

ストレスに強い職場づくり！

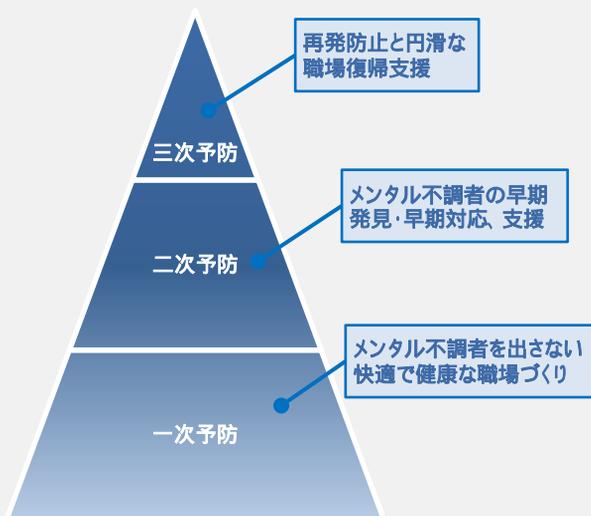
人と組織が生き活きする

企業のメンタルヘルス対策は、急務！

経営環境の変化、仕事のスピード化... 働く人を取り巻くストレス要因も多様化しています。

メンタル不調者の早期把握、対処はもちろんのこと、一人ひとりの自己管理能力を高め、個と現場を元気にし、メンタル不調者を出さない働きがいのある組織づくりを、今めざしましょう！

■ メンタルヘルスの取り組みの考え方



■ メンタルヘルスの取り組みのフレーム(例)

段階	取り組み項目	課題
一次	メンタル不調者を出さない 快適で健康な職場づくり	職場に共通するストレス原因を軽減 労働安全衛生教育を実施する
二次	メンタル不調者の 早期発見・早期対応、支援	軽症の段階で、職場一丸となって、 不調のサインに気づく 上司による部下のきめ細かい勤怠 管理がなされること 早期に本人から話を聴く場を設ける 3大自覚症状の確認 本人の確認後、速やかに医療機関 の受診を進める 支援機関の情報収集
三次	再発防止と、 円滑な職場復帰支援	職場での接し方や配慮の仕方 仕事の量、質の配慮 職場環境の再構築

職場で、今、こんなことが起こっていませんか？

- 入社3ヶ月、さあこれからというときに、突然「辞めます」と新入社員から言われた！
- 会社には来れないのに、なぜスキー場に出かけられたのか？という休職者が居る...
- あれほど快活で、スピーディに仕事をこなしていた部下が、最近精彩を欠いている...
- 将来を託そうと思って目をかけてきたリーダーが、体調を崩し休みがちになった...
- 叱るとしょげてしまうし、すぐに音を上げる根性が足りない若者が増えた気がする...
- 人が減り、業務量が増え、部下に声かけをしたり、相談を受ける暇が全くない！
- 寝つきが悪く、いつも睡眠不足の状態が続いていて、考えがなかなかまとまらない...

対象者	回数	プログラム
現状把握、ニーズ発掘		<p>研修に先んじて、弊社担当講師が御社に伺い、ヒアリングやご意向によってアンケートを実施します。</p> <div style="display: flex; align-items: center;"> <div style="background-color: #0056b3; color: white; padding: 10px; margin-right: 10px; text-align: center;"> ヒアリング 項目例 </div> <div> <p>今、気になっていること(ある部署の退職者が多い、不調者がいる...) 労務管理上の仕組みや配慮は今、どうなっているのか？ 管理者が、日頃、部下とどのように関わっているか、対処しているか 研修で何を学びたいか、何が知りたいか</p> </div> </div>
経営者、管理職 のための ラインケア	1回目	<ol style="list-style-type: none"> 1. ストレスの現状を知る、考える <ul style="list-style-type: none"> → 他人事ではない、急増しているメンタルヘルスの問題 → 企業が負う法的責任とは 2. メンタルヘルスの基礎知識 <ul style="list-style-type: none"> → メンタルヘルスとは何か、ストレスの原因、表れ方を知る → うつ病の傾向と特徴、新型うつとは 3. メンタルヘルス不調の早期発見のポイント <ul style="list-style-type: none"> → 部下に最も近い現場の管理者がすべきこと → 社員の不調に早く気づくためのポイント
	2回目	<ol style="list-style-type: none"> 4. 不調者を出さない職場づくりに向けて <ul style="list-style-type: none"> → 今の対応、関わり方はどうか → 日頃のきめ細かい声かけが、一次予防につながる → 結果を悪くする「善意の励まし」や「好きなだけ休んでいいですよ」 → 明るい風土づくり、良い習慣化のために管理職がすべきこと 5. 基本スキルトレーニング <ul style="list-style-type: none"> → こまめな声かけの仕方、一人ひとりに向き合う「聴く」 → 多忙な中、相談をどう受けるか、話や意見をどう聴くか
社員一人ひとりのセルフケア	1回目	<ol style="list-style-type: none"> 6. ストレスとうまく付き合う <ul style="list-style-type: none"> → ストレスとは、ストレスの要因や表れ方 → ストレスと上手に付き合う、うまくストレスを発散する → 自分のストレスのパターンを知る → ストレスへの対処法、職場で出来るリラクゼーション
	2回目	<ol style="list-style-type: none"> 7. うつなりにくい考え方の習慣づくり <ul style="list-style-type: none"> → 決め付けや思い込みをしないで、自分を客観視できる目を持つ → 感情のメカニズム「思考」「感情」「行動」の連鎖を知る → 怒りを乗り越える、不安や苦手を取り除く、落ち込みを回避する → 明日からの取り組み

