

特集 新入社員&指導者のための
育つ・育てる 安心スタートガイド(後編)

仕事の基本は対話から



指導スタイル、アップデートしてる？ 令和の若手育成術

GUIDE 01

褒める7割、叱る3割で ありがとうの声掛け



2013年4月に入社し、客先設備の整備や配管補修、製缶業務を担当。入社2年目で溶接関係に必要な資格をすべて取得し、TIG溶接を極めて、任せられる仕事の範疇を広げてきました。2021年に班長代行、2022年に班長に昇任し、班員を育成しています。

早いうちに失敗を経験させて 仕事を覚えさせる

私が新人の頃はOJT教育から始まりましたが、一人でものづくりを任せてもらえるようになったときに嬉しかったです。当時の気持ちを忘れないように、部下と接しています。質問に来ないときは、「困っていることはないか？」と進捗状況を聞くようにしています。任せた仕事が納期までに間に合わないときは、こちらから手を差し伸べてフォローします。失敗を経験させて、次の機会にチャンスを与えることが大切です。自分で考えなければ、仕事を覚えることにつながりませんし、部下ができなかったら指導する側の責任だと思っています。

必要以上に叱らず コツコツ伝える

安全上の注意は、事細かく伝えますが、あまり叱らないスタンスです。「溶接の仕上がりが汚いね…」と製品を見て、品

質のまずさを指摘することはありますが、良い点は必ず褒めます。手先が不器用な人もいますが、頭ごなしに叱るのはNG。時間に余裕がない状況でも、優しく指導します。必要な際は、誰もいない場所に移動して注意することを心掛けています。相手の表情を見ながら注意して、最後にフォローすることが大切です。部下が自分で気づき、仕事へのプロ意識が芽生えたときに、一気に成長する姿を何度も見ました。手本を見せて、あとは見守ります。

監督者から一般社員まで 皆が意見を言いやすく

私も入社して間もない頃は、年上ばかりで怖いと感じていました。しかし、皆さんから気さくに話し掛けてもらい、すぐに不安が解消しました。今も、日頃のコミュニケーションを大切にしています。皆が自分の意見を言いやすいように、人の特性を見て、声掛けのタイミングや内容には注意しています。現場はチームで仕事を行いますが、いろんなタイプの人材がいます。最初に多弁な人に話を振り、その後にシャイな人にも回答を促すように意識しています。当たり障りのない雑談は大切です。



部下に手本を示しTIG溶接の
技能を伝承



図面を見て、必要な作業を
部下(右)に指示

若手社員への

OK な接し方

- 優しく丁寧に教えて手本を見せる
- 相手の特性を見て、適時声掛け
- 叱った後、成果物に対し感謝の言葉

NG な接し方

- ✕ 不器用な人を頭ごなしに叱る
- ✕ 一から十まで口を出し、相手に考えさせない
- ✕ 平等に話を振らない

若手社員とのコミュニケーションに悩んだことはありませんか？時代が変われば、接し方や指導法も変わるもの。「昔はこうだった」が通用しにくい今、指導法のアップデートが必要かもしれません。そこで今回は、現場の最前線で若手社員と向き合う32歳以下の班長（および代行）、サブ・リーダーの皆さんに、指導のポイントを伺いました。

GUIDE 02 家族のように温かく接し 明るい職場をつくる



2018年4月入社。コークス炉の耐火物保全作業を担当。今年1月から正式に班長代行を務め、主任と一緒に部下3名（24歳と20歳と19歳の後輩）を指導しています。

ポジティブな言葉が 若手社員のやる気を引き出す

私が新人の頃は先輩と少し年齢差があり、職場の雰囲気も落ち着いた印象でした。今は指導する立場として「家族のように愛情を持って接する」ことで、明るく働きやすい職場づくりに努めています。

中でも若手社員は言われた言葉をそのまま受け止めてしまうことが多いので、自分が言われたら嫌だと思う言葉や、否定的な言い方は避けるようにしています。指導する際には「こうしたらもっと良くなるよ」と次につながるような言葉を掛け、作業を的確にこなせたときにはその場ですぐに褒めることで、やる気につながっていると感じます。

仕事を任せることで 成長につながる

部下の成長のために心掛けているのは、仕事を任せること。

私がやった方が早い場面もありますが、それでは成長できません。実践の場を与えることで、部下自身が「一緒に仕事ができている」「チームの力になれている」と感じることができます。

また指導する立場として、見本となる行動を意識しています。後輩は先輩の姿を見て行動の良し悪しを学ぶため、常に見られていることを意識し、言葉だけでなく行動でも示すことを心掛けています。

