

技能士が育てるものづくり

—技能士活用・育成好事例マニュアル—

平成 22 年 2 月

社団法人 日本金属プレス工業協会

はじめに

(社)日本金属プレス工業協会では、わが国の経済を支える製造業の原点は素形材産業にあるという強い認識から、経営、技術、生産体制、取引・営業体制、組織等、あらゆる面での質的転換を伴う経営革新による競争力の強化、社内体制の強化・拡充、需要創出、環境対応、新分野、シミュレーション技術、産学連携による技術面における競争力強化をビジョンとして掲げ、さまざまな取り組みを進めてきました。

一方で、プレス加工の工程設計や金型製作などの高度な技術・技能を有する人材の確保、育成を目的とした事業にも積極的に対応してきました。とくにプレス業界は金属プレス加工、金型製作の技能検定によって、多くの技能士を誕生させてきていることから、今後はこのような技能士を活用した技能継承の取り組み等も期待されています。

こうした競争力強化、人材確保・育成のための取り組みは、事業環境が悪化している昨今の状況下においてこそ、より一層の対応が求められますが、さらなる競争力強化に向けた取り組みとして、優れた技能者を活用するための仕組みづくりを業界全体、また、企業としても対応していく必要があると考えられます。

こうした状況下、(社)日本金属プレス工業協会では、今年度、厚生労働省より「ものづくり立国の推進事業（業界団体等における技能啓発モデル事業）」の委託を受けました。同事業において、技能士の育成・活用が円滑に進められている先進的事業所を対象に、技能士の育成に対する考え方、また、技能士の育成に資する教育訓練の内容や具体的な技能士の活用法についてインタビュー調査を実施し、その結果をとりまとめることによって、みなさまの参考となるようなマニュアルを作成いたしました。技能士の育成・活用を考える際の手引き書として活用していただければと思っております。

なお、本書の作成に当たりましては、インタビュー調査にご協力いただきました皆様をはじめ、数多くの方々にお力添えをいただきました。この場を借りまして、厚くお礼申し上げます。次第です。

平成 22 年 2 月

社団法人 日本金属プレス工業協会
会長 晝田 眞三

目次

第1章 技能検定制度とは

第2章 インタビュー調査結果から示唆される技能士育成のポイント

第3章 各社における技能士育成の考え方と実際

- ・『技術を売る会社』にとって技能士の存在は必要不可欠／三吉工業株式会社
- ・チャレンジ精神のある社員には、スキル向上のため会社が積極的に支援
／富士工業グループ
- ・「技能経営（MOS）」の実践と推進のためスキル・マネジメント教育とマンパワーUP活動を展開／株式会社山岡製作所
- ・顧客に「良品を納入する」が会社の基本方針 従業員のスキルアップを積極的に支援
／株式会社津村製作所
- ・「日々新なり」の実践として技能士資格取得を積極的に奨励／株式会社カサタニ
- ・資格取得は技能・技術の向上と従業員のやる気、モチベーションアップに貢献
／オムロン山陽株式会社
- ・大手企業の取組 国家技能検定を補完する社内技能検定制度を導入し、専門技能・技術の教育、人材育成を推進／アイシン精機株式会社

参考資料 「技能士に関するアンケート調査結果」概要

第1章 技能検定制度とは

1. 技能検定制度の概要

1-1 技能検定の意義

技能検定は、労働者の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であり、労働者の技能と地位の向上を図り、ひいては我が国の産業の発展に寄与しようとするものであって、職業能力開発促進法（昭和44年法律第64号）に基づいて実施されています。

技能検定は、労働者の技能習得意欲を増進させるとともに、労働者の雇用の安定、円滑な再就職、労働者の社会的な評価の向上に重要な役割を有するものです。

1-2 技能検定の実施内容

<技能検定の試験>

職種、等級別に、実技試験及び学科試験により行っております。

<検定職種>

平成21年4月1日現在136職種あります。金属プレス加工業にかかわる職種は以下のとおりです。

(1) 金属加工関係

金属プレス加工、金型製作、金属溶解、鋳造、鍛造、金属熱処理、粉末冶金、機械加工、放電加工、鉄工、工場板金、めっき、アルミニウム陽極酸化処理、溶射、金属ばね製造、仕上げ、金属研磨仕上げ、切削工具研削、製材のこ目立て、ダイカスト、金属材料試験

(2) 一般機械器具関係

機械検査、機械保全、産業車両整備、鉄道車両製造・整備、内燃機関組立て、空気圧装置組立て、油圧装置調整、縫製機械整備、建設機械整備、農業機械整備、木工機械整備、テクニカルイラストレーション、機械・プラント製図

(3) 電気・精密機械器具関係

電子回路接続、電子機器組立て、電気機器組立て、半導体製品製造、プリント配線板製造、自動販売機調整、光学機器製造、複写機組立て、電気製図

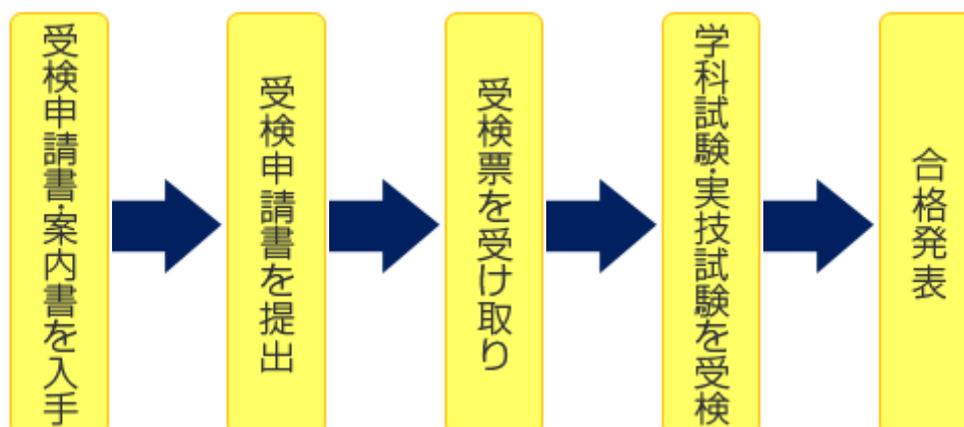
<等級>

金属プレス加工業にかかわる検定職種の場合、各職種の技能の内容に応じ、特級、1級、2級及び3級に区分して行われます。それぞれの等級区分の試験の程度は次のとおりです

等級	技能検定の合格に必要な技能及びこれに関する知識の程度
特級	検定職種ごとの管理者又は監督者が通常有すべき技能及びこれに関する知識の程度
1級	検定職種ごとの上級の技能労働者が通常有すべき技能及びこれに関する知識の程度
2級	検定職種ごとの中級の技能労働者が通常有すべき技能及びこれに関する知識の程度
3級	検定職種ごとの初級の技能労働者が通常有すべき技能及びこれに関する知識の程度

2. 受検案内

2-1 受検の流れ



2-2 技能検定試験の内容

技能検定は、検定職種ごとに実技試験及び学科試験により実施されます。

(1) 実技試験

実技試験は、受検者が実際に物の製作、組立て、調整等の作業を行うことにより、その有する技能を検定する試験であり、試験日に先立って試験課題が事前公表されます。

なお、職種によっては、実際的な対象物又は現場の状態、状況等に基づき判別、判断、測定、計算等を行うことにより技能を検定する要素試験やペーパーテストの形式によって実技試験が行われ、この場合、試験課題については概要のみが事前公表されます。

試験時間は職種によって異なります。

(2) 学科試験

学科試験は、単に学問的な知識について行う試験ではなく、その作業を行うに当たって裏付けとなる種々の知識について行う試験です。

学科試験は、等級区分に応じて、多肢択一法、真偽法又はその両者の併用で行われます。

(3) 合格基準

合格基準は、100点を満点として、原則として、実技試験は60点以上、学科試験は65点以上です。

2-3 受検申請

都道府県知事の実施する職種については、都道府県職業能力開発協会が受検申請を受け付けております。

2-4 受検手数料

受検手数料は、各都道府県条例により各職種の受検手数料額が定められています。概ね実技試験が約1万6千円、学科試験が約3千円となっています。

2-5 技能検定の実施体制

厚生労働省、中央職業能力開発協会、都道府県及び都道府県職業能力開発協会が事務を分担して試験を実施しています。

2-6 技能検定の合格者

特級、1級の技能検定の合格者に対しては厚生労働大臣名の、2級及び3級の技能検定の合格者に対しては都道府県知事又は指定試験機関名の合格証書が交付されます。

技能検定に合格した者は「技能士」と称することができます（例：1級金属プレス加工に合格した者は「1級金属プレス加工技能士」と称することができます。）。

ただし、技能士でない者が技能士という名称を用いた場合は、職業能力開発促進法の規定に基づき30万円以下の罰金に処せられることとなっております。

なお、特級、1級及び単一等級の技能検定の合格者に対しては厚生労働大臣名の、2級及び3級の技能検定の合格者に対しては都道府県知事又は指定試験機関名の合格証書が交付されます。

