

社員教育・研修  
のご案内

# 2019年度 能力開発プログラム

一般社団法人群馬県経営者協会  
教育委員会

# 目 次

## ■講習会等のご案内 ..... 1

対 一般社員 象	◆WSTC (新入社員フォローアップ研修) ..... 1	
	◆中堅社員研修 ..... 3	
管理・監督者クラス対象 (マネジャー・リーダー)	◆第44期 フォアマン研修会 ..... 4	
	◆TWI-4J 10時間訓練講習会 ..... 6 ① J I = 仕事の教え方 ② J R = 人の扱い方 ③ J M = 改善の仕方 ④ J S = 安全作業のやり方	
	◆管理者研修 MTP ..... 8	
	◆実践的労働法講座 ..... 16	
	訓練講師養成	◆TWI-4J トレーナー養成講習会 (J I ・ J R ・ J M ・ J S) ..... 17
		◆WSTC リーダー養成講習会 ..... 19
対 幹部 象	◆経営幹部育成セミナー ..... 11	
全 て の 階 層	◆メンタルヘルスセミナー ..... 13	
	◆ハラスメントセミナー ..... 14	
	◆オーダーによる研修 ..... 15	

## ■2019年度講習会等の開催予定 ..... 20

## ■2019年度公開講座予約申込書 ..... 21

## ■企業における階層別教育体系モデル(例) ..... 22

## ■研修費用一覧表 ..... 23

※ 研修費用は全て税抜価格で表示してあります

# WSTC ワークマンシップ トレーニング コース

## (新入社員フォローアップ研修)

### 働くことの意識づけが必要

「働く」ということについては、定年に至るまでの間、幾度となく揺らめくことがあると思います。使命感に燃えて一生懸命働いたときもあれば、惰性で毎日を過ごしてしまったり、イライラしながら耐えていたり、仕事に打ち込むことよりもじっと定年になる日を待っているなどということもあるでしょう。そうしますと、企業人としてのあらゆる場面で、働くことに対する意識の喚起や回復、改革をはからなければならないのではないのでしょうか。

とくに入社して1～2年した時、心の中に職場や仕事に対する慣れと他の会社や他社社員の動きなどを見るゆとりがでてきます。同時に、自分の今の仕事や職場や周囲の人間関係などについてイヤ気がさしてきたりもします。仕事に慣れたというだけでしかないのに、仕事観、企業観に一種の”揺らぎ”のようなものが出てきます。ヨソの会社がうらやましくなったり、悪い遊びに誘惑されやすくなったりします。このようなときにこそ、正しい職業観、社会観、人生観をもつように指導しなければならないのではないのでしょうか。

その点で大変効果的な訓練が、「WSTC」です。WSTCというのは、Workmanship Training Course(「ワークマンシップ・トレーニング・コース」)の頭文字と語呂合わせをして名付けた言葉で、「働く者の精神」あるいは「職業魂」といったことを良い方向に指導訓練することをねらっています。その意味するところを簡単にみてみましょう。

第二次世界大戦後、主に米軍を通じて各種の訓練方式が導入されましたが、これらは大体において経営者、管理者、監督者ないしスタッフを直接対象としたものであって、一般社員を対象としたものではありませんでした。

一方、戦前と戦後とは、日本国民の思想も秩序も全くといっていいほど変わってしまいました。今もって、戦後の日本国民に新しい社会秩序、新しい倫理秩序が本当に確立し、真の民主主義が定着するにはまだ時間がかかるといわれています。古人は「衣食足りて礼節を知る」と言いましたが、国民は大変豊かになり、飽食の時代と言われるほどになったにもかかわらず、かえって礼節を知らない人間が増えてきているように思えてなりません。

産業界においても、働く人々の社会を見る目や、企業観、職業観などにも大変物足りなさを感じます。特に若い人々は経験も浅く、成長過程での世相や受けてきた教育の影響で必ずしもわれわれにとって望ましいものとは言えないものを感じるのではないのでしょうか。

そうした点、何が正しいかは大変難しいことですが、何はともあれ、人間の営みというものは、政治であれ、経済であれ、宗教であれ、全て人々が幸福になるために行われるものであるということです。それは真理と言えましょう。しかし、それを実現していくためには、人々が善意と協同と調和をもとにしなければできないことと思います。

例えば、スポーツをするには、そこに参加する人々のルールを守ろうとする善意と共に目標を達成する働きがありますし、チームワークを保って行動しています。そうした心構えを「スポーツマンシップ」といっています。そうしますと、働く者にも「働く者の心構え」というものがなければならぬのではないのでしょうか。なければ教育し訓練しなければなりません。それらを系統的に教育し訓練するために、兵庫県経営者協会が作成したのがこのWSTCなのです。

## 回講座内容

	テーマ	内容
第1会合	会社とは何か	会社の使命・社会的意義を明らかにする。
第2会合	組織人としての役割と使命	企業組織・組織活動の意義、組織内での個人の役割と使命を理解する。
第3会合	個人の自由とチームワーク	自由の意味を理解し、組織におけるチームワークの意義と必要性を認識する。
第4会合	働くことと生きること	生きていくことの意味を考える。働くことを通じて自分の人生を創造していくことを認識する。
第5会合	仕事に対する心構え	責任感をもって仕事に取り組むことの大切さを理解する。品質、原価、納期、安全などを意識する。
第6会合	仕事の進め方と仕事の改善	科学的な仕事の進め方の基本について理解する。改善の必要性・やり方についても理解する。
第7会合	職場ルールとマナー	職場のルールとその役割を認識する。マナーの意義と重要性を理解する。
第8会合	職場の対人関係	人間関係の重要性を理解する。他人を知ること・自分を知ることの重要性を理解する。
第9会合	顧客満足とは	企業はいつもお客様の立場に立つということを学ぶ。サービスを具体的に考える。
第10会合	サービスの質を高める コミュニケーションと態度	サービスの質を高めるのは「人の手によるもの」であることを理解する。
第11会合	安全衛生と健康	安全衛生の基本を理解する。健康が全ての活動の基本であることを理解する。
第12会合	自己啓発	自己啓発の大切さを理解する。大きな人間に成長する意欲、自己啓発を継続する意欲を持つ。

## 回実施要領(※お申し込みは随時受け付けています)

対 象 :	入社1～2年目の若手社員《職種・性別等問わず》
定 員 :	6～10名(上限12名)
時 間 :	1日7時間×3日間=21時間

## 回過去の実施企業(順不同・敬称略)

関東開発、正田醤油、オリエント、群馬県建設技術センター、両毛システムズ、群栄化学工業、ケービックス、榛桐会、横浜ゴム、OPENER 他
---------------------------------------------------------------------

# 中堅社員研修

一般に中堅社員といわれる人達は、入社して数年が経ち、指示された仕事はできるようになったが、組織人として自立して行動するにはいまだ充分とはいえない、そんな状況ではないかと思えます。企業としては、中堅社員に自主性を持って、責任ある行動を期待しますが、その期待と行動の間には大きなギャップがあります。

このギャップが生ずる要因には、まず、中堅社員がどんな役割を担っているかが明確でないことが挙げられます。役割を果たす上で何を成すべきかを知らず、新しい方向に踏み出せない状態にあるのです。次に、実務の中で駆使展開できる知識や技能が不十分であることが挙げられます。

入社後の経験により、中堅社員が当面の仕事はできるようになったとはいえ、経営環境の変化とともに、業務の変化も加速しつつあります。その上、先行き不透明な経済環境下では、今後、さらに幅広い知識や技能が要求されるようになる。このような情勢の中で、企業が永続的に発展をしていくためには、中堅社員を企業の中核として成長させなければなりません。

そこで、本講座では、中堅社員の数多い必須項目の中から、まずその立場と役割を理解してもらい、組織の中でどのように行動すべきかを認識し、さらに企業活動の中で必要な表現技法を体得してもらうことに的を絞りました。

