

週刊WEB

企業 経営

MAGA
ZINE

Vol.829 2023.7.4

ネットジャーナル

Weeklyエコノミスト・レター 2023年6月23日号

中国経済:景気指標の総点検 (2023年夏季号)

経済・金融フラッシュ 2023年6月27日号

資金循環統計(23年1-3月期)

~個人金融資産は2043兆円と過去最高を
更新したが、家計は資金不足に転じる

経営TOPICS

統計調査資料

全国小企業月次動向調査

(2023年5月実績、6月見通し)

経営情報レポート

怒りを上手にコントロールする! アンガーマネジメント実践法

経営データベース

ジャンル:人事制度 > サブジャンル:社員教育

新入社員を上手く育てるためのアドバイス 中堅社員の教育内容

発行:税理士法人ネクサス

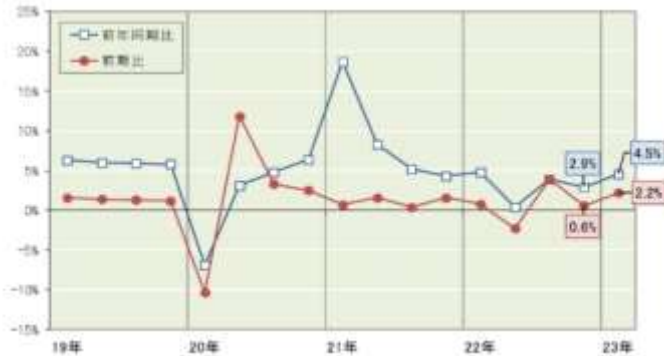
本誌掲載記事の無断転載を禁じます。

中国経済：景気指標の総点検 (2023年夏季号)

ニッセイ基礎研究所

1 第1四半期（1-3月期）のGDP成長率は実質で前年同期比4.5%増と、新型コロナウイルス感染症（COVID-19）で経済活動が滞った前四半期（同2.9%増）と比べて回復した。特に前期比（季節調整後）で見ると+2.2%増（年率換算+9.1%前後）と、前四半期の同+0.6%増（年率換算+2.4%前後）から急回復することとなった。他方、今年1-5月期の消費者物価（CPI）は前年同期比0.8%上昇と政府目標「3.0%前後」を下回る水準で推移していた。

中国の国内総生産(GDP)

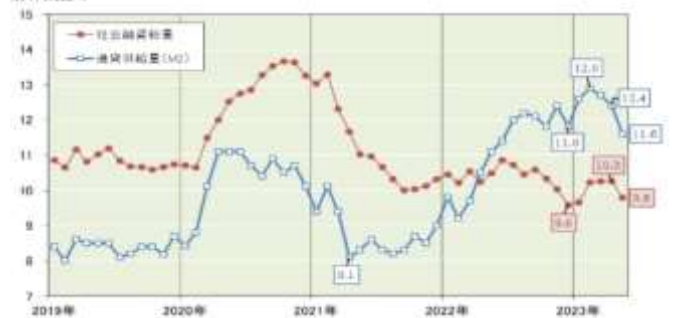


(資料) CEIC (出所は中国国家統計局) のデータを元に筆者作成

2 GDP成長率（前期比）を予測するために作成している景気評価点を見ると（下表）、第1四半期は1月が8点、2月が9点、3月が9点と、いずれも分岐点（5点）を上回り、GDP成長率（前期比）は加速していた。

しかし第2四半期は4月・5月ともに4点と下回っており、GDP成長率（前期比）は減速していると見られる。

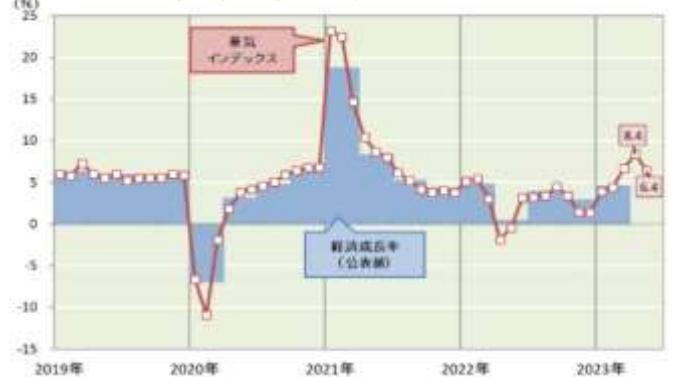
通貨供給量(M2)と社会融資総量



(資料) CEIC (出所は中国人民銀行) のデータを元に作成

3 景気インデックス（鉱工業生産、サービス業生産、建築業PMIを合成加工して毎月の実質成長率を推計したもの）は、4月が前年同月比8.4%増、5月が同6.4%増で、4-5月期は前年同期比7.4%増だった。前四半期のGDP成長率（前年同期比4.5%増）を大幅に上回っている。4-6月期のGDP成長率（前年同期比）は、6月の景気次第で振れるとは言え、7%台となる可能性が高いだろう。なお、公表予定日は7月17日（月）となっている。

