

### 第3節 ものづくり企業におけるDXの取組状況と人材活用

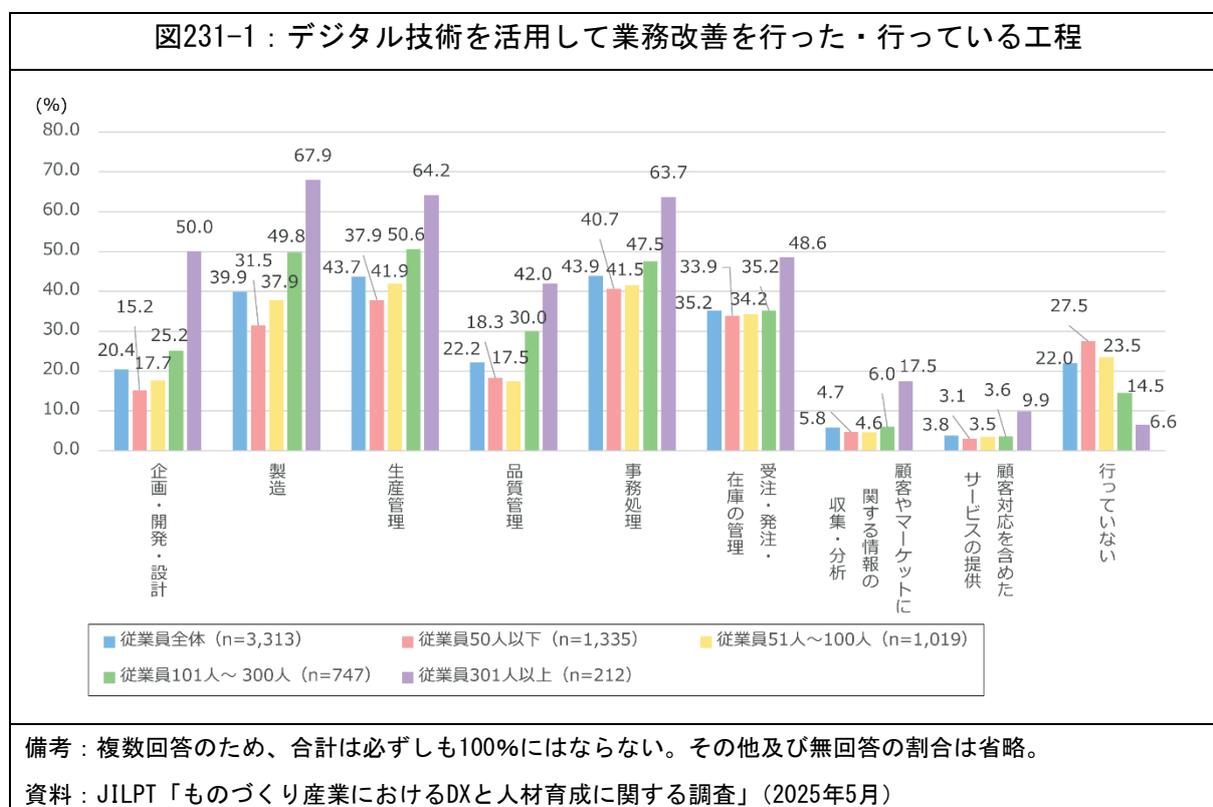
この節では、ものづくり企業におけるDX（デジタル技術を活用した業務改善）の状況や導入に当たっての人材面の取組等について、（独）労働政策研究・研修機構（以下、JILPT）の「ものづくり産業におけるDXと人材育成に関する調査」を用いて明らかにしていく。

#### 1. ものづくり企業におけるDXの状況

ものづくり企業において、デジタル技術を活用した業務改善の状況を工程別にみていく。「製造」、「生産管理」、「事務処理」及び「受注・発注・在庫の管理」の工程において3割強から4割強の企業が、「企画・開発・設計」及び「品質管理」の工程においては2割程度の企業が、デジタル技術を活用した業務改善を行っている。

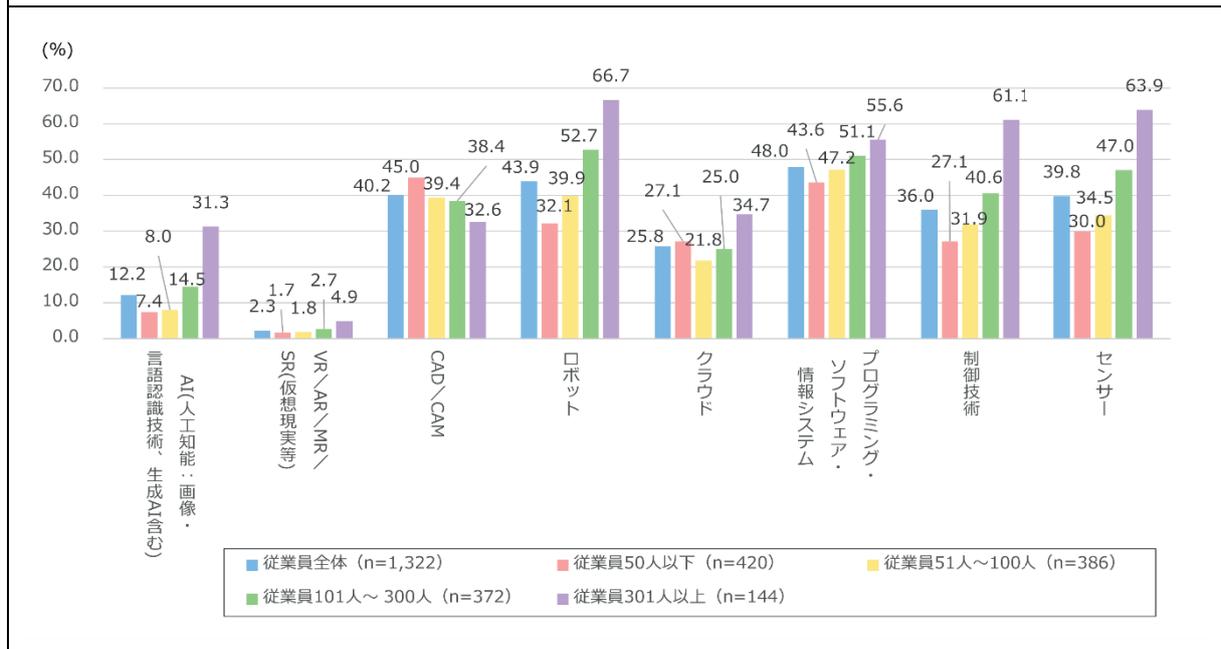
従業員数に基づく企業規模別にみていくと、従業員数301人以上の企業では各工程での実施率が高くなっている。「製造」の工程では、従業員数50人以下の企業が31.5%であるのに対して、従業員数301人以上の企業では67.9%となっている。

また、デジタル技術を活用した業務改善を行っていない企業は22.0%となっている（図231-1）。



製造の工程においては、「CAD/CAM」、「ロボット」、「プログラミング・ソフトウェア・情報システム」、「制御技術」及び「センサー」の導入が多くなっている。このうち、「ロボット」、「制御技術」及び「センサー」については、従業員数 301 人以上の企業では導入が 6 割を超えているものの、従業員数 50 人以下の企業では導入が 3 割程度にとどまっている（図 231-2）。

