

株式会社平戸製作所 技能チェックの仕組み構築

会社概要

平戸製作所は、明治 32 年に創業。創業時はシャベルやその他土建用器具を製造しており、その後、ボルト・ナット・リベットなどの製造に転換しました。以来、旧鉄道院やその他順次諸官庁の御用工場となって、数え切れないほどのねじやボルト類を制作しています。現在でも、鉄道関係の資材は主力商品であり、その他にも機械加工製品や道路土木部品など、幅広い分野にネジ部品を提供してきました。

平成 15 年には、東京工場を福島県の須賀川工場に統合し、現在は 12 名が工場で働いています。

問題意識

これまで、平戸製作所には社員の技能をチェックする基準がありませんでした。一方で、会社全体としては多能工化を推進しており、社員の力量を正しく把握すること、力量に応じた効果的な教育訓練を行うことが重要な課題となっていました。

社長や工場長から見れば、須賀川工場にいる 12 名については、これまでの職務

経歴とおおよその技能レベルは分かっていたのですが、上司が理解しているだけでは効果的な教育に繋げることができません。まず、社員本人が自分自身の力量を見つめ直し、不十分な技能を自覚的に習得するように努めることが大切だと考え、会社と社員の双方が技能チェックすることができる仕組みが必要だったのです。

具体的な取り組み 活用ツール

今回の試行導入では、職業能力評価シートのうち、「圧造・フォーマー」「転造・タッピング」「切削二次加工」の 3 職務それぞれのレベル 1~3 を使用しました。その際、一部、自社にない設備名を削除したり、自社特有の作業である「ねじ切盤」について、「普通旋盤加工」の能力細目や基準を活用して新たな評価シートを作成するなどの工夫をしました。

また、「多能工」を志向しているため、今回、社員一人ひとりに全ての職務、レベルの職業能力評価シートをチェックしてもらいました。これにより、現在の各人の職務習得度を網羅的に把握しました。

実際のチェックは、まず社員本人が自己チェックを行い、その後グループ長による上司チェックを行いました。その上で、本人とグループ長、及び社長を交えた面談を行うというステップをとりました。

取り組み結果

まず、本人と上司のチェック結果に違いがあり、それをお互いに確認できたことが大きな収穫でした。本人は「できている」と思っていたも、上司チェックの結果では「できていない」となっている項目があったのですが、本人が「できているつもり」になっている項目というのは、実作業の上で未熟な部分であり、これが不良に繋がっている可能性もあるのです。

また、社員一人ひとりの技能習熟状況を全体的に把握できたことも成果の一つでした。これまで、個人別の大まかな習熟状況は分かっていたのですが、今回のように 1 項目ずつチェックしたことによって、習熟度合と今後の課題を明確にすることができたのです。

今後の課題と方向性

今回の試行導入の結果を受けて、まず個人別の教育計画に落とし込んでいく予定です。そして、翌期に再度、職業能力評価シートを用いた技能チェックを行い、個人別の技能習熟の進捗度合を確認していく、という流れを作っていきます。

さらに、個人別の技能習熟状況の一覧表をまとめて、会社全体の技能習熟マップにまで発展させることを考えています。会社全体として、どの職務に、どのレベルの社員が何人いるのかを把握することによって、今後の配置転換や採用にも活用していくことが期待されます。

平成 25 年 3 月

(別添 1) 平戸製作所の使用した職業能力 評価シートの全体像

株式会社平戸製作所が使用した職業能力評価シートの全体像					
平戸製作所における 設備の分類⇒	フリクション	転造盤	汎用旋盤	NC旋盤	ねじ切盤
職業能力評価基準の 該当職務⇒	圧造・フォーマー	転造・タッピング	切削二次加工		
評価シートで使用する 選択能力ユニット⇒	熱間鍛造加工 トリミング加工	転造加工	普通旋盤 加工	NC旋盤加工	(新規作成)
レベル3					
レベル2	社員1人ひとりが、15種類の評価シートをチェックする				
レベル1					