

## 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開催概要

1. 日 時 平成30年2月7日(水) 15:00～17:15

2. 会 場 前橋商工会議所 2階 ローズ

3. 参加者 35企業・団体等 46名

4. 基調講演

演題 「ひとを育てる」

群馬大学 名誉教授 久米原 宏之 氏

### 【講演要旨】

- ・ ものづくり技術は、高機能・高精度・高性能・高品質・高能率・低コスト等を具現化しながら、生活向上を目標に進展してきた。
- ・ その進展過程を生産システムの観点から見ると、技術開発から品質管理まで多くの「ひと」が関わっており、ものづくりにはひとづくりが重要である。
- ・ 企業マネジメントの観点からも、心理・行動などの多岐に渡る要因が複雑に関与するひとのマネジメントは重要で、特に最近ではものづくり魂を伝えることが急務となっている。
- ・ したがって、ものづくりの進展とその連続性におけるひとづくり、すなわち「ひとを育てる」ことは最も重要であり、「ひと」は簡単には育たない。
- ・ ひととは環境によって育つ、育成システムのハード部分が注目されがちだが、問題意識を感じ、課題解決への取組姿勢までのソフトの部分の部分を育むことが重要である。問題から解決への「知恵の創出プロセス」を教育プログラムとすることが有効性を生む。
- ・ 多くの企業は、多くの教育実践からひとづくりの環境の重要性は実感しており、その環境をいかにつくるかが企業の展望に繋がる。
- ・ ひとを育てることが地域産業発展の重要課題であり、ひとが育たなければものづくりの進展はなく、技能伝承もできない。



## 5. 技能伝承に取り組む企業の好事例発表

演題「我が社の人材育成と技能伝承」  
株式会社鐵建 人事担当 吉田 喜久雄 氏

### 【発表要旨】

- ・ (株)鐵建における社内研修(新入社員研修、階層別研修、全体会議、部門別研修・会議、朝礼等)を説明。
- ・ 一番大切なことは、社員のモチベーションをいかに維持増大させるかであり、当社の研修制度は、社会人としての自立、技能者としての確立を目的に実施している。
- ・ 社内の4つルール
  - ① やるときはやる                      ② ルールを守る
  - ③ 人に迷惑をかけない              ④ 上司、先輩、親を敬う
- ・ 当社は、県立の産業技術専門校から毎年新入社員を迎えており、溶接がやりたい、溶接を極めたいとする社員が集まっていることが特徴ともいえる。それでも技能伝承には苦慮している。
- ・ 当社を見学したい企業の訪問は断らない。企業見学は社員教育の一環であり、挨拶や清掃、仕事に向かう姿勢が自然と身につく。
- ・ 誰でもが存在を認めてもらいたいと思っている。個を認め、それぞれを認めあうことができる集団、企業でありたい。またその努力を惜しまない企業でありたい。



## 6. 意見交換会

### 意見交換企業

- ・ コーディネーター 群馬大学 名誉教授 久米原 宏之 氏
- ・ パネリスト 株式会社鐵建 人事担当 吉田 喜久雄 氏  
アイケイ電機株式会社 代表取締役社長 伊丹 和枝 氏  
コガックス株式会社 取締役相談役 古賀 義朗 氏  
NPO法人プロサポート 理事長 掛川 康晴 氏

◇意見交換(パネルディスカッション)では、次のような意見が聞かれました。

○ 自己紹介の後、意見交換に入る。(以下、主な意見)

- ・ 社内での人材育成、技能伝承は、誰につくかが重要であり、指導者によって受講者のモチベーションが上下してしまう。

- ・ 技能は毎日の積み重ねであり、新入社員には毎日課題を与え、達成できるまでやらせる。そして、できたときには、褒めてやる。
- ・ 面白く仕事をする事、その環境づくりが重要。下請け企業でありながらも内製化を進め、汎用旋盤が活躍している。そのことが社員のモチベーションにもなっている。  
製造業の主役はどこか、ものづくりは現場にある。目標設定のみではモチベーションは上がらない。
- ・ 指導者の役割は、気持ちに火を付けること。それには①スキル②愛である。技術を持っていることはもとより、本気で叱れるかである。  
固定電話を掛けたことがない、スマホ・タブレットばかりでパソコンができないこのような環境に育った若者をいかに企業人として育てるかが重要であり、やらなければならないこと。
- ・ 確立されたシステムの中での技能伝承は図れると思うが、毎日現場が違う職種での技能伝承には限度がある。
- ・ 基礎技能と高度技能では伝承が異なる。基礎技能は社内教育やマイスター派遣でも可能であるが、高度技能の伝承は難しい。特に企業特有の技能は、定年を超えても伝承を図るべきこと。
- ・ アナログ的な技能の伝承が難しい。興味を持たせ、やる気を出させることと解ってはいるが、難しい。
- ・ 人材育成、技能伝承が重要なことは重々承知しているが、時間をどう作るか指導者をどう育てるかが問題である。

○ 久米原コーディネーターから

結論の出ないテーマであるが、本日の意見交換から見てきたことは会社特有の技術技能で残すべき技能は残す。そのための環境づくりが重要であることを改めて認識いただけたと思います。