経済成長率と景気インデックス



(注) 景気インデックスは、鉱工業生産、サービス業生産、建築業PMIを用いて筆者が合成加工した指数

「Weeklyエコノミスト・レター」の全文は、
当事務所のホームページの「マクロ経済予測レポート」
よりご確認ください。

資金循環統計(23年1-3月期) ～個人金融資産は2043兆円と過去最高を 更新したが、家計は資金不足に転じる

ニッセイ基礎研究所

1 個人金融資産(23年3月末):

前年比21兆円増、前期末比4兆円増

2023年3月末の個人金融資産残高は、前年比21兆円増(1.1%増)の2043兆円となった。過去最高であった昨年末の水準を上回り、2四半期連続で過去最高を更新した。(注1) 年間で見た場合、世界的な金融引き締めに伴う海外株の下落等を背景に時価変動(注2)の影響がマイナス0.3兆円(うち国内株式等がプラス5兆円、投資信託がマイナス5兆円)と冴えなかったものの、資金の純流入が22兆円あり、個人金融資産残高の増加に寄与した。

(注1) 今回、年に一度の訴求改定に伴い、2005年以降の計数が遡及改定されている。

(注2) 統計上の表現は「調整額」(フローとストックの差額)だが、本稿ではわかりやすさを重視し、「時価(変動)」と表記。

家計の金融資産残高(グロス)



2 家計の資金流出入の詳細:リスク性資産

への投資は緩やかだが着実に継続

1-3月期の個人金融資産への資金流入について詳細を確認すると、例年(注3)同様、季節要因(賞与の有無等)によって現預金が純流出(取り崩し)となった

が、流出の規模は9.6兆円と前年同期(4.9兆円)を上回り、例年と比べても大きくなった。賃金が伸び悩む中、経済活動再開に伴うサービス消費の回復や物価上昇の進行が取り崩しを促進したと考えられる。

(注3) 21年1-3月はコロナ禍における消費低迷の影響で例外的に純流入となっている。

3 その他注目点:家計が資金不足・企業が資金余剰に転じる、日銀の国債保有割合が最高に

1-3月期の資金過不足(季節調整値)を主要部門別にみると、まず、従来資金余剰であった家計部門が2.3兆円の資金不足に転じた点が目立つ。家計が資金不足となるのはかなり稀なことで、消費増税前の駆け込み需要が発生した2014年1-3月以来のこととなる。賃金が伸び悩むなか、経済活動再開に伴う消費の回復が続いたほか、物価上昇が進行したことが資金不足に繋がったと考えられる。一方、昨年10-12月期に資金不足となっていた民間非金融法人は9.9兆円の資金余剰に転じている。

部門別資金過不足(季節調整値)



経済・金融フラッシュの全文は、
当事務所のホームページの「マクロ経済予測レポート」
よりご確認ください。

全国小企業月次動向調査 (2023年5月実績、6月見通し)

