

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

1. 日 時 平成 30 年 2 月 27 日（火）14:00～16:30

2. 会 場 宮崎観光ホテル 西館 10 階「スカイホール A」

3. 参加者

技能伝承好事例発表者 株式会社共立電機製作所  
取締役常務 金丸 博保 様

意見交換参加 宮崎県畳工業組合 理事長 松山 寛 様  
(パネリスト) 宮崎県広告美術技能士会 会長 高橋 信尋 様  
SUMCO-TECHXIV(株)  
TPM推進課長 重留 真一郎 様  
丸栄宮崎(株)イノベーションセンター  
係長 根井 孝幸 様

コーディネーター 宮崎大学 教育学部 教授 金谷 義弘 様

4. 技能伝承に取り組む企業の好事例発表

好事例発表 株式会社共立電機製作所 取締役常務 金丸 博保 様
------------------------------------

平成 29 年 5 月に創業 50 周年を迎えた当社は、電気を配給するキュービクル(高圧受変電設備)の製造製作を軸とした製品の研究、開発、製造に携わってきました。平成 21 年 8 月には別部門で LED の製造販売、LED を使った証明器具の製造販売を行う株式会社共立電照を設立しています。

私どもの製品は全て受注製品であり、他企業が外注で行う加工、溶接、板金塗装関係まで全て自社で一貫して行う工場であることが特徴です。

育人・敬客・愛品を社是とし、誠実・正確・工夫・積極・連絡の 5 項目を営業方針に据えています。さらに、創業者の「人の上に立つ者は教えざるの罪を犯すこと勿れ」という言葉を大事に守ってきました。

私たちの使命は社会から求められる配電盤などの『ものづくり』を行うことですが、その前に『ひとづくり』(人材育成)があってこそという考え方は、今も変わることはありません。

このような理念があって、技能検定の受検も積極的に推奨しています。平成 29 年 10 月現在、50 名の技能士の資格取得者が在籍しています。

技能検定合格者には、受検料を半額負担、毎月の給与に資格手当を支給することで評価していますが、技能士となってから、その知識や技能をどう仕事に活かしていくのかが重要です。「技を磨きつづけていくことが技能士」という心意気で励んでもらいたいと思います。

我社に『ものづくり』の夢を捨てられず一度は事務の仕事に就いたものの進路変更し、練習に練習を重ね、苦手な「はんだ付け」作業を克服し、電気機器組立て 1 級に合格した女性がおられます。彼女は「はんだ付けの作業は仕事でもたびたび行いますが、今では私の得意な作業の一つになりました。技能検定がきっかけで苦手な作業を克服することができて感謝していますし、練習することの大切さを再確認することにもつながりました。」と語っています。技能士の資格取得は大きな経験と自信につながるという一つの事例です。



【 株式会社共立電機製作所 金丸博保氏の事例発表 】

5. 意見交換（パネルディスカッション）では次のようなテーマで意見が聞かれました

【テーマ】① 技能伝承による人材育成

- ② 資格・認定制度等による技能評価制度の導入、職能給等による技能評価
- ③ 熟練技能者の定年延長措置の状況
- ④ ものづくりマイスターの活用状況
- ⑤ ITを活用した生産性向上対策

#### ① 技能伝承による人材育成

[宮崎県畳工業組合]

- 高齢化と後継者不足で組合員が減少しています。
- 普段の作業は機械化されており、手縫いで畳を仕上げることはないが、技能検定を受検するためには手縫いの技能が必要です。
- 手縫いの技能を維持するために組合としては、研修会を実施したり、普段は作ることのない神社仏閣にある二畳台、拝敷などの技能を伝えようとしています。興味をもってくれる若者が少なく、今後は映像でも残さないと言いつつ昔ながらの手縫いの技術がなくなるのではないかと危惧しています。

[丸栄宮崎(株)]

- 自動車部品の製造業です。宮崎に工場が設立されてまだ 25 年と歴史が浅く、熟練の技能者が多くはおりません。
- 最新の技術を要求されることが多く、大手メーカーさんの技術センターで定期的な実施される教育実習に参加させていただいて技術を学んでいる現状です。
- 昔ながらの技術を伝えたいと考えているのですが、対応できる指導者がいないというのが現状であり、マイスター制度を活用させていただいて、熟練の技能者から技能を吸収したい。

