



# 泰興物産株式会社

## 企業の紹介

### 企業概要

設立年：昭和50年（1975年）  
代表取締役社長：丸田 陽（まるた よう）  
住所：東京都立川市錦町 6丁目18-1  
事業内容：プラスチック製品の設計試作及び量産加工、  
射出成形金型の設計・製作、  
機械電子機器設計/試作/開発  
従業員数：9名（令和7年12月現在）  
ホームページ：<https://tycoh.co.jp/>



### 事業概要

- 東京都立川市にある泰興物産株式会社は昭和50年(1975年)の創業以来、プラスチック射出成形・金型製作・IoT技術を融合し、モノづくりの現場を支えてきた企業である。顧客のアイデアを「量産可能な製品」へと導き、社会のインフラを支えるものづくりパートナーとして事業展開してきた。
- 創業時から手掛けているプラスチック射出成形を得意とし、最適な金型も自社製造、試作から量産までを見据えた柔軟対応の射出成形サービスを提供している。
- これまで化粧品容器・雑貨の製造から始まり、工業部品、建築資材、IoT製品と業種の範囲を広げ、射出成形45年以上の実績を積み上げてきた。
- また、製品の設計試作を手掛けるようになり、業界でもいち早く3Dプリンタを導入した。
- これを機に金型の内製化にも取り組み、マシニングセンター等の導入を始めた。
- さらに、東京高専（東京工業高等専門学校）と共同研究をすすめ、生産設備の稼働状況が無給電かつ非接触で測定できるIoTデバイス（電流センサ）を共同開発した。
- モットーは「自ら手を動かし考えるエンジニア」。社員が一丸となってお客様の「創りたい」を叶えることを目指している。



無給電IoT電力センサ



コンパクトIoTケース



自社ブランド洗顔ブラシ





## 事例の紹介

### 事業領域の拡大

- これまで主にプラスチックの成形加工を行ってきたが、最近では上流工程の設計も手掛けるようになり、以前と比べると事業領域が広がってきた。
- 製品を作るための金型については近隣の金型製造業者から調達していたが、自社で製品の設計・試作を行うために、自社でも金型を作る必要性が出てきた。
- 10年ほど前から自社で金型製作に取り組み、その製作に必要な工作機械（マシニングセンタ、フライス盤、ワイヤーカット機など）設備を適宜増強してきたが、金型製作はわずか1名で作業していた。事業が拡大していく中1名だけではだんだん手が回らなくなり、金型製作に従事できる社員の育成が急務となっていた。

### ベテラン社員の退職とインターンシップ生の受け入れ

- 現在の社長に代替わりした平成18年以降に技能・技術を持っていたベテラン社員が徐々に退職していった。その後、ベテラン社員の代わりとなる人材を採用するなどして事業を展開していたが、会社の風土や、やり方等に関する見解の相違などで思うように定着しなかった。
- このような中、約15年前より工業高校や東京高専（東京工業高等専門学校）などからインターンシップの学生の受け入れを始めた。当初は、本業を行うことと並行して経験の乏しい学生などを受け入れることについては懐疑的な見方もあったが、社長ら自身も学生時代にインターンシップで学んだことが良い経験となったこと、インターンシップの短い期間だけでも若い人が社内に入ってくると社内の良い刺激になると思い、年間約10名以上、これまでに100名以上の学生を受け入れてきた。
- インターンシップの学生には一日のうち半日は社員と一緒に仕事に関わってもらうことで実務を学び、残りの半日は会社にある3Dプリンタや工作機械を使い学生が自ら考えた作品を自由に製作させたりした。現在在籍している社員のほとんどは自社でのインターンシップ経験者であるが、当時の経験を通じてものづくりの楽しさを理解したうえで入社してきた。



