

# 高卒テクニカル新入社員 研修制度について

JAM大阪顧問／株式会社クボタ堺研修所 菊地 栄男

## クボタの歴史

ものづくり産業労働組合JAMに加盟する、株式会社クボタにおける高卒新入社員の教育制度について、その概要及び課題等を紹介させていただきます。弊社の創業は1890年に遡ります。創業当時の日本ではコレラなどの伝染病が流行し、水道整備が強く望まれている時代でした。創業者の久保田権四郎は、全て輸入に頼っていた水道用鑄鉄管に目を付け「外国人にできることが、日本人にできぬはずはない」との強い思いで、国内初の鑄鉄管の量産に成功します。その後、水道事業をはじめ、農業を支える事業、環境プラント事業、都市インフラ事業など、我々の生活には欠かせないものを世の中に提供し続けることによって事業を拡大して参りました。「社会の発展に役立つ製品を全知と全霊を込めて創り出すこと」これが創業から130年以上受け継がれているクボタのポリ

シーであり、人づくりなくしてモノづくりなしの精神として脈々と受け継がれています。

## 経営資源は人財

弊社の組織的な技能者の養成は1936年に開始され、以来、対象者や教育期間など変遷しながら、脈々と受け継がれ現在に至っています。1975年から始まった現在の研修制度は来年で半世紀を迎えますが、最大の経営資源は人財であることから「次世代を担う人財を育てることこそが最大の使命である」をモットーに、携わる指導員一同が情熱と使命感を持って業務に勤しみ、現場における基幹要員育成の歴史を刻み続けております。

## クボタ技能研修所の教育理念

そんなクボタ技能研修所の校訓は、『一流の品格』…気高さを持つ。『技能の伝承』…創業者を始め、諸先

図1

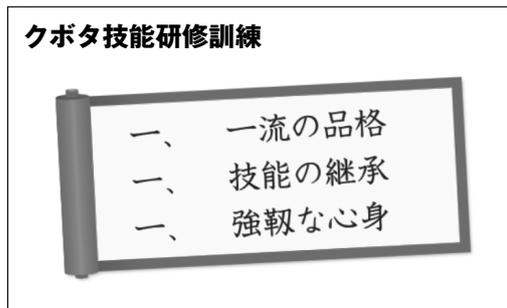
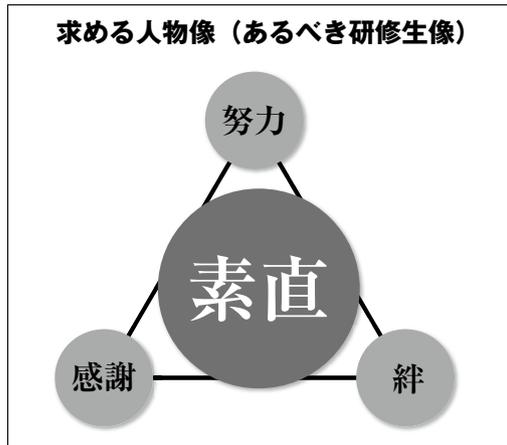


図2



輩方が築き上げられた「クボタのものづくり」の基礎を確実に受け継ぐ。『強靱な心身』…しなやかで粘り強い健やかな心身を持つ。

の3項目となっています。(図1参照) 求める人物像は、向上心を持って何事にもひたむきに粘り強く取り組む「努力」。自分に関わる全ての物事に対しての「感謝」。周囲の仲間と大切にしたい「絆」。そしてこれら3つの融合に「素直」な心を持って

対処できる人物に育つ様(図2参照) 現在は大坂の堺と枚方、茨城の筑波の3カ所で11カ月に亘る教育、指導を行っています。

研修概要については、  
1. 強い現場維持のための「技能伝承」と「人材育成」  
2. 将来を担う生産現場の「基幹要員」を育成  
3. グローバルに活躍する人財の育成などを目的としつつ、自宅から通え

