



# 2023年度 保全人財育成研究会活動報告

2023年10月～2024年1月

公益社団法人日本プラントメンテナンス協会

# 保全人財育成研究会について



大きく変化するモノづくり環境のなかで、設備保全員の「人手不足」「早期育成」は解決すべき重要な問題・課題となっています。

設備の高経年化の問題、あるいは自動化・デジタル活用の促進のなかで、設備を管理する項目が増えつつも、限られた人財で設備を守り、QCDに貢献していくことは、矛盾との戦いとも言えます。

そこで、2022年度より本研究会を発足し、WEB会議システム(Zoom)を活用して、保全の人財育成について課題・テーマをもった全国の企業の方々に情報交換をおこないました。

# 参加企業



- ・愛知製鋼 株式会社
  - ・カネカ 株式会社
  - ・グリコマニュファクチャリングジャパン 株式会社
  - ・ケイ・エイチ工業 株式会社
  - ・三和酒類 株式会社
  - ・日産自動車 株式会社
  - ・日本曹達 株式会社
  - ・日野自動車 株式会社
  - ・古河電気工業 株式会社
  - ・ボルグワーナーモールシステムズジャパン株式会社
  - ・マツダ 株式会社
  - ・松田産業 株式会社
  - ・三菱ケミカル 株式会社
  - ・株式会社 LIXIL
- ※50音順、敬称略

全14社23名



■ 進 行 (公社)日本プラントメンテナンス協会

主幹研究員 技術アドバイザー

稲盛 憲之 氏 (元愛知製鋼株式会社)

# 活動内容(スケジュール)



## 【会合日程】

第1会合  
2023/10/17



第2会合  
2023/11/28  
第3会合  
2023/12/22



第4会合  
2024/1/26

- 2022年度活動報告の紹介
- 事前アンケートを基にチーム分け
- 自己紹介
- ディスカッション  
テーマ決定

- テーマに基づき  
ディスカッション

- テーマに基づき  
ディスカッション
- ディスカッション  
内容を全体報告

# 活動内容(テーマ)



## 【テーマ】

事前アンケートを基にチーム分けを行いテーマを決定

### 人財育成Aチーム

「保全体制と保全PDCAについて」

### 若手育成研究Bチーム

「若手人財育成について(短期間で一定レベルの保全マンにする)」

### 人財育成Cチーム

「設備保全人員の定着率向上について」

### 人財育成Dチーム

「若手保全にどのように「ワクワク」を感じてもらうか」

# 活動内容(テーマ)



## 【テーマ一覧】第1会合(2023/10/17)にて決定

チーム	テーマ
人財育成Aチーム	保全体制と保全PDCAについて
若手育成研究Bチーム	若手人財育成について(短期間で一定レベルの保全マンにする)
人財育成Cチーム	設備保全人員の定着率向上について
人財育成Dチーム	若手保全にどのように「ワクワク」を感じてもらうか



## 人財育成Aチーム

### 保全体制と保全PDCAについて

リーダー	カネカ株式 株式会社
メンバー	ケイ・エイチ工業 株式会社
	三和酒類 株式会社
	日本曹達 株式会社
	松田産業 株式会社
	三菱ケミカル 株式会社

※敬称略



## テーマ：保全体制と保全PDCAについて

**目的：**設備の延命化や保全強化につなげる為、自主保全を浸透させる方法について考え、保全部門と製造部門の連携を図る。

**進め方：**保全をテーマにしたアンケートを各社に行い、取組事例や資料紹介で共有化を実施し、重要なポイントとなる項目を抽出した。



# 活動報告(人財育成Aチーム)



【アンケート項目】 … A社 作成

Q1.自主保全技能レベルを向上させる目的で、取り組んでいる事、  
取り組みたい事について。

Q2.自主保全力向上の資格を取得させた後、行動・役割・配置変化の例について。

Q3.製造の自主保全に対する意識改革の為、働きかけている事、  
働きかけたい事はあるか？

Q4.製造現場の保全レベル向上を目指し、取り組んでいる事、  
取り組みたい事について。

Q5.製造自ら自主保全力向上の為に行っている取組み例について。

Q6.管理監督者立場で技能向上（工事・作業品質向上）に取り組んでいる事、  
取り組みたい事は何か？

Q7.自主保全活動は安全作業となっているか？安全に関して懸念はないか？

Q8.自主保全の技能を継続させる（引継ぎ）方法はどのようにしているか？

Q9.自主保全での失敗例について。どのような対策を行ったか、行うべきだったか？

Q10.自主保全とデスクワークのバランスは、どのような仕組みで調整しているか？

# 活動報告(人財育成Aチーム)



- 1) 保全側、製造側の保全技能UPについて
- 2) 製造現場の保全に対する視点について
- 3) 指示する立場としての技能向上について
- 4) 安全面や技術伝承について
- 5) 保全教育の時間の確保



## 1) 保全側、製造側の保全技能UPについて

- 自主保全と専門保全の線引きが重要。
- 繰り返し教育が必要。(教育例は下記に記載)
- 専門保全人材の製造側への配置。(計画している企業有り)

### 【事例】(保全教育)

- テーマ：グリスアップについて
- 内容：グリスやグリスガンの説明、グリスアップ手順や効果、トラブル事例、グリスとオイルの違いについて
- グリスの状態の絵、短時間で繰り返しが効果的である。
- 保全技術者が10ページ程度の資料を作成し製造課に説明。  
若手技術者は自分の為にもなり効果的。



## 2) 製造現場の保全に対する視点について

- 保全作業は製造の一環である事の教育が重要。(マインド教育)
- 製造と保全と一体となった取り組み。(レベルアップに効果的)
- 製造側の積極的な自主保全活動の展開。

### 【事例】

- ✓ 製造標準書に問題ないか確認が必要である。(優先順位付け要)
- ✓ トラブル発生で標準書の一斉見直しも実施。チーム毎に活動を展開。
- ✓ 教育施設を活用した<sup>o</sup>フォーアップ<sup>o</sup>研修制度がある。講師にはOBも在席。
- ✓ 改善提案フォームを作成。(現状、提案内容、略図、効果)
- ✓ 活動はこれからで、初期は強制的となる可能性あり。



## 3) 指示する立場としての技能向上について

- 定修前、工事前に工事品質確保策の確認を実施。
- 事前テストによる技量チェック。

### 【事例】

- ✓ 施工ミス発生の為、力量評価をさせた。（施工会社自身で実施）
- ✓ 上記を有効活用して施工会社のレベルアップに繋げる事を依頼。



## 4) 安全面や技術伝承について

- HH (ヒヤリハット) やKYT (危険予知訓練) は、写真などでリアル感を出す。
- 自主保全キーマンの育成。
- 失敗勉強会の開催。
- メンバー応援体制構築。(現場の保全要員の選出)
- 教育には、教材、講師、場所、評価(フィードバック)を網羅する。

### 【事例】

- ✓ HH (ヒヤリハット) ,RA (リスクアセスメント) 実施で安全活動に繋げている。想定含HH (ヒヤリハット) のノルマ有り。
- ✓ 2ヶ月に1度、技能講習定期実施。(Youtube活用)



## 5) 保全教育の時間の確保

- 現場教育については、各現場の隙間時間で実施調整。
- 実施必須事項として年間計画に入れておく。
- 新人教育の内容に保全に関する内容も含んでおく。

### 【事例】

- ✓ 現場のMT（ミーティング）の後時間を使わせてもらい、教育実施の時間としている。



## まとめ

### 自主保全を浸透させる方法について考え、 保全部門と製造部門の連携を図る。

1. 自主保全と専門保全の線引きが重要で、且つ保全作業も製造の一環である事の教育が重要。
2. 製造で積極的な自主保全活動を展開させながら、製造と保全と一体となった取り組みも行い、レベルアップする事が効果的である。
3. 安全面では、HH（ヒヤリハット）やKYT（危険予知訓練）は、写真などでリアル感を出す事が大事。又、メンバー応援で安全施工体制の構築がカギとなる。
4. 技術伝承には自主保全キーマンの育成が大事で、失敗(事例)勉強会も有効である。
5. 教育時間の確保については計画性と受ける側の低負荷化を模索する必要がある。



**設備延命化や保全強化に繋がる**





## 若手育成研究Bチーム

### 若手人材育成について (短期間で一定レベルの保全マンにする)

リーダー	愛知製鋼 株式会社
メンバー	日産自動車 株式会社
	古河電気工業 株式会社
	マツダ 株式会社
	株式会社 LIXIL

※敬称略

# 活動報告(若手育成研究Bチーム)



## 若手育成研究Bチーム

若手人財育成について  
(短期間で一定レベルの保全マンにする)

リーダー: 愛知製鋼 株式会社

メンバー: 日産自動車 株式会社

古河電気工業 株式会社

マツダ 株式会社

株式会社 LIXIL



## 第4会合について

- 第3会合までに共有した内容を自社の問題に対してどのように解決していくか(若手育成がテーマなのでその活動についてなど)
- 若手のモチベーションアップについての施策について
- 保全員の採用、育成について

上記内容を第4会合までにまとめる(宿題)

# 活動報告(若手育成研究Bチーム)



## A社

第3会合までに共有した内容を自社の問題に対してどのように解決していくか（若手育成がテーマなのでその活動についてなど）

- ・若手を短期間で一定レベルに育成する

「育成計画と評価」

保全マンの計画と評価

若手/中堅の保全基本知識、応用知識を教育。その後キャリアアプランが分れる ①故障解析②保全技能の指導

本人の主観的、上司の客観的評価 人のバラツキがあり正しく評価できない。

「溶接が出来る/出来ない」の判断、評価から、

→**評価項目を細分化して取得率で技能の習得を定性的な判断、定量的に判断できる**  
**安全、基本操作など**

- ・若手のモチベーションアップについての施策について

受講者側にやる気の持たす

「やる気が無い理由」

マンネリ化、先が不明、成長出来ない、つまらない

**やる気が無い理由を反転する**

計画的対応、成長を実感させる、やりがいを持たす、新鮮な気持ちにさせる、本人希望を共有する

- ・ 保全員の育成について

求める技能、技量を正しく伝える（いつまでどのくらい）

本にの技量の現状を伝え共有する

本人の身に付けたい希望を聞く

評価のバラツキ無くし、納得する判断にする

本人、上司、双方で認識を共有して個人技能向上を目指す

# 活動報告(若手育成研究Bチーム)



## B社

・第3会合までに共有した内容を自社の問題に対してどのように解決していくか（若手育成がテーマなのでその活動についてなど）

### 「事前の困り事」

保全体制、環境に応じた評価方法

→（今後の宿題）

専門保全と自主保全のすみ分け

→（今後の宿題）

専門保全と自主保全の意識を変えるにはどのようにすればよいか

→今研究会での研究内容

### 振り返り

- ・今進めている育成教育は問題なかった
- ・講師は条件など設けてなかったので指導力を確認する必要がある
- ・報奨金は**講師の方**も含めるとモチベーションが上がる

研究会での会合により情報とつながりを持つ事ができた。

# 活動報告(若手育成研究Bチーム)



## C社

- 第3会合までに共有した内容を自社の問題に対してどのように解決していくか（若手育成がテーマなのでその活動についてなど）

## 現状

机上教育が中心であった。技能教育が少ない  
レベル評価が不透明であった  
現場OJTが中心で負担が大きい

- 若手のモチベーションアップについての施策について
- 保全の結果評価が中心
- プロセス評価が少ない

※設備が動いていて当たり前で故障すると責任を問われる

→保全の業務内容、資格についてまとめて正しく明確な目標をもってもらう事でモチベーションアップに繋げていく

## 「保全員の採用」

- 新卒は保全員として採用が無く、工場採用の場合は工場単位の採用で人材が集まらない
  - 本社採用、工場採用、キャリア採用の3つがある
- 本社採用以外も本人人事で募集を掛け、全国的な採用活動を行う事を人事に提案する



## 【人財育成研究会】

第4会合までの各社の「学び」まとめ

# 活動報告(若手育成研究Bチーム)



学び | A社

## 若手保全マンを育成するため

- ・自分たちが求める技能、技量を正しく伝える(いつまでにどのくらい)
- ・若手には現状どのくらいの技能、技量があるか伝え共有する
- ・身に付けてもらいたい技能のうち若手の希望も確認する
- ・若手の目標(目指す姿)と上司側の期待(目指してほしい姿)を調整する
- ・できる評価/判断は人によるばらつきを無くし、納得できる評価/判断にする
- ・評価を本人に伝え共有し、双方向で認識して、個人の技能向上につなげる

