

ものづくりを支える人財育成

オカムラグループは、生産現場でものづくりを支える優れた人財の育成に向けて教育訓練体制を整備し、長年にわたって培ってきた高度な技術・技能の継承に努めるとともに、従業員の資格取得も重視し、全体のレベルアップを図っています。

技術技能訓練センター

高品質な製品の根幹を支える優れた人財を育成するために、2011年に技術技能訓練センターを開設し、各種プログラムを通じてものづくりに携わる従業員の教育を行っています。

受講者数は年間約400名にのぼり、対象となる従業員は通常の業務から完全に離れて集中的に教育を受けます。例えば、基礎技能分野の「リーダー育成コース」は、ものづくりにおける精度・品質を確保するための原理原則について、2カ月間かけて習得するカリキュラムとなっています。熟練の講師陣から直接指導を受けることができるため、ものづくりに取り組む姿勢も学ぶことができ、現場力の向上につながっています。

技術技能訓練センターでは、新入社員研修から始まり、入社4年目までのフォローアップコース、各専門技能訓練コース、各実践管理技術コースなど、実務経験や職務に応じた教育訓練カリキュラムを実施しており、生産部門のさまざまな領域における人財のレベルアップにつなげています。

技術・技能の継承

各生産事業所では、ものづくりに必要な高度な技術・技能の継承に努めています。生産活動が安全かつ円滑に行われるとともに、製品の品質を維持・向上させるために、各職場でスペシャリストを育成しています。

「現代の名工」による技術・技能の継承

技術技能訓練センターの畑岡耕一は、1966年に入社して以来、オフィス家具の試作や設計業務に従事。業界初となる軟質発泡ウレタン表皮一体成形工法を確立するなど、日本のオフィスチェアの機能やデザインの向上のために力を注いできました。その功績が認められ、2016年に「卓越した技能者（現代の名工）」*1として表彰されました。現在も後進の育成に情熱を注ぎ、ものづくりの技能を継承しています。

また、厚生労働省の若年技能者人材育成支援等事業（ものづくりマイスター制度）*2に基づく「ものづくりマイスター」にも認定・登録されており、学生のみならず工業高校の教諭の方々にも技術の指導を行ってきました。オカムラが培ってきた技能や社内の人財の優れた能力、経験を生かしながら、若年技能者と社内指導者の育成に貢献しています。

- *1 「卓越した技能者（現代の名工）」表彰制度：技能者の地位と技能水準の向上を図ることを目的として、卓越した技能を持ち、その道で第一人者と目されている技能者を厚生労働大臣が表彰する制度
- *2 若年技能者人材育成支援等事業（ものづくりマイスター制度）：ものづくりに関して優れた技能、経験を有する者を「ものづくりマイスター」として認定・登録し、「ものづくりマイスター」が技能競技大会の競技課題などを活用して中小企業や学校などで若年技能者への実践的な実技指導を行い、効果的な技能の継承や後継者の育成を行う事業



「現代の名工」畑岡による指導の様子

「技能検定」資格取得の強化

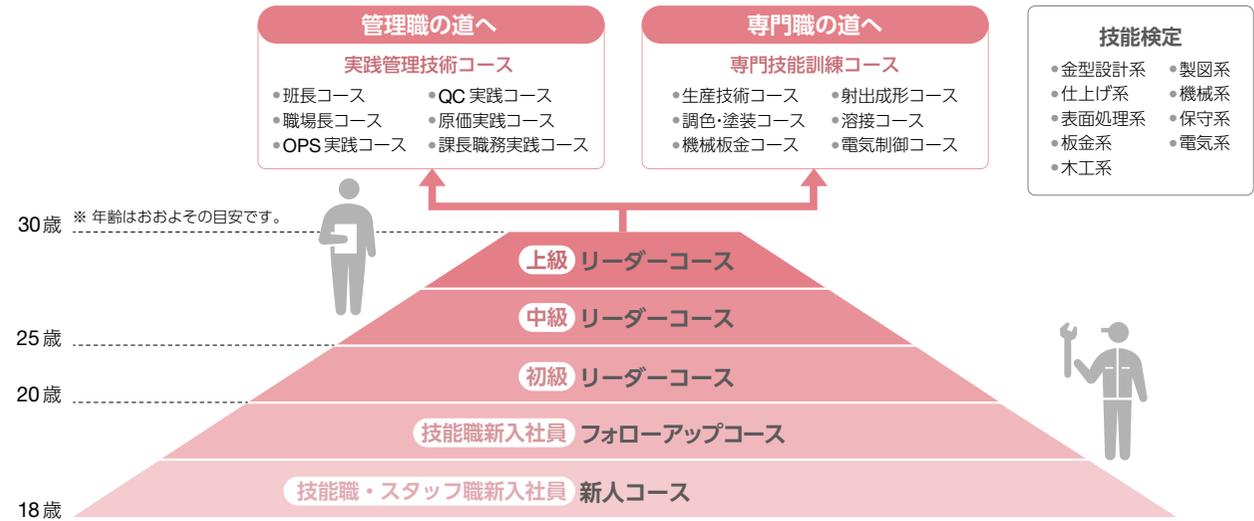
「技能検定」は、働くうえで身につける、または必要とされる技能の習得レベルを評価する国家検定制度です。オカムラグループでは、従業員の技能検定の資格取得の促進にも力を入れており、これまでの合格者数は延べ870名を超えています。最上位の等級区分である特級の取得者もあり、高度な知識とスキルを持ったスペシャリストがオカムラの技術力の向上を牽引しています。

