

For the Next 100 Years

特集：技術力の継承と、次世代を支える「人づくり」



グローバル企業として次の100年を見据える今、長い歴史の中で培ってきた高度な技術力をいかに次世代に、さらにグローバルに継承していくかが重要課題です。日本化薬の得意とする「融合」を、技術のみならず「人づくり」にも活かせ。それが、次なるイノベーションの第一歩と日本化薬グループは考えます。

ベテランから若手への技術継承 日本化薬福山の取り組み

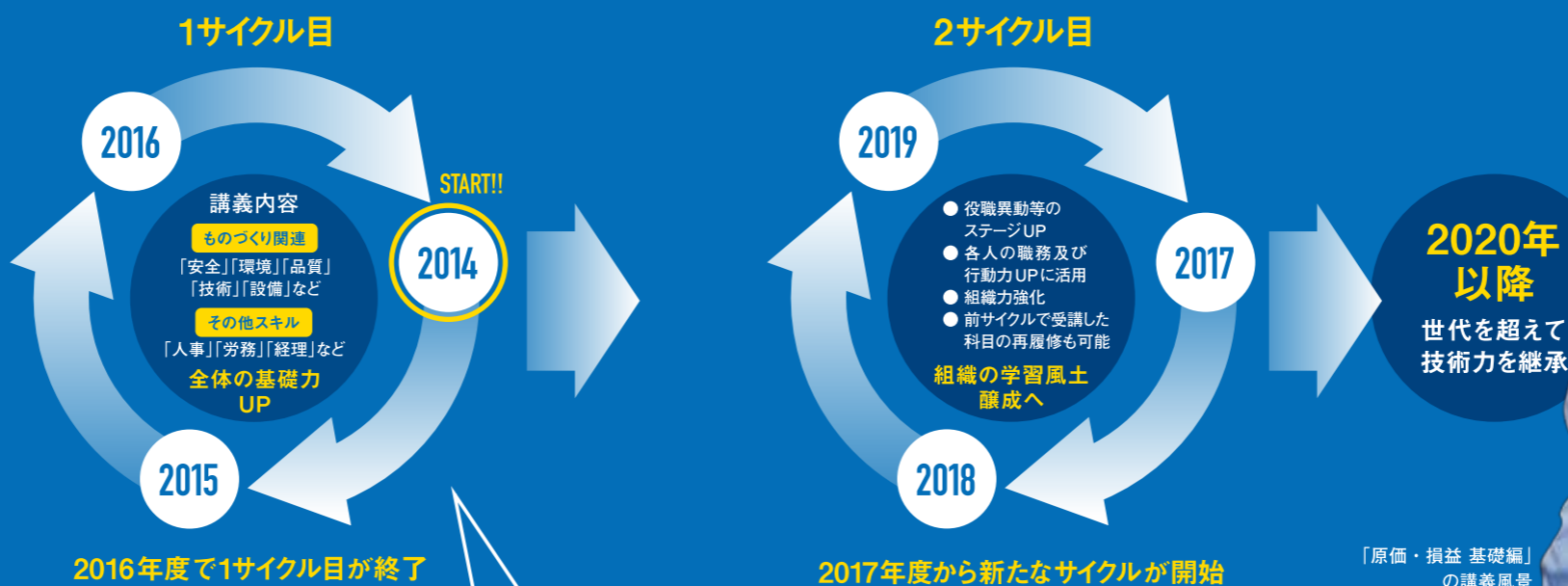
日本化薬福山は、機能性材料と色素材料の製造を行う日本化薬の製造受託子会社(2000年設立)で、グループ製品の安定供給を担う重要な拠点の一つです。近年、ビジネスのグローバル化が進展する一方、中堅人材の不足に見舞われていました。2014年10月時点で、正社員の約7割が40歳未満。中堅層が定年となる5年後には、20~30代の社員が中心となって日本化薬福山を支えていかねばなりません。近い将来、ベテラン社員が定年を迎えるまでに、伝統の技術を確実に継承し、基礎力を上げることは急務でした。

この課題を克服するため、工場が持つ機能を網羅的に習得できる新しい教育プログラムの構築に取り組みました。3年を要する本格的なもので、49のカリキュラムから社員のステージに合わせて受講します。部署横断の部会を設け、資料づくりや講師をつとめるなど、工場全体を巻き込むことで、実効力のある組織体制を整備しました。

2014年、プログラムが本格稼働。係長、チームリーダーなど中堅以上の社員が中心となって講座内容を考案し、新人社員は

時間をかけて幅広いスキルを学んでいます。教育を通じて、工場の縦糸と横糸が絡み合い、世代を超えた連帯感も生まれました。2017年以降も新たな3ヵ年計画を立て継続して実施するとともに、他拠点にもノウハウを横展開することで、次世代を支える人づくりを強力に推進していきます。

日本化薬福山の教育プログラム(概要)



- POINT 1 OJTとの両輪で、横断的に理解を深める
- POINT 2 勤務時間内に受講することができる
- POINT 3 部署を超えたコミュニケーションが可能に

安全文化と意識高揚
(通常の訓練では触ったことがない管理部門の社員も訓練中)

MESSAGE

「現場力を高め、さらに強い会社へと前進するために」



日本化薬福山 教育システム構築メンバー
(写真左から) 今井真澄(リーダー)、難波晋一、岸戸弘樹、小林和史

このままでは、大変なことになる——中堅・若手社員数のアンバランスさに危機感を抱いたのが2012年。そこからチームを組み、入念な打ち合わせを行いながら教育プログラムを企画・作成し、2014年には日本化薬グループでも前例のない取り組みとしてスタートすることができました。苦労したのは、工場の主機能はあくまで「生産」という中で、いかに手厚いプログラムを「実施」するか、という点。トップや部会メンバーの合意をとりつけ、教育を勤務時間内に実施できるようにしたことが、成功の秘訣かもしれません。

教育をする。そして学ぶ。という社員同士の交流の機会が増えたことが、よいコミュニケーションとなり、風通し効果にもつながっています。初めての取り組みのため、意見や問題点が色々でてきますが、そのつど話し合いで解決しながらチャレンジしています。これからもメーカーとしての人づくりを地道に進めながら、強い会社へと前進する努力を続けていきます。

TOPICS

セイフティシステムズ事業のグローバルな品質管理と人づくり

グローバルに自動車安全部品を提供しているセイフティシステムズ事業は、同じ品質を管理し保証することが要求されています。製造拠点もグローバルに展開しており、マザー工場である姫路工場では文化・言葉・技術などの環境が異なる各拠点の要求事項を勘案しながら、さまざまなバラツキ要因に強い「ロバスト設計※」をすることで同一品質を実現させています。

一方でグローバル各拠点では、現地のローカルスタッフの中からマネージャーやラインワーカーは、マザー工場での長期研修を受講することで知識や技術を身につけます。また、研修を終えたスタッフが各拠点に戻った後に、現地での講師となることでさらなる知識と技術を継承しています。

これらの研修は、言葉や文化の違う各拠点と一緒に行うことで、グローバルな人材育成にもつながっています。
※ロバスト設計：外乱や誤差に対して製品の性能や品質があまり変化せず、影響が小さくなるように設計する



マレーシアからの研修生と
姫路工場 品質保証部メンバー