## 時間の確保

- ・育成機関からの指示で確保できるようにする
- ・若手の業務は技能の習得と割り切り、年間計画で確保する



# 活動報告(若手育成研究Bチーム)



## 第4回まとめ B社

### ①参加して良かったこと

- ・参加者の事業所での苦勞の共有化ができた。
- ・それぞれの活動を垣間見ることができた。
- ・この会合に参加することで、視点を変え改めて自職場の課題を見出すことができた。

### ②参加して思ったこと

- ・会合時間が短くて、それぞれの会合のまとめに苦勞した。
- ・雑談の中に光モノがあったと思いました。

③今後の活動は、改めて見つけた課題を基に若手の技能向上に取り組んでいきたい  
と思います。

# 活動報告(若手育成研究Bチーム)



## C社

### 今回の研究テーマに対する自社の困りごと

専門保全と自主保全の人の意識を変えるためにはどのようにすればよいか

### 今研究会で期待すること

自社にない活動内容、参加者のつながり

### 研究会での学び

- ・講師(育成する側)については、条件など明確に設けていなかったもので指導力を確認する必要がある。
- ・報奨金制度のような個人のメリットにつながるものを本人だけでなく講師の方も含めて考え、講師のモチベーションも上げて質の良い研修にする。
- ・研究会会合以外にも会合を行うことで情報とつながりを持つことができた。

### 人財育成「やる時間」について

やる時間については教育計画をもとに職場ごとに時間を確保している。

# 活動報告(若手育成研究Bチーム)



## D社

- ①現役保全員の高齢化と人員不足
- ②技能レベルの担保と保全員の評価について
- ③保全員の採用について
- ④若手保全員の教育について
- ⑤設備老朽化により故障解析力の向上が必要

今回の保全育成研究会で他社との情報共有をした結果、上記4つの項目に対してのヒントが得られた。特に教育については、各社で一定期間、新卒者の技能教育を精力的に行っており、LIXILの技能教育を増やす必要があると感じた。

また、改めて教育をきちんと行ってから各工場へ配属する必要性と、保全の評価項目を洗い出してプロセス評価を行い、保全員の評価を正しく行うことが重要であると気付きました。

新人教育に伴い、作業標準書の作成も要素に分けて作業を細分化して標準の落とし込む必要性を感じました。

保全の採用に関しては、皆さんの情報を参考にこれまでの工場主体の採用から本社を通じて全国で採用を行い、幅広く採用を行うことを提案する。

# 活動報告(若手育成研究Bチーム)



- ・若手育成研究会（Bグループ） E社
- 今回の研究会での「学び」 自社へ展開する事

「保全人財育成の骨子」を作成する

- ・新人～中堅層までの保全スキル向上のロードマップ
- ・層別教育カリキュラム
- ・中長期教育計画（年間スケジュールを共有する）
- ・教育資料、トレーニング機材を準備する
- ・客観的（定量的）にスキル評価を出来る技能基準を策定する

※国家試験取得、自社規定の学科/実技試験制度で技能レベルを評価する

「知識、技能教育を定着させる取組、工夫」

個別教育→集合教育へ移行。

一定レベルの基本技能レベルを揃える。ベテラン作業者を講師役の交えてカンコツなどを含んだスキルの技能伝承を行う。

受講者の力量チェックは講師役も交えて上長と評価を行い、教育内容（教育資料、教え方）の課題も評価して教育計画に反映する（PDCA）

「若手のモチベーションを上げる取組、工夫」

- ・スキル取得の目標を明確示す
- ・何でも言い合える環境を作り、定期的な対話（1on1）
- ・出来た事は意識して褒める
- ・保全の個人月間MVP表彰（上長から表彰）

「保全員の採用、育成について」

定期的な採用（要望）数年間隔で順次リーダー業務が引き継がれて行く様に。（世代交代）

※他社の「人財育成」を情報提供して頂きありがとうございました。大変参考になりました。



## 人財育成Cチーム

### 設備保全人員の定着率向上について

リーダー	松田産業 株式会社
メンバー	グリコマニューファクチャリング 株式会社
	日産自動車 株式会社
	日野自動車 株式会社
	ボルグワナーモールシステムズジャパン 株式会社
	マツダ 株式会社

※敬称略

# 活動報告(人財育成Cチーム)



**討議内容：設備保全人員の定着率向上について**

**進め方：定着率、やる気、モチベーションUP等の各社の取り組みを参考にし更に深堀する事でヒントにつなげ自社に持ち帰り展開する。**

# 活動報告(人財育成Cチーム)



## テーマの選定(自社での保全活動、人財育成での困りごとを共有)

### A社

- ・通信設備の新しいものについていけない、だからといって若い人が自主的に勉強してくれているわけでもなくトラブルも起きていて困りごとになっている。
- ・若い人の定着率がよくない、魅力がないのか、保全業務が残業時間帯になるのでネックになっているのか

### B社

- ・設備が古くなってきている 電気部品のモデルチェンジでの苦勞 導入された設備のソフトへの対応に苦慮。フル稼働している関係でメンテナンス時間が取れず負のスパイラルに陥っている。高齢化で若手が少ない、工数が少ない、休暇取得時に工数が少ない。
- ・オフラインでロボット操作をしているが時間がとれない。

### C社

- ・日常点検、月次点検の住み分けが他部署とできていない
- ・設備技術課：新しい設備、施設導入
- ・工場・部門：生産設備の管理工程が止まってもどうしたらいいかわからない、生産技術課に依頼が来てもメイン業務もあり対応が難しい。
- ・住み分けをどのようにしているのか、自主保全の進め方が他社はどのようにしているか

### D社

- ・古い設備もあるし、新しい設備も増えていく 目標30%削減(点検時間)
- ・リソースが足りていない
- ・保全以外の業務もあり進まない。  
業務の効率化をどのようにすすめているのか？
- ・自主保全もリソース不足

### E社

- ・設備が古い 70年前のものもあり部品が存在しない
- ・古い設備と新しい設備の両方が足りなくなっている
- ・点検項目も多いので削減活動をしている
- ・教えても退職者も多く、定着しない。

### F社

- ・事後保全から予防保全を進めてきたが予備品を縮小する必要もあり予兆保全を進めていきたいがIoTを活用するシステムはセキュリティ上承認の難易度が高く実現できていない。
- ・保全の育成面では入社時の新人教育はあるが以降は現場でのOJTがメインとなっており育成面でのバラツキが生じている。

# 活動報告(人財育成Cチーム)



## 討議から見えた3つのテーマについて

※自社での保全活動、人財育成での困りごとを共有した結果3つのテーマが共通である事がわかった。

### テーマ①老朽化設備

- ・70年経過しているがそう壊れてはいない。古いから壊れやすいではなく  
古い設備+新しい設備への対応の両立が困っている。
- ・ロボットの老朽化に対応できない、順次更新し取り外したものを予備品としている。  
設備のシーケンサー旧シリーズなどを順次更新している。
- ・ロボットの保守期限が切れている、予備部品購入時に周辺部品も入手する。
- ・チェーンは周期から順次計画を立てて更新 保全是3部署が役割分担で行っている。

### テーマ②工数不足(時間がとれない)

- ・故障時に保全スキルが高くなく再発。  
月1メンテデー0.5~1日確保済 予防保全まで手が回らない  
製造側でデータ採取してくれ保全チームに提供をしてくれている。
- ・人がやめての工数不足がある。  
残業で対応するが上限で限りがある。  
定期業務をIoT化を進めている。  
やりたいことよりやらないといけない事が多い。
- ・36協定で休日出て、平日休む 保全カレンダー通りにできない。  
保全基礎教育1~2カ月後合格してから配属  
1年後保全初級教育 3年後中級教育→上級教育 昇給を兼ねる  
技能評価300項目(締結、潤滑、応用)  
保全部門に教育チームがある。駐在の班長クラスに教師をしている。



# 活動報告(人財育成Cチーム)



## 討議から見えた3つのテーマについて

### テーマ③定着率

・定着率 20～30%離職 残業あり、休みが友人と合わない。

新入社員が自動車製造ラインではなく高圧設備排水設備の部署に入ったりもするが入社者が思っていた業務と合致しておらずやめる要因になっているのではないか。

・ラインの方が楽という方もいれば、そうではなくても気にするような声はあまり聞かない。やりたいことができたという方もいる。

・退職0～1人/年 いるか程度の離職、10人入社で退職ゼロ  
自動車づくりが楽しいと言う。

・離職はそうない、募集しても人がこない。

・最初思っていた業務と違うとやめていく方もいる。

・化学関係の方の入社が多いが土日出勤が多くてやめる。

・退職代行を使うケースもあった。

・現場主導の窮屈さからマイナス要因、また社外だけでなく社内間でも休みが

・合わない部署がありやめていく。20～30%退職

# 活動報告(人財育成Cチーム)



## 討議テーマ

テーマ③設備保全人員の定着率向上を選定（6名/6名中）

## テーマ選定理由

保全員の定着率を向上させ、スキル不足の解消や工数を確保する事で、  
テーマ①老朽化設備とテーマ②工数不足を解決に導く。

- ・定着率向上のための施策を話し合いから学ぶ。
- ・定着率の良い会社、悪い会社の違いは何か話を聞いて要因をつかみたい。
- ・現在自社では問題がないが今後の参考になる。

## ※定着率向上を行う為には？

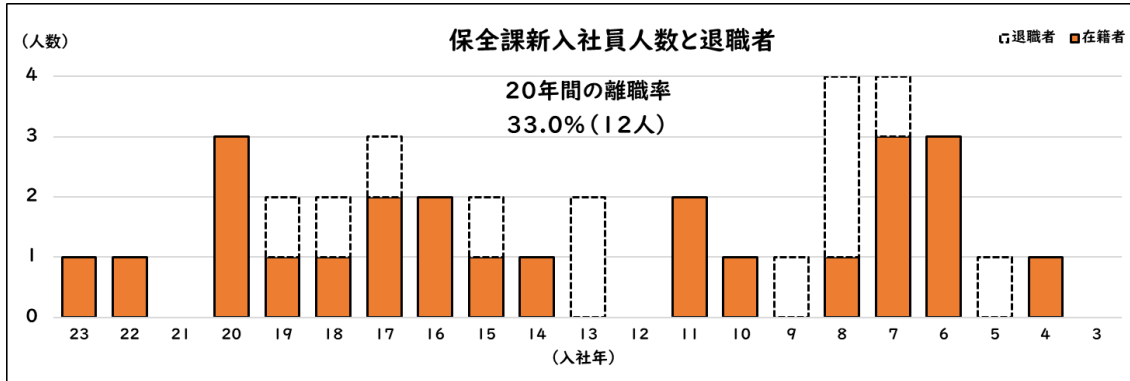
- ・離職率の現状と退職理由を知る。
- ・モチベーションUPに繋がる施策について共有する。