## 事例の紹介

### 若年人材の育成に当たっての課題

- ・若手社員の育成においては、マニュアルの遵守に加え、トラブル発生時に自ら考えて解決できる「応用力」の習得を重視している。現代の安全対策が充実した環境下では、若手が失敗から学ぶ「試行錯誤の機会」が不足しがちであるため、安全を確保しつつ、いかに実践経験を積ませるかが課題となっていた。
- ・社業の安定的な発展には、指導者の育成が必須だと考えている。失敗の経験自体が、指導者としても不可欠な経験と考える。また、多くの指導者と巡り合うことも、自身の将来像を描くためにも必要なことと考えているが、当社のような小規模企業では、そのチャンスが少ない。
- ・また、金型製作については、当社にとって新規事業であったため、社内に熟練指導者が不在であった。金属加工のノウハウが体系化されておらず、試行錯誤の連続であったため、理論に基づいた正確な技術指導ができる体制づくりが急務であった。相談できる相手や方法が限られており、手詰まりになるケースも発生していた。

### マイスター制度利用のきっかけ

- ・これまでも各種機関が実施する講習会などに社員を参加させ、基礎知識の習得には力を入れてきた。しかし、実際の製品づくりにおいては、個別の形状や素材に応じた応用力が求められる。
- ・汎用的な基礎知識を、自社の現場・設備での「実務」へ落とし込むための指導を求めていたところ、東京都職業能力開発センターより、現場で直接指導が受けられる「ものづくりマイスター制度」の活用を提案された。



## 事例の紹介

### マイスターの指導内容（技能検定3級レベルを足掛かりに）

- ・機械加工の知識・経験がない若手社員が大半であったことから、機械加工の基礎である技能検定3級程度の各工作機械（マシニングセンタ、平面研削盤、ワイヤーカット放電加工など）の加工技能の指導を受けた。その後2年目はこれまでの復習より難易度の高い加工（フライス盤、平面研削盤、汎用旋盤）について実技指導が行われた。
- ・きちんとした指導方法を身に着けたマイスターの指導を通じて、受講者が自ら試行錯誤しながら製品が作れる技能の習得を目指した。その指導内容については手取り足取り基礎を教えてもらうというよりは、その製品の製作過程で適宜発生した疑問点について学んでいくものであった。

### ものづくりマイスター制度を利用した効果・感想

- ・今まで社内で使っていた作業プログラムを参考に加工作業していたが、マイスターの指導を通じて具体的な加工の段取りや加工条件等を学んでいくことで、基本的な操作が行えるようになり、若手社員の工作機械の操作に対する不安が消え、普段の作業に自信をもって行えるようになった。
- ・また、技能を学んだ結果、状況に応じてプログラムの修正等にも対応し、新たな受注に対しても自信をもって対応できるようになってきている。
- ・この制度の最大の魅力は、作業現場にマイスターが来て、普段から使っている機械で直接指導してもらえることである。また、会社の課題をマイスターに伝え、実技指導の過程で会社の要望を臨機応変に取り入れながら社員の育成を進めることができることである。



## 事例の紹介

### 【実技指導概要（令和6年度）】

- 実技指導内容

機械加工基礎の復習、フライス盤、普通旋盤、平面研削盤、マシニングセンタ、等の技能向上（応用）

（令和5年度は、技能検定3級程度のマシニングセンタ、平面研削盤、ワイヤーカット放電加工等の技能習得（基礎））

- 目的：若手社員の機械加工技能の習得

- 受講者人数：4名

- 指導日程：20回（令和6年5月～令和6年10月）

- 主な講習内容（抜粋）

- （1）： 機械加工基礎の復習と汎用フライス盤、汎用普通旋盤、マシニングセンタの操作
- （2）： 汎用フライス盤を使った六面体加工及び溝合わせ加工手順
- （3）： マシニングセンタでの応用部品の工程設計と加工プログラム
- （4）： ワイヤーカット放電加工機での型板の入れ子部分のダイ加工の実践
- （5）： マシニングセンタでの電極加工と放電加工機での底付き加工の実施



