

**平成 29 年度技能伝承に取り組む企業の好事例発表及び意見交換会について
(ITを活用した生産性向上の取組みを実施する企業の好事例発表及び意見
交換会と同時開催)**

1. 日 時 平成 29 年 10 月 31 日 (火) 13:30~16:00

2. 会 場 埼玉県浦和合同庁舎 5 階 第 2 会議室

3. 参加者

座長 (取りまとめ役) 元県立高等技術専門校指導員 三上 修
技能伝承好事例発表企業 大野精密工業株式会社
IT活用生産性向上好事例発表企業
関口産業株式会社

意見交換企業 柳下技研株式会社
高砂化工機株式会社
有限会社星野機械製作所

4. 技能伝承に取り組む企業の好事例発表

好事例発表:「人財育成を目指して」
大野精密工業株式会社 総務部長 大崎 友和様

社員を「財産として扱いたい」という思いで、「人材」ではなく「人財」を使用している。
当社は鍛造用金型部品・精密プレス金型部品製造の会社で、90%以上が自動車メーカーとの取引となる。

受注から納品まで、すべてに人の手が介在しているため、教育や技能をどのように伝えていくかが問題となっている。

ベテラン社員は戦力となっているため若手社員への技能継承がうまくいっていない、仕事が忙しく、新入社員が入社しても育てられない。

高額な工作機械を導入しても、操作するのは人で、社員の質によって会社の質も変わってくるため、社員教育や研修の重要性を痛感している。

また、ここ数年は人材を育てようにも人が集まらないのが、現状である。

そこで、今は、若手社員を確保するために県内高等技術専門校のデュアルシステムを活用している。

デュアルシステムを活用することにより、お互いに見極めが出来るため、雇用のミスマッチが起こりにくく入社後に辞めるケースが少ない。

新入社員でも経験がある者は先輩社員につきOJTや外部講習にてのOFF-JTを行い、未経験者には「ものづくりマイスター制度」を活用し午前中にマイスターから指導を受け、午後からOB職員による指導を受けている。

また、技能検定制度を取り入れており、①受検料を会社で負担。②学科講習費用を会社で負担。③実技練習用材料を会社で購入（3セット分）④先輩社員による実技指導⑤合格者には報奨金・資格手当。⑥合格者を社内掲示（社内の一番目立つところ。会社のPRにもなる）するなどし、人材育成を図っている。

魅力ある会社・働きやすい環境づくりとして、諸手当の支給や、10年程前から定年退職年齢を65歳に引き上げ、その後は互いに合意した場合は65歳以降も勤務を可能としている。また、中途退職者でも、復帰を希望する人は再採用することも行っている。

人事考課制度の評価による処遇として、技能継承、技能向上をめざすには、何かモチベーションとなるものが必要と考え、頑張れば収入に反映する制度を作った。

技能・技術が向上すれば数字として出てくる。生産管理システムの導入によりリアルタイムに進捗状況（作業時間）が出てくるため、1時間の仕事を30分で終わらせた人と2時間かけて終わらせた人では技能に差があるため、それが数字として出てくる。

業務内容を数字として出し、昇給や賞与時に差をつけ待遇面に反映させることで、士気向上をねらった取り組みを行っている。

『やってみて 言って聞かせて やらせてみせて 褒めてやらねば 人は動かじ
話し合い 耳を傾け 承認し 任せてやらねば 人は育たず』
自分の好きな言葉であり、育成の極意ではないかと思っている。



5. ITを活用した生産性向上の取り組みを実施する企業の好事例発表

好事例発表：「RFID・QRコードを利用したトレーサビリティ管理
による在庫削減と生産性の向上」
関口産業株式会社 代表取締役社長 堀井 重宏様

当社は冷間鍛造及び精密機器加工製造を行っており、主要取引先は自動車部品メーカーが多い。

トレーサビリティは製造業の根幹であり、客先との信頼関係に繋がる重要な要素である。自動車業界における大規模なリコール問題発生の影響があり、客先からトレーサビリティ管理強化を求められている。

現行の生産管理システムでは入力に工数がかかり、タイムラグが発生するため改善が必

要であり、最も生産数の多いコアメタルにI o Tを導入することとした。

現行の生産管理システムにおける問題点として、入荷された材料をプレス工程終了後、加工した作業員が品番N oや社員番号を記入し、半券を切って工場内の回収箱に入れる。それを翌日事務所で回収・入力作業を行い、管理画面に一覧表として出している。

