

ものづくりマイスター 活用 **好** 事例集

中小企業編

始めましょう！
ものづくりマイスター制度のフル活用
従業員の技能向上・人材育成は
企業経営の原点

あなたの経験と技能を
次世代にしっかりと伝える
ものづくりマイスター指導事例の宝庫



ものづくりマイスターと
企業とのコーディネート
実践的成功例を満載

中央技能振興センター



中央職業能力開発協会

はじめに

熟練技能者の高齢化や若年者を中心とした「ものづくり・技能」離れが懸念される中、平成25年度に厚生労働省の委託事業として「若年技能者人材育成支援等事業」が創設されました。

この事業は、技能労働者の地位向上を図り、若者が進んで技能者を目指す環境整備をするために地域の技能振興事業や「ものづくりマイスター制度」を展開しています。

「ものづくりマイスター制度」では、技能尊重気運の醸成、若年技能者の人材育成・確保を図るため、建設系及び製造系の職種について、優れた技能と経験を有した熟練技能者を「厚生労働省ものづくりマイスター」（以下、「ものづくりマイスター」）として認定し、中小企業や学校等において広く実技指導等を行い、産業活動の基礎となる若年技能者の育成を支援しています。

今回、平成28年度、平成29年度に中小企業に対し「ものづくりマイスター」を派遣した実技指導の中から10事例を取りまとめ、平成29年度版「ものづくりマイスター活用好事例集（中小企業編）」を作成しました。

本書は、ものづくりマイスターを受け入れた中小企業等の担当者、受講者、ものづくりマイスター及び地域技能振興コーナー担当者の方々に「ものづくりマイスター制度」の活用とその効果について取材し、好事例としてご紹介しています。

中小企業等において、「ものづくりマイスター」の受入れを検討する際に活用いただければ幸いです。

なお、本書の作成に当たり、ご多忙の中、取材にご協力いただきました関係の方々に対し、誌面を借りて厚く御礼申し上げます。

平成29年10月

中央技能振興センター

目次

事例1	山形県：高島電機 株式会社	機械・プラント製図	p.4
事例2	東京都：AZEST-RENT 株式会社	内装仕上げ施工	p.8
事例3	神奈川県：小田原蒲鉾協同組合	水産練り製品製造	p.12
事例4	福井県：株式会社 上栄	左官	p.16
事例5	富山県：株式会社 北越	油圧装置調整	p.20
事例6	滋賀県：株式会社 マツバヤシ	機械加工(数値制御フライス盤)	p.24
事例7	大阪府：株式会社 Kei's 堺営業所	造園	p.28
事例8	島根県：有限会社 松江木工所	表装	p.32
事例9	香川県：株式会社 マキタ	仕上げ(機械組立て仕上げ)	p.36
事例10	大分県：大分県板金工業組合	建築板金	p.40
	厚生労働省「ものづくりマイスター制度」のご案内		p.44
	厚生労働省「ITマスター」のご案内		p.46
	「技のとびら」技能検定制度等に係るポータルサイトのご案内		p.47



事例 1 機械・プラント製図

ものづくりマイスター派遣先

高島電機 株式会社

〒990-2251 山形県山形市立谷川 1-1059-6

概要 (H29.8 取材当時)

代表者—— 仲嶋 正彦

資本金—— 7,000 万円

事業内容—— 電設資材・FA 機器・制御機器・高低圧受配電盤販売・システムコンソフト設計

設立—— 1949 年(昭和 24 年)6 月

従業員数—— 74 名



電気機器の総合商社として 知識・技能を身につけ顧客満足を高める

山形県を中心に事業を展開する高島電機株式会社は、電気機器とその周辺の製品を提供する総合商社です。FA機器から電子パーツまでの広範な分野にわたる販売を担うほか、制御盤やシステムの設計・製作を一括で提案するなど、幅広いサービス・技術を通じて地域社会に貢献しています。

そのようななか、主軸としている電気だけでなく、機械に関しても一定の知識と技能を身につけ、エンジニアとクライアントのさらなる信頼と満足を得るため、「ものづくりマイスター制度」を活用することにしました。

常に進化をとげている電気機器において、電気と機械の双方について、営業・相談を請け負える人材は貴重な存在です。ものづくりマイスターの実技指導を受けたことで、ワンランク上の電気機器のテクニカルアドバイザーが誕生しています。



森谷マイスターの指導の様子

カリキュラム

期 間	平成28年2月～9月
実施場所	高島電機 株式会社
受講者数	20名

	指導日	指導内容
1	H28 2/13	図面の基礎、設計の流れ → 図面の投影法、図面に使用する線の種類 CADのインストールと初期設定、CADの操作(基礎) → 線の引き方・複写・寸法・文字入力、課題の作図
2	3/12	材料の話、CADの操作(実務) → 登録図形の活用、DXFデータのダウンロードと活用、写真の貼付
3	4/9	材料の話(樹脂)、CADの操作(実務) → 登録図形の活用、DXFデータのダウンロードと活用
4	6/11	設計基礎(ねじ)、CADの操作(実務) → データの有効活用、写真の貼付
5	7/16	設計基礎(加工方法)、CADの操作(実務) → 実例に即した活用、制御盤への部品配置、穴加工図1
6	9/10	設計基礎(図面指示)、CADの操作(実務) → 実例に即した活用、制御盤への部品配置、穴加工図2

受入担当者の声 永野 一彦 取締役執行役員、FAシステム部長



初歩的な教育から仕事に活かせる知識まで、我々の“わがまま”をかなえてくれた

人材の育成、質の向上をめざして、「ものづくりマイスター制度」を活用

当社は、電気機器の卸売商社です。電気に関する実績は積み重ねてきましたが、これまで機械設計に関してはなかなか学ぶ機会がありませんでした。電気機器を単に売るだけにとどまらず、「少しでも付加価値をつけて営業したい」、「これからは装置の要素も含めて事業展開していきたい」、そのためには、平日頃より若手社員を中心とした人材の育成、質の向上の必要性を感じていました。

このようななか、取引先の技術部長さんに何気なく人材育成の必要性をお話したのです。そこで「ものづくりマイスター制度」を知り、早速、地域技能振興コーナーに相談したところ、機械製図について指導してもらいたいという当社のニーズを反映し、今回実技指導いただいた森谷マイスターがコーディネートされ、派遣までスムーズに準備が進みました。

電気と機械の知識を有する 営業社員を育成

森谷マイスターの実技指導は、営業担当の社員全員が受けられるように、土曜日に設定して、他の営業所

に勤める者も本社に集まり、遠距離の者はテレビ会議システムを活用して受講しました。

以前は、機械設計と聞くと苦手意識のあった者も見られましたが、実技指導後は素材や加工、CAD[※]操作などの一定の知識と技能を身につけることができました。電気機器は、電気と機械が1つになってはじめて機能しますので、この2つの知識を有していることは、とても大きな強みといえます。

森谷マイスターには初歩的な内容から実際の仕事に活かせる知識まで、我々の歩幅に合わせてきめ細かなご指導をいただきました。受講者からの質問や相談にはその場で答えていただき、一人ひとりの力量に合わせた進行にもご配慮いただき、良い意味で“わがまま”を聞いてくれる実技指導でした。ものづくりマイスターは、多岐にわたる分野におり、しかも細分化された職種の方がいらっしゃる、とても魅力的な制度だと感じています。

※ computer-aided designの略。コンピューター支援設計。コンピューターを用いて設計をすること。



森谷マイスターの指導の様子

ものづくりマイスター 森谷 武彦

「ものづくりマイスター制度」は、知識・技能の継承に留まらない可能性を秘めている



専門知識や技能を身につけて、仕事に活かす

これまで私は、仕事での必要性や自らの興味に応じて、さまざまな技能検定を受検してきました。専門知識や技能を身につけて、それらを仕事に活かしていくすばらしさは従来から感じていたところです。

そうしたなか、私の勤める会社の会長から、「ものづくりマイスター制度」への登録を勧められた縁もあり、マイスターに登録しました。

受講者への配慮、限られた条件での効率性、実践を重視した指導を心掛ける

高島電機株式会社での実技指導を行うにあたり、特に注意を払ったことは3つあります。

1つ目は、受講生の得意・不得意に配慮した指導です。知識の吸収が速く実技も簡単にこなせる方には、新たな課題を提示してステップアップを目指します。一方、機械設計を苦手としている方には十分注意を払い、同じ作業の繰り返しや助言に重点を置いて指導し、受講生の皆さんの質を底上げできるような態勢を心掛けました。

2つ目は、指導時間が限られていたため、知識の暗記に時間を費やすのではなく、機械に関する知識を広くお伝えして、必要な情報はどこを探せば得られるのかを教えました。

3つ目は、「図面を読めるようになってほしい」という永野さんからの要望がありましたので、CADを使った実践メニューを多く用意しました。受講者は手を動かし

て実際に図面製作することで、機械設計に興味をもってもらえたかなと感じています。

ものづくりマイスターとして異業種と交流 受講者にも私にも得るものがある

受講生を前に実技指導するという事は、自分がしっかりと勉強していないとできないことです。そのため、毎回の資料づくりは、私にとってもよい復習の機会となりました。

また、高島電機株式会社は電気に特化した会社で、普段、機械設計を担っている私にとっては、まさに異業種の方々です。実技指導にあたって、異業種の方々から機械に関するどんな知識や技能を身につけることを要求されているのかを理解する場にもなりました。営業担当の社員の方とのコミュニケーションを図ることもできましたし、機械設計に関して新鮮な視点や異なる考え方にも気がつくことができ、私にとっても非常に得るものが大きい時間でした。

「ものづくりマイスター制度」は、同業種の知識・技能の継承・レベルアップだけでなく、異業種との交流にもつながる、さまざまな可能性を秘めた取り組みだと感じています。



森谷マイスターの指導の様子

ものづくりマイスター 森谷 武彦 (もりや たけひこ)

昭和39年(1964年)生まれ
平成23年度 1級技能士 機械・プラント製図(機械製図CAD作業)取得
平成25年度 厚生労働省ものづくりマイスター(機械・プラント製図)認定



森谷マイスターの指導の様子

受講者の声

森谷マイスターの指導によって、機械設計に関する視点や知識が身についた



FAシステム部 山岸 拓矢さん

機械図面の不備にも気づくようになり、時間的なロス解消

森谷マイスターの実技指導では、自分自身で機械設計をしましたので、機械や素材、加工の見るべき重要なポイントを知ることができました。こうした発見は、完成図に至る過程を自分で考えて手を動かすことで初めて気づかされるものでした。

従来は、クライアントからの依頼で手渡された設計図の不備に気がつかずにそのまま持ち帰り、加工業務に依頼した時点で不備を指摘されることがありました。しかし、設計図のポイントを見る目を養うことができ、設計図の不備は最初の商談時に気がつくことができました。森谷マイスターの実技指導は、外部の講習会等とは違い、同僚とともに受けることができました。

疑問点はすぐに確認し合えましたし、情報共有を図るのも容易で、貴重な勉強と実践の時間でした。(富樫さん)



FAシステム部 富樫 侑さん

クライアントや加工業者との密なコミュニケーションが実現

森谷マイスターのご指導の下、自ら機械設計に取り組んだことで、作業工程の複雑さを実感し、機械を設計する方たちの偉大さを改めて感じることができました。また、これまで機械に関しては中途半端な知識しかもっていませんでしたので、機械の話題になると避けていたところもありました。しかし受講後は、クライアントや加工業者、設計の方と積極的に機械の話ができるようになり、より密なコミュニケーションを図ることができるようになりました。(山岸さん)



左から、山岸さん、森谷マイスター、富樫さん

地域技能振興コーナー担当者より

山形県技能振興コーナー コーナー長 細矢 正廣

今回のケースは、高島電機株式会社の永野取締役と森谷マイスターはお知り合いで、既に信頼関係は構築されていたので、派遣までの調整はスムーズに行うことができました。異業種分野にかかる技能習得は社内だけではできないため、受入れ側も森谷マイスターにもプラスアルファのある有意義な活動になったと感じています。このような好事例を参考に、マイ

スターと連携して、企業ニーズの開拓にこれからも取り組んでいきたいと思えます。

まだ企業におけるマイスターの派遣依頼は少ないのが実情です。今後も「ものづくりマイスター制度」の広報活動に力を入れていきたいと感じています。





内装仕上げ施工

ものづくりマイスター派遣先

AZEST-RENT 株式会社

〒170-0013 東京都豊島区東池袋 1-35-3

概要 (H29.9 取材当時)

代表者—— 吉田 茂

資本金—— 5,000万円

事業内容—— 不動産賃貸管理業・不動産賃貸借の仲介・
 斡旋・アパート事業・一級建築士事務所・
 保険代理店

設立—— 2010年(平成22年)8月4日

従業員数—— 31名



オーナーとテナント・入居者をつなぐ 「安心」「快適」「上質」なサービスを提供

社名の「AZEST」は、お客様にも、社員にも、取引先にも、社会にとっても最上級のサービスを提供するとともに、はじめから最後まで(A to Z)ベスト(BEST)を尽くす、との想いを形にしたものです。

高品質、高稼働を実現する資産運用型アパートの企画開発及びホームメイドFC店にてオーナーよりお預かりした物件を紹介する賃貸仲介業務を行っています。また賃貸管理業務の一環として、賃貸物件のクリーニングや補修サービスも実施しています。これまですべて外注で行っていましたが、簡単な壁の張替えや床の補修を自前で行うことになり、基本的な技能を身につけるため、「ものづくりマイスター制度」を活用することになりました。



マイスターの実技指導の様子



カリキュラム

指導日	指導内容	指導日	指導内容
1 H28 4/15	内装仕上げ・表装の基礎(座学)	11 H28 6/3	アパートの壁クロス張替え(実技)
2 4/20		12 6/8	
3 4/22		13 6/10	
4 4/27		14 6/13	
5 5/10		15 6/14	
6 5/11	アパートの壁クロス張替え(実技)	16 6/15	
7 5/17		17 6/20	
8 5/19		18 7/8	
9 5/20		19 7/13	
10 6/1		20 7/21	

期間	平成28年4月~7月
実施場所	管理物件等
受講者数	2名

受入担当者の声 | 石塚 雅和 営繕部次長



ものづくりマイスターの指導力と コスト面でのメリットが魅力

まったく経験のない初心者も安心できる ものづくりマイスターの指導力

当社では、アパート建設やその賃貸管理業務を行っています。入居者の入替えの際には室内のクリーニングや内装の補修が必要になります。これまでは、壁クロスの張替えや床の補修は外注していたのですが、簡単な補修であれば、自社で対応しようということになり、一昨年、新たに営繕部という部署を立ち上げて、社員3名が室内のクリーニングと内装の補修にあたることになりました。

しかし、だれもまったく内装に携わったことがなく、当初は専門学校などに通うことを考えていたのですが、いろいろと情報収集して「ものづくりマイスター制度」を知り、活用することになりました。

「ものづくりマイスター制度」には様々な職種があるので、今回は壁クロスの張替えに特化して受講したのですが、今後、それ以外にも内装補修に必要な技能を教わりたいと思ったときに、幅広く対応してもらえるところが安心だと思いました。