# 活動報告(人財育成Cチーム)



## 各社離職率と退職理由の現状

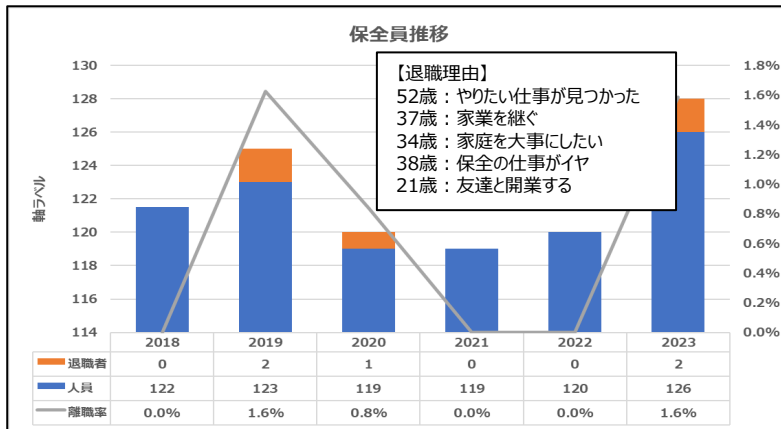
### A社さん



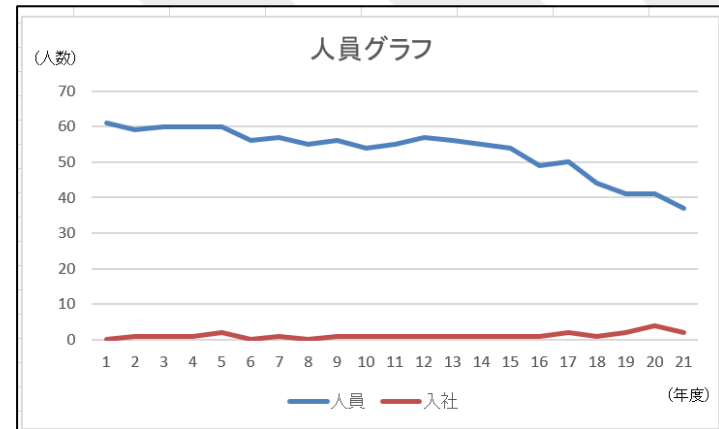
20年で36名配属の内12名が退職 離職率33%  
【退職理由】

- ・初めから何年かでやめるつもりだった
- ・東京だと思って入社したが実家とあまり変わらないぐらい田舎
- ・残業、休日出勤が多い。等

### B社さん



### C社さん



# 活動報告(人財育成Cチーム)



## 各社離職率と退職理由の現状

### D社さん(1/2)

2021年1月～2023年11月 離職データ

母数 227人 (男165人 女62人) ※3年平均値

退職者 28人

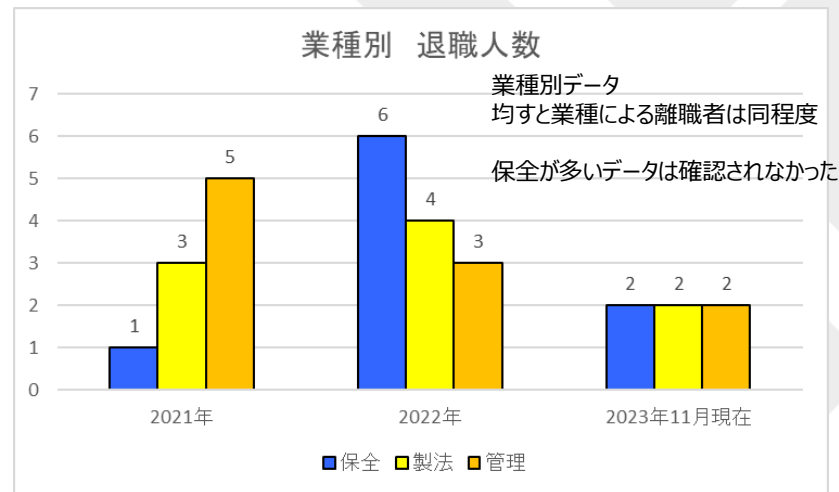
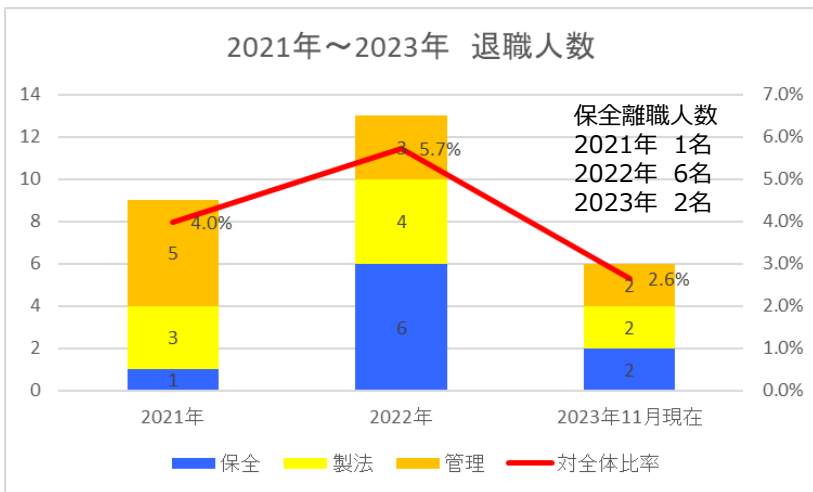
※定年・シニア・出向者を除く

業種イメージ

保全：包装設備を主に扱い生産オペレーションと自主保全を担う（保全業務6 その他4）

製法：製造設備を主に扱い生産オペレーションと自主保全を担う（保全業務4 その他6）

管理：作業、原材料、マニュアルなどを主に扱い生産オペレーションとごく一部自主保全を担う（保全業務1 その他9）



保全・製法：20代が最も多く 30代、40代と年台があがるにつれ減少傾向

管理：退職者全員が20代

※管理は業務内容的に女性がほとんどで結婚、出産を機に退職する事も多い

保全：3年目までに退職する人数は製法、管理に比べ少ない  
 退職者の77.8%が10年満たない間に退職（全体89.3%）

# 活動報告(人財育成Cチーム)



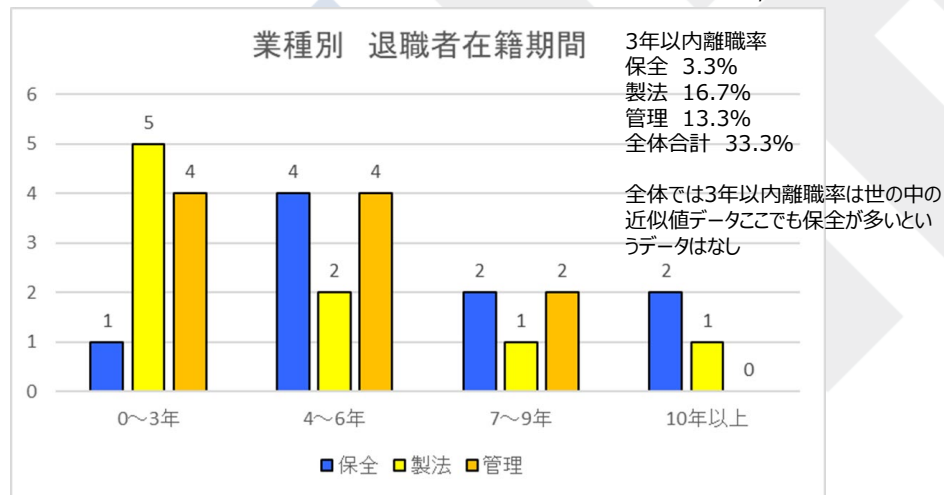
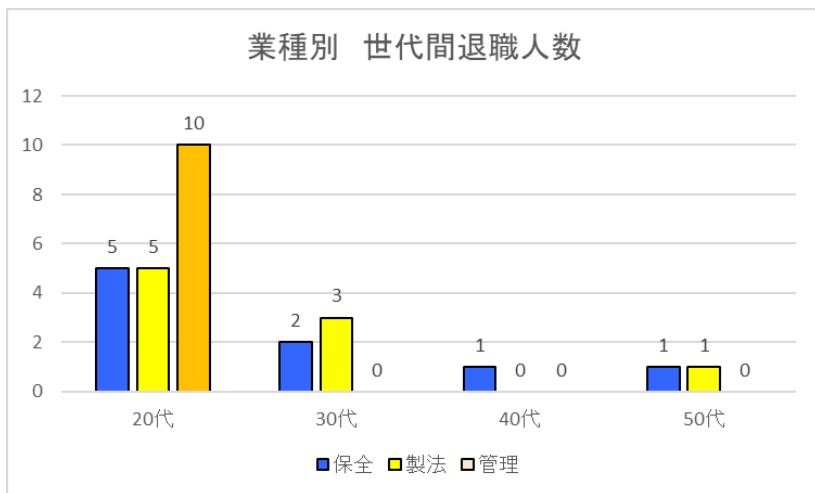
## 各社離職率と退職理由の現状

### D社さん(2/2)

保全・製法：20代が最も多く 30代、40代と年台があがるにつれ減少傾向  
 管理：退職者全員が20代  
 ※管理は業務内容的に女性がほとんどで結婚、出産を機に退職する事も多い

保全：3年目までに退職する人数は製法、管理に比べ少ない  
 退職者の77.8%が10年満たない間に退職 (全体89.3%)

参考データ  
 新入社員10人/年 換算



# 活動報告(人財育成Cチーム)



## 各社離職率と退職理由の現状

E社さん

大分類	14年度	15年度	16年度	17年度	18年度	19年度	20年度	21年度	22年度	総計
コミュニケーション	1	6	2	1	0	2	1	5	5	20
職務マッチング	1	5	4	1	1	0	1	4	2	18
勤務体系	1	2	0	0	1	1	0	1	4	9
???	1	2	0	0	1	0	0	0	0	4
処遇	0	1	0	0	0	0	0	0	2	3
業務合理性	0	1	1	1	0	0	0	0	0	3
購買	0	0	0	0	0	0	0	0	3	3
総計	4	17	7	3	3	3	3	10	16	60

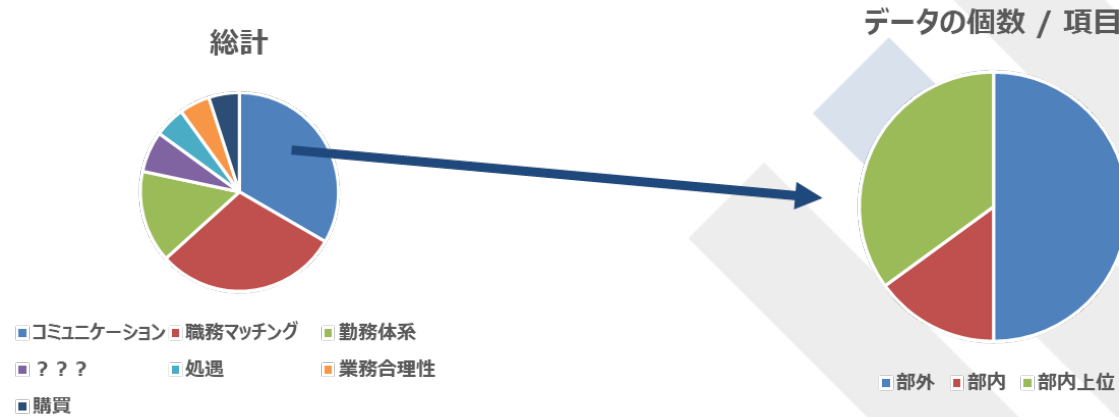
- ・コミュニケーションが問題としての理由が多い(上司、先輩、ライン)
- ・職務マッチングとしては業務のやりがいや自分の希望との違いなど
- ・ラインとの大きな違いとして休日出勤が多いため、予定が立てられない

# 活動報告(人財育成Cチーム)



## 各社離職率と退職理由の現状

F社さん



- ・ 上位理由であったコミュニケーションについての深掘り  
部内上位(管理職・リーダー)とのコミュニケーションの問題が50%

# 活動報告(人財育成Cチーム)



## 各社離職率と退職理由の現状

### 退職理由まとめ

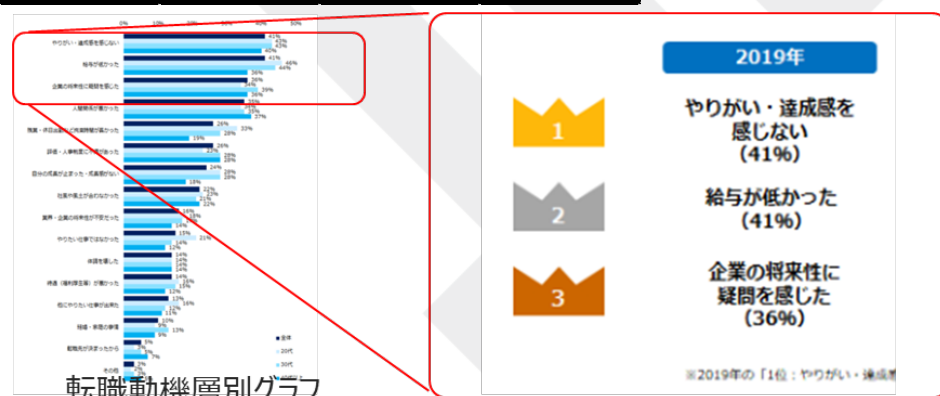
退職理由	
難易度	・業務内容が難しく、仕事に付いていくのが大変
	・求められる技術技能が高い
	・やる事が難しい為、ついていけない
	・仕事の範囲が広く仕事量も多い。
休出・残業	・休出が多く家族や友達と過ごす時間が少ない。
	・残業が多い
	・定時退社日でも突発等があると残らなければならない為、定時とは限らない為予定も立てれない
コミュニケーション	・上位者、先輩とのコミュニケーション不足
その他	・汚い仕事が多く汚れる
	・初めから何年かでやめるつもりだった
	・東京だと思って入社したが実家とあまり変わらぬ田舎
	・家業を継ぐ又はやりたい仕事が見つかった
	・結婚、出産

### 不満

難易度：技能、技術のレベルの高さについていけない  
 プライベート：休出、残業によるプライベートが充実出来ない  
 コミュニケーション：上司、先輩等のコミュニケーションがうまくいかない



