継続教育の現状と課題〈事例報告〉

Continuing Education, Now and in the Future 〈Example〉

江 原 澄 ※
Kiyoshi EHARA

生涯学習とか継続教育の重要性和必要性は充分理解していながらも、体系として整備されているかと問われれば、真に心細い現状である。不十分ながら当社の事例をご紹介します、今後の課題について併せ考えて見ることにしたい。

※ 三菱電機(株)人事部採用育成グループマネージャー
Education & Development Group Manager
in Personnel Affairs & Labor Relations
Dept Mitsubishi Electric Corporation

当社で工学系大学、工業高専の卒業者について継続教育を実施していると言えるのは、資格別教育、技術力向上教育の二面であり、視点が全く異なるが労働組合が注力しているライフプラン教育を加えれば三つの側面から捉えることが出来る。

それらを一応の体系図で示せば次の如くである。

以下、おのこの内容と課題について述べて見たい。

資格別教育	新入社員	2級主員	1級主員	主 事	主 幹	参 事	
技 術 力 向 上 教 育	技 術 部 会						
	技術ゼミナール						
	技術研修派遣制度（海外・国内・社内）						
	工 学 塾						
ライフプラン 教育	フレッシュ プラン		ヒューマン プラン		シルバー プラン	リデ ザイン プラン	ゴールド プラン
教育 年令	22才	28才 30才	33才	37才	40才 42才	45才	55才

1. 資格別教育 ～ 会社生活の節目々々で 自己能力開発目標の確認 ～

当社の人事処遇制度の大きな柱として資格制度があり、これからの時代は役職処遇ではなく資格処遇の時代であることを社員に徹底し、新入社員の頃からより上位の資格取得を目指して能力開発して行くことの必要性を説く。全員を対象とした教育である。

(1) 新入社員教育

入社後3年間を基礎的育成期間と位置付け、入社後の集中基礎教育終了後各職場に配属になってからは、その職場の課長責任の下に個人別の育成指導計画書が作成され、OFF J Tの機会を効果的に利用しつつ、徹底したO J Tにより3年間で一人前となり得ることを目標とした教育が実施される。

(2) 主員教育

2級主員と1級主員の時点で経営基礎講座や主員としての立場と役割等を教育することにより、自立的担当者としての役割認識を行うと共に専門能力向上の契機とする。

(3) 主事、主幹教育

主事は係長級、主幹は課長級のイメージを持った資格であり、やや管理者教育的内容で実施している。経営的知識や経営的視点を付与することにより仕事の管理者として、また経営の牽引母体としての役割認識を行う。

管理者教育は別体系で実施しているが、役職でなく資格にポイントを置き、本資格別教育で全員のレベルアップを強調して行くことが大きな狙いである。

《今後の課題》

資格教育で各人は大いに動機付がなされるわけであるが、それが計画的、継続的O J Tと自己啓発へしっかりと連動して始めて効果が現われるわけであり、その意味からもO J Tの真の充実が図れる仕組み作りが必要となる。

2. 技術力向上教育 ～自主技術開発力強化 のため多専多能なマルチエンジニア養成 を目指して～

前記の資格別教育が全員を対象に実施されるのに対し、本教育はいわば選抜教育が中心である。O J Tや全員対象のOFF J Tと有機的に絡めながら、自主技術開発の出来るエンジニアの養成を目指した教育である。

(1) 技術部会

教育施策というよりもいわば社内学会と言うべきもので、社内技術分野ごとに技術者を全社横断的に結集し、自主的・自立的な高度専門技術者としての自己啓発・相互研鑽をするための組織活動を行う。具体的には技術講演会、技術発表会を企画し、これを通じて社内外技術の紹介を行う。また、技術部会誌を発行し、部会員の相互啓発をはかる等の活動を通して自己育成に資すると共に、当社自主技術の蓄積・伝承・発展をはかるものである。

(2) 技術ゼミナール

技術者の実践的技術能力向上に資するため、基礎技術ならびに先端技術分野ごとに、レベルに応じた講座を編成し、受講者に必要な講座を選択受講させる教育である。中核技術者の育成を目指して技術教育を体系的に実施することで技術力向上に資する。現在12技術分

