

経営革新と人材育成支援のための

企業内研修のご案内



四国生産性本部

経営革新と人材育成支援のための

企業内研修のご案内

CONTENTS

- 1. はじめに……………P2
- 2. 企業内研修の概要……………P3
- 3. 企業内研修の特徴……………P4
- 4. 研修内容(実践事例)……………P5
- 5. 講演会(講師派遣)……………P8
- (参考)四国生産性本部の活動理念……………P9

はじめに

～人を育て、人材を資本に飛躍・発展する「人財」の時代へ～

我が国は、経済のグローバル化に伴う国際競争の激化、少子高齢化の進展、エネルギー・環境問題など多くの構造的な課題を抱えています。なかでも、少子高齢化に伴う労働力人口の減少は喫緊の課題であり、中長期的な経済成長基盤を確保するためにも、イノベーションの推進を図り、若者、女性、高齢者など働く意欲と能力を持つ全ての人たちが労働市場に参加できるための仕組みづくりが求められています。

他方、21世紀は「人材(知恵)の時代」とも言われ、企業を取り巻く環境が厳しさを増すなか、競争力の源泉である人材育成を進めていく重要性が一段と高まっております。先行き不透明な時代が続くと予想されるなか、企業における人材育成も中長期的な視点に立ち、社会の変化に的確に対応しながら、社員の能力を最大限に発揮できる戦略や仕組みなど、一貫性のある経営システムづくりを構築していく必要があります。

当本部は、昭和31年の設立以降、半世紀以上に及ぶマネジメント革新研究と人材育成支援の経験・ノウハウを活かし、実践的な研修プログラムを通じて各企業・団体等における人材育成を積極的にサポートしてまいりますので、お気軽にご相談ください。

四国生産性本部

企業内研修の概要

■ 企業内研修に対する基本姿勢

企業内研修の実施にあたっては、組織が抱える経営課題の解決を最重要事項と位置づけ、階層別研修や各種ビジネス・スキルの向上に資する研修等を有効な手段として活用いたします。

事前に貴社とのお打ち合わせや関係者へのヒアリング、組織風土調査等を行うなど、多様なニーズの把握に努めるとともに、これまでの研修実績に加え、豊富な講師陣と多様なプログラムを駆使しつつ、貴社独自のプログラムの企画づくりをご支援いたします。

また、企業内研修を一過性の取り組みとせず、個人や組織の能力開発、仕組みの開発が連動するよう、きめ細かく対応いたします。

【3つの育成目標】

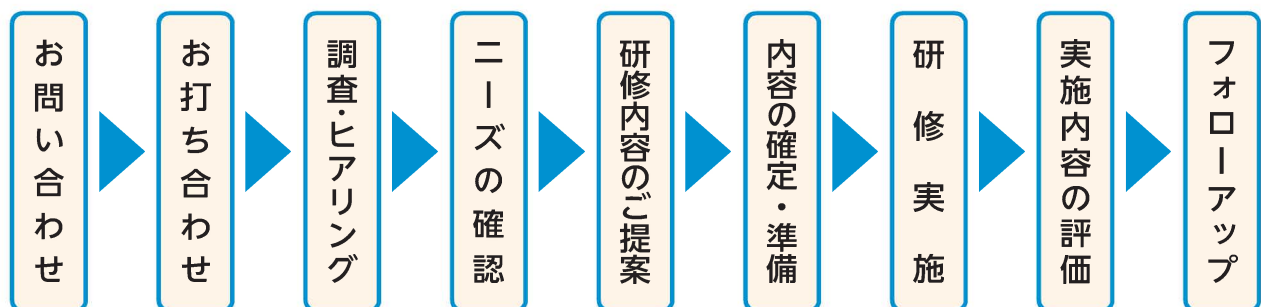


【経営の4つの基本理念】



■ 実施までの流れ

お問い合わせから研修実施までの基本的な流れは、以下のとおりとなります。
なお、各種ニーズや研修内容の違い等により、全体の流れは企業・団体様ごとに異なります。



■ 研修費用

研修費用等は、講師や研修期間、内容等により異なります。
また、別途、講師の交通費や宿泊費、諸経費(テキスト代など)が必要となります。
お客さまのご予算等に応じて、適宜、ご相談に応じますので、お気軽にお問い合わせください。

創造的で自立的な人材の育成を目指し、

企業内研修の特徴

01

お客さまニーズに応じた最適な研修内容を企画・立案

研修は、期待する人材を育成する手段です。このため、当本部では半世紀を超えるマネジメント革新研究の実績と人材育成支援のノウハウを活かし、各企業や団体が求める人材像についてヒアリングを行い、豊富な講師陣と多様な研修プログラム等を駆使しつつ、貴社に最適な研修内容を企画し、ご提案いたします。



