



のぞいてみよう!

“プロ”と呼ばれる人々の仕事。

技 能 士
活 躍
好 事 例 集



平成29年度 若年技能者人材育成支援等事業

学校向け

はじめに



技能士とは、旧職業訓練法（現 職業能力開発促進法）に基づき昭和34年度から実施されている技能検定に合格した者に与えられる名称です。

技能検定は、働く方々の技能の程度を一定の基準により検定し、国として証明する国家検定制度で、働く方々の技能と地位の向上を図ることを目的に実施されています。平成28年度までに延べ約632万人以上の方々が技能士の資格を取得し、製造業、建設業、サービス業などの現場で活躍されています。

しかしながら、「ものづくり立国」として高い技能を誇ってきた我が国も、少子・高齢化による生産年齢人口の減少、若者のものづくり離れの傾向などにより、長年にわたって培ってきた技能を引き継ぐ後継者の確保・育成が大きな課題となっています。

本書では、このような問題意識の中、技能検定を社員の育成に活用し、技能の継承や働く人々の地位の向上、企業の成長等に繋げている事例を紹介しています。

各教育機関において、企業内における技能士の処遇や働きがい等を知ることにより、これから社会に出る若い方々がものづくり産業へ進む動機づけとなれば幸いです。

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12月

中央技能振興センター
(中央職業能力開発協会)

Contents

| | | |
|-------|---------------------------------|----|
| 事例1 | 北海産業株式会社 | 4 |
| 事例2 | 株式会社大平組 | 8 |
| 事例3 | 株式会社岩野商会 | 12 |
| 事例4 | 株式会社梅田工務店 | 16 |
| 事例5 | 池田精工株式会社 | 20 |
| 事例6 | マツダ株式会社 車体製造部 | 24 |
| 事例7 | 光和電業株式会社 | 28 |
| 事例8 | 株式会社濱崎組 | 32 |
| 事例9 | 協和機電工業株式会社 | 36 |
| 事例10 | NRIネットコム株式会社 | 40 |
| ----- | | |
| | 国家検定「技能検定」／「技能競技大会」のご案内 | 44 |
| | 技能検定制度等に係るポータルサイト「技のとびら」のご案内 | 45 |
| | 厚生労働省「ものづくりマイスター制度」「ITマスター」のご案内 | 46 |
| | 都道府県職業能力開発協会一覧 | 47 |



事例 1 北海産業株式会社

取得技能
建設機械整備 (建設機械整備作業) 2級技能士

技能士

三上 樹 TATSUKI MIKAMI

北海産業株式会社本社 苫小牧営業所



日々、求められる新たなスキル

資格自体はあえてお客様の前などで提示することはありません。けれども取得前と現在を比べると、やはり資格を持っていたほうが自分の中での自信につながるように感じます。もちろん、技能士を取得した後も、日々勉強は必要だと思っています。会社で取り扱うパワーショベル1つとっても、メーカーや年式によって機械の構造は全く違いますし、「技能士の資格があるから全て直せる」というものではありません。新型のものが出たら、その都度メーカーの指導を受けながら対処できるようにしていかなければいけません。最近は排ガス規制の影響により全メーカーのエンジンの仕組みが変わるため、会社全体で勉強会が開かれるなど、まさに新たな対応が求められる段階でもあります。

私は整備することが好きなので、この仕事に携わることができて楽しいのですが、会社に入る前は整備の仕事というと、作業場などにこもって黙々と機械と向き合い、時には先輩から指導を受けながらその技能を高めていくものだと思っていました。けれども実際に入社してみて、整備だけであれば良いというわけではないということを痛感しました。

サービス課では、社内での作業以外にも現場に1人で出向くことが多々あります。もしも携帯電話の電波が通じないと



ころであれば、自分1人で機械を確認し、その場で直せるか、部品の交換が必要なのかなどを判断しなくてはなりません。お客様の前では会社の代表であり、現場に来た以上は不具合に対処することが求められています。そういったお客様とのコミュニケーションが求められるという点では、ものづくりとしての技能だけでなく、もう一歩進んだ営業的な力も必要とされているのだと感じています。

興味への挑戦が次につながる

社会に出てみると、実際に自分で経験してみないとわからないことはたくさんあるし、わかっているつもりでも想像と違うことだってあります。そのため、自分の興味を持ったことに対しては何事にも挑戦することが大切で、その挑戦が自信につながると思います。これは資格の取得だけに限らないかもしれませんが。

私も再来年には1級技能検定の受検資格を得ることができ、さらにその数年後には特級も控えています。ゆくゆくは工場長にもなりたいという目標もあります。私も今はまだまだ経験を重ねていく途中ではありますが、わからないながらも挑戦を続けていきたいと思っています。



新しいことを求められる それが自分を成長させるきっかけになる

社内の声から始まった 合格のための講習会

私たちの会社では建設機械のレンタルを中心に、修理・販売などを行っています。部署は大きくサービス、営業、経理の3つに分かれています。私はそのうちのサービス課に所属し、機械の整備と入出庫作業等を主に行っています。

父が建設関係の仕事に就いていたこともあり、重機や建設機械には、子どもの頃から目に触れる機会が多くありました。その影響からか機械を整備することが好きで、高校卒業後には第一志望でこの会社へ入社しました。

技能士の資格は入社するまで知りませんでしたが、先輩方が皆取得しており、周囲から勧められたのをきっかけに受検することにしました。試験を受けるには2年以上の実務経験が必要となるため、昨年2級を受検し合格しました。学科と実技試験がある中で、実技は反復練習が重要となりますが、社内で独自に試験対策のための講習会が開かれ、練習

できたのはありがたかったです。

講習会自体は営業部門を始め、他の課でも社員が講師を務めるなどして、必要に応じて定期的開催されていましたが、この試験対策の講習会は、サービス課からの「合格率をもっと上げたい」という声をきっかけに一昨年から開かれるようになったものです。現在、会社の営業所は苫小牧の本社も含め23か所あります。1つの営業所では受検者がわずかでも、各所から受検者が1か所に集まり、一緒に講習を受けることで互いにライバル意識も生まれ、より頑張ろうというやる気につながり、良い意味でプレッシャーになったと思います。

講習会では試験の2か月ほど前から既に技能士を取得した先輩方が講師となって、受検者に教えていくのですが、講習会を始めた初年度は全員を合格させることができなかったため、講師を担当した先輩方も教え方などで改善できることはないか検討したそうです。そのおかげもあってか次年度の受検者は全員合格することができました。

「全員営業」、 一人ひとりが一つひとつの仕事に誇りを

代表取締役社長の声

当社は、設立以来お客様との相互関係を築き、安心できる機械を提供することを心がけて、建設機械の総合リース・レンタル、販売、サービスの三位一体を着実に実施している会社です。建設機械の市場が大きく変化し、環境保全が注目される中、あらゆる土木・建設現場などで作業の効率化と環境保護とを共存させることのできる機械や器具、部品、資材の提供を行っています。そして、お客様により良い機械の提供とサービスの充実を目指しており、整備技術と提案能力の向上を図り、そのための資格取得を積極的に奨励しています。



代表取締役社長 伊藤 光雄 MITSUO ITO

資格は技術力の指標になる

当社では、重機や機械をお客様にレンタルするときに、新車と同様に安心して使えるよう貸出しすることをモットーにしています。その実現のためにも、技能士の存在は欠かせません。

整備・修理を担うサービス課には、他社と比較しても技能士の有資格者が多く在籍しています。講習会などを開き、合格率が高いということもありますが、受検者数も多いです。

周りが皆、技能士を取得しているので、自発的に「取ろう」という気持ちになり、それが資格を取るサイクルを生み出しているのでしょう。

会社からは助成として、2級、1級、特級に合格した際、それぞれ一時金を支給するとともに、基本給にプラスして検定手当を加えるようにしているほか、昇級の基準にもなっています。サービス課で工場長になるには、特級を取っていることが望ましく、少なくとも1級を取っていないとできません。これは、特級取得を強制しているわけではなく、比較的受けやすい2級に対し、特級は論文形式となり管理に関する内容も含まれるため、日々の業務にきちんと取り組み、理解していないと難しいという能力の目安となるためです。

資格については技能士だけでなく、業務に関連する資格は本人が望めばどんどん挑戦させていますし、運転免許など業務上必要な資格を取得する場合は、会社から補助も出しています。実際の技術力が高くて、それを周りに示すためにはやはり資格というのは大切ですし、仕事へのやりがいやプライドにもつながるでしょう。

確かな仕事がつながり信頼への一歩

プライドを持って仕事に取り組むことは、本人だけでなく会社にとっても有益なことです。良い仕事ほど営業に勝るものはありません。我々がレンタルする機械というのは、どんなに事前にきちんと整備していても現場でトラブルが発生することは往々にしてあります。けれど、重要なのはそのような事態が起きた場合に、いち早く現場に行って点検・整備をし、お客様を安心させることです。そうやって一つひとつ着実に良い仕事を積み重ねていけば、お客様も我々を信頼してくれて、利益はその後にちゃんとついてきます。例えば、以前、台風の上陸によって峠が通行止めとなり復旧が急がれたときには、現地に災害用の出張所を設置し、機械にトラブルが起きた場合にすぐにつけ付け修理できるようにしたところ、お客様からも感謝していただきました。その後の売上げの伸びは、営業もさることながら現場で奮闘したサービス課の社員のおかげといってもよいでしょう。

そもそも、サービス課というのは5年ほど前まで「整備課」という名称でした。けれど、単に機械を整備するだけでなく、業務に携わる社員全員が会社の顔として、営業の役割も担うような「全員営業」を目指し、サービス課という名称に変更したのです。課の名称を変えると、お客様から求められるものも変わってきます。そうして求められる新しいスキル

は人間的な成長にもつながります。

会社のホームページでも、以前は技能士の有資格者の人数のみを公開していましたが、会社を背負う一人ひとりに焦点を当てるという意味も込めて、今年から有資格者の名前を公開するようにしました。

当社では、これからも若い人が働きやすい職場を目指し、一人ひとりが輝けるために会社として何を提供できるのか、画策し続けていこうと考えています。機械の整備というのは、今の若い人達にとっては、けっして華やかな世界ではないかもしれません。毎日作業服を着て、手や体も汚れます。けれど、確固たる技能を持ち資格を取ることで、それは自信につながり、プライドを持って仕事をすることができると思っています。そういう意味でも技能士の資格へ挑戦し、自分の力を真剣に磨いていこうとする姿は応援していきたいと考えています。



Company Profile

企業名：北海産業株式会社
〒059-1366 北海道苫小牧市あけぼの町2-2-1
業種：建設機械賃貸
設立年月：1963(昭和38)年4月
資本金：5,000万円
従業員数：248名
主な事業：1. 建設機械総合リース・レンタル、修理、販売
2. 建設資材・仮設資材のレンタル、販売
3. 車輜のリース、レンタル及び修理、販売
4. 什器、備品、事務器リース、レンタル、販売
5. 保安用品のレンタル、販売
6. 電気機器の販売及び修理
7. 土木工事業、建築工事業、とび・土工以上に付帯する一切の業務

技能士数 * ()は管理職の保有者数

| 職種名 | 作業名 | 特級 | 1級 | 2級 |
|--------|----------|----------|----------|-----|
| 建設機械整備 | 建設機械整備作業 | 23名 (15) | 39名 (10) | 11名 |



技能検定年間受検者数

| 年度 | 受検者数 | 合格者数 |
|--------------|------|------|
| 2014(平成26)年度 | 6名 | 4名 |
| 2016(平成28)年度 | 11名 | 11名 |
| 2017(平成29)年度 | 4名 | 3名 |

事例2 株式会社大平組

取得技能
鉄筋施工(鉄筋組立て作業)2級技能士

技能士

内山 理紗子 RISA KO UCHIYAMA

工事部

資格を取れば
自信につながる、
技能検定へ
チャレンジ!

技能検定に合格したことで、 自分の仕事に自信が備わった

努力した分だけ、 鉄筋工は上達する

鉄筋工事は、ビルなどの建築物を始め、橋梁や高速道路などの土台になる構造物に、骨組みになる鉄筋を加工して組み立てるのが主な仕事です。実は、会社に入るまで、「鉄筋工事」という言葉を聞いたことはあっても、一体何を仕事なのかは全く知りませんでした。それでも、体力を使う仕事をやりたいと思っていたので、初めての仕事にも積極的に取り組んできました。今は、「ケーソン」という防波堤などをつくる際に使われる巨大な鉄筋コンクリートの箱をつくっています。工事現場では、職長を補佐するナンバー2の立場で仕事をしています。

これまで仕事を通じていろいろと経験してきましたが、入社1年目で感じたことは、鉄筋工の仕事はやればやるほど上達するという手応えでした。例えば、鉄筋を針金で止める「結束」という作業は、屈んだ体勢で行うことが多く、腰が

痛くなるなどつらいと感じることもありました。でも、先輩から結束のやり方やきれいに仕上げるコツなどを教えてもらいながら、何度も繰り返し作業しました。その結果、結束作業を短時間で美しくこなせるようになり、その頃には結束作業が楽しく感じられるようになりました。

入社4年目の昨年は、鉄筋施工技能士2級を受験しました。きっかけは、会社から鉄筋工に技能士という資格があることを教えてもらい、受験を勧められたことでした。先輩には既に技能士資格を取得して、工事現場で様々な指揮を執っている方もいます。日頃からそうした姿を目にしていたので、私も「絶対に資格を取りたい」という強い気持ちになりました。

多くの人に支えられて 技能検定に合格

技能検定には実技と学科があります。合格のためには、どちらも勉強が大切です。実技の練習は、夕方5時に現場での仕事を終えた後、会社の工場に戻って行いました。そこで、鉄筋の組立てを練習して、スピードと正確性を少しずつ高めていきました。鉄筋を組み上げた後は、元に戻すのですが、実はそれが時間もかかって結構大変なのです。その年、社内では、私のほかに3人が受験することになっていましたので、元に戻す作業は4人で協力して行いました。受験する仲間がいたことは心強くて、声をかけ合って練習できたので、つながりが深くなったなあと感じました。

また、会社の先輩もとても協力的で、私たちの練習を周りで温かく見守ってくれたり、時には丁寧にアドバイスしてくれたりしました。受験直前にはたくさんの先輩が終業後に工場まで応援に来てくれました。そうしたおかげもあって、鉄筋施工技能士2級に合格することができました。本当に感謝しています。

