

# 鍛工品製造業におけるデュアルシステム 導入実現化調査研究報告書

平成 19 年 3 月

社団法人 日本鍛造協会

「鍛工品製造業におけるデュアルシステム導入実現化調査研究」委員会名簿

委員

氏名	所 属	備 考
小野 宗憲	大同工業大学工学部ロボティクス学科 工学研究科機械工学専攻 教授	委員長
朝日 浩司	アサヒフォージ株式会社 常務取締役	
朝比 輝男	株式会社ジェイテクト高等学園 副学園長	
今井 靖	独立行政法人 雇用・能力開発機構 業務推進部能力評価課長補佐	
大賀 喬一	国立沼津工業専門学校機械工学科 教授	
岡嶋 一晃	株式会社メタルアート 技術部 開発室 室長	
角田 邦夫	株式会社角田鉄工所 取締役副社長	
新藤 節夫	理研鍛造株式会社 取締役生産技術部長	
三浦 哲夫	テクノメタル株式会社 常務執行役員	
宮川 真一	万能工業株式会社 生技部 部長	
森谷 博明	同和鍛造株式会社 常務取締役工場長	

(所属は平成19年1月現在)(あいうえお順 敬称略)

事務局

氏名	所 属
櫻井 久之	社団法人日本鍛造協会 常務理事
鈴木 太	社団法人日本鍛造協会 事務局次長

事務局支援

氏名	所 属
大森 興治	株式会社富士通総研 公共コンサルティング事業部 シニアコンサルタント
中川 法子	株式会社富士通総研 公共コンサルティング事業部 コンサルタント
福島 真太郎	株式会社富士通総研 公共コンサルティング事業部

# 目 次

はじめに  
委員名簿

第1章	調査研究の概要	1
1.1	ねらい	1
1.2	実施体制	6
1.3	スケジュール	6
第2章	実践型人材養成システムの概要	7
2.1	制度的枠組み	7
2.2	実践型人材養成システムの概要	8
2.3	鍛造業における実践型人材養成システムの方向	11
第3章	鍛工品製造業界の人材動向と教育訓練の調査	12
3.1	アンケート調査：「鍛造業における雇用状況及び人材育成に関する調査」	14
3.2	ヒアリング調査	29
3.3	委員会における実践型人材育成システム導入の検討	31
第4章	実践型人材養成システム導入実現化に向けた検討	36
4.1	前提条件の整理	36
4.2	教育訓練のねらいの設定	40
4.3	日本鍛造協会が実施する新たな教育訓練モデル案	41
第5章	まとめ	46

資料1：「鍛造業界における雇用状況及び人材育成に関する調査」アンケート調査結果

資料2：ヒアリングまとめ

はじめに

平成 19 年 3 月

社団法人日本鍛造協会  
鍛工品製造業におけるデュアルシステム導入実現化調査研究委員会

# 第1章 調査研究の概要

本章では、「鍛工品製造業におけるデュアルシステム導入実現化調査研究」(以下、「調査研究」)のねらいと実施体制、スケジュールについて説明を行う。

## 1.1 ねらい

本節では、調査研究のねらいを明らかにする。調査研究のねらいを説明するためのフローは図1-1の通りである。

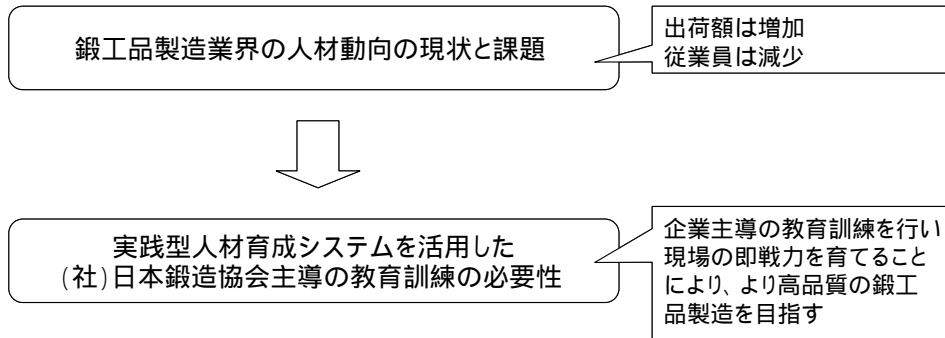


図1-1 調査研究のねらいを説明するためのフロー

### 1.1.1 鍛工品製造業界の人材動向の現状と課題

経済産業省統計局が発行している「工業統計」によると、2000年から2004年にかけての鍛工品製造業の事業所数および従業員数の推移は図1-1の通りである。これを見ると、2000年から2004年にかけて、事業所数も従業員数も概ね減少傾向にあることが分かる。特に、事業所数は2000年に561ヶ所だったのが、2004年では349ヶ所となっており、37.8%減少している。

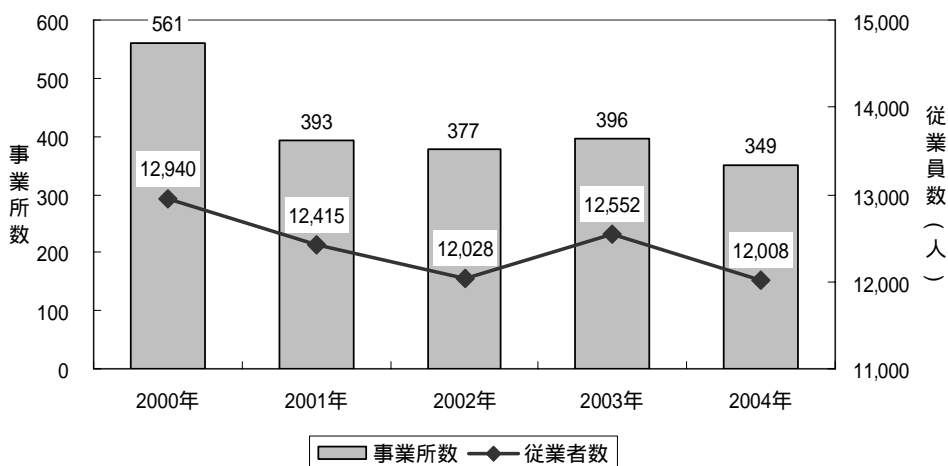


図1-1 鍛工品製造業の事業所数および従業員数の推移(2000年~2004年)  
(出典):「工業統計」(経済産業省統計局)

一方で、鍛工品製造業の出荷額等の推移を見ると、図 1-2 の通り、2000 年から 2002 年までは減少傾向にあり、2002 年から 2004 年にかけては増加傾向にあることが分かる。

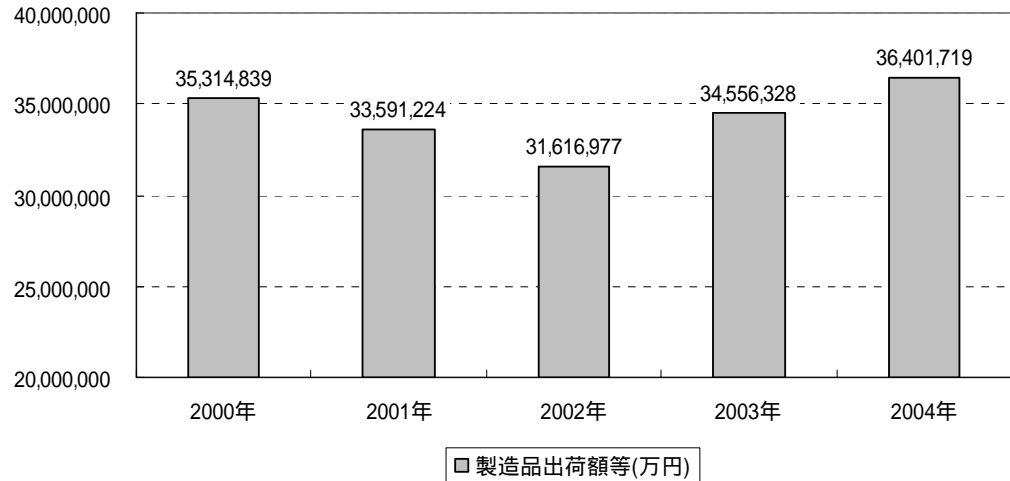


図 1-2 鍛工品製造業の製造品出荷額等の推移 (2000 年～2004 年)

(出典):「工業統計」(経済産業省統計局)

以上より、鍛工品製造業は製造品出荷額等が増加傾向にあるにもかかわらず、従業員数は減少傾向にあることが分かる。したがって、鍛工品製造業は以前よりも少人数でより多くの出荷額を生み出さなければならない現状にあるといえよう。

鍛工品製造の技術・技能を身につけるには、長年の経験と勘が必要だといわれる。今後、より高品質の鍛工品を製造していくためには、一度雇用した従業員をいかに定着させるか、そして現場の即戦力として育て上げるかが人材に関する重要な課題である。しかし、中小企業が多い鍛造業界において教育訓練が十分行われているといえる状態ではなく、教育訓練の充実が緊急の課題となっている。特に、新規人材への現場の OJT とあまった専門知識の充実による育成が今求められている。

#### 1.1.2 業界の人材動向・教育訓練に関する課題を解決するための一手法の提案

～実践型人材育成システムを用いた日本鍛造協会主導の教育訓練の必要性～

前節で見たとおり、鍛工品製造業界では雇用した人材をいかに定着させるかが重要な課題の一つとなっている。人材を定着させるためには様々な方策が考えられるが、その一つとしては教育訓練を充実させて新規人材を育成し、技術・技能の継承を行っていくことが挙げられる。

ところが、図表 1-2 に示すとおり、日本の鍛工品製造業界は従業員 50 人未満の中小企業が大半であり、各企業独自に教育訓練、特に座学を行うことは大変難しい。そこで、鍛工品製造の専門教育を行う機関の存在が望まれる。しかし、昭和 50 年頃までは、例えば職業能力開発総合大学校などにおいて鍛

造の教育を行う機関が存在していたにもかかわらず、今日の日本にはそうした教育訓練機関は皆無となっている。

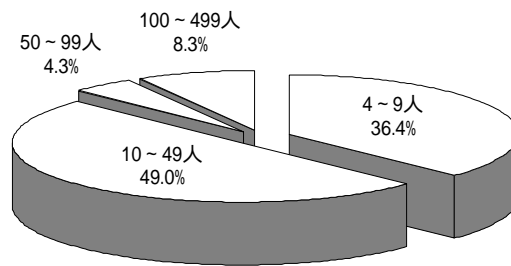


図 1-3 従業員規模別事業所割合

(出典): 経済産業省「平成 16 年工業統計調査」

このような現状から、業界団体である日本鍛造協会が主体となった、鍛工品製造業の専門教育訓練の実施が期待され、その検討を行うこととした。その際に、厚生労働省が行っている日本版デュアルシステムの導入が考えられたが、鍛工品製造業の専門教育機関がないことから、企業主導で教育訓練を行う実践型人材養成システムの活用が有効であるとして、本事業の導入の検討を行うこととした。ここで、実践型人材養成システムとは、新規正社員あるいは仮契約社員として雇用関係を結んだ者が、職場での業務を行いながら座学及び実技の教育訓練を受けるシステムである。これを活用し、鍛造業に入ってくる新たな人材の教育訓練の充実とその構築を検討するものである。

また、実践型人材養成システムの対象者の年齢は 16 歳以上 35 歳未満とされているが、今回の調査研究で行った(社)日本鍛造協会の会員企業 233 社(回答 54 社)に対して行なったアンケートの結果によると、この年齢層の採用数は 35 歳以上の採用数に比べて、2004 年から 2006 年にかけて増加傾向が強い(図 1-4)。したがって、実践型人材養成システムの対象者は増加しており、教育訓練に対するニーズも高まっていると期待できる。

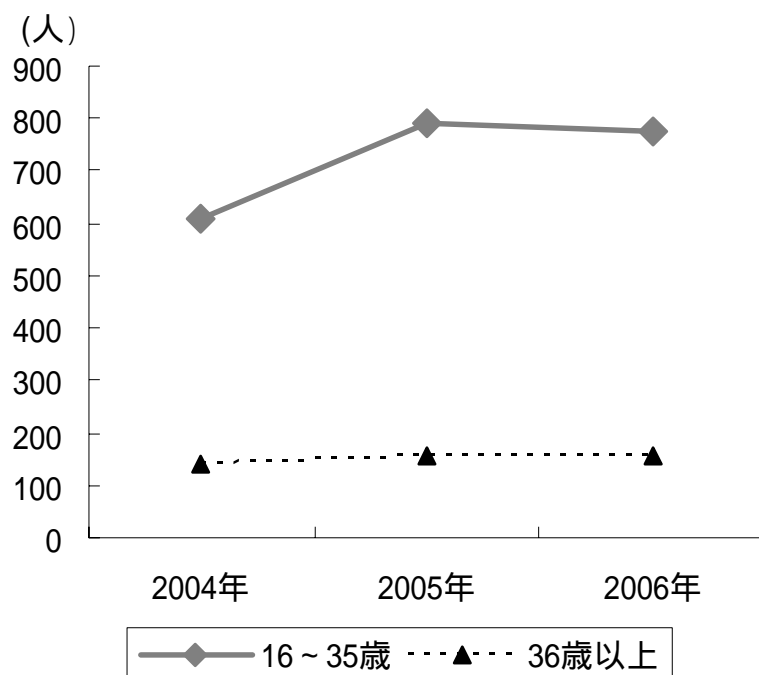


図 1 - 4 年齢別採用者数の推移（2004 年～2006 年）

（出所）：（社）日本鍛造協会「鍛造業における雇用状況及び人材育成に関する調査」結果

鍛造協会における実践型人材育成システム導入実現化の可能性を検討する調査研究は、図 1 - 5 の調査研究のフローの基に、下記の検討を行った。

- ・ 労働者（特に若年）の採用状況及び離職状況
- ・ 各社における教育訓練状況の実態の把握及び問題点の抽出
- ・ 教育訓練機関の現状等についての調査

その調査内容を基に、鍛造業界への実践型人材育成システム導入実現化とそのあり方を探るとともに、鍛造協会の新たな職業訓練校としての方向と内容、教育機関との連携を検討し、鍛造業界における企業主導型の実践型人材養成システムの確立をめざすことを目的とする。



