

職業訓練指導員のための 「ヒト・モノ・カネ」の基礎と実践 講義1 「ヒト」についての重要性

職業能力開発総合大学校 職業訓練コーディネーターユニット 原 圭吾

1. はじめに

現代のビジネス環境では、企業が持続的な成長を遂げるために、さまざまな要素が重要となっています。その中でも、「ヒト」、「モノ」、「カネ」の3要素は企業の経営資源と呼ばれ、特に重要です。したがって皆様が企業を支援していくためには、この3要素の理解は欠かすことができないものです。そこで本講では、これら3つの要素を理解していただくことを目的に、3回の講義を通じてわかりやすく説明したいと考えています。各回の主な内容は次のとおりです。

1.1 講義1「ヒト」についての重要性

講義1では、「ヒト」についての重要性を探求します。人材育成の重要性や能力評価の意義、技能伝承の重要性などを学びます。皆様は企業内での人材育成や適切な能力評価の重要性を理解するとともに、AI時代における人材の役割と活用方法を把握することができます。

1.2 講義2「モノ」についての重要性

講義2では、「モノ」についての重要性を探求します。特に生産性向上の観点から、資産や資材が企業の生産に与える影響について学びます。またデジタル化によるモノの効率的な管理や適用についても考えます。皆様は生産性の視点から、企業を俯瞰的に捉えることの重要性を理解していただきます。

1.3 講義3「カネ」についての重要性

講義3では、「カネ」についての重要性を解説します。企業支援におけるカネの意味や財務管理の基礎、経営診断の意義、そして損益分析の重要性と財務状況の把握について学ぶことで、皆様は企業の財務面を適切に管理する重要性を理解し、支援のための手法を習得することができます。

これら3回の講義を通じて、皆様は「ヒト」、「モノ」、「カネ」という要素が企業支援において重要であることを理解し、それぞれの要素を最適に活用するための知識や手法を身につけることができると思います。

2. 講義の特徴と受講方法

この講義では、好きなタイミングで視聴できるオンデマンド動画を提供します。皆さんは、スマートフォンやパソコンから、簡単にアクセスできるQRコードまたはURLを使用して、講義にアクセスしてください。ただし、講義を視聴するためにはインターネット接続が必要となります。通信料は自己負担となる場合がありますので、ご了承ください。自宅や外出先など、自分に合った場所で講義を受けることができます。また内容を忘れたときや再度確認したいときには、繰り返しアクセスしてください。さらに発展した内容を学びたい方は、講義をベースとして、ご自身で探求されると良いと思います。

3. 講義1 「ヒト」についての重要性

3.1 人材育成の重要性と方法

人材育成は企業の長期的な成功に欠かせない要素です。優れた人材を育成することで、組織の競争力を向上させ、イノベーションや持続的な成長を促進することができます。人材育成のためには、以下の方法が有効です。

①体系的な学習と段階的な育成

人材育成は体系的な学習と段階的な育成のアプローチが重要です。体系的な学習は、従業員に対して必要な知識やスキルを組織的に教育するプロセスです。カリキュラムや訓練プログラムを設計し、従業員の能力や成長に応じた段階的な育成を促進します。段階的な育成では、基礎的な訓練からステップバイステップで難易度を上げていくことで、従業員の成長と能力向上を支援します。

②Off-JTとOJT

Off-JTとOJTは異なるトレーニング方法であり、両方を組み合わせて人材育成を行うことが効果的です。

Off-JTは、職場外で行われるトレーニング方法です。セミナーやワークショップ、オンラインコースなどを活用し、従業員に新たな知識やスキルを提供します。我々を含めた外部の専門家を招き、特定のトピックやスキルについての専門的な教育訓練を行います。Off-JTは広範な視野を持たせることができ、従業員の能力向上や専門性の習得に役立ちます。

OJTは、実際の職場での実務経験を通じて従業員を育成する方法です。経験豊かな上司や先輩社員が新入社員や後輩社員を指導し、実際の業務に取り組む中で必要なスキルや知識を習得させます。OJTは実践的なスキルの獲得や業務遂行能力の向上に効果的であり、リアルな職場の状況において問題解決や実践的な判断力を養います。

3.2 能力評価の意義と適切な評価方法

能力評価は従業員のパフォーマンスを評価し、適切なフィードバックや成長の機会を提供するために

重要です。適切な能力評価方法を選択し、公平かつ客観的に評価することが求められます。評価には次のような方法があります。

①技能検定

技能検定は製造業において一般的な能力評価手法です。外部の機関や団体が実施する検定試験を通じて、従業員の技術力や専門知識を客観的に評価します。技能検定は一定水準のスキルを持つ従業員の認定や、スキルの向上を目指すための目標設定に役立ちます。

