

第8章 愛媛県東予地域における取組み

本章では愛媛県東予地域における、ものづくり人材の育成・能力開発に関連する取組みについて、財団法人東予産業創造センターの活動を中心に見ていくこととする¹。

第1節 愛媛県東予地域における製造業の状況

1. 製造業の特徴と近年の状況

「東予」と呼ばれる愛媛県東部地域の中でも新居浜市、西条市は工業都市としての性格が強い。新居浜市（2011年2月1日現在の推計人口・約121,000人）は、江戸時代に開坑された別子銅山で繁栄の足がかりを築き、その後非鉄金属・産業機械・化学工業など住友グループとその協力企業群により発展を遂げた、瀬戸内地方有数の工業都市である。一方、西条市（2011年2月1日現在の推計人口・約112,000人）も、「東予新産業都市²」の開発拠点として、大規模な臨海工業団地の建設を機会に、急速に造船、機械製造、エレクトロニクス、半導体などの企業が集積し、2000年代前半には製造品出荷額等において四国最大を誇っていた時期もあった。両市は互いに隣接しあっており、四国を代表する工業地帯を形成している。

経済産業省「工業統計調査（2009年度）」をもとに、新居浜・西条地域の製造業の状況を見ていくと³、事業所数は482、従業者数は19,455人である。従業者数の業種別構成比は高い順に、化学工業（13.8%）、生産用機械器具製造業（12.2%）、電子部品・デバイス・電子回路製造業（10.7%）、食料品製造業（8.3%）、はん用機械器具製造業（7.2%）、非鉄金属製造業（6.7%）となっており、機械金属関連の業種を中心に、特定の業種に偏ることなく従業者が分布している事がわかる。ただ、製品出荷額の業種別構成比を見ていくと、最も高い非鉄金属製造業が36.1%、次いで化学工業が19.6%、以下、生産用機械器具製造業（6.7%）、輸送用機械器具製造業（6.2%）と続き、住友金属工業、住友化学と言った新居浜市に立地する住友グループ各企業が、この地域の製造業に占める比重の大きさをうかがい知ることができる。

同じく、「工業統計調査」をもとに、ここ数年の新居浜・西条地域における製造業の事業所数、従業者数、製品出荷額の変化をまとめた（図表8-1①②）。

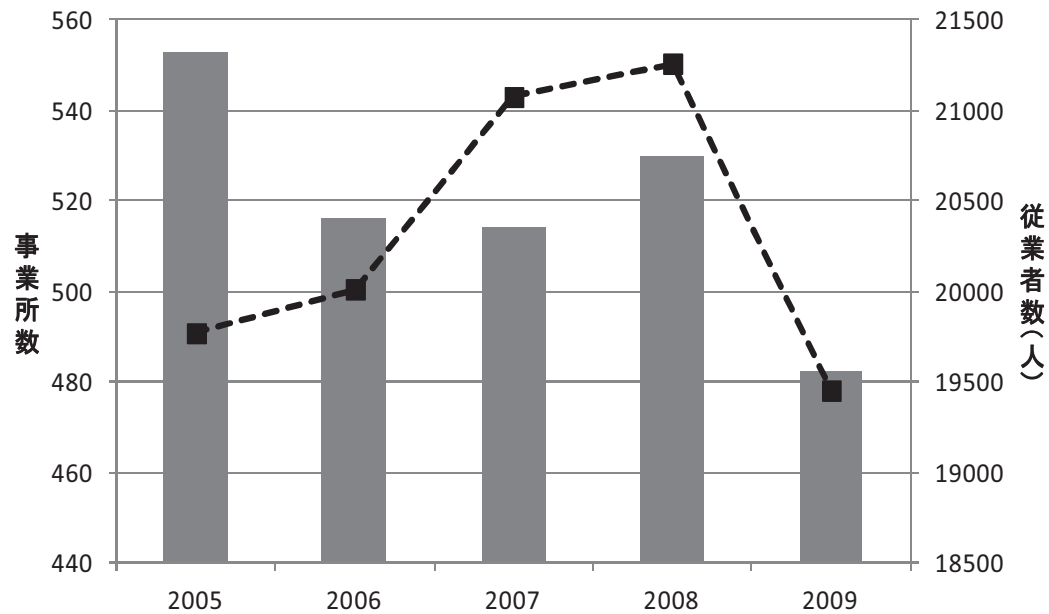
¹ 本章の内容は2011年12月22日に実施した財団法人東予産業創造センターにおけるインタビュー調査（インタビュワー：藤本真）と、インタビュー調査の際に入手した資料、および新居浜・西条地区の産業に関連する各種統計資料、新居浜市、西条市の産業振興策に関する資料に基づいている。

² 「新産業都市」とは、1962年に制定された新産業都市建設促進法に基づいて、「産業の立地条件及び都市施設を整備することにより、その地方の開発発展の中核となるべき」（同法第1条）として指定された地域である。

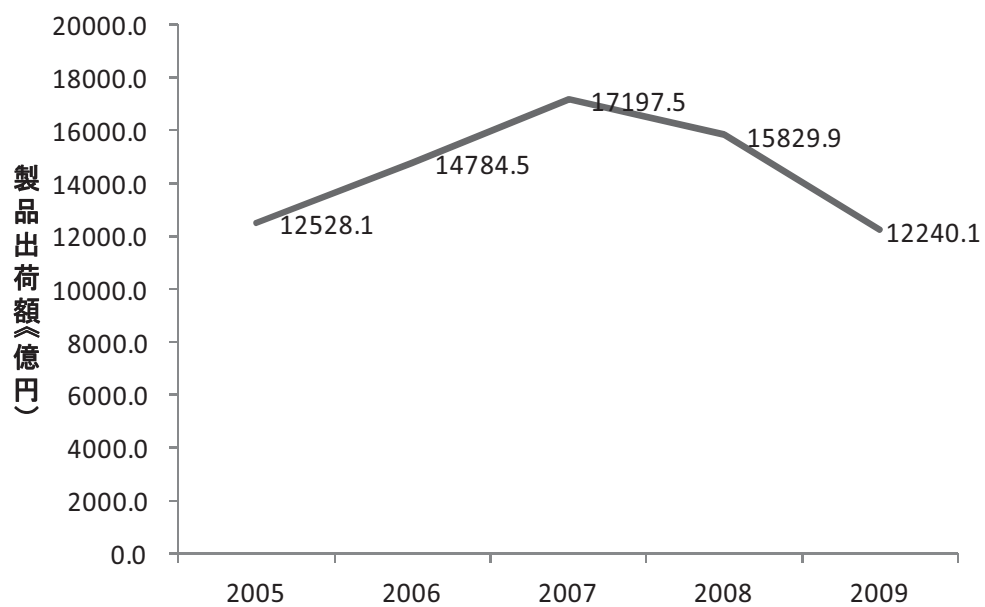
³ 以下に述べる統計調査の結果は、「工業統計調査」の工業地区別集計のなかの、「新居浜・西条地区（対象範囲：新居浜市、西条市）」の集計に基づく。