日本政策金融公庫 2023年6月26日公表

結果の概況

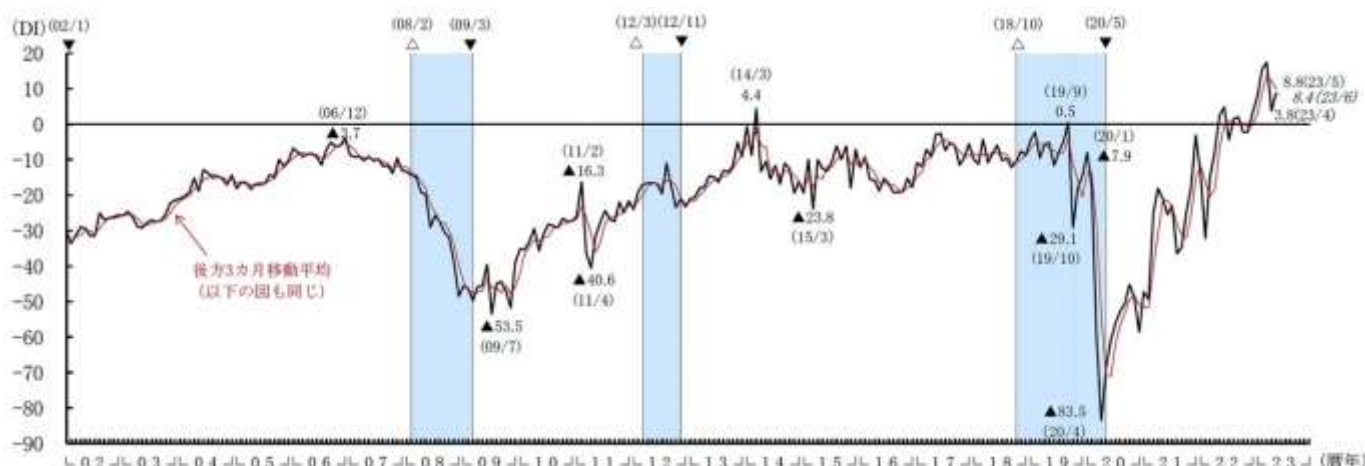
[概況] 小企業の売上DI(5月実績)は、上昇

1 売上

- 2023年5月の売上DIは、4月(3.8)から5.0ポイント上昇し、8.8となった。6月は8.4と、5月に比べ0.4ポイント低下する見通しとなっている。
- 業種別にみると、製造業(▲8.4→▲5.8)、非製造業(4.9→10.6)ともに上昇した。6月は製造業では▲9.9とマイナス幅が拡大する一方、非製造業では10.8と上昇する見通しとなっている。
- 非製造業では、飲食店とサービス業、建設業で上昇した。6月は、飲食店を除くすべての業種で上昇する見通しとなっている。

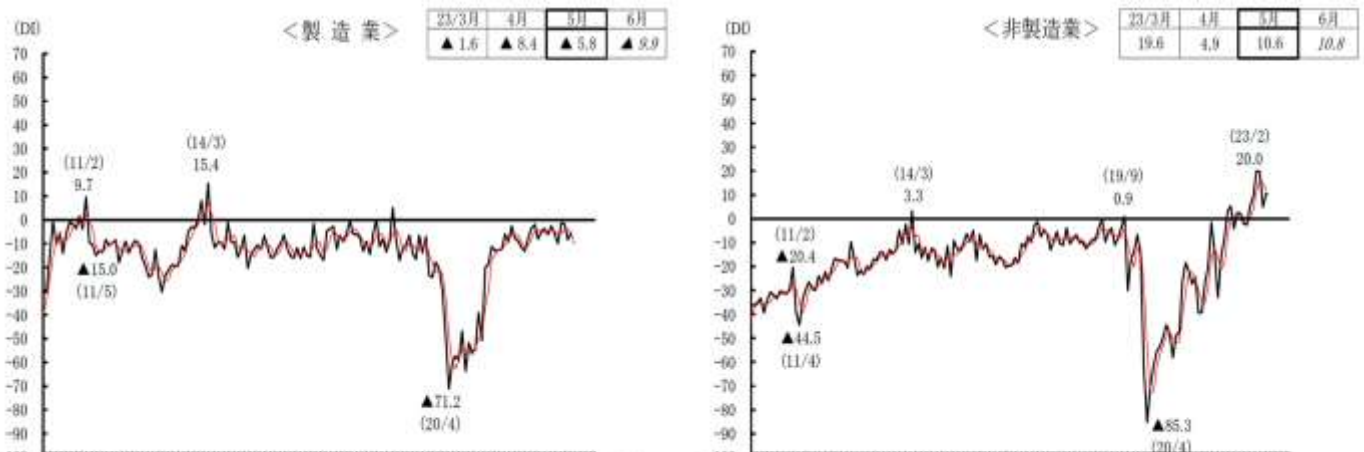
売上DIの推移(全業種計、季節調整値)

	2022 5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	2023 1月	2月	3月	4月	5月	6月
実績	2.3	4.8	▲4.4	1.5	2.1	▲2.2	▲2.2	3.2	7.7	15.5	17.4	3.8	8.8	-
見通し	▲1.8	3.5	0.5	▲8.4	▲1.8	▲5.8	▲4.9	▲4.4	1.5	8.5	14.2	10.4	12.6	8.4



(注) 1 売上DIは前年同月比で「増加」企業割合-「減少」企業割合
2 ーは実績、…は見通し。斜体は見通しの値を示す。△は景気の山、▼は景気の谷、シャドウ部分は景気後退期を示す。(以下同)

業種別売上DIの推移(季節調整値)



