

平成23年度安全文化重点施策 「若手社員育成策の充実、強化」 の実施について

平成23年11月11日

関西電力株式会社

若手社員育成策の充実、強化

活動の目的

若手社員が早い段階から現場で能力を発揮できるようにする。

実施内容

- 若手社員の技術力推移の経年観察評価(対象:全学歴)
- 若年層教育の強化
 - 新規配属者の育成目標の明確化 (対象:大学卒(H21、22年度入社))
 - 育成体制としてのペアリングの実施 (対象:全学歴)
 - 必修課実務講習による早期立上り支援 (対象:全学歴)
 - 発電実習への制御・主機実習導入 (対象:大学卒(H23年度入社))
 - 発電実習課題発表会 (対象:大学卒(H23年度入社))
- 指導技術付与方策検討
 - コーチング研修の導入
 - 各課(室)独自の育成策の良好事例集作成、配布

取組状況

- 若手社員の技術力推移の経年観察評価

各施策展開後のH21、22年度新規配属者の力量「C」までの到達者数、到達期間を算出した。
- 若年層教育の強化
 - 各発電所において、必修課配属後1年間およびそれ以降の配属先での育成目標を設定し、それに基づいた育成に取り組んでいる。
 - ペアリングの対象となる要員全員に対して、各職場で指導員を指名している。
 - 各発電所において実務講習会を開催している。
 - 大学卒用の実習教程表を用いた制御、主機実習を実施するとともに、一部にシミュレータを用いた研修も行っている。なお下期にシミュレータ研究発表会を開催する予定である。
 - 発電実習開始以降、課題発表会にむけた準備を進め、全員が発表テーマを設定済みである。
- 指導技術付与方策検討
 - 研修カリキュラムの内容について講師予定者と研修内容を調整中である。
 - 各課(室)で取り組んでいる人材育成策の調査結果をもとに良好事例集を作成中である。

今後の対応

- 若手社員の技術力推移の経年観察評価

力量「C」への到達期間について、各施策展開の前後で比較し、評価していく。また担当設備の種類や数による到達期間の違いにも着目した評価を検討していく。
- 若年層教育の強化
 - H23年度新規配属者についても配属後1年間の育成目標を設定していく。
 - 適宜、指導員の指名状況を確認するとともに、コーチング研修の機会を利用し指導員間の意見交換を行う。
 - 各発電所のコーディネーターから活動結果の報告を受け、評価・改善を行う。
 - 制御・主機実習を継続するとともに、シミュレータ研修発表会を開催する。(11月2日)
 - 発電実習課題発表会を開催する。(11月10日)
- 指導技術付与方策検討
 - コーチング研修を、ペアリングの指導者や、若手社員を指導する機会の多い社員を対象に実施していく。
 - 良好事例集を作成し、各発電所に配布する。
- 活動の総合評価

個別施策の評価および発電所との意見交換を踏まえ、総合的な評価を行う。

スケジュール

実施項目	H23年度		H24年度
	上期	下期	
1. 技術力推移の経年観察評価	▼データ収集	▼データ収集	データ収集、評価 継続的取組み
2. 若年層教育の強化		育成状況の確認 ▼	評価 23年度入社者に対する 設定状況の確認 継続的取組み
(1) 大学卒新規配属者の育成目標の明確化	▼状況確認	指導員間の 意見交換 ▼	▼状況確認、評価 継続的取組み
(2) ペアリングの実施	状況確認 ▼		コーディネーターからの活動結果報告、 ▼評価 継続的取組み
(3) 実務講習による早期立上り支援		▼発表会	制御・主機実習の実施 (シミュレータ研修～発表会含む)
(4) 発電実習での制御・主機実習	テーマ設定 ▼	▼発表会	▼評価 テーマ設定依頼～発表会
(5) 発電実習課題発表会			▼評価
3. 指導技術付与等の方策検討	講師、カリキュラム等の検討、調整	研修の実施 ▼	▼評価
(1) コーチング研修の導入	情報収集、詳細内容確認	▼事例集の作成	▼発電所へ配布
(2) 育成策の良好事例集作成		▼事例集の作成	▼発電所との意見交換 ▼
4. 活動の総合評価		発電所との意見交換 ▼	個別施策の評価を踏まえて評価