

御中

Customer's success is our business

階層別スキルアップ研修

2012年度実施

株式会社マネージメント・リソース研究所

2011.11.

<http://www.mrri.co.jp/>

1. 目的と狙い

低迷する景気、生活価値観の急旋回、成熟飽和の構造不況、規制緩和と異業態間競争激化……私たちを取り巻く環境は大きく変化し、従来の考え方・やり方・しくみでは顧客満足を十分に提供することは出来ません。競争構造が変化し、競争要因が複雑化している現在は、真の企業力が問われ、経営管理体制の優劣が問われる時代です。こうしたときこそ、企業体質の強化・充実に取り組むべき時です。企業においての最大且つ最高の資産は人財力です。人的資産の開発・強化なくして、明日の企業発展はあり得ないといっても過言ではないでしょう。

そうした中で、人財力強化をめざした『階層別スキルアップ研修』をご提案させていただきます。

2. 人材育成の考え方・進め方

- ① これからの時代に求められる人材は、“自ら考え行動する”人材です。ただ与えられた課題をこなすだけでなく、企業をとりまく状況をふまえて、自らのポジション(立場・役割)として、「今、何が大事か、どうするか」の判断を正しく迅速に行い、自らが責任をもっと遂行していける人材です。そのためには、まず基礎的な知識・技能の習得がなければなりません。ビジネス・パーソンとして必須の基礎的知識の強化が基盤です。その上にたつて、スキル面としては課題認識力・課題構想力・課題遂行力を高めていくことです。また、その前提となる意識面においては、自律性・積極性・協調性をもって組織総合力に寄与・貢献していく姿勢が求められます。
- ② 人材育成は、3つの力がうまくかみ合っていくことです。即ち、会社組織として研修等を通じて育成をはかっていく「育てる力」。本人がもっと伸びたいと自己啓発に積極的に取り組む「育つ力」。さらには人事制度と関連して、啓発向上意欲を促す「育む力」。この3つが一体となって体系的に相乗効果を発揮してこそ、企業基盤を支える「人財力」となりえます。
- ③ このような観点から、人材育成は総合的・体系的に取り組んでいくことが重要であると考えております。したがって、集合研修(OFF. J. T.)方式だけでなく、自己啓発を刺激していく仕組みや、人事諸制度との連動も併せてご検討いただければと思います。

※ 費用対効果により中小企業単独では実施できなかった階層別研修としてご利用下さい。

3. 研修の特徴



- ①実戦型研修・・・単なる知識・理論の修得だけでなく、自らが即実務で応用活用できるよう、実際の内容とする。
- ②参画型研修・・・講義だけでなく、討議・情報交換・事例研究等を行ない、参加メンバーの自主的参画意欲を引き出す。
- ③帰納型研修・・・身近な実際の事例や事実を基に検証し、原理原則を修得する。
- ④深考型研修・・・各人が課題・テーマを深く考えることを通じて、思考と行動の革新をはかる。
- ⑤交流型研修・・・参加者がそれぞれの立場を超えた相互理解で、仕事への共通認識を持つと共に、相互練磨・相互信頼の輪を高める。

4. 教育研修体系

	コース名	研修名称	研修の主眼	研修時間	実施月	受講料
管 理 者	管理Ⅲ	BST研修	<ul style="list-style-type: none"> ・ ビジネスシミュレーションを通して市場のメカニズム、マーケティング理論を修得し、意思決定のポイントを学ぶ。 ・ 計数感覚の重要性を認識し、ビジネスの基盤となるキャッシュフローの仕組みを理解する。 	15時間 (2日間連続)	平成24年 9月	38,000円
	管理Ⅱ	部下指導・部下意欲アップ研修	<ul style="list-style-type: none"> ・ 人的資産管理の基本理論を修得し、管理者として自己の役割を認識する。 ・ 組織総合力を発揮するための活性化風土づくり、部下の指導ポイントを修得する。 	15時間 (2日間)		38,000円
	管理Ⅰ	マーケティング・折衝交渉研修	<ul style="list-style-type: none"> ・ 顧客満足を高め、業績の基盤を確立するためのベースとなるマーケティングの基礎を修得する。 ・ 折衝能力の重要性を理解し、信頼を得るネゴシエーションのポイントを修得する。 	15時間 (2日間)	平成24年 8月	38,000円
一 般 社 員	上級	MG研修	<ul style="list-style-type: none"> ・ ビジネスの流れを理解し、総合的判断能力を強化する。 ・ 財務管理の基礎的知識を修得する。 	15時間 (2日間連続)	平成24年 7月	34,000円
	中級	CS・クレーム対応研修	<ul style="list-style-type: none"> ・ マーケティングの起点であるCS(顧客満足)について理解を深める。 ・ 納得と満足を与えながら当方の主張を理解させるクレーム対応能力を強化する。 	15時間 (2日間)		34,000円
	初級	チームワーク・問題解決研修	<ul style="list-style-type: none"> ・ チームワークの重要性を再認識し、コンプライアンスも含めた日常行動の指針を確立する。 ・ 問題解決技法の基礎を修得する。 	15時間 (2日間)	平成24年 6月	34,000円

