

平成 21 年度・平成 22 年度
～ジョブ・カード制度普及のためのモデル事業実施団体
好事例集～
【③社団法人日本鑄造協会（鑄物工）】

○モデル事業導入にあたって

鑄造産業は、我が国もの作りを支えるサポーターティング・インダストリーとして重要な役割を担っており、鑄造産業に新たに入ってくる新規人材の確保・育成を図るためには、教育訓練を充実させ、現場の即戦力として育て上げ、技術・技能の継承を図っていくことが必要となる。

しかし、鑄造産業は中小企業比率が高く、企業単独での従業員研修体制を構築することが困難であり、かつ鑄造業の専門的な教育訓練機関が外部に存在しない。

このため、本事業を活用して、鑄物工養成のための従業員研修体制モデルを構築し、同時に専門的な教育訓練機関を確保することとした。

○企業におけるメリット

本事業実施に伴い中小鑄造企業を対象に行ったアンケートによると、①担当者確保、②教育制度・資料の整備、③費用、④身近な講座の確保等の面から従業員研修体制の整備が困難であることが分かった。

本プログラムを利用することで、中小企業は以下のメリットを得ることが出来る。

- ・ 一流の講師・教育資料の確保。
- ・ 各種教育資料の作成に纏わる負担の軽減。
- ・ キャリア形成促進助成金等を活用した、社内教育 (OJT)・社外教育 (Off-JT) 費用の軽減。
- ・ 新人向けに最適化された教育カリキュラムの取得・利用。

○モデル事業実施（訓練実施）における好事例

- ・ 「安全」 教育期間のはじめに安全に関わる一般常識的なものを幅広く教育し、おおまかなイメージをつかませた。その後、各作業工程で社内教育 (OJT) を行うことで、教育内容の復習・定着を図ることができた。

- ・「定着」 自社単独ではなかなか資料等を整備できず、鑄造に関する理論・歴史等を今までは教えられなかった会社において、目先のことでなく、興味を持って仕事して欲しいとの希望から、本制度に基づく教育を利用した。

また、社内教育（OJT）計画を組む際、意識していろいろな工程・仕事を見せるようにした。現場で担当の職務を一生懸命覚えるのに加え、理論的な背景やいろいろな工程・仕事を知れば、個々人に好みが出てくるようである。結果として、配属部署の適・不適もよく判断できて、定着につながっていると感じられた。

- ・「共通認識」 ある企業では、今までは、各指導者に教育内容の決定・計画の作成を任せていた。今回、社内教育（OJT）カリキュラム・社外教育（Off-JT）のモデルカリキュラムを使用することで、各指導者が共通のベースに立ち教育を行うことができ、教育内容の全体的な底上げができた。

また、新入社員にもカリキュラム・キーワード集等各資料を示し、ジョブ・カード様式4（評価シート）で客観的に評価できたため、共通認識を持ちながら教育を進められた。

- ・「期待」 今回、モデルカリキュラムを利用し、きちんとした教育計画をたてて教育したところ、自分が期待されていると実感したようである。そのため、まわりの先輩に相談し、協力や教えを請いながら、自分から仕事を覚えるようになってくれたと感じている、とのことである。

○これから取り組む企業の方へ

本事業を行うことで、鑄造業界として教育カリキュラム、及び関連する教育資料の整備を行うことが出来た。中小企業は、これらのカリキュラム、教育資料を基に体系的な従業員研修体制を効率的に構築することが可能である。

また、本カリキュラムの教育内容・期間等はキャリア形成促進助成金の利用に対応しており、教育コストを抑えて鑄物工養成を行うことが出来る。