

令和6年度 第4回「若手社員研修カリキュラム開発分科会」報告

- 1 日時 令和6年 9月27日(金) 15:00～17:00
- 2 場所 産業技術短期大学校 西館棟(西キャンパス) 特別教室5

3 分科会委員

岩井 昌江	フライトプラン(座長)		
加藤 敏明	㈱就職塾		
高橋 哲也	ポリテクセンター関東		
藤井 俊之	神奈川産業振興センター		
菅原 朋之	横浜国立大学		
小山 宏	東部総合職業技術校		
木下公太郎	神奈川県職業能力開発協会		
島村 泰子	キャリア・エンパシー		
伊藤千珠代	オフィス マウミ		
芦立 延行	コアフューテック(㈱)		
歌川亜沙子	㈱宮川製作所		
人材育成支援センター(事務局)			
高松 徹	〃	副技幹	
津久井二郎	〃	主査	
植村 道忠	〃	人材育成コーディネータ	

*分科会委員の出欠

出席者：岩井座長、加藤委員、藤井委員、菅原委員、小山委員、木下委員、伊藤委員
(人材育成支援センター 植村、津久井、高松)

4 内容

ア 座長による前回の振り返り

①開発コンセプトについて

- ・講座名 「若手社員研修～若手社員の活性化～」
- ・焦点は入社3～5年の若手社員
- ・期待される能力など若手社員研修カリキュラムを開発
- ・ねらいは、職場コミュニケーション、モチベーションの維持向上、キャリア形成意識の醸成
- ・研修対象は、部下を持つリーダーや管理職、教育担当者、期待される若手社員

②カリキュラム構成について

○社会、経済の情勢と若手社員の傾向や特徴

- ・若手社員の意識変化
- ・指示待ちの傾向
- ・管理職と若手社員のコミュニケーション

- ・職場の環境
- 会社が若手社員に求める役割
 - ・会社のビジョンの伝達
 - ・戦力の一員
 - ・こまかい指示は知らない
 - ・積極的な知識やスキルの習得や改善提案

○若手社員の意識向上や期待される能力

- ・社会マナー
- ・自己研鑽の意識
- ・業務の進め方を積極的に相談する
- ・問題の明確な説明と対応策

○若手社員の活性化に必要な取り組み

- ・ビジョンのワーク
- ・部下育成の知識やスキルを養成している
- ・職場コミュニケーションと協調性向上の指導
- ・キャリア形成支援とモチベーションマネジメント
- ・3～5年でのキャリア形成へのロードマップ作成

③カリキュラム内容の絞り込みや視点

- ・若手社員がうまく働いている会社の特徴についての成功事例
- ・社会人基礎力の傾聴力とは少し違う若手への対話力
- ・モチベーションの上がない理由
- ・若手社員の置かれている状況の理解
- ・失敗したくないというネガティブな思い
- ・会社によっても若手によってもマチマチなのでグループワークにしたらどうか
- ・研修終了後、自社での活用が重要

イ カリキュラム（案）について

- I 社会経済の情勢と若手社員の傾向や特徴について
 - ・基礎データ、自己分析、指導の仕方、価値観の変更
- II 会社が若手社員に求める役割について
 - ・グループにおける他社のケースを聞く

※ここまでが1日目

- III 若手社員の意識向上と期待される能力について
 - ・必要な能力を事例を通して理解してもらう
- IV 若手社員の活性化（自主性、主体性など）に必要な取り組みについて
 - ・実践につながるように

ウ 試行講座名「若手社員のやる気を引き出すポイント」（案）について

- ・”やる気のない”若手に対しての指導の仕方研修なのか間違えやすい
- ・”育てる”というワードもいい（育てる意識）
- ・職場の問題かもしれない

- ・他のワードとして、“本気”、“本質”、“本音”、“磨く”、“個性”、“ステップアップ”、“ネクストステージ”など
- ・それぞれの個性に対応したやり方がある
- ・“やる気を引き出す”を“やる気をさらに上げる”
- ・“若手社員のやる気をアップするポイント”
- ・“進化させるポイント”
- ・“本質の理解と育て方”
- ・サブタイトルとして“～若手からネクストステージへ～”

エ 職場の現状分析チェックシートについて

- ・“会社のビジョン・目標は明確に示している”の明確といういい方は曖昧ではないか
- ・曖昧な表現も含めてグループで話し合いしてみるのもいいのではないか
- ・明示、明確に見える化に変えてもいい
- ・表現を統一してはどうか
- ・社員状況について、2-④同一労働、同一賃金については、極端な文章を敢えて入れてみた
- ・若手の実際について、5-④職場の目標を部門目標に変えた方がいい

オ モチベーションの維持・向上作成シートについて

- ・タイトルを“若手社員の意識向上や要請される能力”に変えてみるのもありかも
- ・【信頼】：主観的立場よりその人や組織を信じて頼ること
- ・【誇り】：自分や組織が達成した業績に満足感を得て自分の存在意義を確認する
- ・【連帯感】：メンバーが同じ目標を目指し、その達成のために協力して業務を進めること
- ・【貢献】：目標や組織に対して、自分の能力を活かし、その達成や発展に寄与すること
- ・【成長】：日々の業務を通じて知識やスキルを身に付け、組織に欠かせない戦力として成長していくこと
- ・【公正性】：公正な評価やマネジメントが組織全体や個人に安心感を与え、モチベーション向上に寄与すること
- ・【その他】：労働環境、福利厚生など職場の物理的・環境的要素以外に由来するもの
- ・まず個人で熟慮、その後グループで話し合いをしてもらい、最後に全体共有する

以上