図表 8-1 新居浜・西条地区の製造業事業所数・従業者数・製品出荷額の推移

①事業所数・従業者数



②製品出荷額



資料出所：経済産業省「工業統計調査」。

事業所数（図表 8-1①の縦棒）は 2005 年から 2007 年にかけて減り続け 2008 年は前年より増加したものの、2009 年にかけては、40 事業所以上減少した。一方、従業者数（図表 8-1①の点線）は 2005 年から 2008 年まで増え続け 2008 年には 21,261 人となっていたが、事業所数と同じく 2008 年から 2009 年にかけて大きく減少し、2009 年の従業者数は 2005 年の従業者数を下回っている。製品出荷額に目を向けると、2005 年から 2007 年までは増え続けたものの以降は減少傾向に転じている。

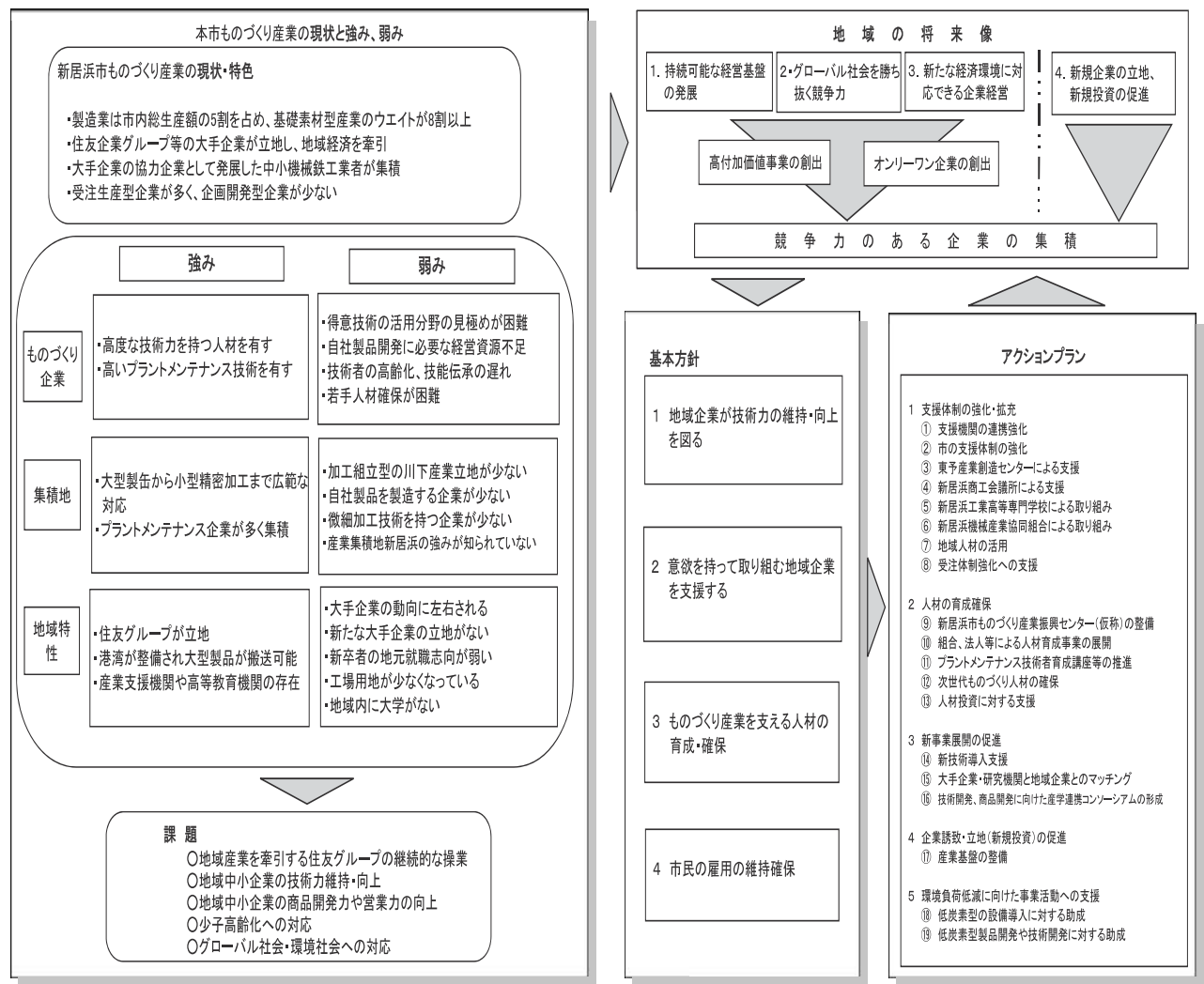
2. 東予地域における製造業振興に向けた取組み

新居浜市は 2010 年に今後 10 年間の製造業の振興に向けた取組みを整理した「新居浜市ものづくり産業振興ビジョン」（以下、「ビジョン」と記載）を発表している⁴。このビジョンの中では、新居浜市のものづくり振興に向けた課題として、①地域産業を振興する住友グループの継続的な操業、②地域中小企業の技術力の維持・向上、③地域中小企業の商品開発力や営業力の向上、④少子高齢化への対応、⑤グローバル社会、環境社会への対応、の 5 つが挙げられている。そして、これらの課題に取り組むにあたっての基本方針としてビジョンは、①地域企業における技術力の維持・向上、②意欲ある企業の支援、③ものづくり産業を支える人材の育成・確保、④市民と雇用の維持・確保を掲げ、この基本方針を反映した「アクションプラン」を提示している（図表 8-2）。

アクション・プランに盛り込まれている、地域で必要とされる取組みは次の 5 つに分類されている。第一に「支援体制の強化・拡充」で、支援体制の連携強化、市の支援体制の強化、活動について本章で後述する財団法人東予産業創造センターによる支援、新居浜商工会議所による支援、新居浜工業高等専門学校による取組み、新居浜機械産業協同組合による取組み、地域人材の活用、受注体制の強化が該当する。第二は「人材の育成確保」で、新居浜市ものづくり産業振興センターの整備、組合・法人等による人材育成事業の展開、プラントメンテナンス技術者育成講座等の推進、次世代ものづくり人材の確保、人材投資に対する支援が含まれる。第三は「新事業展開の促進」に分類される、新技術導入支援、大手企業・研究機関と地域企業とのマッチング、技術開発・商品開発に向けた産学連携コンソーシアムの形成といった取組みである。第四は「企業誘致・立地（新規投資）の促進」でそのための取組みとしては産業基盤の整備が、第五は「環境負荷低減に向けた事業活動への支援」で、低炭素型の設備導入に対する助成や、低炭素型製品開発・技術開発に対する助成が挙げられている。

⁴ 以下のビジョンに関する記述の内容は、新居浜市編 [2010]『新居浜市ものづくり産業振興ビジョン—変革に対応し、創造と活力にあふれるものづくりのまち新居浜—』によっている。なお、本書は次の URL からダウンロード可能である。ダウンロード URL : http://www.city.niihama.lg.jp/uploaded/life/15168_37037_misc.pdf (2012 年 3 月 13 日最終閲覧)。