[SUMCO-TECHXIV(株)]

- 1973 年に半導体のシリコンウエハー製造業で設立しました。
- 自分で設備を良く理解しいいものを作り上げようというスローガンのもとに 1993 年に TPM (生産保全) 活動に着手し、保全技能士 (機械・電気) の資格取得を推奨し、現在まで設備に強いオペレーター作りに力をいれています。結果、先輩の機械保全技能士が後輩に指導することで一つの技能伝承につながっています。
- OJT や OFF-JT を中心に教育をすすめ、TPM 活動でレベルアップした従業員からの技能伝承を今後も継続していきます。

[(株) 共立電機製作所]

- 技能継承は、OJT のなかでしっかり先輩から指導を受けることが必要です。毎年社員を雇用し、ずっと維持、継承が途切れないような形で行ってきたことが社の発展とともに社員の増加につながっています。

[宮崎県広告美術技能士会]

- 以前は、アクリル加工、ペイント仕上げ、粘着シート仕上げの 3 種類の技能検定が実施されていましたが、時代とともに機械化され、コンピュータ化が進み手書きすることがなくなってしまいました。
- 広告美術は看板屋ですが、鉄骨加工から土方、穴掘り、ペンキ屋、とび職といろいろな職種がないと成り立っていかないのが現状です。

[コーディネーター]

技能伝承というのはそれぞれの経営規模や組織の違いで様々なレベルがあり、専門はなく、それを成り立たせるための総合判断のところが、一人でやる、あるいは複数の部局で支えるなど、技能伝承について再度、課題意識をわれわれで共有できたらいいなと思います。

## ② 資格・認定制度等による技能評価制度の導入、職能給による技能評価

[丸栄宮崎(株)]

- 資格制度を導入して、まだ 3~4 年です。保全の技能検定から着手している段階です。

[SUMCO-TECHXIV(株)]

- 法的資格が必要な仕事については、毎年年間プログラムを作成し、部署毎に年間計画をたてて受検させています。

- TPMに絡む保全技能士資格を取得すると、業績評価で評価され給料アップにつながることで、資格取得したときに手当が支給されます。

〔(株)共立電機製作所〕

- 資格を取得した従業員には、受検料の半額を負担し、取得した資格に対しての手当を付けるという制度を導入しています。
- 技能評価制度と現場の現状は技能の世界では一致していない部分もありますが、資格を取ることは、その部門におけるいろいろな基礎的なものや、理解しなくてはいけないことを理解した上で資格を受けるわけですから、多少現状にあってなくてもその部門の登竜門は超えたと評価します。

〔宮崎県広告美術技能士会〕

- 仕事をしていくうえで、資格がないと現場には入れませんので資格取得は必須です。
- 〔宮崎県豊工業組合〕
- 県の工事では、1級技能士の資格が必要ですが、それ以外ではあまりメリットはありません。われわれのPR不足もあるのですが、技能検定制度を世間に広めたいです。

〔コーディネーター〕

少子化の中でどのようにして日本の製造業が回っていくかという課題がある中で、資格制度そのものをどう現代化していくか、また資格が担い手たちにとってモチベーションになるような、報いがあるようなシステムに刷新していく。そんな課題が見つげられたように思います。



【 金谷教授 】



【 左から 高橋氏、松山氏 】

### ③ 熟練技能者の定年延長措置の状況

〔SUMCO-TECHXIV(株)〕

- 現在平均年齢が47歳、管理職になると52歳くらいだと思います。再雇用制度もありますので、残っていただいて技能、技術を若い人に継承する動きはあります。

〔(株)共立電機製作所〕

- 定年は60歳ですが、本人の希望があれば、そのまま継続雇用しています。役職も本人と会社側が一致すればそのまま継続、中小企業であるがゆえの利点でもあり、ある面では悪い制度かもしれません。この制度は一応65歳まで継続ですが、現状はとくに問題がないと言うことで67歳になっても3名の方が在籍しています。

