

人材育成(研修)提案書

～生産性向上と未来の創造～

銀座社会保険労務士法人
令和元年5月1日

最初に

企業は人也と申します。企業運営では、人材確保・定着・育成が不可欠です。そして、この三つは一体的なもので、かつ、「育成」が要です。育成する発想とその実践があれば、常識的、かつ、心を燃やす従業員が育ち、それを地道に継続することが伸びる企業となり得ます。

当法人では、代表社員の吉国がこれまでの経験と研究に基づいた人材育成（研修）の実施を提案申し上げます。

1 研修の全体企画

(1) 単発ではなく継続

1回だけの実施は極めて限定的な効果しかなく、継続した研修であることが重要です。

(2) 研修区分

管理者（役職者）と一般職に区分して実施します。どちらか一方だけの研修も可能です。本企画とは別に、ハラスメント防止研修も実施しており、こちらも前記区分により実施します。

(3) 研修内容

コミュニケーション向上など、従業員としての基本的資質向上に重点を置き、生産性向上を図る内容です。管理者研修では、コミュニケー課題解決や部下育成、管理者としての自己啓発等を行います。

(4) 基本設定

1回ごとに次回への課題を設定し、2回目以降はその達成状況等の振り返りを行いながら進行します。1回を120分としています。

(5) 助成金

可能な限り雇用管理助成コース「目標達成助成金」の受給を考慮します。

2 管理職研修

基本設定を1回2時間、1回目から4回目を月に1回、計5回としております。

回数・標題	主な内容	特徴的内容等
1回目 人間関係 2時間	よき人間関係の構築 コミュニケーションの活性化 自己分析	ジョハリの窓 エコグラム活用 今後の三つの約束設定
2回目 職場の課題 2時間	1回目の振り返り 課題認識と課題解決 課題の特定と対策の決定	今後の三つの目標設定
3回目 部下育成 2時間	2回目の振り返り 部下育成のための標準化と創造 もう一度コミュニケーションの活性化	部下育成の三つの目標設定
4回目 管理者の自己啓発 2時間	3回目の振り返り リーダーの役割 注意と指導 目標達成と協力関係の構築	就業規則のサービス再認識 リーダーシップの視点 自己を改善する三つの目標設定
5回目 総括 2時間	実践結果と目標達成状況の確認 1回目～4回目の実践結果 今後の改善	4回目から2～3か月程度をめどに実施し、左記につき総括 改めて三つの目標設定

※ 特にご要望がある事項を上記に追加することができます。

2 一般職研修

基本設定を1回2時間、1回目から4回目を月に1回、計5回としております。

回数・標題	主な内容	特徴的内容等
1回目 従業員として 2時間	働くことの意味 雇用契約の意義 就業規則の意義 企業の役割、社会保険・労働保険制度の概要 ストレスとのつきあいとその解消	従業員の役割を再認識 心を燃やす三つ約束設定
2回目 自己の課題 2時間	1回目の振り返り 自己の課題認識 課題解決の取り組み 職場（仕事）と自己の関係	課題解決三つの約束 職場アンケートの実施
3回目 コミュニケーション 2時間	2回目の振り返り 企業の役割・目標の認識 コミュニケーションの活性化の実践	コミュニケーション活性化の三つの約束
4回目 自己分析と成長 2時間	3回目の振り返り 自己分析 職場内での自己の役割とその改善 自己の成長	エコグラム活用 自己の成長のための三つの約束
5回目 総括 2時間	実践結果と目標達成状況の確認 1回目～4回目の実践結果と目標達成の報告と今後の改善	4回目から3か月後をめどに実施し、左記につき総括し、今後につなげる

※ 特にご要望がある事項を上記に追加することができます。

4 価格(税別)

1時間当たり 30,000 円。顧問契約があるときは、初回の1時間は無料となります。

研修場所が勤務場所と異なる場所であり、また、研修時間が所定労働時間外又は休日労働となるときは、受講者へ交通費及び割増賃金の支払いが必要となります。

5 助成金申請

雇用管理制度助成コースの申請を行うときは、予め計画を定め3か月以上1年以内の期間とすることが必要です。詳細は、「雇用管理制度助成コース」案内をご覧ください。

