

巻末資料 4

平成 19 年度調査研究資料（抜粋） 訓練カリキュラムモデル

- コース No. ① 概論コース
「計画的・意図的・効率的・継続的な人材育成（OJT）」
- コース No. ② 「能力開発の明確化コース
～何を教えればよいかわからない～」
- コース No. ③ 「指導技法習得コース
～教え方がわからない～」
- コース No. ④ 職業訓練指導員対象コース
「企業に対する人材育成システムの導入支援概論」

様式 1

カリキュラムモデル

		コースNo. ①
訓練分野	訓練コース	概論コース 計画的・意図的・効率的・継続的な人材育成(OJT)
訓練対象者	OJTを中心に部下に仕事を指導する者。また、計画的・意図的・効率的・継続的な人材育成(OJT)風土の醸成を推進する者。	
訓練目標	ベテランの定年退職や少子化による採用難の時代において、将来を担う従業員の教育が企業経営そのものを左右する重要な要素となります。そこで、OJTを中心とした計画的・意図的・効率的・継続的な人材育成の仕組み・企業風土を構築することが大切になります。本コースでは、企業における人材育成の重要性について学び、自らの「気づき」を通じて現状の問題点や課題を明らか	
教科の細目	内 容	訓練時間
		(H)
1. 教育・部下育成の必要性	(1) 自分が受けた教育・指導を振り返る。(「気づき」啓発) イ. グループディスカッション「私の受けた教育、私が考える教育」受講者自身がどのように教育を受けて来たのか?受けた教育の良かった部分、悪かった部分について意見交換	訓練時間は 適宜調整
(自社・自身を振り返る)	(2) 人材育成に対する各立場からの見解 イ. 指導者(自分)の立場	
	「技は盗め」、なんで解らないんだ、場当たりの、部下のスキルが解らない、部下指導どころではない、忙しい、俺の教え方がある、早期に一人前にしなければならぬ、評価方法が解らない、指導方法が解らない	
	ロ. 部下の立場 教えてもらえない、何を言っているか解らない、人によって教える内容が違う、同じ事を何度も言われる、将来どうなるか解らない、早期離職、良いのか悪いのか解らない(評価してもらえない、評価基準がない)	
	ハ. 企業・経営者の立場 ベテランの大量退職、若者の離職・採用難、技能伝承、技術力向上、底上げ、品質維持・向上、効率化	
2. 人材育成における見える化・標準化の必要性	(1) 人材育成・教育とは イ. 人材育成・教育の必要性 ロ. OJTの原則(指導の4段階)	
(プロジェクトの目的)	「やってみせ、言って聞かせて、やらせてみ、ほめてやらねば、人は育たじ」	
	(2) 人材育成システム(プロセス)の概要 イ. 計画的・意図的・効率的・継続的な人材育成(OJT) ロ. 「仕事の明確化」の概要とメリット・副次的効果 ハ. 「能力の明確化」の概要とメリット・副次的効果 ニ. 「目標の明確化」の概要とメリット・副次的効果 ホ. 指導計画と指導方法の重要性	
	(3) 人材育成の効果は?効果は目に見えない?	
3. 適切な指導内容・指導技術の必要性	(1) 「仕事の明確化」「能力の明確化」、標準化の必要性 イ. 教える内容・順番(優先順位)が明らかになる ロ. 部下の保有能力が明らかになる ハ. 指導方法を標準化する(正確・確実に指導する) (2) 支援ツール(帳票)を活用した事例	
4. 部下への心理面のサポート	(1) 動機付け(モチベーション) イ. 人間の本能・欲求(マズロー、マクレガー、ハーズバーグなど) (2) 指導者と部下との相互理解(コミュニケーション) イ. 面談(キャリア相談、CDPなど) ロ. カウンセリングマインド(傾聴、質問技法、共感的理解、受容的態度) ハ. その他(ジョハリの窓、交流分析・DiSKなどの検査ツール)	
使用器具等	支援ツール(標準作業書、標準作業指導書、スキルマップなど)	
養成する能力	現場力の強化及び技能の継承ができる能力	

