

平成 29 年度 技能伝承に取り組む企業等の好事例発表及び意見交換会について
～ 技能伝承を通じた人材育成を考えよう ～

1 日 時 平成 29 年 12 月 11 日（月） 13:30～16:50

2 会 場 かながわ労働プラザ 3階多目的ホール

3 参加者

基調講演及びコーディネーター 青木 正雄氏（青木経営技術士事務所 代表）
技能伝承好事例発表企業（4社） 株式会社山喜
有限会社インテリアいはら
株式会社ミットヨ
有限会社東曜印房

意見交換企業 同上
（パネリスト）

出席者 65名

4 基調講演

- ・強い現場力は、職場に自信を持っている技能者のいる現場である。
現場力を高める為には、一人一人が知識のレベルを高めていかなければならない。
- ・高いレベルの技能者が高い品質の物を作るのが理想型である。
技能者のレベルは低くても品質さえよければよいと考える現場はブラックボックス型であり、技能伝承がされておらず、現場が海外へ流れていってしまうパターンである。
- ・何人かの熟練技能者はいるが伝承するシステムが無いのはシステム不全型であり、この部分を補完することが技能伝承に繋がる。
- ・現場力低下の背景としては、派遣、請負社員の雇用による現場一体感の欠如、教育費の減少による学習力の低下、人員削減による現場の負担増、労働意欲にかける社員の増加などがある。

5 技能伝承に取り組む企業等の好事例発表

好事例発表 1 株式会社山喜
代表取締役社長 山崎 一 様

会社概要：特定ユーザーを対象とした多品種小ロット生産工場。
(ベアリング部品製造)

(1) 現状

- ・ 20年前は、専用機や汎用機における技能伝承であった。
- ・ ITを活用した生産性向上については、10年前からNC（数値制御）やMC（マシニングセンタ）化に伴う技能伝承を行っている。
- ・ 現在は、NC・MC化が完了した状態における更なる技能伝承が必要となっている。
- ・ 仕上げ等の手作業グループの技能伝承は出来ているが、量産加工（NC旋盤・マシニングセンター等）グループの技能伝承ができていない。

(2) 課題

- ア 次世代若手社員の確保
- イ 技能習得のための教育時間の確保
- ウ 技能指導者の育成
- エ 人材育成（技能伝承）手順の見直し

(3) 課題解決のための取組み

アについて

- ・ 採用ルートの多様化により、若手社員を確保する。

イについて

- ・ IT化を推進することにより、省人化を進め、若手社員の技能習得時間を確保する。

ウについて

- ・ ものづくりマイスター制度の活用による指導を行うことにより、技能者を育成する。
- ・ 指導後に技能検定を取得させることにより、指導者を育成する。

エについて

- ・ 基本技能を習得させた後に、NC、MC等の量産加工グループへ配属するよう手順の見直しを行う。



好事例発表2 有限会社インテリアいはら
代表 伊原 正男 様

会社概要：住宅、店舗、マンション等の室内内装工事及び附帯業務

(1) 現状

- ・同業者の技能士により、一般社団法人神奈川県内装仕上技能士会を設立し、活動している。
- ・活動内容は公共技術校への講師派遣、定期的な講習会の開催、内装メーカーの商品試験や施工アドバイス等。

(2) 課題

- ア 団体としての活動における管理、指導者、運営費等の確保。
- イ 社会的認知度の低下。
- ウ ものづくりへの楽しさ、やりがいを伝える方法の模索。

(3) 課題解決のための取組み

アについて

- ・関係各メーカーへスポンサー依頼をすることにより、運営費等を確保する。
- ・公的補助の有無について調べ、模索する。

イについて

- ・活動のネットによる配信を推進していくとともに、併せてメディアに掲載される話題づくりを進めていく。
- ・業界へのブランド化を推進するとともに、グッズ等の配布を行う。

ウについて

- ・イベントでの実演や体験などを積極的に実施していく。
- ・独自の教育や訓練施設の設立を検討する。



好事例発表3 株式会社ミットヨ

人事部人材開発課 沼田 正秀 様

会社概要：精密測定機器の総合メーカー。

(マイクロメータ、ノギス、ダイヤルゲージ、三次元測定機等)

