

## 第1章 総合的ものづくり人材育成短期コースの実践について

### 第1節 本報告書の目的

「総合的ものづくり人材」は、「経営的感觉を持った生産現場を支える技術・技能者」である。我々は、平成17年度までに、総合的ものづくり人材を育成する教育訓練のモデルカリキュラム集を開発し、調査研究資料 No.115「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」（以下、「モデルカリキュラム集」という）として報告している。モデルカリキュラム集では、付与すべき能力を「ものづくり力（技術、技能）」、「マネジメント力（経営的知識、感覚等）」、および「変革・推進力（リーダーシップ能力、指導能力等）」の3つに整理した。このうち「ものづくり力」、「マネジメント力」については、ものづくりの生産工程ごとに必要な能力を分析し、「変革・推進力」は、全ての工程に必要な基盤となる能力と位置づけて分析を行なった。

職業能力開発総合大学校（以下、「総合大」という）では、現職の職業訓練指導員等を対象として、総合的ものづくり人材を育成する能力の習得を目的とした1年ないし2年程度の長期間の教育訓練コース（以下、「長期コース」という）を開設することを構想している。その試行として、総合的ものづくり人材に必要な一部の能力を習得する短期間の研修コース（以下、「短期コース」という）の実践に取り組んできた。その目的の第1はカリキュラム内容の検証であり、第2は教育訓練手法・実施ノウハウの蓄積にあった。

短期コースの計画にあたっては、単に知識を習得するだけでなく、知識を「実務に適用する能力」を習得できるように配慮した。カリキュラムの内容は、経営的な感覚に関する知識を体系的、網羅的に扱うことより、現実の職場に活用できる知識に絞り込むことに配慮した。教育訓練の手法としては、理論を講義で聞くことより、それを現実の職場に近い環境で活用する演習を重視した。その結果、受講者、受講企業からは、研修内容を実践に活用することで、実務を改善できたとする評価を得られている。

今後は、短期コースのような経営的感觉に関する教育訓練が、各地で求められるようになるものと考え。本報告書の役割は、各地でこのような教育訓練を担当される方に対して、コースの企画から実施・評価までの手続きに関する情報を提供しようとするものである。

### 第2節 情報の提供範囲

短期コースでは、企業等が抱えている現実の課題を演習課題として活用した。その内容には、企業価値を左右する情報が含まれている。例えば、業務の方法や

コスト、利益率、稼働率、業務の進捗に関する情報、課題や問題点などである。

短期コースでは、これらの具体的な企業の情報を明確にして現実の課題を設定し、その課題に対して講義で聴いた理論を適用する経験をすることで、教育訓練の成果を高めることを意図している。

本報告ではこうした情報に関しても具体的に提供したいと考えているが、上記の事情から、抽象的、曖昧に表現している部分もあることに注意されたい。また、こうした特徴的な教育訓練手法を実現するために、受講対象企業との間に信頼関係を築くための配慮が必要であったこともご理解いただきたい。