

生産・技術革新専門委員会

第2回委員会レポート

生産・技術革新専門委員会は大阪府工業協会で2つ目の専門委員会として2022年4月に発足いたしました。生産や技術分野に係る最新情報、今後の方向性、今起こっている問題等について情報交換を行うとともに、課題を整理し、協会が行う生産や技術関連事業への助言を行うことで協会の事業の専門性を高めることを目的としています。昨年7月の第1回委員会に続き、この度第2回委員会を開催しましたので、開催報告を以下に記載します。

去る11月18日にホテルロイヤルクラシック大阪にて第2回生産・技術革新専門委員会を開催しました。当日は34名の委員の方にご参加いただきました。

<当日のスケジュール>

14:00～14:40

- ・開会のあいさつ（戒能委員長）
- ・ご参加の委員の方々のご紹介（事務局）
- ・協会の事業活動について（事務局）

14:40～15:40

- ・講演
「コベルコ建機流、技能伝承、人材育成、コミュニケーション～若手が生き活きと働く職場を目指して!～」
コベルコ建機株
生産本部 ものづくり推進部長 森田 博史 氏

15:50～16:50

- ・講演を元にした課題の深掘り
(グループディスカッション)

17:00～18:30

- ・懇親会

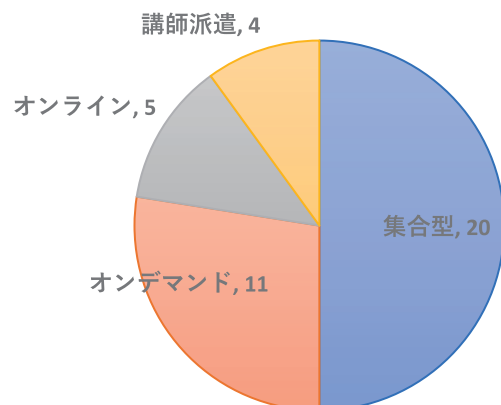


写真：会場の様子

戒能委員長（パナソニックホールディングス 株）による開会挨拶に続き、ご出席の委員の皆様のご紹介、その後、協会の事業活動について事務局よりご報告いたしました。委員の方々に特に関係の深い生産や技術に関わる事業について説明し、事前に配布したアンケートにご意見を記入いただきました。アンケートの結果を以下に記載します。

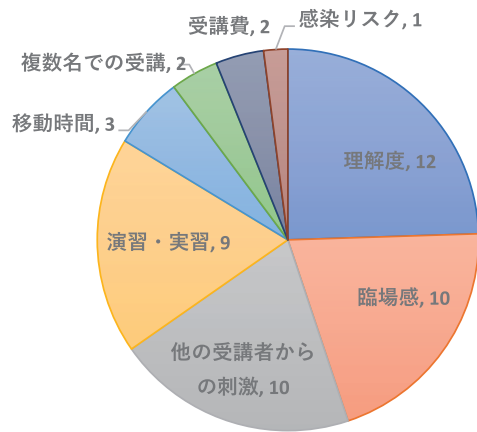
◆協会事業についてのアンケート◆

- 理想的なセミナーの開催形態（複数回答可）



コロナ禍でオンライン研修も一般的になりつつあるが、集合型研修を理想と考えている方が多数となった。昨年8月よりスタートしたオンデマンドは集合型に次ぐニーズがあり、いつでもどこでも何度でも受講できるという新しい受講形態としての可能性を感じる結果となった。

● 受講の際に重視する点（複数回答可）



受講の際に重視する点では、知識の習得を目的として受講されるため、理解度が最も重要であるというのは納得である。以降は臨場感、他の受講者からの刺激、演習・実習と続き、これらは集合型研修のメリットと重なる。

● セミナー受講の際に重視されること、または研修に期待されること

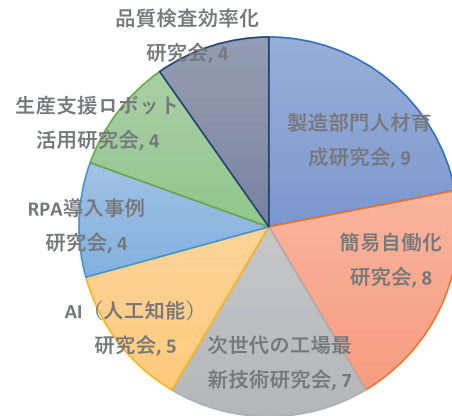
- ・オンラインセミナーで、チャットの内容や講師からの回答を後日公開して欲しい
- ・セミナーの内容に合わせて、受講形態を選択している
- ・固有技術系であれば実際の物を見る触れることも重要
- ・研修の目的を明確にし、その必要性の理解を深めること。興味をもつ仕掛けづくり
- ・知識として学ぶものは何度も見れるオンデマンドで、演習や実物を見るなどは集合型が受けやすい
- ・各会社の問題と解決策の成功事例
- ・主体性を持って受講してもらうための準備をする。またしてもらう(受講の心構えをもつ)

