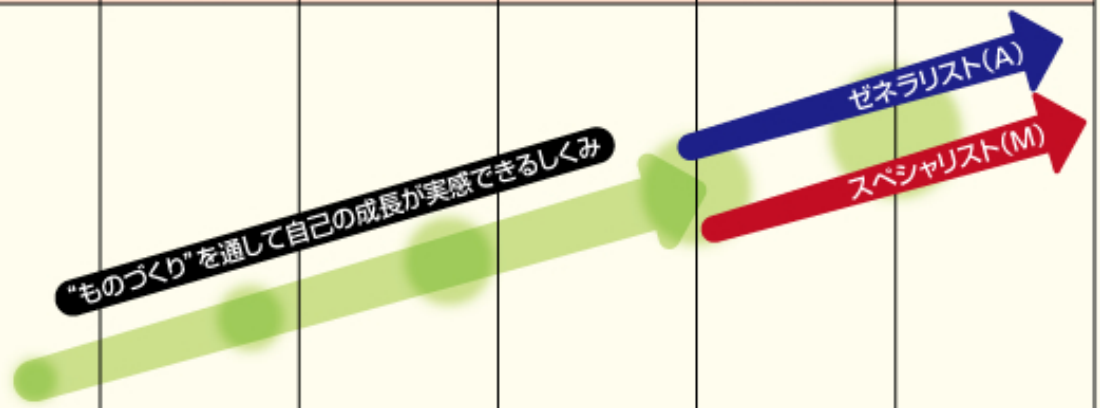
社会性ハイライト：社員とともに

社内技能等級認定制度とは

「社内技能等級認定制度」は、トラック・バスという商用車のメーカーである日野自動車の工場で働く技能系社員の知識や技能の認定制度です。職場ごとに、資格や経験年数に応じて必要な知識・技能を定め、技能訓練および集合研修、ならびに日々の実作業を通じてそれらを計画的に修得し、修得度を認定します。一人ひとりがどのような知識･技能をどのタイミングで身につければ等級が上がるかを「見える化」することにより、技能系社員が目標をもって働けるよう2006年にスタートしたものです。

「社内技能等級認定制度」の仕組み

	知識・技能の修得層				知識・技能の活用層	
役割	導入	実作業の修得	率先垂範	問題解決	新たなしくみ創り	指導・伝承
知識・技能レベル↑						
等級	F	C	B1	B2	A/M	S
(経験の目安)	新入社員	5年程度	10年程度	15年程度	25年程度	35年程度



基準の「見える化」

社内技能等級認定制度の「技能修得基準」は公開されており職場で自由に閲覧できますが、検定を受けるには、本人希望に加え、職場毎に事前の修得度審査に合格する必要があります。社員が次のステージに進むために、自分に何が足りないかを理解したうえで、日々、知識・技能の修得にあたることができる仕組みです。

「技能修得基準」は、各職場で作成する「職場管理ボード」に５大任務（安全・品質・生産／設備管理・人材育成・原価）とともに管理指標として反映されています。それぞれの部・課方針と連動するかたちで、職場全体や個人の目標と実績が一目でわかるようにボードに「見える化」されています。個人がPlan･Do･Check･Actionの改善サイクルを回し、部や課の仕事にどう貢献したかが実感でき、技能重視の職場風土が醸成される仕組みとなっています。

テキスト

職場管理ボード

技能重視の職場風土の醸成「全社技能交流会」

全社技能交流会は、日々の仕事を通じて修得した技能を競い合うだけでなく、技能の相互研鑽を通して社内交流を深めるために開催されています。08年から年1回競技会形式でおこなわれており、10年度は6月14日に開催し、組立、機械加工、保全、板金、物流、品質管理、プレス、熱処理、塗装、成形、鋳造の11職種でおこないました。

2010年6月におこなわれた「第三回全社技能交流会」

7,000名弱の技能員の中から、それぞれの職種で、「安全に・早く・正確に」できるかを基準に工場毎の予選会を甲子園のように勝ち抜いた代表選手65名が出場し、各職種のC級、B2級の技能検定課題のできばえを競い合いました。

全社技能交流会への競技出場者が、日ごろの成果を十分発揮できるよう、各職場一体となって出場者を支援する中で、「教え・教えられる」職場風土が醸成され、知識・技能の伝承が進み、選手のレベルアップとともに職場力も向上していきます。

VOICE

01 制度の企画立案・設計を担当

制度の定着・浸透には、現場の方々のうれしさに繋がることが必要。

人事部　人材開発室
冨川恵未

制度の構築、導入にあたっては、人事部と各工場の推進リーダーによるワーキンググループで検討を重ね、約600名の技能員が在籍する羽村工場の組立部をモデル職場とし、トライアンドエラーを繰り返しながら導入を開始。4カ月後に、他部署・他工場の導入を開始して、2009年には全7等級からなる現在の仕組みを整えました。

制度の定着・浸透には、現場の方々のうれしさに繋がることが必要です。教育には工数が掛かりますが、それにより将来的には生産能率が向上し、企業の発展に繋がると考えています。

導入当初は、制度の目的などが現場の方々にうまく伝わらないこともありましたが、何度も現場に足を運び、話し合うことで、徐々に理解者が増え、今では、より建設的な視点で議論をさせていただいています。現場の方々の理解と協力があって、制度が運営できていると思っています。

02 B2級を取得し、第1回交流会で最優秀賞を受賞

今、職長として、技能等級認定制度を部下の技能修得の目標設定に活用。

日野工場　機械部エンジン組立課　職長
大谷 司

上司からの勧めもあり、組立職種のB2級の受検を決め、事前審査の「技能修得基準」で職長から修得度を認められた時はうれしかったです。

合格から約半年後、2008年の第1回技能交流会の選抜予選を受け、約2,000人の日野工場の代表となり、工場を挙げて応援していただいた時は、その責任の重さに身がひきしまりました。また、交流会が就業時間中のため、会場で応援できない職場仲間からの横断幕に熱い思いがこみあげました。

この交流会で組立職種の最優秀賞を頂き、役員から「きみの手は機械より正確だ」と褒めていただいたことは、一生忘れられません。

また、翌年の技能交流会では、部下がC級に出場し、最優秀賞を獲得しました。一生懸命教えたので本当にうれしく、自分の時とは違う感激を覚えました。

職長に昇進したこの春からは、職場運営の中で技能等級認定制度を部下一人ひとりの技能修得の目標設定に活用していますし、自分もまた次の級へ挑戦するため努力していきます。

03 制度推進のモデル職場［羽村工場組立部］の推進リーダー

制度と交流会が「教え、教えられる」職場風土を生み、その職場が人を育て、技能は伝承されていく。

羽村工場　組立部
菅原幸二郎

人事部 人材開発室
小日山 修

「社内技能等級認定制度」の仕組みは整いましたが、中身は日々進化を続けています。1つの技能だけでなく、多能工（塗装・エンジン組付・キャブ艤装等複数技能を修得した技能員）を目指す技能系社員たちは、この制度によって自分の技能レベルを確認し、主体的に将来あるべき姿にチャレンジし、成長を実感できるようになってきています。（小日山）

「社内技能等級認定制度」と「全社技能交流会」が、一人ひとりの技能の向上をはかるだけでなく「教え・教えられる」コミュニケーションの良い職場を生み、その職場が人を育て技能が伝承され、日野製品の品質が維持向上されていくようこれからも進化させていきます。（菅原）