図231-2：製造工程において導入・活用しているデジタル技術



備考：複数回答のため、合計は必ずしも100%にはならない。その他及び無回答の割合は省略。

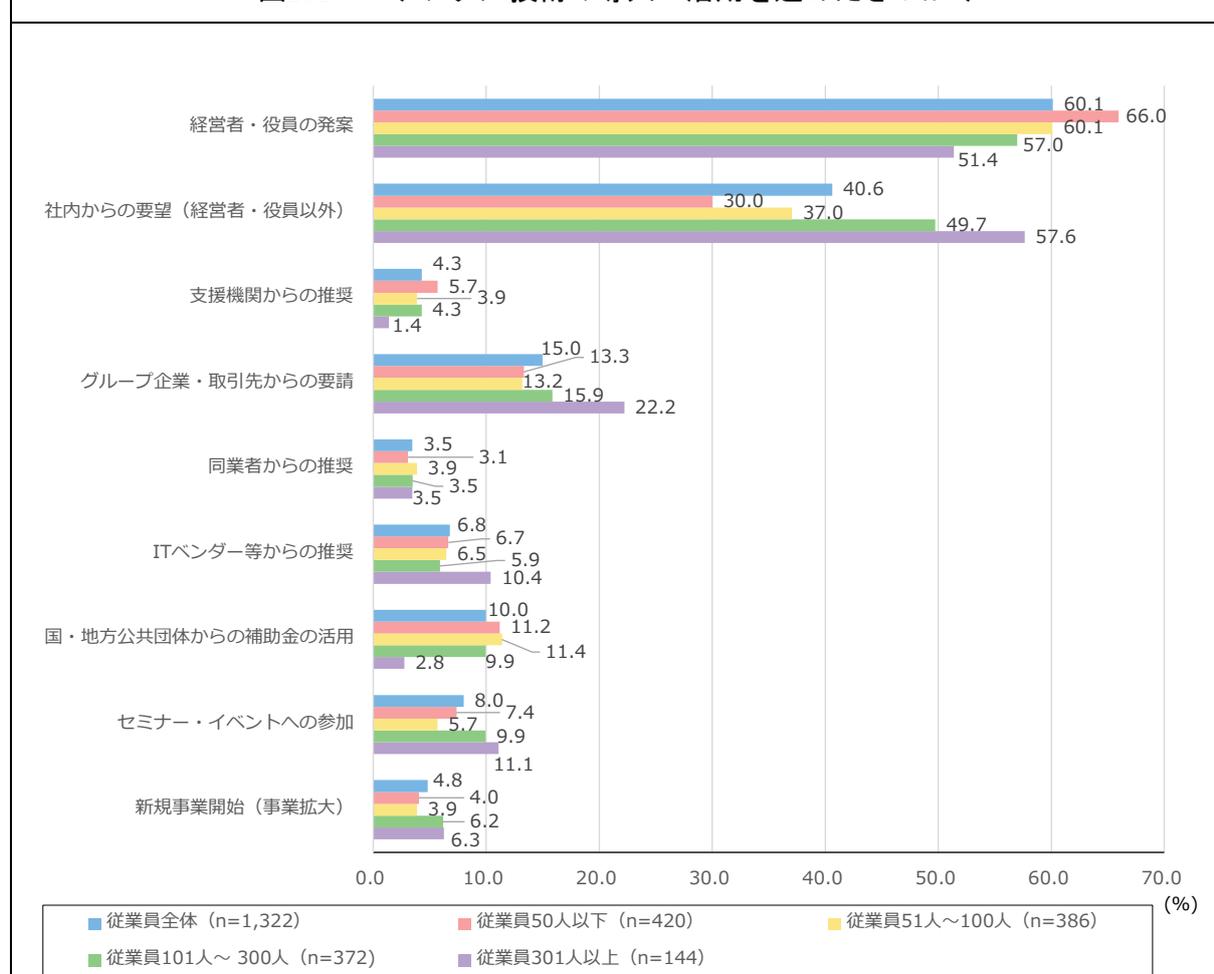
資料：JILPT「ものづくり産業におけるDXと人材育成に関する調査」（2025年5月）

## 2. デジタル技術の導入について

デジタル技術の導入・活用を進めたきっかけ、効果への期待、先導的な役割を果たした人材、導入に当たって実施した事項などについて、製造工程のデジタル技術導入に焦点を当ててみていく。また、調査データを従業員数に基づく企業規模別にみていくことで企業規模による違いに着目する。

デジタル技術の導入・活用を進めたきっかけは、「経営者・役員の発案」、「社内からの要望（経営者・役員以外）」の順に多くなっている。従業員数に基づく企業規模別にみていくと、従業員数が少ない企業は、相対的に「経営者・役員の発案」の割合が高く、「社内からの要望（経営者・役員以外）」の割合が小さくなっている。また、特に、従業員数301人以上の企業では、「グループ企業・取引先からの要請」、「ITベンダー等からの推奨」など様々な導入の契機がうかがえる（図232-1）。

図232-1：デジタル技術の導入・活用を進めたきっかけ



備考：複数回答のため、合計は必ずしも100%にはならない。その他及び無回答の割合は省略。

資料：JILPT「ものづくり産業におけるDXと人材育成に関する調査」（2025年5月）

デジタル技術を導入・活用する効果として期待するものは、「作業負担の軽減や作業効率の改善」、「品質の向上」、「生産体制の安定（設備や装置の安定稼働など）」の順に多くなっている（表 232-2）。また、デジタル技術を導入・活用した企業のうち9割程度の企業がデジタル技術導入・活用の効果を感じている（図 232-3）。

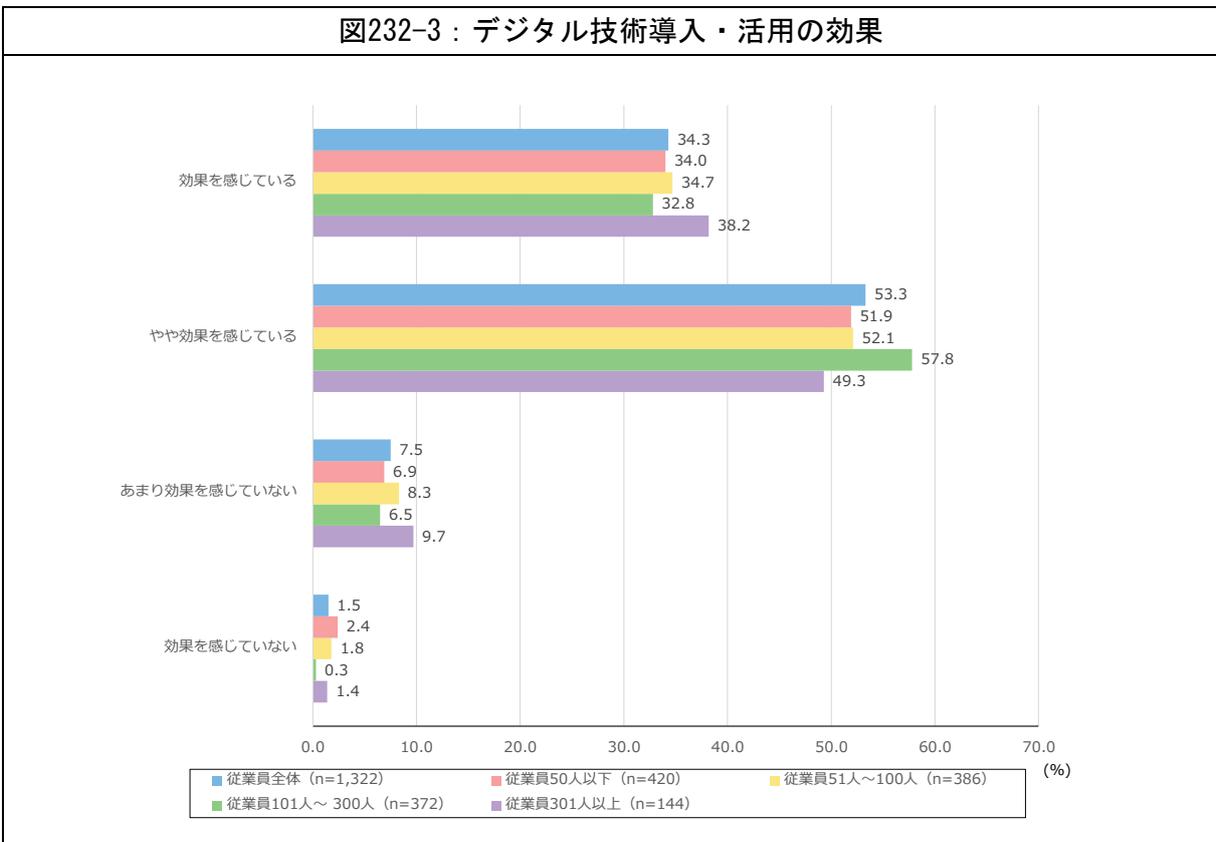
表232-2：デジタル技術導入・活用の効果への期待

	全 体	品 質 の 向 上	の 生 産 体 制 の 安 定 稼 働 な ど （ 設 備 や 装 置 ）	リ ー ド タ イ ム の 削 減	経 費 の 削 減	人 手 不 足 の 解 消	改 善 作 業 負 担 の 軽 減 や 作 業 効 率 の	の 労 働 時 間 の 短 縮 や 休 暇 ・ 休 日	不 良 率 の 低 下	業 績 の 改 善	仕 事 の 再 現 率 向 上	技 能 継 承 の 円 滑 化	等 、 テ レ ワ ー ク や フ レ ッ ク ス 動 務 の 導 入
回答事業所数	1,322	884	863	764	634	755	960	567	747	504	401	405	49
%	100.0	66.9	65.3	57.8	48.0	57.1	72.6	42.9	56.5	38.1	30.3	30.6	3.7

