



- ◆社名
株式会社互省製作所
- ◆設立年
昭和22年
- ◆本社所在地
神奈川県横浜市
- ◆業種
金属製品(ねじ)製造業
- ◆従業員数
196人(平成30年4月現在)

case
12

単独の中小企業としては初めての認定
製品製造プロセスを保証する不可欠な制度として、
社内検定を効果的に運用

株式会社互省製作所

- ◆名称…互省製作所社内技能検定
- ◆認定社内検定の対象職種…六角穴付きねじ類成形加工機械調整
- ◆認定年月…昭和63年3月
- ◆受検者数(累計)…1級7人、2級88人(平成30年3月末現在)
- ◆合格者数(累計)…1級7人、2級88人(平成30年3月末現在)

中
小
企
業
・
業
界
団
体

従業員の技能を客観的にみるための基本的なツールとして社内検定を活用している。従業員にとっては、社内検定の資格を得ることが目標のひとつになっている。合格者は、社内で品質判定、製品の作り込みを任せられる地位にあることを誇りに感じている。

(1) 社内検定制度の概要

株式会社互省製作所は、「六角穴付きねじ類成形加工機械調整」という社内検定を構築し、昭和63年に厚生労働省の認定を受けている。

当社では、頭に六角穴があり、六角レンチできつく締めることで非常に強い力を生み出すことができる特殊ねじを製造しており、工作機械や建設機械メーカーで高強度締結が必要な箇所に締結部品として広く使われている。このねじの製造方法は、削りくずを一切出さない冷間圧造工法であり、社内検定では、これらの六角穴付きねじ類の成形加工機械を調整する技能を対象としている。

(2) 背景・目的

2代目である現社長が社長に就任した当時、技能を高めるための教育訓練の仕組みが未確立だった。また、公平・公正に技能を評価することが大切と考えてもいた。そこで、技能を客観的に測るための基盤を作りたいと考え、社内検定の認定取得を目指した。

社員に対して、現場の作業へ専念するだけでなく、必要な基礎及び専門知識をじっくり勉強する機会を与え、基本的なことから幅広く教えるための期間を作るためでもあった。



(3) 構築前後の取組

① 認定前

社内検定制度の構築にあたって、1級については、2級よりも難しいレベルの試験基準をどの点に求めるのかを議論し、以下のように整理した。

2級は、正しく準備された機械・金型冶工具・作業標準類などを使って、正しい製品がきちんと安全に製造できるかどうかを問う基礎的な試験とした。

一方、1級は、作業現場でのトラブルシューティングができ、作業に利用する機械設備が正しい・適切なものかどうか、あるいは機械設備・金型冶工具などの事前準備が適切にできるかなど、各種の設定、異常対応に重点を置いた。



② 認定後

実技試験は、1人の受検者に対して約7人の検定員がついて実施する。社内検定を適正に運営するためには、検定員を育て、検定員の審査の信頼性を絶えず高めることが重要である。検定員は技能の違いが明確に分かる人材でなければいけないと考えている。

検定終了後には毎回、検定員と受検者が一緒になって採点会を実施している。採点会では各検定員がどの検定項目に×をつけたのかなどを共有し、可否を検討する。こうした検討を通じて、検定員の評価能力を高め、共有化し、次回の検定では、どういう項目を検定項目や評価基準に新たに加えるべきか、あるいは変更するべきか、点数のバランスをどうすべきかなどを考える場になっている。

こうしたプロセスは、技能をどう評価するかに加えて、作業の一連の手順を見直すことにも役に立ち、新たな作業標準につながる効果があり、安全かつ効率的に作業が進められる。また、プロセスの内容を文書化（形式知）することで技能が明確になる部分がある。

（４）人事制度・待遇面との連携

検定試験に合格して資格取得をしても給与には反映されない。

当社では従業員に対して、様々な資格の取得を推奨しているが、それは業務に必要と考えているためであり、資格取得を強制するものではない。

社内検定は、社内の人材育成施策の重要な一部となっており、毎年度4月から翌3月まで1年間の従業員の教育の実施詳細については、全社組織であるET（Education & Training）委員会を組成し、全社教育計画を作成した上で実施している。当該委員会

では教育訓練に関する予算の決定権限を持っている。社内検定など資格取得の計画においては、実技試験と学科試験の運営計画を立案して、PDCAサイクル（Plan・Do・Check・Action）を適切に回すことを心がけて、社内検定制度が継続的に着実に運用できるようにしている。

（５）構築の効果・メリット

受検者本人は、自身の業務遂行における能力を高めるにあたって、取得すべき資格として目標にしているケースが多く、従業員にとってのキャリア目標として定着している。

会社と従業員にとって、社内検定制度を国（厚生労働省）から認められていることは誇りである。また、当社の社内検定は中小企業で初めての認定を受けている背景も大事にしている。

最も大きな効果は、技能の標準化が進んだことである。これまでベテランの職人の暗黙知であった技能が試験基準などとして明文化され、試験として継続運用されてきた。試験基準を随時見直す中で技能の標準化が仕組みとして進むようになった意義は会社としては非常に大きい。

受検者の声

社内検定に合格するという事は、会社が求めている品質の製品を作ることができる技量を認められたということになります。誰でも検定を受けられるわけではありません。検定を受け、合格することは、ある程度の誇りにもなります。合格したことで、社内で品質判定、製品の作り込みを任せられる地位になったということだと認識しています。

最初に2級を受けたのは5年ほど前でした。入社して仕事に慣れる時期ですが、同時に、技能に自分の癖が出てくる時期でもあります。そのタイミングで社内検定を受けることで、基本の動作や技能の蓄積ができました。自分にとって、技能の上達において良い方向に進んでいけたと思っています。

社内検定は、作業手順を学び直すことができる機会であり、そのことによって、後輩にも正しい方法を教えることができるようになります。