実技指導の様子

#### ▶ 東京都技能振興コーナーの声

泰興物産株式会社様は、2023年、2024年の2年間にわたり本制度をご利用されました。同社では、ものづくりマイスターの機械加工の指導を通じて若手社員の育成にご活用いただいております。

私たちも機会を見つけて実技指導の現場に立ち会うなどマイスターや企業様のご要望に耳を傾けながら、実技指導のコーディネートに取り組んでいます。



## 【企業担当者インタビュー】

泰興物産株式会社 代表取締役

**丸田 陽** (まるた よう) さん



### 事業概要

－ まず御社の事業概要について教えてください。

プラスチックの成形加工を行っています。以前はプラスチック加工だけでしたが、現在は上流工程の設計や製作も手がけるようになりました。

「ものづくりマイスター制度」に出会い、専門家（1級技能士）に毎回来ていただき、普段業務で使用している機械・工具で、これまで自社の課題を踏まえた指導を受けています。自社の業務に直結した指導を受けられることで自社の課題解決につながるヒントが得られるものであり、とても有意義であると感じています。

－ 御社の社員構成はどのようになっていますか。

従業員数9名。正社員は6名。正社員は全員20代。一番年上は29歳です。機械科出身の社員は誰もいません。面白いことに、電子科出身の社員が金型を作りたいと言って入社し、今は金型を作っています。逆に化学科出身の社員は電子回路の設計をしています。逆になっているようにも感じますが、やりたいことをやらせています。

### 事業領域の拡大

－ 自社の課題について教えてください。

以前はプラスチック加工だけでしたが、上流工程の設計や製作も手掛けるようになりました。事業領域が広がり、3Dプリンタなども活用するようになり、自社で製品の設計・開発を行うようになると、金型も自社で作る必要が出てきました。昔は1人でやっている小回りが利く金型屋さんが複数いたのですが、最近は少なくなってきました。そこで約10年前から、全く未経験でしたが社内で金型加工を始めました。最初はマシニングセンタ1台だけでしたが、その後、フライス盤やワイヤーカット機など設備を増強してきました。当初は、私ともう1人で作業していましたが、だんだん手が回らなくなり、新しく入った社員たちをサポートする必要が出てきました。それがマイスター制度を利用するきっかけの一つになりました。

このような中、日頃からよく足を運んでいた東京都職業能力開発センターに相談したときに、担当の方がマイスター制度のパンフレットを見せて勧めてくれました。その当時はマイスター制度については知りませんでした。



## 【企業担当者インタビュー】

### 若手社員主体の中での社員教育

－ 御社は若い方々中心に活躍されておられますが、50年の歴史の中で現在のような体制になった経緯などを教えていただけますか。

平成18年、私が35歳くらいのときに先代から引き継いで社長になりましたが、先代と一緒にやっていた古くからのベテラン社員は年齢的なことや考え方の違いもあり、徐々に引退していきました。その後、新しい人も採用しましたがなかなか定着しませんでした。

そのような中、工業高校や東京高専（東京工業高等専門学校）などからインターンシップ生を受け入れ始めたのが約15年前です。私自身も学生時代に企業実習を経験していましたが、学生たちが実習先を探すのに苦労している話を聞いて、受け入れを始めました。当時は若い方を採用することに対しては心配も強かったのですが、少しでも若い方が来ると自分自身も良い刺激をもらえるという思いで続けてきました。年間10人以上のインターン生を受け入れ、これまで100人以上の学生が来たと思います。そのうち何人かは正社員として入社してくれました。