やりがいのある鉄筋工! ステップアップし続けたい

技能検定に挑戦することで、勉強を重ねていろいろな知識と技能を身につけることができましたが、何よりも得ることができたと感じているのは、自分と自分の仕事に対する「自信」です。

「技能士の資格を取ったことで、仕事に対する取り組み方は、どんなところが変わりましたか?」と聞かれると、私自身はすぐには思いつきません。でも会長からは、以前の私は「鉄筋工のひとり職人」といった感じで、現場で黙々と作業をしていた印象が強かったそうです。しかし、資格を取ってからは、周りの状況がよく見えるようになって、後輩に的確に指示を出したり、職長の指示を待つのではなく、作業の段取りを頭に入れて自ら積極的に動くことができるようになったと評価していただきました。技能士の資格を取ったことで、自分の技能のレベルが客観的にわかったことと、学科試験で建築全般の知識を勉強できたことで、自信を持って日頃の現場作業に取り組めるようになったことが大きいと感じています。

鉄筋施工技能士2級を取ることができたので、次は1級の取得を考えています。そして、登録基幹技能士を目指して、鉄筋工として着実にステップアップしていきたいです。私の経験から、後輩には資格を1つでも取れば自信につながるので、技能検定へのチャレンジを勧めたいと思います。

鉄筋工はやりがいのある仕事です。自分で鉄筋を組んで完成した橋や高速道路を車で通るときに、何とも言えない達成感が湧いてきます。まさに、地図に残る仕事の1つだと思います。鉄筋は、完成すると全てコンクリートに覆われてしましますが、建築物を支える骨に当たる重要なパーツで、なくてはならないものです。この仕事をこれからも誇りをもって続けていきたいと思っています。

業界と会社の発展には、安全な職場環境と、若い世代への技能の継承が欠かせない

経営者の声

私は鉄筋工になって、今年でちょうど50年です。私の若い頃と比べると、技術革新があり働き方もずいぶん様変わりしました。しかし、変わることなく大切にしなければならないことは、第一に安全な職場環境を整えること、次にそうした中で、若い世代に知識や技能を受け継いでいく好循環をつくり出すことです。そこで、経営スローガンに「安全」を掲げるとともに、毎年、安全衛生大会を開催して、安全に関する講話や表彰者発表を実施し、全社員に意識づけを行っています。また、例年若手を採用して資格取得などを勤めることで、将来性のある質の高い人材の育成に力を入れています。



取締役会長 大平 時彦 TOKIHIKO OOHIRA

技能検定の受検を全面支援 来年度は教習所も開設

会社の技術系従業員は36名いますが、このうち鉄筋施工技能士の資格所持者が14名在籍しています。技能検定の受検料は会社が全て負担していますし、技能士の資格取得者には手当を支給しています。これは、技能士の資格を取ることによって質の高い仕事を現実できるようになり、それが会社の財産になると信じているからです。私も若い頃、資格を取得する際、当時の会社から支援してもらい、大いに励みになったことを覚えているので、当然のことだと思っています。

鉄筋施工技能検定3級がスタートしましたので、今年入社した5名の若手は、今年度3級を全員受検する予定です。技能検定に向けて、自ら勉強や練習に取り組むことで、仕事へのモチベーションが高まるでしょうし、ステップアップできる具体的な目標を見据えることにもつながるでしょう。そして、晴れて合格したときには技能士としてのプライドが備わります。プライドは仕事をやる上で、非常に大事なことだと思います。技能検定は若手技能者にとって、とても魅力的な制度だと感じています。

会社としても、目標に向かって努力する彼らをこれまで以上にバックアップしたいと思っています。そうした気持ちから、当社の田野工場に130坪ほどの敷地を確保して、来年度、新たに教習所を開設することになりました。技能や知識の習得に大いに活用してもらおうと思っています。私は茨城県鉄筋業協同組合の理事長も務めている関係もあって、この教習所は当社の従業員だけでなく、鉄筋工として仕事の質を高めたいと考えている者は、誰もが利用できるようにします。



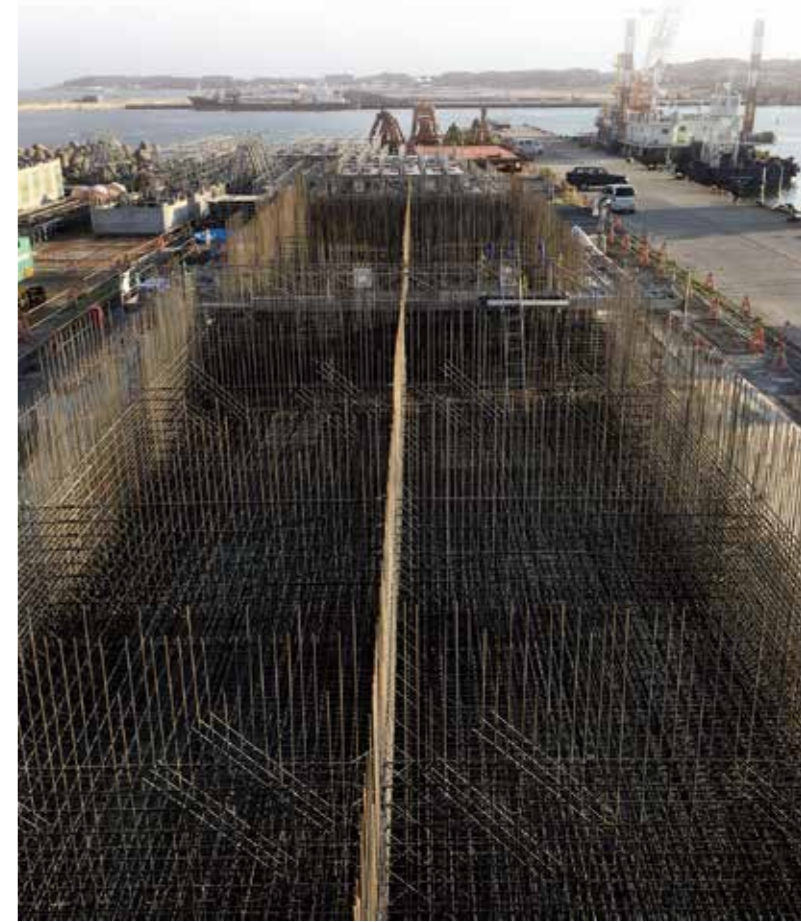
これからは安全性と仕事の質が勝負になる

これまでの建設業界は5~10年先が見えていましたが、これからは先が見通せない時代に入ったと認識しています。同業他社との競争が激しくなる中、安全性と仕事の質をいかに高く保つかが問われるようになって考えています。

安全性については、15年ほど前に建設業労働災害防止協会の茨城県の委員を務めた頃より、専門工事業としては珍しいといわれるくらいに安全な職場環境の整備に邁進してきました。今も工事現場には安全の大切さを訴える横断幕や幟などを設置し、安全衛生大会を毎年開催して、安全を1つのブランドとして位置づけています。

仕事の質については、「技能士が所属する会社は、質の高い仕事ができる会社」という評価が得られると思っています。実際に工事全体の取りまとめを行う建設業者(ゼネコン)からは、難度の高い現場には技能士を多く担当させてほしいという要望が挙がります。技能士の社会的信用の高さを証明するエピソードだといえます。

安全性と仕事の質は会社の発展に限ったことではなく、業界全体の発展にも不可欠なものです。その一翼を担う技能士に挑戦する若手を、今後も支援し続けていきたいと考えています。



Company Profile

企業名：株式会社大平組
〒311-4144 茨城県水戸市開江町1590-4
業種：鉄筋工事
設立年月：1985(昭和60)年3月
資本金：1,000万円
従業員数：40名(事務系4名、技術系36名)
主な業務等：土木建築鉄筋工事一式



技能検定年間受検者数

| 年度 | 受検者数 | 合格者数 |
|--------------|------|------|
| 2014(平成26)年度 | — | — |
| 2015(平成27)年度 | 2名 | 2名 |
| 2016(平成28)年度 | 4名 | 3名 |

技能士数

| 職種名 | 作業名 | 1級 | 2級 |
|------|---------|-----|----|
| 鉄筋施工 | 鉄筋組立て作業 | 13名 | 1名 |



事例3 株式会社岩野商会

取得技能
表装(壁装作業)2級技能士

技能士

福澤 拓人 HIROTO FUKUZAWA

工事部

「技能検定には受かって当たり前」
強いプレッシャーをはねのけ見事合格!



「クロス張り」をやりたい 希望をかなえてくれた岩野商会

私は昨年の3月に高校を卒業して、4月に岩野商会に入社しました。高校では化学を勉強していたのですが、就職の際には体を動かす仕事がやりたいと思い、父親が建物の壁クロス張りの仕事に携わっていたこともあって、クロス張りをやってみたいと思うようになりました。クロス張りがやれる会社を探すうちに、以前祖母が岩野商会で働いていたこともあり「就職するならこの会社が一番いい」と勧められました。自分でも調べてみたら、会社の規模も大きく、技能を身につけるための教育も充実しているとわかったので、会社説明会に参加して、採用されることになりました。

通常は、会社の技能訓練校で基礎的なことを学んでから、何を専門の仕事にするかを決めるのですが、入社してすぐに上司に「クロス張りがやりたい」と希望を伝えたところ、希望を通してもらうことができ、この会社に入社して良かったと

思いました。

岩野商会では技能職として入社すると、1年目は会社の技能訓練校「岩野建設専門技能訓練学園」で学科と実技を勉強します。クロス張りは、建築技術資格としては表装(壁装作業)技能士に当たりますが、学園では壁装に限らず幅広く勉強します。内装の実技では、プラスチック系・カーペット系床仕上げや鋼製下地、ボード仕上げなどの実技もあり、それぞれ職業訓練指導員の資格を持つベテランの先輩の指導を受けることができます。

同期は9人いて、それぞれ今後やりたい仕事や得意分野は異なりますが、実技で誰がうまくできるか、競争しながら楽しくいろいろなことを学ぶことができました。今年2月の技能照査に合格して技能士補の資格が取れたので、4月から実際に現場に出てクロス張りの仕事に就いています。

いちばんやりたかった「壁装」の 技能検定2級に入社2年目で挑戦

技能検定2級の取得は先延ばしにしていたので、表装(壁装作業)に今年度挑戦しました。9月に合格通知が来てほっとしているところです。先輩たちも入社2年目で合格しているし、自分も2年目でしっかり合格しようと思っていました。ただ、岩野商会では、「2級の技能検定に受かって当たり前」という雰囲気があるので、受からなかったらどうしよう、というプレッシャーがとても強かったです。

学園で技能士補の資格を取得しているのですが、検定では学科が免除されますが、実技試験に向けては、仕事が終わった後に2か月間、幾日も夜8時くらいまで訓練しました。検定は、仕事の経験だけでは受かりません。普段、仕事では使わない材料が実技試験では使われるので、学園で訓練できたのはとてもありがたかったです。学園を卒業していても、実技試験練習の訓練に使う材料は会社が支給してくれますし、受検手数料も会社で負担してもらえます。

実技試験の訓練を始めた頃はうまくいかないところばかりで、心が折れそうになりました。しかし、毎日の訓練を通して自分でも上達していくのがわかったときに、俄然おもしろくなり、もっと頑張ろうという気持ちになりました。加えて、夜に訓練をしているときに先輩たちがアドバイスをしてくれたことも励みになりました。

受検のときには、裁断で寸法を間違えたことに気がついて、落ち込みました。小さく切ってしまうと元に戻せないのが、致命的なミスです。それで、合格するかどうか自信がなかったのですが、受かって本当にうれしかったです。



次は技能検定1級に合格して 1人で現場に出てみたい

現場に出ると、一つひとつ建物や部屋の形が違うので、こういう張り方があるんだという発見があつておもしろいです。多少仕事にも慣れてきたので、丁寧に仕事をするのは当たり前なのですが、どれだけ速く効率よく仕事ができるか、考えながら作業を進めています。学園に在籍していた頃からの課題ですが、丁寧に作業するのと速く作業するのを両立するのが難しいところです。

次の目標として、表装(壁装作業)の1級に挑戦したいです。社内で1級技能士と2級技能士が集まって訓練をしたときに、まったく別物だと思いました。1級はよりクロス張りの方法が複雑です。それから、現場に出て2年目で1人で現場を任されている先輩もいるので、自分も小さい現場でいいので、早く1人で現場に出てみたいです。

今、現場で作業していて、とても楽しいです。自分としては、1回注意されたことは2回注意されないように、心がけながら毎日仕事をしています。それから現場では気遣いも大切だとわかりました。最初に現場に行ったときよりも、先輩からの手直しが少なくなってきて、「良くできている」と言ってもらえるのが嬉しいです。

自社の技能訓練校で基礎を身につけ、 高度な技能と知識で最先端建築を支える

学園講師の声

私たち岩野商会は「人」が全ての会社です。あらゆる建物の内装・防水施工などをトータルに手がける建築仕上げ工事分野の専門企業として、全国でも屈指の存在との評価をいただいています。最先端建築の根本を支えるのは、人間の「手の技」です。創業以来、一貫して技術力の向上と人材育成に努めてきた結果、技能グランプリ及びその他の大会では、プラスチック系床仕上げ、カーペット系床仕上げ及び壁装部門において、上位入賞を果たしています。そのような中でこれまでに7名が信州の名工として表彰され、また、技能職分野において7名が黄綬褒章等の受章に輝きました。



岩野建設 専門技能訓練学園事務局 小山田 俊三 TOSHIMI OYAMADA

新入社員は1年間、岩野建設専門技能訓練学園で 養成訓練を受ける

このような優秀な技能の基盤となっているのが自社で開設した「岩野建設専門技能訓練学園」です。学園は建設分野で求められる専門技術を学ぶ労働省(現厚生労働省)の認定職業訓練校で、昭和54年の開設以来、社員の技術・技能を磨く場となっています。学園では、インテリア・サービス科及び防水施工科を設け、講師として当社のベテラン技術陣が指導に当たっています。

技能職として入社した社員は、4月から1年間、学科と実技による養成訓練を受けます。訓練を受けている間も給料を支給します。その後、2月の技能照査で訓練の成果が評価され、合格すると技能士補の資格を得て、現場に出て行きます。

現場に出てから入社2~3年目で2級技能士、入社4年目以降に1級技能士の資格を取得するというのが、岩野商会では標準のコースとなっています。現在141名の1級技能士(プラスチック系床仕上げ、カーペット系床仕上げ、壁装、鋼製下地、ボード仕上げ、塩化ビニル系シート防水など)が活躍して

