

生産性向上 支援訓練 活用事例集

VOL 9



生産性向上支援訓練とは？

生産管理、IoT・クラウド活用、組織マネジメント、マーケティング、データ活用など、あらゆる産業分野の生産性向上に効果的なカリキュラムにより、中小企業等が生産性を向上させるために必要な知識・スキルを習得するための訓練です。

70歳までの就業機会の確保に資する中高年齢層向けの訓練コース(ミドルシニアコース)や、DX(デジタル・トランスフォーメーション)の推進に資する人材の育成を支援する訓練コース(DX対応コース)も実施しています。

生産性向上支援訓練では、中小企業等が抱える課題やご要望に応じてカリキュラムをカスタマイズするオーダーコースと、地域の中小企業等に共通する課題に対応したオープンコースを、専門的知見を有する民間機関等に委託して実施します。

訓練実施形式

集合形式
オンライン(同時双方向通信)形式
サブスクリプション形式

訓練時間数

6～30時間
(「IT業務改善」は4～30時間)

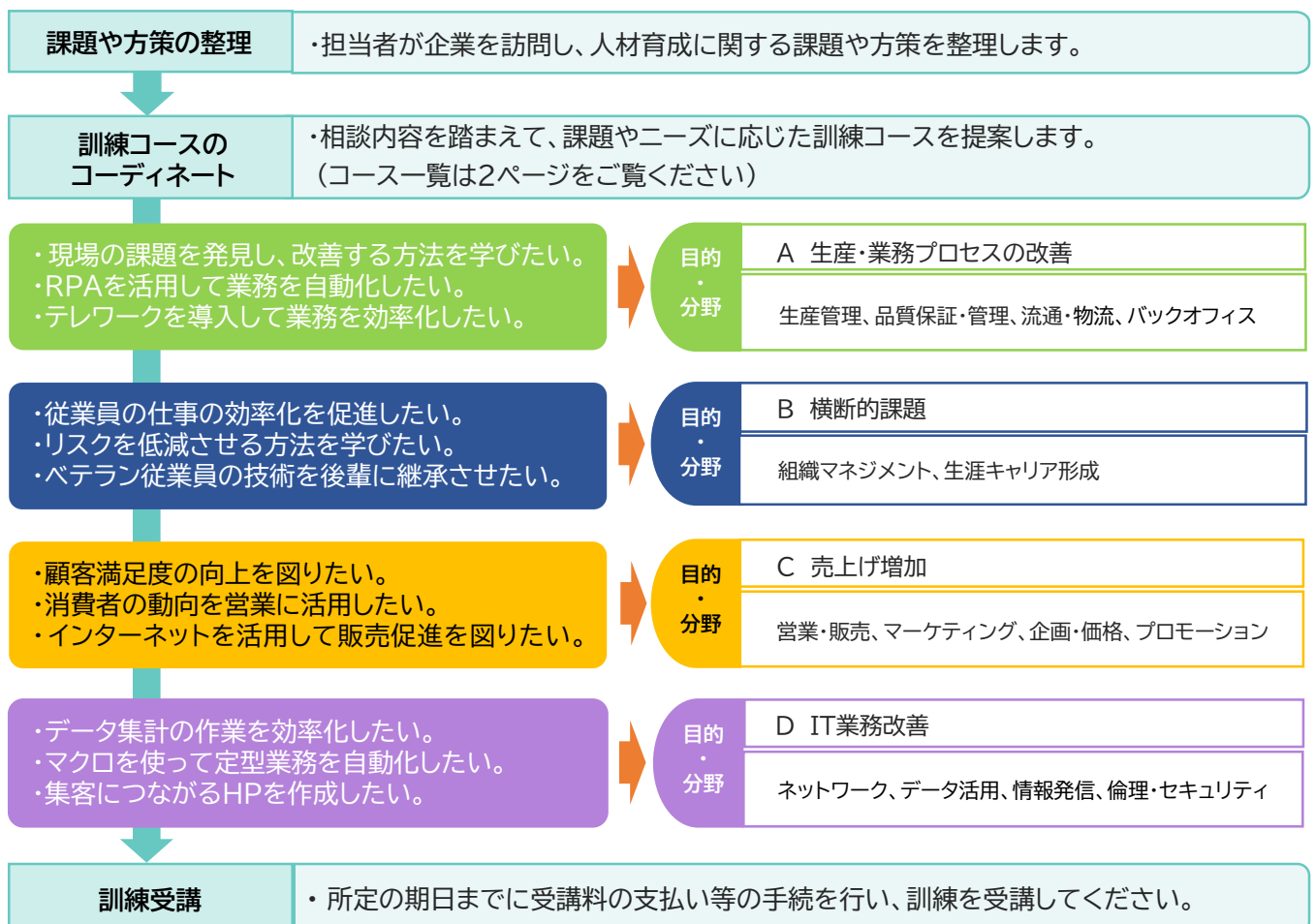
訓練実施場所

企業の自社会議室 等

受講料(1人あたり・税込)

3,300～6,600円
(「IT業務改善」は2,200～4,400円)
※訓練時間により変動

訓練受講までの流れ(オーダーコースの場合)



A 生産・業務プロセスの改善

- 048 ものづくりの仕事のしくみと生産性向上
- 001 生産性分析と向上
- 002 生産現場の問題解決
- 003 生産性向上のための課題とラインバランス
- 004 生産計画と工程管理
- 005 サービス業における I E 活用
- 129 製造分野における DX 推進
- 006 原価管理とコストダウン
- 007 在庫管理システムの導入
- 008 購買・仕入れのコスト削減
- 009 POS システムの活用技術
- 010 品質管理基本
- 011 品質管理実践
- 053 サービスマネジメントによる品質改善と向上
- 015 3PL と SCM
- 016 物流の IT 化
- 013 流通システム設計
- 014 物流システム設計
- 012 卸売業・サービス業の販売戦略
- 017 SCM の現状と将来展望
- 018 クラウド活用入門
- 019 IoT 活用によるビジネス展開
- 020 クラウドを活用したシステム導入
- 021 IoT 導入に係る情報セキュリティ
- 054 クラウドを活用した情報共有能力の拡充
- 087 導入コストを抑えるクラウド会計・モバイルPOSレジ活用
- 083 テレワークを活用した業務効率化
- 088 テレワーク活用
- 130 経理業務の効率化につながる DX の実践
- 056 IT ツールを活用した業務改善
- 089 データ活用で進める業務連携
- 090 失敗しない社内システム導入
- 091 企業内で IT 活用を推進するために必要な技術理解
- 092 企業内で IT 活用を推進するために必要なマネジメント
- 117 DX (デジタルトランスフォーメーション) の導入
- 118 ベンダーマネジメント力の向上
- 093 IT 新技術による業務改善
- 094 AI (人工知能) 活用
- 095 ビッグデータ活用
- 055 RPA を活用した業務効率化・コスト削減
- 096 RPA 活用
- 119 DX (デジタルトランスフォーメーション) の推進
- 120 データサイエンス入門
- 131 GX (グリーントランスフォーメーション) の推進
- 037 企業価値を上げるための財務管理

B 横断的課題

- 022 IoT を活用したビジネスモデル
- 084 ダイバーシティ・マネジメントの推進
- 121 ビジネスと SDGs (持続可能な開発目標) の融合
- 038 事故をなくす安全衛生活動
- 023 個人情報保護と情報管理
- 064 高齢労働者のための安心・安全な職場環境の構築
- 039 リスクマネジメントによる損失防止対策
- 059 災害時のリスク管理と事業継続計画
- 040 e ビジネスにおけるリーガルリスク
- 057 ネット炎上時のトラブル対応
- 024 ナレッジマネジメント
- 025 知的財産権トラブルへの対応 (1)
- 026 知的財産権トラブルへの対応 (2)
- 058 現場社員のための組織行動力向上
- 041 業務効率向上のための時間管理
- 062 顧客満足度向上のための組織マネジメント
- 060 企画力向上のための論理的思考法
- 042 成果を上げる業務改善
- 043 組織力強化のための管理
- 061 職場のリーダーに求められる統率力の向上
- 051 管理者のための問題解決力向上
- 044 プロジェクト管理技法の向上