様式 1

カリキュラムモデル

コースNo. ②

訓練分野	訓練コース	能力開発の明確化コース 「何を教えればよいかわからない」
訓練対象者	OJTを中心に部下に仕事を指導する者。また、計画的・意図的・効率的・継続的な人材育成（OJT）風土の醸成を推進する者。	
訓練目標	計画的・意図的・効率的・継続的な人材育成（OJT）を推進するためには、2つの明確化「見える化」が必要となります。ひとつは、現場で行われている仕事（標準作業）を明らかにし、必要な技能・技術を明確化すること。もうひとつは、従業員が保有している技能・技術を明確化すること。この2つを対比させることにより、「あるべき姿」と従業員の保有技能・技術とのギャップが明らかになり教育目標となります。このように作業の標準化やモレ・ムダの無い効率的な人材育成計画の立案などに資する職場の仕事、技能・技術を明確にすることができる。	
教科の細目	内 容	訓練時間 (H)
1. 能力開発の明確化の概要と目的	(1) 問題提起 イ. 「なにを根拠に教えていますか？」 ロ. 「どんなタイミングで教えていますか？」 (2) 「仕事の明確化」の概要とメリット・副次的効果 (3) 「能力の明確化」の概要とメリット・副次的効果 (4) 「目標の明確化」の概要とメリット・副次的効果	(H)
2. 仕事の明確化 (課班が保有する仕事・作業の見える化)	(1) 企業の能力体系について イ. 段階的・体系的な能力体系 (2) 「仕事の明確化」能力体系（職務分析）実習 ※ひとつの課班を想定する。 イ. 課班（工程）における標準作業の洗い出し ロ. 標準作業の体系化（標準作業体系：発生頻度、難易度など考慮） (3) 標準作業書の整備（ISOで整備済みなら再認識） イ. 標準作業書の役割 ロ. 標準作業書の作成実習	(H)
3. 従業員の保有能力の明確化 (従業員が保有する能力の見える化)	(1) 課班の標準作業体系（スキルマップ）の整備 (2) 作成した能力体系に対する技能・技術の評価 (3) 不足する技能・技術の明確化	(H)
4. 能力開発目標の明確化 (目標の見える化)	(1) 目標（不足する技能・技術）の選別・優先度設定 (2) 部下からのニーズ・希望の把握 (3) 能力開発計画の設定 (4) 指導者と部下の目標の共有化（見える化）	(H)
5. 評価方法の設定 (評価方法の見える化)	(1) 完成品・作業時間・制度での評価 (2) 指導対象者の能力開発目標に対する到達度の評価 (3) 指導者の指導方法の評価 (4) その他の評価（生産性、品質、不良率など）	(H)
※自社の実作業を例に進め、受講後現場適用を行う。		
使用器具等	支援ツール（スキルマップ、OJT計画書、標準作業体系、標準作業書、標準作業指導書など）	
養成する能力	現場力の強化及び技能の継承ができる能力、生産性の向上を実現できる能力	

訓練時間は
適宜調整

独立行政法人 雇用・能力開発機構

様式1

カリキュラムモデル

コースNo. ③

訓練分野	訓練コース	指導技法習得コース 「教え方がわからない」	訓練時間
訓練対象者	OJTを中心に部下に仕事を指導する者。また、計画的・意図的・効率的・継続的な人材育成(OJT)風土の醸成を推進する者。		
訓練目標	OJTを実施する上で指導者の指導能力が重要であり、また指導者毎に教え方が違ったり、ムダやモレがないように標準作業書・標準作業指導書を整備する。また、正確に物事を伝え、「やってみせ 言ってきかせて させてみて ほめてやらねば 人は動かじ」実技指導の4段階を意識した指導方法についてロールプレイングを通じて具体的なOJT指導ができる。		
教科の細目	内 容		訓練時間 (H)
1. 教え方の重要性	(1) 現状の把握 (課題の把握) イ. 教える人がいない。(職人は、教えるのが不得手である) ロ. 教える内容がわからない。(技能・技術の洗い出し) ハ. 計画的・意図的・効率的・構造的に展開していない。 (2) 計画的・意図的・効率的・構造的なOJTとは (3) OJTに活用できる指導方法 イ. TWI(仕事の教え方(JI)、人の扱い方(JR)) (4) 標準作業書に基づく標準作業指導書の作成 イ. 到達目標(=評価基準)の設定 ロ. 準備・安全上のポイント確認 ハ. 急所(カン・コツ)の表現 ニ. 評価方法の設定(到達度、指導方法、指導書の評価)		訓練時間は 適宜調整
2. 指導計画・技法	(1) 指導計画の策定 ※ コースNo.①で明らかにした目標を基に部課レベルで検討 (2) 指導の4段階に基づく構成 イ. ①導入→②提示→③実習・適用→④総括・まとめ (3) 評価基準の設定 イ. 一般的な評価基準・目安(星取表、加工精度、作業時間、不良率など) ロ. 企業の実態や対象作業に合わせた評価基準 (4) 評価方法の設定 イ. 指導者の指導方法の評価(本人評価、受講者評価) ロ. 受講者の指導内容に対する評価(アンケート、ヒアリング) (5) 改善		
3. OJTロールプレイング	(1) 標準作業書及び標準作業指導書による実習(ロールプレイング) (2) 総括・評価(グループディスカッション及び講師講評)		
4. 現場適用に向けた準備	(1) 標準作業書及び標準作業指導書の役割と活用方法の再確認 (2) 現場適用における評価方法(自己評価及び他社評価) イ. 指導対象者の評価(理解度、習得度、満足度、指導方法など) ロ. 指導者の評価(習熟度、指導技法、指導内容等の改善など)		
	※共通の標準作業指導書を使い、異なる指導者により指導品質が一定以上になるか確認 ※自社の実作業を例に進め、受講後現場適用を行う。		
使用器具等	支援ツール(スキルマップ、標準作業体系、指導(OJT)計画書、標準作業書、標準作業指導書など)		
養成する能力	現場力の強化及び技能の継承ができる能力、生産性の向上を実現できる能力		