備考：複数回答のため、合計は必ずしも100%にはならない。その他及び無回答の割合は省略。

資料：JILPT「ものづくり産業におけるDXと人材育成に関する調査」（2025年5月）

図232-3：デジタル技術導入・活用の効果

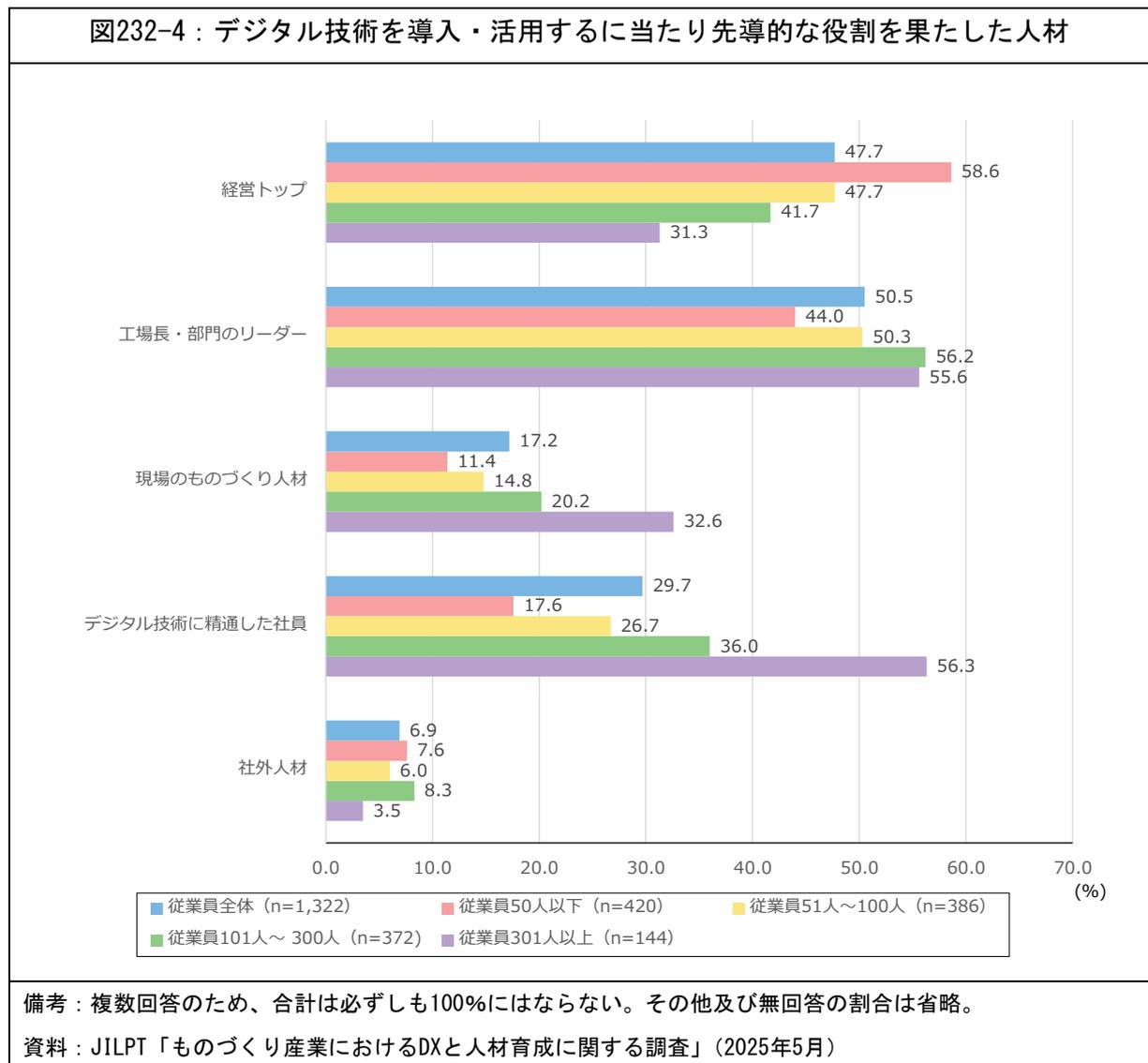


備考：無回答の割合は省略。

資料：JILPT「ものづくり産業におけるDXと人材育成に関する調査」（2025年5月）

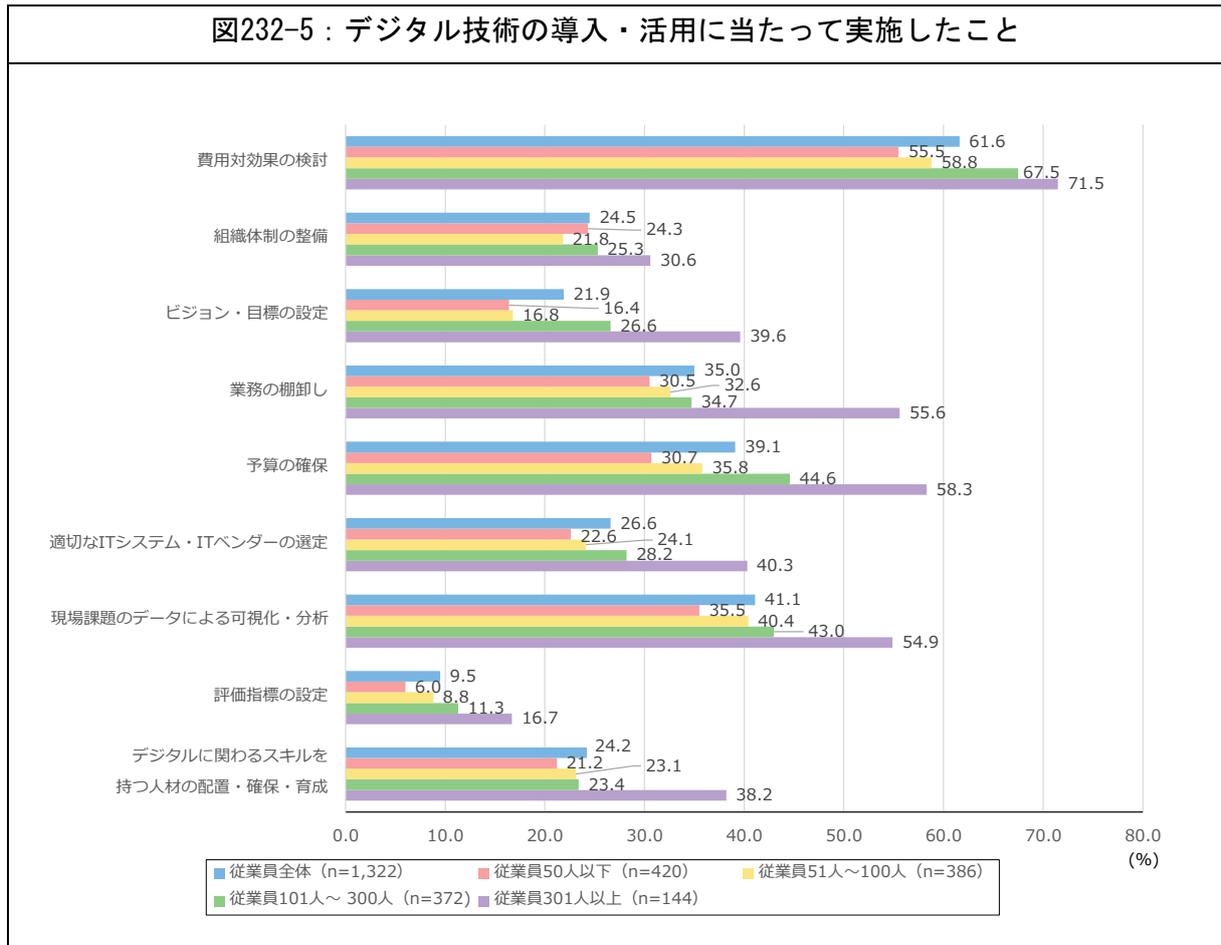
デジタル技術を導入・活用するに当たり先導的な役割を果たした人材としては、「工場長・部門のリーダー」及び「経営トップ」が多くなっている。従業員数50人以下の企業では特に、「経営トップ」が先導的な役割を果たすケースが多くなっている。

