



地域企業とのかかわり方

福岡センター（八幡職業能力開発促進センター）

1. はじめに

八幡職業能力開発促進センター（以下「ポリテクセンター」という）においては、人材ニーズ調査・人材育成ニーズ調査、訓練生の就職支援、能力開発セミナーの展開、離職者訓練（事業主委託訓練）、日本版デュアルシステム訓練およびその他事業内援助・施設開放等の事業を通じて企業と密接なかかわり（つながり）が築かれている。

それぞれの事業内容によって企業とのかかわり方に多少相違はあるものの、これまでポリテクセンターが定期的な企業訪問によって築き上げてきた財産である。

今回は、能力開発セミナー（以下「セミナー」という。）および委託訓練の好事例を中心に各事業における取り組み状況について報告することとする。

2. 地域団体とのかかわり方について

2.1 地域の事業主団体とのかかわり

雇用・能力開発機構（以下「機構」という）業務の展開方法として、「事業主団体方式」（平成7年度）が導入された当初は、機構業務を効果効率的に実施するという目的からすると大きな成果であったことはいうまでもないが、人材高度化支援事業の終焉とともに団体に対する助成金がなくなったこと、また、キャリア形成助成金の認定申請では個別企業が独自に認定申請を行うようになった。このようなことか

ら企業訪問担当者は効率的企業訪問としてダイレクトに個別企業を訪問する形態を選択していくようになり、ポリテクセンターでは徐々に事業主団体方式が希薄の存在となってきている。

以前は、レディメイドセミナーの広報手段として、セミナーパンフレットを持参して事業主団体を訪問していた。団体事務局から各個別企業へ情報の伝達がなされ、熱心な事務局ではセミナー受講者の集約まで行ってくれていた。この形態こそが、機構が目的とした、事業主団体方式による効果効率的な事業展開であった。

しかしながら、現在では、単に団体事務局を訪問するだけでは、セミナーの情報が末端の企業まで行き届かなくなっていることも事実である。

また、社会的な傾向として、在職者のキャリア形成も事業主が社員に行わせるというスタイルから、在職者個人が自分自身の生涯設計としてキャリア形成を行うというパターンに変化してきており、セミナーにおいては在職者でありながら個人的に受講するケースが目だってきている。

このようなことから、今では各企業の教育担当者が自社内のセミナー受講者を集約するというケースは見られても、団体事務局がセミナー受講者を集約するというケースは皆無となっている。

このような現状を踏まえて、ポリテクセンターの広報担当者や指導員は各企業を直接訪問し、広報活動を行うようになってきた。

2.2 教育訓練を行うための集合体(団体)の変化

人材高度化支援事業の時代は同業種の集合体としての「業種団体」が主体的であり、異業種団体、地域団体、任意団体というような形態で区別されていた。

最近の傾向として、大手企業の製品の外注化が進み、親会社と協力会社との関係が顕著になってきている。もちろん、協力会社とは部品製造会社であり、中小零細企業の集合体である。親会社では製品の精度の確保のために協力会社の能力開発を支援するようになってきている。

これらの協力会社では従来のような地域での同業種組合(団体)は横糸として存在しているが、社員の能力開発に関しては、縦糸である親会社主導で進められる能力開発計画に組み入れられ強制参加型とならざるを得ないと同時に、こちらの方が自社として得策だという判断をしているように感じられる。

これらの団体はもはや業種を超えたものであり、〇〇グループ、××協力会社、という看板で集結した新しい型の異業種団体である。

われわれ職業能力開発施設も今後はこのような集合体(団体)をターゲットにしていくことが多くなっていくものと考えており、その戦略についても従来の方法を再考する必要があるものと思料される。

3. 在職者訓練と地域企業

3.1 人材育成ニーズ調査

平成15年度においては機構本部から示されたヒヤリングシート・調査票に基づき、また、平成16年度においては県内機構施設で統一した調査票に基づき人材育成ニーズ調査を実施した。

平成17年度は、平成15、16年度実施した企業に対する人材育成ニーズ調査結果に変更箇所が有るか否かの把握を目的に実施し、約132社についてニーズの再分析を行った。

