

群 教 セ	G15 - 01
	令 4 . 280 集
	高 - キャリア

# 令和 4 年度長期社会体験研修報告書

## 研修先：株式会社 S U B A R U

長期社会体験研修員 栗原 昭久

### I 研修内容

#### 1 研修先の概要

株式会社 S U B A R U (以下、S U B A R U) は、1917年に現在の太田市尾島町で「中島飛行機研究所」として創業し、100周年に当たる2017年に「富士重工業株式会社」から「株式会社 S U B A R U」に社名変更した。「昴（すばる）」は、別名「六連星（むつらぼし）」とも呼ばれる星団の名前で、それをデザインしコーポレートシンボルとして定めている。主な事業は、自動車部門と航空宇宙カンパニーの二つである。自動車部門は、主に群馬県と東京都に拠点を置き、「安心と愉しさ」をモットーに展開し、独自の運転支援システム「アイサイト」が有名である。航空宇宙カンパニーは、栃木県と愛知県に拠点を置き、「中島飛行機研究所」から続くモノづくりへの情熱を受け継ぎ、多種多様な航空機を開発・生産し、日本の航空宇宙産業をリードしている。

#### 2 研修先での主な研修内容

##### (1) 新入社員に関わる研修【4月～1月】（研修場所：群馬製作所 本工場西本館）

入社後7日間に渡る新入社員研修に参加した。この研修では、会社概況、コミュニケーションスキルやビジネスマナー、コンプライアンスなど、S U B A R U社員としての心構えを身に付けるための講義が行われ、新入社員と共に学びながら運営や会場設営を補佐した。12月～1月に実施された新入社員のフォローアップ研修では、企画の段階から携わり職場コミュニケーションや設備保全に関する内容の講義を企画提案し運営を補佐した。受入教育以外にも、新入社員の動向を継続的に注視し、人材の定着と育成に対して企業が多大な労力を注いでいることを知ることができた。

##### (2) 中途受入に関わる研修【5月～3月】（研修場所：群馬製作所 本工場西本館）

中途入社や期間従業員から正規登用された社員に対する受入研修の会場設営や運営業務を行った。また、受入教育として会社概況及びS U B A R Uの歴史に関する講義や、確認テストの作成・採点を担当した。企業が求める人材は、新卒採用だけでなく、中途採用の門戸は広く、積極的に採用されていることが分かった。

##### (3) 人事課人財開発係での研修【4月～3月】（研修場所：群馬製作所 本工場本館）

社員への情報共有及び周知を目的として、各課報告会（月一回）の原稿依頼や校正作業を事務局として行った。また、職位別教育研修では運営業務や技能五輪全国大会の壮行会・報告会、企業の学校訪問、入社試験業務にも携わった。これらの多様な業務を通じて、優秀な人材の確保と企業の成長の維持には、各課と連携を図りながら人材の採用・育成・定着に努めることがとても重要であることを実感した。

#### 3 キャリア教育実践

##### (1) キャリア教育資料について

「何のために働くか、社会で何が求められるか」というテーマでリーフレットを作成した。作成に当たり、「仕事のやりがい」や「企業・社会で求められる資質・能力」について、直接部門（製造業務）と間接部門（サポート業務）の社員にアンケートを実施した。職種の違いを両部門の社員が共通して重視している内容を取り上げ、「高校時代に力を注ぐべきこと」を考えさせる内容となっている。このリーフレットを授業で活用することで、生徒にとって今後のキャリアプランを考えるきっかけになるよう作成した。

## (2) 実践の概要（県立西邑楽高等学校）

### 授業実践

題材名 「働くことの意義や企業・社会で求められる資質・能力を考えよう」（特別活動）

対象 普通科 第1学年1組 40名

SUBARU社員に実施したインタビューやアンケートを基に、「働くことの意義」や「企業・社会で求められる資質・能力」を考えさせ、自己のキャリアを意識した行動目標を設定させる活動を通して、生徒のキャリアプランニング能力を育むことを授業のねらいとした。授業では、仕事のやりがいや社会で力強く生き抜くために必要な資質・能力について、社員のアンケート結果を示し、グループで生徒の気付きを基にした意見交換を行い、理解を深めさせた。また、ワークシートを活用し、将来を見据えた「私の行動宣言」を記述させ、グループ内で発表させた。

## II 研修成果

### 1 人事課人財開発係での研修について

人財開発係では、主に社員のスキルアップ教育研修の企画・運營業務を行った。係内メンバーは数ヶ月前から研修の企画に取り掛かり、研修に必要な資料を作成していた。また、専門的な知識が必要な研修では、外部の講師を招き講義を開催することもあった。研修が終了した後は、関係者会議や係内ミーティングを通じて振り返りを必ず行っており、改善に積極的に取り組み、前例にとらわれず研修内容の見直しを繰り返すことが重要であることを学んだ。

### 2 社員アンケートについて

直接部門（製造業務）の社員28名、間接部門（サポート業務）の社員50名を対象に、「仕事のやりがい」や「企業・社会で求められる資質・能力」に関するアンケートを実施した。仕事のやりがいについては、「仕事の成果を認められること」が両部門で最も多く回答されたことが分かった。また、企業・社会で求められる資質・能力については、両部門で「コミュニケーション能力」「積極性」「責任感」「協調性」を挙げた社員の割合が上位を占めるという結果が得られた。これらの結果より、職種の違う両部門の社員に、「他者と協力しながら、主体的に行動し責任をもって役割を果たすこと」が共通して求められていることが分かった。

### 3 キャリア教育実践（授業実践）について

授業実践では生徒自身のキャリアを意識した行動目標を具体的に設定させた。授業実践の一ヶ月後に行った生徒のアンケート結果では、ほとんどの生徒が行動目標を継続していると回答し、ほぼ全員の生徒が「キャリアプランについて考えるきっかけになった」と回答した。実際に働いている社員からの意見を収集し、働くことの意義や求められる資質・能力、高校生へのメッセージ等を生徒に届けることが、今回の授業実践は、生徒が自己のキャリアプランについて考えるよい機会につながった。

## III まとめ

企業の成長と事業の継続には優秀な人材が必要であり、そのため、企業はキャリア段階に応じた研修を実施し、将来を見据え計画的に研修の準備を行い、社員の人材育成に努めている。このような企業の姿勢に学び、私自身も教壇に立つ際には、授業の準備と事後の振り返りをより大切にし、授業改善に努めていきたい。今回の授業実践を通して、生徒に現場の社員の声をより多く届け、生徒にキャリアプランを考えるきっかけを与えることができた。研修で得た経験を生かし、今後の教員生活において、生徒や学校に還元できるよう様々な場面でキャリア教育の推進に尽力していきたい。

（担当指導主事 今川 一生）