	2021年	2022年	2023年	(見直し)															
	12月	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	4月	5月	6月
製造業	▲7.8	▲9.0	▲11.8	▲13.1	▲7.8	▲3.6	▲1.9	▲9.1	▲4.6	▲3.7	▲6.2	▲2.6	▲5.8	▲9.9	▲1.3	▲1.6	▲8.4	▲5.8	▲9.9
金属・機械	8.7	▲7.0	1.5	▲9.8	▲1.3	▲2.9	4.3	▲4.5	▲6.8	▲7.0	▲11.3	▲5.5	▲16.1	▲9.8	▲12.5	▲9.2	▲5.3	▲14.1	▲30.7
その他製造	▲21.1	▲19.8	▲16.6	▲15.6	▲12.1	▲5.1	▲9.1	▲11.1	▲5.9	▲9.9	▲2.3	▲9.3	4.2	▲14.7	16.0	6.5	▲9.9	0.5	7.7
非製造業	▲1.5	▲14.9	▲32.9	▲15.7	▲8.3	3.0	3.4	▲4.2	2.4	2.2	▲2.0	▲2.5	5.4	9.4	20.0	19.6	4.3	10.6	10.8
卸売業	▲13.3	▲11.1	▲19.9	▲16.2	3.2	▲7.0	▲6.6	▲26.4	▲1.4	▲3.6	1.2	▲7.9	▲6.1	▲1.4	11.3	5.1	11.2	9.1	10.7
服・衣・食	▲11.8	▲18.7	▲21.2	▲13.4	▲8.7	▲9.2	▲2.0	▲22.3	3.8	1.1	7.0	4.7	▲1.9	8.4	15.3	10.7	▲2.8	7.6	7.7
機械・建材	▲12.2	▲7.9	▲20.4	▲16.5	8.0	▲7.9	▲10.8	▲32.7	▲1.2	▲7.9	▲2.0	▲14.8	▲6.8	▲10.5	6.9	2.5	17.4	7.8	12.2
小売業	▲21.2	▲20.6	▲24.7	▲20.2	▲17.3	▲10.9	▲2.1	▲7.1	▲4.7	▲3.1	▲12.1	▲8.6	0.8	8.5	17.5	12.7	6.1	3.8	10.7
耐久消費財	▲27.9	▲36.9	▲39.2	▲45.7	▲33.1	▲39.5	▲18.4	▲19.7	▲26.3	▲21.4	▲23.0	▲32.3	▲27.0	▲35.9	▲21.9	▲23.4	▲22.7	▲7.3	▲2.7
非耐久消費財	▲19.3	▲19.6	▲22.2	▲15.3	▲13.7	▲6.0	1.7	▲4.9	0.7	3.4	▲9.4	▲5.5	7.7	15.7	25.1	19.7	12.2	7.1	14.3
飲食・宿泊	34.2	▲8.6	▲34.2	▲14.8	2.9	34.9	28.0	7.4	22.1	29.9	18.2	12.5	22.9	34.6	54.5	63.3	32.3	46.7	14.8
ITサービス業	4.4	▲3.8	▲29.9	▲6.5	0.3	5.7	12.4	0.4	▲1.5	1.7	3.1	8.2	4.4	7.1	16.0	17.7	▲1.5	8.6	15.5
事業所向け	▲3.7	▲21.7	▲12.0	▲2.2	3.1	3.9	▲1.8	7.4	2.8	▲1.7	2.4	▲6.7	▲8.5	▲6.5	▲5.4	▲5.4	▲4.3	6.9	5.7
個人向け	5.7	▲3.0	▲27.1	▲9.5	2.5	6.7	17.1	▲1.7	▲2.5	4.5	4.5	10.2	6.9	8.4	21.0	23.1	3.7	8.9	18.5
設備・投資	▲26.4	▲28.2	▲26.7	▲23.1	▲13.4	▲3.5	▲19.7	▲15.0	▲19.1	▲11.0	▲12.3	▲17.2	▲14.9	▲15.7	▲6.9	▲11.8	▲9.1	▲6.8	▲5.2
運送・輸送	▲10.3	▲4.7	▲33.1	▲3.7	▲7.2	2.0	11.7	▲3.4	▲2.4	▲5.6	▲1.3	▲9.0	▲1.0	0.5	1.6	12.6	3.7	▲15.3	7.9
道路貨物	▲17.6	▲4.8	▲21.1	▲10.9	▲13.9	▲10.0	4.2	▲16.1	▲16.0	▲21.0	▲13.2	▲22.9	▲11.0	▲13.1	▲3.4	1.2	4.3	▲32.2	▲2.3
個人タクシー	35.7	▲2.6	▲39.9	21.4	15.5	49.6	50.7	43.1	54.6	61.4	63.6	61.2	60.1	66.2	70.8	62.1	14.6	37.9	62.9
全業種計	▲3.1	▲13.6	▲32.2	▲16.1	▲7.8	2.3	4.8	▲4.4	1.5	2.1	▲2.2	▲2.2	3.2	7.7	15.5	17.1	3.8	8.8	6.6

