

case 05

国の技能検定にはない職種で社内検定を構築することで、従業員のキャリア目標を明確にするとともに、顧客に対して品質の信頼性をアピール

ジャトコ株式会社

- ◆名称…ジャトコ株式会社社内技能検定
- ◆認定社内検定の対象職種…自動変速機組立
- ◆認定年月…平成24年3月
- ◆受検者数(累計)…1級144人、2級89人(平成28年度現在)
- ◆合格者数(累計)…1級66人、2級56人(平成28年度現在)

- ◆社名
ジャトコ株式会社
- ◆設立年
昭和36年
- ◆本社所在地
静岡県富士市
- ◆業種
変速機及び自動車部品の開発、製造及び販売
- ◆従業員数
14,000人
(平成28年3月末現在)

自動車部品の製造業務において、国の技能検定を補完し、自動変速機の製造組立業務で技能士と同等レベルの社内検定構築を目指して認定を取得した。社内検定は、顧客、海外・国内メーカーに対する品質の信頼性をアピールする材料となっている。

(1) 社内検定制度の概要

ジャトコ株式会社(以下「ジャトコ」という。)は、「自動変速機組立」を対象職種として、平成24年に厚生労働省の認定を受けている。

受検対象者は、2級が実務経験3年以上経過していること、1級は10年以上の実務または2級に合格し3年以上の実務経験を有することを要件としている。

社内検定の内容は、自動変速機の組立における品質とスピードに関する技能形成の度合いを測るものであり、実技試験は、1級、2級ともに同じ内容だが、試験時間は1級が75分、2級が90分と異なる。最大で15分間の時間延長を認めているが延長すれば減点となる。1級では2級に比べて組立時間を15分間短縮しているが、この違いで求められる技能の難易度は相当高いものとなる。

実技試験については、1人当たりの所要時間が長く、また、受検者を一齐に集めることは業務を円滑に進めるにあたって障害になりかねないので、1か月半程度の期間をかけ、毎週土曜日に継続的に実施している。一方、学科試験は1日で実施している。

(2) 背景・目的

国の技能検定は37職種あるものの、製造における組立業務の技能検定は当社の自動変速機の組立業

務とは合致しないことから、社外からも認められる技能士と同等レベルの検定の立ち上げが社内的に求められた。また、製品の組立技能についての品質レベルを対外的にアピールしたいという意識もあった。

現在、製造プロセスの自動化が進んでいるが、放置すれば現場の技能レベルが落ちる。一方で、製造プロセスの自動化レベルを向上させるためには、自動化の要素となる各技能のレベル向上が不可欠であり、社内検定はその技能向上に効果がある。この技能向上は、当社がグローバルに通用するものづくりを推し進めるためにも欠くことが出来ないものである。

社内検定制度を整備することは、従業員の技能形成を進めることに加えて、従業員に対して自己啓発目標を具体的に付与することに通じ、また、従業員の技能レベルの向上を図ることも社内検定実施の目的となっている。



(3) 構築前後の取組

① 認定前

社内検定の準備開始から認定取得まで、およそ2年半程度の期間を要した。取得にあたって最も難しかった点は、「自動変速機ユニットの組立の難しさとは何か」を変速機について詳しくはない方にも分かりやすく説明する必要に迫られたことである。

この課題に対しては、自動変速機の部品点数や測定対象となる要素数や計測精度などについて自動車エンジンと比較しながら、組立の難易度を説明し、社内検定の審査委員からの理解を得た。

また、認定取得に先立ち、各ラインの作業工程ごとに、1級、2級それぞれについて技能と知識を星取表形式で整理した。この整理は非常に難しく時間がかかったが、工程と技能、知識の対応関係を整理出来たことで、学科試験と実技試験を整備しやすくなった。

② 認定後

組立業務の従業員は平成28年7月時点で1,119人いる。実技試験には時間がかかり、検定員の数も限られているため、単純に毎回100人受検するといった運用は困難なため、期間をかけて合格者を増やそうとしている。平成26年の試験後、工場ごとに組立の練習機材を設置し、実技試験と同じユニットを事前に触ることが出来るようにしたことで、その後、合格者が増えてきている。

これまで、検定員の中に1級に合格していない者も含まれていた。土曜日に6週連続で実技試験を実施しているので、同一人物が検定員になると代休取得の兼ね合いもあり、運用が困難であったため、1級合格者以外の検定員も認めざるを得なかったためである。しかしながら、上記の取組もあって、今年から検定員は全員1級合格者になった。



(4) 人事制度・待遇面との連携

社内検定の可否は、処遇(昇格含む)に直接は反映していないが、実績としての給与ランクでみると、社内検定の資格を持っている従業員は結果として給与の金額は高くなっている。

保全や検査などの業務では技能検定の合格を昇格のための要件としているが、社内検定については、もうしばらく運用して合格者数が増えていくことで、昇格要件とするかどうかといった検討を行う予定である。

(5) 構築の効果・メリット

社内検定の認定は、顧客への信頼性のアピールにつながっている。たとえば、海外メーカーに対して参考情報として伝えているし、国内の完成車メーカーには品質の信頼性をアピールする材料のひとつとして通用している。

受検者の声

**社内検定に合格したことで、
自分の自信につながりました。
後輩の指導にも役に立っています。**

製造現場の組立業務に責任を持って取り組む上で、社内検定試験を受検する意味はあると考えています。「検定合格者には業務を任せることが出来る」と上司も言っています。社内検定に合格したことで、仕事でも良い効果が出ています。例えば、信用が違います。後輩よりも知識と技能があるので指導面で役に立ち、また、社内検定を受検する過程を通じて基礎的な知識を再確認することが出来ました。夏、練習に励んだ経験は一生忘れないと思います。合格することが出来て、これから社内の組立部署でやっていけるという自信につながりました。