

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
(I T 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 30 年 2 月 23 日 (金) 13:30~15:00

2. 会 場 しいたけ会館対翠閣 7 階会議室

3. 発表者

○技能伝承好事例発表企業 & I T 活用生産性向上好事例発表企業

鳥取旭工業株式会社 (親会社 : 旭鍍金工業株式会社)

マイスター制度 : めっきマイスター 2 名登録・受講及び講師実績有り

発表者 : 取締役工場長 賀川 文雄氏

○座長 : 柚 宏司氏 (鳥取ビジネス学院代表)

発表者に好事例を発表して頂き、参加企業との意見交換を座長がまとめ役
として進行。

4. 意見交換参加企業

①株式会社ミヤビ 取締役部長 新野 彰氏

②株式会社ファイナル 総務部課長 中山 友行氏

③アロー産業株式会社 代表取締役 矢谷 英志氏

④MASUYAMA-MFG 株式会社 代表取締役 益山 明子氏

⑤有限会社米山製作所 代表取締役社長 米山 秀樹氏

5. 技能伝承に取り組む企業の好事例発表

「 I T を活用した生産性向上に取り組む企業の実施する企業の好事例発表」

当社は、ニッケル・スズ・亜鉛・無電解ニッケル・金・洗浄処理・燐酸マンガン処理などの表面処理を中心に金属加工、及び金型製造等で事業展開をしている企業で、従業員は鳥取地区のみで 70 名です。

主事業である鍍金塗装の職場環境は、皆様も容易に想像されるように一昔前までは、特にシンナーの臭いや室内の高温などで身体にきつい、厳しい、汚いが代名詞のように若者に嫌われる産業の一つでありましたが、当社はそのようなイメージから脱皮するためにも計画的に工場、及び生産設備の近代化を順次進めてまいりました。

その結果、今では近隣に誇れるスマートな環境化での工場に変貌し、大手電機メーカーから二次電池への鍍金塗装も受注できる企業となりました。

勿論、大企業との取引を継続して行くにはとても高いハードルがございます。コストや納期、及びQA・QCは当然のことですが、環境ISOの取得や更新も取引継続の必須条件となります。このISOの推進の為に当社では、年間の社員教育規定の中で「6S活動」を推進しています。具体的には安全作業を第一として清掃、整理、清潔、整頓、躰の見える化による全員管理とすることで、いつも満たされた職場環境の維持管理に努めております。

また、年間を通しての社員の教育訓練の一つとして現場では、作業者の多能工化を図るため勤務体制の変革も行い、併せて国家資格の取得奨励及び社内試験によるスキル認定制度の導入など、積極的に力量判定が容易に行える環境整備にも努めております。併せて、改善活動も報奨金制度を導入し活発な改善提案提出への奨励も行っておりますが「建物は新しいが中身は汚い」とならないために、全社員様々な取り組み活動を一眼となって進めることにより、良い方向へ向かいその結果も出してしております。

しかし、この様な中で心配なことがございます。それは、技能職の確保であります。即ち技能承継であります。年齢構成がいびつで40代以上が中心となっており若年者が少ない現状にあり、更に熟練技能者の定年退職が続くなか若い世代への技能伝承が遅れている状況にあります。我々の様な中小企業では、雇用を無期限で延長することも毎年多くの社員の雇用もままならない中で、確かな品質を担保するためにも高度な技能を持った社員の世代交代は、企業活動継続のためには必須条件であります。

社員のスキルアップのための勉強会や奨励金などの取り組みは、その金額や時間にも限度がございます。このような時に「ものづくりマイスター制度」をご紹介頂き、当社内へマイスターを派遣して頂いての勉強会や組合団体の中での学習会の実施等、積極的に活用させて頂いております。

企業は人なりと申しますが、我々の様な中小企業に根付く若者も少ない中で、即戦力となる者に対し高給を以て迎え入れ、育成し、戦力とすることは大変厳しいものがございます。

しかしながら、現状社員のスキルアップを図ることで品質が保たれ、継続的に仕事の受給を受けベストサプライヤーとして評価を頂くことになるため、常にスキルアップを目指した社員教育が必要と考えています。

予算や時間を含め全てが投資となるわけですから、他の設備投資も含めてどのように推進して行くのか、今後、大いに知恵を絞り出し継続的に推進管理していくことが、企業にとってベストとなるわけですが、これが一番の難題と考えております。

＜発表風景＞



＜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＞

大手家電メーカーとの取引の中で、特に環境ISOについてはシステム化されており、そのシステムを導入してグリーン調達や製品化学物質、及び環境負荷物質の納入部品における含有量やRoHS指令対応、及びREACH規則対応をシステム登録することが部品納入、即ち取引の条件となっています。

当然、このシステムを引用することでセキュリティ管理やPC環境の最新化も図られ、その結果、ペーパーレスも推進されることになり、全体の他の業務も効率化を図ることができました。更に、工場新築時にはソーラー発電も導入し工場内の電気熱源の一翼を担い、すべてがシステム化されたスマート工場となっています。

また、日々の生産状況については、投入量、歩留まり、完成等、現場に行かなくともリアルタイムで事務所に確認可能となっており、工場内の温度、湿度管理等も空調システムを導入して完全管理となっています。すべてにおいて、紙や口頭の世界からデジタル化され、管理することにより無駄な事や時間が除去され、当社に大きなプロフィットをもたらしています。