- 大手の設計事務所でも 75 歳で経験とノウハウを活かし活躍されている方もいる、大手でもノウハウを継承する若手が育っていない現状があります。

[宮崎県広告美術技能士会]

- 定年後は、忙しい現場の手伝いをする一人親方になる方が多いです。

[宮崎県畳工業組合]

- 80 歳を過ぎても一人親方でアパートの上階の畳替えをされる方もいて定年はないです。

- 高齢な方には、いろいろな技術を提供していただいて、技能継承に係る組合の資料として残す作業に取り組んでいます。

[丸栄宮崎(株)]

- 300 名弱の社員の中にまだ 50 代を超えた方がいないので、技術面にしてもまだまだ未熟な点が多いです。結構経験を積んだ方は、海外拠点にすぐ出向しますので、熟練技術者は宮崎に残らないのが現状です。

- 定年については、技術の継承の観点からも本人の希望があれば継続雇用も考えています。

#### ④ ものづくりマイスターの活用状況

[(株)共立電機製作所]

- マイスター認定者が 3 名おります。実際に、社員に技術指導しています。
- 「マイスターの働く職場の見学」事業で、小中学生の見学者が増えました。少しでもこの仕事に興味をもって、将来の担い手に育ってくれるといいのですが。

[宮崎県畳工業組合]

- 今年度は小中学校合わせて 20 校くらい「ものづくり体験」事業で参加しました。地元の子供たちとのふれあいになりますので各支部に協力してもらい、「畳」の良さを PR し、少しでも畳の普及につながればと思います。

[宮崎県広告美術技能士会]

- 私ども技能士会も「ものづくり体験」事業に参加しています。マイスター活用事業で指導した高校生がこの業界に就職した話があり、この事業が広告美術業の PR につながっていることに感謝します。



【 左から 重留氏、根井氏 】

## ⑤ ITを活用した生産性向上対策

[宮崎県広告美術技能士会]

- ITは、広告業界でも取り入れています。仕事は早くてキレイに仕上がりますが大変なコストがかかるので利益率を考えると厳しいものがあります。

[(株)共立電機製作所]

- 現状では、コストのかかるITを使った製品は当社では無理ですが、生産性向上のため部品の仕入れ先の大手メーカーさんに、将来的にはITを使った警報システムの部品への導入をお願いしているところです。

[丸栄宮崎(株)]

- 経費がかかることが問題ですが、現在、生産管理システムを構築中です。
- 製品の配送や配置をロボット、特にAIなどの取り入れ、また検査機などを取り入れた装置の開発に取り組み、人が行っている作業の簡素化、機械化を進めています。

[SUMCO-TECHXIV(株)]

- 今年度AI推進本部が新設され、システムのインフラ関係とICT、それに絡んだTPMや生産性向上に取り組みます。
- 今後、作業の効率化、生産性向上、自動化・システム化によるヒューマンエラー防止改善として、解析ツールを導入し、最終的にはAIまで進めたいと思います。

[コーディネーター]

ネットワークとICTの活用、ハードウェアと人の勤労の問題をどう時代に応じてマッチングするかということが、結局は生産性の向上につながるかどうかということを決めるのではないかと思います。いろいろな業界の方が関心をもって研究していただいているのは地域の雇用と社会、経済を守る基本だと思います。

## 6. 全体総括(コーディネーター)

- マイスターという言葉を使って、熟練技術者、あるいは単能工から多能工になった方を鼓舞するシステムは非常に大事ですが、それを21世紀の今の生産現場の革命みたいなことが起こっている中で、どのように活かすかということをも日本風の開拓していくことが、日本独自の課題であろうかと思います。
- 資格制度を実効性の高いものにし、社会的認知度があって時代に応じた形に現代化していくことも課題だと思います。
- このように業界を越えて交流をもつことは、技術営業の場で未解決の問題を持ち込まれたときに応用ができるそのふところを持った営業マンを育てていく上で大切なことだと思います。
- この会合がまた機会になって、経済界の中で人材育成やそれを含めた仕組みの在り方について、志高い経営者たちの対話にもなってもらいたいということを祈念しまして私のまとめといたします。