※1 研修の詳細日程等は、決まり次第お知らせいたします。

※2 最小催行人員(10名)に達しない場合は、研修コースを中止することがあります。

※3 のコースについては今年度は実施いたしません。

製造管理・監督者研修(ものづくりコース)

	コース名	研修の主眼	研修時間	実施月	受講料
製造管理・監督者	リスクアセスメント研修 (ものづくりⅣ)	<ul style="list-style-type: none"> 労働安全マネジメントシステム(OSHMS)における、リスクアセスメント(リスクの抽出、評価、目的・目標・活動計画への展開)の手法を学ぶ。 	15時間 (2日間)		38,000円
	技術・技能伝承研修 (ものづくりⅢ)	<ul style="list-style-type: none"> 1990年、当時の労働省が中心となり開発した指導技術訓練システムの中の職業能力分析手法(CUDBAS)を用いて、技術・技能をいかに後輩に伝えていくかを学ぶ 	15時間 (2日間)		38,000円
	業務改善と品質管理研修 (ものづくりⅡ)	<ul style="list-style-type: none"> 自分の業務遂行における問題を取り上げるだけでなく、隠れている問題を発見・発掘する。 改善する手法として品質管理の手法を利用する実習を行う。 	15時間 (2日間)		34,000円
	製造管理基礎研修 (ものづくりⅠ)	<ul style="list-style-type: none"> 工場管理の基本を確認し、グループ討議を通じて他業種における管理手法の可能性を幅広く知り、講義内容をガイドラインとして自社の業務を見直し、活動に反映させる基盤を構築する。 	15時間 (2日間)	平成24年 9月	34,000円

※1 研修の詳細日程等は、決まり次第お知らせいたします。

※2 最小催行人員(10名)に達しない場合は、研修コースを中止することがあります。

※3 のコースについては今年度は実施いたしません。

5. キャリア形成促進助成金の活用

《キャリア形成促進助成金の概要》

① 訓練の基本要件

- ・ 職場外教育訓練により実施される教育訓練であること。
- ・ 訓練時間は、10時間以上であること。
- ・ 雇用保険の被保険者であること。

② 助成内容

- ・ 経費助成 : 訓練に要した経費の3分の1に相当する額を支給される。
- ・ 賃金助成 : 訓練実施時間に対して支払われた賃金の3分の1に相当する額が支給される。

ケースによって助成金の認定が受けられない事がありますのでご注意ください。

詳細なお問い合わせは

奈良労働局 へ

《助成金シミュレーション》

① 平均賃金：250,000円 『一般社員 中級コース』を受講した場合

経費助成額 : $34,000円 \div 3 = 11,333円$

賃金助成額 : $250,000円 \div 172H \times 0.8 \div 3 \times 15H = 5,813円$

② 平均賃金：250,000円 『管理者 管理Ⅱコース』を受講した場合

経費助成額 : $38,000円 \div 3 = 12,666円$

賃金助成額 : $250,000円 \div 172H \times 0.8 \div 3 \times 15H = 5,813円$

助成額:17,146円
実質負担:16,854円

助成額:18,479円
実質負担:19,521円

※1 平均賃金は、前年度雇用保険料から算定される金額(算定基礎額)の全被保険者の平均です。

※2 当社専任の社会保険労務士が助成金等の申請をお手伝いいたしますのでご安心下さい。