

科目名	令和5年度新任部長のための マネジメント研修	令和5年度新任課長のための マネジメント研修	令和5年度新任係長のための マネジメント研修	令和5年度課長職 リスクマネジメント研修
目的 ・ねらい	部長職の管理監督能力を高め、より良い職場風土づくりを進めていくための管理監督能力を強化する。	課長職として効果的に組織をマネジメントするとともに、様々な年齢の部下との信頼関係を構築しながら、組織目標の達成を図れるようになること。	係長としてのマネジメント力を発揮しながら、様々な年齢の部下や同僚、上司との信頼関係を構築して効果的に仕事に取り組めるようになること。	職場のリスク管理や協働の視点から、より良い職場風土づくりを進めていくために、課長職の管理監督能力を強化する。
概要	部長職としてマネジメントに必要な知識、組織運営の手法を学ぶ。	課長職として組織のマネジメントに必要な知識や目標管理を通じた部下育成の方法を学ぶ。	円滑な職場運営に向けて、マネジメントの基本やコミュニケーションスキル、日常業務を活用した基本的な部下育成について学ぶ。	課長職としてのマネジメントの在り方を確認し、職場での不祥事を含むリスクの未然防止や、発生時の対応、協働の視点を持った対応についての必要な考え方や手法を学ぶ。
受講対象者 (予定)	①令和5年度昇任の新任部長職 ②令和4年度に昇任した部長職のうち、同研修を未受講の部長職 ③その他、受講希望する部長職 ①～③合計 40人程度	①令和5年度昇任の新任課長職 ②令和4年度に昇任した課長職のうち、同研修を未受講の課長職 ③その他、受講希望する課長職 ①～③合計 100人程度	①令和5年度昇任の新任係長職 ②令和4年度に昇任した係長職のうち、同研修を未受講の係長職 ③その他、受講希望する係長職 ①～③合計 190人程度	①令和5年度昇任の新任課長職 ②令和2～4年度に昇任した課長職のうち、同研修を未受講の課長職 ③その他、受講希望する課長職 ①～③合計 100人程度
実施形態 (予定)	受講対象者を20～30人ずつのクラスに編成し、クラスごとに研修を実施する。 なお、クラス編成は、札幌市が行う。			
実施回数	2回（1クラス×2回）	4回（1クラス×4回）	7回（1クラス×7回）	4回（1クラス×4回）
実施時期	令和5年6月		令和5年7月	令和5年8月
実施日時	実施時期の月内で、土・日・祝日及び月曜日を除く日から、実施回	実施時期の月内で、土・日・祝日及び月曜日を除く日から、実施回数分の日数とする。 講義時間は8：55～17：10（12：15～13：00は昼休み）の7時間30分とする。		

科目名	令和5年度新任部長のための マネジメント研修	令和5年度新任課長のための マネジメント研修	令和5年度新任係長のための マネジメント研修	令和5年度課長職 リスクマネジメント研修
	数分の日数とする。 講義時間は午前区分（9：00～12：15）又は午後区分（14：00～17：15）のいずれか3時間15分とする。 ※企画提案の提出に当たり、午前午後いずれも実施可能な日程を5日分（予備含む）提案すること。	※企画提案の提出に当たり、実施可能な日程を実施回数+3日（予備日）分を提案すること。		
講師	講義の実施にあたり、必要な講師数は1人以上とする。 各回とも同一講師とする。	講義の実施にあたり、必要な講師数は1人以上とする。 各回とも同一講師とする。	講義の実施にあたり、必要な講師数は1人以上とする。 各回とも同一講師とする。	講義の実施にあたり、必要な講師数は1人以上とする。 各回とも同一講師とする。
研修会場	札幌市自治研修センター研修室 所在地：札幌市白石区本通16丁目南4-26 リフレサッポロ内			
研修資料の 印刷部数	60部（受講対象者40部+予備20部） ※納期は仕様書において指示する。	120部（受講対象者100部+予備20部） ※納期は仕様書において指示する。	210部（受講対象者190部+予備20部） ※納期は仕様書において指示する。	120部（受講対象者100部+予備20部） ※納期は仕様書において指示する。
カリキュラムへの 要望事項	① 研修内容 以下の項目を盛り込んだ内容とすること。 (1) 今まで課長職として実践してきたマネジメントを踏まえ、部長職としてのマネジメントを考える。 なお、本研修の受講対象者はすでに課長職として組織マネジメントを経験しているため、課長職とは異なる上級管理者として新	① 研修内容 受講者の大部分が令和5年4月1日付で新たに課長職になる者であるため、課長職として必要なマネジメントの基本を学ぶとともに、部下の育成方法とコミュニケーションスキルを学ぶ内容とすること。 なお、受講者の中には部下の人数が少ないため、研修受講時点で部下育成の機会や課題に直面しておらず、問題意識が希薄な課長職もい	① 研修内容 受講者の大部分が令和5年4月1日付けで新たに係長職になる者であるため、係長職として必要なマネジメントの基本を学ぶとともに、日常業務を通じた部下の育成方法やコミュニケーションスキルを学ぶ内容とすること。 なお、受講者の約2割は直属の部下を持たないため、研修受講時点で部下育成の機会や課題に直面して	① 研修内容 受講者の大部分が令和5年4月1日付で課長職になる職員である。課長職として必要なマネジメントの基本は「新任課長のためのマネジメント研修」で履修済みであることを踏まえた上で、以下の項目を盛り込んだ内容とすること。 (1) リスクマネジメント（（例）組織にとってのリスクとは、リスクの未然防止、発生時の対応など）