本当に初心者で、まったく知識もなく、張り方もわからなかったのですが、きめ細かく丁寧に一から教えてもらい、非常に感謝しています。

タイミングもよく、初回に基礎知識と必要な道具などについて講習を受け、実際に道具を問屋から購入してそろえたところに、管理物件の一つである古いアパート

を建替えのために取り壊すことになりました。そこで、まずはその場所を使って実技指導を受けることにしました。その後、別の管理物件に空き部屋が出たので、自社に比較的近いところを選んで受講の場としました。

当社で扱っている物件は、主に単身者向けの1Kですが、それでも間取りは多少異なってきます。今回、実際の1Kの物件で、2パターンの間取りについて、クロス張替えの指導を受けることができました。

「ものづくりマイスター制度」の コスト面でのメリットは大きい

「ものづくりマイスター制度」を活用しようと考えたのは、実は金額的なメリットが一番でした。専門学校などは授業料が高い場合もありますし、社員が出向いて行く必要があります。制度のコスト面でのメリットは大きいと思います。

ものづくりマイスターに指導を受けたことで、簡単な部分補修は自分たちでできるようになってきました。ただ、受講回数は20回なので、その回数で完全に覚えることは難しいと思います。今後、少しずつ時間をかけて、対応できる幅を広げていきたいと思っています。内装補修を自社でできれば、外注するよりも時間がかからず、コストも安く上げることができます。そうした意味でも制度活用のメリットは大きかったと思っています。



実技指導の様子

ものづくりマイスター

遠藤 利満 / 山崎 豊 / 西脇 伯宗

初心者でも実際の物件で、一から指導するのが実践的かつ効果的

実際の管理物件を使いマンツーマンで指導実践的で効果的な最高のパターン

今回、会社の管理物件をお借りして実技指導を実施しましたが、これが最も実践的なやり方で、効果的なパターンだったと思います。しかも、通常、私たちが現場で1日張りついてマンツーマンで教えることは、まずありません。この点も受講者にはメリットが大きかったと思います。20日間というのは短いのですが、指導内容としては非常に充実していました。

実技指導を受ける際には、疑問点はどんどん聞いたほうが得です。わからないままに自分なりに進めるよりも、きちんと教えてもらうよう心掛けてください。(遠藤マイスター)

部屋の形やクロスの種類など実践的な指導のバリエーションを広げたい

クロスは張替えといっても、通常は新人が1年、2年かけて修得していきます。未経験者が20回の指導でどこまでできるか、その予想は難しいため、計画ありきではなく、1回1回、受講者の状態を確認し、私たち3人が相談しながら交代で指導を進めました。受講者も私たちも、仕事をしながらの実技指導なので、毎日というわけにはいきません。1週間経つと前回の内容を忘れてしまうこともあり、そこも難しい点だと思いました。

部屋の形もいろいろなものがありますから、今回の



マイスターの実技指導の様子

遠藤 利満



ような実践的な指導をバリエーションを広げて指導できたらいいですね。(山崎マイスター)

山崎 豊



受講者の“わからない状態”に気づいてあげるのも、ものづくりマイスターの役割

我々3人は、ふだんから職業訓練校で教えている方まで、まったく知識のない方からある程度わかっている方まで、いろいろなレベルの方に合わせて指導するのは慣れていますが、今回初めて受講者に会ったときスーツを着ているのを見て、本当にこの方が受講するのかな、と驚きました。どの程度の知識や経験をお持ちか、最初のうちはわからなかったので、指導内容も手探りの状態でした。ただ、受講者が2人なので目が届き、きめ細かい対応がやりやすかったと思います。

受講者は何がわからなくてできないのかがわからない状態なので、指導する側が気づいてあげる。それも我々の仕事です。(西脇マイスター)

西脇 伯宗



ものづくりマイスター 遠藤 利満 (えんどう としみつ)

昭和41年(1966年)生まれ
平成20年度 1級技能士 表装(壁装作業)取得
平成24年度 1級技能士 内装仕上げ施工(カーペット系床仕上げ工事作業)取得
平成25年度 厚生労働省ものづくりマイスター(内装仕上げ施工)認定

山崎 豊 (やまざき ゆたか)

昭和39年(1964年)生まれ
平成17年度 1級技能士 表装(壁装作業)取得
平成20年度 1級技能士 内装仕上げ施工(プラスチック系床仕上げ工事作業)取得
平成25年度 厚生労働省ものづくりマイスター(表装・内装仕上げ施工)認定

西脇 伯宗 (にしわき ひろむね)

昭和39年(1964年)生まれ
平成21年度 1級技能士 表装(壁装作業)取得
平成25年度 厚生労働省ものづくりマイスター(表装)認定

受講者の声

感覚をつかむのが難しいが工程全体が見えて参考になった

大川良介さん



サラリーマンとして初めての作業に挑戦一から手取り足取り教えてもらった

内装補修はもともと外注しており、その発注も別の部署が行っていたため、自分はまったく携わったことがありませんでした。これまでは事務方として勤務していて、現場に出ることもあまりありませんでしたから、力の加減など、経験がないと微妙なところはさすがに難しいです。クロスが曲がったりするし、思ったようにはなかなか手が動きません。

ものづくりマイスターには、まず道具として何をどこでそろえればいいのか、初歩の初歩から教わりました。カッターやはさみ、地べらやローラーなどの道具を問屋で購入して、現場での実技指導に備えました。道具の使い方、糊をつける機械の使い方から糊の塗り方やつけ方、下地処理の仕方と、クロスを張るまでにたくさんの工程があり、準備が必要なることを知って驚きました。

クロスの剥がし方にも注意が必要です。はじめは力まかせに剥がしていたのですが、剥がした後にパテ[※]で埋めて下地処理をするのです。きれいに剥がせば、その作業が楽になります。そのパテの練り方ひとつ



とっても、いろいろな方法がありました。

ものづくりマイスターには、本当に手取り足取り教えていただきました。左右の手の使い

方が逆だったり、定規の当て方がおかしかったり、そういうところは自分では気づくことができません。マイスターが後ろから見ていて、それはちょっと違うぞとすぐに気づいてくれました。また、何かわからないときには、いつでも疑問点を聞くことができました。

次の受講までの間に自主トレーニングをして復習を

20回の実技指導では、次の受講まで1週間程度空いたので、その週に指導を受けたことについて、簡単なことは自主トレーニングをしました。壁紙の剥がし方なども練習しましたし、クロスを張るのも練習しました。しわになって張り直しているうちに糊が乾いてしまったり、なかなか上手くいきませんが、少しでもスムーズに作業ができるようになりたいと思い努力しました。柄のクロスやビニールクロスは、まだ自分たちで張り替えるのは難しいので、無地のクロスの一部補修から手がけています。

当初はクロスの一部張替えができればいいじゃないか、というつもりでしたが、ものづくりマイスターの実技指導のおかげで、全体の工程がわかったこともとても勉強になりました。

※ 下地のくぼみ、割れ等の欠陥を埋めるために用いられる肉盛り用の塗料。

地域技能振興コーナー担当者より

東京都技能振興コーナー
技能振興アドバイザー 江口 敏夫



今回のものづくりマイスター派遣は、建設系の内装仕上げ施工職種であるため、指導現場が工場ではなく、派遣要請企業の自社保有建築物2か所を利用しての指導となりました。指導に必要な機材の準備や材料の運搬等の苦労がありましたが、ものづくりマイスターと派遣要請企業とがよく連携していただいたこと、

また、ものづくりマイスターの方々もご自身のお仕事もありますので、チームを組み交代で指導する等の工夫をしていただけたことなどから、無事20日間の派遣指導を終えることができました。受講者も指導のなかで培った技能を、ぜひ実践で活用することを期待しております。



水産練り製品製造

ものづくりマイスター派遣先

小田原蒲鉾協同組合
〒250-0012 神奈川県小田原市本町 3-4-17

概要 (H29.8 取材当時)

代表理事組合長— 上村 純正

沿革—— 明治時代の中頃にできた小田原のかまぼこ屋を取りまとめる同業者の会が発端で、昭和41年12月10日に小田原蒲鉾水産加工業協同組合として正式に発足。

平成21年7月に現在の名称に変更

活動内容—— 各種催事への参加・組合員の技能向上のための技術研究会の開催・組合員永年勤続者への表彰式開催・小田原かまぼこ桜まつりの開催

組合員数—— 12社



歴史と伝統を有する小田原蒲鉾の「十ヶ条」を制定して最高の品質を守る

小田原蒲鉾には、代々受け継がれてきた製法、技法、技術があり、これを厳格に守ることで最高の品質を守ってきました。小田原蒲鉾協同組合では、他地域との違いを確認しながら小田原蒲鉾の何たるかを改めて熟考し、「小田原蒲鉾十ヶ条」を制定しています。その第一条には、「小田原蒲鉾たる品質を守るための努力を怠らず、その品質については、企業同士の理解を得ることができること」としています。

同業者の協同組合として企業のあり方までも厳しく問いながら、組合員に対しては、企業の枠組みを超えて代々受け継がれてきた製法等を指導する役割を担っています。

このように伝統ある蒲鉾づくりをしっかりと継承しながらも、その一方で新しい技法や技能を取り入れていかなければ、時代とともに変わりつつある蒲鉾づくりの環境の変化に対応していくことができなくなってしまいます。そこで「ものづくりマイスター制度」を活用していこうということになりました。

カリキュラム

	指導日	指導内容
1	H29 4/20	「かまぼこ・ちくわ・なると」原魚(グチ)頭落とし、採肉、水晒し、攪拌、調味、裏ごし、成型、加熱、試食
2	5/25	「かまぼこ・ちくわ・なると」原魚(グチ)頭落とし、採肉、水晒し、攪拌、調味、裏ごし、成型、加熱、試食
3	6/22	「かまぼこ・ちくわ・なると」成型
4	7/20	
5	8/24	
6	9/21	
7	10月(予定)	
8	H30 1月(予定)	
9	2月(予定)	
10	3月(予定)	



期 間 平成29年4月～平成30年3月(予定)
実施場所 小田原蒲鉾会館
受講者数 20名

受入担当者の声 | 杉山 雅明 理事

代々継承してきた心と技を守り高めるものづくりマイスター



「ザ・蒲鉾」をつくれる超一流の人材がものづくりマイスター

協同組合の組合員は小田原の蒲鉾業者としての歴史を代々受け継ぐ会社で、1社でも粗悪なものをつくってはいけないという責任を負っています。最低限でも組合で決めた「十ヶ条」を守らなければならず、これにより歴史を守っています。今現在、私たちが全国に誇れる小田原蒲鉾をつくることのできるのも、代々継承されてきた心と技に支えられているからです。

私たちは、こうした心と技を若い世代に伝えたり、組合員同士で確認し合ったり、そうした活動を長年、続けてきました。たとえば、「十日会」といって、毎月10日に次世代の事業継承者たちが先代の話聞きながら、その経験や知識を身に付ける会合を40年以上、続けています。また、月に1回、「技術研究会」を開催して若手の従業員に実技指導を行っていますが、ここで教えている伝統(昔からの精神や技)に新しい技能も取り入れたいと思い、「ものづくりマイスター制度」を導入しました。

現在、指導にあっている3人のものづくりマイスターは、組合も認める超一流の人材です。全員が水産練り製品製造(かまぼこ製品製造作業)の1級技能士であり、知識・技能ともに別格です。これぞ蒲鉾、「ザ・蒲鉾」をつくれる逸材だと思っています。

これまでの伝統にプラスワンの新しい技能や知識などを期待

蒲鉾づくりをするうえで難しいのは、原魚の状態や

気温、湿度など常に変化する条件下で、均質なものをつくらなければならないところです。マニュアルはありませんし、機械化には限界があります。最後は「手の感触」がバロメーターなのです。

原料となる魚も昔とはずいぶん変わりました。獲れる場所や大きさ、きめの細かさ、脂ののり具合なども変化していますし、加えて、蒲鉾づくりの環境も変化しています。各社で機械化が進み、冷凍すり身という便利なものもできて、若い従業員はふだん生の魚に触れる機会がありません。そのため月に1回、昔ながらの手作業のことを教えているのです。教えるほうも習うほうも大変です。

ものづくりマイスターには、これまでの伝統に新しい技能や知識などを加えて、伝統を守りながらも変化に対応した指導を行ってほしいです。そして、それを若手はどんどん吸収して小田原蒲鉾をより発展させて欲しいと思っています。



神マイスターの指導の様子



作業風景



板付け

ものづくりマイスター | 田代 有 / 神 兼智 / 原田 康嗣

伝統的な技能と科学的知識を備えた
環境変化に対応できる人材へ

神 兼智

いいものを伝える、その歴史や伝統を伝えることが
ものづくりマイスターの役割

蒲鉾の歴史は何百年もあり、全国に蒲鉾はたくさんありますが、そのなかでも小田原蒲鉾は全国でもトップクラスの品質だということをきちんと知らせたいという思いで、ものづくりマイスターになりました。「ものづくりマイスター制度」は、良いものを教え、その伝統や歴史を伝えるために非常にありがたい制度です。

田代 有



例えば、「水晒し」といって魚の肉を水で洗うのは今でこそ当たり前ですが、これは小田原で始めたものです。いいものをつくらうという発想から、こうした新しい技術が生まれてくるのです。ですから、技術だけでなく、その技術が生まれた歴史も含めて伝えたいと思っています。また、いいものだという自信があるからこそ、若手に指導ができるのです。昔は「見て覚える」という厳しい教え方でしたが、自分が指導する際にはフレンドリーに、質問も自由にさせていただきます。また、受講者は各社から来ているので、他の会社であっても受講者同士でコミュニケーションをとれるように心掛けています。(田代マイスター)

おいしい蒲鉾を安定的につくるには
科学的な根拠、知識の理解が必須

小田原蒲鉾のブランドを守り高めていくために、各社の若い人たちが科学的な根拠、知識をまず理解する必要があります。例えば実技指導では生の魚を三枚におろすところから指導しますが、焼き魚の場合ハラスの部分は脂がのっておいしいのですが、蒲鉾には絶対に入れてはいけません。それは、内臓を包んでいる膜に消化酵素が入っていて、その酵素の働きで熱を加えたときに蒲鉾の弾力がなくなってしまうからです。また、水晒しの水を適切なPHに調整することで、弾力がしっかりと保たれます。工程一つひとつに科学的な根拠があり、そうした基本的な知識を理解したうえで最後に板をつけます。単に作業ができるようにするのではなく、理由を納得させながら指導することが大切です。

私はものづくりマイスターとして、小学校でも指導をしましたが、自分の仕事が世の中に貢献していることを感じ取れるのもいいですね。ものづくりマイスターとして会社の外の世界に触れると世界観が広がり、同時に自分のものづくりを世の中に発信できる。そこがこの制度のいいところだと思います。(神マイスター)