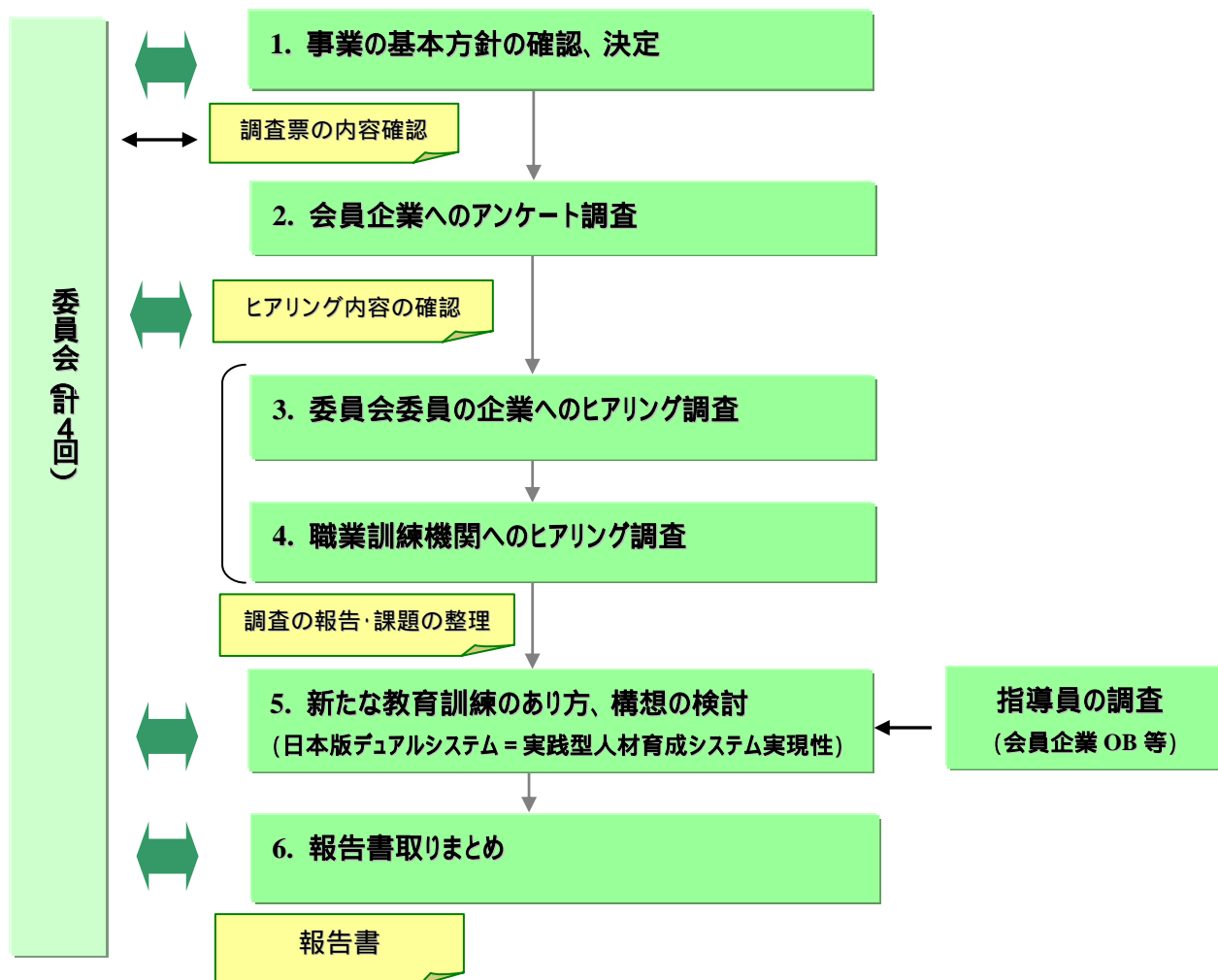


図 1 - 5 本調査研究のフロー

## 1.2 実施体制

本調査研究の実施体制は図1-6の通りである。日本鍛造協会が事務局となり、株式会社富士通総研に調査を委託する。富士通総研は企業4社、教育訓練機関2機関へのヒアリング調査、日本鍛造協会会員企業233社へのアンケート調査を行い、その結果をまとめ、有識者や鍛造業の企業の方々ならびに厚生労働省や経済産業省の中央官庁の方々からなる委員会で情報提供を行うとともに今後の方向性についての提案を行う。委員会では、その提案を基に検討を行い、今後の方向性を決定する。

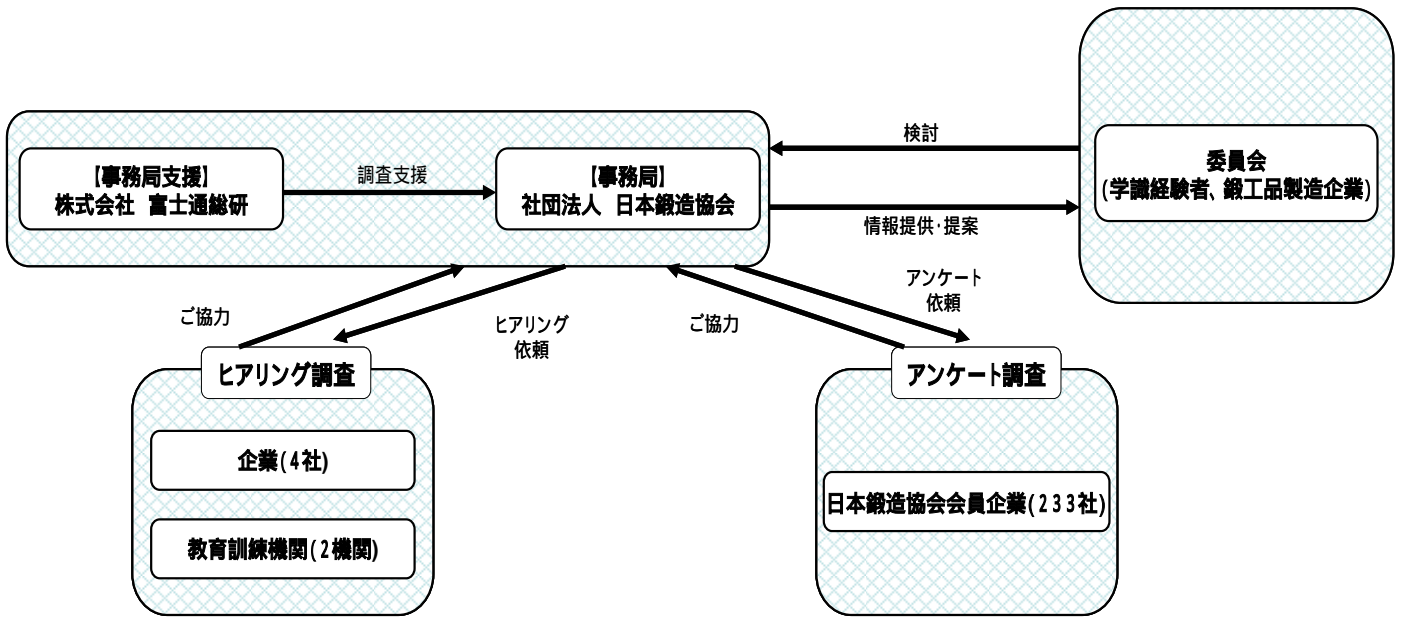


図1-6 本調査研究の実施体制

## 1.3 スケジュール

本調査研究は表1-1のスケジュールに従って行った。

表1-1 本調査研究のスケジュール

	10月	11月	12月	1月	2月	3月
基本方針の決定	←	→				
アンケート調査の実施		←			→	
ヒアリング調査の実施			←	→		
教育訓練機関の調査			←	→		
教育訓練のあり方の検討「デュアルシステム(実践型人材育成システム)導入実現化の検討」				←	→	
報告書の取りまとめ、ホームページ開示					←	→
委員会の開催						

## 第2章 実践型人材養成システムの概要

本章では、「職業能力開発促進法及び中小企業労働力確保法の一部を改正する法律(平成18年法律第81号)の概要」(厚生労働省)に基づいて、厚生労働省が行っている実践型人材養成システムの概要ならびに鍛造業における実践型人材養成システムの方向についてまとめる。

### 2.1 制度的枠組み

平成15年6月に策定した「若者自立・挑戦プラン」に基づき、厚生労働省は平成16年度より、フリーター等の就職を支援するために「日本版デュアルシステム 企業における実習と教育訓練機関における座学を一体的に組み合わせた教育訓練の仕組み」を実施している。

日本版デュアルシステムは、教育訓練機関(公共職業能力開発施設、専修学校等)が主体となり、企業における実習訓練と教育訓練機関における座学を並行した教育訓練を行い、修了時に能力評価を行うことで若年者を一人前の職業人に育てることを目的としている。

現在、教育訓練機関(公共職業能力開発施設、専修学校等)が主体となって、フリーター等の就職支援策として『日本版デュアルシステム』を実施している。

この実施によって、日本版デュアルシステムが社会で広く認知されつつあり、民間企業主導の5ヶ月短期コース受講者の約7割が就職したなど、高い就職率を実現する実績も挙げている。しかしその一方で、日本版デュアルシステムは教育訓練機関主導の形態をとるため、企業が訓練内容や対象となる訓練生の採用決定に直接関与することが難しいという現状がある。

そこで、企業が主体となり、35歳未満の新規学校卒業者や中途新入社員を主たる対象として「教育訓練機関における自社のニーズに即した学習」と「自らの企業における雇用関係の下での実習(OJT)」を組み合わせることで実施することにより、現場の中核となる実践的な技能を持った職業人を育成する仕組みとして「実践型人材養成システム(実習併用職業訓練)」を設けた。

日本版デュアルシステムと実践型人材養成システムの比較は表2-1のとおりである。

表2-1 日本版デュアルシステムと実践型人材養成システムの比較

	日本版デュアルシステム	実践型人材養成システム
目的	若者の自立支援対策	現場の中核人材の養成
形態	座学(教育訓練機関)と実習(企業)の並行	座学(教育訓練機関)と実習(企業)の並行
運営主体	教育訓練機関	各企業
対象	高校在校生、高卒未就職者、無業者、フリーター	35歳未満の新入社員(新卒・中途は問わない)

第1章でも記したように、鍛造業においては、鍛造業の専門教育機関がないことから、企業主導型の実践型人材養成システムの活用が有効である。また、鍛造業者の多くは中小企業であり、自ら教育訓練を行う体力がないことから、(社)日本鍛造協会が主体となって実践型人材養成システムの運営や実習以外の座学を実施する事業計画とすることが望ましい。

## 2.2 実践型人材養成システムの概要

実践型人材養成システムは、企業が主体となった新しいシステムづくり（実習併用職業訓練制度の創設）である。

実践型人材養成システムの運用の枠組みは次のとおりである。

現場の中核となる実践的な技能を備えた職業人を育成するため、

- 企業が主体となり
- 新規学校卒業者を主たる対象として
- 「教育訓練機関における自社のニーズに即した学習」と「自らの企業における雇用関係の下での実習（OJT）」とを組み合わせる行う

新たな職業訓練（実践型人材養成システム（実習併用職業訓練））を職業能力開発促進法に位置付け、企業、学校との協力の下、学生・生徒にとって、就労でも就学でもない「第三の選択肢」として普及させることとしている。

実践型人材養成システムを行う事業主が実施計画に記載する事項、実施計画の大臣認定基準は、表2-3のとおりである。

表2-2 実践型人材養成システムを行う事業主が実施計画に記載する事項、実施計画の大臣認定基準

主な記載事項	認定基準等	趣旨
対象者	15歳以上35歳未満	若者対策全体との整合性を図るため。
訓練機関	6ヵ月以上2年以下	実践的な教育訓練（公共職業訓練の専門課程・普通課程や専修学校専門課程等）の状況を踏まえたもの。（日本版デュアルシステムの大部分を占める委託訓練型は5ヶ月以下）
修了時の評価方法	客観的かつ公正なものであること（技能検定・職業能力評価基準・法律に基づく資格制度等）	労働市場において広く活用可能であるとともに、審査基準が明確にされている制度を幅広く活用。
総時間数	1年あたり850時間以上	日本版デュアルシステムの基準（企業主導型、年間おおむね700時間以上）より引き上げ。（なお、専修学校専門課程の2年コースの場合、専門士資格の要件とも整合。）
OJT等時間割合	2割以上8割以下	日本版デュアルシステムのうち、OJTを組み込んでいるものの運用実態を踏まえ、幅広く設定。

（出典）：厚生労働省「職業能力開発促進法及び中小企業労働力確保法の一部を改正する法律（平成18年法律第81号）の概要」

また、事業主が講ずべき措置に関する指針は、次のように取り決められている。

まず、事業主が講ずべき措置として、

- ・ 現場OJT（実習）と座学を相互に密接に関連付けて実施すること。
- ・ 訓練の期間、内容、評価方法等について教育訓練機関と十分に協議すること。
- ・ 訓練を担当する者を選任し、教育訓練機関との緊密な連携体制を整えること。
- ・ 訓練の内容や費用の負担その他訓練の実施に関する事項を明らかにする書面を、事前に訓練を受けようとする者に交付すること。
- ・ 評価の方法は客観的かつ公正な基準によって行われるものとする。

事業主が留意すべき事項として、

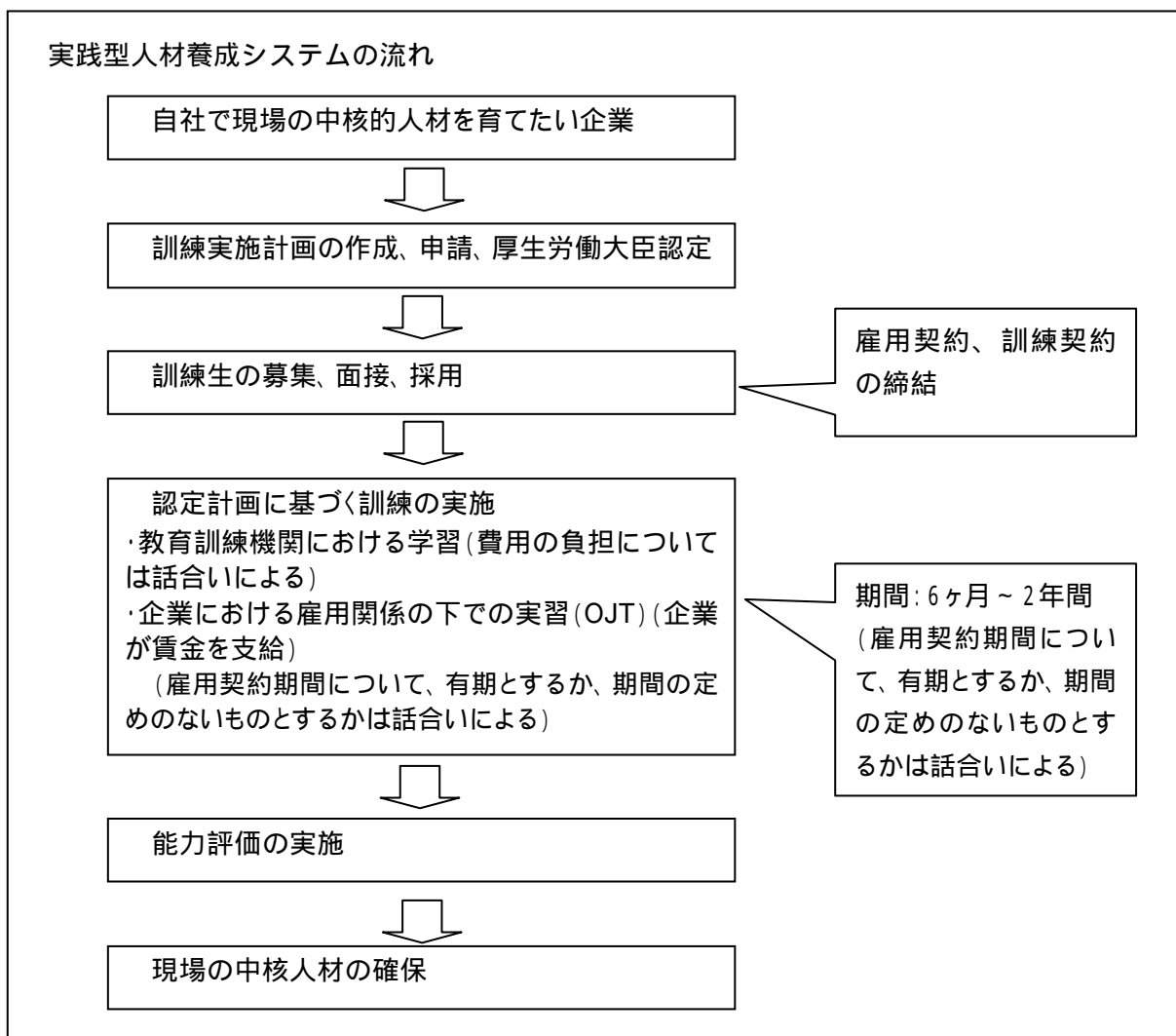
- ・ 訓練生は労働者であることから、労働基準法、労働者災害補償保険法、最低賃金法、労働安全衛生法等の労働関係法令を遵守すること。

