生産性向上人材育成支援センターでは、

70歳までの就業機会の確保に向けた従業員教育

を支援しています！

人手不足の深刻化や技術革新が進展する中、中小企業等が事業展開を図るためには、従業員を育成し、企業の労働生産性を高めていくことに加えて、**70歳までの就業機会の確保に向けて企業を支えるミドルシニア世代の「役割の変化へ対応できる能力」や「技能・ノウハウを継承する能力」を育成することが重要です。**

生産性向上人材育成支援センターでは、**生産性向上支援訓練**の新たなメニューとして、令和２年度から**「ミドルシニアコース」**を開始し、中高年齢層の従業員の“**生涯キャリア形成**”を支援しています。

ミドルシニアコースの概要

ミドルシニアコースでは、“従業員のモチベーションの維持”、“後輩への技能継承”など、企業の定年延長や継続雇用等における課題の解決に効果的なカリキュラムをご用意しています。

○訓練で習得できる要素
【役割の変化への対応】
・求められる役割の理解
・メンタリング　など
【技能・ノウハウ継承】
・作業手順の作成方法
・研修技法　など

○受講対象者
45歳以上の従業員の方

○訓練日数
おおむね１～５日
（６～30時間）

○受講料（１人あたり・税込）
3,300円～6,600円

○訓練会場
自社会議室等を訓練会場とすることが可能です
（企業に講師を派遣します）

訓練受講までの流れ

課題や方策の整理
•センター担当者が企業を訪問し、人材育成に関する課題や方策を整理します。

訓練コースのコーディネート
•相談内容を踏まえて、課題やニーズに応じた訓練コースを提案します。

・ミドルシニア世代の従業員に、今後のキャリアについて考えさせたい
・ミドルシニア世代の従業員に、組織の中で求められている役割を理解させたい
・従業員の経験を活かした後輩従業員への指導方法を学ばせたい

分野・コース：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
・後輩指導力の向上と中堅・ベテラン従業員の役割
・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　など

・ミドルシニア世代の従業員が持つ技術やノウハウを見える化したい
・技能継承の指導者の「教える」スキルを向上させたい
・ミドルシニア世代の従業員を講師として、研修や勉強会を開催したい

分野・コース：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
・作業手順の作成によるノウハウの継承
・効果的なＯＪＴを実施するための指導法
・ノウハウの継承のための研修講師の育成　など

訓練受講
•所定の期日までに受講料の支払い等の手続を行い、訓練を受講してください。

※予算に限りがありますので、ご希望に添えない場合があります。
※相談内容によっては、少人数からでも受講できるオープンコースのご利用を提案する場合があります。

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構兵庫支部
ポリテクセンター兵庫　生産性向上人材育成支援センター
〒661-0045　尼崎市武庫豊町3-1-50
TEL：06-6431-8205（生産性センター業務課）　FAX：06-6431-7285
ポリテクセンター兵庫

（2022.11）

ミドルシニアコース　カリキュラムモデル

No.	コース名		コースのねらい 基本項目
1	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	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。
			「職務の棚卸し」・「求められる役割」・「後輩従業員に対する相談・援助・指導スキル」・「役割の変化に応じた他者との関係構築スキル」
2		チーム力の強化と 中堅・ベテラン従業員の役割	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。
			「職場の課題」・「求められる役割と能力」・「アサーティブの基本」・「アサーティブな関係構築」
3		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。
			「職場の課題」・「求められる役割」・「ティーチングを活用した指導法」・「コーチングを活用した指導法」
4		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	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。
			「職場の課題」・「求められる役割」・「メンタリングによる相談援助」
5		SNSを活用した 相談・助言・指導	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・ｻｰﾋﾞｽ）を活用して、後輩従業員に対しメンタリングによる相談・助言・指導を行うために必要な知識と技能を習得する。
			「メンタリングによる相談援助」・「相談援助の手法」・「SNSとは」
6		フォロワーシップによる 組織力の向上	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。
			「職場の目標」・「職場内の関係構築」・「フォロワーシップ」
7		経験を活かした職場の安全確保 （未然防止編）	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。
			「中堅・ベテラン従業員に求められる役割」・「企業における安全衛生活動」・「安全対策」
8		経験を活かした職場の安全確保 （対策編）	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。
			「安全衛生に係る経歴の棚卸し」・「機械の安全の原則」・「機械の使用段階のリスクアセスメントとリスク低減」
9	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	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（ツール）を活用して蓄積及び共有するとともに、後輩従業員に伝えるための知識と技能を習得する。
			「ナレッジマネジメント」・「クラウド型ノウハウ共有ツール」・「ノウハウの共有とクラウドの活用法」
10		職業能力の整理と ノウハウの継承	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。
			「ノウハウ伝承の重要性」・「職業能力の洗い出し」・「職業能力の明確化」
11		職業能力の体系化と 人材育成の進め方	中堅・ベテラン従業員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。
			「職業能力の体系化」・「継承する職業能力」・「人材育成の進め方」
12		経験に基づく営業活動の 見える化と継承	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。
			「経歴の棚卸し」・「営業活動の分析と改善」・「コーチングを活用した指導法」
13		効果的なOJTを実施するための 指導法	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。
			「人材育成のプロセス」・「効果的なＯＪＴの進め方とポイント」・「現場で活かせる実践的指導法」
14		ノウハウの継承のための 研修講師の育成	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。
			「講師に求められる能力」・「研修技法」・「指導の基本」・「実技指導の基本」
15		作業手順の作成による ノウハウの継承	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。
			「ナレッジマネジメント」・「作業分解」・「作業手順の作成」
16		若手従業員に気づきを与える 安全衛生活動（実施編）	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。
			「安全衛生意識の醸成」・「安全衛生活動の考え方」・「ノウハウの伝承方法」
17		若手従業員に気づきを与える 安全衛生活動（点検編）	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リスクアセスメントの手法を整理して、若手従業員が安全のポイントを理解し、自主的に安全衛生活動を推進できるように促す手法を習得する。
			「企業における安全衛生活動」・「メンタリングによる相談援助」・「点検による安全管理のポイント」