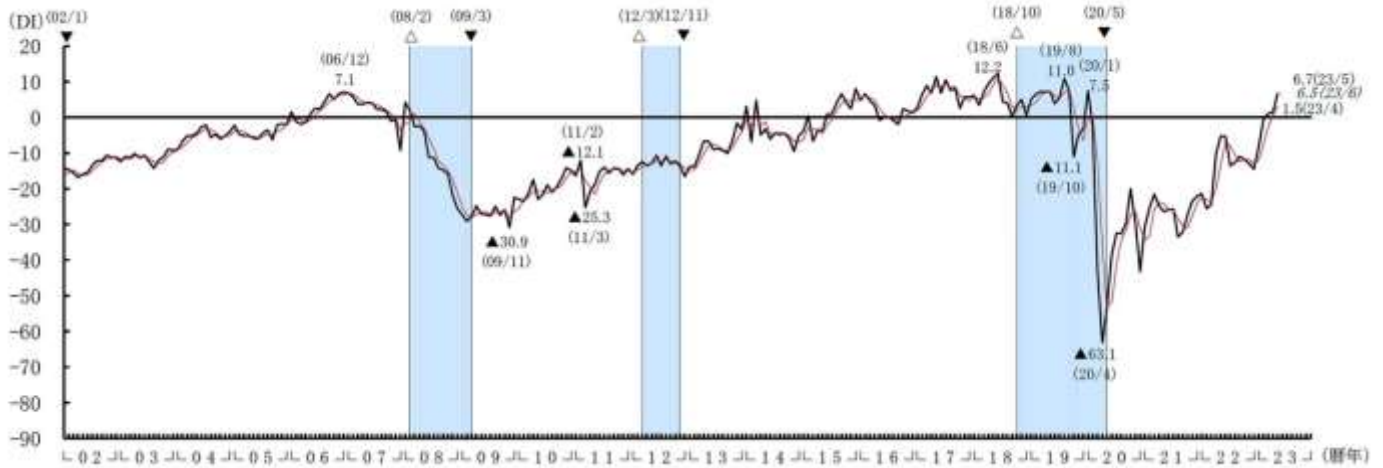
(注) 1 網掛けは、前月から低下した数値。(注) 2 季節調整は業種ごとに行っている。

2 採算

- 2023年5月の採算DIは、4月から5.2ポイント上昇し、6.7となった。
- 6月の採算DIは、6.5と低下する見通しとなっている。

採算DIの推移(全業種計、季節調整値)

	2022 5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	2023 1月	2月	3月	4月	5月	6月
実績	5.2	▲5.3	▲13.6	▲12.6	▲11.0	▲11.8	▲13.0	▲14.5	▲8.3	▲0.7	1.1	1.5	6.7	-
見通し	▲6.1	▲2.3	▲8.5	▲17.2	▲11.8	▲13.7	▲13.7	▲15.4	▲8.3	▲3.8	0.7	3.6	10.6	6.5

