

# ジョブトレーナー

## ■ 企画概要

若年者の就職後の離職率が高くなっている状況を踏まえ、早期離職防止対策として若年社員の教育及び相談を行うOB等をトレーナーとして配置し、「新製造業」、「情報関連」、「観光産業」の3分野のネットワーク会員企業及び商業、サービス業分野の企業の若年社員の定着を支援する。

■対象: 企業

■種類: 出前研修

■実施年度: 平成17年度～

## - POINT -

10名のジョブトレーナーを長崎市や佐世保市など各商工会議所に配置。

ジョブトレーナー10名が、担当区内の企業を巡回訪問し、企業が抱えている問題点を把握し、若年社員の早期離職を食い止めるべく、職場定着支援を行う。

ジョブトレーナーが企業を巡回訪問する中で、求人活動力・企業PR力の不足する中小企業に対して、企業力強化支援を行う。



## - 背景・実施前の課題点 -

- ・多くの若年失業者と企業求人とにミスマッチ。
- ・雇用受け皿・採用力不足で、多くの新卒者が県外流出。

## - 企画実施の目的 -

- ・企業ニーズの掌握のためジョブトレーナーによる企業訪問。
  - ・若年人材定着支援として、ジョブトレーナーによる企業向け出前研修や若手社員集合セミナーを行う。
- ⇒県内企業の人材確保＝若者の県内定着

## - 今後の展開 -

- ・若年者定着の為、当該社員だけでなく、その社員を指導する中堅社員の研修も必要と考える。
- ・県下では地区毎の事情も種々あり、さらに多くの企業訪問を行い企業ニーズや情報収集に努め、定着支援のより有効、効果的な定着支援メニューを築かなければならない。

# ジョブトレーナー

## ■ 企画詳細

### 【若者職場定着支援ジョブトレーニング】

・入社3年以内かつ年齢35歳未満の若年社員の職場定着を支援する。

#### トレーニング課目

##### 1. 職業人意識

- ①ビジネス社会の共通認識
- ②組織の一員と組織の仕事
- ③主体的行動と仕事の醍醐味
- ④自己成長は課題意識から
- ⑤成長し続けるためのPDCA
- ⑥職業人生に必要な知識と考え方

##### 2. ビジネスマナー

- ①あいさつと話し方をセンスアップしよう
- ②ビジネス電話のプロになろう
- ③訪問のマナーをマスターしよう
- ④来客を心をこめて迎えよう
- ⑤指示の要点を確実に把握しよう

##### 3. コミュニケーション能力

- ①職場の人間関係
- ②お互いを尊敬した人間関係
- ③コミュニケーションって何だろう
- ④「聞く」から「聴く」へ
- ⑤聴いたことをまとめる／整理する
- ⑥職場での情報伝達の基本
- ⑦伝え方のいろいろ
- ⑧筋道の通った話し方

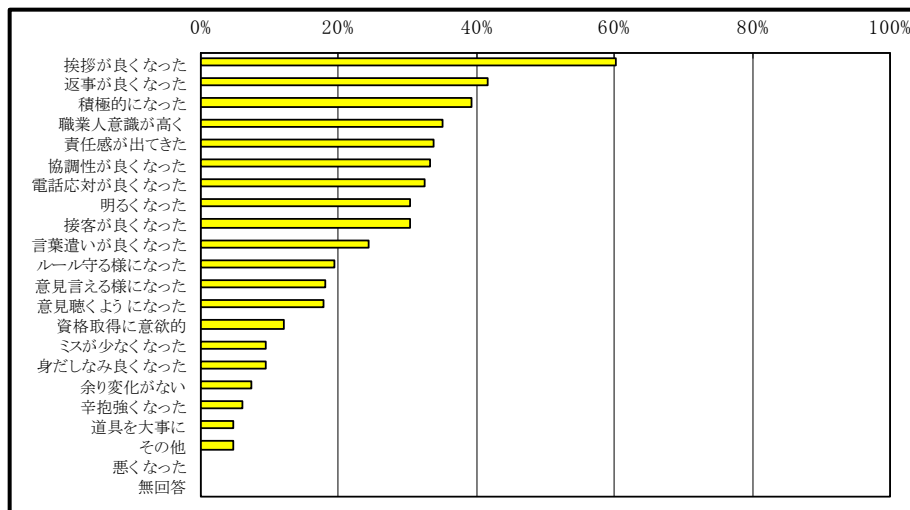
##### 4. コンセンサス実習

チームで課題を解きながら  
コミュニケーション能力を学習する。



～アンケート結果から～

研修若手社員に対する評価 ※実施全業種231社に対するアンケート結果より



# ジョブトレーナー

## ■ 企画詳細

### 【実施状況】

・長崎市(4名)、佐世保市(2名)、諫早市(2名・島原地区担当1名)、大村市(1名)に配置したジョブトレーナーが実施。

#### ○企業訪問状況

9, 625回(平成17年4月～19年2月)