## 回講座内容

### 1. 中堅社員の立場と役割

- (1) 研修の目的
- (2) 中堅社員の立場と役割
- (3) 効果的な職務の進め方

### 2. 中堅社員として活躍するために

- (1) 職場の問題解決
- (2) 上司の補佐と後輩の指導

### 3. コミュニケーションの進め方

- (1) コミュニケーションの重要性
- (2) 円滑なコミュニケーションの基礎
- (3) 自己認知

### 4. プレゼンテーション

- (1) 話し方のテクニック
- (2) 課題によるプレゼンテーション演習

## 回公開講座開催要領(※講師派遣も随時受け付けています)

対 象	: 2年目から部下等を持つまでの中堅社員《職種・性別等問わず》
日 時 (予 定)	: 2019年8月6日、7日《通学2日間》 9:00~17:00
場 所	: 群馬県中小企業会館
参加費 (税 抜)	: 1名につき 会員企業=25,000円、会員外企業=37,500円
定 員	: 6~20名

※上記日程は予定です。変更になる場合もありますので、ご注意ください。

## 回過去の講師派遣実施企業・公開講座参加企業(順不同・敬称略)

ナカヨ、関東開発、ヤマト、カネコ種苗、群馬ヤクルト販売、坂本工業、イチタン、ミツパロジステイクス、ヨシカワ、セントラルサービス、コラボレーション、ミツバアビリティ、ぐんま安全教育センター、桐生ガス、館林ガス、水島鉄工所、平出紙業、GNホールディングス、榛桐会、ケービックス、J S テック、群馬県建設技術センター、日本運輸、親広産業、両毛システムズ、タツミ、小倉クラッチ、群栄化学工業、渋川製作所、上毛電業、ラジエ工業、群馬日野自動車、矢野、石島運輸倉庫、クシダ工業、藤生製作所、オリエント、セイコーレジン、ジーシーシー、富士機械、富士機械テクノ、ウエノテクニカ、日望会、加藤会計事務所、東毛福祉事業協同組合、モテキ、森傳、新井商運、吉井電気、ALFA、きのした、富士ゴム工業、TI Automotive Japan Gunma、ルネサス エレクトロニクス、高崎共同計算センター、味の素ヘルシーサプライ、フセラシ、日野自動車、リスパック、正田製作所、ヤマト発動機、グッドワン、IPF、サンコー電子、第一石鹼、関東製酪、矢尾、OPENER 他

# 第44期 フォアマン研修会

**「フォアマン」とは「監督者」を意味します。**

第一線の監督者は、仕事の面でも、また人間関係の面でも、職場の要です。その働きぶりが、企業の成果に大きく影響することは言うまでもありません。一方で、新しく監督者という立場になった人をはじめとして、監督者の役割に疑問や不安を感じつつ日々を過ごしている人もいるでしょう。

監督者のための研修として当協会が開発した「フォアマン研修会」は、回を重ねること今年で44期目を迎えます。以下に、その特徴的な内容をご紹介します。

## ■ 長期にわたる動機づけ

「研修に参加させたが、全然変化がない。いったい何をやってきたのだろうか……」という嘆きを耳にすることがあります。特にマインド研修はスキル研修と異なり、即効性のあるものではありませんから、【研修参加 = 目にみえる変化】とはいかないのが当然と言えば当然です。逆に言うと、それなりのショック・刺激を受けない限り、たった1度の研修参加により人間性がすっかり変わるということも考えにくいことです。その点、このフォアマン研修会は、約6か月間、10会合にわたるロングランですので、参加者は長期的な刺激を受けることになります。この「長期的」ということが、態度形成・変化のひとつの要因となります。

## ■ 「他流試合」「異業種交流」「人脈形成」の場

長期間にわたって同じ職場で同じ人々と仕事をしていると、どうしても「井の中の蛙」になってしまい、視野が狭くなってしまいます。この研修に参加し、グループ討議などで他の企業の監督者と接することにより、自分自身や自分の職場の在り方について考えるヒントを得られますし、業種の異なる企業の監督者との意見交換を通じて、異なる考え方・言葉を知ることによって、視野が広がるきっかけにつながります。また、グループ討議を経験することによって、討議の進行や発表のスキルも向上しますし、他の企業の監督者との人脈形成にもつながります。

## ■ 講師は地元企業から

フォアマン研修会では講師のことをコーディネーターと呼んでいます。そして各会合のコーディネーターは、それぞれが地元の有力企業(様々な業種)で人事・教育関係に携わっている方々です。地元の企業で育ち、今も人事・教育問題等で苦勞している方々による研修は、プロの研修講師にはない味わいと共感があります。

## ■ 体験は歩行ラリーで

フォアマン研修会は座学が主体ですが、体験学習という観点から、第7会合において「歩行ラリー研修」を取り入れ、チームワーク等について肌で感じ、文字通り「体得」してもらいます。普段は運動とは縁遠い人、いささか斜に構えている人も、この「歩行ラリー研修」には夢中になるから不思議なものです。

## ■ グループ課題を職場で実践

グループごとに設定した課題を、参加者が各自の職場で実践し、毎会合終了後にその進捗状況等について討議します。第2会合で施策を策定し、以降PDCAを回して行くというものです。最終第10会合では、約6か月間の課題実行の成果を、全員の前で発表し、研修を締めくくります。

## ■ TWIを修了していることが前提

監督者訓練のひとつである「TWI」(次項『TWI-4』10時間訓練講習会』参照)を修了していることが、フォアマン研修会参加の前提となります(なお、TWIを修了していない参加者のために、別途特別講習会を開催します)。

## ■ 伝統ある研修

今期で44期を迎えるこのフォアマン研修会は、述べて2,000人近くの修了者を輩出しています。40年以上続く伝統を守りつつ、時代の流れに合わせて常に内容を見直し発展させています。

## 回講座内容(予定)

	テーマ	内容
第1会合	期待されるフォアマン	フォアマン(監督者)に対して会社が期待している基本的な役割と使命、取り巻く環境の変化について認識する。また、コース全体の概観を把握する。
第2会合	グループ課題設定(合宿)	職場を活性化するためのグループ課題の設定を行う。系統図の作成を通じて、技法の習得はもちろん、物事を真剣にかつ精緻に考えることを実践で身につける。
第3会合	組織運営	組織運営や報連相のポイント、ゲームを通じて合理的な話し合いをするための重要性について学習する。
第4会合	部下育成	部下育成の必要性・重要性およびその方法について、ケーススタディを交えて学習する。また、部下等への接し方、OJTの方法についても合わせて学ぶ。
第5会合	職場のコミュニケーション	人間関係の基本であるコミュニケーションの意義と留意点について、コミュニケーションゲームを通して体得する。
第6会合	カウンセリングマインド	他人の気持ちや態度を把握する上で重要となることはもちろん、その他の場面でも監督者の態度として必要な「傾聴」、メンタルヘルス等について学ぶ。
第7会合	歩行ラリー研修(合宿)	事実を事実として直視することの難しさと大切さ、情報共有の価値、チームワークの重要性(チームで物事を達成することの意義)等について、体験を通して学び取る。
第8会合	リーダーシップ	職場のリーダーとして、職場を活性化するには何が必要か、また、リーダーシップとは何か、リーダーシップとパワハラの違い等について学習する。
第9会合	自己革新	自己啓発、さらに自己革新の必要性を学び、その前提として、現在の自分を様々な角度から把握する。また、今後の人生の計画を立てる。
認定試験	(研修の内容についての筆記試験および論文試験)※不合格者は後日追試験有り	
第10会合	グループ課題達成発表会	第2会合で課題を設定し、毎会合後に実施してきたグループ討議および自職場での実践の結果について発表し、今後の決意表明をする。
認定式	(フォアマン認定証の授与、優秀者への表彰等)	

