

「ものづくりは人づくりから」の理念の下、 人材育成に取り組む



二人以上が最高レベルの技術を 身につける

上島熱処理工業所は、金属熱処理の技術と技能の高さで知られた企業であり、マスコミでも話題になった「下町ボブスレー」の製作にも参加しています。日本で最初にJIS B 6913「鉄鋼の焼入焼戻し加工」の認定を取得しているほか、「JIS G 9100」と「ISO 14001」の認証も得ています。また航空機部品の特殊工程の国際認定である「Madcap」も取得しています。同社の技術・技能の高さは充実した教育プログラムに裏打ちされています。

同社では「ものづくりは人づくりから」という理念の下で人材育成に力を入れていきます。その基本的な考え方について、代表取締役の上島秀美さんは次のように語ります。

「弊社の仕事はさまざまな分野があり、相当な年数を経ても全てに習熟するのは難しい。それだけに短期間で一人前に育てようとは考えず、じっくり時間をかけて有能な人材に成長できるようにと考え、そのためのプログラムを用意しています」

さらに「一つの技術をカミジマ最高レベルで二人以上が持つようにすることを目指しています。複数の社員が最高レベルの技術を持っているなら、さまざまな状況の変化に対応できます」と話します。

同社ではインターンシップ制度を導入し、学生たちに会社の状況や実際の

仕事についてよく理解してもらうように努めています。

新入社員は子方として学歴やキャリアにかかわらず、親方となるベテラン社員から現場で実際の仕事を学んでいきます。この親方・子方制度によるOJT教育は、基本的にワン・ツー・ワンで行われます。

「過去に取り扱った製品の製造条件などはデータベース化していますが、そのデータだけでお客様に十分満足していただけの製品をつくることは難しい。実際には数値に現れない『人』に蓄積された微妙な感覚を活用する必要があります。そのために親方・子方制度できめ細かな指導を行い、技術・技能を伝承していくことが大切なのです」（上島代表取締役）。

また業界団体や行政機関、大学や研究機関などが実施している人材教育にも積極的に社員を派遣し、技術・技能のレベルアップを図っています。こうした外部研修の費用はすべて会社が負担します。

「初心者・中堅者・ベテランと3段階に分けて、社内教育と外部研修をリンクさせ、それぞれの段階に応じてレベルアップを図っています」（坂田玲璽 技術部部長）。

仕事の工程や種類ごとにレベルを認定する「社内資格認定制度」があり、具体的な指標によって社員各人の基本的な技術・技能レベルを判断しています。さらに社員が講師を務める社内講習会も月に1回程度、土曜日の午前中

を利用して開かれています。

こうした教育制度の結果、同社では多くの社員が金属熱処理技能士や金属材料試験技能士の資格を取得しています。うち10名は合格するのが難しいとされる金属熱処理技能士特級の資格を持ち、「東京マイスター」に認定された社員もいるほか、4人が「現代の名工」に選ばれています。

定年後も継続雇用し、 技術・技能の伝承を図る

上島熱処理工業所では60歳を定年としています。その後も本人の体力が続く限り継続して働くことができます。現在定年後も働いている社員は8名、最高齢は82歳の工場長です。定年後も雇用を続ける意図について上島代表取締役は「彼らはこれまでの経験に裏打ちされた優れた技能の持ち主で、確かな仕事をするための皆さんのデータを体に刻み込んでいます。それを失ってしまうのは会社としても大きな損失であり、できるだけ長く働いてもらい、後輩たちにその優れた技術・技能を伝えてほしいと考えています」と話します。

また同社は大手で活躍していた人材を中途採用し、技術強化を図っています。その結果、数多くの新規開拓に成功し、業績の向上に結びつきました。こうした取り組みにより、同社は多彩な人材が活躍する企業として、経済産業省が主催する「平成26年度ダイバーシティ経営企業100選」に選ばれました。