02

受講者の気づき

研修の目的は、会社が期待する能力を継続的に発揮できるよう意識・行動を変容させることです。

このため、当本部の企業内研修では、単に知識習得や理論の理解にとどまることがないよう、「考え、話し、気づく」という参加・体験型の研修を重視しています。

また、受講者の状況に応じて、最適な進め方を適宜、ご担当者様と調整しながら組み立てて参ります。

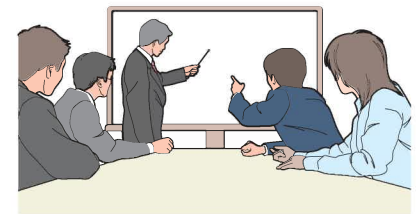


03

当本部提携の実績豊富な講師陣による講義

講師は、全国大で活躍している斯界の第一人者をはじめ、数多くの企業・団体等を指導し、豊富な経験と企業の実態にも詳しい当本部の協力コンサルタントや当本部職員など、その分野の専門家をご担当いたします。

また、多様な研修プログラムに応じたテキスト等をお客さまニーズに応じてカスタマイズするなど、研修内容の理解度を高めます。



04

様々なアフターフォロー

習得したスキルを確実に定着させるためのモチベーションの維持、スキルの定着化をサポートするためのプログラムもご用意するなど、貴社のご要望に応じて事前研修から事後のアフターフォローに至るまで、きめ細かくサポートいたします。

また、研修・講演会当日の運営を当本部の職員がサポートさせていただくことも可能です。

※この場合、別途、費用をいただく場合がございます。



企業内研修をご提案いたします。

研修内容(実践事例)

01

階層別研修

階層別研修の最大のねらいは、経営理念を具現化し、企業等の将来構想に寄与できる人材の育成にあります。企業を取り巻く環境が変化し、価値観が多様化している昨今、階層別研修の重要性が増しており、各階層に期待する「人材像の明確化」が求められています。

当本部では、役職・役割に応じた組織目標達成のための人材育成や能力開発の場の提供を通じて、人材像の明確化を支援しています。

◆**主な研修** 経営層・経営幹部研修、管理者研修、中堅社員研修、若手社員研修、新入社員研修 など

【事例】

<p>管理者研修</p> <ul style="list-style-type: none"> ●期間:1～2日 ●対象:管理者 新任管理者 次期管理者候補 	<p>管理者能力向上研修 ～経営革新に向けたマネジメント力強化～</p> <p>管理職の役割と責任を再認識するとともに、部下育成や目標管理について考えます。また、経営計画達成に向けて、グループ討議等を通じてマネジメント力の強化を図ります。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 激変期における管理者の役割と責任 (市場構造と競争環境の変化の認識、組織の変革者としての役割認識) ・ 目標管理とマネジメントサイクル(PDCA) ・ 部下育成のポイント(部下の仕事を見るポイント、動機づけ、「やる気」を出す仕組み) ・ 職場における課題発見とその解決方法等に関するグループ討議 ・ 経営計画達成に向けての戦略課題設定に関するグループ討議 など
<p>中堅社員研修</p> <ul style="list-style-type: none"> ●期間:1～2日 ●対象:入社5～10年目 程度の社員 	<p>中堅社員活性化研修 ～職場の中核人材としての役割を再認識～</p> <p>グループ討議や全体討議を通じて、中堅社員としての立場と役割を徹底的に思考し、理解するとともに、職場や自己革新に向けた実践課題の作成、プレゼンテーションやアクティブリスニングを通じたコミュニケーションスキルの習得などにより、自己活性化を図ります。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 中堅社員として、企業人として個人がチェックしなくてはならない事項 ・ 課題の提起とグループ課題の作成 ・ 実力主義時代を生きる必須スキルと職場で生きる覚悟の自覚 ・ 職場での実践課題の策定 など
<p>新入社員研修</p> <ul style="list-style-type: none"> ●期間:1～2日 ●対象:入社直後の 新入社員 	<p>新入社員研修 ～学生気分の払拭と企業人としてのプロ意識の醸成、ビジネススキルの徹底習得～</p> <p>社会人としての仕事に対する基本的な心構えや、組織の一員としてのコミュニケーションの重要性、円滑な人間関係の構築方法、職場や日常生活における安全意識の醸成、ビジネスマナー等に関し、講義と実習を通じて習得します。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 企業人としての心構えと会社が新人に期待すること ・ 社会人としての仕事の基本的な進め方 ・ 職場の人間関係の基本 ・ ビジネスマナーの講義と実習 など

経営革新と人材育成の持続的な取り組みに

02

課題別研修

課題別研修の最大のねらいは、各階層を問わず一人ひとりが実践的なビジネス場面で汎用的に通用する「業務遂行能力」の習得にあります。なかでも経営層や管理職には、各従業員の成熟度を正確かつ適正に判断するとともに、組織強化の視点から常に従業員一人ひとりの業務処理能力の向上をチェックし、不足している能力の強化を促していく必要があります。

