

生産性向上支援訓練

カリキュラムモデル【概要版】



独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構
Japan Organization for Employment of the Elderly, Persons with Disabilities and Job Seekers

目的：B. 横断的課題

分野：組織マネジメント

B. 組織マネジメント リスクマネジメント	継続雇用のための安心・安全な職場環境の構築	推奨対象者 管理者層	4 頁
B. 組織マネジメント 組織力強化	継続雇用者のキャリア形成と管理者の役割	推奨対象者 管理者層	4 頁

分野：生涯キャリア形成

B. 生涯キャリア形成 役割の変化への対応	中堅・ベテラン従業員のためのキャリア形成	推奨対象者 中高年齢層	5 頁
B. 生涯キャリア形成 役割の変化への対応	チーム力の強化と中堅・ベテラン従業員の役割	推奨対象者 中高年齢層	5 頁
B. 生涯キャリア形成 役割の変化への対応	後輩指導力の向上と中堅・ベテラン従業員の役割	推奨対象者 中高年齢層	5 頁
B. 生涯キャリア形成 役割の変化への対応	中堅・ベテラン従業員による組織の活性化のための相談技法	推奨対象者 中高年齢層	6 頁
B. 生涯キャリア形成 役割の変化への対応	SNSを活用した相談・助言・指導	推奨対象者 中高年齢層	6 頁
B. 生涯キャリア形成 役割の変化への対応	フォローシップによる組織力の向上	推奨対象者 中高年齢層	6 頁
B. 生涯キャリア形成 役割の変化への対応	経験を活かした職場の安全確保(未然防止編)	推奨対象者 中高年齢層	7 頁
B. 生涯キャリア形成 役割の変化への対応	経験を活かした職場の安全確保(対策編)	推奨対象者 中高年齢層	7 頁
B. 生涯キャリア形成 技能・ノウハウ継承	クラウドを活用したノウハウの蓄積と共有	推奨対象者 中高年齢層	8 頁
B. 生涯キャリア形成 技能・ノウハウ継承	職業能力の整理とノウハウの継承	推奨対象者 中高年齢層	8 頁
B. 生涯キャリア形成 技能・ノウハウ継承	職業能力の体系化と人材育成の進め方	推奨対象者 中高年齢層	8 頁
B. 生涯キャリア形成 技能・ノウハウ継承	経験に基づく営業活動の見える化と継承	推奨対象者 中高年齢層	9 頁
B. 生涯キャリア形成 技能・ノウハウ継承	効果的なOJTを実施するための指導法	推奨対象者 中高年齢層	9 頁
B. 生涯キャリア形成 技能・ノウハウ継承	ノウハウの継承のための研修講師の育成	推奨対象者 中高年齢層	9 頁
B. 生涯キャリア形成 技能・ノウハウ継承	作業手順の作成によるノウハウの継承	推奨対象者 中高年齢層	10 頁
B. 生涯キャリア形成 技能・ノウハウ継承	後輩に気づきを与える安全衛生活動(実施編)	推奨対象者 中高年齢層	10 頁
B. 生涯キャリア形成 技能・ノウハウ継承	後輩に気づきを与える安全衛生活動(点検編)	推奨対象者 中高年齢層	10 頁

B.横断的課題

分野	推奨対象者 ねらい	初任層	中堅層	管理者層
組織マネジメント	<ul style="list-style-type: none"> ■ リスクマネジメントを学びたい ■ 組織力強化を学びたい 		<ul style="list-style-type: none"> 継続雇用者のための安心・安全な職場環境の構築 継続雇用者のキャリア形成と管理者の役割 	
	推奨対象者 ねらい	中高年齢層		
生涯キャリア形成	<ul style="list-style-type: none"> ■ 役割の変化への対応を学びたい 	<ul style="list-style-type: none"> 中堅・ベテラン従業員のためのキャリア形成 <ul style="list-style-type: none"> チーム力の強化と中堅・ベテラン従業員の役割 <ul style="list-style-type: none"> 後輩指導力の向上と中堅ベテラン従業員の役割 中堅・ベテラン従業員による組織の活性化のための相談技法 <ul style="list-style-type: none"> SNSを活用した相談・助言・指導 フォロワーシップによる組織力の向上 経験を活かした職場の安全確保(未然防止編) <ul style="list-style-type: none"> 経験を活かした職場の安全確保(対策編) 		
生涯キャリア形成	<ul style="list-style-type: none"> ■ 技能・ノウハウの継承を学びたい 	<ul style="list-style-type: none"> クラウドを活用したノウハウの蓄積と共有 職業能力の整理とノウハウの継承 <ul style="list-style-type: none"> 職業能力の体系化と人材育成の進め方 経験に基づく営業活動の見える化と継承 効果的なOJTを実施するための指導法 <ul style="list-style-type: none"> ノウハウの継承のための研修講師の育成 作業手順の作成によるノウハウの継承 後輩に気づきを与える安全衛生活動(実施編) <ul style="list-style-type: none"> 後輩に気づきを与える安全衛生活動(点検編) 		

