

# 「人がつくる品質」を高めるために



現場の「力」になれるような  
後輩たちを育成していきます。

株式会社福井村田製作所  
第1製造部 カット工程マイスター

川崎 和徳(写真右側)

## 「ものづくり」の基盤となる「人づくり」を重視しています。

ものづくりの会社、ムラタ。その最大の責務は、お客様に信頼され、ご満足いただける製品を提供することです。この責務を全うするために、ムラタでは、製造装置や生産ラインの高度化を進めて「機械によるものづくり力」を強化する一方で、生産革新活動や組織風土改革などを通じた「人のものづくり力」の強化にも取り組んでいます。

### 現場の技術者が中心となって 生産を革新していく生産革新活動

電子デバイス業界では今、製品の高機能化・多品種化などの顧客ニーズに応えるために「装置産業化」が進み、ムラタでも積極的に設備投資を進めています。しかし、「装置」には意思がありません。「装置」で確実に良品をつくり、その品質を高めていけるのは、生産革新への意思をもった「人」なのです。

そこでムラタでは、本社生産本部と全国の生産拠点が連携して、全社で「生産革新活動」を展開しています。これは、お客様の信頼とご満足の源泉である「ものづくり力」を一段と強化し、いっそうの生

産性向上、品質向上、在庫削減、不良率低減を実現するために、現場の従業員が中心になって、どんな些細なことでも気付いたことを提案し、改善していくもの。本社生産本部は、こうした従業員の活動をサポートしています。



氷見村田製作所での生産革新活動

各生産拠点の従業員は、自分たちの改善成果を毎年開催される生産革新大会で発表し、これをグループ全体で標準化・共有化していきます。例えば、2007年の大会では、「徹底した品質作り込みと物・作業・情報の流れ化を図り、真の顧客満足を勝ち取ろう」をスローガンに、国内3製造部、海外2製造部が発表を行い、情報の共有化と改善に対する意識の醸成を図ることができました。



優れたオペレータの証であるマイスターバッジ

**トラブルがあったとき、すぐ助けてあげられるような存在を目指します。マイスターのバッジを付けてから、自分に自信がついたように思います。**

株式会社福井村田製作所 宮崎工場  
貫通コンデンサ 製造工程マイスター

水田 八重子 (写真左側)

株式会社福井村田製作所  
第4製造部 積重ね～圧着工程マイスター

山田 さとみ (写真右側)

従業員から

事業の拡大には人材の育成が必須です



株式会社ムラタアクティブパートナー  
教育事業グループ 統括部長

西川 守

人材が育たなければ、事業の拡大もありません。技術はますます高度化していますから、それに対応できる人材が必要です。

そんな人材を育てる組織的・体系的な教育プログラムを提供することで、ムラタグループ全体のスキルの底上げに貢献していきます。

従業員から

自ら向上し続ける「マイスター」へ



株式会社福井村田製作所  
管理部 人事担当次長  
田井 薫

「マイスター制度」で技能の優秀性を認められた「マイスター」は、周囲のオペレータ全員の目標となる存在です。

だから、今の自分に満足することなく、成長し続けてもらいたいと思っています。そうすることで、周囲にとっての「目標」も上がり続けていくのですから。



**厳しい仕事を楽しくできるような、雰囲気づくりを心掛けています。**

株式会社福井村田製作所  
第3製造部 測定工程マイスター

藤井 実咲

**マイスター＝優れたオペレータの技能を尊重し後進に伝えていく**

生産革新運動の目的は、各生産拠点が工夫した、優れた生産方式を全体化することだけではありません。このような運動を通して、拠点間の交流を活発にし、お互いが刺激しあい、「ものづくり」へのやりがい、自らの成長を実感できる組織風土をつくることも目的の一つです。そして実際に、拠点間でのリーダーや班長の交流、お互いのライン見学などが活発になってきており、それが仕事の成果として現れ始めています。

こうした風土づくりの一環として、福井村田製作所では2007年度に「マイスター制度」を創設しました。これは、優れた技能・技術を持つオペレータを、ものづくりの「マイスター」と認定し、他のオペレータが目指すべき姿を示すもので、今後、これを全社に展開していくことも検討しています。また、出雲村田製作所では「ものづくり道場」を2006年に開設し、優れた技能を持つ設備保全員が「師範」や「師範代」となり、後進に自らの保全技能を実技指導しています。

こうして、生産現場を支えている従業員の技能とプライドを尊重し、彼らの貴重なノウハウを後進に伝承していくのです。

**人の力を引き出すためのさまざまな施策**

「マイスター制度」など、優れた従業員の技能や技術を尊重する全社的な取り組みを進める一方で、現場全体の技術レベル向上のための人材育成や人事評価制度の整備なども開始しています。

ムラタアクティブパートナー(MAP)は、これまで開発アシスタントなど技術系職種を中心に品質管理事務、一般事務、営業事務、経理事務など、幅広い職種を派遣するほか、従業員教育事業も展開してきました。この教育事業の一環として、ものづくりの講師をムラタの国内外生産拠点に派遣し、グループ全体で「ものづくり力」を向上させていく教育プログラムを2003年にスタートさせました。

さらに本社人事部では、人事評価制度を見直し、ムラタが求める従業員のありたい姿を明確に示したうえで、製造現場を支える従業員のモチベーションアップや技術レベル向上を、人事制度なども通じて実現していこうとしています。

グループ全体で有機的に連携し、一人ひとりが持てる力をフルに発揮し、いきいきと働く職場を創造する——こうしてムラタは「人がつくる品質」を高め、お客様に信頼され、ご満足いただける製品を提供していきます。