



【テクニカル&ヒューマン&コンセプチュアル】スキル／1日or半日研修

New

部下も自分もチームも成長する！

職場マネジメント研修

➤ 本研修の概要とねらい

- ①管理監督者として目指すべき姿・使命について再確認する。
- ②職場マネジメント・部下育成のポイントを理解し、自職場での実践につなげる。
- ③働きやすい職場づくりのための論点と実践上の留意点を学ぶ。

➤ 主なコンテンツ

原点に立ち返る（人材育成・確保基本方針等が掲げる「職員像・組織像」等を確認）、上位方針（総合計画等）の確認、職場マネジメントの要諦（指示の出し方、チームとしてのまとめ方等）、部下育成のポイント（主体性を引き出す育成手法、“対話”の重要性など）、新しい手法・発想による改革・改善、心理的安全性の高い職場づくり、ハラスメントの基礎理解、多様な働き方を活かすマネジメント、リスクマネジメント など

（詳細は裏面カリキュラム案をご参照ください）

➤ 演習/実習の内容

- ・各コンテンツに沿った個人&グループワーク

➤ 受講対象（推奨）

- ・管理監督者

➤ 講師からの一言

管理監督者は、本当にやりがいのあるポジションです。部下を持つことで自身も成長し、部下の成長を我が喜びと感じ、チームが結束して成果をあげたときの充実感・達成感、何物に代え難いものがあります。

ただ、「とにかく頑張る」と根性論で取り組んでも（その精神は尊いのですが..）、なかなか成果につながらないのも事実です。

部下を育て、自身も成長し、高い業績をあげられるチームにしていくには、押さえるべき「職場マネジメントのコツ」があるのです。

実践知と理論に裏付けられた「コツ」を理解し、職場を更に効果的にマネジメントしていきましょう。

きっと、今以上に大きな喜びを感じられることと思います。



一般社団法人 日本経営協会講師
豊島英明（とよしまひであき）

1988年度神戸市役所入庁。住宅局（経理）、市長室（報道・ラジオ番組）、神戸港埠頭公社（経理・企業誘致）、行財政局（経営品質・行政評価）、北区役所まちづくり推進課長、職員研修所長、市長室国際課長、みなと総局企業誘致担当部長を経て、2018年度早期退職。

自ら講師となり自治体に経営品質の考え方を普及するため起業し、合同会社創発研修ラボ豊島屋を2019年設立（経営品質協議会認定セルフアセッサ資格取得）。早稲田大学招聘研究員（2020-2024年度）、神戸学院大学客員教授（2021-2022年度）。

著書に、『行政経営改革入門』『政策評価手法』『自治体バランス・スコアカード』『自治体職員がみたイギリス』『行政の質を高める8つの基準』など。

神戸市在職中の講師歴として、同志社大学社会人大学院非常勤講師、全国自治体・民間企業など多数。

【出講実績】

京都府、滋賀県、広島県、徳島県、香川県、高知県、島根県、鳥取県、京都市、堺市、尼崎市、大阪狭山市、河内長野市、長岡京市、近江八幡市、伊丹市、高島市、亀岡市、八幡市、川西市、南丹市、八尾市、宍粟市、奈良市、生駒市、和歌山市、芦屋市、加古川市、姫路市、舞鶴市、岡山市、倉敷市、福山市、岩国市、鳥取市、丸亀市、今治市、朝倉市、中津市、糸島市、飯塚市、対馬市、久御山町、大山崎町、精華町、斑鳩町、松茂町、大津町、京都府市町村振興協会、滋賀県市町村職員研修センター、おおさか市町村職員研修研究センター、兵庫県町村会、和歌山県市町村職員研修協議会、島根県市町村総合事務組合、岡山県市町村振興協会、徳島県市町村振興協会、香川県市町村振興協会、福岡県市町村職員研修所、大分県自治人材育成センター、長崎県市町村職員研修センター、宮崎県市町村振興協会、河北研修協議会、中部都市研修協議会、株式会社こうべ未来都市機構、造幣局

