

生産・技術革新専門委員会 2期目 第2回委員会 実施レポート

「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、会員企業の生産・技術部門の責任者を中心に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、今起き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おり、2024年4月より2期目(1期2年)がスタートしました。

ここでは3月に開催しました2期目の第2回委員会の内容を報告いたします。



今回はコマツ大阪工場で開催

去る3月7日、㈱小松製作所の大阪工場様にご協力いただき、第2回委員会を開催しました。当日は25名の委員の方にご参集いただきました。

<当日のスケジュール>

13:00 ~ 16:30

- ・長谷川委員長(ダイキン工業㈱ 執行役員)より開会の挨拶
- ・㈱小松製作所 ご対応者様の紹介
(総務部 匠の杜 所長 他7名様)
- ・会社、工場概要のご説明
- ・工場見学、匠の杜(技能道場)見学
- ・技能伝承に関する課題の深掘り
(グループディスカッション)

16:30 会議終了

18:30 ~ 20:00

- ・交流懇親会

当日は、ダイキン工業㈱・長谷川委員長による開会のご挨拶でスタート。続いて、当日ご対応いただいた㈱小松製作所の方々より、会社全体の概要および大阪工場の特徴や取り組みについて、丁寧なご説明をいただきました。

その後、約1時間にわたり、実際の工場内および技能道場「匠の杜(たくみのもり)」を見学しました。工場内では最新鋭の生産設備が整備されており、製造ラインの効率化に向けた工夫や、安全・品質管理への取り組みが随所に見られました。見学を通じて、現場力の高さや、継続的改善の文化がしっかりと根づいていることが実感できました。

とりわけ注目を集めたのが、技能道場「匠の杜」です。ここでは、現場で長年培った高度な技能を持つ熟練技能者が、若手社員に対し、直接的かつ実践的な教育を行っています。単なる技術の伝承にとどまらず、ものづくりにおける「心」をも伝える取り組みがなされており、多くの参加者が強い印象を受けていました。

見学後には、小松製作所の生産や技術部門の責任者の方々にもディスカッションに加わっていただき、「技能伝承の課題と今後のあり方」についてグループディスカッションを行いました。参加者は自社の現状や悩みを率直に共有しながら、他社の事例に刺激を受け、新たな視点や気づきを得ていました。各グループとも活発な意見交換が行われ、今後の施策検討に活かせるヒントが多く得られる有意義な時間となりました。



ディスカッションで拳がった キーワードと論点

◎ コミュニケーションの重要性

技能伝承にはコミュニケーションが不可欠である。熟練者から若手への知識・技術の移転は、一方向的な指導では不十分であり、対話や相互理解を通じた双方向の関係構築が前提となる。また、若手の個人差を踏まえた柔軟な対応も求められる。



◎ カンコツ（勘・コツ）と数値の融合

技能を「数値化・標準化」することで教えやすくなる一方、数値だけでは伝わらない「音」や「感覚」といった非言語的な要素（カンコツ）も大切であるという意見が多く出た。現場では、両者をバランスよく活用し、必要に応じて管理者が見極めながら伝承することが重要である。



グループディスカッションの様子

◎ デジタル活用と可視化

若手の興味関心を引くためには、デジタル化された教材やデータの活用が効果的である。特に、技能やノウハウを「データとして残すこと」が若手にとっての理解促進に繋がり、教育効率も高まると感覚がある。ただし、そのためには技能の持ち主による情報提供が必要であり、人手不足の中でいかにそれを進めるかが課題である。

◎ 教える側の負担と維持・継続性

技能伝承には時間と労力が必要であり、ベテランが持つ知識・経験を実体験として伝えるには、膨大な情報量をいかに整理し、継続可能な形で伝えるかが課題。人事評価への反映や、指導に対する会社全体の支援体制も必要不可欠である。

◎ 失敗からの学び

若手は失敗を避けがちであり、「失敗を許容する風土」「失敗から学ぶための支援」が重要である。トラブルの対応経験や、引き出しを増やすための場づくり、アドバイスの仕方など、教育者側の力量も問われる。

◎ モチベーションと人材定着

若手のモチベーション向上に向けて、「表彰制度」「技能大会」などの制度的な支援が有効であるとの意見が上がった。また、今の若手はものづくりへの興味が薄れつつあるという意見があり、興味喚起や適性の見極めが求められていることが共有された。技能が身につくことで責任が伴い、それがやりがいにもなるといった好循環をいかにつくるかが課題である。

《総括》 今回のディスカッションでは、「技能伝承の重要性」への共通認識とともに、それをいかに“続けるか”という実行フェーズの課題が浮き彫りとなりました。技術・経験・感覚を次世代へいかに伝えるかは、各社にとって長期的な経営課題であり、「制度」「教育方法」「文化づくり」の三位一体で取り組む必要があることが明確になりました。

今回の専門委員会は日程を調整のうえ、2025年中頃に開催します。