

2011年4月27日

2011年度の新入社員教育について

三菱電機ビルテクノサービス株式会社

“ビルを、まるごと、心地よくする”－三菱電機ビルテクノサービス株式会社(本社:千代田区、社長:石川正美)では、2011年度の新入社員教育について、以下の概要にて実施しています。

■「労働集約型」の企業として「人づくり」が最も重要な経営課題

メーカーの「モノづくり」への思いは、当社にとっては「人づくり」と言えます。「人がいる、技術がある。」を標榜する企業として、「人材を確保し、大切な社員を“しっかり”と育てていく」ことを重要な経営課題としています。

当社では、2020年までの10年間で目指すべき企業像として「ビジョン2020」を策定し、「安心・安全と信頼を担保し続ける企業」「お客様に貢献する企業」「進化し続ける企業」「人を大切にする企業」を掲げています。

そして、この実現のための重要な基盤整備として「人づくり戦略の再構築」に取り組み、「人が育つ風土」「人を活かす仕事」「人を育てる仕組み」を目指して、新たな人づくり施策を推進・展開中です。

■2011年度の新入社員教育について

当社の新入社員教育は、「教育センター」(東京都小平市)にて行います。入社後は、全寮制による集合教育を行い、技術や営業、社会人・企業人としてルール・マナー・心構え・生活指導などを教育します。集合教育後は、現場でのOJTを中心に、基礎3年、応用2年で5年間かけてじっくり人材育成を行います。

【新入社員数(研修生人数)】

計261名(男性249名、女性12名)

大卒技術157名(2名)、大卒事務54名(10名)、高専卒26名、高卒24名

* ()内は女性、内数

【新入社員教育のポイント】

社会一般的には、実社会で生きていくための素地(躰や礼儀作法、心技体の逞しさや器用さ)が十分に形成されずに入社してくる新入社員が増加してきていると言われています。

よって、技術・技能の研修もさることながら、寮運営への参画、安全キャンペーン※1、絵画展※2などのイベントの企画や運営する経験の中から、お互いに尊重し助け合うことの大切さを学び、主体性や自主・自立性を身につけ、一日も早く当社社員として、そして社会人として、自立していけることを目指しています。

【具体的な施策】

①. BB(ビッグブラザー)制度の復活

…当社では2010年度の新入社員教育において17年ぶりにBB(ビッグブラザー)制度を復活させました。また、2011年度以降も継続していきます。

＜BB制度＞

各現場から選抜されたエース社員が一班(約30名)に4名配属されます。

新入社員はBBと寝食を共にし、関わり合い感化し合う時間を長く深く持つ中で、これまで以上に学生から社会人への脱皮、社会人としての意識付けと行動改革、当社社員としての基本などの習得と鍛錬に力をいれていきます。

また、日々現場で鍛えられているBBを良き手本として、近い将来の成長目標をイメージさせて、その良質な資質・能力・感度・感性を研修生に直接伝達します。また、派遣されたBBも共に学び、人を導き育てていく素地を涵養し、先々職場のリーダーとして育成していくことも目指しています。

②. 共通教育の期間延長・強化

…共通教育は、文系・理系を問わず全ての研修生が対象となり、2011年度からは、従来の1カ月から1カ月半に延長しています。

＜共通教育のモットー＞

挨拶・躰を基本とし、儀・礼・節を信条に、「会社を知る」「自分を知る」「競争と共創」「技術の心(本質)を知る」を学びます。

＜当社の共通教育の主な特長＞

1)文系(事務系)も理系(技術系)と同じカリキュラム

文系(事務系)の新入社員(男女とも)も、各事業の基礎知識はもちろんのこと、工具の使用方法、金属加工など実機を用いた技術研修を行います。

《自転車分解研修》

教育センター内の体育館に自転車を35台設置し、二人で自転車の部品を全て外します。工具の正しい使い方をはじめ、各部品の役割や構造の理解、各部品の整理・整頓など通じて、計画的で確実な作業推進の重要性について体験します。

さらに、再度、自転車の組立て作業も行います。

2)研修生による安全キャンペーンの実施 ※1

当社の社会貢献活動の一環として実施している安全キャンペーンについて、研修生が全員参加し、都内・神奈川県内の保育園・小学校・ショッピングセンターなど15カ所にて開催します。

子どもたちを対象として、エレベーター・エスカレーターの正しい利用法について、クイズや寸劇を交えた紙芝居を行うことで、社員としての自覚を促すとともに、対人能力の向上を図ります。



安全キャンペーンの様子

3)「絵画展 口と足で表現する世界の芸術家たち」への運営参画

当社では、「絵画展 口と足で表現する世界の芸術家たち」(手の自由を失った世界各国の画家が、口や足に絵筆をとり丹精を込めて描いた絵画の展示会)を全国各地で開催しています。本年6月2日(木)~5日(日)までの4日間、教育センターで開催するこの絵画展の運営に研修生が参画し、来場者への案内などを行ないます。

4)防犯セミナー(女性のみ)やメンタルヘルス講習の実施

女性の研修生を対象に、万一暴漢に襲われた場合の対処法について実践を交えて学ぶ防犯セミナーや、メンタルヘルスに関する講話などを実施します。

■主な「人づくり戦略」の施策について

①. 人事ローテーションの実施

当社では、“人は仕事で磨かれる”“人は逆境で鍛えられる”という思いから、人事ローテーションを人づくりの基軸となる政策と位置付け、まず入社6年目の全社員を人事異動の対象とする新たな制度“キャリア開発ローテーション”の運営をスタートしました。

2011年度は、2006年4月入社 of 総合職129名を対象として、4月から実施しています。対象者の6割以上が異動未経験者であり、入社以降同じ職場で仕事をしており、6年目に異動させることにより、人材と組織の活性化を目指します。

その後も、積極的・計画的な人事ローテーションを進め、勤務地の変更、技術職から営業職への職種変更、海外勤務、子会社出向など、環境を変えて様々な仕事の経験を積み、新たな人との交わりや葛藤、試練の中で成長のチャンスを与え続けていきます。

また、厳しい経営環境のもと、人事ローテーションの中で揉まれることは、社員にとって試練もありますが、個々人の頑張りをベースに、社員一人ひとりの力を束ねた組織での展開力が大切であることから、「チームワーク」「協調性」といった側面の重要性にも着眼し、2010年4月に人事処遇制度の改訂を行っています。

②. 当社教育センターに新たな研修棟「ファシリティ研修棟」が完成

当社では、ビルの省エネ化、セキュリティ性向上などを実現するファシリティ事業を今後の成長戦略事業と位置づけ、全社を挙げて取り組んでおります。一方、多様化する顧客ニーズに的確に対応するためには、ビル設備全般にわたる最新の知識習得と高い技術力が必要です。こうした顧客ニーズに応える人材育成の強化こそが、当社ファシリティ事業の発展において最も重要な施策の一つであると考えています。

その具体策として、当社の社員研修の拠点である「教育センター」に、新たにファシリティ研修棟(地上5階建)を建設し、2011年度から稼働を開始しました。

この新研修棟は、お客さまのビルを想定し、最新の設備・システムを整備し、「ビルまるごとファシリティ」を習得できる最先端の研修施設となっています。さらに、天井やパイプシャフトなどの施工を全てスケルトン化し、ビル設備の施工状況が一目で判る工夫や、実際の作業環境を再現し、高温(40℃)・高湿(95%)から極寒(-30℃)まで厳しい環境で技術習得が可能な研修室など、様々な特長を備えています。