上記以外のテーマでも、研修の時間・対象者・人数等に合わせて、最適のカリキュラムをアレンジいたします。

お気軽にお問い合わせください。

TEL. 052-307-1102

コンサルティング事業本部
名古屋ビジネスユニット 経営戦略部

〒461-8516 名古屋市中区葵1-19-30マザックアートプラザ

URL <http://www.murc.jp>

ホームページは

三菱UFJ 研修

検索

当社は三菱UFJフィナンシャル・グループの一員としてMUFG行動規範に基づき活動しています。

次世代リーダー
(係長・主任クラス)
女性リーダー候補の
育成に最適

課題解決型人材育成プログラム

自ら考え、行動できる人材を育てる個人指導型の育成プログラム

自社の社員について、このようなお悩みはありませんか？

受け身体質からの
脱却を図りたい

■ これまで上意下達の社風だったこともあり、受け身体質が染み
ついている。しかし、当社を取り巻く環境は変化しており、今
後は自分の頭で考え、行動できる人材を育てなければいけない

課題解決ができる
人材を増やしたい

■ 中堅・若手社員には自身で課題を見つけ、解決策を導き出し、
実行できるようになってほしい。しかし、現場は業務をこなす
ことに追われており、そのような機会をつくる余裕がない

もっと主体性を
発揮してほしい

■ 部下に「何か問題だと感じている事はないか」と聞けば意見を
言ってくれる。ただ、本音を言うと「思っているなら、言うだ
けでなくやってほしい」

これらのお悩みを、“社員の意識の問題”にしていますか？

自分の考えで行動し成果を出す経験を通じて、意識が変わり、一皮むけた人材に成長します

【当プログラムの特色】

■ 下記のステップにより「自部署の課題解決策を考え、実践できる人材」を育てます

Step1 インプット

研修で課題解決のた
めの知識を習得する
(ロジカルシンキング、計画
立案など)

Step2 実践

自部署の課題解決策
をアクションプランに落とし
込み、実践する
(3~6ヶ月程度)

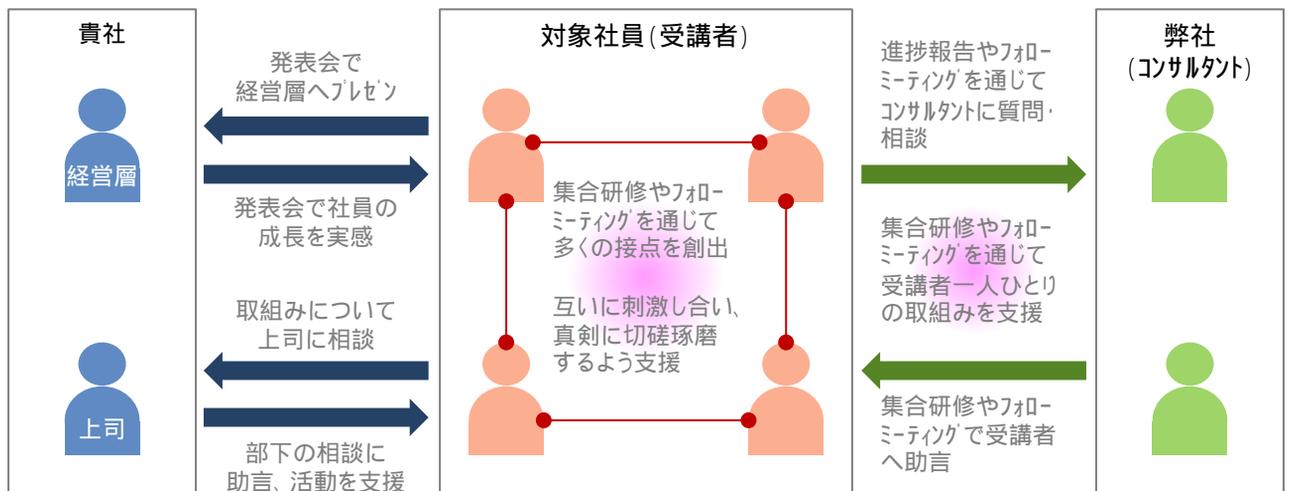
Step3 実行フォロー

実践期間中のフォロー
ミーティングにより、互いの
活動状況を共有し、ア
ドバイスを受ける

Step4 プレゼン

活動成果をプレゼン資
料としてまとめ、経営
層の前で発表する

■ 受講者への個別指導を行うとともに、受講者同士、上司・受講者・コンサルタント間のコミュニケーションも図りながら指導を行います



プログラムの実施例（期間：6ヶ月の場合）

■ プログラムの内容は、対象者のレベルや育成の目的により、貴社とご相談の上決定します

Step1 インプット

- 課題解決・アクションプランの計画立案に必要な知識習得【必須】
 - 課題解決に役立つロジカルシンキング
 - 計画の立て方
 - 演習「自部署の課題と解決策を考える」 など
- 課題解決の実践に必要なスキル習得【選択】
 - リーダーシップ
 - 部下育成（コーチング）
 - キャリア形成に向けた自己分析 など
- 宿題…アクションプランの計画立案（⇒提出後、上司と講師で面談を行い、対象者の育成方針をすり合わせる）

Step2 実践

Step3 実行 フォロー

- アクションプランの実践
- フォローミーティング（2回程度）…他の受講者も交えて実施
 - アクションプランの活動状況報告
 - 活動上の課題・悩みについて、講師・受講者からアドバイスを
受け、壁を突破するヒントとする
- アクションプランの進捗報告（月1回、事務局・講師に送付）

Step4 プレゼン

- 成果発表会向け資料作成指導
- 発表リハーサル・プレゼン指導
- 成果発表会



オプション

- 講師による受講者評価（右はその一例です）

受講者の声

- このプログラムに参加したことは、大きな自信に繋がりました。他部署の方との交流や、皆さんの頑張りはとてもいい刺激で、これからの仕事をどう工夫していくかを考えるようになりました。（受講者）
- グループでのフォローミーティングは、他の人の取り組みを見ることができて刺激になりました。研修から面談、発表会まで、前向きな言葉が飛び交うのも良かったです。（受講者）
- 実施して終わることが多い中、効果を確認した点が良かった。また、報告書や発表内容をまとめる等、本人の経験が浅く、苦手なことにチャレンジすることもできた。（受講者の上司）
- 職場の最重要課題（グループ員のスキルアップ）は、この研修がなくとも取り組まなければならなかったが、アクションプランで期限が定められたことで計画的かつ効率的に取り組めた。（受講者の上司）