グチに代わる魚を日本全国から集めて研究し
適した水などと合わせて伝授する

小田原蒲鉾の材料となるグチは東シナ海で獲れるのですが、年々、漁獲量が減っています。このため材料となる魚を確保するために、瀬戸内、九州などの日本全国の沿岸から魚を調達し、小田原蒲鉾の材料としてふさわしいかどうか日々、研究しています。そして、それぞれの魚に適した水のPHや硬度、産地などについても研究し、今後、少しずつ伝授していく必要があると思っています。受講者が習得した専門知識を活かして、伝統ある、より良い小田原蒲鉾づくりに役立てば幸いです。また、実技指導には各社から受講者が来ます。会社それぞれ蒲鉾の身質が異なり、それが各社のこだわりであり特徴なのですが、指導する際には難しいところです。その受講者の力量に上手く合わせながら、最終的に手早く、形の良い蒲鉾、なんと、竹輪ができるように指導しています。

ものづくりマイスターには経験がないとダメです。自分が経験で得た技能を相手に合った教え方に変えていく、それが一番の使命だと思っています。(原田マイスター)

ものづくりマイスター

田代 有 (たしろ ゆたか)

昭和49年(1974年)生まれ
平成27年度 厚生労働省ものづくりマイスター(水産練り製品製造)認定

神 兼智 (じん かねとも)

昭和51年(1976年)生まれ
平成27年度 厚生労働省ものづくりマイスター(水産練り製品製造)認定

原田 康嗣 (はらだ やすし)

昭和39年(1964年)生まれ
平成27年度 厚生労働省ものづくりマイスター(水産練り製品製造)認定

原田 康嗣

受講者の声

知識や技能を実際の仕事に合致させながら
レベルアップしていきたい

上村 光永さん

ものづくりマイスターの指導を受けて
蒲鉾づくりが俄然おもしろくなった

蒲鉾づくりに携わるようになったのは、親が小田原蒲鉾の会社の社長だったからです。一度は「蒲鉾はやりたくない」と言って別の道に進みましたが、上手く行かずに戻りました。3年経った今は戻って良かったと思っています。蒲鉾づくりの奥深さ、こだわりなどがわかってきて、楽しくなってきたからです。

製造現場に入って最初の頃は、何がどうなっているのかわからず、覚えることもたくさんあって大変なだけでしたが、ものづくりマイスターからいろいろなことを教えてもらって、楽しいと思い始めました。実技指導では、生の魚のおろし方から教えてもらうのですが、通常、現場では機械で処理しています。ただ、その機械がどうしてそういう構造になっているのかを考えると、手の動きだったり、それまでの技能がもとになっていたりします。学んだ知識や技能が実際の仕事と合致して



上村さんの作業風景

くると、非常におもしろくなってくるのです。

とはいえ、「手で触ってわかる」ようになるまでには、まだまだ時間がかかりそうです。今は、なんとなく違いがわかってきて、できあがった蒲鉾の状態を確認してみても今回は違ったとか、良かったとか、その積み重ねをしている段階です。

学んだ知識や技能を自社に伝え
現状からレベルアップしていきたい

今いちばん興味があるのは、「バチ」といって、すり鉢で搗る工程です。技能の中でもいちばん難しいところで、搗った状態を手で見るのですが、同じ圧力で同じ時間で搗っても、原魚の状態や気温などによってまったく状態が違ってきます。

今後、実技指導で学んだことを自社に持ち帰り、皆に伝えながら、自分でもさらに勉強しなくてはいけないと思っています。今はおいしいものが海外を含め、どこからでも手に入るのでも、小田原蒲鉾をもっと美味しく、味の面だけでなく価格や品質の面でもレベルアップしていかなければいけないと思っています。

ものづくりマイスターからさまざまな知識や技能を学ぶことで、今の会社のやり方に留まらず、試行錯誤しながら新しい可能性に挑戦していきたいです。

地域技能振興コーナー担当者より

かながわ技能振興コーナー
技能向上コーディネーター 酒井 俊雄



小田原蒲鉾協同組合では、さらなる技能向上を目指して、ものづくりマイスターによる実技指導を行っています。ものづくりマイスター3人の連携で、指導計画の作成から研修会の実施まで、非常に上手く制度活用が図られています。また、研修会で使われる材料のグチは貴重なもので、ある程度の量が必要ですから、制度導入による費用面の負担を軽減できるメリットも活かされていると思います。

ものづくりマイスターに登録するには、長年の経験による知識・技能を有するベテランというだけでなく、技能検定等の資格が必要です。こうした要件を備えた人材による実技指導が行なわれるからこそ、受講者にとっては実践的かつ効果的な研修となっているのではないのでしょうか。



左官

ものづくりマイスター派遣先

株式会社 上栄

〒918-8011 福井県福井市月見 5-7-8

概要 (H29.8 取材当時)

代表者——井上 浩一郎

資本金——1,000 万円

事業内容——左官工事、建築工事一式、歴史的建造物
復元工事

設立——1977 年(昭和52年)8 月

従業員数——20 名



社員のチャレンジを受け止める会社

左官の仕事内容を大別すると、戸建住宅や寺社工事を専門とするものと、ビルやマンション工事を得意とするものに分けられ、後者では、床下地のモルタル仕上げや床コンクリート直仕上げなどを専門に行うものも出てきました。

当社は、仕上げ、下地どちらもこなしますが、やはり受注の比重は下地関係が多くを占めています。

そうしたなか、入社3年目の若手社員から仕上げの技能に挑戦したいとの申し出があり、「ものづくりマイスター制度」の活用を踏み切りました。



島田マイスターの指導の様子

カリキュラム

指導日	指導内容	指導日	指導内容
1 H28 5/6	引型の作製作業(鉄板加工)	11 H28 6/1	左官作業 2級課題(ちり塗り、かど割り)
2 5/7		12 6/2	左官作業 2級課題(中塗り、上塗り)
3 5/11	置引き作業(モルディング作製)	13 6/7	左官作業 2級課題(通した実技指導)
4 5/12		14 6/8	
5 5/13		15 6/14	置引き作業(通し訓練)
6 5/17	置引き作業(モルディング切断・取付)	16 6/15	
7 5/18		17 6/21	
8 5/20		18 6/22	墨出し引き型作製およびモルディングの加工・取付作業
9 5/27	置引き作業(通し訓練)	19 6/23	モルディング 貼付け作業
10 5/30		20 6/28	モルディング 内壁仕上げ作業

期 間	平成28年5月～6月
実施場所	島田左官株式会社、株式会社上栄
受講者数	1名

受入担当者の声 | 井上 浩一郎 代表取締役社長



やってみたいと申し出る若手社員の勇気が会社の元気を生み出す

若手社員のやる気に応え「ものづくりマイスター制度」を活用

今回のものづくりマイスターの活用は、会社の発案ではなく、社員の服部龍矢君からの申し出がきっかけでした。服部から、左官仕上げの技能を学びたいと相談を受けたのです。

当社では、技能検定を受検させたり、福井県と福井県職業能力開発協会が主催した「福井 技の祭典」に協力するなど、社員の技能向上や左官技能のアピールには積極的に取り組んできました。しかし、この服部の申し出には業務の都合で社内での対応がなかなかできずにいました。そんな時に「ものづくりマイスター制度」の話聞き、早速活用を踏み切ったわけです。「左官仕上げの技能を身につけたい」という服部からの相談は、会社にとっては嬉しいものでした。勇気を持って申し出たこと、そのチャレンジ精神に意気を感じ、応援したいと考えたのです。

一人の若手社員のチャレンジを、会社だけでなく先輩社員も応援する

経営者にとっては、社員が自発的に技能の向上に取り組もうとする姿勢は何よりも心強いものです。とりわけ、若い社員からそうした声が上がったことが大切です。こういう勇気を受け止め、これに応えることは、社員の元気、ひいては会社の元気につながります。

加えて嬉しかったのは、先輩社員も服部の挑戦を応援してくれたことです。仕事の合間に、自分の経験を聞かせてくれたり、マイスターの指導に沿う形でアドバイスをくれたりなど、何かと面倒を見ていたよう



左から、井上社長、島田マイスター、服部さん

です。こういう社員同士の連帯感は、いってみれば会社の底力のようなもので、今後の飛躍のポテンシャルだと考えています。

実を言うと、私は島田マイスターの指導の場には、あまり顔を出すことはせず、なるべく見守るだけに徹しようとしていました。でも、時折様子をのぞいた時に、服部の仕事ぶりが上達しているのを見ると、本当に嬉しかったですね。

たとえ現在の会社の業績に直結しなくても若手には左官の仕事をすべて学んでほしい

率直に言って、当社の業務の比率を見れば、ビルなどの壁や床の下地の仕事と比べ、仕上げ塗りは決して多いわけではありません。しかし、会社の仕事に直結していないとしても、若い人を育てる上では、左官の仕事を一通り学ぶことは大切なことです。若手社員には、会社の通常の仕事をこなすとともに左官職人として一人前になってほしいのです。

そういう意味では、抜きんでた技能を持つものづくりマイスターの指導を仰ぐ機会を得ることの重要性はとても大きなものがあります。また、当社の場合、現実的な課題として、60代社員はいるものの、50代の社員数がわずかで、熟練社員と20代・30代の若手社員とで世代の開きがあるという年齢構成の課題があります。こうしたなかで、先輩社員の優れた技能を次の世代に着実に継承していくには、大きな困難があります。皆それぞれに現場の仕事を抱えているので、体系だった技能指導は思うようにできません。

これからも、ものづくりマイスターの指導の場を設けたり、講習会を活用したりしながら技能検定により社員の能力を客観的に確認するという取組みを続けていきたいと考えています。また、この制度は、素晴らしい技能の持ち主の作業を間近で見させてもらえる上、集中的に指導いただける貴重な良い機会だと思うので、ぜひ多くの企業で活用してほしいと思います。

ものづくりマイスター 島田 宰任

何でも教えるのではなく、やって見せ、自ら学び考える姿勢を育てる



島田 宰任

道具の使い方などの癖を見抜き、個性を伸ばす

仕事を教えるなら、やはり早い時期に教えるほうが良いと思います。早いというのは、ただ「若い」ということではありません。むしろ何も知らない時期といっても良いかもしれません。仕事に妙な癖がつかないうちに、基本的な道具の使い方などを身につけておくほうが良いということです。良くない癖がついてしまうと、先々苦勞することになります。それが原因になって、上達できなくなってしまうのです。

大切なのは、「癖」と「個性」との違いです。服部さんに会ったとき、彼は2年ほど下地の経験を持っていました。私から見ると、やはり鑊の使い方などに直したほうが良い点が見られました。癖は直さなければなりません。個性はちゃんと伸ばしてあげなければいけません。このように、服部さんを指導していると、仕事の手際や段取りが、どんどん良くなっていきました。

自分で考え手に入れたものが、その人の本物の技となり、個性になる

私の指導は、本人に目標を持たせ、それを尊重するというスタイルです。手順としては、材料の性質や道具の使い方などを一通り説明し、次に私が実際にやって見せ、服部さんがそれに倣ってやってみるというものでした。そこで何かおかしいところがあれば、指摘します。

私が重要だと考えるのは、この指摘の段階です。何でもかんでも教え込んでいくのではなく、自分で考えるように仕向けていきます。当然、本人の知識と技能だけで考えると間違えることもあります。けれども、この間違えるということが大切なのです。間違えたら、なぜ



島田マイスターの指導の様子

なのか、どうすればよいのか、再び自分で考えてもらいます。そうすると、その人は、いろいろなことを調べ、学ぶはず。もちろん、誰かに尋ねることもあるでしょう。でも、この質問は、ただ受動的に聞くのではなく、自ら学びに行くことです。こういう指導方法は、遠回りで、時間と手間ひまがかかります。しかし、いったん、あるレベルまでくれば、格段に進歩が速くなります。こうして得た知識や技能が、自分の本物の技になっていくと思います。

左官の仕事は、何も無いところに何かをつくり出す仕事です。こういう仕事を全うするためには、何をどうするか、本人の知識と技能をもとに自分で考えるしかないのです。

優れた技能に触れることで、新たな担い手が現れてほしい

私は、ある時期から、自分の仕事を目に見える形で残したいと考えるようになり、仕上げの仕事に進むことにしました。服部さんも、技能五輪を見て刺激を受けたということですが、若い人たちに一流の技、彼らの目標となるような仕事を見てもらうことは大切なことです。凄いと感じるような技や仕事に触れることで、その技能に挑戦する若い人が現れてくると思います。

私が、左官仕上げの仕事を教えてもらったのは、自分の家で働いていた先輩の職人でした。仕事の姿、仕方がかっこよくて、憧れていたのです。ものづくりマイスターとして活動する以上、私の持てる技能と知識を精一杯注ぎ込んで、若い人の目標となれるように頑張るつもりです。もちろん、そのための努力も誰にも負けにくいぐらい重ねていきます。

ものづくりマイスター

島田 宰任 (しまだ ただひで)

昭和45年(1970年)生まれ

平成10年度 1級技能士 左官(左官作業)取得

平成26年度 厚生労働省ものづくりマイスター(左官)認定



受講者の声

技能五輪を見てやる気に火が付いた



服部 龍矢さん

会社や先輩が応援してくれる、折角のチャンスを活かしたい

技能五輪で左官仕上げの仕事を見て興味が湧き、自分でもやってみたくと思いました。

同じ左官の仕事といっても、仕上げの経験がないので、はじめは見ていてもよくわからなかったですね。しかし、製作の過程や完成したのを見て、本当に驚きました。早速会社に行って、仕上げの仕事を学びたいと相談しました。仕事で迷惑が掛かってしまうはずですが、社長は、すぐに応援してくれました。先輩たちも同じです。嬉しかったです。

そうして指導してくださったのが、島田マイスターでした。ご本人は口に出しませんが、人から島田マイスターは、左官の技能で日本一を獲得した方だと聞かされた時は、正直なところ戸惑いました。私自身は下地の仕事が主だったので、わからないことは何でも聞きました。一番難しかったのは、やはり鑊の使い方でした。下地の仕事と仕上げでは違いますね。どの場所を塗るときには、どんな道具を使うのか、この材料はどう扱うかなど、ゼロからの勉強でした。

でも、折角もらったチャンスなので、必ず成果を残したいという気持ちは持ち続けていました。指導の期間は20日間でしたが、もちろん、それ以外の日も練習しましたし、島田マイスターにも指導していただくことが数え切れないくらいありました。いくら感謝しても足りないくらいです。

やる気になれば誰かが応援してくれる、後輩たちにはそのことを伝えたい

振り返ってみると、何か間違えることがあっても、島田マイスターに叱られたことはありませんでした。「叱って相手が萎縮したら何にもならない。その代わり、間違ってもかまわないから、なぜ間違ったのか、どうすればよいのか、それを一所懸命考えろ」と、島田マイスターには、いつもそう言われていました。

そうは言われても、はじめはわからないことばかりなので、些細なことも聞いていました。そういう時に、島田マイスターは、一つひとつ丁寧に答えてくれました。そうしているうちに、やはり自分で考える場面が増えてきたように思います。例えば、鑊の使い方などで悩んでいることを、仕事の折に先輩に聞くと、返ってくる答えは一つではありません。そこで、私は島田マイスターの指導に立ち戻って基本を確認し、自分なりに考え、良いところを取り入れるようにしていきました。