平成18年度においては、基本的に平成17年度同様の考え方に沿って、新規開拓企業20数社をプラスして人材育成ニーズ調査を実施することとしている。

調査結果を企業とのかかわりの視点から考察する

と次のことがうかがえる。

(1) 人材育成について

- ① 約60%の企業が毎年何らかの形で実施していること

調査結果 1

人材育成ニーズ(教育訓練)・訓練効果について

1 人材育成の取り組み状況

毎年、計画・実施している	81
現在、企画・検討中である	59

2 人材育成が取り組めない理由の内訳

教育訓練体系が確立していない	33
研修の必要性をあまり感じていない	10
高度化を図るまでの教育訓練の時間が確保できない	25
自社内においては教育訓練の指導者の人材がない	14
教育・研修はいきたいがどのような研修をさせていいかわからない	2
適切な研修コースのある教育訓練機関がない	9
受講料が高くて適当な教育訓練機関で利用できない。	6
その他	4

3 人材育成の実施状況

社内です員による教育を行う(OJT教育を含む)	102
社内です外講師が講習会開催	28
通信教育等への派遣	28
教育機関等への派遣	56
公共職業能力開発施設への派遣	30
親企業・関連企業への派遣	25
その他	13

4 研修内容の理解度

1 部門ごとの報告書だけで研修等の担当者としては、訓練効果について把握していない	28
2 報告書やアンケートから訓練効果の把握をしている。結果としてどうであったか？	8
① 十分理解できた	6
② おおむね理解できた	56
③ どちらともいえない	6
④ あまり理解していない	2
⑤ 全く理解していない	0
3 別途研修終了後に課題をあたえ確認している	6
4 部内教育体系の教育訓練コースと併せて体系的に受講させながら確認している。	7

5 研修内容の業務への活用状況

現在の仕事に活用できている。	90
将来の仕事へ活用する	29
現在の仕事へ活用できていない	3
現段階では把握できていない	11
的確に把握したいけれど方法がわからない	2

- ② 圧倒的にOJT教育が多いこと
- ③ 教育機関（職業能力開発施設含む）への派遣が約30%

- (2) セミナーを受講した場合の訓練効果について
 - ① 研修内容についてはおおむね理解できている
 - ② 研修内容については、現在の業務に活用できているが約67%、将来活用できるを含めると約88%が生かされていることになる

これらのことからすると、今後、企業に対して支援できる要素は十二分に残されており、今後より一層の関係構築が望まれる。

3.2 セミナーの展開について

平成18年度セミナーの企画・開発においては上述の人材育成ニーズ調査結果に基づき、セミナー計画を立てた。

セミナー受講の対象者については、企業の中堅技術者や管理・監督者および地域産業の発展と労働者個人のキャリア形成に寄与する職業能力を高めようとする意欲のある者として、1,900人という目標値を

意識しながら業務展開を行うことにした。

以下に、企業とのかかわりについて時系列的に紹介する。

- (1) 次年度セミナーパンフレットが出来上った3月ころからの企業訪問・DMによる広報活動
- (2) 受講者の申込みが芳しくないコースに対しての再度の広報活動
- (3) 6月～8月における職員による人材育成ニーズ等調査
- (4) セミナー受講後の習得度測定の実施
- (5) オーダー型セミナーの企画開発立案のための企業訪問
- (6) 日常的な企業訪問 等

