

AOTS JOURNAL

2024 SPRING

No.22

Mission: To realize a world of
"Co-Existence and Growing Together"
through human resources development
The Association for Overseas Technical
Cooperation and Sustainable Partnerships
(AOTS) is a Japanese organization for
human resources development in
countries that promotes technical
through training, ex
other programs.
Through those programs,
contributing to the



AOTS 人材育成事業の活用事例

2022 年度の実績報告(後編)

AOTS ニュース・同窓会ニュース



一般財団法人

海外産業人材育成協会

The Association for Overseas Technical Cooperation and Sustainable Partnerships

<https://www.aots.jp/>

AOTS人材育成事業の活用事例

ものづくりは人づくりー日本と現地（ベトナム・インドネシア）での人材育成を通じ、アセアン市場へ更なる躍進

やまと興業株式会社

本社：静岡県浜松市
 海外拠点：中国、ベトナム、インドネシア
 創立：1944年
 資本金：6,000万円
 従業員数：336名（2023年1月時点）
 事業内容：コントロールケーブル等の製造・販売



本社工場

やまと興業株式会社は二輪、四輪用部品を中心とする製造業で、国内60%のトップシェアを保持する二輪用コントロールケーブルの製造の他、パイプ加工、超硬合金等の金属製品、樹脂成型、製造設備・治具、さらには素材部品の製造技術を応用したLED製品など、新たな事業への取り組み、独創的・多角的な製品の製造・販売を行っています。本号では同社がベトナム・インドネシアの生産拠点の人材育成のため、受入研修と専門家派遣の併用を行った事例をご紹介します。

御社はベトナムの生産拠点の生産性向上や工程管理、製造設備の更新などで約15年前から専門家派遣事業をご利用ですが、これまではどのような指導を行っていたのでしょうか？

弊社は日本国内市場が縮小傾向となる中で二輪車メーカーの海外市場拡大に伴いASEAN市場を視野に2008年にベトナムに進出しました。2009年にJODC(当時)の専門家派遣制度を利用して日本本社からの指導者を現地法人に派遣しました。その後も外国企業の競争先の台頭が激しさを増す中、安定した生産体制の構築や高品質の製品供給のため、生産性向上、工程管理の改善、製造設備の更新などを目的として専門家派遣制度を活用しました。



ベトナム工場

インドネシア法人(2010年設立)での新規設備導入のため、受入研修と専門家派遣を組み合わせた人材育成を行うことになった経緯や成果について教えてください。

以前のインドネシア法人はベトナム法人で製造した仕掛品のアセンブリが中心でしたが、コロナ感染拡大によってサプライチェーンの途絶が発生したことから、インドネシア法人で独立してケーブルを一から製造できるよう、製造設備導入のための補助金を活用して設備投資することになり、インドネシア工場へストランドケーブルの製造設備を導入する計画を立てました。

それに向けて、まずは新規工程となる撚り線工程、押出工程の技術を習得させるための受入研修(J6W後、2023年2～9月実地研修)を行い、研修生帰国後のタイミングで専門家を派遣し、新設設備(ストランドアウター撚り線機、ライナー押出機)の技術指導を行い(2023年10～11月)、段取りから運用、保全までを一貫して行える人材育成を目指しました。研修生受入れから専門家派遣の一連の流れで制度活用させて頂き、高い効果が確認できました。専門家派遣前に半年間の来日研修を行った研修生を軸に現地への技術指導を行い、日本での研修から時間を空けずインドネシアでの指導を行ったので、習熟度、技能スキル向上における効果は高かつ

現地法人初の製造設備導入に向けたインドネシア法人の人材育成

まずは日本で指導（受入研修）

新規工程の技術習得
 (撚り線工程、押出工程)



本社での指導風景

研修生帰国後、現地で指導（専門家派遣）

指導内容の例

- ・OJTで作業教育を実施し、実際の生産方法に順じた作業標準マニュアルや品質確認チェックシートを研修生と共同で作成
- ・取って製造条件から外れた設定で製造し不良品を再現する「いじわるテスト」→条件管理の大切さ、不良品が発生した際は異常箇所がどこなのかに気付ける技術力を身に付けさせる

習熟度・スキル向上に高い効果

たと思います。また、研修生を受入れたことで本社との人間関係も構築出来たため、研修生に対して専門家指導に加え帰国後の本社からのフォローも十分にあったことも良かったと感じています。インドネシア研修生の成長はもちろんですが、受入れた日本側の指導者が専門家として継続した支援を行うことで、指導者自身の成長やモチベーション向上も確認できました。

インドネシア研修生の受け入れはいかがでしたか？今回初めて受入研修を利用されましたが、どのような準備をしましたか？

日本人向けマニュアルに写真や図を増やし一部社内翻訳をかけるなど、資料を改訂して研修態勢を整えました。もともと専門性・技術力の高い研修生を選任しており、技術習得に問題なく達成度も高かったと思います。1名は日本語の素地があり、もう1名も理解がはやく、日本語であってもゆっくりと伝達することで問題なく研修が進みました。J6W参加の効果はもちろんのこと、来日前のJLTC(AOTS日本語研修センター)のオンライン学習も役に立ちました。受入部門であるケーブル部ではクイズ形式でインドネシアに関する異文化理解の講習を実施しましたし、日本人側もインドネシア語を勉強するなど相互歩み寄ってコミュニケーションを行いました。



インドネシア研修生(前列中央2名)を囲む本社工場スタッフ

【指導先企業の感想】 OJTの指導により、保全スタッフが設備保全の方法やその重要性について、より理解を深めることができました。特に設備や製品の異常「気づき」には五感がポイントとなります。五感はインターネットを介してでは教えられないため、実際の現場での「気づき」の指導はとても有意義であり、重要と感じました。



インドネシア工場

現在はベトナムからも初めての研修生受け入れを行っているそうですね。こういった内容でしょうか？

2022年のベトナム法人への専門家派遣では、内製しているコントロールケーブルの構成部品(金具部品)の安定した生産体制の確立のため、量産工程では現地初導入となるNC旋盤加工技術の指導を行いました。指導によりNC化が実現し品質面、安全面が向上することにより不具合品の削減につながりました。以前は半自動機や手作業機械がメインだったので、切削品の回転速度があわないと不良になっていたものが、NC化することで不良率が下がるからです。

その一方で、24時間稼働している現地の製造工程では、設備がひとつ壊れても生産が遅れてしまうので、社内では保守保全のできる人材が今後必要だということになりました。そこで現在、自動加工ラインのオペレーション習得及び設備保全能力の向上を目標とし、2023年(J6W参加後)12月から6ヵ月の実地研修を行っています。