

まとめにかえて

本報告書では、企業における製品・サービスの高付加価値化、技術開発、新分野への事業展開を担う企画開発スタッフの育成の状況や同スタッフの育成のあり方を検討するための基礎資料として、企業における育成の実態及び公共職業能力開発施設による企画開発型人材の育成支援状況を明らかにすることに努めた。

しかし、調査期間も極めて短く、十分な検討を加えることもできなかったが、各委員の努力により、本報告書は今後の企画開発型人材の育成のあり方にとって、一定の有効な情報を提供できたものと思われる。

本調査の対象とした企業及び公共職業能力開発施設の数のごく僅かなものであったが、選定した企業・施設は社会的に大きな役割を果たしていると理解しておかねばならない。我々が実施した調査以外にもすぐれた企業・施設があると思われるが、ご教示を得ながら今後の課題とさせていただきたい。

各企業の事例から、企画開発型人材の育成上の問題点として共通して言えることは、以下の三項目を上げることができる。もちろん各企業の教育訓練の土壌、労働者の経歴・職歴、職場環境などにより異なるが、検討するに値する項目である。

第一点として、企画開発型の人材育成方法については、すべての企業がOJTを中心に実施しており、OFF-JTを積極的に実施している企業はそれほど多くなかったことである。

各企業とも実際にはOJTのみではなく、OFF-JTに関心を示し、その必要性を認めているが、現実的には未だOFF-JTへの対応ができていないのが現状である。

情報化社会に突入している現在は、少しでも多くの情報をいち早く入手することが求められることから、限られた企業の中だけのOJTのみによる人材育成では限界があり、広域からの情報・知識等を入手できるOFF-JTによる多方面からの教育訓練が必要である。

しかし、一部先進的な企業においては、OFF-JTを積極的に研修体系の中に取り入れているのが確認できたが、技術革新に対応するため広範な情報・知識・問題発掘能力とその解決能力の向上を図るため、今後益々OFF-JTを重視する必要がある。

第二点目としては、「今、世の中不景気で人減らしをしているが、当社は企画開発ができる言い人材がいれば直にでも採用したい。」という意見に見られるように、企画開発型人材の雇用ニーズが高いことが分かった。特に、中小企業にとっては現在おかれている厳しい状況の中で雇用ニーズが高く、自社従業員の育成に具体策は見出せないものの、企画開発型人材の雇用に深い関心を示している。

第三点目として、各企業では企画開発型人材育成の基本方針として、対象となる従業員の仕事に対する姿勢について下記のような条件を掲げている事実がある。

- ・情熱（熱意）とやる気を持った人、挑戦的意欲のある者
- ・興味や関心を抱く積極的な人、興味をもちニーズに結びつけることができる人
- ・感性のある人、つき合いのできる人、人柄、性格、人間性のある者（人なつこいこと）、五感プラスアルファ

・雑学・基礎知識のある者

企業は企画開発に携わる従業員に対して、上述のような条件を求めているが、従業員に対し“如何に仕事に対する積極的な姿勢を持たせ、実行させるか”は、経営者側の責任でもあり、指導力を問われるところであろう。経営者は、全従業員に対し仕事に対する積極性を動機付けられることが求められ、従業員の心の中の“仕事に対するやる気”に点火させるような指導力、経営力が求められている。

以上のことから、今後公共職業能力開発施設が取り組むべき点として、次のようなことが上げられる。

第一に、在職者を対象に、企画開発の現場に存在する具体的な問題点（開発テーマなど）を取り上げた訓練内容として、問題解決の方法及びその周辺知識・技能等の習得ができる訓練コースの開設が望まれる。

第二に、自社内では育成できない中小企業を対象に、企画開発型人材の養成について早急に検討する必要がある。

第三に、経営者、管理者に対する指導力、経営能力の向上のための情報交換の機会の場の提供が望まれる。