

生産マイスターを昇格制度に組み込み 管理技術を身につけ 役割を担える人材の育成に活用

▶ 安川マニュファクチャリング株式会社

安川電機の産業用・医療用ロボットや半導体の製造を請け負う安川マニュファクチャリング。同社は中堅社員以上にものづくりに関する管理技術を習得してもらうため、生産マイスターを導入。資格取得者には、取得した級によってポイントを付与するなど、昇格制度に組み込んでいる。また、工場内に資格取得者を掲示し、制度の浸透や資格取得者のモチベーションの向上に役立てている。今回、同社人材技能育成部の中井ミヤ子部長に、生産マイスター導入のねらいや活用方法についてお話を伺った。



中井 ミヤ子氏
人材技能育成部 部長

管理技術の知識習得に 生産マイスターを導入

ベテラン技能・技術者のもつ知恵やスキルを、若手にいかに継承していくか——多くの日本のものづくり企業の問題を、安川マニュファクチャリングも抱えている。“人を育てることで会社の生き残りと繁栄を”と考えた同社は、2012年に人材技能育成部を設立。そのトップに中井ミヤ子氏を起用し、人材育成をこれまで以上に推し進めた。

「まず、人材育成の方針を明確化し、“全従業員一人ひとりに光を当てる”“技能・技術を習得させる”“どこでも通用する人材をつくる”ことを定めました。そうした人材を育てるためには教育体系の見直しも必要と考え、技能五輪への挑戦、改善活動の活性化、資格取得の推進、社内認定制度の推進、階層別教育の実施という5つの施策を体系化しました」（中井氏）

同社は、技能・技術を伝承することだけではなく、それを活かして職場をマネジメントできる人材も育成することを重要視したという。

「ものづくりに関して、技能・技術を指導できる人材はいます。しかし、知識は個人が学ばなければ身につけません。リーダー以上には、役割（Role）、品質（Quality）、コスト（Cost）、納期（Delivery）、安全（Safety）、環境（Environment）といった管理

技術の知識を、確実に身につけてライン管理を徹底し、生産性を向上させてほしいと考えました」（中井氏）

そこで同社が活用したのが『生産マイスター』だ。

受講者全員のアンケートから 生産マイスターの正式導入を決定

同社はまず2013年度、“お試し”で生産マイスターを導入。リーダークラス4名を選抜し、通信教育の『生産マイスター3級』と検定試験を実際に受検してもらった。そのうえで受講者には報告書の提出を義務づけ、修了後には独自のアンケートを実施し、実際にリーダークラスが何を学び、どう感じたか、意見を集めた。

「ほとんどの報告書に“R・Q・C・D・S・Eの知識は絶対に必要だと感じた”と書かれていました。また、アンケートでも全員が“生産マイスターを導入してほしい”と回答していたのです」（中井氏）

そこで、中井氏はその結果をまとめ、全社経営検討会に答申。その結果、「生産マイスターには、現場に必要な知識が網羅されている」と認められ、2014年度からの正式導入が決まった。

正式導入時には、中堅社員に生産マイスター3級・2級を、管理者については同1級合格を必修とし、さらに昇格制度の一環として各級の合格者に考課ポイ

ントを付与するしくみを構築した。2014年度は、通信教育を受講中だが、すでに前年度のお試し導入の成果が現場に表れているという（2014年8月現在）。

「“つぎは2級を取りたい” “〇〇さんにも受けさせたいのだが……” といった声が多く挙がるようになり、2013年度に生産マイスターを導入したことで、会社全体に知識やスキルをさらに高めたいという意欲が高まってきていると感じます」（中井氏）

同社では、工場内に資格取得者を貼りだす掲示板を設けている。そこに2013年度の生産マイスター検定合格者も掲示されている。これは、検定合格者のモチベーションを高めるだけではなく、若手社員が“困ったときには、生産マイスターを取っている〇〇さんに聞きに行けばよい” といった相談相手の基準としても役立っているという。

今後の職場の改善活動に期待

生産マイスター導入後の課題は、そこで得た知識を社員がいかにして職場で実践するかだ。これについて中井氏は“さまざまな案を検討中” としながら、その一案についてつぎのように述べる。

「各カンパニーに生産マイスター検定合格者を中心とした改善活動のチームをつくり、相互勉強会や指導会を通じて、学びがどう改善に活かされているかを検証し、同時に職場の改善活動をよりよいものにしていけたら——と考えています」（中井氏）

生産マイスターを昇格制度に組み込んで、中堅以上の知識の底上げをめざす安川マニュファクチャリング。同社の人材育成の取り組みに、今後も注目していきたい。

受講者の声 生産マイスター3級コース 受講

●井上 晴雄さん ロボットカンパニー 人材育成課 課長

生産マイスターの3級はものづくりの基本なので概ね理解できましたが、なかには知らなかったことやあらためて理解できたことがあり、非常に勉強になりました。また、通信教育でよかったのは、非常に丁寧に添削していただいたことです。自分自身の弱いところや、よくできたところを具体的に指摘していただき、それを参考にしながら各単位の学習をスムーズに進めることができました。

また、修了後に検定試験があるので、覚えたことをもう一度学習することで、より学びが定着したと感じました。受検後は、単に合格・不合格だけではなく、R・Q・C・D・S・Eの各分野の点数がわかったので、自分の弱い分野がわかったところが収穫です。

現在、全員参加型のQCサークル活動を進めているのですが、改善を進めるうえでの考え方やQC7つ道具の使い方など、生産マイスターで学んだことをメンバーに指導できているので、学びが実際に現場で役立っていると実感しています。



井上 晴雄さん

●甲木 俊さん ロボットカンパニー 人材育成課 技術員

以前学習したQCでは改善の考え方や流れについて学ぶことができたのに対し、生産マイスターでは“では実際に、どうすればよいか” といった具体的なことまで学ぶことができたので、より実践的だと感じました。また、生産マイスターを受講することで、正しいやり方や正式な名称など不確かだったことが明確になった点もよかったです。

QCについては入社以来9年間学び続けて完全に身につけていますが、今回の生産マイスターは用語も含めて新しい学びだったことと、4単位あったので学習時間をつくることに苦労しました。

私もQCサークルに入っているのですが、生産マイスターを学んだことでちょっとした作業でも数値化して分析できるので、改善に役立っています。また、生産マイスターの検定合格者が工場内に貼りだされていることで、“この人に聞けば、違う手法を教えてもらえるかな” と思えます。私も早く検定に合格して、掲示されるようにがんばります。



甲木 俊さん

Company Profile 安川マニュファクチャリング株式会社

平成10年設立。産業用ロボットの生産台数世界一を誇る安川電機の製造部門の仕事を中心に、アウトソーシングの専門企業として知られる。売上高109億5,100万円、従業員数2,400名（平成25年度）。

株式会社日本能率協会マネジメントセンター

〒103-6009 東京都中央区日本橋2-7-1 東京日本橋タワー
TEL : 03-6362-4343 URL : <http://www.jmam.co.jp>

