



モノづくり 人づくり

— 企業内訓練校の存在意義 —

(学)科学技術学園発行の資料によると、1970年代の最も多いときには全国で50校近くもあった企業内訓練校高等部が、現在ではたった4校（日立、トヨタ、デンソー、日野）になってしまいました。なぜ企業内訓練校がこのような状況になってしまったのか、また逆に、私たちの学園はなぜ残ったのか、そしてその存在意義は何なのかを、私は、これまでずっと考え続けてきました。

一昨年来、いわゆる2007年問題に端を発する技能の伝承に関する会合に参加する機会を数多く得、各企業の技能教育の担当者の苦労話や、事例見学を通じて、その答えのうちの1つを導き出せたような気がします。

それは、メーカーの場合でいえば、各企業（経営層）が自分たちの事業を「〇〇〇製造業」ととらえるか、「モノづくり」ととらえるかによるのではないかと思います。例えば、当学園を運営する日野自動車が、自分たちの事業を「自動車製造業」ととらえてしまうと、私たちの学園の存立する余地は限りなく少なくなります。なぜなら、現在の自動車の製造の仕方と、私たちが日々生徒に訓練している基礎技能との間には、かなりの隔りがあるからです。しかし、「自動車製造業」という狭いとらえ方から「モノづくり」という広いとらえ方に立った瞬間、そこには「人づくり」「基礎技能」「訓練・鍛錬」「切磋琢磨」等々の言葉がにわかに命を吹き込まれ、きらめき始めます。

私たち企業内訓練校の存在意義は、基礎技能の習得を通じて「モノづくり」に欠かせない「人づくり」を担っている。否、むしろ「人づくり」を行うために基礎技能の習得を訓練・鍛錬しているのだといっ

ても過言ではないと思うのです。

私たちは今日まで「心・技・体がバランスよく発達した、逞しい学園生づくり」を標榜し、生徒育成に取り組んでまいりました。しかし、技と体に比して心の育成が年々困難の度を深めています。「人づくり」の根幹を成す「心の育成」が、今、問われ始めているのです。ゆとり教育世代の入学等、理由はさておき、私たちは、この直面する「心の育成」の課題を克服せずして企業内訓練校たり得ません。しかしながら、申し上げるまでもなく、この心の育成ほどつかみどころがない（「見える化」が難しい）、また教職員の間でも考え方がさまざまなテーマはほかにないのも事実です。だからといって「所詮心の問題とはそういうものさ」とか、「永遠の課題よね」と結論づけ、逃げることは許されません。

今、私たちは、「私たちの訓練って何なのだろう」という、企業内訓練校における訓練の原点にもう一度立ち返り、この難しい課題に挑戦しているところです。

『生徒にこうあってほしいと願うのなら、生徒がそうありたいと思う「体感」が不可欠である。』

これが、この難題に立ち向かう、私の信念です。

たじま ひでゆき

略歴	1971年3月	立教大学 経済学部 卒業
	1971年4月	日野自動車工業 (株)入社 (現 日野自動車 (株))
	1981年10月	同社 人事部教育第一課 主任
	1989年10月	〃 新田工場事務課 課長
	1993年10月	〃 日本橋事務部 次長
	2002年7月	〃 総務部 部長
	2003年7月	〃 日野工業高等学園 学園長
		現在に至る