特に、有期雇用の労働契約を締結して訓練を実施する場合、モデル契約書等の活用により、訓練生に対して訓練修了後、雇用する場合しない場合の判断の基準等を事前に明示すること。

としている。

実践型人材養成システムの流れは次のとおりである。

図 2-1 実践型人材養成システム実施のフロー



### 訓練の実施計画の作成

教育訓練機関と十分によく協議した上で、実践型人材養成システムを実施する各企業は「訓練の実施計画」を作成する。この際、各都道府県に存在する独立行政法人 雇用・能力開発機構の都道府県センターにおいて計画作成の支援を受けることができる。

### 訓練の実施計画の申請

作成した訓練を厚生労働大臣より認定を受けるために、事業主は「実施計画認定申請書」を厚生労働大臣に申請することが必要となる。この申請は、雇用・能力開発機構の都道府県センターに行くことも出来る。厚生労働大臣の認定を受けると、事業主の広告、人材募集の広告に「認定実践型人材養成システム」という文字を表示することができる。また、中小企業事業主の場合、別途、手続きを行うとともに要件を満たした場合には、訓練費用などについて助成の対象となる利点がある。

なお、実践型人材養成システムを行う事業主が実施計画に記載する事項および実施計画の大臣認定基準を図表 2-3 に示す。

### 訓練生の募集

訓練の実施計画の認定を受けた事業主は訓練生の募集を行う。この際、予定される訓練の内容を明らかにした上で求人を行う必要がある。

### 訓練生の面接、雇用契約・訓練契約の締結

実践型人材養成システムによる訓練を行うことを前提とした就職を希望する者に対して面接を行う。採用が決定した者に対しては雇用契約・訓練契約を締結する。

### 訓練の実施

認定を受けた計画に基づいて、実践型人材養成システムによる訓練を実施する。

### 訓練生の能力評価

認定を受けた計画に基づいて訓練を実施した事業主は、訓練修了時に訓練生に対する職業能力を評価することが必要となる。

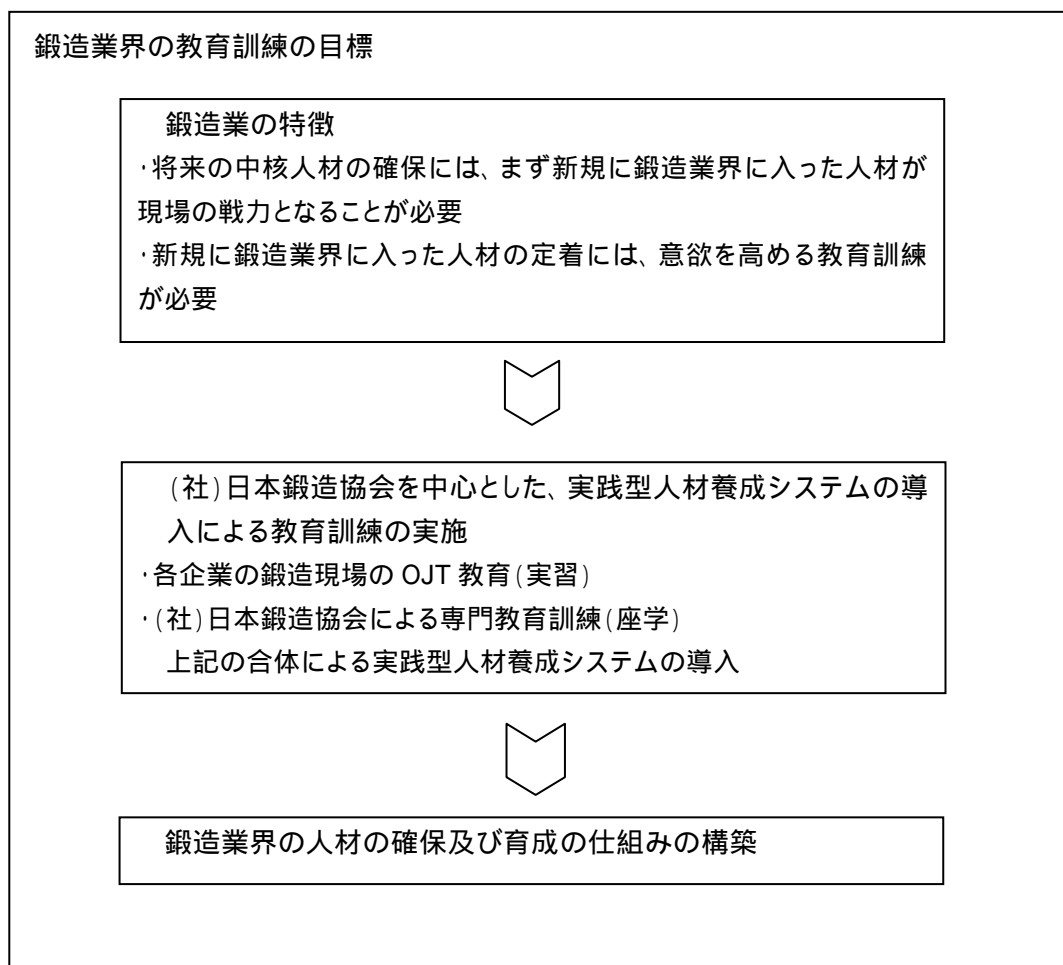
### 2.3 鍛造業における実践型人材養成システムの方向

厚生労働省が実施する実践型人材養成システムの概要については前節に整理した。

厚生労働省の実践型人材養成システムの目的が、「現場の中核人材の養成」となっていないものの、鍛造業の最も大きな課題は、新たに鍛造業に入る人材の確保とともに、その人材の定着であり、中核人材の養成には、まず「鍛造業界に入ってくる新規人材の育成」が不可欠である。

そのような鍛造業の現状から、鍛造業における実践型人材養成システムは、「新規に鍛造業界に入った人材への教育訓練」によって「現場の戦力となる人材の育成」の仕組みづくりとして計画することとする。

その流れは次のとおりである。



### 第3章 鍛工品製造業界の人材動向と教育訓練の調査

実践型人材養成システムの鍛工品製造業界への導入検討の一環として、鍛工品製造業における人材動向と、教育訓練にかかる現状を把握、整理するため、1) (社)日本鍛造協会会員企業へのアンケート、2) 民間企業へのヒアリング、3) 教育訓練機関へのヒアリング、4) 委員会での議論を実施した。本章では個別の調査・検討結果を報告する。

各調査実施の基本的な考え方は次のとおりである。

#### 1) アンケート調査：「鍛造業における雇用状況及び人材育成に関する調査」

- ・会員企業233社を対象にアンケート調査を実施する。
- ・調査の主な内容として、採用、離職などの人材動向。鍛造業の教育訓練の状況（状況、課題、今後の方針等）の整理を行う。

#### <アンケート項目>

鍛造業における雇用状況及び人材育成に関する調査	
項目	内容
1. 属性	・貴社の概要(所在地、規模、事業内容、取扱い商品等)
2. 事業の動向	・貴社事業の現状と課題
3. 人材の動向	
就業人員の状況	・正社員や契約、パート、外国人等の就業形態 ・就業状況(職種/職務/年齢等) ・離職状況(定年による離職/中途離職)
雇用の状況	・必要な人材の職種・職務の意向 ・募集と雇用(採用)の人材状況(新入・中途) ・募集の方法
4. 人材開発の実態	
職業訓練の状況	・人材開発方針(対象社員/職種/技能・技術/資格) ・職業訓練の実施状況(実施しているか:OJT又はOff-JT、内部で実施または外部の活用(利用機関)) ・教育内容と期間、対象者、費用、利用形態、満足度・課題 ・職業訓練ニーズと課題(必要なカリキュラムと実施に向けた課題、(社)日本鍛造協会の通信教育の活用状況(活用状況、満足度、期待と改善ニーズ、職業訓練ニーズとの整合)、 ・今後利用したい職業訓練)



## 2) ヒアリング調査

### 企業ヒアリング

- ・委員会委員の企業4社へのヒアリング調査を実施する。
- ・調査の主な内容として、実践型人材育成として参考になる事例、鍛造業における実践型人材育成システムの事例収集、(社)日本鍛造協会が活用できる教育機関の有無、(社)日本鍛造協会と新たにカリキュラム連携を行う教育機関の状況、(社)日本鍛造協会が単独で座学を行う場合の支援教育機関の状況についての把握を行う。

### 教育訓練機関ヒアリング

- ・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東京校へのヒアリング調査を実施する。
- ・調査の主な内容として、日本版デュアルシステム(実践型人材育成システム)導入実現化のための教育訓練機関との連携の可能性(利用可能な教育カリキュラムの受講、全国の施設の利用等)の把握を行う。

### <ヒアリング項目>

1	教育機関の概要(会社概要)
2	若年層の就業状況、採用の状況(企業のみ)
3	職業訓練の内容(事業内容)
4	(社)日本鍛造業における人材育成の課題・ニーズ(社員像、能力・資格等)
5	(社)日本鍛造業の職種にかかる教育訓練の現状、実施内容(内部・外部)、満足度、課題、今後の展開とニーズ(必要度)(企業のみ)
6	(社)日本鍛造業にかかる実践型人材育成システムの実施状況、背景、内容、社内構築、連携の仕組み、成果、課題、今後の展開(新たなニーズ)
7	(社)日本鍛造協会との連携の可能性
8	その他

## 3) 委員会における実践型人材育成システム導入の検討

- ・鍛造協会が支援する新たな教育訓練のあり方、構想(新たな方向と形態)を検討する。
- ・実践型人材育成システム導入実現化の可能性の検討と条件の整理を行う。

### <委員会の検討項目>

1	(社)日本鍛造協会が新たな独自の教育訓練機関として実践型人材育成システムを実施する場合の検討 (訓練内容の検討 通信教育等の活用とスクーリングの実施)
2	外部教育訓練機関と連携する場合の検討 (用できるカリキュラム、施設の利用、講師の派遣)

具体的な調査結果は次のとおりである。

### 3.1 アンケート調査：「鍛造業における雇用状況及び人材育成に関する調査」

#### 3.1.1 アンケート調査の実施

実践型人材育成システム導入実現化の可能性の検討にあたり、鍛工製造業に携わる人材の雇用状況および、現在企業で実施されている教育訓練の内容を広く把握し、整理するため、(社)日本鍛造協会に加入する企業に対するアンケート調査を行った。

アンケート調査の結果を、調査のまとめおよび個別の調査結果グラフ等で整理する。

- アンケート調査の対象

(社)日本鍛造協会の会員加入企業全社 計 233 社

- アンケート調査の主な内容

雇用と採用の状況、鍛造業の教育訓練の状況ニーズ等

- 調査の回収状況

事業者の分類	配布数	回収数	回収率
鍛造業が中心の事業者(鍛造業のみ)	176 社	44 社	25.0%
鍛造業以外も含んだ事業者	57 社	10 社	17.5%
計	233 社	54 社	23.2%

### 3.1.2 アンケート結果：「鍛造業における雇用状況及び人材育成に関する調査」 採用者、離職者の状況

#### <採用者、離職者の状況まとめ>

採用者数は、2004年から2005年にかけて伸びているが、2005年から2006年にかけては減少に転じている。

採用者の職種の構成をみると、「現場作業員」が占める割合が大きく、採用者数の推移は、「現場作業員」の採用数の推移に影響されている。

離職者数は、2004年から2006年にかけて、一貫して減少傾向にある。

年齢2区分別にみると、2004年から2005年にかけて、16～35歳の採用者、離職者は、ともに数が増加している。

2005年から2006年にかけて、中途離職者が増加している。

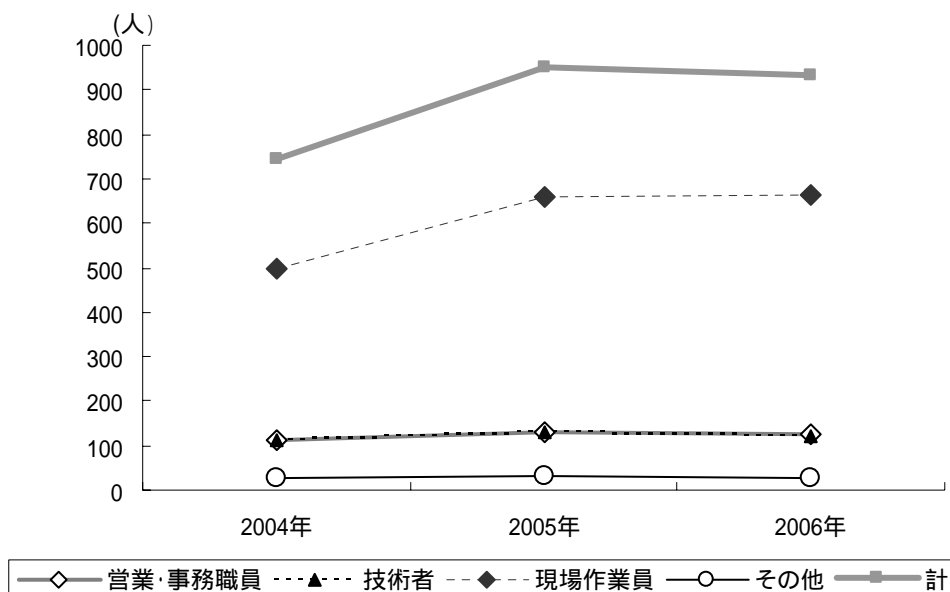
#### 調査結果の概要

##### <採用者数の推移>

- 採用者数の計の推移をみると、2004年度から2005年度にかけて大幅に増加したのち、2005年からは若干の減少となっている。
- 「現場作業員」採用者数は、採用者数全体に占める割合が大きく、「現場作業員」の採用数の増減が全体に影響している。
- 「現場作業員」の採用者数は、2004年から2006年にかけて増加傾向にある。特に2004年から2005年にかけて採用数が大幅に増加している。
- 「営業・事務職員」および「技術者」の採用者数については、2004年から、各年100人強の採用数が継続しており、伸びは横ばいとなっている。