- 052 プロジェクトマネジメントにおけるリスク管理
- 065 継続雇用者のキャリア形成と管理者の役割
- 085 従業員満足度の向上
- 086 ストレスチェック制度を用いた職場環境改善と生産性向上
- 097 ムダを発見するための業務プロセスの見える化と業務改善
- 122 テレワーク業務における労務管理
- 126 DX 人材育成の進め方
- 127 物流現場のリーダー育成
- 128 ファンリテーションを活用した合意形成の効率化
- 066 中堅・ベテラン従業員のためのキャリア形成
- 067 チーム力の強化と中堅・ベテラン従業員の役割
- 068 後輩指導力の向上と中堅・ベテラン従業員の役割
- 069 中堅・ベテラン従業員による組織の活性化のための相談技法
- 070 SNS を活用した相談・助言・指導
- 071 フォロワーシップによる組織力の向上
- 072 経験を活かした職場の安全確保 (未然防止編)
- 073 経験を活かした職場の安全確保 (対策編)
- 074 クラウドを活用したノウハウの蓄積と共有
- 075 職業能力の整理とノウハウの継承
- 076 職業能力の体系化と人材育成の進め方
- 077 経験に基づく営業活動の見える化と継承
- 078 効果的な OJT を実施するための指導法
- 079 ノウハウの継承のための研修講師の育成
- 080 作業手順の作成によるノウハウの継承
- 081 若手従業員に気づきを与える安全衛生活動 (実施編)
- 082 若手従業員に気づきを与える安全衛生活動 (点検編)

C 売上げ増加

- 049 提案型営業手法
- 063 ビジネス現場における交渉力
- 050 提案型営業実践
- 027 マーケティング志向の営業活動の分析と改善
- 028 統計データ解析とコンセプトメイキング
- 123 オンライン営業技術
- 029 顧客分析手法
- 045 顧客満足向上のための CS 調査とデータ分析
- 030 実務に基づくマーケティング入門
- 031 マーケティング戦略概論
- 032 マーケット情報とマーケティング計画 (調査編)
- 033 マーケット情報とマーケティング計画 (販売編)
- 046 インターネットマーケティングの活用
- 034 製品・市場戦略
- 035 新サービス・商品開発の基本プロセス
- 036 プロモーションとチャネル戦略
- 047 チャンスをつかむインターネットビジネス

D IT業務改善

- 098 ワイヤレス環境に必要な無線LANとセキュリティ
- 099 社内ネットワークに役立つ管理手法
- 100 表計算ソフトを活用した業務改善
- 101 業務に役立つ表計算ソフトの関数活用
- 102 表計算ソフトを活用した効果的なデータの可視化
- 103 効率よく分析するためのデータ集計
- 104 ビボットテーブルを活用したデータ分析
- 105 品質管理に役立つグラフ活用
- 106 表計算ソフトを活用した統計データ解析
- 107 表計算ソフトのマクロによる定型業務の自動化
- 108 データベースを活用したデータ処理 (基本編)
- 109 データベースを活用したデータ処理 (応用編)
- 110 データベースを活用した高度なデータ処理
- 111 業務効率を向上させるワープロソフト活用
- 112 相手に伝わるプレゼン資料作成
- 113 集客につなげるホームページ作成
- 114 SNS を活用した情報発信
- 124 オンラインプレゼンテーション技術
- 115 脅威情報とセキュリティ対策
- 116 情報漏えいの原因と対応・対策
- 125 テレワークに対応したセキュリティ対策

CONTENTS

case1 「関数・マクロを理解して編集や運用の時間短縮！」

東北電機製造株式会社 様 (宮城)

事業内容:配電機器等の製造

DX

D IT業務改善

・・・P5-6

case2 「人手不足を見据え、従業員の多能工化！」

株式会社熊谷精工 様 (秋田)

事業内容:精密部品加工業

A 生産・業務プロセスの改善

B 横断的課題

・・・P7-8

case3 「主力商品のバージョンアップを実現！」

株式会社セーブ 様 (山形)

事業内容:ソフトウェア設計・開発

DX

ミドルシニア

A 生産・業務プロセスの改善

・・・P9-10

B 横断的課題

C 売上げ増加

D IT業務改善

case4 「データ活用やデータドリブンの意識が高まる！」

株式会社スギヨ 様 (石川)

事業内容:食料品製造業

DX

・・・P11-12

A 生産・業務プロセスの改善

case5 「受講者に行動変容が見られるように！」

ミツカワ株式会社 様 (福井)

事業内容:ニットテキスタイルの製造販売

A 生産・業務プロセスの改善

・・・P13-14

DX

…DX対応コース

ミドルシニア

…ミドルシニアコース

サブスクリプション

…サブスクリプション型訓練

case6

「日々の作業日報を紙から電子へ！」

株式会社平岩鉄工所 様 (愛知)

事業内容:自動車部品の製造

DX

ミドルシニア

A 生産・業務プロセスの改善

B 横断的課題

D IT業務改善

…P15-16

case7

「訓練は『考える』時間をつくるよい機会！」

株式会社HIROTA 様 (滋賀)

事業内容:生活関連サービス業(結婚式場運営・衣装レンタル業・結婚総合事業プロデュース)

ミドルシニア

B 横断的課題

…P17-18

case8

「新規顧客獲得で売上向上！そして、海外進出へ！」

株式会社アイエスツール 様 (広島)

事業内容:切削工具の再研磨・再コーティング

A 生産・業務プロセスの改善

B 横断的課題

C 売上げ増加

…P19-20

case9

「幹部候補生となる人材を発掘できた！」

株式会社白石設計 様 (愛媛)

事業内容:鉄骨施工図(工作図)の作成 ほか

サブスクリプション

B 横断的課題

…P21-22

case10

「訓練を通じた部署間交流にもたらされた好影響！」

西日本土木株式会社 様 (大分)

事業内容:総合建設業(土木、建築、舗装、砕石骨材の製造販売)

ミドルシニア

A 生産・業務プロセスの改善

B 横断的課題

C 売上げ増加

…P23-24

本事例の作成にご協力いただきました事業主の皆様へ、厚く御礼申し上げます。

case
1

東北電機製造株式会社 様

DX

データ活用

所在地 宮城県多賀城市
従業員数 約300名
事業内容 配電機器等の製造



ITスキル教育が
不足している

BEFORE

社内で作成した関数
やマクロを理解する
のが難しく、作業に
時間がかかっている。

課題2

課題1

IT業務関連のスキル
や基礎知識が不足し
ている。



社員一人ひとりの
業務効率化への
意識の向上が課題。

課題3

JEEDの
提案内容 | 日々の業務で使用する実践的なITスキルを学べ、
各受講者のレベルに合わせたカリキュラムを提案

ステップ1

■ コース名
・101 業務に役立つ表計算ソフトの関数活用

■ 実施時期
令和4年11月

ステップ2

■ コース名
・101 業務に役立つ表計算ソフトの関数活用
・107 表計算ソフトのマクロによる定型業務の自動化

■ 実施時期
令和5年5月～9月

ステップ3

■ コース名
・101 業務に役立つ表計算ソフトの関数活用
・107 表計算ソフトのマクロによる定型業務の自動化

■ 実施時期
令和6年7月



関数・マクロを
理解することで、
業務が効率化

AFTER

既存の数式の編集に
加え、効率化に向けて
数式を自ら作成する
ことができるように
なった。

効果2

効果1

ITスキルの基礎を習得
することで、さらにその
知識を応用していこうと
する機運が高まった。

学んだことを職場内
で共有しながら業務
が進められるように
なり、相乗効果が生
まれている。

効果3

GOAL



事業主の声

受講者や職場から効率化施策が提案されるようになった！

当社はこれまでビジネススキルの中でも、ヒューマンスキル(課題解決、コミュニケーションスキルなど)を中心に教育を実施してきましたが、昨今ITスキルの重要性が増してきている中で、ITスキル教育が不足していることが課題に挙がりました。