います。さらに職業訓練指導員として活躍する社員も現在16名います。

指導員は、実技実習及び現場実習の指導、また、若年技能者の指導に当たることになります。



建築の基礎知識の上に実践的な知識・技能を積み上げていく

岩野学園のカリキュラムの特徴は、なんといっても「建築の基礎から学ぶ」ということです。建物の内装・防水施工に関わる仕事をするからには、「建物そのものを学ぶ必要がある」というのがトップの考え方なのです。ですから当社の技能職の新入社員は、建築の歴史から図面の見方・書き方、積算の方法まで一通り勉強しなければなりません。そのうえで、内装やインテリアなどの実践的な知識・技能を積み上げていきます。例えば現場に出て、壁クロスを張るにしても、建築を何も知らずに作業をするのと、建物の構造を理解したうえで作業するのでは、自ずと動きに差が出てきます。また、

発注者からの質問や要望に対しても、建築の知識に基づいた対応をすることができます。

岩野商会では、技能職社員の誰もがこうした基礎課程を踏むことで、作業の標準化、品質の標準化が自然に徹底されています。先輩から後輩へと技能・知識が安定的に受け継がれ、その流れの中で技能が磨かれていきます。卓越した技能を持つベテラン社員から直接、指導を受ける機会にも恵まれています。「人を育てる場としての企業でありたい」というのが創業当時の当社の願いです。社員の知識・技能の向上のために、今後もできる限りのバックアップをしていきます。



Company Profile

企業名：株式会社岩野商会
〒381-8502 長野県長野市大字北長池2051
業種：建築仕上げ
設立年月：1955(昭和30)年2月
資本金：9,600万円
従業員数：447名
(事務系114名、技術系239名、技能系94名)
主な業務等：建築内装仕上げ工事他、テントシート設計・施工、ビル清掃業務



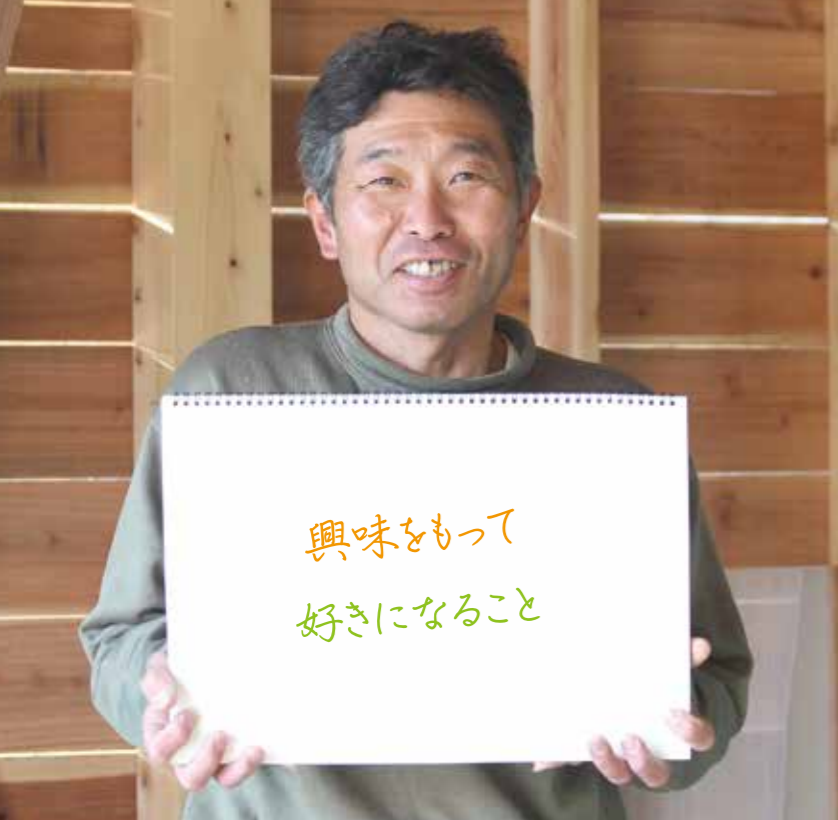
■ 技能士数

| 職種名 | 作業名 | 1級 | 2級 |
|---------|-----------------|-----|----|
| 内装仕上げ施工 | プラスチック系床仕上げ工事作業 | 32名 | 2名 |
| 内装仕上げ施工 | カーペット系床仕上げ工事作業 | 16名 | 2名 |
| 表装 | 壁装作業 | 16名 | 2名 |
| 内装仕上げ施工 | 鋼製下地工事作業 | 8名 | 1名 |
| 内装仕上げ施工 | ボード仕上げ工事作業 | 8名 | 1名 |

(管理職、1級23名)

■ 技能検定年間受検者数

| 年度 | 受検者数 | 合格者数 |
|--------------|------|------|
| 2015(平成27)年度 | 8名 | 6名 |
| 2016(平成28)年度 | 11名 | 7名 |
| 2017(平成29)年度 | 9名 | 9名 |



事例 4 株式会社梅田工務店

取得技能
建築大工 (大工工事作業) 1級技能士

技能士

川口 健二 KENJI KAWAGUCHI

工事部

興味をもって
好きになること



試験で要求されていること、
絶対的なポイントをつかむことが重要

私の場合は、10年ほど前に技能検定を受検して、1級の技能士の資格を取りました。受検のきっかけは、「資格はあったほうがいいんじゃないか」ということで受けました。技能士の資格はあったほうが良いと思います。今も職人気質の人は、技能があれば資格などいらぬという人がいますが、やはりあればあったで何らかのメリットがあるはずだと思います。

最初に私が受検したときは4人で受検しましたが、独学で挑戦したので、残念ながら全員落ちてしまいました。

ちゃんと本を見て勉強をしましたし、図面も描けるし、実技もできていたつもりでしたが、当時は試験で何を要求されているのかというのがわからなかったのです。図面上ではこれが絶対必要であるとか、できた形のものには絶対これが必要だ、墨が要るところには絶対要る、これがなかったら絶対にダメだと、そういう絶対的なポイントが全然わからなかったのです。

手で刻む、手で加工する機会が少なくなり
技能を伝承する機会も減りつつある

今の大工仕事では、つくるチャンスが少ないため、後輩に伝える機会も少なくなりました。今はほとんどの作業を機械でやるので、手で刻む、手で加工するというのが特に少なくなっています。手でこういう鋸を使ってというようにやっていたら、技能の継承ができるかもしれないですが、時間を取って教えるというわけにもいかないし、ちょっと難しい面があ

りますね。現在では、工場で作られたブロックを重ねるといような家の建て方もありますが、それも一応大工仕事であることは事実です。その道を進んだ人はそれでいいと思いますが、その場合は、伝統とか技能の伝承というのはいないですね。

私たちの大工仕事は、若い人が見て覚えてくれるもので、覚える子はきちんと覚えます。特に、この会社は大工が好き志を持った若者の集合体なので、皆、一生懸命に覚えようとしています。こんなにたくさんの人数の大工を抱えている会社は少ないと思います。梅田社長は、ちゃんとした大工がいて、技能を継承してくれる会社にしたいという方針で、技能検定の取組みを始め、実際、そのような流れができていていると思います。

私の下には若い人が何人もいますが、その私の見ている若い人がさらにその下の若い者を教えて継承していますので、長く引き継がれていくと思います。

ものづくりに大切なことは
根気よく続けることと好きになること

ものづくりの道に進もうとしている若い人に大切なことは、根気よく続けることと好きになることだと思います。自分がやりたいと思う職種に就いたら、根気よくというか、粘り強くというか、その仕事をまず好きにならないといけないのではないのでしょうか。

どんな仕事もそうだと思いますが、興味を持って見ても、いざ中に入ってやってみると、なかなかそう簡単にできるものではありません。それを根気よく継続して思いどおりできるようになるまで、決して逃げない信念のようなものが結果を生むのでは、と思います。

何でも興味を持ち、その中で好きなものを見つけ、
それを仕事にできたら一番



自分で建てた家が形として残る
それが大工という職業の魅力

この職業には、大工だった私の父親の手伝いを続けていくうちに、その流れの中で自然に就いたという感じです。梅田工務店に入社したのも、父親が働いていた関係からでした。父親からはこの世界に入って来いと言われたことはなかったと思うのですが、私自身が好きになってこの世界に入りました。ほかの仕事やアルバイトもせずに、ずっと父親を手伝っていたわけですから。

梅田社長もいつも言ってるのですが、この大工の仕事の場合、長く自分で建てた家が残ります。家というのは、簡単になくなるものではないですから。私が生きている間はもちろん、いなくなったあとでも、形として残っていくと思うので、それが大工という職業の誇りではないでしょうか。

自分で手がけた家ができたときの達成感というのは半端ではなく、嬉しさのほうが大きいです。達成感と言

で言ってしまうよりも、とにかく「やったなあ」という気持ちが残りますね。それがあからまじい良い家を建てようという意気込みにもつながっていきます。



1級建築士の世間的評価は高いが 建築大工技能士のほうが難しくレベルも上

代表取締役の声

私のところでは住宅建築を主にやっていますが、全て自社で設計して、自社で教育した大工が家を建てるという趣旨でやっています。人は一生懸命働いて、必死で30年、40年働いて何を買うかという、結局は家ということになります。つまり、一生かけて家を買うということです。その意味では、家というものがどれだけ大事なものがかわかると思います。

私はもう30年も前から優秀な大工を自社で育成するという方針で教育をしてきました。うちにはいわゆる「抱え大工」が11人います。彼らは、子どものときから大工になることを強く意識していた者達です。中学校、高校、そして大学と経ても、大工しか見えない若者達です。いかに厳しい仕事でも大工しかしないという者達が集まって、梅田工務店を支えているわけです。



代表取締役 梅田 宗春 MUNEHARU UMEDA

建築とはその国の文化そのもの まっさらな素材から生み出していくこと

建物をつくる場合には、使いやすいとか、便利だとか、要するにその国が進化する中で形づくられてきた思想、考え方が反映されているわけです。伝統的にその国で受け継がれてきた形を素直にできるだけ継承して、なおかつ新しいものを追求していくというように。日本の環境の中で自然に手に入るすばらしい木材も使いこなして、先人たちが代々培ってきた木造を受け継ぎ、継承してきました。

建築というのはその国の文化そのものであって、カタログからチョイスしてつくるものではなく、その地域で自然に手に入る素材から生み出していくものであると思います。それをやっていかなければ本物の設計でもないし本物の建築はできないと思います。そのことが1つのテーマ、方向づけとなっているのではないかと考えるのです。

技能士の資格は対外的に 信用を得るためにとても大事なもの

職人から見ると、技能士の資格を持っているから家が建てられるわけじゃないという考え方になります。職人にとっては本物の家を建てることに夢中で、資格を取ることなど後回しとなってしまいます。資格を取ることによって一生懸命になるよりも、家をつくることに集中しているというところ。職人にとっては本物をつくることで頭がいっぱいなのです。

しかし、それではいけないと私は考えています。特に、独身の者には資格を取っておくように言っています。一人前の者であっても、何十軒家を建てたからといって、何も資格を持っていなかったら、対外的には信用されにくくなります。資格というのは、対外的な信用を得るためにとても大事だと言っています。

本来の木造建築とは天然の素材を使ってつくる

今の木造建築は99%が四角い木で、言い方は悪いですが、要するに積木と同じようなものです。こういうものを本来、木造建築と思うと大きな間違いです。本来の木造建築というのは、やはり天然のままの形を有効に活用してつくるのです。

自然の曲がった木こそ強いのです。アーチ構造として利用して、これまで日本人は家をつくってきたわけです。要するに、日本人はまっすぐに使えない木でも、曲がっていても強うまく使ってきたのです。それがどうしてつくられたかと思ったら、大工の伝承された技能で伝えてきたのです。



技能検定のおかげで木造建築の伝承がシステム化

私は技能検定の受検は本人に任せていますし、受検料も会社で負担してはしません。合格したらお祝いとして一時金は支給しています。けれども受検料は自分で全部出させます。それはもったいないからではなく、自分で申し込んで自分で受検料を出すから頑張れると思うからです。会社から出してもらっていたらそうはいかないでしょう。技能を向上させるための受検料や講習料は自分で出すというのが会社の方

針です。今や技能検定のおかげで、木造建築を伝えていくことをシステム化できたのではないかとこのころがあります。大工というのは、誰でも釘を打ってればその日から大工に見えます。しかし、大工ほど責任を持たせたときに差が出る仕事はありません。その技能の基準が技能士の資格だと思っています。

Company Profile

企業名：株式会社梅田工務店
〒631-0825 奈良県奈良市西大寺芝町1-3-7
業種：建築業
設立年月：1952(昭和27)年1月
資本金：1,000万円
従業員数：17名(事務系2名、技能系15名)
主な業務等：注文住宅の設計、施工、管理(寺社仏閣を含む)



■ 技能士数

| 職種名 | 作業名 | 1級 | 2級 |
|------|--------|----|----|
| 建築大工 | 大工工事作業 | 5名 | 4名 |

※その他1級建築士2名、2級建築士3名が在籍

■ 技能検定年間受検者数

| 年度 | 受検者数 | 合格者数 |
|--------------|------|------|
| 2017(平成29)年度 | 2名 | 2名 |



事例 5 池田精工株式会社

取得技能
機械加工 (マシニングセンタ作業) 2級技能士

技能士

牧 愛子 AIKO MAKI

製造2課

難しいものを
つくり上げたときの喜びは、
つくった者にしかわからない



プログラムの組み方に正解はない、
正解がないからこそ面白い



会長から現場で機械を扱ってみたいか
と言われたのがきっかけ

私は商業高校の出身です。最初の就職先では検査員の経験がありましたので、こちらの会社に再就職するに当たっても、検査員の職種で応募しました。面接して会長から、現場で機械を扱ってみたいかと言われたのが、今の仕事に就くことになったきっかけです。

私手がける仕事は、結構難しい加工が多いのですが、それをちゃんとつくり上げたときの達成感は大きいです。私の場合、一点物ではないのですが、1つのものに対して1つのものをつくるということが多いです。ものによってはかなり時間もかかったりすることもあるのですが、それがちゃんと完成したときがやはり一番嬉しいです。

同期の人に誘われて技能検定を受検
同期に負けたくないという気持ちで取り組む

技能検定を受けたきっかけは、同期で入った人から一緒に受けようと言われたことがきっかけでした。しかし、内心同期には負けたくないというのが本音です。受検したのは3級からでした。今は2級の資格を持っていますが、1級はまだ受けていません。そろそろ受けたいなとは思っていますが、仕事が忙しいためタイミングを見つけるのが難しいです。

