



これからの人材育成は「心」も伝授を！

当センターでは今年度、企業から「実践型人材養成システム」の教育訓練（OFF-JT）を受託することができた。4月に77時間の専門学科等を終え、その後、企業でのOJT訓練に移り、約1ヵ月後の6月から2回目の教育訓練が始まった。そのとき、彼らの心は潤いが枯れているように感じた。「つらい」「やめたい」「どのような気持ちを持って仕事をしたらよいかわからない」等々訴えてきたのである。

私は約25年間、電気・電子系の指導員として職業訓練に携わってきた。その間、技能・技術だけを教えていると、就職しても短期離職につながることを訓練生から教わった。それから“一期一会”を座右の銘として、「技能プラス心」で指導してきた。訓練生もその「心」を受け止めることができる者とそうでない者がいた。受け取ることができる者は技能の習得が速く、成績も伸び、就職した企業からも賞賛された。

ところで技能者の「心」とは何だろうか。私は「仕事の喜び」だと解釈している。仕事の全容を掌握し、お客様の立場になり、「心」を込めて仕事をするとお客様から感謝され、達成感や価値観、満足感を味わうことができる。こうなるとモチベーションも高まり、さらに良い仕事をしようと技能も向上することになる。

職業訓練制度が確立する前は徒弟制度だった。仕事は見て覚える方式で教えてくれなかったという。しかし、親方と弟子の間は「心」がつながっており、信頼関係があったからこそ技能の伝承ができた。この頃から技能の伝授には「心」も一緒に含まれてきたものと思う。近年はIT革命によりロボットが製品を作る新しい時代となっている。いくら近代化、オートメーション化した生産現場でも「心」を織り込む余地があるのではなからうか。「手づくり」の

製品がなぜか喜ばれている。これは作り手の「心」が伝わってくるから多少高価であってもお客様の満足度が高いと思う。

ある大手の生産工場へニーズ調査にうかがったとき、「弊社の製品組み立てラインでは技能を必要としません。だれでもできるマニュアルがあり、それに沿って仕事をしてもらっている。間違いがあると警告を発する装置も付いている」と説明があった。その現場を視察したとき、作業員はただ流れてきた部品を黙々と組み立て、作業員の「ものづくりの心」はどのようになっているのか憂慮した。彼らは非正規雇用者といわれる期間労働者や派遣労働者である。他の多くの製造現場でも活躍しているが、彼らは無技能で渡り歩いている。それを体系的に「ものづくりの心」を含めた人材育成を図るならば生産効率も上がり、本人のやりがいも出るのではないだろうか。今はジョブカードで、身に付けた技能が次の職場でも生かせる制度もできた。

これからは訓練形態も幅が広がり、公共訓練、認定訓練のように熟練した指導員による職業訓練から実習併用職業訓練、日本版デュアルシステムのように企業が生産活動の中で、訓練する方向になってきた。そのため、訓練等の指導に不慣れな指導者も多いと思うが、訓練生の「心」が枯渇しないように「仕事の楽しさ」「仕事を終えたときの満足感」を含めた指導に配慮願いたい。

おおた きみお
略歴
1970年 室蘭工業大学 電気工学科卒業
1974年 北海道立名寄専修職業訓練校
電気工事科指導員
2000年 北海道立網走高等技術専門学院 学院長
2003年 北海道立室蘭高等技術専門学院 学院長
2006年 (社) 苫小牧地域職業訓練センター運営協会
専務理事