

第5章 職業能力開発に関する相談・援助、情報提供の事例

好事例

〈事業所訪問による能力開発業務の拡大〉

- 事例－1 従業員の人材育成への支援（栃木技能開発センター）
- 事例－2 汎用工作機械の使用について、事業内援助の実施
（山形技能開発センター）
- 事例－3 新入社員教育に対する支援（奈良技能開発センター）
- 事例－4 中途採用者の事業内援助による支援（高知技能開発センター）

〈広報活動を発端とした業務の拡大〉

- 事例－5 能力開発セミナーを活用した社員教育の実施（長崎雇用促進センター）

〈支援要請への細かな対応による業務の拡大〉

- 事例－6 能力開発セミナーのアフターフォロー（伊万里技能開発センター）
- 事例－7 講師紹介から事業内援助の実施へ（東京雇用促進センター）
- 事例－8 事故と社員教育（香川技能開発センター）
- 事例－9 新入社員の技能教育への支援（八幡技能開発センター）
- 事例－10 事業内援助実施のため、地域訓練施設との連携
（北海道技能開発センター）
- 事例－11 従業員の階層別人材育成についての相談（K雇用促進センター）
- 事例－12 オーダメイドによる能力開発セミナーの開催と訓練生の採用
（埼玉技能開発センター）
- 事例－13 事業内訓練への支援と訓練生の採用（宮崎技能開発センター）

〈個人的な能力開発セミナーの参加から事業内援助の実施へ〉

- 事例－14 能力開発セミナーの参加から事業内援助への拡大
（石川技能開発センター）

〈事業主委託訓練から能力開発セミナーの受講へ〉

事例-15 急激な店舗増設へ能力開発セミナーでの支援（茨城雇用促進センター）

対応困難事例

〈企業ニーズへの対応〉

事例-16 技術進展への対応（宮崎技能開発センター）

事例-17 管理職教育に対応した講師陣容の未整備（島根雇用促進センター）

事例-18 特定の講師でないと対応できない能力開発セミナー
（長崎雇用促進センター）

〈成長過程の企業における管理職教育〉

事例-19 小規模企業における階層別社員教育の相談（K雇用促進センター）

事例1 従業員の人材育成への支援

都道府県 栃木

従業員数 600人(男550人 女50人)

事業内容 フォトリソグラフィックシステム製造

施設名 栃木技能開発センター

1. 相談・援助にいたった経緯・企業の現況と問題点

A株式会社(本社:東京都:総従業員数1,200人)は、1984年にB社(ドイツ)とN社の共同出資により創設し、自動車のブレーキ関係部品を製造する企業である。

1990年4月、栃木県に進出し、高精度加工の先端技術を結集した栃木工場が従業員200名で稼働し、現在は600名となっている。

栃木工場は従業員の平均年齢が26歳と若く、高度成長と共に事業の拡大を図ってきたが、創業以来学卒採用年間約40名、中途採用者約75パーセントであり社員教育については、時間的なゆとりがなく指導者養成が遅れており、中堅幹部の養成及び社員の基礎教育が課題となっている。

2. 相談・援助の具体的内容

能力開発等、事業団業務について説明を行い、91年度については、機械系コースに6名が受講した。続いて92年度は、機械系11名、電気系7名、コンピューター系3名、OA系20名、計41名の受講者があった。

3. その後の企業の反応と援助担当者の所見

<その後の企業の反応>

社員には、能力開発セミナーパンフレットにより、自由にコースを選択させているが、受講することにより職場の仲間に負担がかかるため、急遽受講取消の事態も生じている。セミナーのレベルと従業員個々のレベルの適合を検討しつつ平成5年度については、全面的に指導・援助を受けられるよう計画的に進めたいと考えている。

<援助担当者の所見>

600名の従業員の多くは高卒であるところから、教育訓練が必要であり、社内教育の体系化及び教育訓練カリキュラム等の作成について援助指導が必要である。

事業内援助としては、かなり大きな規模になることが予想され、その為に講師の負担も大きくなることが予想されるが、当センターに寄せる期待も大きいところから、それに応えることが地域ニーズに応えることであり大切なことと考えている。

事例2 汎用工作機械の使用について、事業内援助の実施

都道府県 山形 従業員数 419人（男 329人、女 90人）
事業内容 農業機械製造販売 施設名 山形技能開発センター

1. 相談・援助にいたった経緯・企業の現況と問題点

<経緯> 同社は、かつて学校教育と技能訓練との違いを理解して当所の多くの修了生を採用してくれ、また、雇用センターセミナーにも数回受講し、技能検定試験の会場協力、当所が会場となる技能検定試験の援助等で当所の事業については熟知しており、技能開発センターの案内及び技能検定受験勧誘等で担当の教育課長と話し合った。

<問題> 現在の企業の求めている労働能力は、限定された作業という単純作業でなく機械の進歩により省力化が進み、それに合わせて作業内容も定型的作業からオペレータ的業務に移行して生産体制に入っている。その中で従業員にどのような作業能力を求めているか、生産プロセスの中にどのような問題が混在しているかは、それぞれの現場管理者が把握しているが、それが教育訓練を含めどのような事で問題を少なくするかは難しいとの話もあった。

そこで、労働市場の考えから社内労働力と教育訓練をどのようにして合議性を見い出すかが社内の技術向上につながるということで、汎用工作機械の使用について受講させたいが、社の都合で受講させたい時期（農閑期）時間（夜間）の要望があり協議の上実施することになった。