B. 組織マネジメント		継続雇用者のための安心・安全な職場環境の構築	モデル番号	推奨対象者
	リスクマネジメント		064	管理者層

コースのねらい	継続雇用者が安心・安全に働くことのできる職場環境の構築や作業方法等の見直しにかかる知識と技能を習得する。
----------------	--

基本要素	「基本項目」	「主な内容」
	■ 加齢に伴う労働災害の発生	<ul style="list-style-type: none"> 安全配慮義務 加齢に伴う精神機能の低下と高年齢労働者に多い労働災害 加齢に伴う身体機能の低下と高年齢労働者に多い労働災害(転倒、墜落・転落、腰痛の防止)
■ 職場環境の改善	<ul style="list-style-type: none"> 職場の危険の見える化 床(段差、滑り等防止)の整備 視覚及び聴覚環境の整備 熱暑及び寒冷環境の整備 	

B. 組織マネジメント		継続雇用者のキャリア形成と管理者の役割	モデル番号	推奨対象者
	組織力強化		065	管理者層

コースのねらい	継続雇用者のキャリア形成やワーク・ライフ・バランスなど継続して雇用するにあたり管理者にとって必要となる知識を習得する。
----------------	---

基本要素	「基本項目」	「主な内容」
	■ 継続雇用者に求める役割	<ul style="list-style-type: none"> 企業の求める役割 企業主体のキャリア形成から自己主体のキャリア形成 継続雇用者の働き方と管理者の役割
■ ワーク・ライフ・バランス	<ul style="list-style-type: none"> 継続雇用者の働く意義と目的 継続雇用者の労働環境 	
■ ライフプランとキャリア支援	<ul style="list-style-type: none"> 継続雇用後のキャリア形成と生活設計 キャリア形成と勤務制度 	

B. 生涯キャリア形成	役割の変化への対応	中堅・ベテラン従業員のためのキャリア形成	モデル番号	推奨対象者
			066	中高年齢層

コースのねらい	中堅・ベテラン従業員が職務の棚卸を通じて今後の求められる役割を再確認した上で、役割の変化に対して円滑に対応できるよう知識と技能を習得する。
----------------	---

基本要素	「基本項目」	「主な内容」
	■ 職務の棚卸し	<ul style="list-style-type: none"> 企業主体のキャリア形成から自己主体のキャリア形成 強み・弱み分析 資格、実務経験、強み、人脈の組み合わせ
	■ 求められる役割	<ul style="list-style-type: none"> 継続雇用者に求められる役割 目標設定 必要なスキル
	■ 後輩従業員に対する相談・援助・指導スキル	<ul style="list-style-type: none"> ティーチング コーチング メンタリング
	■ 役割の変化に応じた他者との関係構築スキル	<ul style="list-style-type: none"> アサーティブな関係構築 感情のコントロール ハラスメント

B. 生涯キャリア形成	役割の変化への対応	チーム力の強化と中堅・ベテラン従業員の役割	モデル番号	推奨対象者
			067	中高年齢層

コースのねらい	中堅・ベテラン従業員が求められる今後の役割や能力を確認し、職場の課題に対してこれまでの経験に基づき後輩従業員と共同で解決策を得るための知識と技能を習得する。
----------------	--

基本要素	「基本項目」	「主な内容」
	■ 職場の課題	<ul style="list-style-type: none"> 職場の現状把握 職場の課題と解決のプロセス
	■ 求められる役割と能力	<ul style="list-style-type: none"> 職務経験の再確認 職場の課題と継続雇用者に求められる役割と能力 キャリア形成の方向性
	■ アサーティブの基本	<ul style="list-style-type: none"> アサーティブとは アサーティブの重要性
	■ アサーティブな関係構築	<ul style="list-style-type: none"> アサーティブな伝え方 アサーティブな聴き方 職場における関係構築

B. 生涯キャリア形成	役割の変化への対応	後輩指導力の向上と中堅・ベテラン従業員の役割	モデル番号	推奨対象者
			068	中高年齢層

コースのねらい	中堅・ベテラン従業員がこれまで培った経験を活かした後輩従業員を指導するためのコーチング法の知識と技能を習得し、職場の課題解決に向けた先導的役割を理解する。
----------------	---