生産性向上支援訓練では、受講者に寄り添い、丁寧にわかりやすく説明いただいていることで、非常に好評であり、受講者から効率化施策の案が出されるなど、効果も大きいと感じています。

今回利用した関数・マクロに関するコースをベースとしてRPAのコースなどを利用することで、さらなるITスキルの向上につなげていきたいと考えています。



総務部 人事労務G 福原 様

受講者の声

関数の数式を自ら作成できるようになった！

これまで社内のメンバーが作成した複雑な数式を理解することができず、数式の編集をする際は上司などを巻き込みながら多くの時間を要していました。今回訓練を受講して、既存の数式の編集に加え、効率化に向けた数式を自ら作成できるようになりました。今回学んだことを生かしつつ、ほかに業務効率化できるところはないか常に考えながら業務に取り組んでいきたいと考えています。また、自分自身だけではなく周りの社員にも学んだこと、発見したことを共有しながら社内全体でスキルアップができればと感じました。



総務部 人事労務G 三浦 様

生産性向上支援訓練の成果

■関数・マクロが理解でき、編集や運用の時間が短縮した！

「社内のメンバーが作成した関数・マクロが理解できず編集に時間がかかっている」や「そもそも関数・マクロで何ができるのかわからない」などの声が社内でも多く挙がっていました。

訓練利用後は、このような課題が解決され、編集や運用の時間が短縮されました。

また、受講者本人の意識も変化し、社内で学んだことを共有しながら業務を進められていることで相乗効果により業務効率化が進みました。



訓練風景

case
2

株式会社熊谷精工 様

生産管理

組織マネジメント

所在地 秋田県湯沢市
 従業員数 17名
 事業内容 精密部品加工業



JEEDの
提案内容 | 「専門用語を極力使用しない」「ムダ、時間管理の意識を持たせる」
等の項目をカリキュラムに盛り込むことを提案。

- コース名
- ・048 ものづくりの仕事のしくみと生産性向上
 - ・058 現場社員のための組織行動力向上

■ 実施時期
令和6年5月～6月



事業主の声

「生産性向上」や「付加価値」を生み出すための基礎知識習得に役立っている！

当社の社員は、専門技術に関する教育を受けた経験がない者が多くいます。このため、機械加工に従事する社員が、業務において生産性向上や付加価値を生み出すためには、実務経験だけでは困難であり、まず基礎を学ぶ機会を増やすことが重要と考えています。

生産性向上支援訓練は、コースが多く、基礎的な知識をはじめモノの捉え方・考え方も学ぶことができるので、当社の社員研修での活用に適していると判断し利用を決めました。

今回利用したコースのよかった点は、全社員で一つのテーマに取り組んだことにより、社員間のコミュニケーションが深まったことです。また、訓練利用後は社員が自ら考えて行動する点が見られるようになり、社員同士で意見の調整や共有することも多くなりました。

訓練利用によって知識を取り入れることはできたので、今後は習得したことを実際の現場で活かしていきたいです。特に「現場の問題発見と改善姿勢」、「現場力の継承と人材育成」、「フォローシップとは」は重要であると考えています。

生産性向上支援訓練で身に付けたノウハウを自社のものとすることを目標に、必要に応じて学び直しを含め今後も訓練を利用したいと思えます。



代表取締役 熊谷 様

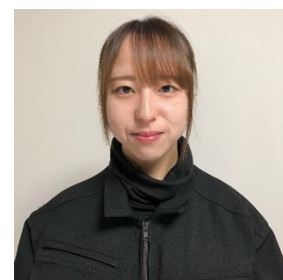
受講者の声

コスト意識が身に付いた！コスト削減を目指している！

私は製造部門に所属しており、複合機で初品又はリピート品の加工を行っています。業務の中で課題と感じていることは大きく2点あります。1つは一人でリピート品全般の対応をできるようになること、もう1つは各製品の段取りから加工終了までの全体的な工程を把握できるようになることです。

今回訓練を受講したことで2つの課題を改めて把握することができました。また、5S活動に取り組むきっかけとなり、業務へのモチベーションが上がりました。さらに、5Sに取り組むことで作業を円滑に進められるようになり、コスト意識を持つようにもなりました。

今後は段取りから加工までの工程で不明な点をなくすこと、また、業務における精度の向上や作業時間の短縮を図り、最終的にはコスト削減を目指したいと考えています。



受講者 菅原 様

生産性向上支援訓練の成果

■人手不足を見据え、多能工化！社員が自ら考えて動くように！

訓練受講後のアンケートにおいて
 「ムダの種類とそのムダに対する対策をイメージできた」
 「いつもと違う目線で仕事を見ることも大事だと思った」
 「組織として行動していく上で必要な力、考え方を習得できた」
 といった回答があり、実際に社員の意識の変化や意欲の向上が見られます。

具体的には社員が自ら考えて行動する点が見られるようになり、社員同士で意見の調整や共有することも多くなりました。

case
3

株式会社セーブ 様

DX

ミドルシニア

組織マネジメント

営業・販売

データ活用

所在地 山形県鶴岡市
従業員数 14名
事業内容 ソフトウェア設計・開発



大量データの
取扱いに苦労

BEFORE

5年目

蓄積したデータの
活用方法がわからない。

4年目

自社のコア顧客から
ターゲットを広げ
ることが課題。



顧客情報の蓄積データを使
って、新しいマーケットを
開拓することが課題。

6年目

JEEDの
提案内容

全社員受講で社内の共通理解を促進させる。蓄積したデータを活用し、マーケティングに活用していけるようなカリキュラムを提案

1~4年目

- コース名
- ・024 ナレッジマネジメント
- ・030 実務に基づくマーケティング入門
- ・035 新サービス・商品開発の基本プロセス
- ・045 顧客満足向上のためのCS調査とデータ分析
- ・112 相手に伝わるプレゼン資料作成

■実施時期
令和元年9月~令和5年2月

5年目

- コース名
- ・115 脅威情報とセキュリティ対策
- ・120 データサイエンス入門

■実施時期
令和5年10月~11月

6年目

- コース名
- ・046 インターネットマーケティングの活用
- ・057 ネット炎上時のトラブル対応
- ・075 職業能力の整理とノウハウの継承
- ・106 表計算ソフトを活用した統計データ解析

■実施時期
令和6年7月~12月



蓄積データを活用
して課題解決

AFTER

5年目

訓練利用当初と
比較して、
生産性が4%向上した。

4年目

訓練利用当初から
社員数が10名→14名と、
業務が拡大した。



電話番号をビッグデータ
としてAIに覚えさせ、
担当者へ直接つなぐ
システムを構築した。

6年目

事業主の声

「新しい発想」「問題解決手法」の力を育てることができる！

当社の人材定着率は高く、通常業務はOJTを中心に時間をかけて取り組んでいます。一方、新しい発想や問題解決手法など新たな視点で業務を見る力を育てる社外研修を活用したOFF-JTにも取り組みたいと考えていました。しかし、社外研修を全員で複数回利用するのは難しく、そんな中、令和元年にポリテクセンター山形の生産性向上支援訓練を知りました。自社内でOFF-JTを実施できる。講師が、当社の課題に対して、的確で専門性の高い訓練を提案してくれる。このような点に魅力を感じ、当社では令和元年以降、人材育成計画の中に生産性向上支援訓練を組み込み、継続的に利用し実践活用しています。



専務取締役 小田 様

受講者の声

課題は解決へとつながり、解決手法の引き出しも増えた！

講師の具体的な経験談を通じて、生きた知識として吸収することができました。当社の業務に寄り添ったかたちで訓練を実施していただいたので、膨大な情報データをどう活用するかなど、課題を改めて整理することができました。

