

中教審 生涯学習分科会

「職業人のキャリア形成」

2005年10月27日

自動車総連 加藤裕治

1. 自動車総連の紹介

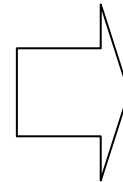
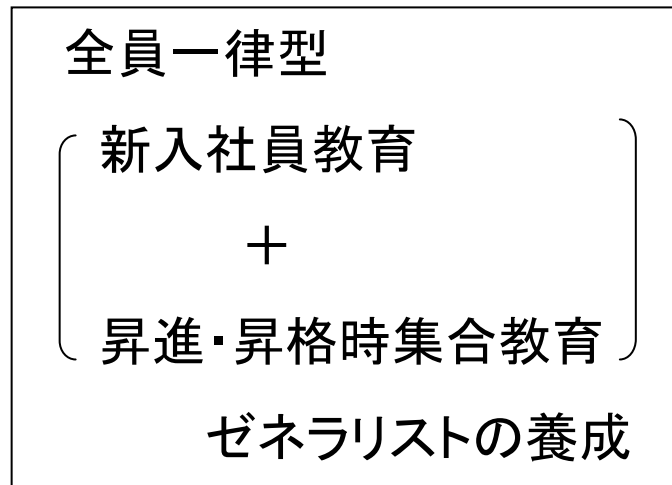
- 自動車のメーカー、部品製造、販売（ディーラー）、輸送、その他の企業を組織
- 組合数 1, 214
- 組合員数 70万人
- 加盟組合の75%は300人未満の中小企業

2. 企業内教育の実際

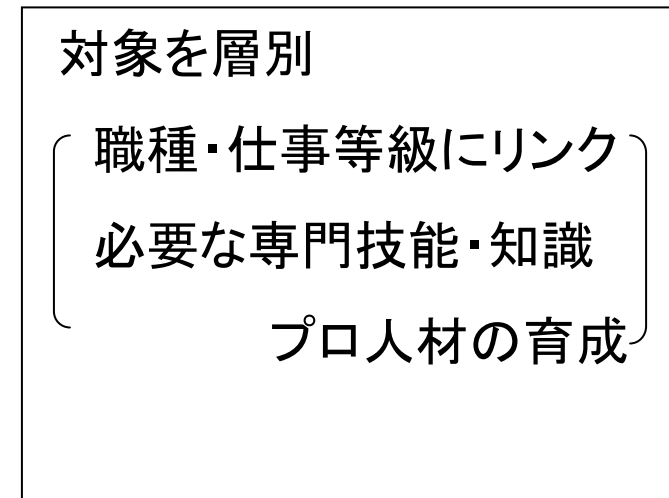
- ものづくりの競争力の源泉は「人」
- 労働の質を上げるため教育は重視
- 社内教育はOJTが中心
- 技能・技術・専門知識・マネジメント能力を高めるため、資格・職位・時に希望に応じ、
OFF-JT
- 社内でOFF-JTが整備されているのは大手のみ。中小は、OJTがほとんどだが「地域共同研修センターの設置」などを模索

