

ものづくりマイスター制度の活用事例

〈ものづくりマイスター制度とは〉

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」の一つとして、「ものづくりマイスター制度」が創設されました。

この制度では、若者技能者の人材育成・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」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、若年技能者の育成を支援しています。今回はこの制度を活用された事業所を紹介いたします。

ものづくりマイスター派遣先

株式会社景泉機器

所在地 横浜市金沢区福浦 1 丁目 4 番地の 4
 資本金 15,000 千円
 事業内容 油圧シリンダの製造
 一般産業用機械・装置の製作
 設立 1977 年（昭和 52 年）2 月
 従業員数 40 名



依頼内容

汎用旋盤作業の若手作業者の育成に繋がる実技指導

カリキュラム

従業員 3 名を対象に平成 28 年 8 月から平成 29 年 2 月までの期間に前半と後半に分けて実施しました。

	指導日	実施内容		指導日	実施内容
前半	H28/ 8/20	旋盤加工の基礎	後半	H28/11/ 5	ねじ切り加工
	H28/ 9/10	旋盤の加工手順		H28/11/26	ねじ切り加工
	H28/ 9/24	オス側の段加工		H28/12/17	メス側の加工
	H28/10/ 1	オス側の段加工		H29/ 1/ 7	メス側の加工
	H28/10/15	オス側テーパ加工		H29/ 1/21	復習
	H28/10/29	オス側テーパ加工		H29/ 2/25	復習

担当したものづくりマイスター

及川 考一氏 〈2014 年ものづくりマイスター認定〉
 〈職業訓練指導員免許取得、神奈川県卓越技能者（現代の名工）表彰〉



(カリキュラム説明の様子)



(指導の様子)



(及川マイスターと受講者)

制度活用の担当者 株式会社景泉機器 落合 正浩 係長

他の従業員への影響が大きかった達成感・自主性を生んだ意識の改革

社内だけの指導では出来ない部分を追及し、「ものづくりマイスター制度」を活用

当社の従業員は比較的他社さんに比べると若い世代が多く、社内で人を育てる、技術の継承という部分では業務の中での指導になるので、「中途半端」になってしまう部分がありました。何か変えなくてはいけないと考えている時に、職業能力開発協会のコーディネーターの方から電話をいただき、制度の説明を受けたのが活用のきっかけでした。話を良く聞くと、国から認定された講師を当社の機械を使って指導いただけ、また、使用する材料の一部補助があり、実施日もこちらの都合の良い日に設定してくれるなど、当社にとってメリットしかありませんでした。



受けさせられているからの意識の変化

最初はどうしても「受けさせられている」と意識が強かったと思うのですが、指導を受ける度に技術だけでなく、気持ちの部分でも大きく成長してくれたように思います。指導を受けない日であっても、自主的に練習したり、従業員の鏡になってくれました。また、他の従業員が自分も受講したいと希望するなど効果がかなりありました。

大きな3つのメリット

1つ目のメリットは、先程も申し上げましたように、外部の講師に教わることによる緊張感であったり、しっかり指導をいただけるということ。2つ目のメリットは、講師の謝金の全額負担・材料費の一部補助です。中小企業の悩みである予算の捻出という部分でこういった助成があるのは非常に助かりました。3つ目のメリットは達成感です。今回の指導をきっかけとして、技能検定2級の普通旋盤にチャレンジさせ、全員が無事合格しました。結果どうこうよりも、目標に向かって頑張った達成感や指導を受ける中で得たものが受講者を成長させて、他の従業員の仕事に対する取組みにも良い影響がありました。

ものづくりマイスター 及川 考一 氏

やってみせ 言ってみせて させてみて ほめてやらねば 人は動かじ

ものづくりのベースにある達成感や、仕事への姿勢を強く持てるように

私がものづくりを通じて達成感を感じた時から仕事への姿勢が変化したことは、今でも鮮明に覚えています。このような経験を感じてもらいたいとの思いが私の指導の基本姿勢にあります。又、企業によって人材育成に対する取り組みにかなり格差があるのではないかという認識の基に、不足した部分を私達「ものづくりマイスター」が手助けし、ものづくりが将来に渡り継承するようにとの思いから指導を行っています。



4段階の指導法

※TWI（トレーニング・ウィズイン・インダストリー）という教育システムの「人の扱い方」では社内トレーナーとして従事していました。その中で、まず、説明をして、見せて、やらせてみて、確認をするという4つのストーリーのもとで指導してきました。うまく出来たら褒めてあげる、だめなときは更にストーリーを使って指導を繰り返す、良いときは手を叩いて褒めてあげました。そうすることによって「よし、やってやろう」という意識ができました。整理整頓についても常にあきらめず言い続けることで周辺の整理も良くなり結果も伴いましたし、ものづくりの達成感を感じてもらえたのではないのでしょうか。

受講者の声

新しいことへの挑戦、 前加工も理解してレベルアップ



(左から進藤さん、及川マイスター、清水さん、井上さん)

仕事の進め方に有益な指導

- ・今までは治具を作ることがメインだったのですが、今回の指導により製品の方も作れるようになったので引き続き新しいことにチャレンジしていきたいですね。非常に有益な時間でした。(製造部 清水秀一さん)
- ・今は違う機械を担当しているのですが、旋盤の工程や加工の理解が深まり、より自社の製品に愛着が湧きました。受講出来て良かったです。(製造部 井上真吾さん)
- ・私はまだ、入社してから年数がそれほど経ってないのですが、より加工の知識が深まり、レベルアップ出来たのかなと実感しています。(製造部 進藤政希さん)

取材後記

今回のものづくりマイスター派遣は、会社内でメインに使用しているNC旋盤でなく、汎用旋盤での指導となりました。社内の従業員で行うOJTだけでなく、新しい指導法をご担当者様が求めているところにニーズがマッチしました。依頼者側の最終的なビジョンとして「達成感」を作ってあげたいという明確なものがあり、ご担当いただくマイスターとの摺り合わせもスムーズに行えました。指導を重ねていく中で、安全管理の徹底化や、自主的に練習に取り組む姿が他の従業員に与えた影響が大きかったようです。指導を受けた結果を自分だけでなく会社に還元出来たことは、仕事の生産性の向上にもつながったのではないのでしょうか。引き続きこの制度の活用のご意向をいただいておりますので、更にきめ細かな対応に努めたいと思います。

ものづくりマイスター制度に関するお問い合わせ かながわ技能振興コーナー
TEL 045-633-5403