

専門技術教育機関の発足を期待

環境企画 松村 眞

私が学卒でエンジニアリング会社に入社したとき、かなり緻密に設計された新入社員教育を受けた。初めは技術系も事務系も一緒に集合教育で、会社の組織や部門の役割を教わり、合宿して親睦を深めるイベントも含まれていた。2ヶ月目に入ると所属部門に配属され、先輩の教育担当者から教わりながら仕事をして、少しずつ専門技術の職能を身につけていった。業務を通して職能を習得するOJT（オンザジョブトレーニング）である。OJTとは別に座学や演習を中心とする講習会もあり、集中的な専門技術教育を受けた。講習会には必須科目と選択科目があり、3年ぐらいの期間に十数科目を受講しただろう。講師は社歴十年以上の中堅社員で、業務に直結しているから興味ももてて面白かった。大学の教育は理工系でも基礎知識の習得に過ぎないから、企業が専門的な技術教育の場を十分に用意していたのである。企業にとっても専門技術教育は重要な仕事で、千人規模の会社なら必ず教育研修部があり、ビジネス教育と専門技術教育を組織として計画し実施していた。

だが1990年以降、厳しい国際競争に直面した多くの企業は、人材育成の時間と予算をスリム化した。教育研修部は人事部に統合され、専門技術教育は全面的に実務部門に移管されるようになった。このような方向は合理的ではあるが、実務部門もスリム化で多忙になっている。このため専門技術教育に以前ほど多くの時間をかけられなくなった。配属された新人を熱心に教育しても、数年で他の部門に移動することが多くなり、実務部門も教育のやり甲斐が希薄になった。それに人材育成が重要と会社は言うが、実務部門は教育を本業とは考えていないから、教育担当者へのインセンティブが弱い。開発や生産で成果を上げる方が、若年層の専門技術教育に貢献するより高く評価されるのが実態であろう。

経済のグローバル化につれて、企業は年功序列と終身雇用から成果主義に移りつつある。そうなれば人材の流動性が高まるから、必然的に長期にわたる社内人材育成は困難になり、代わりに即戦力になる人材を求めるようになる。近年、職種別採用が多くなっているのも、時間をかけて社内で育成するよりも、一定の専門技術をすでに身に着けた人材を求めるようになったからであろう。端的な例は外資系の製薬会社で、医療情報技術者を社内で育成するのではなく、他社の経験者を中途採用する方法で確保している。私が入社した頃と比べると、企業の技術教育機能は低下していると思われるが、大学は理工系といえどもその役割を果たす方向にはない。では将来、誰がどこで専門技術教育をするのであろうか。

私は企業の専門技術教育を補う機関として、業界団体を中心とする教育機関の設置が好ましいと考えている。専門技術が深化しているので、もはや自己完結的な社内教育だけでは高度な内容を教えられなくなっている。それに社員が本業の片手間に教えるのは効率が悪い。たとえ知識が豊富でも、教え方は必ずしも上手いわけではない。それよりも技術教育を専業とする教育機関を設置し、体系的で網羅的な教材をそろえ、知識だけでなく教育方法にも習熟した教官が教える方がはるかに効率がよい。業界団体が中心になれば、所属企業が蓄積してきた教材を使える可能性もあるし、経験豊富なシニアの教官を確保しやすい。受講希望者は定期的、あるいは不定期にこうした教育機関で専門技術教育を受ければよいだろう。新しい時代の、新しい社会の要請に対して、専門技術教育の形態も新しく考える必要があると思う。

(おわり)