

「第87回人事労務管理セミナー」のお知らせ

人事部門の責任者・管理職のためのダイバーシティセミナー

ダイバーシティ「**人的資本経営**」とは

講師 諫山 敏明 氏

(アチーブ人財育成株式会社 代表取締役社長)

■ダイバーシティ経営（マネジメント）とは？

経済産業省では、ダイバーシティ経営(マネジメント)を「多様な人材を活かし、その能力が最大限発揮できる機会を提供することで、イノベーションを生み出し、価値創造につなげていける経営」と定義しています。

「多様な人材」とは、性別、年齢、人種や国籍、障がいの有無、性的指向、宗教、信条 価値観などの多様性だけでなく、キャリアや経験、働き方などの多様性も含まれます。

「能力」には、多様な人材それぞれの持つ潜在的な能力や特性なども含まれます。

「イノベーションを生み出し、価値創造につなげている経営」とは、組織内の個々の人材がその特性を活かし、生き生きと働くことのできる環境を整えることによって、自由な発想が生まれ、生産性が向上し、自社の競争力強化につながる、といった一連の流れを生み出しうる経営のことです。

【出典先 * 経済産業省「ダイバーシティ経営の推進」より

対象

- ・多様な人材のもと、成果を出せる組織づくりについて学びたい経営者・管理職・リーダー
- ・時短勤務者や在宅勤務者など多様な働き方の人材がいる職場で、効率的に仕事を進める方法を知りたい経営者・管理職・リーダー
- ・業務が属人化されており、メンバー間で情報共有がなされていないため、急な休みに対応できない状態でお悩みの経営者・管理職・リーダー

【セミナープログラム】

(1) ダイバーシティ経営の「人的資本経営」とは

- ①存在意識(パーパス)経営と人財育成基本方針
- ②部下がやる気を失っていく上司の共通点

(2) 女性社員の管理職登用の課題

- ①女性が管理職になりたくないと思う理由
- ②女性活躍推進の課題

【事例1】上司に共感してもらいたい女性社員の心境

(3) 男性社員の育児休業取得における組織マネジメント

- ①メンバーから相談「男性社員の育児休業で残業が増える」
- ②生産性を高める組織マネジメントの在り方

【事例2】男性社員の育児休業取得で他のメンバーの残業が増えると苦情

(4) 年上部下、再雇用者のモチベーションアップ法

- ①求められるベテラン世代の活性化
- ②ベテラン世代の心境を理解
- ③ベテラン世代に期待したい役回り

【事例3】シニア社員とのキャリア面談のやり方

(5) Z世代の効果的な育成法

- ①求められる指導者の在り方【キャリア面談 1on1 ミーティング】の効果
- ②どうする？こんな時の個別指導
- ③Z世代のコミュニケーションとモチベーションを理解

【事例4】繁忙期でも自分の仕事だけ片付けて帰ってしまう部下

講師紹介

【 講師 諫山敏明氏 】

- ・アチーブ人財育成株式会社(代表取締役社長)
- ・NPO法人フィンランド式人材育成研究所(理事長)

昭和60年、関西学院大学法学部を卒業し、住友生命保険相互会社に入社。最年少で拠点長の同社社長賞「進取クラブ」に入賞。その実績を買われ営業社員の人材育成を20年間担当。その後、東証一部上場企業の派遣会社に経営管理部長兼人事部長として転職。平成24年、人材育成コンサルタント、研修講師として独立起業。関西の私立大学、専門学校でも非常勤講師を務める。

フィンランドに毎年渡航し、「フィンランド式人材教育メソッド」を習得。NPO法人フィンランド式人材育成研究所を創立し、理事長を務める。

平成28年、幻冬舎より「男性管理職のための女性部下マネジメント」を出版後、経済雑誌「プレジデント」にも多数寄稿。年間200本を超えるオファーが入る人気講師。

開催日程

人事部門の責任者・管理職のための ダイバーシティセミナー ダイバーシティ「**人的資本経営**」とは

講師：代表取締役社長 諫山 敏明 氏(アチーブ人財育成株式会社)

日時：2024年7月12日(金) 13:30~16:30

会場：大阪府立男女共同参画・青少年センター(ドーンセンター)
特別会議室(5階)

〒540-0008 大阪府中央区大手前1-3-49

(地下鉄谷町線天満橋駅より徒歩3分) (京阪天満橋駅より徒歩6分)

TEL : 06-6910-8500

受講料： (賛助会員) 6,000円 (一般) 8,000円 (消費税込)

申し込み方法 : 次ページの参加申込書をメールまたは FAX でお送り下さい。

【先着順 50 人】

お申込にあたって

- 参加申込書をメールまたはFAXでお送り下さい。後日、受講者証・会場地図を郵送致します。なお、受講者証等は、お申込みご担当者宛に郵送させていただきます。
- 請求書はセミナー開催終了後に送付致しますので、翌月 15 日までにお振込ください。お振込手数料は、貴社にてご負担いただきますようお願い致します。尚、現金でのお取り扱いは致しておりません。領収書は原則として発行しておりません。
- 参加申込のキャンセルについて、開催日の前日までに当センター担当へご連絡頂いた場合は、キャンセル料は発生致しません。開催日当日のキャンセルは、100%の受講料を請求致しますのでご了承願います。

メールアドレス ko-haramura@sangyokoyo.or.jp

FAX 06-6949-4487

公益財団法人 産業雇用安定センター 大阪事務所セミナー担当 原村宛

「人事部門の責任者・管理職のためのダイバーシティ経営セミナー」

参加申込書

2024年7月12日(金) 開催

貴社名			
〒	—	ご住所	
ご担当者	部署・役職名	TEL	
	ご氏名	FAX	
参加者名	(フリガナ)	部署名	役職名
	()		
	()		
	()		
	()		
	()		
		受講料合計	¥

