

インバスケツト演習

【公開型】異業種合同研修 次世代女性リーダー育成プログラム

2019年11月開講1期生募集中！



研修時間

・2019年11月～2020年3月 *日程の詳細は次ページ以降
・6時間研修×4回（10：00～17:00）

対象

女性管理職候補、管理職になったばかりの女性

受講者数

1クラス16名まで *最小催行人数8名

開催場所

新宿御苑前前駅徒歩1分 *弊社セミナールーム



WisH.
Woman is Happy.

WisH株式会社

〒160-0022
東京都新宿区新宿2-1-9 AIRA新宿御苑ビル6F

お問合せ・お申込みは
弊社担当までお願いいたします

次世代女性リーダーたちのための 研修での体験演習 x 職場実践を通じた 自分らしいリーダーシップの確立とマネジメント力の強化

こんな悩みをお持ちの企業様へ

管理職に上げたい女性社員はいるが

- 経験値が足りない
- 自分の業務のことしか見えていなくて視座が低い
- ロジカルに考えて伝える力や巻き込み力が不足している
- 母数があまりいなくて自社に外部講師を呼んで研修をするほどでもない

ビフォー

受講後、このようになります！

バーチャルなインバスケット演習体験を通して

- 普段の業務ではしない経験値が積まれている
- 一つ高い視点から自分の業務を捉えることができる

異業種合同でディスカッションし、学び合うことを通して

- 情報を論理的に整理して伝える力がついている
- 視野や仕事の仕方の幅が広がっている

アフター

- **対象** ・ 管理職手前の次世代女性リーダー
・ 管理職なったばかりだが、もう少しマネジメント力を身につけてほしい女性

- **参加費用** お一人様：~~20万円~~ → **<初回モニター価格> 15万円**
* 参加しての感想をお聞かせいただくなどのご協力をお願いしています。

■ プログラムの特徴

- ✓ **点ではなく、線での設計**
 - ・ その場だけの点の研修で終わらないよう、実践につながる仕組みを構築
 - ・ 他社の女性社員とネットワークを醸成し、職場実践を支援し合う
- ✓ **自己診断や他者からのフィードバックを通して自己理解**
 - ・ 個々の強みや開発課題、伸ばすポイントが具体的になる
- ✓ **徹底的な現場主義**
 - ・ インバスケット演習やディスカッションを通して現場で役立つスキルを体得する
 - ・ 参加型で納得感をもって学びを持ち帰ることができる

- **講師**：こたけ まゆみ **小竹 真由美** ✓ WisH株式会社プロフェッショナルパートナー
✓ 日本ケースメソッド協会 人材アセスメント研修認定アセッサー



大学卒業後、大手証券会社入社。店頭営業レディ主任となり後輩の指導・育成にも従事。出産を機に同社を退職。その後、大手地方銀行に入行。投資信託販売等で優秀な成績を収める。2001年からコンサルタント活動に従事。経営学修士（MBA）

アセスメント手法を用いたビジネスリーダー研修、インバスケット演習を活用した問題解決研修など、個々人の強み・弱みのフィードバックを得意とする。特に現在は、現場でマネジメントを学んだり、体験する機会がまだ多くない女性に研修の『体験型学習』を通じて、一人ひとりの女性の意欲と能力を引き出し、自信を持って組織で活躍できるようサポートしていくことに力を入れている。

■ プログラム全体像（全4回シリーズ：各回10：00～17:00）

第1回
11/26
(火)

マネジメントに必要な視座・視野の開発

- ・ 女性ならではのリーダーシップ発揮方法の理解
- ・ リアルな事例でマネジメントを体験、上司の視座・視野の拡大

職場実践

第2回
12/19
(木)

効果的なコミュニケーションと後輩（部下）育成のスキル・知識習得

- ・ リアルな事例で部下指導を体験、効果的なコミュニケーションを理解
- ・ 自身の成長のみではなく「後輩（部下）育成力」の向上

職場実践

第3回
1/22
(水)

集団の中でのリーダーシップ発揮方法とプレゼンテーションのポイント理解

- ・ ミーティング演習を通じ集団の中でのリーダーシップ発揮方法を理解
- ・ 環境変化を機会と捉えて対応する「変化対応力」の理解

職場実践

第4回
3/10
(火)