図表 8-2 新居浜市の「ものづくり産業振興ビジョン」の全体像



資料出所：新居浜市編「2010」『新居浜市ものづくり産業振興ビジョン』、98 ページ。

一方、西条市では、(株)西条市産業情報支援センターの活動などを軸にして、製造業の振興が進められている。(株)西条市産業情報支援センターは、1999 年に設立された公設民営型の産業支援機関で、地域内発型の産業振興の推進を目的とする。主な事業分野は、①創業支援事業(「インキュベータ室・SOHO 支援室入居企業支援事業」)、②起業化促進のための研修、ISO 取得促進のための研修などからなる研修事業、③マーケティング、マネジメントなどに関する相談・指導事業、④中小企業、ベンチャー企業のビジネスに役立つ情報の収集・提供事業、⑤新たなビジネスチャンスの提供を主たる目的とした、企業間の交流会事業である⁵。

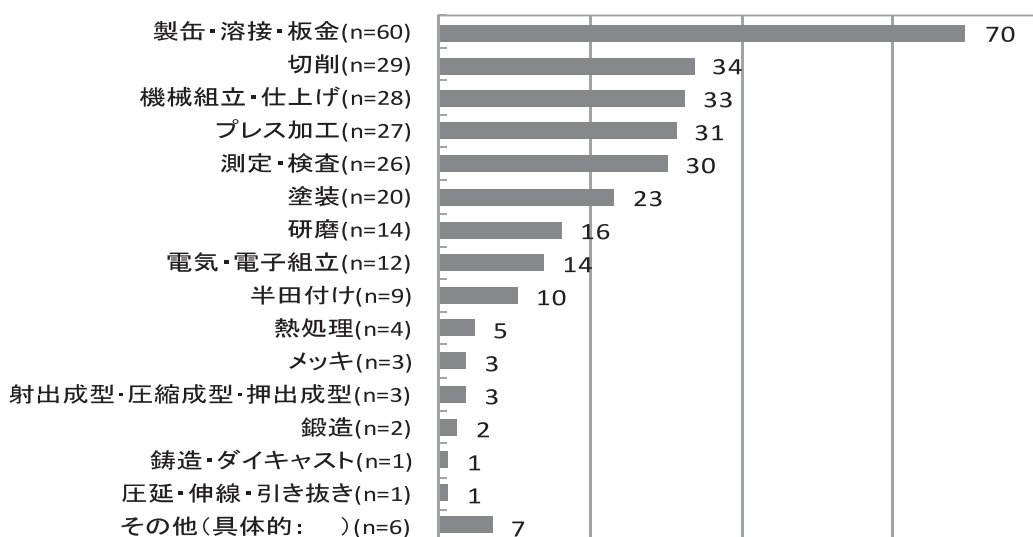
⁵ (株)西条産業情報支援センターのホームページ (<http://www.saijo-sics.co.jp/index.html>、2013 年 3 月 13 日最終閲覧) による。

3. ものづくり産業における人材の状況

財団法人東予産業創造センターでは、2009年7～9月にかけて新居浜市内の機械・金属関連企業を対象に、人材の育成・確保についてのアンケート調査を行っている⁶。この調査結果から、東予地域のものづくり産業における人材の状況を見ていくこととしたい。

主要製品の製造に不可欠な技能については、「製缶・溶接・板金」(70%)という回答が最も多く、以下「切削」(34%)、「機械組立・仕上げ」(33%)、「プレス加工」(31%)、「測定・検査」(30%)と続く(図表8-3)。

図表 8-3 主要製品の製造に不可欠な技能（複数回答、単位：％）

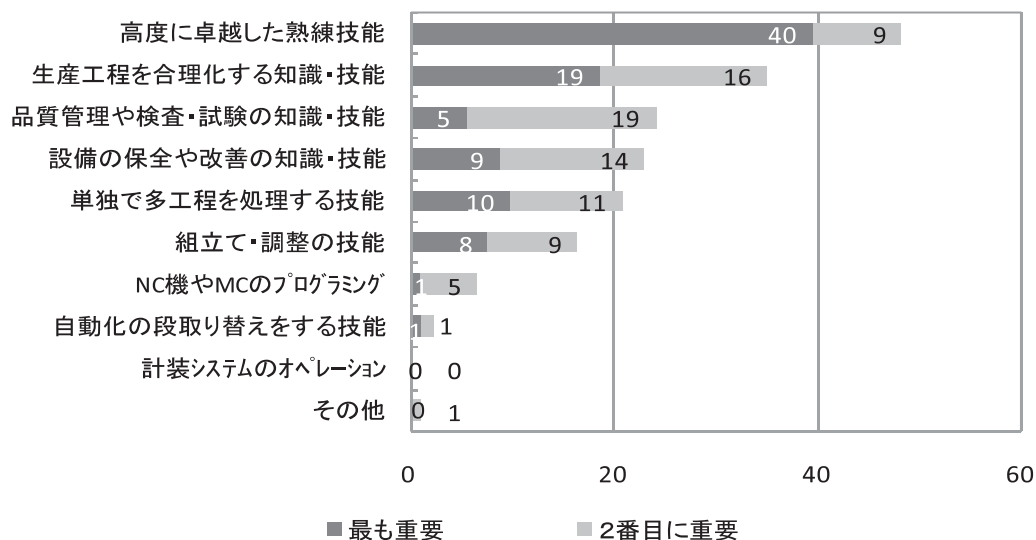


資料出所：東予産業創造センター編[2009]「ものづくり産業における人材の確保と育成に関する調査」。

また、技能者として働く従業員に求める知識・技能をたずねたところ、最も重要視しているという回答は多い順に、「高度に卓越した熟練技能」(40%)、「生産工程を合理化する知識・技能」(19%)、「単独で多工程を処理する技能」(10%)、「設備の保全や改善の知識・技能」(9%)となっている。最も重要視しているものと二番目に重要視しているものの回答率を合計してみると、第1位は「高度に卓越した熟練技能」(最も重要と2番目に重要な合計・49%)、第2位は「生産工程を合理化する知識・技能」(同・35%)、第3位が「品質管理や検査・試験の知識・技能」(同・24%)となる(図表8-4)。

⁶ 調査は129社を対象に実施され、91社から回答を得ている（有効回収率・70.5%）。なお、調査結果の詳細をまとめた文書は次のURLからダウンロード可能である（2012年3月13日最終閲覧）。
ダウンロードURL：<http://www.ticc-ehime.or.jp/ww2/ginoumap/ginou-map.pdf>