基本要素	「基本項目」	「主な内容」
	■ 職場の課題	<ul style="list-style-type: none"> 職場の現状把握 職場の課題と解決のプロセス
	■ 求められる役割	<ul style="list-style-type: none"> 職務経験の確認 上司とのコミュニケーションによる役割の確認
	■ ティーチングを活用した指導法	<ul style="list-style-type: none"> ティーチングの進め方 ティーチングのスキル
	■ コーチングを活用した指導法	<ul style="list-style-type: none"> コーチングの目的 コーチの心構え コーチングの原則

B. 生涯キャリア形成	中堅・ベテラン従業員による組織の活性化のための相談技法	モデル番号	推奨対象者
役割の変化への対応		069	中高年齢層

コースのねらい	中堅・ベテラン従業員がこれまで培った経験を活かし、後輩従業員の抱える悩み等に対してメンターとして相談援助を行っていくために必要な知識と技能を習得する。
----------------	---

基本要素	「基本項目」	「主な内容」
	■ 職場の課題	<ul style="list-style-type: none"> ・ 職場の現状把握 ・ 職場の課題と解決のプロセス
	■ 求められる役割	<ul style="list-style-type: none"> ・ 職務経験の確認 ・ 上司とのコミュニケーションによる役割の確認
	■ メンタリングによる相談援助	<ul style="list-style-type: none"> ・ メンタリングとは ・ メンタリングのポイント ・ メンタリングの導入と効果 ・ メンタリングに必要なコミュニケーション力

B. 生涯キャリア形成	SNSを活用した相談・助言・指導	モデル番号	推奨対象者
役割の変化への対応		070	中高年齢層

コースのねらい	中堅・ベテラン従業員がこれまで培った経験をもとに、SNS(ソーシャル・ネットワーク・サービス)を活用して、相談・助言・指導を行うために必要な知識と技能を習得する。
----------------	---

基本要素	「基本項目」	「主な内容」
	■ メンタリングによる相談援助	<ul style="list-style-type: none"> ・ メンタリングとは ・ メンタリングのポイント ・ メンタリングの導入と効果 ・ メンタリングに必要なコミュニケーション力
	■ 相談援助の手法	<ul style="list-style-type: none"> ・ 相談援助の手段について ・ ツールを活用した相談援助
	■ SNSとは	<ul style="list-style-type: none"> ・ SNSの特徴と仕組み ・ SNSの活用事例の紹介 ・ SNSによるメンタリングの限界と専門家への紹介

B. 生涯キャリア形成	フォロワーシップによる組織力の向上	モデル番号	推奨対象者
役割の変化への対応		071	中高年齢層

コースのねらい	中堅・ベテラン従業員が組織形態や管理者の役割等を理解し、職場の組織力向上のためチームをアシストするための知識と技能を習得する。
----------------	---

基本要素	「基本項目」	「主な内容」
	■ 職場の目標	<ul style="list-style-type: none"> ・ 職場の目標 ・ 目標達成に向けた管理職の役割 ・ 目標達成に向けた中堅・ベテラン従業員の役割
	■ 職場内の関係構築	<ul style="list-style-type: none"> ・ 職場のチームワーク ・ 職場で求められるコミュニケーション力 ・ 職場での情報共有と情報伝達
	■ フォロワーシップ	<ul style="list-style-type: none"> ・ リーダーシップの特徴 ・ フォロワーシップの特徴 ・ 上司の補佐と後輩の支援

B. 生涯キャリア形成	役割の変化への対応	経験を活かした職場の安全確保(未然防止編)	モデル番号	推奨対象者
			072	中高年齢層

コースの ねらい	中堅・ベテラン従業員がこれまで培った安全衛生の要点や企業における安全衛生活動、様々な現場で培った経験を融合させ、企業における危険を事前に見極めて行動し、職場の安全衛生の意識の高揚を図るための知識と技能を習得する。
-------------	--

基本要素	「基本項目」	「主な内容」
	■ 中堅・ベテラン従業員に求められる役割	<ul style="list-style-type: none"> 先人としての役割 周囲とのコミュニケーションによる役割の確認
	■ 企業における安全衛生活動	<ul style="list-style-type: none"> 危険予知活動とヒヤリ・ハットの進め方 リスクアセスメントの必要性と進め方 客観的な職場巡視の進め方
	■ 安全対策	<ul style="list-style-type: none"> チェックリスト作成のポイント 職場環境及び作業における安全対策

