

『東京電力の人材育成事例の発表と施設見学』

人材活性化委員会では、「若年層の育成について各社の事例研究」をテーマに委員会企業の実例の相互発表を本年度計画した。10月21（金）「東京電力・電気の史料館」にて、秋本委員（東京電力㈱神奈川支店・労務人事グループマネージャー）から、同社の事例のご発表と施設見学を教育研究会との合同で実施した。

若手社員育成のプログラム

東京電力は、グループ経営方針に「社会の信頼を得る」「競争を勝ち抜く」「人と技術を育てる」を挙げている。特に装置型産業である同社にとって技術と人材育成が大切である。電気自由化の進展による競争市場となり、階層のフラット化による迅速な意思決定、会社へのロイヤルティを醸成する給与・処遇の見直し、業務運営体制の再構築など、人事・研修施策にも影響がある。人材に求められることにひとりひとりのレベルアップ 変革へのチャレンジ 技術・技能の伝承 管理者の的確なマネジメントがあり、それに沿った研修のプログラムが組まれている。

若手社員の育成には、問題発見・解決能力の習得を目的とした『マネジメント・ベーシック研修』、若手技術者の課題解決能力・対人間関係能力向上を目的とした『実践力開発プログラム』、若手人材の潜在力の発揮と適材適所の配置を目的とした『W-T E P』、自律型で強固な個人の育成を目的とした



『キャリアビジョン研修』の4つがある。

秋本委員より具体的な発表と多くの資料を提供いただき、研修と職場実践を結びつけた内容で自社の研修体系の参考にしたいなど感想が寄せられた。参加者からの質問に本音で答えていただき人材育成への情熱やご苦勞も感じられた。

電気の史料館

同社の創立50周年を記念して設立された施設で電気に関わる歴史的（電気が供給されてから122年）・技術的な価値のある設備を展示し、電気の仕事に携わった先輩のスピリッツを伝えている。当初専門性の高い展示内容であったが、来館されるお客様に理解しやすいように工夫をし、年間3万3千人が来館されているとのこと。電気の歴史と仕組みを分かりやすく説明していただき、参加の皆様からもご好評であった。（表紙写真）