

厚生労働省委託「平成30年度 若年技能者人材育成支援等事業」

「人材育成、技能伝承の好事例紹介及び意見交換会」を開催しました。

富山県技能振興コーナーでは、人材育成や技能伝承に取り組む関係者が一堂に会し、相互交流や情報交換等を通じて、企業等における生産性向上や若年技能者育成の重要性に対する理解を深める契機となるよう「人材育成、技能伝承の好事例紹介及び意見交換会」を次のとおり開催しました。

- 1 日 時 平成30年11月14日（水）15:50～17:00
- 2 場 所 富山第一ホテル 白鳳の間（富山市桜木町10-10）
- 3 参加者 71名



好事例紹介の皆さん



参加者の皆さん

4 好事例紹介の概要

テーマ1 技能伝承の取組みについて ～全国建築板金競技大会への挑戦～

紹介者 富山県板金工業組合

富山県建築板金技能士会 会長 谷口 和尋 氏

唐島板金工業所 唐島 盛一 氏



1 認定職業訓練による後継者育成(谷口会長)

富山県板金工業組合が運営する富山板金訓練校は昭和 34 年 3 月に発足し、昭和 47 年 7 月に創立総会を開き、設立認可申請を知事提出、組合員は当時 467 名ほどおりました。昭和 47 年 9 月に職業訓練法人化、富山県知事認可を受け、高岡と砺波の訓練校も包括経営し、組合と総合的に連携して訓練生の板金技能者の養成および組合員の技能の向上を図る体制が確立しています。訓練方針は幅広い技能及び専門的な知識の習得、また高度化または多様化する板金加工に柔軟に対応できる人材、常世にも耐えられる心身の人材を育成するなど。訓練科目は金属加工系塑性加工科です。訓練内容は、ダクト展開や住宅飾りの手作り、また機械作業での製品管理、機械重視の、基礎重視の現場技能の向上を目指すなど、各校それぞれ特徴を活かした講義が進められております。訓練は毎週土曜日に行っております。

2 富山県建築板金技能士会による技能継承(谷口会長)

建築板金技能士会は、数年毎に、県外研修を企画し、本年度は長野県の飯山市で彫金研修を実施しました。他県の技能継承の取組、職人同士の手法と考え方、子どもたちを対象としたものづくり教室の交流など、本当に実のある研修でした。

会員のスキルアップ講習では、ものづくりマイスターが講師となり、折り鶴や兜、ホテルイカなどの製作課題を銅板加工するとともに、青年部とは全国建築板金競技大会の課題講習も行っております。また、マイスターが中心となりものづくり体験講習を県内の小学

校などで実施しています。4～5人のお子さんに板金職人さんが講師として就いて、コミュニケーションを取りながら順序良く進めていきます。もちろん、初めからそんなにうまくはいきませんが、講師が指導しながら形になっていくものです。キラキラと輝いている子どもたちと、ものづくりを通して1日を過ごすことが私たちの大切な貴重な経験となっております。

技能向上活動では、若者を対象に技能士を目指す方への技能講習会を毎年かさねて行っております。内容は、展開図法、実技指導合わせて4日間の日程で行います。講師、受講者の大変熱い4日間が繰り広げられ、最後には講師が講評し、反省点などを見出していきます。

3 全国建築板金競技大会への挑戦

谷口会長:この大会は、日本建築板金協会が主催するNYAC、技術の部と全日本板金工業組合が主管するZIC、技能の部、この2つの競技で行われます。大会は毎年2月、富士教育訓練センターで行われます。伝統ある建築板金技能、技術を後世に遺し、将来の建築板金を担う後継者の発掘と育成を図るため、その技を競技、研鑽させることにより国民生活に欠かすことのできない「住」に係わる優秀な建築板金の人材育成を行い、我が国の住環境の品質の向上・安心・安全に資するものとして開催されております。

この大会では全国の素晴らしい職人さんの技を体感できたのを覚えており、全国大会出場者が増えればよいと、過去に出場経験者発表大会なども行いました。この2つの競技は、日々の仕事とは勝手が違い、まさに伝統の技そのものなのです。