平成17年度実績では421企業（内、純然たる企業数357社）が当センターを利用したことになる。

3.3 セミナー企画・開発に係る成功事例

これまでの取り組みの中で、機構施設間連携等を含む団体（企業）とのかかわりのなかで成功した事例を紹介する。

成功事例1

訓練コース名等	成果が上がっている業務	成果が上がった業務プロセスで工夫した内容、問題、課題となった事項およびそれらをどのように克服したか	
〇〇〇グループ工業会向けセミナー「生産革新とその進め方」	I 訓練ニーズの把握	<ul style="list-style-type: none"> ・ ニーズ調査表の作成（施設独自） ・ 対象団体、企業の選定 ・ 団体、企業への訪問調査 ・ 調査表の回収 ・ 集約、分析 	<ul style="list-style-type: none"> ・ ニーズ調査は6月に実施した。実施に先立ち4月から準備を開始した。 ・ 調査表は、各系ごとに具体的なセミナー名を列記しコースごとに希望の有無を記入できるようにした。 ・ 団体、企業の選定は、過去の受講履歴から利用者の多いところとした。 ・ 集約は、企業ごとに希望コースを整理した。また、コースごとに希望企業名を整理した。
	II 訓練分野の選定	<ul style="list-style-type: none"> ・ 生産管理分野を選定 ・ コース名「生産革新とその進め方」 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 〇〇〇グループ工業会においては、広範囲にわたり人材育成ニーズがあるが、特に次の3つについて強い要望があった。 ・ 「生産管理システム」、「環境分析」、「製造管理および品質管理GPM」 ・ この3テーマについては、当施設での対応の可否を検討すると同時に団体事務局と検討会議を設け実施可能なテーマを選定した。
	III 訓練カリキュラムの設定	<ul style="list-style-type: none"> ・ 団体事務局との検討会議 ・ カリキュラム案の作成、提示 ・ 講師による企業現場視察 ・ 団体事務局と最終案を作成 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 団体事務局との検討会議を経て、訓練の目標、概要（案）を設定した。 ・ 当施設では、専門的に部内講師対応が困難なため、〇〇施設へ依頼し当該専門要素の先生の紹介をいただいた。 ・ 〇〇施設の先生にカリキュラム案を作成していただき、団体事務局へ提示した。 ・ カリキュラム内容を最終決定するために、〇〇施設の先生に北九州へ来ていただき企業現場を視察し、セミナーの内容と対象者のイメージを決定した。
	IV 訓練実施に向けた準備	<ul style="list-style-type: none"> ・ 広報 ・ 募集案内の作成 ・ 団体事務局からの広報・募集会場 ・ 〇〇研修センターを利用 ・ 使用機材の準備と会場設営 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 募集案内の作成に当たっては、〇〇施設の先生にコース概要説明文を作成いただき、団体事務局とともに作成した。 ・ 広報・募集については、団体事務局が行い、受講希望者を募った。 ・ 会場を〇〇研修センターとし、教室の環境および使用機材の準備を行った。 ・ セミナーに使用する教材等については、担当の先生にすべて準備をしていただいた。
	V 訓練の実施	<ul style="list-style-type: none"> ・ 座学 ・ ディスカッション形式を多用した授業 ・ 実習 ・ 模擬組立て作業を通した課題解決 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 受講者が日常、職場で経験しているさまざまな課題、問題点をおのおのが提示しながらディスカッション形式で問題解決を図る技法を用いていた。 ・ 教室で、模擬的な生産ライン（組立て作業）を実習するなかで、作業に潜んでいるさまざまな問題点を洗い出し、その解決策、改善策を具体的に検討する手法を用いていた。
	VI 訓練コースの評価	<ul style="list-style-type: none"> ・ アンケートによる評価 ・ 総体的に良い評価が得られた ・ 団体事務局の評価 ・ 今までにない切り口で活発な議論が展開できた 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 受講対象者は、各企業の管理者または、現場責任者であり、年齢的には全員50歳代であった。9名の受講者の内6名が「役に立った」、3名が「どちらかといえば役に立った」と評価であった。（コースに対する意見等） ・ 生産革新は、一歩ずつの改善の積み上げと認識しました。 ・ 大変良い内容でした ・ できれば、もっと時間をかけて受講したかった。 ・ ディスカッション時間がもっとほしかった。 ・ プレゼンの資料がわかりやすかった。 ・ 「改善により利益を生まない」という言葉が心に残ります。これからは経済性を考えて取り組みたいと考えます。
	VII 訓練コースの改善（今後の課題）	<ul style="list-style-type: none"> ・ （今後の課題） ・ 要望の強い他のコースへの対応 	<ul style="list-style-type: none"> ・ IIで説明した団体からの要望の強い他のコースについても今後、対応の可能性を検討する必要がある。特に環境に関する内容は、将来的に他の団体、企業から要望が上がる可能性があると思われる。

