

# 「働きがい改革」の進めかた

## ～「生産性」と「従業員エンゲージメント」、二兎を得る方法～

時間	タイトル	内容
0:00	■ オリエンテーション	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 講師自己紹介</li> </ul>
0:05	■ 講座Ⅰ 今こそ旧弊を見直し、コミュニケーションと働き方を改革する絶好のチャンス	<p>&lt;「そもそものゲームルールが変わった」というお話&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 人口減少社会と人口オナス期、そしてwithコロナを生き抜く要点</li> <li>・ 「働き方改革」と「ワーク・ライフ・バランス」の大きな誤解</li> <li>・ 長時間労働が蔓延し、改善しない理由とは?</li> <li>・ 多くの人が勘違いしている「生産性」の罠</li> <li>・ 業務効率化と働き方改革の要点は「見える化」と「言える化」</li> <li>・ 経済産業省「未来人材ビジョン」の衝撃 日本企業における「エンゲージメント」とは</li> </ul>
0:45	■ 講座Ⅱ 「働きやすさ」と「働きがい」、両立させる方法とは	<p>&lt;「生産性向上」と「エンゲージメント向上」の両立法&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 「働き方改革」が進むほど、「働きがい」は失われる?</li> <li>・ 働きやすいが力をつかない「ゆるブラック企業」を回避するには</li> <li>・ 会社組織への信頼感を高め、従業員のやりがいを引き出す方法</li> <li>・ エンゲージメントは高めようとするのではなく、まず「〇〇」すること</li> <li>・ 働き方改革による生産性向上と、従業員エンゲージメント向上を同時に成し遂げた企業の実例</li> </ul>
1:15	■ 講座Ⅲ 働く人のやる気とエンゲージメント(貢献意欲)を高めるためのマネジメント手法	<p>&lt;これからの管理職が心得るべきマネジメント手法&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ エンゲージメント向上によって組織が得られるもの</li> <li>・ 厳しい労働環境でも、従業員エンゲージメントが高い組織の共通点</li> <li>・ 上司や先輩社員の指示指導が、部下や新人に響かない理由</li> <li>・ 「期待する成果」を形作るもの</li> <li>・ 従業員エンゲージメントが高い組織が実践していること</li> <li>・ メンバーと管理職それぞれの「キャリア充足度」を高めるために、組織として今日からできること</li> </ul>
2:00	■ 本日の振り返り	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 本日の要点まとめ</li> <li>・ 質疑応答</li> </ul>