3. 技能検定の受検を勧奨される事業主の方へ

企業内における労働者のキャリア形成の効果的な促進のため、その雇用する労働者を対象として、目標が明確化された職業訓練の実施、自発的な職業能力開発の支援又は職業能力評価の実施を行う事業主に対してキャリア形成促進助成金が支給されます。

技能検定は、キャリア形成促進助成金の項目うち職業能力評価推進給付金の対象となる職業能力評価です。

職業能力評価推進給付金の支給内容は下記です。

- ① 職業能力評価の受検に要する経費の3/4
- ② 職業能力評価期間中のその雇用する労働者の賃金の3/4

参考：厚生労働省ホームページ

第2章 インタビュー調査結果から示唆される技能士育成のポイント

技能検定受検は技能・技術、知識の習得の機会として有効であり、 技能士は企業の技術力向上に不可欠な存在

1. 技能士育成の背景

技能士育成に力を入れている企業に共通するのは、技術レベルの向上です。ものづくりを生業としている企業にとって、「技術力が会社の命運を担う」という考え方が背景にはあります。

企業によって表現は異なるものの、「ものづくりの基本姿勢として、確かな製品を提供していきたい」、「創造的な技術開発に挑戦するため」、「優良で高品質の製品を納入することが営業につながる」、「技能経営推進のため」、「組織全体の革新性と創造性を発揮するため」、「加工技術の向上により経営理念を実現する」など、いずれも技術力を背景とした経営方針、方向性を掲げており、その実現のために人材育成や教育研修制度の整備を進めています。技能士の育成はその一環として位置づけられ、各社ともそれぞれの事業環境や考え方に応じた資格取得のための奨励策を実施しています。

2. 技能士の育成について

事例対象企業全てにおいて、技能士の資格取得は奨励しているものの、資格取得を義務化したり、昇進昇格の条件にしたりしている企業は皆無でした。これは、資格そのものは個人に帰属するものであって、強制するものではないこと、技能検定は基礎的な技術・技能のレベルを把握する上では有効であるものの、必ずしも通常の日々の業務には直結しないことなどが背景にあるようです。

反面、各社とも社風や伝統、社内の雰囲気から、「資格取得は当たり前」という企業は多く、誰に強制されるわけでもなく、自らの意志で技能検定を受検しようとする従業員が多くなっています。

2-1 資格取得のための勉強

(1) 資格取得に向けた社内の勉強会開催の有無について

OJTとOff-JTの組み合わせで実施している企業が多くなっています。実技においては、日常業務において基本的な訓練を行っているほか、就業時間外に上司や有資格者立会いのもとで技能検定に特化した訓練を行っています。自社内に課題に対応した機械が無い場合は、機械のある協力企業や周辺の企業にお願いして、受検予定者が出向き、訓練を受けるというケースもみられました。ほとんどの企業で、受検に向けた訓練は受検予定者が自主的に行っていますが、予め人材育成計画に則った教育訓練プログラムの中に資格取得のコースを設定し、定期的に訓練を実施している企業もみられました。

受検予定者を集めた勉強会については、自主的に集まった受検予定者自らが主催して、受検の数ヵ月前（最大で3ヵ月前）から週数回のペースで集中して実施するケースが多くなっています。

実技に向けた訓練では、上司や有資格者の指導、アドバイスによるところが大きいです。受検経験者が検定試験向けの手順書を作成し、オリジナルテキストとして利用している企業もみられました。この手順書は、作業ごとに「主な手順」、「参考図」、「急所（大事なこと）」、「理由（大事な訳）」などが詳細にレポートされたもので、受検予定者は事前に検定の内容を詳細に把握できるようになっています。

学科は過去問題や市販のテキストを使った個人による自主学習をさせている企業が多く、資格取得コースとして予め訓練回数が設定されている企業では、学科についても有資格者がインストラクターとして指導しているというケースもみられました。

（2）外部の講師やセミナーについて

全く利用していないとする企業がある一方で、都道府県の金属プレス工業会が主催する講習会、受検対策向けに開催されるセミナーや取引先企業が主催する講習会、グループ会社が主催する研修などへの参加等、講習会やセミナーの実施内容を勘案し、適宜、判断して従業員を派遣しているという企業が多くなっています。外部のセミナーや講習については予め教育研修プログラムに組み込んでいるという企業もみられました。

2-2 技能士の処遇

（1）受検料、報奨金（一時金）や資格手当について

各社とも支援策の一環として、受検料の負担や報奨金（一時金）や資格手当（毎月支給）等（企業によって名称は異なる）の制度が整備されているものの、資格取得に対するそれぞれの企業の方針、考え方によって、その内容はさまざまです。

受検料の負担については、「受検料は個人が負担すべき」という企業や、「受検2回まで会社負担」、「回数制限なしで全て会社が負担」、「合格したら負担（報奨金で充当）」、「不合格の場合は返金」など、企業によって違いがみられました。

報奨金（一時金）を支給している企業は、事例対象企業6社のうち4社で、このうち2社は受検料を報奨金で充当させるという制度をとっています。報奨金支給の理由として、「成果主義を原則とした評価制度のもと、資格取得は一定の技能・技術、スキルを獲得した成果として支給」、「資格取得や通信教育にかかる費用は原則自己負担。ただ、資格取得の際は資格取得奨励金制度に則って支給」、「従業員のモチベーションを上げるため」、「教育を受けたいという社員や資格取得を目指す従業員の意欲に応えるため」などがあげられています。

支給される金額は、特級が36,000～100,000万円、1級で24,000～70,000円、2級で12,000～50,000円となっています。

月次の資格手当を支給している企業は6社のうち3社となっていて、このうち1社は報奨金も併せて支給しています。

支給金額は、特級で3,000～10,000円、1級で3,000～5,000円、2級で1,500～5,000円となっています。

月次手当を支給する理由としては、「資格取得の過程で得た知識や技術を業務に活かして欲しい」、「報奨金などはあくまでも一時金。資格手当の場合は退職しない限り毎月支給。支給額トータルを考えた場合、資格手当の方が従業員のモチベーションの向上にとって有効である」などがあげられています。

(2) 金銭面以外での特典の有無

「国家試験合格者の写真と名前を誰もが見えるところに掲示している」、「工場内に合格証や名札を掲示。制服に着用する名札に資格名と有資格者であることを示す線を入れ、さらに名刺にも資格名を印刷している」、「合格者を社内で告知、食堂に合格証を掲示、さらに全従業員の前で表彰する」などがあげられました。

また、自治体の制度を利用して、海外研修旅行に合格者を派遣していた企業もみられました。制度の変更により、ここ数年は派遣実績がないものの、同業他社や他業種の人たちとの交流や海外の実情を把握する上で有効な制度であるとして、再開に向けて制度内容の検討を行っています。

(3) 社外に対するアピール

奨励策の一環として、あるいは営業面での効果を狙って、取得した資格名や等級を名刺に印刷するなどの対応をとっている企業は1社にとどまりました。会社によっては有資格者が任意に資格名を名刺に印刷するなどの措置をとっているところもありますが、対外的に有資格者の存在をアピールしていこうという考えの企業は現状では少ないようです。

2-3 特級技能士、1級技能士の日常の業務について

各社とも、日常業務のほかに後進の指導役としてインストラクターの役割を担っている場合が多くなっています。特に「特級技能士」の場合は指導的役割が求められていることもあって、社内はもとより社外の技術講習の指導者に招聘されることもあるようです。

また、海外に生産拠点を持つ企業では、有資格者を技術指導に派遣しています。日本のような国家資格制度のない地域においては、日本の有資格者に対する評価、評判は高く、海外生産拠点における技能・技術力の向上に大きく貢献しています。