##### <個別のグラフ>

#### 問3-2(1) 採用者数の推移(職種別)

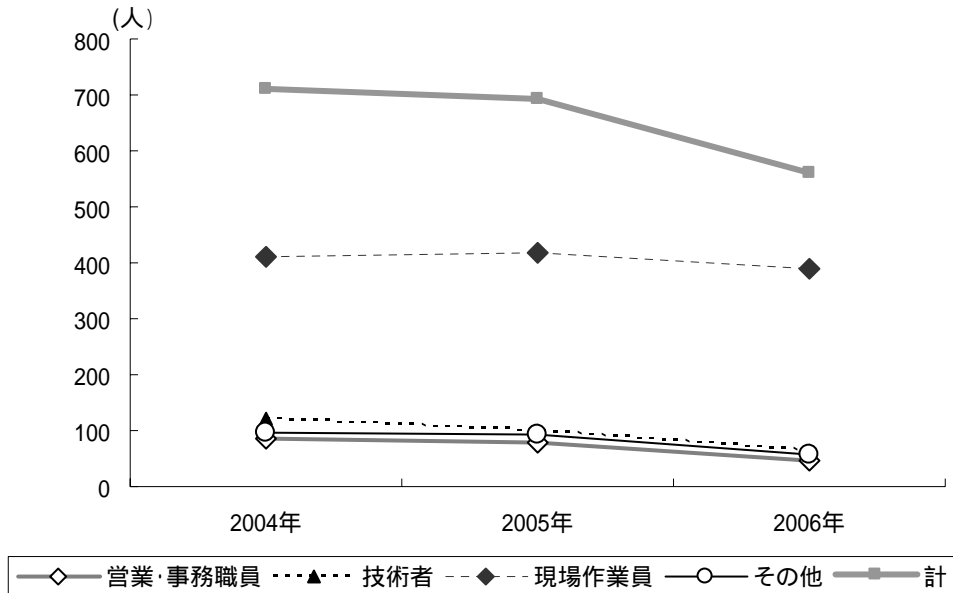


< 離職者数の推移 >

- 離職者数の推移についてみると、2005年から2006年にかけて、「営業・事務職員」、「技術者」、「現場作業員」、「その他」全ての項目で減少となっている。

< 個別のグラフ >

問3 - 2 (1) 離職者数の推移 (職種別)

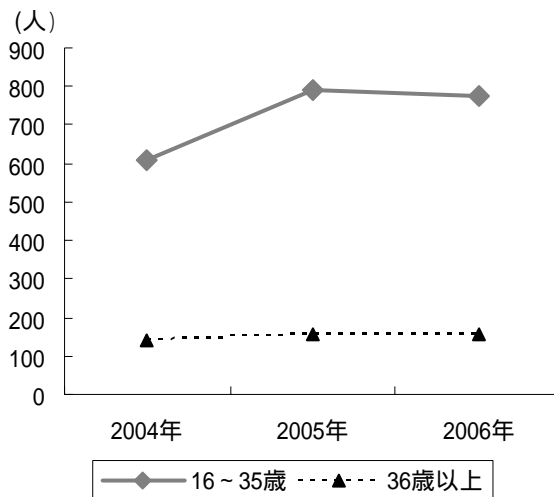


< 年齢別の採用者数、離職者数 >

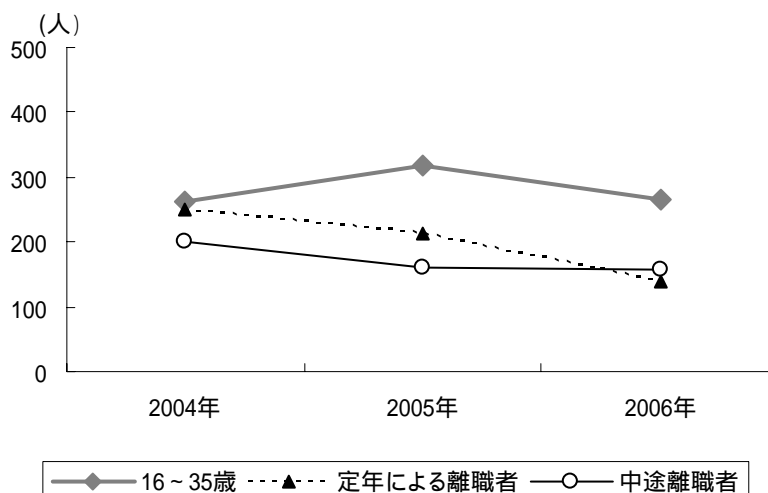
- 採用者数の推移について、16～35歳および36歳以上の年齢2区分別に計をみると、2004年から2005年にかけて、16～35歳の採用者数が大幅に増加し、2005年からは微減となっている。
- 36歳以上の採用者数は2004年から2006年にかけて、微増となっている。
- 離職者数についてみると、16～35歳では、2004年から2005年にかけて一度増加したのち、2005年からは減少に転じている。
- 定年による離職者数は、2004年から2006年にかけて減少傾向となっている。
- 中途離職者数は、2004年から2005年にかけて一度減少しているが、2005年から2006年にかけて増加となっている。

< 個別のグラフ >

問3 - 2 ( 1 ) 採用者数の推移 ( 年齢2区分別 )



問3 - 2 ( 1 ) 離職者数の推移 ( 若手の離職者、定年の離職者、中途離職者別 )



中途離職者とは、36歳以上の離職者数から、定年による離職者数を除いた離職者数をさす。

## 教育訓練の状況について

### <教育訓練の状況のまとめ>

7割の企業は自社内で教育訓練を行っており、OJTとOff-JTを組み合わせた内容となっている。

従業員数50人以下および51～100人以下の企業では、自社内で教育訓練を行っていないとする企業が、全体の約4割となっている。

企業が自社内で実施教育訓練では、鍛造関係の教育訓練が最も多い。

対象となる職種は現場作業員、対象者としては若手社員が位置づけられている。

教育訓練の対象となる技能・技術としては、「プレス型鍛造」が最も多くあげられている。

教育訓練によって、取得を目指す資格についてみると、該当する資格がないとする、「目指す資格なし」が最も多く、ついで「フォークリフト運転」、「鍛造技能士（技能検定）」となっている。

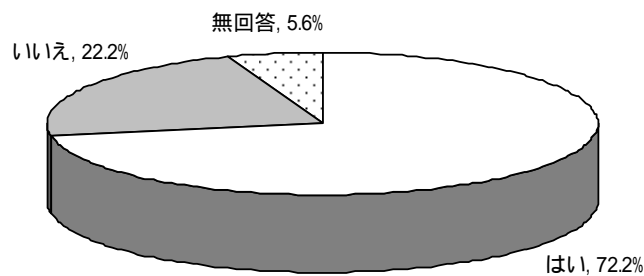
## 調査結果の概要

### <教育訓練の実施>

- 7割強の企業が、自社内で教育訓練を行っている。
- 自社内で教育訓練を実施している企業では、「OJT」と「Off-JT」の両方を行っている企業が最も多く、全体の7割を占めている。
- 教育訓練の実施の有無について、企業の規模別、業態別（鍛造業のみ/鍛造業以外）に内訳をみると、従業員50人以下の鍛造業のみの企業では、自社内で教育訓練を行っていないとする企業が、18社中7社となっている。
- 鍛造業のみの企業で、自社内で教育訓練を行っていないとする企業は、50人以下および51～100人以下の企業に集中している。
- 教育訓練の実施形態では、「外部の教育機関（通学）を利用」（56.5%）が最も多くなっており、ついで「自社で実施」（29.8%）となっている。
- 

### <個別のグラフ>

問5 貴社では教育訓練を実施していますか。

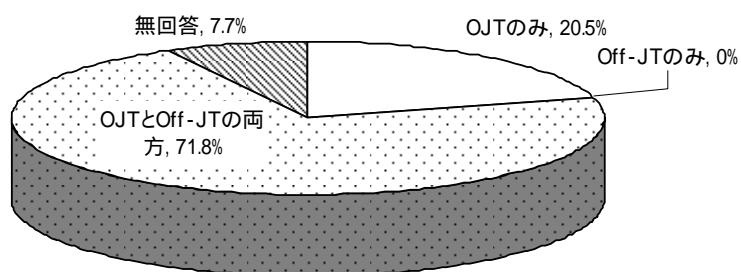


N = 54

問5 貴社では教育訓練を実施していますか。(企業規模別・鍛造業のみ)

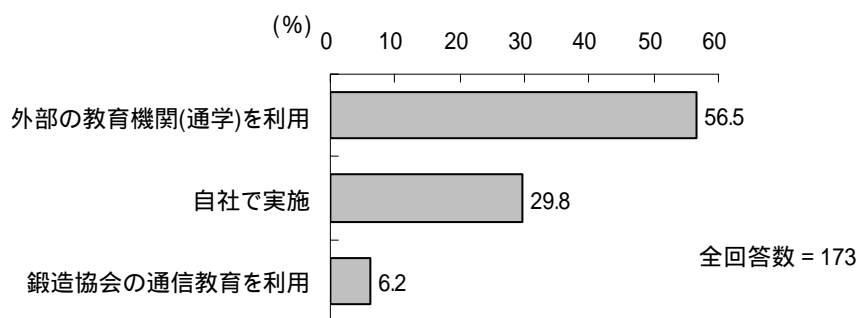
企業規模	企業数	はい	いいえ	無回答
鍛造業のみ 計	44社	35社	8社	1社
50人以下	18社	10社	7社	1社
51～100人	6社	5社	1社	-
101～500人	16社	16社	-	-
501～1000人	2社	2社	-	-
1000人以上	2社	2社	-	-
全体	54社	39社	12社	

問6 - 1 教育訓練はOJTですか、Off-JTですか、もしくはその両方ですか。



N = 39

問6 - 2 (6) 教育訓練の実施形態(上位3位まで)



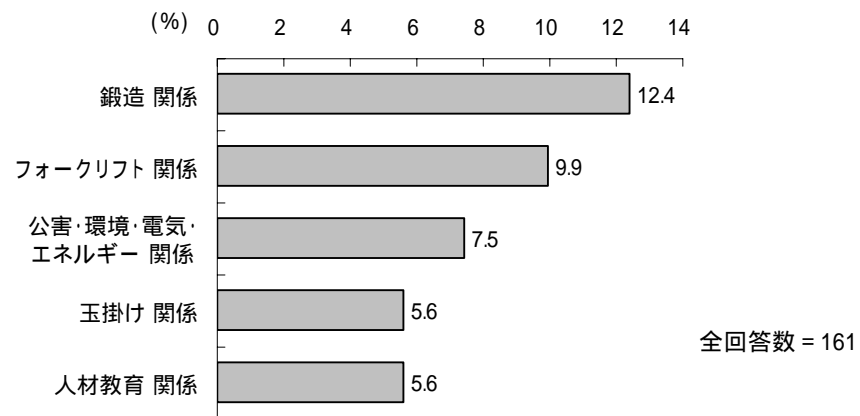
全回答数 = 173

< 教育訓練の内容 >

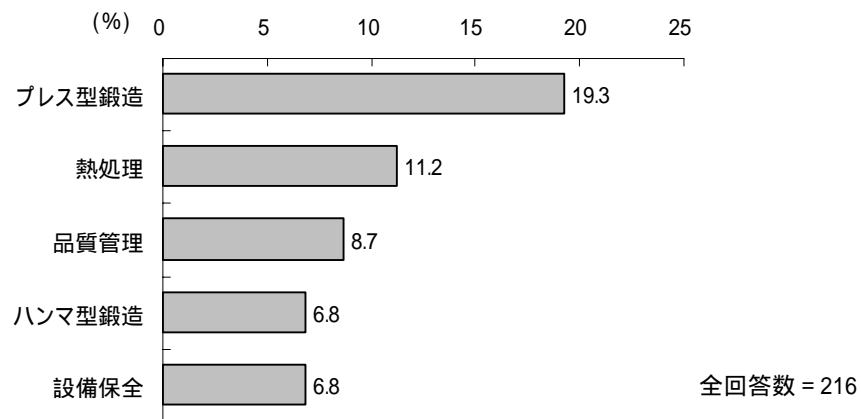
- 企業が自社内で実施した教育訓練の内容では、「鍛造関係」(12.4%)が最も多く、ついで「フォークリフト関係」(9.9%)、「公害・環境・電気・エネルギー関係」(7.5%)となっている。
- 教育訓練の対象となる技能または技術は、「プレス型鍛造」(19.3%)が最も多く、ついで「熱処理」(11.2%)、「品質管理」(8.7%)となっている。

< 個別のグラフ >

問6 - 2 ( 1 ) 教育訓練の内容 ( 上位 5 位まで )



問6 - 2 ( 3 ) 教育訓練の対象となる技能または技術 ( 上位 5 位まで )



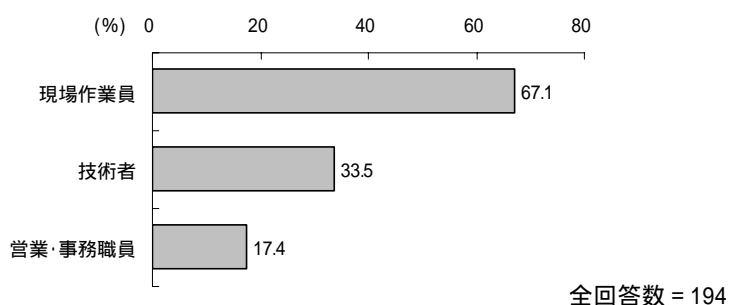


< 教育訓練の対象 >

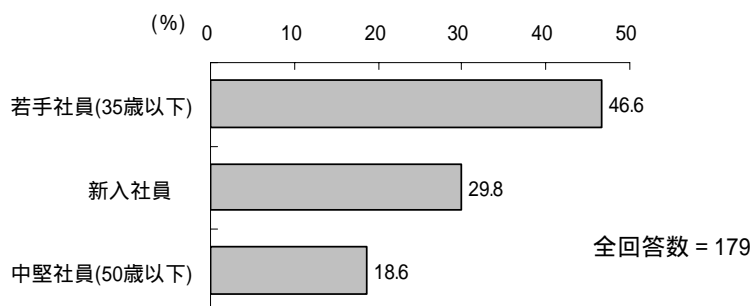
- 自社内で実施している教育訓練の対象の職種としては、「現場作業員」(67.1%)が最も多い。
- 自社内で実施している教育訓練の対象者は、「若手社員」(46.6%)が最も多い。
- 教育訓練の内容と、教育によって取得できる資格の対応についてみると、該当する資格がない「目指す資格なし」(38.5%)が最も多くなっている。ついで「フォークリフト運転者」(14.3%)、「鍛造技能士(技能検定)」(11.8%)となっている。

< 個別のグラフ >

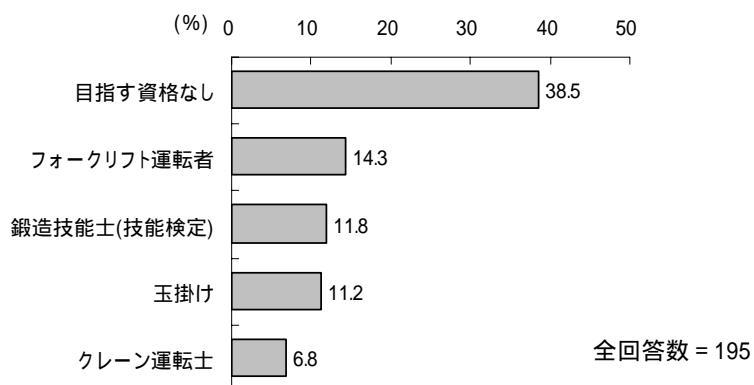
問6 - 2 ( 4 ) 教育訓練の対象となる職種 ( 上位 3 位まで )



問6 - 2 ( 5 ) 教育訓練の対象者 ( 上位 3 位まで )



問6 - 2 ( 8 ) 教育訓練の対象となる資格 ( 上位 5 位まで )



「目指す資格なし」は、教育訓練の内容に該当する資格がないことを示す。

## 日本鍛造協会の通信教育、e - ラーニングを利用する理由

教育訓練で、日本鍛造協会の通信教育、e - ラーニングを利用している理由についてみると、「求める教育内容にマッチしていたから」という回答が最も多くなっている。日本鍛造協会の通信教育、e - ラーニングを利用しない理由についてみると、「求める教育内容にマッチしていなかったから」という回答が最も多くなっており、通信教育を利用する理由とともに、教育内容が利用の有無を決定する主な要素となっていると考えられる。