成功事例 2

訓練コース名等	成果が上がっている業務 (成功業務プロセス)	成果が上がった業務プロセスで工夫した内容、問題、課題 となった事項およびそれらをどのように克服したか	何が顧客のメリットとなる付加価値 となったか	
機械加工 技術者実 践コース	I 訓練ニーズの把握	・人材高度化研究会（団体）にて傘下企業へのアンケート調査	・企業自身が現場の技能・技術的な問題点などの見直しができた	
	II 訓練分野の選定	・アンケート集計結果より選定（金型加工技術分野を選定）	・要望の高いコース設定のため受講者にとってミスマッチが解消できた	
	III 訓練カリキュラムの設定	・新規コースカリキュラム作成（研究会）	・団体事務局、福岡三施設による月1回程度の作業部会で作成	・カリキュラム内容の専門性をより高めて設定しているため、濃度の高い内容になった
	IV 訓練実施に向けた準備	・広報（コースごとの案内作成、市報による広報）	・団体より傘下企業への広報 ・アンケートで要望をあげていた企業への再広報 ・担当講師とカリキュラムの確認等、事前打ち合わせを行い追加項目および提案等カリキュラムに追加した	・より詳細な広報ができた
	V 訓練の実施	・施設間連携 ・部外講師の活用（機械・工具メーカー、高度熟練技能者）	・受講者へ個別指導が行き渡るように少人数単位で実施 ・訓練効果を高めるため、施設間連携・メーカーの協力の下実施 ・最新の技術動向など受講者にとって有益の高い内容を取り入れ実施 ・部内対応が困難なコースは積極的に部外講師を活用した	・技能の向上、新技術の習得、技術動向の把握ができた ・よりきめ細かな指導を受けることができた
	VI 訓練コースの評価	・アンケート実施		・各自による習得度の確認が容易になった
	VII 訓練コースの改善（今後の課題）	・アンケート結果集計 ・追跡調査（事業主に対して）	・要望事項を取り入れた（日程を短縮し実施した結果、受講実績が向上した）	・新たな習得すべき分野が把握できた

調査結果 2

4. 離職者訓練（アビリティ訓練）と地域企業

人材ニーズ・就職支援について

4.1 人材ニーズ調査結果

離職者訓練を計画する際に参考にするデータとしては、県内に存在する公共職業安定所から発出される雇用情勢等のデータ・求人票および前述の人材育成ニーズ調査と同時に展開される人材ニーズ調査結果である。

調査結果を就職支援と企業とのかかわりの視点から考察すると次のことがうかがえる。

- (1) 採用者に期待する能力は専門的能力が8割強を超えており、地域企業が必要とするニーズに基づき、しっかりとした訓練を展開する必要があること
- (2) 8割強の企業が公共職業訓練生の採用実績がないと応えており、今後は訓練修了生の就職先企業を開拓していく努力が必要であること
- (3) 採用に当たっては、「基礎的、専門的技術・技能が身についていること」「しごとへの取り組み姿勢・態度が身についていること」を5割強の企業が重視していること

1 採用者に期待する能力は？

ヒューマン&コンセプチュアル	15
管理的能力	2
専門的能力	75

2 公共職業訓練生の採用実績はありますか？

ある	23
ない	108

3 公共職業訓練修了生採用に当たって重視した部分は

基礎的・専門的な技術・技能を身につけていること	63
仕事への取り組み姿勢・態度が身につけていること	84
即戦力として期待が持てること	46
特に意識していない	42
その他	47

4.2 訓練生への就職支援

当センターでは、訓練修了3ヵ月前からハローワーク担当者のガイダンスを皮切りに自己啓発、求職票の作成、人材情報作成等就職活動の準備が進められる。

実際に、就職活動が開始されると、人材情報を約500部作成し、各職業安定所・商工会議所および150社余りの企業に対して発送している。

しかしながら、ここでは発送業務が主体で行われており、指名求人への対応を除いてはポリテクセンターから打って出るといった積極的な企業との接触は展開されておらず、よって、企業訪問等による求人内容の確認・訓練生への適切な企業情報提供および企業への適切な人材の紹介が不十分である現実も否めない。

今後については、訓練習得度測定を実施するなかで、日常的に繰り広げられる指導員中心による就職相談や就職支援に係る取り組みを組織体制の見直しも含め、検討する時期にあると考えている。

4.3 就職支援に係る関係機関・企業への広報活動

人材情報配布企業からの指名求人間合せ件数とそれ以外の企業からの求人間合せ件数の割合比率の分析は定かではないが、人材情報発送業務が対象企業の適正さも含め効果的に機能しているのかを検証する必要がある。

