

巻末資料5

今年度再整理した研修カリキュラム

- (1) 「企業内OJT相談支援力向上研修」カリキュラム
- (2) 民間等能力開発指導者研修
「製造現場における計画的OJTの進め方」研修カリキュラム

中小ものづくり企業における人材育成（OJT）指導者の養成 の実施・検証 研修カリキュラム

コース番号	コース名	期間	定員	日数
—	企業内OJT相談支援力向上研修	平成21年2月16日（月）～18日（水）	10名程度	3
研修のねらい 及び到達目標	「計画的OJT」を推進する具体的な支援ツールや推進プロセスを習得し、企業の人材育成の中核であるOJTについて相談支援ができる職業訓練指導員の能力向上を目標とします。 具体的プロセスとしては、企業における部下育成の意義やOJTの重要性を再認識した上で、職務分析、スキル把握、能力開発目標の設定、作業分解、実技指導法といった一連のステップを通じて、OJTを具体的に展開をする手法を習得します。			
本研修の効果	(1) 「計画的OJT」の推進 ①製造現場のOJT指導者への指導技法の支援 ②企業内OJT推進者の養成 (2) OJT推進プロセス支援による能力開発推進者・人材育成担当者の養成・能力向上 (3) 企業実習併用型訓練など企業実習（OJT）運営に対する支援 ①OJTだけでは対応が難しい教育訓練に対する相談支援（能力開発セミナー等での支援） (4) 機構内部のOJTを再認識			
研修対象者	機構の職業訓練指導員や企画員など企業の相談支援機会が多い者 （概ね10年程度の指導員経験者）			
担当教員	能力開発研究センターほか			
使用する機器 及び教材等	能力開発研究センター調査研究資料No.123「事業主の人材育成能力の強化」（2008） 書籍「技術・技能伝承ハンドブック」森和夫著（JIPMソリューションズ） パソコン、クドバスカードなど			

教科の細目	内容	訓練時間	うち実習・ まとめ
1日目（9：00～17：00）			
0. オリエンテーション	研修受講に関する連絡 （1）調査研究事業の説明（能力開発研究センター） ほか、講師と受講者の自己紹介、関係部署からの説明など	1.5	
1. 概要・目的	(1) 研修概要・目的（クドバスや作業分解といった手法を習得し、OJTを含めた企業の問題） (2) 問題提起 グループディスカッション テーマ案1「我々機構に求められる企業支援とは？企業ニーズとは？」 テーマ案2「自分が指導された・指導したOJTを振り返る」 (3) 企業の人材育成の実態 イ. 各種統計調査（能力開発基本調査、JILPT調査など） ロ. OJTの再認識（off-JTだけで企業支援が成立するのか、計画的OJT、企業実習組合せ訓練など） (4) 企業の実態 イ. 経営者の立場（企業経営、人材の底上げ、幹部育成） ロ. 管理監督者の立場（リーダーシップ、コミュニケーション、上下左右の関係） ハ. 従業員（一般作業員）の立場 ニ. 製造業の常識（ISO、5S、QC、カイゼン、トヨタ生産方式、品質管理など） (5) 教育、人材育成の意義 イ. 教育基本法、能力開発促進法の理念 ロ. 格言（論語、山本五十六など）	2.0	1.0
2. 企業の人材育成	(1) 各種事例や取組みなど イ. 平成19年度能力開発研究センターの試行成果について ロ. 高度ポリテクセンター「人材育成プランニングサービス」など ハ. 参加者から企業支援・OJTに対する相談体験などの事例交換 (2) 企業の人材育成戦略 イ. 全社的な人材育成計画（事業主の人材育成能力の強化プロセスや生涯職業能力開発体系など） ロ. 各部門・職能ごとの現場の能力開発（現場のOJT推進、本研修のコア） (3) 人材育成担当者の役割 イ. 階層など職責による役割（課長、班長、職長、主任、リーダーなど） ロ. 人材育成担当者・能力開発推進者としての役割	1.5	0.5
3. OJT推進プロセス	(1) OJT推進プロセス イ. 「計画的OJT」とは ロ. OJT推進プロセスと支援ツールの全体像 ハ. 小規模組織での適用から全社的な取組みへ ニ. 「見える化」、「標準化」の意義	1.0	
1日目計		7.0	1.5