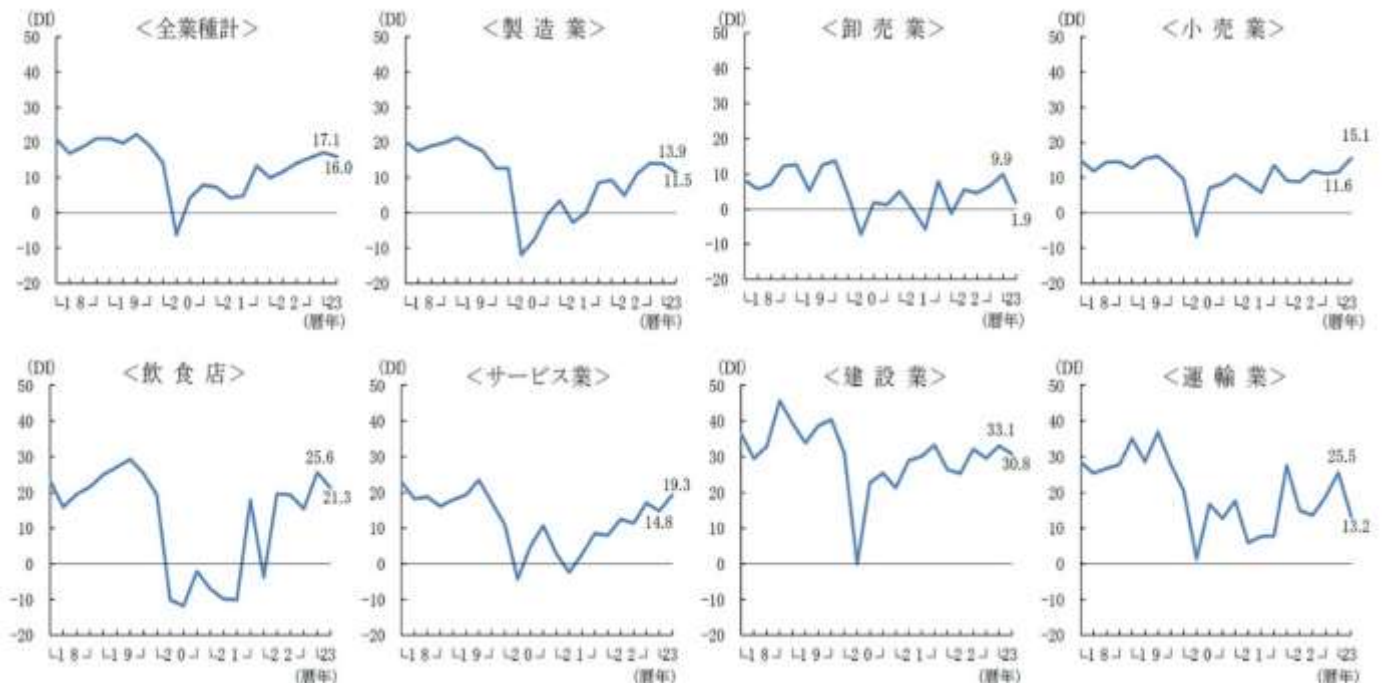


(注) 採算DIは「黒字」企業割合－「赤字」企業割合。

3 雇用

- 2023年6月の従業員過不足DIは、16.0となった。
- 業種別にみると、建設業が30.8と最も高く、次いで飲食店（21.3）、サービス業（19.3）の順となっている。

従業員過不足DIの推移



- (注) 1 このところ（3カ月程度）の仕事量からみた従業員数の過不足を尋ねたもの。
 2 従業員過不足DIは「不足」企業割合－「過剰」企業割合。
 3 調査期は、各年の3、6、9、12月。

全国小企業月次動向調査（2023年5月実績、6月見通し）の全文は、
 当事務所のホームページの「企業経営 TOPICS」よりご確認ください。



労務

怒りを上手にコントロールする！

アンガーマネジメント 実践法

1. アンガーマネジメントとは
2. 「怒り」の本質を知る
3. 「怒り」への上手な対処法
4. 自分の感情を上手に伝える方法



参考資料

『アンガーマネジメント 叱り方の教科書』（安藤俊介著 文昇堂） 『アンガーマネジメント 怒らない伝え方』（戸田久実著 かんき出版） 『怒りが溶ける！ 優しくなれる！ アンガーマネジメント』（大正谷成晴、西村智宏、箱田高樹共著 コミックス出版）

1

企業経営情報レポート

アンガーマネジメントとは

職場や日常生活において、誰しも怒りの感情を抱く瞬間はあるものですが、この怒りの感情を自分の思うがままに相手にぶつけると、周囲との関係は悪化します。

職場において、怒られた部下が上司に対してパワハラだと感じた割合は、怒った側の上司がパワハラだと感じた割合の3倍以上あり、認識の違いが大きいというデータもあります。

本レポートでは、怒る際の感情コントロールを可能にするアンガーマネジメントのポイントについて解説します。

■ アンガーマネジメントが注目されてきた背景

(1) 怒る人が増えた理由

社会が複雑化し競争も激化している中で、多様な価値観を持つ人が集まったビジネスの場面では、考え方の違いや世代間のギャップなどから上司と部下に考え方の食い違いが生じやすく、そのギャップにストレスを感じると、怒りが生まれやすくなります。

また、社会生活が便利になりすぎているため、不便や不快なことに対する忍耐力が低下し、些細なことに対してもイライラしやすい人が増えたのも、その要因のひとつでしょう。

(2) アンガーマネジメントが広まった背景

アンガーマネジメントは、怒り (anger) の感情と上手に付き合うための技術であり、怒りをなくすことではありません。怒る必要があるときに、上手に怒ることも含みます。すなわち、怒りを知り、対処できるようになるための技術です。アンガーマネジメントは、1970年代にアメリカで開発された怒りの感情をマネジメントするための「感情理解教育プログラム」です。

このプログラムは、身近な人へのDVや犯罪者への矯正プログラムとしてカリフォルニア州を中心に実施され、その取り組みは大きな成果がみられており、全米の教育機関や企業でも広く導入されてきました。最近では日本でも、教育の現場や企業の研修などで広がりを見せています。

■ アンガーマネジメントは「怒り」の技術である

(1) 上司が叱らない理由

上司が感情的な言葉を発すると、その後の上司と部下の関係がぎこちなくなったり、行き過ぎた指導になると、部下からパワハラであると訴えられるケースも増えています。それを恐れて上司が部下を叱らなくなると、上司の発言力は低下し、部下は好き勝手な行動をして、統制のきかない組織になってしまうかもしれません。よって、ビジネスの場面では、部下に対して叱ること、怒ることは、上司の考え方を指導する上では必要です。感情を上手にコントロールした叱り方を身に付けることができれば、部下は成長し、生産性も向上することが期待できます。

2

企業経営情報レポート

「怒り」の本質を知る

■ 怒りの感情が沸いてくる構造

(1) 怒りは自分の身を守るための感情

怒りは、自分の身を守る防衛のための感情ともいわれます。動物が敵に襲われそうになったときには、恐怖を抑えて敵と対峙しますが、人間にも同じような反応があります。このとき脳内にアドレナリンが分泌され、心拍数が上がり戦闘態勢になります。