訓練を継続するメリットは大きいです。まず、課題に対して計画的に改善し続けることができます。また、全員で学び続けることが大切という雰囲気が社内に生まれています。回を重ねることで、全員の知識や能力が確実に底上げされてきています。社内で受講できるので参加しやすく、社内コミュニケーションも活性化され、視野も広がりました。

生産性向上支援訓練の成果

■主力商品のバージョンアップが実現した！

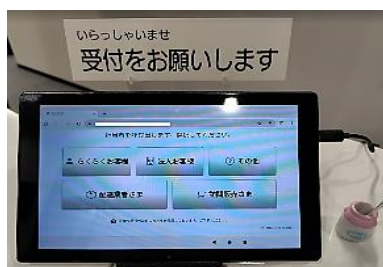
「顧客満足度向上のためのCS調査とデータ分析」「新サービス・商品開発の基本プロセス」のコース利用をきっかけに、商品である個人農業者用のパッケージソフトをさらに使いやすくバージョンアップすることができました。購入前にHPで無料の体験版を公開することができるようになりました。購入前にHPで無料の体験版を公開し、購入前に使い勝手をご確認いただけるようにしたことが好評です。



■膨大なお問い合わせ記録の蓄積データを用いて、担当者の対応状況を「見える化」した！

電話の着信が担当者のパソコンに表示され、ダイレクトに話ができるシステムを開発しました。着信は一日平均30件、繁忙期には150件ですが、お客様をお待たせすることなく、担当者が対応できます。重点的なサポートが必要なお客様を抽出することもできるため、きめ細やかな対応が可能になりました。主力商品の個人農業者用のパッケージソフトのお問い合わせでも、お客様の電話番号を識別し、担当者が対応しています。

受付業務でもシステムを活用し、無人で受付ができるようになりました。



(担当者ダイレクト)無人受付システム

case

4

株式会社スギヨ 様

DX

生産管理

バックオフィス

所在地 石川県七尾市
 従業員数 750名
 事業内容 食料品製造業(主に水産加工品の製造販売等)



社内のDX推進
 に対する意識が
 低い

BEFORE

自社内に「DX推進部」を
 立ち上げたが、担当部署
 以外の社員が
 DX推進に取り組む姿勢
 がみられない。

JEEDの
 提案内容 | DXを身近に感じられるように
 事業主の業種に関連した事例を多く取り上げるカリキュラムを提案

■ コース名

- ・119 DX(デジタルトランスフォーメーション)の推進
- ・129 製造分野におけるDX推進

■ 実施時期

令和6年10月



DX推進に対す
 る意識が向上

AFTER

DXの基礎知識を得られた。
 今後は、数字やデータに
 よる根拠をもって、
 提案やコミュニケーション、
 課題の解決ができるよう
 になることを目指している。

事業主の声

DXの基礎知識を得て一步前進できた！

「製造分野におけるDX推進」では、食料品製造業を中心に他社・他業種のDXの実例を多く取り上げていただいたことで、DXを身近に捉えられたと思います。また、データの収集とその有効活用の重要性についても、事例を交えて学ぶことができました。

訓練利用から日が短いこともあり、具体的な取組はまだありませんが、今回受講した社員がDXについて学び、基礎知識を得られたことは、一步前進だと考えています。今後も訓練を活用して、DXに対する知識や意識を社内に広げ、DX人材を増やしていきたいです。また、情報やデータの収集・利活用の重要性についても、社員がさらに認識を深めることで、数字やデータによる根拠をもって、提案やコミュニケーション、課題の解決ができるようになることも目指しています。そして、能登半島地震による復旧・復興と同時に、DX推進部としての仕事は続けていく必要があると思っています。



管理本部 DX推進部 次長
中村 様

受講者の声

新たな視点・気づきを得られた！

約10年前に工場の現場で勤務していた際に、水仕事の中、手書きで紙に記録をつける状況がありました。現在はデジタル化が進んだ部分もありますが、まだこれから取り組むべき部分もあります。訓練を受講して、タッチパネルでの入力が難しいなら音声入力できないかといった、別の方法を考える視点を得ることができました。

現在、主に表計算ソフトで行っているデータの集計についても、複数のファイルに分かれているものをまとめたり、マクロやVBAを活用したりして効率化したいと考えています。実際に活用できる社員が限られているということもあり、すぐに行うことは難しいですが、アプリやソフトを活用して、業務負担を軽減できるかもしれないという視点・気づきを得られる訓練でした。



製造本部 製造部
川崎 様

生産性向上支援訓練の成果

■データ活用やデータドリブンの意識が高まった！

今まではあまり社内でも浸透していなかった、「DXとは具体的にどういったものなのか」という知識を習得すると共に、DX推進に対する意識向上の足がかりとなりました。また、具体的にDX推進の手法、それに紐づいたデータ収集・利活用や課題解決の手法についても習得できました。

管理側では、データドリブンの意識が芽生え、データに基づく意思決定を重視する姿勢が浸透しつつある一方、社員もデータを見やすく整理したり、活用しやすいかたちにしたり、積極的な業務改善に取り組んでいるので、会社としてデータ活用の基盤を整備することも検討しています。

このように、情報の収集・利活用における目的意識が向上し、業務や課題解決に向けた具体的な手段としてデータを積極的に活用する動きが加速しています。



訓練風景

case
5

ミツカワ株式会社 様

生産管理

品質保証・管理

所在地 福井県越前市
 従業員数 42名
 事業内容 ニットテキスタイルの製造販売



1年目

生産活動の基本知識や生産性向上のための現場改善手法の習得が課題。

生産活動のリーダーが不足

BEFORE

品質管理の基本知識が不足している。



2年目

JEEDの
提案内容

品質管理の考え方やQC7つ道具を使って、課題への取組ができるようになることを目的に「品質管理基本」のコースを提案

1年目

- コース名
・002 生産現場の問題解決
- 実施時期
令和5年7月

2年目

- コース名
・002 生産現場の問題解決
・010 品質管理基本
- 実施時期
令和6年7月、9月



1年目

改善活動と
コミュニケーション
が充実

検査部門の受講者がコミュニケーションを積極的に行うようになり、自分の意見をしっかり言えるようになるといった行動変容が見られた。



AFTER

自社検査によってNG製品の流出防止ができるようになった。

前年度との比較で買取C反の削減(前年比73%に縮小)ができた。

2年目

事業主の声

身近な題材から現場を見直し、改善活動を目指す！

当社は、特殊なニット編物を製造していることから、少数精鋭の人員で生産活動を行ってきており、従来から次のリーダーを育成することを課題としていました。生産性向上支援訓練については、数年にわたりオープンコースを利用してきましたが、社員が個別で利用することもあり、訓練内容を共有するにしても参加していない社員に伝えることに抵抗がありました。

今回、ポリテクセンター福井の紹介により、オーダーコースで「生産現場の問題解決」を利用を決めました。比較的身近な題材から現場を見直し、社員間のコミュニケーションを充実させつつ、品質の向上を目指しました。繁忙期と平日は利用が難しかったのですが、事業主支援相談員から土曜日の実施を提案していただき有難かったです。

受講者アンケートの満足度も高かったため、今後も対象者を広げ訓練を利用していきたいと考えています。次回は「品質管理」に関する各種コースを開催する予定です。



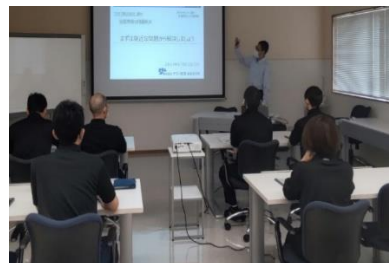
総務企画室室長 西野 様

受講者の声

作業改善のヒントを得られた！

現場の根幹となるコミュニケーションについて自分は最低限でできているつもりでしたが、「きくこと」、特に「傾聴」という動作を取り入れて、より相手との信頼関係を築くことができ、相手の目線になって作業をすれば現場の業務ももっと円滑になると学びました。今後実践していきます。

