



厚生労働省ものづくりマイスター制度活用事例

有限会社エステー精工

企業の紹介

企業概要

設立年：平成元年（1989年）
代表取締役：佐川 光太郎（さがわ こうたろう）
住所：東京都大田区西糀谷 2丁目5-8
事業内容：複合NC旋盤、CNC旋盤、NCフライス、
マシニング、NC研削盤、汎用旋盤、
汎用フライス、汎用研削盤、矯正機、
などによる様々な加工種類に対応
従業員数：4名（令和7年12月現在）
ホームページ：<https://www.st-seiko.com>



事業概要

- 東京都大田区にある有限会社エステー精工は、平成元年11月1日に設立され、汎用旋盤加工や円筒研削の技術をもととした鉄の部品加工を得意としている。「丸棒加工のスペシャリスト」として、大手印刷機メーカーから受注した特殊印刷機などに使われるミクロンオーダーの精度を求められる偏心シャフトをはじめ、難易度の高い丸棒加工を30年以上続け、また、医療機器大手メーカー向けに肉薄の仕上げが求められる医療器具の部品などを製作している。
- エステー精工では、旋盤・フライス・矯正・研磨など一連の製作工程を自社内で一貫して行える体制を確立しており、それによるコストダウンの実現と確かな技術力が取引先より高く評価され、堅実経営の基礎となっている。
- 平成29年度～令和3年度に実施された「大田の工匠技術・技能継承表彰事業」で、平成30年度に根幹技術である特殊印刷機に使用される偏心カムシャフトの汎用旋盤加工及び円筒研削の技術について、熟練工による若手技術者へのOJT教育が表彰された。
- モットーは「従業員の幸せを追求する会社」、そして、よい製品を通じて「社会に貢献する会社」としており、この会社でこの仲間と一緒に働けてよかったと心から思える会社を目指している。



カラーとプランジャー



偏心カラーとシャフト



マドワクとマドイタリング





事例の紹介

社内の技能・技術の伝承、若手社員の育成

- ・社内で取り扱っている製品の円筒研削・研磨による加工は、1000分の1ミリのミクロン単位の精度を要求され、これらの技能は学校で教えられておらず、他社でもほとんど行っていない加工方法であった。
- ・円筒研削・研磨等の技能・技術は当社の強みでもあり、しっかりと若手社員に教育したいと考えていた。社内には研磨できるベテラン社員が2人いたが、技能・技術を現場で覚えたもので基礎からきちんと教育を受けたわけではなかった。ベテラン社員はいつかなくなる時が来るし、新しい依頼があったときに自分たちで考える力を身につけなければならないので、若手社員には基礎からしっかり学んでほしいという思いがあった。しかし、実際には若手社員は現場業務の中で経営者側からベテラン社員に依頼してようやく技能・技術を教えてもらうといった状況にあり、基礎からしっかり学ぶ機会もなかなか得られない状況であった。
- ・このような課題を抱える中で、若手社員が地元の職業能力開発センター（職業訓練校）で講習を受けるために経営側も一緒に見学に行った際、講師に相談する機会があり、そこで「ものづくりマイスター制度」の紹介を受けたのが始まりであった。

マイスターに依頼した指導の内容

- ・マイスターには、①円筒研削作業の基礎、②汎用旋盤、NC旋盤の基礎、③旋盤を用いた加工の応用と段階に応じた指導を受けた。
- ・最初に、社員に当社の主要技能である円筒研削盤による加工や研磨作業の基本技能・技術を専門に学ばせたい要望を伝え、円筒研削の専門家であるマイスターに約2年間学んだ。座学から入り、円筒研削盤による研削作業の基本的な加工の指導を受け、皆熱心に取り組んだ。
- ・また、社内では実務上NC旋盤による加工が8～9割、汎用旋盤による加工が1～2割程度であるが、NC旋盤を使いこなすためには汎用旋盤の技能・技術の習得が重要と考えていた。このため、次に汎用旋盤およびNC旋盤の基礎的な加工指導を依頼した。技能・技術の習熟度に応じて「基礎グループ」、「応用グループ」に分けて、グループごとに隔週で指導を受けた。
- ・3つめとして、応用グループで学んだ若手社員を中心に、汎用旋盤およびNC旋盤の加工の応用について、特に、業務に密着した実践的な内容の指導を依頼した。図面や注文に対しての見積もりに関するアドバイス、工程の改善方法などについて現在まで学んでいる。



