

平成 28 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

技能伝承の好事例となる取組みを行う企業が、その内容を発表する場を設けるとともに、その取組みについて参集者等で意見交換を行うことにより、企業における技能伝承の重要性に対する理解を深める契機となることを目的として「平成 28 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」を開催しました。

- 1 日 時：平成 29 年 3 月 1 日（水）13:15～17:00
- 2 会 場：TKP 博多駅前シティセンター カンファレンス 1
福岡市博多区博多駅前 3-2-1 日本生命博多駅前ビル 8 階
- 3 参加者
座長（取りまとめ役） 西日本工業大学工学部長 坂田 豊 教授
事例発表企業 日産自動車九州株式会社
〃 株式会社高田工業所
意見交換企業 株式会社 J オイルミルズ若松工場
〃 デンカ株式会社
〃 吉野プラスチック株式会社福岡工場

4 好事例発表

好事例発表①

日産自動車九州（株）人事・渉外部人事課長 小倉 圭介 様

日産自動車九州（株）は、1975 年に九州発の自動車工場「日産自動車（株）九州工場」として生産を開始し、2011 年に日産自動車九州（株）として新たにスタートを切りました。現在の従業員 4,237 名の中、正社員が 3,308 名、その他がシニア社員と期間従業員です。現在、工場立ち上げ時に採用した正社員の高齢化が深刻な課題となっています。



たいと思っています。

新入社員の研修は、①前に踏み出す力（アクション）②考え抜く力（シンキング）③チームで働く力（チームワーク）を身に付ける研修を行っています。これからは自律性を養うことが重要だと考えています。

技能系社員の人財育成としては、高度・複合型の技能者育成を目指しています。基本技能をしっかりと身に付け、技能を高度化させる（専門性を高める）。次に技能を複合化（技能の幅を拡大）させます。技能の幅を広げる取組みとしては、日産短大や西日本工業大学とも連携しており、通常は製造部門の社員であっても、設備保全・技術業務もこなせるような社員を育て

好事例発表②

（株）高田工業所人事部人材開発グループ嘱託 福田 紀夫 様

以前の技能伝承は、師匠から弟子へと師弟関係の中で行われた時代もありましたが、就業後に一杯やりながら人間関係を構築するような師弟制度を復活させることは不可能であり、現代の若者にあった制度が必要となっています。

そんな訳で、10年前から新入社員を対象とした「全社共通基礎技能教育」を行っています。全国各地で採用した新入社員を北九州市若松区にある研修センターに集めて6ヶ月間マン to マンで集中教育するものです。



教育開始2ヶ月はいろいろな職種を体験させますが、2ヶ月後に職種が決定してからは職種別「初級専門教育」を行い、現場に出ても危険がない程度の技能を身に付けさせてから全国各地に配属するようにしています。これにより新入社員の離職率も飛躍的に改善できました。

平成16年から毎年2月下旬の金・土曜日に「技能オリンピック全社大会」を開催しています。この大会を通して先輩から後輩へのカン・コツを継承する機会としています。

おわりに3K（きつい・汚い・危険）職場の代名詞を改善するべく、つぎの3Kを教育の場に取り入れていますので披露して結びとします。

きついのKを ⇒ 作業改善のKに（TPM活動で実践）

汚いのKを ⇒ 一仕事一片付けの徹底のKに（日常実技教育の中の実践）

危険のKは ⇒ 危険予知活動のKに（リスクアセスメント活動で実践）

5 意見交換では次のような意見が聞かれました。

- 社員を採用しなかった時期があったために、年代層に空洞が生じている。このため、若年層とのコミュニケーションが取りにくく、技能伝承がしづらい。
- 景気がよくなり技能伝承の前に人が採れない。外国人を雇用している。
- 製造分野でも女性を積極的に採用している。女性は集中力が高く、きめ細やかで品質チェックなどに適している。
- 教育現場においては、ほめて育てることが必要。頑張ろうという意欲が芽生える。
- 以前は製造と技術の間に壁があったが、「製造技術」というポジションを作って、製造現場内でエンジニアリングを高めている。
- 人は手間暇かけて育てないとダメだということ。
- 技術は数値化できるが技能は暗黙知であり文書化することは難しい。一つの方法として熟練技能者に作業をしてもらい、その作業工程について徹底的に質問を行ってサルベージするという方法がある。それにより70%文書化できると言われている。

6 座長総括

2社からの好事例発表と意見交換を通じ、技能伝承の重要性を再認識し、同時に技能伝承の難しさを再認識いたしました。

近年は、AIやビッグデータを活用した生産性の効率化を図る企業もありますが、製造業が今後も競争力を維持し、発展、成長を遂げていくためには、「人」とその人に付随する「技能」が伝承されるとともに、進化することが不可欠なのではないでしょうか。

今回の事例発表及び意見交換会のような取組みを通じ、他社の取組みや意見を聴くことにより、自社の課題や問題点を再認識し、改善を行うきっかけになることは非常に有効なことだと感じました。