



「職業能力開発訓練」再考

当社は戦時下の昭和19年に九州の電気工事業者が統合して設立され、現在は九州電力の配電線、一般の電気、空調管工事を中核として全国展開する総合設備業者である。

当社のような工事会社は建設現場で、創立時は電気工事中心であったが、人の力で電気設備を完成することで売上を計上し、収益を確保することで成り立っている。

いうまでもないが、人の力、すなわち現場での技術、技能によって会社が存続しているといっても過言ではないと思われる。

そこで収益の源である技術、技能の訓練・養成機関として昭和37年に研修所（現、教育センター）が開設された。当時は日本の経済発展、建設需要の拡大とともに中卒者を中心に技能工の大量採用を実施して、数ヵ月にわたって技能の基礎を訓練し習得させて事業所配属をしていた。

さらに高度成長期、高校進学率の高まりとともに高卒採用の拡大へと変化し、技能者から技術者までの人材育成へと、時代の発展に応じて事業所でのOJT主体の教育、併せて技術・技能者の集合訓練を推進していった。バブル期までは直営主体の施工体制で九州の県単位に関連会社を設立、育成し協力会社の活用拡大と相俟って工事量増に対応してきた。

バブル崩壊後は建設需要の減退により競争激化を招き、コスト削減と工事量減に対応するため、技能者の採用を停止し技術者の採用も抑制して、電気工事部門は施工体制を厳しいコスト競争の煽りから協力会社主体に変更していった。

このような建設需要に応じ技術・技能者の大量採用から停止までの変遷の中で、高度成長期の大量採用者が定年を迎える2007年問題が当社においても喫

緊の課題となってきている。当社は、高度成長期後の景気低迷期やバブル崩壊後の10数年の採用の手控えによる中堅層の少なさから技術・技能低下をもたらし、設備業界で競争に打ち勝つために最も必要な技術・技能による他社との差別化が危うい状況となってきている。

その状況を打開するために、ここ数年間は新卒者を大量採用して、当社の教育センターで教育訓練を5～6ヵ月間にわたって実施し、その後、職場でのOJTによるフォローを通して早期に一人前に育成するとともに定年を迎える有能な技術・技能者の雇用を延長して、技術・技能の継承と技術・技能の強化を図るべく教育センターの機能を最大限に発揮させよう取り組みを強化しているところである。

近年、日本では技能力、ものづくりの重要性が見直されているところであるが、当社においては記述してきたとおりで、技術・技能力は景気のいかに関係なく企業競争力の源泉との認識をもって、継続的な採用と教育訓練によって強化し続けなければならないと痛切に感じる。

このような状況から各組織での能力開発訓練機関はその重要性を再認識して、そこで指導に当たる人たちは教育訓練参加者がしっかり学び取り、競争の源泉として技術・技能力を実践に生かせるように弛まない指導力の研鑽を積み重ねばと、自戒を込めて気持ちを新たにしている昨今である。

やまもと かつお

略歴 1968年 鹿児島大学工学部電気工学科卒業
九州電気工事(株) (現(株)九電工) 入社
2001年 理事配電工事部長
2002年 理事人事労務部教育センター所長
2005年 現職