

多角的な人材教育制度で、 多能工を育成する



**現場を肌で知ってもらうために、
就職希望者はまず工場を見学**

株式会社オーネックスは、1951年に大屋熱処理株式会社として設立され、金属熱処理の専門企業として業務を展開してきました。1991年に現社名に変更し、現在は自動車や産業工作機械をはじめ、建設機械、精密機械、航空機など多岐にわたる分野で様々な部品の金属熱処理を手掛けています。本社のほか国内4カ所に工場があり、また、技術研究所では新技術の開発、新素材の研究にも力を入れています。

同社は「企業を成長させる原動力は『人』にある」との考えから人材教育体制を整備し、「平成30年度 東京都中小企業技能人材育成大賞知事賞」において優秀賞を受賞しています。

オーネックスでは、まず金属熱処理の現場を肌で知ってもらうことが大切だと考え、就職希望者に工場を見学してもらうようにしています。このことについて、田島圭子取締役は「金属熱処理という仕事は書物やインターネットで得た知識だけではなく理解できません。仕事を知ってもらうには、実際に現場を見てもらうことが一番です」と話します。

工場見学の後、面接と適性検査が実施されます。同社が求める人材像は、「組織のために」「自分で考え」「行動する」という三つのキーワードに象徴され、これらを軸にした選考が行われます。

新入社員たちは新人教育を受講し

た後、外部研修で基本的な金属熱処理技術を学びます。その後、現場に配属され、OJTによって仕事を覚えていきます。また、新入社員の早期退職を防ぐため、彼らが抱える悩みや不安を産業カウンセラーに相談できる体制を整えています。

資格取得を奨励し、 様々な支援制度を整備

同社では、毎期作成する会社方針に人材育成に関する内容を必ず盛り込んでいます。さらに、半期に一度開かれる全社管理職会議においても、人材育成や資格取得に関する項目を入れ、社員に周知しています。

田島取締役は「これは、わが社の『人材が第一』という考えの表れです。金属熱処理には様々な方法があり、それぞれ必要な技術・技能も違います。当社ではどのような仕事にも対応できる多能工が求められます。それだけに社員一人ひとりがより高い技術・技能を身につけることに重点を置いた人材育成に力を入れているのです」と話しています。

同社ではスキルマップを作成し、項目ごとに社員一人ひとりの技術技能の到達度を測っています。また部署単位で上司が四半期ごとに個々の社員と面談し、それぞれの現状と今後の目標について話し合われます。

内田雅之総務人事部主任は、「スキルマップは、国際規格が求める技術・技能の要件に基づいて作成されており、自分に足りないものは何かを自覚し、次の目標をどこに置き、それに

向かってやるべきことは何かが明確になります」とその目的を語ります。

社員の資格取得のための支援策も整備されており、外部セミナーの受講料が補助され、会社が定めた難易度の高い資格を取得した場合は一時金が支給されます。また、社内においても熟練者を講師とした講習や技能伝承勉強会が開かれています。会社が推奨する資格を取得した者に対しては、技能手当が支給されます。

「取得した資格が多ければ支給される手当の額も多くなります。それが社員のモチベーションのアップにつながり、多能工化も促進します」(内田主任)。社員は職務に応じて取得すべき資格が決められ、給与水準もそれに対応して決められています。

また社員のスキルアップを目的とするジョブローテーションが、同一工場内で行われます。工場内には生産現場のほかに、生産管理や品質保証など様々な部署があり、一つの仕事だけでなく多様な仕事を経験すること、幅広い分野での対応が可能となります。

ほかにも階層別の教育体系を構築して、各階層に応じた意識の醸成を促すようにしています。

こうした人材育成体制について、田島取締役は「たとえ金属熱処理に関する知識や経験がほとんどなく当社に入社したとしても、一定期間で一人前の仕事ができるようになるはず。当社にはそれだけの教育体制が整備されていますから」と語っています。