

# 多能工化について

樹脂製造の北川です、今回は多能工化について話したいと思います。

2019年に働き方改革推進の一環として労働基準法が改正され労働時間管理が厳しくなり、一人あたりに投入できる労働時間数に上限が設けられ、違反した場合は罰則が科せられるようになりました。

また、同時期に新型コロナウイルス感染拡大により、感染および濃厚接触者となり突然、欠勤せざるを得ない人も出てきています。


コロナ禍により物流の停滞、部品不足等が発生して生産量が大きくバラツキ、残業する人や仕事量が回復せずに帰休している人が発生しており就労のアンバランスも起きています。これらの問題点の解消としては、お互いに仕事を補う仕組みとして多能工化を推進する事により急な欠員、労働時間の平準化に対応できると思われます。

## 多能工化とは

多能工とは、さまざまな工程の作業ができるスキルを身につけ、業務内容や時期、ニーズに合わせて流動的に働くことができる従業員のことを指します。

多能工の育成を強化し多能工化を推進することによって、企業は多様な生産体制を組むことが可能になります。

工程	必要なスキル	Xさん	Yさん	Zさん
工程A	A-1	○		
	A-2	○		
	A-3		○	
工程B	B-1			○
	B-2			○



工程	必要なスキル	Xさん	Yさん	Zさん
工程A	A-1	○		
	A-2	○		●
	A-3		○	●
工程B	B-1	●	●	○
	B-2	●	●	○

※「多能工化」とは一人が一つの工程を担当するのではなく、複数の工程を兼任できる

人材（＝多能工）が存在する状態のことを指します

多能工化の反対語は「単能工化」で、これも文字通り、一人の従業員が特定の業務を担うスペシャリストになることを指します。

## 多能工化のメリット

業務の平準化・負荷の均等化

多能工化を実施すると人員の業務が平準化できるため、業務配置を柔軟に変更することができます。

また、時期によって業務量が増える工程に集中的に人材を投入できるため、業務負荷の

均等化にも繋がります。

### 生産性の向上

多能工化が実現すると業務負荷の偏りが減り、特定の人員にだけ残業や休日出勤が発生するといった労働環境を改善することができます。

人員が疲弊せず活力のある状態で業務を遂行できるため、組織全体の生産性向上に繋がります。

### リスク回避が可能

一つの業務に対応できる人員を複数人育てておくことにより、突発的な休暇や離職が発生した場合でも業務を止めずに済みます。

また、業務ローテーションをせず特定の担当者のみで対応（単能工化）をしていると業務状況がブラックボックス化してしまうことが多々ありますが、複数の担当者で業務を可視化することにより、ブラックボックス化を回避できます。

### 組織・チームワークの向上

単能工で一つの業務のみに対応していると全体の工程が把握できず、人員間でいざこざが発生することもあります。（忙しい人、暇な人）

多能工化によって他工程への理解が深まれば、その後の工程が対応しやすいような作業を心がけるといったチームワークが自然と生まれます。

## 多能工化の進め方

多能工化を導入する際は、まず多能工に任せたい業務の内容を明確に洗い出すことが必要です。

業務を洗い出しておかないと、人員の構成やOJTのプランなど多能工化の詳細を決めることができません。

部署の業務を優先度順に並び変え、業務ごとに多能工化の対象にするかどうかを判断する必要があります。

その後、多能工として育成する人員を選定します。

自部署で働くすべての人員を多能工化するのが理想ではありますが、対象とする従業員が増えるほど育成にかかる時間と労力も増し、部署の負担が大きくなってしまいます。

このため、全員ではなく適性がある特定の人員を優先的に多能工化を推進して実績を出して事例を基に随時、対象人員を増やす薦め方が理想と思われます。

以上の多能工化を推進する事により作業・業務の平準化、生産性の向上、リスク回避、チームワークの向上により、強く良い会社になればと思います。