※会合の内容は若干変更される可能性があります。また、毎会合参加後にレポートを提出していただきます。

※TWI-4J未修了者は、上記日程の他、特別講習会(1日)を受講していただきます。

※都合により会合の順番を一部見直しておりますので、ご注意ください。

## 回開催要領

対 象 : 初級監督者《職種・性別等問わず》	定 員 : 60名
日 程 : 2019年6月~11月《全10回、内合宿2回》	場 所 : JAぐんま研修センター 他
参加費 : 1名につき 会員企業=115,000円、会員外企業=172,500円 (税抜) : (TWI-4Jが未修了の場合は 会員=120,000円、会員外=180,000円)	

## 回過去の参加企業(順不同・敬称略)

ミツバ、ナカヨ、澤藤電機、小倉クラッチ、吉野工業所、富士スバル、八木工業、NSKステアリングシステムズ、理研鍛造、モミモ、群馬ヤクルト販売、ぐんま安全教育センター、ヨシカワ、大西ライト工業所、サンユー、藤生製作所、星野物産、サンデンホールディングス、タツミ、クシダ工業、東葉電機製作所、デンカ、カネコ種苗、赤城自動車教習所、ウエノテクニカ、両毛システムズ、大嶋電機製作所、コガックス、富士ゴム工業、森傳、千代田製作所、イチタン、きのした、サンユー、ミツパロジスティクス、日本精工、群馬県埋蔵文化財調査事業団、TI Automotive Japan Gunma、パナソニックES内装建材、オギハラ、桐生工業、第一石鹼、東京鋳造所、フジアイタック、オオサワ、馬場家具 他

# TW I - 4 J

## 10時間訓練講習会

監督者クラスを対象にした教育訓練には色々ありますが、中でもこのTWIは、最もオーソドックスな訓練です。「TWI」というのは、Training Within Industryの省略形であり、直訳すると、「産業内訓練」となりますが、これを「監督者訓練」と意識して名付けたものであり、その名の通り監督者向けに作られた訓練です。

第2次世界大戦中、アメリカでは有能な職長たちが数多く前線へと徴用され、各社各工場では監督者不足から次第に生産への影響が出始め、後任者の育成が急務となりました。そうしたところへ新任監督者を短期で育成する合理的訓練方法としてあらわれたのがこのTWIです。各社とも先を争ってこれを取り入れることによって、この急場をしのぐことに成功したのです。そんなことから、第2次世界大戦において連合軍が勝利をおさめた要因のひとつに、この時のTWIが大きく役立ったと、その功績をたたえる人も多いのです。

このTWIは、第2次世界大戦後進駐してきた米軍から労働省(現：厚生労働省)を経て導入されましたが、「仕事の教え方(JI)」「人の扱い方(JR)」「改善の仕方(JM)」の3コース(これを「3J」と言います。)から成り立つもので、企業内訓練の中でも最も標準化ができていて、いずれも10時間で教えるように仕組みられています。

その後、「安全作業のやり方(JS)」というコースが日本産業訓練協会が開発され、合わせて4コース(これを「4J」と言います。)が、職業能力開発促進法施行規則にも明記された監督者訓練です。

日本への導入にあたっては、労働省(現：厚生労働省)が管轄していましたが、その後日本産業訓練協会と中央職業能力開発協会とが委託されて普及につとめていて、地方でも、群馬県経営者協会がもっとも早くから手がけています。

各コースとも下記の「4段階法」という技法を用いています。それが書かれたカード(胸ポケットに入るくらいの大きさのもの)がありますので、職場に戻っても簡単に振り返りができるようになっています。

### 回TWI - 4 J 4段階法

JI = 仕事の教え方 (Job Instruction)	JR = 人の扱い方 (Job Relations)	JM = 改善の仕方 (Job Methods)	JS = 安全作業のやり方 (Job Safety)
第1段階 習う準備をさせる 第2段階 作業を説明する 第3段階 やらせてみる 第4段階 教えたあとをみる	第1段階 事実をつかむ 第2段階 よく考えて決める 第3段階 処置をとる 第4段階 あとを確かめる	第1段階 作業を分解する 第2段階 細目ごとに自問する 第3段階 新方法に展開する 第4段階 新方法を実施する	第1段階 事故となる要因を考える 第2段階 対策を考えて決める 第3段階 対策を実施する 第4段階 結果を検討する



## 回講座内容

### TW I - J I (Job Instruction) = 仕事の教え方

TW I - J Iとは、正しい仕事の教え方を身に付けるための訓練です。「言っただけ」か「やって見せるだけ」というのではなく、正確に、安全に、そして良心的に仕事をやるように、しかも速く覚えさせる方法で教えることのできる技能をいいます。そのためにまず、教える前の「用意の仕方」として、①訓練予定表を作る、②作業を分解する、③全てのものを用意する、④作業場を整備する、ことの必要性を理解し、正しい教え方として「教え方の4段階」を身に付けます。訓練の方法としては、受講者が実演(実際の職場の作業を使って教えること)を通じて理解できるようになっています。また、監督者自身のあり方として「相手が覚えていないのは、自分が教えなかったのだ」と常に戒めています。

### TW I - J R (Job Relations) = 人の扱い方

TW I - J Rは、正しい人の扱い方(接し方)を身に付けるための訓練です。  
監督者は部下等を通じて成果をあげなければなりません。そのためには、部下等はもちろん周囲の人との関係を常日頃から良くしておく必要があります。「人との関係を良くするための基本心得」は、職場の問題を未然に防止するのに役立ちます。しかし実際に問題が起こったら、監督者として「問題を解決する能力」が必要となります。  
「職場の問題の扱い方」の4段階法は、状況を的確に察知する能力を高め、人間関係を良くし、職場の能率を向上させるのに極めて有効です。

### TW I - J M (Job Methods) = 改善の仕方

技術進歩の多くは、監督者の改善の結果生まれたものです。まず改善とは「現存の労力、機械および材料を最も有効に使うことによって、短時間により品質のものを多量に生産するのに役立つ実際的方法」であることを確認します。  
次に、作業を細かく分けてしらべることにより、その作業の細目を取り去り、結合し、順序を組み替え、あるいは簡単にしたりして改善を行う、という技能を身に付けます。実際、この講習会からたくさんの方の改善事例が生まれています。

### TW I - J S (Job Safety) = 安全作業のやり方

まず、「安全とは事前に対策を考えて処置することである。起こってからの事後処置ではない」ことをはっきりと認識することから始まります。次に、災害事例について「災害連鎖方式」という原因分析を行い、それにより事故や災害がなぜ発生するのか、そのプロセスを研究します。これは、事故や災害が、単に偶発的に発生するのではなく、必ず何らかの原因が影響しあって発生することを理解するためのものです。  
また、全編を通して、安全推進のキーパーソンとして「人間の尊重」「要因の究明」に心掛けるよう強調しています。TW Iではおなじみの4段階法も、「安全作業のやり方」として設定されています。

## 回実施要領(※お申し込みは随時受け付けています)

対 象 :	初級監督者《職種・性別等問わず》
人 数 :	6～10名(上限12名)
時 間 :	各コースそれぞれ10時間 【例】① 2時間×5日、② 3時間+3時間+4時間の3日、③ 3時間+7時間の2日

## 回過去の実施企業(順不同・敬称略)

太陽誘電、サンデンホールディングス、山田製作所、三洋電機、日本ケロッグ、正田醤油、ラジエ工業、藤生製作所、群馬総合スタッフ、オリエント、星野物産、八木工業、両毛システムズ、吉野工業所、デンカ、ケービックス、シー・アール・ケイ、プリオコーポレーション、東毛福祉事業協同組合、桐生中小企業福祉事業協同組合、マック食品、味の素冷凍食品、TI Automotive Japan Gunma、富田電機、NS Sカンラ、第一石鹼、富士エンジニアリング、東京特殊硝子、古河ロックドリル 他