2. 相談・援助の具体的内容

NC工作機械の導入は県内でも早い方であり、現在の40歳位までの従業員は入社後すぐNC教育をして現場に配置したものである。そこで汎用工作機械は全く駆使できず、使おうとする意欲もなく、失敗作を出した時のものの考え方まで変わってくるという話である。現在は先輩の従業員が汎用機械で長い間の熟練者がいるが、やがて退職すれば困るということからNC作業員について汎用工作機械の使用法という相談であった。

その中で社の各現場で求めている要素、社の惰性的な事は当然だろうが、当所は生産現場ではないので基本訓練が主でそれを応用、派生させ現場に役立たせる事がなければ活かされない等も含みの上話し合いを持った。当所では要望に従って、旋盤、フライス盤を各々8名40時間ずつの80時間、要素を話し合いのうえ実施しました。訓練の中で偏心作業、ねじ切り作業、R切削、こう配切削及び嵌めあわせ等初めて経験した方がほとんどには驚きました。

3. その後の企業の反応と援助担当者の所見

社内では当初汎用工作機械からME機器に移行している中で従業員を適材適所に配置していること、個々の持っている経験の違いから画一的に受講させて良いものか慎重論もあったが社の担当者は大変勉強になり今後も活用したい意向を示しました。

私たちは、話し合いに基づき基礎から入りましたが、対象者が工業高校、工専卒と学歴が高く受講者によってはもう少しレベルが高くとも良かったのでは…という意見もありました。

当所で講師の話し合いでは、生産現場に働く人達は自分の技能、技術を向上させたいことは当然であり私たちも能力開発業務に従事する者として時代に即応する技能者に手助けするのは当然の責務であろうが、当所では事業内援助業務の総計が通信訓練を含め定型的なものだけで約1,500時間あり能力開発セミナー実施との関係から、いつも要望に応えられるという実態ではないことも反省として出ております。

事例3 新入社員教育に対する支援

都道府県 奈良

従業員数 1,160人 (男500人 女660人)

事業内容 紙加工品の製造

施設名 奈良技能開発センター

1. 相談・援助にいたった経緯・企業の現況と問題点

平成3年10月の企業訪問の際に平成4年度高卒男子新入社員教育の企画・立案等について相談を受け、後日企業の現状・問題点等を把握するため企画員と担当予定の講師が現地（企業）に出向き、事業内容等充分把握した上で今後の展開について協議した。

企業の現況と問題については、新入社員の多くが普通科、商業科等出身者が圧倒的に多く工業系出身者は少なく、現場で従事させるにはそれ相当の教育訓練が必要であるとの認識に立ち、どのように教育訓練を実施・展開すれば良いか悩んでおられる様子であった。

2. 相談・援助の具体的内容

今回は平成4年5月6日から6月5日迄の1か月の技能研修の日程を企業は計画しており、その中の5月11日から5月27日迄の13日間を当技能開発センターが担当することとし、「正しい工具の使用方法」「分解組立作業」「日常使用しているネジの種類・特徴および使用例」「締結作業」「空圧」「電気の基礎知識」「品質についての基本的な考え方」等について平成4年度新入社員（43期生）23名を対象に実施した。

3. その後の企業の反応と援助担当者の所見

今回の訓練が企業内部各事業所でも好評であったと聞いており、その反応がすぐ現れ、続いて過年度高卒男子（41、42期生）の訓練について相談依頼があった。対象者は約40名位ということであったので、2回に分けて実施することとし、平成4年9月24日から10月2日迄の7日間で20名を対象に、平成5年1月21日から1月29日迄の7日間で20名を対象とすることで計画し実施した。内容については前回の上記内容について、企業側の意見・要望を踏まえ改良を加えて実施した。

今回の一連の訓練については、企業の評価も得たと判断するし、それには講師陣の絶大なる協力があったので実施できたものと考えています。訓練展開については実習場、機器等の関係で班編成で交代で対応した部分もあり、やりくりが大変であった。多くの企業からこのような援助を求められた時には、展開が苦しくなると考えられる。

事例4 中途採用者の事業内援助による支援

都道府県 高知

従業員数 59人(男57人、女2人)

事業内容 船舶用クレーン製造、販売および修理 施設名 高知技能開発センター

1. 相談・援助にいたった経緯・企業の現況と問題点

<経緯> 床上操作式クレーン設置企業名簿から企業を選定し、企業訪問することによって能力開発セミナーを説明した結果、当センターの業務を知ることとなり、下記のような相談を受けた。

<企業の問題点>

同社は高知県機械工業会に加盟する中小企業であり、教育訓練はすべてOJT方式で、新入社員に対して熟練工がかかりきりで教えている。

その間、生産性が落ちるなど企業として大きな問題をかかえている。

2. 相談・援助の具体的内容

(1) 県内の普通高校卒業後、都会に就職後、UターンしたA氏21歳に対する機械加工に関する新入社員教育の実施。

(2) 予定される業務は汎用旋盤とNC旋盤による機械加工。

上記のような背景を基に教育訓練の内容を事業所と企画員、企画員と該当科と内容日程を検討した結果、機会加工にかかわる、計測(4H)、製図(24H)、汎用旋盤による加工作業(28H)、NC旋盤プログラミング(35H)の91時間13日間の日程で、当センターにおいて事業内援助業務として対応することになった。

