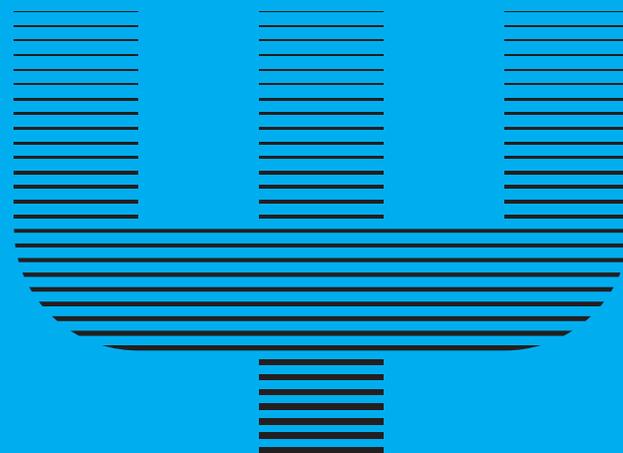


調査研究報告書 No.131  
2006



# 生涯職業能力開発体系を活用した O J Tのプロセス管理手法

独立行政法人雇用・能力開発機構

職業能力開発総合大学校能力開発研究センター

生涯職業能力開発体系を活用した  
OJTのプロセス管理手法

独立行政法人 雇用・能力開発機構

職業能力開発総合大学校 能力開発研究センター

# はじめに

2005（平成17）年度は、在職者を対象とする人材育成の施策について、個人が主体となって行う従来の方式に加えて、企業側が計画的かつ段階的に能力開発を行う方法へと徐々に変化が見られるようになった。この理由には、生産現場の海外化が一段落し国内に生産拠点が戻りつつあること、2007（平成19）年に戦後のベビーブーマーたちが60歳定年を迎え、大量退職現象（2007年問題と呼ばれる）が生じること、それに伴い生産現場での技能・技術の継承を始め、後継者育成が困難になるおそれがあること、などが考えられる。とりわけ、従業員数がそれほど多くはない中小企業での在職者に対する人材育成には、今後も多くの困難が伴う可能性が予想される。

職業能力開発総合大学校能力開発研究センターでは、1997（平成9）年度から在職者の人材育成に係る能力開発手法について、継続的な調査研究を進めてきた。在職者に対する人材育成の主体は言うまでもなくOJTであるが、計画的かつ段階的な人材育成にこれを適用する場合には、Off-JTとの組合せにより最適化をはかることが望ましい。これについて2004（平成16）年度は、産業界の就業実態に沿って変化しつつあるOJT手法を調査し、これに科学的分析を加えて人材育成プロセスを明らかにすること、人材育成プロセスでの指標と評価基準、中小企業で導入しやすいOJT手法の標準化、について取り組んでいる。

2005（平成17）年度は2004（平成16）年度の結果を受けて、中小企業の人材育成担当者が個々の企業の実態に合った人材育成計画立案ツールを開発すること、OJTによる訓練効果測定手法等、OJT支援ツールを開発すること、の二つについて、生涯職業能力開発体系の成果も踏まえながらプロセス管理手法を考慮し調査研究を行い、ここに「生涯職業能力開発体系を活用したOJTのプロセス管理手法報告書」として取り纏めることができた。

本調査研究の遂行と報告書の取り纏めにあたりご協力を頂いた、「生涯職業能力開発体系を活用したOJTのプロセス管理手法研究会（作業部会）」委員各位と、社団法人日本計量機器工業連合会には、この場をお借りして厚くお礼を申し上げる。

2006年2月

職業能力開発総合大学校

能力開発研究センター

所長 重 律男

「生涯職業能力開発体系を活用したOJTのプロセス管理手法」  
研究会（作業部会）委員名簿

〔委員〕

伊藤 尚美 社団法人日本計量機器工業連合会 専務理事

生田 一男 社団法人日本計量機器工業連合会 常務理事

田村 愼 長野計器株式会社 常勤監査役

平川 和朗 株式会社寺岡精工 技術法務室長

森 幹男 株式会社チノ一 人事部長

中村 直樹 株式会社ミットヨ 総務部主査

〔事務局〕

高山 純次 職業能力開発総合大学校能力開発研究センター 開発研究部長

木山 正博 職業能力開発総合大学校能力開発研究センター 在職者訓練研究室長

堤 一郎 職業能力開発総合大学校能力開発研究センター 在職者訓練研究室研究員

（順不同 敬称略）

# 目 次

はじめに

第 1 章	これまでの研究経過と本研究テーマの実施内容	1
第 1 節	これまでの研究テーマの経過	3
第 2 節	2005年度研究テーマの趣旨と概要	3
第 3 節	研究実施の手順	3
第 2 章	研究会の設置と研究会開催経過	7
第 1 節	研究会の設置	9
第 2 節	研究会の開催経過	9
第 3 節	研究会において行われた議論の概要	9
第 3 章	研究会（作業部会）において行われた議論の概要	11
第 1 節	生涯職業能力開発体系に係る概要説明	13
第 2 節	○ J T の言葉の定義及び現状 ○ J T の問題点	13
第 3 節	○ J T のプロセス項目と実施事例	14
第 4 節	○ J T を考える上での基礎事項	17
第 5 節	委員企業における従業員育成について	22
第 6 節	委員企業における従業員育成（特に新入社員教育と中堅社員向けの 人材育成；入社後 2～3 年及び 5 年／現場責任者・係長）について	24
第 7 節	○ J T のプロセス管理手法評価項目一覧内容検討	25
第 4 章	企業訪問とヒアリングの実施から	29
第 1 節	2004年度における企業における能力開発体系（ヒアリング調査結果）	31
第 2 節	2005年度における企業における能力開発体系（ヒアリング調査結果）	35
第 5 章	研究会（作業部会）が提案する人材育成プログラムのモデルデザイン	39
第 1 節	人材育成プログラムのモデルデザインの条件	41
第 2 節	本研究会として提案するデザインモデル	41
第 3 節	本研究会として提案するプログラムモデル	43
第 6 章	今後に向けた課題	59
第 1 節	○ J T を用いる際の様々な課題	61

第2節 今後のOJT展開に向けて	62
参考資料	65
付 録	73

※ 本報告書は、研究会（作業部会）において委員諸氏から頂いたご意見を基に、職業能力開発総合大学校能力開発研究センター在職者訓練研究室（木山正博及び堤 一郎）が原稿を執筆し、記載内容について研究会（作業部会）委員各位からの監修を頂いた後に刊行したものである。