部下も自分もチームも成長する！ 職場マネジメント研修

－研修カリキュラム案－

講義テーマ	主なコンテンツ
【1】人材育成・確保基本方針等の記述の確認 <ul style="list-style-type: none"> ・目指すべき職員像・組織像の確認 ・各職位に求められる役割・能力等の確認 	<p>⇒ 職場マネジメントの基本は、自自治体の「人材育成・確保基本方針」等に記述されている各項目の理解です。</p>
【2】上位方針の理解度と実践度の確認 <ul style="list-style-type: none"> ・総合計画、行財政改革推進計画、人口ビジョン、DX推進方針、財政収支見通し等 	<p>⇒ 自職場の計画/目標は、上位方針から【逆算】して導かれます。でなければ、場当たり/部分最適に陥ります。</p>
【3】マネジメントの原理原則 <ul style="list-style-type: none"> ● マネジメントの基本の確認 <ul style="list-style-type: none"> ・指示を出す(適切な指示の5要件) ・チームとしてまとめる(チーム成立の3条件) ・スタッフを動機づける(衛生要因と動機づけ要因) ・良好な人間関係を築く(まず語り掛ける一言とは) ● 部下育成手法の確認 <ul style="list-style-type: none"> ・仕事を教える/任せる、日常/集団のOJT ● 部下の主体性を引き出す「対話」 <ul style="list-style-type: none"> ・対話で用いる「弁証法的思考法」など ● PDCAの再確認(よき目標の5条件) 	<p>⇒ 「部下を育てる」「職場全体をチームとしてまとめる」の2つの観点で、マネジメントのあり方を学習します。</p> <p>⇒ 「主体性とは何か」「対話とは何か」が理解できていなければ、部下育成を効果的に行えません。</p> <p>⇒ 「職場が【チーム】と言えるための3条件とは何か」が理解できていなければ、チームとして機能しません。</p> <p>⇒ PDCAが実質的に回っていない理由として、「適切な目標設定がなされていない」ことがあります。</p>
【4】新しい手法・発想による改革・改善 <ul style="list-style-type: none"> ・デジタルを活用した行政改革の3ステップ ・ECRS(廃止/結合/代替/簡素化)で業務改善 	<p>⇒ 改革(従来の仕事の仕方を抜本的に変えること)は、管理監督者のリーダーシップなしには成功しません。</p>
【5】心理的安全性の高い職場づくり <ul style="list-style-type: none"> ・心理的安全性(はびこる誤解。本当の意味は) ・風通しの良い職場づくり(職場風土の正体とは) 	<p>⇒ 心理的安全性を、「何を発言しても責められないこと」と理解してしまうと(よくある誤解です)、職場が、「仲良しごっこ」「仲良しクラブ」に陥る可能性があります。</p>
【6】ハラスメントの基礎理解 <ul style="list-style-type: none"> ・セクハラ、パワハラ等の諸類型の解説/留意点 	<p>⇒ ハラスメントのない職場づくりのための、具体的な留意点を学習します。</p>
【7】多様な働き方を活かすマネジメント <ul style="list-style-type: none"> ・仕事と生活/育児/介護/治療の両立 	<p>⇒ ワーク・ライフ・バランスの実現を率先し、育児/介護/治療と仕事を両立できる環境を整えることが、職場の各職員が安心して働けるために極めて重要です。</p>
【8】リスクマネジメント <ul style="list-style-type: none"> ・内部統制制度に学ぶ(制度のポイントを掘り下げる) ・リスクマネジメントのPDCAサイクルとは ・職員を疑うのではない。職員を守るため。 	<p>⇒ 職場に内在しているあらゆるリスクを「見える化」し、対策を立案・遂行し、対策自体の改善を継続してこそ、事件・事故・不祥事を防ぐことができます。</p>

■本研修を受講した研修生の感想

- ⇒ 管理監督者が果たすべき役割、求められる能力が何なのかを、講師の体験談や豊富な具体例によって、腹の底から理解できました。
- ⇒ 部下が輝いてこそ自分も輝く。それには対話が大事なんですね。早速実践してみます。

■本研修コーディネーター担当者からのワンポイントメッセージ

- ⇒ 神戸市役所在籍時代の行政経験(行革や職員研修等を担当)に加え、日本経営品質賞の関係でも、多数民間組織との交流や企業経営革新支援を通じて得た「現場発の知見」をもとに、わかりやすい解説で楽しく学べます。

本研修に関するお問い合わせ

一般社団法人 日本経営協会 関西本部
〒550-0004 大阪市西区靱本町1-8-4(大阪科学技術センタービル)
電話 06-6443-6925 FAX 06-6441-4319
URL <http://www.noma.or.jp>