

第38回 「計画」を作るのは、誰のためですか（・_・;）。

第6回をはじめ似たようなことを何回か書きましたが、新年度に向けてのタイミングでまた書かせていただきます。

このメルマガが届く頃、皆様の法人・事業所では新年度の「事業計画」などを策定作業中か、もう策定済みかと思います。

「計画」を作るのは一部の役員や管理職だけの仕事にして、他の人は結果のみを知るようでしたら、それはもったいないことです。できれば、「計画」策定の作業に、利用者の方や、全ての職員の方も参加していただきたいところです。

なぜなら、「計画」はそれを策定する作業自体が、その「実現」のための手段だからです。

以前も何回か書きましたが、「PDCA（Plan、Do、Check、Action）サイクル」という一般的な経営手法がありまして、『「工賃向上計画」策定・実現ノウハウ集』では、これを「計画し、計画を実行し、その結果を分析し、次に活かす（次の計画を立てる）」と意識しました（異なる訳もあります）。この考え方からすれば、まず「計画」を、できるだけ具体的に立てること自体が、スタートになるのです。

この「計画」が、役所に提出するためだけの紙の上のものだったり、一部の理事や管理職だけが意識しているものでしたら、PDCAサイクルなど実質的に機能しません。

例えば、事業所の収支の計画であれば、「〇〇パンを〇〇のルートで月〇〇〇千円売り上げる」といった具体的見込み、あるいは目標を積み上げて、売上高の計画にします。それだけの生産が可能か、また販売が可能か、などなど、製造部門、販売部門の利用者さんや担当者さんが具体的に考えます。一方、工賃向上の立場からは、「前年度に比して何%増加させることができるか」「そのために、どのような方法が必要か」といった検討も必要になってくるでしょう。こうして見込みや目標をすりあわせながら、具体的な数値に落とし込んでいきます。

このような具体的な根拠のある計画であれば、それを達成できなかった場合、どこがどのように足りなかったか、次期の計画に向けてどう改善していけばよいか、具体的に検討してゆくことができるでしょう。こうしたことを每期（できれば毎月）続けて行けば、継続的にレベルアップしてゆくことができます♪。

このような手法はいかにも上場会社など営利企業のものと思われるかもしれませんが、利用者さんの自立といった非営利の目的のためにも、そっくりそのまま応用できます。

なお、「計画」を作る理由については、『「工賃向上計画」策定・実現ノウハウ集 第二部 実現へのノウハウ（平成27年度改訂版）』3ページ以下でより詳しくご説明しております。

<http://www.shougai-syuurou.jp/upload/2015050814310759812.pdf>