

# 新人育成の指導者支援

新人教育指導者のための  
「製造業入社1～3年の方々の仕事力強化」対策

## 解説：社内では若手育成力強化を！

若手育成メニュー策定ノウハウを御社内で育成指導グループ編成を願い、支援する形で下記の内容を展開します。狙いは、以下の通りです。

- ① 研修生が、自ら仕事を振り返り、将来の仕事を企画書化する指導を進める。
- ② 自助努力で目標設定～日々管理して自ら仕事力を高める努力をコーチする方式をつくる。

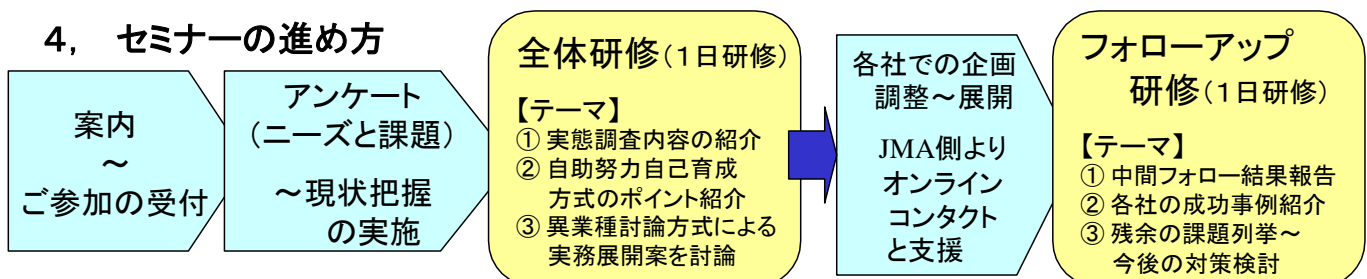
### 【指導・育成イメージ】



## 社内研修の進め方

- 1, 対象：人材育成担当部門、製造管理者、技術スタッフ、技術伝承関係者など
- 2, 研修の進め方：企業ニーズや課題を事前調査の後、JMA側で研修内容を企画、全体研修の後、各部署で、実務指導の進め方、期待する成果、並びに残余の課題や問題をつめ、各部署で実務指導を願う。なお、下記の全体研修の全体研修～フォロー研修の間、JMA・講師中村が個別にオンライン相談を進める。
- 3, 研修のポイント：正社員として入社した若手の方々が所定の実力発揮が出ないで仕事に支障が出る。アウトソースや、海外の方々に比較して仕事の達成度やアウトプットが低迷する問題が各社からJMAから多々寄せらる昨今です。要は、仕事ができる、成功体験が自信とやる気、まわりとの融和などに関係しますが、この対策を次の要点で整理～対策する実務対策型の研修です。
  - ① やる気やカウンセリングの前に必要な、仕事力のアウトプットと達成レベルを明確にする。
  - ② 自助努力が自己育成の85%を占める実情を知っていただき、目標管理の工夫を施し、日々の自己管理、仕事の習得～アウトプット増大のため、取得～企画力増強を図る。
  - ③ ①と②を支援し、世界に通じるスピード育成支援を図る対策技術を整理～活用へ向ける支援を図る。

### 4, セミナーの進め方



経営課題実態調査 10年

