

ものづくりのための企業内教育

- 新入社員の社外実務研修の導入 -

Corporate Education for Manufacturing

- Introduction of outside practical training of new employees -

○平野 重雄 (正, 株式会社アルトナー Shigeo HIRANO)
喜瀬 晋 (賛, 株式会社アルトナー Susumu KISE)
関口 相三 (賛, 株式会社アルトナー Sozo SEKIGUTI)
奥坂 一也 (正, 株式会社アルトナー Kazuya OKUSAKA)
大谷 直樹 (賛, 株式会社アルトナー Naoki OOYA)

1. はじめに

技術者は、技術の高度化やシステムの複雑化、それに伴う業務の分業化の加速の中で、顧客価値の原点にした種々の提案やそれを素早く具現化する開発スピードを実現するために、技術力のみならず事業やマーケットの視点、プロジェクトを動かす視点、人間力の視点など、幅広い視野と能力を獲得（修得）する必要性に迫られている。

現在、顧客の要求レベルが高くなったことにより、技術者派遣サービス事業もより高いレベルでサービスを提供していくことが求められている。本報では、2012年度の新入社員の研修制度に社外実務研修を導入したのでその導入概要と研修成果の一事例を述べる。

2. 業界の環境変化

2.1 常用雇用型の派遣分野

機械設計開発、電気・電子設計開発、ソフトウェア開発の3分野で技術支援を営む株式会社アルトナーが属する常用雇用型の派遣分野では、業績の悪化した一般労働者派遣事業からの新たな参入もあり、限られた枠を競合他社と争いあう非常に厳しい環境に変化した。

そこで技術者派遣サービスでは、「採用力」「社員教育」「営業力」が競争のカギを握ることになる。この事業モデルについては現在も不変であると考えますが、顧客ニーズ調査を毎年実施し、これに応える独自の教育カリキュラムを構築し、顧客の信頼を得てきた当社においても、リーマンショック前への業績の回復は成しえていないのが実情である。

2.2 リーマンショック後の環境変化

リーマンショックは国内の産業に大きな構造変化

をもたらし、それは、グローバル化による競争激化、技術寿命の短縮化、開発期間の短縮、開発予算の削減・据置き、予期せぬ外的要因、先行き不透明などであり、製造業における昨今の情勢については異論がないであろう。

これらは技術者派遣サービス業界においても例外ではないが、ここに特徴的なデータを示す。図1は当社が受注した業務を顧客の要求レベルで分類し、年度別に並べた図である。当社では、所属する技術者を個々が持つ技術スキルに応じてE1～E5までの5段階に格付けし、これをグレードと呼び管理している。技術者の格付けは、E1：経験年数(目安)新入社員～3年、E2：4年～8年、E3：9年～14年、E4：15年～20年、E5：21年以上と上がっていく。当社が受注した業務が、この5段階のどのグレードの技術者を要求するものであったかを示した図である。

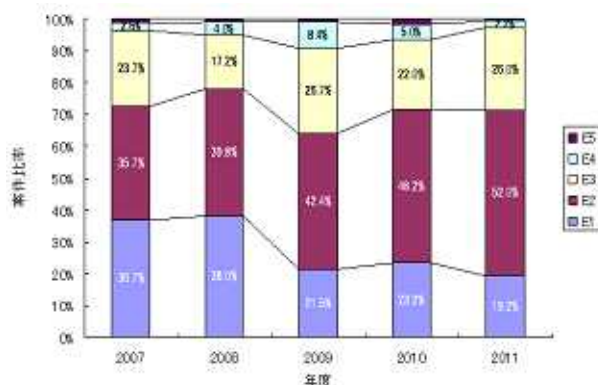


図1 受注した業務のグレード別比率

図1よりリーマンショック後に明らかに変化したのは以下の3点である。

新入社員(未経験)を含む若年層技術者の需要が半減した。

受注した業務の8割は、E2グレード以上の経験者の要望。即戦力技術者のニーズが増大した。

最も要望が高いのは、E2グレードの20代後半の

若手技術者、全体の50%に相当。

表1に、技術者派遣サービス業界のリーマンショック前後の環境の変化をまとめた。

表1 技術者派遣サービス業界の環境変化

	リーマンショック前	リーマンショック後
採用	旺盛な受容に対応 ヒューマンスキル重視で 理工系の大卒を採用	ヒューマンスキルは当然 学力やポテンシャルも 重視。大卒より院卒 中途採用も重視
社員教育	幅広い知識をつけて、どん 業務にも対応可能	顧客の具体的な要求スキルに 高いレベルで対応する 必要がある
営業(配属)	新入社員が主体。基礎知識 があれば顧客が育ててくれ る	若手の経験者・即戦力技術 者が主体。すぐに業務に 対応。派遣元も育成の一端 を担う

このように、顧客の要求レベルが高くなったことにより、技術者派遣サービス事業もより高いレベルでサービスを提供していく必要がある。

3. 研修体制の再構築

3.1 再構築した研修体制の概要

リーマンショック後の環境変化を踏まえて、再構築した研修体制を図2に示す。上段がリーマンショック前の研修体制、下段が再構築した研修体制であり、2012年度の新入社員より正式に導入した。“入社”から“配属”までが新入社員研修、それ以降が配属後の研修となっている。主な変更点は次の通りである。



図2 研修体制

1) 社外実務研修の導入

実際の製造現場を体験することにより“ものづくりの基礎”を学ぶOJT研修。顧客での業務を想定し、コミュニケーション能力、納期意識、製造現場を考慮した設計意識などの業務遂行能力を養う。

2) 技術研修のカスタマイズ研修への変更

需要のある特定の顧客にターゲットを絞り、顧客毎

にカリキュラムを組んで実施する。

3) キャリアサポート講座の新設

様々な分野の講座を階層別に用意。将来のキャリアアップを見据えて講座を自由に選択し受講する。

3.2 変更によるメリット

1) 業務遂行能力の向上。

2) 顧客の業務に、よりマッチしたスキルの習得。

4. 社外実務研修の目的と成果報告

研修目的は、技術者として必要となる現場業務の体験。製品設計を行うために必要な製品製造工程・設備および組立検査などの知識の向上。有償の社外研修を体験し、さらなる人間力の向上である。

3ヶ月間の研修内容とその成果報告を抜粋。

A君：CVT組立

学生気分を一掃し、社会人としての自覚を持つことができた。製造の流れ、構造を学ぶことができた。

B君：CVT組立

時間を一分一秒削る中で、どのように安全・品質を保つかということと疑問点を持ち改善することの重要性を学びました。そして、長時間の業務に耐えることのできる体力を確認しました。

C君：精密部品製造組立ライン業務

品質保証部検査課の出荷準備に携わりました。精密部品の精細な取り扱いなどを学びました。

D君：自動車部品変速機の組立

現場業務に就くことで、コミュニケーション能力の大切さと作業の安全と品質を保ちつつ如何に速く、効率的に行動を取ることができるかを学んだ。

E君：ライン作業による部品の取り付け作業

車の部品を覚えた。同じ作業を続ける集中力と忍耐力が身についた。作業の中で人との助け合い、安全と確認の大切さを学んだ。

F君：プリー生加工仕上

ものづくりの最前線がどのような所なのかを知ることができた。自分が設計することになるかも知れない製品を自身で見て、触ることで理解を深めることができた。そして、働く時間と自分の時間の時のスイッチの切り換えを確認できた。チームワークが如何に大切であるかを学べた。

5. まとめ

社外実務研修では、実務を進めながらOJTで教育する。新入社員の真剣さ、取組み意識が格段に向上し、早期のスキルアップが可能となった。