考えが違うからこそ 言葉にして伝え合う

私たちの職場には、19歳から55歳まで幅広い年代の社員が働いていますが、共に仕事をする上で大切なのはコミュニケーションだと思います。「相手はこう思っているだろう」と自分は考えていても、実際は違うことを考えているかもしれません。だからこそ、言葉にして伝えること、相手の考えをしっかりと聞くことを大切にしています。普段からあいさつはもちろん、休憩時間には年齢に関係なく皆で話し、休みの日には一緒に飲みに行ったり遊びに行ったりすることで、自然と仲が深まっていると感じます。



部下が前向きになれる言葉を掛けるように意識しています

若手社員への

OK な接し方

- その場ですぐ褒める
- 仕事を積極的に任せる
- 前向きな言葉で伝える

NG な接し方

- × けなすような言い方をする
- × 仕事をすべて自分でやってしまう
- × 「言わなくてもわかるはず」と決めつける

GUIDE 03

一人ひとりに 寄り添いながら成長をサポート



2015年4月入社。入社以来、自社 鉱石処理設備の保守点検および オペレーター業務、原料払出移動機（リクレーマー）の遠隔オペレーター業務を担当。2023年から班長代行、2024年から班長として後輩指導にあたっています。

先輩から学んだ “寄り添い”の指導法

私が新人の頃は4人1組での仕事で先輩とも年齢が近く、優しく指導していただきました。特にコーチャーは高校時代の先輩だったので話やすく、相談もしやすかったのを覚えています。目配りや気配りができる先輩から言葉遣いやマナーをはじめ、多くのことを学びました。

現在指導者として心掛けているのは、後輩がミスをしたときに感情的に叱らず、寄り添ってミスをした理由や背景を聞くことです。また指摘する際には「こうしろ」と命令するのではなく、「こういう理由があるからこうした方がいい」と伝えています。そうすることで相手も納得して動けると思います。

一人ひとりに合わせて指導 できたら褒める

後輩の成長のために大切にしているのは、一人ひとりのペースに合わせた指導です。仕事の内容は同じでも、覚えるスピードや得意・不得意は人それぞれ。だからこそ、まずはしっかりとコミュニケーションを取り、それぞれの特徴を把握しています。苦手な部分は時間をかけてサポートし、説明の際には図で示すなどできるだけわかりやすく伝える工夫をしています。後輩が自分の教えたことをスムーズにこなせたときは、やはりうれしい

ものです。少し照れくさいですが、できるようになったときには「やったやん!」と褒めるようにしています。



言葉だけの説明では理解しづらいこともあるため、ホワイトボードを活用することも

オン・オフの切り替えで 話しやすい雰囲気をつくる

今の職場は20代・30代の若い世代が中心です。業務中はスイッチを入れて真剣に取り組めますが、昼休みや仕事終わりには冗談を交えて会話を楽しむなど、「オンとオフの切り替え」を大切にしています。時には皆で飲みに行くこともあり、その場ではあえて仕事の話はしないようにしています。こうした時間があることでお互いの距離が縮まり、いざというときに話しかけやすい雰囲気ができると思います。

今後は後輩への指導を通じて新しい発見を得ながら、より良い指導ができるよう工夫を重ねていきます。

若手社員への

OK な接し方

- ミスの理由を聞いたうえで納得できるように助言をする
- 一人ひとりのペースに合わせて指導をする
- できたときには言葉でしっかり褒める

NG な接し方

- × 感情的になって頭ごなしに叱る
- × 命令口調で一方向的に指示をする
- × ミスを指摘するだけで褒めない

GUIDE 04 若手が安心して 成長できる環境をつくる



2012年4月に入社し、電気炉周りの清掃作業に3年間従事した後、タンディッシュの整備(三交代勤務)を1年間経験。その後、再び電気炉周りの清掃作業に戻り、2024年に班長に昇任後は、19歳から72歳までの8名の部下を持つ班長として、指導にあたっています。

「見て学ばせる」時代から 「きちんと教える」時代へ

私が新人の頃は、先輩のやることを「見て覚える」のが当たり前でした。また、すでに知っていることを前提に指示され、道具の名前すらわからず困ったこともありました。その経験から若手の育成においては「**きちんと教えること**」が大切だと感じています。

とはいえ、忙しいと私自身もどこまで教えたかわからなくなることがあります。若手の中にはわからないことがあっても聞くのが苦手な人もいるため、こちらから「**これ、わかる?**」と声を掛け、**相手の理解度を確認する**ようにしています。

注意はしっかり伝える でも引きずらない

私が新人だった頃の指導はとても厳しく、時には理不尽に感じることもありました。その経験を踏まえ、指導する立場となった今では、**絶対に手を出さないことはもちろん、強い言葉をなるべく使わない**ようにしています。厳しく指導しすぎると職場の雰囲気にも影響するため、**干渉しすぎず適切な距離感を保つ**ようにしています。