このため、当本部では、従業員には当該部門に必要な「業務処理能力」をそれぞれの成長に合わせて習得するとともに、管理職にも自らに欠けている能力を再認識し、補完していただく機会の創造を通じて、企業や団体等における人材育成と生産性向上支援を積極的に行っています

◆**主な研修** ビジネスマナー研修、電話対応訓練研修、クレーム対応研修、コンプライアンス研修、メンタルヘルス研修、リーガルリスク研修 など

【事例】

<p>ビジネスマナー研修</p> <ul style="list-style-type: none"> ●期間:半日～1日 ●対象:全従業員 	<p>ビジネスマナー向上研修 ～接客技能の習得とおもてなしの心を育む～</p> <p>ビジネスマナーの基本について再認識していただくとともに、これまでの自身の接客の振り返りとレベルアップに向けた目標設定を行っていただきます。また、お客さまのクレーム対応については、その原因と対応策を考えます。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・おもてなしの心(ホスピタリティ・マインド)とは ・接客の基本/表情、笑顔、身だしなみ ・基本動作/歩く、案内、お辞儀、挨拶、ものの渡し方、受け取り方 ・言葉づかいの基本/発声、敬語の使い方 ・クレーム対応 ・実技演習/ケーススタディ、ロールプレイング演習 など
<p>5S 研修</p> <ul style="list-style-type: none"> ●期間:6ヶ月程度 ●対象:全従業員 	<p>5S推進研修 ～5Sを学び、実践展開を図る～</p> <p>生産活動の基盤となる5Sに関する基本知識を習得するとともに、研修期間中に実践展開を図りながら、定着に向けた自立的な組織体制づくりを目指します。</p> <ul style="list-style-type: none"> ○基本講義 <ul style="list-style-type: none"> ・5Sの目的と基礎知識、5Sの進め方 など ○5Sの推進 <ul style="list-style-type: none"> ・グループ単位での活動計画の策定 ・実践報告、推進体制づくりの検討、成果発表、まとめ など
<p>OJT 研修</p> <ul style="list-style-type: none"> ●期間:1～2日 ●対象:管理者、監督者 	<p>OJT能力向上研修 ～部下・後輩の能力を効果的に高め、早期の戦力化を図る～</p> <p>人材育成の基盤は、職場での指導であるOJTであるといわれています。ところが、そのOJTの進め方については、必ずしも効果的に取り組まれているとは限らないのが現状です。このため、本研修では、部下・後輩を早期に戦力化するための考え方とコーチング手法などについて、演習を交えて習得していただきます。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・OJTとは ・OJTの進め方 ・部下・後輩の特性に合わせた育成・指導法 ・ロールプレイング演習

向けた最適な企業内研修をご提案いたします。

研修内容(実践事例)



【事例】

クレーム研修

- 期間:1～2日
- 対象:管理者
新任管理者
次期管理者候補

クレーム対応力向上実践研修 ～クレームは改善意見として捉える～

お客さまニーズに応え続けていくため、クレーム対応力を高めるための考え方とその前提となる人間関係のあり方、より良いコミュニケーションの取り方など、ロールプレイングを交えて体得します。

- ・クレーム対応の重要性
- ・人間関係づくりの押さえどころ
- ・クレーム対応での心がけ
- ・クレーム対応技法
- ・クレーム対応ロールプレイング など

コンプライアンス研修

- 期間:半日～1日
- 対象:経営幹部、管理者

企業のコンプライアンス経営への取り組みについて ～コンプライアンスとリスク管理、内部統制の整備～

会社法が施行され、企業が対応に直面している内部統制システムの整備について、その中核となるコンプライアンスおよびリスク管理を企業の中でいかに浸透させていくか、あるいは危機発生時に、いかに的確に対応していくかを習得します。

- ・最近の企業不祥事(事例研究)
- ・コンプライアンスとリスク管理
- ・会社法に基づく内部統制システムの整備
- ・危機対応
- ・今後の取り組み(クレーム対応、従業員教育と意識向上) など

メンタルヘルス研修

- 期間:半日～1日
- 対象:管理者、
管理者候補

職場メンタルヘルスにおける管理者の役割 ～管理者としてのメンタルヘルスの基礎的知識の習得～

メンタルヘルスの現状を理解し、管理者に求められる役割とメンタルヘルス対応の基本的な考え方、現場で取るべき基本的な対応方法などを習得します。

- ・働く人にとっての健康
- ・ストレスとメンタルヘルスの関係
- ・職場で見られる不調のサイン
- ・府庁舎への対応上の留意点と管理者のとるべき行動
- ・組織と個人の関係と健康な組織づくり
- ・心のリラックス体操(体験) など

