

「30代から始めるマネジメントとセルフキャリア」研修

■ 対象者

20歳代後半から30歳代の中間管理職候補と若手中間管理職

■ 研修のねらい・背景

人口減少社会を迎えた日本では、人手不足が大きな課題となっていますが、一方で急激な技術進歩による技術的失業や新型コロナウイルスによる新しい生活様式の導入など、働き方は目まぐるしく変化しています。また、これまで大卒のホワイトカラー労働者では一般的であった「良い企業に入って昇進し、長くその企業で活躍する」という価値観が多様化していることから、中間管理職としては、部下である若年層の働き方や価値観を理解する必要があります。

本研修では、多様な価値観をもつ部下をどうマネジメントしていくか、また自分自身のキャリアについてはどう考えるかも含めて、個人ワークとケーススタディーを交えながら学んでいきます。

■ 研修の内容・特徴

本研修では、

1. 働き方の多様化と現状について理解する
2. 部下の価値観と自分の価値観の違いを理解する
3. 組織の構造と階層間の役割分担を理解する
4. これからの働き方について考える ～今の仕事は、5年後もあるだろうか～
自分自身のキャリアビジョンを描くための考え方を整理し、行動目標を立てるための取り組みを行います。

具体的なケーススタディーとしては、

- 多様な部下への仕事の割り振り
- 育休明けの短時間勤務社員
- 在宅勤務を希望する若手社員
- 多様な部下への評価の伝え方

の事例を採り上げて、組織と部下の間に立つ中間管理職の視点から、マネジメント方法を考えます。その際には、担当講師からは、部下から不満がでる原因や制度の問題点について、経済学の視点も踏まえて、理解するためのヒントや情報提供を行います。

研修の後半では、今の社会を取り巻く現状を整理し、これから中間管理職として働く自分自身の働き方や仕事について見直す機会を設けます。その上で、急激な技術進歩や社会変化の中で、今の仕事がかれからも必要とされるものなのか、またマネジメントはどうしていくのかといった問題に自分なりの解答を見つけることが目的となります。

■ 研修プログラム例

1. 働き方の現在と近未来

- (1)日本の働き方の現状を理解する～人手不足・技術的失業など～
- (2)若年層の意識と様々な雇用形態について学ぶ
- (3)自分自身の価値観と相手の価値観の違いを知る

【ワーク】

- ① バリューカードを現時点で優先順位の高いものから3枚選び、その選んだ理由について、ペアになった隣の人に説明する。
- ② 新入社員の頃にはどのような優先順位であったのかを思い出し、現在との違いがあればその理由を考える。

2. チームをどうマネジメントするか

- (1)多様な働き方と限定正社員について知る
- (2)雇用契約に基づいて、可能な働き方を理解する
- (3)賃金やボーナスの設定と評価の関係を整理する

【ケーススタディ】

- ① 上司として、多様な部下に対してどのように仕事を割り振るのか。
- ② 育休から時短で復職した社員が正当に評価されていないと不満を持っている。
- ③ コロナ禍で一時的に在宅勤務になった若手社員が、今後も在宅勤務を希望している。
- ④ 異なる雇用契約の労働者に対して、どのように評価し、どのように伝えるのか。

3. これからの働き方について考えよう

省略

4. キャリアビジョンを描こう

省略

5. 研修のまとめ