3. その後の企業の反応と援助担当者の所見

<反応> 結果は好評であり、今後是非依頼したいとの主旨の返事をいただいた。

<担当者意見>

① 1企業1名という非効率的な業務ではあったが、昼間の訓練生カリキュラムに整合さすことによって、いくらかは効果的に実施できた。

② 年度計画以外で対応することは負担も大きいですが、企業の信頼も大きかった。

- ③中小企業は人材育成という面から場あたりの的で計画性がないため、少しでも可能な限り支援しなければならないと思う。
- ④機械工業会に対して新入社員教育（中途採用者を含めた）のカリキュラムを提示し、アンケートを実施していただいて、効果的に一同に集めて実施できるようになった。

事例5 能力開発セミナーを活用した社員教育の実施

都道府県 長崎

従業員数 120人 (男110人 女10人)

事業内容 運送業

(関連会社を含め150人)

施設名 長崎雇用促進センター

1. 相談・援助にいたった経緯・企業の現況と問題点

能力開発セミナーパンフを定期的に送付していたところ、本年8月にG(株)専務取締役より能力開発について、もっと詳しく聴きたいという電話があったので、早々会社を訪問する。

当センターの業務全般を説明後、社員教育について質問を受け、一度部外講師で教育をやってみたいとの考えを持っておられました。

講師紹介その他検討の結果、まず、新任管理者クラス10数名おられることから、関連会社の管理者を含め、何名おられるか、又、時期、時間帯についても会社と講師の間で調整を行った。

会社としては、この講座に大きな期待を持っておられ、事前の準備として、会社概要の説明、講師の紹介等を行った。

2. 相談・援助の具体的内容

能力開発セミナー臨時コースの開設 (3コース)

①新任管理者セミナー (9月) 12H 夜間コース 雇用促進センター会議室 14名
セミナーの結果が好評であったため、引き続き次のコースの希望があり (臨時に開設)

②監督者訓練 (TWI - JS) 安全作業のやり方 23名…2コースに分ける

10月 aコース 12H×12名 (夜間2H+土曜日) 雇用促進センター会議室

bコース 12H×11名 (" + ")

3. その後の企業の反応と援助担当者の所見

会社として受講者に対しては

- ・研修を通して「管理者としての自己開発努力について」というテーマを提示し、今後のフォローを実施されている。
- ・企業側の相談担当者が、会社の実権を持つ専務という役職から、反応の確実性、早さがあり、対応が安心である。
- ・セミナーをきっかけに今後、訓練生の就職や、雇用管理に対する相談が拡大してゆくものと思われる。

事例6 能力開発セミナーのアフターフォロー

都道府県 佐賀

事業内容 石油販売業 4社

施設名 伊万里技能開発センター

1. 相談・援助にいたった経緯・企業の現況と問題点

石油販売業（ガソリンスタンド）の従事者は消防署の指導もあり、危険物取扱者第4類の資格取得に取り組んでいます。

それぞれ販売メーカーの研修センターにおいて講習を行い、受験させている。企業研修会においては九州地区では福岡市を中心に行われており、従業員を数日間派遣しなければならない現況下にある。

この業界は早朝から深夜まで営業されており、従業員の勤務時間帯は交替制などで対応しているため、地元でできればとの要望は強かった。

従来より伊万里技能開発センターにおいてもこのセミナーは実施していたが個人レベルであり、企業単位での申込は殆どなかった。開発援助課を中心に、このセミナーのPRを行い、その結果4社より受講申込（計16名）があった。

2. 相談・援助の具体的内容

1. 能力開発セミナーの受講（4月27日～5月12日） 計18時間

勤務との関係もあり、常時受講者は5名であった。

2. セミナー受講後のアフターフォローとして次のような取り組みを行った。

(1) 添削指導（練習問題等はセミナー時に配布済み。）

(2) 要点をカセットテープに吹き込み、いつでも、どこでも聴けるように事業所単位に配布した。

（勤務の関係上、受講できなかった受講生及び復習を兼ねるため。）

3. 試験日までは企業訪問の途中に立ち寄り、激励を行った。

3. その後の企業の反応と援助担当者の所見

結果として、16名中3名しか合格できなかったが、当センターの取り組みが評価

され、経営者及び不合格者においても”次回もよろしくお願い致します”との声を聴けるようになった。

もちろん、その後の企業訪問等は気軽にできるようになったのはいうまでもない。

事例7 講師紹介から事業内援助の実施へ

都道府県 東京

従業員数 36人（男28人、女8人）

事業内容 電設資材卸売

施設名 東京雇用促進センター

1. 相談・援助にいたった経緯・企業の現況と問題点

- ・平成4年度の能力開発セミナーの申込みと併せて、生涯能力開発給付金制度と社員教育の為の講師紹介について、常務取締役M氏から電話で相談があった。
- ・従業員の教育について、ほとんど取り組んだことがなかったが、センターのセミナー受講を契機に教育計画の立て方や公的助成制度の利用について検討したいとの意向であった。

2. 相談・援助の具体的内容

- ・生涯能力開発給付金についての資料（計画届及び申請書記入例等）を提供し説明をする。更に、社員教育については、教育予定のテーマ、希望時間、人数、対象者等要点を聴き、手持ちの講師リスト、他機関の講師名簿等から該当しそうな講師を探す。
- ・その後、選定した講師と連絡をとり、概要を説明し、事業所側と相談する日時の調整をする。
- ・調整のとれた日に、事業所側、講師、センター担当者が会し、細部の打ち合わせをする。

3. その後の企業の反応と援助担当者の所見

- ・事業所内での教育研修、第1回目は平成4年7月に実施され、その後も9月、10月、11月に各1回ずつ、それぞれ別テーマにより研修計画が決定された。
- ・事業所側の研修予定内容が、センターの能力セミナーと合致するものはセミナーを受講してもらうようにしている。

