

カリキュラム(ひな形)

機構施設名：北海道職業能力開発促進センター

実施機関名：株式会社インソース

B.組織マネジメント	ダイバーシティ・マネジメントの推進
経営戦略	

コースのねらい	企業における人材の多様性(ダイバーシティ)を進展させ、その一人ひとりが能力を発揮できる体制と環境を整えることで、生産性を上げる組織づくりを習得する
---------	---

	「基本項目」	「主な内容」	訓練時間(H)
講義内容	1	ダイバーシティ・マネジメントとは ダイバーシティ推進とは (1)ダイバーシティとは何か (2)ダイバーシティの意義 ~様々な人材を知る (3)企業経営におけるダイバーシティの意義 【ワーク】ダイバーシティを推進することのメリットを、組織の視点から書き出す (4)ダイバーシティに求められるもの	1H
	2	ダイバーシティ・マネジメント導入 管理職に求められる職場環境の整備 (1)ダイバーシティ推進における管理職の役割 【ワーク】ダイバーシティを推進するために、組織は管理職にどのようなことを期待しているか考える (2)目的は仕事を円滑にすすめ、成果を出せる組織づくり (3)ダイバーシティ推進のための3つの要素 (4)企業が取り組む従業員のワークライフバランス (5)刃ぎは「個別対応」 (6)「お互いさま」と言える職場を目指す (7)組織におけるダイバーシティ推進に潜むリスク (8)ダイバーシティ推進を阻むもの ~ハラスメントとは 【ワーク①】セクハラ認識度チェック 【ワーク②】パワハラ危険度チェック (9)ハラスメントがもたらす様々な悪影響 【ワーク】組織内でハラスメントが発覚した際にどのような悪影響があるか、被害者・加害者・組織の立場から考える (10)ハラスメントの判断基準	2H
	3	生産性向上のためのダイバーシティ・マネジメントの評価と改善 それぞれが活躍できる場をプロデュースする (1)図様化する個々人の働き方 ~上・下・左右のキャリアの選択肢 (2)仕事の配分は上司の責務 (3)田ずは業務を見直す (4)戦う場所を用意する3つのステップ (5)図テップ1: 部下の働きがい(働きやすさ)を知る (6)図テップ2: 仕事を配分する (7)図テップ3: リスク管理を徹底する 【ワーク①】 自部署の業務を洗い出す 【ワーク②】 特定の人にしかできない業務と、誰にでもできる業務を冷静に見極め、その理由も考える 【ワーク③】 職場のメンバーを洗い出す 【ワーク④】 ワーク②で選んだ「特定の人にしかできない業務」をさらに細分化した業務は代務要請できるか、理由もあわせて考える 部下とともに築く、成果とキャリア (1)図一ススタディ① ~ワーキングマザー (2)図一ススタディ② ~うつ病休職からの復職者 (3)図一ススタディ③ ~ワークライフバランスを大切にしたい行員	3H
合計時間			6H

カリキュラム作成のポイント
ダイバーシティがもたらすメリットとその必要性を学んだうえで、具体的にメンバー一人ひとりが活躍できる場をどのようにプロデュースしていくかについて、学んでいただけます。また、ケーススタディでは、「ワーキングマザー」や「うつ病休職からの復職者」などの部下を想定し、ともに働いていくなかでいかに成果を出し、キャリアを積んでいくかについても考えていきます。

訓練に使用する機器等	
●機器・ソフトウェア(受講者用)	●機器・ソフトウェア(講師用・その他)
筆記用具	マイク ホワイトボード(2枚) ホワイトボードマーカー(赤、青、黒)
●使用するテキスト	●その他
オリジナルテキストを使用	

利用事業主に用意を求める機器等	備考
マイク ホワイトボード(2枚) ホワイトボードマーカー(赤、青、黒)	