

## ✓ 45歳からのスキルアップ

中堅・ベテランから若手にスキルを伝達してもらわないといけない。  
でもね、、、



指導の計画の  
立て方や指導  
方法がわから  
ない

上司と部下との  
コミュニケー  
ションがとれて  
いない

役職・立場が  
変わるのに、  
意識が変わら  
ない

人生100年時代、平均寿命は80歳を超える時代。  
生き方や働き方が変わる 職場の人員構成が変わる、  
職場環境も変わる。  
これからの能力開発は、若年層やリーダーだけじゃなく、  
中堅・ベテランにも必要。

# 生産性向上支援訓練 ミドルシニアコース

### ノウハウの継承・技能伝承のヒントに

- 職業能力の体系化と人材育成の進め方
- 職業能力の整理とノウハウの継承
- 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

### 相談・援助・指導のスキルアップに

- 中堅・ベテラン従業員のためのキャリア形成
- チーム力の強化と中堅・ベテラン従業員の役割
- 後輩指導力の向上と中堅・ベテラン従業員の役割
- フォロワーシップによる組織力の向上

#### オープン コース

公募しているコースに  
1名様からお申し込み！  
他社の方の意見も聞ける。

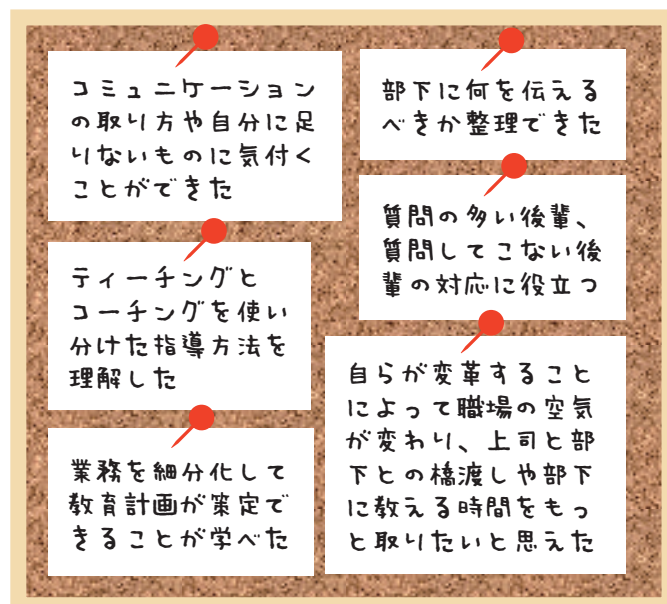
- ◆ 会場 当センターなど滋賀県内
- ◆ 日時 平日 9:30~16:30 (6時間)
- ◆ 受講料 おひとり様 3,300円 (税込み)

#### オーダー コース

10名様以上なら、  
貴社の会議室で開催！  
移動時間が節約できる。

- ◆ まずはご相談ください。
- ◆ ご相談から開催までに3か月程度要します。

中堅・ベテラン従業員（お申し込み時45歳以上）の方が対象  
ですが、45歳未満の方も受講できます。  
支給要件を満たせば、人材開発支援助成金（厚生労働省）を  
利用することができます。お申し込み前にご確認ください。



オープンコース、受講申込書、訓練カリキュラムモデル、「利用者の声」などをホームページに掲載しています。併せてご参照ください。

ポリテク滋賀 生産性

検索



独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 滋賀支部  
ポリテクセンター滋賀 生産性向上人材育成支援センター

〒520-0856 滋賀県大津市光が丘町3-13 JR石山駅から徒歩10分、京阪唐橋前駅から徒歩3分/無料駐車場あり

— 担当 — TEL: 077-537-1176

FAX: 077-537-1215

生産性センター業務課 E-mail: shiga-seisan@jeed.go.jp

https://www3.jeed.go.jp/shiga/poly/

## ノウハウの継承・技能伝承のヒントに

WHAT

何を継承するの？

HOW

どのように継承するの？

職業能力の整理と  
ノウハウの継承

後輩にとって  
職務に必要な  
ノウハウをまとめたい

- 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

作業手順の作成に  
よるノウハウの継承

後輩指導にあたって、  
作業手順がわかる  
ようにしたい

- ナレッジ  
マネジメント
- 作業分解
- 作業手順の作成

職業能力の体系化と  
人材育成の進め方

事業計画にマッチした  
人材育成、承認される  
研修計画を策定したい

- 職業能力の体系化
- 継承する職業能力
- 人材育成の進め方

効果的なOJTを実施  
するための指導法

仕事をしながら、  
後輩に仕事を  
教えなければならない

- 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

他には、

- クラウドを活用したノウハウの蓄積と共有
- 経験に基づく営業活動の見える化と継承
- ノウハウの継承のための研修講師の育成

- 若年従業員に気づきを与える安全衛生活動(実施編)
- 若年従業員に気づきを与える安全衛生活動(点検編)

## 相談・援助・指導のスキルアップに

指導法を知ることから

中堅・ベテラン  
従業員のための  
キャリア形成

いろいろな相談・  
援助・指導方法を  
知りたい

- 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

後輩指導力の向上と  
中堅・ベテラン  
従業員の役割

自分が受けた指導は、  
平成育ちの後輩には  
通じないと感じている

- 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

コミュニケーションとチームワークに

チーム力の強化と  
中堅・ベテラン  
従業員の役割

「伝えた」のに  
伝わってなかった  
経験がある

- 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

フォロワーシップに  
よる組織力の向上

上司を補佐し、  
後輩をアシストして  
チームを盛り立てたい

- 職場の目標
- 職場内の関係構築
- フォロワーシップ

\*フォロワーシップとは、  
リーダーに働きかけ、  
支援することです。

他には、

- 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
- SNSを活用した相談・助言・指導
- 経験を活かした職場の安全確保(未然防止編)
- 経験を活かした職場の安全確保(対策編)