一方で、従業員数301人以上の企業では、「デジタル技術に精通した社員」が先導する割合が高くなっている（図232-4）。



デジタル技術の導入・活用に当たって実施した事項としては、「費用対効果の検討」を多くの企業が行っている。「業務の棚卸し」や「予算の確保」、「現場課題のデータによる可視化・分析」については、全体で実施率は3割から4割程度となっており、従業員数の規模による差も開いている。また、「ビジョン・目標の設定」及び「デジタルに関わるスキルを持つ人材の配置・確保・育成」については、従業員数301人以上の企業が4割程度行っているのに対して、規模の小さい企業は2割程度となっている（図232-5）。

図232-5：デジタル技術の導入・活用に当たって実施したこと



備考：複数回答のため、合計は必ずしも100%にはならない。その他及び無回答の割合は省略。

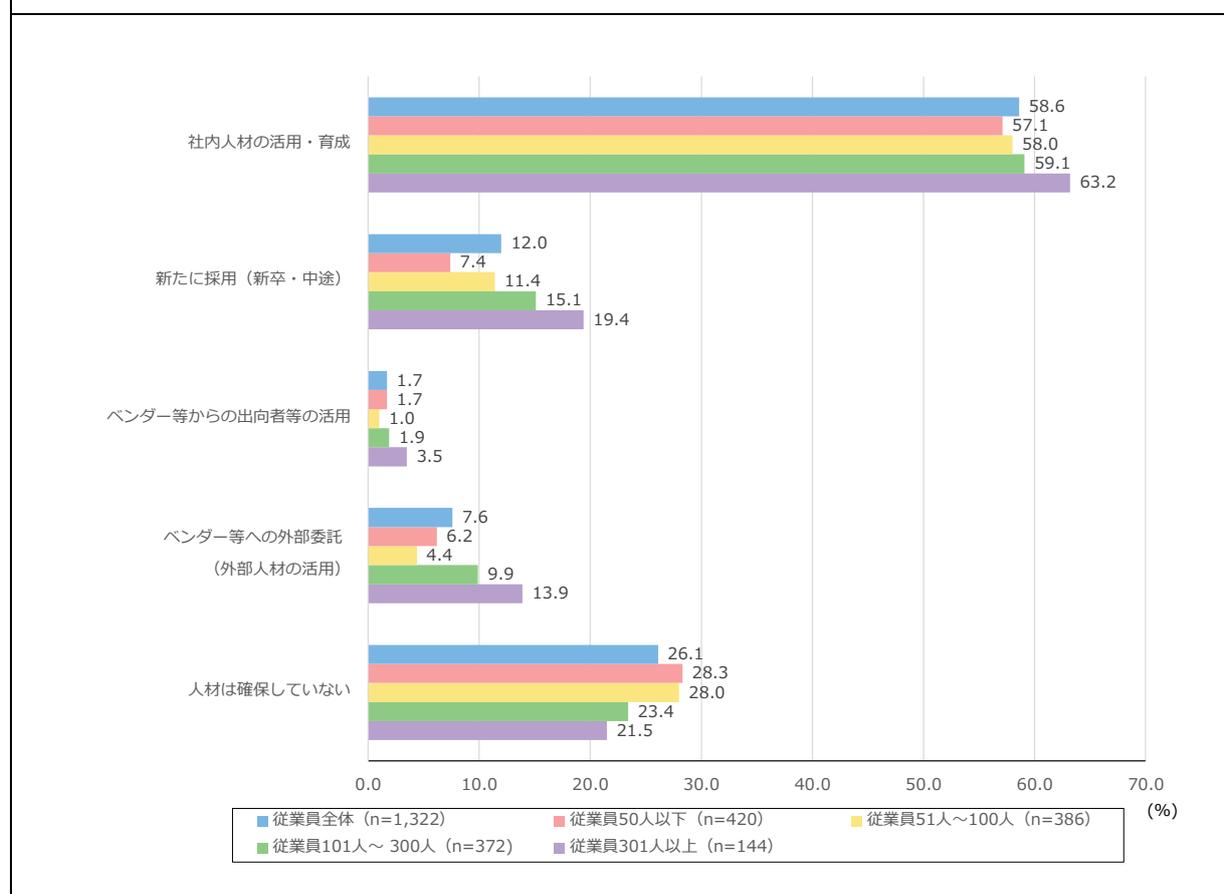
資料：JILPT「ものづくり産業におけるDXと人材育成に関する調査」（2025年5月）

### 3. デジタル技術の導入に関する人材の活用

デジタル技術の導入のための人材確保の方法、人材の育成、デジタル技術定着のための方策などについてみていく。

デジタル技術の導入に際しては、約6割の企業が「社内人材の活用・育成」により人材確保を行っている。また、「新たに採用（新卒・中途）」を行うことや、「ベンダー等への外部委託（外部人材の活用）」による人材確保が1割程度みられる。一方で、デジタル技術の導入に際して「人材は確保していない」は26.1%となっている（図233-1）。