仕事の進め方なども、少しずつ自分で段取りすることが多くなってきました。仕事の内容、与えられた時間、人数などを考え合わせ、クオリティの高い仕事を手際よく進められるようにと考えています。

島田マイスターの指導を糧にして、後輩には、とにかく前向きに取り組んでいくこと、失敗した時こそ勉強のチャンスだということ、やる気になれば誰かが応援してくれること、自分から教えてもらったことは必ず結果につながると伝えていきたいと思っています。

地域技能振興コーナー担当者より

福井県職業能力開発協会
若年技能者人材育成アドバイザー 松田 博若年技能者
人材育成アドバイザー
小辻 治央

左官業の場合、どこも下地の仕事が圧倒的に多いのですが、今回の株式会社上栄は、仕上げの技能に挑戦する若手社員の意欲に会社が応え、「ものづくりマイスター制度」を活用した事例です。若い社員に目標を持たせ、達成感を味わってもらうことは、人材育成の面ではとりわけ重要だと思います。また、現在の収益に直結

しないとしても、新たな技能の集積によって、別な事業展開の可能性を開きます。

「ものづくりマイスター制度」が、会社の発展にもつながっていくことを理解してほしいと願っています。



油圧装置調整

ものづくりマイスター派遣先

株式会社 北越

〒939-2701 富山県富山市婦中町西本郷 436-36

概要 (H29.8 取材当時)

代表者——内野 忠

資本金——2,400 万円

事業内容——産業機械(射出成形機) / 工作機械向け板金製造加工。制御盤・配電盤周辺板金製造加工。食品加工機向け板金製造加工(ステンレス)。

設立——1970年(昭和45年)3月

従業員数——64名



顧客が求める“カタチ”を最新のテクノロジーと人の技とで創り出す

株式会社北越は、緻密で正確な人間の手と最新の機器やソフトウェアとを融合させることによって、精密な薄物・厚物加工から製函加工までを一貫生産する工業機械向け板金加工と産業機械組立を中心に業務を展開し、顧客メーカーから高い信頼を築いてきました。そうした中で、社員一人ひとりの技術力の向上と多能工化を推進するため、「ものづくりマイスター制度」の導入を決断しました。



八川マイスターの講習の様子

カリキュラム

	指導日	指導内容
1	H28 12/10	油圧の基礎 その1
2	12/17	油圧の基礎 その2
3	H29 1/14	油圧トラブルシューティング その1
4	1/21	油圧トラブルシューティング その2
5	2/4	油圧回路

受入担当者の声 | 東島 豊 管理本部長

制度活用時に悩んでいた 目的を遥かに上回る成果を得ることができた



当初の目的は、各社員の技能の水平展開と社員全体の技能水準の向上

当社の社員数は約60人です。この陣容で、メーカーを中心としたお客様の多様なニーズに応える製品をつくっていくためには、一人のヒーローをつくるよりも、10人のレベルアップを目指す。つまり、一人ひとりの社員が多種類の技能を修得するとともに、すべての社員の技能水準を高いレベルで維持する必要があります。

当社の技術力、製品のクオリティに対しては、お客様から高い評価と信頼をいただいておりますが、グローバルな競争に生き残るためには、ワンランク、ツーランク上のレベルを常に追求していかなければなりません。そこで、ジョブローテーションをとおして対応してきたのですが、やはり、限られた人数で現場を乗り切っていくとなると、指導の限界を感じないわけにはいきませんでした。こうした背景のなかで、平成28年に「ものづくりマイスター制度」を活用することとしました。

自社製品が最終製品の中で占める位置づけを知ることは社員の技術力向上につながる

当社で指導をお願いしたのは、機械保全、機械・プラント製図、それに油圧装置調整です。このうち、八川マイスターには、機械・プラント製図と油圧装置調整の2分野で指導していただきました。

八川マイスターは、大企業に勤務し、新しい製品の仕様の作成、設計、製図、部品の図面、様々な部品を組み上げての装置の製作までの工程を、すべて担っている方ですので、組み立てられた装置のなかで、個々の部品がどのような位置づけにあるのかを説明してくださいました。このことは、受講した社員にとっては、大変貴重な学習チャンスでした。自社製品が、最終的にどのような役割を果たしているかを認識することは、自ずと製造過程における着眼点なども変わってくるようになります。

「ものづくりマイスター制度」を上手に使うことで会社の発展につなげたい

当社は、富山市と入善町に工場があり、今回の実技指導には、2つの工場から機械保全に6名、機械プラント製図に10名、油圧装置調整に8名の社員が参加しました。社員のほぼ半数です。

会社の規模、業務と受講の時間的な配分、業務との関連性など、いろいろな条件を勘案し、工場長が参加者を人選しました。

今回の受講をきっかけに多能工化が進展しつつありますが、単なる多能工化、技能水準の全体的な向上といった面だけでなく、完成装置全体に占める自社

製品の位置づけについても理解するなど、指導によって得られた成果は会社の発展にとって大変有効なものでした。それから、受講した社員にはレポートの提出を課しました。受講によって自分が得たもの、今後の課題などを自覚するためです。せっかくの「ものづくりマイスター制度」の導入を最大限に活かすには、有効だと思います。



左から、東島管理本部長、八川マイスター、作田さん

ものづくりマイスター | 八川 修一

完成品全体のなかでの部品の位置づけを把握し、付加価値の向上を考えてほしい



「ものづくりマイスター制度」活用目的にプラスαを提案する

北越さんとは実技指導を行う前に「ものづくりマイスター制度」の活用目的について事前にディスカッションを行い、社員一人ひとりの技能の水平展開、全体的な技能水準の向上を目指していることは理解していました。また、自社製品の付加価値を高めることを目指していることも聞き、この点についても、限られた時間のなかではありますが、触れていくことを提案しました。

新しい装置の開発をゼロから立ち上げてきた経験を指導に活かす

私自身は、これまでクライアントの要請を受け、世の中に前例のないものを仕様書の段階から最終製品の完成まで、部品図面の作成・発注や見積りまで含めて行ってきました。振り返ってみると、実にいろいろなものをゼロから立ち上げてきました。ものづくりマイスターとして活動するにあたって考えたのは、何といっても、こうした私の経験を活かすこと、常に全体を見て部分を考えるという視点を提供するということでした。

自己技能の水平展開、技能の向上、そして製品の付加価値の向上を達成するためには、自分の製品の位置づけを知る必要があると思うのです。

最終製品というシステム全体のなかで、部品という各要素がどのように位置づけられているかを理解しなければ、部品製品の付加価値を高めることはできません。また、部品製造に携わる人たちが技能を向上

させるためには、自分が製造した部品についてクリアしなければならない技能水準を知る必要があります。

原理と応用との間を行き来することで、基本を具体的に学んでもらう

実際の指導は、基本的な原理と実際の完成品との間を行ったり来たりするような具合で進めました。図面で説明し、さらに装置を動かしながら、理屈を理解し、ものづくりに際して必要なポイントに気づいてもらうように心掛けました。その際には、北越製の筐体が使われている最終製品を例に、その製品の設計図の説明や基本的な原理などを話しました。

また、受講生が、課題意識を持ち、なぜという疑問を持ちながら説明を聞くように動機づけることにも努めました。例えば、ある場面でプラグが飛ぶ、配管の溶接部分が外れるといった現象が発生したとすると、その原因として考えられるものは何か、といった投げ掛けをしてみる、といったようにです。

ただ、1つだけ反省点があります。短い時間の中で基本事項を伝えようとする、どうしても専門用語を使いがちになります。あれこれ説明を聞いているときに突然耳慣れない用語が出てくると、やはり戸惑いますよね。

受講された方々は、皆さん前向きでした。北越さんの製函技術は、大変優れており、様々な用途があります。そのことを、社員の皆さんが理解してくだされれば嬉しい限りです。これからも一緒にものづくりに取り組んでいきたいですね。

ものづくりマイスター

八川 修一 (はちかわ しゅういち)

昭和27年(1952年)生まれ

平成27年度 厚生労働省ものづくりマイスター

(機械・プラント製図、油圧装置調整、機械保全)認定



八川マイスターの講習の様子

受講者の声

自社製品(部分)を完成品(全体)との関連のなかで理解する絶好の機会だった

技術部
作田 大輔さん

具体的な場面と関連づけることで知識の理解が深まる

八川マイスターの指導の中で、一番心に残っているのは、自分たちが作った製品が、役に立つのか初めてわかった点です。

八川マイスターからは、油圧装置調整について学びましたが、受講した全員が油圧についてほぼ知らない状態でゼロからのスタートでした。必死になってテキストを理解し、基本を身につけていきました。時折、耳慣れない用語が出てくるので、立ち止まって考え、再び前に進んでいく感じでした。

講習では、基本的な部分と実際の完成品との間を行き来する形で指導していただいたので、具体的な場面と関係づけながら理解できました。

当社は、組立も視野に入れていますから、完成品のなかでのそれぞれの部品の位置づけを俯瞰するという視点を学んだことの意義は大きいです。自分が作った部品が、完成品というシステムのなかで占める位置づけや、果たす役割を理解することで、部品の実際の動き、検査時のポイントなどにも自然に考えが広がっていき、自分の仕事が見えてきました。

「ものづくりマイスター制度」の活用目的を知り自ら取り組む意識が高まる

私は、今の会社よりも規模の大きな会社に出向していましたので、戻ってきた時には、社員の多能工化が

必要であることは十分理解できました。今は、技術のデータを作る業務と現場業務との間を行ったり来たりしています。当社の規模では、どれか1つの分野に特化するのでは、仕事は回っていきませんから。

その意味では、一人の優秀な作業リーダーに頼った仕事の仕方も望ましくないと考えます。もちろん、そういう仕方が必要なきときもあるでしょうが、生産量が増えていけば、やはり限界があります。一定の技能水準をクリアした社員が何人か集まって製造することになれば、優秀な一人の技術者の生産能力を遥かに上回ることができます。

マイスターの指導は知識と技能の修得を超えた成果をもたらしてくれた

今回の受講で再認識したのは、自分の仕事を全体のなかに関連づけて考えることの重要性、それと、現場の事例などに引き寄せて考えると具体性が出てきて理解が進むということの2つです。

全体と部分ということであれば、自分が製造する部品と完成品との関係もそうですが、実は、会社という組織と一人の社員である自分との関係もやはり同じだと思います。また、課題を解決する時には、抽象論ではなく、課題を具体的な場面に置いて考えることが必要だと思っています。八川マイスターの指導で学んだことは、技能面だけでなく、もっと大きなものでした。

地域技能振興コーナー担当者より

富山県技能振興コーナー
コーナー長 高見 久子主任技能推進員
石田 進

ものづくりマイスターは、皆さん、優れた知識と技能、それに豊富な経験を持った方々です。それだけに多忙な方ばかりです。そこで、制度を活用しようという企業さんには、例えば生産性の向上等というように課題を明確にしてもらうようにしています。そのうえで、最もふさわしいマイスターを選考し、企業とマイスターとの

摺り合わせの場を設けることが良い成果につながります。それから、国家試験である技能検定のレベルを身につけることができれば、ほとんどの仕事はできます。是非、積極的に挑戦してほしいですね。



事例 6 機械加工 (数値制御フライス盤)

ものづくりマイスター派遣先

株式会社 マツバヤシ

〒552-0057 滋賀県彦根市八坂町 1083

概要 (H29.7 取材当時)

代表者—— 松林 克蔵
 資本金—— 2,000 万円
 事業内容—— 青銅鑄物製造 切削加工
 (機械・バルブ・ポンプ・電気部品等)
 設立—— 1949 年(昭和 24 年)9 月
 従業員数—— 14 名



自社の鑄物製品に機械加工を行い、付加価値の高い製品構造への転換を模索

琵琶湖にほど近い株式会社マツバヤシは、創業時から行っていた青銅鑄造の分野で、他に先駆けて鉛を含有しないビワライトを取り入れており、その鑄造技術には国内外から高い評価を受けてきました。しかし、鑄物製品の受注量が減少しつつあるなか、自社の鑄物製品に機械加工を行うことにより付加価値の高い製品構造への転換を模索していました。そこで導入した「ものづくりマイスター制度」により、今では、自社の鑄物製品以外の加工も受注するなどの成果を収めています。



神鳥マイスターと森岡さん

カリキュラム

指導日	指導内容
1 H28 6/4	プログラム作成、切削方法
2 6/18	プログラム作成、切削方法
3 7/2	プログラム作成、切削方法、数値制御フライスの加工時間短縮
4 7/16	プログラム作成、切削方法、数値制御フライスの加工時間短縮
5 10/8	プログラム作成、切削方法、数値制御フライスの加工時間短縮、角物切削の作業段取り、切削方法の基本
6 10/22	プログラム作成、切削方法、数値制御フライスの加工時間短縮、角物切削の作業段取り、切削方法の基本
7 11/12	プログラム作成、切削方法、数値制御フライスの加工時間短縮、角物切削の作業段取り、切削方法の基本、アルミの切削方法と切削条件
8 11/19	プログラム作成、切削方法、数値制御フライスの加工時間短縮、角物切削の作業段取り、切削方法の基本、アルミの切削方法と切削条件
9 12/10	プログラム作成、切削方法、角物切削の作業段取り、切削方法の基本、アルミの切削方法と切削条件
10 H29 1/21	プログラム作成、切削方法、角物切削の作業段取りと切削方法の基本、アルミの切削方法と切削条件、マシニングセンターの前段取り(ツールワーク)
11 2/11	プログラム作成、切削方法、角物切削の作業段取りと切削方法の基本、アルミの切削方法と切削条件
12 2/25	プログラム作成、切削方法、角物切削の作業段取りと切削方法の基本、アルミの切削方法と切削条件

期 間	平成28年6月～平成29年2月
実施場所	株式会社 マツバヤシ
受講者数	3名

受入担当者の声 | 松林 克蔵 代表取締役



「ものづくりマイスター制度」の活用も、指導を受ける社員の選別も経営判断

マイスターとともに製品の付加価値を高める

当社はポンプなどの丸物の鑄物を中心に扱っており、そのうちの約30%を機械加工で仕上げていました。ただ、鑄物の出荷量は次第に減ってきています。そこで、自社製品の付加価値を高めるために、生産した鑄物に多様な加工ができるようにならなければと思いました。しかし、複雑な形状の鑄物製品の固定方法、削り込み、穴あけなどの加工方法、さらに精度と効率性とのバランスといったような技術の蓄積はほとんどありませんでした。そういった時に、地域技能振興コーナーから「ものづくりマイスター制度」を紹介され、神鳥マイスターの指導を受けました。実際に指導を受けてみると、正直に言って驚きの連続でした。使用する道具も作業の仕方も、こんな凄い技能があるのかと目を見張りました。

マイスターから指導を受ける社員の選別には熟慮した

問題はどの社員に指導を受けさせるかということです。私は、技能力が低いから指導を受けさせるのではなく、どの社員が指導を受ければ大きな成果が得られるだろうか、という視点で考えました。

