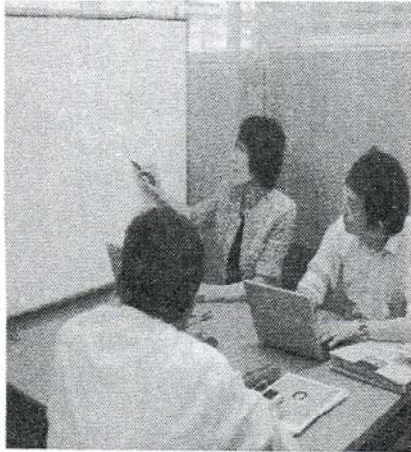


■自分案



役職や世代間のコミュニケーション不全。企業にとって「改革」を阻むリスク要因だ。とりわけこの10年、雇用形態の多様化が加速。パート、アルバイト、派遣などさまざまな形で雇用契約を結ぶ従業員との円滑な意思疎通、企業理念の共有に腐心する企業は多い。

7・85733)の研修プログラムが注目されている。異世代間のコミュニケーション活性化が業績向上や離職率低下といった「目に見える成果」を生み出すのが最大の特徴で、多くのアルバイト従業員に依存する外食や流通産業の店長教育に用いられるケースも多い。

「目に見える成果」に定評ある研修プログラム

「対話」通じ企業風土改革

風土を醸成したうえで最終的に目指すのは企画立案でできる「主体的な人材像」だ。「中間管理職が育っていない」という企業ニーズをとらえ、「部下育成」にも力を入れる。また、9月開始の新サービスは「組織行動診断」という手法を活用し各社固有の弱点を洗い出したうえで、独自の研修メニューを作成する。

いずれの研修も業種態のみならず企業風土を考慮した「オーダーメイド型」。

一方で、研修先に共通して求めるのは3年間で自ら変革できる風土づくり。目指す目標が明確でない企業にはともに目標探しをする。キャリア形成促進助成金など公的資金を活用した研修も提案。コストを抑えつつ、きめ細かな研修を実施する。まさに中小企業の「伴走者」である。