ベテラン社員の反発

- ・最初の円筒研削盤による実技指導が始まった当初、座学と基本的な加工実技を体系的に学ぶ内容であったために、基本を学んだことのないベテラン社員も受講できることで、若手もベテラン社員も含め全員で実技指導を受けることとなった。しかし、ベテラン社員は自分たちの技能・技術に絶対の自信を持っており、社外の指導者から指導を受けることや、今すぐには必要としない技能・技術を学ぶことに、反発や強い抵抗感を持っていた
- ・指導中にもそれが態度として現れることもあったが、ベテラン社員には、現場で培った技能と理論に基づく基礎からの学びは違うことや、若手社員にきちんとした教育をする必要があることなど、マイスターに指導を依頼した目的を丁寧に説明し続けた。また、マイスターには、ベテラン社員の思いや状況なども伝えたくて、変わらず指導を続けてもらった。
- ・しばらくは指導中の緊張状態があったが、マイスターの熱意ある実技指導は変わらず続けられた。そして、マイスターが持参した資料を見たり、知識や理論に裏打ちされた説明を聞いたり、それまで知らなかった加工方法や現場で培ってきた技能・技術の裏付けとなる知識や理論を学んでいくうちに、次第にベテラン社員の意識や態度が変わっていった。
ベテラン社員はものづくり自体が深いものということを理解しており、学ぶことの楽しさを再発見し、マイスターに積極的に質問をするようになるなど、マイスターに対する見方や態度も変わっていった。こうしたことをきっかけに、実技指導も社内全体でよい方向に回り出すようになった

ものづくりマイスター制度を利用した効果・感想

- ・習熟度により教える内容を変え、それぞれの社員の技能・技術が向上した。応用グループの社員は、現在では業務に直結する応用的な技能・技術の習得へとレベルアップが図られた。結果的には業務効率化が図られるなどの変化がもたらされ、例えば1時間に1工程しかできなかったものが、2工程できるようになり、会社の利益にもつながっていった。また、業務の効率化についてもアドバイスを受け、マイスターと一緒に考えていった。
- ・実技指導を重ねる中でマイスターに積極的に質問するなど、社員に前向きな姿勢がみられるようになっていった。それに伴い普段の作業現場においても常に問題意識をもって取り組むようになり、仕事に対する社員の積極性・自主性が育っていった。



事例の紹介

- 外部の専門家であるマイスターからの指導を受ける中で、これまで社内で何の疑いもなく考えられていた技能・技術や知識について「改善していこう。」「変化していこう。」という雰囲気社内全体に生まれていった。
- 社外の方から指導を受けることで会社に新鮮な風が入り、適度な緊張感も生まれてよい刺激にもなった。この制度を利用する際、申込書類や指導後の報告書の作成など最初は面倒に感じたが、東京都技能振興コーナーの担当者が丁寧にサポートしてくれた。また、マイスター派遣費用などについてこの制度が負担してくれ、指導内容も自社の状況に合わせて設定してもらえるなど、自分たちの会社をよくしてくれるマイスター派遣を利用しない手はないと思った。



