

## 参 考 资 料

## 参 考 資 料

## ◆2004 年度文献調査：「企業における職業能力開発体系」に係る文献調査結果一覧

文献調査について以下記載する。記載内容は、次の三つのものである。

1. 企業で行った OJT の実例を記述したもの。
2. 企業で行った OJT の実際から、OJT の考え方・姿勢を記述したもの。
3. 研究報告、調査報告（アンケート調査）。

## 1) TWI を生活に取り入れて（特別寄稿）

白鷗大学女子短期大学部英語科非常勤講師 川口桂子 産業訓練 97/4

授業の中での「タッチメソッド（ブラインドタッチ）」の習得を行う。いかに効率よく

## 2) リーダーとメンバーの人間愛に基づいた OJT（特集）

大阪トヨタ自動車(株) 人材開発部参与 東 則行 産業訓練 97/6

## 3) 当社における「目標による管理制度」の運用（特集）

鐘紡化学工業(株) 人材部教育チームリーダー 土屋 秀夫 産業訓練 97/6

## 4) 私の体験的 OJT 論（特別寄稿）

ダイハツ工業(株) 人事部人材開発室 藤本 美幸 産業訓練 97/9

## 5) 研究者・技術者の能力開発（特集）

オリンパス光学工業(株) 常務取締役 新事業推進本部長 永井 昌平 産業訓練 98/5

## 6) 三菱重工業における技能者の育成について（特集）

三菱重工業(株) 技術研修所 所長 永井 智昭 産業訓練 98/5

## 7) 今求められる技術者の資質と育成（特集）

(株)羽生田鉄工所・技術顧問 森 清 産業訓練 98/5

## 8) OJT（OJD）の展開と人材開発担当者の役割（特集）

雪印乳業(株) 元人材開発部長 水野 靖彦 産業訓練 98/8

## 9) OJT の体験的実践法（特集）

(株)プロフェッショナル ネットワーク 代表取締役社長 澤田 淳 産業訓練 98/8

## 10) 企業内教育と OJT（特集）

組織文化工学研究所 代表 朝川 哲一 産業訓練 99/5

## 11) OJT と人材育成風土の醸成（特集）

コマツ総合研究所 取締役 所長 石月 言成 産業訓練 99/5

## 12) OJT の基礎となる学習の動機づけ（特集）

立正大学文学部 教授 井上 隆二 産業訓練 99/5

## 13) 技術系、技能系社員の研修について

(社)日本産業訓練協会 関西支部 徳永 喜久雄 産業訓練 99/9

14) 当社の技能教育について

三菱電機(株) 電力・産業システム事業所 総務部 研修課長 細井 真知夫 産業訓練 99/9

15) わが社の技能者教育

ダイハツ工業(株) 人材部人材開発室主担当員 技能研修センター長 新家 昌和 産業訓練 99/9

16) OJTを展開していく上でのその背景について

人材経営研究所 代表 福島 信行 産業訓練 00/8

17) OJTがなぜうまくいかないのか

(株)ゴールデンエイジネットワーク 代表取締役社長 三島 恒臣 産業訓練 00/8

18) 私のOJT実践 産業訓練 00/9

部下のやる気、意欲、想像力を生かすには オリンパス光学(株)

19) OJTを形骸化させないシンプルな方法を (株)琉球銀行

20) これからの新しいOJTを考える

人間力研究所 代表 矢野 義弘 産業訓練 01/9

21) 管理者の役割

(株)ゴールデンエイジネットワーク 代表取締役社長 三島 恒臣 産業訓練 01/9

22) 儲けに繋げるOJTの実践を 教育PDSセンター 主宰 小山 俊

産業訓練 02/6

23) OJTの今後のあり方 ～OJTを進める道しるべ～

寺澤オフィス 所長 寺澤弘忠 産業訓練 02/6

24) 部下が育つOJTマネジメント

人材マネジメント研究所 代表 石月 言成 産業訓練 03/9

25) OJTの定着とその支援策 ベスト人材開発 代表 佐藤 鉄夫

産業訓練 03/9

26) ヤル気を伸ばす自己啓発支援制度 自己啓発を中核に、OJTとOff-JTを展開するNEXT4 日本ユニシス 総合教育部能力開発室担当部長 芝崎 信治 企業と人材95/5/5

技術・技能系社員の育成

生産現場の主体性を尊重する技能社員育成

クボタ フリーライター 北井 弘 企業と人材 98/7/20

27) 技術・技能系社員の育成

30歳前後の研究技術者を対象に専門教育塾制度

花王 研究開発部門 能力開発担当部長職 札野 新太郎 企業と人材 98/7/20

## 28) 技術・技能系社員の育成

「日立建機の OJT」を支える、活力あふれる風土づくり

日立建機 技術教育センター 専任部長 目次 善亮 企業と人材 98/7/20

## 29) 特集 ものづくり人材育成のスタンスを固める 企業と人材 03/10/5

## 30) 特集 ものづくり人材育成のスタンスを固める 企業と人材 03/10/5

技能教育は層別と技能向上施策の二本柱で推進チャレンジ技能検定でモチベーションアップ 日産自動車 フリーライター 中田正則

ライン作業を OJT にて訓練する。同時にインストラクター教育を行う。道具の扱い等は、訓練道場でできるようになるまで（一定時間に正確に）、徹底的に教え込む。

教育の力点は「標準化」技能者には、管理力や改善力の熟練を求めている。

熟練技能が不要になったプレス工程（？）は、Off-JT にて知識を教え込む。

国家検定の取得を奨励し、これに合わせたカリキュラムを用意している。

社内検定は仕事に即した職種、OJT にて実技をマスター（1年間かけ訓練）。モチベーションアップにつながる。実技試験は管理者立ち会いの下実施し、技能のレベルを採点する。不合格となった場合は、合格点を取れるまでフォロー教育が行われる。