実際に指導を受けた社員は、決して機械加工に精通

している社員ではありませんでしたが、その社員が持っている潜在的な力、物事を進めるにあたってきちんと理由を理解しようとする姿勢など、いくつかの視点で選びました。年功序列にこだわることもしませんでした。

このあたりのことは、会社の規模や業種によっていろいろな事情があると思いますので一律に言えることではありません。しかし、神鳥マイスターに時間を割いていただき、社員に受講の成果を託す以上、制度活用の目的を明確にし、そのためにはどの社員がふさわしいかを見極めるのは、経営者の仕事だと思います。

制度導入の成果が自社にもたらされたように、マイスターにもプラスがほしい

導入の成果は非常に大きなものでした。鑄物の生産は減ってきていますが、これまでのおおむね30%だった加工割合が80%に増えました。技能向上により、生産効率が向上したのです。

さらに、自社の鑄物だけでなく機械加工そのものだけの仕事も受注できるようになりました。その結果、新しい機械の導入も可能になり、2台設備投資しました。挑戦する体力がついたのです。

また、マイスターに指導を受けた社員は、1級技能士の資格を取得し、後輩の指導にもあたってくれています。それも、ただ教えるのではなく、後輩にインパクトのある教え方をしてくれるので、新しい社員の技能的な成長が早くなってきました。とても良い循環ができており、ありがたいです。

私は、マイスターから指導をいただくだけでなく、マイスターにとっても指導によって得られる成果があれば良いと考えています。互いにウィンウィンの関係になりますから。



(株)マツバヤシの製品

ものづくりマイスター 神鳥 靖弘

基本をしっかり理解したら、後は教わるのではなく自分の最良の方法を考える



まずは基本を学ぶ——でも、どうせ学ぶのであればお互いに楽しくやっていきたい

ものづくりマイスターとしての最初の仕事が、マツバヤシさんでの指導でした。それまで、社内の後進の指導経験はありますが、他社の社員に教えたことなどありませんから、ずいぶん戸惑いました。

はじめにまず、高速回転、高送りの機械加工技能を見てもらいました。口幅ったい言い方ですが、直接見てもらうことで、衝撃を受け、やる気を引き出そうとしたのです。デモンストレーションですね。そのうえで、マツバヤシさんの工場を拝見し、マシンの使い方を見て、指導の仕方考えました。

指導にあたっては、2つの方針を立てました。1つは、基本をしっかり伝えること。もう1つは、人にはそれぞれ個性があるので、その個性を尊重することでした。

基本をしっかり教えるというのは、当たり前のことで、これがなければ何をやってもだめですから、おろそかにすることはできません。しかし、ただ詰め込むような教え方はしないように心掛けました。ものを学ぶこと、しかも仕事について学ぶことが楽しくあってほしいと考え、どんな時でも、明るい雰囲気を作らないようにしました。また、興味を引くように、いつもと違う材料、普段使ったことのない道具を取り出して楽しんでもらいました。

ゴールへの道は、自分にとって最適な道を選んでほしい

もう1つの個性を尊重するというのは、基本があっただけのことです。

私は、教えるときには、答えを教えるのではなく、スタートとゴールを指し示すようにしています。途中の経路については、特に言いません。スタートとゴールの間には多様なコースがあります。そのコースを1つに限定してしまうのは、一人ひとりの個性を潰してしまう

ことになると思うのです。身につけた基本的な知識と技能をもとにして、自分で考えて道筋を見つけてもらうようにしています。その時には、マシンの音に注意するなど、五感の活用にも注意を促します。こういうやり方は、失敗もありますが、これもまた学びのひとつだと思います。もちろん、安全を十分に確保したうえでのことです。

教えるのではなく、どうしたらできるのかを一緒に考える

私は、現役の社員ですが、ものづくりマイスターとしては、自分の知識や技能を多くの若い人たちに伝えていきたいという気持ちを持っています。私の会社自体が、技能検定に前向きで、後進の指導・育成にオープンということもありますが、若い人たちの役に立ちたいという意欲を持っています。おそらく、ものづくりマイスターの方々は、どなたもそのように考えているのではないのでしょうか。

だからこそ、私は、教える、指導するというよりも、一緒にやってみるという姿勢を大切にしています。また、なぜできないのかではなく、どうやったらできるようになるのか、を考えるようにしています。そうすれば、明るく、前向きな気持ちで取り組んでいけると思うのです。



神鳥マイスターの指導の様子

ものづくりマイスター 神鳥 靖弘 (かんどり) やすひろ

昭和42年(1967年)生まれ
平成24年度 技能検定(機械加工)特級取得
平成25年度 厚生労働省ものづくりマイスター(機械加工)認定

受講者の声

神鳥マイスターに出会い、自分が変わり、会社への貢献度が上がった



製造部品質管理・加工課主任 森岡 一義さん

基本を学ぶことで、自分の知識や技能が有機的につながってきた

これまでは、機械加工のオペレーターの実験しかなかったのですが、鋳物の加工といわれても、何をどうやっていくか戸惑いの連続でした。自分自身でも、成長のきっかけがほしいと願っていたところで、神鳥マイスターに出会ったのです。その技能を実際に見せてもらった時の驚きは、今でも忘れられません。機械加工の技能を学ぶ、絶好のチャンスだと思いました。

私は、どちらかというと、理由を知り、納得しないと先に進んでいかないタイプなのですが、神鳥マイスターの指導は、私にとってピッタリでした。基本的なところをきちんと指導してくださりながら、様々なチャレンジもさせてくれました。今まで点で持っていた知識や技能が線としてつながり、面に広がっていった感じです。

基本を知って、自分で考える。そこから自発性が生まれる

最初に指導を受けた時は技能検定2級レベルを目標にしていたのですが、神鳥マイスターから1級でも行けると言っていた時は嬉しかったですね。そういう実力がついたのだという自信が生まれました。

また、工具の使い方、条件などの基本をしっかり指導していただくとともに、自分が最も良いと考える方法で作業を進めることを教えられたので、自分で段取りを作ったり、工程を見直したりといったこともできるようになりました。それと、後輩を指導できるようになるな

ど、全体的に積極性も出たように思います。教え方となると、神鳥マイスターの巧みな指導の仕方にはかまいません。

技能や知識に余裕が出ると、自分の仕事を広い視点で見ることができる

神鳥マイスターの会社を見学させていただいた時のことですが、社員の一人ひとりが、原価計算をし、利益がどれくらい出せるかを考えているのを見て、驚きました。私自身も、加工の技能だけでなく、こうしたこともできるようになろうと考えるようになりました。やはり、技術力がついたおかげで、仕事の全体を見渡すことができるようになったのだと思います。これまでは、受注すると社長が納期を割り出し、見積もりを作っていたが、今では、自分でやっています。

神鳥マイスターの指導を受ける時には、楽しんでやっけて行こうと考えました。もっといえば、教えていただくこと自体が楽しかったです。心から感謝しています。



実習風景

地域技能振興コーナー担当者より

マツバヤシさんの「ものづくりマイスター制度」の活用の仕方は、非常に良い循環の中にあります。こういう成果を得るためには、単にマイスターの指導だけではなく、受け入れる側の姿勢も重要だということを、経営者の方々には、認識していただきたいです。工場内の

整理整頓、機械装置の整備などは、受け入れ態勢の最低限のルールです。

マイスターの指導を受けるのであれば、企業としての導入目標を明確にしないと、成果を得ることはできません。

滋賀県技能振興コーナー
コーナー長 奥野 常徳



造園

ものづくりマイスター派遣先

株式会社 Kei's 堺営業所

〒599-8245 大阪府堺市中区辻之 215-4

概要 (H29.8 取材当時)

代表者——河内 進

資本金——2,000万円

事業内容——造園土木工事、樹木剪定業務、外構工事、
屋上緑化工事、海外緑化事業

設立——1999年(平成11年)7月

従業員数——62名



世界中の緑を元気いっぱい

当社は、社員62人を擁し、造園会社としては規模が大きく、山や森の心地よさを感じられる街づくりを目指すとともに、タイやベトナム、カンボジアなどでのホームステイも兼ねた植樹活動を日本の人たちに呼び掛けたり、ベトナムの自治体と一緒に有機野菜の栽培事業を展開したりなど、社会貢献事業にも積極的に取り組んでいます。

無農薬の果樹の育成に合わせて、これらの果樹園でのミツバチの飼育も取り入れるなど事業のアイデアも豊富な会社です。特に驚きなのは、有機野菜の栽培や養蜂の知識を、社長自ら学校に通って学ぶという姿勢です。こうしたトップの意欲的な取組みが、社員も会社も元気にしています。

会社のトップの積極的、意欲的な取組みを形だけのものとしなないためには、社内での技能指導体制の整備も含めた会社全体のレベルアップが不可欠です。そのために「ものづくりマイスター制度」を活用し、未経験者の技能訓練だけでなく、技能指導を担う社員の育成も行うことにしました。



北浦マイスター(左)の指導の様子

カリキュラム

指導日	指導内容	指導日	指導内容
1 H28 9/22	庭園製作技術・地割作業	11 H28 10/19	
2 9/23		12 10/21	
3 10/1	庭園製作技術・庭石作業	13 10/25	庭園製作技術・竹垣他製作
4 10/4		14 10/26	
5 10/6		15 10/27	
6 10/7		16 10/29	検定課題(3級)を活用した実習
7 10/11		17 10/31	
8 10/13	庭園製作技術・植栽作業	18 11/1	検定課題(2級)を活用した実習
9 10/14		19 11/3	
10 10/18		20 11/4	

期 間	平成28年9月~11月
実施場所	株式会社 Kei's 堺営業所
受講者数	14名

受入担当者の声 | 松尾 浩介 総務部長



OJT中心の造園業界にマイスターによるOff-JTを取り入れ人材育成の幅が広がった

会社として制度活用の目的を明確化し、マイスターとの共有を図る

社員教育の考え方は、大きく4通りに分けることができるとしています。個々の社員の面から見ると、経験の少ない社員のための基本技能習得と社内での指導的人材の育成、そして組織全体では、技能の標準化と会社全体としての技術力の向上です。

「ものづくりマイスター制度」の活用は今回がはじめてでしたが、ねらいは、技能の標準化と指導的人材の育成です。当社は、社員数62人と造園業界では規模の大きいほうですが、その分、採用者も様々で、新卒、異業種からの転職者など未経験者とあわせて、同業種から転職してきた社員もいます。未経験の社員に対する教育が必要なのはもちろんですが、多少造園の経験のある社員の技能を見直すことも大変重要な課題となります。どの社員がどの業務に携わっても、会社として一定のクオリティを持ったサービスを、すべてのお客様に提供するためには、技能の標準化は不可欠です。

また、未経験者の技能教育を効果的に行うとともに、経験のある社員に基本に立ち返った造園技能の指導を行うためには、社内に指導的人材を蓄積することも必要です。

ご指導くださった北浦マイスターと当社の社長とが数回にわたって打ち合わせを重ねていたため、指導内容については、十分共有されていました。



左から、北浦マイスター、松尾総務部長、石川さん

受講者のプロフィールを北浦マイスターと共有し、指導の効果を明確化する

指導を受けるにあたっては、まず、受講する社員14人それぞれに目的を明確に伝えました。現場の仕事を離れて受講させる以上は、個々の社員が目的を理解し、何のために何を学ぶのかを知っておく必要があります。

当社では、人事評価システムに基づき給与判定を行う制度を導入しており、北浦マイスターには、受講者一人ひとりのプロフィールを提示しました。指導が終わった際には、北浦マイスターからデータのフィードバックがあり、会社としても指導の成果を確認することができ、効果的でした。

当然のことですが、ものづくりマイスターに指導をお願いするのであれば、それにふさわしい準備を会社でも整えておくべきだと思います。

技能向上のための指導制度の多様化は社員にとっての選択肢を広げる

「ものづくりマイスター制度」の活用が、会社のレベルアップにつながることを実感できました。今後も、この制度を定期的に活用したいと考えています。

造園の世界では、現場の仕事をとおして、先輩が後輩に教えるというOJT型の指導が中心ですが、「ものづくりマイスター制度」などを活用してのOff-JT型の教育方法を取り入れることで、社員教育の幅が広がりました。このことは、実は、社員一人ひとりにとっても技能向上のチャンスが増えるということです。徒弟制度を否定する意味ではありませんが、技能教育の方法が多様化することは望ましいことだと思います。

どの社員も向上心を持ち、技能を高めていく姿勢を持ち続けることは、お客様の信頼をよりいっそう確かなものにするだけでなく、会社の業務の幅を広げる可能性にもつながると思います。

ものづくりマイスター 北浦 義己

いかに機械化が進んでも、最終的には技能者の五感が要求される



技能の癖と個性を見極める

私は、公益社団法人大阪市公園緑地協会に所属していますが、造園の技能指導を行う際に最も重視しているのは、個々の技能者の「癖」と「個性」を見極め、癖を正していくということです。技能の癖というのは、事故など危険につながる恐れがあるからです。

とはいえ、人間は、自分が慣れたやり方を簡単に離れることはできません。特に、ある程度造園の仕事に関わってきた経験のある人にとっては、そういうことがいえるように思います。今までこのやり方で問題がなかったと本人は考えているでしょう。しかし、基本的な技能と安全確保という視点から見れば、正すべきところはきちんと直さなければなりません。

癖と個性を見極めるのは経験値に頼るところがありますが、その癖を相手に理解してもらうためには、わかりやすく説明を繰り返し、直す必要性を納得させる必要があります。そのうえで、一人ひとりの良い個性を伸ばすことができると思います。

「ものづくりマイスター制度」の効果を高めるには受入れ企業側の体制も重要

今回の指導では14人がいましたが、一人ひとり違う受講者を一緒に教えるのは、正直なところ大変です。何と言っても、14人それぞれの癖と個性を見分けていき、それぞれの人にふさわしい指導をしなければならないからです。

しかし、今回は、あらかじめ会社から受講者全員のプロフィールをもらうことができました。造園についてまったく未経験なのか、他で経験があるのか、実際の技能のレベル、身体能力などの情報があったので、大いに役に立ちました。これのおかげで、限られた時間のなかで、一人ひとりの特性に応じた指導を、効果的に行うことができました。

やはり、こうした会社の受入れ態勢は大切だと思います。教える側も教わる側も、それにふさわしい心構え

があると思います。私のほうでも、指導の終わりには、一人ひとりについての受講の状態や結果をフィードバックしました。こういう指導は、1回限りのものではありません。ここでの出会いをとおして、これからも同じ造園業に携わる者同士の関係が続いていくのですから、お互いの状態を率直に知っておいたほうが良いと思います。

ものづくりマイスターの役割には、業種の垣根を超えた共通のベースがある

私自身は、造園関係のものづくりマイスターとしては大阪府で第1号です。それまでも専門学校で指導しており、指導の基本は同じだと考えています。また、今回担当していただいた地域技能振興コーナーのコーディネーターのお二人はマイスターでした。お二人は機械関係で、私とは違う分野の方ですが、技能の後継者育成にはどんな課題があるのか、人材育成にはどう取り組むべきか、技能の向上と安全の確保の重要性をいかに伝えるかなど、共通の話題も多く力強い味方でした。

