

## ものづくりを支える人財育成

オカムラグループは、時代の流れを捉え新たな創造力を持ち生産現場でものづくりを支える優れた人財の育成を行っています。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・技能の継承

オカムラグループの各生産事業所では、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、製品の品質を維持・向上させるために、計画的な人財育成を行っています。

### トレーニングセンター

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、2024年に名称をトレーニングセンターへと変更し、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。

プログラムには、若手従業員を育成する「基礎技能」、専門職を育成する「専門技能訓練」、現場の管理能力を高める「実践管理技術」の各コースを設けています。受講者数は年間800名を超え、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。また「技能検定」の資格取得を推進し、長年培ってきた高度な技術や技能の継承に努めています。

IT化や自動化が進む中でも、「何もないところからモノを生み出す力」を育て、モノづくりの基礎力と豊かな発想力を養い、「新たな価値・創造ができる」人財の育成に努めています。

### トレーニングセンターでの教育プログラム

トレーニングセンターでは、新人コースから始まり、入社2～5年目までのフォローアップコース、リーダー育成コース、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成長につなげています。

### リーダー育成コース

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、320時間をかけて習得するカリキュラムです。多様化する製品仕様および要求される品質に対し、自ら感性を磨き、高精度・高品質な製品づくりに対応できる能力を備えることを目的としています。

製作課題を通じて、部品の加工から塗装・組立まで一貫した各工程の基礎技能と知識を実践により経験することで、前後工程の役割を理解するとともに、工程設計・品質管理手法・安全のポイントを学びます。原理原則に基づき繰り返し訓練することで、生産に直結した技術技能を自職場で展開・推進できる人財を育成しています。

また、自ら設備の維持メンテナンスを主体的にできる技能として、空圧制御・電気制御・保守保全を中心に学びます。シーケンスプログラミング実習も行い、論理的に実践できる人財を育成しています。機械設備の特性や機能を熟知し、性能を最大限に発揮させることで品質向上・コスト削減を達成できる

ように、社内のスペシャリストの指導を受け、理論と実際を習得し、現場力・人間力の向上につなげています。

## 「技能検定」資格取得の強化

「技能検定」は、働く上で身につける、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います。2024年度末時点でのオカムラグループでの技能検定有資格者数は延べ824名で、そのうち最上位の等級区分である特級の取得者は11名です。特級の取得者を筆頭に、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。

トレーニングセンターでは、工場板金、機械加工、塗装、プラスチック成形、冷凍空気調和技術の職種に対応できる技能訓練コースがあり、生産事業所の実務経験2年以上の希望者が受講できるようにしています。(データ集 ▶ P.170)

資格取得者については、全ての事業所で取得状況を掲示するとともに優秀な成績を収めた代表者は創立記念式典において表彰されるなど、従業員の取得意欲の向上につなげています。



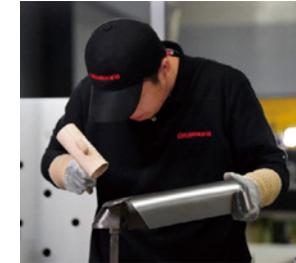
創立記念式典での表彰

## 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同時に、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年から全国大会へ連続出場しており、曲げ板金職種においては2022年大会で過去最高となる銀賞を受賞しました。さらに2021年から冷凍空調技術職種にもチャレンジし、2024年大会で銅賞を受賞しました。大会での受賞と新たな市場価値につながる技術

習得を目標とし、同僚や先輩、指導者とともに日々努力と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。



曲げ板金職種大会

### VOICE

### 念願の「冷凍空調技術職種」銅賞受賞



生産本部  
アドバンスドテクノロジー  
センター

佐野 清尊

私は入社2年目から技能五輪全国大会の「冷凍空調技術職種」に出場しており、今回の2024年大会が3度目の出場でした。これまで一度もメダルを取れておらず、特に前回2023年大会は自信をもって臨んだものの、とても悔しい思いをしたので、1年必死になって知識と技術を磨き臨みました。

大会当日は大変緊張しましたが、何とか落ち着いて課題に取り組み、「冷凍空調技術職種」としてオカムラ初となる銅メダルを手にすることができました。この受賞は、家族や職場の上司、先輩方の支えがあつての受賞だと思ひ、本当に感謝しています。

今後は大会に出場する選手を支える指導者として、4年間経験したことをしっかり後輩たちに伝えていきたいと思ひます。



冷凍空調技術職種大会

## 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、生産効率を高めて原価低減に取り組んでいます。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、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「事業所改善プロジェクト活動」では、日々取り組んでいる改善事例を報告する機会を設け、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、各部門より選抜されたメンバーで「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。

(データ集 [▶ P.170](#))

### OPS活動の教育体系

選定方法		コース	内容	ねらい
選抜	部長、課長、グループリーダー	全社自主研究会	事業所単独では困難な課題の改善（加工・組立・物流より選定）	成果重視
	事業所推薦	OPS実践コース	標準作業タイプⅠ～Ⅲ 段取り改善・なぜなぜ分析	改善具体化
		グループリーダーコース	後補充生産（ボルトナット演習）	分析力習得
		チームリーダーコース	日常管理の理解と改善手法の理解 標準3票作成演習	
必須		技能職4年目研修	標準作業（ボールペン組立演習）	基礎知識習得
		技能職2年目研修	後補充生産（ボルト・ナット組立演習）	
		技能職1年目研修③	標準作業（動画使用、標準作業組合せ票作成）	
		技能職1年目研修②	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①	5Sと5T（ブロック組立演習）	



「事業所改善プロジェクト活動」での取り組み事例共有



「OPS改善事例発表会」での表彰