3. 技能士の声

3-1 資格取得のきっかけ

技能士資格を取得しようとしたきっかけはさまざまですが、各社に共通していたのは、

「資格取得は当たり前」という雰囲気があるということです。職制に応じて受検を勧めたりする企業もありますが、「時期がくれば技能検定を受けるものだと思っていた」という意識が前提にあり、総じて資格取得に意欲的な従業員が多いです。「仕事に積極的に関与していきたい」、「(他の部署に異動が決まって) せっかく今の仕事を覚えたのにもったいない。(今までやってきた仕事について資格を取ることで) 自分自身で区切りをつけたい」など、資格取得に積極的な従業員の意識を端的に物語っており、各社の資格取得に向けた対策や制度が十分に浸透していることを示す証左となっています。

3-2 資格取得のメリット

「基本的な技術の習得や安全面での対応が受検前に比べてできるようになった」ことをメリットとしてあげたのは2級合格者。このほかに、「より丁寧に仕事に取り組むようになった」、「自分でアレンジ、精度を上げていくための工夫、考える力がつくようになった」、「規定時間内で与えられた課題をクリアし、合格したことで自信がついた」、「業務の幅が広がり、仕事自体も面白くなってきた」など、資格取得によって日常業務に対する意識や姿勢が変わったことをメリットとして挙げる有資格者が多くなっています。資格取得が仕事に役立つということを実感し、日々の業務のモチベーションの向上にもつながっています。

また、国家資格であるということから、「社会的に評価される」、「自分の技能・技術のレベルが客観的に把握できる」といったメリットを挙げる人もみられました。

ちなみに、技能検定の実技課題に対する有効性、妥当性については、昨今の業務ではあまり使われない技能・技術を課題とすることに議論があるものの、学科については「幅広い知識が求められる学科試験については、勉強した知識は必ず現場で役に立つ」、「(資格取得には) 基本的な技能・技術のほかに幅広い知識が求められ、そうした知識を習得することで、業務の幅が広がる」など、有効性を指摘する上級の有資格者が多くなっています。

4. 今後の課題について

事業の拡大に伴う人員の異動に伴い、資格取得の過程で得た知識や技術を活かせない部署に従業員を配置せざるを得ないケースや、指導する側の社員も指導される側の社員も日常の業務に追われて十分に時間がとれないこと、また、資格取得に向けた対応が個人の自主性に依存している部分が多いことから、会社として受検対応のための仕組みづくりの必要性などがあげられています。

5. まとめ

技能検定受検の意義、技能士の存在と役割については、人材育成という観点からみて、いずれの企業も重要視しています。技能検定受検は技能・技術と知識の習得の機会であり、実技訓練や学科の勉強で得られた技能・技術や知識は会社の技術レベルの向上につながります。上級の有資格者は、日常業務の傍ら、後進の指導、新規事業の開発の役割を担って

います。また、有資格者の存在が自社の技術レベルの目安にもなり、対外的にアピールできるというメリットも期待されます。

資格取得者に対する奨励策や処遇は、企業によって考え方の違いや技能士の位置づけによってその内容は異なるものの、従業員のやる気と意欲を喚起するという意味で成果をあげています。

技能士の地位向上については、有資格者向けの年金制度の導入等、「ものづくり立国」を標榜するからには、国がもっと積極的にかかわるべきとの意見もみられました。苦勞して資格を取得した割には、国家資格としてのメリットがあまり感じられず、企業任せになっていないか、という指摘です。国として社会的地位向上に向けた何らかの対応が期待されます。

第3章 各社における技能士育成の考え方と実際

『技術を売る会社』にとって技能士の存在は必要不可欠

三吉工業株式会社



代表取締役 平 雅吉 氏

1. 会社概要

三吉工業株式会社は、昭和22（1947）年創業。本社は神奈川県横浜市にあり、主な国内製造拠点として新潟県南魚沼市に新潟事業所があります。本社では主に企画、設計、開発、試作を、新潟は量産工場としての役割を担っています。また、東南アジア5カ国（シンガポール、マレーシア、タイ、フィリピン、中国）に広がる海外生産ネットワークを有しています。従業員数は正規従業員が145名、常雇のパート、嘱託等が26人となっています。従業員の平均年齢は41歳前後です。

事業内容としては、プレス金型設計、製作、試作、精密プレス加工および精密板金加工、組立までの一貫生産を行っています。環境に配慮した対応、革新的技術開発、生産プロセスの改革等、常に時代のニーズを捉え、積極的に対応しています。

また、自社製品として、デジタル証明写真機、24時間温浴器などの設計、開発から製造、販売事業も展開しています。高精度の検査機器による厳しい品質管理のもと、総合的なエンジニアリング企業として、国内のみならず海外でも幅広く事業を展開している会社です。

2. 技能士育成の背景

（1）優秀な人材育成で業界に恩返し

同社は創業以来、教育・訓練および資格取得を積極的に推進したという経緯があります。長年に渡って素形材産業で事業を続けてきたことから、優秀な技術者、技能者を育てることで業界に恩返しをしていきたいという同社創業社長の考えをもとに、資格取得については特に力を入れてきた経緯があります。

（2）組織全体の革新性と創造性を発揮するために重要な技能士の育成

同社では教育・訓練の推進と技能士育成への取り組みによって、組織全体の革新性と創造性を発揮するための体質改善に努めています。特に金属プレス加工事業では、各技能の有資格者により顧客要求にも即時対応できる体制の確立に努めています。

3. 技能士の育成、処遇

(1) 技能士の等級別人数

金属プレス加工技能士特級が2名、1級が25名、2級が22名、金型製作技能士は1級が1名、2級が2名となっており、その他に、金型仕上作業技能士、機械組立仕上作業技能士など延べ合計58名の技能士が在籍しています（延べ人数。1名で複数の資格を取得している場合は、それぞれの資格について1名としてカウントしています）。

現在、女性の有資格者は在籍していませんが、将来的には、板金等、女性が従事できる現場に対応した国家資格の取得を呼びかけることによって会社全体の底上げを図っていきたいと考えています。

資格取得者は量産工場である新潟事業所に所属する従業員が多くなっています。また、本社の管理部門や営業部門の従業員についても資格所得を奨励しており、資格取得のプロセスで得た知識を現場以外の場で活かせるような対応を心がけています。特に営業部門での資格取得は、『技術を売る会社』としては有効と考えており、技術的な面で詳しい営業マンとして受注拡大にも寄与するという効果が期待されています。

このほかに職業訓練指導員免許取得者が本社に6名在籍しています（国家資格1級の学科試験合格で免許の取得が可能）。ちなみに新潟事業所は、新潟県の金属プレス加工および金型製作の技能検定試験の会場となっており、技能士の国家資格取得に対する従業員の意欲が高まる環境にあります。

図表. 三吉工業の技能士数

資格	等級	男性	女性	計
金属プレス加工技能士	特級	2		2
	1級	25		25
	2級	22		22
金型製作技能士	1級	1		1
	2級	2		2
金型仕上作業技能士	特級			
	1級			
	2級	2		2
機械組立仕上作業技能士	特級			
	1級			
	2級	1		1
その他(フライス盤作業、平面研削、プラント製図)		3		3
合 計		58 人	人	58 人

(2) 技能士の育成について

同社では、ISO9001の品質マニュアルの規定に則って教育・訓練の管理規定が整備されており、技能検定取得も教育の一環として現場の従業員を主体に奨励されています。

① 資格取得に向けた社内の勉強会

安全・衛生面を含め、基本動作等についてはOJTによるトレーニングによって修得することが原則となっており、国家資格取得に関しても、日常のトレーニングの延長線上の対応が基本となっています。ただ、受検3ヵ月前には週2回のペースで就業時間外などを利用して集中的に実技試験に対応した勉強会を開催しています。

実技合格に向けて最も注意しなければならないのは、時間内に課題を完成させること。いかにうまく時間を配分できるかが合格の決め手になることから、受検前の勉強会では、有資格者である上司や先輩社員等から、時間内に終了するためのアドバイスなどを受けることが多いようです。

学科試験対策については、有資格者から推奨された過去問題を中心に市販のテキストなどを利用して個々人が勉強することが前提となっています。集合研修などは行っておらず、わからないことなどは、随時、上級の有資格者などに質問するように指導しています。