こうして現在の若手中心の体制に至っています。

－ インターンシップの学生には、どのような経験をさせているのですか。

一日の半分くらいは仕事を手伝ってもらい、残りは自由製作として好きなものを作ってもらっています。機械科の学生でも旋盤やフライス盤を実際に使う機会は学校では週に1回程度しかないので、うちでは「使っていいから好きなものを作って」と言っています。失敗しても構いません。私も学生時代に実際の加工を経験させてもらい糧になっています。3Dプリンタも早くから導入していて、それも自由に使わせています。そのため、当社に入社してくる学生は、「こういうものを作りたいので御社に来ました」という思いを持っている者が多くいました。

－ 若手社員に対する技能指導の方針などをお教えてください。

マニュアルやチェックリストの遵守は大前提ですが、それだけに頼りきりだと、想定外のトラブルが起きた際に対応する能力が育ちません。そのため、「安全な環境下で、あえて試行錯誤させること」を大切にしています。チェックリストはミスを防ぐために不可欠ですが、過度に依存すると柔軟な思考が停止してしまう側面もあります。私自身も若い頃、多くのトライ&エラーを繰り返して解決策を導き出す視点を養いました。現代は失敗を未然に防ぐ仕組みが優秀ですが、それゆえに「自ら考えて乗り越える経験」が不足しがちです。どこまで任せ、どこでサポートに入るか、そのバランスを見極めながら「現場で判断できる技術者」を育成しています。



## 【企業担当者インタビュー】

### － 実際に新入社員への指導はどのように行っておられますか。

最初は機械操作に関する安全面（事故につながる部分）を教えて、その後は、見守る中で社内用の試作品製作などを通じ、実際に手を動かす経験を積ませています。もちろん最初はうまくいかず材料や時間を無駄にすることもあります。当社ではこれを「損失」ではなく、高い技術を持った社員を育てるための「必要な投資」と捉えています。お客様に提供する製品の品質は万全を期した上で、その水準を超える技術力を身につけるべく、粘り強く指導にあたっています。

### － 課題となっている「若手の社員の育成」についてもう少しお考えをお聞かせください。

彼らには将来、技術と指導力の両方を兼ね備えたリーダーになってもらうことを期待しています。熟練技術者がリタイアしていく中で、これからの時代に必要なのは「正確な理論に基づいた技術指導」ができる人材です。指導者が不在になれば、企業の存続どころか製造業そのものが危ぶまれる時代が来ます。だからこそ、私たちは今のうちに教育体制を確立し、高い技術力を身につけて維持し続けていこうと思っています。

## 制度を利用しようと思った理由・きっかけ

### － 制度ご利用のきっかけをお聞かせください。

プラスチック射出成形が主要事業の当社ですが、自分たちで製品化したいという思いから「金型製作をはじめたい」という社員が現れ、工作機械を購入し内製化していくことになりました。金型加工は難しいことはわかっていましたが、実際機械を使いこなすのはやはり難しく、社員には独学で取り組んでもらっていましたが、失敗が続くとモチベーションにも影響しますし、何より機械に不具合を生じさせることもあるので、適切なアドバイスが必要でした。



## 【企業担当者インタビュー】

### ものづくりマイスターの実技指導について

#### －マイスターの実技指導について教えてください。

基本からの指導をお願いしました。令和5年度はマシニングセンタ、平面研削盤、ワイヤーカット放電加工などの操作技能についてお願いしました。マイスターが色々考えてくださって、技能検定3級程度をベースに指導いただきました。二年目はこれまでの復習と、フライス盤、平面研削盤、普通旋盤などより難易度の高い加工が身につくよう依頼しました。

実際には、順番にマイスターの指導を受けて機械を動かし、自身で試行錯誤しながら製品が作れる技能の習得に取り組みました。手取り足取り決まったやり方を教えてもらうというよりは、その製品の製作過程で都度発生した疑問点について指導を受けるスタイルでした。奥の深い部分がたくさんあり、行き詰まったときのコツや理屈どおりにはいかないときにどのようにするかについても指導をいただきました。これにより、自らが考えて臨機応変な対応が徐々にできるようになっていったと思います。