野にわたり57講座をレベルに応じて78コースで実施している。

(3) 技術研修派遣制度

技術者を海外及び国内の各種研究機関、また社内研究所等へ戦略的ニーズにもとづいて派遣し、本人の専門分野について高度の専門技術力を修得させる教育制度である。

ア. 海外研修派遣制度

海外留学制度が中心であるが、国内では習得できない基礎研究または、業務遂行上必要な特定研究調査のため海外研究機関へ派遣し技術力の強化をはかる。

イ. 国内研修派遣制度

業務遂行上必要な特定研究調査あるいは、基礎研究のため国内研究機関へ派遣し技術力の強化をはかる。

ウ. 社内研修派遣制度

工場の技術者を研究所へ派遣するとか I E 技術者の育成や S E 技術者の育成を図る研修制度である。

(4) 工 学 塾

自主技術開発力強化のため、幅広い基盤技術領域にわたり技術の本質を考究させるとともに豊かな人間性を涵養し、近い将来技術開発を主導的に推進しうる人材を計画的に育成することを目的とした教育機関である。

1級主員で30才程度の者を対象として、毎月1回6日間の合宿研修を1年間行うが、その特長としては次のようなものである。

- ・基盤技術と先端技術を体系的に付与する。
- ・討議を積極的にとり入れ技術の本質を考究させる。
- ・講師の技術開発哲学に触れ、技術開発マイ

ンドを醸成する。

- ・講座ごとに小論文を作成する。
- ・通常業務と平行して1年間にわたり実施される研修である。

《今後の課題》

選抜教育中心であるが計画的・継続的に受講機会を付与し、段階的技術力向上のための教育キャリア管理の仕組み作りが必要である。これは極力全員を対象に考慮すべき事項と考える。また、現在は若年層、中堅層中心の教育制度であるが、40才～50才代の技術力向上体系も検討の要ありと考えている。

3. ライフプラン教育

生涯学習とか継続教育を技術者の視点から考えるとすれば、ここでふれるライフプラン教育は全く異色のものである。労働組合と会社が連携し、より充実した人生設計のために行う年令別節目の研修というべきものである。ますますの高令化社会を迎えようとしている今日、永い目で人生を考えることが必要な今日、参考までに述べて見ることとしたい。

(1) フレッシュプラン

労働組合が主催して、新入社員を対象に、生涯設計研修のスタートとしての概念教育を行う。

(2) ヒューマンプラン

労働組合が主催し、30才の者を対象に、生涯生活設計（家庭生活、自己啓発、健康）のための講義、実習、グループ討論を行う。

(3) シルバープラン

労働組合が主催し、会社が連携して、40才の者を対象に、中高年危機の克服、自己の活

性化のための講義，グループ討論を行う。

(4) リデザインプラン

労働組合が主催し、45才の者を対象に、シルバープラン研修のフォローとして、生涯生活設計のリデザインを行う。

(5) ゴールドプラン

会社が主催し労働組合が連携して、55才の者を対象に、定年後の新しい人生に向けての心の準備，充実したマイライフへのスムーズな移行についての講義，グループ討論を夫婦の参加で行う。

《今後の課題》

せっかくの企画もいろいろな事情から参加率が低いケースがある。特にゴールドプランは夫婦の参加ということで未だしの感があり，是非全員が受講するシステムとしたいものである。

むすび

技術者に視点を当てた生涯学習や継続教育

という点では冒頭にふれた如く，実に心細い現状であり，何ら参考になる点は無かったかも知れませんが，当社の実情を赤裸々にご紹介させていただきました。

本文ではふれませんでした，継続教育としてのベースはやはり自己啓発だと思われるので，通信教育や休日，定時後を利用した教育の場を極力多く，また，ニーズに応じて選択受講出来る機会をどんどん増して行くことが望まれていると考えます。

また，企業側から見ますと社外の場の活用と言いますか，学会や協会等が主催するセミナーへの積極的な派遣も従来以上に活発にする必要があるでしょうし，大学の社会人への開放についても従来以上に種々の方策を通じて，拡大が望まれるところであります。

いずれにしても，本原稿執筆時に生涯教育体系とか継続教育体系の充実の必要性について，改めて考えさせられた次第であります。

以上