

YKK APは、生産現場で働く社員の学び直しとキャリア形成を支援する社内大学「YKK AP工科大学（APテック）」を開設し、現場を担う人材の育成に取り組んでいる。生産技術、生産管理、品質管理、ITの4コースを設け、専門知識の習得に加え、自職場の課題を分析し、改善につなげる実践的な学びを展開する。高卒社員が多い生産現場で、学ぶ機会と新たなキャリアへの道を広げ、将来の現場リーダーや工場長を育てることを目指している。

2026 変革の現場

YKK AP 東京都千代田区

■人材の可能性
APテックは、経営者があり、自らの将来トップの強い意向のもとを限定的に捉えたり、と、約3年前に始まった。成長への意欲を失った。社員のエンゲージメント向上に取り組む。そこで、改めて学ぶ機会を設けるとともに、場で働く社員のキャリア職務転換を含めた異なA形成に対し問題意識を持つていた。
生産本部には高卒で社員が実際の大学へ入社した社員が多い。学ぶ機会にもつなげ一方、総合職などとはようと、APテックを

現場人材に学びと成長の機会 社内大学でキャリアの選択肢広げる



職場課題の分析や改善について学ぶ授業風景

立ち上げた。

YKK AP人事戦く、第3期までの平均年齢は33歳。北海道から沖縄まで全国の拠点現場社員が学びを通じて自らの可能性を広げられる環境づくりが重要だと話す。

■成果を職場へ
研修の成果は、職場の改善活動にも表れ始めている。アクションに付いた」といった声が出ていた。経験だけ駄取りなどに取り組んでなく、数字や根拠をみ、第1期の九州地区に基に考えることで、自らのメンバーはYKKグループの小集団活動発

■今後の課題
第1期は37人、第2期は30人が修了。第3期は29人が受講中。参加には本人が希望する「手挙げ」と職場推薦の二つの方法があり、第1、第2期は手挙げによる参加が7割以上を占めていたが、第3期では職場推薦による参加が手挙げを上回った。

■全国から参加
対象となる現場系社員は全国に約4500人。応募に年齢制限は設けず、入社4年目以上を条件としている。参加者は20代前半から50代の社員まで幅広く、第3期までの平均年齢は33歳。北海道から沖縄まで全国の拠点現場社員が学びを通じて自らの可能性を広げられる環境づくりが重要だと話す。

先行する受講者から学習の大きな変化が伝わったことや、人員を抑える中で社員が職場を離れることへの懸念なども背景にあるとみられている。

▽日本生産性本部・鍛冶田良主席経営コンサルタント
自動化やIT化が進んでも、人材の力がなければ現場は機能しない。APテックでは、知識の習得にとどまらず、学びを仕事に結び付け、自ら考えて行動する

現場で生きる学びを 答えのない課題で考える力養う

力を育てることを重視した。

■教育の基盤を広げる

現場はチームで動く。キーパーソンを中心に教育の基盤を広げ、周囲と協働できる人材を育てる。研修では、理論を身近な仕事に置き換えて考え、自分の言葉で表現する。楽しさだけに偏らず、実務で使える内容を取り入れた。

■答えのない課題に挑む

最終課題では、答えが分かっているテーマを選ばないよう求めた。解決策が見えている課題は、分析より実行の問題だからだ。

答えの見えない問題や職場の困り事を分析し、自分なりの答えを導く。

■失敗から気付きを得る

考えがまとまらない。資料を作り直す。発表しても伝わらない。こうした経験から気付きを得ることも学びだ。職場では失敗が本人の評価に影響し、安心して試行錯誤できる機会は多くない。

やり切ることは成功体験となる。受講者には、自部門だけでなく他部門とのつながりや全体最適を意識する姿も見られた。

人材育成の成果は短期間では測りにくい。学んだ人が増え、その経験が組織に広がるには、時間と資金を継続して投じる姿勢が欠かせない。

記事の問い合わせは日本生産性本部コンサルティング部まで。



APテックで学んだ社員が職場で力を発揮し、現場リーダー、さらに将来の工場長など次の役割に挑戦できる環境を整えることで、社員の成長と生産現場の力の向上につなげていく考えだ。