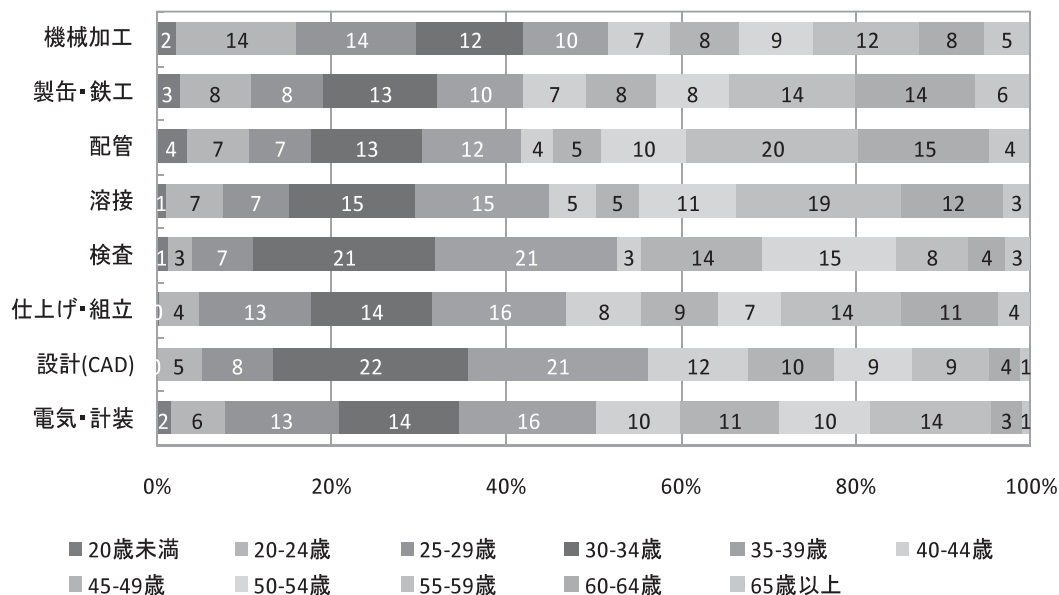
図表 8-4 技能者として働く従業員に求める知識・技能（単位：％）



資料出所：図表 8-3 と同じ。

技能者・技術者として働く従業員（1772 人）の年齢別構成は、20 歳代・20％、30 歳代・25％、40 歳代・16％、50 歳代・22％、60 歳代・15％となっている。企業の中で中堅・基幹的役割を期待される 40 歳代の割合が他の年齢層に比べて低くなっており、特に製缶、配管、溶接と言った、新居浜市のものづくり産業において不可欠とされる作業分野においてこの傾向が強くなっている（図表 8-5）

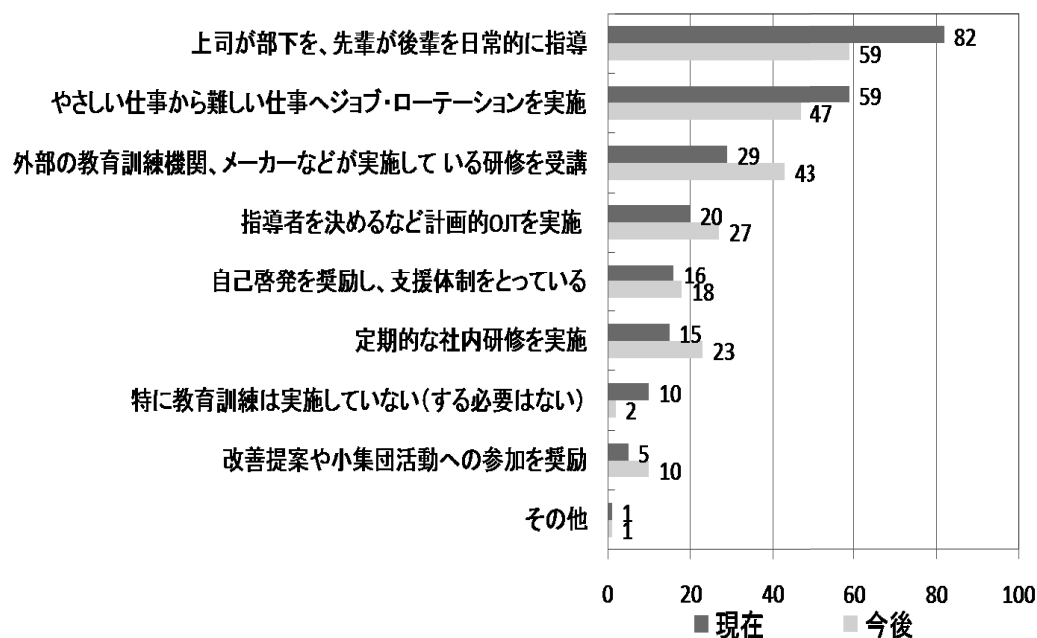
図表 8-5 各作業分野担当者の年齢別構成（単位：％）



資料出所：図表 8-3 と同じ。

技能者として働く従業員の育成は現在どのように進められているか。また、今後の育成のあり方について企業はどのように考えているか。現在実施している方法と今後検討している方法についてそれぞれ3つまで挙げてもらった。現在実施している方法としても今後検討している方法としても最も回答が多かったのは、「上司が部下を、先輩が後輩を日常的に指導」であるが、今後の方法として挙げる企業の割合は、現在実施している方法として挙げる企業の割合よりも23%低下している。また、「やさしい仕事から難しい仕事へジョブ・ローテーションを実施」も、現在の方法としては半数以上の企業が回答しているが、今後の方法としての回答率は現在の実施している方法としての回答率から12%下がっている。一方、「外部の教育訓練機関、メーカーなどが実施している研修を受講させる」は今後の方法として回答する企業の割合の方が14%高く、「指導者を決めるなど計画的OJTを実施」、「定期的な社内研修を実施」も今後の方法として回答する企業の割合の方が10%近く高い（図表8-6）。

図表 8-6 人材育成の方法（現在・今後、主要なもの3つまで）

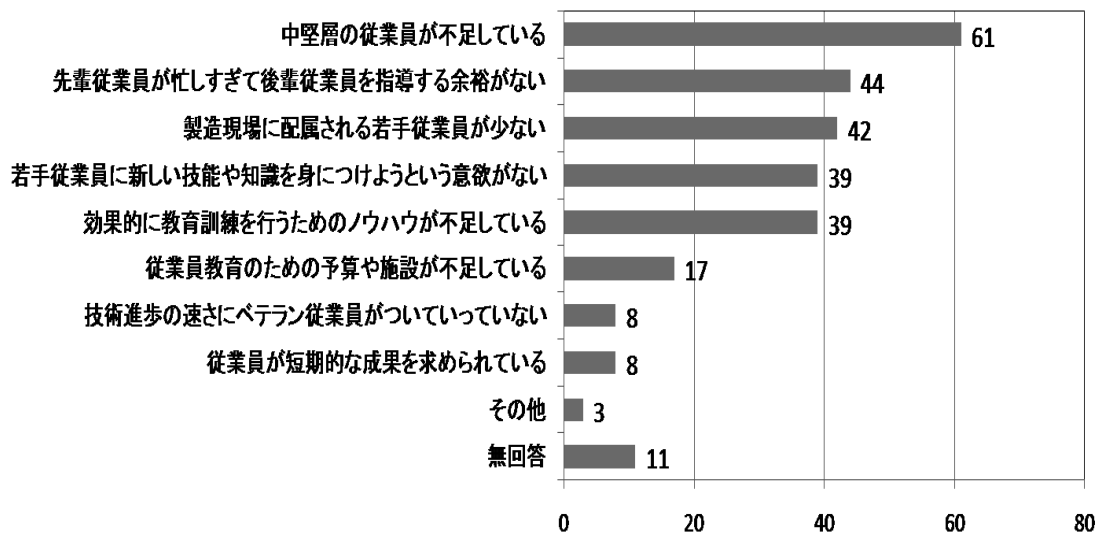


資料出所：図表 8-3 と同じ。

技能者として働く従業員の育成や技能継承の取組みについては、うまくいっている（「非常にうまくいっている」＋「おおむねうまくいっている」）と回答した企業が 57%、うまくいっていない（「あまりうまくいっていない」＋「まったくうまくいっていない」）と回答した企業が 39%である。うまくいっていないと答えた会社によくいっていない理由をたずねると、最も回答が多かったのは、「中堅の従業員が不足しているから」（61%）で、以下「先輩従業員が忙しすぎて後輩従業員を指導する余裕がないから」（44%）、「製造現場に配置される

