

自動車部分品・附属品製造業

ものづくりのリーディングカンパニー ～技能検定で地元の人材をしっかりと育てる～

7-29 東洋パーツ株式会社

県下ものづくりリーディングカンパニー

埼玉県秩父郡の自然豊かな土地に本社工場を構える東洋パーツ株式会社は、自動車用パワーステアリング機器部品、ブレーキ関連部品、過給器部品、エンジン関連部品製造を行っている。

同社は、先代社長が昭和28年に創業し、自転車部品（変速ギア）の製造からスタートした。同社の歴史は、自動車部品の製造へ移行してから大きな成長曲線を描いている。1969年に埼玉県標準工場に県より指定され、1980年には、中小企業庁より中小企業合理化モデル工場に指定、そして、2008年に経済産業省から全国46万社ある製造業を営む中小企業の中から「元気なモノ作り企業300社」に選ばれるなど県下でもピカリと光る企業である。現在は、社員120人の手で、3つの工場を稼働させている。



代表取締役社長の
小菅哲也氏

社員全員がプロフェッショナル

その同社の成長を支えるのが、多くの技能士である。同社の技能に対する意識は高く、創業者である先代社長（現会長）時代から積極的に技能検定の受検を奨励してきた。今年も、定年退職者の中に技術者が多く出たため技能士は40%程となっているが、従来、社員の過半数が技能検定合格者であった。

「会社の教育システムの中には組み込んでいない、社員教育の一貫として技能検定に合格させるというところまではしていない。あくまでも会社は、個人の意欲をサポートしているだけ。」と業務部（人事担当）の逸見マネージャーは話す。現社長の代となって、同社の人材育成は更に加速している。間接部門の人材でも英語や簿記、PCスキルなど業務に関わるあらゆる面での資格取得を奨励している。すべての社員がプロフェッショナルであることを目指しており、会社として人材育成に対する意識の高さが伺える。

番付表は、絶対的かつ相対的評価

そんな同社の文化からすると当然ながら直接部門の管理者は、全員技能検定合格者である。「それが絶対的な昇進条件というわけではないが、管理者の全員が業務に関連する技能検定特級もしくは、1級に合格している。」と同氏は話す。意欲のある人が積極的に勉強をして、『検定合格』＝『技能向上』へ励んでいる結果である。会社として、何よりも『向上心』というその意欲を高く評価している。また、本社や各工場の玄関に技能検定合格者の名前を貼り出している。50名以上並ぶその名札は、まるで相撲の番付表のようである。

「検定合格は、絶対的評価であり、相対的評価でもある。社員同士の切磋琢磨だけでなく、対外的な会社のPRや信頼につながっている。」と同氏は胸を張る。



本社の玄関に貼り出されている
技能検定合格者

ピンチだからこそ組織を厚く

同社では、ホームページでも積極的に若手の社員募集を行っている。この厳しい経済環境下においても今年も新卒採用を継続している。社員の平均年齢は37歳。25歳～35歳の人材が多いが、人材のピラミッド型を保つため若い世代の人材を厚くし、下からの押上げによって、世代交代を促すようにしている。「中小企業に最初からいい人材が来ることは難しい。この厳しい経済環境だからこそいい人材が採りやすい。今こそ、人材確保、人材育成のやるべき時。」と同氏は目を光らせる。

一歩ずつ着実に前進していく、そういう人に来てもらいたい。そういう人材を育てるために今後も技能検定を利用して、社員教育に取り組むことに変わりはない。

東洋パーツ株式会社

▶業種：自動車部分品・附属品製造業（自動車用パワーステアリング機器部品、過給器部品、洗浄機・専用機設計・製作）

▶住所：埼玉県秩父郡長瀬町
▶代表者：小菅 哲也
▶設立：昭和57年
▶従業員：120名
▶技能士：94名

技能士へのインタビュー

大島 俊浩氏（49歳） 特級機械加工技能士



地元で仕事がしたい

技術部マネージャーの大島氏は、入社 27 年目。中途入社で、何も知らずに踏み込んだ会社は地元では、キラリと輝く企業だった。「中小企業には業務内容等をよく確認した上で入社して来る人は少ない。自分も何とか地元で仕事をしたい一心だった。」と照れを隠しながら話す大島氏。工場の生産現場の勤務から始まり、現在では、技術部の責任者になっている。

入社 2 年目に技能検定（機械加工）の 2 級に合格。会社から検定受検を勧められたがきっかけだが、自分のキャリアアップのためと思い必死に勉強し、取得した。その理由は、この会社で骨を埋めようと決めたから。なので、早めに技能検定に合格することを目標にした。

創業者の魂に触れた

そう大島氏に決意させたのは創業者である当時の社長（現会長）の存在。「何より、（会長の）人柄、考え方に魅かれた。」と当時を振り返る。社員を家族のように大切にしている会社の雰囲気や経営者としてだけでなく、元エンジニアであり、知識も豊富で話題も経営から技術まで多岐に渡る。この人のもとで、技術だけでなく、人間性や経営などたくさん学びたいと思った。

そうして日々の業務に精を出すなかで、技術向上を目指し、資格取得に励んだ。今では、4 職種の技能士と、職業訓練指導員の資格を持つ。

技能検定は両方大事

「技能検定は、学科と実技の両方とも大事ですよ。トータルで非常に意味があると感じています。」と話す。学科は、出題範囲が広く、幅広い知識が身に付く。実技は、時間制限がある中で、いかに効率よく仕事を終わらせるか（納期意識）が身に付いたのが大きいと振り返る。先輩から指導を受けて、なかなか声の掛けにくい先輩ともコミュニケーションを取ることができた。今は、立場が変わったので、こちらが後輩や部下の指導。普段はあまり話をしない人とも話ができる。

管理者となった現在、技能検定を奨励する会社の方針は間違っていないと実感する。検定は、人事評価の目安となっており、挑戦する意欲を会社は評価している。

技能検定は、考える人材をつくる

社長の方針として、技能検定合格者を毎年 5%増やす目標がある。今はその推進責任者である。

技能検定は技術者にとって基本であり、ベースとなっているもの。「こういう職業でメシを食っていく以上は必要不可欠と言っても過言ではない。ものづくりに関わる人間として、ゴールではなく、あくまでもスタート。」と同氏は、断言する。

技能検定を受検すること、つまりその勉強をすることは、社員教育、訓練としては最適と考える。技能検定は、教わっただけでは合格しない、自分で練習をしないと合格しない。練習をすることが大事。それによって自分自身で考えるようになる。

駆け出しのころは、普段の仕事は与えられるだけのことが多い。なので、自分自身で考えて仕事をするのが少ない。自分自身で考えないと人は成長しない。技能検定の合格は技能だけでなく、考える人材を育ててくれる。



社員あそび心コンテスト作品

技能ワールドカップを

「技能五輪は年齢制限があるので、年齢制限のないワールドカップを実施してもらいたい。年齢に関係なく腕に自信がある人が戦う場が欲しい。技能士のモチベーションとして新たな工夫が必要であり、新たな目標となるものがあれば、どんどんものづくりは進化するのではないか。それによってドイツのマイスター制度のように、制度もより進化していくのではないかなと思う。」と語ってくれた。

このように、国にもう一步踏み込んだモノづくりへの施策を期待している。