



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管理職として目指すべき姿・使命について再確認する。
- ②実務経験を振り返り、自らのマネジメント傾向を知る。
- ③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。

▶ 主なコンテンツ

原点に立ち返る(所属自治体が理想として掲げる「職員像・組織像」を確認)、自分のマネジメント傾向を把握(レーダーチャート等を活用)、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)、よき組織の実例に学ぶ(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
- ・日本経営品質賞受賞組織のDVD視聴 + 共有 & 構造化ワーク

▶ 受講対象(推奨)

- ・管理職

▶ 講師からの一言

管理職とは、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・達成感は何物にも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、人が輝き卓越したチーム力を発揮している組織(日本経営品質賞受賞企業)の実例に学び、職場を更に効果的にマネジメントしてきましょう。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、みなど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ッセサー資格取得)。神戸学院大学客員教授、早稲田大学招聘研究員。

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】

大阪府市町村振興協会、滋賀県市町村職員研修センター、和歌山県市町村職員研修協議会、香川県市町村振興協会、徳島県自治研修センター、徳島県、高知県、京都市、堺市、和歌山市、倉敷市、福山市、丸亀市、南丹市、斑鳩町、株式会社OMこうべ(神戸市外郭団体)

部下も自分もチームも成長する！

職場マネジメント研修

－1日研修or半日研修カリキュラム案－

講義テーマ	主なコンテンツ
【1】まずは原点に立ち返ろう <ul style="list-style-type: none">・目指すべき職員像・目指すべき組織像 の確認	☞ 所属自治体が掲げる「職員像・組織像」等をもとに、管理職として目指すべき姿・使命について再確認する。
【2】管理職の役割把握と、自身の振り返り (1) 管理職が果たすべき役割を理解する ① 自身の業務の遂行 ② チームをマネジメントする ③ 上司を補佐する ④ 関係部署と連携する ⑤ 庁外関係者との関係構築 ⑥ 自己啓発 (2) 自身のマネジメントの傾向を知る <ul style="list-style-type: none">・モチベーショングラフ・リーダーチャート・KPT(継続/改善/挑戦する項目整理表)の作成	☞ 管理職が果たすべき6つの役割(下との関係、上との関係、横との関係、外との関係など)を理解する。 ☞ 6つの役割を念頭に置きながら、現在までの実務経験を振り返り、自身のマネジメントスタイルの傾向を確認し、今後のアクションプランを考える。
【3】職場のマネジメント (1) マネジメントの基本の再確認 <ul style="list-style-type: none">・部下への指示・チームの指揮 (2) 管理職として更に成長するために <ul style="list-style-type: none">・「マネージャー」から「リーダー」へ・経営感覚の習得に参考となる「日本経営品質賞アセスメント基準」 (3) 職場風土の改善につながるマネジメント <ul style="list-style-type: none">・組織風土の正体・問われるのは「真摯さ」・風土を改善する5つの条件	☞ マネジメントの基本事項(個別の指示の出し方、チームとしてのまとめ方など)を再確認する。 ☞ マネジメント(管理能力)からリーダーシップ(新規創造&変革能力)に進化し、“経営”の感覚を身につける。 ☞ 植物が成長する土壌に例えられる職場風土。人が育つのも枯れるのも風土次第。そんな職場風土の正体に迫り、管理職として風土改善に取り組むポイントを学ぶ。
【4】部下の育成 (1) 部下育成手法の再確認 (2) 部下の主体性を引き出す育成手法(対話の重要性)	☞ 組織の持続・発展の観点からいえば、管理職の最大のミッションは「人を育てること」。部下の主体性を引き出しながら育成するための思考法・スキルを習得する。
【5】よき組織の実例に学ぶ <ul style="list-style-type: none">・日本経営品質賞受賞企業の経営現場のDVDを視聴	☞ 「働く喜び、生きる喜び」を創造している企業での管理職の考え・行動を学び、自らのマネジメントに役立てる。

■本研修を受講した研修生の感想

- ☞ 管理職が果たすべき役割、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>