唐島氏:全国建築板金競技大会に挑戦した経緯やきっかけは、仕事を始めて10年くらいの時、県青年部が主催する講習会に参加したことです。競技は2部門あり、1つは技能の部で、1枚の平板銅板から与えられた課題を作り、その作品の精度、美しさ等で自分の腕を評価してもらう競技と、もう1つは、技術の部で、板金工事の納め施工図を製図するという競技となっております。この大会は各都道府県から1～2人の代表者が出場し、50人くらいで争うことになり、ここで優勝すると、技能の部では厚生労働大臣賞、技術の部では国土交通大臣賞を授与していただけるというとても名誉のある大会です。

大会に向けて、基本的には夜、仕事、家事等が終わった後、午後10時～翌午前2、3時くらいまで、練習時間にあてます。2日間練習をして、1日は早く休むということを大会前の2ヶ月間くらい取り組んでまいりました。あとは、日々の仕事の効率化を図り、組合の仲間に応援を要請したり、お昼とか休憩時間等を少し省いていくと1日に1時間ぐらいは余裕が出てくるので、それが1週間続けば1日くらい余裕がでます。それを繰り返しながら、時間をつくって練習してきました。

その結果、2013年に技能の部で優勝し、さらに2018年の大会では技術の部でも優勝し、2冠を達成したときは本当にうれしい気持ちもこみあげてきました。それ以上にほっとした、やっと終わったというか、それまで家族の協力や組合のバックアップ等をいただきながら、取り組んでまいりましたので、何とかその恩に報いたいということで練習してきま

した。やっと取れたことによって肩の荷がおりたというか、安心したというか、そういう気持ちがありました。

後輩に向けて伝えたいことは、技能競技大会とか技能検定というのは諸先輩方が築き上げてこられた大切なものです。もちろん、個人で賞や級を取るために頑張っているのですが、その時にも先輩方への敬意等も持ちながら頑張っていただけだと思います。

4 今後の若手技能者、後継者の育成の取組について(谷口会長)

これからも若年技能者人材育成支援事業や高度熟練技能の継承と技能士を活用したものづくり意識啓発事業への取組、創意工夫の技能尊重気運の醸成を行ってまいります。建築板金に携わって私は40年が経ちます。一番好きな言葉が「雨仕舞」という言葉です。私はこの「雨仕舞」という言葉を日夜、頭に置きながら仕事をさせていただいております。今回、このような機会をいただけたことを大変にありがたく思っております。純粋な気持ちで、世の為、人の為、お金がついてくる仕事に、チョキンチョキンとはさみを使い、誇りをもって業界発展のため今後も取り組んでいきたいと思っております。

テーマ2 生産性向上支援訓練を活用した人材育成について

紹介者 (独)高年齢・障害・求職者雇用支援機構 富山支部

富山職業能力開発促進センター

生産性向上人材育成支援センター 専門役 西 澄雄 氏



1 今、なぜ、生産性向上が問題なのか？

私は、職業訓練の世界、人材育成に携わって今年で40年を迎えました。

私ども富山職業能力開発促進センターでは人材育成の仕事をしておりますが、地域の事業主、事業主団体及び関係事業主の皆様と連携した生産性向上支援訓練の概要と取組をご紹介します。この制度は、平成29年度に新規に設置され、今年で2年目ですが、特に、今年度から基礎的ITリテラシーセミナーを積極的に展開しております。また、この訓練を活用された事業主の皆様を対象とした人材開発支援助成金等の手厚い制度もあります。私どもの人材開発支援センターがお手伝いできる場所は、できるだけお世話し

ますので、ご活用をお願いしたいと思っております。

生産性向上とは、一般に従業員に無駄な動きをさせずに、少しでも無駄を無くせ、ということかなと思っておりました。私が企業訪問した際、いろいろ現状を聞いたところ、人手不足と働き方改革をしようと思ったら、あなた方は中小企業のこととは全然考えとらん、と言われました。この働き方改革でやっているようなことは中小企業ですぐできるわけではない。現場力に不安があると、熟練技能者や若者の人材も確保できてない、やっとなんか入っても定着してくれない。若者にとっては価値観も違う。社内コミュニケーションの問題がある。5S、QC活動を仕事が終わってからやろうとしたら残業代もくれない。ブラック企業だとSNSで報道されて労働基準監督署のお世話になった話も聞きます。品質管理、工程管理も厳しく、納期遅れが常態化しているとの声も聴きます。特に本県では、残業時間が多い。それから若者が製造業へ就かないので、求人倍率は8月が2.02、9月が1.98と、中小企業の人材確保が大変難しい状況になっています。

