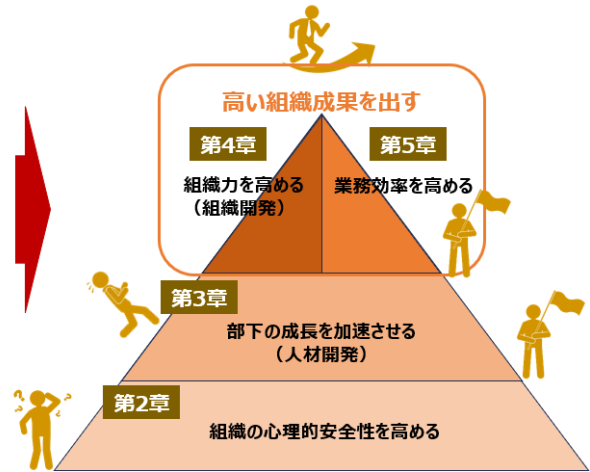


国家公務員のためのマネジメントテキスト【概要】

現在、**国家公務員をめぐる職場環境**や**職員意識**は大きく変化しており、誰もが働きやすい職場を作り上げ、職員がやりがいを感じて成長を続けながら、かつ、仕事の成果を挙げていくために、**管理職一人一人がマネジメントに係る能力を向上させることが必要**です。

本テキストでは、解決すべき課題に対して**高い組織成果を出す**ということを目指的に、マネジメント手法を右の構成で紹介しています。

第1章
職場環境・職員意識
の変化と
マネジメントの
必要性



このマネジメントテキストは、随時、アップデート・改善を行っていく予定です。テキストについての感想や気付きの点等がありましたら、ぜひ下記までコメントをお寄せください。今後の改訂の参考にさせていただきます。

★内閣人事局 人材育成係 management-jinjikyoku.m2i_atmark_cas.go.jp

※スパムメール対策のため、「@」を「_atmark_」と表示しています。送信の際には、「@」に変更してください。

各章のポイント

第1章：職場環境・職員意識の変化とマネジメントの必要性

- 国家公務員をめぐる職場環境や職員意識は大きく変化しており、人が入れ替わっても安定した組織成果を出すためには、**管理職がマネジメントに更に注力することが必要**です。

第2章：組織の心理的安全性を高める

- メンバーが働きやすく、助け合いながら成果を挙げるチームを作るため、「心理的安全性」を確保しましょう。

「心理的安全性」が高いチームとは？

→率直に質問をしたり、自分の意見を言ったり、誤りを認めたりすることができるチーム

- 心理的安全性を高めるためには、下記のポイントの実践が重要です。

ポイント① **気持ちよく働ける環境づくり**

いつも明るい態度、相談しやすい雰囲気、話を聞いてくれそうな姿勢 など

ポイント② **傾聴**

相手の言うことを否定せず、耳も心も傾けて、相手の話を丁寧に「聴く」対話。そして、部下の話を理解する姿勢を示すこと

ポイント③ **自己開示**

普段から自分の考えや思いをきちんと伝えること

第3章：部下の成長を加速させる（人材開発）

＜成長を加速させるためのポイント＞

部下の納得感・
はたらきがい増加



部下への支援
(業務・精神・
内省支援)



職場メンバー
の巻き込み

【部下の納得感・はたらきがいを増加させる3ステップ】

I. 部下との
信頼関係構築

II. 部下の
「やりたいこと」&
「できること」の把握

III. 組織の「やるべきこと」に部下
の「やりたいこと」と「できること」を
重ねる

・自分ひとりで部下の成長支援を抱え込もうとせず、**職場全体で部下の成長を支援**することも大切です。

第4章：組織力を高める（組織開発）

・1人+1人+1人=3人以上の成果を挙げられるか、3人未満の成果となってしまうかは、下記の3要素を意識した組織運営ができるか否かによります。

＜組織成立の3要素＞

共通の目的



貢献意欲



コミュニケーション

① 共通の目的

組織の目的について、「手段」や「目的」レベルだけでなく、より高次の「意義」レベルまで含めた「共通の目的」を策定することで、業務を意味づけることが重要です。

② 貢献意欲

部下の「貢献意欲」を引き出すためには、部下の「やりたいこと」と組織の「やるべきこと」を重ね合わせる 것이重要です。

③ コミュニケーション

組織を「個々人の集合体」ではなく「**コミュニケーションラインの束**」と捉えて組織運営していきましょう。

第5章：業務効率を高める

＜業務効率を高める2つのポイントとプロセス＞

① チームが行うべき仕事の決定

組織の目標を踏まえ、チーム全体として、何をやるべきか/何をやらない・やめるかを判断

② 部下を活かす効果的なジョブ・アサインメント

チームの人員や予算を踏まえ、効果的なジョブ・アサインメント（組織の目標を踏まえ、部下に行わせる職務を具体化した上で割り振り、その職務を達成するまで支援すること）を実施

1

やるべき仕事・
やめる仕事の決定

2

誰が何を
どこまでやるべきか

3

業務の進捗状況
の把握と支援

4

成果・ミッション
達成の確認