実技指導（汎用旋盤故障時の対応）の様子



【実技指導概要（令和7年度）】

- 実技指導内容

機械要素解説、測定、普通旋盤、NC旋盤、工具研削、治具製作・活用、機械メンテナンスなど（応用編）

（過年度の主な指導実績、「円筒研削盤による加工・研磨作業」、「汎用旋盤、NC旋盤による加工」基礎編）

- 目的：実務への応用、作業工程の省略化等

- 受講者人数：2名

- 指導日程：20回（令和7年4月～令和8年2月）

- 主な講習内容（抜粋）

(1)：今後の講習内容の相談、年間計画などの確認。

各自の日頃取り組んでいる作業の現場確認。

疑問点や改善のためのノウハウ、アドバイスの確認。

(2)：前回の講習で検討したものを実際に加工を行いアドバイスを受けた。

(3)：汎用旋盤が故障したため、マイスターと一緒に旋盤そのものの動きや仕組みを学びながら対応方法について指導を受けた。

(4)：NC旋盤でこれまで同じやり方で加工していた部分のより効率化を図るため、プログラミング変更について学んだ（⇒これにより、刃物を替える頻度が減った。）

(5)：NC旋盤のNCプログラミングに無駄がないか、時間の許す限り確認したうえで、マイスターにアドバイスいただいた。

▶ 東京都技能振興コーナーの声

有限会社エステー精工様は、ものづくりマイスター派遣制度を何回かの休止年を含みつつも継続的にご利用されています。機械加工職種の円筒研削の実技指導から始まり、現在は、汎用旋盤やNC旋盤加工の実技指導を行っており、時には従業員自身の工夫に対するアドバイスも行っています。

小規模ものづくり企業の場合、比較対象の従業員がおらず自身の技能レベルを把握できない場合が多いですが、外部の専門家としてそれを客観的に評価できるものづくりマイスターは、その意味でも貴重な存在であると言えます。同社では、今後、技能評価を行う技能検定制度も活用していきたいとのことです。

ものづくりマイスター派遣は、企業様にとって従業員の技能レベルに合わせた個別実技指導の機会が得られるよい制度ですので、多くの企業様にご活用いただければ幸いです。



【企業担当者インタビュー】

有限会社エステー精工 専務取締役

佐川 澄子 (さがわ すみこ) さん



事業概要

－ まず御社の事業概要について簡単に教えてくださいませんか。

ステンレスも含めて鉄の加工が中心となります。特に丸いものの切削加工と研磨を行っており、会社としては「丸棒加工のスペシャリスト」を掲げております。主に医療関係や特殊印刷機のカムシャフトなどの部品を製造しています。

－ 経営方針や企業目標についてはいかがでしょうか。

お客様には安心安全で喜んでいただけるもの、感謝と感動を提供できるものを届けていきたいと常に考えています。同時に、従業員には会社で働く喜びを感じられる環境を作りたいと願っており、一人一人を大切にすることを心がけています。

－ 社員の方の年齢構成はどのようになっていますか。

現在、従業員は4名で、ベテラン社員が85歳と80歳、女性のパート社員が61歳、若手社員が29歳という構成です。それに社長と私（専務）を加えた6名で運営しています。若手の29歳の社員は神奈川県立産業技術短期大学校を卒業し今年で入社9年目になります。



佐川代表取締役 (右) と佐川専務取締役



【企業担当者インタビュー】

課題と制度利用のきっかけ

－ものづくりマイスター制度を利用されるきっかけをお教えてください。

当社では、自社製品を作っていく上で「円筒研磨」という高度な技能・技術があります。ここでは1000分の1ミリのミクロン単位の精度を追求する必要があるのですが、この技能・技術を教えている学校等はほとんどありません。工業系高校でも、県の短期大学や大学、高等専門学校でも教えていません。この円筒研磨の技能・技術が当社の強みでもあるため、この技能・技術をしっかりと若手社員に教育したいと考えていました。社内には研磨できるベテラン社員が2人いましたが、その技能・技術は現場で覚えたもので基礎からきちんと教育を受けたわけではありませんでした。ベテラン社員はいつかなくなる時が来るし、新しい依頼があったときに自分たちで考える力を身につけなければならないので、次代を担う若手社員には基礎からしっかり学んでほしいという思いがありました。そこで研磨の技能・技術を基礎からきちんと学ぶ機会を探していました。

－それまでの人材育成や技能教育はどのように行っていたのですか。

現場作業の中で「これを若手に教えてもらえますか」と経営者側でベテラン社員に依頼をして若手社員に教えるという形でした。基本的には納期が来ている仕事を行う中で若手社員にはベテラン社員と組ませて経験を積ませていました。