3. 企業内教育制度の変化

これまで



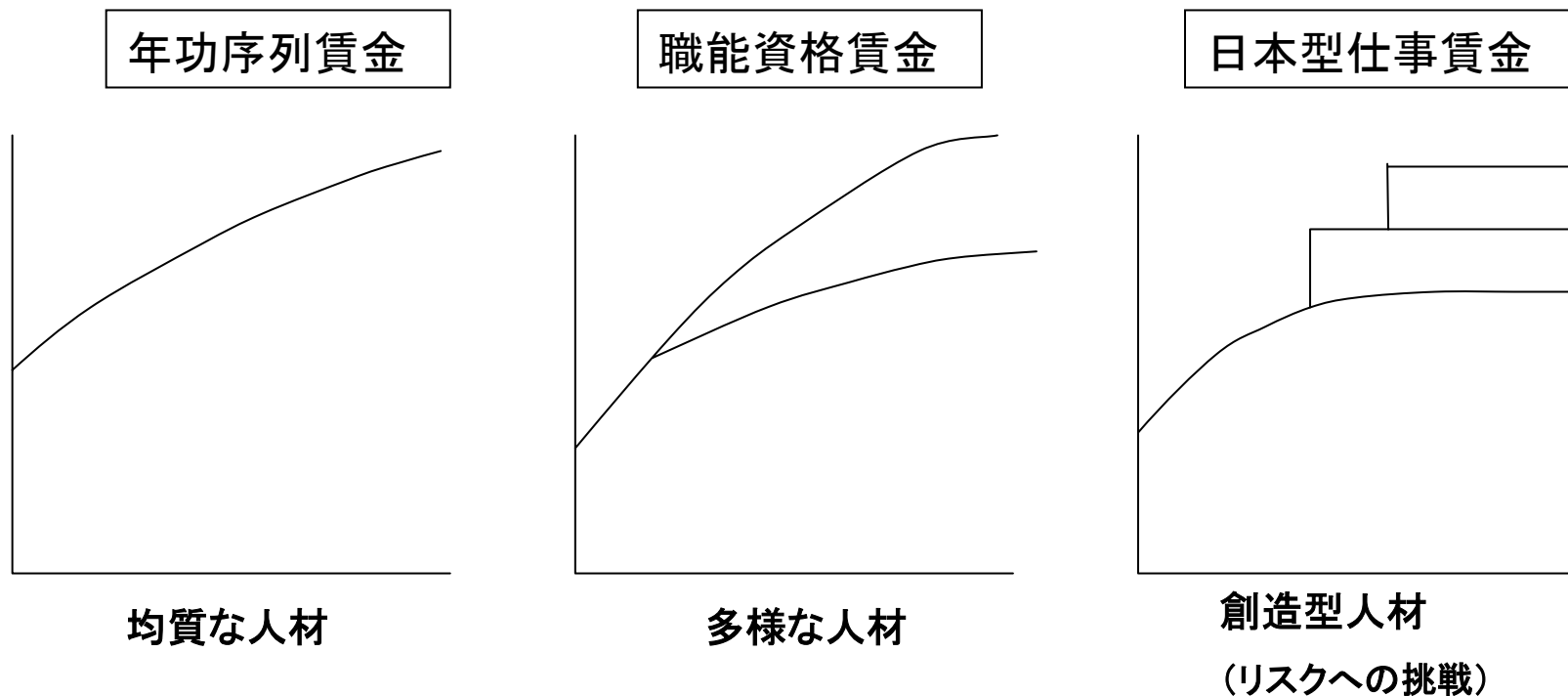
近年



- 背景には、右肩上がりの停止（成熟化）、競争激化、雇用の流動化

4. 人事制度の変化

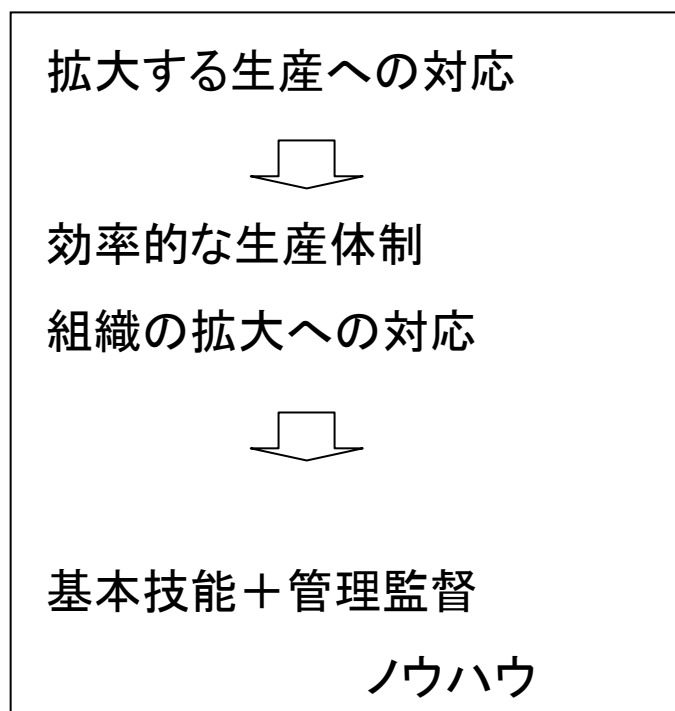
- 年功序列賃金制度は終焉。日本型成果主義賃金制度へ
- 属人的賃金から仕事役割賃金へ(プロ人材ニーズ)



