

# 8

## 事業目標の達成に責任を持つ 係長級職員 (監督職) 研修

### 研修のねらい

- 係長級の役割を理解し、目標によるマネジメントの極意を体得します。
- 目標設定の5つの要件を満たす、正しい事業目標の設定方法を体得します。
- コーチング技術を用いた部下指導・育成のための具体的な手法を体得します。

係長級職員の役割は大きく変わり始めています。職務の増大と職員減少の時代、係長級も一担当者として直接業務を担当することが多くなってきており、職員を束ねて、課長を補佐するという、曖昧なポジションではなくなってきました。

これからの時代の係長級は、自身の職務遂行はもとより、積極的に自職場の職員を支援し、職務遂行能力を向上させるとともに、事業のスクラップ&ビルドを推進し、真になすべきことに係全体を方向付けなければなりません。

この研修では、係長級の責務と役割を理解するとともに、目標によるマネジメント理論、職場運営や業務推進の手法、目標達成に向けて真に自発的に取り組む職員の指導・育成手法について、先進自治体の事例を交えながら学びます。

※ 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>■ 時代の潮流から、新時代のマネジメントを考える</p> <p>1. 自治体は自治体らしく改革する (1) 自治体と企業のマネジメント、その違い (2) 行政環境の変化と自治体マネジメント</p> <p>2. 係長級の責務と役割 (1) マネジメントの極意 (2) 部長・課長・係長の役割 (3) マネジメントの理想と現実</p>	<p>■ 学び続ける真に自発的な職員を育成する</p> <p>5. 地方自治体における指導理念 (1) 新しい人を育成する (2) マズローの欲求5段階説を超えて</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;"> <p>◇ 討 議 ◇ 「真に自発的な職員を育成するには」</p> </div> <p>6. これからの人材育成 (1) 人事管理・人事評価・人材育成 (2) 職場研修の阻害要因 (3) 職場研修の転換(3つのOJT)</p>
午後	<p>■ 戦略型マネジメントの実践のために</p> <p>3. 戦略型行政運営への転換 (1) ビジョンとは (2) 使命(ミッション)とは</p> <p>4. 目標管理の実践 (1) 仕事の本質 (2) 管理の本質 (3) 事業と業務の違い</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;"> <p>◇ 演 習 ◇ 「目標設定の5つの要件」</p> </div>	<p>■ 人材育成型の目標管理を実践する</p> <p>7. 職場研修の実践 (1) 人材育成型の目標管理の手順 (2) 重点目標・OJTシート</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;"> <p>◇ 演 習 ◇ 「重点目標・OJTシートの作成」</p> </div> <p>8. 指導育成のためのコーチング技術 (1) コーチングの基本 (2) 傾聴の重要性 (3) 質問と承認のスキル</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;"> <p>◇ 演 習 ◇ 「コーチングスキル：傾聴・質問・承認」</p> </div> <p>9. まとめ</p>