お問い合わせ先

三菱UFJリサーチ & コンサルティング株式会社
コンサルティング事業本部 名古屋ビジネスユニット
経営戦略部

〒461-8516

名古屋市東区葵1-19-30 マザックアートプラザ

TEL: 052-307-1102

チーフコンサルタント 吉川 由香里

企業の成長を“人材育成”の分野でご支援し25年。社会人の一歩からセカンドキャリアまで幅広く飛躍の後押しに携わる。受講者に一歩踏み出す覚悟を迫り、具体的な行動プランが描けるまでついていく熱意ある指導に定評がある。厳しさと優しさのメリハリも幅広いクライアントに支持されている。



コンサルタント 有馬 祥子

SE経験を経て2005年より現職。リーダー育成や組織活性化プロジェクトを通じて、中堅～若手社員が自分に自信を持ち、仕事にやりがいを感じられるよう、現場密着型の支援を行っている。最近では女性リーダー育成、次世代リーダー育成、昇格試験問題の作成・評価、営業社員のアセスメント等に携わる。



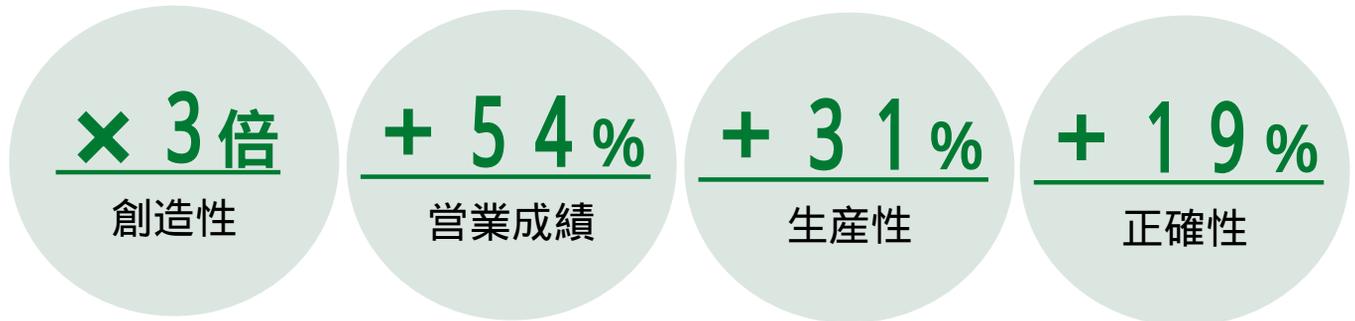
MURCの社内研修

 レジリエンス研修
総合版

逆境や困難を乗り越え活躍する人材を育てる

変化の激しい時代だからこそ、心折れない人材が組織を強くする

ポジティブな人材がいる組織は、業績も違う！！


出所: ショーン・エイカー 高橋由紀子訳 『幸福優位7つの法則』 徳間書店


一方、多様でスピーディーな社会・組織・役割の変化がストレスとなり、心が折れる人も増えている
例えばこんな方はいませんか？

- ✓ **コミュニケーションが苦手**なため、殻に閉じこもる新入社員
- ✓ 今の仕事にすっかり慣れてしまい、**目的もなく仕事をただこなすだけ**となっている中堅社員
- ✓ **上司と部下の板挟み**で立ち振る舞いに思い悩む管理職
- ✓ 海外赴任したものの、**現地に馴染めず**一日でも早い帰任を希望する元ハイパフォーマー

次々にやってくる変化や困難にも心折れずに強くしなやかに立ち向かい・乗り越え、
そして前向きに仕事に取り組む **「レジリエンスのある人材」** が求められます！

レジリエンスとは？

もともとは環境学で生態系の環境変化に対する「復元力」を表す言葉。
また、曲げる、伸ばされる、つぶされるなどの後に、元の形状に弾力的に戻る能力。

現代心理学では本研究の第一人者であるイローナ・ボニウェル博士によると、
「状況に対して私達が反応する仕方をコントロールし、挑戦や逆境から立ち直る力」
と定義される。

さあ、レジリエンスのある人材を育てませんか？ぜひ裏面をご覧ください

<進め方のポイント>

双方向講義だけでなく演習を通じてご自身のキャリアに向き合い、そして参加者同士でコミュニケーション・ディスカッションをしながら進めていきます。

実施ステップ	プログラム
<p>1日目 双方向講義 演習(個人・グループワーク)</p>	<p>1. 社会環境の変化とストレス 昨今のビジネスキーワードやデータを踏まえながら、ストレスをめぐる環境を解説します。</p> <p>2. 急激な変化・困難を乗り越える「レジリエンス」とは 受講者自身によって急激な変化や困難を乗り越えた経験を振り返りながら、レジリエンスとはどのようなものを解説します。</p> <p>3. 急激な変化・困難とどう向き合うか 急激な変化や困難な状況に置かれたとき、どのようにそれを向き合うべきかを体系的にかつ演習を交えながら学びます。 (「自分の思い込みのクセ」「ネガティブ感情の特徴」等)</p>
<p>2日目 双方向講義 演習(個人・グループワーク)</p>	<p>4. 急激な変化・困難をどう乗り越えるか 前日に学んだ困難・逆境への向き合い方を踏まえ、それをどのように乗り越えていくかを演習などを通して学びます。 (「思い込みのクセに挑戦」「気晴らし」「アサーティブネス」「PTG」等)</p> <p>5. 「レジリエンスの素」を作るためには 日頃からストレスのかかる状況に過剰反応せず前向きに生活・仕事をしていくためにはどうしたらよいかを演習などを通して学びます。 (「ポジティブ感情の特徴」「自分の強みの理解」「レジリエンスバンク」等)</p>
<p>フォローアップ研修</p>	<p>研修受講後の行動の変化を「マイ・レジリエンス・ストーリー」として受講者各位で発表します。また、改めて自らの強みを理解し、強みを生かした私の3年後(ミッションステートメント)を作成します。</p>

