

## 4. 現場事例

# 一步先を行く企業に学ぶ！ 即戦力になる人材育成のポイント

この章では、実際の現場で確実に戦力になる若手をどう育て、どう現場でフォローしているのかを探る。それぞれの企業は自社の戦略を人材育成に反映させ、力になる人材へと育てている。そのためには、トップの強い意志と、企業全体で人材を育成するのだという環境づくりが必要不可欠だ。また、特徴的なのは若手が「自ら学ぶやる気を引き出す」ように工夫している点である。その成果は、若手のインタビューにおいて、彼らの言葉の端々にも垣間見える。以下は、それぞれの事例の特色である。

### ・三菱重工業 汎用機・特車事業本部

自動車用ターボチャージャーや産業用・発電用・船舶エンジンなどを生産する同事業所では、入社1年目の新人は訓練生として一年間、現場に配属される前に基礎を徹底的に学ぶ。社会人としての基本から安全教育、それぞれ配属予定の部署の技能までを習得し、現場配属後すぐに働ける人材を目指す。また同社では「技能塾」という、高度技能者とマンツーマンで体験型作業を通じて幅広い知識・技能を習得する教育が用意されている。モチベーションの高い若手を伸ばし、より高い技能の習得を目指す。事業所として力を入れている海外展開に向けて、グローバル人材の育成にも力を入れている。何より、「学びたい」という意欲に応えるチャンスが多く、技能をどんどん高めていく点が同社の人材育成の最大の特徴といえる。

### ・ブイ・アール・テクノセンター

岐阜県を中心に官民の出資により設立された同社は、増産により人手が不足している航空業界へ即戦力となる人材を輩出することを目的としてい

る。航空機の組立は安全・災害に関して非常に厳しい管理が求められる。基本姿勢をしっかりと身につけること、躰教育も徹底する必要がある。また、航空機産業のモノづくりは自動化があまり進んでおらず、熟練技能者の腕が製品を左右する。そのため「モノづくりは考えること」を念頭に、受講者に自ら考えさせることを心がけているという。技術者の高いモチベーションが製品の出来を大きく左右するのだ。人材育成を進め、業界全体の底上げを図る。

### ・トラスコ中山

工具や消耗品の専門商社である同社は、業界では後発企業であるが、ユニークな販売戦略やオリジナル商品の開発により着実に成長している。それを支えるのはトップのメッセージを落とし込んだ人材育成体制である。大きな特徴の1つは、研修を自分たちで作るという点だ。研修内容はもちろん、教官もすべて社員が行う。研修受講生はもちろんのこと、教官側も大きく成長できるチャンスととらえ、会社全体で人材育成を大切にしている。いずれの研修も「考えて考えて考え抜く」ように仕掛け、独創的な経営戦略を引っ張る獨創性にあふれる人材の育成を目指している。

各事例の人材育成に対する姿勢を、ぜひ自社にも取り入れ、企業戦略の1つとして人材育成を推進して行ってほしい。

(編集部)