モチベーションの維持、UPに向け、やりがいや達成感を感じるためにはどの様にすれば良いのか





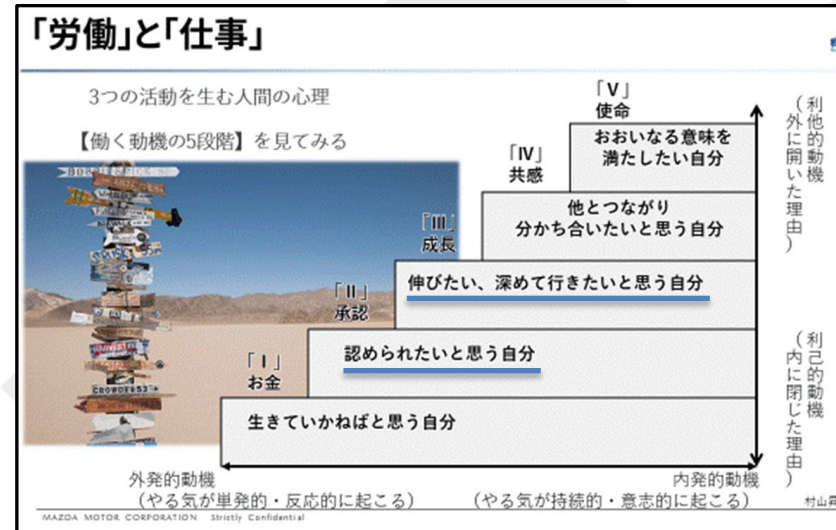
# 活動報告(人財育成Cチーム)



## やりがい・達成感を感じるには

### やりがい・達成感に向けて

	どんな時
やりがい 達成感	<ul style="list-style-type: none"> <li>作業が終わった時の達成感がある</li> <li>出来なかったこと、分からなかったことが業務を通して実際にできるようになった時が嬉しい。</li> <li>自分のレベルアップを実感できる</li> <li>勉強して実際に設備で確認できる</li> <li>自分のレベルが少しずつ上がってきて、やりがいや学び甲斐を感じている。</li> <li>色々な仕事があって自分に出来ることが増えていくのが楽しい</li> </ul>
スキル	<ul style="list-style-type: none"> <li>常に勉強ができる</li> <li>勉強して実際に設備で確認できる</li> <li>まだまだ勉強していきたいので定年まで続けたい。</li> <li>学生時代に電気の勉強をしていたので知識を生かされる、さらにレベルアップしたいと思っている。</li> <li>自身がランクUP出来る機会がある</li> <li>資格などを取らせてもらえる機会が他の所より多い</li> </ul>
休出&残業	<ul style="list-style-type: none"> <li>休日作業はあるが、その分平日に休みが取れる</li> <li>製造課より有給休暇がしっかりとれる</li> </ul>
職場の雰囲気	<ul style="list-style-type: none"> <li>分からないことが多く大変でも先輩方が優しく教えてくれる</li> <li>職場の雰囲気が良い。プライベートの相談などしやすい</li> <li>目標となる先輩がいる</li> <li>上司が関心を示してくれる</li> </ul>



保全の魅力  
 達成感⇒自身のレベルUP⇒教育体制  
 職場⇒コミュニケーションによる雰囲気と上司の関心

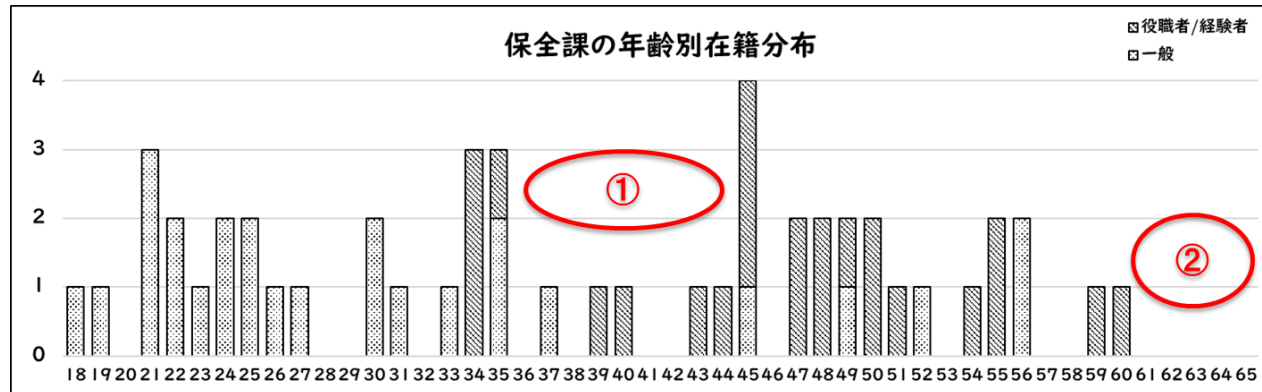
各社様の教育体制を共有化すると共に  
 レベルアップに向けたコミュニケーションの工夫を学ぶ

# 活動報告(人財育成Cチーム)



## 各社人財育成について

### A社さん



- ① 中間層は薄く若い世代の面倒を見れない。
  - ② シニア世代が定年を前にやめてしまい  
教育者不足
- ※技能等級制度にそって教育を進めてはいいが  
育つ人、育たない人と差がある。  
このあたりも離職につながるのか？

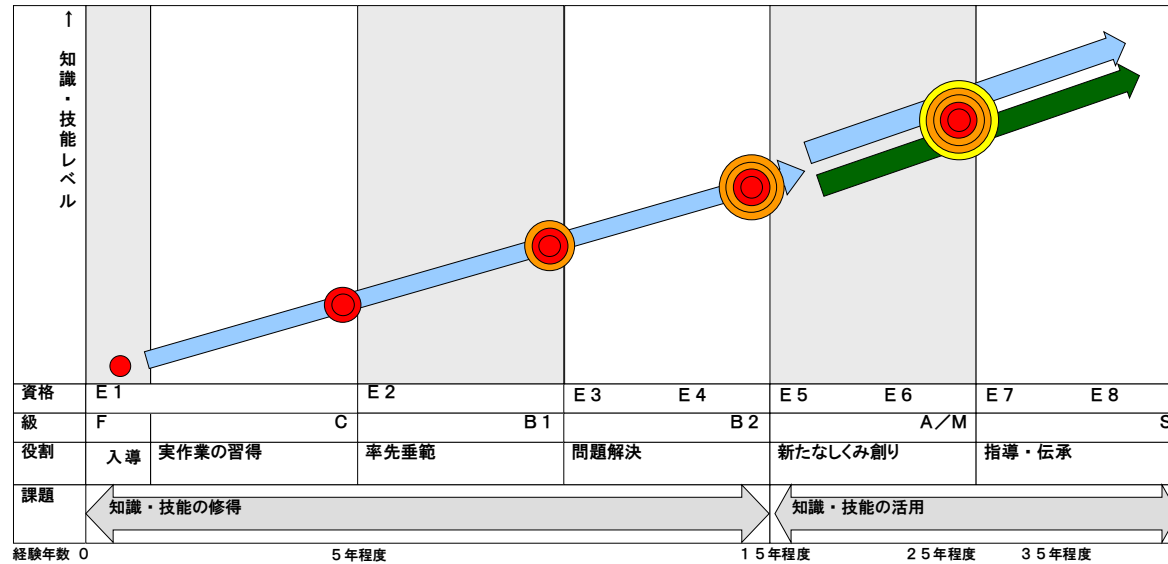
# 活動報告(人財育成Cチーム)



## 各社人財育成について

B社さん

### 保全課内技能等級受験イメージ



# 活動報告(人財育成Cチーム)



## 各社人財育成について

### C社さん

【品質・環境記録】 保管期限：記載内容が変更されるまで												
力量評価基準表		<table border="1"> <tr> <th colspan="2">評価基準</th> </tr> <tr> <td>A</td> <td>指導監督ができる。</td> </tr> <tr> <td>B</td> <td>ひとりで作業が完了できる。</td> </tr> <tr> <td>C</td> <td>指導を受けて作業ができる。</td> </tr> <tr> <td>D</td> <td>作業の補助ができる。</td> </tr> </table>	評価基準		A	指導監督ができる。	B	ひとりで作業が完了できる。	C	指導を受けて作業ができる。	D	作業の補助ができる。
評価基準												
A	指導監督ができる。											
B	ひとりで作業が完了できる。											
C	指導を受けて作業ができる。											
D	作業の補助ができる。											
部署名：生産統括本部 生産技術部		作成日：2018年2月1日 修正日：2021年4月1日										
プロセス	業務	業務内容										
仕様設定	設備導入計画	指導、監督することができる。										
		必要な知識を有している。										
		当該部署、業者等から必要な情報を効率よく収集できる。										
	仕様の確定	指導、監督することができる。										
		必要知識を生かして要件事項を漏れず設計ができる。										
		当該部署、業者等との打合せを実施し、最適な方法を導くことができる。										
	仕様の評価	意見を文書化し、人に理解しやすいように伝えることができる。										
		指導、監督することができる。										
		必要な知識を有している。										
	仕様の評価	状況に応じて適切な判断をすることができる。										
		当該部署、業者等から必要な情報を効率よく収集できる。										
		少なくとも速やかに確認できる。										

設備設計導入・修繕	工事管理業務	指導、監督することができる。
		当該部署、業者等との打合せを実施し、最適な方法を導くことができる。
		必要な知識を有している。
	検査業務	状況に応じて適切な判断をすることができる。
		少なくとも速やかに確認できる。
		指導、監督することができる。
必要な知識を有している。		
物事に対して知識を生かし原因を推測することができる。		
試運転・検収業務	状況を速やかに確認できる。	
	指導、監督することができる。	
	必要な知識を有している。	
状況に応じて適切な判断をすることができる。		
物事に対して知識を生かし原因を推測することができる。		
少なくとも速やかに確認できる。		

設備保守業務	保守点検業務	指導、監督することができる。
		必要な知識を有している。
		状況に応じて適切な判断をすることができる。
		物事に対して知識を生かし原因を推測することができる。
		少なくとも速やかに確認できる。
意見を文書化し、人に理解しやすいように伝えることができる。		

・力量を評価する基準はあるが、実態に即した評価がされていない。  
また、給与や賞与などへの紐づけもない

# 活動報告(人財育成Cチーム)



## 各社人財育成について

### D社さん

保全レベル

技能レベル	イメージ	要業スキル	必要資格・分析手法
エキスパート技能	職場マネジメント 卓越技能伝承者 改善エキスパート	・計画保全の進め方を理解し、指導出来る ・前後の加工区の状態を判断し、故障復旧対応が出来る ・メカ・他部門を巻き込み、潜在不具合の顕出・対策改善が出来る	技能検定 特級
上級技能	職場全体に関する活動のリーダー 職場活性化推進	・整備・補修の手帳を標準化でき、それに基づき指導出来る ・複雑故障に対して、メカと連絡を取りながら修理が出来る ・P M分析・F T Aにより故障メカニズムから、番合要因を特定し、対策案が出る	技能検定 1級 P M分析・F T A
中級技能	職場内諸活動リーダー 異常処置作業が出来る	・設備管理基準書が作成・改定できる ・点検表・作業手順書が作成・改定できる ・稼働率が向上できる (分析を含む) ・F M E A手法を用いて、設備の信頼性の評価が出来る	技能検定 2級 F M E A Q C 7 ツ道具
初級技能	職場内諸活動メンバー 定常作業が出来る	・点検チェックリストの項目に対して点検できる ・点検手帳・指示票に確認の記入・分解が出来る ・稼働率向上出来る (分解を伴わない) ・なぜなぜ分析により、単一故障系の故障原因が特定出来る	特別教育・技能講習 なぜなぜ分析
新人技能	保全作業に向けた研修中	・上位者の指示の下補助作業ができる	

### 育成マスタープラン

モデル	高卒	19才		20才		21才		22才		23才		24才		25才		26才		27才		30才		31才		32才		33才		34		35		36		37		38		39		40		41		42		43		44		45		46		47		48		49		50		51		52		53		54		55		56		57		58		59		60	
		0年	1年	2年	3年	4年	5年	6年	7年	8年	9年	10年	11年	12年	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60																			
要職機能	職役	新人	C4 初級技能者												C3 中級技能者												C2 上級技能者												C1 エキスパート																																										
役職	等級役	職内諸活動メンバー、定常作業	異常の認知、改善策提案												職場内諸活動リーダー格、異常処置作業												職場全体に関する活動のリーダー格 職場活性化推進												職場マネジメント、卓越技能伝承者 改善エキスパート																																										
目的	予防保全作業 (点検・給油・整備等)		異常発生問題解決 設備管理基準書・点検表作成、劣化の測定・判定が出来る 作動点分析出来る												設備管理基準書・点検表作成、劣化の測定・判定が出来る 作動点分析出来る												異常発生問題解決 設備管理基準書・点検表作成、劣化の測定・判定が出来る 作動点分析出来る												課題解決至急推進																																										
目指す姿	突発故障対応		異常発生問題解決 設備管理基準書・点検表作成、劣化の測定・判定が出来る 作動点分析出来る												設備管理基準書・点検表作成、劣化の測定・判定が出来る 作動点分析出来る												異常発生問題解決 設備管理基準書・点検表作成、劣化の測定・判定が出来る 作動点分析出来る												課題解決至急推進																																										
スキ	機械・電気保安共通	安全基礎	設備管理基礎												安全一般												設備管理一般												設備管理専門																																										
分	機械保安	機械基礎	機械一般												機械専門												電気一般												電気専門																																										
区	電気保安	電気基礎	電気一般												電気専門												機械一般																																																						