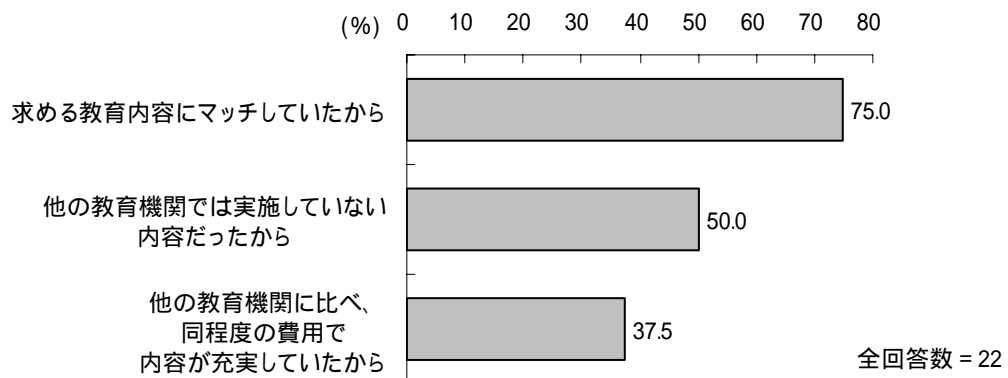
### 調査結果の概要

#### < 通信教育、e - ラーニングの利用理由 >

- 教育訓練の実施形態として、日本鍛造協会の通信教育、e - ラーニングを利用している企業に対し、利用の理由についてみると、「求める教育内容にマッチしていたから」(75.0%)が最も高い割合となっている。ついで「他の教育機関では実施していない内容だったから」(50.0%)、「他の教育機関に比べ、同程度の費用で内容が充実していたから」(37.5%)となっている。

#### < 個別のグラフ >

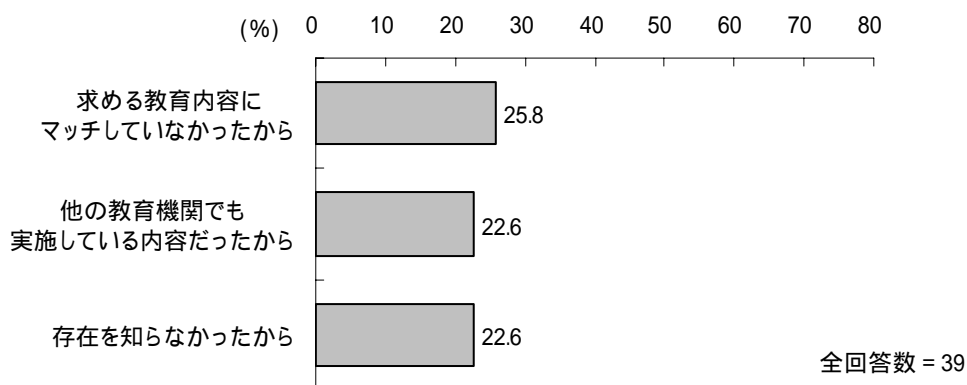
問7 - 1 日本鍛造協会の通信教育、e - ラーニングを活用した理由。



<通信教育、e - ラーニングを利用しない理由>

- 日本鍛造協会の通信教育、e - ラーニングを利用しなかった理由についてみると、「求める教育内容にマッチしていなかったから」(25.8%)が最も高い割合となっている。ついで「他の教育機関でも実施している内容だったから」(22.6%)、「存在を知らなかったから」(22.6%)となっている。

問8 日本鍛造協会の通信教育、e - ラーニングを活用しない理由



## 今後学ばせたい教育訓練

### < 今後学ばせたい教育訓練まとめ >

今後、社員に受けさせたい教育訓練の内容としては、「CAD / CAM 関係」「鍛造関係」が最も多くあげられている。

今後の教育訓練の実施にあたっては、対象となる職種は「現場作業員」が最も多く、対象者としては「若手社員」が位置づけられている。

今後の教育訓練の実施にあたり、対象となる技能・技術をみると「金型設計」が最も多くあげられている。

教育訓練が求められている「金型設計」について、具体的な訓練の内容をみると、「CAD / CAM 関係」「金型関係」があげられている。

今後、教育訓練を実施することによって取得を目指す資格については、教育訓練の内容に該当する資格がないことを示す、「目指す資格なし」が最も回答数が多く、ついで「鍛造技能士（技能検定）」「CAD 利用技術者」となっている。

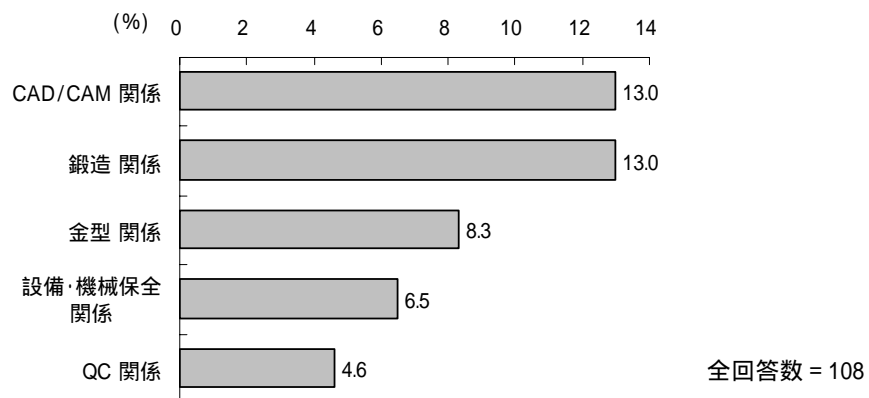
## 調査結果の概要

### < 今後学ばせたい教育訓練の内容 >

- 今後、学ばせたい教育訓練の内容についてみると、「CAD/CAM 関係」(13.0)、「鍛造関係」(13.0%)が同じ割合で、最も高くなっている。ついで「金型関係」(8.3%)、「設備・機械保全関係」(6.5%)となっている。

### < 個別のグラフ >

#### 問 11 ( 1 ) 学ばせたい教育訓練の内容 ( 上位 5 位まで )

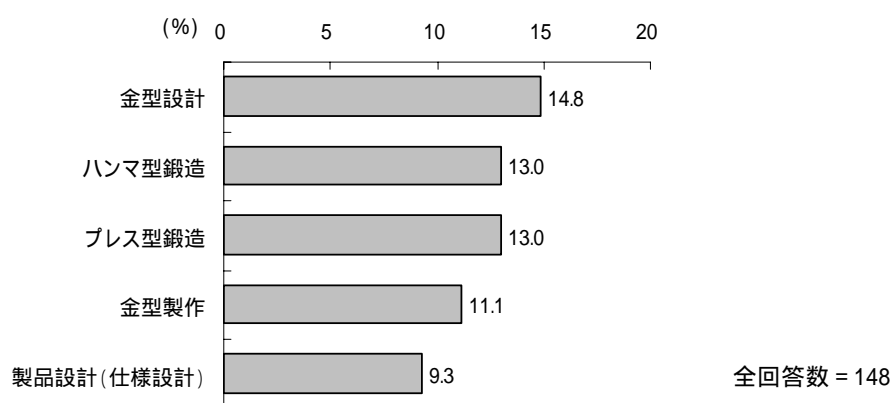


< 教育訓練の対象 >

- 今後、社員に学ばせたい教育訓練の対象となる技能・技術についてみると、「金型設計」(14.8%)が最も高い割合となっている。ついで「ハンマ型鍛造」(13.0%)、「プレス型鍛造」(13.0%)が同じ割合となっている。
- 今後、社員に学ばせたい教育訓練の対象となる技能・技術の、上位3位までの回答について、教育訓練の具体的な内容を見ると、「金型設計」では、「CAD / CAM 関係」、「ハンマ型鍛造」、「プレス型鍛造」では、「鍛造関係」が最も回答数が多くなっている。

< 個別のグラフ >

問 11 ( 2 ) 学ばせたい教育訓練の対象となる技能・技術 ( 上位 5 位まで )



問 11 ( 2 ) 学ばせたい教育訓練の対象となる技能・技術 ( 教育訓練の内容別 )

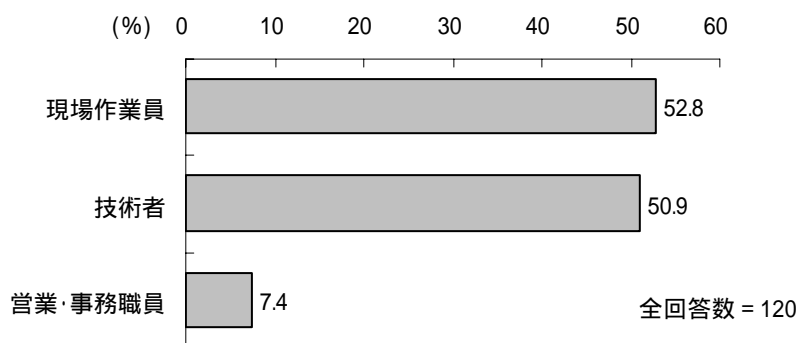
技能・技術	回答数	回答の多い「教育訓練の内容」
金型設計	16	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ CAD / CAM 関係(6)</li> <li>・ 金型関係(5)</li> <li>・ QC 関係(1)</li> <li>・ 設備・機械保全関係(1)</li> <li>・ 鍛造関係(1)</li> <li>・ 設計等関係(1)</li> </ul>
ハンマ型鍛造	14	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 鍛造関係(7)</li> <li>・ クレーン関係(1)</li> <li>・ フォークリフト関係(1)</li> <li>・ 玉掛け関係(1)</li> <li>・ 鍛造技能検定関係(1)</li> <li>・ その他技能検定関係(1)</li> </ul>
プレス型鍛造	14	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 鍛造関係(6)</li> <li>・ 金型関係(2)</li> <li>・ クレーン関係(1)</li> <li>・ フォークリフト関係(1)</li> <li>・ 設備・機械保全関係(1)</li> <li>・ 玉掛け関係(1)</li> </ul>

< 今後学ばせたい教育訓練の対象職種 >

- 今後、学ばせたい教育訓練の対象となる職種についてみると、「現場作業員」(52.8%)が最も高い割合となっている。ついでほぼ同じ割合で、「技術者」(50.9%)となっている。
- 今後、社員に学ばせたい教育訓練の対象となる職種の、上位2位までの回答について、教育訓練の具体的な内容をみると、「現場作業員」では、「鍛造関係」、「技術者」では、「CAD / CAM 関係」が最も回答数が多くなっている。

< 個別のグラフ >

問 11 ( 3 ) 学ばせたい教育訓練の対象となる職種 ( 上位 3 位まで )



問 11 ( 3 ) 学ばせたい教育訓練の対象となる職種 ( 教育訓練の内容 )

職種	回答数	回答の多い「教育訓練の内容」
現場作業員	57	<ul style="list-style-type: none"> <li>・鍛造関係(11)</li> <li>・設備・機械保全関係(5)</li> <li>・フォークリフト関係(3)</li> <li>・玉掛け関係(3)</li> <li>・その他技能検定関係(3)</li> <li>・熱処理関係(3)</li> <li>・機械加工(3)</li> </ul>
技術者	55	<ul style="list-style-type: none"> <li>・CAD / CAM 関係(14)</li> <li>・金型関係(8)</li> <li>・鍛造関係(4)</li> <li>・設計等関係(4)</li> </ul>

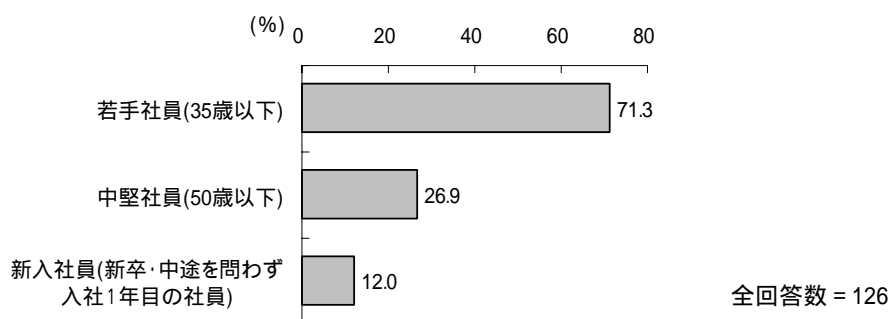
( )の中の数字は、回答数をさす。

< 教育訓練の対象者 >

- 今後、教育訓練を受けさせたい対象者についてみると、「若手社員(35歳以下)」(71.3%)が最も高い割合となっている。ついで「中堅社員(50歳以下)」(26.9%)、「新入社員(新卒・中途を問わず入社1年目の社員)」(12.0%)となっている。
- 今後、教育訓練を受けさせたい対象者の上位3位までの回答について、教育訓練の具体的な内容を見ると、「若手社員」では「CAD/CAM関係」、 「中堅社員」では、「安全・衛生関係」、「設備・機械保全関係」、「鍛造関係」、「熱処理関係」という回答数が多くなっている。
- 新入社員では、「金型関係」が最も回答数が多くなっている。

< 個別のグラフ >

問 11 ( 4 ) 学ばせたい教育訓練の対象者 ( 上位 3 位まで )



問 11 ( 4 ) 学ばせたい教育訓練の対象者 ( 教育訓練の内容別 )

対象者	回答数	回答の多い「教育訓練の内容」
若手社員	77	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ CAD / CAM 関係(12)</li> <li>・ 鍛造関係(11)</li> <li>・ 金型関係(7)</li> </ul>
中堅社員	29	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 安全・衛生関係(3)</li> <li>・ 設備・機械保全関係(3)</li> <li>・ 鍛造関係(3)</li> <li>・ 熱処理関係(3)</li> <li>・ 公害・環境・電気・エネルギー関係(2)</li> <li>・ 材料(2)</li> </ul>
新入社員	13	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 金型関係(3)</li> <li>・ CAD / CAM 関係(2)</li> </ul>

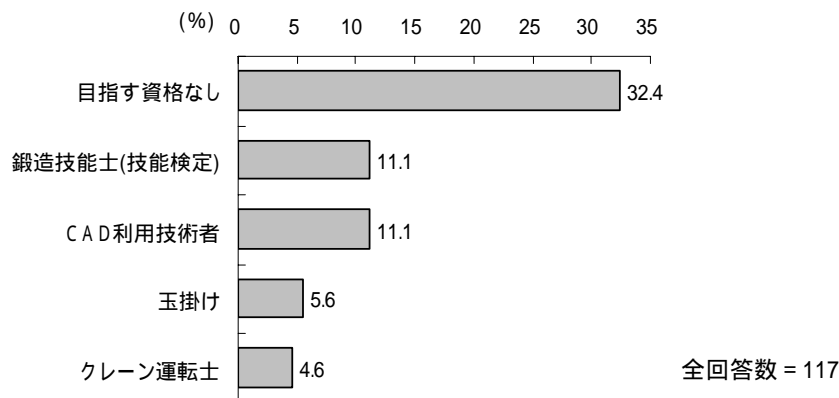
( )の中の数字は、回答数をさす。  
新入社員とは、新卒・中途を問わず入社1年目の社員を指す。

< 教育訓練で取得を目指す資格 >

- 今後、学ばせたい教育訓練で取得を目指す資格についてみると、「目指す資格なし」(32.4%)が最も高い割合となっている。ついで「鍛造技能士(技能検定)」(11.1%)、「CAD 利用技術者」(11.1%)が同じ割合で第二位となっている。第三位は「玉掛け」(5.6%)となっている。

