

イクボス研修

対象者:管理・監督者

1. 研修の目的

今や組織成長には欠かせない「イクボス」は、多様な価値観を認め合う組織づくりを推進し、積極的に業務の効率化を図り、成果をだせる組織マネジメントを実践する上司を意味します。

本研修では、様々なワークを通じ、これらのことに当事者意識をもって取り組むことができるよう、まずはイクボス自身が自らの働き方、在り方を見つめなおしながら、効果的な部下指導を行うことで、誰もが健康的にやり甲斐をもって働く事が出来る職場づくりを率先推進出来るようにします。

2. 研修内容

	内 容	詳細・得たい成果
3 時間	1. 生産性とモチベーションを高める「イクボス」とは？ 【講義・個人ワーク・ペアワーク】 1) そもそも「イクボス」とは？ 2) 何故、「イクボス」が求められるのか？ ～社会背景と働き方の意識変化～ 3) イクボスを阻む要因を考える 4) イクボスに求められる3つの視点 ◆女性活躍推進 ◆ワークライフバランス ◆ダイバーシティ	● イクボスの定義を再認識し、その存在が業務や組織の発展に重要であることを知る。 ● グループワークにより、「イクボスになることが難しいとした場合、何が原因なのか？」その阻害要因を受講者自ら考えることで、取り組むべき課題を明確にし、本研修への受講意欲と行動変容に結びつける。
	2. イクボスがすすめる 女性活躍推進とワークライフバランス(WLB) 1) あなたはいくつ知っていますか？ ～働く女性を取り巻く言葉～ 2) 日本における女性活躍推進の現状 3) 「優しい勘違い」とインポスター症候群 4) 成果を高めるワークライフバランス 5) あなた自身のWLBを考える 6) イクボスが創る! 職員みんなが働きやすく 成果を出せる環境とそのステップ	● 女性活躍推進にはイクボスが不可欠なことを導きだす。 ● 男性の間違った「思いやり」や「気配り」が女性の活躍を阻害していることに気づく。 ● 女性だけではなく、男性職員も含め、更なる働き甲斐創出にむけての人財別育成法や男性の育児休職取得促進、業務効率の向上などが必要であることを認識する。
	3. 多様な人財が活躍する!イクボスのダイバーシティ 【講義・個人ワーク・ペアワーク】 1) 多様な人財とは ～多様な性・文化・価値観・障害・年代～ 2) みんな違ってみんな良い!令和時代の 組織の在り方 ～成果をあげる掛け算運営～ 3) ダイバーシティの鍵を握る「べき」からの脱却	● 多様な人財の意味するところを知り、組織にとっての新価値創造となることを認識する。 ● 生産性を高めるために、多様な人財によって成り立つ掛け算運営のチームビルディング意識を高める。 ● 「～であるべき」からの思考脱却がダイバーシティ推進の鍵となることを知る。
	4. 総括 ●あなたならどう対応するか? 【事例ワーク】 間違った声掛け、正しい声かけを考える	● 部下への対応策として間違った声掛けと正しい声かけを知ることで、イクボスとして適切な対応が出来るようにする。