若手従業員が少ない」（42％）、「若手従業員に新しい技能や知識を身につけようという意欲がないから」（39％）、「効果的に教育訓練を行うためのノウハウが不足しているから」（39％）と続いている（図表 8-7）。

図表 8-7 技能者として働く従業員の育成・技能継承がうまくいかない理由
（複数回答、単位：％）



資料出所：図表 8-3 と同じ。

第 2 節 財団法人東予産業創造センターの取組み

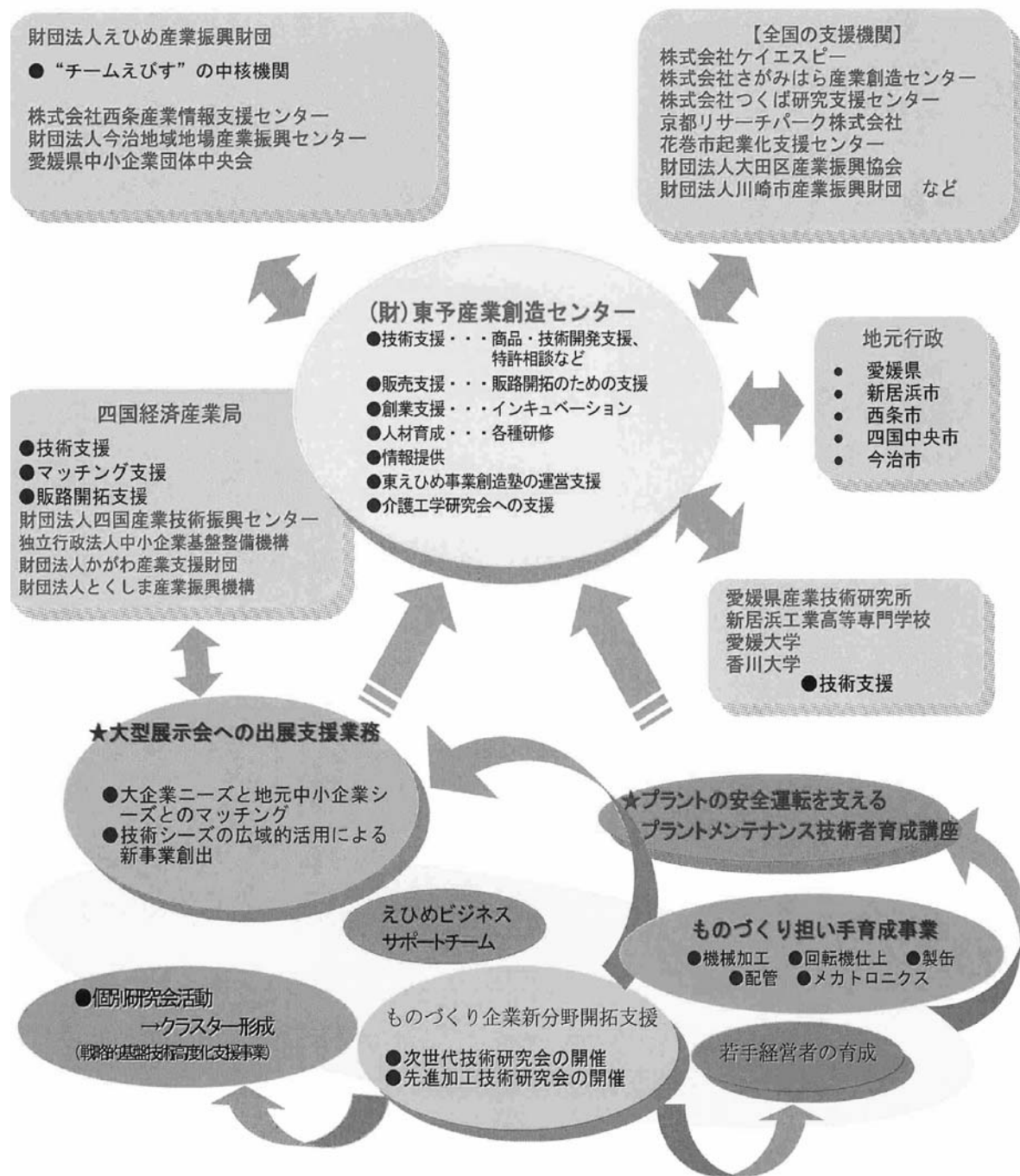
1. 組織と活動の概要

財団法人東予産業創造センター（以下、「センター」と記載）は、1990年に「愛媛テクノポリス構想」に基づき、新居浜・西条地区広域圏（新居浜市・西条市・旧東予市、旧小松町・旧丹原町）の産業支援機関として設立された。1991年には、創業支援を目的とするインキュベーションルームが整備され、新産業の創造と地域中小企業の高度化に向けた事業展開を行っている。2002年には寄付行為の変更によって活動圏域が東予地域に拡大された。

調査時点（2011年12月）の出資者は新居浜市、西条市、四国中央市、愛媛県および民間であり、民間からの出資の割合が半分以上となっている。調査時点の職員は20数人であるが、このなかには緊急雇用対策事業の担当者や年度ごとの事業の専従者がおり、その時々で人数は変動している。正職員が4人、この職員を含めて常勤に近いスタッフは約10人である。

センターの主な事業は、①情報収集提供事業、②新産業創造事業、③人材育成事業、④技術コンサルティング事業、⑤交流事業の5つである。これらの事業を図表 8-8 に示すような愛媛県内外に構築したネットワークを活用しながら実施している。

図表 8-8 東予産業創造センターの主な事業と県内外機関とのネットワーク



資料出所：東予産業創造センター提供資料より。

後に詳述する人材育成事業以外の4つの事業についてその内容を概観すると、情報収集事業として実施しているのは、新居浜・西条地域の製造業企業をデータベース化し、各種案件による検索を可能とした「愛媛県新居浜・西条圏域産業情報マップ」の作成や、「東予産業創造センターだより」の発行である。新産業創造事業としては、圏域中小企業との共同での新

技術・新製品の研究開発、圏域中小企業が製造した新製品の販路拡大や新技術の用途開発に対する支援、技術開発室・一般研修室・テクノホールなどの安価での提供、開放試験室における恒温恒湿環境試験機・金属材料検査装置・超音波探傷器・赤外線映像装置・オシロスコープなどの安価での提供、などを実施している。

