

管理職層

特徴

- 現場業務と部下育成のはざまで苦慮しがち
- 「リーダーシップ」の定義があいまいで、前任者との違いに苦しむ
- 縦のつながりも横のつながりも欲している



対策

- 部下の育成方針や評価基準を明確化
- 相談できる上位者を置く
- 連絡会など管理職同士の交流の場を設ける

活用できる補助金

- 人材開発支援助成金（人材育成支援コースなど） 若手層と同様に活用可能

活用できる外部支援機関

- ① 商工会議所
階層別・テーマ別（リーダーシップ、部下指導など）の研修を定期開催
- ② 中小企業団体中央会
管理職研修の斡旋や指導者育成研修を実施
- ③ 中小企業大学校
「新任管理者研修」は月次単位で開催。管理者に必要な、多様なリーダーシップやコミュニケーション、マネジメントの知識を学べる
- ④ 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構（JEED）
生産性向上支援訓練を実施。生産管理や組織マネジメント、リーダーシップについてのカリキュラムもある

若手層

若手層は社会人経験が浅く、特に近年では仕事に対する価値観やキャリア観も多様化が急激に進んでいる。「安定」よりも「自己成長」や「働きがい」を重視する傾向があり、組織内での役割を早

業の持続的な成長に
は、人材育成の仕組み
づくりが不可欠だ。ただし、
すべての人材に対して同じア
プローチをとることは適切で
はなく、対象者の階層（若
手・管理職・後継者）ごとに
背景やニーズが異なる点を踏
まえた支援が求められる。
本稿では、各階層の特徴や
育成時の注意点、金融機関の
支援策や活用可能な外部支援
機関について解説する。

解説



図解

階層別に考える 人材育成のポイント

森 隼人 森興産株式会社 代表取締役 / 行政書士

若手層

特徴

- 「安定」よりも「自己成長」や「働きがい」を重視
- 1年後、3年後、5年後の明確な成長ステップを求める
- 人間関係の悪化が離職理由に大きく関与



対策

- フィードバックのある指導体制の整備
- 社内での対話機会を増やす
- メンター的な存在を置く

活用できる補助金

- ① 人材開発支援助成金（人材育成支援コースなど）
職務に関連した知識・技能を習得させるための訓練を計画に沿って実施した場合に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等を助成する制度
- ② キャリアアップ助成金（正社員化コース）
若手非正規社員を正社員に転換する際に活用できる制度

活用できる外部支援機関

- ① 中小企業大学校
若手社員向けビジネスマナー・基礎スキル研修を提供
- ② 地域職業訓練センター（各都道府県）
職業能力開発促進法に基づいて設置された公的な訓練制度。「都道府県名+職業能力開発促進法」と検索するとヒットする