

令和6年度 第5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10月25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、高橋委員、藤井委員、伊藤委員、加藤委員、歌川委員、木下委員、小山委員
（人材育成支援センター 植村、津久井、高松）

4 内容

ア 座長よりカリキュラムの簡単な説明

I 社会経済の情勢と若手社員の傾向や特徴について

1. 若者を取り巻く社会経済の変化

労働人口減少、生産年齢の高齢化、非正規社員の増加、賃金格差、情報源の多様化など

2. 若手社員の傾向や特徴

意識変化、上司から見た若手社員像、会社を辞める理由など

II 会社が若手社員に求める役割について

1. 主体的・積極的な業務推進

やる気、協力しての業務遂行、細かい指示を受けないなど

2. チームの一員としての理解

報連相、改善の提案、必要な業務知識の吸収や後輩への伝達など

III 若手社員の意識向上と期待される能力について

1. 意識向上

仕事を通じた自己研鑽、積極的に相談など

2. 期待される能力

前向きな姿勢と的確な状況説明など

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

1. 指導・育成の見える化

育成方針の明示、部下指導力の育成など

2. 活性化の推進

職場コミュニケーション向上、キャリア開発支援、モチベーションマネジメントなど

イ 「若手社員活性化の取り組みチェックシート」について

キャリア開発支援の①と④の違い

- ・①は直接的業務のレベルアップに繋がるスキル、④は社員のキャリアにおいて必要かもしれない選択的スキルをあげている

協調性向上と指導

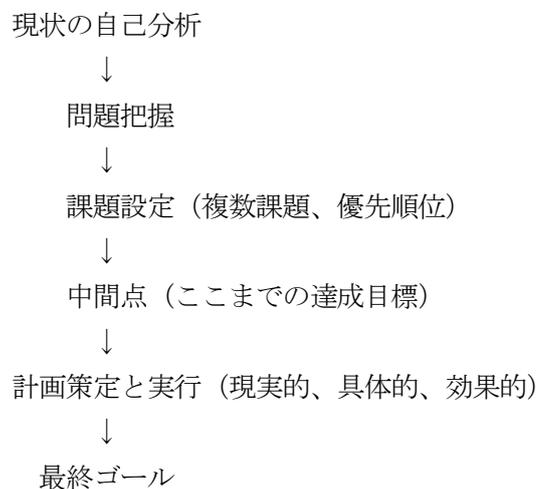
- ・最近の風潮として、あまり協調性を問わないような気がしている
- ・主体性を持ち、周りのことを考え組織全体として強調すること
- ・主体性と協調性の両方を入れておけばいいのではないか

部下育成に必要なスキルの明示

- ・流れ的に明示を取った方がよい
- ・できている点やできていない点を理解し、グループ内で開示してお互いの状況を知ることが参考になる

ウ 「自分のロードマップ作成シート」について

- ・1から5までの各段階の説明はいらないかもしれない
- ・取り組みシートからやると、複数の課題があがってくる場合もあるが、それぞれの課題ごとに複数枚必要になるのか、それとも1枚で片付けるのか
- ・その場合は、書き方の問題でもあるが優先順位をつけることも必要かもしれない
- ・”自分”のロードマップ・・・は、若手を育成する立場の”自分”という解説が必要ではないか
- ・このシートを整理すると以下になる



- ・社員を大事にすることは、お客様を大事にすることに通ずる（社員満足度と顧客満足度）
- ・マップ的に繋げることは必要だと思うが人によって違ってくるのではないか、得意な人もいれば得意ではない人もいる
- ・これらのワークシートは基本で、各社でこれを使いやすいように修正して使ってもいい
- ・個人ワークとグループワークを通じて、より多くのことを吸収してもらう

エ 次回（最終回）について

- ・日程 11月22日（金）15：00～17：00
- ・内容 カリキュラム、ワークシートなど全体について検討する

以上