● その他、こんなセミナーがあれば良い

- ・企業の研修センター(道場)とのコラボ(1日体験)。旋盤、フライス盤、溶接など
- ・文系出身者のための「工業技術」。例えば数学、力学、機械製図、機械要素、金属材料など
- ・AM(アディティブマニュファクチャリング)、3Dプリンター関連(設計注意点や品質管理)
- ・DX(デジタルトランスフォーメーション)、GX(グリーントランスフォーメーション)、CN(カーボンニュートラル)
- ・現場リーダーの育成に関わる内容
- ・職場内教育が上手に進められるようなカリキュラム
- ・からくりと自動化設備の使い分け

- ・技術伝承のマニュアル化などのノウハウが学べるとありがたいです
- ・商社であるため具体的には技術系というより、人の育成に関するセミナー。具体的には技能継承、人材育成、コミュニケーションといった、どの事業所でも共通するテーマ

● 来年度の研究会について関心のあるもの

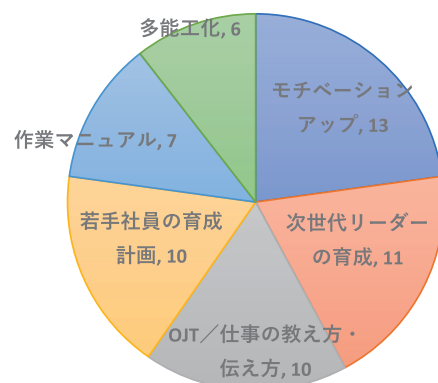


第2回委員会の議題でもある製造部門の人材育成に関する研究会が最も関心があるという結果であった。続いて、知恵と工夫で改善を行う簡易自動化研究会、次世代の工場最新技術研究会となった。最新の技術動向などにも目を向けながら、やはり足元の人材育成や、改善といったテーマのニーズも強く、今後の参考としたい。

● その他、こんな研究会があれば良い

- ・カーボンニュートラル、脱炭素、工場運営における省エネルギー
- ・データサイエンス
- ・若手のみでなく、ベテラン・シニア人材の有効活用、モチベーションアップについて
- ・デジタル化について

● 「製造部門人材育成研究会」のテーマ



製造部門人材育成研究会のテーマ案としては、モチベーションアップ、次世代リーダーの育成、仕事の教え方、育成計画が上位となった。いずれの企業でも人材育成が課題となっていることが伺える。いかに参考となる事例を紹介できるかが研究会開催のポイントとなるため、引き続き企画を練っていく。

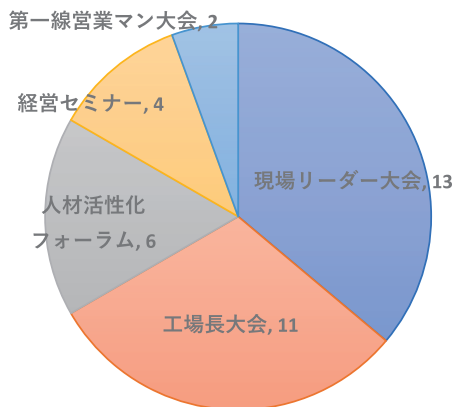
● 「製造部門人材育成研究会」その他にあれば良いと思われるテーマ

- ・モラル教育
- ・モチベーションアップの中でもベテラン社員に特化したもの。積極的に若手へ技術継承を行ってくれるような現場を作るにはどうすればよいか？
- ・ハラスメントなど、デリケートな時代下でのリーダーシップ、統制がとれる人材の育成

● 工場見学の見学先について

- ・なるべく多業種の工場を見学したい
- ・自動車(EV)関連
- ・物流、品質関係の工場
- ・中規模、小規模の工場で省人化、IoT、自動化などを積極的に実施されている工場
- ・元気のある中小企業がどのような取り組みをしているのかを見学したい
- ・カーボンニュートラル、省エネなどに積極的に取り組んでいる工場
- ・生産管理、工程(変更)管理
- ・多品種少量生産の生産活動をされている工場や企業

● 大会フォーラムについて興味のあるもの



製造部門、技術部門の方へのアンケートのため、現場リーダー大会と工場長大会が上位となった。研究会同様、いかに実際の現場の悩みやニーズを把握し、そのヒントとなるような事例講演を企画・提供できるかが重要となる。

