## 金属用金型・同部分品・附属品製造業

# 若さと技能を兼ね備えたプロ集団
## ～ 技能士活用制度導入により、組織力強化を実現～
## 7-25 株式会社 キャステック

### 完全オーダーメードで高精度な製品を提供

埼玉県大利根町・豊野台テクノタウンにある株式会社キャステックは、ダイキャスト用金型のコアピンやインサートの製造を行っている企業である。ノートパソコン用の小さなピンから、自動車のトランスミッションケース用の大型部品まで、1か月の生産は約8,000種、25,000本（個）以上に及ぶ。国内はもとより、海外にも販路を拡大しており、世界中からのオーダーに対応している。同社の製品は、顧客のニーズに合わせた完全オーダーメード。多品種少量生産で、納期が短く、高精度な加工が求められる。そのため受注から出荷まで、工程を細分化し、リレー式に対応、多い時は1日に400件を処理しているという。

先端設備で高精度な製品を供給

### 「2級合格は技術者として当然」の一言が後押し

「技術を売る仕事をしている以上、各作業者はプロでなければならない。技能者のレベル＝会社の品質と考えています。」と語るのは、取締役総務部長の友坂猛氏。

同社は、ここ数年大きく業績を伸ばし、10年前に約80人だった従業員数は、今や150人を超えた。そのうち20代以下が62人、30代が61人である。平均年齢33.1歳、平均勤続年数6.6年という、大変若い企業である。若い従業員が急に増えたことにより、『班長と部下の年齢が近く、友達感覚になってしまい、組織として弱い。』、『班長の技術・技能レベルが不明で、部下から信頼が得られない。』、『機械の操作は教えられるが、材料・電気・保守といった総合的な知識が不足しており、部下の指導に自信がない。』等の課題を抱えていたという。たまたま友坂氏が、同じ工業団地内のメーカーの人との会話の中で、「2級技能検定合格は技術者として当たり前」と言われたことが、従業員の技能検定受検に本格的に取り組むきっかけとなった。

平成11年、「班長以上は技能検定合格者とし、部下と差別化を図ること、取得した資格や合格した検定は全従業員に公開すること、2級技能士以上でなければ原則として班長昇格はさせないこと」を会社の方針とした。

さらには平成19年からは、機械加工分野での全員2級検定合格を目標に掲げ、経験3年以上の従業員は受検対象となっている。

会社としても、従業員の育成を積極的に進めている。機械メーカーやポリテクセンターでの研修、外部講師招聘による社内教育の際の、受講料、交通費、昼食代、日当、賃金は会社負担で行っている。

このような企業努力が大きく実を結び、現在技能士は1級8名、2級30名。平成21年度の合格者は1級5名（合格率100%）、2級7名（同78%）と過去最高の記録となった。

### 「若い組織」を「強い組織」「考える組織」へ

技能検定に合格した従業員は、製造部門（機械加工・放電加工・熱処理）に万遍なく管理監督者（課長・係長・班長）及び作業者として配置されている。「技能検定合格で自分の知識や技能レベルを確認できたことによって、それぞれが自信を持って後輩の指導にあたっている。」という。また生産会議等の場でも積極的に自分の意見を発表できるようになった。当然そのような上司・先輩は、後輩からの信頼、尊敬を集める。

「10年前は2級合格が目標だったが、更に1級に挑戦する流れができたことが嬉しい。」と友坂氏は語る。各従業員の自らの技術レベルを高めようとする努力が、会社全体の技術力アップに結びついている。

友坂取締役

技能士を中心に、業務改善やコスト削減にも積極的に関わるようになり、「強い会社」「考える組織」になってきている。また特筆すべきは、合格者の定着率の高さである。「家庭の都合で過去3名が退職しただけ。」（友坂氏）だという。今後は、生産技術課のCAD製図と品質保証課の機械検査の部門においても、技能検定に挑戦していく予定である。

**株式会社 キャステック**

- 業種：金属用金型・同部分品・附属品製造業（ダイカスト用金型部品製造）
- 住所：埼玉県大利根町
- 代表者：飯島 雷治郎
- 設立：昭和12年
- 従業員：150名
- 技能士：38名

# 技能士へのインタビュー

## 高橋　淳氏　（46 歳）　　1 級機械加工技能士

### 検定合格で「自分の技術に自信」

キャステックでは、技能者に「Q(品質)」「D（納期)」「C（価格)」の三要素を実践することが求められている。そのような厳しい生産現場を日々指揮し、若手の育成にあたっているのが、製造課長の高橋氏である。

他の会社で 14 年間、NC 旋盤、NC フライスを扱う仕事をしていたが、「地元・埼玉で自分の技術を活かせないか。」と転職を考えていた時に、キャステックの求人情報が目に飛び込んできたという。

当時の社員は 40～50 人。売上も現在の 5 分の 1 程度だった。高橋氏は、「入社後 15 年間、会社の成長を肌で感じてきた。」と話す。

会社が本格的に従業員の技能検定受検に取り組み始めた 10 年前、高橋氏も初めて受検した。そして 1 年目に 2 級、3 年後に 1 級に合格。「当時は、何をどのように勉強してよいか分からず、とても困った記憶がある。」と振り返る。「実技試験では試験官を前に、緊張で足が震えました。大人になってあんなに緊張したことはないですね（笑)。」。合格を手にして、「自分の技術が世の中に通用するという自信につながった。」と語る。

高橋氏のように、10 年前は“手探り状態”の試験勉強であったが、技能検定の経験者が増えた現在、社内に受検対策のノウハウが蓄積されてきた。試験 2 か月前になると、直前対策と称して、模擬試験を行っている。先輩技能士が、間違えやすい問題を作成し、コピーして受検者に配布することもあるという。まさに従業員が一丸となって、受検者を応援している。若い人が多いだけに、やる気とエネルギー溢れる職場の雰囲気が伝わってくる。

今年度技能士1級に合格した皆さん

### 初の“キャステック育ち”の技能士が誕生

「10 年前に新卒で採用し、この会社で育ててきた若手達が、昨年 1 級に合格したのです。本当に嬉しかった。」と、高橋氏は我が事の様に目を細める。まさにキャステック育ちの技能士の誕生。「今後も 1 人でも多くの合格者を増やして、職場全体のモチベーションを上げたいと思っています。」と意欲的だ。従業員一人一人の技能向上へのこだわり、組織としての強い結束力、そして後輩への愛情があればこそ、の言葉である。

合格者名は工場の入口に掲示されている

### 様々な変化に対応できる知識と技術を確立

技能検定合格は、現場ではどのような場面で役に立っているのだろうか。検定に合格した従業員達からは、「自分の仕事以外の知識が幅広く身に付いた。」、「自分の技能に自信をもてるようになった。」という声が多く聞かれるという。最近では機械操作の支援ソフトが分かりやすくなってきたため、機械の知識がそれほど無い人でも、画面の指示に従えば操作できるようになってきている。しかし、基礎的な知識がないと、機種やメーカーが変わった時に、また操作方法を覚え直さないといけない。技能士は、機械に関する知識や理論を身に付けているので、変化にもスムーズに対応できるようになる。

「自分の若い時に比べて、仕事に求められるスピードが速くなり、水準も高くなっている。」と高橋氏。国際競争の激化や経済状況の変化など、現場を取り巻く環境変化は目まぐるしい。このような厳しい時代だからこそ、自己研鑽を重ねて知識・技能を身に付けるとともに、業務改善、品質向上に寄与するようなマネジメント能力も求められている。

多くの若い従業員が高橋氏の後に続けば、同社の「コアピン世界 No.1」という目標が達成される日も近いに違いない。