但し、今後のこのシステム維持、及びハイバージョンへの対応等をリアルタイムで実施可能な企業とすることがとても重要であると考えています。

6. 意見交換では次のような意見が聞かれました

○(株)ミヤビ

当社は機械加工の会社ですが、グループ企業としては300名の社員がおり、その中の事業所では、モーター完成等も製造しております。大手電機メーカーは、当社にとっても主たる取引先であり、ご発表内容は充分理解致します。

また、当社も取引先の環境システム導入を機会に全社システムも改善導入し、実管理も進捗しました。

次世代対応の社員教育、つまり人を育てることは技能の伝承になりますが、御社のご発表のように我々の様な中小企業においては、人を育てるということは大きな投資であり、継続が困難になる場合もございます。

当社の社員は40才以上が中心で、若い世代への技能伝承が遅れております。特に機械加工の現場では、設備機械に数値を入力すれば自動的に部品加工をしてくれますが、基本技術である旋盤やフライスの手加工技術の習得ができていません。

基本を忠実に身に着け、どのようなものにも対応可能な社員とするためには勉強会が必要です。当社で不足している指導者の部分をマイスター制度でリカバリーさせて頂ければと考えております。一昨年は「機械保全」の勉強会を実施して頂きましたが、次年度は「機械加工」の勉強会を是非ともお願いしたいと考えておりますので、ご協力の程宜しくお願い致します。

○(有)米山製作所

当社も機械加工の会社ですが、ミヤビ様のように大きなところではなく4~5名の零細企業です。特に当社にとって技能の伝授は事業存続のためには不可欠であり、私は先代からの事業継続ですが、最近、先代時代のベテラン社員の退職に伴い、若い社員を入れるのですがとても技能が身に着かず、辞めて行きます。多額な賃金を

支払える業界でもなく苦慮しております。今日、皆様も社員教育で大変ご苦勞をなさっているとのお話しを聞き、いろいろな面で考え方や実施要項等が参考になりました。

○OMASUYAMA-MFG(株)

当社も機械加工が中心の会社で、社員数5名の零細企業です。今、皆様のお話しを聞いて共感できる部分がたくさんありました。

特に私は、旋盤技能が全くありませんので社員を信じてそれぞれの担当を決めて事業に取り組んでおります。また、自分が技能職で無い部分においては、従業員を大切に、不良品が発生した時などは共になぜ、なぜ、なぜと奥深くまで話しあい、原因究明に努めております。営業職として仕事をとるにも社員の技量を把握して受注可能な仕事かどうかの判断が必要であり、社員とは多くのコミュニケーションを取るように心がけております。少ない社員全員がそれぞれ分野別のリーダーとなって会社運営しておりますので、ご発表でお聞きした「全員が納得できる人材評価制度」が大変参考になりました。

会社では、少量超短納期の受注をこなすため、蓄積したデータをシステム化し3Dプリンターも活用しています。

本日の皆様のお話しの中で、人を育てることで大変ご苦勞なさっていることがわかり、企業規模に関係なく人を育てることは企業の根幹であることを良く再認識致しました。

○アロー産業(株)

当社はプリント基板の生基板にパターンを印刷することを主事業としており、社員は45名です。

グループで印刷業もありシステム管理は早くから導入しておりますが、ハイテク及びハイバージョンの導入が印刷業界では当たり前のことであり、その先行投資ができれば企業倒産に繋がることは大企業の装置産業と同じです。

システムの導入は、他の関連した業務の効率化も伴い良い結果を得ています。皆様のお話しの中で技術・技能の伝承はどこの企業も苦慮しておられるようですが、特に我々の様な中小企業では、大きな難題であると感じ、勉強のため参加させて頂きました。

○(株)ファイナル

当社は食品サプリメントの製造販売を主力事業としており、社員は70名です。食品衛生法に基づき、様々な部署で様々なシステムを導入して業務を推進しております。例えば、総務では工場内に入る社員、及び来客者の顔面温度認証システム（平熱以上は入室拒絶する）、製造ラインの自動空調システム化、生産自動システム化等多くのシステムを導入しております。法律に基づいた食品衛生管理は、原材料～完成品まで厳密に実施管理することが肝要です。うっかりミスは許されません。

しかし、このシステムを管理してするのは人です。「まっ、これぐらいいいか」

と言うような安易な判断をしないように、すべての業務がマニュアル化してあります。

しかし、それを厳守するのも人です。今日、皆様のお話しの中で人を管理する、あるいは育てることはとても大変であり、苦慮なさっていることをお聞きし、他産業においても同じ悩みを抱えておられることがわかり、大変勉強になりました。当社も人づくりは永遠の難題テーマであると考えており、企業にとって少しでも良き結果を伴うべく学習会等を実施し、個人のスキルアップを図ってまいります。

今後もマイスター制度を大いに活用させて頂きたく、協会様も引き続きのご支援を宜しくお願い致します。

7. 座長のまとめ

鳥取旭工業様に技能伝承とIT取組みの二つのテーマについてご発表頂き、参加企業様よりご意見を頂戴しましたが、どこの企業もIT推進は大切ことであり企業運営の要と感じておられます。また、一番大切な人を育てる、人づくりについて企業にとって大切な要素であることも認識しておられました。

しかしながら、企業の規模等において実施管理方法は異なり、今後の企業運営に対して永遠のテーマであり大切な事項であることは共有しておられるようです。

本日は、皆様方におかれましては有意義な時を過ごされたことと感じます。今後も皆様方の深き交流があることを望みます。

以上