

技能伝承に取り組む企業の好事例発表及び意見交換会 要旨

今回は、過去に技能五輪全国大会に選手を派遣した事業所の方々にお集まりいただき、技能五輪全国大会を通しての若年技能者の育成及び技能伝承について、現場での事例を交えながら下記のようなテーマについて意見交換を行っていただきました。

【テーマ】

1. 技能五輪について
 - (1) 参加するようになったきっかけ
 - (2) 参加した社員の成長及び会社への影響
2. 少子高齢化対策について
 - (1) 私たちを取り巻く環境
3. 技能伝承の具体的なやり方について
 - (1) 伝承者と被伝承者のコミュニケーション
 - (2) 伝承する技能の明確化

【参加者のご紹介】



岩佐 富士夫 氏（有限会社岩佐工業 代表取締役）

会社は、左官業。技能五輪全国大会に、出場され続けて 12 年。初めて技能五輪大会に息子さんが出場し、全国大会のレベルの高さを親子で感じ、大会出場が、今後の勉強になると考え、それ以来、毎年大会に出場。これまでに、全国大会において金メダルをはじめ、数々の賞を獲得しています。



小倉 淳一 氏（有限会社雅庭園 代表取締役）

会社は、造園業。開業して 30 有余年、娘さんが平成 17 年度に全国大会に出場。昔からの職人が定年退職し、他社で修行した娘さんと昨年入社した新人の若者 2 人に対してどのように技能継承を行っていくか苦慮しています。



松浦 秀次 氏（有限会社松浦組 代表取締役）

会社は、とび土工業。足場組みが仕事で、中でも特殊な橋、橋梁、鉄塔を主に受注。3 年前から業界団体から全国大会に出場。この業界は、新入社員が集まらない、定着しないという課題を抱えており、3 年前から、

岩佐工業さんの金メダル獲得に刺激を受け、若者の目標の一つとして出場しています。



平川 直美 氏（株式会社キサヌキ 取締役）

会社は、家具製作。スーパーや百貨店の内装一式も手掛けています。7年前から全国大会に従業員が出場。平川氏は、事務的な立場から、技能五輪・技能グランプリ出場選手のサポートを担当。4月入社予定の3人の新入社員が技能五輪出場に興味をもっており、今から楽しみにしています。



下薗 浩二 氏

（株式会社九南 安全品質管理部総合アドバイザー）

会社は、電気の総合建設業。全国大会に出場して3年目。社内では、一旦部長職を退任した後、引き続き安全衛生及び社員教育を担当しており、その関連で技能競技大会関係の支援に携わっています。毎年、30人前後の新入社員を受け入れ、人材育成に孤軍奮闘しています。

【意見交換】

【テーマ】

1. 技能五輪について

- (1) 参加するようになったきっかけ
- (2) 参加した社員の成長及び会社への影響



[ファシリテーター 島原氏]

技能五輪へ向けて訓練を積んでいくと、技能は上がっていきますが、費用も当然かかるし、その間、仕事も休んで行かなければならないし、会社としてはリスクも抱えるわけです。それもふまえてなぜ技能五輪を活用しようと思ったのか、また実際に技能五輪に従業員を出場させた後、会社の中でどのような影響があったのか、そういうお話を聞かせてください。

[岩佐氏]

きっかけは、13年前息子が技能五輪の予選会も兼ねた技能検定2級を受検したこ

とからです。初めは、出場者に、恥をかかせて自信をなくさせるようなことにならないように、まず完成させることが目的でした。5年、6年たってくると、それまでに敢闘賞はあったのですが、息子から、参加するだけでなく、賞を取りに行こうと話がありました。

そこからは、それまでも大会30日前から仕事は休ませて練習させてはいましたが、更に新潟での合宿にも参加させています。仕事を休ませることは、他の従業員の負担にもなるのですが、先に出場した先輩が、後輩に指導していくという流れが会社の中で自然にできています。

技能五輪出場の経験は、子供たちをより大きく成長させます。過去に出場した先輩たちは、現在、職長となって、仕事に自信を持って取り組んでいます。

[小倉氏]

造園の場合は、若い後継者が不在のため、造園技能士会から推薦という形で南九州大学生を出場させることから始まりました。娘も、南九州大学在学中に大会に出場しています。夏休みを利用して、集中して訓練させ、数々のメダルを獲得することができました。