また、改善活動に少し苦手意識がありましたが、普段の作業の中で目的意識を持つ、違和感を持つなどすれば些細な気づきが生まれる、その気づきが重要ということを知り、難しく考えていたことが苦手意識につながっていたと理解できました。「問題と課題を分けて考える」「必ずしも解決策を提示するところまで一人でやらなくてもよい」「ムダ作業を探す前に価値作業はどれかを意識する」など、明確な実践のヒントをたくさん得られました。訓練受講後は目的意識を持って作業を見返したことにより新たな気づき生まれ、日々の改善活動に役立っています。



訓練風景

生産性向上支援訓練の成果

■受講者に積極的なコミュニケーションを取る行動変容が見られた！

検査部門の受講者が積極的にコミュニケーションを取り、自分の意見を言えるようになるなどの行動変容が見られています。



■買取C反が73%削減された！

繊維業界において、環境保護やSDGs等の観点から、買取C反の削減（品質基準を満たさないため市場に出回らない布生地（C反）を廃棄せずに有効活用する取組）が注目されています。当社では、生産性向上支援訓練を利用してから、自社検査によってNG製品の流出防止ができるようになりました。また、前年度との比較で買取C反が削減（前年比73%に縮小）できました。推測ではありますが、間接的効果の一つとして捉えています。



case
6

株式会社平岩鉄工所 様

DX

ミドルシニア

生産管理

バックオフィス

生涯キャリア形成

データ活用

所在地 愛知県碧南市
従業員数 520名
事業内容 自動車部品の製造



「デジタル化」に
大きな課題

BEFORE

1年目

DXの推進・導入に関して、
部署の責任者も何をしたら
よいかわからず、
社内改善できない。



データ集計の担当従業員が、
機能を理解しないまま
過去に作られた表計算を
使用している。

2年目

JEEDの
提案内容 | 業務で活用できるように日常業務に近い内容から入り、
徐々にレベルアップしていくカリキュラムを提案

1年目

■コース名

- ・078 効果的なOJTを実施するための指導法
- ・103 効率よく分析するためのデータ集計
- ・119 DX(デジタルトランスフォーメーション)の推進

■実施時期

令和4年12月～令和5年3月

2年目

■コース名

- ・001 生産性分析と向上
- ・058 現場社員のための組織行動力向上
- ・060 企画力向上のための論理的思考法
- ・071 フォロワーシップによる組織力の向上
- ・078 効果的なOJTを実施するための指導法
- ・103 効率よく分析するためのデータ集計

■実施時期

令和5年9月～令和6年2月



「デジタル化」の
進展・拡大

AFTER

1年目

管理職を中心に、
DX推進のための
知識・方法・ノウハウ
の継承等を習得でき
た。



事前に職場の課題を
洗い出し、訓練で
解決策を共有した
ことで、主体的に
関わることの必要性
を認識できた。

2年目

事業主の声

業務のDXが社内全体に浸透した！

当社は、さらなる事業の発展を遂げていくため、業務改革に取り組んでいますが、各部門の業務が多岐にわたっていることから、DXの推進・導入による業務の効率化を図ることが全社的な課題となっており、教育研修を通じた上層部からのマインド改革が必要と考えていました。

まずは、役員、部門長、課長職を対象に、DX推進のため必要な知識、着目ポイント、アプローチ方法の習得のための訓練を利用しました。さらに当社が女性活躍を進めている中で、これまで学びの機会が少なかった女性従業員を対象としたデータ活用、生涯キャリア形成に関するコースを利用しました。

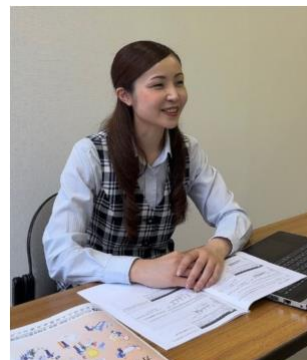
訓練を利用して、職場の課題を洗い出し、利用中に解決策を共有することで主体的に関わることの必要性を認識することができ、訓練効果を高めることができました。今後も、階層別教育の一旦を担う研修の一環として、また、全社の業務DXを意識しながら生産性向上を図るためにも、引き続き、生産性向上支援訓練を活用していきたいと考えています。

受講者の声

データベースの仕組みが理解でき、日常業務に役立っている！

表計算ソフトの基本的な仕組みや用語の理解から始まり、データ集約・集計・機能を順に学ぶことができました。日常使用しているデータベースがどのような仕組みで作成されているかを理解することに役立ち、今後はデータを応用し生産性を向上させるための手法として用いていきたいと考えています。

しかし、まだこの訓練だけでは理解しきれなかった従業員も多く、継続的に学ぶ機会を設ける必要があると感じています。それを実現させるためにも、「女性従業員が訓練に積極的に参加できる職場づくりを目指してこれからも取り組んでいく必要がある」という明確な課題が見えてきました。



総務部 総務課
竹内 様

生産性向上支援訓練の成果

■人材育成や業務フォローアップなどに役立つ知識が得られた！

課長職においては、部署の業務改善推進に関わるキーマンの育成や業務フォローアップの実践などに役立つ知識のリスクリングに寄与できました。

■電子日報の運用を開始し、データ活用が迅速になった！

業務のDXに取り組むため、DXによる企業変革の有効性を理解し、自社のDX推進に向けたポイントを押さえ、現場を意識した目指すべき方向性や他社の具体的な取組事例を社内に提供し、方針管理に絡めて活動のフォローに取り組んだ結果、製造部門から作業日報の紙への記録を廃止して端末機器を使った電子日報の運用に向けた活動を開始しています。

■女性従業員の活躍が促進された！

女性従業員に関しては、これまで表計算ソフトを活用してデータ集計する業務を担当していたものの、従業員自らが関数等を作ることに関わりが少なく、データベース機能を理解しないまま過去に作られた表計算を使用していました。今回「効率よく分析するためのデータ集計」を利用したことで、運用中の表計算に対する理解が得られ、業務への応用が今後期待できるようになりました。



訓練風景

case
7

株式会社HIROTA 様

ミドルシニア

組織マネジメント

生涯キャリア形成

所在地 滋賀県近江八幡市
 従業員数 83名
 事業内容 生活関連サービス業
 (結婚式場運営・衣裳レンタル業・結婚総合事業プロデュース)



1年目

育成能力を備えた
リーダーがほしい

BEFORE

企業風土や文化に
即したマネジメント力、
リーダーシップが
不足している。



時代に合った指導法に
アップデートすることが
課題。

2年目

JEEDの
提案内容 | リーダーシップや指導法を学び、会社全体の業務改善や
人材育成につなげていくことを目標にカリキュラムを提案

1年目

- コース名
- ・043 組織力強化のための管理
- ・061 職場のリーダーに求められる統率力の向上

■ 実施時期
令和4年8月～令和5年2月

2年目

- コース名
- ・066 中堅・ベテラン従業員のためのキャリア形成
- ・067 チーム力の強化と中堅・ベテラン従業員の役割

■ 実施時期
令和5年8月～令和6年2月



1年目

コーチングの習得
コミュニケーション改善

AFTER

中堅リーダー層の
部下との接し方やコミュ
ニケーションが改善した。



SPTランプという
自己理解・他者理解のツールを
用いた訓練で、コーチングの
基本スキルが身についた。

2年目

事業主の声

段階的、計画的な人材育成の取組！

当社の事業は結婚総合事業プロデュースです。1975年に衣裳店として創業し、現在は、貸切の邸宅を2つ所有し、結婚式場の運営、結婚式のプランニング、衣裳レンタルなどを行っているほか、法人パーティーの運営、成人式・卒業式・七五三などの衣裳レンタル・記念撮影も手がけています。

人材育成の取組としては、決められたスケジュールによる研修は実施しておらず、数年に一度、全社的もしくは各部署で企画をして、社内・社外の研修を利用しています。従業員にとってよいと思ったものは前向きに利用しますが、学びの場がコンスタントにはないという状況でした。