【担当講師】

三菱UFJリサーチ&コンサルティング(株)
コンサルティング事業本部
名古屋ビジネスユニット 経営戦略部

コンサルタント
三村 宗充
みむら むねみつ

認定レジリエンス・トレーニング講師
キャリアコンサルタント
(GCDFキャリアカウンセラー)



略歴

筑波大学第二学群人間学類卒
大手人材サービス会社にて日本及び中国の営業支店責任者、コールセンタープロジェクトマネージャー、海外事業管理担当マネージャーを経て弊社入社。

その他の企業内研修実績(例)

新入社員向けビジネスマナー研修
提案営業力向上研修
指導者養成研修
コールセンター向けCS基礎研修
など

お気軽にお問い合わせください。初回のご対応には費用がかりません。

TEL. 052-307-1102

コンサルティング事業本部
名古屋ビジネスユニット 経営戦略部

〒461-8516 名古屋市東区葵1-19-30マザックアートプラザ

URL <http://www.murc.jp>

ホームページは

三菱UFJ 研修

検索

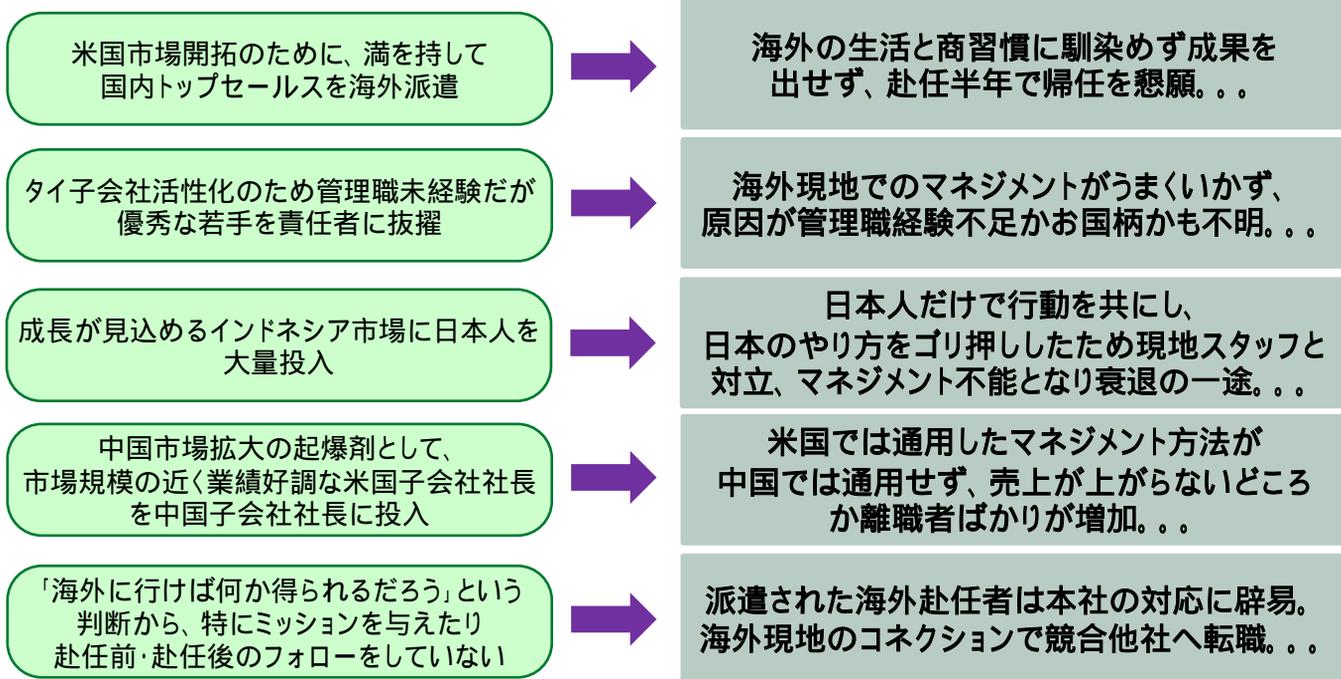
当社は三菱UFJフィナンシャル・グループの一員としてMUFG行動規範に基づき活動しています。