人手不足、人材不足。この時代の背景には技能労働者の高齢化、退職という問題。少子化の問題もあります。そういう問題を解決する、総合的な取組として働き方改革。私はこの生産性を上げるため短時間で「もの」を作って、働くということと最初はそれを懸命にPRしましたが、スムーズにお話が進みませんでした。

2 生産性向上支援訓練の概要

ものづくり分野の事業所での最重点課題は生産性向上と人づくりだと考えています。それから品質軽視といいますが、納期が守れないので結局は信用を無くし会社が存続しない。その対策の1つが生産性向上支援訓練です。その訓練ニーズは、毎年、職業能力開発ニーズ調査をものづくり分野を中心に実施し、人材育成ニーズ、地域課題を明らかにするために、私どもは特に中小企業100社程度を訪問して、ニーズ、意見を求めています。またこれは全国で3,000社ぐらいのデータに毎年更新されてきます。ニーズ調査の結果は、グラフ化していますので、ご覧いただければと思います。

指導する人材が不足している、これが75.3%。それから人材育成を行う時間がない、人材が大事だと言いながら、人材を育成する時間がない54.1%。人材育成の課題があるとしており、本当にそういうところにこそ職業能力開発推進者を選任する必要がある。助成金を申請する場合必要なのですが、中小企業では83.5%。私の方で調べたら71社が残念ながらまだ選任してない。ぜひ、選任してくださいということでいろいろご説明をしている。具体的な人材育成計画の策定、そんなことはやっている暇はないし、やる人もいない、と言われて、逆に怒られる始末でございます。

人材募集しても5年で1人も採用できていない。何とかしたいと相談に来られた場合には、当センターの求職者情報を活用してもらっています。お手元に12月修了生の情報があります。求人リクエストをしても来ないという方もおられます。私はアルミの大企業に今はもう学卒よりもそういう方が、中途採用がいい、ということで一度に3人雇っていただいたことがあります。ぜひ活用をご検討ください。

3 これまでの事業取組結果と進捗状況等

それから今般、本来の生産性向上コース、マネジメントで組織全体の業務推進力、技能継承も人気があります。お手元の生産性向上支援訓練の案内では、今年やった訓練コースを紹介しました。これは当センターのホームページや高齢・障害・求職者雇用支援機構ホームページにもあります。生産性向上人材育成支援センターのパンフレットにも生産管理、品質管理などいろいろな事例が紹介してあります。

生産現場では、さまざまな生産管理、品質管理をはじめ、多くの問題が日常的に起きております。これまでの実施状況、実施結果及び受講者アンケート結果を参考にさせていただきたいと思います。

4 生産性向上支援訓練の活用事例

それぞれ生産性向上訓練をやっていただいた実施機関あるいは実施団体、講師の皆様など、団体に応じたオープンコースがあります。それから今年の実践性向上支援訓練の活用事例、資料は今回、概要の説明のみとさせていただきます。詳細な改良版を欲しい方は、改めてお問い合わせいただければ情報提供させていただきます。

今年の実践実施団体は、富山県アルミ産業協会、高岡商工会議所、介護労働安定センター富山支部、富山県溶接協会の4団体です。具体的な団体の取組事例をご紹介しますと、富山県アルミ産業協会では昨年度は生産現場の問題解決・技術などを取り上げ、今年はさらに成果を上げる業務改善ということで取り組む。同協会の会員企業からは生産現場の問題提出や品質管理の改善等、大いに役立っていると高い評価を得ております。各企業の従業員との意見交換もできたと。業務意欲向上にもつながったというお褒めの言葉もいただきました。また、高岡商工会議所では提案型営業手法、介護労働安定センター、県溶接協会では生産現場での問題解決コースが好評でした。

