながら、成果を意識するなどの実践には生かせていないことになる。

なお、「P D C Aサイクル」及び「運営方針」を知らない職員は、約 3 割であり、回答数全体の 6.3%となっている。これまで行ってきたP D C Aサイクル浸透の取組については効果があったと言える。

平成27年度の市政改革室の取組

(★:27年度新規取組)

研修・支援

★新担当者研修		6月	新たにPDCA担当になった職員を対象に運営方針策定の基本スキルを習得させる研修
実践研修		8～9月	運営方針策定スキルを高めダイアログ活用を促進する実践的な研修
28年度運営方針策定の説明会		9月	28年度運営方針策定に向けてその留意点を周知し各所属内での伝達を依頼
★eラーニング研修		10月	各職員が情報端末を利用し運営方針策定のポイント等を学ぶ研修
サポートメニュー		通年	出前研修、資料提供、個別支援など各所属のニーズに合った支援
階層別研修	★新規採用者研修	4月	職員人材開発センターが各階層の職員を対象に実施する職員研修の一部としてPDCAサイクルの認知・理解を促進する研修
	新任課長級研修	6～7月	
	新任課長代理級研修	6～7月	
	新任係長研修	6～8月	
	新任主務研修	7月	
	新任部門監理主任研修	10月	
	新任技能統括主任研修	10月	
	★中堅職員研修	10月	

情報発信

PDCAの振り返り	4～5月	過去のPDCA関連情報を4回シリーズで掲載
★GIFアニメ『PDCA 1分間劇場』	5～3月	係員層を主な対象としてPDCAサイクルを分かりやすく表現したGIFアニメ
★総合情報紙「PDCAマガジン」	6～3月	基礎から応用まで段階的に学習資料を掲載する「学習コーナー」、時節ごとにPDCA関連事項の報告・解説を行う「トピックスコーナー」、PDCAサイクル推進の好事例紹介、所属長インタビュー、コラム等の「特集コーナー」で構成するPDCA総合情報紙

運営方針策定実践研修を実施しました!!

受講者
355名



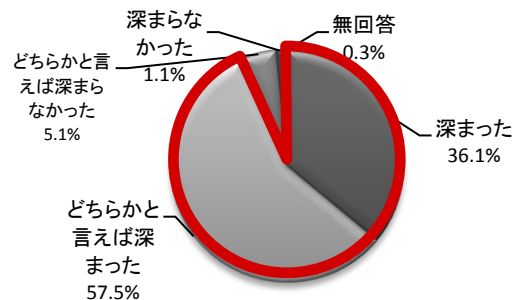
平成26年7月から9月にかけて、実際の運営方針を題材にした実践的な研修を所属ごとに実施しました。研修には、各所属の運営方針といままとめ部署からだけでなく、事業等の所管課からもご参加いただき、グループワークを通じて運営方針の検討プロセスの確認とダイアログの体験をしていただきました。



受講者アンケートの結果

内容の理解度

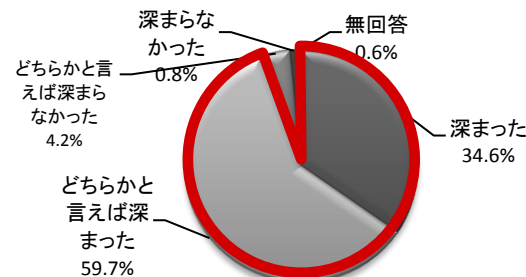
■運営方針の策定に関する理解は一層深まりましたか？



運営方針の策定に関する理解が深まった方の割合

93.6%

■ダイアログに関する理解は一層深まりましたか？



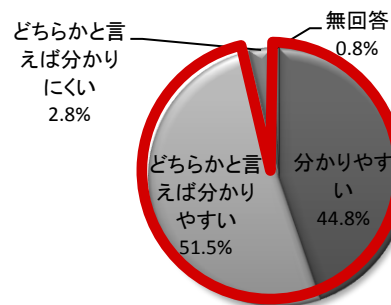
ダイアログに関する理解が深まった方の割合

94.3%

・策定手法の理解を深めていただくとともに、ダイアログの活用を促進するという、この研修の目的に沿った結果が得られたものと考えられる。

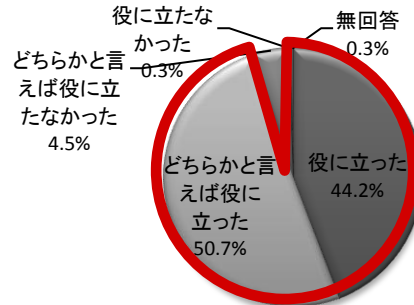
研修の満足度

講義資料



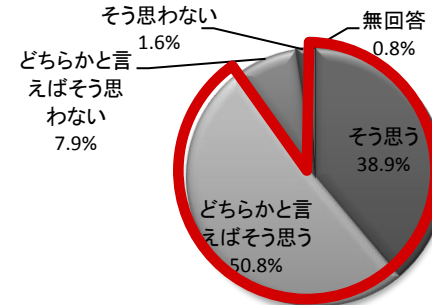
**肯定的な回答
96.3%**

演習



**肯定的な回答
94.9%**

研修内容を運営方針の指導・調整に活用できると思いますか？



※運営方針とりまとめ担当者への質問

**肯定的な回答
89.7%**

- ・上記以外の質問も含め、各質問に対する肯定的な回答の割合が高く、全体として満足度の高い研修であったと考えられる。
- ・特に、運営方針とりまとめ担当者の約9割に、研修内容を運営方針の指導・調整に活用できると感じていただけており、この研修が各所属の自律的な取組にも寄与するのではないかと考えられる。

自由意見

《肯定的なご意見》

- ・少人数で行う研修は理解が深まってよい。
- ・実際の運営方針を題材とすることにより、昨年度と比べ実践的で具体性があり理解しやすかった。
- ・他課の参加者から自分達とは違う視点の意見を聞くことができ、新たな気づきを得ることができた。
- ・「経営課題」「戦略」「具体的取組」という運営方針の各項目のつながりについて理解が深まった。

《今後検討すべきご意見》

- ・モデルケースを用いて、白紙を埋めていくような研修のほうが理解が深まりやすい。
- ・演習の目的が明確になっていなかったので進行しにくかった。
- ・運営方針の研修については、全所属一律実施ではなく、各所属の希望に応じて実施するほうが望ましい。