② 外部講師、セミナーの活用について

現時点で、資格取得について、外部の講師やセミナー、教育機関などは利用しておらず、社内に対応しています。

③ 社外での技術指導や研修の講師

同社の上級有資格者が社外の技術指導などの場に招かれることがあります。取引先向けの技術講習会などで講義を行うこともあり、国家資格取得者が在籍することで、社会貢献や会社の事業推進に大きく貢献していると考えています。

(3) 技能士の処遇について

国家資格を取得した場合、資格手当を支給しています。国家資格一律で特級と1級については3,000円、2級は1,500円となっています。これは、資格取得の過程で得た知識や技術を業務に活かして欲しいという考え方から支給されており、同社の賃金規定にも国家資格取得による手当の支給が明記され、制度化されています。

国家資格の取得は会社として奨励はしていますが、資格そのものは個人に帰属するものであり決して強制するものではないというのが同社の基本方針となっています。したがって、資格取得は、個人の意欲や自主性によって受検するものであるという考え方から受検料の負担や補助等は一切行っておりません。また、同じような方針から資格取得時の報奨金や一時金も支給しておりません。

図表. 月次の資格手当支給額

資格	等級	金額
金属プレス加工技能士	特級	3,000 円
	1 級	3,000 円
	2 級	1,500 円
金型製作技能士	1 級	3,000 円
	2 級	1,500 円
金属プレス加工技能士、金型製作技能士以外の技能士一律	特級	3,000 円
	1 級	3,000 円
	2 級	1,500 円

① 金銭面以外で特典の有無

国家試験合格者の写真と名前を本社および新潟事業所で誰もが見える所に掲示しています。これは、『技術を売る会社』という同社の基本戦略を体現した措置の一環であり、取引先等、対外的アピールをするためといった側面が強くなっていますが、従業員の資格取得に対するモチベーション向上にも大きく役立っています。

② 海外研修への派遣

以前、同社では資格取得者を海外研修に派遣していました。神奈川県と地元銀行、派遣する会社が派遣費用を負担し、海外の企業や職業訓練校などを巡る約2週間ほどの研修で、同社では昭和48(1973)年以降、延べで十数名を派遣してきました。制度内容の変更などがあり、ここ数年、派遣実績はありませんが、同業他社や他業種の人たちとの交流や海外の実情を把握する上で有効な制度と考えており、今後、改めて制度内容を確認の上、派遣に向けて検討していきたいとしています。

また、同社では東南アジア5カ国に生産拠点がありますが、技術指導などの業務には、主に有資格者が派遣されています。現状で同社が進出している東南アジア各国では日本のような国家資格制度がないことから、有資格者としての現地における評価は高く、業務の円滑な遂行にも大きく貢献しているようです。

③ その他

所得した資格名や等級を名刺に記載するなどの措置を今後検討していきたいとしています。現在は有資格者が任意に対応していますが、対外的アピール、営業面での効果、従業員のモチベーションアップにつながる可能性が期待できます。

4. 今後の課題について

同社では、製造の現場を中心に資格取得を積極的に進めるとともに、管理部門や営業部門などの現場以外の部署でも資格取得を奨励し、一定の成果を挙げてきましたが、一方で、

事業の拡大に伴う人員の配置、異動などに伴い、資格取得の過程で得た知識や技術を活かせないケースがみられるようになってきました。会社の業容拡大、事業推進でやむを得ないこととはいえ、有資格者の活躍の場をいかに確保していくが今後の課題として認識されています。

5. 技能士の声

同社で金属プレス加工技能士特級の資格を持つ丸山雅生さんは30代のときに1級資格を取得。同社のシンガポールの生産拠点に5年赴任した後、新たに設置された特級資格を取得しました。金属プレス加工技能士のほかに、金型製作技能士1級、金型仕上技能士1級、職業訓練指導員免許の資格も併せて取得しており、同社における技術指導の中心的存在です。



特級技能士 丸山 雅生 氏

技能士取得のメリットとして「仕事に対する考え方が技能士の資格を取得したことで大きく変わった。より丁寧に仕事に取り組むようになり、学科試験の勉強をすることで、より多くの知識を得る機会を得た」という丸山さんは、社内に限らず社外の技術講習の講師なども務めています。取引先からの要望で開く講習会などでは自らが教科書を作成、指導することもあるようです。

これから国家資格取得を目指す人には、「幅広い知識が求められる学科試験については、テキストを開くことを厭わず、地道に勉強すること。ここで勉強した知識は必ず現場で役に立つ。また、最近、現場で手作業が少ないせいか時間の配分がうまくできない若い人が多く、実技試験でもぎりぎりまでかかるケースが多いようだ。いかに時間を配分していくかが実技試験でも最も重要」とのアドバイスもいただきました。

技能士の地位向上については、技能士の処遇について国がもっと積極的にかかわるべきとの指摘がありました。苦勞して取得した割には国家資格としてのメリットがあまり感じられず、企業任せになっているのが現状です。国家資格取得向けの年金制度の導入等、国として対応、改善が地位向上につながるとしています。

**チャレンジ精神のある社員には、
スキル向上のため会社が積極的に支援**

富士工業グループ



代表取締役社長 柏村 桂一 氏

1. 会社概要

神奈川県相模原市にある富士工業グループは、1941（昭和16）年創業の富士工業株式会社を中心とした企業グループです。2009（平成21）年4月に持ち株会社である富士ホールディングス株式会社を設立、9月に開発・設計から製造を行う富士工業株式会社、販売を行う富士工業販売株式会社、メンテナンス業務を行うフジテックメンテナンス株式会社に再編し、自社ブランドを扱うアリアフィーナ株式会社と海外現地法人2社（シンガポール、アメリカ）を傘下に、新生富士工業グループとして再スタートを切りました。

主力製品である家庭用換気扇のOEM供給では国内トップシェアを誇ります。また、自社ブランド製品としてデザイン・レンジフードでは世界的に有名なイタリアのエリカ社との合弁でプレミアム・レンジフード「アリアフィーナ」を製造・販売しているほか、富士工業グループの新しいブランドとして、「innoinno（イーノ・イーノ）ブランドを立ち上げ、換気ライト「PSF」シリーズなども販売しています。2008（平成20）年度のグループ総売上高は約213億円、従業員数は約800名を数えます。

2. 技能士育成の背景

（1）経営理念、経営方針実現のための人材育成の強化

富士工業グループの経営方針は次の4つが大きな柱となっています。

一つ目は「顧客主義志向」。常に時代に即した消費者ニーズに応える商品開発を行い、顧客にとって高品質、高機能な商品を適正価格でタイムリーに供給し、購入後も安心して使っていただけるアフターサービス体制を確立すること。

二つ目は「現場主義志向」。経営の最前線は現場であるという考え方から、生産現場、商品開発、販売の現場等、全社員が現場を直視し、自らの意識と行動の変革を常に実践していくこと。

三番目に「上昇志向」。開発、生産、販売、管理の全ての業務において、常に向上心を持って日々の改善改革に努め、業界No.1の実力を最大限に発揮し、グッドカンパニーを目指す。

そして最後に「人間尊重」。経営の主体は社員であり、最終的な目標は「人の豊かさの実現」を目標としていること。

この4つの方針の実現と実践に向けて、「主体性のある人材づくり」をスローガンに人材育成を進めています。特に四番目の「人間尊重」の実現には人材育成が必要不可欠と考えており、社内に育成マインドを定着させ、自ら考え、行動できる主体性のある人材の育成を目指しています。チャレンジ精神のある社員には会社としてスキル向上のための援助を積極的に行っています。

(2) TPM活動の推進

現在の技能士資格取得のための会社の制度づくりがスタートしたのは今から十数年前、1997年頃からです。それまでも技能士育成は会社の方針であり、技能士検定を受検する社員は多かったのですが、それに加え、TPM（全員参加の生産保全）活動を進めるに当たり、機械保全技能士の資格取得を積極的に推奨することになりました。資格取得の研鑽の場として「保全道場」を社内に設置するなど、資格取得の環境の整備を進めてきました。現在の技能士受検の際の受検料負担や合格時に支給される報奨金制度はこうした環境整備の一環として徐々に整備されてきたものです。

