

研修のねらい

- 部長級のマネジメント上の役割を明確に理解することができます。
- 組織戦略と事業戦略の違いが理解でき、戦略の策定方法が明確になります。
- 組織マネジメント診断により、部のマネジメント上の問題とその対応策を見いだせます。

部長級職員は、施策理念(事業戦略)と組織力(組織戦略)を結び付けるために、戦略型行政運営を展開しなければなりません。そのため、集中と選択の戦略型行政運営とは何か、組織戦略と事業戦略の違いは何か、及び戦略の具体的な策定方法など、地方自治体版の戦略型行政運営の本質を理解しなければなりません。

その上で、経営と現場を結ぶ戦略型マネジメント・プロセスの流れ、すなわち、施策理念⇒組織戦略(ビジョン)の策定⇒組織目標(ミッション)の明示⇒重点事業の選定⇒事業目的の明確化⇒事業目標の設定⇒計画⇒実施⇒評価を結び付けることができるように、各階層の管理監督者がマネジメント上の役割を果たせる組織を構築しなければなりません。

この研修では、経営と現場を直結させる自治体版の戦略型マネジメント理論を学ぶとともに、部長級として必須とも言える、戦略の具体的な策定方法について、全国の地方自治体の部長級の方々が策定した事例を交えながら学びます。

また、研修後に自己研修効果測定シートを実施することで、担当する組織において、マネジメントを実践します。

※ 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日コース

午前

1. 自治体マネジメントとは
 - (1) マネジメントとは
 - (2) 自治体マネジメントの特徴
 - (3) 組織目標と事業目標
2. 部長級の責務と役割
 - (1) マネジメントの極意
 - (2) 職位別のマネジメント
 - (3) 部長・課長・係長の役割

午後

3. 戦略(ビジョンとミッション)の策定
 - (1) ビジョンの策定手順
 - (2) ビジョンの事例
 - (3) ミッションの策定手順
 - (4) ミッションの事例
 ※ 記入事例を記載したビジョン策定マニュアル、ミッション策定マニュアルを配布し、理解の促進を図ります。
4. 職場マネジメントの実践
 - (1) 他自治体のマネジメント実践事例
 - ・ 自発的職員の育成
 - ・ 職場間連携の強化
 - (2) 職場マネジメントの実践者として
 - (3) 危機管理のリーダーシップとは
5. まとめ
「自己研修効果測定シート」