#### ○出前研修(業種別)

651回/5, 330名

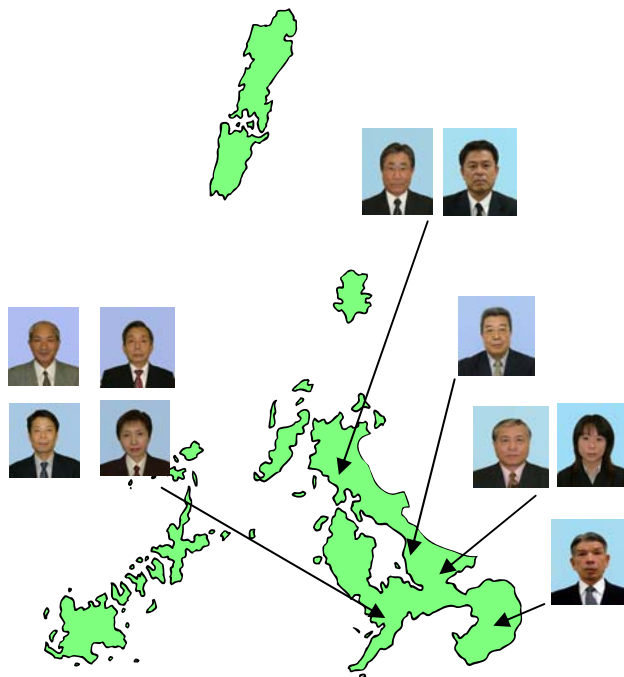
(平成17年1月～19年2月)

#### ○若年社員集合セミナー

98回/2, 653名(平成17年1月～19年2月)

#### ○経営者セミナー

35回/1, 571名(平成17年1月～19年2月)



#### <評価結果・反応>

##### ○評価

「挨拶が良くなった」60%以上

「協調性が良くなった」50%以上

「連絡報告相談が良くなった」約50%

##### ○出前研修の継続について

「有償でも希望する」約45%

「無償で希望する」約50%



#### ○コメント

・企業の反応 : 「専門の講師を呼ぶ余裕がなく出前でやって頂いて有難い」  
「受講生が明るく元気に仕事をし、積極的になった」  
「希望日時・場所に合わせてもらえるので大変助かる」

・受講生の反応 : 「当たり前を当たり前、基本に徹することの大切さを理解した」  
「研修のイメージが変わり、初心に帰ることができた」  
「職場の中でコミュニケーションがいかに大切かを感じた」  
「会社へ入社して初めてこんな研修を受けた」

# ジョブトレーナー

## ■ 企画詳細

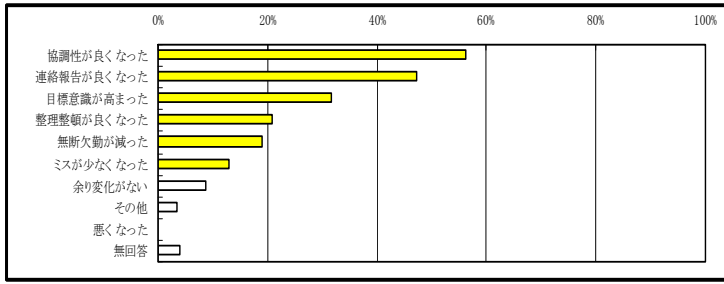
### 【効果】

- ・企業のニーズや各々の社員に応じた研修内容を取り入れ、職場事情に応じた日時、場所の設定を行うことができるため、企業から高い評価を得るに至っている。
- ・出前研修は企業の社内で行われることから、若年社員と一緒に経営者や幹部が聴講されるケースも多く見られ、企業から好評を得ると共に若年社員の職業人意識の向上が加速されている。

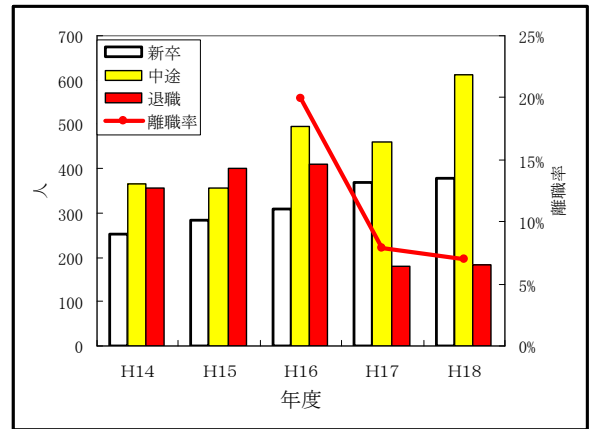
～アンケート結果から～

#### 研修後の組織上の評価

※実施全業種231社に対するアンケート結果より



採用と離職率(定着率)



## ■ 企画ナレッジ・ノウハウ

### - 他の地域で活用できるナレッジ・ノウハウ -

- ・離職防止対策として若年者の教育や相談を行うことのできるOB等の協力を得ることや、各地にそういったトレーナーを配置することで、地域への対応を含め効果的に支援することができる。
- ・事前調査をし、企業の事情に対応しながら出前出張として行うため、より多くの企業を支援し、若手社員の自己啓発のきっかけとなると共に若年者の定着へとつなげることができる。

(担当者コメント) 出前研修の成否は、ジョブトレーナーの人間力がカギになると思います。企業人としての経験や実績、企業に何度でも足を運ぶ行動力により、企業側から人物として高く評価されることが必要だと思います。合わせて、「企業方針や理念」を理解した上で、企業の課題を解決しようとする熱意、経営者の意識改革や努力を促し、心から「この企業(業種)で若手人材が育ててほしい、育ててほしい」という使命感を持つことにより、人材定着を課題とする企業や不安を抱えた若手社員の支援を効果的に行うことができると思います。

