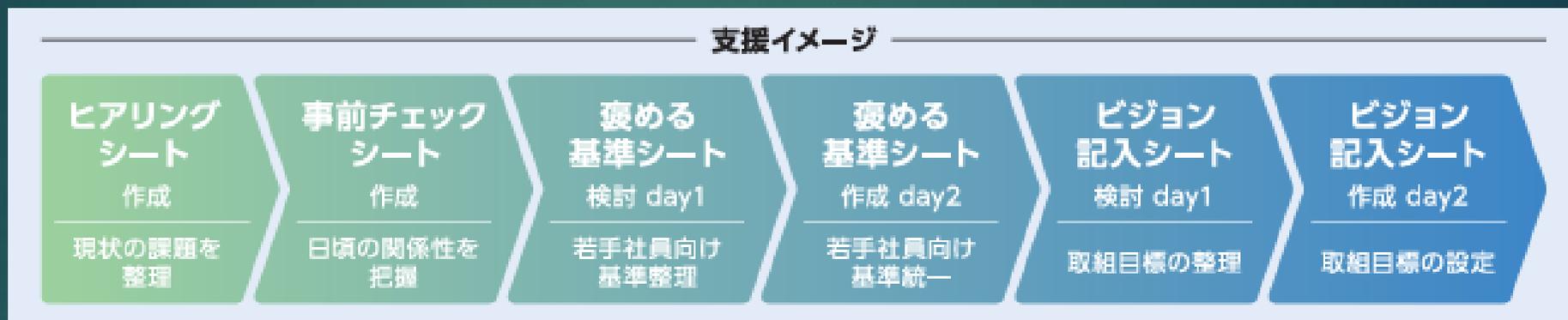


## 令和6年度 中小企業人財推進事業 技能人材定着支援

### 製造業における若手社員とベテラン社員のコミュニケーションに関するアドバイス支援



#### ●ヒアリングシート：

課題感や現状把握について専門家がヒアリングし、本支援の進め方について決定。

#### ●事前チェックシート：

上長、中堅社員、若手社員の3者で「コミュニケーション面」「**業務面**」「将来ビジョン面」に関して現状を共有。

#### ●褒める基準シート：

若手社員に対して「褒める」というコミュニケーションを深めるために、自社内での褒める基準（「企業理念の浸透」「社会人としての基礎」「**技能／スキル**」「**製造実績**」）の指針を策定。

#### ●ビジョン記入シート：

若手社員の5年後までのビジョン目標を段階的に設定し、上長や中堅社員もそれに対して自身が取り組むことを表明。

#### 【その他】価値観カード：

世代間の価値観ギャップや社員同士の相互理解のために行うワーク。

令和6年度 中小企業人財推進事業 技能人材定着支援

## 製造業における若手社員とベテラン社員のコミュニケーションに関するアドバイス支援

事例  
企業  
A社

### 会社概要

- ・所在地：大田区
- ・設立：1932年7月1日
- ・資本金：1,000万円
- ・従業員数：20名
- ・事業内容：一般板ガラス・鏡の加工卸、内装工事等

**実際の支援** 全6回分を実施。すべてのシートの作成が完了し、最終回ではまとめ回として全回の振り返りを行った。



### ◆事前チェックシート

自分視点と他者視点を確認することで、客観的な現状を把握することができ、潜在的な課題に気づくきっかけとなった。また、社員同士の世代間ギャップがある中で、様々な価値観があるということも認識することができた。

### ◆ほめる基準シート

統一基準を設けることで、若手社員に対してどのように接すればよいのかという懸念点を払拭することができ、誰でも若手社員に対して声かけができる組織風土を目指すような体制づくりができた。

### ◆ビジョン記入シート

若手社員の将来ビジョン面（1年目、3年目、5年目）について、中堅社員や上長の意向も交えながら、人材育成の方向性やそのために必要な行動について、参加者間で意思疎通しながら人材育成・定着について考え、その方針をまとめた。

