**“企業の継続・発展は職場改善と人材教育で”**

経営・雇用を取り巻く厳しい環境下で業績を上げ続けるためには

職場改善と人材教育が欠かせない。

**７Ｓの実施で生産性向上・３ムを排除し利益を確保する**

**このようなことで困っていませんか*！***

（１）５Ｓがあっても生産性が向上しない

（２）５Ｓがあっても３ムがなくならない

（３）５Ｓ活動が機能していない

（４）５Sの方法がわからない

【講義概要】

５Ｓ活動があっても機能しないのには訳がある

（１） ５Ｓ活動が形骸化していませんか

（２） ５Ｓとは

（３） 躾が徹底されていますか

（４） ５Ｓ活動のメンバーは適正か、定期的職場巡視ができて

いますか

（５） 委員会の開催と検討結果の実施・記録の保管

（６） ５Ｓだけでは不十分であり、６Ｓ・７Ｓが必要

【講師略歴】

　岩野経営教育研究所 所長、厚労省高年齢者雇用アドバイザー、教育支援訓練 講師

　千葉県経営者協会 政策委員・講師、経営労働コンサルタント、経営士。

１９６４年ＹＫＫ入社、業務課長、能力開発室長、Ｒ＆Ｄセンター事務局長、

　（社）経営労働協会 常務理事、雇用能力開発機構 講師、テクノピラミッド運営

機構講師。

　ＹＫＫ、ＹＫＫＡＰグループ会社、関連会社、商工会議所、一般企業での職場改善、

人材教育実績多数。

**“企業の継続・発展は職場改善と人材教育で”**

経営・雇用を取り巻く厳しい環境下で業績を上げ続けるためには

職場改善と人材教育が欠かせない。

**メンタルヘルスの基礎知識**

**このようなことで困っていませんか！**

1. 平成２７年１２月より法改正でストレスチェックが義務付けられたことをご存知ですか

（２）メンタルヘルス不調者は出ていませんか

（３）メンタルヘルス不調者の対応で困っていませんか

【講義概要】

　　ストレスチェックが義務つけられたわけ

　　　（１）メンタルヘルスが必要な訳

　　　（２）メンタルヘルスとは

（３）メンタルヘルスの予防

（４）メンタルヘルス４つの対応とは

（５）メンタルヘルスチェックリストの活用

【講師略歴】

　岩野経営教育研究所 所長、厚労省高年齢者雇用アドバイザー、教育支援訓練 講師

　千葉県経営者協会 政策委員・講師、経営労働コンサルタント、経営士。

１９６４年ＹＫＫ入社、業務課長、能力開発室長、Ｒ＆Ｄセンター事務局長、

　（社）経営労働協会 常務理事、雇用能力開発機構 講師、テクノピラミッド運営

機構講師。

　ＹＫＫ、ＹＫＫＡＰグループ会社、関連会社、商工会議所、一般企業での職場改善、

人材教育実績多数。

**“企業の継続・発展は職場改善と人材教育で”**

経営・雇用を取り巻く厳しい環境下で業績を上げ続けるためには

職場改善と人材教育が欠かせない。

**新 入 社 員 研 修**

**このようなことで困っていませんか！**

（１）戦力にならない

（２）早期退職

（３）組織内でのコミュニケーション不足

（４）組織内での人間関係に問題がある

（５）ビジネスマナーに問題がある

【講義概要】

新入社員は期待した仕事ができないまま早期離職するのには訳がある

　（１）アマとプロの違い　　　　　（９）命令の受け方

（２）自己理解　　　　　　　　　（10）報告の仕方

（３）職業意識

　（４）コミュニケーションスキル

　（５）人間関係スキル

　（６）ビジネスマナー

　（７）仕事生活チェックリスト

　（８）REAチェックリスト

【講師略歴】

　岩野経営教育研究所 所長、厚労省高年齢者雇用アドバイザー、教育支援訓練 講師

　千葉県経営者協会 政策委員・講師、経営労働コンサルタント、経営士。

１９６４年ＹＫＫ入社、業務課長、能力開発室長、Ｒ＆Ｄセンター事務局長、

　（社）経営労働協会 常務理事、雇用能力開発機構 講師、テクノピラミッド運営

機構講師。

　ＹＫＫ、ＹＫＫＡＰグループ会社、関連会社、商工会議所、一般企業での職場改善、

