

生産性向上支援訓練

利用企業様の声



北海道三井化学株式会社 様
所在地：北海道砂川市豊沼町 1 番地
従業員数：70名
事業内容：化学工業

ロールプレイングを取り入れながら部下への質問方法を学んだことで、普段の自分のやり方との比較ができ、とても理解が深まりました

<ご利用コース>

コース名：組織力強化のための管理
訓練時間：6時間 受講者数：12名

<訓練内容>

1. 目標達成における管理者の役割
 - ・ 職場の課題・ 職場の現状把握
2. 組織力の強化
 - ・ 後輩指導育成の考え方と技術・ 傾聴能力向上 他

<受講者様>

1. 訓練を利用してみていかがでしたか？

実際に自分にも部下がいるので、部下とのコミュニケーションにおいて、その関係性をより良いものにするため今回の訓練に参加しました。受講してみて、普段から部下に相談してもらいやすい体制を構築する大切さを学ぶことができました。

2. 受講後の変化について教えてください。

受講後に一番心がけていることは、自分の業務が忙しくても、その態度を部下に見せないようにして、いつでも傾聴の態度をとることです。以前は部下からの相談時に、話している途中で結論ありきで話を遮ることもありましたが、本当に部下が相談したい内容だったのか分からないため、受講後は全て話をしてもらった上で指示を出すようにしており、指示の内容もネガティブにならないように工夫をしています。

また、締切が近いときには途中で取り上げて自分がやってしまったこともありましたが、今では、部下に完結させることも成長の要素だと考えるようにしています。

3. 今後の抱負を教えてください。

今後は、訓練で得た学びを継続するとともに、新しい部下が出来たときには、前述に加えて、その人の行動特性を理解して接していきたいと思っています。

<品質保証グループ> 若林 成明 様



<教育担当者様>

1. 訓練の利用に至った経緯を教えてください。

当社は1939年に創業した化学会社です。2000年に三井化学株式会社から分社して北海道三井化学となり、北海道を中心に化学製品・バイオ製品の研究開発、製造、販売と、環境分析事業を行っています。

小規模の人員のため、社員全員が自主自立で行動することに加えて、協働をしながら業務の推進を図っていくのを目標としていますが、目標達成の弊害として「上司と部下」、「世代間差」と様々な関係でのコミュニケーションに問題が発生していることを感じていました。

例えば、指示どおりに実行しない、満足するもの（こと）を提出してこない等、管理者側に思うところがあっても、うまく伝えられない様子がありました。

管理者にとって「人（部下）」は、モチベーションや能力次第で、最も可変性の高い経営資源と言われており、そのパフォーマンスを高めるためにはどのようにモチベーションをマネジメントする必要があるのか模索する管理者も多くいました。

上記の課題を解決すべく、今回の訓練では管理職を対象として、組織力を強化するために管理者が担うべき役割の理解や、部下との接し方、部下を組織の中で活かすための育成技術といった新たな視点を養える内容で設定してもらいました。

2. 訓練を利用してみていかがでしたか？

訓練では効果的な褒め方や注意の仕方等の具体的な技術に加え、ロールプレイングを取り入れながら部下への質問方法を学んだことで、普段の自分のやり方との比較ができ、とても理解が深まりました。

訓練後、受講者からは、コミュニケーションスキル向上により、部下との信頼関係の構築に役立つことが理解できたとの声がありました。

3. 今後の抱負を教えてください。

直ぐには変わらないものの、研修で学んだことを少しずつ積み上げていき、部署内の雰囲気改善していくことを目標にしていきたいと考えています。

<教育担当者> 高石 有紀 様