5 今後の予定と人材開発支援助成金の活用について

現在、来年度計画を作成中ですが、今年の実践結果の分析検討を進めております。いろんな状況を分析しながら次年度の計画を立てます。受講者アンケート結果を参考にいただければと思います。実際の事例では、非常に良かったという場合、5Sの重要性や自分の知らない知識を習得できたということがありました。それから現状においてどのような無駄があるのか、提示し分析をしたい。問題テーマを見つけ、他の業種の方の考え方や問題点も聞け、共感できたということなど、あまり良くなかったことは外には出せません。私はできるだけそういうことも含めて、取組のサンプルがいろいろあるので、ぜひともご活用いただければ幸いです。

最後になりますが、来年度のメインは基礎的ITセミナー、生産性向上支援訓練(オープンコース素案)で、これらのコースはぜひ、ご活用をご検討していただきたい。また、講習会の参加と合わせて「人材開発支援助成金のご案内」をご覧のうえ、助成金のご活用もお勧めします。

テーマ3 仕事効率化のためのITツールの活用事例について

紹介者 ITマスター、中小企業診断士(情報部門)、ITコーディネーター 中陳 和人 氏



1 小規模企業からの相談事例

中小企業診断士という仕事をしているなかで、富山県よろず支援拠点と言いまして、富山市高田にあります、国が全国に設置しました経営相談窓口で経営相談の仕事をさせていただいております。中小企業といたしましたが、相談は小規模企業が多くございます。いろんな経営課題がありますが、今回は、ITに関連するような相談のうち私が対応したある案件について紹介をさせていただきます。

① スケジュール情報の共有化と効率化についての相談

この事例企業は、得意先の現場に日替わりで人を派遣するという仕事をされています。行先というのは定期的な毎月第何日、何曜日という訪問もあれば、あるいは随時の訪問ということもあります。訪問先での作業内容というのは、専門的な技術を持って営む仕事です。内容自体はその都度異なり、訪問するスタッフも固定されておらずバラバラで、かつ同じ人数ではありません。ある時は1人、別の時は2人という感じで人数もバラバラ、スタッフもバラバラで管理が非常に難しい。最初は小規模だったので、社長が手帳にスケジュールを書いていけばよかった。だんだん規模が大きくなってくると、20人ぐらいのスタッフを抱え、現場もたくさんあるので、社長は仕事を受けた内容を大きなカレンダーに書いている。その内容に基づいて、LINEというツールで、スタッフに「あなたここに行ってね」ということを発信するやり方をしていたのですが、混乱してきたので、何とかしたいと相談がありました。

その相談の前に、システム開発会社に相談をされた。勤務管理と出勤管理、その給与管理についてもなかなか大変だと、いろいろな要望がありました。それをシステム開発会社に相談しましたら、「数百万円～1千万円ぐらいかかりますということだったので、本当にそんなにかかるのですか？」というご相談でした。

② 対策案のオプションと当座の具体策

この事例では、ITで言えばグループウェアソフトというものを使えば、要望のたぶん7、8割は解決するというふうに感じました。グループウェアソフトというのは、カレンダーの中にいろんな人のスケジュールを共有できるというソフトになります。対策案のオプションとしては、一番シンプルなのは、事務所に大きなホワイトボードを置いて、仕事のスケジュールがあって、誰がどこに行く、という管理をしています。この会社の場合には、スタッフが自宅から直接現場に行くということで、事務所に集まらないというケースもあるので、それはちょっと使いにくいと。それではIT活用という話ですが。ITを使う場合には、今申しましたように、新しくシステムを開発すると。0からという方法もありますし、もう1つは既存のソフトを活用するという方法もあります。既存ソフトで有名なのが「サイボーズライブ」ですが、これは来年4月でサービスが終わります。他の無料のグループウェアソフトで、「Google カレンダー」があります。最近は、「Google」のインターネットのプロバイダー、検索サービスを使っている方が多いのでご存じかもしれませんが、「Google カレンダー」ソフトは、自分だけのカレンダーではなく、そのカレンダーを見られる人を登録してメールアドレスを登録しておく複数の人がみられる。そうすると会社にも集まらなくても自宅でもどこからでもみられますというサービスがありますので、それを1度使ってみましょう。無料のITツールがいいですよということをお勧めする立場ではないですが。社長がITに対してあまり造詣が深くないということで、いろんな要望を言ったら、ベンダーからどんどん言われて、いらない機能まで言われて、当初予算よりも大幅に増えてしまう。あるいは必要のないものを買ってしまうとか無駄な投資をする危険性がある。まずはITに慣れたらどうですかということで「Google カレンダー」を提案しました。