● その他ご意見

- ・面白い企画をご提案いただきありがとうございます
- ・短時間ではありますが有意義な会を準備いただきいつもありがとうございます
- ・今回は事前に資料を送付いただいていたため、議論がスムーズでした

事務局による報告の後は、メインテーマである人の問題に関してディスカッションを行いました。今回はディスカッションに入る前に話題提供という形でコベルコ建機(株)生産本部ものづくり推進部長の森田博史氏よりご講演いただきました。



写真：森田氏講演の様子

講演では今回の主題である「人の問題」、なかでも技能伝承、教育、コミュニケーションについて、コベルコ建機での事例を中心にお話いただきました。委員の方々は皆様熱心に耳を傾け、メモをとりながら、頷いている様子なども見受けられました。

講演後は6つのグループに分かれて、さらに議論を深めていただきました。ファシリテータは第1回に続き、ダイキン工業(株)長谷川副委員長にお務めいただきました。



写真：グループディスカッションの様子

ディスカッション後には各グループ代表の方に発表していただきました。現場での実際の悩みや、こうすると良いのはわかるが、なかなかうまくいかないというような葛藤、人材育成の前に育成する側の教育も必要など、大変興味深い内容が盛りだくさんの発表となりました。各グループから出たコメントをコミュニケーション、教育、モチベーションアップ、技能伝承、講演からの学びの5つに分け、それぞれ下記に記載します。

◆ディスカッションでのコメント◆

● コミュニケーション

- ・コロナ禍でコミュニケーションがとりにくくなっている。その中でどうコミュニケーションをとるか
- ・キーワードは「笑顔と感謝」個人の距離を縮める役割を果たす
- ・若手は若手同士でワイワイやれるが、逆に管理職クラスの方が孤立するケースもある
- ・スマホゲームなど、個人ですることが多い世代。自分で考えを述べるのではなく、許可を得る、どうしたらいいんですか？ということが多い
- ・上司が何をしているかわからないことがあり、スケジュールをオープンにすることが必要
- ・部署横断、世代横断、大部屋活動など、世代間の溝を埋めることが必要

● 教育

- ・管理職がこういった形で導いていくかわからないケースもあり、管理職の教育も重要
- ・日々上長とのやりとりの中で、問われて、すぐに答えを出しがちであるが、考えさせる癖をつけるような指導法、上長が忍耐強くそのように意識することが大事である。指導者のレベルアップも必要
- ・社員が社内で教育できるようにする。サークル活動など課題を与えて解決、発表させて自信をつける
- ・高い目標を立てて指導してきたつもりでも、それが逆にプレッシャーとなり、本人が辛い思いをしていないか

● モチベーションアップ

- ・お客様に喜んでいただくという経験を積むことでモチベーションが上がる
- ・設備開発など、課題を与えてそれを乗り越えることでモチベーションが上がる
- ・若手の離職が増えているなかで若手の人々が積極的に参加する仕組み、例えば 360°評価など、客観的に評価し、それをフィードバックするような仕組みが必要

・提案活動を実施し、月間MVPなど表彰する。中堅クラスが牽引する→悩ましいのは中堅クラスがいなくなると、元通りになる。若手もアイデアが無いわけではない。それを引き出すためには2通り①従来のフェイス to フェイスの付き合い②最近の若い人の SNS などのツールを上の世代の人も駆使してコミュニケーションをとる

● 技能伝承

- ・月1回の報告会を設けてコミュニケーションを図ることが有効

● 講演からの学び

- ・「教育の一環としてショベルカー1台丸ごと組み立てる」というのはとても良い取り組みだと思うが、目の前の業務がたてこんでいて、いかに時間を確保できるかというのを管理者側が覚悟をもってやる必要がある
- ・動画マニュアルが参考になった。あれもこれもマニュアルに盛り込むと、何が重要かわからなくなるので、動画があるのがとても分かりやすい

今回は講演者の森田氏にも議論にご参加いただき、非常に多くのご意見をいただきました。委員の皆様、積極的な意見交換どうもありがとうございました。

事務局ではいただいたご意見を参考にこれからのセミナー・研究会・工場見学の企画に活かしていきたいと思っております。

委員会終了後は隣の会場に場所を移して、懇親会を開催しました。(株)西島製作所 大家氏の乾杯ご発声の後、今回のテーマや、現在の工場の状況などについて各テーブル和やかに懇親を深めました。



次回の生産・技術革新専門委員会は日程を調整し、2023年5月頃に開催いたします。ディスカッションテーマは「デジタル化」です。