

管理職向け従業員エンゲージメント向上研修 ～働きがいのある職場づくりでチームの活性化をはかる

■ねらい

チームの活性、生産性向上、ひいては離職防止への一手として「従業員エンゲージメント*」が注目されています。本研修では管理職のみならず、部下のエンゲージメント向上の3つのポイントと具体的な方法をお伝えします。働きがいのある職場をつくり、チームの活性化を目指します。

*従業員エンゲージメント：働く人が幸せで、会社に愛着を持ち、成果をあげて組織に貢献しようとする自発的な意欲

■テーマ概要

対象：店長・マネージャー・本部管理職

時間：1日

人数：20名

■カリキュラム一例

内 容

1. 従業員エンゲージメント（EE）とは

（1）従業員エンゲージメントとは

「①働く人が幸せで ②会社に愛着を持ち ③成果をあげて組織に貢献しようとする"自発的な意欲"」

（2）働く人が幸せな状態とは？ ～地位財と非地位財から考える

（3）従業員エンゲージメントが注目される背景 （4）従業員エンゲージメントの構成要素

①風通し：信頼関係から生まれる安心感 ②見通し：前向きなキャリア（人生）の想定ができるか

③一体感：個の成長と組織の発展が連動している実感

（コラム）風通しがいいだけでは、従業員エンゲージメントは向上しない

（5）従業員エンゲージメント向上のメリット ～楽しみ成果を生む組織をつくる

【ワーク】過去「会社から大切にされている」と感じたエピソードを共有し、自分にとって何がポイントだったか考える

2. 風通し ～信頼関係から生まれる安心感

（1）風通しのよい組織とは ～半径5m以内の人間関係をいかに充実させるか？

（2）風通しのよい組織を実現する3つのポイント

①あいさつ 【ワーク】日頃のあいさつ・コミュニケーションのセルフチェック

②自己開示 【ワーク】歴代の上司・先輩から考える有効な自己開示 ③対話

（3）管理職に求められるのは、多様化する部下のインクルージョン

（4）無意識の思い込みに気づくことがスタート

【ワーク】世の中の価値観・常識の変化を考えバイアスを見つける

3. 見通し ～前向きなキャリア（人生）の想定ができるか

（1）見通しのよい組織とは

①将来の会社の姿、自分の姿が前向きに描ける ②キャリア開発と健康的な生活・家庭の両立が可能である

③何をしたらほめられるか（評価されるか）が分かる

【ワーク】①～③について、自社・自部署の状況を評価する

（2）管理職は、部下の視界を良好にし、仕事に集中させること

（3）1対1面談のすすめ ～部下の見通しをよくするための準備

①ビジョン・重視する価値観を伝える

【ワーク】自部署の目標、あるべき姿、大切にしたい価値観を、ステップに沿って自分の言葉にする

②キャリアパス・キャリアコースのヒントを伝える

【ワーク】自社の活躍人材から、部下に紹介したい人を考える

4. 一体感 ～個の成長と組織の発展が連動している実感

（1）一体感のある組織とは

①誇れる仕事である ②成果を出せる環境がある ③ストーリーがある

（2）管理職に求められるのは、一体感を醸成する成長支援

【ワーク】部下が一体感を感じられる仕事の任せ方をステップに沿って考える

（3）「理」と「情」を用いた仕事の任せ方 （4）支援型リーダーのすすめ

5. まとめ

【ワーク】研修の気づきと明日から取り組むことを発表する