感情的になって部下を攻撃してしまうのは、上司自身、無意識に自分が傷つかないようにしている場合があるかもしれません。

(2) 怒りに隠れた感情を探る

怒りは、二次感情ともいわれています。怒りはとても強い感情のため、その裏側にどんな感情が潜んでいるのか、私たちはなかなか気づけないのです。

怒りの裏側には、本来分かって欲しい感情である「一次感情」があります。

①一次感情：心配、焦り、不安など

②二次感情：一次感情を基にした反応

- 「こうあってほしい」「○○であるはず」という期待、理想が裏切られたとき、分かって欲しいと思うことが、分かってもらえなかったときに怒りは生まれる
- その時に感じる気持ち、「悲しい」「つらい」「寂しい」「悔しい」「不安」「困惑」…といった気持ちが怒りとなってあふれる

怒ってカッとなると、怒りの感情だけが表に出てしまいがちです。そうすると、相手に本来分かってほしかった本当の気持ち（一次感情）を理解してもらえないままになってしまうのです。

心の状態をコップと水に例えて考えてみます。心配、焦り、不安などの感情を水とし、その感情の許容量をコップとします。コップに入っている水の量が少なければ、さらに注ぎ足しても溢れませんが、水が沢山入っている状態では、すぐに溢れてしまいます。

この溢れてしまった水が「怒り」です。例えば、部下がしょっちゅうミスや失敗を繰り返すような場合、イライラしやすくなっているかもしれません。

人によって、持っているコップの大きさは違いますし、状況によって、コップに満たされている水の量も違います。この心のコップが溢れないように、水が溜まってきたら時々コップの外にこぼして、気持ちをリセットするような方法を持っておくと良いでしょう。

また、心のコップを大きくして、水が溜まってても溢れにくい、すなわち怒りにくい思考パターンをつくることで、気持ちに余裕が生まれます。

3

企業経営情報レポート

「怒り」への上手な対処法

■ 怒りが鎮まるのは6秒

勢いで怒りを爆発させてしまった後に、「言い過ぎた」「どうしてあんな対応をしてしまったのだろう」と後悔してしまうケースがあります。カチンときたときに「反射的な行動をとらない」ことが重要です。例えば、部下の言動に対して「売り言葉に買い言葉」というように反射的に反応すると、感情にまかせた不適切な対応になってしまう危険性があります。

怒りのピークは、ほんの数秒間、一般的には約6秒間といわれています。怒りが消失しなくても、この数秒間をやり過ごすことができれば、大きな失敗は回避できます。

怒りをクールダウンさせる方法がいくつかあります。そこで、怒りに対する反応を数秒間遅らせるためのテクニックを紹介します。状況に応じて試してみましょう。

■ 6秒ルール

イラっとした場面で爆発しそうになる感情を抑えるには6秒

■ 怒りを鎮める5つのポイント

■ 怒りを鎮める5つのポイント

- | | | |
|-------------|------------|------------|
| ①深呼吸をする | ②その場を離れる | ③思考をストップする |
| ④目の前の物に集中する | ⑤感情をリセットする | |

(1) 深呼吸をする

怒りやストレスを感じる時は、自然と呼吸が浅くなり、緊張が高まります。落ち着いた場所で呼吸を整える時間をとることができると、リラクゼーション効果によって怒りを軽減する効果が得られます。呼吸に意識を集中することで、反射的な言動を防ぐこともできます。

その方法は、静かにゆっくりと口から息を吐き、吐ききったら自然に鼻から吸い込みます。ゆっくりと数をかぞえ、吐くほうを長くするように意識して繰り返します。

深呼吸は、誰でも簡単に取り組むことができるうえ、静かに呼吸を整えることで冷静な自分を取り戻すことができます。

(2) その場を離れる

イライラして冷静に対応できない時は、その場を離れるという選択もあります。その場を離れることで冷静な感情を取り戻すことができます。

4

企業経営情報レポート

自分の感情を上手に伝える方法

■ 怒ったときのNGワード

(1) いつも・必ず・絶対

- 「君は、注意散漫だからいつも同じ失敗を繰り返してしまう」
- 「複数の業務が重なると必ず一つは忘れるよね」
- 「この仕事は絶対やらないよね」

「いつも」「必ず」「絶対」という言葉が口ぐせになっている人は要注意です。

これらは、一方的に相手を決めつけてしまうので、怒っているときには使わないほうが良いでしょう。言われた相手も「いつも失敗するわけじゃない」「忘れないときもある」と反論したくなり、素直に注意を聞き入れられないかもしれません。たまたま今回起こった出来事が、「いつも」起こるとは限りません。「何事にも例外がある」「違う場合もあるかもしれない」ということを念頭において、決めつけにならないように注意しましょう。また、「いつも」「必ず」とひとまとめにせず、今回の出来事だけに焦点をあてて話すように心がけましょう。