事例8 事故と社員教育

都道府県 香川県

従業員数 300人（男291人、女9人）

事業内容 製造業

施設名 香川技能開発センター

1. 相談・援助にいたった経緯・企業の現況と問題点

- (1) 当工場では、昨年度にT.Q.C.活動を積極的に展開するため、T.S推進課を新設した。同課では、人材育成をT.Q.C.活動の一環としてとらえ、従業員教育に取り組むことになった。しかし、体系的な教育訓練を行うための社内体制が十分でなく教育訓練についての十分な成果が挙がっていなかった。
- (2) たまたま、本年6月6日、冷却水漏れが原因で爆発事故があり、機械保全等についての従業員教育が痛感されていた。
- (3) 当センターでは、以上の状況を把握していたので、職員が企業訪問し、教育訓練制度について、説明し、相談をうけた。

2. 相談・援助の具体的内容

- (1) 企業側では、当面、新採教育及び機械保全教育に重点をおく方針であり、当センターに対し、これら教育訓練面についての援助要請があった。
- (2) 当センターでは、この要請を受け検討の結果、香川県職業能力開発協会において数企業を対象に類似教育訓練を認定訓練として実施する計画があり、これに当センターも事業内訓練活動として参加する計画であったので、この方への参加意向を打診して参加の了解を得た。その結果、9月に10日間実施した新採教育に8名が、また9月から実施している機械保全教育に18名がそれぞれ参加している。

3. その後の企業の反応と援助担当者の所見

(1) 企業の反応

- ① 今後の新採者の教育訓練や人事管理面に参考にするため、新採教育の理解度等を把握し、評価を実施しており、当センターには、問題作成に協力要請があったので援助した。

②当センターからの働きかけもあって、機械保全教育受講者全員について通信訓練（仕上げ）を受講させており、更に、これらの者については、技能検定を受験させる方針をとっている。

以上のように事業内訓練援助を契機に、企業では従業員に対する教育訓練に積極的に取り組んでいる。

(2) 援助担当者の所見

企業に対する訪問、指導をタイミングよく実施、企業の意見要請を十分に聞き取り、実際の需要に対応した援助を実施すると共に、その成果を把握して、更に、教育深度を高めるため、対策を検討していく必要がある。

事例9 新入社員の技能教育への支援

(ガス溶接技能講習、アーク溶接特別教育、グラインダー作業特別教育、クレーン特別教育、仕上げ基本作業、ボール盤作業、旋盤基本作業、フライス盤基本作業)

都道府県 福岡 従業員数 108人 (男86人 女22人)
事業内容 製造業 施設名 八幡技能開発センター

1. 相談・援助にいたった経緯・企業の現況と問題点

<経緯>

S社は、新入社員に技能の基本マスターさせたいが福岡地区に適当な訓練施設がないため、職業能力開発協会に相談し当センターを紹介された。距離的(約70km)に問題があったが、施設や訓練内容等を検討した結果、昭和60年より毎年新入社員の技能教育を当センターに委託した。

<企業の現況と問題点>

S社は、新聞・印刷用諸機械及び各種搬送装置を製作しており、高度の技能を必要とする職場のため社員教育に非常に熱心で、特に新入社員教育には十分な時間と費用をかけ、基礎技術を習得させている。

問題点としては、中小企業のため企業内に技能関係の指導者不足や研修施設を設置する余裕がない。

2. 相談・援助の具体的内容

最近の学卒者は理論的にはしっかりしているが、技能的には初心者と同等であるため、基礎をしっかり叩き込んでおきたい。そのためにも高卒、大卒にかかわらず基本から技能を習得させたい。また事務系、技術系を問わず技能研修を実施したい。訓練期間は2~3ヶ月間を予定している。一人で2~3種類の機械の操作が出来、図面を理解し、製品作成が出来る技能者を要請して欲しい。

3. その後の企業の反応と援助担当者の所見

<反応>

事務系、技術系を問わず技能研修を受講させたため、事務との連携がスムーズにいき事務の簡素化が役だった。

基本がしっかり出来ているので、訓練受講後は現場での技能の伸びがよい。また、製造過程でのグループ討議をしても新入社員でもスムーズに入っていける。(興味が違う) 標題にあるような訓練を受講させるので溶接、仕上げ、汎用機械等の作業が出来、一人で数種の作業を担当するので作業面のロスがない。(オールマイティ)

当初は距離(往復4時間)があるので心配したが、3ヶ月間の訓練を乗り切ることにより学生時代の甘い考えが無くなり忍耐力の養成に役だった。

<担当者の所見>

当初は事業内援助で実施していたが、非常に評判が良く北九州市内の企業からも同様な訓練の申込があり、最近では能力開発セミナーコースにあげて実施しているが、年々受講希望企業が増え、現状では指導体制、訓練設備面からお断りしている現状です。

今後は、中堅社員教育、管理職教育まで領域を広げ、生涯訓練体系を確立し、新入社員訓練のフォローアップ体制の確立をめざしています。

事例10 事業内援助実施のため、地域訓練施設との連携

都道府県	北海道
事業内容	自動車整備、自動車板金及び塗装のうち、自動車板金の協同組合
従業員数	同組合に加入している事業所数 137社（1企業における従業員数2～5名 他ディーラーも含む）女子従業員は、アルバイト等で少々いる程度
施設名	北海道技能開発センター