技術コンサルティング事業にあたるのは、特許をはじめ技術に関する様々な相談への対応、新製品・新技術開発に係る各種補助金・助成金や融資制度についての相談への対応や助言などである。これらの対応や助言はセンターのスタッフや企業 OB 等の登録専門相談員が行うほか、相談や助言の対象となる分野によっては、適宜センターと連携している新居浜工業高等専門学校や愛媛県産業技術研究所、圏域企業などの関係者を招いている。交流事業は、産学官の連携ほか各種交流の促進を目的としており、具体的には「東えひめ事業創造塾」の開催、「介護工学研究会」の参画・事務局担当、新居浜市・新居浜商工会議所・新居浜高専との「新居浜 6 : 3 0 倶楽部」の共催などである。

2. 人材育成の取組み

(1) プラントメンテナンス技術者育成事業

現在、センターが実施している人材育成事業の中核となっているのが2007年から行われている「プラントメンテナンス技術者育成事業」である。この事業は東予地域に数多く存在する各種プラントにおいて、現場作業の管理者・監督者として働く事が出来る人材の確保・育成を目的としている。事業発足から2年間は経済産業省の「中小企業産学連携製造中核人材育成事業」として行われてきたが、2009年度からセンターの独自事業となっている。

事業の趣旨から、この事業の対象として想定されているのは、製造プラントのメンテナンスを担当する企業で一定の実務経験を有する現場管理・監督者およびその候補者である。講習を受けた人が試験ののち、プラントメンテナンスマスター（PMM）の称号が与えられるという仕組みになっている。プラント・エンジニアリングの業界には以前から業界資格が存在していたが、その資格の主旨が、東予地域で必要とされる現場の管理者・監督者の確保・育成とは異なっているため、圏域で通用する資格を新たに立ち上げた。なおPMMは3年ごとに更新しなければならないと定めている。更新にあたっての要件は研修の受講などの継続教育への取組みの程度や、勤務する企業における改善活動の実績などである。

事業を開始した当初は、16 日間の講習を一度に行っていたが、カリキュラムの改訂を行い、現在（2011 年度）は 4 科目 29 教科 90 時間を前期・後期各 8 日間に分けて実施している。科目は①プラント安全管理、②保全技術・技能（基礎）、③保全技術・技能（専門）、④保全マネジメント、の、受講のコースとしては、①全て受講する「Mコース」、②電機・計装技術関連の講習を中心的に受講する E コース、③各回の講習を選択して受講できる「選択コース」の 3 つが設けられている（図表 8-9）。Mコース・Eコースいずれを履修しても、PMMの称

号を得ることはできる（Eコースの受講者が取得できる資格の称号は「PMME」となる）。講習は、座学と実習の両方があり、金曜・土曜を中心に開講されている。各講習を担当する講師は、地元大手企業や新居浜工業高等専門学校、およびプラント・エンジニアリング関連の企業から招いている。

図表 8-9 プラントメンテナンス技術者育成講座（2011 年度）の内容

科目	コマ No.	教 科 (コマ)	開講日	時 間	場 所
オリエン テーション		【開講式】		10:00 ～ 10:30	東予産業創造センター
		保全技術者の役割とその人材像 プロ化度チェック		10:30 ～ 12:00	
〔1〕プラント安全管理・ 技能（基礎）①	(1)	プラント工事安全法規(1) 建設業法関係	6/11 (土)	12:45 ～ 14:15	東予産業創造センター
	(2)	プラント工事安全法規(2) 保安法関係		14:30 ～ 16:00	東予産業創造センター
	(10)	設備材料	6/17 (金)	8:45 ～ 12:00	東予産業創造センター
	(11)	プラントメンテナンスにおける ステンレス鋼の溶接		12:45 ～ 16:00	東予産業創造センター
	(3)	工事と安全管理	6/18 (土)	8:45 ～ 12:00 12:45 ～ 14:15	東予産業創造センター
	(4)	環境問題		14:30 ～ 16:00	東予産業創造センター
	(18)	材料劣化と設備故障	6/24 (金)	8:45 ～ 12:00	東予産業創造センター
	(5)	化学品取扱いと安全		8:45 ～ 10:15	住友化学実習センター
	(6)	労働衛生管理	6/25 (土)	10:30 ～ 12:00	住友化学実習センター
	(7)	安全体感		12:45 ～ 16:00	住友化学実習センター HPEC
〔2〕プラント安全管理・ 技能（基礎）②	(12)	電気的基础		8:45 ～ 10:15	住友化学実習センター
	(13)	計装的基础	7/1 (金)	10:30 ～ 12:00	住友化学実習センター
	(14)	設計・製図の基礎		12:45 ～ 14:15	住友化学実習センター
	(15)	模擬プラント実習		14:30 ～ 16:00	住友化学HPEC
	(8)	プラント形態と保安全管理方式	7/2 (土)	8:45 ～ 10:15	東予産業創造センター
	(9)	プラント機器と検査概要		10:30 ～ 14:15	東予産業創造センター
	(17)	材料の試験・品質管理	7/9 (土)	8:45 ～ 12:00 12:45 ～ 16:00	新居浜工業高等 専門学校
	(16)	保全作業実務	7/16 (土)	8:45 ～ 12:00 12:45 ～ 16:00	東予産業創造センター 新居浜高等技術専門学校
〔3〕保全技術・ 技能	(19)	事故事例研究	12/3 (土)	8:45 ～ 12:00	東予産業創造センター
	(20)	機器の検査法(1) 振動法による回転機械の診断		12:45 ～ 16:00	東予産業創造センター
	(21)	機器の検査法(2) 簡易検査器具の取扱方法	12/9 (金)	8:45 ～ 12:00	東予産業創造センター
	(22)	機器の検査法(3) 非破壊検査法		12:45 ～ 16:00	東予産業創造センター
	(24)	計画保全の実行管理	12/10 (土)	8:45 ～ 12:00 12:45 ～ 16:00	東予産業創造センター
	(23)	故障修復・応急処置	12/16 (金)	8:45 ～ 12:00 12:45 ～ 16:00	東予産業創造センター
	(25)	生産ロスと要因分析法	12/17 (土)	8:45 ～ 12:00	東予産業創造センター
〔4〕保全マネー ジメント	(26)	改善活動		12:45 ～ 16:00	東予産業創造センター
	(27)	効果的技術伝承法	12/24 (土)	8:45 ～ 12:00 12:45 ～ 14:15	東予産業創造センター
	(28)	知的財産		14:30 ～ 16:00	東予産業創造センター
	(29)	リーダーシップと管理		9:30 ～ 12:00 12:45 ～ 15:00	新居浜商工会議所
			1/7 (土)		
クロー ジング ミー ティ ング		プロ化度再チェック 意見交換(感想・今後の抱負)		15:15 ～ 15:45	新居浜商工会議所
		【修了式】		16:00 ～ 16:30	

資料出所：図表 8-8 と同じ。

2011 年度は 24 人が受講しており、2007～2010 年度の 4 年間で計 80 人に PMM が授与されている。受講者は 30～40 歳代が多い。経費は M コースが 40 万円／人、E コースが 25 万