独立行政法人 雇用・能力開発機構

様式 1

カリキュラムモデル

コースNo. ④

訓練分野	訓練コース	職業訓練指導員対象コース 「企業に対する人材育成システムの導入支援概論」		
訓練対象者	職業訓練指導員。特に地域の企業に対して人材育成について相談支援を行う者。地域企業の人材育成に関するニーズ調査や企業実習の実施支援に携わる者。			
訓練目標	現在企業では、2007年問題や少子高齢化といった環境の変化、また生産性・コスト追及による現場負担の増大などにより、後継者の育成・若手従業員の戦力化が急務である。しかしながら、人材育成に関するノウハウが無い、専門家・専門職がないなど、人材育成に問題意識はあるものの取り組みがなされていない状況にある。そこで、職業訓練指導員が持つ「指導技術」に併せて、企業のOJTプロセスの全体像・導入モデルなどを学習することにより、企業のOJTを含めた総合的な人材育成について相談支援、啓発活動ができる。			
教科の細目	内 容		訓練時間	
1. 企業の人材育成の実態	(1) 企業が考える人材育成とは		(H) 訓練時間は適宜調整	
	イ. 経営方針・経営戦略・収益に基づく人材育成			
	ロ. 企業の問題解決（品質向上、生産性改善、事故・安全など）			
	ハ. 中長期視点から見た人材育成			
	(2) 企業・現場が困っていることとは			
	イ. 後継者育成（2007年問題、少子高齢化、技能伝承）			
	ロ. 人材育成の仕組みづくりがわからない。教育の専門家がない。			
	ハ. 計画的OJTができていない			
	ホ. 何を教えて良いかわからない（標準作業が不明確）			
	ヘ. 教え方がわからない（指導技法）			
2. 人材育成プロセスモデル	(3) OJTを中心に考える			
	イ. 企業の人材育成の基本はOJT、補完するoff-JT			
	ロ. OJTの内容は、企業・現場ごとに異なるがOJTプロセスは共通			
	ハ. OJTの基本は指導の4段階と指導内容（標準作業書、標準作業指導書）			
	(1) 人材育成プロセスモデルの概要			
	(2) 企業の各階層の役割			
	イ. 経営者・部長など幹部			
	ロ. 人事部門の企業全体の人材育成担当者（能力開発推進者）			
	ハ. 部門長・課長などの現場の管理監督者			
	ニ. 部下を直接指導する指導者（先輩従業員）			
3. 企業への啓発活動	ホ. 指導を受ける新人・若手従業員			
	ヘ. 派遣社員、パート・アルバイト			
	(1) 人材育成システム導入の効果とは			
	(2) 人材育成だけでは企業は飛びつかない			
	イ. 安全管理・品質向上・生産性向上・改善活動に対する課題意識			
	ロ. ひとつの解決策としての人材育成			
	(3) 中長期視点で考える（短期的な効果は見えにくい）			
	イ. 「人を育てる」「人が育つ」企業風土、倫理観の醸成			
	ロ. コミュニケーションの活性化			
	ハ. キャリア形成支援			
使用器具等	(4) 数値的な評価		企業の人材育成強化プロセス、支援ツール（標準作業書、標準作業指導書、スキルマップなど）	
	イ. 生産性の向上（不良率減少、残業時間減少など）			
	ロ. 作業の効率化（タクトタイムの短縮、生産量の増加など）			
	ハ. 改善活動（事故の現象など）			
	ニ. 離職率の減少、定着率の向上			
	養成する能力			現場力の強化及び技能の継承ができる能力、生産性の向上を実現できる能力

独立行政法人 雇用・能力開発機構