

生産性向上人材育成支援センターでは、

# ミドルシニア世代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)



○原則として**10人以上集まれば**、企業ごとに異なる課題やニーズに対応して**カリキュラムをカスタマイズするオーダーコース**が設定できます。また、**一人でも参加できるオープンコース**もありますので、状況に応じた受講が可能です。

## 「オーダーコース」 ←----- <訓練受講までの流れ> -----> 「オープンコース」

問題や課題の整理

センター担当者が企業を訪問し、生産性向上に係る企業が抱える課題やニーズをお伺いします。

コースの設定

センターが県内の動向やニーズに応じた訓練コースを設定します。

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。

募集・応募

適時、HPやDMで周知しますのでFAXでお申込み下さい。

- ・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 役割の変化への対応

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

分野 技能・ノウハウ継承

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

※ 訓練コースの詳細は裏面をご覧ください。

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。

※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。



独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 山梨支部

ポリテクセンター山梨 生産性向上人材育成支援センター

〒400-0854 山梨県甲府市中小河原町403-1

TEL:055-242-3066 FAX:055-242-3068

HP : <http://www3.jeed.go.jp/yamanashi/poly/>

ポリテク山梨 生産性



E-mail : [yamanashi-poly03@jeed.go.jp](mailto:yamanashi-poly03@jeed.go.jp)

(2023)



推奨対象者：中高年齢層(45歳以上)

分野	分類	コース名	コースの狙い
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	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。
		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。
		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。
		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うために必要な知識と技能を習得する。
		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。
		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。
		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。
		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。
	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。
		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。
		職業能力の体系化と人材育成の進め方	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。
		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。
		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。
		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。
		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。
		後輩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。
後輩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、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。		