#### －とても丁寧な講習だったんですね。

はい。当社に来ていただいたマイスターは教え方がとても上手で、単に技能が高いだけでなく、相手に応じて教え方を変えるなど、受講者が理解できるように一生懸命工夫してくれました。マイスターからは単なる操作方法だけではなく、指導者としての教え方や心構えなども学び取ることができたと思います。これは社員にしっかり伝わっていると思います。

#### －マイスターからの実技指導の期間中、社長はどのように関わっておられましたか。

最初に私なりに感じる課題や、最近多いトラブル事例を相談しましたが、あとはほとんどノータッチで、同じ現場にいますので遠くから見て「よろしくをお願いします」という感じでした。最初に指導計画書を作っていただきましたが、実際には受講生からのリクエストで内容が変わることもありました。マイスターは教え方が上手で様々な要望にも応えていただきました。優しい方で、現場の社員たちとも相性がよかったです。



## 【企業担当者インタビュー】

### 実技指導を受けての変化、効果・成果

－ 実技指導を受けて、社員の方の技能が向上していきましたが、実技指導をきっかけに、他にどのような変化や、効果があったと感じましたか。

以前は金型加工ができる者が1人しかいませんでしたが、今は3人体制になりつつあります。当社の金型部門はまだこれからですが、3人体制になってきたことで、忙しいときに各自が得意なところを担当できるようになりました。やはり外部の講習会場で学ぶのと社内にマイスターが来て教えてもらうのは違い、社内の機械のくせなどに合わせた使い方が必要です。

また、職場で使用している治具もあり合わせのものでやっていますので、その辺りも含めてマイスターには指導の中で、工具の選定、最低限揃えた方がよい治具や工作機械などについても助言いただき、予算なども摺り合わせながら少しずつブラッシュアップすることもできました。

－ 今後もマイスター制度を利用する予定はありますか。

ぜひお願いしたいと思っています。昨年度は機械加工の分野でしたが、今後は機械検査業務の分野でも指導を受けたいと思っています。

### 制度を利用したことのない中小企業へのメッセージ

－ マイスター制度をまだ利用されていない中小企業の方々に向けて、メッセージをお願いします。

当社の「現場」で「現物」を使い「現実」を見て頂いたうえで、指導いただけるのがなによりのポイントです。現場の機械を使い、当社の課題にあった指導を受けることで、教わった内容がそのまま実務に直結するというのが最大のメリットです。これは外部講習では絶対に得られない価値だと思います。講習会では一般的な教材しか使えませんが、マイスター制度では「こういうものを作りたい」というリクエストに応じて指導してもらえます。また、実際の仕事で困ったときに、どう考えてどう解決するかというプロセスを考えさせ、一緒に考えてくれるのも大きな魅力です。

問題解決の糸口をどのような視点をもって見つけていくのかなど、これは次に同じような問題に直面したときに活かせる貴重な経験になるものと思います。



## 【ものづくりマイスターインタビュー】

### 長野 克己 (ながの かつみ) マイスター (令和5年認定：機械加工職種、機械保全職種)



#### － 泰興物産での実技指導についてご感想などをお聞かせください。

受講された方は、20代の若い技術者で機械加工技術を学ぼうという姿勢や意識がとても高く、また素直に受け止めていただいたので指導しやすく、これからの成長に期待できると感じました。ただし、実加工の経験が少ないのでできるだけ加工する時間を多くする方向で進めました。

#### － 指導概要（技能レベル等）をお教えてください。

主に1年目は各機械の基本加工を技能検定3級程度の加工を通して習得し、2年目はより難易度の高い加工を実践していきました。

#### － 管理者（企業経営者）の方とは指導期間中に主にどのようにコミュニケーションをとられていましたか。

指導現場では工作機械がある程度備えられていましたが、系統立てて加工した経験が社内で少なかったため、丸田社長からは、「基本から指導して欲しい」との要望がありました。加工の課題や内容についてはお任せいただいたので、なるべく基本的な課題としながらも、実際に現場で加工している内容をできるだけ取り入れるように工夫しました。