1. 相談・援助にいたった経緯・企業の現況と問題点

上記協同組合より、北海道技能開発センター札幌分校に、2級工場板金検定試験受験者に対し、学科試験に対する準備講習をしてほしいとの要請があった。

★ 札幌分校の対応――分校には講師として対応できる者がいないため、当センターに対応してほしいとの依頼有り。

★ 当センターの対応――当センターで対応できる者がいるので、上記協同組合と打ち合わせの結果、実施することに決定。

2. 相談・援助の具体的内容

1. 講習受講者 10名（検定試験受講者）
2. 期 日 自 平成4年8月29日（土）9：00～17：00
至 平成4年8月30日（日）9：00～12：00
3. 実施場所 北海道技能開発センター札幌分校
4. 講習内容 検定試験に対する準備講習（講習内容については、講師に一任）
5. 講 師 北海道技能開発センター指導員

3. その後の企業の反応と援助担当者の所見

① 担当講師の感想

イ、受講態度は意欲的であった。

ロ、この講習にあたって時間が少ないのと、資料集めが大変だった。

（今回資料が揃ったので、次回に向けて整理すると楽になる。）

- ② 受講者 イ、専門語がわからないので困っていた。
 ロ、我々の仕事以外のことが多いので困っていた。
- ③ 協同組合 イ、塗装の協同組合より「講習を受けた方が良い」と聞いたので。
 ロ、受講者がどう勉強していいかわからないとの声があったので。
 ハ、対応できる者がいない。

事例11 従業員の階層別人材育成についての相談

都道府県 K

従業員数 281人 (男66人 女215人)

事業内容 スポーツ用品製造業

施設名 K雇用促進センター

1. 相談・援助にいたった経緯・企業の現況と問題点

M社に納入するスポーツ用品製造会社で全国に5ヶ所事業所があり、C工場は主にゴルフ関係の仕事を行っている。そこで、C工場の中堅社員及び管理・監督者対象の能力開発の講師紹介等の相談があった。

従来企業で、計画的に研修は実施しているが、今回は講義方式でない全員が発言できるような研修方法の相談があり、QC関係のベテラン講師をお願いし、グループ活動による討論の方式で実施した。そこに社長も参加し今回の研修は内容（カリキュラム）と講師も非常に良かったとの評価を頂き、社長自ら他の事業所に連絡を取り、それぞれ各県の雇用促進センターに行って能開セミナーの相談をするように指示がなされた。

能開セミナーの実施での特徴は、企業ニーズと現状の把握により、講師の選定、良いカリキュラムの援助ができること。計画的教育のなかでの能開セミナーを実施している企業は、相談・援助がうまく実施できると、すばらしく大きな効果が得られたことである。その後、年一回階層別セミナーに協力していただいている。

2. 相談援助の具体的内容

K雇用促進センターが資料持参してそのなかから、その年の受講生に合わせて、毎年コース内容も受講生ニーズにあわせてのカリキュラムの作成、講師も毎年ニーズに合わせた講師をお願いしている。現在のところ企業として階層別に各人の能力開発・人材育成を実施している。それゆえ相談・援助もきめ細かいサービスをもって企業訪問を行っている。その資料及び情報提供の中から次回の能開セミナーの相談・援助に結びつけさせて頂いている。

3. その後の企業の反応と援助担当者の所見

K雇用促進センターに継続して相談があり、いろいろな援助のなかで、人材育成・能力開発を継続する場合、必ず企業ニーズを充分把握する事によって援助が活かされている。その後、訪問しても社員の対応も非常によく、企業もまた来年いろいろ相談させてくださいとの言葉に、この業務に携わる担当者としてやりがいを覚える。

能開セミナーによる人材育成・能力開発は計画的に、しかも継続させることが大切であり、そのことが生産性の向上、職場問題解決につながる。担当者として訪問した時、企業が持っている以上の情報とサービスを持参して相談・援助する事が重要で、それには自分自身の自己啓発が重要であることを痛感させられる。

事例12 オーダーメイドによる能力開発セミナーの開催と訓練生の採用

都道府県 埼玉

従業員数 91名 (男78人 女13人)

事業内容 タンク製造販売

施設名 埼玉技能開発センター

1. 相談・援助にいたった経緯・企業の問題点

- ・同社は、貯蔵タンク、熱交換器、電気温水タンク等の製造販売を事業としているが、県下に8工場、及び本社は銀座に構えている。従業員はタンク製造等の溶接技術者である。当社は業務拡大のために県下に工場を新設する予定だが、従業員のステンレス溶接技能の不足がある。

2. 相談・援助の具体的な内容

- ・当センターの既設する能力開発セミナー「TIG溶接」が該当すること説明し、ステンレス鋼編として、特別にコース開設する事とした。
- ・同コースは、10/2、10/8、10/16、3日間に設置する。
- ・受け入れ従業員は8名となる。
- ・同コースの実施中、10/9、同社、総務部長が来所し、セミナー開催のお礼とともに下記の求人の依頼があった。