**目指す最終的な姿【0(ゼロ)】**

I 【職場マネジメント】

- 職場として、職場運営に当たる
- 顧客志向の発想を戦略的・積極的に活用できる
- 経営資源を戦略的に活用したマネジメントができる
- 情報を経営に 対して戦略的に活用できる
- 戦略の実行に必要な人財開発と環境変化に 対応したリーダーシップが発揮できる

II 【改善エキスパート】

- 課題を解決出来る

III 【理論追求するスペシャリストエンジニア】

- 革新的なアイデアを多量に創出出来る
- 高度な技術でそのアイデアをシミュレーションする

# 活動報告(人財育成Cチーム)



## 各社人財育成について

E社さん

※機械設備、保全に関連する研修のみ抜粋、また一人が全ての研修をこなすわけではない。

	研修名	基本的な研修対象層	目的:研修終了後の達成レベル		研修講師
			日数		
新入社員	1)基礎教育①:品質・安全・基礎研修(製造・技術)※		品質・安全の基礎知識習得、基礎研修終了		
	2)基礎教育②:TPM-QC手法※		自主保全士と品質検取レベル、QC検定3級内容習得		
OJT-メンタ-研修	OJT指導「研修代行エンジニア」※ ※事例別の交換、AM/PM2種研修	新卒新入社員OJT担当者	OJT担当として必要なスキル習得		
初期	製造技術 初級(機物) 研修	基礎修了認定者	・担当製品に関して、原料及び設備操作に必要な基礎的な知識を持っている。 ・原料の異変に気付く事ができる。 ・事故原因を特定する(発生、発生、法令等) 一般知識を持っている。		
	製造技術 初級(手付) 研修	基礎修了認定者			
	製造技術 初級(冷間) 研修	基礎修了認定者			
	製造技術 初級(発熱) 研修	基礎修了認定者			
技術研修(初期)	(後半) 駆動、潤滑、締結、点検	基礎修了認定者	・TPM4ステップの演習を要請し、点検、点検リストの作成を行う基礎知識を習得する。 ・担当する製品の基準点を設定できる。		
	(後半) NSK軸受、SMC空圧、電気基礎	基礎修了認定者 (原則前半後半で受講)	・駆動、締結、潤滑、空圧、電気の基礎知識習得		
電気研修	※(この研修のみの部分受講可) NSK軸受け初級	基礎修了認定者	軸受け初級(調音中心)		
	※(この研修のみの部分受講可) SMC空圧初級	基礎修了認定者	空気圧初級(リモコン使用あり)		
大森シヤンコ			飲料充填機/バックスコーラー一般コース (2022年度分) → 23年2月28日開催参加者確定済み		
			飲料充填機/バックスコーラー一般コース (M):Miniコ57タイプ		
デライト充填機			飲料充填機/バックスコーラー一般コース (R):Regularコ70タイプ		
			飲料充填機/バックスコーラー一般コース (R):Regularコ70タイプ		
飲料充填機			飲料充填機/バックスコーラー一般コース (R):Regularコ70タイプ		
			飲料充填機/バックスコーラー一般コース (R):Regularコ70タイプ		
スタジオーネ			スタジオーネ研修初級 ①		
			スタジオーネ研修初級 ①		
アンツ	MD-WC-X線(アンツ) 研修初級 ①	該当設備実務2年以上経験者	・MD-X線装置の検出機の構造、原理 ・各設備の設定、調整方法の実習		
	MD-WC-X線(インダ) 研修初級 ①	該当設備実務2年以上経験者	・MD-X線装置の検出機の構造、原理 ・各設備の設定、調整方法の実習		
インダ	MD-WC-X線(インダ) 研修初級 ①	該当設備実務2年以上経験者	・構造、原理の理解 ・設定、調整方法の実習		
	コピュテ-スケール(インダ)	該当設備実務2年以上経験者	・機構、フィルム幅の設定及びカット板と設定の理解 ・シーリングシステムの理解 ・トラブル発生時の対応ができる。		
ビロ-	ビロ-包装機(フジキカイ) ①	該当設備実務2年以上経験者	・機構、調整方法の理解 ・輸入部分の部品交換実習 ・カートリッジ変更の実習		
	ビロ-包装機(フジキカイ) 技術開発部向け知識コース	該当設備実務2年以上経験者	・機構、調整方法の理解 ・フィルム幅及びカット板設定、シーリングシステムなど。		
カートナー	カートナー(オーエム)(神戸F)	該当設備実務2年以上経験者	・機構、調整方法の理解 ・輸入部分の部品交換実習 ・カートリッジ変更の実習		
	カートナー(オーエム)(神戸F)	該当設備実務2年以上経験者	・機構、調整方法の理解 ・輸入部分の部品交換実習 ・カートリッジ変更の実習		
ホトメイト	ホトメイト 研修	該当設備実務2年以上経験者	・工学数学 ・装置の概要、原理理解 ・製品の構造設定実習。		
ワイム	画像処理(ワイム) 研修	該当設備実務2年以上経験者	・IPDの構造、原理、画像処理(検査機)の仕組み ・IPD-画像処理装置の設定、調整方法の実習		
日立	LP-画像処理(日立) 研修	該当設備実務2年以上経験者	・IPDの構造、原理、画像処理(検査機)の仕組み ・IPD-画像処理装置の設定、調整方法の実習		
【市販研修】	講演研修				
	フリーザ-研修				
【LSJ研修】	クリーンヘルム研修 第2期	主に係長・主任前			
	クリーンヘルム研修 第3期	主に係長・主任前			
【デジタルスキル学習】	YB研修 社内講師養成講座	主にプラックヘルム、グリーンヘルム、より進出			
	YB研修1・2 ※1/2受講生25名、3日受講(2023年度は7/24受講予定)	23年度はLSJ各種研修未受講の主事・副主事層を対象			
【デジタルスキル学習】	初級(1期)	現在or今後デジタルを業務で、特に重点的に活用したい方	Excelで簡単なデータの可視化が可能		2.8日 社外
	中級1(1期)	現在or今後デジタルを業務で、特に重点的に活用したい方	初級に加えて、統計分析が可能		3.5日 社外
【デジタルスキル学習】	中級2	業務で特にデジタルに深く関わっている方。	Python等を用い、自力でデータ分析、課題の設定、解決ができる		9.4日 社外
	上級	中級2に代えてデータサイエンティストとして社内メンターも兼ねる方。	学習意欲が高い方。ただし、ビジネス上のプランが取れている方。		10.6日 社外

# 活動報告(人財育成Cチーム)



## やりがい・達成感に向けて職場での取り組み

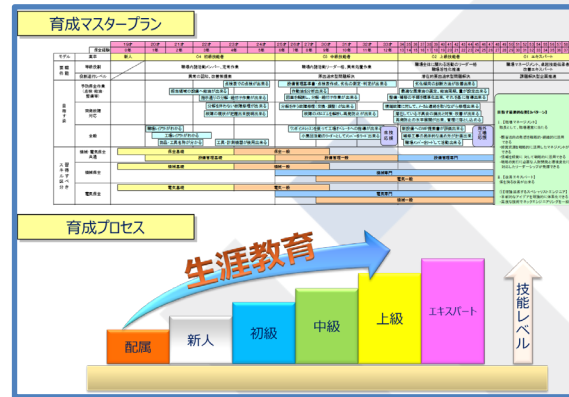
### X社の活動紹介

育成計画、個別テーマ活動、資格取得、休出&残業、環境について

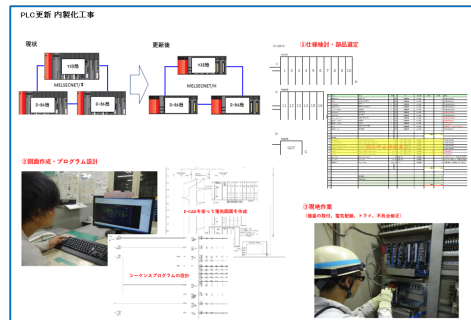
#### 【職場サポートについて】

	職場のサポート体制
育成計画	<ul style="list-style-type: none"> <li>本人へロードマップを示す</li> <li>本人にどう成長して欲しいのか説明をする</li> <li>スキルアップ教育を計画している</li> <li>1年目の育成計画 職場の仕事丁寧に指導</li> </ul>
個別テーマ活動	<ul style="list-style-type: none"> <li>職場の業務計画からテーマを与えている</li> <li>与えた業務の目的、目指す姿を理解させる</li> <li>現在のレベルで、段階を踏んで指導をしていき出来る事を増やしてあげる</li> <li>時間が掛かっても最後まで出来るようサポートする</li> <li>具体的な仕事、成果を評価する</li> <li>報告会を行い賞賛&amp;指導する</li> </ul>
資格取得	<ul style="list-style-type: none"> <li>作業に必要な資格教育を計画を立てて取得させている</li> <li>業務に関連した資格の積極的な受講を推進している</li> <li>各自が受けたい教育を受講させている</li> <li>資格取得サポート体制</li> <li>技能検定や資格取得時の視野の広がりやその技術に関する仕事の楽しさを指導している。</li> </ul>
休出&残業	<ul style="list-style-type: none"> <li>休日&amp;残業作業が経験を構えるチャンスと捉え、積極的に作業させるよう指導する</li> <li>休日だけでなく本人の希望に添えるように調整</li> <li>業務都合で事前に計画していた休みの予定を変更させない</li> </ul>
環境	<ul style="list-style-type: none"> <li>キャリアニング時しっかり話し合いを行っている</li> <li>進捗管理だけではなくメンバーにサポートを促す</li> <li>1人業務にならない様に職場としてサポートする</li> <li>声を掛けられて気軽に会話が出来る環境にする</li> <li>発言、言動のハラスメントを認識している</li> </ul>

#### 【ロードマップ】



#### 【個人テーマ活動】



#### 【個人スキルUP計画】

This block contains documents and photos related to skill improvement. On the left, a photo shows a classroom setting with the caption 'スキル教育風景' (Skill Education Landscape). In the center, there's a 'スキルアップ教育を計画している' (Planning Skill Improvement Education) section. On the right, there are two large tables: '個人別技能評価シート 兼 育成進捗表' (Individual Skill Evaluation Sheet and Training Progress Table) and 'スキル教育 年間計画表' (Skill Education Annual Plan Table). A 'スキル教育風景' (Skill Education Landscape) diagram is also present.