－マイスター制度を知ったきっかけはどのようなことでしたか。

若手社員が職業訓練校の技能講習を受けに行った際、講師の先生に円筒研磨のことについて相談したところ、「ものづくりマイスター制度」を紹介していただきました。基本的に無料で利用できるという、まず問い合わせ先を教えてくださいました。

－制度を利用しようと決めた決め手は何でしたか。

きちんとした技能・技術に裏付けされたマイスター（1級技能士）が当社に派遣されることが大きな決め手でした。材料などの費用を当社で負担したとしても、とてもありがたい機会だと思ったのですが、この制度は派遣にかかる一連の費用を国が負担してくれるということで、とても魅力的でした。



【企業担当者インタビュー】

ものづくりマイスターの実技指導について

－ マイスターにはどのような指導を依頼しましたか。

最初に、社員に当社の主要技能である円筒研削盤による加工や研磨作業の基本技能・技術を専門に学ばせたいと考えました。マイスターにも当社の目的を十分に理解いただき、座学から入り、実技に移るという形で、円筒研削の専門家のマイスターから約2年間学びました。座学、実技とも基本から指導を受け、皆熱心に取り組んでいました。

－ 円筒研削盤の基本技能・技術の指導が終了した後、御社ではどのように実技指導を利用していききましたか。

社内では実務上NC旋盤による加工が8～9割、汎用旋盤による加工が1～2割程度であり、しかも、多くの会社では汎用旋盤を使わなくなっていますが、NC旋盤を使いこなすためには汎用旋盤の技能・技術の習得が重要と考えていました。そこで、次にマイスターにこれらの汎用旋盤およびNC旋盤の基礎的な加工指導を依頼しました。その後は、汎用旋盤およびNC旋盤の加工の応用について、特に業務に特化した実践的な内容の指導を依頼するようになりました。指導の中で、図面や注文に対するの見積もりに関するアドバイス、工程の改善方法などについて学んでいます。

－ 汎用旋盤・NC旋盤の基礎から始め、応用まで発展して学ばれたのですね。指導内容はどのように決めていったのですか。

マイスターと相談しながら決めていきました。技能・技術の習熟度に応じて「基礎グループ」と「応用グループ」に分けてグループごとに隔週で指導をお願いしたこともありました。

－ 通常業務と講習の時間調整はどのようにされていましたか。

当社は少ない人員で仕事をしているので、マイスターの指導を受けるために毎週2～3時間を確保するのが大変でした。ある時には業務の進捗状況を考慮し、例えば、基礎グループの中でも「今回は納期が間に合わないから、3人のうち2人だけ受講して、1人は仕事をしてもらおう」というように調整することで業務を止めずにやりくりができました。業務調整は大変ですが、このようにフレキシブルな対応をいただけることが本当にありがたかったです。講習の時間帯も検討し、現在は主に翌日が休日になる金曜日の夕方に設定して、マイスターにはその時間に来ていただいています。社員には時間外になりますので、残業代を支払う形で対応しています。



【企業担当者インタビュー】

実技指導を受けての変化、効果・成果

－ 御社のベテラン社員と外部の指導者のマイスターの間で技術的な考え方の違いなどはありましたか。

最初の円筒研削盤の実技指導では、座学と基本的な加工実技を体系的に学ぶ内容であったために、基本を学んだことのないベテラン社員も受講できるとのことで、若手もベテラン社員含め全員での実技指導となったのですが、ベテラン社員は自分たちが現場で培った技能・技術に絶対の自信を持っていて、社外の指導者から教えてもらうことや、今すぐには必要としない技能・技術を学ぶことに、反発や強い抵抗感を持っていました。指導中にも、それは態度として現れるなど、見ていてもハラハラすることもありました。

まず、ベテラン社員には、現場で培った技能と、理論に基づく基礎からの学びは違うことや、若手社員にきちんとした教育をする必要があることなど、マイスターに指導を依頼した目的を丁寧に説明しました。また、マイスターには、こうしたベテラン社員の思いや状況なども伝えたくて、指導を変わらず続けてもらいました。

