



# 生産性向上支援訓練 利用者の声



## 株式会社 タムロン 様 **NEW!**

利用コース：『後輩指導力強化の向上と中堅・ベテラン従業員の役割』

支援の流れ：

2021年にオンラインでポリテクセンター及び生産性支援訓練について説明。その後同社に直接訪問し、同社の2022年度研修計画に織り込んでいただくことになりました。

「後輩指導力の向上と中堅・ベテラン従業員の役割」を2コース各15名で訓練実施。R6年もR5年同様のコースの訓練を実施しました。



社屋外観

## 【事業主の声】事業主アンケートにて高い評価をいただきました

当社は研究開発から企画・設計・生産・販売・サポートまで一貫した事業体制を持つ、総合光学メーカーで1950年の創業以来、70年以上にわたり、最先端の光学製品を提供し続けています。

社員育成の多くはOJTで行われますが、当社の社員は今までOJTの指導法（理論、実践）を体系的に学ぶ機会がありませんでした。そのため指導の仕方は現場によってまちまちで、指導者が先輩から受けた指導方法をそのまま後輩に施すということもありました。

効果的・効率的なOJT指導法を学んでもらい各部署での育成力を向上させたいという思いから、まずは一部の中堅社員からこのセミナーの内容を身につけてもらうことにしました。



管理本部人事部  
教育担当 佐伯様

## 【受講者の声】受講者アンケート評価(満足度100%) ※受講者アンケート設問2の回答が「①大変役に立った」及び「②役に立った」と回答した方の有効回答数に対する割合です。

中堅社員になり部下や後輩への業務指示や接し方について悩むことがありました。また、昨今パワーハラスメントなどが問題となることが多く、時間をかけて指示内容を考えていたため作業効率が低下していました。本セミナーを受講してティーチングやコーチングについて座学での受講ばかりでなく、グループワークを行うことで具体的なイメージを持ちながら学ぶことができ大変有益でした。今後は課題や目標を明確にしてグループで共有化することで生産性や能力の向上に努めていきたいと思えます。

## 【受講後の具体的な成果】

受講者はOJTで指導する際にポイントとなる「教える」と「育てる」の違い、教え上手・聴き上手になるための心構え、接し方、話し方を学ぶことができました。受講以前のOJTでは教育後の結果が当初の期待ほど上がっていないことがあり「OJT自体を疑問視したことがある」との声もありました。しかし受講後はOJTの進め方により教育結果が左右されることに気づかされたという声が上がりました。指導者と後輩が教育目標を共有して順序立てて計画的に教育することの重要性を学び、指導上のポイントを身につけることができました。