

総合的ものづくり人材
教育訓練コースの開発に係る調査・研究

独立行政法人雇用・能力開発機構

職業能力開発総合大学校 能力開発研究センター



まえがき

近年、経済環境の激変にさらされる企業においては、以前にも増して経営者のリーダーシップが求められ、事業環境変化の分析、それに対応する的確な判断が、事業の創造、発展、安定への鍵となっている。そのなかでも特に中小企業の経営者は、とりわけ創造的な事業を構築し、創業期、発展期、安定期へのサイクルへ誘うため、経営革新を含めた様々な状況への対応を一手に担い、厳しい競争社会を勝ち抜くための努力を日々続けている。

かつての終身雇用制度が崩壊し、雇用の流動化が顕著になりつつある我が国では、特に90年代から現在に至る停滞期を下支えする目的で、働き手である労働者に対し様々な職業能力開発に関する施策を行い、量的、質的維持に努めている。その一翼を担う公共職業能力開発機関である職業能力開発総合大学校においても、職業訓練指導員の育成のみならず、ものづくり人材の育成、実践技術者、製造現場のリーダーを養成し、産業界全体に人材を輩出している。さらに、既存企業の廃業数が開業数を上回る、いわゆる“働き口”が減少する状況を改善する目的で「起業・新分野展開支援センター」を併設し、新規起業のための様々な支援を行い、常用雇用者の量的拡大の土壌を醸成しているところである。

この既存企業の廃業の要因として、厳しい経済情勢が背景にあることは言うまでもないが、市場経済のグローバル化にはじまり、我が国の成熟化、多様化した社会に起因する様々な経営を左右するファクターに対し、ごく少数の経営者層の判断に委ねざるを得ない状況が企業の存亡を決めた大きな要因ではないかと考える。

このような場合、問題意識をもつ有能な“右腕”人材の存在が、企業経営に不可欠であることは「2005年度版中小企業白書」からも明らかである。過去の企業成長サイクルにおいては、このような“右腕”人材は自然発生的に従業員、親族等からの成長を期待できたが、現在の余りにも早いサイクルの中ではそれが難しい状況にあるため、新しい時代に対応した“右腕”人材の育成システムが急務となってきている。

そこで本調査研究では、新しい時代の“右腕”人材を育成するための方策を検討し、各企業の“ものづくり”を支える中堅技能・技術者を対象とした新たなカリキュラムの開発、実施を目指して業務を進めている。ここにとりまとめた調査研究資料は、一つのモデルを提示するものであり、多くの関係者に利用していただき、改定を加えることによって、内容を充実させていただきたいと願っている。本調査研究資料が人材育成プログラムの実施にあたって、広く活用していただければ幸いである。

なお、本調査研究を進めるにあたり御協力いただいた委員の方々に、深く謝意を表す次第である。

2005年8月

職業能力開発総合大学校
能力開発研究センター
所長 重 律 男

職業能力開発総合大学校における総合的ものづくり人材 教育訓練コースの開発に係る調査・研究

総合的ものづくり人材教育訓練コースの開発に係る委員会委員

(委員長) 梅津 二郎	職業能力開発総合大学校長期課程部長
荒 隆裕	職業能力開発総合大学校教授
大川 正尋	中部職業能力開発促進センター所長
大滝 厚	明治大学理工学部教授
黒木優一郎	富士通株式会社品質保証本部品質保証推進統括部企画部長
谷口 忠勝	株式会社シキノハイテック技術顧問
中村 肇	株式会社三菱総合研究所主任研究員

カリキュラム作成作業部会委員

(座長) 荒 隆裕	職業能力開発総合大学校教授
新井 吾郎	職業能力開発総合大学校講師
飯田 裕	職業能力開発総合大学校教授
垣本 映	職業能力開発総合大学校助教授
鎌田 修	職業能力開発総合大学校教授
木原 雅巳	日本大学理工学部教授
田中 義弘	職業能力開発総合大学校東京校教授
橋本 幸博	職業能力開発総合大学校助教授
花房 昭彦	職業能力開発総合大学校助教授
平野 健次	高度職業能力開発促進センター教授
松留慎一郎	職業能力開発総合大学校教授

オブザーバー

三上 明道	厚生労働省職業能力開発局総務課基盤整備室長
西田 和史	独立行政法人国際協力機構国際協力人材部調査役 (前) 厚生労働省職業能力開発局総務課基盤整備室長補佐
小泉 潤一	厚生労働省職業能力開発局総務課基盤整備室長補佐
中山 政徳	独立行政法人雇用・能力開発機構大学校部業務課長
後藤 康孝	独立行政法人雇用・能力開発機構大学校部専門指導役

事務局

高山 純次	能力開発研究センター開発研究部長
稲川 文夫	能力開発研究センター企画調整部企画調整室長
鷹尾 英俊	能力開発研究センター開発研究部調査研究室長
伊藤 英樹	能力開発研究センター開発研究部調査研究室研究員

注) 関係者の所属及び肩書きは、2005年4月1日現在の記述である。

目次

総合的ものづくり人材育成カリキュラムの開発について

1	はじめに	3
2	訓練カリキュラム作成の基本方針	3
2-1	訓練対象者と訓練期間等	3
2-2	カリキュラム構築に当たっての指針	4
2-3	設定した訓練目標	4
3	訓練カリキュラムが決定されるまでの過程	6
3-1	概説	6
3-2	詳説	7
4	本カリキュラムの研修における利用	12
4-1	本カリキュラムに従った研修	13
4-2	本カリキュラムの一部を利用した研修	14
4-3	本カリキュラムの一部を取り出し、組み合わせる研修	15
5	まとめ	17

総合的ものづくり人材育成カリキュラム

資料1	総合的ものづくり人材の能力図	23
資料2	ものづくり各段階の能力概要	27
資料3	科目設定表	33
資料4	能力分析結果<ものづくり力>	
資料4-1	T1 構想・企画段階のものづくり力	58
資料4-2	T2 開発・設計段階のものづくり力	74
資料4-3	T3 資材調達・生産準備段階のものづくり力	92
資料4-4	T4 生産段階のものづくり力	104
資料4-5	T5 流通・販売段階のものづくり力	114
資料4-6	T6 アフターサービス段階のものづくり力	124
資料4-7	T7 廃棄段階のものづくり力	134

資料5 能力分析結果<マネジメント力>

資料5-1	M1	構想・企画段階のマネジメント力	144
資料5-2	M2	開発・設計段階のマネジメント力	160
資料5-3	M3	資材調達・生産準備段階のマネジメント力	178
資料5-4	M4	生産段階のマネジメント力	188
資料5-5	M5	流通・販売段階のマネジメント力	202
資料5-6	M6	アフターサービス段階のマネジメント力	212
資料5-7	M7	廃棄段階のマネジメント力	218

資料6 能力分析結果<変革・推進力>

資料6-1	HA	情報分析・問題発見力	228
資料6-2	HB	コミュニケーション力	246
資料6-3	HC	リーダーシップ力	268
資料6-4	HD	指導力	286
資料6-5	HE	計画推進力	316

資料7		マニュアル作成力の分析結果	331
-----	--	---------------	-----

