

スキルアップに向けたプランニングと訓練展開事例

— 在職者向け職業訓練現場からの実践報告 —



金型の手みがき

金型寸法の測定

金型刃先の観察

平成20年2月22日(金)

高度職業能力開発促進センター
(愛称:高度ポリテクセンター)
素材・生産システム系 系リーダー
兼 企画開発プロジェクト 研究員 村上智広

高度ポリテクセンター 紹介

厚生労働省所管
独立行政法人 雇用・能力開発機構
高度職業能力開発促進センター

平成2年開所、千葉市幕張地区
全国63ポリテクセンターのフラッグシップ施設
機械、電子・制御を柱に展開

年間実施コース 約600コース
製造業の中堅人材、コア人材が利用
関東エリアが約70%、他全国から受講



*) 本資料の著作権は著者に帰属します。

高度ポリテクセンター 紹介

はじめに: 人材育成に関する最近の状況、構図

1. スキルアップ推進における3つのボトルネック

2. 当センターの機能分析

3. 具体的展開事例 —プレス基盤人材育成コース例より—

まとめ

はじめに: 人材育成に関する最近の状況、構図

高度ポリテクセンター
企画開発プロジェクト室

「目指せスキルアップ!
人材育成プランニングの進め方」
(村上, プレス技術, 日刊工業新聞社,
2005-10月号)より

(1) 企業の状況

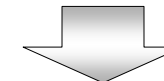
2003年秋頃から人材育成担当者からの相談急増
(それ以前はオーダー訓練100名以下、05年度以降1000名超)

