

技能伝承に取り組む企業の好事例発表及び意見交換会

主 催：兵庫県技能振興コーナー
日 時：平成 30 年 2 月 16 日(金) 14:00～16:00
会 場：兵庫県中央労働センター2F 視聴覚室

- 1 開会 挨拶
- 2 出席者紹介



- 3 好事例発表

株式会社ミナミテック 代表取締役 南 友広 氏



昭和 45 年に父が尼崎に金型屋として設立した。部品加工は出来るのかと問われることもあり、社名を従来
の南金型からミナミテックに改称した。現状、金型 4 割、部品加工 6 割の収入割合である。会社も方向を変え
ながら現在に至っている。私が入った頃は、やり方見とけ、言い方もあれ、これで良く分らなかった。色々な
方が入職されたが最初はうまく行かない、やっと慣れてから仕事への意識が変わるといった状況であった。現在
従業員は 30 名（現場 20 名）となっているが、我々世代は教えるのが上手くない。先輩が教えるにしても、教
えていると時間を費やしてしまい、納期遅れが発生したりするのでじっくりと教えられない。そういう訳でち
ゃんとした基本が出来ていなくて、基礎的なことを教える能力の無い技術者が多い。ものづくりマスターの
指導により、基礎的な部分を教えることが出来た。とても良い制度であると考えているので、当社も加入して
いる尼崎工業会等へこういう良い制度を紹介していきたい。

ウシオ精工株式会社 取締役 木本 敏之 氏



昭和 25 年に創業し、交通アクセスの良い福崎に拠点を置いている。プラスチック成形、機械加工を中心と
して、自動車用電装部品、電気部品を製造している。主に三菱電機（自動車）さんへ納入している。企業と
しては、主にプラスチック成形-インサート成形が得意である。今後は、民生品（パック部品など）現在の
割合は少ない分野へも注力していく予定である。現在従業員は約 200 名おり、発注に応じた製品は製造出来
るが、根本のところでの基礎が出来ていない者が多い。資格の取得に関しては、技能検定で昨年機械保全等、
3 名が合格、現在 19 名が機械加工、金属プレス等で資格を保持している。当社もやはり従前、技術につい
ては見て習え的な状況であったが、現在、新入社員は 3 ヶ月先輩社員に付けて教育している。社外の技能講習
等への派遣、検定については、社内の 1 級有資格者が受験者へ指導する仕組みにしている。又、H26 年度か
ら人材育成プログラムを取り入れ、若手を対象とし、設計・電子・コンピューター・経済計算などを 1 年間、
就業時間中に受講させている。各コース平均 20H の指導教育を実施しており、先生役も事前勉強をすること
によって、その学習の相乗効果も大きいと考えている。1 年が終了し、次年度となったが先生側も教えられ
る側も社内ということで甘えが出て、きちっとした指導教育が出来なくなってきた。そこで、ものづくりマ
スター制度を利用し、色々なコースの中からマシニング・旋盤の 2 コースを受講し、社内の講習でルー
ズになってしまった受講優先の意識を徹底することが出来た。受講者は休むことなく、所属長も関心を持って
対応している。受講者の感想としては、マシニングでは「確認の重要性」を、旋盤では「安全な作業方法」
を理解出来たとの報告を受け、改めてこの制度の有用性を認識した。



昭和 22 年に創業し、現在神戸市西区に拠点を置き、電子製品・機械製品を中心として電子制御機器・油圧、空圧制御機器の製造・販売を行っている。現在従業員は 35 名在籍している。私は 2002 年入社であり、5 年間はマシニング、NC 旋盤で作業してきた。6 年目からは在庫管理、工程管理、資材調達をしてきた。やはり気風としては、技術は見て盗め的な状況であった。機械事業本部長になってから、個人の力量のみに頼った体制から組織の枠組みを作る（作業手順書の作成）、世代交代があっても弱体化しない組織力の強化を目指した。具体的には、作業方法の統一化（オリジナルルールだが）を図り、無駄な仕事を作らないこととした。教育指導については、外部機関の利用（オークマスター、ポリテクセンター、工具メーカーによる技術講習、工業会や商工会主催の講習）により実施してきており、良い製品はできるが理論がついていない、という基本部分の欠落が感じられる講習結果であった。そこでものづくりマイスター制度を知り、その実技指導を受入れることとした。疑問点をその場で聞ける少人数での指導であり、（油圧装置調整を 2 名×7 回）受講者の基本部分の底上げに有効であったと考える。社内制度として、教育訓練規程に明示したのは、力量確保の教育であり、力量一覧表の作成により個々人の業務対応能力を把握・認識させ、多能工化（誰でも複数の機械を活用できる。）を促進した。この一覧表は、作業員にとっても目標となり得るものであり、大きな刺激になっていると考える。不適合製品管理規程は、部品等の不適合の報告から集計と分析をすることで、社内の貴重なノウハウとなることを経験し、作定した。以前、PT ネジのむしれが多発したことがあり、タップ・材料を変えても駄目で試行錯誤の末、タップ加工からネジ切り加工に変更し、改善を成し得た事例がある。

生産性向上及び技能伝承に係る IT の活用については、社内生産管理システムを導入している。2013 年に販売管理のみのオフコンシステムから新しい生産管理システムに変更したことにより、従来の手書き業務が大幅に削減されて、ライン毎の製品の作成状況が明確に表示できるようになった。今後の展望として、稼働分析・実際原価の算出の機能まで付加したいと考えている。情報の共有化も進めており、営業部－設計部－製造部で情報を共有できるように共有ファイルをサーバー上に保存し、現場 PC で受注情報・図面資料・標準図・部品表などを見られるようにしている。

4 意見交換

質疑応答

『ものづくりマイスター』からのコメント



各事業所各様にものづくりマイスターの実技指導を活用して若手従業員の技能向上を図っている。各事業所の取り組み事例を聞きながら、より綿密に技能伝承手法を検討していきたい。又、今後の活用を検討されている事業所さんからも質問・意見を聴取し、更には参加したものづくりマイスターからも、指導現場で気づいた点等のコメントを得ながら、情報を共有していった。

5 閉会