

## 第7回中部地区研究会

## 人材育成研究会 in 名古屋

「モノづくり人材育成とその課題」



佐世保工業高等専門学校 校長  
中尾 充宏氏

九州大学教授時代に2000年から08年にかけ21世紀CIOEプログラムを拠点リーダーとして推進した。社会に役立つ形で数学を発展させようというこのとき九州大学の数学の高専の話を紹介したい。

高専に「産業数理学科」必要

九州大学教授時代に2000年から08年にかけ21世紀CIOEプログラムを拠点リーダーとして推進した。社会に役立つ形で数学を発展させようといふが、実習や実験を中心とし、基礎学力ももちろん教えている。

技術系人材が数理的に非常に脆弱な状況で社会に出てしまつて、企業での再教育が必要となつて、企業にとって再教育は大きな負担だ。現場でモノを設計する、作る段階になると寸法や量を決めなければいけない。数値にするには何らかの数理的な計算が必要になる。それを数式化して扱える能力が必要。式の活用を現場の効率向上や製品開発に役立つべきだ。きつい、汚い、危険な理屈離れてが著しくなる。企業には微積分や電卓や携帯、インターネットなど求められる数理的有能な人材だと思つ。卒の技術者には微積分

モノづくり日本会議は7月11日、名古屋市東区の日刊工業新聞社名古屋支社で「人材育成研究会 in 名古屋(第7回中部地区研究会)」を開いた。テーマは「モノづくり人材育成のあり方を探る 理数系学力の強化」。コーディネーターの山藤康夫は鉄技術情報センター経済産業調査部主席研究員が、モノづくり産業界が求める人材像と教育機関の教育内容の現状を解説。これを受け、野崎晃平豊田自動織機常務執行役員と中尾充宏佐世保工業高等専門学校校長がそれぞれ講演し、理数系教育の課題や人材育成のあり方について語った。モノづくり日本会議会員企業などから約30人が参加した。

## 「概要説明・論点整理」



## 教育機関と企業、教育で協働を



理数系教育の課題や人材育成のあり方について語った。

した教育だ。これにより高専特有のモノづくり技術者マインドが形成される。大学の先生に聞くと、高専から編入してきた学生は伸びが違うとも言われる。

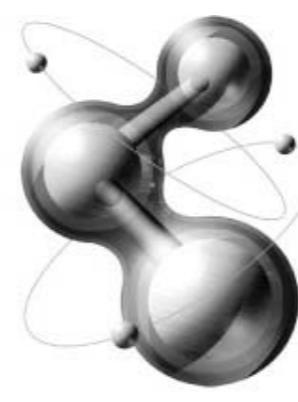
高専教育はわが国の産業界の先端技術を実際の面から支えてきた。今日の日本の産業界と教育界の技術者像をうつすりあわせ、世界で通用する人材の育成に役立てたい。

2007年に当社の社長は「最近の学生は少しでも落ちてきているようだから彼らの教育を考える」と指示があり、教育を担当するようになった。私は教育の専門家ではないので、現状把握から行うため多くの書籍を読んだり、関係資料や大学学習塾、予備校など各方面にあり、今の学生のレベルはどうか、当社の社員レベルはどうかなどを徹底的に調査し

備校など各个方面にあり、理解していない若者が多いため問題を人材育成のあり方について語った。モノづくり日本会議会員企業などから約30人が参加した。

## モノづくり日本会議

—モノづくり推進会議 NextStage—



豊田自動織機 常務執行役員

野崎 晃平氏



当社は機械学科出身者が多いが、入社時は10人に数人しか面接を書けない。我々は必ず面接を行ってきましたが、それがいつかまた現れることがあります。当社での仕事に必要な物理の原理や熱量、比熱などの基礎知識を設計するのに必要な理科や物理の基本を理解していなければいけない。熱量、比熱などの基礎知識を人材育成のあり方にについて語った。モノづくり日本会議会員企業などから約30人が参加した。

か答えられない。その結果、例えば国際競争争下で開発期間を短縮しないといけないのに、面接などで初步的なミスが多くなる。物を知らないことや基礎知識の不足も一因だ。モノづくりをしたことないため実際の材料や部品を見たことがない。家庭用コンセントや乾電池の電圧を知らない人が多いのも現実だ。

柄や熱意、面接の印象を重視して採用し、大学の成績はほんと聞かなかった。当社は成績が悪ければ選考を通過できない採用方針にした。入社試験で算数と物理の試験を行う。点数が極端に悪ければ面接がくら良くて採用を見合わせる。当社では技術系社員について入社後、本社機能である技術技能ラーニングセンターで基礎技術教育を行

