

令和6年度 第3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 8月23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 (株)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(株)
歌川亜沙子 (株)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、高橋委員、藤井委員、菅原委員、小山委員、木下委員、芦立委員、歌川委員

(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～」
- ・入社3～5年の若手社員に焦点を当てる
- ・社会人、組織人としての意識向上や期待される能力などの若手社員研修カリキュラムを開発
- ・研修のねらいとしては、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は管理職の考え方が重要
- ・競争を嫌い、マニュアルを求め、指示待ちの傾向がある
- ・若手社員の特徴は、職場ごとに違うのではないか
- ・管理職と若手社員、双方ともコミュニケーションを取りづらい職場になっている傾向がある
- ・職場の環境が大事

○会社が若手社員に求める役割

- ・会社としてのビジョンの伝達が重要
- ・やる気があり、戦力の一員になっている
- ・こまかい指示はいらぬ
- ・知識やスキルを積極的に取り込もうとしている
- ・改善提案できている

○若手社員の意識向上や期待される能力

- ・社会マナーを身に付けている
- ・自己研鑽の意識を持っている
- ・期待されていることを前向きにとらえている
- ・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について意見を言える

○若手社員の活性化に必要な取り組み

- ・ビジョンのワークがあってもいい
- ・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（ビジョン作成ワーク）

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
- ・モチベーションが上がらない理由
- ・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

- ・一般論的事例を持ってくるか、分類的に具体的データを出すか
- ・自分分析にはエゴグラムを利用したらどうか

- ・人によって接し方を変える（” どう指導するか” を” いかに関心を持ってあげるか” に言い換える）
- ・メンタルをやられるまで居る必要はない（現状から逃げることも必要かも）
- ・雇う側の価値観を変える必要もあるのではないかと（前は” 雇ってやる” 的なものから）
- ・I はセミナーの入り口なので、期待させる部分になる

II 会社が若手社員に求める役割について

- ・会社によって違うので、およそ共通的に思われる項目を出してもらってはどうか
- ・内容が2つ（1. 主体的・積極的な業務推進、2. チームの一員としての理解）に分かれているので、分けて作成する方がいいのではないかと
- ・業務中の” ヒヤリハット” 的なことを取り上げる場合は、個別の対応が必要かもしれないし、疑似体験もいいかもしれない
- ・課題については、成功事例や失敗事例などのケーススタディとして考えてもらうのもいいかもしれない

III 若手社員の意識向上と期待される能力について

- ・育てていく上司の立場から、若手の承認欲求に対してどう対応していくか
- ・若手に” 私は～が苦手” を書いてもらい、周りから見れば” あなたは～だよ” と前向きな見方をしただけでもいいかもしれない
- ・このカリキュラムのセミナー受講者にも、若手を育てる側（上司）をやってもらうのもいいかもしれない
- ・能力次第によって、そのメリットを事例を通して理解してもらうのもいいかも

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

- ・若手には、いつも見守っていることを理解してもらう
- ・評価も定期的に必要な
- ・いわゆる育成の” 見える化” が必要
- ・自分のロードマップ作成は、上司や管理職としての取り組みへのマップになる
- ・若手にも書いてもらい、それについて上司から評価・コメントをもらう
- ・1 on 1 の方法を紹介した方がいいかも、特にビフォー&アフターが大事、上司の評価が重要
- ・1 on 1 はキャリアコンの面談時に使用している
- ・このセミナーで得たものを持ち帰った時、各社の課題に対しての具体策やヒントになればいい
- ・若手に自分の会社の状況が見える化してもらい、これに見合う人物像を描いてもらう

ウ 次回について

ワークシートについて検討します。

以上