資格取得は、経営理念、方針の実現と技能・技術の向上、会社の発展を考えていく上で重要だと考えており、今後も積極的に推奨していきたいと考えています。

(3) 「お兄姉さん」制度導入によるキャリア形成

「キャリアは伝えていくもの」という考えから富士工業グループでは、新入社員には配属と同時に社歴3年前後の先輩社員が「お兄姉さん」として指導につく制度があります。いわゆるメンター制度ですが、3年後には独り立ちできるよう、先輩社員と一緒に仕事をしながら現場で学んでいく制度です。

各部門の将来を担うキャリア形成を図る上で重要なのは経験だと考えています。富士工業グループではそんな経験の場を職場環境として提供しています。

2. 技能士の育成、処遇

(1) 技能士の等級別人数

同社に在籍している技能士は相模原および白河工場と合わせて、延べ566人となっています。

金属プレス加工技能士は特級が1人、1級が36人、2級が127人で計164人、金型製作技能士は1級が9人、2級が21人、計30人、機械保全技能士（機械系）は、特級1人、1級が20人、2級が157人、計178人、機械保全技能士（電気系）は特級1人、1級が6人、2級が55人、計62人となっています。ちなみに、女性は金属プレス加工技能士が3人、金型製作技能士が1人となっています。

(2) 技能士の育成について

同社では技能士の受検を積極的に推奨しています。技能士の資格取得は必ずしも義務ではなく、また、昇進・昇格の要件ではありませんが、グループ全体で資格取得に対する雰囲気が高く、多くの社員が受検しています。

図表. 富士工業グループの技能士数

資格	等級	男性	女性	計
金属プレス加工技能士	特級	1		1
	1級	36		36
	2級	124	3	127
金型製作技能士	1級	9		9
	2級	20	1	21
機械保全技能士(機械系)	特級	1		1
	1級	19	1	20
	2級	155	2	157
機械保全技能士(電気系)	特級			
	1級	6		6
	2級	54	1	55
その他		133		133
合 計		558 人	8 人	566 人

① 資格取得に向けた社内の勉強会の有無

資格取得に向けた勉強会は、原則として社内で行っています。金属プレス加工技能士を例にとると、実技については就業後の夕方5時から、試験会場と同じプレス機のある現場の有資格者である上長が延べ10時間前後、指導を行っています。学科については、過去問題を中心に市販のテキストを交えながら受検者が自主的に勉強を行っているほか、既に資格を有している先輩社員等が試験の2ヵ月前から適宜、受験者の疑問点や不明点に応える形で指導を行っています。

外部の教育機関や講師を招いての講義や実習は行っておりませんが、県の金属プレス工業会が実施する教習やセミナーには社員を派遣することもあります。

② 受検費用の扱い、資格取得後の処遇について

技能士の受検費用は、2回まで会社が負担しています。技能士の資格を取得すると一時金が支給されます。

技能士一律で特級が50,000円、1級が30,000円、2級は20,000円が支給されます。資格手当は支給されません。同社では、資格取得に対する特典は一時金の支給のみで、資格

取得者の写真掲示や一見して有資格者としてわかるような名札や名刺への資格名の表示等の措置は行っておりません。

図表. 報奨金（一時金）の支給額

資格	等級	金額
金属プレス加工技能士	特級	50,000 円
	1 級	30,000 円
	2 級	20,000 円
金型製作技能士	1 級	30,000 円
	2 級	20,000 円
金属プレス加工技能士、金型製作技能士以外の技能士一律	特級	50,000 円
	1 級	30,000 円
	2 級	20,000 円

合格者については、合同朝礼で名前が発表され、代表者が資格証書を授与され、社内においての告知は行われますが、社外に対して技能士の人数や有資格者をアピールするといった対応は行っておりません。

③ 特級技能士、1級技能士の日常の業務について

原則として通常の業務が優先されます。実技や学科試験の指導を適宜行っています。

4. 課題・問題点

(1) 検定内容の改善が必要

技能検定の内容について、業界の実態や現在の加工技術レベルに即した検定内容の実現が望まれています。同社でも受検内容と実際の業務内容における乖離が激しく、受検前の実技研修では、試験のためだけの勉強をする必要があり、受検予定者に負担がかかるほか、効率が悪いと感じています。

5. 技能士の声

現在、金型製作技能士2級を目指して勉強中の三尾隼人さん。金型製作の現場で働いていますが、金型の構造やプレスの動きなどを把握して、仕事に活かせればと考えています。実技の訓練では、既に資格を持っている先輩から実際に機械に触れたりしながら勉強しています。学科についてはわからないことも多いことから、上司や先輩に聞きながら進めています。

海外で活躍した上司に影響を受けたという三尾さん。将来は



三尾 隼人 氏

金型の技術を通じて社内にとどまらず、いろいろなところで活躍していきたいとしています。

金型製作技能士1級を持つ鈴木祐徳さんは入社14年目になります。現在は金型の組立に従事しています。加工技術が発達したことで、最近では機械加工が当たり前ですが、資格を取得したことで、機械加工に頼らず自分でできることは自分でやろうと思ったそうです。

後輩のお手本になること、後輩の育成が1級技能士の果たす会社での役割だと感じています。

特級技能士の資格を持つ佐藤栄作さんは、現在、会社の新しい加工技術の開発、コストダウンの提案などの業務に携わっています。

特級技能士は指導者の役割を担っていることから、後進の育成と、会社の技術の象徴であること、従業員の目標となる存在でありたいとしています。

多くの技能士が在籍している富士工業は、技能・技術レベルにおいて安心して業務を遂行できる環境にあると感じています。層の厚さという面では、他社にはない強みであると自負していますが、特級技能士として、違った目線、アプローチからより利益の出る加工技術の開発を進めていくことが使命だと考えています。



1級技能士 鈴木 祐徳 氏



特級技能士 佐藤 栄作 氏

「技能経営(MOS)」の実践と推進のため スキル・マネジメント教育とマンパワーUP活動を展開

株式会社山岡製作所



代表取締役 山岡 祥二 氏

1. 会社概要

株式会社山岡製作所は1954（昭和29）年創立で、本社は京都府城陽市にあります。工場は本社所在地と京都府宇治田原町に宇治田原工場があります。

事業内容は、精密金型、精密部品加工、LED関連等の電子部品製造装置、精密プレス加工およびOEMによる製品供給（半導体関連装置等）となっています。近年では、自社精密金型に最適な小型高剛性サーボプレス機を開発し、自動プレス生産システムとして顧客のニーズに応えています。

正規従業員数は160人、常雇のパートが1人、嘱託等が6人、平均年齢は34～35歳となっています。嘱託の6人は、定年退職後、再雇用された従業員です。

同社の経営の基本方針は「人が育つ企業環境を創る」こと。この方針の実現のため、「技能経営（MOS＝Management of Skill）」の実践と推進を掲げ、人材育成に力を入れています。

2. 技能士育成の背景

技能士育成の背景として、同社の人材育成方針および制度が大きく関わっています。「技能経営（MOS）」は、従業員のスキルが経営の要であるという考え方を柱にしたもので、社内に設置された経営会議や教育推進委員会等において戦略的に人材教育を進めています。具体的には「スキル・マネジメント教育」の実施や年間の方針管理活動の一環で行う「マンパワーUP活動」の推進、あるいはスキルに見合った給与体系の確立などです。

① スキル・マネジメント教育

職能資格制度において、9段階の階層において実施されている人材育成教育です。年初に所属長の評価に基づき、従業員個々が自分のスキルレベルを認識、確認し、1年後にどれだけスキルアップするかという目標を設定、予め用意されている合計百数十の講習科目の中から自分のスキルアップに必要なコースを選び、受講するというものです。受講すると「教育ポイント」が付与されます。獲得ポイント数は昇進昇級の際の条件にもなっています。

② マンパワーUP活動

スキル・マネジメント教育が仕事に直結した目標設定のもとに行われているのに対し、マンパワーUP活動は仕事以外の部分でも成長を促すために設けられた人材育成のための

活動です。スキル・マネジメント教育同様、年間目標を自らが設定し、達成に向けて活動するというものです。年間目標は年度初めに山岡祥二社長をはじめとした役員との面談の際に宣言します。そして1年後の面談で活動の結果、成果を報告します。この面談では、社長が従業員の目標設定にアドバイスするなど、個々のレベルに応じて目標達成のための機会、動機付けのための場を設定することで従業員の成長を促しています。山岡社長は対象となっている全従業員と面談しています。

