

## 研修のねらい

- 自組織の組織文化を発見することができるようになります。
- めざすべき組織文化が明確になります。
- めざすべき組織文化の行動計画をつくり、実施に向けた活動が行えるようになります。

都市間競争の時代にあって、自治体間格差は大きくなっている傾向にあります。「毎年度、全職員が職員提案を出している自治体」と「できる方法よりできない理由を発言する職員が多い自治体」の違いは、職員の資質の問題というよりも組織文化の差の問題です。組織文化は2つのレベルで存在します。それは、観察可能な目に見える文化(組織風土)と目に見えない文化です。組織文化(=無意識の慣習、価値観、思考プロセス)が前例踏襲的、横並び的では職員の意欲は徐々に減退し、真に自発的な職員もその組織文化に埋没してしまい、最も貴重な経営資源を失います。

この研修では、創造すべき組織文化を明確にし、その創造に必要なマネジメント理論と技術を体系的に学び、取り組むべき課題を明確にします。

※ 下記の内容は一例です。ご要望にあわせてカリキュラムをご提案いたします。

	1日目	2日目
午前	<p>■ 組織文化(風土)形成の担い手</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 職場のマネジャーが心すべきこと</li> <li>2. 組織文化(風土)の機能               <ol style="list-style-type: none"> <li>(1) 組織文化と組織風土</li> <li>(2) 組織文化の形成過程</li> <li>(3) これからの組織</li> </ol> </li> <li>3. マネジャーの役割と期待               <ol style="list-style-type: none"> <li>(1) 職場活性化の推進者として</li> <li>(2) マネジャーの行動特性</li> <li>(3) マネジメントスタイル</li> </ol> </li> </ol>	<p>■ 職場風土の変革へ向けて</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>5. リーダーシップの発揮               <ol style="list-style-type: none"> <li>(1) リーダーシップとコミュニケーション</li> <li>(2) 元気な職場の特徴</li> </ol> </li> </ol> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 10px auto; width: fit-content;"> <p>◇ グループ討議 ◇ 「部トのやる気」</p> </div> <ol style="list-style-type: none"> <li>6. 職場活性化手法：オフサイトミーティング               <ol style="list-style-type: none"> <li>(1) オフサイトミーティングとは</li> <li>(2) オフサイトミーティングの有用性</li> <li>(3) ミーティング時に守る5項目</li> </ol> </li> </ol>
午後	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 10px auto; width: fit-content;"> <p>◇ グループ討議 ◇ 「組織文化診断と結果の検討」</p> </div> <p>■ 変革を推進する職場づくり</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>4. 組織力・職場力の向上               <ol style="list-style-type: none"> <li>(1) 職場を取り巻く環境変化</li> <li>(2) 顧客と顧客の期待</li> <li>(3) 不断に求められる改革・改善</li> </ol> </li> </ol> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 10px auto; width: fit-content;"> <p>◇ グループ討議 ◇ 「改革・改善の方向」</p> </div>	<ol style="list-style-type: none"> <li>7. 事例研究：現状の問題と対策               <ul style="list-style-type: none"> <li>・分科会「仕事の管理」 メンバーの仕事の実効性を高めるために実践していること</li> <li>・分科会「部下の育成」 部下の能力開発のために実践していること</li> <li>・分科会「組織のコミュニケーション」 活気ある職場を創造するために実践していること</li> </ul> </li> <li>8. 変革に抵抗する内なる文化</li> <li>9. まとめ</li> </ol>