# 管理者研修 M T P

管理者(マネジャー)に対する訓練として最も普及しているのが、MTPといわれる訓練です。このMTPというのは、Management Training Program(マネジメント・トレーニング・プログラム)の省略形で、もともとは米軍から通産省(現：経済産業省)が譲り受けて普及させてきたものです。

第二次世界大戦当時、米軍では軍人に求められない知識や技術は、全て民間人に求めざるを得なかったため、戦争の勃発とともに大量に、しかも相当高い地位まで数多くの民間人が占めました。

そうなりますと、軍隊式の一方的な命令によっては統率しえないことがハッキリしてきましたので、当時の民間大企業で行っていた管理・監督者教育の内容などを参考として、教育資料を作成し、民間人の統率に役立たせようとしたのです。

やがて、終戦を迎え、日本に進駐してきた米軍も、各基地で多数の日本人従業員を採用することになって、今度は米軍の民間人が日本人従業員を管理(マネジメント)するために、前述の教育を受けることになったのです。一方、アメリカ空軍立川基地では、日本人の中からも監督者になる者が増えるにしたがって、日本人監督者にも教えるようになりました。

その時の資料は、監督者訓練の内容である“仕事の教え方”“人の扱い方”“改善の仕方”に“管理の5機能”と“科学的管理法”などを総合したものと完成されたものです。その時の訓練マニュアルの20台合・40時間の構成は、今日のMTPの原型をなすには十分なものであったといわれています。その後通産省がこれを譲り受け、内容をさらにマネジャー向けに修正して「MTP(管理訓練計画—当時の名称)」と呼ぶようになりました。

こうして通産省の手によって普及されてきたMTPは、わが国産業教育の発展史上で、これほど大きな足跡をしるしたものはないと言われています。

戦後のわが国産業の発展に、産業教育が大きく寄与していることは誰しも認めるどころですが、MTPはその口火を切っただけでなく、その後の歴史の中で、MTPを現代にマッチしたものとするために改訂を重ね、“古くして、今なお新しい”ものとして、大変大きな功績をあげ、わが国産業界から大いに認められています。現在では、日本産業訓練協会が通産省から委託され、インストラクター(Instructor=指導員)の養成とこの訓練の普及に努めています。またMTPやTWIが、その後の日本におけるさまざまな訓練コースを生み出すもととなりました。ですから、方々で行われているいろいろなマネジャー訓練、新しいと言われる訓練コースをみても、MTPに余りにも似ていることに驚かされるのです。日本の管理者研修はすべて、MTPを基礎としていると言っても過言ではありません。

MTPという訓練について、「私も昔受けたことがあります、もう古くて使えませんよ」と言う人がいます。しかし、もう一歩進めて考えて下さい。例えば、“企業は人なり”という考え方は古いでしょうか。言い古されたことばではありますが、決して古い考え方とはいえないのではないのでしょうか。

それは、企業経営が“人”の活用を最大の原則としているからなのです。このように、経営やマネジメントであっても原理原則というものは、時を超え、時代をも超えて通用するものなのです。「論語」ばかり、「ことわざ」も同じです。

MTPは、管理者向け基礎訓練として、管理の原理原則を中心に訓練しているものです。中でも、人間行動の原理原則を重点的に研修します。ですからその点では、たとえ終戦直後に導入された昔の訓練といっても、決して古いものではないのです。

例えば、県内にも、MTPやWSTCを連綿として実施している企業が何社もあります。基礎訓練だけでなく様々な応用訓練も体系化し、継続して実施していますが、MTPだけを取り上げてみても、既に役員になっている方も含めた管理者全員が受講・修了し、現在でも新任管理者が誕生するとすぐ実施しています。一方では古いといっているのに、他方では相変わらず尊重し実施している企業があるのです。

MTPだけではありません。教育訓練を継続的に実施している企業について言えることは、上層部が教育訓練の必要性を認めていること、そのため訓練したことが組織の中で生かされていること、その結果、どの管理者も同じ用語を話せること、つまり組織の中で同じ言語が使われ“言葉が通じる”ということです。また、訓練を休まないということが十分に認識されているとも言えます。スポーツ選手だって、トレーニングを休みません。休んでしまったなら、体力が落ちてしまうからです。スポーツのトレーニングと同じく、“継続は力なり”ということを信じているのです。つまり、訓練を続けていくことの大切さをわかっているということです。だから思いついたときに訓練をし、うまそうなものだけをつまみぐいするような訓練をしません。先に述べた体系的で、計画的に、継続性をもって実施していくということの大切さを十分に認識しているからなのです。

基礎訓練としてのMTPが使えるかどうかを別の角度からみてみますと、例えば、スポーツでの基本的なトレーニングの一つは、走り込むことです。その方法として、グラウンドを走る、ランニングの機械を使って走る、全力疾走しては少し休むということを繰り返す、長距離を走る、坂道や階段を走って上がる、中には車のタイヤを引っ張って走るなどいろいろなやり方があります。しかし、それらはどういう体力をつけるのかという目的があって、それに合うように組み立てられ、それを計画的に、毎日毎日続けているのです。ただ、どれも皆走り込んでいるということは同じです。MTP以外にたくさん管理者向けの基礎訓練があります。その中のもっとも単純な、昔から利用されているグラウンドを走っているのがMTPなのです。

## 回講座内容

正式名称	Management Training Program(マネジメント・トレーニング・プログラム)	
沿革	<p>1945(昭和20)年9月 米極東空軍立川基地にて英語で実施される。</p> <p>1949(昭和24)年 日本語版完成。</p> <p>1950(昭和25)年6月 通産省、日本の企業内教育にMTPを導入することを決定する。</p> <p>1955(昭和30)年7月 通産省、労働省、日経連により、日本産業訓練協会設立。MTPを引き継ぐ。以降、最新理論を取り入れつつ改訂を重ね、2018(平成30)年に第13次改訂がなされ、現在に至る。</p>	
研修の概要	<p>MTPとは、「管理(マネジメント)」を一から学習するためのプログラムである。意外に整理されていない「管理」というものの基礎を、一通り学べるようになっている。</p> <p>組織の諸要素の中でも、特に「人」の側面に焦点を当てつつ、科学的・合理的に組織の目的・目標を達成するために必要な基礎理論を学習するコースである。</p>	
対象者	<p>これから管理者(マネジャー等)になる人が、最も望ましいと考えられるが、既に管理者である人でも、管理業務の整理・見直しに役立つ。</p>	
カリキュラムの概要		
第Ⅰ部 マネジメントの基礎 第1セッション マネジメントの基本的な考え方 第2セッション マネジメントと人間行動及び組織	<p>「マネジメント」とは何か、マネジャーの立場と役割を理解する。「マネジメント」というものを、多面的な角度から学習する上でのベースとなる——「人の行動の理解」および「組織の特徴」を学ぶ。また、今後のマネジメントでの重要なポイントであるダイバーシティについても研究する。</p>	
第Ⅱ部 マネジメントプロセス 第3セッション 計画 第4セッション 指揮・命令(指示) 第5セッション 統制 第6セッション 調整	<p>マネジメントプロセスについて学習する。単に、Plan-Do-Seeについて学ぶだけでなく、プロセスを上手く展開するためにマネジャーが日々具体的にマネジメントするかについて研究する。</p>	
第Ⅲ部 問題解決とリスクマネジメント 第7セッション 問題解決の基本 第8セッション 仕事の改善の実践	<p>マネジャーの役割のひとつである「変革」や「仕事の改善」について、ベースとなる問題解決の考え方や問題意識について学ぶ。また、近年ますます重要になっているリスクマネジメントについても研究する。</p>	
理解度促進テスト 前期	<p>前半の学習内容について、個別検討および相互検討を実施することにより、理解を深める。</p>	
第Ⅳ部 信頼関係の形成 第9セッション 欲求不満への対処と態度の啓発 第10セッション 人をめぐる問題の解決	<p>ケーススタディを中心に、人間関係の諸問題について検討する。また、コミュニケーションと積極的傾聴について、ロールプレイングによる体験学習を行う。また、「パワーハラスメント」「セクシャル・ハラスメント」についても学ぶ。</p>	
第Ⅴ部 育成と啓発 第11セッション 育成の考え方 第12セッション メンバーの育成	<p>「育成」の基本的な考え方と、マネジャーが遂行すべき具体的な育成方法——「新しいメンバーの迎え方」「示範」「叱る・ほめる」等について学ぶ。</p>	
第Ⅵ部 良いマネジメントの実現 第13セッション リーダーシップ 第14セッション マネジメントの展開	<p>「リーダーシップ」とは何か、リーダーシップのスタイルについて研究する。さらに、マネジメントの集大成として、日常の職場でのあり方として望まれる「状況対応リーダーシップ」について学ぶ。ケースを通じて、MTPで学んできた事柄を総復習する。</p>	
理解度促進テスト 後期	<p>後半の学習内容について、個別検討および相互検討を実施することにより、理解を深める。</p>	

