

**平成 19 年度・平成 20 年度**  
**～「実践型人材養成システム」普及のための地域モデル事業**  
**実施団体好事例集～**  
**【③東部金属熱処理工業組合(金属熱処理工)】**

○モデル事業導入にあたって

熱処理業界では、いわゆる団塊の世代の退職や求人充足難、さらに教育訓練指導者不足や社内教育体制の不備などの理由によりこれまで培ってきた技術・技能の伝承が困難な状況となっており、人材育成こそが熱処理業界の喫緊の課題であると認識している。

このような状況の中、厚生労働省より当該システムのモデル事業について受託をすることにより業界における教育システムの構築を目指したところである。

平成 19 年度においては人材養成委員会を立ち上げ新人教育のカリキュラム、テキスト、評価シートを策定し平成 20 年度においては 4 月より新人 21 名を対象に座学・OJT を実施し企業側、受講生から高い評価を得ることができた。

○企業におけるメリット

- ・これまで中小企業において一企業単独での訓練実施が困難な状況であったが、当該事業を通じ、モデルカリキュラムを活用することで体系的な訓練プログラムの構築及び実施が可能となる。
- ・助成金制度について中小企業に対する高い助成率（キャリア形成促進助成金）による費用負担の軽減。
- ・OJT における訓練実施企業の教育訓練担当者自身のレベルアップ。

○モデル事業実施（訓練実施）における好事例

- ・以前は、個々の製造分野に先輩職員が付いて新人教育をしていたが、熱処理全般を理解しているものがおらず、また、勤続年数の長い先輩職員には職人氣質な人が多く、最近の若い人はそういう教え方ではすぐ辞めてしまうため、定着しないという問題意識があったが、実践型人材養成システムに取り組むことで、業界全般の幅広い知識と OJT、Off-JT とともに体系的な教育プログラムに沿って計画的に実施することが出来、訓練生にとっても、目的意識や自分が何のためにこの作業工程に携わっているのか理解出来るため、就業意欲も高い。
- ・Off-JT の教育訓練機関について、金属熱処理を教える人は殆どおらず、お

願いしても体制的に困難と断られてしまった。当組合では、Off-JT のカリキュラム策定とともに、企業のエキスパートの方や工業高校のOBの方などに声をかけ、専門家を選定し講座開設も自ら行い、東京や新潟など複数箇所を実施。

- ・ Off-JT の最終日には、同じ業界の仲間として訓練生同士で写真を撮り合ったり、連絡先を交換したり連帯感が生まれたようだった。同業者同士で Off-JT を実施することで、非常に就業意識が高まったように感じる。
- ・ 基礎知識や専門用語を覚えてから自社に戻ってくるので、OJTの飲み込みが早い。

#### ○これから取り組む企業の方へ

当該委託事業は平成20年度で終了したところですが、当組合においては自立化事業とし平成21年度においても訓練実施のため受講生を募集して開始したところです。

平成21年度においては、11社35名の応募があり平成20年度の9社21名の実績を上回る取組となっています。これらのことから当該訓練への各企業からの期待の高さがうかがわれるとともに、若者の定着率も一般に比べ高いものとなっています。

当組合としては業界の発展のためにも引き続き当該訓練の推進を図っていくこととしています。