③ 教育推進委員会

スキル・マネジメント教育の年間計画の立案、進捗状況の把握、確認等の役割を担っています。委員は8名で構成されており、総括責任者にと締役が就き、各課の課長がメンバーとなっています。同社の人材育成の舵取り役として位置づけられています。

3. 技能士の育成、処遇

技能検定受検は会社として奨励していますが、資格取得を義務化している訳ではありません。ただし、伝統的にスキルアップに対する意欲が高い従業員が多いことから、受検資格の条件を満たした従業員の多くが受検を希望するケースが多くなっています。

(1) 技能士の等級別人数

金属プレス加工技能士、金型製作技能士、機械加工（平面研削盤）技能士および放電加工（形彫り放電加工）技能士およびその他の資格も含め、平成21（2009）年秋の段階で99名の技能士が在籍しています（延べ人数。1名で複数の資格を取得している場合は、それぞれの資格について1名としてカウントしています）。

図表. 山岡製作所の技能士数

資格	等級	男性	女性	計
金属プレス加工技能士	特級			
	1級	2		2
	2級	5		5
金型製作技能士	1級	1		1
	2級	5	1	6
機械加工(平面研削盤)技能士	特級	1		1
	1級	8		8
	2級	19		19
放電加工技能士	特級	2		2
	1級	4		4
	2級	9		9
その他(人数のみ)		42		42
合計		98人	1人	99人

(2) 技能士の育成について

① 資格取得に向けた社内の勉強会

スキル・マネジメント教育の中で、技能士資格取得のコースが設定されており、希望者はそのコースのスケジュールに沿って資格取得のための勉強をすることになります。従業員自らがスキル向上のための目標を技能検定合格とした場合、必然的に会社で用意されたカリキュラムに則って勉強するシステムになっています。

スキル・マネジメント教育の講習科目は、予め年間の実施回数等が決められていますが、技能士受検関連のコースについては、「合格できるという自信がつくまで何度でも教えてください」という対応が可能なコースとなっており、受講生の希望により、予定回数を超えて実施されることが多いようです。

勉強会は土曜日などの業務時間外に実施されています。テキストは市販のテキストや書籍のほか過去問題などを使っています。

実技については自社の機械を使って練習します。2級、1級の実技課題については、同社では入社1～2年の現場で修得できる基本的なものであり、通常の業務をきちんとこなせるようになっていけばそんなに難しくないと考えています。練習用の素材は会社側が提供しています。講師は学科、実技ともに有資格者である社員が担当しています。

② 外部講師、セミナーの活用について

技能士の資格取得のために、プレス加工については、京都府金属プレス工業会が主催する技能検定向けの講習会に参加しています。参加者は会社で募集し、希望者があれば派遣するようにしています。

(3) 技能士の処遇について

① 受検料、報奨金（一時金）や資格手当について

受検料については、合格した場合のみ会社が全額負担します。したがって、合格できない場合は自己負担となります。以前は受検回数に限らず会社が全額負担していましたが、受検に対する本気度を喚起する上で、ある程度厳しさがあってもよいのではないかとの考えから、10年程前に現在の制度に変更されました。

資格取得後は資格手当が毎月支給されます。各資格一律で、特級の場合は10,000円、1級は5,000円、2級は3,000円が支給されます。

報奨金（一時金）は支給されません。これは、報奨金があくまでも一時金であるのに対し、資格手当の場合は退職しない限り毎月支給されるものであり、支給額トータルを考えた場合、資格手当の方が従業員のモチベーションの向上にとって有効であること。また、「技能経営(MOS)」の推進に当たり、スキルに見合う給与体系の確立という観点からみても、資格手当の支給が適当であるという考え方が背景にはあるようです。

図表. 技能手当（資格手当）／毎月支給

資格	等級	金額
金属プレス加工技能士	特級	10,000 円
	1 級	5,000 円
	2 級	3,000 円
金型製作技能士	1 級	5,000 円
	2 級	3,000 円
その他技能士一律	特級	10,000 円
	1 級	5,000 円
	2 級	3,000 円

② 金銭面以外で特典の有無

工場内に合格証や名札（特級が金色、1 級が銀色、2 級が黒）を掲示しているほか、社内で着用する名札に資格名を入れたり、線を引いて資格取得者であることをわかるようにしています。また、名刺にも資格名を記載しており、名刺交換の際に資格取得者であることがひと目でわかるようになっています。

（4）特級技能士、1 級技能士の日常の業務について

通常業務のほかインストラクター（指導役）の役割も担っています。また、定年後、継続雇用により再就職した6名の従業員も資格取得者がおり、所属している部署において、技能の継承という観点から指導者の役割を担っています。また、スキル・マネジメント教育の講師をお願いすることもあります。

4. 今後の課題について

同社の人材育成制度は全くのオリジナルの制度であることから、まだまだ不完全な部分もあり、今後も改善の余地があると考えています。会社を取り巻く環境や状況に応じて試行錯誤を経ながらより良い制度に作り上げていきたいとしています。

5. 技能士の声

西川幸成さんは放電加工技能士の特級の資格を取得しています。入社 22 年目のベテランです。入社時は研削加工の部署に配属されましたが、半年後に放電加工の部署に異動。せっかく研削の仕事をなんとか覚えたのにもったいない、自分自身で区切りをつけたいという気持ちから、放電加工の部署に所属しながら機械加工（平面研削盤）技能士の 2 級を受検、合格しました。半年の実務経験しかな



特級技能士 西川 幸成 氏

い中での受検は相当厳しいものでしたが、研削の職場の先輩にマンツーマンで指導を受けて勉強しました。次いで放電加工（形彫り放電加工）技能士の2級を受検、合格し、以後、業務に関連する資格について受検資格が発生した時点で次々と受検、全ての試験を1回で合格し、現在に至っています。

資格取得は自分が獲得した技能・技術の証であると同時に、国家資格であることから社外においても自己のスキルの証明になります。受検に向けた勉強は自主練習が基本。そういう意味で、仕事をしながらの勉強を続けるのは時間的にも厳しく、つらく思ったこともありましたが、チャレンジ精神、人には負けたくないという気持ちが今の結果つながったと考えています。

資格取得によって得られた知識や技能は仕事を進める上でも大きく役立っています。目の前の業務に対し、先輩から教えられてきたことを自分なりにアレンジしたり、より精度の高いものに仕上げていくための工夫等、考える力がつくという面で資格取得は有効であったと考えています。

現在は通常業務に加えてインストラクターとして主に学科対策を中心に後輩を指導しています。学科は自分の専門以外の部分についても広く浅く勉強しなければならないため、合格するのはなかなか難しいと考えており、今後、さらなる合格率アップのための対応を検討していきたいとしています。

顧客に「良品を納入する」が会社の基本方針 従業員のスキルアップを積極的に支援

株式会社津村製作所



社長 津村 卓男 氏

1. 会社概要

株式会社津村製作所は大阪市阿倍野区に本社工場があり、平野区にも工場があります。1948（昭和23）年に設立、紙管口金、スチール椅子の部品のプレス加工、道路保安資材の加工などの製造が主な生産品目となっています。

設立以来、金属プレス加工業専業で業容を拡大、金型は自社向けのみを生産し外販は行わず、新規金型の生産が無い場合は、プレス加工工程の改善、周辺装置などの製作を行っています。

従業員数は正規従業員が30人、常雇のパート、嘱託等の従業員が10人の計40人となっています。事務職が5人、残りの35人が現場で生産に当たっています。優良で高品質の製品を納品することが営業につながるという考えから、同社では営業担当の社員は置いていません。長年継続して取り引きしている顧客が多いこともこうした対応を可能にしています。

同社ではユニークな職制を採用しています。社長を除き、職位で最も上位の役職が係長という職制です。小さな会社にあって課長や部長という肩書きは取引先にとっては何の意もなく、同社の従業員にとっても係長クラスの役職の方が交渉しやすいこと、社内においては社員の意見などが通りやすくなるのではないかと津村社長の発想から導入されました。役員についても常勤の役員は代表である津村社長のみとなっています。

また、顧客に対する「絶対供給責任」を全うするという考えから、同じプレスの機械を2台発注、設置しています。機械の稼働率という面では効率はよくありませんが、仮に1台の機械が壊れてももう1台の機械で対応できることから、納期に間に合わせるができます。