MURC の社内研修

異国での困難を乗り越え、 企業としての不変の志を伝える人材を育てる

海外現地法人を活性化するグローバル人材育成研修のご案内

グローバルマーケットを狙う日本企業が日々新聞を賑わせている昨今。
ただ、一方でグローバル人材の育成と配置には、こんな苦勞を耳にします。。



貴社は意図をもってグローバル人材を育て、派遣していますか？

グローバルマーケットを拡大するために、以下の3つに着目にした人材育成をご提案します！



ニーズにあわせて、様々なプログラムを提案いたします！（裏面参照）

【プログラム例(事前ヒアリング+赴任前2日間+赴任後1日間コース)】

<本研修の想定受講対象者>

本研修プログラムは、「半年以内に海外赴任を予定している方」を対象にしたものです。貴社のご状況やご要望に沿ってカスタマイズ可能です。

実施ステップ	プログラム
事前ヒアリング	貴社の社長や海外事業部門責任者に、以下についてお伺いします。 貴社の海外事業戦略は？ 現状のグローバル人材に関する課題は？ 貴社のグローバル人材としてのあるべき姿は？
1日目 双方向講義 演習(個人・グループワーク)	<p>1. グローバルに活躍するとは？</p> <ul style="list-style-type: none"> なぜ海外赴任で何を成し遂げたいですか？(所信表明) 海外で成功する人、失敗する人 <p>2. グローバル人材への道～STEP1 異文化理解編～</p> <ul style="list-style-type: none"> 日米中、コミュニケーションスタイルが近いのは？ カルチャーマップで異文化を理解する <p>3. グローバル人材への道～STEP2 乗り越える力(レジリエンス)編～</p> <ul style="list-style-type: none"> 変えられるのは自分、「捉え方」が見えている世界を変える！ 「自分の思い込みのクセ」を理解しよう
2日目 双方向講義 演習(個人・グループワーク)	<p>(前日3.の続き)</p> <ul style="list-style-type: none"> 思い込みのクセに挑戦 言いにくいことをどうやって伝える？～アサーティブスキル～ 強みの理解があなたの拠りどころになる！ <p>4. グローバル人材への道～STEP3 企業人としての志編～</p> <ul style="list-style-type: none"> あなたは「日本本社の代表」である！ ～企業理念とミッションの伝道者としての役割認識～ 陥りがちな日本人赴任者の罠とその対策(例:日本人同士で日本人材に入り浸る) <p>5. 改めて、あなたにとってグローバルで活躍するとは？</p> <ul style="list-style-type: none"> 所信表明のブラッシュアップ
フォローアップ研修 (赴任3ヶ月後)	<ul style="list-style-type: none"> 海外赴任後の「マイ・レジリエンス・ストーリー」共有会(逆境と乗り越えた体験) 海外赴任して気づいた自社の強みと弱み 貴社の海外赴任者(日本本社の代表)としてのアクションプラン

【担当講師】

三菱UFJリサーチ&コンサルティング(株)
コンサルティング事業本部
名古屋ビジネスユニット 経営戦略部

コンサルタント

三村 宗充

みむら むねみつ

認定レジリエンス・トレーニング講師
キャリアコンサルタント
(GCDFキャリアカウンセラー)
2012年～2015年
北京に支店責任者として赴任



略歴

筑波大学第二学群人間学類卒
大手人材サービス会社にて日本及び中国の営業支店責任者、
コールセンタープロジェクトマネージャー、海外事業管理担当
マネージャーを経て弊社入社。

その他の企業内研修実績(例)

中国赴任前/後研修、中国人労務研修
新入社員向けビジネスマナー研修
提案営業力向上研修
指導者養成研修
コールセンター向けCS基礎研修

など

お気軽にお問い合わせください。初回のご対応には費用がかりません。

TEL. 052-307-1102

コンサルティング事業本部
名古屋ビジネスユニット 経営戦略部

〒461-8516 名古屋市東区葵1-19-30マザックアートプラザ

URL <http://www.murc.jp>

ホームページは

三菱UFJ 研修

検索

当社は三菱UFJフィナンシャル・グループの一員としてMUFG行動規範に基づき活動しています。

レジリエンス研修
若手社員向け

MURCの社内研修

若手社員が殻を破るために必要な2つの力を育てる

「乗り切る力」と「やり切る力」で社会の荒波にも負けない真のビジネスパーソンへ！

貴社にはこんな若手社員はいませんか？

コミュニケーションに苦手意識を持ち自分の殻に閉じこもっている

特に目標がなく、言われたことだけは淡々とこなすが達成感を感じていない

一度厳しく指摘すると激しく落ち込んで立ち直れない

学校の勉強と違って答えがないことに強いストレスを感じている

やりたいことと現実のギャップを乗り越えられず心が折れている

一見「なんでこんなことができないの？」を思うことも、若手社員にとっては「大きな困難」この困難に打ち克つためには、若手社員自身の変革が必要です！

若手社員が困難に打ち克つ為に必要な2つの力とは？

乗り切る力

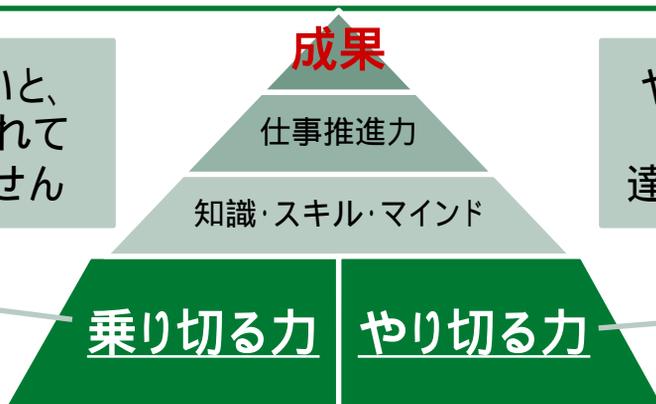
困難や逆境に対して、そのストレスフルな状況の捉え方を変えることで反応・行動を変えて「乗り切る」こと。別名、レジリエンス(Resilience)とも言われています。