う。技術系新入社員教育は基礎技術講座で6~16時間行なわれる。人事部が行う事務系・技術系合同の集合研修を受けた後に約3ヶ月の教育を行なう。当社は「オーネック」の動きが見られる。英語、米国は金融で稼いでいる。米国などでも優秀な人材を育てるエリート教育を変えようと動きが出て教育内容が変わったと聞く。台湾と韓国などでも優秀な人材を育てるエリート教育を実施し、グローバルで勝てる人材をどう育てるかという流れになっている。ドイツの場合、職業訓練と学校教育を同時に進めている。

一方日本はゆとり教育で基礎技術教育を行なう。技術系新入社員教育は基礎技術講座で6~16時間行なわれる。人事部が行う事務系・技術系合同の集合研修を受けた後に約3ヶ月の教育を行なう。当社は「オーネック」の動きが見られる。英語、米国は金融で稼いでいる。米国などでも優秀な人材を育てるエリート教育を実施し、グローバルで勝てる人材をどう育てるかという流れになっている。ドイツの場合、職業訓練と学校教育を同時に進めている。

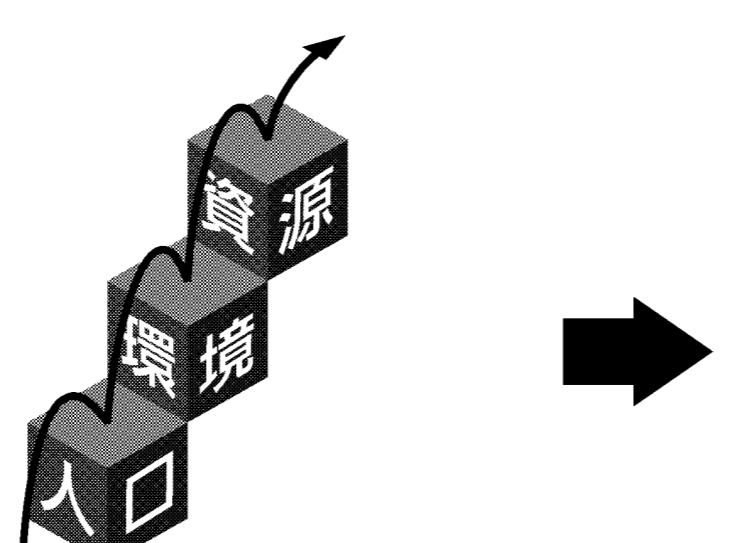
一方日本はゆとり教育で基礎技術教育を行なう。技術系新入社員教育は基礎技術講座で6~16時間行なわれる。人事部が行う事務系・技術系合同の集合研修を受けた後に約3ヶ月の教育を行なう。当社は「オーネック」の動きが見られる。英語、米国は金融で稼いでいる。米国などでも優秀な人材を育てるエリート教育を実施し、グローバルで勝てる人材をどう育てるかという流れになっている。ドイツの場合、職業訓練と学校教育を同時に進めている。

一方日本はゆとり教育で基礎技術教育を行なう。技術系新入社員教育は基礎技術講座で6~16時間行なわれる。人事部が行う事務系・技術系合同の集合研修を受けた後に約3ヶ月の教育を行なう。当社は「オーネック」の動きが見られる。英語、米国は金融で稼いでいる。米国などでも優秀な人材を育てるエリート教育を実施し、グローバルで勝てる人材をどう育てるかという流れになっている。ドイツの場合、職業訓練と学校教育を同時に進めている。

一方日本はゆとり教育で基礎技術教育を行なう。技術系新入社員教育は基礎技術講座で6~16時間行なわれる。人事部が行う事務系・技術系合同の集合研修を受けた後に約3ヶ月の教育を行なう。当社は「オーネック」の動きが見られる。英語、米国は金融で稼いでいる。米国などでも優秀な人材を育てるエリート教育を実施し、グローバルで勝てる人材をどう育てるかという流れになっている。ドイツの場合、職業訓練と学校教育を同時に進めている。

一方日本はゆとり教育で基礎技術教育を行なう。技術系新入社員教育は基礎技術講座で6~16時間行なわれる。人事部が行う事務系・技術系合同の集合研修を受けた後に約3ヶ月の教育を行なう。当社は「オーネック」の動きが見られる。英語、米国は金融で稼いでいる。米国などでも優秀な人材を育てるエリート教育を実施し、グローバルで勝てる人材をどう育てるかという流れになっている。ドイツの場合、職業訓練と学校教育を同時に進めている。

MONODZUKURI



## “超”モノづくり

モノづくり企業の英知を結集し、

将来にわたり発展できる盤石な産業基盤を築き上げる。

広域企業ネットワークが触媒となり、

人口・環境・資源の制約を乗り越え、

「超」モノづくりを推進する。