

【人材育成コンサルタント取組事例】

大阪職業能力開発サービスセンター
人材育成コンサルタント
有馬啓祐

寿工芸株式会社

本社所在地 松原市阿保2丁目122-4
創 業 昭和30年
設 立 昭和42年7月
資 本 金 3,600万円
代表取締役社長 瀬川 豊 氏
従業員数 110名
営業品目 観賞魚用水槽・付属器具製造販売
事業所 奈良工場、関東支店、九州支店

《寿工芸(株)とサービスセンターとの出会い》

寿工芸(株)の職業能力開発推進者である総務管理部次長が平成17年度「導入レベルのキャリア・コンサルティング(3日コース)」を受講。その後、サービスセンターに問合せがあり、人材育成コンサルタントが訪問。

《平成18年度の寿工芸(株)の取組み》

1 研修目的

社員の自律的キャリア形成支援を図ることを主眼に

- 経営理念・行動指針の徹底を通して経営風土の進化
- 活力あふれる社内コミュニケーションの一層の深化
- 自己理解を通して、自尊感情を高揚し、積極的な行動力と提案力の開発

2 実施研修

- (1) 平成18年6月より管理職(部課長)13名を対象に“気づき研修”を開催。

6月、8月、10月、12月、平成19年2月と隔月5回シリーズ。

- (2) CADS&CAD I(中央職業能力開発協会 発行)を活用

- (3) 5回シリーズの内容

1回目:・自己分析により自己理解を図る(自己の強み、弱みの発見)

2回目:・前回で決意したことの振り返り

- ・経営理念、行動指針について、自分の理解と行動への反映をみつめる

3回目:・前回で決意したことの振り返り

- ・自部門のメンバーのやる気を引き出すために、自分の行動をみつめる(良い点・改善点)
- ・役員とのディスカッション

- 4回目：・ 3回目までの“気づき”の実行状況の検証
 - ・ 役員とのディスカッション
- 5回目：・ 顧客が当社に最も望んでいることは？
 - それに対して顧客の満足度は？
 - ・ 研修全般を通して気づいたことの自分自身の明日からの行動革新目標は？

(4) 進め方

- ・ グループワークを中心に“話す・聴く・問う”を実践
 - 参加者相互に“学びあい・気づきあい・認めあい”を通して、自己理解、他者理解を深める。
- ・ P→D→C→Aサイクルの徹底により、行動力に結びつく意識改革を図る

(5) 成果

- イ 経営理念、行動指針の理解が深まり、徐々に行動に反映されつつある
- ロ 「自分が変われば周囲が変わる」—— 当事者意識高揚の社員の職場では、生産性が向上し、具体的数字に現われている。
- ハ 社内コミュニケーションが良化し、且、一層活気が出てきている。

《平成19年度の取組み》

前年度の5回シリーズで開催した管理職研修のフォローを2回（平成19年7月、平成20年2月）実施して、研修のP→D→C→Aサイクルを堅持。
新たに、主任クラス20名を対象に3回シリーズの“気づき研修”を実施中

《人材育成コンサルタントの声》

寿工芸(株)は、推進者の総務管理部次長の『人づくり』にかける情熱とともに、社長以下役職員が心を一つにして、本研修に取り組んでいただいていることが成果に結びついているものといえる。
回数を重ねる毎に、社員の顔に活気が漲ってきていることは、大変嬉しい事である。