ただ、大学生は、卒業したら県外に帰っていきます。時間も費用もかけて訓練し、地元に残らないのは寂しいのですが、大会に出場して県外で活躍している若者からの便りは、嬉しいですね。

娘は、その時知り合った各県の選手たちと今も交流があり現在も、情報をもらったり、刺激を受けたりして切磋琢磨しています。

[松浦氏]

技能五輪に参加するようになって、「とび職種」としては、まだ3回目です。昨年の出場者が、今年は賞を狙いたいと出場を希望していますが、仕事が忙しい時期に大会が開催されるので、練習時間もなかなか取れない状態です。

出場することで本人にとって何かプラスになってもらえれば、との思いもありますが、訓練して、費用もかけて出場したのに会社を退職したという事例もあります。

おそらく、これからいろいろ経験していくことになるのですが、なかなか難しいかなとは思っています。

[平川氏]

技能五輪に参加して9年目です。初めは、高校卒業して入社してくる新人に何か目標を持たせるのが狙いでした。現在の工場長が、最初の技能五輪の挑戦者です。彼は、2年目で敢闘賞を獲得しました。それから毎回、出場させていますが、事業所の中でも、技能五輪出場の経験者は、発言力もあり、自信に満ちて、頼もしい限りです。

技能五輪には、技能五輪の予選会で、ある程度の成績を取らないと出場できない

のですが、できれば、出場を希望する者には、できるだけ全国レベルの競技大会に出場するチャンスを与えて、入賞するには、どれだけの努力が必要なのか経験させたいです。

また、技能五輪に参加するようになって、県外の同業者とのつながりができたり、ホームページにも掲載して当社のPRにも大いに利用しています。

[下藺氏]

きっかけは、宮崎県電気工事業工業組合の理事長である、我が社の現会長の一言でした。出場が決まったのは、2年に一度開催される電気工事業工業組合の競技会に参加した帰りの車中で、若い社員によりレベルの高い技術力への挑戦と夢を与えることからでした。

「電気職種」の出場者は、電気設備工事のサブコン「九電工」、「関電工」、「きんでん」、その他、世界大会出場を狙っている大企業ばかりです。

それから、九電工アカデミーという素晴らしい訓練施設を訪ねて、出場に当たったのノウハウをご教示いただくことから始まりました。

出場者は、30人近くの新入社員の中から、電設部門に配属になる10人から15人のうち高卒の2人を本人の意思ではなく会社で選択し、2年がかりで研修します。うち、1人が電気工事工業組合の競技会に、1人が技能五輪全国大会に出場することになります。本人たちのモチベーションは別として「会社の代表として」出場することになるのです。ただ、本人たちは、現場に戻ったとき、同期と比べると、技術的なことは少し上がっても現場の仕事である施工管理能力は上がってないので、その辺でギャップを感じると思います。

しかし、会社にとっては、技能五輪出場は会社の大きなPRになります。技能五輪に出場している会社は、サブコン以外は4社しかありませんが、その内の1社は、技能五輪の出場がPRになって、技能五輪に出場希望者が集まり、求人にも苦労していないという情報があります。ですから、当社もホームページに掲載したり、Facebookを利用して会社のPRに取り組んでいるところです。

【テーマ】

2. 少子高齢化対策について

(1) 私たちを取り巻く環境

[ファシリテーター 島原氏]

つづいては、少子高齢化の話です。現在、製造業だけでなくいろいろな業種において、少子高齢化による人手不足の問題が起こっています。総務省の人口調査によると2010年から2030年の20年間で15歳から64歳までの働ける人口が1300万人減少すると言われています。その中で、従業員さんの確保、定着、採用についてどのように取り組んでいращやるのか、お話を聞かせてください。

[岩佐氏]

定着率は良いです。3年頑張れば、大丈夫です。従業員には、人には負けないような技術を習得させたいと思っています。

隔年で2泊3日の社員旅行を実施して、コミュニケーションを図っています。

[小倉氏]

造園業の場合、公園の樹木も減らし、管理のいらぬ公園に移行しているので、これから先は、仕事として先の見えない非常に厳しい状況です。私としては、民家、個人の特徴のある庭造りを伝えていきたいと思っています。

[松浦氏]

とび職という特殊な職種なので、募集してもなかなか人が集まらないし、入社してもすぐ退職してしまうのが現状です。ですから、従業員の知人、友達あるいは息子さんというような知り合い関係の方を紹介してもらって採用しています。

