

東北電化工業株式会社 自社版技術基準の策定

会社概要

東北電化工業は、電気設備工事、情報通信設備工事（電話機等各通信機器の設置工事、光・LAN設備の設計・工事・保守）等を手がける従業員数 318 名の山形県にある企業です。



取り組みのきっかけ・現状

東北電化工業では、社員が担う職務レベルに応じて処遇が決まる自社オリジナルの「ポジションクラス制度」を人事制度の根幹として運用しています。また、技術レベルの向上を目的として、毎年、自社内における「競技大会・コンテスト」を開催しています。

「ポジションクラス制度」では社内における処遇上の位置づけが分かり、競技大会・コンテストへ参加した社員は表彰されると、参加者中における順位で分かります。しかし、いずれも、社員個人の技術レベルを目に見える形で把握することはできませんので、会社や部門として効果的な指導・育成へつなげることができません。つまり、自社としての技術基準が未整備である点に問題意識を持っていました。

具体的な取り組みと活用ツール

そこで、東北電化工業では、職業能力評価シートを使用して、自社版の技術標準プロトタイプを作成することにしました。なお、最初から全職種・階層について整備することは困難なので、人

数が多く、技術の開発余地が大きい施工技能レベル2に焦点を絞り込んでいます。

自社の工事業務は、ほとんどが電気工事であり、既存の職業能力評価シートをそのまま活用することは難しいため、職業能力評価シートの「共通能力ユニット」及び「選択能力ユニット」のうち「作業準備」や「品質・工程維持」などの汎用性が高いユニットは活用し、それ以外のユニットは、自社版の「能力ユニット」「能力細目」「職務遂行のための基準」へ作り替えることにしました。

自社版は、人事課長、支店長、及び工事部長が定期的に会議を開き、作成を進めましたが、「8割の業務をカバーする」「ポイントとなる作業や視点を漏らさないことに努め、細かくなりすぎないようにする」といった点に留意しながら進めました。完成した東北電化工業版の技術標準プロトタイプは、人事評価表と誤解されないように「スキル確認シート」としてしています。

「スキル確認シート」の試行運用として、レベル2相当の工事社員18名が自己チェックを実施し、その後、班長クラスが上司チェックを行いました。対象となった工事社員が技術レベルを高める上での気づきを得るための機会として欲しい、という意図から、両者によるスキル確認機会（面談）も設けてもらいました。

取り組み結果

「自己の技術レベルを高める上での課題が分かった」という工事社員からの前向きな意見や、「上司と部下が同じ目線からコミュニケーションを行うためのツールとして有益」という声が班長から寄せられています。

今後の課題と方向性

取り組みを通じて、「技術レベルが見える化するための物差し」となる自社版の技術標準プロトタイプが出来上がりました。今回は特定の職種・階層に限定した取り組みでしたが、他の職種・階層への横展開を前向きに検討しています。

また、当社人事課長より次のような感想が寄せられています。「毎年個人目標を設定していますが、会社や組織方針に応じた業績につながりやすい目標に偏る傾向があり、技術の幅や深さを広げるための中長期目線の目標も本来は必要だろう

と感じていました。職業能力評価シートを活用して技術社員にセルフチェックをさせると、体系的・網羅的にひとりひとりが技術をたな卸しでき、その過程でスキルアップのための課題に自ら気づくことができ、その上で、各自が自己の課題にもとづき目標設定し、成長に向けて上司が支援して、技術社員自らも努力することで、技術者としてのレベルアップに繋がってくれることを期待しています。」

平成 24 年 3 月