

第3期 オビラボ管理職道場 カリキュラム概要

株式会社オビラボ

カリキュラム名	全体概要
成功マインド醸成メソッド	<ul style="list-style-type: none"> ・管理職に求められる人間力を築くために、人がどのように物事を捉え、判断するかを学ぶ。 ・脳科学、心理学を活用して、自分の他者を見る目、思考を理解し、コントロールするための方法を学ぶ。 ・アイデアが生まれるメカニズムを学ぶ(睡眠、記憶の干渉)。 ・成りたい自分を定義し、それを実現するための方法を学ぶ。(習慣化、セルフイメージ) ・成功習慣を身に付ける方法を学ぶ。 ・将来実現したいことが手にできるマジックリストの作成方法と使い方を知る。 ・ニューロロジカル・レベル(NLP)を学ぶ。
管理職のための キャリアオーナーシップ	<p>現代において”キャリア形成支援“は組織の持続的成長に欠かせない要素となっている。 この講座では、VUCA時代における最新のキャリア理論を学ぶとともに、管理職自身がキャリアを見つめなおし、その重要性を理解した上で、管理職として“部下のキャリアの悩み”“部下のキャリア形成”にどう関わっていくかを学ぶ。</p> <p>前半(自身のキャリア形成)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・企業におけるキャリア形成支援の重要性 ・キャリア自律が求められる背景 ・キャリアの変容とVUCA時代のキャリア理論 ・キャリア資本とキャリア戦略 <p>後半(部下へのキャリア形成支援)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・キャリアに関する相談事例(ケーススタディ) ・ジョブクラフティング
組織マネジメント	<p>組織マネジメント理論の知識を習得するだけでなく、自律型組織づくりに対する検討や、ビジネスゲームを用いた体験をとし、管理職に必要な視点や考え方などを理解する。</p> <p><扱うテーマ></p> <p>【人の特性】 マズローの欲求5段階説、X理論Y理論、PM理論 2要素理論(動機付け・衛生要因)(ハーズバーグ)、メラビアンの法則、キャリアアンカー、カツツ理論</p> <p>【組織運営】 エンパワメント、リーダーシップとマネジメント、組織変革プロセス(レビン)、SECIモデル 組織の7S、人材育成、評価とフィードバック</p>

カリキュラム名	全体概要
会社の基本	<p>前半は会社法に基づく会社の機関と決議プロセスを学習し、後半は会社を動かす原動力となるお金の流れと経営の通信簿となる財務諸表について学習する。ワークショップは実際の自分の会社の決議プロセスと財務諸表をまとめていく。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・会社とは～「会社」を正確に説明できますか？ ・財務知識～「会社」を動かすお金はどのように回っているのか？
MBAで学ぶビジネス基礎知識	<p>MBAで習う特に重要な基礎科目を体系的に学ぶ。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・リーダーシップ ・マーケティング ・会計学 ・コーポレートファイナンス ・経営戦略論 ・オペレーションマネジメント ・事業計画書作成
グローバルビジネス	<p>人口減が続き内需拡大がまったく見込めないこれからの日本社会。市場を海外に求めていく傾向はますます広がる。ここでは小規模輸出、越境ECなどを使って海外進出の入門編を学ぶ。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・なぜグローバルビジネスか？～日本経済の規模縮小の可能性 ・海外市場進出の手引き
経営戦略	<p>現代の中小企業を取り巻く環境は、人口減少や市場縮小、競争激化などにより厳しさを増しています。こうした時代に管理職に求められるのは、現場業務をこなす力に加え、経営の視点で物事を捉え、判断し、行動する力です。本研修では、管理職が「経営的視座」を身につけ、日々の判断や行動の質を高めることを目的としています。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・経営の本質と、成果が生まれる仕組み ・戦術と戦略の違い、視座の転換の重要性 ・業績は「個人の頑張り」ではなく「システム」で決まるという考え方 ・経営を構成する要素と、その優先順位(ウェイト付け) ・経営的視点を日々の判断や行動にどう落とし込むか

カリキュラム名	全体概要
ハラスメントと対人関係 (感情の組織的マネジメント)	<p>パワハラなど職場のハラスメント問題が複雑化する中、組織の論理と個人の権利の調整力が現場に求められている。対人関係の問題を現場や当事者に委ねるのではなく、組織の問題として取り組む意義や具体的なアプローチを学ぶ。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ハラスメントの法的枠組み ・認知バイアスの理論(認知の歪みは組織で乗り越える) ・組織構造と意識構造からのアプローチ ・感情のメカニズムと感情が組織に与える効果
多様な働き方と労務管理	<p>企業を取り巻く環境の変化、労働市場の変化、働く人の意識の変化に対して労働法は後れを取っている。新しい時代に向けた法制度の方向性を踏まえた『働き方』や『働かせ方』の未来的な検証と、現代の労務管理のエッセンスを学ぶ。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・労働関係法令の基本的枠組み ・労働契約とは何か(労働契約の本旨) ・多様な働き方への対応と労務管理 ・エビデンスに基づく労務管理と情報開示
健康管理、メンタルヘルス管理	<p>日本の労働人口3人に1人が働きながら通院し、53%以上の労働者が仕事や職業生活に不安やストレスを感じているという状況の中、従業員の健康管理やメンタルヘルスへの対応は、企業においても重要な人的投資施策となっている。今現場に求められている、安全衛生や健康管理、メンタルヘルス対策について学ぶ。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・安全衛生管理の重要性 ・職場のメンタルヘルス問題と対策 ・メンタルヘルスケアの進め方とストレスマネジメント ・健康情報の取扱いと人事管理 ・体調不良(私傷病)の従業員への対応(雇用管理の視点)

カリキュラム名	全体概要
コーチングスキル	<p>正解がなく先が見えない時代において組織のリーダーに求められているのは、メンバーの主体性を引き出し、共創を促すコーチング力である。</p> <p>この講座では組織におけるコミュニケーションの重要性を改めて考え、その根本となる姿勢と基本スキルを厳選して習得し、実践を通してマインドとスキルの両面の向上を図る。</p>
主体性を育てる1on1実践講座	<p>1on1ミーティングという場がなぜ今必要とされているのか、その目的や具体的な効果について事例・社会的背景・エンゲージメントへの影響など、様々な視点から理解し、部下の成長支援のため効果的に組織に取り入れることを学ぶ講座。</p> <p>組織づくりのために効果的、かつ継続可能な1on1ミーティングの進め方と、明日からすぐに始められるノウハウを習得する。</p>
ネゴシエーション	<p>以下のポイントを学び、ワークを通じて理解を深める。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・相手にYESと言わせる方法論 ・実践ワーク
チームビルディング	<p>マネージャーの役割は、各従業員が自分の内面を探り、独自の才能を解き放つ手助けをすること。</p> <p>個々の才能・強みを知り、チームの力を最大化するためのチームビルディングの手法とスキルを学ぶ。</p> <p>Gallup社のクリフトンストrengths34テストを活用し、マネージャーとしての自分の強みをどう活かすかについて、内省するとともに気づきを得るためのカリキュラム。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・自分の強みを知る。仲間の強みを知る。 ・チームメンバーへの影響力の発揮 ・チームストrengthsへのアプローチ
デジタル活用	<p>人口減による人手不足は全く改善の兆しがなく、社員一人一人の生産性を如何に上げるかが今後の会社成長の大きなカギである。ここではデジタルを活用した生産性向上の技術を学ぶ。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・CRMの重要性－人脈づくりの重要性 ・プロジェクトマネジメント ・営業メソッドの変革－AIDMAからAISASの時代へ ・生成AIの効率的な使い方