図 233-1： デジタル技術の導入のための人材確保の方法

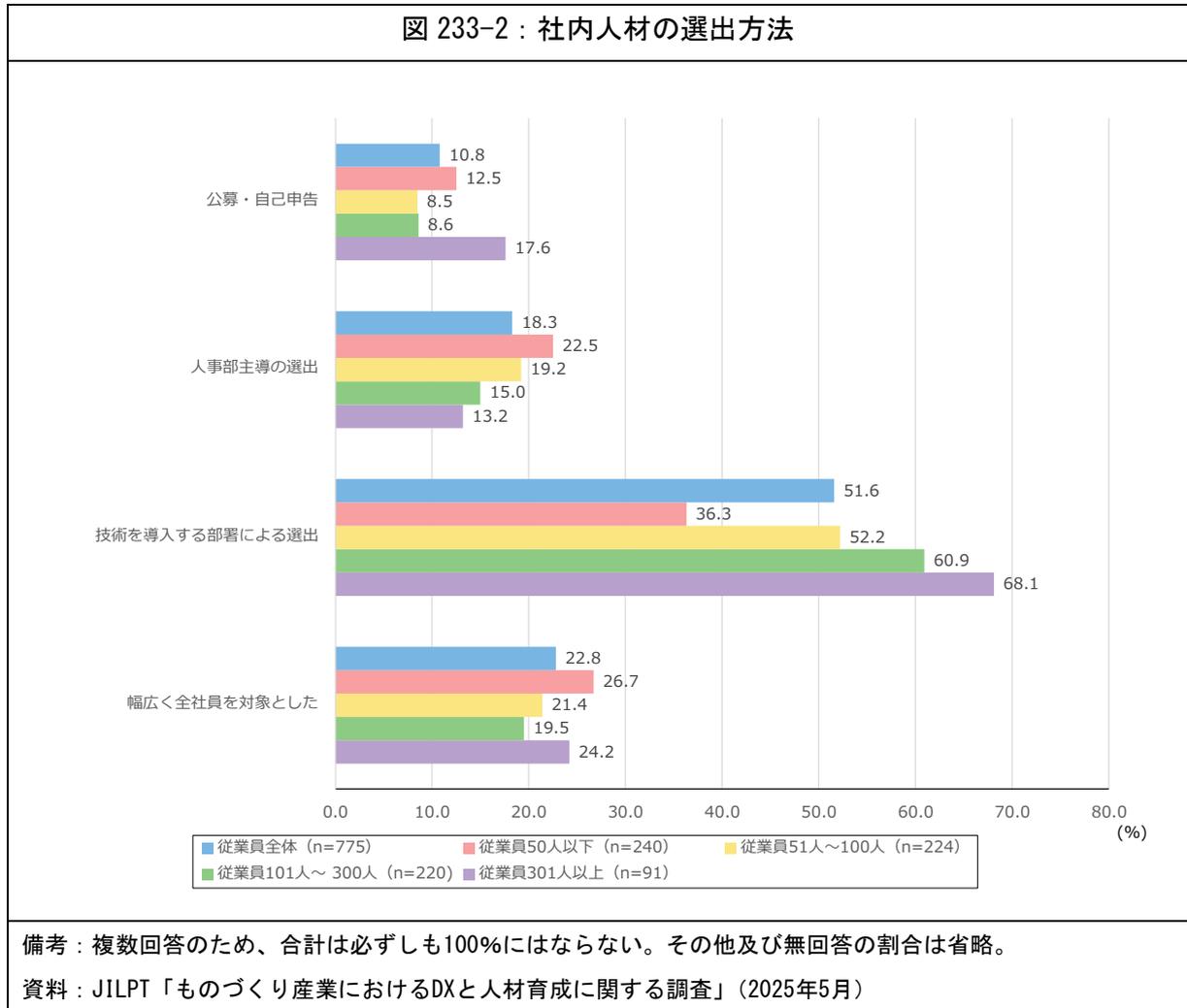


備考：複数回答のため、合計は必ずしも100%にはならない。その他及び無回答の割合は省略。

資料：JILPT「ものづくり産業におけるDXと人材育成に関する調査」（2025年5月）

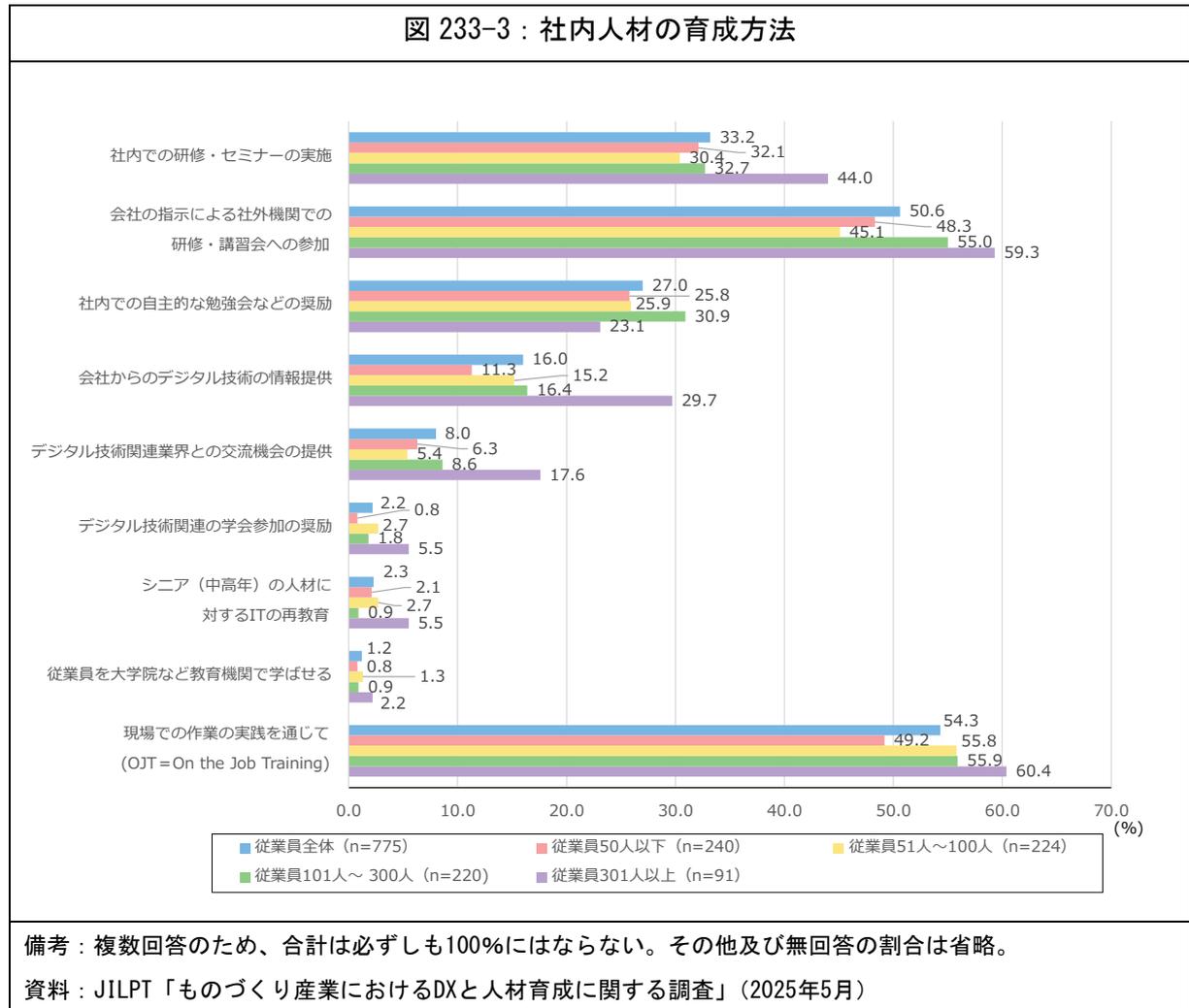
新たにデジタル技術を導入する際に、社内人材の活用・育成を行っている企業について、その半数以上は、「技術を導入する部署による選出」による人材確保を行っている。「公募・自己申告」については、1割程度となっている（図 233-2）。

図 233-2：社内人材の選出方法



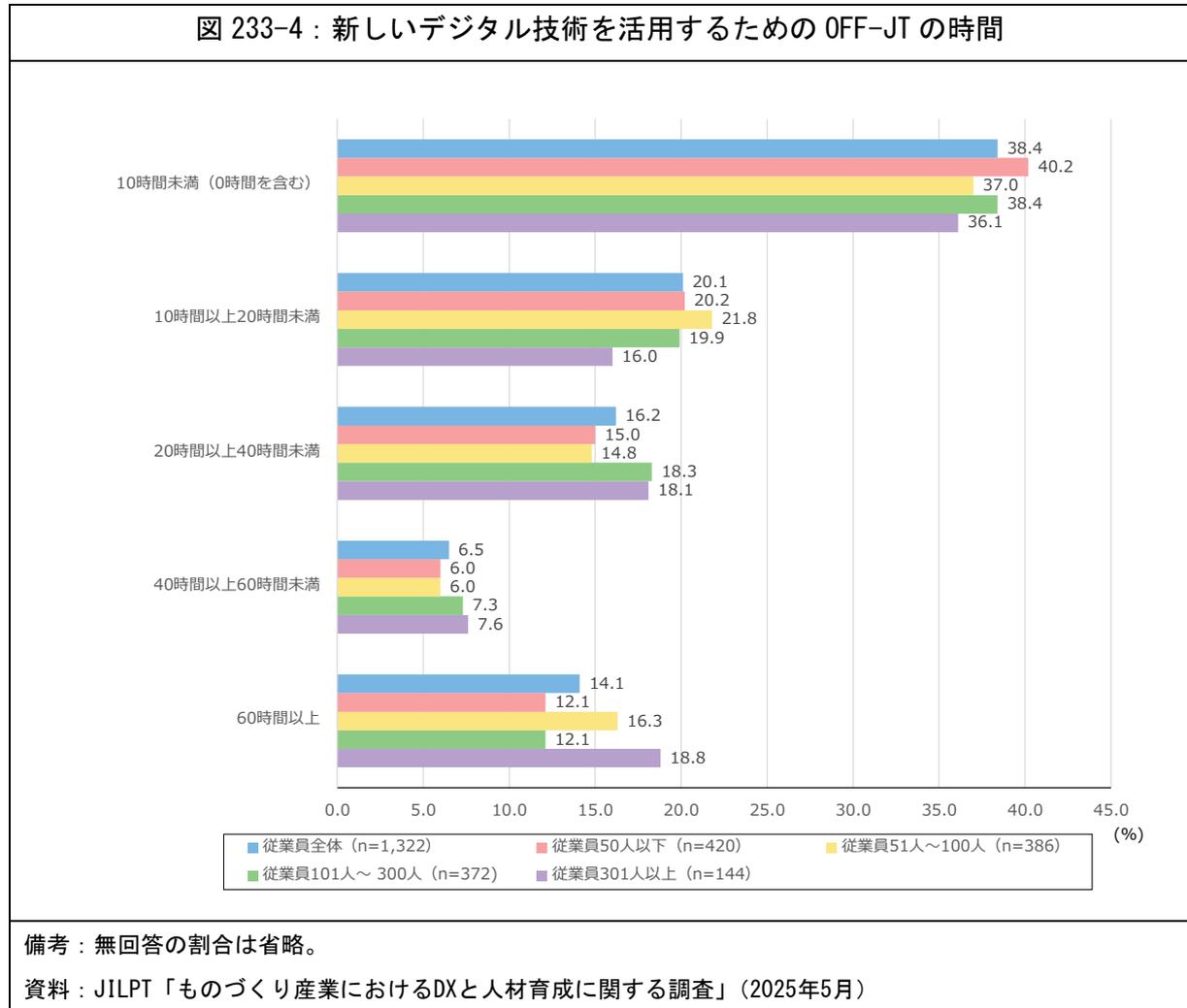
デジタル技術の導入のための人材育成については、OJT による育成が 54.3%と最も高い割合となっているが、「会社の指示による社外機関での研修・講習会への参加」(50.6%)及び「社内での研修・セミナーの実施」(33.2%)も高い割合となっている。企業規模により差が大きかったのは、「会社からのデジタル技術の情報提供」であり、従業員数 301 人以上の企業では約 3 割が実施しているのに対して、従業員数 50 人以下の企業では 1 割程度の実施となっている(図 233-3)。

