

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で、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

概ね1～5日（6～30時間）

○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）

○受講される方が10人以上集まれば、企業ごとに異なる課題やニーズに対応してカリキュラムをカスタマイズできるオーダーコースが設定できます。

また、一人でも参加できるオープンコースもありますので、状況に応じた受講が可能です。

○受講料

3,300円～6,600円（1人あたり・税込）
※ 訓練時間により異なります。



「オーダーコース」 ←----- <訓練受講までの流れ> -----> 「オープンコース」

問題や課題の整理

センター担当者が企業を訪問し、生産性向上に係る企業が抱える課題やニーズをお伺いします。

コースの設定

センターが県内の動向やニーズに応じた訓練コースを設定します。

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。

募集・応募

適時、HPやDMで周知しますのでFAXでお申込みください。

- ・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

分野 役割の変化への対応

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
- ・フォロワーシップによる組織力の向上 など

- ・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

分野 技能・ノウハウ継承

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 など

※ 訓練コースの詳細は裏面をご覧ください。

訓練受講

・所定の期日までに受講料の支払い等の手続を行い、訓練を受講してください。

※予算に限りがありますので、ご希望に添えない場合があります。



独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 埼玉支部

ポリテクセンター埼玉 生産性向上人材育成支援センター

〒336-0931 埼玉県さいたま市原山2-18-8

TEL：048-813-1081

HP：<http://www3.jeed.or.jp/saitama/poly/>

ポリテク埼玉 生産性



(2020.07)

New 生産性向上支援訓練(生涯キャリア形成)コース一覧



分野	訓練コース名 (中高年齢層向け)
生涯キャリア形成	<p>中堅・ベテラン従業員のためのキャリア形成</p> <ul style="list-style-type: none"> チーム力の強化と中堅・ベテラン従業員の役割 <ul style="list-style-type: none"> 後輩指導力の向上と中堅・ベテラン従業員の役割 中堅・ベテラン従業員による組織の活性化のための相談技法 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 経験を活かした職場の安全確保 (未然防止編) <ul style="list-style-type: none"> 経験を活かした職場の安全確保 (対策編)
	<p>技能・ノウハウ継承</p> <ul style="list-style-type: none"> クラウドを活用したノウハウの蓄積と共有 職業能力の整理とノウハウの継承 <ul style="list-style-type: none"> 職業能力の体系化と人材育成の進め方 経験に基づく営業活動の見える化と継承 効果的なOJTを実施するための指導法 <ul style="list-style-type: none"> ノウハウの継承のための研修講師の育成 作業手順の作成によるノウハウの継承 後輩に気づきを与える安全衛生活動 (実施編) <ul style="list-style-type: none"> 後輩に気づきを与える安全衛生活動 (点検編)

カリキュラム例

B. 生涯キャリア形成		後輩指導力の向上と中堅・ベテラン従業員の役割	モデル番号	推奨対象者
コースのねらい	役割の変化への対応	中堅・ベテラン従業員がこれまで培った経験を活かした後輩従業員を指導するためのコーチング法の知識と技能を習得し、職場の課題解決に向けた先導的役割を理解する。	068	中高年齢層
基本要素	「基本項目」	「主な内容」		
	■ 職場の課題	<ul style="list-style-type: none"> 職場の現状把握 職場の課題と解決のプロセス 		
	■ 求められる役割	<ul style="list-style-type: none"> 職務経験の確認 上司とのコミュニケーションによる役割の確認 		
	■ ティーチングを活用した指導法	<ul style="list-style-type: none"> ティーチングの進め方 ティーチングのスキル 		
	■ コーチングを活用した指導法	<ul style="list-style-type: none"> コーチングの目的 コーチの心構え コーチングの原則 		



B. 生涯キャリア形成		効果的なOJTを実施するための指導法	モデル番号	推奨対象者
コースのねらい	技能・ノウハウ継承	効果的なOJTを実施するための指導法	078	中高年齢層
コースのねらい	後輩従業員へのノウハウの継承を目指して、中堅・ベテラン従業員がもつ経験や技能をOJTを通じて後輩従業員に伝達するための知識と技能を習得する。			
基本要素	「基本項目」	「主な内容」		
	■ 人材育成のプロセス	<ul style="list-style-type: none"> モチベーションの維持と現状把握 職業能力の分析 人材育成の方向性 		
	■ 効果的なOJTの進め方とポイント	<ul style="list-style-type: none"> OJT計画の作成 OJT指導者と教材 OJTの課題と問題点 人材育成における評価の考え方 		
	■ 現場で活かせる実践的指導法	<ul style="list-style-type: none"> 効果的な指導法・指導時の注意点 		