企業訪問するなかで「人材情報はいただいていないですよ」とよく耳にすることがあるからである。

また、電話等でポリテクセンターの名称を告げても「ハア～」と言うような印象を受けることが多々あり、知名度が低いなあ～と痛感させられる。

この状況では、前述の8割強の企業が公共職業訓練生の採用がないと応えた理由にも頷ける。

修了生の1人でも多く安定した雇用に結びつけるためには、訓練生1人ひとりの取り組み姿勢はさることながら、さまざまな事業を展開するなかでポリテクセンターの存在意義を高めていくと同時に指名求人をより多く獲得する姿勢が必要であると考ええる。

例えば、企業の方々に大々的に呼びかけ施設見学やプロモーションツール等の手法を通じて、「どのような訓練内容で、どのような人材を養成・輩出しているのか」を理解してもらうこと。また、ホームページ等を活用して企業に呼びかけ、企業による会社説明会等を随時実施し「企業が求める人材像」等について語ってもらうことも一手になるかもしれない。

5. 離職者訓練（委託訓練）と地域企業

ポリテクセンターでは定員はさほど多くはないが、事業主団体・事業主を対象とした委託訓練を実施している。

事業主を対象とした訓練では、1社につき訓練生1～2名の受入であるため複数の事業主と接触する機会は非常に多く、また、1事業主についても訓練実施に至るまで幾度か打ち合わせ等が繰り返されるため接触が多く良好な関係を築くことができる。以下、一般的な場合における時系列的なかかわりについて紹介する。

- (1) 求人票分析による訪問企業の選定
- (2) 第1回企業訪問実施
 - ・ポリテクセンター業務の説明
 - ・委託訓練制度の紹介
 - ・制度活用の検討依頼
- (3) 第2回企業訪問実施
 - ・制度を活用したいと申し出があった企業との訓練計画の立案等に係る協議
 - ・委託訓練受託申請書の記入の仕方 等
- (4) 第3回企業訪問実施
 - ・委託訓練受託申請書等の回収
 - ・訓練生募集内容の調整（ポスター作成）
 - ・訓練生募集期間等の調整
- (5) 第4回企業訪問実施
 - ・訓練希望者の面接引率
- (6) 第5回企業訪問
 - ・訓練実施状況把握のための巡回指導
- (7) 第6回企業訪問
 - ・訓練生の就職相談および調整（基本的には委託先企業へ就職）

委託訓練では、委託先企業に就職すること（雇用予約ではない）を前提にしているため、訓練生募集案内では、委託先企業の会社情報や労働条件等を記載するなど工夫をしている。

（好事例紹介）

某企業社長は、平成15年度第3回キャリアコンサ

ルタント養成講座を受講し、今後の自社の発展のため自分自身がまず研鑽し、その後従業員に対し各従業員の能力の明確化、本当に企業にとって本人が何ができるのか、どういう力があるのか、現在携わっている仕事について整合性があるのか等見つけ出したいとのことで努力されている方だ。業種でいうと管工事業であり従業員数は3月には18名であったが4月度には数名プラスとなり、事業所は八幡西区を昨年開設しここを本社とし、若松区にも事業所ビルを持ってはいるがまだまだ比較的の小規模な企業である。これから先、生き残るためにはこのままではだめだと考え、常に従業員とも話し合いの機会を作り、議論を交わしている。今、取り組んでいる新規内容として海水を真水に変換する課題に取り組み、研究・器具設計・施工まで自社製品でもって塩分2.8%→1.2%まで下げ、少しずつ前向きに事業は展開しつつある。現在、東南アジアから3名の派遣員(スタッフ)を受け入れ共同で研究に励んでいる。8月には社長自らエジプトへ出向き、真水への問題点解消と独自課題を携え訪問予定だということだ。

これが完成すれば事業拡大が図れるものと緻密な研究開発に臨まれている。

キャリアコンサルタント養成講座にて学んだSuccess Proによる生涯職業能力開発体系の考え方により自社の人材育成のための体系作成に取り組んでいくことを社長が決定し、一昨年Success Proを福岡センター総合アドバイザーによるインストール、操作説明を行うとともに、企業における人材育成に対する取り組み方針を明確にもらった。その概略は、人材育成の考え方(方針等)は、①従業員1人ひとりが多能工になることであり、「営業のできる技術者」「技術のわかる営業マン」となり設備に関するプランニング、設計、施工、メンテナンスが、プロ意識を持ちつつ顧客とマンツーマンの対応ができるように育成することである。

今後の課題は①各業務の能力レベルの明確化②各従業員の目標設定ならびに達成度の評価があげられている。Success Proを導入することによる新たな目標と取り組みとして、課題①に対して・モデル体系を参考に各業務の段階化を図り、業務の分析を行う。