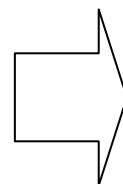
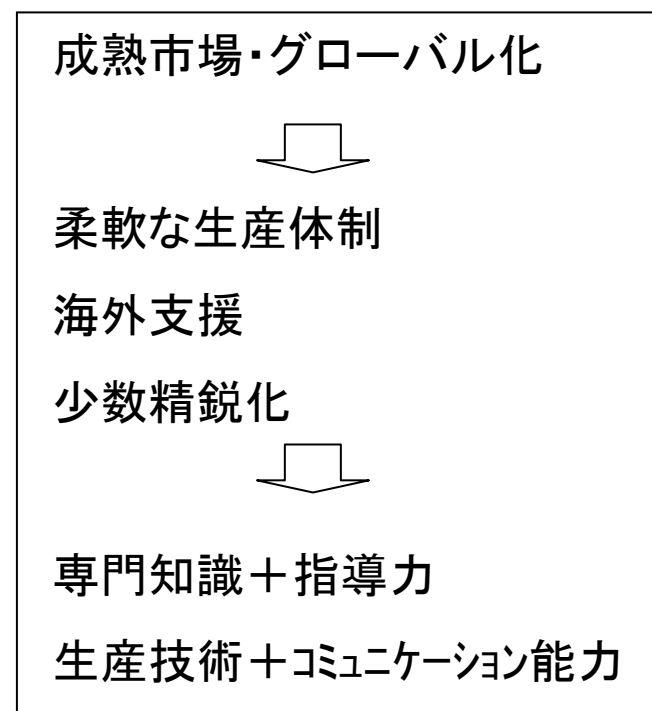
5. 新しい時代に対応する社内教育制度一(1)