2日目 (9:00~17:00)			
4. 仕事の明確化	(1) 仕事の明確化 イ. 職務分析、仕事の「見える化」の意義 (小規模組織を対象) ロ. クドバス法による職務分析の流れ	1.5	1.0
5. 個人能力の明確化	(2) 職務分析実習 (グループ実習) (1) 授業員の個人能力の「見える化」の意義	1.0	0.5
6. 組織能力の明確化	(2) 職務分析結果からの個人向けスキルチェックシート作成実習 (3) 個人向けスキルチェックシートでの自己評価・他者評価実習	0.5	0.5
7. 能力開発目標の明確化	(1) 従業員個人スキルの集計による組織保有スキルの「見える化」の意義 (2) 組織のスキルマップの作成実習	1.5	1.0
8. 標準作業書	(1) 個人の保有スキルからの能力開発目標 イ. 短期的訓練計画 ロ. 長期的育成計画 (2) 組織スキルマップからの能力開発目標 イ. 技能伝承、技術移転の優先順位 ロ. 多能工化 ハ. 生産トラブル防止・対応能力の向上	1.5	1.0
9. 実技指導	(1) 標準作業書 (作業標準書) の意義・役割 イ. 指導品質の均一、カイゼンのたたき台、暗黙知の見える化 (2) 能力開発目標対象の作業について標準作業書を作成実習 イ. 作業分解 ロ. カン・コツ・急所の抽出 (3) 作業マニュアルとしての標準作業書と指導案としての標準作業書	1.0	1.0
		2日目計	7.0
3日目 (9:00~15:00)			
10. 企業への啓発活動	(1) 企業への入り口 (2) 企業ニーズ・課題の抽出 (3) 提案 (4) 各種イベントなどでの啓発	1.0	0.0
11. 機構業務との関係	(1) 企業実習の支援 イ. 実践型人材養成システムなど ロ. オ f f ー J T だけでは解決できない企業の人材育成 (2) 機構内部の O J T の再認識 (3) 能力開発セミナー、オーダーメイドセミナー、事業内援助 (4) 人材高度化支援事業	1.0	1.0
12. ケーススタディ	(1) ケーススタディ：企業提案企画書作成 テーマ案①実践型人材養成システム協力企業を想定 テーマ案②同業団体への能力開発セミナーを想定 (2) 段階的・継続的な支援の重要性 イ. 仕事の明確化 (クドバス法) だけでも十分な成果を得ることができる (3) 企業の人材育成担当者 (能力開発推進者) の養成	2.0	1.5
13. 総括・まとめ	(1) 企業との協働 機構：訓練技法やツールなどの職業訓練のプロ 企業：現場の実際の仕事 (テクニカルスキル) のプロ (2) 企業との長期的友好関係の醸成 イ. 人に関わる様々な相談支援へ展開できる	1.0	0.0
		3日目計	5.0

訓練技法開発研修カリキュラム

コース番号	コース名	期 間	定員	日数
	製造現場における計画的OJTの 進め方	平成21年8月26日（水）～8月28日（金）	10	3
研修のねらい 及び到達目標	企業の人材育成の主流であるOJTについて、相談支援ができる職業訓練指導員の育成、または、製造現場のOJTリーダーの育成を目的とします。部下育成の意義やOJTの重要性を再認識した上で、製造現場の技術・技能の洗い出し（職務分析）、従業員の技量把握、指導目標の設定、作業分解、実技指導法といった一連の実習を通じて、OJTを具体的に推進をする能力を習得します。			
研修対象者 または 前提知識	概ね実務経験10年以上の職業訓練指導員、製造業のリーダー層や人材育成担当者			
研 修 内 容	<p>1 企業における能力開発（人材育成）の実態</p> <p>（1）企業の能力開発の現状・課題</p> <p>（2）部下育成の必要性（教育の意義、自身の役割、モチベーション理論など）</p> <p>（3）自分のOJTの振り返り（グループディスカッション）</p> <p>（4）製造業の実態</p> <p>2 OJT推進プロセスの概要</p> <p>（1）計画的・意図的・効率的・継続的OJTとは</p> <p>（2）人材育成戦略（中長期計画）と現場の部下育成（短期計画）</p> <p>（3）実技指導の4段階</p> <p>（4）OJT推進プロセスの概要</p> <p>（5）OJTの可能性（企業風土、技能・技術移転、コミュニケーション、定着率など）</p> <p>3 OJT推進プロセス展開実習</p> <p>（1）想定する製造現場の設定</p> <p>（2）職務分析（標準作業の洗い出し：CUDBAS法）</p> <p>（3）部下スキルの把握（スキルマップの作成）</p> <p>（4）不足するスキルなど重点課題の選定</p> <p>（5）標準作業書（指導案）の作成（目標、評価の目安、カン・コツ・急所）</p> <p>（6）指導の実際：実技指導実習（ロールプレイング）</p> <p>（7）指導の評価と改善</p> <p>4 グループ討議とまとめ</p> <p>（1）具体的企業を想定したOJT支援の企画</p> <p>（2）個別企業へのOJTプロセスの適用</p> <p>（3）総括・講評</p>			
担当教員 (所属工学科)	外部講師			
使用する機器 及び教材等	能力開発研究センター調査研究資料No.123「事業主の人材育成能力の強化」（2008）			