企業や団体等におけるより良い組

講演会(講師派遣)

記念イベントや定例会等の開催にかかる企画・運営をサポート

【事例】



各組織が開催する全社集会や記念イベント、毎年定期的に開催される全社会議での基調講演など、各種講演会の目的やご予算に応じて企画・運営をサポートいたします。

講師は、全国大で活躍されている経済評論家や大学教授、芸能タレントから、地元に着目する経済人、コンサルタント、スポーツ家など、その分野のスペシャリストをご紹介します。

<講師例>

村田 兆治 氏 (野球評論家)
 嶋 信彦 氏 (ジャーナリスト)
 大谷由里子 氏 (元・吉本興業プロデューサー)
 児玉 光雄 氏 (鹿屋体育大学 教授)
 佐々木常夫 氏 ((株)東レ経営研究所 特別顧問)
 大原 光泰 氏 (ヒスタワークス研究所 代表)
 山本 文子 氏 (いのちの応援舎 理事長)

桂 こけ枝 氏 (落語家)
 福島 誠浄 氏 (万福寺 住職)
 徳永 尚子 氏 (料亭二蝶 大女将)
 西田 真二 氏 (香川オリーブガイナース監督)

地元経済人、地元経営コンサルタント、
 地元人材育成コンサルタント など

<テーマ例>

【ダイバーシティ、女性活躍】

- 各社の取り組み事例から学ぶ「女性活躍推進のリアル」
- ダイバーシティを生かした戦略発想セミナー

【時間管理、ワーク・ライフ・バランス】

- 仕事も生活も充実してこそ輝ける
- 結果を出して定時で帰るチーム術～秘訣はワークライフバランス～

【職場の活性化】

- 小集団活動で活力ある職場を取り戻す
- 組織を元気にする話

【リーダーシップ】

- 強い組織をつくるリーダーシップのあり方

【営業】

- お客さまに選ばれ続けるための接客の話

【健康】

- ほのぼの健康術

織づくりと人材育成をサポートします。

四国生産性本部の活動理念

信頼と活力に溢れる四国をめざして

四国生産性本部は、生産性運動の三原則が持つ意義の深さと重要性を十分に踏まえつつ、今後の時代環境の変化に対応する新たな発想にも耳を傾けながら、信頼と活力ある経済・産業社会の創造に向け、以下の理念に基づいて事業活動を展開しています。

01 社会経済全般にかかわる生産性向上

広く経済社会全体の活動が、人間にとって真に有為な価値創造に結びつくよう、社会システム全般にわたる多元的な生産性運動を展開する。

02 社会的諸課題の解決に資する労使の協力拡大

企業レベルの労使協力にとどまらず、地域社会における労使共通の諸課題の克服に向け、共に知恵を出し、合意形成がはかれるよう、地域社会レベルにおける労使の協力を拡大する。

03 信頼と活力ある社会の創造につながる成果配分の推進

生産性向上の成果が、世代を超えた豊かな社会の継承や信頼と活力ある経済・産業社会の創造につながっていくよう、労使、消費者、地域社会などに対し、総合的かつ適正に配分されることを推進する。

生産性運動三原則

生産性運動三原則は、1955年(昭和30年)に(財)日本生産性本部が設立された際、生産性運動の基本原則として創られ、以後、我が国における生産性運動の拠り所となっています。

01 雇用の維持・拡大

生産性の向上は、究極において雇を増大するものであるが、過渡的な過剰人員に対しては国民経済的視点に立って、可能な限り配置転換その他により、失業を防止するよう官民協力して適切な措置を講ずるものとする。

02 労使の協力と協議

生産性向上のための具体的な方法については、各企業の実情に即し、労使協力してこれを研究し、協議するものとする。

03 成果の公正配分

生産性向上の諸成果は、経営者、労働者および消費者に国民経済の実情に応じて公正に分配されるものとする。

生産性運動の理念

生産性とは何よりも精神の態度であり、現存するものの進歩、あるいは不断の改善を目指す精神状態である。それは、今日は昨日よりもより良くなし得るという確信であり、さらに、明日は今日に優るという確信である。それは、現状がいかに優れたものと思われ、事実また優れていようとも、かかる現状に対する改善の意志である。それはまた、条件の変化に経済社会生活を不断に適応させていくことであり、新しい技術と新しい方法を応用せんとする不断の努力であり、人間の進歩に対する信念である。

<1959年3月 ヨーロッパ生産性本部ローマ会議報告書より>

【お問い合わせ先】

四国生産性本部 コンサルティング部

〒760-0033 香川県高松市丸の内2番5号(ヨンデンビル)
TEL : 087-887-6404 / FAX : 087-851-4270
E-mail : consul@spc21.jp / URL : <http://www.spc21.jp>

四国生産性本部



このパンフレットは植物油
インキを使用しています。