



人づくり「自律学習・自己啓発」型 人材の育成を目指して

本校は、「自律学習・自己啓発」型の人材育成を目指し、平成9年に開校した全寮制の、企業内職業訓練施設である。それと同時に、総合設備エンジニアリング企業として、お客様のために高度な価値を付加した生活・事業・環境を創出することにより、社会の発展に貢献することを事業目的として、当施設は、建設業である電気工事業への求人難対策と社内技術力のボトムアップを目的として現在に至っている。

修了生は当社のコア事業であるビル・工場の電気設備工事の設計・施工管理者として育成され、入社してきた工業高等専門学校生と同等に処遇される。これがインセンティブとなり、優秀な人材の確保につながっている。

企業内訓練施設の学生は、主に中国地方5県下の普通・工業高等学校等から推薦された新卒者の中から選抜される。最近では、普通科・商業科等の新卒者が少なくなってきた。

2年間に（基礎・専攻の学科、実験・実習の実技）の合計時間のカリキュラムを習得する。指導員体制は、校長以下20名で、工業高等専門学校・短期大学の電気工学科に準じた訓練教育を行っている。

訓練教育方針は、①技術革新に対応できる実践的な技術者の育成、②創造的技術にチャレンジする意欲的な技術者の育成、③企業と社会に調和するバランス感覚豊かな人材の育成、である。

重点指導課題の目標に、「自己啓発による国家資格の取得」もあり、訓練のうち国家試験合格率アップ（①第一種電気工事士、②電気主任技術者第三種、③工事担任者総合種）は欠かせない1つである。

一方では、訓練以外に自治会主催等による文化祭展示用作品製作「もの作りプロジェクト」や体力づくりの一環としてスポーツを主体とした同好会活動等による「健康管理」がある。

このような多忙なかで、生活の指針となるものは社是「真心」を基本とする企業理念と各自が自ら

に課す「目標管理」の実践である。「錬心壯胆」の石碑があり、訓練生活のバックボーンとなっている。自治会活動を通じての人間形成を主とした「自主と責任」、「規律の遵守」、「協調・積極性」、「コミュニケーション能力」の醸成に注力している。

お客様から信頼を得る人間像、事業場から求められる資質とは何かを朝礼等の機会を活用して事例で紹介している。

修了後は、電気設備施工現場でOJTによる現場管理業務の訓練を受け、受験資格が発生する5年後「一級施工管理技士」試験に合格し「現場代理人」となり、「技術者の中堅」つまり中堅技術者に育っていくことを望んでいる。

説明が長くなったが、「自律学習」について考えてみよう。それは、自ら立てた規範に従って行動し、自分を変革して、どのような形でお客様にあるいは会社に貢献ができるかを常に頭に置いて学習することではないだろうか。

次に「自己啓発」とは、常に学び、向上していくという気持ちをもって努力していくこと。

常に問題意識を持って仕事（勉強）に取り組み、目標に向かって邁進する。自分自身を常に高めていくこと、それが啓発につながる。

最近、現場事業場からは、修了生の早期戦力化が求められている。限られた訓練期間内では、基礎的な知識・技能主体の訓練にとどまっておき、とても戦力レベルまでの力をつけることはできない。

したがって、「自律学習・自己啓発」型人材に育成することが、修了後のOJTや現場ニーズへの対応に最も効果的な方法であると考えている。

ばば けいすけ

略歴 1966年 岡山大学工学部電気工学科卒業後
中国電気工事(株) (現中電工) に入社
1997年 技術開発部長
2001年 社長室部長
2002年 現職