しばらくはそのような緊張状態があったのですが、そのうちに、マイスターが持参した資料を見たり、知識や理論に裏打ちされた説明を聞いたりしていくうちに、それまで知らなかった加工方法や、これまで培ってきた技能・技術の裏付けとなる知識や理論を学んでいくことで、ベテラン社員の意識や態度が変わっていったのです。

ベテラン社員はものづくり自体が深いものということを理解しているので、学ぶことの楽しさを再発見したようでした。マイスターに積極的に質問をするようになるなど、マイスターに対する見方や態度も変わり、実技指導がよい方向に回り出すようになりました。

－ 経営者としてマイスターの指導中はどのように関わっていましたか。

最初の頃はベテラン社員の反発など心配もあったので、ずっとその場についていました。しかし、だんだんと皆が慣れてきて、今では1時間に1回様子を見に行くくらいです。むしろ距離を置いて、マイスターと受講者の実技指導の時間を邪魔しないようにしています。



【企業担当者インタビュー】

－ マイスター制度で技能・技術を習得し、その結果得られた効果や成果はどのようなものでしょうか。

全く知らなかった技能・技術の基礎知識が学べたことで、社員の理解が深まりました。NC旋盤のより効果的な使い方を学んで仕事の効率化やリードタイムの短縮ができました。例えば、今までの手作業を機械化する取り組みを指導いただき、1時間かかっていた作業が20分で終わるようになったこともあります。また、普段から疑問に思っていたことを質問できる機会ができたことも大きなことでした。限られた人数の中で効率化を図ることは、組織力を強くし、利益率を高めることにつながります。働いている人の学びの質を少しでも高めれば、それが会社のプラスになります。

制度を利用したことのない中小企業へのメッセージ

－ マイスター制度をまだ利用されていない中小企業の方々に向けて、メッセージをお願いします。

社外の方から指導を受けることで会社に新鮮な風が入ります。適度な緊張感も生まれて良い刺激にもなります。この制度を利用する際、申込みの書類や指導後の報告書の作成などで最初は面倒に感じるかもしれませんが、窓口の東京都技能振興コーナーの担当の方が丁寧にサポートしてくれました。費用もこの制度が原則負担してくれますし、カリキュラムも自社の状況に合わせて設定してもらえました。自分たちの会社を良くするために来てくれるマイスター派遣を利用しない手はないと思いました。



実技指導（普通旋盤）で作成した作品



実技指導の様子



【ものづくりマイスターインタビュー】

鈴木 克幸 (すずき かつゆき) マイスター (平成28年認定：機械加工職種)



－ これまでの数年間にわたる実技指導を通してのご感想などをお聞かせください。

こちらからの提案や助言を素直に受け入れていただき、また、疑問などがあれば遠慮なく尋ねてくる積極性もあり、指導のやりがいを感じています。実技指導の中で提示した加工法や段取りを実践した結果、業務における工数や時間の削減など、生産性の向上も見られたと伺いました。これまで企業で従前から行ってきた作業に、ひと工夫すると効率よく生産できることを社員にも実感していただけたと思います。特定の技能・技術の向上というのではなく、よりよい製品を生産しようとする姿勢が強くなったのではないかと思います。

－ これまでの指導概要、（技能レベル等）をお教えてください。

機械要素解説、測定、普通旋盤、NC旋盤、工具研削、治具製作・活用、機械メンテナンスなどの指導を行いました。普通旋盤は、部品製作ではなく主にNC加工や研削の準備作業で使用しているようでしたが、その普通旋盤の指導の際は、技能検定3級課題作成を目的にしました。当初は測定や機械要素の説明・機械の基本操作といった基礎的な内容を基に習熟度別にグループに分けて行っていました。現在では応用までを学んだ社員を中心に、効率的な工程や加工条件についての相談など、応用的な内容を行っています。