科目名	令和5年度新任部長のための マネジメント研修	令和5年度新任課長のための マネジメント研修	令和5年度新任係長のための マネジメント研修	令和5年度課長職 リスクマネジメント研修
カリキュラムへの 要望事項 (続き)	<p>たに求められる能力を明確にすること。</p> <p><参考：部長職として新たに求められる能力「札幌市職員人材育成基本方針（提案説明書に記載のURL参照）」></p> <p>【組織経営力】組織目標の達成に向け、組織を経営する</p> <p>【ビジョン形成力】組織に有益な情報を広範囲から収集し、これを基に将来ビジョンを描き、組織の向かうべき方向性を導き出す</p> <p>(2) 札幌市では、風通しが良く働きやすい職場環境づくりを進めるため、管理監督者の基本的な心構えをまとめた「管理監督者の心得（資料1参照）」を係長職以上の職員を対象に配布している。講義の中で「管理監督者の心得」に触れ、研修終了後、各職場で実践できるように動機付けを図る（タイミング、手法は提案による）。</p> <p>(3) 協働（他部局との連携）の大切さに触れ、日頃の仕事への取組姿勢について改めて考える。</p> <p>(4) 性別、障がいの有無に関わらず、誰もが活躍できる共生社会の実現を目指し、「女性活躍推進」</p>	<p>る。</p> <p>そのため、このような課長職においても部下を育成していく立場であるという意識醸成が図られる内容とすること。</p> <p>このほか、以下の項目を盛り込んだ内容とすること。</p> <p>(1) 札幌市では、風通しが良く働きやすい職場環境づくりを進めるため、管理監督者の基本的な心構えをまとめた「管理監督者の心得（資料1参照）」を係長職以上の職員を対象に配布している。講義の中で「管理監督者の心得」に触れ、研修終了後、各職場で実践できるように動機付けを図る（タイミング、手法は提案による）。</p> <p>(2) 協働（他部局との連携）の大切さに触れ、日頃の仕事への取組姿勢について改めて考える。</p> <p>(3) 性別、障がいの有無に関わらず、誰もが活躍できる共生社会の実現を目指し、「女性活躍推進」の必要性及び多様な個性や生活環境、身体状況にある部下との関わり方</p> <p>(4) 若手職員の意欲向上や離職防止が求められる中で、管理監督</p>	<p>おらず、問題意識が希薄な係長職もいる。</p> <p>そのため、本研修では、直属の部下がいなくとも、係長職として周囲の一般職等を育成していく立場であるという意識醸成が図られる内容とすること。</p> <p>このほか、以下の項目を盛り込んだ内容とすること。</p> <p>(1) 札幌市では、風通しが良く働きやすい職場環境づくりを進めるため、管理監督者の基本的な心構えをまとめた「管理監督者の心得（資料1参照）」を係長職以上の職員を対象に配布している。講義の中で「管理監督者の心得」に触れ、研修終了後、各職場で実践できるように動機付けを図る（タイミング、手法は提案による）。</p> <p>(2) 協働（他部局との連携）の大切さに触れ、日頃の仕事への取組姿勢について改めて考える。</p> <p>(3) 性別、障がいの有無に関わらず、誰もが活躍できる共生社会の実現を目指し、「女性活躍推進」の必要性及び多様な個性や生活環境、身体状況にある部下との関わり方</p>	<p>(2) 不祥事を起こさないためのマネジメント（本市が提供する事例を基に実施すること）</p> <p>(3) 他都市や民間企業において、協働（他部局との連携）の視点が欠けていたことにより問題が起きた事例の紹介と対応策</p> <p>(4) 良質な職場風土を創り出すマネジメント</p>

科目名	令和5年度新任部長のための マネジメント研修	令和5年度新任課長のための マネジメント研修	令和5年度新任係長のための マネジメント研修	令和5年度課長職 リスクマネジメント研修
	の必要性及び多様な個性や生活環境、身体状況にある部下との関わり方	者として知っておきたい昨今の若者気質とその対応について (5) 高齢層職員が意欲を持って主体的に業務に取り組める環境作りについて	(4) 若手職員の意欲向上や離職防止が求められる中で、管理監督者として知っておきたい昨今の若者気質とその対応について (5) 高齢層職員が意欲を持って主体的に業務に取り組める環境作りについて	
	② 事前・事後課題 事前・事後課題は実施しない。			
	③ 演習 受講者が主体的に学べるようにするため、演習やグループワーク（ペアワーク、意見交換、グループ討議等）を実施するとともに、実施結果に対する講師からのフィードバックにかける時間を十分に確保すること。			