いろいろとお話をするうちに、私自身の技能に対する考え方、人材育成の考え方などが広がってきています。ものづくりマイスターとしての活動は、マイスター自身にとって、さらなる成長と技能者として飛躍できるチャンスでもあるのです。



実習風景

ものづくりマイスター 北浦 義己 (きたうら よしみ)

昭和32年(1957年)生まれ
平成7年度 1級技能士 造園(造園工事作業)取得
平成25年度 厚生労働省ものづくりマイスター(造園)認定

受講者の声

社外の、優れた技能者の指導は、新たな視線、考え方を獲得する貴重な機会だ



営業部 係長 石川 泰さん

お客様が満足するサービスは、技能の基本と安全の確保から生まれる

実は、私自身は、もともとインテリアの仕事をしていたのですが、造園の経験は訓練校で学んで、当社に入社して2年目なのです。そんな私の今回の受講のテーマは、後進の指導・育成を担う力を養うということでした。私自身のテーマから振り返っても、今回の指導は、技能的な面だけでなく、精神的な面でも有意義でした。

20日間の指導でしたが、北浦マイスターの説明は丁寧で、わかりやすかったです。指導のなかでは、自分が知らずに身につけてしまった癖を的確に指摘していただきました。自分のやりやすさだけを念頭に置いていると、技能の基本から外れてしまうように思います。北浦マイスターは、「あなたの所ではそのやり方で良くても、技能の基本と安全の確保から見れば、こうするのですよ」と折りに触れておっしゃっていました。

造園に限らず、どんな仕事もそうですが、お客様が満足するサービスを提供するためには、それを支える技能が必要です。しかし、安全もまた、サービスの大きな要素だと思います。何かの事故でお客様の希望する時間にサービスを提供できなければ、お客様の満足をちょうだいすることはできません。こうした仕事の基本を、改めて確認する絶好の機会でした。自分に与えられた受講のテーマを意識しながら北浦マイスターの指導に接していると、おのずと関心の対象が広がり、

北浦マイスターの指導の仕方、一緒に受講する同僚たちの様子などにも注意が向いていました。

受講の効果を高めるためには、聞く側の姿勢が問われる

今回の指導で、私が感じたのは、指導の場では、教わる側の姿勢が重要なこと、指導の言葉を真摯に受け入れるためには、聞く側にある程度のゆとりが必要なこと、などの点です。私の場合、すでに社会経験がありますから、折に触れて、敬語の使い方や立ち居振舞い、お客様への対応の仕方などを若い人に伝えていました。こういう技能以外のところの要点をしっかり身につけていることは、技能指導を受ける際にも大切なポイントであることを確信できました。

そうした姿勢は急ごしらえで身につくわけではありません。やはり、日ごろから社会人としての在り方、人との接し方を若い人たちに教えていく必要があると思いました。特に新卒の社員は、そういうことをまさに就職して学ぶのですから社会人のマナーを指導することは重要です。

マイスターの方々も、それぞれご自分の仕事や用事を抱えています。しかも、後進の指導に真剣に取り組んでいます。この真剣さに向き合い、指導の効果を確かなものにするには、受講する側の姿勢も大事です。

地域技能振興コーナー担当者より

大阪府職業能力開発協会
技能振興室課長 竹原 邦樹



コーディネーター兼ものづくりマイスター 徳永 昌孝

ものづくりマイスターは、単なる技能指導をするのではなく、会社の人材育成に寄与し、技能の向上を通して会社のレベルアップに貢献します。

しかし、当然のことですが、こうした成果を得るためには、マイスターに任せ

ばなしでは駄目です。目指す成果を挙げるために、制度を活用する会社もしっかりした方針と考え方を持たれる必要があります。私たちは、マイスターと会社をつなぐときには、そうした点についても受け入れ会社にアドバイスしています。



コーディネーター兼ものづくりマイスター 瀬崎 隆史

技能振興室 主事 福田 智美



表装

ものづくりマイスター派遣先

有限会社 松江木工所

〒690-0021 島根県松江市矢田町 250-72

概要 (H29.7 取材当時)

代表者—— 川本 喜紀

資本金—— 300 万円

事業内容—— 内装仕上工事業（造り付け家具製作施工）、木製建具の製作・施工、大工工事業、文化・商業施設のディスプレイ什器の製作、その他木製品の製作

創業—— 1932年(昭和7年)

従業員数—— 15名



澤田マイスターの指導の様子

カリキュラム

	指導日	指導内容
1	H28 8/23	襖・障子の歴史と仕組み(講習)
2	8/24	襖骨張りの実習
3	9/13	襖骨張りの実習、障子張りの実習
4	9/14	板戸張り・襖張り実習
5	9/27	中抜き襖張替の実習と講習
6	9/28	中抜き襖張替の実習と講習
7	9/29	障子張りの実習と講習 昔の仕上げと今日の仕上げ

期 間 平成28年8月～9月
実施場所 有限会社 松江木工所
受講者数 4名

80年以上の歴史を誇る家具・建具製作の老舗襖・障子の紙張り技術の継承が課題に

家具・建具の製作で創業80年以上の歴史を誇る有限会社松江木工所。手掛けるのはテーブルや椅子といった一般家具ではなく、目的、空間に合わせて製作施工する「造りつけ家具」と「木製建具」が中心です。現場の状況やニーズにあわせて、寸分違わず施工する技能には定評があり、地元から長く頼りにされています。

今回、ものづくりマイスターの指導を受けたのは、日本家屋における建具の製作にあたって必要となる襖や障子の紙張りの技能に関するものです。長年その作業を担っていた職人が高齢のため退職し、社内にも高い技能レベルを持つ者が誰もいなくなってしまうことがきっかけでした。

受入担当者の声 川本 薫 専務取締役

ものづくりマイスターの指導は若い人が技能・考え方を学ぶ貴重な機会に



襖や障子の紙張りを担う職人が退職 技能の継承をものづくりマイスターに依頼

昔の日本家屋には必ず畳があり、襖と障子がありました。時代の流れとともに少なくなりつつありますが、当社では、創業時から建具の製作を行っていますが、次第に注文が減少していくなか、日本の伝統的技術の継承のためにも続けていかなければならないと思っていました。そのようなときに、襖や障子の紙張りを一手に担っていた職人が高齢のため退職することになり、その技能を十分に受け継ぐ者が育っていない状況に直面しました。少なくなったとはいえ一定の需要があり、外注も考えましたが、たまたま当社の職人に家具製作のマイスターがおり、「ものづくりマイスター制度」を活用して若い人に紙張りの技能を身につけさせたらどうかと提案があり、地域技能振興コーナーの方に依頼することにしました。

若い人に技能向上への興味を持たせたい 建具の製作過程に波及するメリットも期待

受講者は、入社1～3年目の若い人を中心に4名を選びました。数日間の受講では到底一人前にはなれませんが、さらに技能を深めたいと前向きな気持ちになるきっかけをつかめれば、というのが目的でした。



作業場

受講者の1人である足立は、入社後間もない頃に受講しましたので、当時はピンとこないこともあったかもしれませんが、紙張りの技能に興味を持ったと話していますし、今後、様々な建具の製作にかかわるなかで、あのときに学んだことはこういうことだったのかと思い出そうとすることがきっとあると思います。これからこの業界を支えていく若い人たちにとって、とても貴重な機会になったのではないのでしょうか。

また、紙張りは襖や障子の仕上げの段階であり、仕上げの作業を知ることは、その過程の製作においてもメリットがあると感じています。紙を張る人のことを考えながら、またそれを利用する人のことを考えながら造るのは、仕上がりにも差が出てくると思いますし、その意味でも効果があると考えています。

技能面だけでなく経営的な視点での指導も

澤田マイスターは経営者でもありますので、技能面だけでなく、経営者の視点から利益に関する意識づけを図っていただいたことも大きな収穫でした。当社の職人は、職人でありながら同時にサラリーマンでもありますので、いいものをつくる思いは強いものの、それを売って利益を上げることに関しては、温度差があったように感じていました。澤田マイスターの指導を受けて、

そうした利益に関する意識がより強くなり、これまで以上に材料のムダをなくしたり、手順や手際をより良くしたりといった行動に変化が見られるようになったことも、とてもありがたいことでした。



経営者の立場になって 受講者自身のために技能指導する



異業種に技能指導する懸念もあったが 表具・建具ともに発展するために活かしてほしい

表具の現場で長くやってきて、体で覚えてきた技能を活かすことができる制度があると地域技能振興コーナーの方に勧められ、ものづくりマイスターになりました。私の技能や経験をもとに、学校教育や職場教育の一環としてお手伝いができるということで、受けさせていただきました。

派遣の要請があったときは、受けられる企業側、学校側が何をめざしているのかをくみ取ることを大切にしています。それと誠心誠意ですね。

最初は、異業種である建具や家具を作る企業に対して技能指導をすることに反対の声もありました。表具師の仕事を取られるのではないか、という懸念があったからです。ただ、表具の技能を同業異種の業界の方々にも知っていただくことで、表具自体の進展にもつながり、ともに繁栄していくことができる部分もあると考えました。ですから、松江木工所の皆様には、私の技能や経験を少しでも仕事に活かしていただければ



澤田マイスターの指導の様子

ありがたいと思っています。

技能に対する理解を深めるために 基礎となる沿革の知識

表具の技能は、長い歴史の過程を経て積み上げられてきたものです。それを知らずしてただ技能を伝えても、上辺だけの理解にとどまってしまうので、私の指導では表具の技能の基礎となる沿革、奈良時代から始まる歴史についてもお話ししました。もちろん時間が限られたなかでの講義ですので、十分なものではありませんが、そうした基礎を頭に入れていただくことで、技能への理解が深まるものと考えています。

技能的なことといえば、職人としてお金になる技能、張り方の実技指導に時間を割きました。本来は時間をかけて基礎的な技能から学ぶべきではありますが、これから仕事をしていくなかで、少しずつ技能を深めていただければと思います。

経営者の立場になった指導を心掛ける 会社のためにやるのが自分自身のためでもある

職人として会社に勤める以上は、会社のために儲けを出さなければなりませんので、ムダをなくし、能率を上げていくことについても話しました。会社も必死ですから、そこは私どもマイスターも同じ立場になって、真剣に考えなければなりません。受講者がそういう意識を持って仕事をするのは、会社のためであると同時に、自分自身のためでもあります。それが一番重要なことであり、それを手助けすることが私の役割だと考えています。

ものづくりマイスター

澤田 暉夫 (さわだ てるお)

昭和18年(1943年)生まれ

昭和52年度 1級技能士 表装(表具作業)取得

平成25年度 厚生労働省ものづくりマイスター(表装)認定

興味があったものづくり 澤田マイスターの指導でさらに興味がふくらむ



足立 拓也さん

歴史ある襖や障子の紙張り技能に接して 作業が面白いと思った

昔からのものづくりには興味があって、そうした仕事に就きたいという思いはあったのですが、大学卒業後はIT関係の営業職として働いていました。それなりに充実した職業生活ではあったのですが、この先この仕事をやり続けていくのかと考えたときに、何か物足りなさを感じ、やはりものづくりがしたいと転職を決めました。調べていくうちに木工の家具や建具の製作に興味をわき、32歳のときに松江木工所に入社しました。

仕事は家具の製作が中心で、澤田マイスターの指導を受けたときは、それまで一度も襖や障子を張る機会がなかったのですが、技能だけでなくその背景や沿革といった基礎から教えていただいたので、理解しやすく興味もふくらみました。指導を受けた後、仕事のなかで実際に何度か紙張りの機会がありましたが、澤田マイスターに教わったことがとても役立っている



実習風景

と感じていますし、作業自体が面白いと思うようになりました。

社内でこれほど 丁寧に教わることはできない

技能面だけでなく、仕事に対する取り組み方や考え方もとても参考になりました。特に私の場合は入社後間もなく受講したということもあり、襖や障子の紙張りのことだけではなく、家具製作に対する取り組みにも大いに役立つものがありました。

家具製作等に関しては、社内の先輩にいろいろ教えていただくことができますが、表装の技能に関しては、社内でこれほど丁寧に教わることはできなかったと思います。そういう意味では、澤田マイスターに基礎から教えていただくことができたのは、とても貴重な経験であり、こうした機会をつくってくださった会社や澤田マイスター、関係者の皆様には感謝しています。



地域技能振興コーナー担当者より

島根県技能振興コーナー
ものづくり人材育成コーディネーター 原典子



若い受講者への技能指導がものづくりマイスター派遣の基本的な趣旨ですが、松江木工所さんのケースでは、単に襖や障子の張り方の技能だけではなく、その歴史や過程などの基礎知識を習うことで技能への理解を深め、さらに仕事に対する考え方を見直す機会にもなりました。受講者たちが今後仕事に取り組むにあたっての伸び

しろにつながったように感じています。

外部のマイスターが社内に入ることには抵抗を持たれる企業もあるのですが、実際にマイスターが入ることで技能指導はもちろん、技能面以外でも得られるものはたくさんあります。ぜひ多くの方に活用していただきたいと思っています。



仕上げ (機械組立て仕上げ)

ものづくりマイスター派遣先

株式会社 マキタ

〒760-0065 香川県高松市朝日町 4-1-1

概要 (H29.7 取材当時)

代表者—— 榎田 裕
 資本金—— 1 億円
 事業内容—— 船用ディーゼル主機関の製造
 設立—— 1910年(明治43)4月
 従業員数—— 284名



100年を超える伝統のうえにさらに 確固とした技能教育を目指したい

当社は比較的中小型の船用ディーゼルエンジンの製造会社です。創業は1910(明治43)年で、今年で107年になります。創業当時は、主に西日本を中心とした機帆船向けの焼玉機関[※]の製造から船用エンジンの製造会社としてスタートしました。当社の歩みは日本の海運事業の歴史と重なり、多くの試練を経ながら発展してきました。

100年を超える歴史のうちに築かれてきた技術の伝承を踏まえ、当社独自の技術や技能を若い人たちに根づかせ、より一層確実で堅固なものとし、将来に向かって永続させたいと、ものづくりマイスターによる技能指導をお願いしました。

[※] 焼玉機関：焼玉と呼ばれる球状の燃焼室をシリンダーヘッドに設置し、この焼玉の熱でシリンダー内の燃料を着火させて燃焼を行う内燃機関の一種。



久保マイスターの指導の様子

実習風景



カリキュラム

	指導日	指導内容
1	H28 6/1	平面仕上げ練習
2	6/4	ロット仕上げ練習
3	6/8	ロット仕上げ練習
4	6/15	台仕上げ練習
5	6/22	ロット仕上げ、ロットキサゲ練習
6	6/25	ロット仕上げ、台仕上げ、蓋仕上げ、組立
7	6/29	ロット仕上げ、台仕上げ、蓋仕上げ
8	7/1	ロット仕上げ、台仕上げ、蓋仕上げ、組立調整

