

平成 29 年度技能伝承に取り組む企業の好事例発表及び意見交換会について
(ITを活用した生産性向上の取組みを実施する企業の好事例発表及び意見
交換会と同時開催)

1. 日 時 平成 29 年 10 月 27 日 (金) 13:30~15:30

2. 会 場 地域職業訓練センター 2 階 第 1 研修室

3. 参加者 12 名

座長 (取りまとめ役) 吉 寄 和 彦 (塗装職種ものづくりマイスター)

製造業、建設業及び職業訓練校より 6 社 1 校が参加し、各会社における技能伝承の
取組みについて発表・意見交換をしていただいた。

4. 技能伝承に取り組む企業の好事例発表

(概要)

- ・会社による技能大会を現在 11 職種について実施している。課題は技能五輪を 100 とする
と 60 ぐらいの課題で、3 か月前ぐらいに課題発表があり、出場者は仕事とは別に練習をし
ている。また工場内に『技能道場』という場所を設け、普通旋盤とフライス盤を置き、そ
こで技能大会や技能検定などの練習を行えるようにして社員の技能向上を図っている。
- ・技能検定取得者は昇格試験の学科が免除になるなどの制度がある。技能検定を取るのが
当たり前のような意識があり、全体のレベルアップにつながっている。
- ・『技能訓練所』や『組立て道場』など会社の加工基準に従って溶接、組立て関係及び安全
についての教育と技能の継承・向上を図っている。今の作業者はミスが起こった時に機転
が利かず、手直しができない人が多いように感じる。そういった突発的なことに対応でき
るように指導を行っている。
- ・社内の認定制度があり、基本的に認定を受けた人が作業を行うというルールがある。
- ・技能検定を受けていくことでの技能伝承を行っている。言われたことをただやるのでは
なく、なぜそうするのか、どうしてこの段取りなのか自身で考えることが必要であるが、
なかなか難しいので、基礎的なところから再度教え直すということを年に何度か行ってい
る。
- ・溶接作業経験 5 年未満の社員を集め、週に 3 回学科・実技の指導を行っている。



5. 意見交換では次のような意見が聞かれました

- ・NCなどの自動化が進み、機械の基本知識がなくても加工ができることから、工具、刃物を研ぐことができない、嫌がる人が多くなっている。汎用機械の指導者自体も少なくなっており、技能伝承が難しくなっている。刃が砥げることが一人前になることで、また今後汎用の機械類がなくなることはないので伝承していくことが必要である。
- ・作業のやり方について一般企業では様々なやり方で行っているが、高校生は同じやり方、段取りで行っている。技能検定においては、同じ動き、方法で行っていく方が合格率はよいのだが、どうしてそのような順番で行うか、作業の目的、段取りの大切さを教えていけないといけなと思われる。
- ・指導する立場の人の指導力が不足している。教えることの技術を学びたいと思っているが、なかなか難しい。
- ・以前は失敗してもかまわない時代であったが、今は失敗が許されない時代になっている。コスト削減の影響で、自社製品を使って教えることができず、しっかり教えることができないので若者の技量が上がらないのではないか。
- ・製品自体の大型化や材質の強度が高くなり、失敗した部分を手直しすること自体が難しくなっている。失敗＝ロスとなることを恐れて作業者が委縮してしまい、育てにくく育ち辛い。
- ・いかに仕事が好きになるように勧めていくかによってその人の技能が上がっていく。
- ・実際に仕事を行っており職人として正しいことをしているが、なぜそうするか知らなかったというケースがある。教えるときに理解が十分なされていない場合がある。
- ・ものづくりマイスターとして工業高校へ指導に出向いた際には、指導風景をビデオ撮影し、それを指導日以外の練習に活用してもらっている。ただ、教師にはやり方はいろんな方法があるので、一つの方法にとらわれず行ってほしいとも言っている。
- ・就職の為資格を取るのではなく、技量を上げるために資格を取っていく、取ることにより今後の仕事に生かしていくというような気持ちを持ち取り組む必要がある。「県で1番を取る」等の目標を与え、本人がその気になるようにしていく。
- ・自分自身は誰かに教えてもらったというよりは、やらせてもらえる環境があったことで今の自分があると感じている。最近になって「技能伝承」や「教える」といった意識が強まってきたと思う。
- ・教える人が新人に教えるのではなく、ある程度仕事ができ次は指導者となる立場の人へ教えていく方が技能継承に役立つのではないかと。技能があっても教え方が分からないという人が多い。まず「教える」という意識を高めていかなければならないと思う。年齢の近い人が順々に教えていくサイクルができればよいのだが、年齢構成で中間層が少なく、また仕事が詰まっていたりなかなか教えることが難しい。
- ・新入社員に教えるのはやはりお兄さん、お姉さんくらいの年齢の近い人が良い。どうしても古参の人が教えると年齢のギャップがあり効率が悪い。中間層をしっかり教えていくことが必要になる。
- ・ミスに対するリカバリ方法など、作業に付随する色々なことについても教えていきたいが、とにかく時間的な余裕がない。



6. ITを活用した生産性向上の取組みについて

- ・生産の進捗状況をネットワークで管理している。作業について電子化していき、誰がどのような作業をしているか把握をし、作業の抜け等をチェックしていき品質管理面の向上を図っている。
- ・機械組立てについて、寸法等の確認を紙ベースで行っていたものをパソコン上で3D化し、作業効率や品質の向上につなげている。

7. 意見交換では、次のような意見が聞かれました

- ・作業者にとっては、いろいろなチェックを行うので大変な面もあるが、手直し等をするのがなくなるのと状況の判断ができるので良い面もある。
- ・3D画像だと品物（図面）の回転によりいろいろな方向からの確認ができ、ミスを少なくすることができる。

8. 全体総括

- ・作業のやり方、手順についてなぜそうするかを重点的に指導することが必要である。
- ・各企業とも、これから仕事や後進の指導の中心を担う中間層の人数が少ないため、なかなか技能伝承が難しい。指導者の育成について優先的に取り組む必要がある。
- ・若年者に教えるときには、年齢の近い人が教えた方が効率が良いし理解してもらいやすい。
- ・ITを活用した作業等もあり、それと合うような形で技能伝承、教え方の変革につなげていく必要があるのではと考えられる。
- ・今後各企業にもものづくりマイスター制度を活用していただき、技能伝承及び人材育成においてその役割をより一層企業から求められるよう指導技法等を共有していく必要がある。