

教 育 研 究 業 績 書		
2010年 3月31日		
氏 名 宮 入 小 夜 子 印		
研 究 分 野	研 究 内 容 の キ ー ワ ー ド	
経営学 (組織変革に関する実務)	組織心理、組織行動、組織変革、組織風土改革	
教 育 上 の 能 力 に 関 す る 事 項		
事 項	年 月 日	概 要
1 教育方法の実践例		
①「企業研究会」実施による経営に対する実践的体験および理解	2005年4月以前より 毎年夏休みに実施	・ゼミ生を中心に、中堅企業数社を訪問し、経営者・創業者から直接経営に関して話を聴くことにより、経営に関する理解を深める。
②「組織変革事例研究発表」	2005年4月以前より 毎年大学祭で発表	・企業経営者やトップマネジメントによって組織がどのように変わったのかを、実在の企業や組織を事例として分析し、展示発表する。
2 作成した教科書、教材		
①「組織心理学」教材	2005年4月	企業変革事例のケーススタディ用教材
②「組織運営論」教材	2005年4月	
③「ISL光学機器」(ケース)	2006年2月	
④「キャリアプランニングⅣ」教材	2008年4月	
⑤「キャリアプランニングⅡ」補助教材	2008年10月	
⑥「組織風土と企業変革」テキスト	2009年2月	
⑦「経営学」教材	2009年7月	
3 教育上の能力に関する大学等の評価		
学生による授業評価	2008年前期 2008年後期  2009年前期 2009年後期	「組織運営論」 「組織運営論」「組織心理学」「経営コンサルティング」 「組織運営論」「組織心理学」 「組織運営論」「組織心理学」 ・毎回、授業に対する評価項目に関しては、すべて全体平均を上回った評価を得ている。
4 実務の経験を有する者についての特記事項		
◇ISLセッション (管理職リーダー研修)	2005年	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「ISL 光学機器プリンター事業部」ケーススタディによる組織風土改革プロセスと変革型リーダーシップについて大企業幹部(部長クラス)対象の講義</li> <li>・横浜市営交通における顧客満足向上のための組織づくり支援および推進リーダーの養成</li> <li>・JR東日本における安全文化構築のためのしくみづくりと各支社の推進リーダー養成</li> <li>・JR各支社における安全への取組みのための職場風土改革の基本的な考え方、方法論の啓蒙</li> </ul> <p>(以下、同様内容にて継続、展開)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・千葉県下各市の監査事務局担当者向け、「不祥事が起きやすい組織風土について」講演</li> </ul>
◇横浜市交通局「CS 推進担当者研修」およびコンサルティング		
◇JR 東日本「チャレンジセーフティ(CS)運動推進担当者研修」		
◇JR 東日本東京工事事務所「安全フォーラム」講演		
◇JR 東日本大宮支社「安全フォーラム」講演	2006年	
◇JR 東日本八王子支社「CS 研究会」講演		
◇JR 東日本新潟支社「安全フォーラム」講演		
◇JR 東日本「チャレンジセーフティ運動推進担当者研修」		
◇横浜市交通局「CS 推進担当者研修」		
◇ISLセッション (管理職リーダー研修)		
◇JR 東日本チャレンジ・セーフティ運動研究会講演		
◇千葉県市監査委員協議会上級研修会		



事項	年月日	概 要
<p>3 実務の経験を有する者についての特記事項</p> <p>◇東京都教職員研修センター評価委員</p> <p>◇柏市行政改革推進委員会副会長</p> <p>◇横浜市交通局経営委員</p>	<p>2005年4月以前～ 現在</p> <p>2005年4月～2007年 8月</p> <p>2006年8月～2009年 7月</p>	<p>年3回、東京都の教職員研修センターの研修体系、研究活動および重点課題について委員として助言し、各課の取り組み成果に対して評価を行う。</p> <p>年6～10回、行政改革の方針を柏市行政改革大綱をとりまとめ、各課から提出された集中改革プランについて吟味し、市長に対して提言を行った。</p> <p>年3回、交通局の経営状況と取り組みについて報告を受け、審議し、改善型公営企業として経営改善のための助言を行ってきた。</p>
<p>4 その他</p> <p>特になし</p>		