課題②に対して・モデル体系により能力項目とレベルの確認をする。目標達成のためには、何をどのように段階を踏んでいけばよいのか再確認し、各従業員に助言することであった。この方針のもと、企業として将来の戦略を見据えた職業能力開発体系を作り上げ、これによる能力の細目・職務の編集からSuccess Pro2に取り組み始めた、社員の技術力は、社内的には理解しているつもりであるが、この評価が社外でどの程度通用する能力であるのかが不明であった。これがSuccess Pro2により鮮明になり、社員個々がどの部分を重点的にかつ段階的にスキルアップを図ればよいのか理解し、社長自らも自分自身の弱い設計製図のJW CADについてポリテクセンターにてセミナーを受講するなど、今後もスキルアップのため邁進したいとの考えを常に持たれている。

これからは、①各従業員の能力の明確化をはかる②年度当初の目標計画、年度終わりの達成度の確認をする③セミナーの案内と意識改革を進める④資格取得を奨励し自己改革を図る⑤会社独自のカリキュラムによる勉強会を開催する、とした。

そして、業務の拡張という方針により、設計部門においてJW CADを使いこなせる従業員は数名いるが、官公庁の業務をこなすとなるとAUTO CADを操作可能な社員が必要と考え、4月よりAUTO CADのベテランを1名採用し今日に至っているが1名では心配であるため、もう1名の採用を考えて求人募集を考えていたとき、当センター職員が訪問し、ポリテクセンターで実施している事業主委託訓練を活用したらどうかと概要説明および提案をしたところ、企業との思惑が一致しぜひ利用したいということで委託申請書およびカリキュラム案の提出があり訓練実施に向けた準備が進められていった。

ハローワークへ事業主委託訓練募集パンフレットを作成し掲示を依頼していたところ、AUTO CADを主体とした「CAD製図科」に応募が有り、ポリテクセンターにて面接を実施した。応募者はかなりAUTO CADについて知識があり、人物的にも真面目で問題なしと判断できたため、面接のため企業に赴き社長との面会を実現した。社長としてもこの人物ならばということと6月29日より事業主委託訓練に

入った。社長よりこの人ならば訓練修了後において正社員として採用としたいとのことで、早々と「内定」をいただくことができた。当然のことながら、訓練生本人も同様の気持ちである。

このような訓練状況のなか、早速、先々のことも考え、訓練生に7月3日および4日に福岡で開催されるISO取得監査委員の研修にも出席させ企業の一員であることを意識させようとするなど、AUTO CADに係る訓練はもちろんのことだが、幅広い知識等の習得に努めさせるなど、正規社員へ導いていくことになっている。今後の活躍を期待したい。

一朝一夕に職業能力開発体系ができるものではなく、また、各社各様の課題等もあり、なかなか成果物が出てこなかったが、最近になってやっと、「体系図を作成した。見てくれないか。そして自己確認後、スキルアップするための施設はどんな施設があるのか」等の成果がぼつぼつと出始めている。

このようななか、当企業の取り組みは評価され得るものとする。企業規模の大小を問わず、企業のトップや部署担当者の人材育成に対するベクトルが同じ方向に向いていることが今事例の成果につながっているのではないかと思う。

6. 日本版デュアルシステム訓練と地域企業

当センターでは平成16年度10月から普通課程活用型日本版デュアルシステム訓練（以下「デュアル」という）を展開中であり、本年10月で3年目を迎えることとなる。本訓練に係る取り組み事例については、本年1月発行の「技能と技術 1/2006」を参照されたい。

当センターが展開中の本訓練においては、1年間の訓練期間中に2回の企業実習を組み込んでいるため、企業とはかかわりは切っても切れない関係にある。

以下に、企業とのかかわりについて時系列的に紹介する。

- (1) 訓練生入所前の6月～9月にかけて個別訪問およびDM等によるシステム概要説明および訓

練生受入に係る調査の実施

- (2) 訓練開始当初の10月～12月にかけて、受入可能であると回答した企業に対して、訓練内容・受入可能人数、その他受入条件等の再確認の実施
- (3) この時点で、参加企業数が不足する場合には、求人票が提出されている企業を中心に個別訪問を実施
- (4) 1月下旬～2月にかけて、マッチング作業を実施するため訓練生を引率して企業見学を目的とした企業訪問を実施
- (5) 2月～3月にかけて受入企業を最終決定するため、訓練生を引率して企業との面談を実施
- (6) 第1回目の企業実習期間中（1ヵ月）における巡回指導の実施（2週間に1回の割合で実施）
- (7) 第2回目の企業実習期間中（3ヵ月）における巡回指導の実施（1ヵ月に1回の割合で実施）

