

■テーマ:リーダーシップ研修

～パート・アルバイト社員との信頼関係構築と戦力化を図る～

■実施時間:4～5時間

■ページ数:16ページ(当ページ、表紙除く)

■項目

- ・パート・アルバイト社員の理解 ①環境
- ・パート・アルバイト社員の理解 ②気持ち
- ・パート・アルバイト社員の理解 ③動機づけ
- ・パート・アルバイト社員の理解 ④気持ちの体感
- ・パート・アルバイト社員の理解 ⑤アクション決定
- ・今後に向けて 最初にやっておくべきこと、意識しておくこと
- ・ケーススタディ1,2 シチュエーション別の対応をグループで考える

■その他:ワーク主体

対象者はパート・アルバイト社員をマネジメントする人

パート・アルバイト社員の視点や立場を理解し、より前向きに活躍してもらうために、現場で実践できることを落とし込む

- 1. パート・アルバイト社員の理解**
- 2. 現状を変えるためにできること**
- 3. シチュエーション別具体的手法・アクションの強化**

■ ワーク1:個人ワーク

一緒に働くパート・アルバイト社員を思い浮かべて、記入してください

①パート・アルバイト社員と社員の違い

A:物理的側面

B:心理的側面

②パート・アルバイト社員の日々の業務における苦勞、モチベーション

A:苦勞・大変なところ

B:喜び、モチベーション

■ ワーク5:個人ワーク

- ①自分が信頼を置いている方を一人思い浮かべて、記入してください
- ②自分自身について考えて、記入してください

①信頼

A:その人を信頼したきっかけ、理由

B:パート・アルバイト従業員に対してそれができているか？

②やる気(興味・意欲・自発性)

A:自分がやる気が出る理由

B:パート・アルバイト従業員に対してそれを提供できているか？

■ 動機づけ

動機づけ要因と衛生要因

衛生要因	動機付け要因
①会社の方針	①達成感
②上司の監督	②承認
③給与	③仕事そのもの
④人間関係	④仕事への責任
⑤労働条件	⑤昇進
⑥作業環境	

※ハーズバーグの二要因理論

衛生要因:職務不満を防止することはできるが、組織構成員の積極的態度は引き出すにはほとんど効果がないもの

動機付け要因:組織構成員の積極的態度を引き出すもの

■ ワーク7:フラフープゲーム振り返り

①実施しての感想・気付き

②こんな状況になった時、どんな気持ちになったか

■ パート・アルバイト社員への接し方

<最初>

1. パート・アルバイト社員の定義づけと目標設定
2. 共通理解
自己開示の重要性と共通認識

<意識しておくこと>

1. 曖昧な表現の排除
 - ・できる
 - ・できない、その理由
 - ・これは、あなたの仕事だ。やって欲しい
2. 相手のブランドの定期的なリセット、職務の認識(人として対等)
3. 自分の言葉で伝える
4. 負けない、あきらめない、しつこく

- ケーススタディ1:グループで話し合い、ヒントを得ましょう
パート・アルバイト社員と物理的にコミュニケーションが取りづらい環境(人数が多い、会う機会が少ない等)で、日常業務を処理しながら効果的に信頼関係を構築する方法(付箋記入、ディスカッション、発表)