私の場合、仕事で毎日新しい図面を見ています。加工時間の長いものを手がけることも多く、図面に細かな指示があるものや、加工時間がかかって段取りもかかるものもあり、1日が終わるのが早いです。

技能検定の筆記試験の準備は、集中するために休みの日に勉強していました。選択問題なので同じ問題ばかりやっていると上から順に答えだけ暗記してしまうので、問題の順番を変えてみたりして勉強しました。選択問題というのは難し

いです。私の場合、過去の問題をやっても解答だけを暗記してしまう癖があるので、その取り組み方が難しかったです。実技については、仕事が終わったあとに機械を使わせてもらってやっていました。個人的には筆記試験の準備のほうが大変でした。

加工が難しいものには気が張るが、
ちょっと気が緩むと失敗する

ものづくりには、何も加工していないまっさらなものを自分の力で加工して仕上げるという楽しみがあります。その反面、厳しさや苦労もあります。金属加工の場合、「はめあい公差」というものがあります。これは許容される寸法のずれのことですが、「φ2のH7」などはかなり公差が厳しく、そういうものを加工するときはやはり苦労することもあります。加工の条件などを模索しながら、特に穴が深かったりすると加工条件を考えたりします。その辺りでかなり苦労はします。

また、マシニングセンタの場合、プログラムの組み方もそれぞれで、好みなども出てくる場合があります。組み方にしても正解はないです。逆に、正解がないのが面白さでもあつ

て、先輩のプログラムも後輩のプログラムも皆それぞれに個性が出ています。

加工に時間がかかるものを手がけるときには、1日で終わらずに日をまたいだりすることもあります。会社にいる間に終わらないので、あとは機械に任せて帰るということもありますが、そんな時は次の朝ドキドキしながら扉を開けたりします。加工が難しいものには気が張るのですが、ちょっと気が緩んだりしたときに失敗することもあります。

できなかったことができるようになると、
次にできないことが見つかる

何年たっても覚えることのほうが多いです。それまでできなかったことができるようになると、次にできないことが見つかってきます。それにもっと良い加工方法があるのかもしれないとか考えながら仕事をしています。

これから就職をしようと考えている人たちには、是非ものづくりの面白さというのを味わってもらいたいです。1つの難しいものをつくり上げた時の喜びというのは、つくった者にしかわからないと思います。ものづくりはこれからも絶対になくならないものですから。

当社の技能がどれだけであるかというエビデンスとして、技能検定は重要なもの

代表取締役の声

当社はステンレスの加工を事業として行っており、主力となっているのは飲料や医薬品の製造装置の部品の製造です。飲料や医薬品の製造装置の部品というと、小さな傷などでも菌が繁殖しやすくなってしまいうために、加工した面をきれいに仕上げるなどが非常に重要になってきます。また、寸法、精度についてもかなり精密なものが要求されますので、相当の技術、機械設備等が必要になる業種です。いわゆる、オンリーワンの企業だといえます。

従業員の数は全体で70名程度です。ここ鏡野町に拠点を構えるに当たって人員も増やしたりしましたので、比較的この工場は若手の社員が多く、年齢層も30代が中心となっています。



代表取締役 池田 英雄 HIDEO IKEDA

技能と応用力を身につけるための手段として技能検定を十分に活用

当社の場合、本当の意味で技能を要する職種になります。それと大量生産の業種ではなくて少量多品種、試作開発品から一品物の加工が多く、一連の流れを覚えればよいということではなく、いろいろな応用を利かせないといけません。そうした技能と応用力を従業員が身につけるための方法の1つとして、当社では技能検定を十分に活用しています。しかしながら、従業員は皆日々忙しくしているために、実際には、OJTを

基本的としつつ、さらに技能を高めるための手段として技能検定を活用しているというような状態です。

技能検定の毎年の受検者数は3名から5名ほどです。受検料は基本的には自己負担としています。しかし、技能検定に合格すれば、取得級に応じて夏と冬の賞与で報奨金を支給しています。1度取得したら毎年ずっと支給します。毎年支給されますので、かなり大きな収入となるはずですが、

自分で考えてわからなければ、聞いて解決するのが原則

従業員の間での技能の指導、伝承という点について言えば、現状ではやはり職人的な人間が多いこともあって、とりわけ伝承については苦勞している面があります。本当に技能の高い先輩方が多いとは思いますが、それをうまく次の若い世代に伝承していくことがどうしてもスムーズにいかないところがあります。

もちろん、先輩方に質問しにくい雰囲気のようなものはあ

りません。わからないことは聞けば教えてくれる雰囲気があります。もっとも、1から10まで教えるのではなくて、考える力も大切にしています。当社の場合どうしても日用品の品物とは違うものをつくるので、そういった考えるところが重要になってくるかと思えます。ちゃんと自分で考えてわからないのであれば、聞いて解決するというのは当然のことだと思います。

技能士の存在は、対外的には非常に重要なPRポイント

技能士のレベルも上のほうになっていくと、加工のことだけではなく、その他の知識も身につければ合格することができます。そういった知識が広がるというのは、会社に大きな貢献をしてくれます。また、技能士の存在というのは、対外的にはこれだけの技能者がいますという非常に重要なPRポイントになっています。

ステンレスというのは加工の難しい材質です。曲げにく

かったり、切削のひずみが生じたりします。また、当社では、市場の要求が多くなってきたことを受け、ステンレスに限らずチタンなどのもっと難しいものも数多く手がけるようになりました。当社で受注している仕事は県外のほうが圧倒的に多く、全国から注文を受けています。これも、当社の技術・技能が、ある程度お客様に認められたおかげではないかと考えています。

どこまで成長しているのか、それを測るには技能検定が重要な手段

当社は大きい会社ではないので、完全な教習体制が備わっているわけではなく、OJTが主流になっています。そこで重視するのは、コミュニケーションをしっかりとるところです。人材育成のシステムがないことから、どこまでできるのか、どこからができないのかという判断が難しいです。どこまで成長しているのか、成長していないか、そういったところを測るには、やはり技能検定が重要な手段になっていると思います。その意味では、若い人たちには、どんどん積極的に技能検定に挑戦してもらいたいと思います。

将来的には全員何らかの資格を持っているということが、対外的には大きなPRになります。当社の技能がどれだけ

あるかというエビデンスとして、技能検定は重要なものであると思っています。



Company Profile

企業名：池田精工株式会社
〒708-0331 岡山県苫田郡鏡野町布原297-6
業種：金属加工
設立年月：1972(昭和47)年4月
資本金：4,500万円
従業員数：71名
主な業務等：食品・医薬品・化学繊維等の製造用機械の部品、盲人誘導用点字鉾、液晶、半導体製造装置部品



■ 技能検定年間受検者数

| 年度 | 受検者数 | 合格者数 |
|--------------|------|------|
| 2015(平成27)年度 | 3名 | 3名 |
| 2016(平成28)年度 | — | — |
| 2017(平成29)年度 | 3名 | 1名 |

■ 技能士数

| 職種名 | 作業名 | 1級 | 2級 | 3級 |
|------|------------|----|----|----|
| 機械加工 | マシニングセンタ作業 | 4名 | 2名 | 2名 |
| 機械加工 | 数値制御旋盤作業 | 2名 | — | 6名 |



事例 6 マツダ株式会社
車体製造部

取得技能
電気機器組立て 特級技能士
機械保全(機械系保全作業・電気系保全作業)1級技能士
電子機器組立て(電子機器組立て作業)1級技能士
空気圧装置組立て(空気圧装置組立て作業)1級技能士

技能士
濱野 昭宏 AKIHIRO HAMANO
車体製造部車体工務技術グループ職長

あのときできない悔しさがあったから、
いま現場を任せてもらえるのだと思う

周囲との差を感じ、
その悔しさがバネに

私は「保全」という仕事で、自動車を製造するための機械設備がきちんと機能するようにメンテナンス・管理をし、故障やトラブルがあったときは復旧も行います。現在は入社して20年が経ち、職長として9名のチームを束ねています。

車には、小さいときから興味がありました。小学校の修学旅行の際にマツダの本社工場へ工場見学で訪れ、実際に車のでき上がる様子を目の当たりにして感動した記憶があります。高校は就職を念頭に商業高校へ進み、簿記など就職に有利な資格の取得に励みましたが、いざ進路を選択するとき、車に関わる仕事をやってみたいという思いから、マツダが運営している自動車製造に関する企業内短大のマツダ工業技術短期大学校へ入ることにしました。

短大に入った当初は、同期が工業高校の出身者ばかりの中で、私は未経験で新しく学ぶことも多かったため、周囲と

の差を感じることもありました。負けず嫌いの性格もあり、勝てないときはその悔しさをバネに頑張りました。また、授業によっては、皆が初めて取り組み、同じスタートラインから学ぶ分野もありましたので、そういうところでは一番になるろうと思って取り組むようにしていました。

短大卒業後は保全の仕事に配属され、その先輩方が多くの資格を取っていたこともあり、先輩のアドバイスを受けながら2級の技能検定に挑戦することにしました。最初に受検するときは、本当かどうかわかりませんが、「マツダ短大を出た者で2級を落ちたものはいない」と聞いていたので、そういったプレッシャーもあり、とにかく必死に勉強しました。職場の先輩も練習用に問題をつくって指導してくれましたが、実際に現場で作業している先輩のつくる問題は非常に難しく、そこでも鍛えられたと思います。

資格によって
技能が“見える化”される

技能検定は同期の社員間で共通の目標でもあったので、部署が異なり仕事内容は違っても同期に負けたくないという気持ちで、資格取得への挑戦を続けてきました。当時は2級を取得したのち、1級を取得するまでに長く実務経験を積まないと取れませんでした。今は昔に比べてその期間は短くなったようですね。

受検する内容は日常的に行う仕事に関わることなので、資格のレベルアップが自分自身の実力の確認にもつながりました。

今は私が教える立場となり、若い社員への指導や勉強会を行っています。教えた子たちが合格を報告しに来てくれると、私も教えたかがありますし、やはり嬉しい思いが大きいので、資格を取得したいという若い社員へのアドバイスや指導はこれからも続け、1人でも多くの技能士育成の手助けができれば良いと思っています。また、私自身も保全という仕事を行っている以上はその技能を伸ばすことを続けていきたいです。機械はどんどん新しいものが入ってきますので、現状に満足することなく、新しいことにも挑戦していかなければいけないと思っています。

熱中できるものがあれば
楽しさはついてくる

たとえスタート時点で差を感じることもあっても、それ自体は大きな差ではなく努力や考え次第でいくらでも挽回することのできるものだと思います。仕事だって最初から面白いとか楽しいと思えるものではないと思います。でも、その中で自分が熱中できるものが見つかる、だんだんと面白くなっていきます。そのため、いかに自分が興味を持てることを見つけるかということが重要で、それが見つかる仕事にもめり込み、やがてできなかつたことができるようになり、やりがいにつながっていくのだと思います。私も入社した当時、自分で直せず先輩に助けてもらっていたことが、次第に自分でわかるようになり、自分で直せるようになったときは達成感もありましたし、生産現場の人たちから御礼を言われると、それが励みになることもありました。

現在は、私自身が設備を直すというよりは、若い社員に指導・指示してチームを束ねる立場にあります。直接設備に触れないことには寂しさを感じることもありますが、仕事に関する技能と、私が経験してきた仕事の楽しさを、これから担う若い社員たちにも伝えていきたいと思っています。



ロボット整備作業状況

良い車づくりを支える技能習得の近道として

車体製造部 車体工務技術グループ マネージャーの声

資格の勉強を技能向上の機会に

マツダ本社工場には、大きく車体製造、塗装、車両組立、エンジン・ミッション製造の4つの部門があり、同じ会社であっても部門によってそのプロセスや取組みは異なります。私の管轄している車体製造部は鉄板をプレスして溶接し、車の形状をつくるまでの工程を行う部門です。車体製造部の社員は約1,500人ですが、車の製造のためのロボットだけでも社員を超える2,000台稼働しており、機械設備の総数は1万6,000にのほります。それだけの設備を管理していかなくてはなりません。



車体製造部
車体工務技術グループ
マネージャー
竹田 靖明 YASUAKI TAKEDA

資格を取得する目的は、それら設備への理解を深め、現場で対応できるだけの技能を身につけることにあります。車体製造部では、製造の社員だけでなく、保全などの生産に関わる社員も含め従業員一人ひとりが設備の基礎的な部分を勉強し知っておきたいという思いで、積極的に資格に挑戦しています。加えて、車体の製造に直接携わる社員は、金属プレスや板金など作業に関わる資格を取得したりしています。実際、資格を取得することによって技能が上がり、仕事が円滑になることは確かだと思えます。

勉強会と表彰制度でバックアップ

資格試験に向け、各部門では資格ごとに勉強会が行われます。本社工場全体での勉強会もありますが、人数が多くなると教材も限られ非効率な部分も出てくるため、各部門に任されているところもあります。頻度などはそれぞれの資格によって異なりますが、実技を体に覚えさせなくてはならないものは毎週のように行われています。練習に必要な材料は会社から支給され、意欲のある社員は終業後も自主練習をしています。参加は自主性に任せているため、以前は個人によって差がありましたが、最近の若い社員は「負けたくない」という思いがあるのか、積極的に参加していますね。

さらに、車体製造部では技能検定に合格したとき、その賞状を皆の前で渡す表彰制度があります。2級はマネージャーから、特級や1級は部長から手渡すのですが、これはモチベーションの向上にもつながっているようで、各部門で設置しているホームページに表彰の写真を掲載するなど、皆、喜んでくれています。

昔は現場での技能は「見て覚えろ」といった職人気質のよ

うな風潮もありましたが、時代が変化し、それが通用しない中でいかに若い社員の仕事に対するモチベーションを上げていくかは難しいところもあります。そういったとき、職場の中には確かな腕や技能を持った先輩社員が必ずいるのですが、そういった先輩を目標にしてほしいと思います。資格はそのスキルの指標の1つでもあり、「あの先輩のようにできるようになるには、少なくとも先輩の持っている資格の取得を目指さなくては」とつながれば、勉強への意欲もわいてきますよね。



ロボット整備場 工具置場

製造以外を知ることが仕事を面白くする

マツダに入社してくる人の大半は、車をつくりたくて入ってきます。保全の仕事は車をつくるための設備を管理する仕事なので、配属された人の中には希望通りでなかった人もいますでしょう。しかし、自動車の品質をつくり込むのはその設備です。良い車をつくるには1万6,000の設備を管理しなくてはならず、管理するにはそれなりの腕が必要です。その腕を身につけるには技能士の資格を目標にし、勉強する機会をつくるのが近道だと思っています。知識が少しでも頭に入っていれば、それが現場で思い出されて実際の仕事とつながっていきますから、資格取得のために本を読むだけでも、ずいぶん違うでしょう。