③ 使いやすいクラウドサービス

そこでスタッフとスケジュールを共有すると。実は皆さんのお手元にある紙の右の方に四角い絵みたいなのが2つあります。上の絵がその「Google カレンダー」を写したものです。実は、実際の企業の生データですから、見るとまずいので画質を荒くし、わざと見えないようにしてあります。ご容赦ください。下の絵はもう1つ、同じ「Google」のアプリケーションで、「Google ドライブ」という名前のものです。上は「Google カレンダー」で、下は「Google ドライブ」。この「Google ドライブ」というのは、先ほどの企業が行き先の地図の情報をその都度、伝えるわけにはなかなかいきません。地図情報をみんながどこからでも見えるようにしたいという話がありまして、行き先の地図を切り取ってそれをどんだんどん放り込んであります。さらに、行き先ごとに注意事項があるので、「物の置き場所はこんな風にしなさい」とか、「行ったらまず玄関先で責任者の誰それに挨拶をしなさい」とかい

う職場のルールがあります。そういったルールについてその都度社長が口で言っていたら大変ですから、そういうルールブックみたいなものもいれればということでした。ねずみ色の四角がいくつか並んでいますが、ファイルフォルダーと同じでフォルダーというのがあります。そのフォルダーの中にいろんな種類ごとの資料を入れておくと便利で、このフォルダーというのが誰でも見られるわけではなく、アクセス権を設定できます。つまりスタッフが誰でも見られるようなフォルダー、管理者しか見られないフォルダーというふうに区分することができます。そんな非常に便利なツールになっています。これを使ってみて慣れたら、実際にシステム開発をするという目利きができますので、これは必要ですとか、これダメという判断ができるということでもやってもらっています。いずれも無料のサービスです。使いやすいクラウドサービスということで今回は「Google カレンダー」と「Google ドライブ」を紹介しました。

2 最近の情報発信、広報手段、検索・調査手段

マーケティング用語です。「アイドマ」というのは、要はコマーシャルです。

15 秒のコマーシャルを何回も何十回も何百回も流していると誰でも目にする。目にしたら「いいな」と思って、「欲しく」なる。欲しくなったら「買う」という購買者の心理を表したものが「アイドマ」と言います。最近では、そのアイドマは少し変質をしてきて、例えばこの「いろはす」という水については、たぶん、これはどこで買ったの？ 多分ついこの間までは値段はどこでも一緒だった。ところが今の時代は買う所によって値段が変わっています。つまり欲しいなと思ったら、今何をするかというと検索をします。「価格.com」とか「Amazon」とかいうようなところで検索をする。一番安いところとか、あるいは一番社長に共感するとかいうふうなことで自分が気に入った所から買うと、これは「サーチ」といいます。アイサスの最初の「A」は「Attention」の「A」、「I」は「Interest」の「I」です。「いろはす」に Attention「注目」して、Interest「関心」を持ちます。「S」というのは「Search」の「S」です。検索をする。4つ目の「A」というのは「Action」です。購買行動。買ったなら、「これおいしかったよ」と言って友達と共有する。学生さんたちは学校へ行き教室で言えばいいんです。大人になるとそういう場所がありませんので、SNSのサービスのなかで友達に「これすごくよかったよ」と「シェア」ということで、「サーチ」と「シェア」というのが加わってきています。そんな感じで、IT ツールを上手く活用して、どんどん拡散をしていくということが最近、流行っております。その中の一番有名なのが「Instagram」です。