ただ、パワハラを気にするあまり厳しく言わないのも良くありません。現場の安全を守るために強く言わなければならない場面

もあるので、注意するときはしっかり伝え、その後は引きずらないよう意識しています。

積極的な会話で 協力し合える職場づくり

さまざまな世代が働く職場で大切なのは、「コミュニケーションを取り、お互いに協力し合える関係を築くこと」だと思います。特に若手は上司に自分から話しかけにくいと思うので、「**積極的に話を振る**」ようにしています。そうすることで必ず何かしらの返答があり、自然と砕けた会話につながります。

実際、休憩中には皆で会話をすることが多く、日常の何気ない話や仕事の大変さを共有するなど**自由に話せる雰囲気づくり**を心掛けています。



「見て覚えてもらう」のではなく、説明しながら教えるようにしています

若手社員への

OK な接し方

- 積極的にコミュニケーションを取る
- 理解度を確認する
- 適度な距離感を保ち、サポートする

NG な接し方

- × 知っている前提で話す
- × 厳しく叱った後に感情を引きずる
- × 過度に厳しく指導する

GUIDE 05

いかなるときも平常心で 若手社員をアシスト



2016年4月に入社し、ウェハー表面を研磨するポリシング工程のオペレーター業務を担当。2023年からサブ・リーダーとなり、現在は20代から50代までの部下6名を指導しています。

それぞれの成長スピードに合わせて 柔軟にサポート

入社してからは、同期に負けたくないというライバル心もあり、監督者になることを目標に向上心を持って日々の業務に励んでいました。しかし、最近はワークライフバランスを大切にしている若手社員も多いように感じます。

価値観は多様であり絶対的な正解は存在しません。私の価値観を若手社員に押し付けることなく、若手社員を尊重してまずは相手の意見を聞くこと。できる限り、個々の成長スピードに合わせることを意識して育成を行っています。

質問しやすい 雰囲気づくり

入社当初は、忙しい製造現場にピリついた雰囲気や威圧感を感じ、業務に関する質問を躊躇することが何度ありました。この経験から、若手社員がいつでも質問しやすい雰囲気を上司がつけることが重要だと感じています。

業務を行う上では、どんなときでも平常心を保ち、誰に対しても同じ態度で接することで部下が話しかけやすい雰囲気を維持するように努めています。ときには、安全上厳しく注意することもありますが、理由や背景などを明確にし、理解を促すようにしています。

段階的な コミュニケーション

新入社員時代に、まだあまり親しくないにもかかわらず、プライベートについて詳しく聞いてくる方がいました。私のことを思っ
て聞いてくださっていたのかもしれませんが、当時の私は、「グイグイ来るなあ…」と感じていました。

今では部下を持つ立場となり、まずは相手の性格を知ることが大切だと感じています。すぐに親しくなろうとするのではなく、段階を踏んでコミュニケーションを取り、相手を理解することが重要です。信頼関係を築くためには、時間をかけてお互いを理解し合う必要があります。



上司・部下関係なく、同じ態度で接するよう心掛けています

若手社員への

OK な接し方

- 段階を踏んでコミュニケーションを取る
- 相手のことを理解した上で休日や趣味に関する質問
- 無理強いしない

NG な接し方

- × 感情的になって叱る
- × 自分の価値観を一方的に押し付ける
- × プライベートに踏み込みすぎる



新たな一步を踏み出した 新入社員の皆さんへ

Q 社会人として最初に意識すべきことは何でしょうか？

A 「相手がいる」ことを意識しましょう。
例えば、仕事開始時刻ちょうどではなく5分前には準備をするなど、「自分軸」ではなく思いやりのある「相手軸」で行動しましょう。

Q なぜ会社のルールを守り、上司や先輩の指示に従うことが大切なのでしょう？

A 「あなたの命を守るため」など、大切な理由があるからです。小さなミスが大きな災害につながることもあります。安全を守るためにもルールを守り、「なぜその指示が出されたのか」を理解することが大切です。

Q 忙しい上司や先輩に質問や相談をしても大丈夫でしょうか？

A 多くの人は「何とかしてあげたい」と思っています。頼られると人は力になりたいと思うものです。普段から笑顔であいさつをしておくと、困ったときに声を掛けやすくなりますよ。

Q 失敗したらどうしようと不安です……。

A 失敗は「前に進むための反動」と考えましょう。走り高跳びの選手がスタート前に身を反らせて勢いをつけるように、大きな失敗ほど大きな前進につながるはず。落ち込むよりも、「この失敗をどう生かせるか」を考えてみましょう。