(1) 現状

- ・職種間共通教育 ⇒コミュニケーションスキル、マネジメントスキル
- ・専門教育 ⇒事業所ごとの専門性スキル
- ・職掌内共通教育 ⇒専門性スキル

(2) 課題

- ア 教育体系に沿ったコンテンツの不足
- イ 自己成長意欲の喚起
- ウ 技能伝承が必要なコア技能の選定と伝承計画の策定
- エ 技能者の技能力向上、卓越した技能者の掘り起こし

(3) 課題解決のための取組み

アについて

- ・適任の講師の人選を進めて、推進する専任者を人選することで育成する。
- ・教育コンテンツの拡充を図る。

イについて

- ・上司が対話型の働きかけをすることにより意欲を喚起する。
- ・キャリア開発計画の申告や自己啓発の宣言。

ウについて

- ・事業部門ごとにコア技能を選定し、伝承道場を介して技能の伝承につなげていく。

エについて

- ・技能検定の特級・1級技能士の取得の強化を図る。
- ・会社に有用な高度・特殊な技能・技術の継承と後進の指導育成を図るため師匠・師匠補制度を整備する。
- ・加工の自動化を進めた結果、基礎技能の習得が滞るため、技能開発センターや訓練校を設けて継続的な技能訓練を行っている。



好事例発表 4 有限会社東曜印房

代表 水嶋 祥貴 様

会社概要：創業明治 42 年、東海道平塚宿に創業。

手彫りの印章業務。

印章・ゴム印、印刷、表札その他関連品の取り扱い。

(1) 現状

- ・ 同業者の技能士により、神奈川県印章業組合連合会技能士会を設立し、活動しており、日本唯一のはんこの職業訓練校を維持している。
- ・ 彫刻作業の機械化が進んでいる。
- ・ 徒弟制度の減少や指導者の減少・高齢化による後継者が不足している。
- ・ フランチャイズ店の参入やインターネット通販の台頭が著しい。
- ・ 価格競争も激化している。

(2) 課題

ア 職人の減少 イ 技能の低下 ウ 価格の乱れ

(3) 課題解決のための取組み

* まずは、現状としての機械化を受け入れる事から始める。

アについて

- ・ 多くの人にもものづくりの魅力を伝えることを進めるとともに、ものづくり体験等では、ものづくりの難しさや奥深さを発信していく。
- ・ 職業選択の候補になるよう、学校での職業講話を推進していくとともに、メディアにおける広報も進めていく。

イについて

- ・ 業界内の技術研鑽の勉強会や技術向上研修を実施し、技能低下を防ぐ。
- ・ 技能グランプリや業界内の競技大会へ挑戦することにより、技能向上に努める。

ウについて

- ・ 印章の役割、重要性を啓発することにより、理解を深めるよう努める。
- ・ 職人が彫刻する高度な印章の啓蒙を図ることにより、消費者への意識の变革を促す。



6 意見交換では、次のような意見が聞かれました。

- ・技能伝承手順の見直しとして、まず基本作業を習得させることのメリットは？

必要な基本作業を理解させることで、効果的な技能伝承につながっている。

また、NC関係の社員に対しても、ものづくりマイスター制度を活用して学ぶことにより、汎用機操作の技能を技能検定レベルまで向上させることは、違った側面を学ぶツールの一つとして実施していきたい。

- ・目標管理としてキャリア開発計画を行う場合の具体的な進め方は？

キャリア開発には、職場（現場）に直結した専門スキルと、会社全体の共通スキルがあり、どちらも上司との共有化で進めている。

いずれも仕事の幅を広げる上で有効である。

7 全体総括（座長まとめ等）

- ・IT化が進んでいる中でも技術だけではなく、技能の技術化を図っていくことが重要である。技能の技術化を推進できる会社や社会でありたい。
- ・国レベルで、更に技能者の社会的地位の向上を図っていくと必要である。