B. 生涯キャリア形成	役割の変化への対応	経験を活かした職場の安全確保(対策編)	モデル番号	推奨対象者
			073	中高年齢層

コースの ねらい	中堅・ベテラン従業員がこれまで培った安全衛生の要点や企業における安全衛生活動、リスクを低減するための点検手法に関する知識と、様々な現場で培った経験を融合させ、生産現場におけるリスクの低減措置及び改善ができる知識と技能を習得する。
-------------	--

基本要素	「基本項目」	「主な内容」
	■ 安全衛生に係る経歴の棚卸し	<ul style="list-style-type: none"> 安全衛生に関する職務経験の再確認及び経歴の棚卸し 資格、実務経験、強みの組み合わせ
	■ 機械の安全の原則	<ul style="list-style-type: none"> 本質安全、隔離、停止の原則 機械安全規格の種類と概要
	■ 機械の使用段階のリスクアセスメントとリスク低減	<ul style="list-style-type: none"> 機械のリスクアセスメントの手順 本質安全設計方策 安全防護及び付加保護方策

B. 生涯キャリア形成	クラウドを活用したノウハウの蓄積と共有	モデル番号	推奨対象者
	技能・ノウハウ継承	074	中高年齢層

コースのねらい	中堅・ベテラン従業員がこれまで培った職務経験やノウハウをクラウドサービスを活用して蓄積及び共有するための知識と技能を習得する。
---------	---

基本要素	「基本項目」	「主な内容」
	■ ナレッジマネジメント	<ul style="list-style-type: none"> ・職務経験やノウハウの伝達 ・形式知と暗黙知 ・ノウハウの整理
	■ ノウハウの共有とクラウドの活用	<ul style="list-style-type: none"> ・ノウハウ共有の必要性 ・ノウハウ共有方法の現状 ・クラウドを活用した情報共有方法
	■ クラウド活用の注意点	<ul style="list-style-type: none"> ・ノウハウを共有するプロセスの分析 ・ノウハウの見える化と課題の洗い出し ・クラウド活用の長所と課題

B. 生涯キャリア形成	職業能力の整理とノウハウの継承	モデル番号	推奨対象者
	技能・ノウハウ継承	075	中高年齢層

コースのねらい	後輩従業員へのノウハウの継承を目指して、中堅・ベテラン従業員がこれまで培った職業能力を明確にするための知識と技能を習得する。
---------	--

基本要素	「基本項目」	「主な内容」
	■ ノウハウ伝承の重要性	<ul style="list-style-type: none"> ・知識や技能・技術の伝承の重要性 ・形式知と暗黙知
	■ 職業能力の洗い出し	<ul style="list-style-type: none"> ・職務経歴の振り返り ・職務及び職業能力の洗い出し(例:ブレイン・ストーミング法、クドバス法等)
	■ 職業能力の明確化	<ul style="list-style-type: none"> ・職務に求められる知識・技能の明確化 ・職業能力(知識、技能、技術)の明確化

B. 生涯キャリア形成	職業能力の体系化と人材育成の進め方	モデル番号	推奨対象者
	技能・ノウハウ継承	076	中高年齢層

コースのねらい	中堅・ベテランが持つ経験を活かし、職業能力の整理と体系化が行え、体系化に基づいた人材育成の計画ができる知識と技能を習得する。
---------	--

基本要素	「基本項目」	「主な内容」
	■ 職業能力の体系化	<ul style="list-style-type: none"> ・職務及び職業能力の洗い出し ・職務体系の作成 ・職業能力体系の作成
	■ 継承する職業能力	<ul style="list-style-type: none"> ・継承すべき職業能力の明確化 ・継承する順序整理
	■ 人材育成の進め方	<ul style="list-style-type: none"> ・OJTとoff-JT ・教育訓練の計画方法

B. 生涯キャリア形成	技能・ノウハウ継承	経験に基づく営業活動の見える化と継承	モデル番号	推奨対象者
			077	中高年齢層

コースの ねらい	中堅・ベテラン従業員がこれまで培った経験に基づく知識・技能の見える化及び後輩従業員の業務改善支援ができる知識と技能を習得し、後輩従業員の営業活動の分析や改善策の検討を行うことができる。
-------------	--

基本要素	「基本項目」	「主な内容」
	■ 経歴の棚卸し	<ul style="list-style-type: none"> 企業主体のキャリア形成から自己主体のキャリア形成 強み・弱みの分析 資格、実務経験、強み、人脈の組み合わせ
	■ 営業活動の分析と改善	<ul style="list-style-type: none"> 後輩従業員の現状と課題 顧客の要望 営業活動の改善策の検討
	■ コーチングを活用した指導法	<ul style="list-style-type: none"> コーチングの目的 コーチの心構え コーチングの原則