ほかにも、マツダ短大の講師は短大の卒業生が2年間専属で担当するのですが、人前で話すのが苦手などの理由でやりたが

らない人が多いです。でも、それをあえて鍛えてもらってこいと送り出すと、2年後帰ってきたときには「行ってよかった」と言ってくれます。

ものづくりは、直接製造する仕事だけでなく、品質や生産設備の管理など全てがわかり始めてから面白くなります。若い社員には、技能を高めるために、失敗を恐れず、新しい世界にもどんどんチャレンジをしてほしいです。私たち教える側もそれなりのスキルがないと教えられないですし、教える立場としてのプレッシャーもありますが、これからは勉強会や日々の指導などを続けて技能士の取得をバックアップしていきたいと思えます。



ロボット整備場

Company Profile

企業名：マツダ株式会社(車体製造部)
〒730-8670 広島県安芸郡府中町新地3番1号
業種：自動車製造・販売
設立年月：1920年(大正9年)1月
資本金：2,589億5,709万6,762円
従業員数：車体製造部のみ1,542名(全体24,733名)
主な業務等：四輪自動車、ガソリンレシプロエンジン、ディーゼルエンジン、自動車用手动/自動変速機

■ 技能士数(車体製造部のみ)

| 職種名 | 作業名 | 特級 | 1級 | 2級 |
|----------|------------|----|------|------|
| 機械加工 | 普通旋盤作業 | - | 3名 | 19名 |
| 機械加工 | フライス盤作業 | - | 1名 | 10名 |
| 金属プレス加工 | 金属プレス加工作業 | - | 77名 | 11名 |
| 工場板金 | 曲げ板金作業 | - | 64名 | 209名 |
| 工場板金 | 打出し板金作業 | - | 183名 | 262名 |
| 機械保全 | 機械系保全作業 | - | 65名 | 89名 |
| 機械保全 | 電気系保全作業 | 2名 | 16名 | 25名 |
| 機械保全 | 設備診断作業 | - | 4名 | - |
| 電子機器組立て | 電子機器組立て作業 | - | 12名 | 16名 |
| 電気機器組立て | シーケンス制御作業 | 1名 | 1名 | - |
| 空気圧装置組立て | 空気圧装置組立て作業 | - | 20名 | 18名 |
| 仕上げ | 治工具仕上げ作業 | 1名 | 6名 | 19名 |
| 油圧装置調整 | 油圧装置調整作業 | - | 4名 | 11名 |

(全体 特級91名、1級3,904名、2級10,738名、3級127名)

■ 技能検定年間受検者数(車体製造部のみ)

| 年度 | 受検者数 | 合格者数 |
|--------------|------|------|
| 2014(平成26)年度 | 294名 | 123名 |
| 2015(平成27)年度 | 244名 | 83名 |
| 2016(平成28)年度 | 214名 | 72名 |



事例7

光和電業株式会社

取得技能

電気機器組立て(配電盤・制御盤組立て作業)1級
技能士

技能士

亀谷 邦雄 KUNIO KAMEGAI

製造第三課課長



勝ってカチンとくることもあり、社長には何回か反発したこともあります。

この25年を振り返って印象に残っているのは、やはり社長と先輩の技術はレベルが高かったという点です。自分も負けず嫌いだだったので、なんとか追いつきたい、追い抜いてやるという意識がありました。例えば、太い電線を曲げるコツというのは、教えろと言われても具体的には教えるのですが、先輩のやり方、社長のやり方を見て自分で工夫しながら、こうやったらきれいに曲がるのではないかとというようにして身につけました。このように、技術的なものというのは年齢とは関係ないところがあると思います。

私の場合、部品の取り付け方というのは技能検定を受けて詳しくわかるようになりました。また、きれいに配線するやり方についても、検定会場に行った時にほかの人の配線を見て、こうやったらいいのだというのがわかりました。

技能というのは後輩に教えて伝承していかねばいけないと思うのですが、具体的にこうしたらいいという話をしても、なかなか説明しにくい。一通りのことは教えますが、あとは後輩の発想に任せるしかありません。遠目であいう風にやっているのかというのを見て、なかなか良いじゃないかなと思ったりします。逆に、ちょっとまずいなというのが目につけば、こちらからこうしたほうが良いとアドバイスをします。

資格というのは自分に一生ついてくるもの 自分の力で頑張っ資格をとるためにチャレンジを

電気のことは全く知らずに就職 ストレスと挫折感も味わう

私は、小さい頃からものをつくるのがすごく好きでした。高校卒業の時がちょうど就職氷河期でしたので、いろいろ探して、家から近いところで光和電業を見つけました。私は、もともと萩高等専修学校のコンピュータービジネス科を修了し



ましたが、電気関係の知識が全くなかったため、実際に就職してみて、非常にとまどいがありました。

仕事で良かった点は、やはりものづくりというのが好きなので、やりがいを感じられることです。もちろん、違う畑であっただけに、ストレスを感じたことはありました。途中で何回か挫折しかけました。しかし、私自身は負けず嫌いなので、途中で退くというのは好きではありません。それで挫折感を克服できたのだと考えています。

負けず嫌いの性格で がむしゃらに取り組む

私は、基本的に負けず嫌いなので、最初の頃はがむしゃらに取り組んで、少しずつ覚えていくような感じでした。社長も最初の頃は常に工場と一緒に仕事をしていたので、優しくもあるし、厳しくもありました。自分が考えていることと社長が考えていることがちょっとずれたりすると、負けず嫌いが

最初の受検は、準備もない、 ぶっつけ本番

私自身、資格というものは何も持っていませんでした。光和電業に入って何年かして、何か会社に貢献できる資格がないかと考えていたところ、社長からこういうのがあるけれど受けてみるかという話があって勧められたのが技能検定でした。この時は、会社に技能士はおらず、会社で初めて4人で受検しました。しかし、最初の年は皆、不合格でした。次の年に社長が合格して、その次の年に私ともう1人が合格しました。それから何年か経って社長の奥さんも合格し、少しずつ技能士が増えてきましたが、最初は準備も何も無い、ぶっつけ本番でした。

私が、最初に技能検定の2級を受けた時が平成8年でした。そして、平成24年に1級を受検しました。いずれも電気機器組立て職種の技能検定です。実技については反復練習をしました。図面を見なくても組める程度まで練習しました。仕事が終わると、大体2時間くらい残って練習をしました。

ものづくりの業界に進もうとする人は それぞれの事業に合った資格を取ることが大事

これから学校を卒業して、ものづくりの業界に進もうとしている人であれば、それぞれの事業に合った資格を取ることが大事だと思います。資格を取るとは、会社への貢献にもなりますし、自分のスキルになりますから。また、スキルというのは自分に一生ついてくるものです。ですから、自分の力で頑張っ資格を取るためにチャレンジしたほうが良いと思います。

技能士の資格というのは自分にとってどのようなものかと言われると、それは、技能者としての生活におけるターニングポイントだと思います。資格を取れば給料にも影響しますし、自分のスキルにもなるわけですから。

今の自分の技能はまだ社長のレベルまではいっていません。頑張っ、いずれは社長を超えたいと考えています。特級にもチャレンジしたいとは思いますが、今はまだ、そこまでの余裕はなく、その前の段階だと思っています。

検定受検は社会の制約を身につける大切な機会 検定試験はお互いに技能を習得できる最良の場

代表取締役の声

オールマイティではなくても
アットホームな企業であってほしい

会社のモットーは、「お客様に対して絶対的なものを納めること」です。そして、そのためには、やはり技能検定を受けるなど、常日頃レベルアップを心がけ、開発を繰り返していくことが一番の課題だと思っています。若い人が若い人を引っ張っていつてくれる姿、これがうちの会社で一番やってほしいと思うことです。それともう一つ大事なことは、アットホームな企業であってほしいということです。



代表取締役 光弘 邦幸 KUNIYUKI MITSUHIRO

現状では、皆、与えられたポジションだけ一所懸命やっていくことに専念しているので、オールマイティというのは難しいと思います。例えば、鉄板を切る、曲げる、溶接をする、塗装をする、盤内配線をする、出荷に至るまで全部それらをやってしまうのはなかなか難しいです。しかし、それに近いところにはなしてほしいと思います。1人が2つ以上の仕事はできるくらいになって、このポジションが手薄だからこのポジションをやらせよう、というようにアットホームな企業が私としては一番理想だと思っています。私は、皆が同じような目標を持って、お互いにカバーしながら進んでいける、そういう企業であってほしいと願っています。

資格というのは個人に属するもの、できることなら個人の責任で取ってほしい

当社では防府にも事業所を持っており、技能士の数で言えば、本社と防府事業所はほぼ同じです。本社と防府事業所では、少し業務形態が異なっています。本社は製造に携わる技術系、防府事業所はシーケンス制御や機械保全の技能系が主体となっており、会社全体で技術・技能アップにつなげるため、年間計画を立てて受検に取り組んでいます。

当社では、技能検定の受検料は会社で負担しています。そして、技能士の資格を取った場合、毎回給料に上乘せというわけにはいかないので、直近のボーナスのときにそれだけの報奨金を加算します。そもそも資格というのは個人に属するものですから、できることなら個人の責任

で取ってほしいと思います。ただし、会社で使う資格、これに関してはやはりなんらかの補助は出さないといけないと考えています。



知識がない者が知識を得るためには、検定試験を受けるのが一番の近道

資格取得について言えば、対外的には、JSIA(日本配電制御システム工業会)の優良工場の認定や公共建築協会の評価(電気設備器材等評価)などの関係で、技能士などの有資格者を一定の人数確保しなければならないところがあります。そうした理由だけでなく、自社の技能レベルを向上させるためには、技能検定に挑戦し、技能を習得していくことが必要だと考えています。組立てなら組立てで、1つポイントを過ぎたあとは1つの峠を越えたようにならずと先へ進んでいく、設計でも製造でも同じです。また、製図では、いろいろな計算式などがわからなかったのが、受検することによって難しい計算も習得していくことになります。それによ

て自分の技量が上がってきます。それともう一つ大事なことは、技能検定では、JIS規格などがある程度完全に掌握していないと合格できません。したがって、その分だけ本を読んだり、書いたりすることでJIS規格の知識も身につけ、やはり上達していきます。

技能士でも電気工事士でも、知識のない人は勉強してその資格の学科試験をクリアすることによって、かなりの知識が入ってきます。そこがとても重要だと思います。電気の知識がない者が知識を得るためには、検定試験を受けるのが一番の近道です。そして、その分だけ自分たちの活躍する場も広がってくるのだと言えるでしょう。

ものづくりが楽しくなれば、伸びしろは無量大

私は、何年前まで検定委員をやっていましたが、ここ最近、3級を受検者に高校生が多くなってきました。学校の中では、先生が「うん」と首を縦に振れば全てOKですが、技能検定はそうはいきません。検定試験では、その作業を行う上で定められたルールがあります。そのようなルールを守る＝社会の制約を身につける、ということを経験に果敢に挑戦することによって身につけてほしいと思います。

それともう一つ、はっきり言いたいことがあります。それは、技能検定を受検する以上は真剣に受けてほしいということです。検定委

員も真剣に検定試験に関わっています。検定試験という場は、お互いに技能を習得できる場所としては本当に良いところだと考えています。私は、検定試験にはふるい落とすという側面だけではなく、ものづくりに対する教育的な側面も持っていると感じています。

ものをつくることのために、若い人は技能検定を受けて技能を習得していく、私はこういうことを続けていくことが必要だろうと思います。各企業も、積極的に技能検定を受けさせるようにすべきでしょう。ものをつくるのが楽しくなったら、伸びしろは無量大になります。

Company Profile

企業名：光和電業株式会社
〒745-0801 山口県周南市大字久米3038-8
業種：配電盤製作
設立年月：1987(昭和62)年5月
資本金：3,000万円
従業員数：47名(事務系8名、技術系10名、技能系29名)
主な業務等：受変電盤、配分電盤、各種制御盤、操作盤、分電盤、端子盤、監視設備盤など



技能検定年間受検者数

| 年度 | 受検者数 | 合格者数 |
|--------------|------|------|
| 2014(平成26)年度 | 4名 | 3名 |
| 2015(平成27)年度 | 2名 | 2名 |
| 2016(平成28)年度 | 7名 | 4名 |

技能士数 * ()は管理職の保有者数

| 職種名 | 作業名 | 1級 | 2級 |
|---------|--------------|----|--------|
| 電気機器組立て | 配電盤・制御盤組立て作業 | 4名 | 12名(9) |
| 電気製図 | 配電盤・制御盤製図作業 | 4名 | 2名 |
| 電気機器組立て | シーケンス制御作業 | 2名 | 1名 |
| 機械保全 | 電気系保全作業 | 1名 | - |

事例 8 株式会社濱崎組



技能士

松岡 弘志 HIROSHI MATSUOKA

技術顧問(元取締役工事長)

取得技能

- 左官(左官作業)1級技能士
- 黄綬褒章受章
- 現代の名工(平成24年度)
- 全技連マイスター
- 建設マスター
- 愛媛マイスター
- 職業訓練指導員

壁塗りの難しさに愕然
その難しさを克服する努力で
たくさんの技能を身につける



技能士

松岡 弘二 KOUJI MATSUOKA

職長・主任技術者

取得技能

- 左官(左官作業)1級技能士
- 職業訓練指導員
- 職長・安全衛生責任者

技能検定への挑戦が
仕事に対する姿勢や責任の持ち方を
真面目に考えさせた

瓦ぶきの屋根にしたいという思いから
左官の道に

私の子どもの頃の家は茅ぶき屋根でしたので、新しく家を建てて瓦ぶきの屋根にしたいという思いから左官の道に入りました。私たちの時代は、左官というのは、家の内外の壁塗りはもちろん、風呂釜づくり、かまどづくり、タイル張り、瓦ぶきなども手がけるのが当たり前で、大工と左官がいれば一軒の家が建つくらいでした。私はその魅力にひかれました。

私は生まれつき不器用なほうでしたので、壁塗りの難しさには愕然としました。しかし、この難しさを克服すれば皆についていけるかもしれない、また努力をすれば人よりも早くきれいな仕事ができるかもしれないと考え、とにかく頑張りました。その努力の甲斐もあり、私は古来からある漆喰、洗い出し、研ぎ出し、掻き落とし、型抜きなどを身につけることができました。今では、特殊な仕事はほとんど私に回ってくるほどです。