OA事務科2名 東京本社勤務、CAD設計及びIBMオペレーター各1名があった。

金属加工科1名 草加工場勤務、溶接、溶断、製作 32才まで

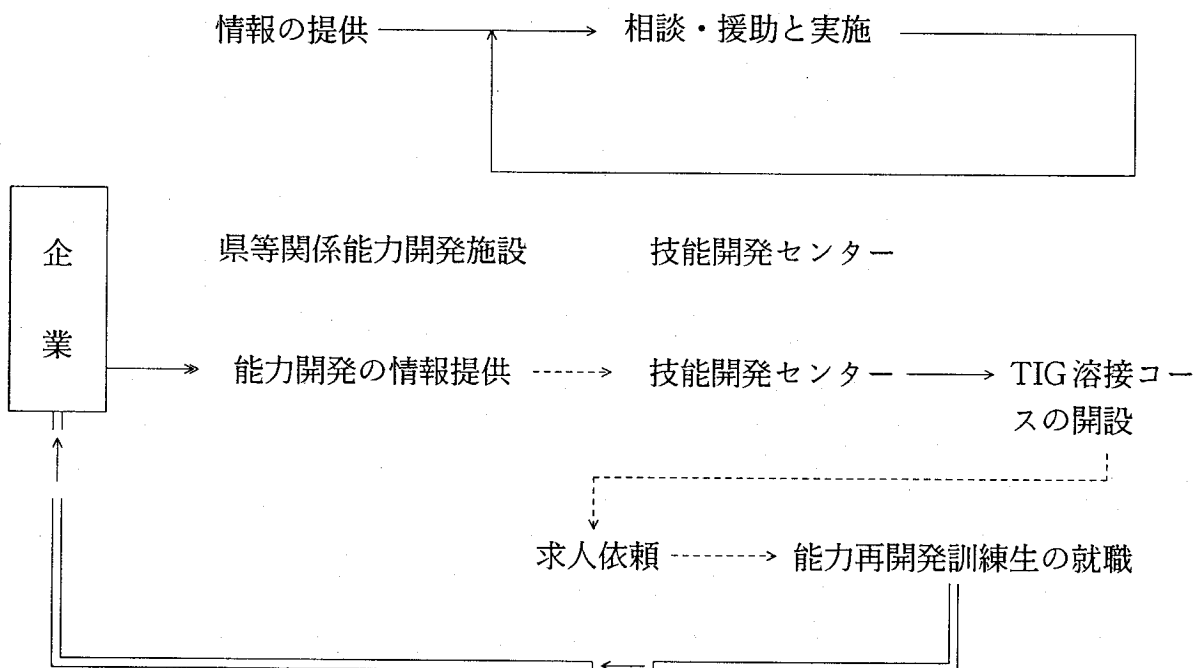
- ・求人の依頼により、当センター職業相談員が検討したところであるが、金属加工科は年齢が合わず、対応できなかった。OA事務科の要望については、9月終了生、女子(30才)が横浜近郊に転居の見込みがあり、また本人の就職希望が、CAD設計を希望するところで、求人要請と合致することであり、決定に至った。

3. その後の企業の対応と援助担当者の所見

- ・当センターが、能力開発セミナーを企業依頼により即応したために、相手方企業は好印象を持った様子が伺われる。
- ・能力開発訓練生の受け入れ先として、今後も期待できる。

- このように、能力開発の情報提供、相談業務、援助業務が一環し、実務結果がさらに循環して業務拡大につながることを期待される。

職業能力開発の情報提供・相談援助の例



事例 13 事業内訓練への支援と訓練生の採用

都道府県 宮崎

従業員数 146人 (男97人 女49人)

事業内容 ビニールシート製造・販売

施設名 宮崎技能開発センター

1. 相談・援助にいたった経緯・企業の現状と問題点

<経緯>

開発援助課職員が事業団業務及び生涯能力開発給付金制度のPRに飛び込んだ結果、総務課長から相談を受けた。

<企業の現状と問題点>

- ・2年前、宮崎市内に点在していた工場を統合して新工場を設置した。
- ・従業員も2倍以上に増員されたため、班長・職場長が業務及び課員を十分に把握できず、組織的にうまく運営できない状態であった。
- ・製造増産に対し人材不足であった。
- ・バブル崩壊・不況の深刻化・勸告製品のダンピングによる販売成績が低下してきた。
- ・いままでまとまった研修をとったことがなく、すべて現場のOJTであった。

2. 相談・援助の具体的内容

(1) 組織確立に向けた班長・職場長クラスの研修

TWIの実施	仕事の教え方	4回
	人の扱い方	4回

(2) 訓練生の就職斡旋

(3) 営業課員の研修	営業マンの基礎知識	6H
	自らの意識改革	3H
	製造工程研修	2H

の内容で話しを進めた。

3. その後の企業の反応と援助担当者の意見

<反応>

- ・ 班長・職場長の自覚が高まり全体的にまとまりができるようになった。
- ・ 営業マンについて基礎的な知識が身につき、報告、その他全体の行動体制が良くなってきた。
- ・ 営業課に設置された終了生の行動・成績が非常にいい。
- ・ 今後、月に1度の研修を実施したい。

< 援助担当者の所見 >

モデルになるような企業なので今後更に連携を強めていきたい。

事例14 能力開発セミナーの参加から事業内援助への拡大

都道府県 石川

従業員数 85人(男55人、女30人)

事業内容 印刷業

施設名 石川技能開発センター

1. 相談・援助にいたった経緯・企業の現況と問題点

<経緯> 同社、総務部長が個人的に当センターのOA系セミナーを数回に渡り受講したことから当センターの事業を知ることとなり、下記の問題について相談を受けた。

<企業の問題点>

- ・印刷関連業務にはワープロ、表計算ソフト等のオペレート技能は欠かすことのできない状況となっており、乗り遅れば業界内の競争に遅れをとる。
- ・そこで、社長以下、技術、営業、企画、事務職員全員に研修を受けさせたいが、当該教科の指導員がいないし、又、パソコンの諸設備が充実していない。

2. 相談・援助の具体的内容

- (1) ワープロについては、自社内研修とするが、MS-DOS、表計算等のOA系研修を全社員を対象に実施したい。(85名)
- (2) 業務の関係で、実施時間帯は夜を希望したい。