図 233-3 : 社内人材の育成方法



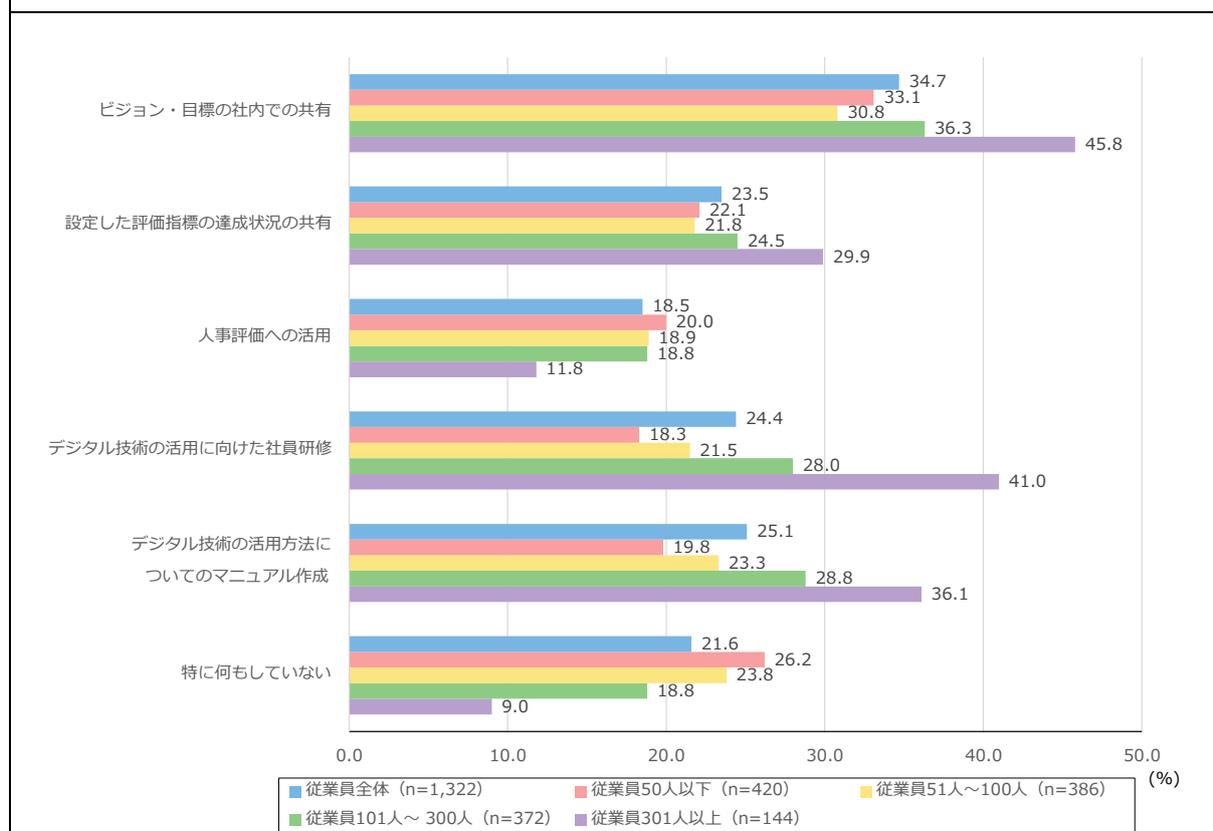
OFF-JT についてみると、新しいデジタル技術を活用するための OFF-JT の時間は「10 時間未満」の企業が最も多く、38.4%であった。一方で、「60 時間以上」の OFF-JT を行っている企業も 14.1%となっている（図 233-4）。

図 233-4：新しいデジタル技術を活用するための OFF-JT の時間



デジタル技術の活用を定着させる・進めるために取り組んでいることとしては、「ビジョン・目標の社内での共有」が最も多い実施割合で34.7%であった。企業規模による差が大きかったのは「デジタル技術の活用に向けた社員研修」であり、従業員数301人以上の企業の41.0%が実施しているのに対して、従業員数50人以下の企業は18.3%にとどまっている。また、デジタル技術に関する人事評価への活用については、18.5%にとどまっており、従業員数が301人以上の企業で特に実施率が低くなっている。また、特に何もしていない企業は21.6%となっており、企業規模が小さいほどその割合が高くなっている（図233-5）。

図 233-5：デジタル技術の活用を定着させる・進めるために取り組んでいること



備考：複数回答のため、合計は必ずしも100%にはならない。その他及び無回答の割合は省略。

資料：JILPT「ものづくり産業におけるDXと人材育成に関する調査」（2025年5月）

#### 4. まとめ

ものづくり企業において、DXは着実に進んでいるところであるが、人口の減少による労働力の不足が見込まれている我が国においては、デジタル技術を活用して業務効率を上げていくことの重要性がいよいよ高まっている。本節においては、デジタル技術の導入と人材活用について、以下のことを確認した。

- ものづくり企業の約8割がデジタル技術を活用した業務改善を行っており、「製造」、「生産管理」、「事務処理」などの工程での実施が多くなっている。
- 企業規模により、デジタル技術を活用した業務改善の実施状況には差があり、従業員数の多い企業の方が実施率が高くなっている。
- デジタル技術の導入について、従業員数が少ない企業は、「経営者・役員の発案」の割合が最も高く、従業員数が多い企業は、「社内からの要望（経営者・役員以外）」の割合が高い。また、従業員数301人以上の企業では、様々な導入の契機がうかがえる。
- デジタル技術の導入を行う際の人材確保の方策は、「社内人材の活用・育成」が最も多く6割程度となっている。一方で、3割弱の企業はデジタル技術の導入に際して人材確保は行っていなかった。
- デジタル技術の導入を行う際の人材育成については、OJTのほかに、多くの企業が「会社の指示による社外機関での研修・講習会への参加」など、OFF-JTを採用していた。従業員数が多い企業では少ない企業と比べて、会社から社員に対するデジタル技術の情報提供などが多く行われていた。

## コラム

### 省人化をきっかけにデジタル化を推進 地域全体のデジタル人材育成に貢献

#### (株)長島製作所

所在地 : 岩手県一関市  
従業員数 : 185名  
資本金 : 4,000万円  
業種 : 金属製品製造業

1976年創業の(株)長島製作所は、岩手県一関市・平泉町・奥州市に工場を構える金属加工メーカーである。主に自動車用金属部品、半導体部品及び一般住設備の金属部品の製造を行う同社は、金型の設計から製作・量産までを一貫して行うことができる体制を強みとし、製品の試作から多品種・小ロット、量産まで幅広く対応している。

同社は、自動車部品産業へ参入した2000年頃から、省人化に力を入れ始めることとなる。自動車部品製造において上流に当たるプレス加工はある程度の経験があったものの、下流に当たる溶接工程はロボットの使用が必要不可欠であった。当初は必要となるロボット等の工作機械全般を外注していたものの、それでは採算が合わないため、システムエンジニアとしての能力が高い現副社長が中心となり、必要となる製造ラインを社内生産できる体制を整えることとなった。ロボット溶接に必要なティーチング作業(産業用ロボットにどのような動作をさせるのかを事前に記録すること)の講習を受けた有資格者の育成などを進めることで、工程や治具(加工されるものを固定し加工の案内となる補助的な役割をもった装置)の設計、ロボットシミュレーションソフト(1時間当たりの生産能力から何か月で投資金額が回収できるかを計算するソフト)、ロボットへのティーチング等、生産ライン全ての自社開発が可能となった。その生産ラインは、2021年以降他社への販売も開始している。

生産ライン開発以外にも、生産機械に社員のカードを読ませることで、1時間当たりの部品の生産量や、不良品の発生率がカードに記録されるシステムを開発。社員の仕事効率の見える化を行っている。また、社内の連絡事項やイベントへの参加連絡、有給休暇等の休暇申請を携帯のアプリに集約し、社員全員が少しずつDXに慣れることができるよう工夫をしている。

