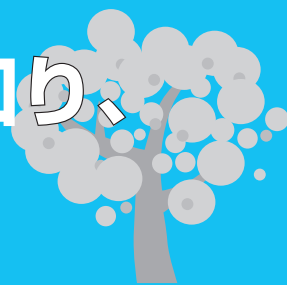


はじめに

# モノづくりの全体像を知り、 自分の役割を考えよう!



総合政策研究所 泉 英明

## 全体を知ると仕事が面白くなる

ひと昔前は新入社員を一同に集め、そこでは企業理念と会社の歴史・全社組織・就業規則などの説明、電話応対など、集合教育が行われた。所属部門に配属された後も職務分掌(規程)の説明と業務遂行に必要な知識の学習・工場実習など3~6カ月もの長期にわたり教育が行われた。「採用してから育てる」という文化があった。しかし、近年は入社即戦力の名のごとく、教育期間が極端に短くなっている。「採用してから育てる」から「育った人を採用する」の時代に変化した。この背景には、後者のほうが「仕事効率が良い」「労働力不足」「欧米の影響」などがある。どちらの採用方法・教育方法が良いかの是非はともかく、新入社員と言えども時代は、育った人を採用する、短期間の教育で仕事に就かせる傾向が増えている。「与えられた仕事だけをしっかりとやりなさい」である。

しかし、「仕事とは何か」「会社に役立つ仕事とは何か」「全社組織の中で自部門は何をするのか」「自部門の中で自分はどんな役割を果たしているのか」ということを知ることで仕事への貢献意識が高まり、仕事が面白くなる。仕事のやり方が受け身から能動的になる。本特集は新入社員および若手社員がモノづくり企業全体の仕組みを知る一端としてまとめたものである。

## 特集の2つの狙い

### 1. 新入社員の皆さんへ

会社に入社したばかりの新入社員には、自分のやっている仕事だけのスキルに留まることなく、

「経営」「工場の仕組み」「モノづくりの仕組み」など大きな視点に立ってほしい。そのためには全体の仕事の中で自分は何をしているかを知ることが欠かせない。「木を見て森を見ず」ということわざがある。「木も見る、森も見る」のスタンスである。

今まで、授業料を払って勉強してきた学生が、働いて給料をもらう社会人になるのだから立場は大きく変わる。お金を支払って観戦する「観客」とお金をもらってプレーする「プロ選手」の違いである。新入社員もプロの仲間入りをしたのだから早く1人前のプロ選手になることが必要だ。そのためには教育期間が短い、研修制度がないなどの不平不満を言う前に自分自身で実力をつけることが大切だ。幸い職場は仕事の実践の場である。これに仕事に関連する書籍・専門誌から学んだ知識を融合させて大きく自分を成長させてほしい。

新入社員は「3年間が勝負」である。この間にしっかり仕事(勉強も含む)に取り組んだ人は仕事のレベルが上がり、成長した社会人として、次の目標に挑戦できる。

本特集ではモノづくり企業の新入社員を主な対象に職場の理解を深め、面白く仕事を続けてもらうために、企業の全体像と工場(現場)の仕組みを知っていただくことを考え、次のように構成した。

- 第1講：経営と生産
- 第2講：工場と生産システム
- 第3講：日常生産と生産管理
- 第4講：生産管理の体系
- 第5講：作業と作業管理
- 第6講：工場の運営部門

専門用語や聞きなれない言葉が出てくるだろう。わからないことは恥ずかしいことではない。辞書を引いたり、人に聞いたり、インターネットで調