※ この2点についてOA系職員と検討した結果、能開訓練の年間スケジュールと計画済みの能開セミナーとの間隙を縫って要望に答える事にした。

3. その後の企業の反応と援助担当者の所見

<反応>

計7回のコースとして計画したが、前半四回の実績効果を見てから、社長自らのセミナー参加で、後半3回を実施するか否かを判断する事としてスタートした。

結果は好評で、後半も是非実施してほしいとの依頼を受け、承諾する事とした。

<担当者意見>

- ・一企業への事業内援助としては、回数的に大型で年度計画以外ということでかなり講師負担が大きい。

- ・他企業が同様の援助を求めてきても対応ができない。(広く対応できない・特定企業に偏る)
- ・援助経費の1人あたり受講料換算は、一般能力開発セミナーとの格差ができすぎ、是正を検討する必要がある。

事例15 急激な店舗増設へ能力開発セミナーでの支援

都道府県 茨城 従業員数 150人（男49人 女101人）
事業内容 サービス（内 パート80人）
施設名 茨城雇用促進センター

1. 相談・援助にいたった経緯・企業の現況と問題点

<経緯>

当事業所は、構造転換能力開発事業に伴い設定した高年齢者（55歳以上）に対する職業転換訓練「販売サービス科」訓練生の委託先事業所として開拓したものである。

<企業の現況と問題点>

事業は日用品の小売りであり（ホームセンター）、社員構成（パートが多い）と営業優先から教育軽視の風潮のなか担当者が退職した。急激な店舗増設（3年間で5店舗増）と場当たり的人材確保、社員の能力開発教育の不足が中堅層の意識低下になってきた。

2. 相談・援助の具体的内容

後任の担当者と教育訓練について相談の結果、各店舗の店長及び本社の部長クラスを対象に

- ① YG検査を実施して、各自が自己を見つめていただく。
- ② 能力開発セミナー「職場におけるリーダーシップ」の中で、リーダーシップの取り方、人の扱い方、カウンセリング、YG検査の見方について講義した。
- ③ 「管理者に期待される能力」の中で、管理者の能力、組織及び企業の知識、部下の育成及び活用について講義した。

その間、研修希望テーマや部下に受講させたいテーマ等アンケートを実施している。

3. その後の企業の反応と援助担当者の所見

<企業の反応>

担当者から店長代理、一般社員対象の研修についても相談を受け、アンケートの結

果を踏まえながら、店長代理には店長と同様の研修及び一般社員も含めて、POP 広告など設定した。(実施済) さらに、商品陳列技法等のコースについても協議中である。

< 援助担当者の所見 >

店舗を訪問した感想として①女子 (パート含む) の管理職への登用と、②社員個々の特性にあった適材配置を、又パートを含む全社員を対象とした接遇研修 (定期的、計画的) の必要性を強調アドバイスしたところ担当者も意欲的であった。

今後もさらに相談援助に力を入れ顧客化を図りたい。

事例16 技術進展への対応

都道府県 宮崎

従業員数 2,170人 (男1,414人 女756人)

事業内容 半導体素子製造

施設名 宮崎技能開発センター

1. 相談・援助にいたった経緯・企業の現況と問題点

<経緯>

S・55年企業誘致によって当センターから4km離れたところに設置された企業である。設置当初から当センターとのかかわり合いは深く、電子、マイコン制御、パソコン等のセミナーを従業員が計画的に受講している状況である。そこで製造装置技術課の課長より相談が持ち込まれた。

<企業の問題点>

「新入社員・及び経験年数の少ない課員の場合基礎的な技術・技能がないために各種の設備機器等の修理をすると前よりもひどいガタができることもある。集中的に訓練をする方法はないものか。できれば工場内の廃棄した装置を持ち込んで訓練することが一番いいのだが…」とのことである。

2. 相談・援助の具体的内容

(1) 基礎的な技能についてセンターで訓練をする。

訓練内容	時間
・手仕上げ基本作業実習 (やすり作業を中心に)	45H
・シーケンス制御実習 (有接点)	30H
・油圧・空圧制御	21H
・電子機器組立実習 (技能検定課題を中心に)	31.5H

(2) FA 機器については工場で実施する。

3. その後の企業の反応と援助担当者の所見

<反応>

「基礎的な訓練指導は非常に分かりやすく全体的なレベルアップにつながり良かった。

今後も必要に応じて訓練を実施したい・・・」との話があった。

<援助担当者の意見>

しかし、企業のFA化が進んでいる現況を考えると、企業とすれば仕事と密着した訓練を望むであろうし、企業全体の要望にすべて答えることはできないにしても、基礎的な訓練と更にFAの基礎を関連づけた知識技能の職員研修が望まれる。その研修をどのように組み立てるか、カリキュラム・設備機器等について1施設として考えるには難しい問題がある。

事例17 管理職教育に対応した講師陣容の未整備

都道府県 島根 従業員 43人（男32人、女11人）
事業内容 金型製造 施設名 島根雇用促進センター

1. 相談・援助にいたった経緯・企業の現況と問題点

事例事業所は、自動車部品の金型製作を主な製品品目として、その精度、導入機器等水準はその業界でトップクラスといわれている。

従業員の教育訓練が最近どのように行われているか、また人材確保の状況を把握するため訪問を行った。

教育訓練は積極的に実施されているが、本社は古く現代の若者の意識からは、職場環境の改善等の課題が推測された。

2. 相談・援助の具体的内容

(1) 技術レベルアップに向けた教育訓練は県外メーカーへ新入時、2～3年までの社員を対象に派遣するなど幅広く実施しているが、生涯給付金の年齢制限があるため対象とならない。

