

グローバル化を加速するためにも 人財力・挑戦力を高めていきます

企業の成長、発展には人の成長も欠かすことはできません。

2年前に当社の研修テキストをもとに編集、一般書としてポプラ社から発売された『人生の「ねじ」を巻く77の教え』も大変話題となりました。

今号のニュースレターでは日東精工の人財教育について、人事総務担当取締役 村上正一がご紹介していきます。



経営理念を、具現化する行動規範とともに、折に触れ目を通して身につけられるよう小冊子にまとめています。



各地の教育委員会も注目する 日東精工の人財育成評価システム

日東精工には「ねじ技能検定」があります。

ねじをつくる会社だから当たり前と思われる方もおられるでしょう。でも自動車メーカーが自動車検定をつくっているわけではありません。一企業が「社内技能検定制度」を設けているというのは実は意外と珍しいのです。

たとえば旋盤、塗装、組立加工、メッキなどの技能の習熟度を測る国家資格、技能検定はあります。しかし、ねじ製造という分野は、ねじが汎用性のあるものにもかかわらず、それを評価する制度がありませんでした。検定制度があれば励みにもなり、しっかりとした評価基準にもなるという考えから、20年以上前(1994年)にスタートさせたもので、ねじの知識を問う筆記試験と実技からなるものです。

実技試験では実機を使って実際にねじをつくるのですが、仕上がりを判定するだけでなく、どういう手順を踏んでいるか、ケガや事故につながる行為がなかったかなどもチェックするというもので、国家資格に準拠した技能検定制度にしています。ねじに携わった人間なら平均2年で受験資格が得られる2級に加え、より専門性を高めた1級検定を2004年に始めています。この1級は年に一人合格者ができるかどうかの難易度が高いもの。2010年に第一号の合格者を出し、取得者は現在7名のみ。まさに「匠」

「マイスター」という称号に値する熟練者です。

「技能検定がなければ自社でそれをつくる」というこの姿勢は、「人を正しく評価し、育てる」という、日東精工に脈々と流れる真摯なモノづくりのDNAがベースになっています。

当社の人財教育で特長的なことは、いわゆる入社3年とか5年とか10年とか年次ごとの目安になる等級に加えて、ポイント制度(教育単位)を組み合わせていることです。一般には勤続年数に合わせて、係長、課長、部長と昇格試験、登用試験を受けステップアップしていくわけですが、ただ勤続年数の規定を満たしたからといっても、それは必要条件であって十分条件ではありません。日々の勤務以外にも、いかに自己啓発、研鑽を重ね、そして学んでいく職場環境づくりをしているかを同時に評価対象にするシステムになっています。



ロングセラー『人生の「ねじ」を巻く77の教え』は当社のオリジナル人財テキスト3冊がベースになったもの

資格や検定、講習、通信教育などをポイント制にして、資格を取得したり、検定に合格したり、勉強会に参加すれば応分のポイント（教育単位）が与えられます。教育単位の対象となるものは技能系から語学、財務、秘書検定など多岐にわたり、自分の意思で、いま必要であったり、近い将来に必要なようになってくるというものを選べたり、職能資格別の等級要件が定めてあるので、その要件に必要なレベルの勉強をしていくようになっていきます。

そして、たとえば大学で取得単位が足りないと進級できない、卒業できないのと同様に、勤続年数が足りていてもその時までに必要な教育単位を満たしていないと、昇格試験が受けられないようになっていきます。また「学ぶ」だけでなく、休日に河川清掃ボランティアに参加するといった社会貢献活動も教育単位として認められています。

さらに「学ぶ」だけでなく「教える」ことも評価対象にしているのも特徴です。業務時間外に技能検定の準備のための講習会を開いて、上司や先輩が講師になったとすると、教える側の人間にも教育単位が与えられるわけです。互いに学び合う場を醸成し向上心のあるものが平等に評価されるこの制度は、他社だけでなく、各地の教育委員会などからもお問い合わせや講演依頼をいただくなど注目されています。

グローバルな人財を育てていくのが これからの課題

日々の業務のなかで、お客様とのお付き合いを通して、あるいは産学連携などいろいろなコラボレーションを通じて、学んでいけるものは多いのですが、仕事の枠を超えて情報交換や刺激し合える場も大切と考えています。たとえば他業種の技術者と年間を通して勉強し合える「技術者道場」へ参加するなど、社内だけでなく、社外連携のプログラムも用意しています。