技術技能訓練センターでは、電気系、板金系、表面処理系、機械加工系、金型設計系、製図系の技能検定に対応できる技能訓練コースを用意し、生産事業所の実務経験3年以上の希望者が受講できるようにしています。資格取得者については、全ての事業所で取得状況を掲示し、従業員の取得意欲の向上につなげています。

技能五輪全国大会出場を通じた 技術・技能の向上

技能五輪全国大会は、次代を担う青年技能者を対象に、技能競技を通じて努力目標を与えるとともに、優れた技能を身近に触れる機会を提供することで、技能の重要性や必要性を伝え、技能尊重機運の醸成に資することを目的とした技能競技大会です。オカムラでは、地域ごとの予選会を経て2013年から連続で全国大会へ出場しており、直近では曲げ板金職種に加え冷凍空調技術職種にもチャレンジし、全国大会出場を果たしています。2022年大会では曲げ板金職種において、過去最高となる銀メダルを獲得することができました。大会での受賞を目標に訓練を重ねることが、技術・技能・人間力の向上、また職場における指導力の向上にもつながっています。

技術技能訓練センターでの教育プログラム



改善活動を通じた人財育成 「OPS活動」

オカムラグループの生産事業所では、ものづくりの合理性を徹底追求した生産方式である「OPS（オカムラプロダクションシステム）活動」を1997年より開始し、全員参加で推進することにより生産現場における人財の育成につなげています。

OPSの根底に流れているのは、徹底したムダの排除の思想です。安全確保を基本に、ムダのある工程を改善し、働きやすい職場環境はもとより、品質の向上、少ない資源・エネルギーによる生産プロセスを追求し、生産効率を高めています。こうした活動を通じて、ムダの存在を的確に把握し、ムダをなくせる人財の育成を図っています。

各生産事業所では、OPSに関する知識の習得を目的として、「OPS実践ハンドブック」や「OPS人材マップ 改善手法解説書」による勉強会を実施しています。また、入社1年目からの研修の体系化を図り、「OPS実践コース」「育成自主研究会」など、若手従業員を対象とした実践の場を設け、改善活動を推進する人財を育成しています。

生産事業所全体で行う「OPS月次報告会」では、日々取り組んでいる改善事例を報告しており、こうした機会を設けることで改善への意欲向上と現場力の向上を図っています。より対応が難しい課題については、各部門より人財を選抜して「全社自主研究会」を開催し、解決を図っています。社内の1年間の活動成果を報告する「OPS改善事例発表会」、お取引先の活動の成果を報告する「お取引様改善事例発表会」では、優れた改善事例を共有し、水平展開を図ることによりオカムラグループ生産現場全体のレベルアップにつなげています。

OPS活動の教育体系

区分	名称	内容	ねらい
選抜	全社自主研	事業所単独では困難な課題の改善	成果重視
	育成自主研	工数低減のための工程改善	改善具体化
	OPS実践コース	段取り改善・なぜなぜ分析	
	中級リーダーコース	自動化・MCT改善	分析力習得
	初級リーダーコース	標準作業と省人化 (技術技能訓練センターモデル工程)	
必修	技術職3年目研修	標準作業(ボールペン組立演習)	基礎知識習得
	技術職2年目研修	後補充生産(ボルト・ナット組立演習)	
	技術職1年目フォローアップ研修	7つのムダ(各事業所モデル工程)	
	技能職・技術職1年目研修	5Sと5T(ブロック組立演習)	



「OPS月次報告会」での取り組み事例共有の様子



「OPS改善事例発表会」での表彰の様子