

生産性向上人材育成支援センターでは、

# 70歳までの就業機会の確保に向けた従業員教育

を支援しています！

人手不足の深刻化や技術革新が進展する中、中小企業等が事業展開を図るためには、従業員を育成し、企業の労働生産性を高めていくことに加えて、70歳までの就業機会の確保に向けて企業を支えるミドルシニア世代の「役割の変化へ対応できる能力」や「技能・ノウハウを継承する能力」を育成することが重要です。

生産性向上人材育成支援センターでは、生産性向上支援訓練の新たなメニューとして、令和2年度から「ミドルシニアコース」を開始し、中高年齢層の従業員の“生涯キャリア形成”を支援しています。

## ミドルシニアコースの概要

ミドルシニアコースでは、“従業員のモチベーションの維持”、“後輩への技能継承”など、企業の定年延長や継続雇用等における課題の解決に効果的なカリキュラムをご用意しています。

○訓練で習得できる要素

【役割の変化への対応】

・求められる役割の理解

・メンタリング

など

【技能・ノウハウ継承】

・作業手順の作成方法

・研修技法

など

○受講対象者

45歳以上の従業員の方

○訓練日数

おおむね1～5日

(6～30時間)

○受講料（1人あたり・税込）

3,300円～6,600円

○訓練会場

自社会議室等を会議室と

することが可能です

(企業に講師を派遣します)



## 訓練受講までの流れ

課題や方策の整理

●センター担当者が企業を訪問し、人材育成に関する課題や方策を整理します。

訓練コースの  
コーディネート

●相談内容を踏まえて、課題やニーズに応じた訓練コースを提案します。

- ・ミドルシニア世代の従業員に、今後のキャリアについて考えさせたい
- ・ミドルシニア世代の従業員に、組織の中で求められている役割を理解させたい
- ・従業員の経験を活かした後輩従業員への指導方法を学ばせたい

役割の変化への対応

分野  
コース

- ・中堅・ベテラン従業員のためのキャリア形成
- ・後輩指導力の向上と中堅・ベテラン従業員の役割
- ・SNSを活用した相談・助言・指導
- ・フォローシップによる組織力の向上

- ・ミドルシニア世代の従業員が持つ技術やノウハウを見える化したい
- ・技能継承の指導者の「教える」スキルを向上させたい
- ・ミドルシニア世代の従業員を講師として、研修や勉強会を開催したい

技能・ノウハウ継承

分野  
コース

- ・クラウドを活用したノウハウの蓄積と共有
- ・作業手順の作成によるノウハウの継承
- ・効果的なOJTを実施するための指導法
- ・ノウハウの継承のための研修講師の育成

訓練受講

●所定の期日までに受講料の支払い等の手続きを行い、訓練を受講してください。

※相談内容によっては、少人数からでも受講できるオープンコースのご利用を提案する場合があります。



独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構  
Japan Organization for Employment of the Elderly, Persons with Disabilities and Job Seekers

～生産性向上人材育成支援センター(生産性センター)は、事業主の皆様への生産性向上に向けた人材育成を支援しています～

(生産性センター紹介ページへ)



(2023.12)

## ミドルシニア コース 利用者の声①

# 株式会社かねたや家具店

「ベテラン従業員が家具販売の楽しさを再認識し、会社に活力が湧きました。」

### 利用コース情報

- ・ 訓練コース名：  
「066 中堅・ベテラン従業員のためのキャリア形成」
- ・ 訓練期間：令和4年6月
- ・ 受講者数：延べ31名

### プロフィール

- ・ 所在地：千葉県千葉市
- ・ 従業員数：244名
- ・ 事業内容：家具・インテリア・ホームファッション・生活雑貨等の販売

#### <訓練を利用した事業主の方の声>

Q 利用した感想をお聞かせください。

A 集合形式で実施したことが、成功の大きな要因だと感じています。コロナ禍以降、オンライン以外の研修は生産性向上支援訓練が初めてでした。各店舗の従業員が一堂に会し訓練を受講することで、同じ年代同士が抱える課題についても共有でき、よい刺激になったようです。また、訓練終了後に当社で実施したアンケートにて「家具の販売は人生の節目に立ち会える、やはり楽しい仕事だと思いつけた。このことを後輩に伝えたい。」といった感想があり、印象に残っています。普段現場に立っていない私では気づきにくい視点でした。訓練を通して、従業員に活力が湧いたと感じられました。



#### <訓練を受講した従業員の方の声>

Q 受講した感想をお聞かせください。

A 最初は訓練で何をするのかかわからず不安でしたが、講師が素晴らしく、終始なごやかに受講できました。グループワークも多く、ベテラン従業員としてこれまで苦労したこと、これからやるべきことを気持ちよく話すことができました。他の従業員の信念や思いを聞いたことは大きな成果でした。個人ワークでは、これまでの経験を文章に起こすことで色々と振り返ることができました。訓練を通して、従業員それぞれに課題があると知り、また、業務以外での皆の新たな一面も知ることができ、とても有意義な訓練でした。

## ミドルシニア コース 利用者の声②

# メルコアドバンストデバイス株式会社

「新人等の教育は担当者だけに任せるのではなく、会社全体で受け入れる職場風土作りにつながりました。」

### 利用コース情報

- ・ 訓練コース名：  
「078 効果的なOJTを実施するための指導法」
- ・ 訓練期間：令和4年2月
- ・ 受講者数：延べ18名

### プロフィール

- ・ 所在地：長崎県諫早市
- ・ 従業員数：321名
- ・ 事業内容：高周波デバイス・光デバイス・赤外線センサの製造・組立・検査技術開発

#### <訓練を利用した事業主の方の声>

Q 利用した感想をお聞かせください。

A 事前に、訓練を実施する機関と打ち合わせをすることで、当社の訓練目的を共有し、様々な要望や受講者レベルに合わせたカリキュラムにカスタマイズすることができました。また、座学だけでなく、実践に即したグループワークを多く取り入れることができ、受講者間の横断的なコミュニケーションの活性化にもつながったように感じます。

今回の訓練を通して、OJTを担当する教育担当者への知識付与の重要性を学びました。そして、新人に対する教育は担当者だけに任せるのではなく職場全体で行うことを再確認し、受入れ職場に対する社内研修を実施した結果、担当者以外の従業員も他人事でなく、自分の役割として積極的に受け入れる職場風土作りにつながりました。

#### <訓練を受講した従業員の方の声>

Q 受講した感想をお聞かせください。

A 新人教育における柔軟な対応や考え方について、深く理解することができました。同じ新人であっても時代背景や育った環境の違いがあり特徴は様々であるため、自分の経験や時代を基準として判断・行動しないこと、相手の育った環境、個性に配慮して人材育成・指導をしていくことを学びました。そのためにコミュニケーションをとりながら観察し、相手の変化に気づき褒めること、叱ることが大事であることがわかりました。実際の指導では、目標を設定する際は6W2Hで伝え、目標の判定方法は誰でもわかりやすい指標を使い明確にすることが必要だとわかりました。OJTの下準備を行うことにより誰でもわかりやすい指標を作成して、今後教育していきたいと思っています。