る新入社員も全員入寮し、集団生活を通じて社会人としての生活態度を身に付け、仲間との交流を深めていきます。

## 仲間と励む 1年間の研修体制

基本的教育内容については、

「挨拶の励行」…円滑な人間関係を築く上での最低限の基礎である。

「5分前行動」…時間の重要性を認識。

「身だしなみ」…円滑な人間関係形成及び安全上の必要性から、社会人として相応しい身だしなみを徹底。

「積極的発言」…自分の意見を積極的に述べたり、人前で発表できるようにする。

「メモ」…指示を受けたり話を聴く際、大事なポイントをメモする習慣を身に付け、傾聴態度も養う。

「日誌」…社会人として必要な文章力・表現力を養う。また、日々の振り返りや、指導員とのコミュニケーションの手段としても活用する。

「ルール・規律の遵守」…安全作業やチームワークの第一歩だということを理解する。  
などとなっています。

基本的教育内容を具現化するための教育メニューは、「仕上げ」「旋盤」「溶接」「製図」「モノづくり研修」「油

空圧」「シーケンス制御」などの実技実習が中心です。特に「仕上げ」と「旋盤」については、国家技能検定二級の合格レベルの技能を身に付ける指導をしています。

職場のルールやチームワークをはじめ、配属後の職場を体感しつつ、生の「モノづくり」を学ぶ現場実習、ロボット作業・アーク溶接・クレーン・玉掛け・ガス溶接・フォークリフトなどの資格取得教育、社会常識や訓話・安全衛生・環境管理・品質管理などの基礎に加え、応用も含めた学科教育、その他、団体訓練や座禅研修・意見発表大会などの一般・人格形成教育など、職場配属後に最低限必要となる基本的な技術・技能を中心に、資格の取得や知識などを身に付け、社会人としてのマナーや物事の考え方、更には仕事に取り組み姿勢なども身に付けてもらいます。また社外での研修や行事を通じて、コミュニケーション力やリーダーシップを伸ばし、同期との絆も深めていきます。

現在、就職戦線は売り手市場にあるがゆえ、高卒で入社した新入社員が3年以内で辞めてしまうという現実が非常に多く散見されます。しかし弊社においては、10%未満の離職率を維持しており、これは職場配属をせずに給料は満額支給の上、仲間

と共に約1年間の研修に励むこの研修体制が、少なからず寄与しているものと自負している所です。

## 今後の課題

本年度も弊社では、3カ所の研修施設で、総勢約190名の高卒新入社員を教育していますが、今後も数年に亘って同等レベル、若しくはそれ以上の採用が計画されています。少子化の進展により定員割れの高校も増加傾向ですし、各地で学校の統廃合の流れがあり、また学歴重視の社会への流れもあって工業科へと進学する学生も減少しています。更には工業科の卒業生が就職をせずに、大学や専門学校へと進学する状況も見受けられますので、採用人員の確保に危機感を抱いています。

また、寮生活は2人1部屋で運用し、相手を思いやる気持ちや協力することの大切さを浸透させてきました。また、コロナの感染拡大以降、1人部屋での運用を余儀なくされました。その後、SOGIの対応で、各部屋に風呂・トイレ・洗面所・キッチン・洗濯機などが完備された寮へと変わり、朝・晩の食堂での食事以外には、他の同期と関わらなくても生活できる様な環境へと変わってしまいました。

その他にも成人年齢の引き下げを始めとする世の中の変化や育った環境の変化によって、それ迄のルールや指導方針を変更せざるを得ない状況も生まれています。しかし世の中が如何に変わってもモノづくりの基盤は変わりません。人手不足などを背景に高校生の採用市場が過熱していますが新たな形での対応を検討しつつ、高卒新入社員の獲得や育成に今後も力を注いでまいります。

## 菊地 栄男

きくち・しげお  
JAM大阪顧問・クボタ堺研修所



1979年 久保田鉄工(株)入社 ※現在の(株)クボタ  
【組合歴】※組合名は当時  
2003年8月 クボタ堺労働組合書記長  
2005年8月 クボタ堺労働組合副執行委員長  
クボタ労働組合連合会中央執行委員  
2009年8月 クボタ堺労働組合執行委員長  
(2017年8月まで)  
クボタ労働組合連合会中央書記長  
2011年8月 クボタ労働組合連合会中央副執行委員長  
2013年8月 クボタ労働組合連合会中央執行委員長  
(2021年8月まで)  
この間、JAM大阪執行委員長、JAM副会長などを  
歴任、現在はJAM大阪顧問。  
2021年10月からクボタ堺研修所勤務。