

平成30年度

ITを活用した生産性向上の取組を実施する企業の好事例発表及び意見交換会報告
(技能伝承に取り組む企業の事例発表も同時開催)

1. 日 時 平成30年11月20日(火) 13:30~16:30

2. 会 場 山梨県立中小企業人材開発センター2階研修室

3. 参加者

- ・電気・電子・機械加工等関係企業や団体：9社9名
- ・有識者(講師等)：3名
- ・ものづくりマイスター(電気・電子・機械加工関係等)：11名
- ・事務局等：3名

合計26名

4. 内容

①技能伝承に取り組む企業の好事例発表

(テーマ：わが社の人材育成の取組)

- ・株式会社山陽精工 総務部副部長 小泉 利明 様

②ITを活用した生産性向上好事例発表

(テーマ：生乳の遠隔管理システムからITシステムを考える)

- ・PC-Ecolo 代表 江崎 晃平 様

③人材育成基調講演

(テーマ：若者の早期離職を考える・・・)

- ・アサーティブコミュニケーション 代表 長坂 勝弘 様

5. 総評、他

※具体的内容については以下に要旨を記載する。

① 技能伝承に取り組む企業の好事例発表

テーマ：わが社の人材育成の取組

要旨・・・・・・・・

1、人材育成の状況

(全体)

- ・年間教育計画の策定
- ・働き方改革の一環としての多能工化の推進
- ・「コーチ a 活動」による定着促進

(個別)

- ・技能検定 2 級合格者 1 名
- ・新入社員の技能講習への参加
- ・ものづくりマイスター制度の活用による技能訓練
- ・QC 検定課題を用いた社内講習会の実施

2、将来に向けた取組

- ・自らの「強み」発掘活動
- ・一人一人のキャリアアッププラン策定
- ・人材育成と経営品質活動の統合



◆質問・意見等（一部記載）

- ・質問 1：人材育成と離職率の関係は非常に深い関係にあるが、貴社における離職率の状況をお聞かせ願いたし。
- ・回答 1：同規模の他社と比較すると離職率は低いと考えている。
- ・質問 2：技能検定取得者が少ないがどのような理由か。
- ・回答 2：外部講習へ参加したり、ものづくりマイスターによる実技指導を積極的に受けている社員も多いが、技能検定取得のメリットの理解不足があると思う。今後は奨励金制度等も検討する必要があると考える。

※他にも意見や質問があったが割愛

② ITを活用した生産性向上好事例発表

テーマ：生乳の遠隔管理システムから IT システムを考える

要旨

1、今までのシステムの問題点

大きく分けて「センサー」「通信手段」「運用システム」に分類することができる。それらの問題点として、以下のようなことが障害となっている。

- ・ 研究開発費の増大
 - ・ 保守性
 - ・ ランニングコスト
 - ・ イニシャルコスト
- ⇒ 「費用対効果を検証し導入の断念」

2、クラウドサービスの利用のすすめ

- ・ IaaS (Infrastructure as a Servis) IT インフラを丸ごと利用する
- ・ PaaS (Platform as a Servis) プログラム実行環境を利用する
- ・ SaaS (Software as a Servis) クラウド上のソフトウェアを利用する
- ・ BaaS (Backend as a Servis) スマホアプリの開発環境を利用する
- ・ FaaS (Function as a Servis) クラウドシステムに登録したプログラムを実行させ利用する

3、まとめ

システム構築作業の大半が I/F に集中するだけとなる。

- ・ IoT 機器との通信は AWA (amazon 等) が提供
 - ・ AWS の活用で安価で迅速なシステム
- ※AWS について (amazon 等のクラウドサービス)



◆質問意見等

- ・ 質問 1 : エクセルマクロを理解し使いこなせる人材の育成方法の具体策はあるか。
- ・ 回答 1 : まずは、パソコンやシステムに興味を示す若手社員を発掘すること。
エクセルマクロは VBA を利用したソフトであるため、比較的短時間で習得可能なものである。公的機関の専門家派遣制度で人材育成することも選択肢である。
- ・ 質問 2 : クラウドサービスの弱点はないのか。
- ・ 回答 2 : 災害発生時の社会インフラ停止により機能停止するケースが多い。なお、情報セキュリティ上の問題はないと考えている。

③人材育成基調講演

テーマ：若者の早期離職を考える

要旨・・・

1、若者の退職理由の上位項目

「上司や経営者の仕事の仕方と合わない」「同僚や先輩と合わない」・・・など

2、入社したくない会社

「暗い雰囲気のある会社」「ノルマがきつそうな会社」「休日のとれない会社」・・・など

3、「働きたい職場」への取組

- ・仕事の進め方は極力社員に移譲する。
- ・部下とのコミュニケーションは一方通行にならないように留意する。
- ・社員個人のキャリアアップに関して適切な支援をする。

(以下省略)

4、まとめ

- ・経営者や管理者が「自社の風土とは？」を再度問い直すことが大切。

その上で、社員が自社に対してどのように感じているかを正確に認識することが第一歩である。



◆質問意見等（一部記載）

- ・質問1：アサーティブコミュニケーションとは何か。
- ・回答1：相手の意見をまずは肯定し、その上で自分の意見を相手に伝えるコミュニケーション手法である。

次回も、更に充実した好事例発表・意見交換会にすべくコーナーとしても取り組んでいきたい。

以上