

平成 30 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
(生産性・品質向上のための I T の活用を図る企業の好事例発表及び意見交換会)

1. 日 時 平成 30 年 9 月 13 日 (木) 13:30~15:00

2. 会 場 しいたけ会館対翠閣 比翼の間 (7 階)

3. 好事例発表企業及び意見交換企業

○好事例発表企業 (I T を活用した生産性向上等に取り組む企業として同時開催)

気高電機株式会社 発表者: 管理部部長 溝口 英智 氏

テーマ: 次世代への技術・技能の伝承と人材育成

○意見交換参加企業

座長: 鳥取ビジネス学院 代表 柚 宏司 氏

参加企業 (パネリスト)

勝英産業株式会社	製造部長	網師本 正彦 氏
株式会社田中製作所	代表取締役会長	田中 博文 氏
株式会社ファイナル	総務部課長	中山 友行 氏
株式会社フジ電機	代表取締役	谷口 浩章 氏
有限会社堀鍍金工業所	統括部長	須崎 浩之 氏
株式会社ミヤビ	取締役部長	新野 彰 氏

4. 好事例発表内容

(1) 会社概要説明

- ①MADE IN JAPAN を超える MADE IN 気高電機の目標設定について
- ②経営理念、社是、事業目標、50 周年、売上高、組織について
- ③CSR 基本方針『魅力ある商品づくりで社会に貢献する』事業目標について
- ④社会貢献活動について
- ⑤子育て支援『一般事業主行動計画』等の労務管理について

(2) 気高電機の現状について (自社製品の開発に注力、人材の確保が困難な状況)

(3) 技術・技能の伝承活動 (STEP 活動) について

毎年、団塊の世代が去って行く中、若手を積極的に補充してきた。その際に技術伝承をどのようにするのが最大のポイントとなり、技術伝承プロジェクトを発足した。

- 1) 安全に関わる貴重な部品、作業内容の可視化
- 2) 自社製品安全規格の策定
- 3) 次世代への技術・技能の伝承活動 を目的として 2 年間でメドに活動

次世代への技術・技能の伝承活動が評価され、経済産業省より「製品安全対策優良企業表彰」をいただくことができた。

(4) 人材育成について（階層別研修等）

(5) IT・IoT技術の活用について

①現場の情報をリアルタイムで吸い上げ、生産予定・部品管理に生かすシステム構築について

・現場の情報をリアルタイムで吸い上げ、その生産状況を生産管理部門での生産予定・部品管理に生かすシステムを構築推進している。

②プラスチック加工工場のIoTなどの新システム（ビッグデータの活用）について

・プラスチック加工工場の各機械から収集したデータを取り込み、ビッグデータを活用し傾向や状態を可視化している。

(6) 健康経営について

(7) 今後の改善及び課題について

若い社員の定着が最大の課題となっているが、せっかく育てても退社してしまえば水の泡、会社の宝である若い社員たちが安心して働ける魅力ある職場環境作りが求められる。そのためには事業基盤の拡充が必要である。

<発表風景>



5. 意見交換

座長より意見交換に参加された各企業に対し、人材育成、IT・IoT等について質問・補足等の意見交換を行った。

(1) 勝英産業株式会社

工場の配電盤の設計・製造企業である。

人材育成に苦慮している。長期計画を立案し5年前から新規採用を導入しているが、現在も新卒確保は困難な状況下にある。

(2) 株式会社フジ電機

家電の電装基板を製造している企業である。

人材育成の問題として、「この人しか出来ない」という仕事があり、将来に禍根を残す要素になると考えており、会社をあげてスキルアップの計画を実施中である。

ものづくりは、人づくりがベースになる。親や知人の紹介による中途採用になるケースが多く、通常採用でのフレッシュな人材確保が出来る体制を整えたい。

(3) 株式会社田中製作所

電子機器部品、自動車部品の製造、金型設計製造の会社である。

人事評価の一環として評価シートを実施したが、現在、問題点の見直しを行っておりきちっとした制度として整えたい。

部品プレス加工に、IoTシステムを導入しデータの活用を推進中である。

10年前から取り入れたHTPS活動（ハートテクノロジー・トヨタ生産システム）の結果、各部署のライン改善による品質向上や物の流れの効率等が良くなってきた。

経営方針書「2020年にこうありたい」に人材育成（4項目）を導入し推進中である。

- ① OJTの推進（先輩から後輩へ：マイスター2名の活用）
- ② 技術の伝承 → マニュアル化のデータ管理に変更、移行中である。
- ③ 営業、製造のプロの育成
- ④ プロジェクトマネジメント → リーダーの役割認識が大切となる。

新卒がなかなか入らない。中途での退職もあり、コミュニケーションが大切と考えている。

(4) 株式会社ミヤビ

モーター製造の一宮電機グループの一員であり、モーターシャフトの製造工場である。

設備機械などの加工技術の伝承が難しい。特に機械の進化（NC化等）についていけない状況にあり、現在、ものづくりマイスターによる旋盤等の指導を受けている。

人材育成マップを作成し推進中である。

若桜という地域性のため、なかなか新卒が向いてくれない。社員の年齢構成も50歳代が多い。現在、人手不足対策として外国人研修生制度を活用している。

(5) 有限会社堀鍍金工業所

メッキ加工の会社である。

従業員が急に退職するため、鍍金技能の伝承がなかなか出来ない状況にある。

人材育成は、鍍金組合の勉強会を活用し技能検定の受講推進を行っている。

鍍金加工の技術をデータ化し技術伝承を考えていきたい。

経営理念がなかなか浸透しないことに苦慮している。

人手不足の対策としてベトナムからの外国研修生を活用している。

(6) 株式会社ファイナル

食品製造業（健康食品、お茶のパック等）である。

人材育成が個人任せとなっていて進んでいない状況にある。今後、数値化した人材育成を検討していきたい。

設備で商品を製造のあとに機械の力でなく人海戦術で箱詰めを行っている。今日、発表の技術・技能の伝承活動（step活動）を参考にして構築したい。

ものづくりマイスター制度を活用している、技能検定（機械保全）合格を目指した活動を推進中である。助成金制度も利用している。

今後、商品開発、人材開発に力を入れた計画・活動を行って行きたい。

(7) 気高電機株式会社

社員年齢構成の40歳代がない。50歳から60歳の頭でっかちになっている。ここ数年若い人を採用してきたので、あと5年くらいで良くなる予定である。

大学卒・高校卒の人材が県外に出てしまい新卒が採用しづらい状況にある。大学（教授）をまわり紹介をいただくようにしていて、1人採用すると次の採用につながる。

「長時間労働」残業時間が悩みになっている。働き方改革（残業100時間、有休5日間取得）もあり、時間外を減らすには機械化しかない状況下にある。色々と大変である。

6. 座長まとめ

気高電機の従業員意識アンケート等を取り入れ、従業員の不満足な部分をいかにして取り除くかがキーとなる。現制度をどのように改善するかが大切である。各社がネットワークをつくり、人材育成・人を辞めさせない取組などをやって欲しい。

<意見交換風景>