ある種、ユニークともいえる同社の体制ですが、こうした取り組みによって、顧客からの信頼は高いと自負しています。

2. 技能士育成の背景

顧客に対し良品を納入する、という方針のもと、プレス加工の技術力のアップを会社全体で取り組んでいます。納入した製品が「営業マン」という同社の事業方針を貫く上でも、従業員の技能・技術力の向上は欠かせないものとなっています。

3. 技能士の育成、処遇

(1) 技能士の等級別人数

金属プレス加工技能士特級が1名、1級が13名、2級が10名、金型製作技能士の1級が1名、2級が1名となっています。

図表. 津村製作所の技能士数

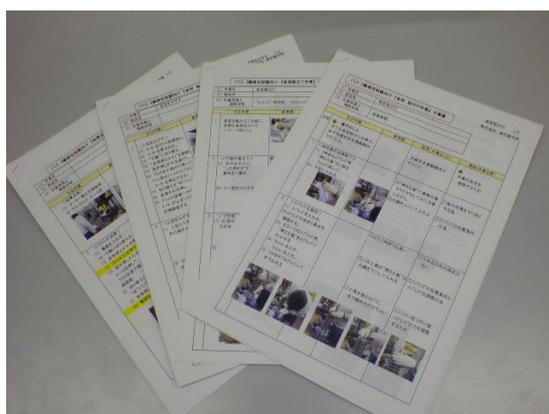
資格	等級	男性	女性	計
金属プレス加工技能士	特級	1		1
	1級	13		13
	2級	10		10
金型製作技能士	1級	1		1
	2級	1		1
合 計		26人	人	26人

(2) 技能士の育成について

国家試験の資格獲得については、会社として積極的に奨励しています。会社自体で教育ができない状況にあることから、資格取得のための勉強をしてもらうことで、技能・技術のレベルアップを図ること、さらに従業員のモチベーション、プライドを満足させる意味で資格取得は有効との判断があります。

① 資格取得に向けた社内の勉強会

実技試験については、受検経験者が検定試験向けの手順書を作成し、テキストとして利



同社オリジナルテキストー技能検定向け手順書

用しています。「プレス2級検定試験向け手順書」というレポートで、『金型組立て作業』、『金型取付け作業』、『金型取外し作業』、『始業点検作業』など、作業ごとに「主な手順」、「参考図」、「急所(大事なこと)」、「理由(大事な訳)」などの項目について詳細にレポートされたものをテキストとして利用しています。それぞれの級に応じて作成されているため、これから受検する人は、このレポートを参照することで準備することができます。

実際に機械を使った練習は、試験の3ヵ月くらい前から各自が会社に練習日を申請し、先輩についてもらいながら練習します。大体、週2日、就業時間外の2時間程度練習しています。

学科については、過去問題や市販のテキストを利用して各自が勉強するほか、わからないことがあれば随時、有資格者である先輩に質問しています。

② 外部講師、セミナーの活用について

受検対策向けに開催される外部のセミナー等に参加することもあるようです。主に学科対策の講習で、講習料等は会社で負担、講習が終日の場合は有給休暇扱いになります。

(3) 技能士の処遇について

① 受験料、報奨金（一時金）、資格手当などについて

資格取得を積極的に奨励していることから、受験料の全額負担、合格時の報奨金（一時金）の支給および資格手当を支給しています。

受験料の負担については回数制限を特に設けていませんが、総じて、2回程で合格する人が多くなっています。

報奨金は、特級が 100,000 円、1 級が 70,000 円、2 級が 50,000 円となっており、技能手当（資格手当）は一律 5,000 円が支給されます。

報奨金、資格手当の支給により、多くの従業員が受検するようになりました。ちなみに、受検日は有給休暇扱いになります。

② 金銭面以外で特典の有無

工場内に合格証を掲示しています。資格取得に向けた動機付けになっています。

図表. 資格取得奨励金

資格	等級	金額
金属プレス加工技能士	特級	100,000 円
	1 級	70,000 円
	2 級	50,000 円
金型製作技能士	1 級	70,000 円
	2 級	50,000 円

図表. 技能手当（資格手当）／毎月支給

資格	等級	金額
金属プレス加工技能士	特級	一律 5,000 円
	1 級	
	2 級	
金型製作技能士	1 級	一律 5,000 円
	2 級	

(4) 特級技能士、1級技能士の日常の業務について

金属プレス加工、金型の現場で通常業務に就いています。社内での指導役という立場を担っているわけではありませんが、日常的な質問や指導は随時行っているほか、受検前に頼まれれば実技の練習などの指導や学科について教えることもあります。

4. 今後の課題について

現状においては特に課題になっていることはないとのこと。

5. 技能士の声

高橋太一さんは、社歴 12 年の中堅社員。金属プレス加工技能士 2 級を取得されています。資格を取得しようと思ったきっかけは「先輩がみんな持っているから」。資格を取得することは当たり前という雰囲気が職場にあり、高橋さんも時期がくれば技能試験を受検するものだと思っていたとのこと。また、合格時に支給される報奨金や資格手当などの金銭面のサポートも資格取得の大きな動機になったようです。



高橋 太一 氏

実技については基本的な技術の習得や安全面での対応が受検前に比べてできるようになりました。また、学科については、作業を行うに当たって今まで分からなかったことが理解できるようになり、日常に業務に役に立っています。

仕事は自分で考え、工夫しながら行うのが同社の基本方針。資格取得のための勉強はそういう面でも良い経験、勉強になったと思っています。

同社のユニークな職制制度については、上下関係が緩やかで話しやすい職場という印象を持っています。分からないことがあっても気軽に先輩に声をかけられるような雰囲気があり、働きやすい職場であると感じています。

「日々新なり」の実践として 技能士資格取得を積極的に奨励

株式会社カサタニ



代表取締役社長 笠谷 勝美 氏

1. 会社概要

株式会社カサタニは 1954（昭和 29）年に設立されました。本社は大阪市淀川区にあり、愛知県刈谷市、横浜市港北区に営業拠点があります。工場は、大阪市淀川区の本社周辺に 6 工場、兵庫県尼崎市、篠山市、西宮市、三田市にそれぞれ各 1 工場を展開し、技術センターが鳥取県にあります。また、マレーシア、中国に海外現地法人があります。

主な事業内容として、自動車部品、移動体通信部品、AVC 部品等を中心とした精密プレス部品、樹脂成形部品等を製造しています。また、昨今では環境・エネルギー関連事業として、太陽電池用シリコンウエハーのスライス加工や難加工材であるマグネシウムの製品化にも取り組むなど、設立以来培ってきたプレス加工、金型技術を活かした事業展開を進めています。また、社内に研究開発部門を設置し、付加価値の高い製品の開発や新規事業への対応も積極的に行っています。

従業員数は、正規従業員が 375 人、パート、嘱託等の非正規従業員は 223 人となっています。非正規従業員のうち、嘱託は 60 歳の定年後、継続雇用で再雇用された従業員で 25 人が在籍しています。平均年齢は約 36 歳、平均勤続年数は約 10 年となっています。ちなみに新規採用は大卒、高卒を中心に毎年 14～15 人を採用しています。

2. 技能士育成の背景

同社の経営理念である「日々新なり」の実践として、創造的な技術開発に挑戦するため、従業員一人ひとりの技術力向上を目指し、技能士資格の取得を積極的に奨励しています。技能士は、プレス加工、金型製作の業務を中心に新技術への挑戦と後進の指導にあたっています。製品化に成功したマグネシウム筐体も、技能士を中心としたプロジェクトメンバーによるものです。

3. 技能士の育成、処遇

技能士検定の受検については、教育訓練の体系の中に技能士の資格取得が組み込まれているほか、各部の年度計画でも技能検定受検が計画されており、職制を通じて奨励しています。会社では、若年層を中心に資格取得を勧めているほか、受検資格の条件を満たして

いる有資格者については、上位の資格獲得に向けて受検を促しています。同社では、設立以来、長年に渡って資格取得を奨励してきた歴史があり、従業員の意識の中にも資格取得は当たり前のこととして認識されています。

(1) 技能士の等級別人数

金属プレス加工技能士の1級が9人、2級が44人、金型製作技能士の1級が9人、2級が5人のほか、金属ばね製造技能士、機械加工技能士およびその他の資格も含め181人の技能士が在籍しています（延べ人数。1名で複数の資格を取得している場合は、それぞれの資格について1名としてカウントしています）。