※開催要領等は次ページをご参照ください。

※第13次改訂により、研修の時間数が変更(44時間⇒36時間)となりました。

## 回公開講座開催要領

対 象	： 部下等を有する上級監督者・初級管理者《職種・性別等問わず》
日 時 ( 予 定 )	： 2019年10月11日、18日、25日、11月15日、22日、29日《通学6日間》 各日とも 9:30～16:30
場 所	： 群馬県中小企業会館
参 加 費 ( 税 抜 )	： 1名につき 会員企業=90,000円、会員外企業=135,000円
定 員	： 6～14名(上限16名)

※上記日程は予定です。変更になる場合もありますので、ご注意ください

## 回講師派遣開催要領(※お申し込みは随時受け付けています)

人 数	： 極力階層を揃えて6名以上14名以内
時 間 数	： 研修時間数=30時間、相互試問時間数=6時間、計36時間 【例】①6時間×6日 ②7時間×4日+8時間×1日 ③9時間×4日(3泊4日の合宿1回または1泊2日の合宿2回) ※その他の時間配分も可能です。

## 回過去の講師派遣実施企業・公開講座参加企業(順不同・敬称略)

小倉クラッチ、ナカヨ、ヨシカワ、ケービックス、澤藤電機、関東開発、両毛システムズ、山田製作所、富士スバル、ぐんま安全教育センター、群馬県建設技術センター、ミツバロジスティクス、藤生製作所、星野物産、前橋運輸、上電通運、ポートネットワーク、芹沢システムリサーチ、親広産業、太田治工、大西ライト工業所、三共興産、プリエッセ、渋川製作所、赤城自動車教習所、矢島工業、大嶋電機製作所、日本ケロログ、クシダ工業、きのした、コガックス、東亜工業、ラジエ工業、八木工業、日望会、イチタン、両毛インターネットデータセンター、石島運輸倉庫、デンカ、三立応用化工、ヤマト発動機、TI Automotive Japan Gunma、高崎共同計算センター、第一石炭、東京特殊硝子、OPENER、フジハツ工業、トヨタカローラ群馬、旭化成、関東製酪、I P F 他

# 経営幹部育成セミナー

## ●基礎から応用まで、経営幹部に必要な知識とスキルを身につける

変化に対応できる経営幹部の育成を目標として開催するこのセミナーは、経営幹部に必要な6つの項目について、基礎から応用まで、講義とグループワークを交えて進める講座です。

## ●「異業種・異地域交流」により、幅広い視野を身につける

日々忙しい業務に押し込められると、物の見方が偏ってしまいがちです。異業種・異地域の企業で働く経営幹部同士の相互交流により、多様な考え方、幅広い視野を身につけることができます。

### ■カリキュラム(講師の役職等は2019年1月末現在です)

第1会合 経営者マインド	木村哲也 アイム・リサーチワーク 代表
--------------	---------------------

そもそも企業経営とは何か、から始まり、企業の目的や経営者の思い・姿勢・理念・哲学、そして、経営者の決断等について、具体的な事例を交えて学習します。

第2会合 経営リスクマネジメント	木村哲也 アイム・リサーチワーク 代表
------------------	---------------------

今や企業経営の要とも言うべきリスクマネジメントについて、実際に起こった失敗例・成功例を題材にして学びます。

第3会合 財務分析	加藤真一 税理士法人加藤会計事務所 代表社員
-----------	------------------------

案外分かっていない、損益計算書・貸借対照表・キャッシュフロー計算書等、財務諸表の基本的な読み方を学習します。また、資金繰り管理の着眼点等、実経営に則した学習も行います。

第4会合 人事労務管理/労働法関連法規	五十嵐亮二 一般社団法人群馬県経営者協会 常務理事
---------------------	---------------------------

人事労務管理について、その全体像を把握します。また、労働基準法その他重要な労働関係法令について、一問一答形式ですぐ使える知識を増やします。

第5会合 経営戦略・計画	寺本明輝 浜銀総合研究所 常務取締役
--------------	--------------------

中期経営計画の意義と体系、策定の方法(現状分析、目的・戦略決定、計画策定、計画実行推進)を学びます。また、ベースとなる問題解決(ロジカルシンキング、仮説思考)についても学習します。

第6会合 リーダーシップと自己変革	寺本明輝 浜銀総合研究所 常務取締役
-------------------	--------------------

モチベーション理論やリーダーシップ理論など、基礎的な理論を学習するとともに、組織風土改革やリーダー自身の自己変革について学びます。

※細かい内容については変更する場合がありますので、ご了承ください。

※開催要領等は次ページをご参照ください。

## 回開催要領

対 象	: 県内企業の若手経営者、後継者、役員・幹部社員および候補者
日 時 (予 定)	: 2019年6月14日、7月26日、8月23日、9月13日、10月9日、11月8日《全6回》 各日とも 9:30~16:30 ※第1会合・第6会合終了後に、参加者懇親会を開催予定
場 所	: 群馬県中小企業会館
参 加 費 (税 抜)	: 1名につき 会員企業=100,000円、会員外企業=150,000円
定 員	: 20名(最少催行人員10名)
修了条件	: 総時間数の80%以上出席し、所定の課題を提出された方に、修了証を発行

※上記日程は予定です。変更になる場合もありますので、ご注意ください。

## 回過去の参加企業(順不同・敬称略)

ナカヨ、GNホールディングス、群馬ヤクルト販売、吉野工業所、オリエント、桐生信用金庫、八木工業、タツミ、日望会、ウエノテクニカ、ミツバアビリティィ、グリーンテック、関東高圧容器製作所、新井商運、鶴川興業、ミツクラテックス、ジーシーシー、矢島工業、星野物産、サンユー、コガックス、坂本工業、三興エンジニアリング、研榮工業、富士スバル、クシダ工業、岩瀬産業、アサヒライズ、美喜仁、三共興産、東毛福祉事業協同組合、ヨシカワ、日本ケログ、セントラルサービス、藤生製作所、今井鉄工、オリエントタル、群馬小型運送、サンエス工業、館林ガス、宮下工業、コラボレーション、フジセン技工 他

# メンタルヘルスセミナー

ここ数年、いわゆる「メンタルヘルス不調者」が、職場に増えているということを実感している企業は少なくないと思われます。すでに、企業を運営していく上で、従業員の職場での精神衛生をいかに良好に保つかが、生産性の維持・向上の大きな鍵となり、また、リスク管理の重要項目のひとつとなっています。

このような現状の下、2000(平成12)年8月には、当時の労働省より「事業場における労働者の心の健康づくりのための指針(メンタルヘルス指針)」が示され、また、2006(平成18)年度には、従業員のメンタルヘルスに配慮した労働安全衛生法が改正され、さらに2015(平成27)年12月1日より、ストレスチェック制度が施行されました。

企業としては、これらの指針や法律等をよく理解しておくとともに、管理・監督者として、従業員または部下のメンタルヘルスをどのように捉え、どう対応していけばいいのかという「ラインによるケア」、また、働く者個人として、自分自身のこころの健康に留意し、維持するには何に気をつければいいのかという「セルフケア」について、社員の教育をしておく必要があります。

## テーマ

- 「メンタルヘルスとは」
- 「メンタルヘルス指針とは」
- 「ストレスとストレス耐性」
- 「リスニング(傾聴)訓練」
- 「うつ状態・うつ病への対処」
- 「職場復帰」
- 「自立訓練法等のリラクゼーション法」      etc.

