

オムロン、製造業での教育ビジネスで先駆者に

生産技術の高度化や経済安全保障で追い風

劉彦甫：東洋経済 記者

2024/09/23 7:00

+

著者フォロー

ブックマーク

印刷

A+ 拡大

Facebook

X

N

B!

米中対立に伴う製造拠点の多角化や人手不足による生産ライン自動化などで、製造現場の従業員教育ニーズが高まっている。そこにオムロンが挑戦している。



世界で製造業に従事する人材へのニーズは高まるが、工場で働く技能をもつ人は不足している。オムロンは教育に目をつけた（写真：オムロン提供）

オムロンが製造現場の従業員教育や人材育成を支援・提供するサービスを立ち上げて、強化している。すでに世界で800もの教育コースを用意し、年間21万人の受講実績を重ねる。

事業の本格展開から日も浅いことから売上規模はまだ大きくないこともあるが、昨年度の売り上げは前年度比8倍程度の伸び。今年度も3倍以上に伸びると見据える。

世界で広がる製造現場の教育ニーズ

一般消費者には血圧計などの医療機器メーカーとして広く知られるオムロンだが、売上高のほぼ半分を占めるのは工場の自動化や生産システムを扱う制御機器事業だ。FA（ファクトリーオートメーション）と呼ばれる分野で、オムロンは同分野で世界大手の一角を占める。

オムロンは2年前に工場の管理やデータ活用のサービスを進める事業本部内に教育ビジネス部を設置。「IA（インダストリアル・オートメーション）アカデミー」という名称でFA機器の顧客である製造業各社向けに、現場従業員の教育や研修を請け負うサービスを本格化させた。

もともとオムロンは自社の機器・システムの販売・納入時などに、その製品の使い方や現場実装のやり方を技術支援サービスとして教えている。ただ、教育ビジネス部が手掛けているのは自社製品に付帯した従来の支援サービスではない。工場労働の経験や基礎知識がない人たちのほか、自動化による生産技術の高度化でスキルアップを求める従業員への教育サービスを請け負っている。

背景には世界各国の製造業をとりまく深刻な悩みがある。日本国内では人手不足による人材難で生産の自動化が進められているが、生産技術の高度化で新たなスキルが必要とされることが増えている。その上、熟練労働者の定年退職も進んでしまい、技術伝承が難しくなっている。

また海外では米中対立などの地政学リスクに対応するため、サプライチェーンシフトで製造拠点の分散化が進んでいる。新たな進出先ではこれまで農業に従事するなど、製造業に携わってきたことがない人材を雇用することも多く、そうした人たちには一から工場労働について教える必要がある。しかし、新興国の現地では熟練の工場労働者の絶対数が不足しているため、適切な教育を担える人材も多くない。

オムロンで教育事業を担当するアドバンスドソリューション事業本部教育ビジネス部の朝岡あゆみ部長は「新しい生産拠点の立ち上げ時、最初は本国から駐在員を派遣して指導するものの、その駐在員の引き上げ後にどう体系的な教育を継続するかについての相談もある」と話す。

リソースが十分でない製造各社

これまで自社内で研修や教育をしてきた大手製造業各社でも、教育にリソースを割く余裕はそこまで大きくないのが実態である。新人の育成に携わるのは現場でも主力の中堅社員だが、教材の作成や実際の指導に時間をかけてしまうと本来の業務に支障を来してしまう。また指導のプロというわけでもないの、適切な教材作成や指導ができるとも限らない。

実際、ある大手電機メーカーでは当初社内で教育を行おうとしたがうまくいかず、「即戦力の人材を育成してほしい」とオムロンに声をかけたという。またグローバル企業では、新たな製造拠点の進出先の言語に合わせた指導が難しいなどの本国との違いに悩む事例もある。そこでオムロンが各地の拠点のスタッフを動員して教育サービスを提供することもできる。

さらに業界や国によって採用した人材のスキルにギャップがあることも教育ニーズの高まりにつながっている。教育ビジネス部経営基幹職の伊藤野里子氏は「自動車業界はエンジニアに人気の業界なので製造業が求める人材も集まりやすい。ところが、食品や日用品の業界では、そもそも『生産って何?』『制御とはどんな意味?』というところから教えないといけないこともある」と現場の状況を説明する。

そのほかIT分野が強いインドでは、高等教育を受けてきた学生もソフトウェアに強いものの、ハードウェアに弱いなど製造業が求める人材スキルと教育カリキュラムが必ずしもマッチしていない。そこでオムロンは企業だけでなく、インドの教育機関とも連携し、大学にロボットのラボを導入するなど支援を強化し、教育ビジネスの裾野を広げつつある。



オムロンの製造業に関する教育を受けるインドの人たち（写真：オムロン提供）

朝岡氏は「従来の製品ごとに使い方を教える技術支援では、特定の機器が使いこなせるようになって、生産技術の原理原則まではわからないため応用が利かない」と指摘する。体系的に学ぶことで従業員のスキルアップにつながるほか、生産性改善に向かって工夫するなど現場の自律化にもつながるという。

機器の使い方だけではなく、自動化推進に向けたプロジェクトマネジメントの手法などを顧客の要望に応じてカスタマイズすることができるという、新人教育だけでなく、顧客の会社が求めるエンジニアのキャリアアップへの要望にも対応する。

入門的な教育に限らず、応用や発展にまでカリキュラムを用意するのも社会的な需要を反映している。単に効率よく製造できればいいという時代ではもはやなく、SDGsやカーボンニュートラルへの対応も求められているからだ。伊藤氏は「生産時のエネルギーマネジメントのように、データを分析しながら生産ラインを運営・調整していくデータアナリストのようなスキルも必要となってきている」と話す。

将来に向けた種まきになるか

基礎的な教育が多い新興国でもいずれ生産技術の高度化に合わせた教育需要は伸びるとみられる。たとえばインドでは日米中などでは自動化が進んだ液晶パネルの工場でも多くの人が入り、生産活動に従事している。人件費が安いためだが、いずれ品質管理の強化や自動化が進めば、それに合わせた生産技術の高度化による教育ニーズも出てくるとみられる。

オムロンにとっても教育事業はFA機器販売を伸ばすための種まきになる。生産現場の技術者のスキルがあがり、製造への理解が深まるほど新しい生産機器や自動化製品を導入する動きがボトムアップで広がる可能性がある。朝岡氏も「安全・セーフティに関する意識が高まって、安全管理ができるようになったら自動化機器を導入するというサイクルに入ってくれるのではないか」と見通す。

2024年3月期の純利益が89%減で、構造改革の一環で人員削減も行っており、オムロンは厳しい状況が続いている。最大の要因はFA事業で、中国を中心に特定の大口顧客に売り上げを依存していたことだ。その点でも長期的に顧客の分散化につながることを教育事業では期待できる。

教育事業自体は1年間の検証期間を含めて開始からまだ3年目。教育事業自体も順調に成長して、それが屋台骨のFA機器の販売につながる好循環を生み出せるか。ポテンシャルは十分にある。

「東洋経済オンライン」2024年9月23日配信

許諾番号：2024-098

©東洋経済新報社 無断複写転載を禁じます。