■技能職種の人材育成

バブル期まで



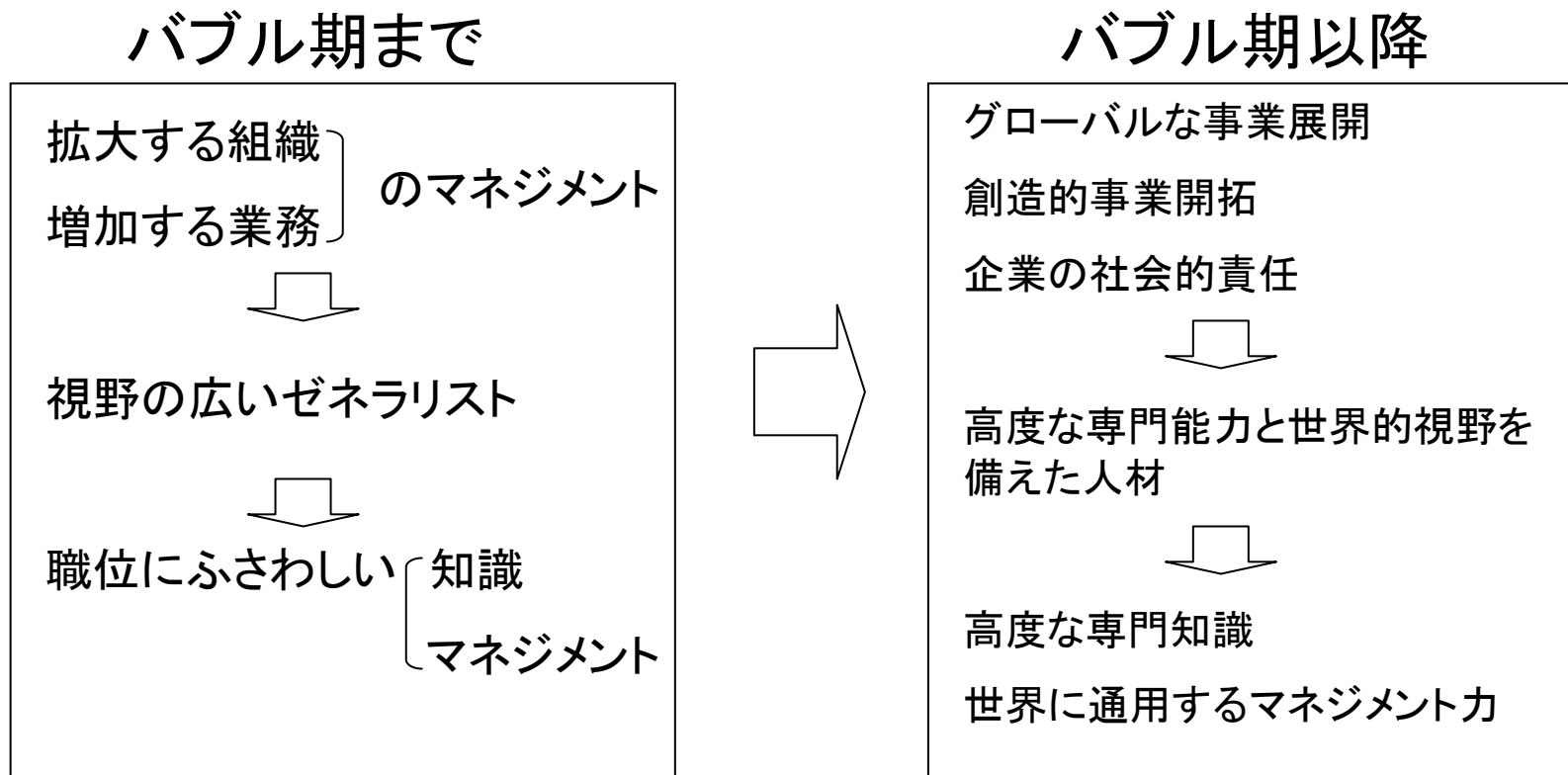
バブル期以降



■技能職種のホワイトカラー化

6. 新しい時代に対応する社内教育制度一(2)

■ 事務技術職種の人材育成



■ 早期選抜、プロ人材の育成

7. 技能職種の教育実際例(製造メーカーA社の例)

■OJT

身につける内容

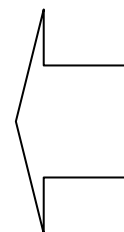
- ①多技能
- ②効率良い生産体制を組む力、
標準化する力
- ③設備の基礎知識
- ④品質・原価・安全・環境に関する知識
- ⑤問題解決能力
- ⑥未経験者への指導力

生産性向上、原価低減、品質向上を成し遂げる

- ⑦技術分野まで入り込んだ専門知識

海外支援・チームワーク

- ⑧多数のショップを支援できる技能・語学力



上位等級

- ・新規課題提起、関係部署との調整
- ・高技能の発揮
プロジェクトの推進
- ・技能の幅・深みを修得
変化や異常への対応
再発防止力
- ・専門技能・知識の習得による異常対応力

B級

- ・異常の発見や危険予知、上司への報告

C級

- ・決められたルールはきちんと守り、
仕事をこなす

下位等級

8. 技能職種の教育実際例

▼OFF-JT-①昇格前教育

- ・技能職種においては、課長到達前に4～5ランクの職層
- ・その間に昇格対象者に対し、一定人数ずつ数日～10日間程度ライン作業を外れて教育

▼製造メーカーA社 グループリーダー前の例

対象	グループリーダー昇格候補
規模	160名(指名)
ねらい	上位資格に向けた能力・考え方
実施内容	人事講話・ケーススタディ・問題解決
講師	社内、課長級
時間	12日間(4月～7月、合宿)

▼OFF-JT-②随時能力向上研修

(A社の事例 一部抜粋)

エンジン制御	エンジン診断法	3日間
電子回路	半導体素子 オシロスコープ	5日間
パソコン制御	Windows全般	4日間
シーケンス回路	有接点回路の理解	4日間
モータ制御	モータの基礎 インバータ	5日間
メカトロ制御	機械のメカニズム	4日間
油圧制御	油圧回路について	5日間
自動車整備工		150h
技能五輪		1-2年
〇〇技能塾		1年
英会話		160h

9. 事務技術職種のキャリア開発—自動車メーカーB社の事例

OJTのしくみ

- ・OJTは基本的に、当該部署の上司と部下の「双方向コミュニケーション」による。
- ・方法論として
 - ①自らのキャリアは、自らで考え切り拓く
 - ②現状の強み、弱みの把握
 - ③中長期(3~5年)のキャリアビジョン作成
 - ④能力開発計画に基く実践
- ・こうした点について

会社は

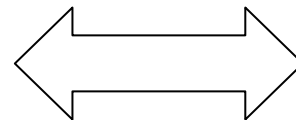
日常的に機会提供

- ・仕事
- ・トレーニング

(e - learning)

本人は

- ・ビジョン/ミッションの
実現を通じた貢献
- ・キャリアビジョンの実
現



双方向
コミュニケーション