－ 企業からのご依頼内容を基に、どのようにカリキュラムを調整されたかなどをお聞かせください。

柔軟に展開しており、伺った当日に社員の挙げる課題や状況について対応することが多いです。



【ものづくりマイスターインタビュー】

－ 実技指導を行うにあたり、工夫されたことなどがあればお聞かせください。

特に、エステー精工が課題としていた、ベテラン社員が現場で覚えた技能であるミクロン単位の「円筒研削（研磨）」を指導されるというところでは、どのようなことに留意されましたでしょうか。

説明して実演し、実践してできるようになる、という流れを基本に、それを繰り返して指導していました。「円筒研削」の指導では、「課題」に関する基礎的な理論や構造などを説明し、現行の加工法や状況に符合させて、理解していただくようにしました。

－ 若手社員の指導時に、配慮や気を付けた点などがあればお聞かせください。

失敗を恐れず、まずは実践して結果を評価して改善し、更に効率のよい方法を見つけること。トライしたり失敗したりする過程で、得られることはたくさんある、と伝えています。

－ 指導時、ベテラン社員に配慮されたことなどがあればお聞かせください。

何か聞かれた際などは、まず現行の加工法や状況を伺って、改善できる箇所があれば提案・提示するようにしています。こちらの考え方を先行してお伝えすることはしないようにしています。

－ 受講者の高井さんが、実技指導を通じて現在の仕事に最も活かされていることに「バイトの研ぎ」を挙げておられますが、いかがですか。

よりよい製品を生産しようとする姿勢が強くなったのではないかと思います。切削工具の研削・成形は、その3次元的な形状において、各箇所の形、角度の機能を理解し、またそれを自分の手で具現化する作業で、これは習熟に時間を要する高度な技能の部類に入ると思います。

制度を利用したことのない中小企業へのメッセージ

－ ものづくりマイスター制度について。

「マイスター」の派遣と聞くと、迎える側としては、どうしても身構えてしまうような気がします。あまり堅苦しく捉えずに、外の風・空気を社内に通してみようかな、くらいの気持ちで活用していただくといいのではないかと思います。



【受講者インタビュー】

有限会社エステー精工

高井 育実 (たかい いくみ) さん



プロフィール・これまでの学び・入社について

－ 高井さんの簡単なプロフィールを教えてください。

今9年目になります。主に生産管理と製造全般を担当しています。

－ 具体的な業務内容について、もう少し詳しく教えてください。

顧客から受注されたものについて、納品日までに対し、どの順番で加工していくかという段取りを決めています。機械の設定や段取りもほとんど自分で行い、実際に自分で作業することもありますし、段取りだけして他の方に作業指示をすることもあります。

－ 機械加工の技能・技術について、入社される前にもご経験がありましたか。

工業高校を卒業後、神奈川県にある産業技術短期大学校に進学し、そこで機械加工について学びました。在学中には、省エネカーの競技大会に参加していましたが、出場する車両の加工から組み立てまでチーム一丸となって取り組みました。その時に車両の部品等を加工する経験をしました。

－ エステー精工との出会いはどのようなものだったのですか。

もともと細かい作業や自分でいろんなことをするのが好きだったので、大きい会社よりも中小企業で仕事をしたいと思っていました。私は特に汎用旋盤が好きでしたが、扱っている企業が少なくなった中で、就職課の先生から「汎用機械を扱っているとても熱心な会社があるので訪問してはどうか」と勧められ、エステー精工を訪問しました。自分が想像していた町工場の雰囲気とは違い、会社自体が家族的な雰囲気で社員をととても大事にしている印象を持ちました。会社としてしっかりと土台ができているという印象を受け、ここなら伸び伸びと学べると感じました。



【受講者インタビュー】

課題など

- 入社されてから、ものづくりマイスターの指導を受ける以前に、仕事上の悩みや課題はありましたか。

会社としては、長年取引している顧客からの継続的な要望に対して製品を製造し、いわゆるリピート品を多く製造していました。そのため、これまでのやり方について教わり、それを継続して行っていたのが現状でした。毎日、同じ製品を製造していて、そのやり方について、それをどう改善すべきか、今のやり方が本当にベストなのかという疑問を持っていましたが、質問する相手がいませんでした。上司に聞けば「今のやり方でよい」と言われるでしょうし、質問しづらい雰囲気もありました。自身の技能が向上するにつれて「もっと別のやり方があるのではないか」と思っても、なかなか話せませんでした。

