

多様な働き方の人材をチームの戦力として活かす!

管理職
リーダー
向け

“時短”社員を活かす マネジメント研修

対
象

- 育児・介護など、時間制約のある社員を部下に持っている管理職やリーダーの方
- 時間制約社員を活かすマネジメントに関心のある方
- 本セミナーの社内導入を検討されている人事・教育部門の方（研修では、実際に時短社員を抱える部門の管理職・リーダーであることを前提に進行いたしますことご了承ください）

セミナーのねらい

育児との両立、介護との両立をしている従業員は男女とも年々増えていきます。2022年の育児・介護休業法の改正により男性育休取得が促進され、2025年には団塊ジュニア世代が後期高齢者となる大介護時代のスタートとされています。生産年齢人口減により、急激な労働力不足も予測されます。

多様な価値観・視点を活かした環境変化への対応は、企業にとって競争力のポイントになります。両立支援を含むダイバーシティの施策を示し実行することは、人材確保・維持や、社会・取引先からの評価にもつながっています。

制度が整う一方で、実際に様々な働き方の従業員が活躍し、チームが機能するかどうかのカギを握っているのは管理職の方々です。多様な部下を含む組織マネジメントにおいてうまくいかないこと、直面したことがないケースに苦慮することもあるのではないのでしょうか。

本セミナーでは、特に時間に関わる働き方の多様性に着目し、管理職自身が、時間制約のあるメンバーを理解しながら、守るだけでなく戦力として活かし、それ以外の人材ともうまく融合する組織運営をするためのポイントを学んでいただきます。

プログラム

【時間】 13:00 ～ 17:00

オリエンテーション

- ・講師自己紹介・ブランドルールの確認
- ・ウォーミングアップ / 多様な部下マネジメントで「うまくいっていないこと」

1. 誰もが時間制約のある時代

- ・育児・介護など誰もが生活の事情を抱える時代
- ・時間制約社員とそれ以外の社員の葛藤・軋轢解消はマネジメントの仕事

2. 育児期女性の活躍を支援するには

- ・育児期社員の悩み・状況を理解する
- ・子供の病欠の対応・育児女性社員の活躍を阻害するマミートラック
- ・子育てとの両立に立ち塞がる壁（3歳・小1・小4）

ケーススタディ① ディスカッション

テーマ：育児期女性社員のいるチームのマネジメント
（グループディスカッション・講師解説）

- ・育児女性に対する配慮とバランス
- ・育児期女性に評価をつけるための制度
- ・参考：不妊治療と仕事の両立

3. 男性部下の育休取得支援をするために

- ・男性の家庭参画が求められる背景
- ・パタニティハラスメントをしない・させないために

- ・育休を取得するまでの流れ（引き継ぎ等）
- ・育休中の代替要員確保事例

ケーススタディ② ディスカッション

テーマ：男性部下が育休を取りたいと言ってきたら、どのようなチームマネジメントをしますか？
（グループディスカッション・講師解説）

4. 介護との両立について理解する

- ・介護離職を防ぐために
- ・介護休業法の概要
- ・管理職として介護離職を防止するには

ケーススタディ③ ディスカッション

テーマ：育児、介護、リスクリング等さまざまな制約のある部下のマネジメントを行うには

5. 制約社員を活かすための働き方の見直し

- ・会議の見直し・効率化
- ・チームで細かくスケジュール・退社時間を共有
- ・リモートワークのマネジメントのポイント
- ・業務の平準化・スキル向上
- ・働き方改革・効率化の事例共有（グループ共有）
- ・お互い様の風土をつくるために
- ・アクションプラン作成・発表

※プログラムは変更される場合があります。あらかじめご了承ください。

開催日時

2024年 10月 10日 木

2025年 2月 6日 木

【時間】 13:00 ～ 17:00

形式

Zoom によるオンラインセミナー

講師（敬称略）

小倉 環

株式会社ハーモニーワークス
代表取締役

参加料（税込）

法人会員…38,500円/1名

会 員 外…44,000円/1名