(2) なんで？

- 「この前も教えたのに、なんでできないの？」
- 「昨日申し送りをしたのに、なんで伝わっていないの？」

「なんで？」という言葉は、相手を責めてしまうことがあります。「なんで？」と聞かれても答えようがないと、とりあえず謝るか、言い訳するか、反論するか、不毛なやりとりになるだけです。しかし、ビジネスの現場でミスや事故が起きた時は、その事実を振り返り、対策を講じ、安全性を高めていくことが求められます。

出来事を振り返る際、理由を探り分析する作業は不可欠です。その上で、「なんでできないの？」を「どうしたらできるかな？」に言い換えてみてください。否定でなく、一緒に考えようとする姿勢が伝わると思います。

(3) 前から思っていたけど

- 「前から思っていたけど、ちゃんとメモをしないから忘れるのよ」
- 「そのうちミスをすると前から思っていたけど、やっぱりね」

怒った時に、「前から思っていた」と過去を持ち出すのもNGです。話の論点が逸れて、本来伝えたいことが定まらなくなります。

レポート全文は、当事務所のホームページの「企業経営情報レポート」よりご覧ください。

ジャンル:人事制度 > サブジャンル:社員教育

新入社員を上手く 育てるためのアドバイス

新入社員を上手く育てるためのアドバイスをお願いします。

新卒の新入社員を採用すると、職場に新しい風が入ってきたようで、活性化にもつながります。新卒の採用という投資をされたわけですから、配当を多く得られるように育成しなければなりません。彼らが本当の意味で「働き、お金を稼ぎ、会社に貢献できる」までには、ある程度時間が必要です。

短期・中期・長期をにらみながら育成する必要があるでしょう。育成には仕事そのものと仕事に取り組むスタンスと2つの側面があります。

(1)仕事そのもの

仕事とは即ち、業務知識・遂行能力そのものです。新人が様々な知識を吸収し、大いに能力を発揮できるように、上司・先輩は指導をする必要があります。

(2)仕事に取り組むスタンス

例えば、素直でない、自分のやり方に固執する、といったスタンスは吸収力を低下させ、さらには対人関係上も好ましくない結果を招く可能性があります。新人の長所や特徴を生かしつつ、非効果的に作用する・しているスタンスは、矯正していくことも必要でしょう。

以上、2つをバランスよく教えていくことが望まれます。こんな公式があります。

$$\text{パフォーマンス} = \text{能力} \times \text{意欲} \times \text{考え方}$$

新人育成に当てはめて考えると、新人のパフォーマンスを高めるには、3つの要素があるということになります。

①まず能力

これは日々の努力が大切です。本人は勿論のこと先輩や上司は、その新人の保有能力や発揮能力を、どうやったら高められるかを考える必要があります。

②そして意欲

新人で意欲のない人はいないでしょう。大小の差こそあれ、夢や希望、やる気は人一倍持っているはず。問題は意欲が低下したときどうするか、コントロール方法を身につけさせることです。

③最後に考え方

能力が高く、意欲もある人が、期待される結果を出せないことがあります。考え方、つまり取り組み方に問題があるケースが往々にしてあります。これは教えにくい要素と言えますが、仕事を通じて教えていかなければならないことと言えます。上司として、または社会の先輩として教えていかなければならないことは多いはず。

ジャンル:人事制度 > サブジャンル:社員教育

中堅社員の教育内容

中堅社員の教育(マンネリ化の打開や管理能力の開発など)のための教育内容について教えてください。

中堅社員の組織における役割や責任をよく認識させ、マネジメント能力、問題解決能力の醸成を図ります。

(1)中堅社員教育の目的

中堅社員は、社内における一番の戦力です。中堅社員一人ひとりが部門方針達成のため与えられた目標を責任を持って、達成することにより業績の向上へと結びつきます。

中堅社員は、業務に精通できていますが、そのために仕事の進め方にマンネリ感がみられることもあります。経営環境がめまぐるしく変わる中、さらなる業務の効率化、マネジメント能力の発揮に邁進していかなければなりません。

中堅社員教育の目的は、以下の通りです。

- 受講者のレベルに応じた講義内容を検討する
- 事前にテキストや資料を配布しておき、予習をさせておく
- 受講中、質疑応答の時間を十分に確保する
- 受講後にレポート等、宿題を課す

(2)中堅社員教育の内容

これらを達成するために、次のようなことを学ばせます。

- 会社の沿革、現状
- 経営理念、経営方針、社是社訓
- 労働条件、服務規律、就業規則、社内ルール
- 組織や業務に関する基礎知識
- 仕事を進めていく上での基本的なものの考え方
- 社会人としてのマナー、一般常識

また、フリー・ディスカッションなどを取り入れ、参加者相互の交流の場を設け、自分の仕事の進め方、管理方法、自己啓発などを見直す機会とします。