

業務を通じた“チャレンジ”と“イノベーション”の実現について

オーエスジーは、中期経営計画「Beyond The Limit 2030」と創業100周年を迎える2038年に向けて、「今以上に輝いている会社」の実現を目指し、“変化に対応できる人財”、“挑戦・成長し続ける人財”を求めています。今後のオーエスジーを担う中堅社員4名が集まり、限界を設けず、自らの殻を打ち破る“チャレンジ”と“イノベーション”について話し合いました。

ご自身の経歴、担当業務

森口: 2016年に新卒でオーエスジーに入社し、2018年からIR業務を担当し、現在はサステナビリティ推進を担当しています。本日は司会を担当させていただきます。それでは、皆さん最初に自己紹介をお願いします。

水谷: 2003年に中途で入社しました。前職では採用などの人事業務を担当し、オーエスジーでは技術サポートをはじめ、経営企画、IRやマーケティングなどを経験しました。現在は語学力とマーケティングスキルを活かし、海外の協業先企業との新規事業やブランドの立ち上げなど、中計に直結した戦略事業に携わっています。



課長 水谷 香名子
デザインセンター
グローバルエンジニアリンググループ

笹原: 1998年にキャリア採用で営業担当として入社しました。前職から営業業務に従事していましたが、成長機会を模索する中、キャリア申告で加工技術グループに異動し、約7年間CADや機械操作・加工技術を学びました。現在はセールスエンジニアとして、GIGS (Growth Industry for Global Share up) セールスグループに所属しています。

鈴木: 前職では金型の設計・製造業務に携わり、オーエスジーの顧客でもありました。私は2006年にオーエスジーへ中途入社し、最初は製品開発の部署に所属していました。その後、大池工場の生産管理を経てNEO新城工場の立ち上げ業務を担当しました。お客様に適正な納期で製品を届けることを常に意識しながら従事しています。

榎本: 1997年に中途で入社し、今年で26年目を迎えます。以前はサービス業に従事していましたが、不規則な勤務体制が合わず1年で転職しました。オーエスジーでは、一貫して企画部に在籍しています。私は文系ですが、基幹システムの立ち上げやIT推進にも携わり、現在は国内営業のデジタルサポート業務に従事しています。

“チャレンジ”や“イノベーション”の体現

森口: ご自身の業務を通じて、“チャレンジ”や“イノベーション”を実際に体現された事例を紹介してください。

榎本: オーエスジーでは全社を挙げてDX化を促進しています。私の部署ではRPA (ロボティック・プロセス・オートメーション) を積極的に自社開発し、導入することで、データ入力などの業務の完全自動化に加え、データを用いた戦略的営業ツールの提供やお客様とのEDI連携を通じた需要の見える化などに取り組んでいます。成果としては、単純作業の削減や業務効率の改善に加えて、抽出したデータを用いた営業のDX支援に役立っています。

鈴木: 2020年5月にNEO新城工場の立ち上げに携わり、アナログ的な生産方式から脱却した革新的なデジタル生産管理の導入にチャレンジしました。受注、生産、設備など、全てをデータに紐付かせた可視化を進め、現場力を後押しするデジタル化によって、生産計画・納期遵守につながっています。また、部署間のコミュニケーションにより連携を強化することで、最適な生産運用や在庫管理、収益性の改善が見込まれ、中計数値目標との連動性が高まっているように感じています。

笹原: 新たな成長市場の開拓を行うGIGS活動に挑戦しています。自動車産業の変革を背景に、新たな事業の柱を創出する必要があり、半導体、医療、精密金型、ロボット関連の分野を積極的に開拓しています。新規顧客の発掘には新たな戦略的道具の開発も求められ、組織横断的な活動を進め、需要創出に取り組んでいます。実際、硬脆材や樹脂加工などの今までオーエスジーが見えていなかった分野で結果が見え始めています。

水谷: ゼロから立ち上げる仕事を任せられ、業務内容が中計の実現に連動していると思うと、やりがいを感じます。挑戦事例としては、中計で掲げている微細精密加工分野向け戦略事業の一つとして、半導体分野で使用されるセラミックスや石英ガラスなどの硬脆材加工用PCD (多結晶焼結ダイヤモンド) 工具事業が挙げられます。何にでも挑戦させてくれて、組織でチャレンジを後押ししてくれるオーエスジーの文化にも助けられ、事業が軌道に乗り始めています。



課長 鈴木 英晶
第2製造部 生産管理2課

挑戦意欲を高める体制や社内制度

森口: “チャレンジ”や“イノベーション”の実現をサポートする社内制度は充実していますか。評価体系や報酬制度なども踏まえて、挑戦意欲を高める体制や組織運営に関して、お話しください。