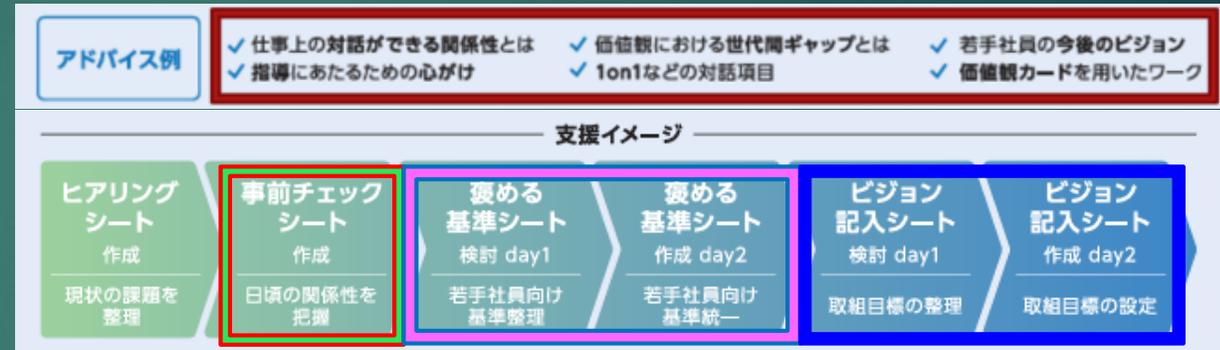
令和6年度 中小企業人財推進事業 技能人材定着支援  
 製造業における若手社員とベテラン社員のコミュニケーションに関するアドバイス支援

事例  
 企業  
 B社

会社概要

- ・所在地：目黒区
- ・設立：1936年2月
- ・資本金：1,200万円
- ・従業員数：17名
- ・事業内容：NC複合旋盤や金属精密切削加工によるOEM精密機械部品の製造・販売

**実際の支援** 全6回分を実施。すべてのシートの作成が完了し、最終回ではまとめ回として全回の振り返りを行った。



「人生で大事にしている価値観」をテーマに、アイスブレイクとして用いたところ、上司や部下の知らなかった一面を理解することができ、対話のきっかけづくりとなった。

◆事前チェックシート

上長・中堅社員・若手社員それぞれで、「コミュニケーション」「業務」「将来ビジョン」の面で話し合う。現状を可視化したことで、お互いの接し方や業務中の振る舞いについて見直す必要性を感じる良い機会となった。

◆ほめる基準シート

上長・中堅社員はそれぞれ若手をほめる基準が高い傾向があったが、若手に質問を投げかけ対話を重視しながら本シートの作成を進めた。加えて、専門家が客観的な助言をすることで、社内で横展開できる基準を作成できた。

◆ビジョン記入シート

3者の今後の行動（1・3・5年後）について意見のすり合わせを行い、「中堅社員は社内のマニュアルや研修資料を更新し、上長がそれに参画する」「若手社員は、自身を含めた若手チームによる新たな活動の内容を考える」など、それぞれに明確な目標を設定できた。

### 【事業利用アンケートより】

本支援で若手社員とベテラン社員（経営層）のコミュニケーションの円滑化を目指して取組みましたが、  
本支援を受けた後、何か変化はありましたか？

- ▶ ベテラン社員（経営層）の指導や育成の学びが得られた 62.5%
- ▶ 若手社員のスキルアップや育成の学びが得られた 50%
- ▶ 社員同士の理解が深まった 37.5%
- ▶ 人材定着に向けた取組（1on1の導入等）を考えるきっかけになった 37.5%
- ▶ 社内の会話やコミュニケーションが増えた 25%
- ▶ 若手社員のモチベーションが上がった 12.5%
- ▶ 自社に適した人物像が明確になった 12.5%
- ▶ 経営理念（経営方針、行動指針等）が明確になった 12.5%