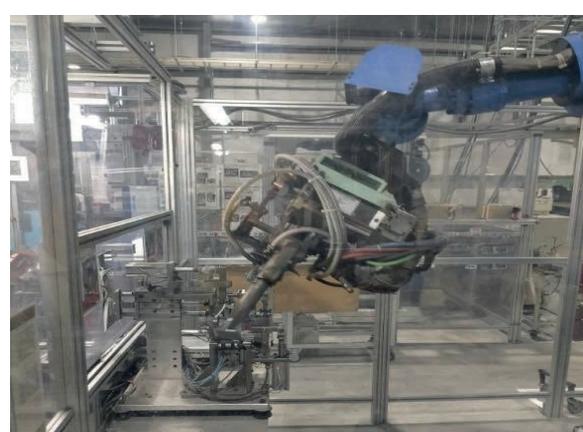
今後は、金属加工メーカーとしてデジタル社会の進展に合わせた半導体事業の拡大を目指すと同時に、学習塾のエリア展開など、さらなる成長に向けて挑戦を図っていく。

図1：部品作成の様子



資料：厚生労働省提供

図2：ロボットアームと治具



資料：厚生労働省提供

コラム

「設備の見える化」と人材育成で企業と労働者の成長を推進

(株) 山本工作所

所在地 : 福岡県北九州市  
 従業員数 : 249名  
 資本金 : 1億円  
 業種 : 金属製品製造業

1946年創業の(株)山本工作所は、福岡県北九州市に本社を構える鋼製ドラム缶製造を主に行う企業である。化学品や燃料油、潤滑油、塗料、農薬などを格納して貯蔵、運搬するドラム缶について、多種多様なバリエーションを揃えていることと、顧客の厳しい品質要求に対応できる技術力が同社の強みである。

同社は、設備更新や修繕の遅れによる設備トラブルの多発や、オペレーターが自設備以外のライン全体の作業進捗状況を把握できないことによる生産性の悪化や故障原因特定の長時間化が課題となっていた。

そのため、外部の力も活用し、生産性向上のために課題のあぶり出しを行い、解決策を模索した中長期的なアクションプランを策定し、生産性向上策の一環としてDX推進を行った。同社は生産管理システムを導入し、受注、製造、出荷、売上実績のデータで一元管理を実現。また、「設備の見える化システム」の導入を進めている。「設備の見える化システム」は、主要設備にカメラやセンサーを設置し、設備データを収集することにより、設備の稼働状況をリアルタイムで監視し、工場全体の状況を把握できるようにするとともに、録画機能によりトラブル発生時の要因特定や早期解決、故障要因の分析による各設備の故障要因の改善活動を実施することにより、故障率、不具合率を低減させ、生産性向上に寄与している。これらの取組を行うに当たって、同社はこれまで関係者の関与が少なく少人数で取り組んでいたことによりプロジェクトが進まなかった経緯を踏まえ、社長をトップに各部門からメンバーを集めて、プロジェクトを進めた。各部門の作業工程を熟知したメンバーがDX推進を担うことで、現場ニーズに合致した仕組みの導入を実現することができた。

同社は社員教育にも力を入れており、「人材」育成計画を定め、外部の機関も活用した階層別研修やテーマ別研修のほか、資格取得支援制度などを設け、積極的に社員の自己啓発を支援している。また、外部講習や特別教育などを活用しDX人材の育成にも積極的に取り組んでいる。

今後も人的資本の強化のため次代を担う「人材」育成と組織力の向上を進め、スキルアップによる生産性向上と業務効率化により業界トップの品質提供と安定供給の実現を目指していく。

図1: 「見える化システム」の映像



資料: (株) 山本工作所提供

図2: 多関節ロボットの活用



資料: (株) 山本工作所提供

## コラム

### DXとトラの巻で人材育成・技能伝承

#### (株) 旭ウエルテック

所在地 : 石川県白山市  
従業員数 : 37名  
資本金 : 1,000万円  
業種 : 金属製品製造業

1987年創業の(株)旭ウエルテックは、白山や手取川、日本海など、山・川・海の豊かな自然に恵まれた石川県白山市に本社を構える工作機械向けの溶接部品製造を主に行う企業である。設計から資材調達、溶接、機械加工、検査まで、一品物を一個から社内一貫生産し顧客のニーズに柔軟に対応できることが同社の強みである。

同社は、多くの種類の製品を一貫生産している。一品物を一個から生産するためには多くの職人が必要不可欠であり、若手職人の採用を強化していたが、ベテラン職人が若手職人を育成するための時間を十分に確保できず、若手職人の人材育成に課題を抱えていた。

そのため、同社は、「職人が職人たる仕事に集中できる環境を、次世代の職人を育てる時間を確保すべき」との考えの下、技術の蓄積をDXで効率化するとともに技能の共有化が図られれば、大きなビジネスチャンスになると感じ、職人のためのDX化を進めることとした。同社は自社でDX化を進めることとし、現場の意見を聞き試行錯誤しながら、一から社内システムを構築した。最初はエクセルの関数からのスタートであった。受注や生産管理を効率化するため受注した製品の全情報を網羅し社員一人一人が確認できる機能や、過去の不具合情報を蓄積し必要なときに情報を出力する機能を開発した。さらに、ベテラン職人の製作ノウハウの蓄積を行うため、工夫、苦労点、引き継ぎたい技術などを製品データベースに登録し、自動抽出機能によりノウハウを引き継げる通称「トラの巻」を作成した。これにより、ベテラン職人のノウハウを社内に共有することに成功し、若手職人の育成と技能伝承を同時に進めることができた。同社はこれ以外にも、作業開始や完了報告を行う機能や工程管理機能、見積システム、有給休暇申請機能、DX推進の源泉であり社内掲示板でもある「気づき」システム、さらには弁当発注機能などを開発。これらの開発は全て自社独自に行っている。

同社の山田社長は、「これまで自分が中心にDX化を進めてきたが、今後は若手職員も一緒にDX化を進め、職人のノウハウ継承とともに人材育成に取り組み、みんなが働きやすい、やりがいの持てる職場を作りたい。」と語る。

図1：社内システムのメニュー画面



資料：(株) 旭ウエルテック提供

図2：溶接作業の様子



資料：厚生労働省提供

## コラム

## デジタル化で高品質・高付加価値ワインの安定供給を目指す

## 北海道ワイン（株）

所在地 : 北海道小樽市  
従業員数 : 79名  
資本金 : 4億4,689万円  
業種 : 酒類製造業

北海道西部の小樽市に本社を構える北海道ワイン（株）は、原料が日本産ブドウ100%かつ国内で醸造及び瓶詰めした「日本ワイン」を製造・販売する、2020年の日本ワインの生産量日本一の酒造メーカーである。

一般的にワインは、原料となるブドウの生産地が細分化されたものほど、より付加価値が高いものとなる。そのため、高品質・高付加価値ワインを生産するには、より厳密な産地の細分化が必要とされる。

従来、ブドウの仕入れにおいては、品種や生産農家、重量等を口頭で伝達し、手書きで記帳した後にPCに入力して管理を行っていた。ただ、このようなアナログ作業では、収穫期に大量のブドウを短時間で受け入れ、産地情報等をリアルタイムで詳細に把握することができず、高付加価値ワインの増産・安定供給を実現することは難しかった。

そのため同社は、国による支援を通じ、外部のITベンダーによるデジタル化の実証試験を実施した。ブドウの計量機と専用PCの連携により入荷したブドウの重量データのデジタル送信を可能とし、生産農家や品種をコード管理して産地等とリンクできるようにする「ブドウ受入演算システム」の構築を進めた。それにより、ブドウの重量・品種・産地・生産者の集約管理がリアルタイムで可能となり、特定産地や特定農家のブドウを特定のタンクに貯蔵する産地の細分化が可能となった。この実証試験から、デジタル化の恩恵を製造現場のスタッフ一人一人が実感できたことをきっかけに、デジタル化を進める気運が醸成されるようになった。

その後同社は、専門家チームを招き入れ、最重要課題を在庫管理システムと製造に関わるデータベース作成に絞り込み、現在それらの実現に向けて取り組んでいるところである。

同社は今後も、デジタルマーケティングやECサイトの活用等、様々なDX化に取り組んでいく。新しい技術を取り入れながら、同社は10年先、20年先も愛されるワインを造り続けることを目指している。