参加申込書記載の情報につきましては、当セミナーの受講者整理の為に使うほか、場合によっては当センターが開催するセミナー等の案内やアンケートの実施に使用させていただくことがあります。あらかじめご了承ください。当センターでは、お客様の個人情報を厳重に管理しておりますので、外部に開示する事は一切ございません。

お問い合わせ先： 公益財団法人産業雇用安定センター 大阪事務所 セミナー担当
〒540-6561 大阪府中央区大手前1-7-31 OMMビル 4階 TEL 06-6947-7663(代表)

人事部門の責任者・管理職のためのダイバーシティセミナー

ダイバーシティを学ぶことで、様々な価値観を受け入れるという意識を持ち、多様な人物が活躍できる組織づくりを行うための経営者・管理職・人事部門の責任者、ご担当者様向けの3時間のセミナーです。

ダイバーシティ経営の「人的資本経営」とは



講師

アチーブ人財育成株式会社 代表取締役社長
NPO法人フィンランド式人財育成研究所 理事長

諫山 敏明氏

【期待される効果】

今と同じ働き方ができなくなる可能性があることを知り、お互いさまたいえる職場環境が構築できます。自組織において、ダイバーシティを推進するための手順が具体的にになり、組織の生産性が高まります。



対象

- ・多様な人材のもと、成果を出せる組織づくりについて学びたい経営者・管理職・リーダー
- ・時短勤務者や在宅勤務者など多様な働き方の人材がいる職場で、効率的に仕事を進める方法を知りたい経営者・管理職・リーダー
- ・業務が属人化されており、メンバー間で情報共有がなされていないため、急な休みに対応できない状態でお悩みの経営者・管理職・リーダー

公益財団法人産業雇用安定センター
大阪事務所 主催

第37回 人事労務管理セミナー

- 日時: 2024年 7月 12日 (金)
13:30~16:30
- 場所: 大阪府立男女共同参画・
青少年センター (ドーンセンター) 5階



失業なき労働移動をめざして
公益財団法人
産業雇用安定センター

セミナーの概要

研修の到達目標

- ・社会的責任を果たすためだけでなく、実利のためにダイバーシティ推進が必要であることが分かる
- ・自分自身の中に多様性を阻害しかねないアンコンシャスバイアス(無意識の偏見)があることに気づくことができる

【3時間コース／集合対面型 セミナープログラム】

*一部変更する場合もございます

1. ダイバーシティ経営の「人的資本経営」とは

- ① 存在意識(パーパス)経営と人財育成基本方針
- ② 部下がやる気を失っていく上司の共通点

2. 女性社員の管理職登用の課題

- ① 女性は管理職になりたくないと思う理由
 - ② 女性活躍推進の課題
- 【事例1】上司に共感してもらいたい女性社員の心境

3. 男性社員の育児休業取得における組織マネジメント

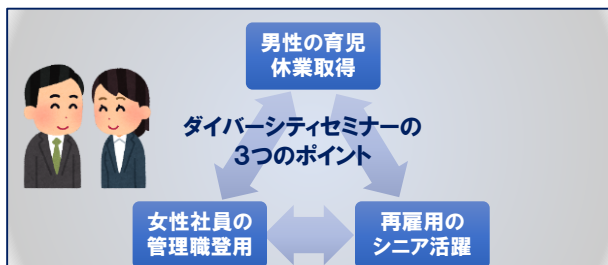
- ① メンバーから相談「男性社員の育児休業で残業が増える」
 - ② 生産性を高める組織マネジメントの在り方
- 【事例2】男性社員の育児休業取得で他のメンバーの残業が増えると苦情

4. 「年上部下、再雇用者のモチベーションアップ法」

- ① 求められるベテラン世代の活性化
 - ② ベテラン世代の心境を理解
 - ③ ベテラン世代に期待したい役回り
- 【事例3】シニア社員とのキャリア面談のやり方

5. 「Z世代の効果的な育成法」

- ① 求められる指導者の在り方 キャリア面談1on1ミーティングの効果
 - ② どうする?こんなときの個別指導
 - ③ Z世代のコミュニケーションとモチベーションを理解
- 【事例4】繁忙期でも自分の仕事だけ片付けて帰ってしまう部下



■ ダイバーシティ経営(マネジメント)とは?

経済産業省では、ダイバーシティ経営(マネジメント)を「多様な人材を活かし、その能力が最大限発揮できる機会を提供することで、イノベーションを生み出し、価値創造につなげている経営」と定義しています。「多様な人材」とは、性別、年齢、人種や国籍、障がいの有無、性的指向、宗教・信条、価値観などの多様性だけでなく、キャリアや経験、働き方などの多様性も含まれます。「能力」には、多様な人材それぞれの持つ潜在的な能力や特性なども含まれます。「イノベーションを生み出し、価値創造につなげている経営」とは、組織内の個々の人材がその特性を活かし、生き生きと働くことのできる環境を整えることによって、自由な発想が生まれ、生産性を向上し、自社の競争力強化につながる、といった一連の流れを生み出しうる経営のことです。

【出典先】*経済産業省「ダイバーシティ経営の推進」より



Future is Now 人材を人財に。
ACHIEVE
Human Resource Development

【セミナー講師派遣元】アチーブ人財育成株式会社

〒531-0072 大阪市北区豊崎5丁目1-16-502

TEL:06-6147-3534 FAX:06-6147-3564

info@achieve-hrd.co.jp <https://www.achieve-hrd.co.jp/>