しかし、半券回収が製造日翌日になりその後の入力となるため、リアルタイムの在庫数がわからず、顧客からの問い合わせのたびに現場に出向いて確認をする作業を行っていた。

また、作業員の記入漏れ等によるデータの誤差など、回収した半券が1日で1000枚以上になるため、入力作業に時間も労力もかかっていた。

そのため、I CタグとQRコードを現場に導入し作業員がタブレットで入力出来るようにした。

I o T導入による効果として、トレーサビリティ管理の向上により顧客からの信頼性が向上し、外観検査時の複数ロット混在でも、迅速且つ正確な対応が可能になる。

I Cタグによる自動入力やQRコードを作業員が直接入力することでリアルタイムに生産状況を把握することができ、生産性が向上し中間在庫及び完成品在庫過剰の防止になる。

(決算時の期末在庫20%削減)

今後は、他の製造部品への展開、トレーサビリティ管理と品質管理の一元化を図り膨大な品質管理データの保管場所確保や、システムに品質関係書類やデータ収集などを連動させることを考えている。



6. ものづくりマイスターがI Tを活用して生産性向上等に資する実技指導を行った事例

県内あるにI機械工業(株)様はマシニングセンタやNC旋盤などの複合加工機を以前から導入され、相応の製造実績と効果を上げておられましたが、製造担当の従業員の方は経験も浅くI T機械の基礎やプログラムにも全く不慣れでした。

この状況を懸念された社長からの要望を受けて「ものづくりマイスターによる派遣指導」を開始しました。

指導内容としては、プロセスシート作成から始まり、入力・加工段取・工具による加工・内外径R削り等々の指導を受講、その後は、受講している社員の方々から追加の希望の話があり、継続して追加指導を実施することとなりました。

このことは、生産合理化、品質改善への社員の皆さんの意欲が大いに盛り上がったと言えます。

I T機械のさらなる活用のための派遣指導の成果としては、「加工条件の標準化で生産性は2倍以上になり、製品品質が格段に向上し、新しい加工法やものの考え方にも意欲的に取り組む姿勢が芽生えた。」(担当したマイスター談)とのことです。

また、組立作業担当の社員からは「加工品の品質、精度の向上で、組立性が格段に良くなった」と評価する声も上がっているそうです。

このような事からも、生産現場とのギャップを埋める手段の一つとして「ものづくりマイスター」の重要性も増していくものと考えられます。

7. 意見交換では、次のような意見が聞かれました

○技能検定の合格率を上げるための各社の取組みについて

実技と学科では、学科試験の合格率が悪い。(参加企業すべてで同意見)

どのような、勉強法(指導)を行っているのか、自社での取組みについて意見が述べられた。

○人事考課の取組みについて

各事業所で人事考課制度を行っているが、その内容はオープンにしているのかどうか。

半分の事業所でオープンにしているとの意見が出た。(ある程度)

○人材募集が難しい。(募集しても人が集まらない)

ハローワークに募集を出しても、人が来ない。派遣会社から人材を派遣してもらっている。

デュアルシステムを活用し、ある程度成功しているので、活用してみてもいいのではないかとの意見が出た。

○ものづくりマイスターの派遣制度はとてもよい制度なので、来年度も是非利用させてもらいたい。



8. 全体総括(座長まとめ等)

大野精密工業(株)さんが抱えていた課題や問題はどこの企業でも同じと思いますが、しっかりと認識し取り組んでいけば良い方向に進んで行くことが発表から学べたと思います。

関口産業(株)さんの発表には生産しながらの取組みで一朝一夕では出来ない大変なご苦労があったと思います。IoT 導入による効果を数字で表現されたのが、大変解り易く将来の展望を示したことで更に努力してより良いシステムになることと思いました。

これは全てにおいて言えることですが、仲間作りが大切です。全て自社で簡潔できない事もあるでしょう。しかし、決して自社だけで行う必要はありません。

それぞれの得意分野を生かして他者と組むことで完結に導くことは可能です。

不得意なところを誰と組むかを考える事が大切なのではないのでしょうか。