試験会場でほかの受検者の様子が
大いに勉強になった

技能検定については、合格できる自信があれば受けたいと言われていました。そこで、自分の家に型をつくり、現場から帰ると夜、練習をしました。また、学科については本を買ってきて勉強しました。技能検定を受検して感じたことは、とにかく上には上があるものだということです。試験会場でほかの受検者が作業している様子などを見て、作業の進

め方や仕上がりのきれいなところ、作業後の足元の片づけ方など、大変勉強になりました。これらについては、今でも後輩の指導に活かしているところです。

技能の伝承という点について言えば、古来からある仕事はなくなるわけではないので、選抜した人たちを対象にして、会社で講習会のようなものを開きたいと考えています。一方、自分自身では、新建材の勉強をして周りに後れないようにしたいです。

左官の会社に入れば、左官の3級技能士の受検資格を取得することができます。そして、2級のレベルがあれば技能五輪に出場する道も開けます。身近なところでは、家の壁の塗り替えが自分でできるし、県の仕事などで飾り型抜きができるし、城の漆喰などの塗り替え作業もできる機会があります。左官の仕事はとてもおもしろいです。若い人にぜひお勧めしたいです。



技能検定は
自分の実力と向き合う良い機会

父が左官の仕事をしていたので左官には興味がありました。入社したのは17歳でしたが、先輩の仕事を見て、自分もこんな仕事ができるのだろうか、とても不安でした。先輩たちの口調は厳しかったですが、きちんと指導してくれたので、初めて自分の仕事が形になったときには感動しました。しかし、入社して間もない頃に、失敗ばかりしていて、あるときその場から逃げ出そうと短気を起こして叱られたことがありました。褒められた記憶というのはありませんが、先輩が私の仕事を見て、「うんうん」とうなずいてくれたことが大きな励みになりました。

会社から技能検定の受検を勧められ、自分の実力と向き合う良い機会になると思い挑戦しました。学科については、終業後に会社で勉強会を開いてもらい、実技については、毎日先輩方に教えてもらって練習しました。技能検定に挑戦したことがきっかけで、仕事に対する姿勢や責任の持ち方を真面目に考えるようになりました。また、特殊仕上げなどの作業をさせてもらうことによって、仕事に対するおもしろさや



厳しさを、これまで以上に感じるようになりました。まだまだ父の域まで達するのは先のことですが、少しでも近づけるように努力したいと考えています。

技能士という資格は
自分が努力してきたことの証

技能士として、伝統技法や新しい技術などを自分自身でも学びながら、同時に次の世代の人たちに、有資格者として仕事に対する誇りと責任、仕事のおもしろさなどを伝えていければありがたいと思います。

ものをつくる仕事は、自分のやってきたことが形になる仕事です。初めて自分の仕事が形になったときの喜びや、その仕事が仕上がるまでに自分自身が苦しんだり、悩んだりしたことは、将来の自分の糧となります。失敗を恐れず、失敗はやがて成功につながるのだということを忘れないで、自分自身と日々向き合ってください。技能士という資格は自分が努力してきたことの証です。将来に向けて自信を持って仕事に励んでほしいと思います。



働く職人さんに対して 進むべき明るい未来を見せられる企業でありたい

専務取締役の声

当社は昭和39年に左官工事の専門工事業者として設立し、今期で54期となります。専門工事業者として、左官工事の受注拡大を図るだけでなく、左官工事一業種に留まらず、複数の工種へと技能士の活躍の場を広げることで、新たな仕事を創り出していこうとしています。現在は、左官工事の技能を活かして外断熱工事や内装仕上げ工事のほか、建築の元請工事なども受注しています。

当社の大きな特徴は、52年前から途切れることなく新卒採用を続けていることです。会社設立当初から、自社で技能士を育成してきました。社員170名のうち140名超が左官工で、そのうち117名が技能士の資格を取得しています。就業者がずっと減り続けている左官業界では、異色だろうと思います。

しかし育成がずっとうまくいった訳ではありません。私が入社した16年前も新卒採用はもちろん行っていましたが、私と同学年の職人さんは、残念ながら全員退職していました。そればかりか、私の上の世代の職人さんもかなりの人が離職していました。昔も今も当社は中途採用が少なく、新卒採用こそが職人さんを育成する手段です。それを考えると、私が事業を継承する頃には職人さんがいなくなって、将来、会社の存続が危うくなるのではないかと衝撃を受けました。



専務取締役 高松支店支店長 濱崎 貴司 TAKASHI HAMASAKI

人材育成の根幹は独自の研修生制度 会社が一体となって新人を教え育てる

私の入社時も技能士の育成は続いていましたが、いわゆる制度疲労というのでしょうか、その人材育成の取り組みも、今から思えば中だるみのような状況に陥っていました。そこで、将来も事業を継続させるためにはどうしたら良いかを真剣に考え、離職者を減らすために、小さなことから教育改革に取り組むことにしました。

当社の人材育成の根幹は、独自の研修生制度にあります。50年前から、親方が弟子を教育するという徒弟制度ではなく、会社全体で新人を教え育てるという手法を取り入れていました。したがって、制度疲労のようなものがあったとしても、毎年新人教育に取り組む社風が根づいていましたので、制度は微調整したうえで様々な肉づけを行いました。

その一番大きなものは、富士教育訓練センターとの提携

でした。それまでも、自衛隊への体験入隊や社外講習なども模索しましたが、効果は見えにくいものでした。そんな中で、富士教育訓練センターの存在を知り、職種別の技能工教育コースを、当社のカリキュラムの一環として取り入れることにしました。

現在、富士教育訓練センターへは、生徒だけでなく、講師も派遣するようになり、生徒として育った世代が後輩に指導することで、さらに指導者として経験を積むようになっていきます。



技能士の資格の重みを実感させながら早期取得の課題をクリアさせたい

技能検定の左官の職種に3級が加わるようになって、当社としても、新人の研修生に対しては全員この3級技能検定に取り組ませることにしました。新規採用者に目標を持たせ、技能検定に挑戦して合格することで、大きな自信をつけているのではないかと考えています。また、愛媛県内のいくつかの工業高校では、高校在学中に3級技能検定に挑戦させており、既に左官の3級技能士の資格を取得して入社してくる者もいます。そのため、入社して1年目で2級の技能検定を受検するというケースも出ています。従来では考えられなかったことです。

社内では、技能検定を重視する雰囲気が根づいています。実際、何も資格を持っていない者は作業員であり、資格を持てば技能士です。技能士の資格を取得すると、1級から3級までそれぞれ社内規程によって技能士手当を支給しています。このように待遇にもつながることを実感させることと、できるだけ早期に技能士の資格を取得するという課題をクリアさせることが、それぞれ育成面では大事な目標となります。現場未経験での技能士資格の早期取得は難しい課題ではありますが、若手に資格の重みを考えさせながら、バランスよく取り組ませていきたいところです。

技能士が大半を占める会社 左官業界の中でも格段に若い世代の会社

当社は技能士が社員の大半を占める会社です。これは先代が創業時から先進的に人材育成に取り組んできたからだと思います。そして不況期でもあきらめずに新卒採用を継続してきた結果、現在29歳以下の社員が50名超となり、左官業界でも格段に若い会社となっています。また、私が入社した頃とは異なり、富士教育訓練センターに定期派遣を開始してからこの8年間、残念ながら離職があったとしても、各年代で1名ないし2名までとなり、大幅に定着率が上がりました。

来春の新規採用者の一次選考では11名の入社が内定して

います。このうち2名が女性で、1名は住宅設計、1名は技能士の道へ進むことになります。当社としても、女性がますます働きやすくなるように環境を整備しながら、そして働く皆さんの職人さんに対して、これからも進むべき明るい未来を見せられる企業でありたいと願っています。



Company Profile

企業名：株式会社濱崎組
〒790-0038 愛媛県松山市和泉北1-13-39
業種：建設業(左官工事、総合建築工事、内装工事、外断熱工事)
設立年月：1964(昭和39)年2月
資本金：4,300万円
従業員数：170名
主な業務等：道後温泉改修、松山城小天守復元、大洲城天守復元、万翠荘改修、坂の上ミュージアム新築、坊っちゃんスタジアム、高松シンボルタワー、病院、工場、マンション、ショッピングセンター他多数



技能検定年間受検者数

| 年度 | 受検者数 | 合格者数 |
|--------------|------|------|
| 2015(平成27)年度 | 19名 | 14名 |
| 2016(平成28)年度 | 22名 | 15名 |
| 2017(平成29)年度 | 28名 | 21名 |

技能士数

| 職種名 | 作業名 | 1級 | 2級 | 3級 |
|-----|------|-----|-----|-----|
| 左官 | 左官作業 | 76名 | 28名 | 13名 |
| 表装 | 壁装作業 | - | 1名 | - |



事例 9 協和機電工業株式会社

取得技能
鉄工（構造物鉄工作業）1級技能士
鉄工（製缶作業）1級技能士

技能士

土居 春貴 HARUKI DOI

水処理システム本部機械製造部門主任

目標をもって
仕事に取り組むことが、
自分の成長につながる

父親からの「技術があれば飯は食える」の一言で、
技能検定を受けることを決意

物を販売する側から
物を製造する側へ

今の会社に就職するまでは、百貨店で販売の仕事をしていました。販売の仕事を通じて親しくなった人がたまたま職業訓練校の先生をしている人だったため、「手に職をつけたい」と相談したところ、溶接講習会への誘いを受け、参加してみることにしました。初心者なので、当然最初は全くできませんでした。しかし、指導してもらったおかげできれいに仕上げることができ、その時に初めてものづくりの楽しさを実感しました。このことがきっかけとなって、この仕事に就くことになりました。

今は水処理システム本部に所属し、水処理機械の製造に携わっています。具体的には、製缶作業、いわゆる鋼板を加工して溶接をする前の形づくりを任されていますが、全国の上下水道で、自分たちのつくった機械が稼働しているのを見るとやりがいを感じます。



私は、中途採用で入社したため、会社に早く溶け込み戦力になるためには、まずは仕事に関連する資格を取ることが必要だと思いました。父親も製造業の仕事に就いているのですが、「やる気だけでは飯は食えんが、技術があれば飯は食える」と言われ、その言葉にも背中を押され、技能検定を受けることにしました。

若い頃は、勉強より遊びが優先だったため、勉強といってもほとんど一夜漬けでしたが、仕事となるとそうはいきません。動きながらの試験勉強は大変でしたが、平日の仕事が終わったあとの時間や休日など、なんとか時間を捻出して頑張りました。実技については、日々の仕事を通して、また、わからないところは先輩に教えてもらったので、あまり不安はありませんでしたが、学科試験については覚えることが多く、苦労しました。



資格を取得したことで
専門性の高い仕事ができる

構造物鉄工作業1級のほかに、昨年、製缶作業1級の技能検定に合格しました。合格したことで達成感を味わうとともに、自分自身に自信が持てるようになりました。また、1級技能士という資格を手に入れたことで、「その名前に恥じないように仕事をしなければいけない」という自覚と責任感を持つようになりました。自分にとって、技能士の資格は、さらにその上を目指そうというモチベーションにつながっているように思います。パイプを巻くなど、資格がないと受け持つことができない仕事も多くあるため、専門性の高い仕事ができるようになったことはとても嬉しいですね。

私が会社に入った頃は、先輩が後輩に基礎をしっかり教えるといった新人教育はありませんでした。ベテラン職人のやり方を見て覚えることが主流で、「お前はまだ溶接機に触るな」とか、「基本的なことだけやっていけばいいんだ」と言われることが多く、資格を取りたくても、相談しにくい雰囲気でした。今は、会社全体で職場環境の改善に取り組んでおり、私はそのリーダーも兼務しています。どうすれば若手社員が成長を実感でき、仕事にやりがいを持ちながら働ける環境にできるか、また、どうしたら効率的に業務をまわせるか、自分なりに試行錯誤しながら取り組んでいます。



自分の役割をバトンタッチ
できる人材を育てたい

私たちの仕事は1人ではできず、どれもチームワークが求められます。仲間とともに苦労しながら機械を製造し、皆で完成を分かち合う、そんなチームワークを大切にしています。そのためには、楽しく仕事をするのが一番ですし、チーム力を高めるためには日々のコミュニケーションが大事なので、仲間とはよく話をするようにしています。私の背中を見て、後輩たちが率先して技能検定を受けようとしたり、前向きに仕事に取り組む姿を見ると、とてもうれしく思います。会社も資格取得を奨励しているので、若い人にはスキルアップを目指すうえでも、是非、技能検定を受けることをお勧めします。

どんな仕事も、誰でも最初はわからないことだらけです。あきらめずに、まずは1、2年上の先輩の動きを真似ることから始め、先輩のつくったものを観察すると、だんだんと自分がやるべき仕事が見えてきます。そして、5年後、10年後の自分の将来を想像し、そこに向かうためにはどうしたらいいのか道筋を明確にしながら仕事に取り組むと、日々の成長につながると思います。今後は、自分の役割をバトンタッチできる人材を育成するとともに、若手の手本となれるよう努力していきたいと思えます。



個人の成長と満足なくして、会社の発展はなし 社員のキャリア形成を積極的にサポート

代表取締役の声

当社は、水処理プラントメーカーとしての確かな技術によって、部品の設計から製作、組み立て、検品、その後のメンテナンスまで一貫したサービスをワンストップソリューションで提供する会社です。そして、それを可能としているのが、社員一人ひとりの力です。そのため、人材の確保・育成には力を入れており、関連会社を含めて、毎年30人ほどの社員を採用しています。

また、社員の技能向上施策の一環として、技能士等の資格取得を支援しています。現在、1級の有資格者は鉄工、機械加工、電気製図等で28人、2級の有資格者も電気機器組立て、鉄工等で70人います。今後も技能士資格の取得に取り組む若手社員が増え、当社の発展の原動力になると期待しています。



代表取締役 坂井 秀之 HIDEYUKI SAKAI

ものづくりへのこだわり全てを自社で行う一貫製造

当社の商品は、全て自社で一貫製造しています。海外で調達されるものが増え、国内の製造業の空洞化が進んでいますが、ものづくりを極めるうえでは、現場で実際に手を動かし、汗をかき、作業しながら学ぶのが基本です。完成に至るまでの作業を全て自社でできる会社であること、これが仕事をやるうえで当社の絶対的な強みになっています。日本から