円／人、選択コースが 1～4.5 万円／人である。新居浜市内の中小企業の従業員が受講する場合には、経費の半分・100 万円までを上限とした助成を受けることができる。

（２）「ものづくり担い手育成研修」と「動画手法による技能継承」

プラントメンテナンス育成事業とは別に、若手育成のための事業として、「ものづくり担い手育成研修」（図表 8-10）がある。この研修の目的は若手技能者の育成と技能伝承である。また、若手への技能伝承を目的とした事業としては、「動画手法による技能継承」マニュアルの作成支援も、行っている。参画企業はプラントメンテナンス工事を主要業務とする 14 社である。

図表 8-10 「ものづくり担い手育成研修」の内容と実施状況

【機械加工コース】

	研修			受講者			スキルチェック	
	開始日	終了日	期間	受講者数	企業数	延受講者数	研修前	研修後
第1回	2009/9/11	2009/10/5	10日	10名	6社	100名	1.6	2.5
第2回	2010/8/19	2010/9/17	10日	8名	5社	78名	1.4	2.4
第3回	2011/8/23	2011/9/15	10日	8名	4社	62名	1.2	3.3

【製缶コース】

	研修			受講者			スキルチェック	
	開始日	終了日	期間	受講者数	企業数	延受講者数	研修前	研修後
第1回	2010/1/25	2010/2/5	10日	10名	10社	100名	1.4	2.2
第2回	2010/7/5	2010/7/16	10日	10名	10社	97名	1.4	2.1
第3回	未開催							

【配管コース】

	研修			受講者			スキルチェック	
	開始日	終了日	期間	受講者数	企業数	延受講者数	研修前	研修後
第1回	2009/12/25	2010/1/19	10日	10名	4社	100名	1.8	2.4
第2回	2010/11/22	2010/12/6	10日	9名	8社	90名	1.6	2.5
第3回	未開催							

【（回転機）仕上コース】

	研修			受講者			スキルチェック	
	開始日	終了日	期間	受講者数	企業数	延受講者数	研修前	研修後
第1回	2009/12/7	2009/12/22	10日	10名	7社	100名	2.1	2.8
第2回	2010/7/20	2010/8/2	10日	10名	6社	97名	1.8	2.7
第3回	未開催							

【メカトロニクスコース】

	研修			受講者			スキルチェック	
	開始日	終了日	期間	受講者数	企業数	延受講者数	研修前	研修後
第1回	未開催							
第2回	2010/6/18	2010/8/6	7日	10名	6社	68名	1.6	2.5
第3回	2011/6/10	2011/8/19	10日	10名	10社	100名	1.4	3.0

【溶接コース】

	研修			受講者			スキルチェック	
	開始日	終了日	期間	受講者数	企業数	延受講者数	研修前	研修後
第1回	未開催							
第2回	未開催							
第3回	2011/7/11	2011/7/25	10日	10名	9社	100名	1.8	3.2

【鋳物コース】

	研修			受講者			スキルチェック	
	開始日	終了日	期間	受講者数	企業数	延受講者数	研修前	研修後
第1回	未開催							
第2回	未開催							
第3回	2011/7/16	2011/9/28	10日	13名	5社	103名	1.4	3.0

資料出所：図表 8-8 と同じ。

「ものづくり担い手育成研修」は、入社してから数年程度の従業員を主な対象としている。これらの従業員の研修は圏域内の多くの企業で共通の課題として認識されており、地域で義務教育的に行う方が効率的であるという理由から始められた。現在（2011年度）、コースは機械加工、鋳物、溶接、メカトロニクスの4つに分かれている。研修の前後で、受講者に100以上の項目について自己評価してもらうという形でスキルチェックを行って、研修の成果を目に見える形にしており、さらにその結果を受講者の勤務する企業にも伝えている（図表8-10）。

「動画手法による技能継承」マニュアルは、技能の持ち主であるベテラン従業員が職場で業務を担当しているうちにその様子を動画で残し、仕事の流れや時間配分、必要な道具や求められる項目などについては可視化し、整理することで、技能継承しようとする人がより理解しやすくなるようにしたものである。この事業は、プラントメンテナンス技能者育成講座のカリキュラム改訂の際、効果的な技能継承を進める必要性が生じ、そうした技能継承の手段として、試行的にある会社で動画マニュアルを作成したことをきっかけに始まったものである。試行版動画マニュアルの評判がよかったため、他社にもこの手法を進め、会社側で取り組むのが難しい部分については、センターが事業として受け持つこととなった。センターでは、今後のコンサルティング事業の拡大などにおいて重要となる事業と考えている。

（3）その他の研修・講座、人材育成関連の取組み

センターではその他に、①新任管理職研修、中堅社員研修、コーチング研修と言った「経営管理研修」、②ビジネスマナー研修などの「新入社員研修」、③「ワード」、「エクセル」、「アクセス」といった、事務用のパソコンソフトの活用に関する研修、④CADや図形ソフトに関する研修、⑤「ホームページビルダー」や「イラストレーター」といったソフトの使い方の研修などを実施している。これらの研修に関しては、上半期・下半期それぞれでスケジュールをたてて行っている

また、パソコン研修や、人材育成研修（階層別研修、プレゼンテーション研修、問題解決力研修、コーチングスキル研修、メンタルヘルス研修等）については、個々の企業の要望をもとに企画したオーダーメイドの研修も行っている。

人材育成に関連した取組みとして、新居浜工業高等専門学校の学生を対象とした、1か月程度のインターンシップにも携わっている。経済産業省の「産学連携事業」として始まったものに現在も携わっており、企業のための高専ツアーなど、相互交流のための事業も始まっている。