実技指導を受けて

- 外部から来られるものづくりマイスターの指導について、どのように感じましたか。

マイスターの指導は非常に新鮮で、普段の業務での視点とは別の視点でいろいろ教えてくれました。仕事中は基本的に仕事の話だけですが、マイスターの指導を通じて、コミュニケーションの幅が広がったと感じています。

- マイスターの指導で技能を学んだことで、先ほど話されたような悩みは解決していききましたか。

はい。マイスターに「ここはこうした方がいいのではないか」といろいろアドバイスをもらいました。取り扱っている製品の種類が多いので、すべてがすぐに解決するわけではありませんが、1回の指導で1つの製品について指導いただき話し合うことでその時間の中でほとんど解決することができました。実際に機械で加工を試してみて、その効果を確認するという流れで指導を受けていました。



【受講者インタビュー】

－ 実際に改善した例はありますか。

もともと4工程あった加工手順について、マイスターからのアドバイスにより2工程に減らすことができました。内側のバリ取りを手作業で行っていたものを旋盤を使って効率化することができたのです。加工に関する工程数が減れば、リードタイムも短縮できるので、とても助かりました。

－ マイスターの指導を受けてきた経過については、どのように変わってきましたか。

最初の頃は基礎的な内容で、汎用旋盤での加工やねじ切り、バイトの研ぎ方などを学びました。学校でも基礎は習いましたが、それをさらに深掘りして実務に使えるようにしていきました。基礎が終わると、NC旋盤やマシニングセンタでの加工に移り、汎用旋盤で加工したものをNC旋盤でも加工してみたり、プログラムの組み方や座標の計算方法などを学んだりしました。最近では、私が図面を提示して「ここはどうしたらいいですか」と相談するなど、作業工程の省略化などの実務内容の改善につながる学びが中心になっています。

－ マイスターの講習時間は高井さんにとってどのような時間だと感じていますか。

技能向上できるよい時間だと思います。技能の話だけでなく、マイスターの経験談なども聞くことができます。例えば、マイスターになる方法なども教えてもらいました。技能検定を受けてからマイスターになる道もあると聞き、少し興味を持ちました。また、教え方についても学びました。自分ができることと人に教えることは違うので、マイスターがどのように教えているかを観察し、参考にしていました。今では私も同僚にも教える立場になっているので、その経験が生きています。

－ マイスターの指導で技能が向上し、その結果技能以外のところでも変化はありましたか。

受講してからは常に改善していこうという考えになり、自分で工夫する意識を持つようになりました。実際に工夫できる実力も身についたと思います。メンタル面では、わからないという不安が少なくなり、新しい仕事が来ても「これはこういうふうによればいける」という自信が大きくなりました。



【受講者インタビュー】

－ マイスターから技能を学び、現在の仕事に最も活かされていることは何ですか。

バイトの研ぎに関しては、マイスターの指導を通じて初めてしっかりと理解でき、今でも非常に役立っています。以前は自分でバイトを研ぐことができなかったので、チップタイプの工具を探していましたが、今は自分で研げるようになり、思い通りの形の工具を作って使えるようになりました。市販の工具では対応できない特殊な加工も、自分で研いだバイトなら思い通りにできるので、仕上がりも綺麗になります。

今後の目標など

－ 今後の目標や、やってみたいことはありますか。

新入社員が入社してきたら、マイスターのように丁寧に教えて指導できる人になりたいと思います。実際、現在も協力会社の方に仕事をお願いするときに、「これはこういうふうにやっています」と教えることがあります。教えることは難しい面もありますが、嫌いではありません。社内の同僚に教えるのとは違い、社外の方には自社と異なる機械や異なるやり方での指導になるので、それが難しいと感じています。