#### － 実技指導を行うにあたり、特に工夫されたことなどがあればお聞かせください。

課題とする図面は、主に技能検定実技試験の3級程度と同等の内容としましたが、所有されている工作機械の大きさや保有されている工具などに制限がありましたので、それらに合わせて寸法の修正も行うなど、指導の中で工夫しました。しかし、それに伴って新たに測定器や測定方法等の問題が発生し、対応するのに工夫が必要でした。



## 【ものづくりマイスターインタビュー】

- ー 必要な材料や指導に使用する工作機械等の準備・調整などについて、苦労されたことなどありましたら教えてください。

まず課題を実施するために必要な工具を準備するところから始めました。通常使用している工作機械と大きさが異なると工具にも違いが生じるため、それをカタログなどで調べる必要がありました。

また、これまで加工した経験がない材料もありましたので、その特性や適応する工具を調べ、工具メーカーと相談することも必要でした。

- ー 若手社員を指導するにあたって、特に配慮や気を付けた点などがあればお聞かせください。

ひとつの加工を実現するための合理的な方法は数多くありますが、まずは最も基本に忠実でかつ安全な加工方法を指導しました。

- ー 社員の実際の業務に直結した実践的な実技指導は、どのような成果に結びついたり感じますか。

具体例として、マシニングセンタを活用した指導では、指導前には前任者が作成したプログラムを参考に半信半疑で加工作業していましたが、具体的な加工工程・工具・加工条件を理解していくことにより、自信をもって加工ができるようになっていきました。また、プログラムの修正や同様な新規部品にも対応できるようになっていったと思います。

## 制度を利用したことのない中小企業へのメッセージ

- ー ものづくりマイスター制度について。

現場でのマイスター活動を行っている中で、工作機械を使用されていた技術者や加工者がさまざまな理由で退職され、その機械が社員の方が使えなくなって困っている会社の声をよく伺います。そのようなときには、この制度を積極的にご相談やご利用をいただくとよいかと思えます。



## 【受講者インタビュー】

泰興物産株式会社

**瀧野 航太** (たきの こうた) さん



### プロフィール・これまでの学び・入社について

－ 瀧野さんの簡単なプロフィール（入社後の年数や業務内容など）を教えてください。

4年目になります。業務全般に携わっています。

－ これまで技能系の学びを経て、泰興物産へ就職されたと思いますが、学校での専門やご経験等をお教えてください。

工業高校のデュアルシステム科で学びました。機械と電気と環境科学、三科をまんべんなく学び、それからインターンのような形でワーキングプログラムがあります。主に1年生、2年生の時に月単位で実際に企業に行って深く掘り下げるという感じです。

－ 泰興物産への入社を決めた理由などをお聞かせください。

そのワーキングプログラムで、2年生の時お世話になりました。その時、いろいろな業務を実際に体験させていただきましたが、のびのびしていてとても楽しそうだなと感じたことと、社員の方が皆優しそうで、その会社の空気感で入社したいと思いました。

### 実技指導を受けて

－ （例えば金型を内製するというところで、機械加工の技能について、瀧野さんは学校ではあまり学ぶ機会が少なかったと伺いましたが、）丸田社長からどのようにマイスターの指導を受ける話があったのでしょうか。

最初は本当に「まあやってみる？」といった感じで社長から話がありまして、「ではやります」とそんな軽い感じだったような気がします。



## 【受講者インタビュー】

－ マイスターの指導を実際に受けてみて、いかがでしたか？また、どんな指導方法でしたか。

マイスターの先生がとても優しく、教え方も上手で特に緊張などもしませんでした。カリキュラムはあらかじめ決めたとおもうのですが、実際は現場のその時々に応じたものも学んでいました。業務の進捗に合わせて、また、今どういう仕事が入ってきてるから、じゃあそれを実際にどう作っていくとよいかを学んでいこうかと、マイスターと相談しながら具体的に学ぶ内容を決めていくといった感じです。今、この作業を進めていくと、その中に悩ましいところがあったりするわけで、それについてまさに直接教えていただけるというのはとても面白かったです。