森口 友乃
経営企画室
サステナビリティ推進チーム

鈴木: 新しく何かを経験したいときはキャリアプラン申告制度を活用できますので、サポート体制は充実していると思います。業務改善や革新的な生産ラインの構築には、“ひらめき”や“新たな発想”が求められます。そのヒントを得る機会として、上司が外部セミナーなどへの参加やお客様の生産現場への訪問を気軽に後押ししてくれるので、挑戦意欲も湧いてきます。“言える化”、“聞ける化”を軸としたサポート体制の充実が図られ、何事も取り組みやすい組織体制が構築されていると思います。

笹原: オーエスジーが100周年を迎える2038年になると、国内営業部は現在の入社5年目以下の若手社員が中軸を担います。10年先のオーエスジーを見据えたときに、メーカーとして営業社員のより一層の技術レベル向上は会社が成長していくための大きな武器になると考えます。営業出身で技術を学んだうえで再び営業職に従事している自分の経験や知識を若手社員に伝えることで、営業部全体の底上げや固定観念にとらわれない挑戦意欲を促すことにつながればと思っています。



課長 笹原 文裕
アプリケーション営業部
GIGSセールスグループ

水谷: オーエスジーでは自ら手を挙げてチャレンジする癖が自然と身につけているのかもしれませんが。私の経験を振り返ると、業務を担当して間もない頃に当時の上司から「今度の技術講習会で講師をやってみたらどう?」、「IR説明会を東京で行うのでついてきて」など、様々な経験をやるチャンスを与えてもらう中で、自ずと挑戦するようになったと感じます。現地現物で自ら経験することで、新たな発想やイノベーションが生まれるような気がします。何かに挑戦することを促すフィロソフィーがオーエスジーにはありますね。

榎本: オーエスジーでは、全222コースの通信教育講座があります。社員の自己啓発プログラムで、所定の期間内に講座を修了すると受講料が全額会社負担となります。また、資格取得奨励金の支給もあり、昨年チーム内でパソコンスキルに関する資格を取ろうと声掛けし、取得した経験があります。社員の意欲を後押しする会社の前向きなサポート姿勢が感じられます。所属するデジタル推進グループでは、業務の一環として自部門だけでなく同じ事業所内の希望者向けにデジタル教育を行っています。皆さん積極的に受講されています。

人事・教育制度の課題

森口: 「Beyond The Limit」の実現に向けた人事・教育制度などの課題や求められる施策をどのように考えますか。

笹原: オーエスジーでも同じことが言えますが、近年、若手社員の離職という課題を抱えている会社は多いと思います。私の若いころは、成績評価に対するフィードバックも無かったような時代でした。当時はそこに大きな不安や不満を感じることも無かったのですが、時代の変化や私自身が評価をする立場となったこともありモチベーション向上のためには人事・業績評価制度に、透明性や公平性が重要だと改めて感じています。同じ業界内で既に導入している話も聞きますが、成果主義の評価をするためにも上司からの一方的な評価から360°評価など多角的な評価制度導入も有効だと思います。

水谷: オーエスジーは海外売上高比率が70%近くになりますが、日々の業務活動においてグローバルな色彩がまだ十分ではないように感じています。コロナ禍で活動が抑制された余波もありますが、若手社員の海外出張や海外グループ会社との交流も減っています。異なる国、文化、商習慣を持つ人々とのコミュニケーションを通じて相互理解を深めることは将来的にチャレンジやイノベーションを起こす大切な財産になります。部署を問わずグローバル視点でチャレンジする制度や機会の拡充が必要だと思います。

榎本: 現中計の以前から社員のチャレンジを評価する項目がありましたし、「Beyond The Limit」の実現に向けた人事面の評価制度に過不足はないと思います。ただ、オーエスジーが求める「7つの人財要件」通りに正しく評価されているか疑問が残ります。チャレンジに対してだけでなく、人財要件に対する評価項目を明確にしていくこと、より失敗を恐れずチャレンジできるような指標づくりの推進が人事評価の課題かもしれません。例えば、評価者・被評価者共に評価教育を充実させるなど運用面の強化が必要ではないでしょうか。

鈴木: 中計の達成には社員一人ひとりが目標達成に向けベクトルを合わせるが大切だと思います。しかし、全ての社員の理解・定着に対する会社の目標と、現実にはギャップを感じます。中計の達成に向けて自分が何をどうすれば良いか、全ての社員に落とし込むことの必要性を感じています。一步踏み込んで社員一人ひとりに施策を理解してもらうことに加えて、組織全体の方向性の共有と実現スピードの向上に向けて、ワーキンググループ間の連携や、もっと現場に近い小集団活動に展開される仕組みづくりも必要だと思います。

森口: 皆さん本日は貴重なご意見ありがとうございました。皆さんの日々の業務活動を通じたチャレンジやイノベーションの創出を垣間見ることができました。オーエスジーには自らチャレンジする風土が備わっていることを改めて認識することで、「Beyond The Limit」の実現と自己成長に向けて、私もチャレンジする姿勢を持ち続けたいと思いました。



係長 榎本 直子
グローバル企画部デジタル推進グループ
業務推進チーム