生産性向上支援訓練は、65歳超雇用推進プランナー※である社会保険労務士から紹介されました。社内で学びたい内容に応じてカリキュラムをオーダーで決められるというところが大変魅力的でした。訓練では普段の業務から離れて課題解決に集中でき、また、社内でも接点がない部署の従業員同士が関わることになりました。今回の訓練を利用したことにより、お互いの考え方の違いなどを改めて認識することができたように思います。

令和4、5年度は、リーダークラスを中心に訓練を利用しました。どの部署も共通して部下の教育を課題としていたので、訓練で学んだことは部下育成やコミュニケーションの取り方に活用しています。

令和6年度は20代の若年層を対象にして、働く上で基本となる共通のスキルを習得させると同時に、訓練を通して若手従業員の離職予防につなげたいと考えています。

(※令和5年4月から70歳雇用推進プランナーに名称変更されています。)

受講者の声

人間関係がよくなり、業務がはかどる！

私は営業販促を担当しています。

講師の説明がわかりやすく、学んだことの中に業務に活かせることがたくさんありました。

例えば、自分と他者の性格や行動をパターン化することで、強みや弱みがわかりやすくなるということや学んだことで、相手の得意なことや接し方を把握した上で仕事を割り振ることができるようになりました。

おかげで人間関係がよくなり、円滑に業務に取り組めていると思います。



訓練風景

生産性向上支援訓練の成果

■訓練は「考える」時間をつくるよい機会！

1年目は、管理職の役割の再認識と意識付け、上司や部下とのコミュニケーション力の強化、リーダーシップの発揮をテーマとし、「組織力強化のための管理」を利用しました。訓練内容を基に、受講者に目標活動を挙げさせ、実行できているか、PDCAの社内フォローを行っています。

2年目は、部門内及び部門間連携のためのコミュニケーション、時代に合った部下の育成方法をテーマとし、「チーム力の強化と中堅・ベテラン従業員の役割」を利用しました。訓練後は、社内の雰囲気も変わり、チームワークを取ることを従業員達も意識しているようです。課題であった部下育成やお互いのコミュニケーションの取り方も改善されています。定期的に業務から離れて立ち止まり、訓練という場で「考える」時間をつくることによって、改めて自分達の仕事に向き合うことができ、より業務の質を向上させられるのだと感じています。

case
8

株式会社アイエスツール 様

組織マネジメント

営業・販売

マーケティング

所在地 広島県福山市
従業員数 48名
事業内容 切削工具の再研磨・再コーティング



営業活動の改善が課題

BEFORE

顧客の要望に対して正確かつ迅速に対応できる力や交渉力が課題。

4年目

1年目

業績改善と新規顧客獲得のために営業活動の改善を目指しているが、なかなか職場に定着しない。



自社の特性や強み、製造での対応を理解したセールスポイントが最大限活かされていない。

5年目

JEEDの
提案内容

個人の経験や能力に依存している営業活動を改善し、顧客満足度を上げられるようなカリキュラムを提案

1～3年目

- コース名
- ・030 実務に基づくマーケティング入門
- ・031 マーケティング戦略概論
- ・033 マーケット情報とマーケティング計画(販売編)
- ・041 業務効率向上のための時間管理
- ・049 提案型営業手法 等

■ 実施時期
平成30年4月～令和2年2月

4～5年目

- コース名
- ・027 マーケティング志向の営業活動の分析と改善
- ・029 顧客分析手法
- ・045 顧客満足向上のためのCS調査とデータ分析
- ・062 顧客満足度向上のための組織マネジメント
- ・063 ビジネス現場における交渉力 等

■ 実施時期
令和3年4月～令和4年2月

6～7年目

- コース名
- ・034 製品・市場戦略
- ・053 サービスマネジメントによる品質改善と向上
- ・058 現場社員のための組織行動力向上
- ・060 企画力向上のための論理的思考法
- ・077 経験に基づく営業活動の見える化と継承 等

■ 実施時期
令和5年4月～令和6年12月



新規顧客獲得
売上向上

AFTER

コロナ禍で継続的に訓練を利用したことで、自社の経営戦略上の意思疎通が図られ、着実に売上を伸ばすことができました。

5年目

3年目

顧客開拓が習慣になった。目先の営業だけでなく、会社の方針を理解した営業に変わった。



生産性向上支援訓練を利用すると多くの気づきがある。取引件数も売上も増加し続けているので今後も利用したい。

6年目

【事業主の声】

生産性向上支援訓練の利用が毎年約100件の取引件数増加につながった！

銀行の紹介で生産性向上支援訓練を知り、平成29年度から営業職と製造職を対象に毎年2～3コースを利用しています。

小さな町工場であるため、営業活動は独学で行っており、目標設定も曖昧でしたが、訓練後は得た知識を活用するために営業職間でアイデアを出し合い、営業管理ツールやアタックリスト等を作成・運用するようになりました。また、関わりの少なかった営業職と技術職が刺激を与え合うようになり、職種を超えて会社全体の業務効率化を目指して業務改善に取り組むようになりました。

結果として、毎年100件程度の取引件数増加と売上実績の上昇につながっており、従業員からは「この訓練がなくなったら危機です」との声も挙がるほどです。売上を伸ばせる人材育成のために生産性向上支援訓練は欠かせません。



代表取締役社長 石原 様

【受講者の声】

仕事に対する意識が変わり、不良率も減少した！

受講前は、会社に仕事があるのが当たり前だと思っていました。しかし、営業部門と共に組織マネジメントや営業販売の訓練を受講することで、営業部門がどれほどの努力をして仕事を取ってきてくれているかを知り、お客様の顔を思い浮かべながら作業するようになりました。その結果、仕事に対する意識が劇的に変わり、組織体制が強化され、不良率の減少にもつながりました。

今後も訓練を通じて、作業のムダを排除し、さらに効率的な作業方法を学びたいと思います。



製造職 三宅 様

訓練で気づきと営業スタイルが得られた！

営業経験が浅い私は、新規の受注をとるためにがむしゃらに何千社も訪問していました。

訓練受講中、成果を上げようとするあまり、お客様の気持ちに寄り添えていないことを指摘され、ハッとしました。それから自分の置かれている状況を数値で把握する手法やお客様の気持ちを考えることの重要性を学び、営業スタイルが変化したように感じます。

今後は訓練で得た知識を活かし、お客様目線の営業を心がけつつ、新規顧客を獲得できるよう、さらに知識を深めて業務に活かしていきたいと考えています。



営業職 小野 様

生産性向上支援訓練の成果

■新規顧客の獲得と売上向上！技術が認知され海外進出へ！

社内での研修は、以前からも行っていましたが、成果を出すまでには至りませんでした。しかし、生産性向上支援訓練を受講し、営業の理論を学び実践することを繰り返し続けた結果、新規顧客の獲得が進み、売上が13%程度増加し、従業員の平均賃金を8%アップさせることができました。従業員の目的意識も向上しており、専門家から学ぶことの大切さを実感しています。

おかげで当社の技術が認知され、現在では、毎月1,500社からドリル刃の再研磨を受注できるようになりました。さらに工具の再利用という環境面にも優しい取組が評価され、令和7年度には誘致を受けてベトナムに工場を新設するまでに至っています。

case
9

株式会社白石設計 様

サブスクリプション

組織マネジメント

生涯キャリア形成

所在地 愛媛県新居浜市
 従業員数 55名(グループ合計580名)
 事業内容 鉄骨施工図(工作図)の作成、PC関連機器及びソフトウェア開発、販売、ICT関連事業



目標共有と課題設定が悩み

BEFORE

社員自らが目標を掲げ、行動できるようになることが課題。

課題2

課題1

社長不在でも成長し続ける会社にするのが課題。

会社全体のモチベーションとやる気を高めることが課題。

課題3

JEEDの提案内容 | 全社員が受講できるように、受講時間・受講場所が柔軟に対応できるサブスクリプション型訓練を提案

ステップ1

- コース名
・022 IoTを活用したビジネスモデル
- 実施時期
令和4年1月

ステップ2

- コース名
・043 組織力強化のための管理
・058 現場社員のための組織行動力向上
・061 職場のリーダーに求められる統率力の向上
・サブスクリプション型生産性向上支援訓練
- 実施時期
令和4年8月～令和5年3月