期 間—— 平成28年6月~7月
 実施場所—— 株式会社マキタ 本社工場敷地内実習場
 受講者数—— 2名

受入担当者の声 | 亀井 浩 製造本部製造部長



一品一様の船用エンジンを自社一貫生産、 その技能の伝承を支えるものづくり

創業100年を超え 長い伝統の中にも変化が

当社の従業員の平均年齢は30歳代と若い世代が中心となっています。しかしながら、過去何回か造船業界に特有のリストラの影響で、45歳から50歳代の従業員が極端に少なくなっていることから、若い世代に技術や技能を教育するうえで指導的な立場となる世代の人たちが不足しているのが現状です。そのため、当社の長い伝統のうちに培われてきた技術や技能のノウハウも、ややもすれば若い世代に継承されにくくなってしまふ懸念がありました。

また、こうした事情とは別に、近年では、機械による製造でも製造装置の精度が格段に良くなり、例えば機械組立仕上げ作業などでも、逐一手作業を施すような場面が少なくなっています。

技能指導者を求めて 技能振興コーナーに相談

私としては、従業員のスキルアップには技能検定に挑戦することが一番の手段だと考えています。会社としても、技能検定については従来から受検を推奨してきたところですが、技能検定の合格者は、期待するほどには出てきませんでした。合格者が少ないと受検



久保マイスターの指導の様子

を希望する者も少なくなるという悪循環が見え始めていました。そこで、この悪循環を断ち切り、まずは、従業員のモチベーションを上げることを考えて、技術や技能の指導をしてくれる人がほしいと考えていました。

若手従業員のための技能教育について、地域技能振興コーナーに相談をしたところ、「ものづくりマイスター制度」を紹介されました。そこで、いろいろな職種のうち、特に指導が手薄になりがちな機械組立仕上げ作業の技能指導を行ってもらうために、マイスターの派遣をお願いしました。

久保マイスターの指導が 従業員のスキルアップにつながり 製品の精度や品質につながる

かつては、社内での技術・技能の指導が徹底していました。最近の傾向として、新入社員に対する教育においては、ボルトの締め方をはじめとした技術・技能の教育を行っていますが、重量物を扱う現場だけは部品の釣り上げ方などの安全をまず第一に教育しています。そのために、どうしても技術や技能の指導というものが不足しがちになっています。

「ものづくりマイスター制度」を利用することによって技能検定に挑戦しようとする者が増え、合格者も出てきていることは大きな成果です。マイスターの指導が従業員のスキルアップという成果を生み出してくれたことに感謝しています。現場の作業のなかですぐにその成果が見えることは少ないでしょうが、いずれ製品の精度や品質の向上につながってくるものと期待しています。

ものづくりマイスター | 久保 秀夫

いかに機械化が進んでも、最終的には技能者の五感が要求される



基本を教え込むとともに、受講者の個性を尊重することも大切

株式会社マキタでは、技能検定の課題を活用して指導にあたりました。こちらの受講生は、30歳代が中心で、これくらいの年代になると、それぞれに独自性が出てしまうところがあります。いわば我流で作業をしてしまうところがあるのです。

そこで、指導にあたっては、ヤスリの持ち方、ヤスリの選定、ヤスリを使うときの姿勢など、最も基本的なところから指導することを心掛けました。それと同時に、受講者はみな、ある程度経験を積んでこれた人たちだけに、それぞれの人に合った指導をする必要性も感じました。

技能者の五感を養うためには基本動作をしっかり身につけることが大切

今は、ヤスリがけでもマシニングセンタなどを利用し、プログラムを組んで操作すればすぐにできる時代です。しかし、作業をする人自身の五感が養われていなかったら、最終的に精度の高いものをつくることができません。昔は、五感を先に養えるという理由から、手仕上げを先に習得させられました。現在では、機械化が進んでいるために、極端にいうと手仕上げをする機会そのものがほとんどなくなっています。

エンジンの組立でも、一つひとつのブロックの積み重ねになります。その積み重ねをするなかでヤスリ仕

上げやキサゲなどの作業が必要になってきます。すでに仕上げが済んでいるところでも、最後には、精密に仕上げなければならないために、いわゆる「すり合わせ」の作業をしていかなければなりません。ここに五感が要求されてくるわけです。その五感を養うためにも基本をしっかり身につけることが不可欠なのです。

自分自身で実際にやって見せることが大事

高校生の場合には、普段授業を受けている生徒たちだけに、口頭で教えたことを素直に受け入れ、教えたとおりにやります。こちらの会社で実技指導するにあたっては、年代が少し上の人たちでしたので、私がやって見せて、その後やらせてみて課題があるようならもう一度やらせる、こうしたことの繰り返しによって指導をしました。口先だけの指導ではなく、自分自身でやって見せるということが大事だと思いました。

一定の経験を踏んだ受講者については、それぞれの持ち味を活かしながら、ポイントを指導してやり、良いところはそのまま伸ばしてやるのが大切だと思います。かつての教え子から技能検定に合格したという電話をもらった時が一番うれしいです。



実習風景

ものづくりマイスター 久保 秀夫 (くぼ ひでお)

昭和18年(1943年)生まれ
平成4年度 国の卓越技能者 金属手仕上げ 受章
平成25年度 厚生労働省ものづくりマイスター(仕上げ)認定



久保マイスターの指導の様子

受講者の声

厳しいながらも、モチベーションを下げない配慮ある指導



製造本部生産技術部
生産技術課主任
今田 龍義さん

作業のコツや手順を学ぶことができた

久保マイスターの指導を受けたことにより、作業のコツや手順が身についたように思います。普段の仕事のなかでは、自分自身ではなかなか気づくことができないことが多く、経験豊富な久保マイスターの指導を受けてはじめてわかったことがいくつもあります。道具の持ち方、削り方、確認の仕方など、一つひとつの作業を久保マイスターが直接やって見せてくれたことが非常に参考になりました。そして、久保マイスターは、これらの作業をこなすのが実に早く、しかも非常にきれいに仕上げるところに驚きました。(今田さん)

自分の基本ができていなかっただけに指導は厳しく感じた

久保マイスターがやって見せてくれるのを見て、これくらい自分でもできるだろうと思ってやってみましたが、全然できませんでした。私自身体格も大きいし、力もあるものですから、すぐにできるだろうと甘く見ていたのです。自分の基本ができていなかっただけに久保マイスターの指導は厳しく感じました。久保マイスターがやっているのを見ると、実に軽くやっているように見え、しかも、早くきれ



技術本部品質管理部
品質管理課
金重 光太郎さん

いに仕上げてしまうので、「素晴らしい技能だ」と思いました。(金重さん)

久保マイスターの指導を意識しながら作業を行うようになった

久保マイスターから指導を受けても、それをすぐに現場の仕事で実践するのは、難しいところもありました。しかし、日常の業務上、設備をメンテナンスしたり、修理をしたりする仕事がありますが、そのようなときに、久保マイスターから指導を受けたときの注意事項などを頭の中で意識しながら作業をすることができるようになったのが大きな成果だと思います。(今田さん)

久保マイスターの指導の一つひとつが日常の仕事に活かされている

私の場合は品質管理の仕事ですので、久保マイスターから受けた指導の一つひとつが、日常の仕事の中に活かされていると感じています。久保マイスターの指導は本当に手に手を取って教えてくれるものでした。手先だけでは仕上げができないので、姿勢にまで細かく注意をしてくれました。チョークで床に足の位置を示して、正しい姿勢を教えてくれたこともありました。無駄な力を省いて、効率よく力を加えるということがいかに大事なかを教わりました。(金重さん)

地域技能振興コーナー担当者より

香川県技能振興コーナー
主任 岩本 真智子



技能コーディネーター
吉崎 和彦

香川県内では、仕上げ職種のマイスターは2名登録されていますが、機械組立て仕上げを専門としている久保さんに今回の指導をお願いすることにしました。

今回の株式会社マキタでのマイスター制度の導入は、技能合格レベルの技能の習得が目的でした。今後、多くの企業などで、技能検定のための指導に限らず、技能者の育成などに積極的に活用されることを期待しています。

仕上げ職種のマイスターが、現在少ない状況なので、他の職種を含めて増やす工夫が必要と感じています。



建築板金

ものづくりマイスター派遣先

大分県板金工業組合

〒877-0035 大分県日田市日高町 1456-3

概要 (H29.8 取材当時)

代表者——東雲 朝則

設立——1963年(昭和38年)任意発足

1968年(昭和43年)4月法人設立

組合員数——71名



講習会場の大分職業訓練センター

どんな技能を求められても 即座に対応できる準備をしておく

大分県板金工業組合は、板金工業者の経営力強化や技能力の向上、さらには後継者の確保など幅広い活動を行っています。

こうした活動の一環として、組合員を対象とした講習会の実施も行っていますが、若い組合員たちの技能の幅をさらに広げていくために、「ものづくりマイスター制度」を活用し、通常の仕事では扱うことの少ない素材と課題をテーマに指導していただきました。



三浦マイスターと立川さん



作品

カリキュラム

	指導日	指導内容
1	H29 3/16	銅板の性質、加工の手順、加工作業 ・銅板の加熱温度、冷却の仕方 ・加工のやり方、打ち出し、押し出し、絞り
2	4/11	銅板加工作業 ・銅板打ち出し作業 ・酸洗い ・色付け(硫黄液での染め) ・仕上げ(額の取り付け)

期 間	平成29年3月~4月
実施場所	大分職業訓練センター
受講者数	15名

受入担当者の声 | 東雲 朝則 理事長

板金の世界は広い。だから、 身につけるべき技能の幅も限りない



ものづくりマイスターの講習をとおして 技能向上、後継者育成を支援する

大分県内に限らないと思いますが、板金の仕事をやっているうちの90%くらいは、家内工業といえますか、少人数の業者だと思います。そうすると、やはり、指導を受けるチャンスが少なくなってしまい、結果的には、後継者の育成が難しいという問題が起こってきます。また、技能者というものは、どんな業種でもそうでしょうが、自分の技能をもっと高めていきたいという意欲を持っています。

そういう組合員の要望もあり、講習会を実施していますが、その一環として「ものづくりマイスター制度」を活用しました。県全体に呼び掛けたところ約20人の応募があり、仕事の都合で参加できなくなる人もいましたが、15人が受講しました。

ふだん使うことのない技能でも 着実に訓練しておくことが重要

一口に建築板金といっても、屋根、雨樋、外壁、内壁だけではなくありません。神社仏閣の鬼瓦もあれば、工芸品のようなものまで多種多様にあります。扱う素材も、ステンレスやガルバ[※]、それに銅板など用途に応じて様々です。通常の仕事では、ガルバを使った屋根仕事などがほとんどだと思いますが、必要な知識、用いる道具、扱う技能は、製作物や素材によって違ってきます。

講習のテーマは、この点を考慮して、ふだん馴染みのない銅板を使って、製作する機会の少ない翁の面に

取り組むことにしました。例えば銅板でお寺の屋根に鬼瓦をつけるという仕事がきた時、すぐに対応できる技能を習得しておくことは、仕事人として当然の心構えだと考えたからです。

どの参加者も、日常の仕事で技能の下地が培われているので、飲み込みが早かったです。しわの多い翁の顔という、かなり複雑な形状をつくるのですが、道具を上手く使いこなしていました。こういう技能の深まりは、日常の仕事にも必ず生きてくるものです。

若い世代に板金の仕事を知ってもらい 板金の貴重な技能を伝承する

現場の第一線で働いている人たちを対象にした講習会には、手応えを感じました。仕事を持ちながらも15人の参加者がいたことは、「もっとやってみたい」「初心に帰って技能を追求したい」という意欲の表れだと思います。

技能に終わりはありません。技能の世界で生きる人たちが、もっと上を目指そうという気持ちを持ち続けているのですから、私たちもその思いに応えて、訓練を重ねるチャンスを提供していきたいと考えています。

最後に、ものづくりマイスターの話とは別ですが、私たちの組合では、県内の小学校を回って、子どもたちにレリーフづくりに取り組んでもらっています。たぶん、皆、板金という仕事については知らないと思いますが、やがて大きくなって、この仕事に関心を持ってもらいたいと願っています。後継者の育成とあわせて、後継者づくりも組合の大切な役割です。レリーフづくりに取り組んだ子どもたちが、未来のものづくりマイスターとなってくれば、こんな嬉しいことはありません。

※ ガルバ：ガルバリウム鋼板。アルミニウム、亜鉛、ケイ素の合金でメッキした鉄板。耐久性が優れている。



作品

ものづくりマイスター | 三浦 喜実雄

確かな技能の下地があってこそ、
自分の技能が築かれる

仕事はやる気と根気が重要

講習会では、まず私がやって見せて説明し、次に、受講者にやってもらいます。もちろん、うまく行かないところが出てきます。そこで質問が出れば、実際にやって見せながらアドバイスをします。技能を学ぶときの第一歩は、モノマネです。このモノマネがちゃんとできるようになったら、次の段階に進んで行くわけです。

仕事はやる気と根気です。受講者の立川さんもそうだと思いますが、板金の仕事に入った人は、まず、余った板金を集めてきては鉄の使い方を学んでいきます。それを何回も何回も繰り返していくうちに、鉄を使いこなし、板をきれいに切ることができるようになっていきます。これをしっかり身につければ、どんな鉄でも思い通りに扱えるようになります。ハンマーの叩き方もそうです。どこで力を入れると良いのか、それをわかって、そのとおりにできるようになるためには、ただ慣れるしかないのです。ここまで来て初めて、自分の技能をつくり出すことができるようになります。

技能指導のポイントは、
一人ひとりの人間の特徴を見抜くこと

難しいのは、この「自分の技能」ですね。

当然ですが、人にはそれぞれの特性があります。私たちの世界では、「手が違う」といいますが、得手不得手、技術力などは様々です。当然他人がやったとおりにできません。そのため、それぞれの人に合った教え方が必要になってきます。

講習会のなかだけでなく仕事現場の指導でも同じことですが、指導する側として心掛けるのは、一人ひとりの技量や癖、特性といったものを見抜くことです。この人はこんな癖を持っているなどしっかり見抜き、その癖を踏まえた指導をしてあげることが大切になります。技能を指導するうえでは、要領というか、コツを的確に教えることも肝心です。その場合でも、その人の個性を見抜いたうえでないと、有益なアドバイスにはなりません。

時代の変化に対応できる
技能を身につける

今回の講習で感じたことは、若い人の伸びは早いということでした。やはり、日ごろの仕事で培った技能の下地があるからだと思います。頼もしいですね。私たちも、先輩から受け継いだ技能を確実に次の世代に引き継ぐため、こうした講習会を活用するつもりです。

板金の世界は実に幅の広いものですが、一方では、時間の流れとともに変化もしています。家屋などに用いる素材は、昔はブリキ板でしたが、今では亜鉛メッキ鋼板、ガルバリウム鋼板、ステンレスなどが主流になっています。また、屋根や雨樋、外壁といっても、建築工法が変化すれば、それに対応した技能が求められます。