ものづくりの技能がなくならないように、当社では体系的な教育を行って知識、技能の伝承に努めています。そのための設備投資にも力を入れており、長崎市内に新たな工場を計画中です。技能検定は、社員の製造技能を会社の強みにするためのとても良い制度だと認識しています。

技能士の資格は専門性を「見える化」する証明書

当社では、技能検定を受ける社員の要望に応じて、就業時間外に先輩や有資格者が指導して、検定に特化した訓練を行っています。また、1級の有資格者には、会社から報奨金を出すとともに、受検費用や交通費等を負担します。2級についても訓練等の支援は惜しみませんが、「仕事の質を高めるためには必須の資格」と考えているため、受検費用や交通費

等は自己負担となります。資格取得の有無が人事考課に反映されることもあり、「技能検定に挑戦することはごく自然なこと」だという雰囲気が社内にあると感じています。技能士の資格は、人材の専門性を「見える化」する証明書です。会社にとっては、技能士が多ければ多いほど専門集団の証となり、またそれが社員の誇りにつながります。

今後のビジョンは世界で通用する人材の育成

当社は昭和23年の創業以来69年目を迎えますが、今後は、国内だけではなく、国際的にも競争力を高めることを重視しています。そのために、中国、ベトナム、マレーシアにも拠点を置き、東南アジアを中心にサプライチェーンをつくらせようとしています。ベトナムからも実習生を受け入れ、溶接、塗装、組立て、配線の技能実習を行っています。

会社の主役は、一人ひとりの社員にはかなりません。世界で活躍できる人材を育成するためにも、技能検定は社員が

技能や知識を体系的に学べる良い機会になっていますが、あえて希望するならば、世界的にもっと認知される制度になってくれれば良いと思います。

高い技術力で勝負をしている当社にとって、技能士はとても貴重な存在です。技能士が持つ技能、知識、経験がものづくりの可能性を広げていくため、今後も技能検定を活用しながら社員のスキルアップを支援するとともに、さらにその上を目指して、会社と社員の成長につなげたいと思います。



Company Profile

企業名：協和機電工業株式会社
〒852-8108 長崎県長崎市川口町10-2
業種：水処理プラントメーカー
設立年月：1948(昭和23)年6月
資本金：5,000万円
従業員数：480名(2016年7月現在)
主な業務等：水処理システム(海水淡水化システム、膜処理システム、ろ過システム)、水処理機器(除塵機、汚泥掻寄機)、欠品・異品種・形状検査装置、マンホールポンプ一元管理システム、高圧受変電盤など



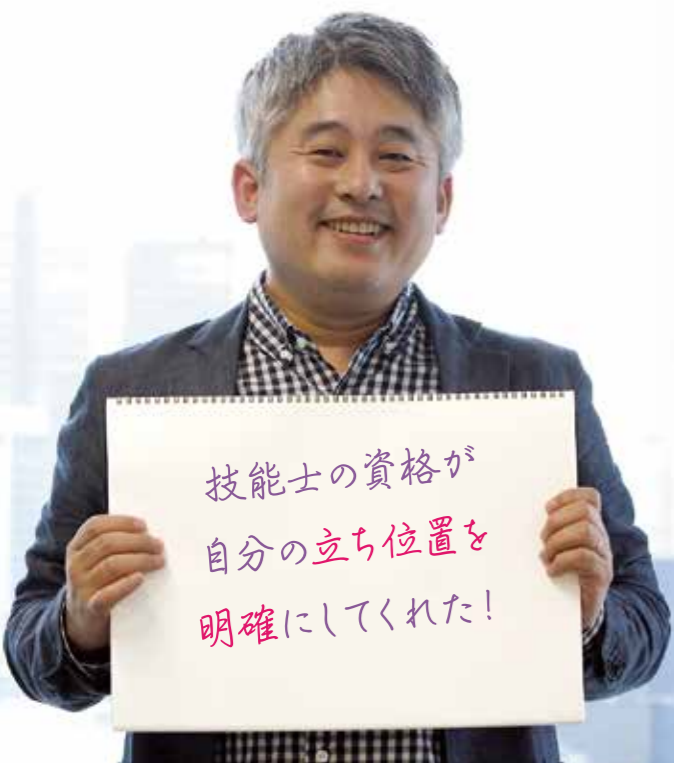
技能士数 * ()は管理職層(ライン長以上)の保有者数

| 職種名 | 作業名 | 1級 | 2級 | 3級 |
|----------------|---------------------|-------------|--------|-------|
| 電気機器組立て | 配電盤・制御盤組立て作業 | 3名(2) | 8名(4) | - |
| | 回転電機組立て作業 | - | 5名(1) | - |
| | 回転電機巻線制作作業 | - | 4名(2) | - |
| | シーケンス制御作業 | - | 1名 | 1名 |
| | 開閉制御器具組立て作業 | - | 1名(1) | - |
| 機械加工 | 普通旋盤作業 | 5名(1) | 7名(1) | 2名 |
| | マシニングセンタ作業 | - | 1名 | - |
| | フライス盤作業 | - | 1名 | - |
| 塗装 | 金属塗装作業 | - | 1名 | - |
| | 鋼橋塗装作業 | - | 1名 | - |
| 鉄工 | 構造物鉄工作業 | 8名(1) | 15名(1) | - |
| | 製作作業 | 7名(2) | 11名(1) | - |
| 配管 | 建築配管作業 | - | 2名 | - |
| | 電気製図 | 配電盤・制御盤製図作業 | 4名(3) | 3名(1) |
| テクニカルイラストレーション | テクニカルイラストレーションCAD作業 | - | - | 2名 |

| 職種名 | 作業名 | 1級 | 2級 | 3級 |
|----------|------------|----|-------|----|
| 仕上げ | 機械組立仕上げ作業 | - | 5名(2) | - |
| 空気圧装置組立て | 空気圧装置組立て作業 | 1名 | 1名 | - |
| 金属プレス加工 | 金属プレス加工作業 | - | 2名(1) | - |
| 機械検査 | 機械検査作業 | - | 1名(1) | - |
| 家具製作 | 家具手加工作業 | - | - | 1名 |

技能検定年間受検者数

| 年度 | 受検者数 | 合格者数 |
|--------------|------|------|
| 2014(平成26)年度 | 12名 | 4名 |
| 2015(平成27)年度 | 14名 | 7名 |
| 2016(平成28)年度 | 21名 | 7名 |



事例10 NRIネットコム株式会社

取得技能
ウェブデザイン（ウェブデザイン作業）1級技能士
上級Webデザイナー

技能士

小出 修平 SHUHEI KOIDE

Webブランドクリエイション部

技能検定は自分のスキルに客観的な裏づけをくれる



マネージャー職昇格要件の1つとなったことが受検のきっかけ

現在の主な業務は、WebサイトにおけるUI（ユーザーインターフェース）のデザインや、UX（ユーザーエクスペリエンス）に関するコンサルティングなどです。UIは簡単に言うと操作画面、UXは操作によって得られる体験のことです。また、社内的にはマネージャー職でもありますので、7~8名のメンバーの統括もしています。

ウェブデザイン技能検定は、2015年に1級を受検し、合格することができました。受検のきっかけは、2014年度からウェブデザイン1級技能士の資格取得が、マネージャー職への昇格要件の1つになったからです。また、私の場合はWebデザインの道に入って既に20年以上、社内でも役職のある立場でしたので、後輩たちに見本を示す意味でも率先して受検しました。

1級技能士の資格取得により自分のスキルに客観的な裏づけを持たせられた

ウェブデザイン技能検定は、自分にとっては受検勉強をすることでレベルアップを図るものではなく、技能士の資格を取得することで、現在の自分のスキルに客観的な裏づけを持たせるという側面が強くありました。実際、実技試験については実装の経験が少ない方には少々難しい問題がありましたが、学科については日々業務に携わっていれば十分対応できる内容でした。既にマネージャー職に昇格した後に追加になった昇格要件だったので合格できたことはもちろん良かったですが、社内での自分の立ち位置をより明確にできたことは大きな成果だったと思います。

その一方で、残念ながら、対外的には技能士資格の取得により受注が有利になるといった影響はありませんでした。そういう意味では、ウェブデザイン技能士の認知度をもっと上げることを期待しています。

Webを仕事にするなら、利用者感覚だけではなく制作側への発想の転換が必要

私が初めてWebに触れたのは大学生のときです。当時はまだWeb制作をする人はめずらしく、趣味で撮った写真を、自作のギャラリーサイトに載せていたところ、写真展で知り合った企業の方の目にとまり、半ば成り行きでWebデザインの道に入ることになりました。しかし、今の学生や生徒さんは、私の頃とは様相が違って、物心ついたときから身近にWebがあります。そのため、「利用者感覚」に長けた方がとても多いのですが、職業としてWebを選ぶ際は、少し発想の転換をしてほしいと思います。つまり、長年培った「利用者感覚」を持ちながらも、プロとして制作側の考え方に転換していかなければいけません。個人的には、少しWebから離れ、

しっかりした土台の上に新しい技術をどんどん積み重ねていこう

Web業界は、技術の移り変わりがとても激しい業界です。日々情報収集をし、新しい技術が生まれては消える世界に触れ続けていくことが大切です。最近では、お客様にもWeb技術に詳しい方が増えてきましたので、我々プロは、よりいっそう専門性を発揮していくことが求められていると感じます。

それ以外のことにたくさん触れて経験し、その上でやはり「Webデザインを仕事にしたい」と思って、この職業を選択してくれたらうれしいです。

Webが一般化した今、ウェブデザイン技能検定は、Webデザイナーなど専門職だけでなく、企業の広報担当など、一般の方にも役立つのではないかと考えています。ほとんどの会社が今はホームページを持っていますし、Webは顧客と触れる大切なチャネルの1つです。SNSや口コミに取り組む企業も増えていますが、知識を身につけておいて損はないと思います。日本は欧米と違ってあまりデザイン教育というものをしていません。どこにどんな色で何を配置したらユーザーにとってわかりやすいのか、また、情報をどう整理して表示すれば伝わりやすいのか、ウェブデザイン技能検定を通して学べると思います。

この先もどう変わっていくのか、変化を楽しみながらチャレンジしていきたいと思っています。

Web制作に携わる人にとって、ウェブデザイン技能検定は、そういった新しいスキルをどんどん積み重ねていくための土台ができているかを確認するための試験だと思っています。Web業界で仕事をしていけば対応できる問題だと思えますので、自分のレベルを確認する意味でも挑戦してみたいと思います。私も後進の育成に取り組むうえで、ウェブデザイン技能検定をうまく活用していきたいと思っています。



スキルを客観的に推し量る枠組みをつくることで異なるキャリア同士の信頼関係が強固に

人事部人材開発課の声

当社は、証券や保険など金融システムや、流通システムを多く手がける会社です。社員の大半はシステムエンジニアで、高い専門性を持つ技術集団です。中でも金融系システムは、誤作動が許されないシビアなものですので、各社員の技術レベルを明確にする意味でも、国家試験である情報処理技術者試験に合格することを、以前からシステムエンジニアの昇格要件の1つにしていました。

システムエンジニアの業務は、ユーザーからは目に見えない仕組みの部分の構築が主となります。しかし昨今、Web技術の目覚ましい発展により、ユーザーの目に見える部分や、実際に操作する部分の重要性が増してきました。それに伴い、当社でもWebデザイナーやWebディレクターといった職種の社員の採用が増えてきました。ところが、こういったデザイン系社員のスキルや専門性を推し量る基準に、エンジニアと同じ情報処理技術者試験を据えるのは少し違和感がありました。



人事部人材開発課長 東山 早苗 SANAE HIGASHIYAMA

デザイン系社員のスキルを客観的に推し量る基準としてウェブデザイン技能検定を採用

そこで、デザイン系社員の昇格要件に適した試験制度がないかと検討をした結果、候補に挙がったのがウェブデザイン技能検定です。情報処理技術者試験と同様に国が認定するものであり、出題範囲や内容に偏りがなく、他の試験と比較してもシステムエンジニアの昇格要件と均衡が取れる点が決め手となり、2014年度からWebデザイナーやWebディレクター職の昇格要件として採用することにしました。

当社では、入社して2年間、総合職として勤務した後、専門職に上がります。それ以降は、副主任、主任、課長代理と昇格しますが、WebデザイナーやWebディレクター職では、主任に上がるときにウェブデザイン2級技能士の資格取得を必

須としました。また、課長代理からマネージャークラスである上級専門職への昇格要件にはウェブデザイン1級技能士の資格取得を定めました。



スキルの明確化により異なるキャリア同士の絆が深まった

システムエンジニアが多い当社の中で、Webデザイナー・Webディレクターのスキルや専門性を客観的に示す枠組みをつくったことは大きな成果だと思っています。開発の実際の現場では、システムエンジニアとWebデザイナー・Webディレクターはタッグを組んで業務に当たります。専門性を客観的に示す仕組みができたことにより、システムエンジニアとWebデザイナー・Webディレクターが、お互いのスキルを信頼し興味を持ち合いながら、より強い絆でものづくりに打ち込めるようになったと思います。

また、システムエンジニアの中にも、Webデザインという「目に見える部分」の重要性を認識し、ウェブデザイン技能検定にチャレンジする社員が出てきました。これまで培った技術に甘んじることなく、新しい技術をどんどん取り入れ、より良いものをつくっていこうという、ものづくりの現場で非常に大切な精神、機運がじわじわと高まってきているのを感じます。ウェブデザイン技能検定を取り入れることで、社内に新しい風が吹いたと思います。

ものづくりに携わる身として、技術のすばらしさを後進にしっかり伝えてほしい

システムエンジニアであれ、Webデザイナーであれ、あくなき情報収集力と現場経験を両輪に、自信を持って品質の高いものづくりを実践して欲しいと思います。そのため、技術を後進についでいくことも重要です。ものづくりの技術者は、現場の第一線で走り続けたいタイプの人も多いです。ある程度経験を積んだ方が、後進に生きた技術をしっかり伝えてほしいと思います。



Company Profile

企業名：NRIネットコム株式会社
〒105-7114 東京都港区東新橋1-5-2
汐留シティセンター14F
業種：ITソリューション
設立年月：1991(平成3)年
資本金：4億5,000万円
従業員数：345名(2017年4月現在)
主な業務等：デジタルマーケティング、Webソリューション、モバイルソリューション、AWSソリューションなど



技能検定年間受検者数

| 年度 | 受検者数 | 合格者数 |
|--------------|------|------|
| 2014(平成26)年度 | 57名 | 15名 |
| 2015(平成27)年度 | 44名 | 14名 |
| 2016(平成28)年度 | 36名 | 11名 |