< 個別のグラフ >

問 11 ( 5 ) 学ばせたい教育訓練で取得を目指す資格 ( 上位 5 位まで )



「目指す資格なし」は教育訓練の内容に該当する資格がないことを示す。

問 11 ( 5 ) 学ばせたい教育訓練で取得を目指す資格 ( 教育訓練の内容別 )

資格	回答数	回答の多い「教育訓練の内容」
目指す資格なし	35	<ul style="list-style-type: none"> <li>・鍛造関係(5)</li> <li>・CAD / CAM 関係(4)</li> <li>・QC 関係(3)</li> <li>・金型関係(3)</li> </ul>
鍛造技能士 ( 技能検定 )	12	<ul style="list-style-type: none"> <li>・鍛造関係(6)</li> <li>・鍛造技能検定関係(2)</li> <li>・その他技能検定関係(1)</li> <li>・熱処理関係(1)</li> </ul>
CAD 利用技術者	12	<ul style="list-style-type: none"> <li>・CAD / CAM 関係(7)</li> <li>・設備・機械保存関係(1)</li> <li>・金型関係(1)</li> <li>・鍛造関係(1)</li> <li>・設計等関係(1)</li> </ul>
玉掛け	6	<ul style="list-style-type: none"> <li>・玉掛け関係(3)</li> <li>・クレーン関係(2)</li> <li>・フォークリフト関係(1)</li> </ul>

( )の中の数字は、回答数をさす。

「目指す資格なし」は教育訓練の内容に該当する資格がないことを示す。



### 3.2 ヒアリング調査

#### 3.2.1 ヒアリング調査の実施

実践型人材育成システム導入実現化の可能性の検討にあたり、鍛工品製造業に携わる企業で実施されている教育訓練の内容および今後行いたい教育訓練のニーズを広く把握し、整理するため、(社)日本鍛造協会に加入する企業4社に対するヒアリング調査を行った。ヒアリング調査の結果を、調査のまとめおよび個別の調査結果グラフ等で整理する。

- ヒアリング調査の対象

- ・(社)日本鍛造協会の会員加入企業4社(企業ヒアリング)
- ・職業能力開発総合大学校東京校および(社)日本鍛造協会の会員加入企業1社(教育訓練機関ヒアリング)

ヒアリング先	スケジュール
A社	平成18年12月11日(月)
B社	平成18年12月12日(火)
C社	平成18年12月19日(火)
D社(教育訓練ヒアリング兼)	平成18年12月19日(火)
職業能力開発総合大学校東京校	平成19年1月25日(火)

- ヒアリング調査の主な内容

- ・ 実践型人材育成システムについてのご意見
- ・ 求められる教育訓練(現在行っている教育訓練および今後行いたい教育訓練)
- ・ (社)日本鍛造協会が行っている教育訓練についての実施状況およびご意見

#### 3.2.2 ヒアリング調査の結果

企業ヒアリングの調査結果を以下にまとめる。

- 実践型人材育成システムによる教育訓練全般に対する意見

【制度について】

- ・ 教育受講開始が4月の場合、4月以外に入社者には不都合な制度かもしれない。

【教育項目について】

- ・ 資格の取得を目指す講義を取り入れると都合が良い。
- ・ 資格の取得を目指す講義を取り入れるのは良いが、鍛工品製造に直接関係する教育内容が少なくなってしまうのは実践型人材育成システムの本来の趣旨に反すると思う。

【スクーリングについて】

- ・ 現在の委員会の委員は、通信講座の問題作成・添削を行っており要領を得ているので、スクーリングの講師についても委員の企業から出すのが効果的かつ効率的なのではないか。

【その他】

- ・ 教育受講に企業が人を出すかについて心配がある企業が3社あった。
- 現在行われている教育訓練
  - ・ 新人導入研修は大体4社ともに行っている。
  - ・ 専門教育（Off-JT）は、3社で行っている。
  - ・ OJTは4社ともに行っている。
- 将来行いたい教育訓練
  - ・ コンプライアンス、メンタルヘルスなど、鍛工品製造と直接関わるわけではないが、業務の基盤となる教育訓練が求められている。
  - ・ 安全衛生や環境など、今後重要性が高まる分野に対する教育のニーズがあった。
  - ・ OJTを行うことの出来る中核人材を育成する教育を行っていきたい企業が1社あった。
- （社）日本鍛造協会が行う現在の通信講座、e-ラーニングについて
  - 【通信教育】
    - ・ 「知らない」あるいは「利用していない」企業が半数の2社あり、残りの2社は利用している。
    - ・ 利用している1社での受講生の不満はないとのことである。
    - ・ 社会で鍛工品がどのように利用されているか、鍛工品製造とは何か、鍛工品の意義は何かなどについての内容が欠けている。
    - ・ 「職業訓練認定（学科試験免除）コース」については、4、5年目の現場で実践を積んだ人向けの内容であり、新人向けではない。
  - 【e-ラーニング】
    - ・ 4社とも知らない、あるいは利用していなかった。
- （社）日本鍛造協会の将来の教育訓練支援について
  - ・ 通信講座はスクーリングと並行して行うのが良いのではないか。

また、教育訓練機関に対するヒアリングの結果を以下にまとめる。

- 鍛造及び鋳造に関連する教育訓練の実施状況
  - 【D社】
    - ・ 鍛造に関する教育訓練は行っていない。
    - ・ 鋳造に関する教育訓練は座学と実技を上手に折り合わせ、総合的に効果が上がるカリキュラムを作成した。
    - ・ アーク溶接、玉掛け、ロボット、砥石交換、低圧電気などの資格を取らせている。
    - ・ 鋳造の教育訓練で用いるテキストは市販のものを用いている。
    - ・ 教育訓練の講師は現役社員およびOBが行っている。
    - ・ 現在、鋳造の教育を行っている機関で鍛造の教育を行うことも不可能ではないが、内容の検討や事務手続きなどいろいろとやるべきことがある。
  - 【職業能力開発総合大学校東京校】
    - ・ 昭和40年代～50年代前半は、指導員養成の教育を行っていたが、現在は行っていない。
    - ・ 生産技術科等の指導員の中には、鍛造に関して部分的に知識・技能を持つものもいるかもしれない。
    - ・ 富山県高岡市のポリテクセンターには鍛造の施設設備があり、地域の事業主団体

等が活用している。

- 他企業等への教育について

【D社】

- ・ 外部教育観に現役社員を講師として派遣している。
- ・ グループ会社に対して教育訓練を行っている。
- ・ 取引先に教育訓練を行っている。

【職業能力開発総合大学校東京校】

- ・ 企業人を対象として、プラスチック加工のセミナーを催している例がある。
- ・ 事業主団体等との連携により、講師として講義を行う例がある。

- 実践型人材養成システムの教育訓練への関与について

【職業能力開発総合大学校東京校】

- ・ 現状では、職業能力開発総合大学校東京校で行われている正規の講義・実習に参加することは出来ない。
- ・ 長期休暇中など、指導員が学生の指導にそれほど時間を割く必要がない時期に単発的な授業を行うことは可能である。
- ・ 特に使用されていない期間に利用することは可能である。
- ・ 産学官連携等の観点からも、業界団体の教育訓練に対しても協力しやすいと考えられる。

### 3.3 委員会における実践型人材育成システム導入の検討

#### 3.3.1 委員会の開催

実践型人材育成システム導入実現化の可能性の検討にあたり、調査結果を報告し、審議を行う場として委員会を4回にわたり開催した。

<委員の構成>

本委員会は、(社)日本鍛造協会を事務局として、学識経験者、鍛工製造業にかかる民間企業で構成した。(株)富士通総研が事務局支援を行った。

<委員会開催日程>

第1回	第2回	第3回	第4回
2006年10月10日	2006年12月12日	2007年2月2日	2007年3月13日

#### 3.3.2 委員会における議論

- 第1回委員会

第1回委員会では、実践型人材養成システムの概要の説明を行った後に、調査の方向性等について議論を行った。

【実践型人材養成システムについて】

(社)日本鍛造協会の位置づけについて

- ・ 各企業で Off-JT が成り立っているのであれば、そのサポートを行う。成り立っ

ていないのであれば、教育訓練機関にお願いをしたり、協会自身が教育訓練機関としての役割を果たす。

#### 【調査について】

##### 調査の方向性について

- ・(社)日本鍛造協会は今までに教育訓練機関を調査したことがないため、まずはその調査から始める。

##### 調査対象について

- ・鍛工品製造業界でも、過去には日本大学や中部工業大学でCADの教育を受けさせるなど、鍛工品製造そのものの内容以外の教育を受けさせた例がある。このように、鍛工品製造そのものの内容以外でも有益と思われる内容の教育を行っている機関に対しては調査を行う価値がある。

##### 調査の進め方

- ・アンケートの人材動向調査では、雇用形態(正社員・バイト・パート等)についても記してもらおうと良い。
- ・教育訓練を行うにあたり、企業のOBに講師を務めてもらうことも検討する価値があると思われる。OB人材調査に関しては、心当たりのある人に聞くと良い。

#### 【その他】

##### (社)日本鍛造協会が行う現在の通信講座の内容について

- ・自由鍛造の内容に合っているとは言いがたい。
- ・有効かどうか、有効でないとしたら原因は何かについて検証する必要がある。

#### ● 第2回委員会

第2回委員会では、(社)日本鍛造協会が現在有する教育訓練の資源や、実践型人材養成システムの教育訓練時間の内訳などについて議論を行った。

##### 【(社)日本鍛造協会が現在有する教育訓練の資源について】

- ・通信講座の「1級技能士コース」「2級技能士コース」は、現場での実務経験が4、5年目の者向けの内容であり、今回の実践型人材養成システムの対象者である新入社員にはそぐわない。むしろ、6ヶ月間の「普通コース」の方が適しているのではないかと。これに必須資格取得のための講座を加えると、企業にとって魅力的な教育訓練となるのではないかと。
- ・現在の通信講座、eラーニングには、鍛工品製造とはそもそも何か、鍛工品製造の用途、鍛工品製造の意義など、初心者が鍛工品製造の概略を手短に知ることの出来る内容だと思われる。
- ・eラーニングはリピーター利用者があまりいないのが現状なので、例えば入門編は初心者にも分かるものにして難易度の段階を設けて内容を策定したほうが

良いのではないだろうか。

【実践型人材養成システムの教育訓練時間の内訳】

- ・ スクーリング(7時間 / 1日 × 10日 = 70時間)と通信教育(100時間強)でカリキュラムが出来上がるのではないかと。
- ・ 現在の通信教育におけるスクーリングでは、半日で材料と熱処理の授業を行っているが、1日は欲しい。
- ・ スクーリングの開催頻度は2ヶ月に1回程度で、3回(6月、8月、10月)が妥当か。

【実践型人材養成システムの具体的な教育訓練項目について】

- ・ フォークリフト、玉掛け、クレーンなど、業務を遂行する上で必ず必要になる資格を取れるような科目を盛り込めば良いのではないかと。
- ・ 総合的に資格に結びついた教育訓練が求められるのではないかと。
- ・ 通信講座の普通コースの途中にスクーリングを入れれば、カリキュラムが出来上がるのではないかと。例えば土曜日にスクーリングを入れるという手段が考えられる。現在も通信講座のために泊まりがけで東京に来ているため、それほど難しいことではないのではないかと。

● 第3回委員会

第3回委員会では、アンケート調査、ヒアリング調査の結果の報告が行われた後に、教育訓練の項目案と報告書の取り纏めについて議論を行った。

【実践型人材養成システムの制度について】

- ・ 実践型人材養成システムの制度としては、若年者の安定雇用を目指しているため、対象者はトライアル雇用された者だけでなく、正社員でもかまわないことになっている。
- ・ 実践型人材養成システムの対象は新入社員なので、採用時点から教育が始まる。
- ・ 受講人数は、20人くらいが目安だと厚生労働省から聞いている。

【教育訓練の項目案について】

- ・ e-ラーニングは初心者向けの内容であるため、提示した教育訓練の項目案の中の「鍛造基礎講座」の内容を全て含んでいるわけではない。したがって、提示した教育訓練案はe-ラーニング、通信講座、スクーリングの3つの方法を活用した案である。
- ・ 新入社員対象なら資格の数はもう少し減らしても良い。
- ・ 教育訓練項目は提示されたものでよいので、表現をやさしくしてくれる教科書があれば良い。
- ・ 既存のテキストはないため、新たに作成することになる。また、現在の通信講座の形態では、実践型人材養成システムのOff-JTの時間にカウントしてもらえないと思うので、これも新しく作ることになる。
- ・ スクーリングは6ヶ月を想定している。

以上に述べたことの主要な論点を表にまとめたものが、図表3-1、3-2である。

表3-1 企業ヒアリング調査の結果

	A社 12月11日	B社 12月12日	C社 12月19日	D社 12月19日	委員会 12月12日
<b>1. 実践型人材養成システムによる教育訓練全般に関して</b>					
・資格取得と連動すると好都合である					
・資格取得と連動させるのは良いが、鍛造に直接関係する教育内容が少なくなってしまう恐れがある					
・教育受講開始が4月の場合、4月以外に入社者には不都合な制度かもしれない					
・教育受講に企業が人を出すかについて心配がある(時間、金銭的な余裕等)					
・スクーリング講師は委員の企業から選出すると良い					
・スクーリング(7時間×1日×10日=70時間)と通信教育(100時間強)でカリキュラムができる					
・通信教育の普通コースの途中でスクーリングを入れると良いのではないか					
・フォークリフト、玉掛け、クレーンなど、業務遂行上必ず必要な資格が取得できる科目を盛り込むと良い					
<b>2. 求められる教育訓練</b>					
<b>2.1 現在行われている教育訓練</b>					
・新人導入研修					
・専門教育(Off-JT)					
・OJT					
<b>2.2 今後行いたい教育訓練</b>					
・コンプライアンス					
・メンタルヘルス					
・安全、環境					
・専門教育					
・中核人材養成教育(OJTを行える人材の育成)					
・機械等の保全					
<b>3. (社)日本鍛造協会が支援する教育訓練について</b>					
<b>3.1 現在の通信教育、e-ラーニングについて</b>					
<b>通信教育</b>					
・知らない/利用していない					
・利用している					
・受講者の不満はない					
・社会で鍛造がどのように利用されているのか、鍛造とは何か、鍛造の意義は何かなどについての内容が欠けている					
・通信教育は4、5年目の現場で慣れている人向けの内容であり、新人向けではない					
<b>e-ラーニング</b>					
・知らない/利用していない					
・e-ラーニングはリピーター利用者があまりいない					
<b>3.2 将来の教育訓練支援について</b>					
・通信教育はスクーリングと平行して行う					
・e-ラーニングは集合教育の教材の一環として使用					
・実践型人材養成システムの教育訓練内容を必然的にe-ラーニングを使用する形にする					
・e-ラーニングは難易度の段階を設けて内容を策定する					
<b>専門教育(Off-JT)の内容と教育訓練機関</b>					
<b>A社</b>					
フォークリフト(基準協会)、玉掛(クレーン協会)、危険物取扱資格取得(消防署)、鍛造技術通信講座、床上操作クレーン運転技能(基準協会)、品質管理(日科技連)、QC管理者、TWI教育(経営者協会)、材料試験、安全衛生推進者等資格要請講座(基準協会)、管理者研修、マネジメント実践研修、企業法務、経営財務 等					
<b>B社</b>					
品質教育、TPM教育(JIPMソリューションズ)、熱処理・鉄鋼材料等の専門教育(工業技術センター等) 等					