人材教育実績多数。

 **“企業の継続・発展は職場改善と人材教育で”**

経営・雇用を取り巻く厳しい環境下で業績を上げ続けるためには

職場改善と人材教育が欠かせない。

**新　任　管　理　職　研　修**

**このようなことで困っていませんか！**

（1）管理者としての役目が分かっていない

（2）部下の指導育成ができない

（3）期待する結果が出せない

（4）メンタルヘルスの知識がない

（５）リーダーシップ不足

【講義概要】

（１）新任管理職に期待されるものは　 （10）目標管理の６原則

(２）リーダーシップとは （11）問題社員対応

（３）仕事生活チェックリスト 　　　　(１２)部下育成の４段階

（４）REAチェックリスト

（５）コミュニケーションスキル

（６）人間関係スキル

（７）メンタルヘルスの基礎知識

　（８）部下掌握の原則

（９）管理者行動チェックリスト

【講師略歴】

　岩野経営教育研究所 所長、厚労省高年齢者雇用アドバイザー、教育支援訓練 講師

　千葉県経営者協会 政策委員・講師、経営労働コンサルタント、経営士。

１９６４年ＹＫＫ入社、業務課長、能力開発室長、Ｒ＆Ｄセンター事務局長、

　（社）経営労働協会 常務理事、雇用能力開発機構 講師、テクノピラミッド運営

機構講師。

　ＹＫＫ、ＹＫＫＡＰグループ会社、関連会社、商工会議所、一般企業での職場改善、

人材教育実績多数。

**“企業の継続・発展は職場改善と人材教育で”**

経営・雇用を取り巻く厳しい環境下で業績を上げ続けるためには

職場改善と人材教育が欠かせない。

**中堅・中核社員の職場活性化研修**

**このようなことで困っていませんか！**

（１）期待に応えた働きができてない

（２）昔の考えを引きずっている

（３）部下に知識や技能の伝承をしない

（４）部下の育成ができない

（５）自己理解・商業意識に欠ける

【講義概要】

（１）経営と雇用を取り巻く環境の変化

（２）役割の認識

（３）リーダーシップ

（４）目標管理の６原則

（５）メンタルヘルスの基礎知識

（６）コミュニケーションスキル

（７）人間関係スキル

（８）仕事生活チェックリスト

（９）REAチェックリスト

【講師略歴】

　岩野経営教育研究所 所長、厚労省高年齢者呼応アドバイザー、教育訓練講

　師、千葉県経営者協会政策員、講師、経営労働コンサルタント、経営士

　ＹＫＫ入社 業務課長、能力開発室長、Ｒ＆Ｄセンター 事務局長

（社）経営労働協会 常務理事、雇用能力開発機構講師、テクノピラミッド

運営機構講師、ＹＫＫ・ＹＫＫＡＰグループ会社、関連会社、商工会議所、

一般企業で職場改善・人材教育多数。

**“企業の継続・発展は職場改善と人材教育で”**

　　　経営・雇用を取り巻く厳しい環境下で業績を上げ続けるためには

　　　職場改善と人材教育が欠かせない。

　　ブラック企業と過重労働

このようなことでこまってはいませんか！

（１）退職者が多い

（２）求人しても応募がない

（３）コミュニケーションが乏しく、社内が暗い

（４）うつ病が多くなった

（５）業績が下降傾向になった

【講義概要】

　　　　　（１）ブラック企業とは・ブラック企業のデメリット

　　　　　（２）ブラック企業とならないためのチェックリスト

　　　　　（３）過重労働とは

　　　　　（４）何故、メンタルヘルスが問題となったのか

（５）うつ病とその防止策

　　　　　（６）あなたはリーダー適格者か（チェックリスト）

【講師略歴】

　　岩野経営教育研究所 所長、厚労省高年齢者呼応アドバイザー、教育訓練講

　　師、千葉県経営者協会政策員、講師、経営労働コンサルタント、経営士

　　ＹＫＫ入社 業務課長、能力開発室長、Ｒ＆Ｄセンター 事務局長

（社）経営労働協会 常務理事、雇用能力開発機構講師、テクノピラミッド運営機構講師、ＹＫＫ・ＹＫＫＡＰグループ会社、関連会社、商工会議所、一般企業で職場改善・人材教育多数。