

事業戦略に技術・技能向上を折り込み、人材育成への取組を積極的に行っている中小企業

京都府城陽市の株式会社山岡製作所(従業員160名、資本金6,240万円)は、主として精密金型・精密部品加工、電子部品製造装置製造、プレス加工を行う製造業者である。同社は、社員の技術・技能(スキル)の向上を経営の根幹として位置付け、それを「技能経営(MOS: anagement of Skill)」と呼んでいる。具体的には、①社員のスキルレベルを明確にし、②社員のスキルアップを個人ごとに管理し、目標レベルを早期に達成させ、③スキルと職能資格を明確に一致させ、④スキルレベルを給与で評価し、⑤同社の技能者しか出来ない分野の仕事を積極的に拡大する、ということを目指している。

同社では、職業能力に関する個人教育の履歴を明確化するために全社員の「個人スキル管理表」を作成し、社内で公開しており、個人別に現状及び目標となるスキルが詳細に管理されている。期末ごとに達成した技術・技能水準を本人と上司が評価し、評価された職能資格によって給与が決定されている。また、同社では「おしつけOJT」という制度を設けている。熟練技術・技能者は、自分の技能をなかなか教えたがらないため、「おしつけOJT」では教育する側に教育ノルマを課しており、誰がどのような指導をしたかを、教育を受けた側から記録している。

これらの社内教育は、長い期間をかけて練り上げられてきたが、同社は現状に満足せず、随時見直しを行うために、社内に「教育推進委員会」を設け、教育すべき内容、具体的な研修内容の確認等を毎月行っている。

