

◆ 職場リーダー研修

□講師：有限会社日本マネジメントコア
経営コンサルタント 大橋 知 二

□目的：職場リーダーである管理・監督者に対して、日々の担当業務における問題解決力を向上させ、職場全体が職務上の課題に対して前向きに対処する風土が生まれる方策と、併せて上司としての、所属職員の能力開発に向けての指導育成を図る上での要領とは何かを事例研究及び演習等を通じて習得することを目的とします。

□対象：係長級

□時間：2日間（12時間）

□プログラム

1日目	2日目
<p>I 変貌する行政環境への視点の確認</p> <p>1. 期待される「職員像」について考える</p> <p>（1）組織のニーズと職員のニーズの統合 ～組織は全職員の期待役割と役割自覚の円滑な職務遂行によって機能する～</p> <p>（2）現状認識 ⇒ 期待役割 ⇒ 役割自覚</p> <p>II 職場リーダーとして求められる資質と要件</p> <p>1. 職場リーダーとしての行動様式とは何か？</p> <p>（1）職制と職務遂行力の関係を検証</p> <p>（2）求められる行動基準と評価基準の相関性</p> <p>2. 要求される行動着眼点（気付き）の抽出と抽出された行動様式（コンピテンシー）の整理</p> <p>講義 ⇒</p> <p>個人演習 ⇒</p> <p>グループ別内討議 ⇒</p> <p>全体発表 ⇒</p> <p>質疑応答と講師コメント</p> <div style="text-align: center;">  </div>	<p>III 職場リーダーとしてのマネジメント力</p> <p>1. 「目標の連鎖」について</p> <p>2. 職場リーダーとして、担当職務の「出力目標（やること）」の把握 職務の「出力目標値（やること）」から必要な職務遂行（すじみち）を把握し理解させる</p> <p>3. 所属職員の能力の棚卸し（スキル・能力発揮度）</p> <p>4. 不足能力と充足能力の把握と整理 ⇒ 絶対評価と相対評価から検証</p> <p>IV 職場のリーダーとしての指導育成能力＝マネジメント力</p> <p>【業務の配分力と具体的な指導・支援】</p> <p>「成り行き任せ」からの脱却</p> <p>所属職員の「職務能力＝習熟度（経験・在職年数等考慮）と職務遂行意欲（取り組み姿勢等）」の把握と業務配分および指導・支援の仕方</p> <p>事例演習・グループ演習・コンセンサス・発表</p> <p>講師コメント・質疑応答</p>

□ 特記事項・・・なし