# 活動報告(人財育成Cチーム)



## やりがい・達成感に向けて職場での取り組み

### X社の活動紹介

育成計画、個別テーマ活動、資格取得、休出&残業、環境について

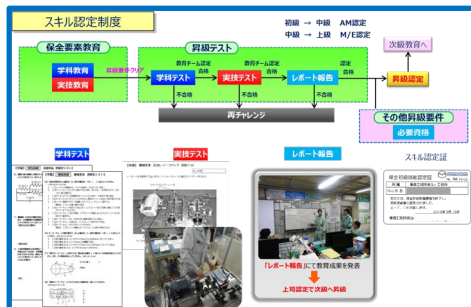
#### 【保全スキル評価表】

保全要素評価項目	
機械技能	96要素
電気技能	95要素
保全共通知識	38要素
加工区特有知識	108要素
管理技術	37要素
<b>合計 374要素</b>	

#### 【教育カリキュラム】

保全教育講座									
管理技術	<table border="1"> <tr> <td>機械技能</td> <td>電気技能</td> </tr> <tr> <td>初級...</td> <td>46項目 34項目</td> </tr> <tr> <td>中級...</td> <td>38項目 49項目</td> </tr> <tr> <td>上級...</td> <td>12項目 12項目</td> </tr> </table>	機械技能	電気技能	初級...	46項目 34項目	中級...	38項目 49項目	上級...	12項目 12項目
機械技能		電気技能							
初級...		46項目 34項目							
中級...		38項目 49項目							
上級...		12項目 12項目							
設備知識									
共通知識									
電気系技能									
機械系技能									

#### 【スキル認定】



#### 【教育テキスト】

各種テキスト									
各種テキスト	<table border="1"> <tr> <td>各種テキスト</td> <td>各種テキスト</td> </tr> <tr> <td>各種テキスト</td> <td>各種テキスト</td> </tr> <tr> <td>各種テキスト</td> <td>各種テキスト</td> </tr> <tr> <td>各種テキスト</td> <td>各種テキスト</td> </tr> </table>	各種テキスト	各種テキスト	各種テキスト	各種テキスト	各種テキスト	各種テキスト	各種テキスト	各種テキスト
各種テキスト	各種テキスト								
各種テキスト	各種テキスト								
各種テキスト	各種テキスト								
各種テキスト	各種テキスト								



# 活動報告(人財育成Cチーム)



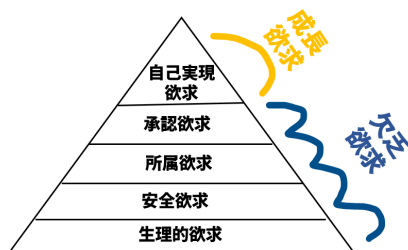
## やりがい・達成感に向けて各社の職場での取り組み

### 討議テーマ：日野自動車の質問

(マズローの欲求階層説) 生理的、安全、所属と愛情、自尊、自己実現について



マズローの欲求階層説



**【自尊欲求】**  
他者から認められたい 尊敬されたい 尊重されたい という欲求。  
・誰かに認められたい、地位を保ちたい、人気者になりたい、大事にされたい。

**【自己実現欲求】**  
自らの内にある可能性を実現。使命を達成。人格内の一致・統合をめざす  
・基本欲求が満たされると自分の人生を追求し自我が芽生えた人間だけの欲求。

**【所属と愛情欲求】**  
グループに属し、仲間を求める、愛情を求める欲求  
・人間は一人で生きていく動物ではなく、多くの人と協力してはじめて生きていける。

**【安全欲求】**  
危険を回避し、安全・安心な暮らしを求める欲求  
・安全欲求です。天災、戦争、犯罪、経済的危機のない安全な生活

**【生理的欲求】**  
日常生活を送るための基本的・本能的な欲求  
・「食欲」「睡眠欲」「排泄欲」といった体の働きにかかわる欲望

### マズローの欲求について各社の取り組みについて

**【生理的欲求】**

- ・トイレを洋式に変更している
- ・長期休暇で休日出勤の手当として特別ボーナスが支給される。
- ・3交代の勤務時に、退勤時間から10時間以内は出勤できない。
- ・年休を使いやすい仕組みがある。
- ・育休、男性でも使ってもらう。

**【安全欲求】**

- ・工場の暑い、寒いに対してエアコン整備。
- ・重い、やり難い作業の改善。
- ・事故の抑制、ヒヤリハットで改善している。
- ・ヒヤリハット、KYでリスク高いものは改善している。
- ・空調服を支給している。
- ・保全性をよくする活動をしている。

**【所属と愛情欲求】**

- ・忘年会等、飲みに行く。
- ・一人一人と対話をする。1回/月。
- ・毎日コミュニケーションを取る。厳しいこと言ったら、褒める。
- ・以前は運動会、BBQをしていた。

**【自尊欲求】**

- 賞賛会をする。まわりがサポートする。
- サンクスカード、褒めるカードがある。
- ポイントを与える制度がある。
- 品質防止で部長、マネージャー表彰がある。職場に表彰する。

**【自己実現欲求】**

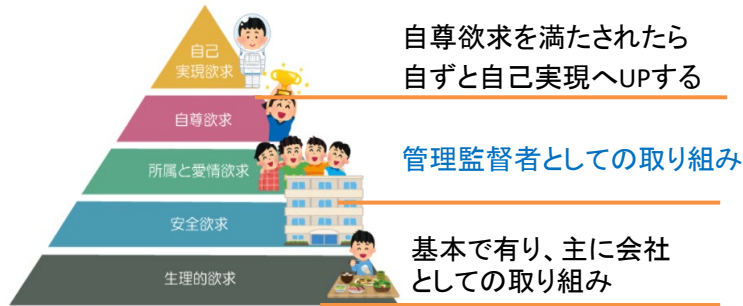
- ロードマップ、資格取得での達成感。

# 活動報告(人財育成Cチーム)



## やりがい・達成感に向けて職場での取り組み

討議テーマ：(マズローの欲求階層説) 生理的、安全、所属と愛情、自尊、自己実現について



マズローの欲求階層説

まとめ

- ・生理的、安全欲求は基本。
- ・所属と愛情、自尊欲求が重要。
- ・コミュニケーションをどうゆう風にしていくかを考える。

円滑な職場コミュニケーションのために

### ほうれんそうのおひたし

働く人の心得

ほうれんそう 報告 連絡 相談

ポイントを押さえた ほう・れん・そう で、  
職場にコミュニケーションが生まれます。

上司・先輩の心がけ

おひたし 怒らない 否定しない 助ける 指示する

「ほうれんそうのおひたし」で、  
スムーズな情報共有 & 働きやすい職場作り!

コミュニケーションの取り方についての事例を提供していただいた。

ほうれんそうのおひたし

- ・お 怒らない
- ・ひ 否定しない
- ・た 助ける
- ・し 指示する

次回テーマ

コミュニケーションをどのように行うか考える。

各社の取り組みについて共有し、自社や自己で足りない所、気づきについて学び、行動レベルに落とし込む。

# 活動報告(人財育成Cチーム)



## コミュニケーション事例

社内研修申し込みリストがある

募集: 自主参加可能、上司からの指示で参加  
集合教育と自職場教育を別けて行っている

コミュニケーション教育 階層毎 1日研修

X社 年1回開催

1年目研修、3年目研修 を経て配属部署での教育

# 活動報告(人財育成Cチーム)



## コミュニケーション方法

### 【いつどの様に 行っている？】

- ・始業前の朝礼で声掛けをして体調を確認。
- ・朝礼で前日の作業内容について確認し共有化を行っている。
- ・朝のミーティング内容が理解確認している。
- ・休日工事予定のミーティング時、作業内容や疑問点等を確認している。
- ・昼時差や残業等の作業を行う際、準備段階で時間をかけて内容と手順を説明している。
- ・作業巡視時に、作業の内容や狙い、手順・ポイント等の確認や、やり難さなどを聞き取り指導等を行っている。
- ・長時間停止等設備トラブルが発生した際、報告書を元に調査方法、原因、対策、再発防止について確認を行っている。
- ・休憩時間などの雑談で、趣味や寮での生活、休日での過ごし方などを聞き日常生活について確認している。

### 【コミュニケーションで心がけていることは？】

- ・相手の顔を見て話をしっかり聞き敬意をもって理解する姿勢。
- ・笑顔で接し和やかな雰囲気をつくる。
- ・こちらから話しかける。
- ・相手が今どのようなことに関心があるのか聞いて話を広げる。
- ・相手がきちんと理解しているか確認する。
- ・指導した後には必ずフォローする。
- ・目標や向かう方向をわかりやすく示し達成するために必要な情報を共有する。
- ・一方的に話さず、どう思う？など問いかけ型にする。(思いを引き出す)
- ・自分の過去の事例を織り込みながらわかりやすく伝える。

# 活動報告(人財育成Cチーム)



## どう実行するか？

### 現状

社内教育スケジュールはこなせている会社がほとんど、様々な仕組みはある

**徹底度が足りない？やっているだけ？**

**達成感がない、やらされていることをこなしているだけ(上司、部下も)**

・突発の要因で予定していた研修に参加できない、実行できないときがある

・細かい(PLCなど)教育を全体で実行できていない

➡事務局の手が回らなくなってきた、

作業観察の時間はどのように確保するか

・職長が自分で作って巡回にしている

・あらかじめ作業観察の時間が組み込まれている会社もある

必要な時に必要と感じる研修であればモチベーションもあがる

研修の動機付けを示していく

上司は愛情をもってフォロー、指導会を行っていく

# 活動報告(人財育成Cチーム)



## どう実行するか？

### 実行案

上司の立場では**研修前の動機付けを行う**  
**研修後は報告を聞き成果を見てあげる、フォローをする**

研修報告に対してコメントがあることが大事

PDCAの管理サイクル

何を学んで、何に生かすのかを上長が具体的なコメントをする  
困りごと(指導役)などの助けをする

上司としての信頼を得る

自燃性2 他燃性6 不燃性2 人間が持っている特性を上司としてどうコーチングする  
部下は自分に関心を寄せてもらっていることにモチベーションがあがり次回研修にも意欲的になる



## 人財育成Dチーム

若手保全にどのように「ワクワク」を感じてもらおうか

リーダー	日産自動車 株式会社
メンバー	グリコマニューファクチャリングジャパン 株式会社
	三和酒類 株式会社
	日本曹達 株式会社
	ボルグワナーモールシステムズジャパン 株式会社
	マツダ 株式会社

※敬称略

# 活動報告(人財育成Dチーム)



テーマ: 若手保全にどのようにワクワクを感じてもらおうか

第1会合: 各社の困り事から共通する、若手保全員の育成で  
どの様にワクワクを感じてもらおうか話合っていく

各企業の困りごとメモ

- ＜中井\_日産＞
  - ・ 若手の育成
  - ・ 人材不足の問題
  - ・ 現場でのメンテスキル
  - ・ 故障の発生頻度
  - ・ 故障発生時の対応が不十分
- ＜東海\_グリコ＞
  - ・ 設備が年々老朽化している。故障が増えている。修理に時間がかかっているのが現状
  - ・ 設備の保守作業が現場でできる人が少ない
  - ・ 現場での保守作業が現場でできる人が少ない
  - ・ 現場での保守作業が現場でできる人が少ない
  - ・ 現場での保守作業が現場でできる人が少ない
- ＜原田\_三和電機＞
  - ・ 設備の保守作業が現場でできる人が少ない
  - ・ 現場での保守作業が現場でできる人が少ない
  - ・ 現場での保守作業が現場でできる人が少ない
  - ・ 現場での保守作業が現場でできる人が少ない
- ＜中井\_日産＞
  - ・ 設備が年々老朽化している。故障が増えている。修理に時間がかかっているのが現状
  - ・ 設備の保守作業が現場でできる人が少ない
  - ・ 現場での保守作業が現場でできる人が少ない
  - ・ 現場での保守作業が現場でできる人が少ない
  - ・ 現場での保守作業が現場でできる人が少ない

テーマ

若手保全に  
どのように  
ワクワクを感じてもらおうか

テーマの選定\_若手の育成

- ・ 技能の話かモチベーションで討議
- 技能技術の伝承(何の技術なのか具体的には?)
- 若手技術の伝承
- **モチベーション向上**(中身は層別できる)
  - ・ 改善マインド(自分の職場風土を変えていく、AI、IOT、...)
- 自ら学ぶ保全人材の育成(対象:3年目まで)
  - ※若手の定義\_30歳まで
  - ※若手を一人前\_1~3年という企業もある

→ 技能はモチベーションが向上すれば、おのずと育成に至る。

技能教育と伝承の**技能**とは

- ・ 座学、体験
- ・ 加工機の教育(分解、電気の故障のなぜなぜ)
- ・ 教える時にマンツーマン(負担\_人材が必要) ⇒ 動画教育
- ・ 技能競技
- ・ 保身に配属された基礎技能を集合教育している(1~2か月)
- ・ ※ 集合教育\_電気、メカ教育を各工場から集まって実施
- ⇒ 5年以内に退社していくのが目立つ...

