

5. 管理者対象

女性社員を部下に持つ管理者研修（指導力・コミュニケーション力）
～プログラム（サンプル）～

時間	項目	内容
10:00～	I. はじめに 1. アイスブレイク(ジャンケンゲーム) 2. 女性の労働力に対する期待 3. 女性活用度チェックシート確認(チェックシート) II. そもそも管理者の仕事とは何か？ 1. 経営も人生も問題解決の連続、企業活動の原点とは！ ・そもそも問題解決とは何かを理解していますか？ 2. 組織は役割関係で成り立っている！ ・自分の立ち位置理解していますか？ 3. ストレス時代の管理者処世術！ ・あなたは問題に対してどのように対処していますか？ III. “人間通”になることが女性社員理解の近道 1. ヒトは何によって動機付けられるのか？ ・「やろう！」と思う3条件とは。 2. マズローの欲求5段階説から学ぶマネジメント ・欲求段階を、日常の指導に活かす方法 3. ハーズバーグ理論と上司の役割 ・部下のやる気の鍵を握っているのは他でもない上司	ゲームを通じて、習慣化された固定概念を取り払うことの難しさ、重要性を理解する。 管理者としての基本的な役割について再認識する。 組織に対する理解を深める。 社員のモチベーションについて理論を学び、現場での活用の仕方を理解する。 人間理解を深めることによって、部下指導の基本を復習する。
12:00	休 憩	
13:00～	IV. 事例研究 ※ケーススタディー:『突然の辞表と管理者の責任』 1. 事例研究 個人ワーク 2. " " グループワーク 3. 発表・講評(まとめ) V. コミュニケーションスキルを徹底的に学ぶ(講義・演習) 1. コミュニケーションの機能と条件 2. 積極的傾聴と、共感的理解 3. 復唱・要約・確認のスキル 4. 「たずね・答え・観察するゲーム」で体得！ VI. 尊敬される管理者はこれができている！（講義） ※女性社員の信頼を得ることができる「態度」と「声かけ」 1. 「動じない心・感動する心」を養う！ 2. 部下の力量を見抜く洞察力 3. 部下に伴走し続ける粘り腰 4. 「×曖昧×後回し×自分のことは棚上げ」状態は最悪！ 5. 最終的な決断を人任せにしない！ VII. 女性社員活性化のための環境整備と制度検討 【環境整備】 (1) 多様な働き方を実現するための仕事の見える化 (2) ワークシェアの絶対条件、業務の2S(整理・整頓) (3) 物理的な環境改善に対する取組み事例 【制度検討】 (1) 定期面談制度で、コミュニケーションを習慣化する！ (2) 女性リーダー育成はこうして取り組む！ (3) 「井の中の蛙」に現場の第一線を見せる！	事例研究を通じて、管理者に求められる役割を学ぶ。 グループワークにおけるリーダーの役割を再認識する。 ゲームを通じて、コミュニケーションの難しさ体験する。 聴く力、話す力、評価する力を身につけることの重要性を学ぶ。 女性の特性を理解し、タイプに応じた適切な指導ポイントを学ぶ。自ら律することの重要性を再認識する。 女性社員を活性化するための「環境整備」について、事例を通じて導入とそのポイントを学ぶ。
17:00	VIII. 質疑応答・本日の収穫	