

カリキュラム

機構施設名： 静岡職業能力開発促進センター
 実施機関名： 株式会社プロフェッショナルディベロップメント
 26-22-12-043-058

B. 組織マネジメント	組織力強化	043 組織力強化のための管理
-------------	-------	-----------------

コースのねらい	組織における管理者の役割や、組織力の強化のための具体的な手法を理解し、組織目標の達成に向けた強い組織の構築手法を習得する。
---------	---------------------------------------------------------------

	「基本項目」	「主な内容」	訓練時間 (H)	日 程		
				月 日	時刻	
講義内容	1	■ 目標達成における管理者の役割	(1) 組織と組織間における管理者の役割 【演習あり】 組織における管理者の役割(成果責任、育成責任、調達責任)。プレイヤーとマネージャーの違いの探究。組織内マネジメントと組織間調整の違いを探究。全体最適と部門最適=経営組織の要素(共通目的、コミュニケーション、モチベーション)。管理者に求められる「視座・視野・視点」の拡張=ファヨール14の管理原則。管理階層の機能(経営層=戦略、管理層=マネジメント、社員層=オペレーション)。組織マネジメントの7S(戦略、組織、システム、スキル、人材、スタイル、共有価値)。【演習】チェックシートから現状の組織課題を表出し共有する。管理者の役割について3つの視野で話し合う(プレイヤー・マネージャー、部門内・部門間、全体最適・部門長最適)。求められる管理者の責任と役割について管理機能から探究する。	0.8	令和8年 7月24日(金)	9:30 ~ 16:30 昼休憩 12:00~13:00
			(2) 組織目標と目標設定方法 【演習あり】 組織の目標を表出し意義や機能を探究=経営目標と現場目標の接続とは。ありたい組織の未来を明確に思い描く(As is To be)。目標設定により明確になる課題(発生、潜在、設定)。目標設定に伴う課題解決のプロセスとは。経営者の視野(利益=売上-仕入-経費)と組織従業員の3つの職業観(ジョブ・キャリア・コーリング)による目標浸透のプロセスとは。定量目標と定性目標。SMARTによる目標設定手法。目標が未達になる真因とは(期限、KPIの設計、KGIの設計、マイルストーン(てこ入れ)、測定手法、評価手法、合意の形成)。組織目標設定を基に戦略構築(逆引き設計)。【演習】組織の目標を表出し意義や機能を話し合い、ありたい組織の未来との接続を探究する。目標設定のSMART手法を活かして達成可能な目標設定を作成する。	0.7		
			(3) ファシリテーション 【演習あり】 ファシリテーション=組織間・メンバー間の中立的調整役+メンバーが円滑に活動できる支援+運営・会議の舵取り。会議の目的別分類。会議の5つのコツ(意見を引き出す質問手法、とりまとめ構造化・見える化する手法、他の参加者の承認、参加者の合意形成手法、コンフリクトの扱い)。ファシリテーション7つのスキル(話しやすい場の構築、受け止め・確認・要約、話を引き出し深堀り、論点整理、わかりやすい論理の構築、意見の対立を仲裁し合意を形成、課題・目的の流れを説明し結論を共有)。ファシリテーションフレーム(6つの帽子)の活用=合意形成プロセス。頭の納得(論理的な理解)・心の納得(心理的共感)を得る。【演習】会議の現状を確認する。ファシリテーションの活用を探究=ファシリテーションスキルで模擬会議をする。「5つのコツ、7つのスキル、6つの帽子」から頭の納得と心の納得を引き出す手法を体感する。	0.8		
			(4) 行動分析 【演習あり】 行動と成果の因果関係(結果と原因の法則)。行動分析学および応用行動分析の概論。行動強化・行動強化について(与える=取り除く、快・不快のコントロール)。オペラント条件、行動随伴性。ABC分析(先行要因、行動、結果)。モチベーション理論(貢献度≧報酬、利他・利己・内的・外的)。相手の行動頻度=与えたもの・取り除いたもの。+(プラス)の自発的回復、(-)の自発的回復。命令・管理・期待はパースト(望まない行動が爆発的に増える)になる。注意する5つのポイント(飽和化、遮断、即効性、意図、行動にのみ)。行動分析サイクル(OODA)。フィードバック&フィードフォワード手法。【演習】ペアワークで行動による結果について体感する。相手に与えたもの、取り除いたもので感情や行動が変化することを学ぶ。行動分析のコミュニケーションへの応用を探究する。	0.7		
