

B103

女性活躍推進を成長戦略に結びつける 経営戦略から考える「ダイバーシティ」講座



経営力
強化

開催日 平成29年11月15日(水)
時間 9:30~16:15 (休憩45分)
研修期間 1日間
研修時間 6時間
受講料 6,480円(税込) / 1名様

業種		受講階層	
製造・建設・運輸	●	若手社員	
卸・小売	●	中堅社員	
情報通信	●	管理・監督者	●
サービス	●	経営者・経営幹部	●

内容・カリキュラム

- 1 資本市場の変化～責任ある投資とは？
～短期的な利益追求から持続可能な成長へ～
・キーワードはESG～Environment Social Governance
・ステュワードシップコードとは？～投資家の働きかけが求められている
- 2 そもそもガバナンスとは？
・そもそも会社という仕組みについて考える
・なぜ会社にはガバナンスが必要なのか？
・中小企業にこそ求められる社外取締役的な役割とは？
- 3 そもそも成長戦略の中でのダイバーシティとは？
・利益の源泉とリスク～あなたの会社の利益の源泉はどこにあるのか？
・成長戦略から考える人材像
- 4 そもそも経営者自身の価値観は？
・経営者自身が大切にしている価値観は何ですか？
・自分の一分 相手の一分

研修のねらい

なぜ、今、政府を挙げての女性活躍推進が叫ばれているのでしょうか？よく言われている“ダイバーシティ”の本来の意味は“多様性”であり、女性には限定されていません。私は、“異なる背景や特性を持った人々の議論こそが健全性を生む”という意味にとらえています。日本企業では、女性が男性と同等には活躍できていないため、多様性が“女性”に限定されているのでしょうか。この多様性を求める背景には、資本市場の企業に対する考え方の変化があります。なりふり構わぬ短期的な利益獲得ではなく、環境との共生や働く人々の満足を大切にしながら持続的に成長する企業になってほしいという思いです。そのような企業になるためには、企業経営自体の健全性が求められ、そこには経営陣の多様性が必要である、ということなのです。同時に、激しく変化する経営環境の中、多様な人材無くして企業革新は望めません。この研修は、経営者自らが経営の健全性について考え、さらに多様性を戦略に取り入れるためのきっかけをつくることを目指しています。

C101

職場活性化のカギを握るホウ・レン・ソウ！ 若手中堅 ホウ・レン・ソウ実践の極意



基本知識の
習得

開催日 平成29年9月22日(金)
時間 9:30~16:15 (休憩45分)
研修期間 1日間
研修時間 6時間
受講料 6,480円(税込) / 1名様

業種		受講階層	
製造・建設・運輸	●	若手社員	●
卸・小売	●	中堅社員	●
情報通信	●	管理・監督者	
サービス	●	経営者・経営幹部	

内容・カリキュラム

- 1 若手・中堅社員こそホウ・レン・ソウの中軸
・若手・中堅の立場役割を明らかにする
・役割遂行に欠かせないコミュニケーション
・仕事のコミュニケーション
【講義・GW・発表・解説】
- 2 ホウ・レン・ソウはなぜ機能しないのか！？
・報告が遅れたために千載一遇のチャンスを逃す
・悪いことは言いたくない、失敗をひた隠す
・連絡したけど返事がない
・相談するのはいつもトラブルが起きてから
【課題提起・GW・解説と質疑応答】
- 3 立場役割とホウ・レン・ソウの密接な関係
・報告は情報伝達と事実確認が最大目的
・連絡は伝達事項でタイミングがポイント
・何を相談するのか、整理できているか
・出来、不出来は業績に直結する
【課題提起・GW・発表・解説】
- 4 こんな時、どうする!?ホウ・レン・ソウの場面
・改善提案をしたいが、上司は納得するか？
・得意先からクレームが！スピーディーな対応はできるのか？
・報告しているのに反応がないのはなぜか？
【ショート事例の反復訓練・解説と質疑応答】
- 5 これだけは押さえない、ホウ・レン・ソウの極意

研修のねらい

報告、連絡、相談のいわゆるホウ・レン・ソウは、ビジネスコミュニケーションの基本です。質と量で勝負が決まるとも言われています。しかし、実際には肝心な報告でヌケ・モレが生じたり、連絡が遅かったり、相談ができずにミスをしたり、という現象が職場のあちらこちらで多発しています。この研修では理屈だけではなく、実例を用いながら、徹底的にホウ・レン・ソウがうまくいく極意を再確認、再履修して頂きます。