悩める新入社員・指導者必見！ 人材開発グループ長の お悩み相談室

研修では新たな視点が得られ、成長につながります。ぜひ積極的に参加してみてくださいね



社員の人材育成を担当し、「OJT(実務を通じたスキル習得)」「Off-JT(職場外研修)」「SD(自己啓発)」の3つの教育を通じて、社員が自発的に参加したくなる研修づくりに力を注いでいます。目指すのは、社員が「この会社が好きだ・仕事楽しい」と感じる日本一の会社です。



新入社員を迎える 指導者の皆さんへ

Q 新入社員にはどのように接することが大切ですか？

A 指示の目的をしっかりと伝え、相手が納得するまで説明しましょう。最近の新入社員は素直で、「なぜ？」と質問されることも多いので、答えられるよう準備しておくことが大切です。納得することで、自ら考え行動できるようになります。

Q 新入社員を受け入れる際に意識すべきことは？

A まずは「来てくれてありがとう」と歓迎しましょう。新入社員は「自分は必要とされている」と感じることで、前向きにスタートすることができます。さらに新入社員の興味のある話題で積極的に声を掛けると、自然と会話が弾みますよ。

Q 避けた方がいい指導スタイルは？

A 「背中を見て学べ」という指導は避けましょう。相手の表情を見ながら教えることで、理解度に合わせた伝え方ができます。一方的な「教育」よりも、指導者も共に育つ『共育』、協力しながら学び合う『協育』の姿勢が大切です。

Q 新入社員を成長させるコツはありますか？

A 仕事が7割できるようになったら、思い切って任せてみましょう。失敗しても、それは学びにつながります。「責任は持つから」と伝え、安心できる環境を整えましょう。「あなたの成長のために」という思いが伝われば、前向きに取り組んでくれるはずです。

生き生き働いている若手社員のON/OFFを大解剖!
毎号、各部門の10代・20代の社員をクローズアップします。

先輩の報告書を読み込み 実作業をアップデート

九州製鉄所の八幡地区(小倉)の分塊・棒鋼・綿材の3工場において天井クレーンのモーターや配線ケーブルなどの電気関係の点検と補修を担当しています。また、点検結果の報告書の作成も行います。

工業高校出身ですが、実際に現場へ出てみるとわからないことだらけ。先輩方が残してくれた報告書などを確認して仕事に取り掛かっています。また、作業中に私が感じたリスクなど、ささいな内容も報告書に入力していつでも見返せるようにしています。



「検電器」で点検作業前に電気が流れていないことを確認することで、感電事故を防ぎます

圧倒的行動力で 仕事も趣味も アクセル全開



コーチャー経験が 自身の成長に つながる

昨年、新入社員のコーチャーになりましたが、人に教えることの大変さを改めて感じています。相手が理解できていなさそうなときは説明の仕方を変えてみるなど、試行錯誤している最中です。

ただ、教えるにあたって改めて調べ直すことも多いので、理解度を深めることができ私自身も勉強になっています。



最近、私が主体となって任される仕事も増えてきました。皆さんと協力してミスなく仕事を終えたときの喜びが一番のやりがいです

高校の先生に勧められ、126年という長い歴史を持ち、地元北九州市で働くことができる当社に魅力を感じ、2020年4月に入社。新入社員導入研修ではリーダーを務めるなど、期待されている人物。

ゲーム 10%
ストリートファイターが最近のブーム

ツーリング 50%
北九州市から指宿市(鹿児島県)までバイクで行ったことも

温泉 40%
ツーリング後の温泉は格別

元気の素

私も応援



仕事も趣味も安全第一で!

素直で明るい性格で、周囲と積極的にコミュニケーションを取りながら楽しそうに仕事をしています。任されたことは着実に進め、最近では彼が中心となる仕事も増えています。後輩の指導にも積極的で、責任感のある姿に頼もしさを感じます。今後も安全第一で、仕事もツーリングも楽しみながら成長してほしいです。

神社からの温泉が 定番コース

昔からバイクが好きで、免許取得後すぐにアメリカンバイクを購入しました。しかし、先日壊れてしまったので、現在はエンジン音に引かれたGSR400に乗りツーリングを楽しんでいます。

ツーリングのこだわりは、高速道路は使わず下道を通ること。下道だと、その土地ならではの景色を楽しめます。安全運転を心掛けながら、神社に行って御朱印をもらい温泉でリラックスしています。



宮崎県の大岩戸神社は、青々とした緑に囲まれていてリフレッシュできます

卒業ソングで号泣

高校3年生のとき、母親に誘われてマリンメッセ福岡で行われたRADWIMPSのライブに行きました。RADWIMPSには、『正解』という卒業ソングがありますが、卒業式を控えていた当時の私の心境と重なり、思わず号泣。

このライブをきっかけに、すっかりファンになりました。大人気のバンドなので、チケットの当選確率は低いですが、またいつかライブに行きたいです。



生で聴く歌声と演奏に感動しました