人材が少ない中で  
・ 伝承\_協力会社の方から実地で教えてもらう。(OJT)

体系した教育はないが、  
実地で学ぶことがメイン。外部講習。保全技能士

- ・ ※ 集合教育\_電気、メカ教育を各工場から集まって実施
- ・ 実地で学ぶことがメイン。外部講習。保全技能士

モチベーション\_わくわく ワクワク

- ・ **わくわく**を伝える
- ・ 改善のワクワクー同じトラブルがなくなる改善
- ・ 良いものになったワクワク
- ・ 故障しなくなったワクワク
- ・ 故障を早く直せたワクワク
- ・ 反面うまくいかなかったときのプレッシャーはあるが、やり切った時のワクワク
- ・ 改善のワクワクうまくいったときは楽しい。
- ・ 謀殺したなかでそれを乗り切ったワクワク
- ⇒ ワクワクの伝え方
- ・ 小さなものでも成功体験をしてもらう。
- ・ ほめる(承認欲求)



# 活動報告(人財育成Dチーム)



テーマ: 若手保全にどのようにワクワクを感じてもらおうか

## 第2会合: 保全業務にて、ワクワクを感じる時、感じない時、感じてもらうようとしていることを共有

B社

保全人財育成研究会 第2会合 D班 議事録

・保全業務のワクワクを感じる時、感じない時、感じてもらうようとしていること 各社報告 以下要約

**チャレンジ** 褒められる 長年の課題解決に取り組む  
**成功体験** 褒められる しっかりできた、結果が出た一貢献  
**自己成長** スキルが向上できた 経験を活かし仕事の幅が広がった 知らないことを知った時 資格を取得して業務の幅が広がった時 指導できるようになった (成長のよこごび) 頼られる 褒められる

↓

**達成感** チームで協力し大きな課題解決できたとき 順調に進められた 褒められる  
**認められる (承認欲求)** 褒められる 任せてもらえる 成長を上司が見てくれているとき 頼られる

その他 続けていると愛着がわく、自分の工具を頂いた時、名刺がもらえる、会社スマホが支給される

グリス、三和油類 (改善提案制度あり) マツダ 資格取得の補助はない、自己啓発

**感じない:**  
**コミュニケーション** すぐ否定される 聞く耳を持たない 上司の機嫌を伺いながら業務するとき 愚痴が多いメンバーがいる 協調関係がない 長時間停止で不満を言われる

**義務的業務** 考えと違うことをやっているとき やらせ感 急かされる 繰り返し作業 やる意味が分からない (目的を理解せずに作業している)

**労働環境** 汚れる 忙しさの不公平感 人員不足のしわ寄せ 残業が続く 責任に見合う報酬がない 長期連休中の出勤、休日対応

**マネジメント** マネジメントの力量不足

**保全業務の位置付け** 感謝されない うまくいって当たり前と思われている 機能維持は褒められない ミスをして迷惑をかけてしまう

その他 古い設備を整備して苦勞するとき

船盛さんコメント: マズロー5段階欲求 (次回までに各自確認) 自分を承認してほしい 自分がどうありたいか 部下は十人十色 部下のキャリア展望をとらえる方向で進めるのか 目標を達成しなければならない 福祉団体ではない 利害関係 部下の気持ちをどうくみ取って (受け止めで) 業務をすすめてもらうか 会議をしてほしい  
 中井さん 部長の教育が不足しているのでは 一緒に仕事をしたいと思われる存在になれば 人間力を大事に 社会人としての礼儀と心がけ 挨拶、約束、助け合い、謙虚、感謝  
 筑木さん 目標とされるような人材になれるよう心掛けている  
 涉さん 目指せる人材がいるとやる気が出る いっしょに仕事をしたいと思われるには... いっしょに仕事をしないとわからない 先輩がある程度の力量が大切 一定の技術、人間性を持っている場合、すぐ否定、聞く耳をもたないとはならないと感じる コミュニケーションも仕事も自律に進む 心の余裕があり相手の気持ちを汲むことができる上司だと成功体験も増えていくのでは 業務以外のコミュニケーションも増えていくのでは

感じてもらうようとしていること:

**コミュニケーション** うまくいった時褒める (承認欲求を満たす、褒め方も大事) 成功体験・達成感を感じてもらおう いっしょに考える リカバリー等のフォロー

**自己成長** ストレッチの利いた業務を与える

次回まで 保全業務でワクワクを感じてもらうためにどう行動すべきか、カテゴリ毎に方策を出す 次回会合1週間前 12/15(金) 締め切り

■内閣府による就労などに  
 関する若者の意識調査

仕事をする目的(二つまで回答)	
収入を得るため	84.6%
仕事を通して達成感や生きがいを得るため	15.8%
自分の能力を発揮するため	15.7%
働くのがあたりまえだから	14.8%
人の役に立つため	13.6%
社会的な地位を得るため	7.0%
親やきょうだいを養うため	4.6%
その他	1.3%

※16～29歳を対象に2017年に実施

# 活動報告(人財育成Dチーム)



テーマ: 若手保全にどのようにワクワクを感じてもらおうか

第3会合: 保全業務でワクワクを感じてもらうためにどう行動するか、カテゴリー別に層別し、ワクワクを感じてもらいながら技能・技術の向上や、自己実現に繋がられるように10項目の指針を考えた

## 1. ワクワクを感じるを伸ばす

層別/指針	A社	B社	C社	D社	E社
チャレンジ 個人に合わせたストレッチの効いた課題を与えて取り組ませる	業務改善、設備改善整備 現場の課題解決のネタ探し、ものづくりの視点で簡単な設計(製図)をレクチャーし、自らの製図を元に改善部品を製作し、現場に落とし込む。1~10までを実務を通してやり通す。	ストレッチの利いた課題を与える。課題に応じてサポート担当を明確にしておく。 1人で悩まないような体制 ストレッチの利いた課題を与える。 褒める時は褒める。貢献への感謝の気持ち伝える。	一つの作業を準備から段取りし、作業できるか、簡単なところからの作業の積み重ね。	階層別教育でのテーマ活動。ストレッチの効いた課題に挑戦させる(対象者数少) 効果:○	一人一課題(不具合やQCストーリーで取り組み、課長に報告)
成功体験 出来るまでやってもらう、出来たら褒める				教育・OITで、教えるだけでなく、出来るまでやらせる。出来たら褒める 効果:△	プロジェクトバーサイクサークル2回/年
自己成長 今まで出来なかった仕事が出来るようにしてあげる、機会を与える仕事の可動域(幅)を広げてあげる	入塾者の声 ・現場を見る視点が変わりました。不具合と認識するようになりました。 ・なんか楽しい。	ストレッチの利いた課題を与える。 資格取得挑戦を促す。どのように成長したいか、自己実現へ向けたキャリアプランを描いてもらう。	工程を考えながらの作業、課題解決、資格取得など。 会社の取得制度	・免許・資格取得時の上司表彰。改善提案制度の表彰。奨励金 ・新入社員へのペアコーチへの任命(手当あり) 効果:△	プロジェクトバーサイクサークル ・サイマル: まれの要約
達成感 教育で学んだことを実践でき、やり切らせる	・外部講習の参加 ・展示会など外部情報の収集 ・公的資格取得後の報奨金	技能技術習得により業務の幅が広がった場合、感謝の意を伝える。結果にフィードバックする。評価の仕組みの中でフィードバック	上司、現場の方からの労いの言葉。手をかけたものがしっかり作動したとき、現場の声を本人に伝える	不具合対策や改善等、納期にゆとりがある業務を担当させ、やりきらせる。 効果:△	突発故障時 学んだことをよくに マシニング 効果:○ 若手社員用MC主要構部トラブルシ
認められる(承認欲求) ・褒める、感謝の気持ちを伝える ・普段からの声掛け	ポジティブな声掛けが重要。やる気を後押しするには必要。	常にフィードバックできるように、業務の取り組み姿勢をウォッチする。褒める時は褒める。感謝の気持ちを伝える。	上司、現場の方からの労いの言葉。また仕事を振ってくれた(自分)	上司からの声掛け(社会的欲求)。存在を認め、期待や労いの言葉、会話をする 効果:○	一人一部品を分原因を解明報告。褒める マネジメント ・個人の力量に合わせた業務配分や育成 ・目標とされるような人材になる(育成する)

## 2. ワクワク感じないを対策

層別/指針	A社	B社	C社	D社	E社
コミュニケーション	定期ミーティングの開催 情報共有の場を定期的に設けて、漏れがないようにする(“私聞いていない”をなくす)	類りにされていることを感じてもらう。 他の人から聞いたことを本人に伝える 日ごころからの人間関係を大切にする。 それぞれの役割を果たして会社が運営できていることをお互い理解する。	日々の他愛のない会話、作業時での声の掛け合い。	・キャリアミーティングでの上司との対話 ・新入社員歓迎会 BBQ(コロナ過で中止) 効果:△	個人にあわせた接し方。定期面談(工長と1対1で年3回、各1時間) 効果:○ アドバイス、フォロー
義務的業務	今の業務がなぜ行っているのか、過去の経緯を説明する。また、生産技術の向上により見直して業務を減らす改善も必要であると説明	なぜそうしないといけないか、経緯を踏まえた丁寧に説明する。	作業内容、時と場合によるが、仕組み工程等の説明。	活動板を活用し、業務目的の説明。また担当を全員へ割当て 効果:△	目的をきちんと説明する
業務環境	管理者が一括してデータを確認できる。→きちんと確認してバランスを取る	業務が偏らないよう配慮。 若手に業務を振る出来る人がサポートムリをさせすぎない。	偏らせない、詰め込みすぎない。	管理者との懇談会で意見伺い上げ、対応 効果:△	困り事多い上げ会議 効果:○ 上位へリクエストBOX(困り事を上司をこえて工場台に出せる) 直接言いにくいことを
マネジメント	部下が上司を評価する360°評価 経営層に昇格する際に実施	業務が偏らないよう配慮。 マネジメントには判断材料を添えて報告する。公平に徹する。	公平な判断。人それぞれに歩み幅、目線があると思うので、合わせられると○	定期的な「メンタルヘルスマネジメント」を発行し、働きやすい職場作り。メンバーとの信頼関係構築のポイント紹介 効果:△	課長教育、係長教育、総括教育
保全業務の位置付け	設備は劣化する視点でいうと機能維持は平行線ではなく、向上している。その点を評価者に理解してもらおう	品質の作り込み、労働環境の改善に直結する重要な業務であると会社として位置付ける。	緊急時の対応。設備の改善。	重大事態回避表彰の対象を保全にも広げ、故障未然防止の表彰を実施 効果:△	

# 活動報告(人財育成Dチーム)



テーマ: 若手保全にどのようにワクワクを感じてもらおうか

**第1会合**: 各社の困り事から共通する、若手保全員の育成でどの様にワクワクを感じてもらおうか話合っていく

**第2会合**: 保全業務にて、ワクワクを感じる時、感じない時、感じてもらおうとしていることを共有

**第3会合**: 保全業務でワクワクを感じてもらうためにどう行動するか、カテゴリー別に層別し、ワクワクを感じてもらいながら技能・技術の向上や、自己実現に繋がられるように10項目の指針を考えた

## 第4会合のディスカッション

褒める、感謝を伝える、普段からの声掛けなどコミュニケーションを中心に、10項目の指針を今後どう生かして行くかを話合う

# 活動報告(人財育成Dチーム)



## テーマ: 第4会合(1/2) ワクワク感じるを伸ばす-今後の取組み

層別/指針	A社	B社 若手育成の制度	C社	D社	E社
チャレンジ ・個々人に合わせた ストレッチの効いた 課題を与えて取り 組ませる	目標管理 職場の課題解決に対して、階層毎に役割分担をしているが、その中に挑戦目標を盛り込んでいく	①力量管理 ・スキルマップ 保全業務に必要なスキルを具体的に示す ②今期力量を伸ばしてほしい項目を選択	社内での基本的な機械の分解、組付け。少しづついろいろな作業を任せる。	キャリアミーティング(会社制度)時に、個人の想いや意見を聞き、レベルに合わせた目標設定をさせる。話し合いポイントの再教育要す	年3回の1対1の面談の中で期待値を伝えながら、課題を論議して決める
成功体験 ・出来るまでやってもらう、出来たら褒める	自ら発掘した課題を自ら中心に解決する為に、ものつくりの視点で簡単な製図をレクチャーし、自らの製図を元に改善部品を製作する機会の提供する場を設ける(既存取組)	①②を踏まえ、チャレンジ課題を選定し主体的に取り組んでもらう。 チャレンジ課題はできるだけ課題解決まで完遂できるようサポートを行う。	自らの考えのもと作業してもらい、良い点悪い点等あれば指摘し、良くなったところはしっかりと褒める。	個人課題・目標に対して、定期的な進捗確認を行い、出来るまでサポートを継続する。完了時は必ず、まず褒める	業務負荷を考慮して、出来るまでやるための時間を捻出してあげる。
自己成長 ・今まで出来なかった仕事出来るようにしてあげる、機会を与える ・仕事の可動域(幅)を広げてあげる	自職場以外の環境により普段と違う刺激を与えることで、自ら気付く新しい発見につなげるために、外部講習、展示会などに参加してもらう(既存取組)	スキルが不足している場合は教育訓練の場を設定する。チャレンジが完遂できたら評価を行い、フィードバックを行う。(人事考へもつなげる。)	工程などを考えながら作業してもらい、作業終了時などに評価などを行い、次回の課題などにする。	課題・目標を完了したら、新たな課題を与える。そのために必要な教育・訓練を受けさせる。実作業では指導できる人とペアで実施し学ばせる。	業務レベル一覧リストから足りない能力をあげるために、仕事を優先的にまかせる。
達成感 ・教育で学んだことを実践でいかす ・実践させ、やり切らせる	成功体験と同じ取組の中で感じてもらう。自分の改善が役に立っているという現実	スキルが向上し、業務の幅を広げることができた場合は評価し、感謝と労いの言葉を直接伝える。またそういった場を設ける。	とにかく実践してもらい、その中で意見や考えがあれば、しっかりと聞き間違いは説明し、良ければ採用、取り入れたりする。	社内教育・訓練は受講したら終わりではなく、その後の実践の場も含めて計画する。教育後のフォローアップを仕組みとして構築する。	教育で学んだことを、実践でトライするために、監督者が仕事の分担を都度変更判断する。
認められる(承認欲求) ・褒める、感謝の気持ちを伝える ・普段からの声掛け	それいいね!というようなポジティブな声掛けを盛り込みながら対話していく。心理的に安心できる環境を作っていく	入社後10~15年を若手育成期間として、上記のサイクルを制度化し継続して取り組む。	ポジティブな声掛けを心掛けるようにする。補助的な立場などで次の若手育成をしてもらう。	若手を怖がらず、また面倒くさがらず、まずは挨拶、声掛けを行う。普段の会話から、業務に対しての感謝の気持ちを伝える。	いろんな場で褒める。褒めるための場をつくる。

