　　Q1. 自社で取り組まれている若手育成について

　　　　岳南建設様

　　　　入社までには運転免許のみ取得してもらう。

　　　　コロナ前までは全員合同で研修していたが、

　　　　ここ2年は高卒は各支店で2ヶ月程度研修。

　　　　大卒のみ静岡の研修センターで1カ月間ほど合同研修。

　　　　基本的な資格(鉄塔に昇るために必要な安全帯を使うための研修や

　　　　電気系の技能講習等)や社会人、PCやCAD系の研修を行う。

　　　　研修が終わったら各支店に配属となり、現場へ出る。

　　　　現場に出てからはそこの現場にいる先輩や上司に教育を任せている。

　　　　現場にでてからはちょこちょこ様子を聞いて、どんな感じが把握している感じ。

　　　　ヤマウ様 1年間は研修期間の位置づけ 3ヶ月ごとに部門を回る　技術→営業→製造→技術 ブラザー・シスター制度　プライベートも相談できるように 課題 ・営業・製造は従業員の年齢が高めで若手を育てる意識醸成が必要 プラッツ様 5月GWまでは基礎研修 GW明けはOJTリーダー研修 2年目から営業として顧客を持つ 2ヶ月に1回、OJT担当者とMTGをして新人の状況を確認している 営業についてはWeb研修(話法等) 社内での研修で社内講師を活用する。→社員が得意な分野を任せる 課題 若手だけの繋がりを検討中 アール・ツーエス様 今までは中途採用のみだった。 社会人としてのマナー講座 いつでも相談をできる環境を整備 阿部情報技術研究所様 OFFJTを実施(マナーなども実施) プログラミング言語の研修→社長直々 2年目社員をサポート役でおいている 課題 職人みたいな感覚が多い 育成できる人が育たない コミュニケーションについてもチャットの中でやり取りをして、 コミュニケーションが取れているか否か不透明になりやすい。 若手もちゃんと相談できているか分からない状態になっている

同期はいないので合同研修や入社式に参加して、

同期の繋がりを作る様にしている。

キーウェア九州様

2ヶ月OFFJT→技術を学ぶ

その後はOJT

1人の新人に1人の先輩(アドバイザー)が付くようにしている

アドバイザー研修を受けて新人に関わる

今年度から始まった面白い試み

→創造性を養うために、どんな資格をとってもいいので、

　その場合は資格手当を支給　1つ取得すると500円/月、年間最大3つまで取得可能

エディタス様 ・内定者の時期から研修を実施。資格取得に向けて勉強会を開催している。 ・入社後、日報と週報を出してもらって、その内容を見ながらフィードバックをしたりフォローを行っている。 ・目標管理制度を取り入れていて、上司や先輩と共に目標を設定。２ヶ月に１回面談を開催している。 課題 ・上司や先輩が必ずしも近くにいるわけではないので、すぐに聞ける状況ではない。 ⇒その分、なるべくオンラインをつないでコミュニケーションを行うことを意識している。 三立鑑定様 ・内定者の時期から研修を実施。９月～。１月の試験に向けて勉強。

基本的には自学学習。

・4月に入社後は、始めの1週間は社会人基礎研修を実施。（自前）

その後、現場同行で先輩から指導を受ける。

課題

・現場が急に忙しくなると、フォローアップや研修ができないことがある。

（スケジュール通り進まない場合がある）

アール・ツーエス様

・ヘルパーの資格を取る勉強を行う予定

・マナーとか社会人基礎を学ぶ研修を実施予定

・4月からOJTでメンターもつけてトレーナーになる

　　Q2．1on1に対して自社で取り組める内容があるか？

　　　　岳南建設様

現場では共同生活で、休日以外は実質年がら年中ずっと一緒にいる状態なので、

　　　　人によっては自然と信頼関係が出来上がって日々の仕事や生活の中で

　　　　1on1ができていると思うが、みんながみんなコミュニケーションが

　　　　得意なわけじゃないので、それが出来ていない社員も必ずいると思う。

　　　　なので、そこは現場任せにせずきちんと担当を設けて時間を作るよう

　　　　アナウンスすべきと感じました。

ちなみに、1on1の相手は、部下が先輩を選ぶとか、先輩が部下を選ぶとか、

　　　　上司が先輩後輩をマッチングしたりとか色々パターンがあると思いますが、

　　　　どういった形でするのがいいんでしょうか？

キーウェア九州様 ・傾聴に近いスキルに近い印象 ・相手が話したいことを聴く ・聴くだけでなく、モチベーションを上げていく必要を感じて高度なスキルを求められると感じた。 ・1on1についての教育を受けないと運用が上手くいかない印象を受けた ヤマウ様 ・未実施 ・前職で1on1を経験したと思っていたが、認識の違いに気づけた ・承認欲求を満たすきっかけになる ・上司が一方的に話をしないようにするための教育をする必要がある プラッツ様 ・未実施 ・2つの課題 　➀どのように管理職の育成をするか？

　②部下が10人以上いるときに負荷が高くなってしまうのではないか？

・1on1を記録した方が良いのか？

阿部情報技術研究所様

・人事顧問が個人面談という形でキャリアを考えたりしている。

・1回2時間じっくり系

・2時間使うと業務が滞ったりする事象が発生している。継続が難しく感じる

・1人ずつ食事をしながら面談するとよく話してくれる

アール・ツーエス様

・社長がやっていたことを今後は自分がやっている時を想像した

・やる側の知識、技術が必要だと感じた