(2) 人口ピラミッドからみた構図

2005年頃から本格化、少なくとも2010年まで

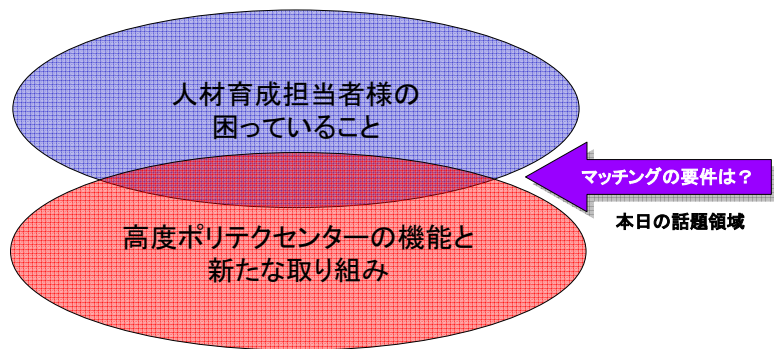
(3) 人材育成スタイルからみた構図

たつき上げ方式は必須だが、国家規模な「世代交代」が進行中
システマティックな方式が求められている

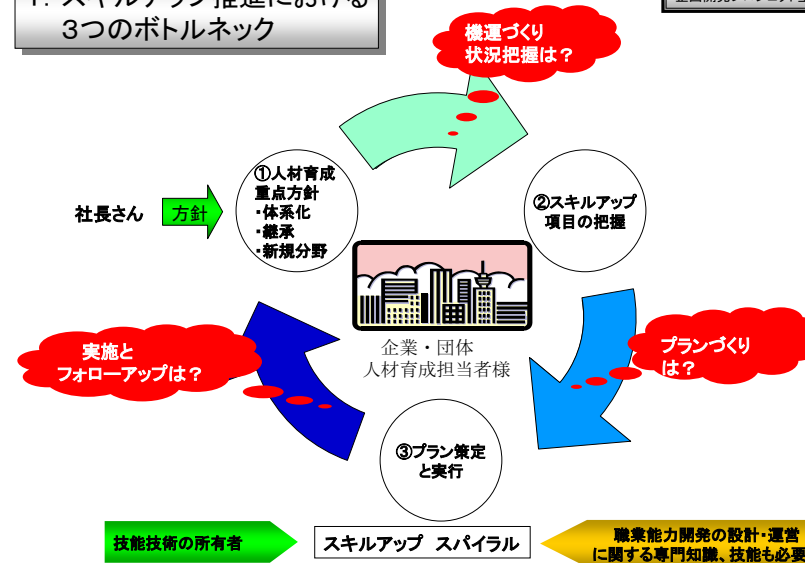


良い訓練の提供だけではない、「何か」が求められつつある。

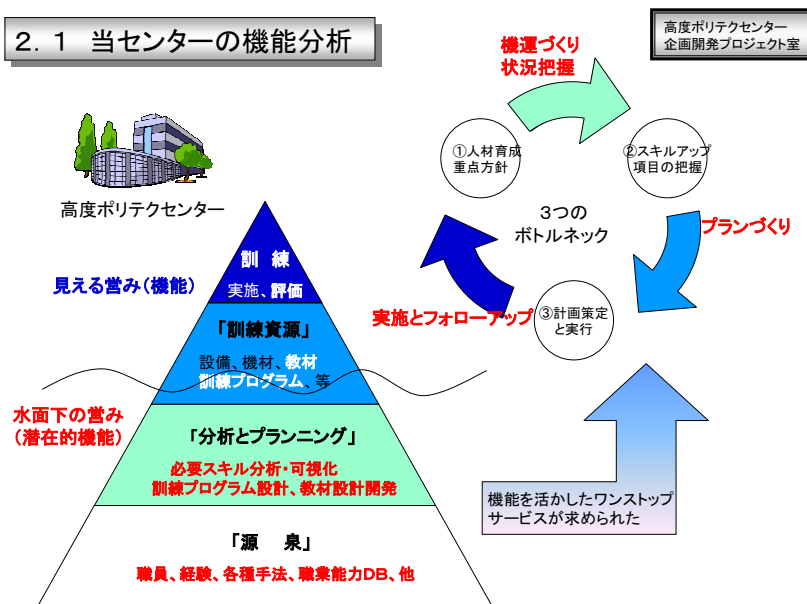
在職者向け職業訓練現場からの実践報告



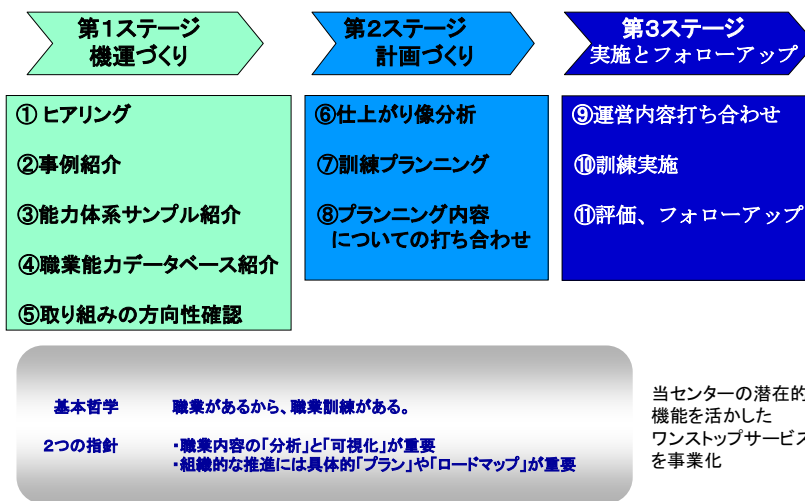
1. スキルアップ推進における3つのボトルネック



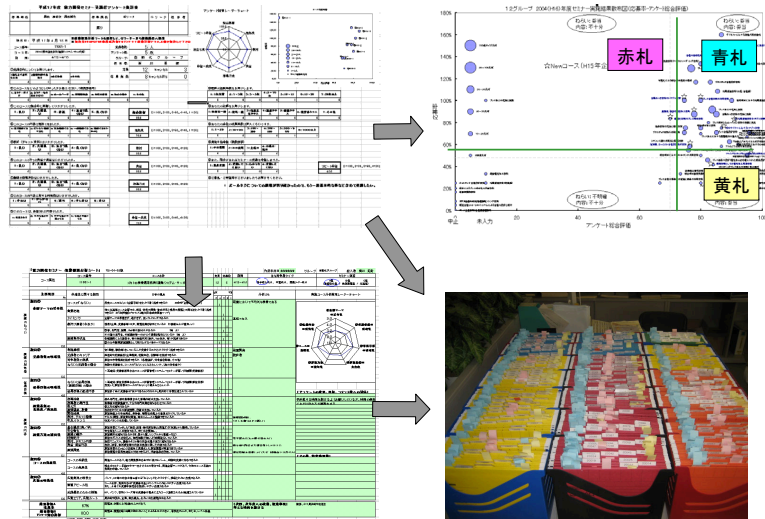
2.1 当センターの機能分析



2.2 スキルアップに向けたサポート内容の分析結果



運営サイクルを支える「訓練カルテ方式」でコース評価・改善



人材育成担当者様の声 抜粋

人材育成プランニング
サポートに関するいくつかの説(私説)

- 当初は、これだけ受講料を払うのなら「社内でやってみよう」と検討してみたが人材、機材、コスト、ノウハウ等の面で大変で無理なことがわかった。(ある大企業様)
- 私一人ではとても出来なかったが、一連の「サポートのおかげで実現できた」。
- 「先輩が学び、キャリアアップする姿」を若い社員へ「提示出来る様になり」、人材育成に向けた社内のムードがとても良くなった。
- 成果報告会に出席してほしい。
- 次年度計画作りへ引き続き助言指導願いたい。
- 来年は、少なくとも〇〇〇の部分は自社社員で担当してみます。

3000人 説

プランニングサポート
3人カ 説

金の卵より鶏が先 説

同じ話でも外の人なら
10倍の効果 説

「レポート無し」=半人前
プランニングエンジニア 説

「3年で卒業」=最高の
プランニングエンジニア 説

まとめ

技能継承、技能向上
↓
製造業(ものづくり分野)に従事する方々の
組織的スキルアップに向けて



以上、当センター推進中の「人材育成プランニング サポート」の一端を紹介いたしました。

- 「基本哲学」 ・ 職業があるから、職業訓練がある
- 「2つの指針」 ・ 職業内容の「分析」と「可視化」
- ・ 組織的な推進のための「プラン」、「ロードマップ」