とくに今後重視していくのはグローバルな人財育成です。中期経営計画「日東パワーアッププラン FINAL」でも掲げていますが、当社日東精工グル

ープの売上は国内が約8割、海外が2割となっていて、今後、よりグローバル化をすすめ海外の割合を高めていく予定です。そのためにもグローバルな視点に立てる人間、グローバルに活躍できる人財育成は不可欠なものとなっています。

すでにスペシャリストや外国人の採用の幅を広げていますが、同時に、今年の春からは社員のスキルアップのために語学講座を開講（定員に対し1.5倍以上の受講申し込みがあり、急きょ講座数を増やしました）。海外留学制度に加え「GLOBAL HUMAN RESOURCEプロジェクト」も実施。これは、海外赴任や将来の現地法人管理予定者などに、まず数週間の中期滞在で達成できるミッションを与え、その国に順応できるかなどの適性を判断するというものです。

育児休暇取得率100%! 女性が活躍できる会社を 目指しています

もちろん教育制度の充実だけでなく、一人ひとりが働きやすい環境づくりも大切です。

「そんなつもりはなかった」「悪気はなかった」など本人の自覚なしでパワハラ、セクハラなどが起こらないよう定期的に講習会などを開催。それでも万が一起こった場合には適切な対応ができるような体制づくりをしています。

また幸いなことに、本社がある綾部市は保育施設が足りていて、いま社会問題となっている「待機児童」についての心配はありませんが、当社では現在育児休暇取得率は100%、育児短時間勤務制度も昨年度からは小学校入学まで対象だったのを小学3年生までと延長し、時短取得の選択肢も年ごとにフレキシブルに変更できるようにしています。またジョブリターン制度の導入も検討するなど、綾部市にあるリーディングカンパニーとして、女性やハンディキャップをもった人たちが働きやすい環境づくりを推進しています。

第1回名古屋機械要素技術展に出展し 締結ソリューションを強く訴求します

4月19日(火)から21日(木)まで、ポートメッセなごやにて「第1回 名古屋機械要素技術展」が開催され、日東精工も出展いたします。自動車産業をはじめ、日本有数のモノづくり産業が集積する名古屋での初開催であり、またトヨタ自動車の代表取締役副社長加藤光久氏や、三菱航空機の取締役副社長執行役員 チーフエンジニア-MRJ 岸 信夫氏など、モノ

づくり業界の第一線で活躍する方々の講演会やセミナーも予定されていることから、開催前から大変話題になっています。当社ではファスナー、産機、制御システムの3つの事業部が総力を挙げて締結ソリューションのプレゼンテーションを行い、本展示会に合わせて新製品も披露する予定です。ぜひ足をお運びください。

明日への挑戦! 舞鶴高専との産学連携発表会

当社 日東精工の「産学連携」については、これまでこのニュースレターで、京都工芸繊維大学(綾部工業研修所関連)や東京都市大学(JAXA関連)の事例をご紹介してきました。もちろん、これだけにとどまらず、同時進行で全国の教育機関と多数のプロジェクトが進行しています。

当社は、2003年から舞鶴工業高等専門学校と共同開発を行っております。舞鶴高専は、綾部市の近隣にあることもあり、多くのOBが当社に勤めています。2月26日(金)には当社開発研

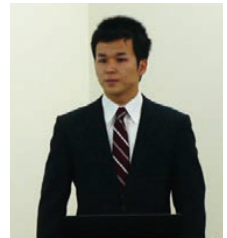
(開発研究所および事業部から多くの設計・開発者が聴講し、会社側の活発な質問に、発表者が対応されていました)



究所と舞鶴高専との共同研究成果発表会(第2回目)が開催され、未来の技術者、研究者である同校機械工学科の牧野太一さんと樋口基紀さんによる、セルフタッピンねじの性能向上に関する研究発表がありました。当社では明日ひらく技術の種やつぼみを大切にしています。



発表者：
舞鶴工業高等専門学校
機械工学科 5年生
牧野 太一さん



発表者：
舞鶴工業高等専門学校
機械工学科 5年生
樋口 基紀さん

全国ネットの人気 子ども番組に 当社の極小ねじを提供しました!

