



総務人事課 坂口課長

＊訓練前の状況を教えてください。
 当社では、毎年義務付けられている従業員のストレスチェックにて、集団分析を実施しておりますが、社員のメンタルケアのため、管理職全員にメンタルヘルスマネジメントトク種ラインケア（大阪商工会議所主催）の取得を義務付けるなどの対策を行って参りました。

従業員のモチベーションを向上させることで

社員の働きぶりも変わり、

生産性の向上につながっていると思われれます。

シヨンをあげるための管理職への教育として、ポリテクセンター京都に相談したところ、今回の研修を紹介いただきました。

＊訓練を利用した感想、および受講者や職場の変化はありましたか。

今回の訓練では、講師にメンタルヘルスの専門家である、高田先生にご担当いただきましたことで社員のモチベーションをあげるマネジメントの方法をわかりやすく説明していただきました。また、管理職がストレスチェックに対し真摯に受け止める良いきっかけとなりました。

受講者の事後アンケートでも、社員への接し方を改善するなど、今後の抱負を述べる

ものや、「発問」と「傾聴」の仕方について、具体的な方法まで学ぶことができ、実践する管理職も見られていますし、従業員のモチベーションを向上させることで社員の働きぶりも変わり、生産性の向上につながっていると思われれます。今年度のストレスチェックにおいて、これら効果が確認できるものと思われれます。

受講した管理職より当研修をもっと幅広い層に実施して欲しいとの声がありました。コロナウイルスの関係で集合型の研修が難しい部分もありますが、監督職を対象とした同内容の研修を今後も検討したいと思います。また、高年齢者のモチベーションアップのための研修も検討中です。

受講者の声

部下育成について、指導の仕方に自信がなく、ストレスケアの具体的な改善方法が分かりませんでした。訓練で傾聴や指示の仕方など、具体例をもとに知ることができましたし、組織の課題について、改めて認識できました。

職場では部下を褒めて、モチベーションアップさせ、生産性向上に努めています。アクションプランを作成したので、今後職場で実行していきたいです。

旭光精工株式会社

事業内容

自動化・省力化機器の設計製作、オフィス機器製造販売

会社概要

京都市南区

設立 昭和19年 従業員数 148人

利用訓練コース

ナレッジマネジメント（令和元年9月）

組織力強化のための管理（令和2年2月）

業務に役立つ表計算ソフトの関数の活用（令和2年1月）

ピボットテーブルを活用したデータ分析（令和2年2月）