図1：入荷したブドウの情報入力



資料：厚生労働省提供

図2：ワインの瓶詰工程



資料：厚生労働省提供

## コラム

### ものづくり現場の即戦力となる 「ものづくり基盤技術×DX」人材の育成

学校法人ものづくり大学

学校法人ものづくり大学は、2001年に国、地方公共団体、産業界の協力を得て、次世代のものづくり人材を育成することを目的に設立された4年制の工科大系私立大学である。ものづくりの本質に立ち返り、技能と技術を兼ね備えたスペシャリスト（テクノロジスト）の育成を重視した教育を行っている。製造業においては、専門性の高い生産技術が、開発部門と製造部門をつなぐ重要な役割を果たすことから、この技術を持つ人材は、ものづくりの現場に不可欠な存在である。本学の卒業生は、その即戦力として期待されている。

近年、製造業では、人手不足対策や生産性向上のため、ものづくりのDX推進が急務となっている。本学では、2022年に総合機械学科を情報メカトロニクス学科に改編し、現場で活用できるものづくりDXのスキルを習得するための教育プログラムを展開している。教育設備には、製造現場で使用される最新の人協働ロボットや5軸マシニングセンタを導入し、学生に実践的なデジタルものづくり教育を提供している。

また、2024年からは（一社）日本ロボットシステムインテグレータ協会と包括連携協定を締結し、製造現場を理解しつつ、ロボットシステムを構築できる人材の育成に力を入れている。社会人向けの「DX講座」では、IoT（モノのインターネット）を基礎から学び、英国放送協会（BBC）が開発した教育用マイコンボード「micro:bit」を使って、実際にIoTシステムを操作しながら理解を深めている。参加者はチームの例題に取り組み、自社の現場にどう適用できるかを検討し、ハードウェアやソフトウェアを設計・検証することができる。さらに、ロボット導入を検討している中小製造業向けには、経営者や工場長、幹部社員を対象とした「産業用ロボット導入早わかり講座」も開講している。

学校法人ものづくり大学は、ものづくりの基盤技術を重視しつつ、先端技術を取り入れるアプローチを採用しており、ものづくりDX推進の重要な指針としている。今後も現場とデジタル技術の融合を支える人材を育成し、我が国の製造業への貢献を目指す。

図1：人協働ロボットの講義



資料：学校法人ものづくり大学提供

図2：「DX講座」の実施状況



資料：学校法人ものづくり大学提供

## コラム

## 生産性向上人材育成支援センター利用企業の声

(株) スギヨ (石川県七尾市)

## ➤ 概要

- ・利用サービス：生産性向上支援訓練
- ・利用時期：2018年～（うちDX対応コースは2024年）
- ・受講者：製造部門及びバックオフィス従業員

## ➤ 訓練を利用したきっかけ

(株) スギヨは、2021年にDX推進部が発足して以降、「DX認定」の取得や社内プロジェクトの立ち上げ、研修の実施等の取組を進めてきたが、社内では「DX推進はDX推進部の仕事」というイメージが強く、従業員が自分事としてDX推進に取り組んでおらず、DXに対する意識が浸透していない状態だった。

2024年1月1日の令和6年能登半島地震により、本社及び工場が甚大な被害を受け、一時的にDX推進部の業務も止まっている状況であった。幸い、社内データのデータセンターへの移行や工場内の通信環境の無線化が震災前に完了していたことで、震災直後はリモートワークを余儀なくされた中でも、業務を停滞させることなく影響を最小限に抑えられた。改めてゼロベースから業務を見直し、これまで以上にDX推進を図ることで、災害にも強い組織づくりの重要性を再認識した。そのような中で、2024年1月に石川県内のDXに関する講演会に登壇したことを契機に、後日ポリテクセンター石川から生産性向上支援訓練のDX対応コースについて案内を受け、従来、生産性向上支援訓練のオーダーコースを継続して利用していたため、DX対応コースを活用することとした。

## ➤ 生産性向上人材育成支援センターからの提案内容

訓練を利用する上で、訓練内容や日程、受講する従業員の所属や階層など、こういった形での訓練実施がより効果的になるかを相談したところ、ポリテクセンター石川から、各担当業務に直結したテーマを同じ部署の従業員同士で共有することで理解やイメージを深めることを狙いとして、製造部門の従業員向けに「製造分野におけるDX推進」、バックオフィスの従業員向けに「DX（デジタルトランスフォーメーション）の推進」の提案があり、その2コースの活用を決めた。

## ➤ 訓練を利用した感想

「現状の問題に対する要因分析やデータ収集の方法について、演習を通して学ぶことができたので良かった。」「製造部門の従業員が集まり、お互いに業務が分かっている状態で、グループワークなどの演習ができたため、より実践的で充実したものになった。」「演習を通して学んだ内容は、潜在的な問題点を整理して導き出す手法として、今後も活用できると思った。」「DXというと高度で難しいイメージがあったが、今回の訓練を通して重要性を改めて理解することができた。」との声が上がリ、受講したそれぞれの従業員が自分事としてDXを考えられるようになっている。

## ➤ 職場での活用

特に、製造部門においては、各従業員が具体的なDX推進の手法、それに紐づいたデータ収集・利活用や課題解決の手法を習得することができた。文書の整理や管理、言語の壁がある外国人従業員も含めた従業員教育、一部紙媒体で回覧を行っている情報伝達など、日頃課題に感じている部分やルーティンワークで、DX的な視点から更に改善・削減できることはないかと、自分事として考える機会が増えてきている。

### ➤ 今後の抱負

令和6年能登半島地震による被災からの復旧・復興と同時に、DXの推進を進めていく必要性を改めて認識するためDXについて学び、基礎知識を得られたことで、会社全体として一歩前進することができた。

また、訓練活用後、データや情報の収集・利活用に関する認識が一層深まっていると感じている。

経営者側では、データドリブンの意識が芽生え、データに基づく意思決定を重視する姿勢が浸透しつつある一方、従業員はデータを見やすく整理し、活用しやすい形にする行動を積極的に取るようになり、これを機に、会社全体として業務の効率化やDX推進・SCM<sup>2</sup>の構築を目的としたデータ活用の基盤を整備することを検討している。

このように、データや情報の収集・利活用に対する目的意識が向上し、業務や課題解決に向けた具体的な手段としてデータを積極的に活用する動きが加速している。

今後も訓練を活用して、DXに対する知識や意識を社内に広げ、DX人材を増やしていきたい。

図：「DXの推進」を受講する様子



資料：(株)スギヨ提供

<sup>1</sup> データをもとに、意思決定する手法。

<sup>2</sup> 原材料を調達し、製品を製造し、消費者に届けるまでの一連のプロセスを管理する手法。

## コラム

## 認定職業訓練におけるプラスチック技能士の育成

中部日本プラスチック職業訓練校  
(愛知県名古屋市)

1987年に設立した中部日本プラスチック職業訓練校は、愛知県知事の認定を受けてプラスチック製品成形科の訓練を実施している。これまでに1,700名以上が修了して、県内外の企業で活躍している。

同科では、中小企業の若い在职者を対象に週2日の訓練を1年間行っており、訓練内容は主に、プラスチック技能士（国家検定）の2級に対応している。実習では成形機を使用し、金型段取り、成形、ページまでの作業を行っている。座学は、成形法、材料、金型の構造等11科目の知識習得を目指したカリキュラム構成となっている。講師陣は官公立研究所元研究員、学識経験者及び訓練科目に造詣が深い経験豊富な業界の関係者である。

愛知県は自動車産業の企業が多く、成形機を始め各種付属機器類の高性能化はもとより、原料樹脂の高機能化等にみられるように、生産現場における技術革新は目覚ましいものがあることから、生産活動に従事する技術者、技能者においても、より高度な専門知識が求められており、その要請に応え、養成訓練（普通課程：通学制）、向上訓練（短期課程：通信制1・2級）を実施している。

訓練生は、「授業の一環で、他業種の施設見学等に行き、それぞれの強みや独自の取組など参考になる内容が多く、視野が広がりとても勉強になった。」「同業種の仲間と出会えたことをうれしく思う。」「訓練で学んだ知識や技術は会社の業務では学ぶことができない大変有意義なものである。」と話しており、時代の変化に対応できる優れた技術者、技能者となるよう、日々技能を磨いている。

図1：車の再生プラスチックについての説明



資料：中部日本プラスチック職業訓練校提供

図2：授業風景



資料：中部日本プラスチック職業訓練校提供