## 31) 特集 ものづくり人材育成のスタンスを固める 企業と人材 03/10/5

継続的な「オークマ技術・技能競技大会」で OJT を補完し、若手・中堅層の育成を図る

オークマ フリーライター 北井弘

## 32) 特集 新入社員教育の新たな動きを探る 企業と人材 04/9/5

ユニークなジョブシミュレーションを通じ社員としてふさわしい人材を育成

NECソフト フリーライター 中田正則

## 33) 特集 新入社員教育の新たな動きを探る 企業と人材 04/9/5

目下の課題は若手社員の戦力化2ヶ月間の導入教育はその一歩

コマツ フリーライター 阿部まさ子

## ◆2005年度文献調査（一部のみ簡単に要約）

1) 平成16年度能力開発基本調査結果概要：平成17年4月28日、厚生労働省発表

- ・企業における教育訓練の実施状況：Off-JT 又は計画的 OJT 実施企業割合は59.5%→63.1%、三年前と比べると減少傾向。
- ・事業所による能力開発計画の作成は、作成していない（63.3%）、作成している（31.4%）。
- ・正社員に対し Off-JT を実施した企業は58.3%、実施していない企業は40.4%。自社内での実施が46.0%。
- ・正社員に対し計画的な OJT を実施した企業は46.7%、実施していない企業は52.0%、

製造業52.5%。

- ・従業員の能力開発の責任主体は、従業員個人と考える企業が29.3%。
- ・能力開発に係る問題点は、指導する人材が不足（47.4%）、人材育成を行う時間不足（46.6%）。育成してもすぐにやめてしまうことも要因として大きい。
- ・2007年問題に危機感を持っている企業は22.4%、製造業で30.5%。化学工業47.8%、一般機械器具製造業40.5%、金属製品製造業35.1%。
- ・必要な者を選抜し雇用延長、嘱託で再雇用し指導者とするは40.7%。
- ・自己啓発を行った従業員の比率は36.5%。多忙で自己啓発の余裕がないは42.1%。
- ・特定の能力を有する人材を必要とする場合、従業員を訓練により能力向上させ人材を確保する（44.8%）、外部から該当する能力あるものを雇用する（15.8%）。

2) 平成16年度ものづくり白書（ものづくり基盤技術の振興施策）本文概要：平成17年6月、経済産業省・厚生労働省・文部科学省

第2章 将来のものづくり基盤技術を担う人材の育成 から

- ・製造業における2007年問題への危機意識の要因は、技能・ノウハウ等の伝承に時間がかかりすぎ円滑に進まない、意欲ある若年・中堅層の確保が困難、教える側と教えられる側との年代が開きすぎている、等がある。
- ・技能継承での課題は、指導的人材活用、意欲・能力ある若年・中堅層の後継者確保・育成、教材・研修方法の工夫。

3) 「職業能力開発の今後の在り方に関する研究会」報告書：平成17年5月、厚生労働省

- ・正規従業員への OJT 重視は今後も継続するが、社内で実施する Off-JT に加え外部委託・アウトソーシングの傾向も40%程度の企業にある。
- ・正規従業員のみならず非正規従業員も知識・技能向上に意欲的ではあるが、後者に対する能力開発は少ない。
- ・社内への職業能力評価制度導入は60%の企業で前向きである。
- ・企業側から求める能力を従業員へ如何に知らせるかについては、日常業務を通して、人事評価制度運用を通して、がある。従業員に自己のキャリア形成を考えてもらう場については、上司との面談が最も多い。社内でキャリア相談を受けられる環境にある企業は30%程度である。
- ・企業における計画的な OJT への取り組みが今後に向けた重要な課題になる。

〔これまでの調査研究報告書一覧〕

1. 調査研究報告書

1) 高度熟練技能と OJT を支援する Off-JT の可能性 ～OJT による能力開発に関する研

- 究 中間報告書～, No.98, (2001)
- 2) 高度熟練技能者をめざすステップアップシリーズ「技能の中級プラトーン離陸計画」～OJTによる能力開発に関する研究 第2次中間報告書～, 調査研究報告書, No.107, (2002)
  - 3) 高度熟練技能と OJT を支援する Off-JT の可能性 ～OJTによる能力開発に関する研究報告書～, No.110, (2003)
  - 4) 高度熟練技能をめざす在職者訓練コースの開発に関する研究, No.118, (2004)
  - 5) 職業訓練コースの設定、運営に係るプロセス管理, No.125-1, (2004)
  - 6) 職業訓練コースの設定、運営に係るプロセス管理－訓練コース検討部会における検証結果－, No.125-2, (2004)
  - 7) 公共職業訓練のプロセス管理に関する調査研究－職業訓練コースの設定、運営に係るプロセス管理の精緻化－, 調査研究報告書, No.129, (2005)
  - 8) 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 コースプログラムの実施に関する報告, 教材情報資料, No.113, (2005)
2. 調査研究資料
- 1) 新時代の企業内職業能力開発の課題と方向－新しい「学習企業」をめざして, 調査研究資料, No.55, (1981)
  - 2) 技術力の向上と人材開発に関する調査結果報告, 調査研究資料, No.63, (1985)