やり切る力

目標を設定し、その達成に向けてたゆまぬ集中・努力・反省・改善を通して「やり切る」こと。別名、グリット(GRIT)とも言われています。

乗り切る力がないと、困難にも心が折れてやる気がおきません

やり切る力がないと、成功が実感できず達成感を得られません



乗り切る力とやり切る力は鍛えることができるものです！

この2つの力を鍛えて、若手社員を真のビジネスパーソンに脱皮させませんか？

「乗り切る力」と「やり切る力」で若手の活性化を！ぜひ裏面をご覧ください

<進め方のポイント>

双方向講義だけでなく演習や参加者同士でのコミュニケーション・ディスカッションをしながら進めていきます。

実施ステップ	プログラム
<p>1日目 【乗り切る編】 双方向講義 演習(個人・グループワーク)</p>	<p>1. 困難に打ち克つ真のビジネスパーソンになる! ・ビジネスパーソンとは答えを作り続けるのが仕事である ・今、あなたに立ちはだかる困難は何ですか? (例:営業での顧客へのヒアリングが甘く、上司に「なんでこれを聞かないんだ」と毎回叱られる)</p> <p>2. あなたが直面した困難は乗り切れる! ・すべてはあなたの捉え方次第 (SPARKモデル) ・捉え方にはクセがある ・思い込みのクセに挑戦! ・困難は乗り切るだけでなく学び取れ!</p>
<p>2日目 【やり切る編】 双方向講義 演習(個人・グループワーク)</p>	<p>3. やり切ることが、自分を成長させる ・千里の道も一歩から、目標を作りそれに向けて着実にやり抜く ・やり抜くために必要な「正しい繰り返し」を行うためのポイント (例:商談力向上のために、起こりうる商談プロセスと質問すべき内容を樹形図で洗い出しそれを何度も練習する)</p> <p>4. 強みを知ることが「乗り切る力」と「やり切る力」を支える ・あなたの強みは何ですか? (強みを可視化しよう) ・自分の強みを知ることが、心の拠りどころになる!</p> <p>5. 3年後の自分を描こう! ・3年後、あなたはどんなビジネスパーソンになりたいですか? 「3年後ミッションステートメント」の作成 (3年後の目標設定とその前に立ちはだかるであろう困難、その困難をどう乗り越え、そしてやり切るか?)</p>
<p>フォローアップ研修</p>	<p>・研修後の「マイ・レジリエンス・ストーリー」(困難を乗り越えた経験談)の共有 ・「3年後ミッションステートメント」の進捗共有会</p>

【担当講師】

三菱UFJリサーチ&コンサルティング(株)
 コンサルティング事業本部
 名古屋ビジネスユニット 経営戦略部

コンサルタント
三村 宗充
 みむら むねみつ

認定レジリエンス・トレーニング講師
キャリアコンサルタント
 (GCDFキャリアカウンセラー)



略歴

筑波大学第二学群人間学類卒
 大手人材サービス会社にて日本及び中国の営業支店責任者、
 コールセンタープロジェクトマネージャー、海外事業管理担当
 マネージャーを経て弊社入社。

その他の企業内研修実績(例)

新入社員向けビジネスマナー研修
 提案営業力向上研修
 指導者養成研修
 コールセンター向けCS基礎研修 など

お気軽にお問い合わせください。初回のご対応には費用がかかりません。

TEL. 052-307-1102

コンサルティング事業本部
 名古屋ビジネスユニット 経営戦略部

〒461-8516 名古屋市東区葵1-19-30マザックアートプラザ

URL <http://www.murc.jp>

ホームページは

三菱UFJ 研修

検索

当社は三菱UFJフィナンシャル・グループの一員としてMUFG行動規範に基づき活動しています。

MURC の社内研修

働き方改革で“筋肉質なヒトと組織”を創る

働き方改革は人材力と組織力の“筋トレ”だ

以下のような意識と行動が、真の働き方改革を阻害しています。御社はどうですか？

経営陣

- ・働き方改革は、労務管理対策だと思っている
 - ・長時間働くことと会社貢献度の高さは比例していると思っている
 - ・リスク管理の対策のために管理資料ばかり増やす
 - ・「AIは仕事を奪う」と認識し、ICTへ投資しない
- など

管理層

- ・日々の業務に追われ、自身の業務の見直しや改善、人材育成に時間が割けない
 - ・部下の責任はすべて自分の責任としてとらえ、トラブルはすべて自分が引き受ける
 - ・「任せる」と称して仕事を丸投げ、フォローも何もしない
 - ・こまめに報連相をしると言えば、部下もそれに従うと思っている
- など

社員層

- ・残業しているイコール仕事量をこなして会社へ貢献していると思っている
 - ・無条件に、計画も立てずに目の前にある仕事から取り掛かる
 - ・目的を踏まえずに過剰に仕事をしている
 - ・非効率な仕事を見直さない、上司への報連相も疎か
- など

働き方改革とは、

「変化の荒波を乗り越え繁栄し続けるための“労働力確保”“生産性向上”“働き甲斐向上”を図ること」。言うなれば、働き方だけでなくこれからの時代の稼ぎ方・生き抜き方を変えること。小手先の業務改善やマインドチェンジではできない、だからこそ働き方「改革」なのです！

働き方改革で **会社の体質改善 = 人材力と組織力の筋トレ** を図りましょう！

STEP 1 経営層

時代の潮流を捉え“骨太な”戦略を構築する
中長期的な骨太な戦略のない働き方改革は絵に描いた餅となる。「骨太な戦略」を構築した上で、これを実現するための「当社にとっての働き方改革」の骨子を固める。

STEP 2 管理層

業務の“ぜい肉”をそぎ落とし、効率的に稼げる“筋肉”をつける
骨太な戦略を実現するためには、現場での業務を効率化する必要がある。管理職・社員層の役割を明確化しそれを遂行することで、効率的に稼げる“筋肉”をつける。

STEP 3 社員層

効率的に稼げる“筋肉”を実際に動かす
筋肉は現場で動かすことでより、質が高まり更にパワーアップする。社員層が日々効率的な仕事の仕方を意識し実践することで、これが実現する。

