

令和6年度 第2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 7月26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、伊藤委員、
芦立委員、歌川委員
(人材育成支援センター 高松、津久井、植村)

4 座長による前回の振り返り

ア 本分科会の説明

- ・入社3～5年の若手社員に焦点を当て、社会人・組織人・当事者としての意識向上や期待される能力などを自社に合った若手社員研修カリキュラムを開発するために設置。
- ・6回の会合を持ち、12月に試行講座を開催する予定。
- ・若手社員とは、入社3年～5年とする。
- ・研修の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、将来期待される若手社員。
- ・教材については、解説資料やチェックシートなどを開発します。
- ・研修の目標は、会社の期待と若手社員が期待することの一致を理解し、実践し、成果を出すこと。

イ 若手の能力向上について

- ・同じ仕事内容だけではレベルアップできない。
- ・ある役割を担っていくことや目標を持つことが重要。
- ・自分のキャリア形成に意識を持つ若手を、会社・職場も考慮していく。
- ・ある程度職場で満足していると、組織上の望みが出てこない場合がある。
- ・視点として、若手社員の状況認識、モチベーション向上、職場コミュニケーション、キャリア形成意識。

ウ カリキュラム構成について

① 社会・経済の情勢と若手社員の傾向や特徴について

- ・若手社員の意識変化、常識の変化については、管理職からの見方や考え方が重要。
- ・競争を嫌いマニュアルや答えを求めやすく、指示待ちの傾向がある。
- ・管理職からは若手社員が何を考えているか解らないので声を掛けられず、若手社員からも同じように考えてしまい声掛けできない、というコミュニケーションが苦手で互いに正しく理解できない職場となっている。
- ・若手社員に指示を出す場合、調べてから始めるとか、何も言わないとか、いろいろ考えてコミュニケーションをとる。
- ・職場の情報提供や環境が大事。若手が辞めてしまう現状もその背景や理由を調べることも必要だし、自分から取りに行くことも必要かもしれない。

② 会社が若手社員に求める役割について

- ・会社としてビジョンを伝え理解してもらうことが前提として大事。
- ・仕事にやる気があり、戦力の一員となっている。
- ・細かい指示はならず、業務を推進している。
- ・業務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。

③ 若手社員の意識向上や期待される能力について

- ・社会的マナーを身に付けている。
- ・仕事を通して、学び、能力を発揮し、自己研鑽するという意識を持つ。
- ・自分に期待されていることを前向きに考える。
- ・業務の目標や進め方を積極的に相談する。
- ・問題についての確な説明と対応策についても意見を述べる。

④ 若手社員の活性化に必要な取り組みについて

- ・社員育成方針の明示については、ビジョンのワークがあってもいい。
- ・部下育成に必要な知識やスキルの養成。
- ・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年～5年たった時点でのキャリア形成（プラン）へ向けてのロードマップを考えてもらう。
- ・選択肢を与えることもいいかも知れない。
- ・自分が何を望んでいるかを考えさせる。
- ・セルフ・キャリアドックのように受講者に自らのビジョンを作るワークもあっていいのでは。

エ カリキュラム①～④の内容の絞り込みや他の視点について

- ・若手への対話力（社会人基礎力の傾聴力とは少し違う意味があるかもしれない）。
- ・若手社員がうまく働いている会社の特徴は？
- ・モチベーションが上がらない理由について、自らの考えや先輩・上司など外部からの影響について出してもらおう。
- ・④での上からのビジョン提示と若手社員のキャリアのロードマップを描いてもらう。
- ・若手社員の置かれている状況を理解することも求められる。
- ・②のタイムリーな報連相は事例があると理解しやすい。
- ・言い辛いことをどれだけ言えるかという側面もある。
- ・若手の”失敗したくない”と思う理由は、過去に失敗したことを思い出すからなのか。
- ・若手を叱ってはダメと上司に言っているが、人によっては言う上司もいる。
- ・カリキュラムの内容について会社によっても若手によってもマチマチなのでどうしたらよいか。
- ・受講者がグループでそれぞれの立場で話し合ってもらうこともいいかも。
- ・この研修の受講前に自社の若手の声を集める必要性もあるかもしれない、研修の受講後に自社に持ち帰ってもらい活かしてもらおうことも重要。

オ 次回（第3回）について

（日時）令和6年8月23日（金）15:00～17:00

（会場）蚕業技術短期大学校 西キャンパス特別教室5

（内容）第2回に続き、「研修カリキュラム」について内容の絞り込みや項目の追加、ワークについて検討します。宿題にはしませんので、各委員当日までに考えてきてください。

以上