

第3節 考察

各年代において実施すべき訓練内容（OJT、Off - JT）の方向性が検討された。

20代、基礎技能を習得する。いろいろな経験を積ませる。一つ一つの作業もしっかりやれば、後々生きてくる。OJTとして、基礎技能・技術の習得期間として捉える。問題解決の意識を持った人材として育成する。新たな工夫、別な方法を考えることを実行してみる。失敗を恐れない。さらに、問題解決のできる人材を目指す。この年代で高度熟練技能者に成るべき技能要素の習得及びその確認、認定を行う。

Off - JTの実施では、選抜による技能五輪訓練が挙げられる。全員対象に技能検定の取得、取得のための準備講習を行う。またその目標設定・実施方法の検討は必要である。A社の例では、2ヶ月間程度の集中的訓練（NC機をさらに活用するための汎用機による切削の体験）を実施している。社内競技会を開催し、検定以上の技能を要する課題に取り組む方法もある。仕事では現在無くなってしまったものをOff - JT化し実施する必要もある。

30才前後からは、20代の経験・知識を基に問題を解決する能力を発揮して仕事を行い、さらに仕事の分野を広げていくことを意識させる。OJTとして、単独で、あるいはリーダーとして仕事を任せる。他の企業で、仕事を行う。1～3ヶ月位の期間で、製品を出せるレベルの技能をマスターする。後進の指導を行う。指導能力・技能の伝承について能力を発揮してもらう。より難しい仕事を任せる。そのことにより、さらなる高度熟練技能が形成されていく。

Off - JTでは、他分野の技能検定取得（機械保全、機械検査等）、特級技能士の取得、技能グランプリへの参加があげられる。

40代は、指導的、管理的な仕事に進む。熟練技能の要素は時代ごとに変化する。かつての汎用機の技能がNC機に代わったように、それらを捉え次なる技能者をどの方向へ導くか。工程集約、自動化を進めるために、どのような機械が必要か。新しい機械が出現すれば、その機械の稼働状態を捉えられる感覚技能が必要である。リードタイムの短縮や製品の多様化に対応するためにも熟練技能者の技・経験を駆使し、新たなる技能を蓄積しなくてはならない。