## 回実施要領(※お申し込みは随時受け付けています)

対	象： 全ての階層《職種・性別等問わず》
時	間： 応相談
最少催行人員	： 5名

## 回過去の実施企業(順不同・敬称略)

ミツバ、山田製作所、三益半導体工業、井ノ上、富士機械、クシダ工業、富田電機 他

# ハラスメントセミナー

最近の人事・労務管理上のひとつの課題として、「パワーハラスメント(パワハラ)」と「セクシャル・ハラスメント(セクハラ)」など、いわゆる「職場のハラスメント」が大きくクローズアップされています。特に、「パワーハラスメント」については、去る2012年1月に「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議ワーキング・グループ報告」を、同3月に「職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた提言取りまとめ」を、厚生労働省が公表し、その後、パワハラ急増に伴い、2019年の通常国会で法制化する動きもあるなど、パワーハラスメントに対する関心は大変大きくなっています。その一方で、「叱ること＝パワハラ」などという誤った理解も少なからずあるのではないのでしょうか。

企業としては、これらの問題について正しく理解しておくとともに、どのように対応していけばいいのかということについて、社員に対して教育をしておく必要があります。

## テーマ

- 「ハラスメントとは」
- 「パワーハラスメントとは」
- 「パワハラの実態パターン」
- 「パワハラの実例紹介」
- 「セクシャル・ハラスメントとは」
- 「セクハラが起こる原因」 etc.

## 回実施要領(※お申し込みは随時受け付けています)

対 象	： 全ての階層《職種・性別等問わず》
時 間	： 応相談
最少催行人員	： 5名

## 回過去の実施企業(順不同・敬称略)

ケイアイスター不動産、日望会、群馬県建設技術センター、井ノ上、ヌカベ、山育会、高崎経済大学、三協、三協部品、ゆいまーる 他



# オーダーによる研修

『法律が施行・改正されたが、良く理解できていないため、意思統一ができていない』『最近、主任や係長に昇格した社員が、自分の役割を良く理解できていない』『労働組合が結成されたばかりなので、知識が全くない』『最近の人事労務管理上の課題等を知りたい』など、企業によって抱えている課題や問題は多岐にわたることと思います。貴社が抱えている課題や問題に沿ったテーマで、研修を実施します。テーマや時間等については、ご相談ください。

## テーマ例

- ・コミュニケーション研修
- ・リスニング(傾聴)訓練
- ・個人情報保護の推進について
- ・内部統制研修
- ・係長研修
- ・RST研修
- ・リーダーシップ論
- ・営業責任者研修
- ・監督者基礎講座
- ・安全衛生講話
- ・ワーク・ライフ・バランス研修
- ・新成人研修会
- ・コンプライアンス担当者研修会
- ・人事考課者研修
- ・労働組合に関する講習会
- ・よりよい仕事 よりよい人生
- ・主任研修
- ・オペレータ教育
- ・職場マネジメント研修
- ・プロジェクトリーダー向け研修
- ・ビジネスマナー研修
- ・プレゼンテーション研修
- ・被考課者研修
- ・健康管理に関する講習会 etc.

## 回実施要領(※お申し込みは随時受け付けています)

対 象	: 全ての階層《職種・性別等問わず》
人 数	: 5名～
時 間	: 応相談

※内容によってはご希望に添えない場合がありますので、予めご了承ください。

## 回過去の実施企業(順不同・敬称略)

ヤマト、三益半導体工業、上毛新聞社、ニプロ医工、富士機械、日望会、関東開発、デンカ、理研鍛造、加藤会計事務所、宮下工業、群馬県建設技術センター、ラジエ工業、両毛ビジネスサポート、森傳、ぐんま東庄、群馬県農業協同組合中央会、前橋地方法務局、高崎共同計算センター、味の素冷凍食品、OPENER 他

# 実践的労働法講座

企業における労務問題がなくなったと言う人がいますが、当協会への相談内容をみる限り、むしろ増えてきているというのが実情です。確かに、ストライキやデモといった大げさで目立つものはなくなりましたが、それに替わって労務問題の発生場所と性質が大きく変化してきているのです。しかも最近の労務問題は複雑で分かりにくく解決も大変難しいものになり、争いも熾烈なものが多くなってきたといえます。

これまでの労務問題というものは「集団的労使関係」つまり対労働組合問題が中心でした。しかし、最近の労務問題は、「個別的労使関係」つまり対個人問題に変わってきているのです。言い換えますと、労務問題が個人レベルになり、個人対会社の争いになっているといえます。その争いの発生場所はほとんどが現場です。労務問題が現場へと移り、そのため現場の管理者が労務担当を兼ねていると言っても過言ではありません。

それなのに現場の管理者が法律を知らないことから権利を主張する社員とぶつかり、こじれ、さらに総務部門に持ち込まれても、総務には労務担当が育っていないために手が付けられないという例が多くなっているのではないのでしょうか。当協会へご相談に見えられる問題の多くが現場で起きたものであり、個人対会社の問題に発展したものであり、「合同労組」の結成も急増しているのです。

こうした傾向は労務問題だけではありません。忘年会や慰安旅行なども、以前は総務が企画し、大勢の社員が参加して盛大に行われていました。しかし今は職場別、あるいは個人的に気の合ったメンバーだけで懇親をしているという時代です。ですから、いろんなことが組織全体、集団の問題から、現場、個人レベルへと移ってきたといえます。

そんなことから、現場の管理者がいくら良い管理をしていると自負していても、変化の激しい時代に、しかも法律が大幅に改正され、過去の古い知識・経験ではとても通用しない時代になっているのに、その新しい法律を知らなければ、管理者自身が問題発生の大本営になることもあり得るのです。ですから、管理者は、よい管理をできることが重要ですが、それだけでなく、最新の法律も充分わきまえていなければならないのです。管理と法律は車の両輪といえるのです。

そこで、この「実践的労働法講座」では、現場管理者を中心に、管理(MTP=管理者研修)をわきまえた最低限の法律の知識を付与し、事例・実例・判例を通して研究し、実践で最大の効果を発揮するように研修します。

## 回実施要領(※お申し込みは随時受け付けています)

対 象	： 管理者《職種・性別等問わず》
時 間	： 標準14時間(7時間×2日) ※短縮も可
最少催行人員	： 6名

## 回過去の実施企業(順不同・敬称略)

小倉クラッチ、ミツバ、ナカヨ、オリエント、両毛システムズ、大嶋電機製作所、榛桐会 他

# TW I - 4 J

## トレーナー養成講習会

(訓練講師養成講座)

当協会では中央職業能力開発協会(厚生労働省の外郭団体)よりTW I リーダー(訓練指導員=トレーナー養成資格)を付与されていて、リーダーがTW I トレーナー養成のおすすめてをしておりますので、ここに紹介します。

