

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

役割の変化への対応

分野
コース

- ・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

技能・ノウハウ継承

分野
コース

- ・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きを行い、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 Engagement 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～



(生産性センター紹介ページへ)

(2022.11)

ミドルシニア コース 利用者の声①

株式会社LIMNO (旧社名:三洋テクノソリューションズ鳥取株式会社)

「社内のコミュニケーションの活性化が実感できています。」

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」(ほか)
- ・訓練時期：令和3年2月
- ・受講者数：延べ28名

プロフィール

- ・所在地：鳥取県鳥取市
- ・従業員数：238名
- ・事業内容：電気機械器具製造

<訓練を利用した事業主の方の声>

Q 訓練を利用したきっかけについて、教えてください。

A 3年前から新卒者の採用が本格化し、社内教育体制の確立が急務でした。新卒者に対しては生産性向上支援訓練の初任層向け研修を活用させていただき軌道に乗りはじめていますが、中堅・ベテラン層に対してどうするのか悩んでいました。そのタイミングでミドルシニアコースのご紹介があり、今回受講させていただきました。



人事総務部門 花本様

<訓練を受講した従業員の方の声>

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 中堅である自分自身の業務への関わり方、周囲とのコミュニケーション方法などを、一度棚卸したいと思っていました。

しかし、日々の業務を行いながらではなかなかできず、ちょうどそのタイミングで今回の訓練を受講しました。受講している間は素直に自分と向き合うことができ、自分なりに棚卸ができたと思います。

職場では、まずグループ内の後輩とのコミュニケーションに目的意識を持つことができました。受講した時のテキストは机に常備して、煮詰まった時・悩んだ時に今でもページをめくっています。時にはテキストにヒントをもらいながら、中堅としてまた頼れる先輩としてステップアップしたいと思います。

ミドルシニア コース 利用者の声②

株式会社月岡ホテル

「各部署のロールプレイングを課題として取り上げていただき、さらに研修が深まりました。」

利用コース情報

- ・訓練コース名：
「チーム力の強化と中堅・ベテラン従業員の役割」(ほか)
- ・訓練時期：令和3年5～6月
- ・受講者数：延べ46名

プロフィール

- ・所在地：山形県上市市
- ・従業員数：43名
- ・事業内容：宿泊業(旅館)

<訓練を利用した事業主担当者の声>

Q 訓練を利用した感想をお聞かせください。

A 部署を超えていろいろな人とディスカッションする場が持てたことで、コロナ禍の休館中にもかかわらずモチベーションを上げることができ、とても充実した訓練でした。各部署のロールプレイングを課題として取り上げていただき、さらに研修が深まりました。訓練の中で、時間厳守や挨拶の気配りの大切さを学び、さらに徹底したと感じています。

今後も継続して利用し、自己研鑽の場を作りながら、互いに向上心を忘れないようにしていきたいです。



<訓練を受講した従業員の方の声>

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 訓練では、月岡ホテルの「強味」をSWOT分析しながらグループ討論しました。積極的に意見を出し、居残りして話し込むことができました。見えない気配りについても行動で示せばおもてなしになることを学びました。この訓練での話し合いを何とか実現につなげていきたいです。

また、社員の意見交換の場など、こういった討論ができる時間を定期的に作ってほしいと思いました。これからの月岡ホテルがどうなっていくかととてもわくわくします。なにより働く私たちも楽しめる場所にしていきたいと改めて思いました。熱意と向上心が感じられるおもてなしを提供していけるよう、努力していきたいと思っております。