

群 教 セ	G15 - 01
	平25.250集
	高・キャリア

平成25年度長期社会体験研修報告書

研修先：株式会社ミツバ

長期社会体験研修員 費田 秀樹

I 研修内容

1 研修先の概要

株式会社ミツバは、1946年3月、群馬県桐生市に株式会社三ツ葉電機製作所として創立された。現在は、株式会社ミツバに社名変更され、四輪車・二輪車のスターターモーターやパワーウインドウモーターなどの電装部品の製造を中心に事業展開している独立系企業である。国内に7工場、海外に14カ国25拠点をもち、「夢・挑戦・スピード」をミツバの行動理念に掲げ、グローバルに事業展開している。

2 主な研修内容

(1) 総務部人事課での研修【4月1日～10月1日、1月6日～3月26日】(本社、アルファプラザ)

採用・教育チームに所属し、主に新卒採用業務と階層別教育業務に取り組んだ。新卒採用業務では、大学生向け企業説明会の受付業務や大卒選考会の筆記試験監督業務などを行った。また、高卒採用業務では高校を訪問し求人票を配布した。

階層別教育業務では、新入社員研修や入社2年目、3年目の若手社員対象のフォローアップ研修、中堅社員対象の議論スキルアップ研修、課長やチームリーダー対象の管理者マネジメント研修の会場設営や資料の準備を行った。

その他の業務としては、地域社会貢献活動として新入社員とともに企画・準備をし、桐生祭りへ参加した。また、高校生の工場見学では、見学時のサポート業務を行った。

(2) 工場での研修【10月2日～11月30日】(赤城工場、富岡工場)

製造課ではラインオペレーターとしてギヤとセンサの組み付け作業や製品の梱包作業の業務に取り組んだ。製造技術課では、設備の部品製作や搬入作業を行った。工場内の配管取り付け工事は、工場の生産活動が停止しないように、製造ラインが停止する昼休みに行った。また、生産性の向上や作業者の安全を確保するための改善活動にも参加した。

(3) 技能五輪での研修【12月1日～12月27日】(研究開発センター)

各職種における訓練を見学したり、基本的な作業に取り組んだ。機械組立て職種では、やすりの基礎について学び、正しい鉄材の削り方を経験した。また、選手と一緒に体力トレーニングや筋力トレーニングにも取り組んだ。

II 研修成果

1 総務部人事課での研修について

(1) 新卒採用業務

企業が求める人材や必要とされるスキルについて学ぶことができた。どのような業務においても必要とされるのは、コミュニケーション力である。さらに、大学生には高度な専門性や強い当事者意識が求められている。高校生には、専門性よりもあいさつや礼儀、規範意識や職業観など社会人として身に付けておくべき当然のスキルが求められている。

ふだんから学校でも指導していることは、企業にとっても重要であることを再確認できた。これらのスキルを身に付けさせることが、将来、企業にとって必要不可欠な人材となる。

(2) 階層別教育業務

企業は、人材育成に多くの時間と資源を投入している。新入社員は主にミツバの社員としての心構えや製造業であるミツバの生産活動を学んでいる。入社2、3年目の若手社員は、これまでの振

り返りを行い、自分自身を見つめ直す機会を設けている。階層ごとに教育内容の違いはあるが、「企業理念」については全社員の共通理解が図られているため、ミツバの社員としての姿勢・態度が身に付いている。部下をもつ社員は、コーチングやアサーションなどのマネジメントスキルを身に付けている。

2 工場での研修について

(1) 工場の現状

工場での勤務は、以前は3K（きつい・汚い・危険）などと言われ、良くないイメージもあった。しかし、現在の工場は、そのイメージと異なり、大変働きやすい職場である。工場内は整理・整とんされ、ゴミの分別も徹底されている。危険な作業域には安全カバーやエアセンサなどが整備されている。工場での生産は、作業者の安全性と使いやすさを考え、作業者に優しい製造ラインを構築している。

(2) 工場で求める人材

工場で求める人材について理解を深めることができた。高卒者の多くが工場での勤務となり、製造ラインのオペレーターとしてQCD（品質・コスト・納期）を意識した生産に取り組んでいる。不良品をつくらないために、また万が一、不良品をつくったとしても、それを社外に出さないためには、日ごろから少しの変化に疑問をもち、上司への「報告」・「連絡」・「相談」を心掛けることが重要である。

工場ではライン作業での業務が多いため、特に、長い時間の集中力持続が必要である。入社して数年後には技術課や管理課などに配属される人もいるため、入社当初が工場勤務であっても、製造以外の仕事に携わる可能性がある。ここでは設備製作や設備保全などの仕事を行い、機械と電気の両方の知識・技能が求められる。近年は、海外での生産が増えていることから、英語力も必要である。世界中のどの国の人と話すときにも英語を使うので、重要性はとて大きいと言える。

3 技能五輪での研修について

技能の伝承という意味でも技能五輪に参加する意義は大きく、若い技能者が世界一を目指し日々訓練する姿勢に工業が果たす重要性を改めて感じた。世界に通用する技能は一朝一夕で身に付くものではなく、何度も何度も同じ作業を繰り返すことが大切である。そのため選手には様々なスキルが必要である。一日中作業に没頭することから、集中力や洞察力、体力や筋力も必要である。

コーチは、選手本人に問題点を気付かせるために、安易に解決方法を教えるのではなく、考えさせる指導をしている。選手が問題点を振り返ることで、より理解が深まっている。また、選手と適切な距離感を保ちながら、必要に応じてアドバイスをすることで、選手自らが取り組む力を養っている。

Ⅲ まとめ

企業が求める人材と入社後の教育について学んだ。企業において最も大切にしているのは、人である。企業理念に合った人材を確保し、育成することがCSR（企業の社会的責任）を達成することにつながる。高校生に求められるスキルで最も大切なものはコミュニケーション力である。相手の話を聞き、相手の立場に立って考え、自分の考えを相手に伝えることが重要である。また、入社後の教育では新人から監理者まで各段階に応じて研修が生まれ、人材を育成している。学校現場においても、生徒が日々の学校生活の中で、個々に応じたコミュニケーション力を身に付けることが大切である。そのためには、全職員で情報を共有し、個人だけではなく、チームで取り組む体制が必要となる。本研修で学んだスキルを活用して、生徒や教員との人間関係の構築に取り組んでいきたい。

工場においては、安全で作業者にとって優しいラインの構築を目指して、日々改善活動を行っている。ものづくりを通して、人を育てることがQCDの基本になっている。日ごろの学校での業務においても、改善が必要である。現状に満足することなく、よりよい方向を探り続ける環境が求められる。

（担当指導主事 中村 正典）