ステップ3

- コース名
・071 フォロワーシップによる組織力の向上
・サブスクリプション型生産性向上支援訓練
- 実施時期
令和6年9月～令和7年3月



幹部候補生となる人材の発掘

AFTER

継続的な訓練の利用により、社員の積極性や責任感が向上した。

効果2

効果1

社員の仕事に対する熱意や普段の業務では見えない前向きな姿勢を発見できた。

報連相によるコミュニケーションが活発化し、社内の風通しがよくなった。

効果3

事業主の声

社員の積極的や責任感が向上した！

【当グループの紹介と取組】

当グループは、設計部門、就労支援部門、IT関連部門の3つの会社で構成されており、それぞれの部門で統括マネージャーが実績を上げています。幹部社員を含む統括マネージャーは、理念・ビジョン・売上目標を設定し、年2回の社内発表を行っています。また、各部署では毎週1～2回の勉強会を実施し、全社員が参加する毎朝の朝礼では行動指針と理念を唱和しています。これにより、目標の共有と課題の設定を行い、会社全体のモチベーションと社員のやる気を高めるよう努めています。



代表取締役 白石 様

【課題と解決策】

当社の課題として、「社長不在でも成長し続ける会社にする」と「社員自らが目標を掲げ、行動できるようになること」があります。この課題を解決するため、令和3年度にポリテクセンター愛媛からの提案を受けて、生産性向上支援訓練をオンラインコースで利用しました。さらに、サブスクリプション型訓練を試験的に利用し、現場責任者研修を実施しました。

【訓練の効果】

訓練を通じて、現場社員の仕事に対する熱意や、普段の業務では見えない前向きな姿勢を発見することができました。その結果、幹部候補生となる人材を発掘することができました。継続的な生産性向上支援訓練の利用により、社員の積極性や責任感が向上し、報連相によるコミュニケーションも活性化し、社内の風通しがよくなりました。

【今後の方針】

サブスクリプション型訓練やオンラインコースは非常に有効であるため、今後も継続して利用し、全社員が平等に利用できるようにしたいと考えています。

受講者の声

業務に費やす時間や緊急性等を踏まえてスケジュールを組み立てられるようになった！

私はグループ会社のサスケITサービス会社／サスケ設計工房今治に所属し、直接支援業務(利用者の生活面の相談及び就労支援)、請求業務及び新人教育を担当しており、日々の業務の中でタスク管理に課題を感じています。

そのような中で、現場責任者として、オンラインコースやサブスクリプション型訓練を受講しました。サブスクリプション型訓練は自分のペースで学べ、繰り返し視聴できたのでよかったです。

特に、「業務効率向上のための時間管理」と「成果を上げる業務改善」のカリキュラムについては、具体例を挙げた説明があり、わかりやすかったです。また、自分の業務や管理の仕方を振り返ると、業務フローを作成するような可視化して組み立てたものではなく、曖昧で非効率的な管理であったことがよくわかりました。訓練受講後は、自分の業務をリスト化し、業務に費やす時間や緊急性等から、今までよりも細分化して、スケジュールを組み立てるようにしています。

また、「職場のリーダーに求められる統率力の向上」のカリキュラム受講後については、社員の内発的な動機づけを促し、能動的に行動ができるような関わり方や指示出しをすると共に、信頼関係を構築できるよう、密にコミュニケーションをとるように心がけています。

今後も積極的に学んでいくことで、組織を牽引していける管理職を目指したいです。

生産性向上支援訓練の成果

■ 幹部候補生となる人材を発掘できた！

管理職を中心に、自分自身の仕事の進め方や習慣を見直すよい機会となりました。仕事に対する意識も高まり、モチベーション向上にもつながったと思います。また、仕事の流れを俯瞰して見直すようになり、生産性を高めるアプローチを学んだことが活かされていると思います。

サブスクリプション型訓練は、現場責任者の自己成長意欲は高まったと感じますが、あわせて、管理職に登用するためのさらなるスキルアップの必要性も感じました。

case
10

西日本土木株式会社 様

ミドルシニア

組織マネジメント

生涯キャリア形成

所在地 大分県豊後高田市
 従業員数 200名
 事業内容 総合建設業(土木、建築、舗装、砕石骨材の製造販売)



本社社屋
ZEB(ゼロエネルギービル)

マネジメント力と
部下への指導力
が課題

課題1

管理職の組織マネジメント力の強化が課題。

BEFORE

中堅・ベテラン層における部下への指導力の強化が課題。

課題2

若手社員の定着率の向上が課題。

課題3

JEEDの提案内容 | 管理者層の組織マネジメント力や中堅・ベテラン層の指導力の課題を解決し、若手社員を定着させるカリキュラムを提案

ステップ1

- コース名
- ・043 組織力強化のための管理
- ・045 顧客満足向上のためのCS調査とデータ分析
- ・061 職場のリーダーに求められる統率力の向上
- ・067 チーム力の強化と中堅・ベテラン従業員の役割 等

■実施時期
令和元年9年~令和2年10月

ステップ2

- コース名
- ・048 ものづくりの仕事のしくみと生産性向上
- ・051 管理者のための問題解決力向上
- ・078 効果的なOJTを実施するための指導法 等

■実施時期
令和3年4月~令和4年11月

ステップ3

- コース名
- ・066 中堅・ベテラン従業員のためのキャリア形成
- ・069 中堅・ベテラン従業員による組織の活性化のための相談技法
- ・097 ムダを発見するための業務プロセスの見える化と業務改善 等

■実施時期
令和5年4月~令和6年10月



社内の協力体制や
コミュニケーションが
活性化

AFTER

効果1

事業部を横断するつながりができ、情報共有や課題解決に協力し合う仕組みができた。

効果2

中堅・ベテラン社員のコミュニケーション能力が向上した。

7年前に導入したメンター制度が活性化した。

効果3



事業主の声

訓練のおかげでメンター制度が活性化！

当社は大分県の内外で総合建設業及び砕石骨材製造販売を営んでいます。今まで管理職、中堅及び初任者に対して組織マネジメント、キャリア形成等の訓練を計画的に利用してきました。しかし近年若手社員(入社3年目)の離職率が高く定着率向上のため、今回の訓練を計画しました。

7年前からメンター制度を導入し、現場の社員同士のコミュニケーションを図ってきましたが、メンターとなる社員への教育が不足していると強く感じていました。そこで訓練を通じて日常業務における後輩指導の役割を理解してもらう目的で計画・実施したところ、現在のメンティーも将来的にメンターとしての役割を今後担っていくための教育の場としても活用できました。



経営企画本部 次長 溝部 様
と社員の皆様

受講者の声

後輩のお手本となれるような仕事をしたい！

いざ、メンターに任命されたときにどのような話をすればよいか、どのような態度で接したらよいかと迷っていましたが、今回の訓練を受講したことで、日常の仕事を通じて行うメンティーとのコミュニケーションの大切さや、自分の役割の重要性を再認識できました。

また、仕事において後輩のお手本となることを意識することで、後輩の仕事に対する意欲を湧かせると同時に、常に相手の立場や気持ちを理解し、指導するための知識を今回の訓練で身に付けられました。

生産性向上支援訓練の成果

■訓練を通じた部署間交流にもたらされる好影響！

当社は拠点分散しており、他事業部や他拠点で働く社員との交流はありませんでした。しかし、訓練のために様々な事業部の社員が一か所に集まることで、事業部を横断するつながりが生まれ、情報共有や協力して課題解決にあたる仕組みができ、営業面での協力や資材調達の効率化につながっています。

他部署の同じ役職の社員と交流することで、自分の部下との接し方や役職にふさわしい行動ができているかの確認の機会となり、刺激を受けると共に自信にもつながっているようで、明らかに職場の雰囲気は変化しています。