周囲へ訴求できる伝え方と行動宣言 + 個別フィードバック

- ・ 周囲を巻き込み、動かすための論理的な伝え方の習得
- ・ 行動宣言に向けたプレゼンテーションのポイント把握
- ・ 行動宣言に対するメンバーからの激励による動機づけ
- ・ 個々の特性や開発ポイントについて個別のフィードバック

■ 受講者の声

- ・ 実習がたくさんあったことで他のメンバーとの考え方の違いが分かり、答えがないなかで色々な正解を模索する過程が大変役に立ち、かつ飽きることがなかった。
- ・ 自分の役割や職場の役割など客観的に考えることができ、これから会社に貢献していくためにどのような行動をしていけばよいか考え実践していく機会になった。ぜひ職場でも共有していきたい。
- ・ 現状の自分の弱み(改善したい点)を克服するために日々取り組むことに気づいた。また、周囲への接し方・仕事に対する取り組み方など多くのことに気づいた。
- ・ 自分の出来ていること、出来ていないことを客観的に確認できる機会になった。
- ・ 視座、視野の拡大は意識して取り組んでいたが、リアルな事例での体験により意識を向ける方向がはっきりと解った。



各回プログラム内容詳細

第1回目
11/26 (火)

<マネジメントに必要な視座・視野の 開発>

- ◆ オリエンテーション
- 1. マネジメントとリーダーシップの機能を理解する
- 2. マネジメント体験学習（状況対応演習）
 - (1) 個人案件処理
 - (2) 指定案件グループ討議・グループ案作成
 - (3) グループ案発表
 - (4) 講師からのフィードバック
- 3. 効果的な仕事の進め方
 - (1) 仕事の生産性・優先順位のつけ方
 - (2) P-D-C-A
 - (3) 問題解決とは
 - (4) インバスケット自己診断
 - (5) 相互フィードバック
- ◆ まとめと次回の研修の案内

状況対応演習(インバスケット演習)とは

<演習の概要>
「インバスケット」というのは英語で、「未決箱」という意味である。演習は未決箱に入っている案件に対して、必要な処置をとる経験を通じて、管理者としての能力または資質を向上させる学習法の一つである。



<歴史>
1952年 プリンストン大学のETS(Educational Testing Service)がアメリカ空軍の依頼により作成。
1956年 アメリカ電信電話会社(AT&T)が管理者の教育訓練に導入。
1970年~ 日本の大企業にて導入が進む。

サンプル スライド

ある職場の家庭の管理職・リーダーになりきり、制限時間内に顧客のクレーム・コンプライアンス、部下指導などさまざまな問題への対応や上司からの指示、部下の意見申や関係者への対応などを考慮しながら案件を処理する。

2. 指定案件討議

・インバスケット演習をグループ内で共有し、最適案を作成する。
・他のメンバーの処理方法、考え方に接し、多面的な考え方や価値観に触れ、自分の行動傾向を知る。

3. グループ案の発表と全体フィードバック

・他のグループの処理内容と比較・検討し、管理者として最も望ましい仕事の進め方・意思決定法何かを理解する。
・自己の意思決定の特徴と今後の課題を見つける。



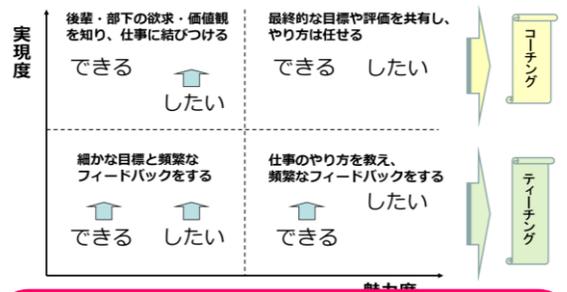
Copyright by W&I Co., Ltd. All rights reserved.