表 3-2 教育訓練機関ヒアリング調査の結果

	D社 12月19日	職業能力開発総合大学校東京校 1月25日	委員会 12月12日
<b>1. 鍛造および鋳造に関連する教育について</b>			
・以前は鍛造に関連する教育を行っていたが、今は行っていない			
・以前は鍛造、鋳造の指導員を養成する教育を行っていた			
・鋳造の施設設備があり、地域の事業主団体等が活用している		(富山県高岡市のポリテクセンター)	
・教員の中には鍛造に関して、部分的に知識、技能を持つ者もいるかもしれない		(生産技術科等の指導員)	
・鋳造は座学と実技を上手に折り合わせ、総合的に効果の出るカリキュラムを作成した			
・アーク溶接、玉がけ、ロボット、砥石交換、低圧電気などの資格を取らせる			
・鍛造の教育訓練で用いるテキストは市販のものを用いる			
・教育訓練の講師は現役社員およびOBが行っている			
・現在、鋳造の教育を行っている機関で、鍛造の教育を行うことも不可能ではないが、内容の検討や事務手続きなど、いろいろとやるべきことがある			
<b>2. 他企業等への教育について</b>			
・企業人対象のセミナーを催している		(プラスチックの成型)	
・工業会等の事業主団体とのつながりを通して、企業と連携している例がある			
・外部教育機関に現役社員を講師として派遣している			
・グループ会社が教育訓練を活用している			
・取引先が教育訓練を活用している			
<b>3. 実践型人材養成システムの教育訓練への関与について</b>			
・既存の授業に参加することはできない			
・施設、設備が特に使われていない期間に利用することは可能である			
・夏休みなど、先生が学生の指導を軽減できる時期に、単発的な授業をすることは可能である			
・単なる知識、技能よりも、部下に技術、技能を教える指導者を育成するために、指導法を教えるべきだと考えている			

## 第4章 実践型人材養成システム導入実現化に向けた検討

本章では、実践型人材養成システム導入実現化に向けた検討の過程について記す。検討のフローは図4-1の通りであり、まず前提条件（制度、教育訓練で活用する資源、教育訓練の範囲等）の確認・検討を行うとともに、アンケート結果、ヒアリング結果、委員会での議論を踏まえて教育訓練のねらいを設定する。それらを基に、(社)日本鍛造協会が支援または実施する新たな教育訓練モデル案を提示する。以下、それぞれについて詳しく説明する。

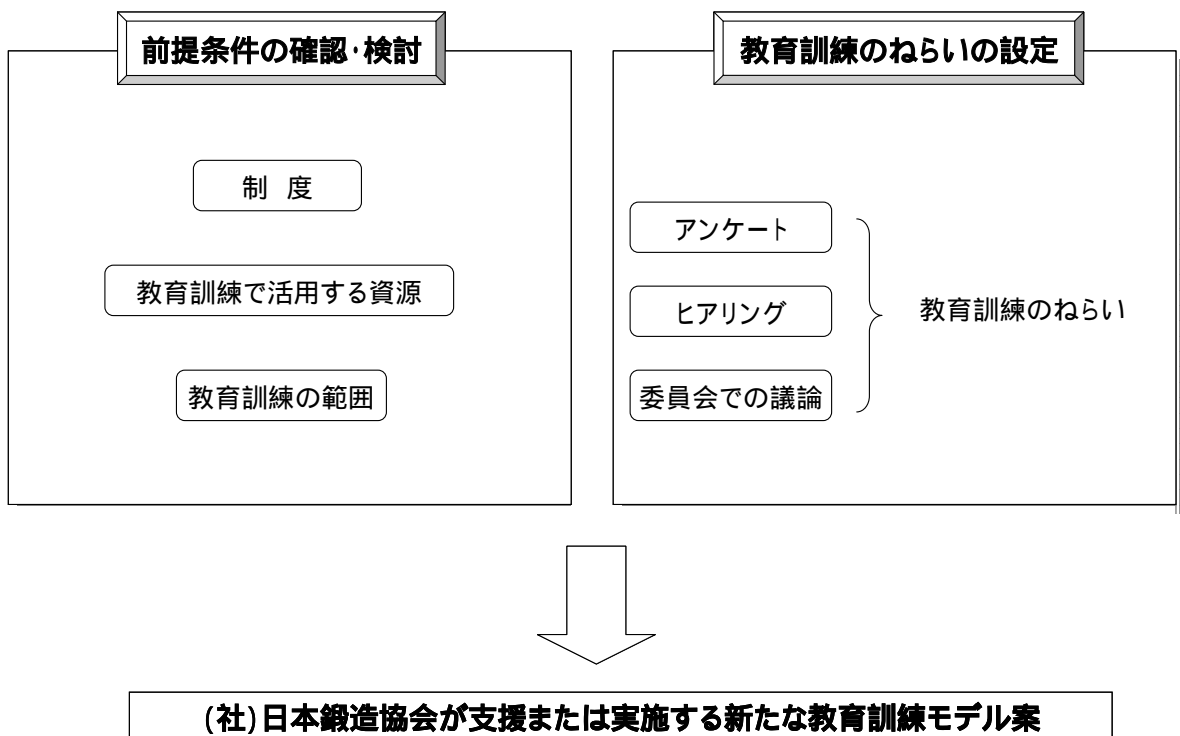


図4-1 実践型人材養成システム導入実現化に向けた検討のフロー

### 4.1 前提条件の整理

実践型人材養成システムの導入に向けて、まずは前提条件（制度、教育訓練に活用できる資源、教育訓練の範囲等）の確認や検討を行った。その内容は表4-1の通りである。

表4-1 前提条件の確認や検討事項

制 度	実践型人材養成システムに盛り込む内容と時間配分の確認 教育訓練の対象者・期間の確認 運営体制の検討(日本鍛造協会が教育訓練認定校になる必要性、外部の教育訓練機関や企業との連携の可能性)
教育訓練に活用できる資源	日本鍛造協会が実施しているe-ラーニング、通信講座の内容の確認
教育訓練の範囲	日本鍛造協会が支援または直接実施する教育訓練の範囲の設定



#### 4.1.1 制度

実践型人材養成システムに盛り込む内容と時間配分の確認

厚生労働省によると、実践型人材養成システムには教育訓練（座学・実技）とその成果の評価を盛り込む必要がある。

教育訓練時間は年間 850 時間以上（半年ならば 425 時間以上）と決められており、そのうちの 2 割以上 8 割以下は実技に費やさなければならない。

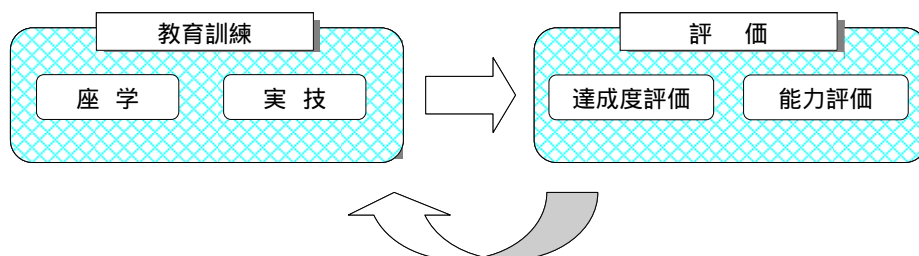


図 4 - 2 実践型人材養成システムに盛り込む内容

教育訓練の対象者と期間の確認

厚生労働省に確認したところ、教育訓練の受講者は表 4 - 2 の通りである。

表 4 - 2 教育訓練の対象者と期間

対象者	【年齢】16 歳以上 35 歳未満 【身分】新入社員（新卒・中途は問わない） 法律的には新入社員に限定されているわけではなく、厚生労働省の解釈による。
期 間	6 ヶ月以上 2 年未満

運営体制

（社）日本鍛造協会が職業訓練校に認定される必要性

実践型人材養成システムでは、企業が主体となって教育訓練機関と連携して教育訓練を行うため、（社）日本鍛造協会が認定訓練校になるのか、それとも外部の教育訓練機関などと連携して実践型人材養成システムの導入を進めていくのかによって運営体制は大きく異なることになる。職業能力開発促進法第 10 条の 2 の規定によると、実践型人材養成システムを活用していく上では必ずしも（社）日本鍛造協会自体が認定訓練校になる必要はないことが分かった。また、認定訓練校になると毎年定期的に教育訓練を行う必要性が生じたり、運営上の制約がつけられてしまう。したがって、（社）日本鍛造協会は職業訓練校に認定されるよりは、外部の教育訓練機関や企業等と連携する方が効率的かつ効果的な運営を行えると考えられる。

外部の教育訓練機関との連携の可能性

鍛工品製造を行う企業は全国に点在するため、訓練生や企業の時間的・金銭的負担等を考えると教育訓練機関も各地にあることが望ましい。そこで、全国に拠点を持ち職業能力を高める訓練を行う職業能力開発大学校東京校に、(社)日本鍛造協会と運営面での連携が可能かどうかについてヒアリング調査を行った。

ヒアリング調査では、以下の3点を中心に話を聞いた。

企業等への教育の実施状況

教育訓練への連携の可能性

鍛造および鋳造に関連する教育の実施状況

まず、職業能力開発総合大学校東京校での企業等の外部へ教育の実施状況を確認した後に、今回の実践型人材養成システムの教育訓練との連携の可能性について伺った。そして、連携できる具体的な教育訓練項目を確認するために、職業能力開発総合大学校東京校での鍛造および鋳造に関連する教育の実施状況を伺った。ヒアリングの結果は表4-3の通りである。

表4-3 運営面での連携可能性についての  
職業能力開発総合大学校東京校へのヒアリング調査結果

1. 他企業等への教育の実施状況	
他企業等への教育の実施状況	<ul style="list-style-type: none"> <li>・企業人を対象として、プラスチック加工のセミナーを催している例がある。</li> <li>・事業主団体等との連携により、講師として講義を行う例がある。</li> </ul>
2. 実践型人材養成システムの教育訓練との連携の可能性	
講義・実習	・現状では、職業能力開発総合大学校東京校で行われている正規の講義・実習に参加することは出来ない。
講師	・長期休暇中など、指導員が学生の指導にそれほど時間を割く必要がない時期に単発的な授業を行うことは可能である。
施設や設備	・特に使用されていない期間に利用することは可能である。
その他	・産学官連携等の観点からも、業界団体の教育訓練に対しても協力しやすいと考えられる。
3. 鍛造および鋳造に関連する教育の実施状況	
講義・実習	・昭和40年代～50年代前半は、指導員養成の教育を行っていたが、現在は行っていない。
講師	・生産技術科等の指導員の中には、鍛造に関して部分的に知識・技能を持つものもいるかもしれない。
設備	・富山県高岡市のポリテクセンターには鍛造の施設設備があり、地域の事業主団体等が活用している。

この結果を見ると、既存のカリキュラムは利用できないこと、また空いているときであれば教員や施設の利用も可能ではあるが、指導員は学生の指導

が第一優先であることを鑑みて、現段階では職業能力開発総合大学校東京校との運営面に関する連携は難しいと思われる。しかし、フライス盤やNC旋盤やCADなど、鍛造の現場で用いる技能を教えることの出来る指導員や施設はあるため、今後も必要に応じて活用することを頭に入れておくのが良いと思われる。

また、職業能力開発総合大学校東京校以外にも、職業能力開発総合大学校の全国に点在する拠点との連携や、芸術系大学などの鍛金の研究室と連携したデザインの視点からの鍛造に関する教育、ものづくり系大学などと連携して基本的な加工技術等の習得を目指す教育等を行うことも今後検討する余地はあると思われる。

#### 4.1.2 教育訓練に活用できる資源

外部の教育訓練機関や企業との連携が難しいと思われることを受け、基本的には(社)日本鍛造協会が運営の主体となって、実践型人材養成システムの導入に向けた運営を行っていくことが考えられる。その際、現在(社)日本鍛造協会が保有する教育訓練に関する資源を最大限活用することは教育訓練の実効性や効率性を高める上で極めて重要である。

そのため、現在、日本鍛造協会が有するe-ラーニング、通信講座・スクーリングの2つの教育訓練資源について内容、仕組みの確認を行った。

##### e-ラーニング

e-ラーニングは、鍛造の基礎などについて分かりやすく説明している。

##### 通信講座、スクーリング

通信講座は「職業訓練認定(学科免除)コース」と「普通コース」の2つに分かれている。さらに、「職業訓練認定(学科免除)コース」は「1級技能士コース」と「2級技能士コース」に分かれており、これらを受講すると厚生労働省が行っている技能検定の学科試験が免除になるが、受講するには実務経験が必要とされる。したがって、実践型人材養成システムの対象者が新入社員であることを考えると、利用できるのは受講要件が特でない「普通コース」であると思われる。

現在の通信講座は、鍛工品製造業から選ばれた委員が作成した毎月30問の問題が受講者に送付され、受講者の解答を出題者が添削して返却する仕組みになっている。受講者が解答する際に参考にするテキストは伝えられてはいるものの、通信講座のオリジナルテキストは存在しない。平成18年度の「普通コース」のスケジュール、カリキュラムはそれぞれ表4-4、4-5の通りである。

表 4-4 平成 18 年度の通信講座のスケジュール

	平成 18 年							平成 19 年	
	5 月	6 月	7 月	8 月	9 月	10 月	11 月	12 月	1 月
認定訓練課程	添削指導 (30 問 / 月)							修了	

表 4-5 平成 18 年度の通信講座のカリキュラム

	講 座 科 目
18/5 月	材料、材料切断及び熱処理
6 月	鍛造設備、機械、装置
7 月	型設計、金型製作・整備及び機械工作法
8 月	加熱、加熱装置、潤滑剤及び離型剤
9 月	鍛造方案及び設備保全
10 月	型鍛造全般 (I)

#### 4.1.3 教育訓練の範囲

先に述べたとおり、教育訓練は大きく分けて座学と実習からなる。それに加えて評価を行う。そのうち今回の教育訓練ではどの範囲まで含めるについて検討する必要がある。

まず、教育訓練の座学については通信講座（スクーリング）や外部の教育訓練機関と提携して教育訓練を行うことが可能であると考えられる。

一方、実技については、実務内容は企業ごとで異なることもあり、画一的な教育訓練を行うよりも企業ごとで行うことが効果的であると考えられる。また、日本鍛造協会には実技を行うための施設や設備がないため、実技の教育訓練を実施したり支援するのは実質的に難しいと思われる。

表 4-6 教育訓練の範囲の検討

		検 討 内 容	教育訓練への盛り込み
教育訓練	座学	・通信講座（スクーリング）や外部の教育訓練機関と提携して教育訓練を行うことが可能である。	
	実技	・各企業で行うほうが効果的と考えられる。 ・(社)日本鍛造協会には実技の教育訓練を行うための設備、施設がない。	×
評価		・e-ラーニングや通信講座、中央職業能力開発協会作成「職業能力評価基準（鍛造業）」を用いて評価することが可能である。	