当社のゆるみ止めねじ「ギザタイト」を集中力持続のお守り、合格祈願ねじとして受験生にプレゼントするキャンペーンも、無事終了いたしました。企画2年目の今年は総計3000個を超え、初年度の約3倍の応募数となりました。1月に読売テレビの「す・またん!」で取り上げられたほか、2月18日には夕方と夜の2回、NHKテレビニュースでご紹介いただきました。また人気教育番組から極小ねじと各種

駆動部の提供依頼があり、番組内でねじが紹介されます(放映日未定、6月ごろを予定)。

このプレゼントキャンペーンが「ねじといえば日東精工」という、一般の方に向けてのイメージアップ・ブランディングづくりに着実に成果を上げています。集中力持続のシンボル、ゆるみ止めねじ「ギザタイト」がこの時期の「風物詩」として、今後定着していけばと願うものです。

評価する重みを決して忘れない
採点の裏側にあるものも大切です

広島の中予3年生が、本当はしていない「万引きの誤記録」に基づく進路指導がもとで、自らの命を絶つというニュースが流れました。担任の先生はなにもその子を貶めようと思っただけではありません。慣れや思い込み、日々の忙しさのなかで、本来ならいけばん大事にしなければいけないことを見失ってしまったのでしょうか。

「指導」「評価」する立場の人間にとって大事なことは、常に緊張感をもって、私心なくブレないことです。マルバツや選択問題なら機械的に採点ができますが、論文をはじめ記述式のものであると、採点基準が見えにくくなります。当社、日東精工の昇格試験の場合、採点は3重、4重のチェックをするようにしています。

まず一人ずつ解答や論文を読んで点数をつけます。②次に点数順に並べ直し改めて採点(同点数群に異常値やバラツキがないか点検)。③さらに部署ごとに再チェック(同部署内で採点を見比べて

も、1、2点の差であれ、その違いの理由が明確にわかるようにしています。また部署ごとに集めることで、たとえばミスや誤解があった場合、個人の問題なのか組織の問題かも確認可能)。そして④前回不合格で再チャレンジしたものについては、過去の解答とも見比べて、その人の変化、成長も確認します。こういった①②③④の手順で客観性を担保しているのです。

評価は人事総務の世界だけでなく、たとえばコンベ、プレゼンなどの営業の現場、あるいはもちろん技術の世界にも、常についてまわるものです。広島の中予生の例を挙げるまでもなく、「評価」はその人、会社の人生、生死に関わることです。評価する立場であるなら、そのことを肝に銘じましょう。ちなみに当社幹部社員のなかには、昇格試験不合格を経験・再チャレンジした人が多数います。これも「評価」が「励み」につながる制度である証です。

(経営コンサルタント・蒲田春樹)



日本でいちばん新しい国定公園誕生!

ねじのある街・あやべの魅力

「京都は森が多い」といっても、あまりピンとこない方が多いかもしれません。たとえば世界遺産、下鴨神社には東京ドーム3個分の「糺の森」が広がります。京都府は全国平均67%を上回る75%の「森」を有しているのです。とくに日東精工本社のある綾部市を含む京都府中部地域は「森の恵み」が大変豊富なエリア。本年3月末には由良川、桂川流域に新たな国定公園「京

都丹波高原国定公園」が生まれました。緑も水も美しく、おいしいものがふんだん。スポーツツーリズム、エコツーリズム、ヘルズツーリズムなど、いろいろな目で、ぜひ足をお運びください。



©一般社団法人 綾部観光協会

ねじ大好き!
コラム

ノーベル賞作家、川端康成の随筆に、何の変哲もないガラスのコップの美しさを表現した作品があります。「日常に潜む美」などというところと大げさですが、ねじも十分にアートになると実感させてくれるのが、鳥取県在住の型染め作家・谷口恵美子さんの作品です。大工であるご主人には、「ねじを題材にするなんて」と呆れられたのですが「古道具屋さんでたまたま出合っただけで、『つながり』という、求めているテーマにぴったり」ということで、モチーフに選ばれたそうです。ねじといえば、硬いイメージがありますが、それが柔らかい布の上に表現されることで、しなやかな広がりを見せてくれますね。ねじの絵柄の日本手ぬぐいを頭に巻けば、これぞほんとの「ねじ鉢巻き」!?



量産品ではなくオーダーがあれば型染しても可。雑誌「暮らしの手帖」2013年秋号にも紹介されたことがある。注文制5本単位で、本1800円、0857・752148