対象	プログラム例	
経営層	わが社の“骨太” 経営戦略検討ワーク	環境分析・内部分析等の手法に基づく現状分析 今後採るべき中長期的な経営戦略の再定義
	“骨太戦略”実現のための “わが社の働き方改革” 推進検討ワーク	わが社のビジョンや行動規範の再整理 コアバリュー(当社にとって 中核となすべき価値観)ディスカッション “骨太な経営戦略”及びコアバリューを踏まえたあるべき人材像の検討 を踏まえた“わが社の働き方改革”の定義づけ 当社のなすべき働き方改革実行スケジュールの策定
管理層	働き方改革実現のための アクションプラン グループコーチング	経営層で策定した“わが社の働き方改革”の本質を理解する “わが社の働き方改革”実現のためのアクションプラン策定 講師のグループコーチングによるアクションプラン進捗確認と指導
	管理職が働き方を変えれば 部下も変わる！ 管理職本来の役割とは	脱プレイングマネージャー！管理職の本来の役割と現実のギャップは？ 仕事を仕分けるスキルと任せるスキル実践ワーク 管理職として注力すべき仕事を果たすためのアクションプラン策定
	生産性向上の為の プロアクティブ組織づくり トレーニング	組織のプロアクティブ(前向きで先を見越した)さと生産性の関係 組織をプロアクティブにするためにはまず管理職から！ 前向きな部下との接し方、管理職自身の業務効率化見直しワーク
社員層	段取り力向上！ 働き方改革のための タイムマネジメントとは	仕事の早い社員は目的・目標が明確でブレない 段取りと報連相のうまさの仕事の質とスピードを生み出す 仕事を効率的に進めるためのタイムマネジメントの仕方
	業務改善で効率UP！ “カイゼン”ワークショップ	問題意識の有無が業務改善と成長を左右する 仕事の効率とは？ムリ・ムダ・ムラを排除するには？ あなた自身と部署の業務改善ポイント洗い出しワーク
	キャリアは自分で切り拓く！ プロアクティブキャリア デザインワークショップ	あなたのキャリアビジョンは？ 自己投資の時間をつくっていますか？ 強みを活かすことがあなたと会社を幸せにする あなたの3年後のミッションステートメント策定

働き方改革は会社の戦略によって異なります
プロフェッショナルなコンサルタントが貴社の現状・ニーズをヒアリングした上で
御社だけのオリジナルプログラムを策定します！



チーフコンサルタント 西川 秀二

略歴 早稲田大学法学部卒
大手石油元売会社の総務人事部門を経て弊社入社。
研修実績 部門長研修、幹部候補研修、経営戦略研修、
論理思考力研修、財務管理研修、労務管理研修、
営業力強化研修、段取り力研修 など



チーフコンサルタント 吉川 由香里

略歴 名古屋大学教育学部卒
大手航空船舶代理業、予備校等を経て弊社入社。
研修実績 次世代幹部研修、管理職研修、中堅社員研修、
人材アセスメント、コーチング研修、
セカンドキャリア研修、女性リーダー研修 など



コンサルタント 三村 宗充

略歴 筑波大学第二学群人間学類卒
大手人材サービス会社を経て弊社入社。
研修実績 管理職研修、職場リーダー研修、レジリエンス研修、
異文化理解研修(主に中国)、営業力強化研修、
段取り力研修、新入社員研修、CS向上研修



コンサルタント 土屋 祐子

略歴 名古屋大学法学部卒
大手自動車メーカー、社会人大学院を経て弊社入社。
研修実績 仕事の進め方研修、ビジネスマナー研修、
後輩指導研修、業務改善研修、論理思考力研修、
図解を用いた資料作成研修、問題解決研修

お気軽にお問い合わせください

TEL. 052-307-1102

コンサルティング事業本部
名古屋ビジネスユニット 経営戦略部

〒461-8516 名古屋市中区葵1-19-30マザックアートプラザ

URL <http://www.murc.jp>

当社は三菱UFJフィナンシャル・グループの一員としてMUFG行動規範に基づき活動しています。



三菱UFJリサーチ&コンサルティング

社内研修のご案内(御社の社内で行うオリジナル研修のご案内です)

ポストOFFや定年といった転機をしなやかに乗り越え、働きがいをポジティブに見出し、強みを活かした組織貢献で、キャリア形成し続ける生き生きベテラン社員！

待ったなし！ 活躍する『ポジティブシニア』を増やす プログラムのご案内

今後さらに進む労働力人口の高齢化！職場にはバブル期入社世代、団塊ジュニア世代が、シニア層として確実に増えていきます。健康寿命が長くなり、あらゆる世代が迎える“人生100年時代”。いかに世代毎のキャリアをポジティブに再構築するかが、今、問われています！

こんなシニア層が増えています！

- 役職定年で梯子を外された気がしてとまどい、**機嫌が悪く**、周りが声をかけづらい人
- やる気が失せ、常にグチばかりで職場の雰囲気悪くする**黄昏シニア**になっている人
- 大きな仕事も情報も来なくなり、頼られない存在になったと感じ、**働きがいを失っている**人
- 再雇用者として頑張りたいが、自分の強みが活かせず、**もどかしい**日々を送っている人
- まだまだ、気力・体力・能力が充実しているのに、ここで第一線を退くのかと**憤慨している**人
- **漫然と年を重ねただけ**のベテランで、後進に何を残すか考えたことがなかった人

では、直属のマネジメント層はどうでしょう？

正直、プレイングマネージャーとして日々忙殺され、若手の指導育成に手が回らず、シニア層のことまで考えられない。。

世直しのつもりなのか、いつまでも上から目線の物言いで反発して、足を引っ張られるのはゴメンだ！

元上司だと思うと、なぜか遠慮がちになってしまい、ハッキリと指示したり、注意を促すことを躊躇してしまう。。

それまでの経験で培った知識・スキルをもっと活かして欲しいが、第一線を退いたシニアに、どんな仕事を任せたらいいのだろうか。。

これまで、将来のキャリアについて考えることがなかった。今のシニアのあり方が、自分自身が今後迎えるシニア像のヒントになるぞ！

どうせ言っても聞いてくれないし、頼んでも、やってくれないだろうし。。



『活躍するポジティブシニアを増やすには？』

仕組み = 「人事制度」の見直し



意識改革や能力向上 = 「教育プログラム」

“シニア層”のみならず、多忙で余裕のない現場の“マネジメント層”の双方に、直接、働きかける「教育プログラム」が効果的です！！

キックオフ教育の進め方(例)：「シニアの新たな役割を創造する」⇒「直属長のマネジメント力改革」

シニアの新たな役割創造プログラム(各1日)

