

松本ナット工業株式会社 若手社員の技能開発へ向けた取り組み

会社概要

松本ナット工業は、ナット製造業として昭和28年に創業し、今日まで事業を拡大してきました。現在、従業員数は50人、うち本社における工場製造部には23人が働いています。

問題意識

これまでは、どちらかと言えば組織面の整備が後回しになっていたため、平成21年に松本社長が就任した後、徐々に組織の整備を進めてきました。その一貫として、製造部では、作業標準類の見直し、及び整備を推進していました。また、一人の作業者が複数の設備を操作して生産できる「多台持ち化」を目指し、ローテーションも少しずつ行っていました。

整備した作業標準に基づく作業の実施、多台持ちの円滑な推進、ともに作業員一人一人のレベルアップが不可欠です。

しかし、作業員が自分自身の技能レベルを自己認識し、自己啓発に努めたり、工場長や課長が作業員一人一人の課題を見える形で把握して、訓練や研修受講

させる措置は、なかなかとれずにいました。

今回の試行導入を通じて、作業員に自己の課題認識を与えることで更なる成長のきっかけにするとともに、製造部としての教育支援策の立案にも活用したいと考えました。

具体的な取り組み 活用ツール

今回の試行導入では、もともと構想していた自社の職務実態を踏まえた技能チェックシートの作成について、職業能力評価基準のレベル感、職業能力評価シートの枠組みを参考とするとともに、職業能力評価シートの共有能力ユニットをそのまま取り入れて試行版シートを作成しました。

シートは「担当者レベルチェックシート」と呼ぶこととし、タッピング、フォーマー、及び開発・金型の各オペレーター用として3職務に分けて用意しました。レベル感は、自社業務に応じた基準は職業能力評価基準のレベル2相当、共有能力ユニットは、レベル1と2をそれぞれ使用し、作業員のレベルに応じて使用区分を変えるこ

とにしました。

技能チェックの判定に迷うことがないように、着眼点として具体的な判定基準を明記しました。

取り組み結果

まず、作業員個々人の課題点が明らかになった点が大きな収穫でした。特に共通能力ユニットにある「改善活動」は総じて低い点数になりました。日々の製造作業だけでは高まらないものだと痛感しました。会社として、通信教育の受講支援やOJT指導のテーマ化をISOの教育訓練計画に盛り込み、実施していくことにしました。

自己評価が甘く、上司評価が辛くなる結果を回避するために、判定基準を具体的に記したところ、両者のギャップは総じて小さかった点も工夫した効果がありました。もし両者にギャップがあっても、話し合いの焦点が絞れるため、事実確認や認識方法を確認することで、相互理解につながりました。

今後の課題と方向性

今回の試行導入の結果を受けて、事務職や営業職にも同様のツールを整備したいと考えています。また、組織全体の課題発見のためのツールとしても活用していきたいと考えています。

平成25年3月

(別添1) 担当者レベルチェックシートのサンプル

担当者レベルチェックシートのサンプル

タッピング オペレーター業務

できない	0
補助があればできる	1
一人でできる	2
改善と指導ができる	3

項目	基準	着眼点	
設備	点検表に沿って日常点検及び定期点検が出来る。	点検表に記載されている部品及び消耗品の内容を理解して良否の判断が出来る。	2
	消耗品の補充及び交換ができる。	ハイクットP.C.・25の適量補充及び押し棒・ガイドの状態判断と交換作業ができる。	2
	設備の操作スイッチは十分理解した上で操作している。	各ボタンを押した時の動きを十分理解出来ている。	2
	設備の動作で異常を発見した時は調整もしくは修理ができる。	正常時の動作を理解出来ていて異常を発見した時には調整が出来る。	2
	自身で対応できない故障は速やかに上司に報告している。	調整が出来ずに長時間機械を止めるのではなく上司に相談している。	2
生産 検査	Aナットの段取りが出来る。	工具の構成を理解して治具を使用しながら作業標準に従った作業が出来る。	1
	Bナットの段取りができる。	工具の構成を理解して治具を使用しながら作業標準に従った作業が出来る。	1
	Cナットの段取りが出来る。	工具の構成を理解して治具を使用しながら作業標準に従った作業が出来る。	1
	Dナットの段取りができる。	工具の構成を理解して治具を使用しながら作業標準に従った作業が出来る。	3
	検査用のゲージが使用できる。	ねじゲージ及び検ゲージの使用 時にはノギスの使用	2
	工程内検査を決められた手順書通りに実施出来る。	5分以内(左右)のねじ検査	2
	不適合品を発見した時は上司に報告し適切な処理が出来る。	工程内にて不適合品発見時は上司と品質管理に報告して報告書を作成する。	2
	不良率を下げる努力をしている。	普段の作業は勿論、自分なりに何か考えをもって作業に取り組んでいる。	2
	工数を減らす工夫をしている。	余計な作業が組み込まれていない稼働。	2
	急な作業を受けられる。	空いている機械が有れば、いつでも段取り替えを受け入れる状態になっている。	2
特別作業	自身が発生させた不適合品及び会社からの緊急な選別には積極的に取り組める。	2	

(別添2) 教育計画書のサンプル

担当者レベルチェックシートのサンプル

様式 XXXX

平成 XX 年度 年間教育計画表 製造部フォーマー課			管理責任者	部署長
教育事項	講師 / 教育機関	氏 名	期間 / 予定日程	
XX-XXX の知識・技術向上 XX-YYY の稼働教育	(OJT)		平成25年2月～ 平成25年10月中	
作業カイゼンと提案のすすめかた	通信講座 (XXXXX 協会)		平成25年2月～ 平成25年4月	
YYY-YY の知識・技術向上 YYY-NN の稼働教育	(OJT)		平成25年2月～ 平成26年1月中	
仕事の段取りを身につける コース	通信講座 (YYYY 協会)		平成25年2月～ 平成25年3月	