新規採用者等若者の教育がこれからの企業の使命であり、制度の改正を望む。

(2) 昨今の若者の価値観は多様化しており、管理職の教育に苦労している。

現在民間のコンサルティング会社からの派遣で教育を行っているが、それなりの効果が出ている。次のステップとして事業団のセミナー、講師紹介を期待する。

3. その後の企業の反応と援助担当者の所見

事例事業所における技術レベルアップ教育、及び管理職教育の内容、及び要望されている内容のレベルが高い。

該当する県内講師が少ないため都会地からの講師によるセミナー等の案内をすることとしている。（企業ニーズのレベル等の差異により即答できなかった。）

企業の反応として、職業能力開発への援助より、人材確保、雇用促進融資等への援助に対しての反応が大きいように思われる。

事例18 特定の講師でないと対応できない能力開発セミナー

都道府県 長崎

従業員数 2人（男1人、女1人）

事業内容 建設荷役車両安全技術協会

施設名 長崎雇用促進センター

1. 相談・援助にいたった経緯・企業の現況と問題点

<経緯>

他県技能開発センター職員が、特定資格（車両系建設機械検査指導員）を所有していた（九州でも所有者は数名）ため、従来は協会支部の要請に基づき、主に事業内援助として協力してきた。雇用センター発足後は、県外であること等により、センターを通じての事業内援助としての位置づけが必要であろうということになり、一年目は、当県技能開発センターの事業内援助として対応した。

<企業の問題>

- ・協会では自前の講師を持たないため、実技の場所と講師の確保が必要である。
- ・労働安全衛生法により、事業主は一定の資格を有する者に一年に一回特定自主点検を行うことが義務づけられているため、この講座は必ず開催する必要がある、受講生も日程によっては、県外からの人が多い。

2. 相談・援助の具体的内容

- (1) 労働安全衛生法第45条第2項及び同法第54条の4の規定により、車両系建設機械（締固め用機械）の検査業所属検査者資格取得予定者に対する講習であり、学科と実技を伴うため付帯設備がある事業所が必要となる。
- (2) 学科研修は、当該機種 of 検査に必要な一般的な事項に関する知識、当該機種 of 検査の方法に関する知識、関係法令で20時間と定められている。
- (3) 実技研修は、当該機種 of 検査の方法〔分解・組立の方法、検査の手順、検査機種 of 使用方法及び判定を行う〕で、15時間と定められている。

以上学科、実技合わせて35時間（一週間）の研修を担当する。（補佐員は事業所の検査者）

3. その後の企業の反応と援助担当者の所見

[反応]

- ・一年目は、当県技能開発センターの事業内援助として対応できたが、その後、派遣先の技能開発センターでの講師の都合がつかず、対応が難しい現状である。協会も中央から講師をよぶと、それだけ経費がかかるため、当県技能開発センター職員に資格を取ってもらえないかと依頼されている。(平成5年度は都合をつけ取得予定)

[担当者意見]

- ・講師の養成及び援助できる体制作りが必要であろうが、当該施設では訓練の関係、能力開発セミナー等の絡みもあり、問題点も多い。
- ・現在、講師の派遣のみの援助であるが、まる一週間続けての講習であり、講師の負担も大きい。

事例19 小規模企業における階層別社員教育の相談

都道府県 K 従業員数 180人（男155人 女25人）

事業内容 産業機械運搬車製造 施設名 K雇用促進センター

1. 相談・援助にいたった経緯・企業の現況と問題点

S25年4月に溶接を開業してS36年に東西第一工場を完成し、産業運搬車をユーザから発注を受け、今日の自動車産業の成長とともに産業運搬車も需要が大きくなり10人程度の町工場から200名近くまで従業員が増えたにもかかわらず、現場に組織がなく社長が工場長として生産に携わりすべてを取りしきっていたようであった。そこで時代の変化に対応するなかで、二代目に社長の座を譲り、この機会に社員の教育・人材育成を実施したいとの相談があった。相談の結果、カリキュラム、講師、時間等の内容について相談・援助したところ、これまでの企業の経緯と一度も社員研修的なことを実施した経験もないことから、実施日時の設定がなかなか難しかった。

現場に組織がないので、幹部がはっきりせず、リーダーがわからない等もあり、今回「中堅社員の教育」を当面の目標にして社員教育を行うこととした。能開セミナーとしての「職場の活性化」の取り組みは、現場の組織が明確でないことから、困難との判断に立ち、中堅社員の育成を目標に能開セミナーの12時間は断続実施することとした。その後、相談・援助を繰り返すなかで階層別能開セミナーに熱心に取り組むはじめた。

2. 相談・援助の具体的内容

社員の人材育成・能力開発、特にリーダーを養成し、職場のOJTが活かされることを目標に中堅社員教育に対して階層別の内容を提示した。特に、講師にはベテランの先生にお願いすることとし、カリキュラムは企業ニーズを十分踏まえて中堅社員対象の職場活性化の内容を中心に能開セミナー実施に向けて援助を行った。内容として能開セミナーに関する情報及びカリキュラムの提供、講師紹介、研修のやり方、会場の設定実施日時等の相談・援助を行った。

3. その後の企業の反応と援助担当者の所見

能開セミナーを実施してから、社員も企業も社員教育に熱心になり、企業訪問した時等いろいろ相談があり力強く思っている。担当者としての所見を述べると階層別の社員教育、特に職場のリーダー養成、さらに技能面の教育もOJT方式できちっとやる必要があると思われる。

今後も引き続き相談援助を継続するならば、職場の問題解決につながることを確信する。