【ねらい】

- 上司(組織)からどのように見られ、期待されているのかを把握し、ギャップの大きさを見極める
- 対象を「**役職定年者**」と「**再雇用者**」に分け、役職定年者においては、自分に向き合い、変化を受け入れることがスタートであることを納得できるよう、重みを置く
- 直属上司の補佐役として、自らのどのような強みを活かし、また克服する課題は何かを探り、自らの新たな役割を再構築する

「役職定年者」を対象とした研修の内容(例)		「再雇用者」を対象とした研修の内容(例)	
インタビューの実施	<ul style="list-style-type: none"> ■ シニアと上司へのインタビュー結果及び「上司対象研修」の結果から、まわりからどう見られ、何が期待されているかを知る 		
環境変化と迎える転機の乗り越え方を考える	<ul style="list-style-type: none"> ■ 雇用を取り巻く環境変化に、今こそ、われわれシニアの活躍が求められている ■ キャリア形成と誰もが通る転機について、心の変化を理解して受け止め、受け入れることが求められている(自身は、否認→怒り→取引→抑うつ→受容のどの段階なのか) ■ それまで培った自らの多彩で貴重な資源と強みや持ち味を洗い出し、3つの軸で整理する “CAN”(これまでの資産と新たな価値)、“WILL”(意思と拠り所)、そして大切な“MUST”(どう貢献するか) 		
新たな環境とポジションのもとで、シニアとしての役割を再構築する	<ul style="list-style-type: none"> ■ まわりの期待に込んでいるか、新たな環境のもとで、自らチェンジを試みているか ■ 自職場のみから組織全体に目を向け、あらゆる方向に働きかけて室のノウハウを授けるポジションにシフト ■ 後進に伝えたいこと、身に付けてほしいことは何か、ここぞというところで役割を発揮するために ■ 煙たがられず、リスペクトを得られるような信頼関係を築こう ■ 今後の職場実践の行動計画を立てる(事後完成) 	<p>「再雇用者」として退職後の生活も見据え、セカンドキャリアをどう築き組織貢献するかを考える</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ 定年退職を一区切りとし、居場所をわが社に据える働き方は自らが選択したもの ■ 改めてキャリアアンカーが何なのかを見つめ、自分らしい組織貢献のあり方を考える (一歩高みに上り、客観性を持って組織内外を俯瞰し、後進の良き相談役、マネジメントの補佐役、若手の見守り役を担うなど) ■ 今後の人生設計も考えながら、今後の職場実践の行動計画を立てる(事後完成)

直属長のマネジメント力改革プログラム2日

【ねらい】

- 後期キャリア世代のシニア特有の課題や心のありようを知った上で、取り巻く環境変化に応じ、一層シニアに活躍してもらう必要があることを、マネジメントの立場で認識する
- フォロワーシップの発揮などの具体的な役割や職務について、組織としての要望を個々のシニアに沿った期待像に降ろし、実践につなげる計画を立てる

インタビューの実施	<ul style="list-style-type: none"> ■ シニアと直属上司へのインタビューを実施し、結果からの考察を行う
ポストOFF、再雇用で働くシニアについて知る	<ul style="list-style-type: none"> ■ 雇用を取り巻く環境変化には、シニアの活躍が必須 ■ キャリア形成と、誰もが通る転機の迎え方について考える ■ 変化を受け入れ、自らの積み上げた多彩で貴重な資源をもとに、シニアに活躍してもらう
シニアに求める組織貢献のあり方とマネジメントの役割を探る	<ul style="list-style-type: none"> ■ 一人ひとりの人生を預かり、どの世代にも組織貢献してもらうマネジメントのあり方再考 ■ シニア層に求める新たな役割や職務としての「フォロワーシップの発揮」とは何かを探る ■ 生き生き活躍してもらうための職場環境とは、上司の関与とは
シニアに新たな役割発揮を求めするための具体策を考える	<ul style="list-style-type: none"> ■ 直属部下に求める具体的な役割発揮のあり方と、マネジメントのフォローの仕方 ■ 関わり方での困りごとと解消(元上司なので注意がしづらい、後ろ向きなシニアはお手上げた、若手の離職防止に、ぜひともメンター的な役割を担ってほしいが。。。) ■ 上司の本気度とリスペクトが、シニアの意識と行動を変える ■ 職場実践の行動計画を立てる(事後完成)

シニア層のみならず、キャリア形成の初期段階からステージそれぞれの活躍の仕方、能力の発揮があることをしっかりと意識づけるために、20~30代、40代、50代前期に実施する中長期の目線での教育プログラムも、ご要望に応じてご提案いたします。

お気軽にお問い合わせください。

TEL. 052-307-1102

コンサルティング事業本部
名古屋ビジネスユニット 経営戦略部

〒461-8516 名古屋市中区葵1-19-30マザックアートプラザ

URL <http://www.murc.jp>

講師

チーフコンサルタント

吉川 由香里

よしかわ ゆかり



自ら、ポジティブシニアをめざして、邁進中!

略歴

名古屋大学教育学部教育心理学科卒
大手航空船舶代理店、予備校等勤務を経て現職。28年にわたり、企業の成長を“人財育成”の分野で支援。講演日数は2,500日を越え、受講者が勇気をもって一歩踏み出す覚悟を迫り、具体的な行動プランを描き、実践するまで見据えた熱意ある指導に定評がある。厳しさや優しさのメリハリも幅広いクライアントに支持されている。
岐阜大学教育推進・学生支援機構 非常勤講師

企業内研修指導実績(例)

金融(メガ銀、地銀)、中堅製薬メーカー等でポジティブシニア養成の実績の他、次世代幹部研修、管理職研修、セカンドキャリア研修、人材アセスメント、メンタルヘルスマネジメント研修、モラルハラスメント防止研修、コーチング研修等多数

当社は三菱UFJフィナンシャル・グループの一員としてMUFG行動規範に基づき活動しています。

三菱UFJリサーチ&コンサルティング

