教育研修・技量認定と技術の伝承

大竹　茂*
廣岡俊言*

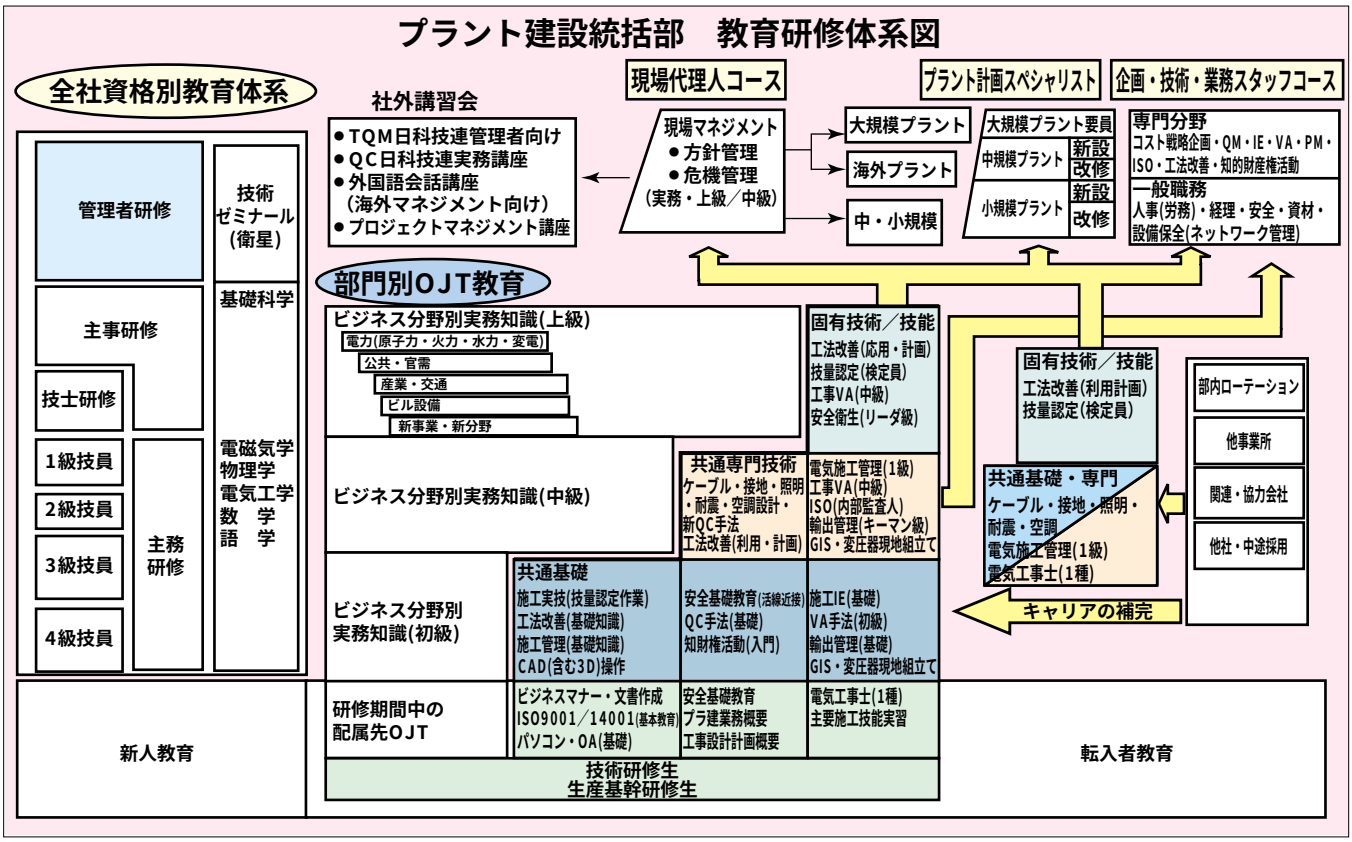
要　旨

人材ぱ“人財”とも呼ばれ，人材の確保，育成にはあらゆる努力が払われている。三菱電機のプラント建設統括部（以下“当部”）でも，この考え方を基に種々の場面・階層での教育研修を実施している。その最大の目的は，“個人及び組織が実際にその場面に直面したときに，冷静に事態に対応するための予備知識を修得し，それを基に適切な行動がとれる訓練，いわゆる事前シミュレーションの場”であるとされている。

当部では，配属・転属された部員に社会に対して自分たちは何のために，何を，どのように学習しなければならないのかの動機付け行うため，組織としての目標を定め個性と人格を考慮した教育メニューによってそのニーズにこたえている。

新人社員には入社時基礎教育と配属部門におけるOJTをバランスよくミックスし，加齢とともに業務遂行に求められる共通技術教育項目を計画的に選択受講しスパイラルアップを促している。一方，他事業所・他社からの転籍者に対しては，転籍時の保有キャリアを基に即戦力化のための知識や資格取得などの補完教育・研修を行っている。 いずれも，組織人として求められる個人としての技量・人格及び資質の向上，経営体質基盤の強化のための原価低減技法の習得を含めてプラント建設工事に携わる第一人者を育成し，その集合体としての真価の発揮を目指している。

また，“技術者マップシステム”を開発し，教育研修の成果把握及び将来への教育計画施策を効果的に行っている。



教育研修体系図

新人としての入社時点から将来のスペシャリストになるための段階的な育成内容を示す。教育研修の３本柱は，新人／転入者研修，共通技術教育，ビジネスユニット別教育（含むOJT）としている。将来のスペシャリスト像としては，大別してプラント計画，工事所長，スタッフとし，個々人の個性とキャリアに合わせて計画的に研鑽（けんさん）を推進する土壌を築いている。

*プラント建設統括部