### 訓練資格が必要

TW I - 4 Jによって、監督者に訓練を施すためには、一定の訓練を受け、資格を取得することが必要です。その資格を取得するための講習会を、「監督者訓練員養成講習会」(または「TW I トレーナー養成講習会」と言っていて、コース別に4つあります。その講習会を修了し、既定の内容を正しく監督者に訓練することができる人と認められた人には、「訓練員(トレーナー)」としての資格が付与されます。この資格がない人は、TW I を実施することはできません。当協会では役職員がこの資格を取得して会員企業などで訓練を実施しています。また、会員企業の中には、この資格を管理者になる条件としている企業もありますし、この資格を取得した者が自社で訓練をしているという例がたくさんあります。

また、このトレーナーを養成する者を訓練指導員(リーダー)といい、全国でもこの資格を持っている人は数少ない状況です。通常は、東京の日本産業訓練協会が開催するトレーナー養成講習会に参加するか、東京から講師を派遣してもらい、自社で一度に何人ものトレーナーを養成するかのどちらかですが、当協会には、このリーダーの資格を持っている役員がいますので、「地元の講師により地元で開催できる」という利点を活かして、毎年各コース1回ずつのトレーナー養成講習会を開催しています。

トレーナー養成講習会は毎日、8時間ずつ6日で行われ、そこで養成され、訓練資格を認定された人達(トレーナー)が、コース別に自社または他社の監督者に、「仕事の教え方」「人の扱い方」「改善の仕方」「安全作業のやり方」について、10時間または12時間以上の訓練を実施することになります。

こうして、例えば、「仕事の教え方」の10時間訓練を受けた監督者は、正しい教え方を身につけることによって、部下作業員等にどのように仕事をしたら良いかを的確に指導できるようになるわけです。

また、TW I の訓練は実施しないという人でも、この講習会に参加し、実演によって人前で研修するという訓練をすると、別の研修の指導をする場合にも、板書の方法から会場レイアウトの仕方まで、基礎的な面で非常に役に立ちます。

- 講座の具体的な内容については「TW I - 4 J 10時間訓練講習会」の頁(P 6、P 7)をご参照ください。
- この「トレーナー養成講習会」を修了し、「トレーナー」として認定されると、自社内ではもとより社外でも当該コースの10時間訓練講習会を実施することができます。
- この研修は、学習時間の設定が厳格にされています。遅刻・早退・中断・欠席が多いとトレーナーとして認定されないことがあります。特に初日は、10分以上の遅刻があると以降参加できませんので、ご了承ください。

## 公開講座開催要領

対 象	： 原則として上級監督者以上《職種・性別等問わず》
日 時	： 下表をご参照ください。 《通学6日間》 各日とも 8:30～17:30
場 所	： 群馬県中小企業会館
参加費 (税抜)	： 1名につき 会員企業=110,000円、会員外企業=165,000円
定 員	： 各コースとも4～10名(上限12名)

## 公開講座開催予定日

コ ー ス 名	日 程
J I (Job Instruction) 仕事の教え方	2019年 5月14日、15日、16日、21日、22日、23日 8時間×6日間=48時間
J R (Job Relations) 人の扱い方	6月11日、12日、13日、18日、19日、20日 8時間×6日間=48時間
J M (Job Methods) 改善の仕方	7月23日、24日、25日、30日、31日、8月1日 8時間×6日間=48時間
J S (Job Safety) 安全作業のやり方	9月10日、11日、12日、17日、18日、19日 8時間×6日間=48時間

※上記日程は予定です。変更になる場合もありますので、ご注意ください

## 講師派遣開催要領(※お申し込みは随時受け付けています)

人 数	： 4名～10名(上限12名)
時 間 数	： 8時間×6日間 計48時間

## 過去の講師派遣実施企業・公開講座参加企業(順不同・敬称略)

ミツバ、小倉クラッチ、山田製作所、太陽誘電、三洋電機、サンデンホールディングス、NSKステアリングシステムズ、澤藤電機、イチタン、坂本工業、フレッセイ、オリエント、富士機械、ナカヨ、タツミ、ヨシカワ、サンユー、東葉電機製作所、ミツパロジスティクス、矢島工業、正田醤油、群栄化学工業、千代田製作所、しげる工業、コガックス、ピー・アンド・ジー、国際警備、宮下工業、技研コンサル、サンワファブテック、モミモ、サンユー、東日本ダイカスト工業、両毛ビジネスサポート、ALFA、三立応用化工、石島運輸倉庫、モテキ、日野自動車、ルネサスセミコンダクタマニュファクチャリング、行田商工会議所、エイチワン、日本精工、日清紡績、スターテング工業、桐生工業、日本キャンパック、関東製酪、NSSカンラ、リスパック、日本電産サーボ 他

# WSTC

## リーダー養成講習会

### (訓練講師養成講座)

この訓練も、TWIと同様、訓練員の資格がない人には実施できません。その資格を「リーダー」と呼んでいます。そしてそのリーダーを養成する者を「訓練指導員」といいます。現在では、兵庫県経営者協会をはじめ、日本産業訓練協会、群馬県経営者協会とが加わって訓練員の養成と普及に努めて、これまで多数のリーダーを養成してきています。

➤ 講座内容については「WSTC」の頁(P1、P2)をご参照下さい。

#### 回公開講座開催要領

対 象	： 原則として上級監督者以上《職種・性別等問わず》
日 時	： 2019年12月10日、11日、12日、17日、18日、19日
( 予 定 )	： 8時間×6日間=48時間《通学6日間》 各日とも 8:30～17:30
場 所	： 群馬県中小企業会館
参 加 費	： 1名につき 会員企業=110,000円、会員外企業=165,000円
( 税 抜 )	
定 員	： 4～10名(上限12名)

※上記日程は予定です。変更になる場合もありますので、ご注意ください。

※開催時期が例年と異なりますので、ご注意ください。

#### 回講師派遣開催要領(※お申し込みは随時受け付けています)

人 数	： 4名～10名(上限12名)
時 間 数	： 8時間×6日間 計48時間

#### 回過去の講師派遣実施企業・公開講座参加企業(順不同・敬称略)

ミツバ、小倉クラッチ、タツミ、NSKステアリングシステムズ、富士機械、ぐんま安全教育センター、フレッセイ、サンユウ、ミツバロジスティクス、石島運輸倉庫、須藤忠商事、大嶋電機製作所、国際警備、TI Automotive Japan Gunma、マルナカ 他

**一般社団法人群馬県経営者協会  
2019年度 講習会等の開催予定**

名 称		日 時	公開講座参加費 ※税抜価格	
一般社員	WSTC(新入社員フォローアップ研修)	講師派遣、随時	—	
	中堅社員研修	8/6, 7 9:00~17:00 一通学2日間	25,000 (37,500)	
管理・監督者 (マネジャー・リーダー)	第44期 フォアマン研修会	6月~11月 (全10回、うち合宿2回)	115,000※ (172,500)	
	TWI-4J 10時間訓練講習会	講師派遣、随時	—	
	MTP (マネジメント・トレーニング・プログラム)	10/11, 18, 25, 11/15, 22, 29 9:00~17:00 一通学6日間	90,000 (135,000)	
	実践的労働法講座	講師派遣、随時	—	
幹部	経営幹部育成セミナー	6/14, 7/26, 8/23, 9/13, 10/9, 11/8	100,000 (150,000)	
全ての階層	メンタルヘルスセミナー	講師派遣、随時	—	
	ハラスメントセミナー	講師派遣、随時	—	
	オーダーによる研修	講師派遣、随時	—	
上級監督者以上	社内講師養成講座	TWI-JI トレーナー養成講習会	5/14, 15, 16, 21, 22, 23 8:30~17:30 一通学6日間	110,000 (165,000)
		TWI-JR トレーナー養成講習会	6/11, 12, 13, 18, 19, 20 8:30~17:30 一通学6日間	110,000 (165,000)
		TWI-JM トレーナー養成講習会	7/23, 24, 25, 30, 31, 8/1 8:30~17:30 一通学6日間	110,000 (165,000)
		TWI-JS トレーナー養成講習会	9/10, 11, 12, 17, 18, 19 8:30~17:30 一通学6日間	110,000 (165,000)
		WSTC リーダー養成講習会	12/10, 11, 12, 17, 18, 19 8:30~17:30 一通学6日間	110,000 (165,000)
その他	通信教育講座	第73期: 4月1日開講 第74期: 10月1日開講	各コースにより異なります	

