

生産性向上支援訓練カリキュラムシート(6H)

実施機関名：株式会社インソース

B. 組織マネジメント		モデル番号	推奨対象者
組織力強化		058	初任層
現場社員のための組織行動力向上			
コースのねらい	企業の仕組みや、業界の背景について理解を深め、一般社員のうちから経営者の視点を理解し、上司の補佐や後輩の育成を行い、生産性向上のためのビジネス感覚を養うことにより、自主主体的に社内の問題発見、業務改善を現場から発信するために必要な知識、技能を習得する。		
基本要素	「基本項目」	「主な内容」	訓練時間(H)
	1 企業組織と生産活動	(1)現場社員に求められる役割 ①立場を変えて考える現場社員の仕事 ②現場社員の役割＝関係構築の中心 ～リーダーでありフォロワー ③上司とフォロワーは共通目標を共有する仲間 ④よきフォロワーに求められる要件 ⑤フォロワーのタイプ	1.0h
	2 状況変化に対応する現場力	(1)変化を見極め、柔軟に対応するために ～問題発見力 ①問題発見解決の具体的な手順 ②問題の考え方 ③問題点の発見(6つの視点)	2.5h
	3 フォロワーシップと組織行動力	(1)フォロワーシップ ～上司を補佐し、また業務改善を提案できる場づくり ①上司と接する目的 ～上司とのコミュニケーション ②上司の判断軸を理解する ③上司の判断を助けるホウ・レン・ソウ (2)組織の一員として ～指導・支援するのも大事 ①業務指示の4要素(誰が、何を、いつまでに、どうする) ②報告のさせかた・相談の受け方 ③進捗確認 ④フィードバック「ほめる」と「叱る」 ⑤チームメンバーに動いてもらうコミュニケーション	2.5h
	演習	【グループワーク】①あなたが後輩の立場だったら、先輩・上司に望むこと・してほしいことは何でしょうか。 ②あなたが上司の立場だったら、部下・後輩に望むこと・してほしいことは何でしょうか。 【個人ワーク①】6つの視点から現在の業務を分析してください。 【個人ワーク②+発表】ワーク①にて洗い出した問題を、「重要度×緊急度」のマトリクス上に置いて、解決に取り組む問題の優先順位づけをしましょう。 【個人ワーク①】自分はどのフォロワータイプだと思いますか。理由も含めて考えてみましょう。 【個人ワーク②】ここまでの内容を踏まえて、自分の役割認識について気づいたことをまとめましょう。 【個人ワーク①】実際の上司を想定し、よく口にする「キーワード」を思い出してみましょう。そのキーワードは、どういった判断軸に基づくものでしょうか。 【個人ワーク②+共有】上司の判断軸を理解するには、日常的に上司と接するうえで、どのようなことを心がけるとよいでしょうか。 【個人ワーク】ここまでの内容を踏まえて、自分のフォロワーシップについて気づいたことをまとめましょう。 【個人ワーク】後輩のほめるところを発見しましょう。 【ケーススタディ】次のケースを読み、どのように対応すればよいのかを考えてください。 【個人ワーク】言いにくいことを言い換えてみましょう。 【個人ワーク】ここまでの内容を踏まえて、自分のコミュニケーションについて気づいたことをまとめましょう。	
応用・実践要素(※)		7時間以上の場合、ワークをより充実させ上記内容をより深める研修を行うことや、応用版のカリキュラムを別途作成し実施することなどいずれの対応も可能です。	
合計時間			6.0h

カリキュラム作成のポイント(創意工夫した点)

現場社員には、管理職とメンバーの間の潤滑油となり業務を牽引し、組織の目標達成や成長に貢献することが求められます。本研修では、現場社員に求められる役割を理解いただくとともに、管理職を補佐するスキルと後輩へのリーダーシップ、現場における問題発見の方法を学び現場社員としてのレベルアップを促します。