当センターで実施しているデュアル訓練は、機械加工を中心とした訓練であり、上述の企業とのかかわりのなかで、機械加工関連企業の多くは、「機械図面の読み・測定などの基本ができればいいから、適当な人がいたら紹介してください」という話で始まるが話を進めていくなかで、「汎用加工機も少しぐらい扱えたらいいし、OJTでNCプログラミングを基本から教える時間はない」という結論によく直面する。当センターの訓練生に対する要望からすると、35歳以上の人は、加工分野における何らかの経験を要求されるし、それ以下であれば実際の加工における実技訓練で基本的な部分を習得しておけば経験に関係なく就職が可能となる。基本的な部分とは、①機械図面が理解できる ②測定ができる ③切削速度・切り込み量など加工の基本が理解できる ④NCプログラミングの基本を理解している ⑤実加工の訓練を行った経験があるなどであり、これらを満たした修了生であればOJTで一人前の加工技術者に育てられると事業主は考えている。

このためか、デュアル訓練生の受け入れに対する企業の申し出は多く、本訓練に賛同をいただいた事業主の方々にお断りを入れている状況である。

7. おわりに

北九州地域では、官民一体となった自動車産業振興を図っており、トヨタ自動車九州、日産自動車九州工場は当センターから1時間圏内に存在する。

近年、トヨタはエンジン工場を新設するなど、土地や人材確保の面から九州を「第二の拠点」として位置づけている。また、福岡県は当初から「年間車両生産台数100万台」構想を掲げており、目標を達成する見込みである。県としては「次の目標は150万台」

と新たな目標を設定するとともに、地場企業からの部品調達率を現在の5割から7割に上げる目標も掲げた。

このように関連部品メーカーの九州進出や工場拡張など景気・雇用環境の改善が進んでおり、特に機械加工・機械設計分野においては人材不足も予想される。

当センターとしては、このような背景の下、今後いかに企業とのかかわりを拡大しつつ、密接に連携し、地元ニーズに応えていくかの戦略を立て、各事業を展開していくかが肝要であると考えている。

「技能と技術」誌原稿募集のお知らせ

「技能と技術」誌編集委員会において、平成19年の特集テーマが決定致しました。

本誌への投稿よろしくお願いたします。

内容 キャリア形成支援への取り組み事例・好事例等
他

原稿締切 平成19年4月末

◇平成19年の特集テーマ

1/2007（平成19年1月発行）

【ITを利用した職業訓練教材（eラーニング）について】

内容 1. ITを利用した職業訓練教材の紹介・利用例・好事例について 他

2. eラーニングの紹介・利用例・好事例等 他

原稿締切 平成18年10月末

5/2007（平成19年9月発行）

【プロセス管理手法を用いた職業能力開発について】

内容 プロセス管理手法を用いた職業能力開発への紹介・取り組み事例・好事例等 他

原稿締切 平成19年6月末

2/2007（平成19年3月発行）

【今後の職業能力開発について】

内容 今後の職業能力開発への提言等 他

原稿締切 平成18年12月末

6/2007（平成19年11月発行）

【若年者に対する職業能力開発（若年者ものづくり競技大会）】

内容 1. 若年者に対する職業能力開発への取り組み事例・好事例等 他

2. 若年者ものづくり競技大会について各施設での取り組み事例等 他

原稿締切 平成19年8月末

3/2007（平成19年5月発行）

【職業訓練教材コンクール】

内容 教材コンクール入賞作品の紹介

原稿締切 平成19年2月末

4/2007（平成19年7月発行）

【キャリア形成支援について】

○問い合わせ、送付先

職業能力開発総合大学校

能力開発研究センター 普及促進室

〒229-1196 神奈川県相模原市橋本台4-1-1

TEL：042-763-9155・9070 FAX：042-763-9048

E-MAIL：fukyu@tetras.uitec.ehdo.go.jp