研 究 業 績 等 に 関 す る 事 項				
著書、学術論文等の名称	単著・共著の別	発行又は発表の年月	発行所、発表雑誌等又は発表学会等の名称	概 要
(著書)				
1 「身の回りからはじめる職場改革術」	単著	2007年6月	日本経団連出版	若手管理職、現場リーダー向けに、自らの行動を通じて半径5メートルの職場を働き甲斐のある風土に変えるための30のヒントを紹介した。全社的な組織変革や業務改革ではなく、日々の部下との関り方やコミュニケーションのとり方など、自分の権限や立場で変えられることを事例を交えて提起した。
2 「福祉マネジメント」	共著	2007年8月	エルダーサービス	病院経営者、福祉施設経営者に対してさまざまな角度からマネジメントに役立つ知識や考え方をそれぞれの分野の専門家が分担して著した本。 「組織風土改革塾」の章で、施設のマネジャーがどのように顧客満足を高める自律的な職員を育成する職場風土をつくっていくかについて述べたもの。(pp. 53~66) (安田佳生、芳賀祥泰、松田晋哉、田口佳史、中野敬一、田尾正行、他6名)
(学術論文)				
1 【原著論文】「組織風土の特性尺度の開発と活用～企業変革における組織風土特性尺度の活用の可能性について」	単著	2006年	日本橋学館大学紀要第6号	組織の風土的特性を明らかにし、企業変革において実現を促進するような組織風土のあり方について課題を明確にするための測定尺度を開発することを目的とした。2002年と2006年にX社を対象に行われた組織風土調査の結果、①経営層や経営方針に対する信頼度、②上司のマネジメントに対する信頼度、③職場の活性度、④自己の自律度、に關係する因子が抽出された。2002年および2006年の尺度得点の平均値を比較するとX社においてその後の組織風土改革的な取り組みを通して、ほとんどの因子項目に関して改善された様子が伺えた。また、部門別の組織風土特性を把握することによって、業務課題と組織風土面の課題について組織メンバーが関連を認識し、変革の取り組みの動機となる可能性を示唆するものと考えられた。
2 【報告・資料】「行政組織における組織風土改革実態調査報告」	単著	2009年	日本橋学館大学紀要第9号	行政組織における行財政改革において、風土改革の捉え方や仕組みの現状を把握し、どのような要因が行政組織の変革の課題になっているかを明らかにするために、2009年7月に全国の自治体(人口1万人以上の1362団体)を対象に行なった。調査結果からは、自治体(地域)と行政組織(役所)の境界線が不明確で、両者を混同しているために、職員個人の意識改革という認識に止まり、組織風土改革の認識や重要性はほとんどされていないという発見があり、組織風土改革にあたり、首長のリーダーシップによる組織ビジョンの明確化が重要であるとの示唆を得た。

著書、学術論文等の名称	単著・共著の別	発行又は発表の年月	発行所、発表雑誌等又は発表学会等の名称	概要
(その他)				
1 「変革を行うときにぶつかる壁と、その対応策（二つのケース）」	単著	2006年8月	(財)国際ビジネスコミュニケーション協会『グローバルマネジャー』VOL. 22 IIBC, p. 16	企業の改革担当者からの質問への回答として、変革の局面において2つのアプローチ～ハードアプローチとソフトアプローチ～のそれぞれの特徴を紹介し、本質的な変革を実現するためには組織の制度や構造面だけの変更では変革成果が得にくいことを指摘。改革の必要性や方向性に対する組織構成員の納得感と、変革の阻害要因となる無意識的な共通の判断基準や行動パターンについて認識し、対話を通じて変革課題を共有化していくことが重要であることを述べた。
2 「組織風土変革塾」(連載)	単著	2006年7月～2007年6月	エルダーサービス『介護塾』(隔月刊)	病院経営者、福祉施設経営者向けの雑誌に経営者としてどのように顧客起点の価値観を組織に根付かせるか、顧客満足を高められる職員を育てることができるか、ポイントを紹介した。病院や福祉施設において専門職としてサービス提供者となるメンバーの自律性を高めるためには、経営者や管理者がビジョンを示し、なぜ重要かを自分の言葉で語り、自分で考えて行動するために職場全体で対話しながら納得感を高め、信頼と協力し合う体制をつくっていくことが重要である。
3 「柏市の集中改革プラン実行に対するモニタリング活動結果報告書」	単著	2008年12月	柏市行政改革推進委員会	柏市行革委員会で実施した一連のモニタリングとアンケート調査結果を参考に、行政改革において外部の第三者によるモニタリングが改革実行のためにどのように有効か、また、どのように改革の実効性を高めることができたのかについてまとめ、柏市に報告した。従来の行政組織においては、計画を作ること自体が目的化し、実行に至る前の検討で終わることや、明確な目標設定や成果の定義がされずにいることが多かった。今回、外部に対してこれらの点を明確にすることで、改革の実効性を高めるための職員意識の向上が見られた。