－ マイスターの指導を受けてきた経過について、1年目、2年目とどのように変わってきましたか。

1年目は本当に工作機械の使い方のような基礎的な部分が大きかったので、やはり2年目の方が実際に仕事の応用のきくことを教えていただいた感じです。ほかの受講者もそうですが、2年目では「あ、じゃあこれ、こういう風に工夫できないかな」と、どんどんそんな感じに変わっていったと思います。

－ 受講される中で、こういったことももっと教えてほしいといった思いが出てくることはありませんか。

確かに、作業して行く上で「ちょっとこの辺が分からないな」といった、現場での課題にぶつかったりするところですか。あと、やはり工作機械というか、マシンニングセンタも手段が一つではないので、「これ、もっといい方法はないだろうか？」という思いがわき、そういったことも質問や相談をして教えていただきました。

－ 学ばれた技能が、その後、例えば改善など今の仕事に生かされた具体的な例はありますか。

実際に金型を作った経験があることでしょうか。また、金型とは別ですが、金属の切削加工の量産品が一つありまして、そのプログラム。もともとあったものではありますがそれを手直しして、今それが動いています。



## 【受講者インタビュー】

－ マイスターの指導を受けて色々な技能が身についたと思います。技能が向上した結果、現在の仕事に最も活かされていることは何ですか。

工作機械をある程度使えるようになったので、金型加工以外のところでもこれまでより手軽に使えるようになりました。業務上で「治具」を製作するなど、細かいところで何か物を作るという手段が増えたように思います。

－ 技能だけでなく気持ちや意識の面でも変わってきたことはありましたか。

はい、今お話ししたようなことを経て充実感が結構ありました。もともと工業高校には、ものづくりが好きで入ったところがあるので、やはり実務の中で色々できるようになるのはとても楽しいです。

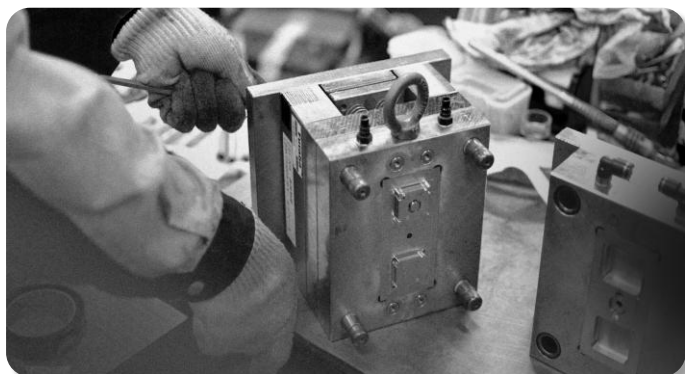
また、基本的な操作ができるようになり機械加工に対して、何というか最近「怖れ」がなくなったと思います。注意すべきところも教えていただいたのはとても大きいです。安全面を考慮したことも含めて学べたので抵抗感がなくなってきた、というのはあるかもしれないです。

## 今後の目標など

－ 今後の目標や、やってみたいことはありますか。

まだ、多分、完全に全部教えていただいたわけではないんです。完全にまだ教わっていない機械もありますし、やはりもっと深掘りしたいなということは思っています。

実際に学んだとはいえ、まだメインで金型担当というわけではなく、金型も実際に一から1人で作ったという経験もまだ1回2回くらいしかないのも、もっと経験したいというのがあります。オーダーの金型、僕はまだやったことがないのですが、実際に摺り合わせをしてどういう形状にして等、一連の作業ができるようになってお客様の要望に応えられるようになりたいですね。



金型製作作業