技能を引き継ぐとは、こうした変化を正面から受け止める力を養うことのような気がします。そのためには、技能の基本をしっかりと身につけ、その下地のうえに自分の技能を確立していくことが必要です。この点は、いつの時代でも変わりはありません。

ものづくりマイスターの役割の重要性は、ここにあると思います。



作業風景

ものづくりマイスター
三浦 喜実雄 (みうら きみお)

昭和19年(1944年)生まれ
昭和45年度 1級技能士 建築板金(内外装板金作業・ダクト板金作業)取得
平成元年度 1級技能士 冷凍空調調和機器施工
(冷凍空調調和機器施工)取得
平成2年度 1級技能士 配管(建築配管作業)取得
平成26年度 厚生労働省ものづくりマイスター
(建築板金、配管、冷凍空調調和機器施工)認定

受講者の声

ふだんでは馴染みのない仕事を依頼されたときに
備え、様々な技能を身につけたい

立川 隼也さん

板金の世界に触れて楽しいと感じたことが
今につながっている

板金の世界に入ったのは、19歳の時でした。父が板金の仕事をやっていて、手伝えと言われたのがきっかけです。実際にやってみると、楽しかったです。それから、この仕事に興味をわいてきました。しかし、手伝えと言った父は、別に教えてくれるわけではありませんでした。ただ、「見て覚えろ」という態度でした。父がやってみせる。それを真似してやってみる。これの繰り返しです。今でも変わらないですね。

はじめの頃は、ひたすら鉄で板を切る練習を繰り返しました。半年間、毎日30分から1時間くらい切り続けました。鉄で切ることはできますが、切り口をきれいに切ることができるようになるには、やはりそのための技能が必要です。練習を重ねているうちに、次第に切り口がきれいになっていきました。最初に手伝ったときに楽しいと感じたからこそ、同じ練習を毎日繰り返せたのだと思います。

道具を扱うときの感覚を知るために
訓練を重ねる

ふだんの仕事は、ガルバを使っての屋根、樋、雨切りがほとんどです。

今回の三浦マイスターの講習会でのテーマは、銅板を使って顔をつくり出すというものでした。使ったことのない銅板で複雑な形を打ち出すのは、確かに難しい作

業でした。叩き方を間違えると、板にしわが寄ってしまいますし、下手をすると銅板に穴があいてしまうのです。破らないように頑張って何とか課題を完成させました。

作る目的や材料が違えば、それに応じて道具も手法も異なります。ふだん使ったことのない道具を使ったり、ハンマーの叩き方も変えたり、慣れないことの連続でしたが、ポイントのところで三浦マイスターからの確かなアドバイスをいただき、新しい技能が開かれてくるのを実感しました。また、これまで自分の仕事では気づかなかった癖の指摘も受けました。どんな仕事もそうなのかもしれませんが、道具の持ち方や力の入れ具合などは、すべて感覚の問題にたどり着くように思います。この感覚は、実際に手を動かし、音を聞き、目で見てみないとわからないものです。本当に参加して良かったです。

仕事の幅に応じて
技能の幅も広げていきたい

こうした講習会があれば、また参加したいと思います。板金の仕事は幅の広いものですが、神社仏閣の仕事などに携わる機会はそれほど多くはありません。でも、そういう仕事を頼まれた時のために、それをこなすことのできる技能を日頃から培っておく必要があります。

先輩たちの優れた技を受け継ぎ、幅広い仕事を高いレベルで上げることができるように、これからも精進したいと考えています。何といても、自分で楽しいと感じて進んできた世界なのですから。

地域技能振興コーナー担当者より

大分県技能振興コーナー
コーナー長 高倉 信二

コーディネーター
辻本 秀行

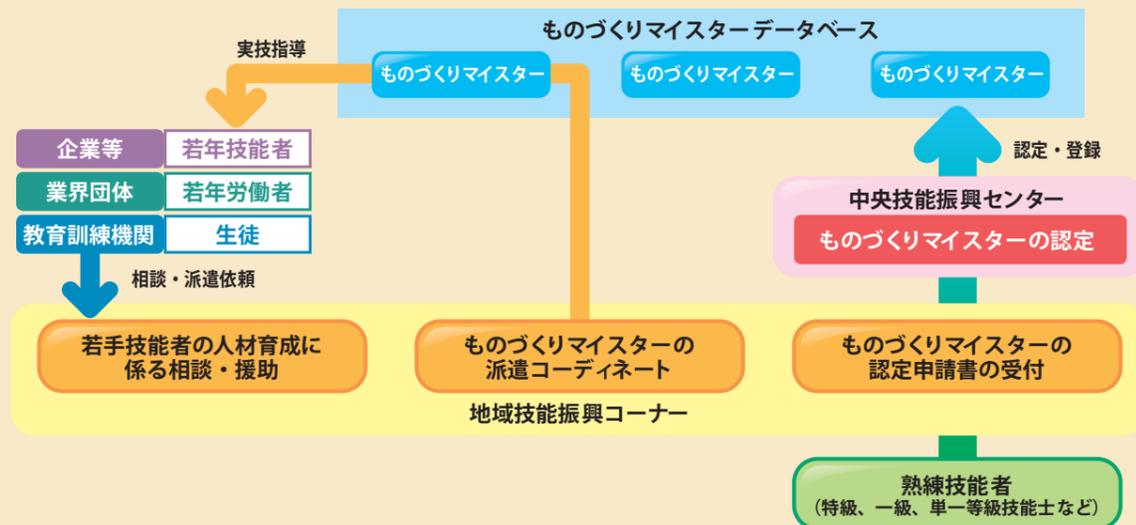
「ものづくりマイスター制度」には、数多くの職種がありますが、技能士の数が少なく、熟練の技能を継承することが難しい職種もあります。二極化ですね。建設業界もそうした悩みを抱えており、このままでは、重要な技能の伝承が難しくなる恐れがあります。簡単な解決策はありませんが、「ものづくりマイスター制度」は

子どもたちに仕事の魅力を伝え、若者に技能の奥深さを教える大切な取り組みです。私たちは、誇りを持って技能を伝承しようというマイスターを積極的に派遣していきたいと考えています。

厚生労働省 「ものづくりマイスター制度」のご案内

「ものづくりマイスター制度」では、建設業及び製造業における111職種を対象に、高度な技能を持ったものづくりマイスターが、技能検定や技能競技大会の課題等を活用し、中小企業や学校において広く実技指導を行い、技能尊重重運の醸成を図るとともに効果的な技能の継承や後継者の育成を行っています。また、小・中学校等での講義や「ものづくり体験教室」等により、「ものづくりの魅力」を発信しています。

ものづくりマイスター制度の仕組み



ものづくりマイスターの派遣コーディネートの業務は、地域技能振興コーナーが無料で行います。また、ものづくりマイスターの派遣費用や指導に係る材料費は、規定の範囲内で、地域技能振興コーナーが負担します。派遣コーディネートの相談に関する詳細は、お近くの地域技能振興コーナーにお尋ねください。

ものづくりマイスターの実技指導

ものづくりマイスターの実技指導では、主に技能検定課題や技能五輪全国大会等の競技大会課題を活用して行っています。技能検定とは、労働者が有する技能を一定の基準によって検定し、これを公証する国家検定制度のことで、原則、1級、2級、3級等の各等級に区分されています。

また、技能五輪全国大会を始めとした技能競技大会は、技能者の技能レベルを競うことにより、それぞれの技能の一層の向上や、広く国民一般に対して技能の重要性や必要性をアピールすることにより、技能者の社会的地位向上や若年技能者の裾野の拡大等に寄与しています。

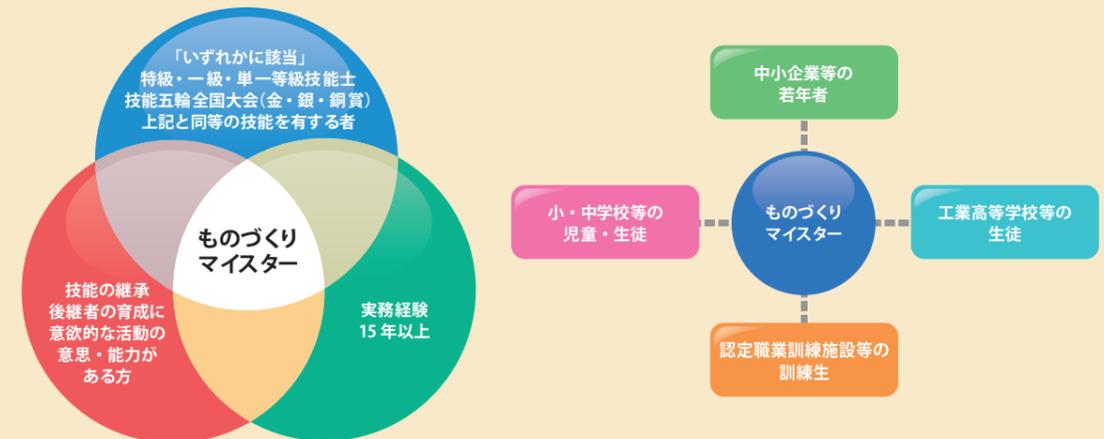


ものづくりマイスターの認定

ものづくりマイスターの認定を受けるためには、以下の全ての要件が必要です。認定申請書類により、中央技能振興センターでものづくりマイスターの審査・認定を行います。

ものづくりマイスターになるためには、以下の要件が必要です。

以下の方々を対象に実技指導を行います



平成29年9月14日現在、全国で認定されたものづくりマイスターは、9,219名にのぼり、中小企業や教育訓練機関などで、若者の実技指導に活躍しています。また、将来のものづくりを担う小・中学校等の児童・生徒を対象とした「目指せマイスター」プロジェクトにおいて、ものづくりマイスターによる「ものづくりの魅力」にまつわる講義や体験教室などを行っています。

「ものづくりマイスター」シンボルマークのご紹介

厚生労働省では、ものづくりマイスターの認知度を向上させ、ものづくりマイスターがより活動しやすい環境を醸成することを目的に、平成26年度にシンボルマークを公募し、以下のデザインに決定しました。

シンボルマーク入り腕章・ワッペンを着用例



本シンボルマークを使用できるのは、ものづくりマイスター、厚生労働省、中央技能振興センター及び地域技能振興コーナーに限ります。

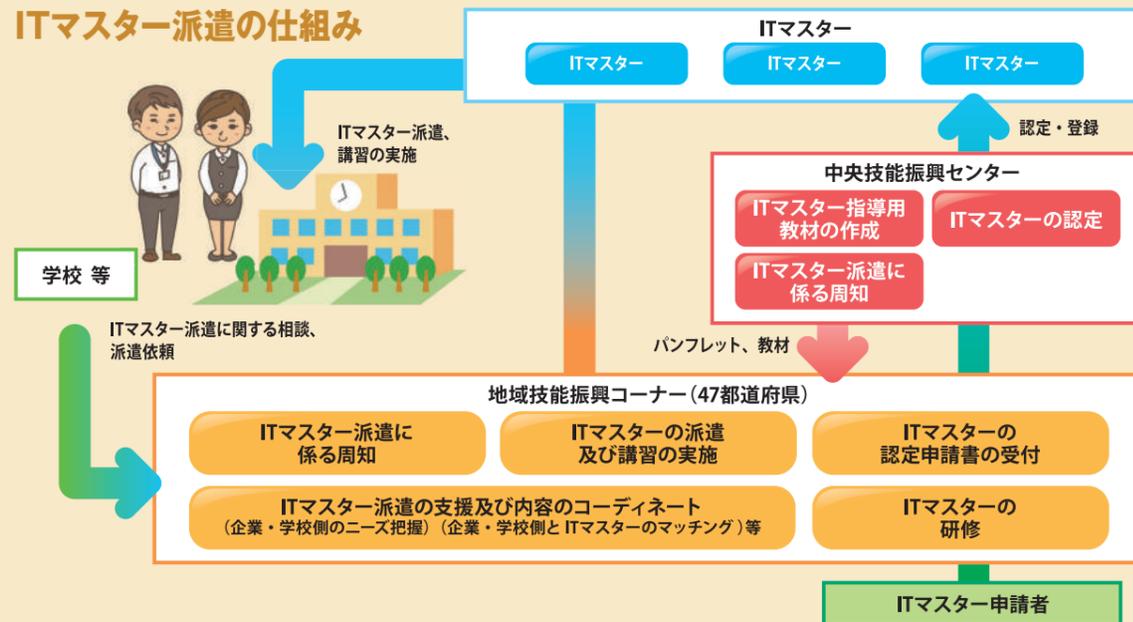
詳しくは、HP「ものづくりマイスターデータベース」をご覧ください。



厚生労働省 「ITマスター」のご案内

日本の労働生産性を向上させるためには、労働者一人ひとりが情報技術を有効に活用できることが重要です。そこで、平成28年度からITリテラシーの強化や、将来のIT人材育成に向けて、情報技術に関する興味を喚起するとともに、情報技術を使いこなす職業能力を付与するため、情報技術関連職種における5つの職種を対象に優れた技能を持つ技能者を「ITマスター」として認定し、中小企業等や教育機関において実技指導を行うほか、IT技能に関わる楽しさを伝えるため、小・中学校等の生徒・児童に対し、講習等を実施しています。

ITマスター派遣の仕組み



ITマスターの指導

ITマスターの認定を受けるためには、所定の要件*が必要です。認定申請書類により中央技能振興センターでITマスターの審査・認定を行います。平成29年9月14日現在、全国で155名の方がITマスターとして認定されています。

* ITマスターの要件については、HP「ものづくりマイスターデータベース」をご覧ください。

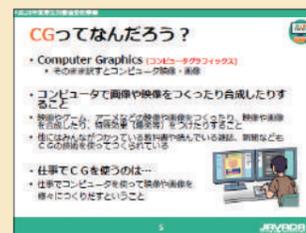
ITマスターの指導

ITマスターは、中小企業の若年技能者、工業高校の生徒等を対象に、技能検定の実技課題、技能競技大会の課題を用いて実技指導を行います。

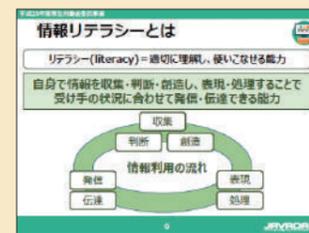
また、小・中学校等の児童・生徒を対象とした「ITの魅力」の発信として、以下のようなテキストを活用しながら分かりやすく講義を行います。



プログラミング教材
(小学生向け)



グラフィック教材
(中学生向け)



情報セキュリティ教材
(中学生向け)



詳しくは、HP「ものづくりマイスターデータベース」をご覧ください。

技のとびら

技能検定制度等に係るポータルサイトのご案内

「技のとびら」では、身近でありながら知らない多くの仕事(技能士の職種)について分かりやすく紹介しているほか、技能検定試験、技能競技大会、地域で行う技能イベント等の詳細もご紹介しています。



詳しくは

技のとびら

検索



JAVADA
JAPAN VOCATIONAL ABILITY DEVELOPMENT ASSOCIATION