技能士数 * ()は管理職の保有者数

| 職種名 | 作業名 | 1級 | 2級 |
|---------|-----------|--------|---------|
| ウェブデザイン | ウェブデザイン作業 | 2名 (1) | 52名 (4) |

国家検定「技能検定」のご案内

技能検定とは、働く上で身につける、また必要とされる技能の習得レベルを評価する国家検定制度で、試験に合格すると合格証書が交付され、「技能士」と名乗ることができ、平成28年度までに延べ632万人の技能士が誕生しています。技能検定は、機械加工、建築大工など各都道府県で行われている111職種と、機械保全、ファイナンシャル・プランニング、ウェブデザインなど指定試験機関で行われている15職種で実施され、職種により前期・後期で行います。また、試験は、実技試験と学科試験で行い、技能のレベルにより特級、1級、2級、3級に区分するもの、単一等級として等級を区分しないものがあります。

「技能競技大会」のご案内

若者の就業意欲の喚起や円滑な技能継承のため、技能五輪全国大会を始めとする以下の各種競技大会が開催されています。

技能五輪全国大会

技能五輪全国大会は、原則23歳以下の青年技能者の技能レベルの日本一を競う技能競技大会です。次代を担う青年技能者に努力目標を与え、大会開催地域の若年者に優れた技能を身近に触れる機会を提供するなど、技能の重要性、必要性をアピールする役割を担っています。なお、国際大会が開催される前の年の大会は、国際大会への派遣選手選考会を兼ねています。

技能グランプリ

技能グランプリは、熟練技能者が技能の日本一を競い合う大会です。特級、1級、単一等級の技能士が年齢に関係なく熟練技能を競う全国規模の技能競技大会であり、大会の優勝者には、内閣総理大臣賞、厚生労働大臣賞などが贈られます。

技能五輪国際大会

技能五輪国際大会は、正式には、国際技能競技大会 (World Skills Competition) という名称で、原則22歳以下の青年技能者による国際的な技能競技大会です。この大会は、参加各国における職業訓練の振興と青年技能者の国際交流、親善を図ることが目的とされています。2年に1回開催され、日本代表選手の選考は、国際大会が開催される前の年に開催する技能五輪全国大会において行われています。

若年者ものづくり競技大会

若年者ものづくり競技大会は、原則として、技能を習得中の企業等に就業していない20歳以下の若年者を対象とした競技大会です。若年者のものづくり技能に対する意識を高め、技能を向上させることにより若年者の就業促進を図り、併せて若年技能者の裾野の拡大を図ります。

技能検定、技能競技大会に関する情報は、技能検定制度等に係るポータルサイト「技のとびら」をご参照ください。

詳しくは

技のとびら

検索



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

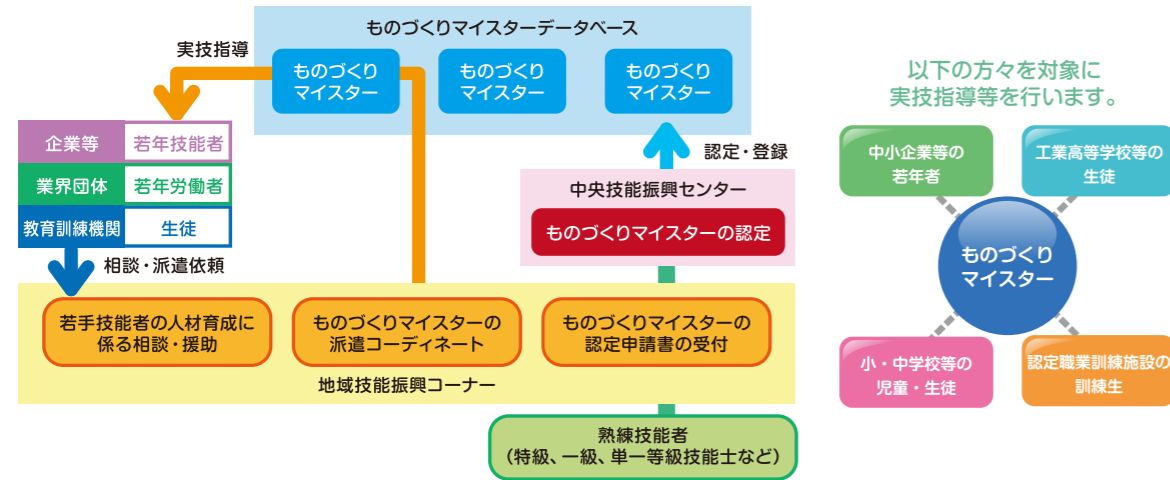
検索



「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、技能尊重気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。

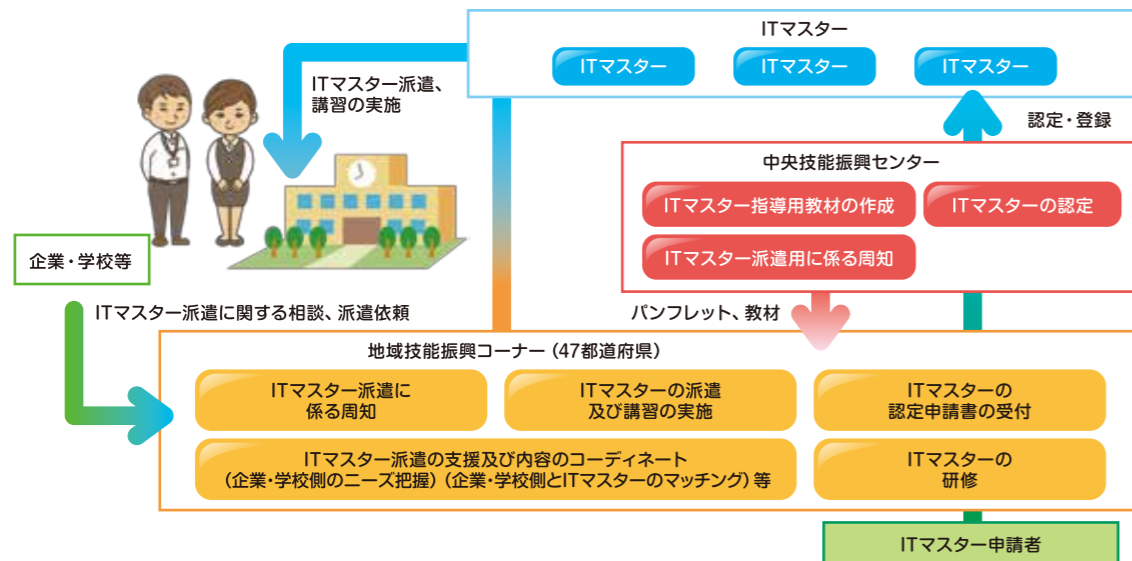
ものづくりマイスター制度の仕組み



「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・中学校等の児童・生徒に対し、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」発信として、オリジナルの教材を活用しながら分かりやすく講義を行います。

詳しくは

ものづくりマイスター

検索



都道府県職業能力開発協会一覧

| | 協会名 | 郵便番号 | 公開用住所 | 公開用電話番号 |
|----|--------------|----------|--|--------------|
| 1 | 北海道職業能力開発協会 | 003-0005 | 札幌市白石区東札幌5条1-1-2 北海道立職業能力開発支援センター内 | 011-825-2387 |
| 2 | 青森県職業能力開発協会 | 030-0122 | 青森市大字野尻字今田43-1 青森県立青森高等技術専門校内 | 017-738-5561 |
| 3 | 岩手県職業能力開発協会 | 028-3615 | 紫波郡矢巾町南矢幅10-3-1 岩手県立産業技術短期大学校内 | 019-613-4620 |
| 4 | 宮城県職業能力開発協会 | 981-0916 | 仙台市青葉区青葉町16-1 | 022-271-9260 |
| 5 | 秋田県職業能力開発協会 | 010-1601 | 秋田市向浜1-2-1 秋田県立秋田技術専門校 職業訓練センター内 | 018-862-3510 |
| 6 | 山形県職業能力開発協会 | 990-2473 | 山形市松栄2-2-1 | 023-644-8562 |
| 7 | 福島県職業能力開発協会 | 960-8043 | 福島市中町8-2 福島県自治会館5F | 024-525-8681 |
| 8 | 茨城県職業能力開発協会 | 310-0005 | 水戸市水府町864-4 茨城県職業人材育成センター内 | 029-221-8647 |
| 9 | 栃木県職業能力開発協会 | 320-0032 | 宇都宮市昭和1-3-10 栃木県庁舎西別館内 | 028-643-7002 |
| 10 | 群馬県職業能力開発協会 | 372-0801 | 伊勢崎市宮子町1211-1 | 0270-23-7761 |
| 11 | 埼玉県職業能力開発協会 | 330-0074 | さいたま市浦和区北浦和5-6-5 埼玉県浦和合同庁舎5F | 048-829-2801 |
| 12 | 千葉県職業能力開発協会 | 261-0026 | 千葉市美浜区幕張西4-1-10 | 043-296-1150 |
| 13 | 東京都職業能力開発協会 | 102-8113 | 千代田区飯田橋3-10-3 東京しごとセンター7F | 03-5211-2357 |
| 14 | 神奈川県職業能力開発協会 | 231-0026 | 横浜市中区寿町1-4 かながわ労働プラザ内 | 045-633-5420 |
| 15 | 新潟県職業能力開発協会 | 950-0965 | 新潟市中央区新光町15-2 新潟県公社総合ビル4F | 025-283-2155 |
| 16 | 富山県職業能力開発協会 | 930-0094 | 富山市安住町7-18 安住町第一生命ビル2F | 076-432-9883 |
| 17 | 石川県職業能力開発協会 | 920-0862 | 金沢市芳斉1-15-15 石川県職業能力開発プラザ3F | 076-262-9020 |
| 18 | 福井県職業能力開発協会 | 910-0003 | 福井市松本3-16-10 福井県職員会館ビル4F | 0776-27-6360 |
| 19 | 山梨県職業能力開発協会 | 400-0055 | 甲府市大津町2130-2 | 055-243-4916 |
| 20 | 長野県職業能力開発協会 | 380-0836 | 長野市大字南長野南県町688-2 長野県婦人会館3F | 026-234-9050 |
| 21 | 岐阜県職業能力開発協会 | 509-0109 | 各務原市テクノプラザ1-18 岐阜県人材開発支援センター内 | 058-322-3678 |
| 22 | 静岡県職業能力開発協会 | 424-0881 | 静岡市清水区楠160 | 054-345-9377 |
| 23 | 愛知県職業能力開発協会 | 451-0035 | 名古屋市西区浅間2-3-14 | 052-524-2031 |
| 24 | 三重県職業能力開発協会 | 514-0006 | 津市栄町1-954 三重県栄町庁舎4F | 059-228-2732 |
| 25 | 滋賀県職業能力開発協会 | 520-0865 | 大津市南郷5-2-14 | 077-533-0850 |
| 26 | 京都府職業能力開発協会 | 612-8416 | 京都市伏見区竹田池田町121-3 京都府立京都高等技術専門校内 | 075-642-5075 |
| 27 | 大阪府職業能力開発協会 | 550-0011 | 大阪市西区阿波座2-1-1 大阪本町西第一ビルディング6F | 06-6534-7510 |
| 28 | 兵庫県職業能力開発協会 | 650-0011 | 神戸市中央区下山手通6-3-30 兵庫労働福祉センター1F | 078-371-2091 |
| 29 | 奈良県職業能力開発協会 | 630-8213 | 奈良市登大路町38-1 奈良県中小企業会館2F | 0742-24-4127 |
| 30 | 和歌山県職業能力開発協会 | 640-8272 | 和歌山市砂山南3-3-38 和歌山技能センター内 | 073-425-4555 |
| 31 | 鳥取県職業能力開発協会 | 680-0845 | 鳥取市富安2-159 久本ビル5F | 0857-22-3494 |
| 32 | 島根県職業能力開発協会 | 690-0048 | 松江市西嫁島1-4-5 SPビル2F | 0852-23-1755 |
| 33 | 岡山県職業能力開発協会 | 700-0824 | 岡山市北区内山下2-3-10 | 086-225-1546 |
| 34 | 広島県職業能力開発協会 | 730-0052 | 広島市中区千田町3-7-47 広島県情報プラザ5F | 082-245-4020 |
| 35 | 山口県職業能力開発協会 | 753-0051 | 山口市旭通り2-9-19 山口建設ビル3F | 083-922-8646 |
| 36 | 徳島県職業能力開発協会 | 770-8006 | 徳島市新浜町1-1-7 | 088-662-1974 |
| 37 | 香川県職業能力開発協会 | 761-8031 | 高松市郷東町587-1 地域職業訓練センター内 | 087-882-2854 |
| 38 | 愛媛県職業能力開発協会 | 791-1101 | 松山市久米窪田町487-2 愛媛県産業技術研究所管理棟2F | 089-993-7301 |
| 39 | 高知県職業能力開発協会 | 781-5101 | 高知市布師田3992-4 高知県立地域職業訓練センター内 | 088-846-2300 |
| 40 | 福岡県職業能力開発協会 | 813-0044 | 福岡市東区千早5-3-1 福岡人材開発センター2F | 092-671-1238 |
| 41 | 佐賀県職業能力開発協会 | 840-0814 | 佐賀市成章町1-15 | 0952-24-6667 |
| 42 | 長崎県職業能力開発協会 | 851-2127 | 西彼杵郡長与町高田郷547-21 技能・技術向上支援センター内 | 095-894-9971 |
| 43 | 熊本県職業能力開発協会 | 861-2202 | 上益城郡益城町田原2081-10 電子応用機械技術研究所内(熊本県技能振興コーナー) | 096-289-5015 |
| 44 | 大分県職業能力開発協会 | 870-1141 | 大分市大字下宗方字古川1035-1 大分職業訓練センター内 | 097-542-3651 |
| 45 | 宮崎県職業能力開発協会 | 889-2155 | 宮崎市学園木花台西2-4-3 | 0985-58-1570 |
| 46 | 鹿児島県職業能力開発協会 | 892-0836 | 鹿児島市錦江町9-14 | 099-226-3240 |
| 47 | 沖縄県職業能力開発協会 | 900-0036 | 那覇市西3-14-1 | 098-862-4278 |

中央技能振興センター

(中央職業能力開発協会)

JAVADA
JAPAN VOCATIONAL ABILITY DEVELOPMENT ASSOCIATION

<http://www.javada.or.jp>