第2回目
12/19 (木)

<効果的なコミュニケーションと後輩 (部下) 育成のスキル・知識習得>

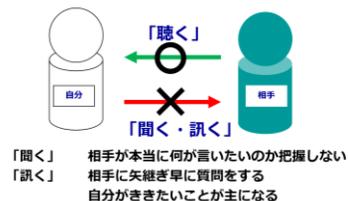
- ◆ オリエンテーション
- 1. 職場実践の共有
- 2. 状況対応演習（部下指導編）
 - (1) 個人案件処理
 - (2) 指定案件グループ討議・グループ案作成
 - (3) グループ案発表
 - (4) 質疑応答
 - (5) 講師からのフィードバック
- 3. 後輩（部下）指導・育成のポイント
 - (1) やる気を高める
 - (2) タイプ別育成
 - (3) ティーチングの4つのステップ
 - (4) コーチングのスキル
- 4. コーチング演習
 - (1) ケース解説/ (2) 個人研究
 - (3) ロールプレイング
 - (4) 相互フィードバック
- ◆ まとめと次回研修の案内

後輩（部下）のタイプ別育成



サンプル スライド

2. 真意を汲み取る : 身振り、手振り・同じ表情（喜怒哀楽）・沈黙を守る
: 受容（ありのままを受けとめる）
共感（内容フィードバック・感情フィードバック）



Copyright by W&I Co., Ltd. All rights reserved.

各回プログラム内容詳細

第3回目

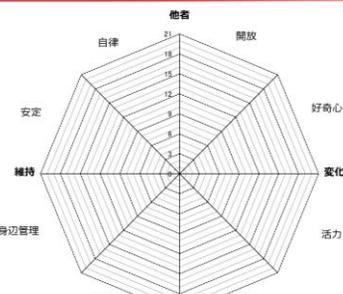
2020/1/22 (水)

<集団の中でのリーダーシップ発揮方法とプレゼンテーションのポイント理解>

◆ オリエンテーション

1. 職場実践の共有
 2. 集団の中におけるリーダーシップの発揮
 - (1) グループ討議演習
 - ・ 個人研究
 - ・ 実習
 - (2) 周囲を巻き込むリーダーシップの発揮とは
 - (3) 効果的なコミュニケーションスキル
 - (4) グループ内相互フィードバック
 3. 変化対応力診断
 - (1) 解説
 - (2) 個人分析
 - (3) グループ内シェア
- ◆ まとめと次回研修の案内

変化対応力診断 (IAC) 自己診断



サンプルスライド

B: 好奇心	未知・未経験なことなどの複雑さや興味を持っているか、新しい情報を収集する積極性や物事を先取りする度合い。
C: 活力	率先して物事に取り組み、納得するまでやり続けるか、目的達成に向けて気力・活力が持続する度合い。
D: 態和	状況の変化に対する繊細な反応、機転を利かせて柔軟に対応できるか、分け隔てなくいろいろな人とつきあえる度合い。
E: ゆとり	仕事と遊びを区別して余裕のある日常生活を送っているか、自分をリフレッシュさせながら生活を楽しんでいる度合い。
F: 身辺管理	生活する中で必要なことは自分で管理できるか、物、場所、状況に合ったことを適切にやりながら、身辺を管理する度合い。
G: 安定	プレッシャーのかかる状況でも、あまり動じない精神的な強さ、常に冷静に行動し、ダメージを受けても復元できる度合い。
H: 自律	公正・公平な見方で周囲の人から信頼されているか、安易に人の意見に左右されないで自分のことは自分で考え行動する度合い。

3

第4回目

2020/3/10 (火)

<周囲へ訴求できる伝え方と行動宣言 + 個別フィードバック>

◆ オリエンテーション

1. 職場実践の共有
 2. ロジカルシンキングの基本手法
 - (1) モレなくダブリなく整理する
 - (2) フレームワークで網羅的に整理する
 3. プレゼンテーションのポイント
 - (1) 相手を納得させる主張の仕方とは
 - (2) 表現力のポイント
 - (3) 発表準備
 4. 行動宣言 (グループ内発表)
 - (1) 解説
 - (2) グループ内発表
 - (3) 代表発表
 - (4) 講師全体フィードバック
 5. 個別フィードバック (面談)
- ◆ まとめ

ロジカルシンキングの基本姿勢

TEXT P.27

- ロジカルシンキングの前提として意識する必要のある3つの基本姿勢

ゼロベース思考

固定概念や既存概念などの枠組みにとらわれず、問題を白紙の状態、あらゆる角度から考えようとする姿勢

オプション思考

複数の選択肢 (オプション) を提示して妥当性を検討する思考法

サンプルスライド

事実、考え方を**視覚資料**を使って、**話し言葉**で、ある**期待効果** (企画の採用、商品の購入、システムの導入etc.) を生むよう相手を**動機づける**ことと定義できます。