【叩き】個人・会社

# 活動報告(人財育成Dチーム)



## テーマ: 第4会合(2/2)ワクワク感じないを対策-今後の取組み

層別/指針	A社	B社 リーダー以上育成の制度	C社	D社	E社
コミュニケーション ・日頃からのコミュニケーションを密にとる ・個人にあわせた接し方をする	毎日の挨拶は基本。そこに <b>スマイル</b> を加えて、私に挨拶しているのだとわかるように、基本1対1の挨拶を心がける	主任/チームリーダー以上の行動規範として明記する(あるべき姿として)。コミュニケーションセミナーを階層別教育として設定する。	<b>日々のコミュニケーション</b> 、作業等の情報共有の場を出来るだけ作るようにする。 <b>密なコミュニケーション</b>	挨拶・ <b>声掛け</b> は、公平に全員に、同じように行う。相手の趣味など、業務と関係のない話も出来る雰囲気づくりを心がける。その人を知ることから。	<b>日頃から声掛け</b> をする文化に上位者層みんなで実践していく
義務的業務 ・仕事の理由や経緯、目的を説明し理解してもらう	決まりごとが多いが、上司、先輩が全て理解しているとは言えない中で、知っている人が発信していく機会としてe-learningの活用やメールでの定期発信をしていく	コミュニケーションセミナーの中で業務依頼時の <b>伝え方のポイント</b> を盛り込む。	目的の、仕組み、工程の説明を行う。	これくらい知っているだろう、を止める。仕事を任せ、担当させる時は、 <b>相手が理解するまで理由や目的を説明する。</b>	仕事を指示する際には <b>理由をきちんと添える</b>
労務環境 ・業務の平準化 ・チームとして成長 ・困りごとの吸い上げ	<b>『困りごとを一緒に解決します』</b> をテーマに各自の個別改善をサポートしていく。  そういう立場だという前提で現在実践中。	残業時間が平準化するよう管理項目へ追加する。チームとして成長できるように若手の時間確保を優先する。 <b>困りごとを吸い上げる</b> 活動を制度化化する。	若手には業務を振るようになるが、 <b>しっかりとサポートできる体制</b> を作る。	遅れや、困っているときは、その業務に長けているメンバーに、サポートを行うよう指示をする。1回/月、職場活動板で全員へ展開する。全体進捗を把握する。	月1の困り事の吸い上げを継続していく。 <b>普通の会話の中でも困り事を吸い上げる。</b>
マネジメント ・個人の力量に合わせた業務配分や育成 ・目標とされるような人材になる(育成する)	改善活動は会社を挙げて取り組んでいる。組織(チーム)として取り組んでいるがテーマの選定で士気が大きく変わる。影響度の高い課題を選択していく。OEE指標から、生産性向上に向けて、TPM。	人材育成をマネジメントの業務として捉え、具体的な行動まで落とし込めるよう教育訓練の場を設ける。マネジメント候補人財の育成指針を示す。(人材のありたい姿)	<b>個人の力量に応じた業務配分、訓練の場</b> を設ける。	前回の会合で聞いた「報連相のおひたし」を意識して実践する。「こまつな」を行い、若手が「 <b>ちんげんさい</b> 」にならないように。職場の長(職長)への教育カクニチャーハン	個人の力量にあわせて少しストレッチした仕事を与える。 <b>目標とされる人間力の高い人財</b> になる。周りに示す。
保全業務の位置付け ・会社に保全業務の重要性を伝え、認めてもらう	<b>生産ラインの安定すれば、様々な業績が向上</b> することを証明している最中。その <b>実績数を増やしていくことで、認めざるを得ない事実を計上</b> していく	品質の作り込み、生産性向上等、事業継続への貢献を経営層に理解してもらう。また担当者へ何度も伝える。	トラブル対応だけではなく <b>予防保全にも力</b> を入れてもらうようにする。	・保全マネジメントは保全業務の実績を上位へアピールする ・その内容や対応を若手にまで共有する	各報告会でアピールの仕方を工夫する(防いだ故障をもっとアピールする)

**【叩き】個人・会社**

# 活動報告(人財育成Dチーム)



テーマ: 第4会合(1/2)ワクワク感じるを伸ばす-今後の取組み

層別/指針	Dチーム まとめ
チャレンジ	<ul style="list-style-type: none"><li>・個々人に合わせたストレッチの効いた課題を与えて取り組ませる</li></ul>
成功体験	<ul style="list-style-type: none"><li>・出来るまでやってもらう、出来たら褒める</li></ul>
自己成長	<ul style="list-style-type: none"><li>・今まで出来なかった仕事ができるようにしてあげる、機会を与える</li><li>・仕事の可動域(幅)を広げてあげる</li></ul>
達成感	<ul style="list-style-type: none"><li>・教育で学んだことを実践でいかす</li><li>・実践させ、やり切らせる</li></ul>
認められる(承認欲求)	<ul style="list-style-type: none"><li>・褒める、感謝の気持ちを伝える</li><li>・普段からの声掛け</li></ul>

若手育成  
の制度

# 活動報告(人財育成Dチーム)



テーマ: 第4会合(2/2)ワクワク感じないを対策-今後の取組み

層別/指針	Dチーム まとめ
コミュニケーション	<ul style="list-style-type: none"><li>・日頃からのコミュニケーションを密にとる</li><li>・個人にあわせた接し方をする</li></ul>
義務的業務	<ul style="list-style-type: none"><li>・仕事の理由や経緯、目的を説明し理解してもらう</li></ul>
労務環境	<ul style="list-style-type: none"><li>・業務の平準化</li><li>・チームとして成長</li><li>・困りごとの吸い上げ</li></ul>
マネジメント	<ul style="list-style-type: none"><li>・個人の力量に合わせた業務配分や育成</li><li>・目標とされるような人財になる(育成する)</li></ul>
保全業務の位置付け	<ul style="list-style-type: none"><li>・会社には保全業務の重要性を伝え、認めてもらう</li></ul>

リーダー以上の育成

# 活動報告(人財育成Dチーム)



テーマ: 第4会合(2/2)ワクワク感じないを対策-今後の取組み

層別/指針	Dチーム まとめ
コミュニケーション	<ul style="list-style-type: none"><li>・日頃からのコミュニケーションを密にとる</li><li>・個人にあわせた接し方をする</li></ul>
義務的業務	<ul style="list-style-type: none"><li>・仕事の理由や経緯、目的を説明し理解してもらう</li></ul>
労務環境	<ul style="list-style-type: none"><li>・業務の平準化</li><li>・チームとして成長</li><li>・困りごとの吸い上げ</li></ul>
マネジメント	<ul style="list-style-type: none"><li>・個人の力量に合わせた業務配分や育成</li><li>・目標とされるような人財になる(育成する)</li></ul>
保全業務の位置付け	<ul style="list-style-type: none"><li>・会社には保全業務の重要性を伝え、認めてもらう</li></ul>

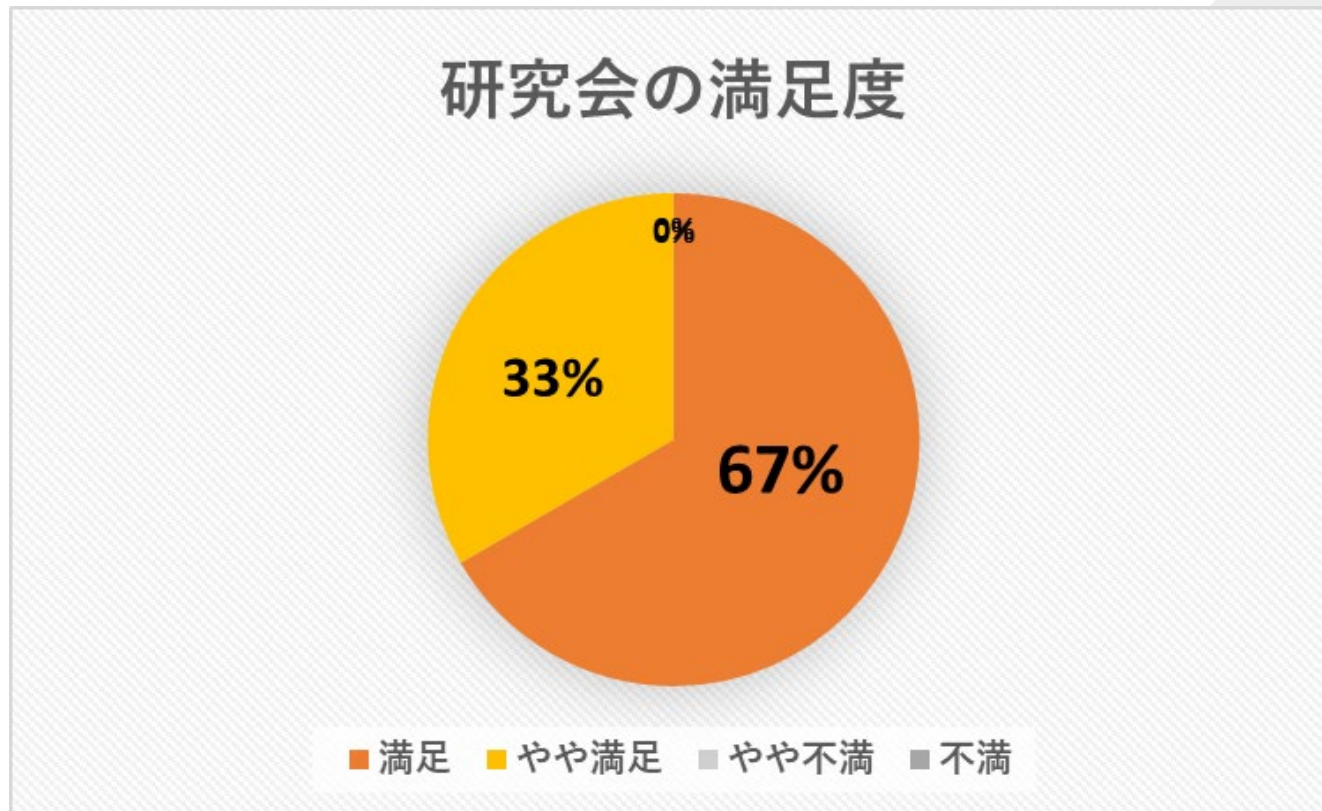
リーダー以上の育成



# JIPM事務局まとめ



## アンケート結果



満足・やや満足という意見が大多数であった。

# JIPM事務局まとめ



## 【アンケート抜粋】



- ・自社との比較にて不足していると思われる事項が見つかった。
- ・将来につながると考える活動が見つかった。
- ・他業種との交流にて自分たちの仕事に気付きを与えてくれた。

- ・他社の抱える悩み、取組み事例について、意見交換しながら学ぶ事ができ、今後の自社の活動にフィードバックできる内容が多くあった。
- ・他企業の方の情報が得られ、今回のテーマ以外のことについても話げできたことで、つながりができた。
- ・保全に関する新たな視点に触れることが出来た。また同じような困りごとを把握することで、重点実施事項の選定にもつながった。





# 研究会に関するご相談やご不明な点は JIPM事務局まで お問い合わせください

## 【お問い合わせ先】

公益社団法人日本プラントメンテナンス協会 普及推進部  
([公益社団法人日本プラントメンテナンス協会 \(jipm.or.jp\)](http://jipm.or.jp))

### 「本部事務所」

〒101-0051 東京都千代田区神田神保町3-3 神保町SFⅢビル5階  
TEL.03-6865-6081 E-mail. [fukyu@jipm.or.jp](mailto:fukyu@jipm.or.jp)

### 「中部事務所」

〒450-0001 名古屋市中村区那古野1-47-1 名古屋国際センタービル21階  
TEL.052-561-5634 E-mail. [jipmchuubu@jipm.or.jp](mailto:jipmchuubu@jipm.or.jp)