

◆三重県

投稿日：2002年12月9日
 氏名：鈴木 一司
 所属：生活部「さん」
 プロジェクトグループ



生活部長メッセージ「生活部の皆さんへ」の発信

三重県生活部では、他部局に先立ち12年度からワンフロア化を実施してきましたが、昨年の部内職員アンケート等で、部長や総括マネージャーが何をしているかよく分からないとの声がありました。

そこで本年4月から、生活部長自ら率先して、毎日部内全職員に対しメールでメッセージ発信を行っています。内容は個人的な出来事から、戦略会議での知事の反応や部の施策に関するミッション、監査結果や行政経営品質の話までと多岐にわたっています。

通常業務においては部長からメールが届くことはほとんど考えられませんが、これにより職員から直接部長への返信メールも数多くあるようで、部長と職員層の意思疎通や情報共有に役立っています。おかげで部長の人柄や考え方が分かるようになり、以前よりずっと身近に感じることができるようになっています。

統括マネージャーリレーメッセージの発信

行政経営品質取組みの中で結成された部内の情報共有化ワーキンググループの提案により、この夏からは、5人の総括マネージャー（次長クラス）のメンバーも部長に続き、毎日交代でリレーメッセージの発信を行い、担当する施策の考え方や出席した会合で感じたことなどの情報を部内全職員に伝えています。

直属の総括マネージャー以外の人柄や考え方、担当している施策の状況など、通常のルートではなかなか知ることのできない情報も部内職員が共有するのに役立っています。

ランチミーティングの実施

生活部では気楽にまじめな話を行う場として、ワンフロア化以前から「ランチミーティング」を実施しています。当初のメンバーはほぼ入れ替わっていますが、伝統を受け継いだ2代目の女性職員が、昼休み時間を活用して毎週金曜日に実施しています。

毎回テーマを設け、興味のある職員10名前後が自由に参加しており、部内職員の知られざる知識や特技も明らかになるなど、チームを超えて部内の人と情報の共有に役立っています。

ここ数回は国際交流員さんを招いて「ハングル語」講座を実施しており、多くの参加がありました。

企業経営のビデオ上映会の実施

三重県では平成13年度から行政経営品質に取り組んでいます。ベンチマークは数年前より民間から優れた点を学べと組織的に取組みが進んでいたのですが、理解は進んでいたのですが、経営品質とベンチマーキングとの違いやその取組みの意義などについてはよく分かりませんでした。

そこで、実際に経営品質向上に取り組んでいる企業を見て（ベンチマーキングして）、どのようなものか感じてみよう、昨年夏から、民間企業の優れた経営手法を紹介するビデオの上映会を実施しています。

リッツカールトンホテル大阪の取組みを紹介するビデオから始め、月に2～3回の昼休みに、日本経営品質賞受賞企業など地域や顧客密着の経営を行っている企業の取組みを主に紹介しています。

不定期に実施しているので参加者は多くありませんが、今後はビデオから感じとれたことを部内の議論までにつなげて行きたいと考えています。



次のページへ

「さん」プロジェクトグループの設置

三重県では総合行政の推進を掲げていますが、今年度からはさらに組織横断的かつ臨機応変に対応するため、年度途中でもプロジェクトグループ組織を立ち上げることができるようになりました。

年度途中としては5つめのプロジェクトグループとして、部長が11月より「さん」プロジェクトグループを設置しました。三重県総合文化センター（文化会館や図書館等の集合施設）のあり方について検討したいとの思いから始まり、県民生活を心豊かにできる生活文化拠点機能はどうあるべきを考え、各施設の業務運営や連携の見直しを進めていく予定です。

「さん」は総合文化センターを太陽(SUN)に見たて、生活にぬくもりや温かみをあたえる機能と「燦燦」ときらめく象徴になるようにとの思いで名づけられました。部内から2名と教育委員会から1名が異動し、専任3名と兼務14名（関係部局、図書館、美術館、博物館）の体制となっています。

プロジェクトの進め方もこれまでのやり方（事務局案をあらかじめ用意した会議のみで報告書等を作成する方式）では中身が残らないとの考えから、まずプロジェクトのあるべき姿を議論し、メンバーの思いを共有し合い、施設職員の意見も聞き、思いを伝えながら同じスタートラインから出発しようと考え、現在はオフサイトミーティング、フリートークを中心に検討方向を探っています。

◇11月15日～16日メンバーによるオフサイトミーティングの実施部局や職種の違う図書館、博物館、美術館の職員や文化会館の管理を受託している財団職員も交えて、皆の思いを語り合いました。

◇各施設職員とフリートークを実施し、今後はプロジェクトの方向性を職員と共有していく予定です。

私(私たち)の悩みや課題

◆オフサイトミーティングの手法は多くの職員の間で認知されてきており、問題解決手法の一つとして、「オフサイトしようか？」と声をかける場面が多く見られ、かなり一般化しています。部署や役職を超えた集まりも組織的に認められるようになり、堂々と「オフサイトミーティングに参加してきます」といえる環境になりつつありますが、多くの知恵や意見が出された後で、それらをまとめ、実際に改革を進め、意識改革、風土改革へつなげていくという、次のステップへ移る事例はまだ少なく、そのプロセスをこれからどのようにマネジメントしていくかが大きな課題です。