（4）講座・研修の企画と受講者の募集

講習や研修のカリキュラムについては、ノウハウをもったコーディネーター4人、企業O

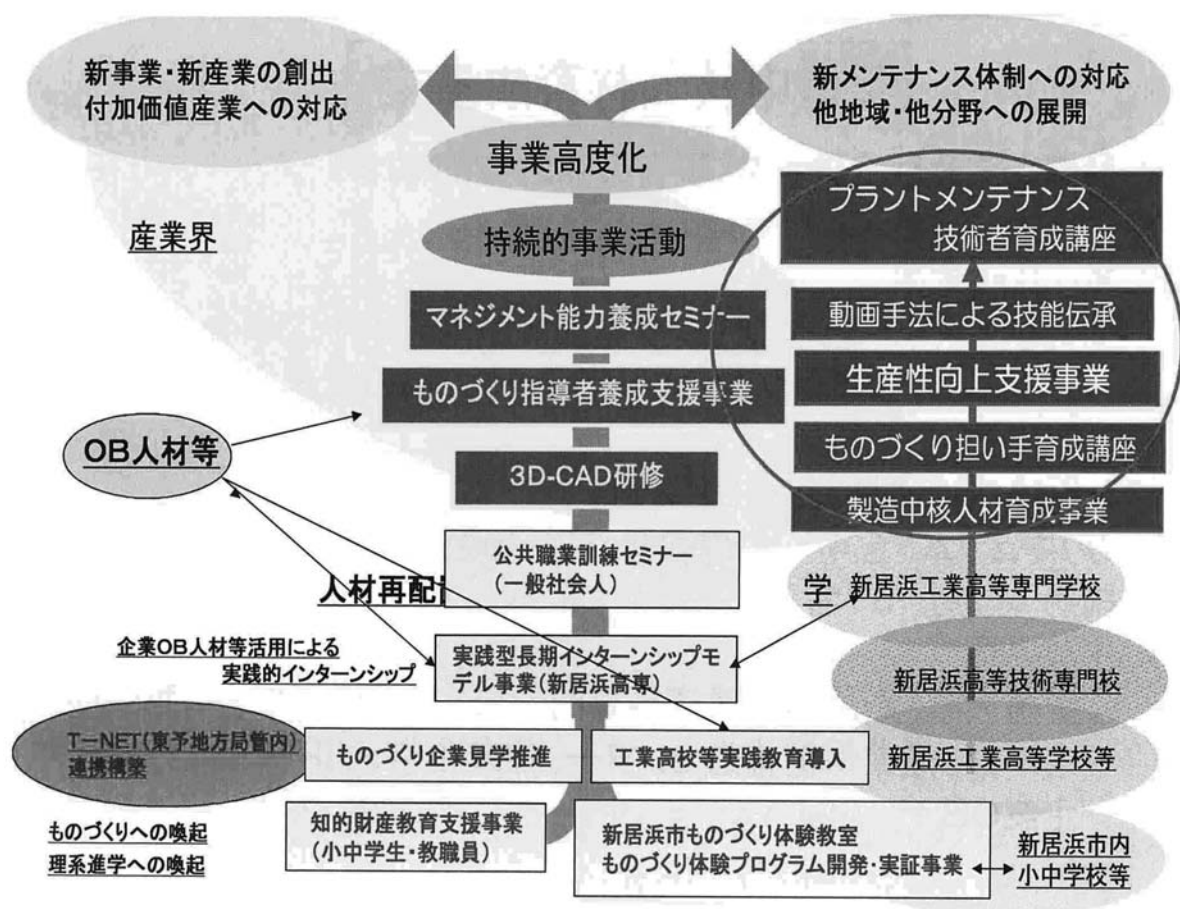
B3 人を中心に企画しており、委員会方式で作成することもある。また講師の確保にあたっては、企業OBの持っている人脈を活用している。

研修や講習の受講者を募集は、センターのホームページの他、対象者が幅広い場合は行政の広報紙を通じて行っている。また、対象者がかなり限られるような講義テーマについては、対象として想定される業界の関連団体を通じて募集をしたり、対象となりそうな企業や受講者に直接持ちかけたりすることもある。

（５）今後の課題

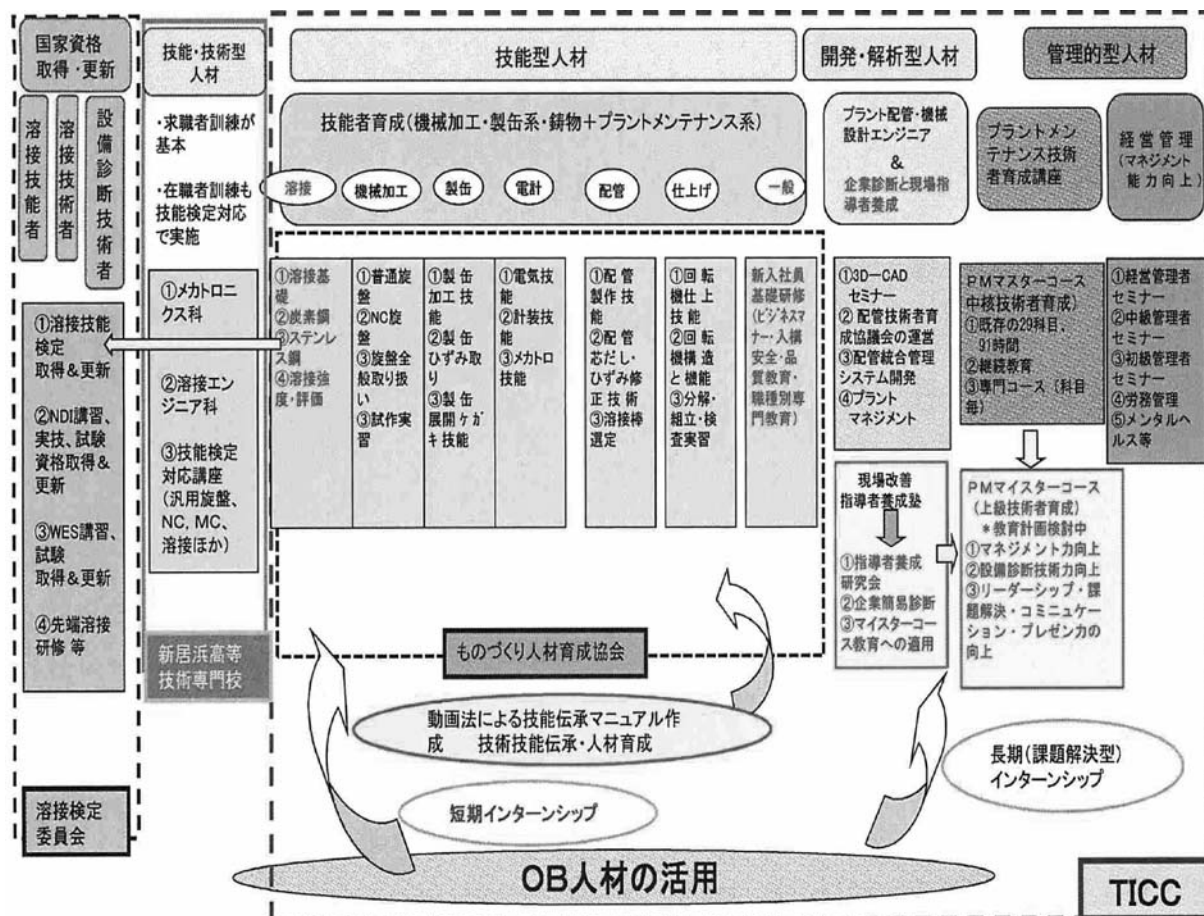
東予地域には、高等専門学校や高等技術専門校、ものづくり人材育成協会などの、教育訓練機関、人材育成支援機関があり、互いの機能・役割が重複しているきらいがある。そこでセンターでは人材育成事業の体系（図表 8-11）を構想し、この構想にそって各機関の果たすべき役割について整理した推進体制（図表 8-12）を、他機関と協力して提案・実施していくことを目指している。

図表 8-11 東予地域における人材育成事業の構想



資料出所：図表 8-8 と同じ。

図表 8-12 東予地域における産業人材の育成推進体制



資料出所：図表 8-8 と同じ。

注：「T I C C」は東予産業創造センターの略記である。

人材育成事業を進めていく上での一番の課題は、活動資金である。今後は国や自治体から助成のある事業だけでなく、将来的に収益のあがる事業を手掛けていかなければならない。そのためにはこれまでのネットワークやノウハウを生かした企業診断など、企業の課題克服にもなり、センターの収入にもなる仕組みを企画・構築していく必要があると、センターでは考えている。