②星取表

星取表は従業員の能力や実績を星の数や評価基準で示す方法です。上司や上位者が従業員を評価し、能力や業績に応じて星をつけることで、明確な評価基準を提供します。

③クドバス法

クドバス法（CUDBAS法）は、小集団の仕事の遂行に必要な能力を整理し、明確化するための手法です。マトリクスを通じて、各メンバーの能力を把握し、適切な役割分担やスキルの開発を促進します。この手法を活用することで、仕事の効率性やパフォーマンスの向上を図ることができます。

3.3 技能伝承の重要性

技能伝承は、企業文化の継承、知識の保存、技術革新の促進、人材開発と育成など、多くの側面で重要な役割を果たします。次世代に貴重な技能を伝えることは、企業の持続的な発展と成長のために欠かせない要素です。

①品質と生産性の確保

製造業では、高品質な製品を効率的に生産することが求められます。技能伝承によって、経験豊富な職人や専門家から次世代の労働者に技術やノウハウを伝えることで、品質の一貫性と生産性の向上を図ることができます。伝統的な技術や製造プロセスを継承しつつ、新たな技術や最先端の生産方法と組み合わせることで、製品の品質向上と競争力の強化が可能となります。

②継続的な改善とイノベーション

製造業は常に変化する市場や技術の進歩に適応

する必要があります。技能伝承によって、過去のノウハウと経験を次世代に伝えながら、新たなアイデアや革新的な手法を導入することができます。経験豊富な職人や技術者が新たな技術やプロセスを習得し、それを次世代に伝えることで、製造業における持続的な改善とイノベーションが促進されます。

③人材開発と後継者育成

製造業では、技能の高い労働者や専門家の後継者を育成することが重要です。技能伝承によって、経験豊富なメンターが若手の労働者や学徒に対して指導やトレーニングを行い、技能や専門知識を継承することが可能となります。これにより、次世代の製造業のリーダーや技術者が育成され、企業や業界の継続的な発展が支えられます。

④安全性とリスク管理

製造業では、作業場や設備の安全性が重要な課題です。技能伝承によって、安全な作業方法や事故予防に関するノウハウが次世代に伝えられます。経験豊富な職人や専門家が安全に関する指導やトレーニングを行い、リスクを最小化することができます。技能伝承を通じて、安全な作業環境を確保し、労働者の健康と企業の信頼性を守ることができます。

3.4 AI時代における人材の役割と活用

AI時代における人材の役割は、創造性と問題解決能力の発揮、AIとの連携、そして人間らしさの表現といった要素に焦点が当てられます。人材はAIと協力しながら自身の独自性を発揮し、高度な価値創造や社会的な課題解決に貢献することが期待されています。

①創造性と問題解決能力の重要性

AIの発展によって、一部のルーチンな業務や作業は自動化される可能性があります。そのため、人材に求められる役割は、創造性や問題解決能力といった人間の独自の能力にシフトしてきます。AIが提供するデータや情報を活用し、新たなアイデアや価値を創造する能力が重要となります。

②人間とAIの連携

AIは特定のタスクやデータ処理において高い効率や精度を持っていますが、人間とAIの連携が最

も重要です。人間の洞察力や判断力、倫理的な観点などはAIには不可能なことであり、人間とAIが相互補完的に働くことで最適な結果を生み出すことができます。人材の役割は、AIを活用しながら自身の専門知識や洞察力を活かし、AIとの連携によってより価値のある業務を遂行することです。

③人間らしさの重要性

AIがますます進化する中で、人間らしさが重要な価値となります。人材の役割は、人間の情緒や感性、コミュニケーション能力、倫理的な判断など、AIが模倣できない人間特有の要素を活かすことです。顧客との関係構築や信頼構築、創造的なコラボレーションなど、人間らしさが重要となる領域での役割が求められます。

4. 講義1のまとめ

講義1では人材育成の重要性と方法、能力評価の意義と方法、技能伝承の重要性、AI時代の人材の役割と活用について学びました。次回の講義2は「モノ」に焦点をあて講義を進めていきます。お楽しみにしてください。

5. 講義1のオンデマンド動画のご案内

講義動画の視聴は下記のQRコードまたはURLからアクセスしてください。



URL <https://eqm.page.link/7YAN>