3 Instagramとクラウドサービス利用上の注意

「Instagram」は日本では2千万人ぐらいのユーザーがアクティブユーザーと

してカウントされています。2千万人のうちの60%は女性です。その女性のなかの大半が20代～30代。20～30代で6割を占めています。あとの4割がそれ以外の年代の方々で、年齢に関係なくあります。若い女性にアプローチしようと思うと、Instagramで情報発信するというのは非常に、効果があるといわれています。最後に下から2番目のクラウドサービス利用上の注意事項ということです。最近、日経新聞で、GAFA、「ガファ」って読みますけれども、「Google」と「Amazon」と「Facebook」と「Apple」です。こういった巨大なIT企業が我々の投稿した情報を、無料ですから、無料で投稿している情報を勝手に使って、それをマーケティングに使う。もちろん利用許諾の時に、いいですよ。私の情報使っていいですよと言っている。知らない間に、それがどんどん使われている。危険なのは自分の赤ちゃんの写真を投稿することになると、その顔写真が全世界にばらまかれている。知らない間にやられているということがあり得ますので、充分気をつけなければいけません。ヨーロッパなどでは特にその辺の情報管理について、慎重に対応しています。注意事項ですが、先ほど「Googleカレンダー」のところで申しましたように、どこまで公開するか、公開範囲に注意しましょうというのが1つ。それから自分の会社の中にコンピューターのホスト機、サーバーがあるわけではありません。インターネット上にそのデータベースサーバーがありますので、ハッキングされるリスクというふうなことはあります。情報漏えいのリスクがありますということをちょっと覚悟しながら使わなければいけない。特に無料のサービスです。それからアクセス権の設定。これは、公開、非公開と関係ありますが、誰がアクセスをしてもいいのか。社員全部がしてもいいのか、一部幹部だけにしておくのかというようなアクセス権の範囲です。それからデータのバックアップ。クラウドにあるということは、自分の手元にありませんので、いつなくなるかわからないというリスクがあります。基本的な、例えば、先ほど紹介した、出退勤データとか、そういうようなものはUSBなりハードディスクに保管をしていくことが必要です。あと個人的な話ですが、一度投稿して公開したものは、一人歩きをしていく危険性があります。若い時にやったふしだらな行為とか恥ずかしい写真とかいうものは消せませんよということを知覚して、無料サービスを使いましょう。会社の場合にもそういったことがあり得ますので、その辺を注意して、いろいろなITツール、便利なものがたくさんありますので、利用していただければと思います。これからも何か相談等がありましたら、富山県よろず支援拠点を活用ください。

5 参加者と事例紹介者との意見交換会の概要



参加者との意見交換

- ① 生産性向上支援に関して、具体的に、ここが重要というところを教えてください。
 - ・企業訪問する際には、必ず今日皆さんに配布した参考資料、求職者情報等を必ず持参していきます。そして、訓練情報をお知らせにきましたと。何かお困り事ありませんかなど。先ほど資料にもあったように、経営者や人事担当者にこんなお困り事あれば、なんとかお力になりたいとお話ししています。(富山職業能力開発促進センター 西専門役)
- ② 生産性向上というのは、30人程度の中規模な製造業ですと、間違いなく能率を上げるとか時間短縮して早く作るとかいうことを常に経営者は考えていると思います。その時に、こういう考え方をすれば、セミナーへの受講に出しやすくなるといったことがあればご紹介してください。
 - ・例えば、研修に派遣する時間がない、時間をどうやってつくるかで、グループ全体で、納期完了してもらおう。今回はあなた、次回はあなたというようにきちんとした研修計画、人材育成の体系というか、職業能力開発体系というものを組む。今年是你、来年はあなたというふうに計画的に研修を受講させることをお願いしております。
(富山職業能力開発促進センター 西専門役)
- ③ 小規模企業ですとなかなか研修に出してやれない。だれかを研修にだせば、仕事は社長や他の社員がカバーしてやらなきゃいけない、ということがある。その時にやはりどのような姿勢で臨んでもらえればいかと、お願いしたいと思います。
 - ・会社では学べる機会を提供することは必要で、一度研修にだせば人間が変わりますよと説明しております。それは、言って聞かせ、書いて見せ、やらせてみて、やってみせて、やらせてみて、そして任せてやって、褒めてやって、仕事は楽しいことだ。新しいこと

することは楽しいということを考えてもらうことが大事だと思います。実際に、昨年の参加者はどちらかというところトップダウンでの参加でしたが、今年はリピーター等からの参加が多くなっています。 (富山職業能力開発促進センター 西専門役)