訓練を通じて会社の一員、組織の一員として個々の役割を理解し、会社の成長に貢献することを意識するようになってくれました。

■メンター制度が活性化！業績を伸ばしつつ残業や休日勤務は減少！

「中堅・ベテラン従業員による組織活性化のための相談技法」は、これまでうまく機能していなかった「メンター制度」を軌道に乗せる大きな役割を果たしました。受講したメンターの社員から理解が進んだとの声が挙がっています。

管理職以外の社員も対象とした「ムダを発見するための業務プロセスの見える化と業務改善」の受講は、業務の効率化、生産性向上の意識付けに大きな役割を果たし、社員一人ひとりの気づきにつながりました。当社の長期経営計画に定める働き方改革の推進に大きく貢献し、結果として、業績を伸ばしつつ、残業や休日勤務を減らすことができました。

年間休日を徐々に増やして、現在は115日となり、次は120日を目指し生産性向上に取り組んでいます。

生産性向上人材育成支援センター設置施設一覧

都道府県	施設名(所在地)	電話番号	都道府県	施設名(所在地)	電話番号	
北海道	ポリテクセンター北海道(札幌市西区)	011-640-8822	愛知	ポリテクセンター中部(小牧市)	0568-79-0511	
	ポリテクセンター旭川(旭川市)	0166-48-2412		〃 名古屋事務所(名古屋市中区)	052-221-8754	
	ポリテクセンター釧路(釧路市)	0154-57-8114		〃 名古屋港湾労働分所(名古屋市港区)	052-381-2775	
	ポリテクセンター函館(函館市)	0138-52-0323	三重	ポリテクセンター三重(四日市市)	059-321-3171	
	北海道ポリテクカレッジ(小樽市)	0134-62-3553		ポリテクセンター伊勢(伊勢市)	0596-37-3121	
青森	ポリテクセンター青森(青森市)	017-777-1234	滋賀	ポリテクセンター滋賀(大津市)	077-537-1164	
	ポリテクカレッジ青森(五所川原市)	0173-37-3201		ポリテクカレッジ滋賀(近江八幡市)	0748-31-2250	
岩手	ポリテクセンター岩手(花巻市)	0198-23-5354	京都	ポリテクセンター京都(長岡京市)	075-951-7391	
宮城	ポリテクセンター宮城(多賀城市)	022-362-2253		ポリテクカレッジ京都(舞鶴市)	0773-75-4340	
		東北ポリテクカレッジ(栗原市)	0228-22-2082	大阪	ポリテクセンター関西(摂津市)	06-6383-0949
秋田	ポリテクセンター秋田(潟上市)	018-873-3177	近畿ポリテクカレッジ(岸和田市)		072-489-2111	
		ポリテクカレッジ秋田(大館市)	0186-42-5700	兵庫	ポリテクセンター兵庫(尼崎市)	06-6431-7276
山形	ポリテクセンター山形(山形市)	023-686-2225	ポリテクセンター加古川(加古川市)		079-431-2516	
		ポリテクセンター福島(福島市)	024-534-3637		ポリテクカレッジ神戸港(神戸市中央区)	078-303-7325
福島	ポリテクセンターいわき(いわき市)	0246-26-1231	奈良	ポリテクセンター奈良(橿原市)	0744-22-5224	
	ポリテクセンター会津(会津若松市)	0242-26-0515		和歌山	ポリテクセンター和歌山(和歌山市)	073-461-1531
茨城	ポリテクセンター茨城(常総市)	0297-22-8800	鳥取		ポリテクセンター鳥取(鳥取市)	0857-52-8781
	〃 水戸事務所(水戸市)	029-221-1188		ポリテクセンター米子(米子市)	0859-27-0111	
栃木	ポリテクセンター栃木(宇都宮市)	028-622-9497	島根	ポリテクセンター島根(松江市)	0852-31-2800	
	関東ポリテクカレッジ(小山市)	0285-31-1711		ポリテクカレッジ島根(江津市)	0855-53-4567	
群馬	ポリテクセンター群馬(高崎市)	027-347-3333	岡山	ポリテクセンター岡山(岡山市北区)	086-241-0067	
埼玉	ポリテクセンター埼玉(さいたま市緑区)	048-882-4079		中国ポリテクカレッジ(倉敷市)	086-526-0321	
	千葉	ポリテクセンター千葉(千葉市稲毛区)	043-422-2224	広島	ポリテクセンター広島(広島市中区)	082-245-0267
ポリテクセンター君津(君津市)		0439-52-0219	ポリテクカレッジ福山(福山市)		0849-23-6391	
ポリテクカレッジ千葉(千葉市中央区)		043-242-4166	山口	ポリテクセンター山口(山口市)	083-922-1948	
ポリテクカレッジ千葉 成田校(成田市)		0476-22-4351		徳島	ポリテクセンター徳島(徳島市)	088-654-5101
高度ポリテクセンター(千葉市美浜区)		043-296-2580			ポリテクセンター香川(高松市)	087-867-6855
東京	東京支部(墨田区)	03-5638-2280	四国ポリテクカレッジ(丸亀市)	0877-24-6290		
神奈川	ポリテクセンター関東(横浜市旭区)	045-391-2818	愛媛	ポリテクセンター愛媛(松山市)	089-972-0334	
	ポリテクカレッジ横浜港(横浜市中区)	045-621-5999		高知	ポリテクセンター高知(高知市)	088-833-1085
新潟	ポリテクセンター新潟(長岡市)	0258-33-2420	ポリテクカレッジ高知(香南市)		0887-56-4111	
		ポリテクカレッジ新潟(新発田市)	0254-23-2168	福岡	ポリテクセンター福岡(北九州市八幡西区)	093-641-4906
富山	ポリテクセンター富山(高岡市)	0766-22-2738	〃 福岡事務所(福岡市中央区)		092-738-8875	
	北陸ポリテクカレッジ(魚津市)	0765-24-5552	ポリテクセンター飯塚(飯塚市)		0948-22-4018	
石川	ポリテクセンター石川(金沢市)	076-267-0801	九州ポリテクカレッジ(北九州市小倉南区)		093-963-0125	
	ポリテクカレッジ石川(鳳珠郡穴水町)	0768-52-1323	佐賀	ポリテクセンター佐賀(佐賀市)	0952-26-9497	
福井	ポリテクセンター福井(越前市)	0778-23-1010	長崎	ポリテクセンター長崎(諫早市)	0957-22-5471	
山梨	ポリテクセンター山梨(甲府市)	055-241-3218		ポリテクセンター佐世保(佐世保市)	0956-58-3118	
	長野	ポリテクセンター長野(長野市)	026-243-1001	熊本	ポリテクセンター熊本(合志市)	096-242-0391
ポリテクセンター松本(松本市)		0263-58-2905	ポリテクセンター荒尾(荒尾市)		0968-62-0179	
岐阜	ポリテクセンター岐阜(土岐市)	0572-54-3161	大分	ポリテクセンター大分(大分市)	097-522-2171	
	〃 岐阜事務所(岐阜市)	058-265-5801		ポリテクセンター宮崎(宮崎市)	0985-51-1511	
	東海ポリテクカレッジ(揖斐郡大野町)	0585-34-3600	ポリテクセンター延岡(延岡市)	0982-37-0675		
静岡	ポリテクセンター静岡(静岡市駿河区)	054-285-7185	鹿児島	ポリテクセンター鹿児島(鹿児島市)	099-254-3752	
	ポリテクカレッジ浜松(浜松市中央区)	053-441-4444		ポリテクカレッジ川内(薩摩川内市)	0996-22-2121	
			沖縄	ポリテクセンター沖縄(中頭郡北谷町)	098-936-1755	
				沖縄ポリテクカレッジ(沖縄市)	098-934-6282	

実施している訓練メニューは施設により異なります。詳しくは各施設までお問い合わせください。また、各施設のホームページにおいても事業主支援情報を掲載していますので、あわせてご覧ください。

ポリテクセンター〇〇



※施設名を入れて検索してください。