

## 令和6年度 第6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11月22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、高橋委員、藤井委員、菅原委員、歌川委員、小山委員  
(人材育成支援センター 藤井、高松、津久井、植村)

### 4 内容

ア 最終回にあたり、当センター藤井より挨拶

イ 座長より、カリキュラム開発全体の振り返り

#### ①開発コンセプトについて

(講座名)『若手社員のやる気をさらに上げるポイント』

(ねらい)職場で3～5年の経験を積んだ若手社員の状況の認識とモチベーション向上、職場コミュニケーションによる業務への自信と意欲、キャリア形成意識の醸成を図る  
(対象者)部下をもつマネージャーや管理職、教育研修担当者、能力向上に積極的な若手社員

(目標)会社の期待することと若手社員が期待することの一致を理解し実践し成果を出す  
(ポイント)若手社員の活性化(自主性、主体性など)に必要な取り組み

## ②プログラム構成について

(コース) 2日間

(構成) 座学とワーク(個人、グループ)

(教材) テキスト、ワークシート(チェックシート)

- (カリキュラム)
- I 社会・経済の情勢と若手社員の傾向や特徴
  - II 会社が若手社員に求める役割
  - III 若手社員の意識向上や期待される能力
  - 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

## ③講座のポイント

- ・自社の若手社員の特徴を認識できる
- ・若手社員の主体性や自主性を引き出すポイントを認識できる
- ・自分の若手社員活性化の取り組みレベルを実感できる
- ・参加型ワークショップ形式
- ・”気づき”のある研修

## ④カリキュラムについて

- ・”チームの一員としての理解”として、タイムリーな報連相は職場のコミュニケーションやあり方をさしており、”主体的・積極的な業務推進”では、一般業務の細かい指示は、その仕方にも関わってきます
- ・【職場の現状分析チェックシート】では、一般的観点と自社の状況ではどうなのかを確認することにあります  
会社のビジョン・目標、社員状況、管理職、社員教育、若手の現状について分析してもらいます
- ・”期待される能力”として、責任感や行動力も含まれています
- ・【自己分析・評価(社会人基礎力)チェックシート】では、自分の強みや弱みを評価し、改善点を探ります
- ・【モチベーションの維持・向上作成シート】では、信頼、誇り、連帯感、貢献、成長、公正性、その他とありますが、これらの中からピンと来る点から書くことでいいですし、自分としてこれと思う点を書くことでいいので全部を書く必要もないかもしれない
- ・【若手社員活性化の取り組みチェックシート】では、人材育成方針の明示、部下育成に必要なスキル、職場コミュニケーションの活性化、主体性と協調性向上と指導、キャリア開発支援を取り上げ、社員の積極的コミュニケーションでは交流分析を使うとか、ロードマップ作成では具体的な中間ポイントを設定することが重要  
すし、キャリア開発支援ではセルフキャリアドックの手法を参考にできそうです
- ・【ロードマップ作成シート】では、これまでワークしてきた整理のつもりで、現状分析、問題把握・課題設定、目標設定、中間点想定、計画策定と実行を設定してもらいますが、中間点までより具体的に作成した方がいいですし、目標を見失わないために重要です

ウ 最後に、試行講座を12月19日(木)・20日(金)に開催しますが、現在公募者数が14名となっています  
可能でしたら、委員の方もオブザーブにいらして下さい  
本日を含めて、これまで計6回の会合ご苦労様でした、有難うございました

以上