2	■ 組織力の強化	(1) 組織の強みと弱み 【演習あり】 組織とは(経営組織論)。経営者や従業員の価値観の変遷による組織観(古典派=数値・統制・論理→新古典派=心理・コミュニケーション→近代派=行動分析・従業員満足度→コンテンツエンジェンシー=意思決定・成長・変革→モチベーション=報酬・目的・感謝→オープンシステム=価値観・教育・文化・戦略)。SWOT分析の活用(組織の強み・弱み)。組織の強みを表出(言語化)する。組織の弱みを改善する。戦略思考=強みや弱みを活かす内部価値測定・分析(TERMS)、外部価値測定・分析(PESTELS/VHRN)。【演習】組織の強み・弱みをSWOT分析で表出し共有する。内部価値測定・分析、外部価値測定・分析を活用して組織としての戦略思考から組織の改善案について話し合い探究する。	1.0			
		(2) 強い組織の条件 【演習あり】 強い組織に共通する要素(共通目的、コミュニケーション、モチベーション)=個々のエンゲージメントの発揮。目的の共有の重要性。心理的安全性(信頼関係の構築)。組織は学習する=変革し続けるのが最良の組織。リーダーシップの要素(決断、行動、責任、見本、評価=言行一致)。最適なリーダーシップ形態の使い分け(関係重視、コーチ、民主、ペースセッター、ビジョン、強制)。ミンツバーグのマネージャー10の役割とは。組織リーダーの業務について(戦略・理念の浸透、育成・動機付け、チーム形成、進捗管理、課題発見・業務改善、目標設定)。組織のコアミッション・コアバリューとは。【演習】理想とする組織の姿について探究し、その実現に必要な要素を話し合う。組織のリーダーやフォロワーに求められる行動を話し合い、コアミッションやコアバリューを作成する。	1.0			
		(3) 組織内の情報共有 【演習あり】 管理職は「つなぎ役」である。情報共有の目的。情報の緊急性・重要性。意見と事実の仕分け。コミュニケーションミスの起こる要因(知力→行力→感力→協力→活カ→場力)。チーム形成の概論(ブルース・タックマンモデル)。客観・主観の仕分け。4つの観点(客観、好意、機会、大局)。コミュニケーション・サイクル(偏見・価値観の無意識の押し付け)。コミュニケーション能力(伝えた・伝わった、聞いた・理解して答えた、相互確認)。暗黙知→形式知(見える化、仕組み化、共有化)。情報の整理整頓。3S。信頼し合う関係構築(見本・信頼・支援)。【演習】情報共有の演習から「伝達する」「回答する」という概念を理解し、普段からのコミュニケーションの重要性や信頼関係の構築について話し合い探究する。	1.0			
合計時間			6時間			

カリキュラム作成のポイント	<p>本訓練は、組織における管理者の役割を体系的に理解し、組織目標の達成のために『強い組織』を構築するための実践的な手法を習得することを目的としています。異業種から集まる参加者間の演習や会話から多様な組織事例を学びつつ、自らの組織の課題を客観的にとらえる視点を養います。訓練では、組織と組織観における管理者の役割、目標設定(SMART)、ファシリテーションスキル、行動分析による育成手法、組織の強み弱みの把握による戦略的な思考、強い組織の条件、そして情報共有の仕組みまで、成果責任、育成責任、調達責任を網羅して履修します。組織の意識改革の担い手として視座・視野・視点を拡張し、部門最適から全体最適へと発想を転換し、成果を持続的に生み出す組織作りを推進する基礎となる知識を整えます。本来は長期間かかる組織理論の習得を1日の訓練で行うため、わかりやすい演習や活用しやすいフレームワークを取り入れました。経験から気づきをうながすワークや意見交換を多く取り入れ、受講生に有益となる情報交換や人間関係構築の場となるように演習を研修の50%以上を占めるよう制作しました。</p>
---------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------