B. 生涯キャリア形成	技能・ノウハウ継承	効果的なOJTを実施するための指導法	モデル番号	推奨対象者
			078	中高年齢層

コースの ねらい	後輩従業員へのノウハウの継承を目指して、中堅・ベテラン従業員がもつ経験や技能をOJTを通じて後輩従業員に伝達するための知識と技能を習得する。
-------------	--

基本要素	「基本項目」	「主な内容」
	■ 人材育成のプロセス	<ul style="list-style-type: none"> モチベーションの維持と現状把握 職業能力の分析 人材育成の方向性
	■ 効果的なOJTの進め方とポイント	<ul style="list-style-type: none"> OJT計画の作成 OJT指導者と教材 OJTの課題と問題点 人材育成における評価の考え方
	■ 現場で活かせる実践的指導法	<ul style="list-style-type: none"> 効果的な指導法 指導時の注意点

B. 生涯キャリア形成	技能・ノウハウ継承	ノウハウの継承のための研修講師の育成	モデル番号	推奨対象者
			079	中高年齢層

コースの ねらい	後輩従業員へのノウハウの継承を目指して、中堅・ベテラン従業員がこれまで培った経験や技能を伝達する社内(集合)研修の講師となるための知識と技能を習得する。
-------------	--

基本要素	「基本項目」	「主な内容」
	■ 講師に求められる能力	<ul style="list-style-type: none"> 講師の役割 講師に必要な能力
	■ 研修技法	<ul style="list-style-type: none"> 研修の構成 指導の技法 時間管理
	■ 指導の基本	<ul style="list-style-type: none"> 動機づけ わかりやすい話し方と板書 事例の活用
■ 実技指導の基本	<ul style="list-style-type: none"> 作業分解 実技指導案の作成 実技の提示方法 	

B. 生涯キャリア形成	作業手順の作成によるノウハウの継承	モデル番号	推奨対象者
	技能・ノウハウ継承	080	中高年齢層

コースのねらい	後輩従業員へのノウハウの継承を目指して、中堅・ベテラン従業員の作業の見える化を行い後輩従業員が習得すべき作業手順の作成に係る知識と技能を習得する。
---------	---

基本要素	「基本項目」	「主な内容」
	■ ナレッジマネジメント	<ul style="list-style-type: none"> ・知識伝承の重要性 ・ナレッジの整理
	■ 作業分解	<ul style="list-style-type: none"> ・作業分解とは ・作業分解のポイント
	■ 作業手順の作成	<ul style="list-style-type: none"> ・作業分解された技能の整理 ・作業手順の提示方法(紙媒体、または動画等) ・作業手順の作成 ・評価

B. 生涯キャリア形成	後輩に気づきを与える安全衛生活動(実施編)	モデル番号	推奨対象者
	技能・ノウハウ継承	081	中高年齢層

コースのねらい	中堅・ベテラン従業員がこれまでの経験を活かして、自ら安全衛生活動に取り組むことにより企業内の安全意識の向上に寄与するとともに、誰もが実施している5Sを通じて、後輩従業員に対して安全活動の重要性について伝達するための知識と技能を習得する。
---------	--

基本要素	「基本項目」	「主な内容」
	■ 経歴の棚卸し	<ul style="list-style-type: none"> ・経歴の棚卸し ・資格、実務経験、強みの組み合わせ
	■ 安全衛生活動	<ul style="list-style-type: none"> ・5S ・安全意識の改革
	■ ノウハウの伝承	<ul style="list-style-type: none"> ・知識の整理と伝承 ・役割を踏まえた現場力の伝承

B. 生涯キャリア形成	後輩に気づきを与える安全衛生活動(点検編)	モデル番号	推奨対象者
	技能・ノウハウ継承	082	中高年齢層

コースのねらい	中堅・ベテラン従業員がこれまで培った安全衛生の要点、リスクを低減するための点検手法を整理して、後輩従業員に対して気づきを与える安全衛生活動の知識と技能を習得する。
---------	---

基本要素	「基本項目」	「主な内容」
	■ メンタリングによる相談援助	<ul style="list-style-type: none"> ・メンタリングとは ・メンタリングのポイント ・メンタリングの導入と効果 ・メンタリングに必要なコミュニケーション力
	■ 企業における安全衛生活動	<ul style="list-style-type: none"> ・危険予知活動とヒヤリ・ハットの概要 ・安全衛生パトロールの概要 ・メンタルヘルスとストレスチェック
	■ 点検による管理	<ul style="list-style-type: none"> ・リスクレベルに応じた点検 ・チェックリスト作成のポイント