#### 4.2 教育訓練のねらいの設定

第 3 章で報告したアンケートやヒアリングの結果、委員会での議論を踏まえ、教育訓練のねらいと内容を設定する。

アンケート結果、ヒアリング結果、委員会における議論を基にして、現在の教育訓練と今後の教育訓練に関して出された主な意見をまとめたものが表4-7である。

表4-7 アンケート調査、ヒアリング調査、委員会での議論のまとめ

	現在の教育訓練	今後の教育訓練
アンケート調査	<p>自社内で教育訓練を行っている企業が大半である。 行われている教育訓練では鍛造関係が多い。 対象職種・対象者は現場作業員・若手社員である。 現在実施されている教育訓練では該当する資格がない内容が多い。</p>	<p>CAD/CAM関係の教育訓練が最も望まれている。 対象職種・対象者は現場作業員、若手社員となっている。 対象となる技術・技能は、金型設計が最も多い。具体的な訓練内容を見ると、CAD/CAM関係および金型関係が多い。 取得を目指す資格では、「該当する資格なし」が最も多い。ついで、鍛造技能士(技能検定)CAD利用技術者となっている。</p>
ヒアリング調査	<p>鍛工品製造における基本的な技術、技能に関する教育が幅広く行われている。 資格取得を目指した教育訓練が多い。</p>	<p>実践型人材養成システムでは資格取得を目指した講座も盛り込むと良い。</p>
委員会での議論		<p>資格取得を目指した講座を盛り込むと良い。 鍛工品の用途や歴史、意義などについて説明する講座が望まれる。 新入社員向けにアカデミックな講義を行っても効果が望めないのではないか。</p>

以上を踏まえて、今回の教育訓練のねらいは以下の4つになった。

- ・鍛工品の歴史や社会的意義、用途などについて理解を深めることにより、今後鍛工品製造業に関わる者としての責任と誇りを持たせること
- ・鍛工品製造業を行うにあたり必須となる技術・技能についての基本的な知識を身につけること
- ・鍛工品製造業を行うにあたり必要となる資格を目指した講座を設けることにより、実務に役立たせること
- ・普段の講義とは少し異なった視点から鍛工品製造についての理解を深めること

#### 4.3 日本鍛造協会が実施する新たな教育訓練モデル案

以上を踏まえて、日本鍛造協会の教育訓練資源の位置付けや時間配分、項目などの具体的な内容の検討を行った。

##### 4.3.1 教育訓練に活用するツールの設定

座学の教育訓練ツールとしては、当初は日本鍛造協会が現在行っているe-ラーニングおよび通信教育(通信講座およびスクーリング)を質量ともに内容を充実させた新しい通信講座(以下、「新通信講座」)の活用を考えていた。ところが、厚生労働省の意向としては受講生に教材等を配布して学習を促す形式である通信講座には訓練生が学習した時間を計測する仕組みが全くないため、教育訓練の形式としての認定は難しいとのこ

とであった。そのため、基本的には通信講座については能力評価に用いることにし、座学はeラーニングとスクーリング、実習はOJT、評価は通信講座と中央職業能力開発協会が現在作成中の「職業能力評価基準（鍛造業）」を用いることにした。「職業能力評価基準（鍛造業）」は、「仕事をこなすために必要な職業能力や知識に関し、担当者に必要とされる能力水準から組織・部門の責任者に必要とされる能力水準までの4つのレベルを設定し、整理・体系化したもの」（厚生労働省）であり、これを用いることにより教育訓練全般を通して身についた能力評価を行うことが出来ると考えられる。

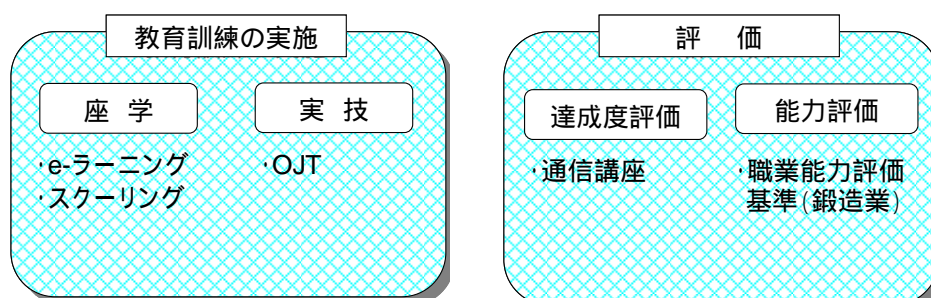


図 4-3 教育訓練に活用するツール

#### 4.3.2 教育訓練の対象者および期間・時間配分の設定

対象者

- ・年齢

厚生労働省が定めた対象年齢は 16 歳以上 35 歳未満であることに従う。

- ・身分

厚生労働省の定め通り、新入社員（新卒・中途）を対象とする。ただし、厚生労働省の話では、トライアル契約社員についても、契約時の雇用条件と実践型人材養成システムの雇用条件に相違がない場合は対象とすることが出来るため、必要に応じて対象とする。

- ・職種

「4.2 教育訓練のねらいの設定」で「鍛工品製造業を行うにあたり必須となる技術・技能についての基本的な知識を身につけること」や「鍛工品製造業を行うにあたり必要となる資格を目指した講座を設けることにより、実務に役立たせること」を教育訓練のねらいとして挙げたため、現場の作業員や技術者を対象とする。

表 4-8 教育訓練の対象者の設定

年 齢	・ 16 歳以上 35 歳未満
身 分	・ 新入社員（新卒・中途は問わない） ・ トライアル契約社員 （契約時の雇用条件と実践型人材養成システムの雇用条件に相違がないことが必要）
職 種	・ 現場の作業員、技術者



### 期間・時間配分の設定

期間は、内容的に半年（425 時間以上）で十分であると考えた。これはまた、結果的に受講生や企業の負担を軽減すると期待できる。

内訳は、座学は e-ラーニングを 10 時間以上、スクーリングを 80 時間以上の計 90 時間以上、実習は 335 時間の半年間で合計 425 時間とすることにした。

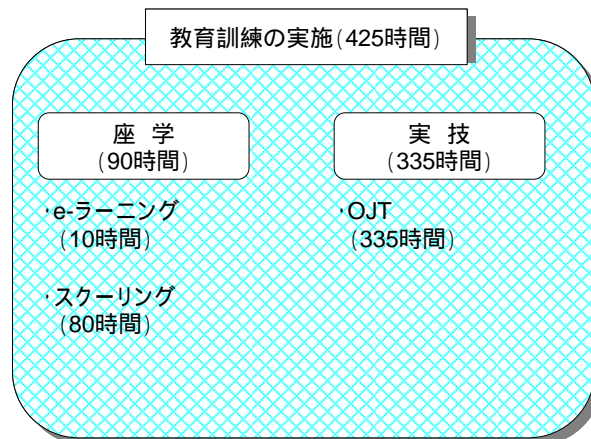


図 4 - 4 実践型人材養成システムによる教育訓練の時間配分案

### 教育訓練の項目

「4.2 教育訓練のねらいの設定」で述べた教育訓練の4つのねらいを教育訓練項目に具体化させたものが表 4-8 である。「1) 鍛造基礎講座」「2) 鍛造技術・技能講座」「4) 特別講義」は必修、「3) 資格取得講座」は選択であり、「5) 評価」は別途行う。

なお、「2) 鍛造技術・技能講座」の項目の名称として現在通信講座で使われているものを用いているのは、それを用いると内容が分かりやすくよいという意見が委員会で出されたためである。

時間は、必修 60 時間、選択 60 時間で合計最低 120 時間を目指す。選択が多くなる場合は 120 時間を超えても可能である。

表 4-8 (社)日本鍛造協会が支援または実施する教育訓練項目案

1) 鍛造基礎講座 (15時間) 必修	e-ラーニング	スクーリング	通信講座	職業能力 評価基準
ねらい 鍛造とは何か、そしてそれが社会でどのように役立っているかなどを 知るにより、今後鍛造業に関わる者としての自覚や責任、誇りなどを持た せる				
鍛造とは				
鍛造の製品				
鍛造業の仕事(鍛造工程とその関連業務の職種と役割)				
鍛造業の技能と技術				
鍛造業の動向				
鍛造業の歴史				
鍛造業事業者の社会的責任(環境ISO、コンプライアンス等)				
鍛造製品のユーザー(自動車業、船舶業等)の講話				
先輩社員の講話(鍛造業の魅力、やりがい等)				
母校での講話(鍛造の魅力等について)				
2) 鍛造技能・技術講座 (30時間) 必修	e-ラーニング	スクーリング	通信講座	職業能力 評価基準
ねらい 鍛造業での作業を行うにあたり必要となる技能・技術を身につけたり、 鍛造業の現場での個々の作業についての理解を深める				
法規				
安全衛生				
製図及び図面				
電気				
材料				
熱処理				
金型				
機械工作法				
鍛造用機械、装置				
鍛造方案				
潤滑剤、油脂類				
欠陥				
検査				
品質管理				
3) 資格取得講座 選択	e-ラーニング	スクーリング	通信講座	職業能力 評価基準
ねらい 鍛造業の現場で作業を遂行するにあたり、 法的義務や職務遂行上の必要性から必須の資格を取得するための学習を行う				
フォークリフト運転者				
玉掛け				
危険物取扱い作業主任者				
クレーン運転士				
CAD利用技術者				
4) 特別講義 (15時間) 必修	e-ラーニング	スクーリング	通信講座	職業能力 評価基準
ねらい 失敗例等の事例研究や他社の工場の見学など、 普段の業務や講義とは一味違った体験をすることにより、 鍛造についての理解を深める				
事例研究(失敗例等)				
問題解決研究				
他社工場見学				
その他				
5) 評価	e-ラーニング	スクーリング	通信講座	職業能力 評価基準
ねらい 個別の訓練の習得度や教育訓練全体を通しての職業能力の向上を評価する				
理解度・習熟度テスト				
教育訓練全体を通じた評価				
職業能力評価				



表 4-9 鍛造技術・技能講座の項目と内容

項 目	内 容
1. 法規	法規、指導要項など
2. 安全衛生	特に安全作業、環境
3. 製図及び図面	JIS 規格に整合する範囲
4. 電気	基礎的な知識で、電気専門の水準にしない
5. 材料	材質的には鉄系を主体に、ステン、アルミまでの範囲
6. 熱処理	焼入、焼戻、焼準、焼鈍及び組織関連
7. 金型	型材、型設計、金型補修、取扱い
8. 機械工作法	金型及び治工具類の製作関連、C A D / C A M
9. 鍛造用機械、装置	切断、加熱、鍛造～熱処理、研掃までと保全
10. 鍛造方案	ハンマ型鍛造関連の全般
11. 鍛造方案	プレス型鍛造関連の全般
12. 潤滑剤、油脂類	潤滑剤、離型剤が主で作動油・グリスまで
13. 欠陥	品質欠陥の種類、発生要因から対策まで
14. 検査	外観、寸法、けがき、火花が主体に組織、探傷検査等
15. 品質管理	Q C の考え方、手法が主体で、活動まで

この教育訓練のモデルの実現化例を以下に示す。これは、訓練期間が6ヶ月425時間（そのうち座学が85時間）とする場合である。

訓練期間：6ヶ月 425時間（内、最低2割が座学 85時間）

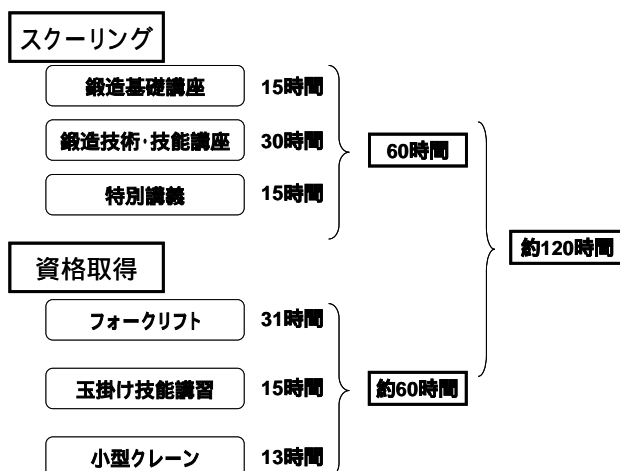
開催場所：東京、名古屋、大阪

座学時間：・スクーリング 60時間

（鍛造基礎講座 15時間、鍛造技術・技能講座 30時間、特別講義 15時間）

・資格取得 約60時間

（フォークリフト 31時間、玉掛け技能講習 15時間、小型クレーン 13時間）



（スクーリングは、10時間 / 1泊2日 / 月 × 6 = 60時間）

## 第5章 まとめ

本調査研究では、厚生労働省が行う実践型人材養成システムの鍛工品製造業への導入可能性について検討を行った。本年度決定したことと来年度の方向性は以下の通りである。

### 本年度決定したこと

本年度は、上記のとおり、鍛造業における実践型人材養成システムの導入に関し、(社)日本鍛造協会が主体となった教育訓練の方向について検討を行った。

- ・(社)日本鍛造協会が主体となった教育訓練を行う。教育訓練の範囲は座学のみで、実技については各企業が行う。
- ・アンケートやヒアリング、委員会での議論から、資格取得を目指したカリキュラムに盛り込む意向が強く出された。これを踏まえて講義については、鍛造に関する導入的なもの、鍛造の基礎的な技術・技能に関するもの、資格取得を目指すもの、特別講義として現地訪問や失敗例の講義等を考えている。
- ・現在、講師確保について、(社)日本鍛造協会の会員企業に対して現役社員およびOB人材を派遣できるかについて確認中である。
- ・現在、次年度に向けた課題の整理を行っている。

### 来年度の方向性

次年度は、本年度の調査研究結果を踏まえ、モデル事業の事業化の調査研究を詳細に行う。

具体的には、次のとおりである。

- ・モデル事業の実施計画書の作成（費用計画、カリキュラム計画、受講生受け入れ計画、講師・施設の確保等の計画、スケジュール計画、窓口組織・事務局運営体制計画等）
- ・現在の資源の活用にあたっての詳細な検討
- ・平成20年度スタートするモデル事業の広報と参加企業（受講生）の募集
- ・専用テキスト・ハンドブックの検討、作成（執筆者の選考・依頼、編集）
- ・各企業OBや現役等の講師の把握と依頼及びシラバスの作成
- ・今後の課題の整理

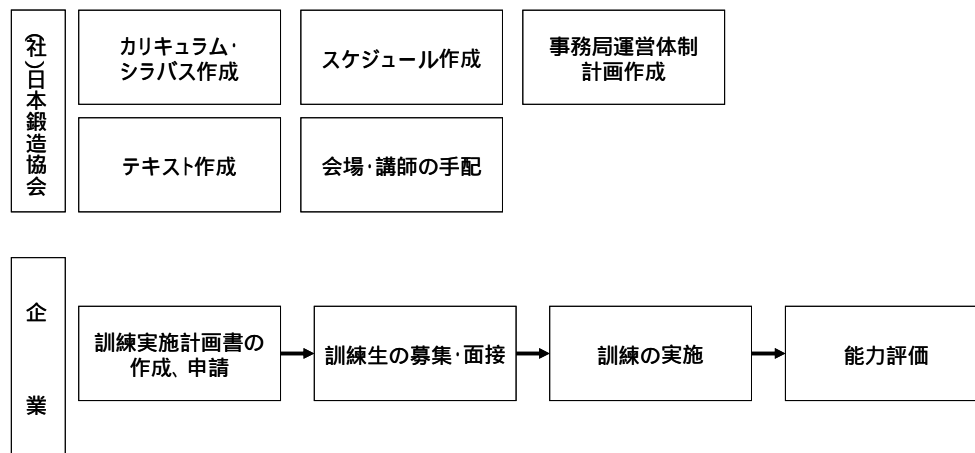


図5 1 (社)日本鍛造協会と企業が今後実施する事項