- ▶ 公開講座参加費の欄の上段は会員価格、下段(カッコ内)は会員外価格を表します。上記費用には別途消費税がかかります。
- ▶ フォアマン研修会の参加費につきましては、TWI-4Jをすべて修了済みの場合の金額となります。TWI-4Jの1コースでも修了していない場合は、会員120,000円、会員外180,000円(いずれも税抜)となります。
- ▶ 日時は予定です。変更することがありますので、ご了承ください。
- ▶ 各講座とも、最少催行人員が設定されています。場合により中止となることもありますので、ご了承ください。

----- 教育訓練に関するご相談について -----

- ◆ 講師を派遣してもらいたい
- ◆ 自社の事情に合った内容・テーマで訓練したい
- ◆ 自社の都合に合った日程・時間で訓練したい
- ◆ 教育訓練体系を見直したい
- ◆ 研修の内容を知りたい

このようなことでお悩みではありませんか？  
当協会では、教育訓練に関するご相談を随時受け付けていますので、事務局宛お気軽にご相談ください。  
是非ご連絡をお待ちしています。

**お問合せ先**  
**一般社団法人群馬県経営者協会**  
 担当：五十嵐 亮二・<sup>こんの</sup>金野 和正  
 〒371-0026 前橋市大手町3-3-1  
 群馬県中小企業会館2階  
 TEL: 027-234-2770/FAX: 027-234-2771  
 E-mail: konno@gunkeikyo.net  
 URL: http://www.gunkeikyo.net

## 2019年度 公開講座予約申込書

貴社名			
所属・御役職		御芳名	
TEL	(      )	FAX	(      )
E-mail			

	講 座 名	開催月	予約人数
1	TW I - J I トレーナー養成講習会	5月	名
2	第44期フォアマン研修会	6～11月	名
3	経営幹部育成セミナー		名
4	TW I - J R トレーナー養成講習会	6月	名
5	TW I - J M トレーナー養成講習会	7～8月	名
6	中堅社員研修	8月	名
7	TW I - J S トレーナー養成講習会	9月	名
8	管理者研修MTP	10～11月	名
9	W S T C リーダー養成講習会	12月	名

- 参加人数には上限がありますので、事前のご予約をお勧めします。上記申込書をご記入の上、ご送付ください。同内容をメールでお送りいただいても構いません。
- 日時は予定です。場合により変更することがありますので、ご了承ください。
- 講座別の案内(申込書)は、開催時期が近くなりましたら、改めてお送りします。
- 各講座とも、最少催行人員が設定されています。場合により中止・延期となることもありますので、ご了承ください。
- 上記講座(フォアマン研修会・経営幹部育成セミナーを除く)の他、WSTC、メンタルヘルスセミナー、ハラスメントセミナー、実践的労働法講座、オーダーによる研修なども講師派遣を随時受け付けています。詳細は事務局までお問い合わせください。
- 研修費用につきましては、23ページの一覧表でご確認ください。

## 《群馬県経営者協会からのご提案》

群馬県経営者協会では、階層別の社員研修を実施しています。当協会で開催している社員研修を下記の「企業における階層別教育体系モデル(例)」にまとめました。貴社の人材育成にお役立ていただきたく、ご提案・ご案内申し上げます。

※詳細は事務局までお問い合わせいただければ幸いです。

## 企業における階層別教育体系モデル(例)

一般社団法人群馬県経営者協会

対象者		研修内容				
経営幹部	若手経営者、 後継者、 役員・幹部社員 (候補者含む)	⑥ 経営幹部育成セミナー				
管理者(マネジャー)	課長クラス (候補者含む)	⑩ 実践的労働法講座	⑪ TWI-4J トレーナー養成講習会	⑫ WSTC リーダー養成講習会	⑦ メンタルヘルスセミナー	⑧ ハラスメントセミナー(セクハラ・パワハラ等)
監督者(リーダー)	係長クラス (候補者含む)	⑤ 管理者研修 MTP	③ フォアマン研修会	④ TWI-4J 10時間訓練講習会		
中堅社員	入社2年目 ～主任クラス	② 中堅社員研修				
若手社員	入社1～2年目	① W S T C (新入社員フォローアップ研修)				



# 研修費用一覧表(税抜価格)

2014(平成26)年4月1日以降

研修の名称		公開講座参加費 (1名分・税抜)		講師派遣費用一式(税抜)		
				講師料	資料代(1名分)	交通費
①	WSTC (新入社員フォローアップ研修)	講師派遣のみ		会 員	420,000円 (@20,000円×21時間)	1,000円
				会 員外	630,000円 (@30,000円×21時間)	
②	中堅社員研修	会 員	25,000円	会 員	280,000円 (@20,000円×14時間)	1,200円 ※講師作成 資料代実費
		会 員外	37,500円	会 員外	420,000円 (@30,000円×14時間)	
③	フォアマン 研修会	会 員	115,000円 ※TWI未修了 120,000円	公開講座のみ		
		会 員外	172,500円 ※TWI未修了 180,000円			
④	TWI-4J 10時間訓練 講習会	講師派遣のみ		会 員	130,000円 (@13,000円×10時間)	J I : 150円 J R : 20円 J M : 144円 J S : 490円
				会 員外	195,000円 (@19,500円×10時間)	
⑤	管理者研修 MTP	会 員	90,000円	会 員	720,000円 (@20,000円×36時間)	10,500円 ※講師作成資料代 を含む
		会 員外	135,000円	会 員外	1,080,000円 (@30,000円×36時間)	
⑥	経営幹部育成 セミナー	会 員	100,000円	公開講座のみ		
		会 員外	150,000円			
⑦	メンタルヘルス セミナー	講師派遣のみ		会 員	円 (@20,000円× 時間)	410円 ※講師作成 資料代実費
				会 員外	円 (@30,000円× 時間)	
⑧	ハラスメント セミナー	講師派遣のみ		会 員	円 (@20,000円× 時間)	410円 ※講師作成 資料代実費
				会 員外	円 (@30,000円× 時間)	
⑨	オーダーに よる研修	講師派遣のみ		会 員	円 (@20,000円× 時間)	円 ※講師作成 資料代実費
				会 員外	円 (@30,000円× 時間)	
⑩	実践的労働法 講座	講師派遣のみ		会 員	280,000円 (@20,000円×14時間)	500円 ※講師作成 資料代実費
				会 員外	420,000円 (@30,000円×14時間)	
⑪	TWI-4J トレーナー 養成講習会	会 員	110,000円	会 員	624,000円 (@13,000円×48時間)	J I : 8,900円 J R : 7,070円 J M : 22,040円 J S : 12,180円 ※講師作成資料代 を含む
		会 員外	165,000円	会 員外	936,000円 (@19,500円×48時間)	
⑫	WSTC リーダー 養成講習会	会 員	110,000円	会 員	624,000円 (@13,000円×48時間)	11,020円 ※講師作成資料代 を含む
		会 員外	165,000円	会 員外	936,000円 (@19,500円×48時間)	

40円/km  
で計算  
( km × 40円  
× 日)  
※交通費は、当  
協会事務所と  
会場との実測  
(往復キロ数)  
による計算と  
なります。

※「公開講座」とは当協会が参加者を募り実施する講習会のことで、「講師派遣」とは企業に出向いて講座を開催することを言います。  
※上記価格には別途消費税がかかります。消費税率引き上げに伴い、資料代等が変更となる場合がありますので、予めご了承ください。