一月に1回、その誕生月の従業員たちと私との誕生会を実施したり、毎年7月にその年に頑張った従業員と富士山に登山して、感動を共にしてコミュニケーションをとっています。

しかし現状は、従業員数が足りないので、外国人の技能実習生という制度を利用して、人材を確保している状況です。

[平川氏]

会社の定着率は、非常に良いです。工場は、18歳から35歳の若者ばかりなので、親睦会もまめにやっていて、よくまとまっています。会社としては、隔年で研修旅行に連れて行きます。県外の納品先の百貨店に連れて行くので、自分が作った商品が入っているのを見て感動して、仕事に対する自信にもつながっているようです。

[下藺氏]

3年前からブラザー・シスター制度を取り入れて離職率が下がりました。新入社員の配属先に、兄ちゃん役、姉ちゃん役の若い社員をつけて1年~3年間、悩みの相談役から現場の指導を含むOJT教育を実施します。

新入社員は、毎日、日報を書いて、メンターに提出し、上司が確認したうえ、最終的にメンターと上司のコメントが入った月報が私の所に提出される仕組みです。つい最近この事例が、厚生労働省のホームページの「こころの耳」に掲載されました。ご覧になってください。

更に、年1回、社長賞を設けて、「利益を残した」「顧客評価が良かった」等、報奨金制度も導入しています。これは、仕事の励みになります。

【テーマ】

3. 技能伝承の具体的なやり方について

- (1) 伝承者と被伝承者のコミュニケーション
- (2) 伝承する技能の明確化

[ファシリテーター 島原氏]

「ゆとり」あるいは「さとり」と言われ物欲のない世代の若者に、技能伝承していかなくてはならないわけですが、技能五輪や技能検定以外に技能継承につながることで、伝えていくもの、伝えていく方法、何か心がけていること、取り組まれていることがございますか。

[岩佐氏]

「一番にお客様の立場になって仕事をする事」「手直しをする仕事はするな」「技能士はプライドをもて」と集まりのたびに伝えていきます。

現在、普段の仕事では、一から十までの難しい仕事は少なくなりましたが、その機会があるたびに、指導しています。技能五輪は、その通過点であり、普通の仕事は、まだ上のスキルが必要です。

[小倉氏]

我が社の社員は、昨年入社したばかりなので、自分の将来をまだつかめない部分があります。技能士になりたいと本人たちが申し出れば、指導していきたいと思っています。

全国造園技能士会連合会作成の DVD を利用して、樹木に対する剪定の仕方や石の並べ方を勉強させています。私も指導はしますが、宮崎県の造園協会でも若者を集めて定期的に勉強会を実施しています。

[松浦氏]

とび職は、仮設がメインなので作ったものは、最後は撤去されます。なくなるので、伝えていくのは非常に難しいのですが、技能五輪の練習を通して、コミュニケーションも取れるようになったし、若い子の意識が変わったと思います。

技能五輪は、これからも続けていきたいと思っています。

技能については、現場で教えるのが一番だと思いますので、その場その場で、私もですが、職長や先輩が教えています。

[平川氏]

技能五輪やグランプリに継続して出場して、社員に何か伝えられたらと思っています。

岩佐氏と同様、技能五輪は確かに現場の仕事の通過点だと思っています。最近、大型のプレス機を工場に導入し、ますます普段の仕事が機械化されていますが、新

入社員にはそこから入ってもらって、組み立てをするなら技能士の資格を取得してからという目標をつくっています。

[下藺氏]

我が社は、社員の代表が作った「社員はこうあるべきだ」というクレド(信条)があります。毎朝朝礼で読みあげ、社員に常に意識付けさせます。また、今年から当たり前のことが当たり前できるように「凡事徹底の社風づくり」も取り組んでいます。

技術的なことや施工管理は、OJTで教えていきますが、仕事の上で、必要な免許や資格を取る研修会や勉強会は社内で実施しています。

技能五輪については、そのレベルの指導者がいないので、現在のところ、外部からの指導者にお願いしています。

[ファシリテーター 島原氏]

いろいろな場面を通じて、いかに社員の方と感動や体験を共有するか、それが大事なことに感じます。人が育つというのは、いくら表面で技能伝承と言っても、心を通わせないとうまく伝わらないのではないのでしょうか。皆さんがそれに一生懸命、気を使われていることを感じました。

他の事業所さんが技能伝承に悩んだとき、皆さんのご意見をノウハウとして利用させていただきたいと思います。