- ④ 製造業では、技能の伝承、後継者の育成など経営者の方が大変苦労されておられます。私も、今後、技能的なところをもっと磨いていけたらなと思っています。後継者であったり、従業員の方に教えたり、技能を伝承していくためのコツであったりノウハウになるところなどがございましたら、教えていただけないでしょうか。
- ・どのように技能継承を従業員の方に教えていくかということですが。私の経験からの話ですが、40年前に職人に就いた時は、おそらく親方連中を見て盗めという言い方を私らに毎日のように言われていました。現場へ行くと、大工や左官など、いろいろな職種の親方と接する機会があります。そういう言い方を聞き取りながら、その仕事を覚えていったのですけれども、最近の若い人にそれを言っても、全然何のことやら、わからないみたいな感じです。だから最近、うちにも若い人いますけれども、見て盗めではありません。やっぱり親方を見て覚える、見て感じる、見て習うなど、そういうことが、自分自身の技能を身につけるために一番大事なことではないかと思っています。やっぱり心と心のつながりが大事ではないかと考えております。(富山県建築板金技能士会 谷口会長)

まとめ

先週、沖縄県で開催されました第56回技能五輪全国大会におきまして、富山県代表選手に素晴らしい結果が出ております。機械組立て職種に出場しましたYKK株式会社の金田隼也選手、そして情報ネットワーク施工職種に出場されました北陸電気工事株式会社の井上雄大選手が見事、敢闘賞に入賞されましたので、ご報告させていただきます。

素晴らしいことですね。事例紹介にもありましたが、技能競技大会や技能五輪というのは、ものづくりに携わる皆様の励みになるような気がいたします。

皆様には、今後とも、人材育成、技能伝承を通じて、相互交流を深めて、若手技能者の育成や生産性・品質向上のためのIT活用などに努めていただきますようよろしくお願いいたします。

あらためて本日、好事例発表をしてくださいました4名の方に改めて盛大な拍手お願いいたします。ありがとうございます。これを持ちまして「人材育成、技能伝承の好事例紹介及び意見交換会」を終了させていただきます。皆様、本日お忙しい中、お越しいただきまして誠にありがとうございます。(司会・コーディネーター 大友氏)

6 人材育成、技能伝承の好事例紹介及び意見交換会のアンケート結果(抜粋)

日 時 平成 30 年 11 月 14 日(水)17:00～(終了後に会場にて回収)

回答者 64 名(参加者 71 名、回収率 90.1%)

アンケートの集計結果

(1) 今回の事例紹介等は参加してよかったですか(いずれか1つ)

- | | |
|-----------|------------|
| ①大変良かった | (20 人 31%) |
| ②まあまあ良かった | (36 人 56%) |
| ③良くなかった | (8 人 13%) |

(2) どのような理由で参加しようと思いましたが(いずれか1つ)

- | | |
|-------------------|------------|
| ①業務に必要、参考となりそうだから | (25 人 39%) |
| ②テーマや内容に興味があるから | (18 人 28%) |
| ③会社や友人のすすめ | (17 人 27%) |
| ④その他 | (4 人 6%) |

(3) 事例紹介等の内容はいかがでしたか(いずれか1つ)

- | | |
|------------|------------|
| ①充分理解できた | (17 人 27%) |
| ②まあまあ理解できた | (42 人 66%) |
| ③理解できなかった | (5 人 7%) |

(4) 今後の事例紹介等で取上げて欲しいテーマ、講師等について(抜粋)

- ①中小企業のクラウド活用、仕事効率化のための IT ツール活用の具体的事例
- ②具体的な生産性向上、人材育成、スキルアップの仕組みづくり、問題解決策
- ③カン、コツ、経験で得た技能のマニュアル化、技能伝承の取組事例など

(5) 主な意見・感想(抜粋)

- ①技能士の地位向上、業界の一般ユーザーに対するアピールの方策が必要
- ②モチベーションをあげる方策、意欲のない人を育てる手法を知りたい。
- ③ものづくり現場の現状把握と高度で専門的な技能伝承の対策が重要など