

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

概ね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

自社会議室等を会議室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。

※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

Japan Organization for Employment of the Elderly, Persons with Disabilities and Job Seekers

～生産性向上人材育成支援センター(生産性センター)は、事業主の皆様の生産性向上に向けた人材育成を支援しています～



## 永川建設株式会社

※記載の組織情報等は令和2年度時点のものです。

「一人ひとりが自覚を持って、若手を育てるという立場を改めて理解してくれたことで、業務の中でさまざまな変化がみられており、効果が出ていると感じています。」

### 利用コース情報

- ・訓練コース名：  
「後輩指導力の向上と中堅・ベテラン従業員の役割」
- ・訓練期間：令和2年12月（1日・6時間）
- ・受講者数：6名

### プロフィール

- ・所在地：長崎県西彼杵郡
- ・従業員数：55名
- ・事業内容：総合建設業

### <訓練を利用した事業主の方の声：代表取締役 永川様>

Q 訓練を利用したきっかけについて、教えてください。

A 業務上多くの資格を取得する必要があるため、その取得のために知識を身につけることはあっても、その他の教育を受ける機会は少ないと感じていました。

特に、後輩指導については、昔は「職人は技術を先輩から盗んで覚えるもの」と言われていましたが、現在ではその方法は通用せず、基本的なことから指導して身につけさせる必要があると感じていたことから、今の時代に合った指導法について学ぶことができる機会を探していました。

また、ここ最近はハラスメントの防止、ということが業界内で重要視されており、そのためにはコミュニケーションが重要と考えていました。昔は現場への行き帰りや休憩時間など、仕事の話、日常の話をする機会が多かったものの、今の若手社員とはそういった機会が減っており、会話をしないことでストレスをため込んでしまうことが心配でした。コミュニケーションを取ることは仕事の効果的な進め方や安全性にもつながるため、そういった部分も含めてコミュニケーションの重要性についても教育を行う必要があると考えていました。



代表取締役 永川様

Q 訓練を利用した感想と、今後の抱負をお聞かせください。

A 今回の訓練を受講し、受講者一人ひとりが様々なことに気がつき、後輩指導についての認識・意識が変わったことが一番良かったと考えています。一人ひとりが自覚をもって、若手を育てるという立場を改めて理解してくれたことで、業務の中でさまざまな変化がみられており、効果が出ていると感じています。ただ、同じ状況では甘い考えがでてきてしまい、ミスにつながったりすること、人は一度学んだだけでは忘れてしまうことから、継続的に訓練を利用したいと考えています。また、今回は中堅層以上を対象とした訓練でしたが、若手社員の育成にも力を入れたいと考えているので、今後も様々な訓練を利用したいと考えています。

### <訓練を受講した従業員の方の声：中島様>

Q 訓練を利用した感想と、今後の抱負をお聞かせください。

A ・若手社員の育成が課題だと感じていました。訓練を受講して、今の若手社員と自分が若手社員だった時の考えは違うので、それを理解することが大切だと感じました。現在はそのようなことを意識して取り組んでおり、若手社員から相談を受けることなども増えているように感じています。今後は怒る、叱るではなく、理解させること、できたときにほめるなど、コミュニケーションをとりつつ、いい環境づくりができれば良いと思っています。

・部下の仕事に対する熱意が伝わってこないことに悩んでいました。今回の訓練を受講して、悪いところばかり指摘するのではなく、いい部分を認めほめることの大切さを知ることができました。また、自分の感情をコントロールすることで、部下も自分も仕事がしやすい環境を作っていくことが可能であると気がつき、日々ガミガミ怒らないよう心掛けた結果、作業場でも笑顔が見られ、笑い声ができるようになり、嬉しく思っています。