図表. カサタニの技能士数

資格	等級	男性	女性	計
金属プレス加工技能士	特級			
	1級	9		9
	2級	44		44
金型製作技能士	1級	9		9
	2級	5		5
金属ばね製造技能士	1級	14		14
	2級	50		50
機械加工技能士	1級	4		4
	2級	23		23
その他(人数のみ)		23		23
合計		181人	人	181人

(2) 技能士の育成について

① 資格取得に向けた社内の勉強会

実技については、技能検定の種類によりますが、社内で練習できる場合とできない場合があります。社内での練習は、就業後2時間程度、受検前に集中して先輩社員の指導を得ながら勉強することになります。練習に利用できる機械の台数が少ない場合は、受検者同士が話し合っって自主的に練習スケジュールを組んで練習しています。また、受検者のいる現場では、合格に向けて練習時間の確保など、可能な限りバックアップするようにしています。

試験に対応した機械が無い場合は、機械のある協力会社や取引先の工場に行って事前に見学したり、試験の1週間前、あるいは2～3日前に実際に機械に触らせてもらい、操作方法、段取りなどについて確認しています。社内にある類似機械での練習も行っており、

試験本番に向けて加工スピードや精度の向上、実技課題の製作や時間配分について確認、練習しています。

技能検定の種類、配属されている部署などによって練習環境が異なるため、有資格者である先輩社員のアドバイスや指導を仰ぎながら、自主的に練習しています。

学科については、原則として、従業員の自主学習によって行われており、市販の書籍やテキスト、過去問題を参考にしています。不明な点については先輩社員や講師などに聞きながら勉強しています。

② 外部講師、セミナーの活用について

民間教育機関での教育のセミナー、大阪金属プレス工業会が実施する講習やセミナーに積極的に参加しています。また、取引先が実施している技能検定の講習会などにも参加しています。こうした外部のセミナーや講習の受講は、教育訓練体系のプログラムに予め組み込まれており、資格取得に向けた支援策の一環として機能しています。

(3) 技能士の処遇について

① 受検料、報奨金（一時金）や資格手当について

受検費用は会社が立て替えています。合格した場合は返金する必要はありませんが、万が一、不合格の場合は返金しなければならず、自己負担となります。

また、合格した場合は、報奨金（一時金）が支給されます。技能士の種類に限らず一律で、特級の場合 100,000 円、1 級が 50,000 円、2 級が 20,000 円となっています。既に資格を持っている人でも、上位の等級や新たな資格を取得すれば、その都度、支給されます。

資格等級が低い級で不合格の回数が多い場合、報奨金（一時金）が支給されても自己負担分を回収できない場合があります。

なお、資格取得は昇格昇進の条件にはしていません。

図表. 報奨金（一時金）

資格	等級	金額
金属プレス加工技能士	特級	100,000 円
	1 級	50,000 円
	2 級	20,000 円
金型製作技能士	1 級	50,000 円
	2 級	20,000 円
その他技能士一律	特級	100,000 円
	1 級	50,000 円
	2 級	20,000 円

② 金銭面以外で特典の有無

合格した場合、全社に告知するほか、食堂に合格証を掲示、年2回の全従業員が集まる集会（創立記念式典、年頭式典）で合格者を表彰、報奨金が授与されます。こうした特典は、従業員のやる気の喚起、モチベーションの向上につながっています。

同社では成果主義を原則とした評価制度を導入しており、資格取得に対する報奨金は、一定の技能・技術、スキルを獲得した成果として支給されています。

（４）特級技能士、1級技能士の日常の業務について

原則として、通常業務に就きながらインストラクター（指導役）の役割を担っています。また、現在、嘱託として就業している再雇用者の中には有資格者や技術指導員の資格を持っている人もおり、所属している部署などで後進の指導に当たることが再雇用契約の条件として明記されています。

4. 今後の課題について

会社として資格取得を奨励しているものの、実技に向けた技量が未熟で、かつ知識不足のまま受検して不合格になるケースがあります。これは、通常の業務が忙しく、受験者、指導役である有資格者ともに、技能検定に向けた勉強や指導の時間がなかなか確保しづらいことが影響していると考えられ、何らかの対応を検討していく必要があるとしています。

5. 技能士の声

資格取得は、日々の業務の積み重ねの結果であるという兒玉智也さんは、現在、金型技術部金型工作課の係長です。金型製作技能士の1級、金属ばね製造（薄板ばね）技能士の2級、機械加工（平面研削盤）技能士の2級の資格を持っています。

技能検定試験で規定時間内に与えられた課題をクリアし、合格したということは大きな自信につながります。今まで培ってきた技能・技術が評価されたということ、日常業務の現場で、技能検定受検の際に得た知識を活かし仕事に対して新たな工夫や応用がきくようになってきたことなども資格取得のメリットとして認識しています。



金型工作課係長 兒玉 智也 氏

また、国家資格ということもあって社内のみならず社外で評価されること、自分の技能・技術レベルがどの程度のものかが客観的に把握できることもメリットとして挙げられ、仕事をしていく上での今後の励みにもなっています。

資格取得は技能・技術の向上と 従業員のやる気、モチベーションアップに貢献

オムロン山陽株式会社



代表取締役社長 若林 勉 氏

1. 会社概要

オムロン山陽株式会社は、オムロン株式会社の完全子会社で1970（昭和45）年に設立されました（設立時の社名は山陽立石精機）。本社は岡山県赤磐市にあります。設立以来、オムロングループ各社にプレス加工部品を供給する専門工場として事業展開を進めてきました。1990（平成2）年にはコネクタ生産を開始、コネクタの部品の製造と組立工場として現在に至っています。産業用および汎用コネクタの商品開発、成形部品およびプレス部品の生産、組立、品質検査までの一貫生産体制により、高品質で信頼性の高い製品の提供に努めてきました。また、時代のニーズに対応したコネクタの自動生産ラインを導入。新しい生産体制の構築にも意欲的に取り組んでいます。

2009（平成21）年4月にオムロングループ内の事業再編に伴い、民生用コネクタの生産を国内の他の工場に移管し、現在は汎用・産業用コネクタの専門工場としてさらなる成長を目指して頑張っているところです。

従業員数は最盛期より60名減って正規従業員が110名、派遣社員が20名となっています。

2. 技能士育成の背景

同社では、ものづくりの基本姿勢として、会社設立以来培ってきた技術をベースに、商品開発から組立、品質検査までの一貫生産体制により、確かな製品を提供していきたいと考えています。その意味で、金型製作、プレス加工、成形加工等は、技術の蓄積とともに、従業員個々の技能の向上も重要であり、会社としても指導・育成に力を入れ、今後のものづくりを進めていきたいという考えを持っています。こうした考え方に基づき、資格取得に向けて奨励する制度を導入しています。

3. 技能士の育成、処遇

（1）技能士の等級別人数

金属プレス加工技能士特級が1名、1級が4名、2級が2名、金型製作技能士の1級が5名、2級が2名、機械保全技能士の1級が1名、2級が1名、機械加工技能士の1級が5名、2級が2名、プラスチック成形加工技能士の1級が1名、2級が6名となっています。

す（延べ人数。1名で複数の資格を取得している場合は、それぞれの資格について1名としてカウントしています）。

図表. オムロン山陽の技能士数

資格	等級	男性	女性	計
金属プレス加工技能士	特級	1		1
	1級	4		4
	2級	2		2
金型製作技能士	1級	5		5
	2級	2		2
機械加工技能士	1級	5		5
	2級	2		2
機械保全技能士	1級	1		1
	2級	1		1
プラスチック成形加工技能士	1級	1		1
	2級	6		6
合 計		30 人	人	30 人

（2）技能士の育成について

技能士の育成の前提として、それぞれの業務に対応した資格については積極的に取得していこうというのが同社の基本方針となっています。金属プレス加工や金型製作、成形加工等の業務に従事している従業員は、全従業員の3割にも満たない数ですが、より多くの従業員に資格を取得して欲しいと考えています（製造部主幹 小川 保 氏談）。



製造部主幹 小川 保 氏

① 資格取得に向けた社内の勉強会

技能士の資格取得を目的とし勉強会を受検の1ヵ半月くらい前から実施しています。原則としてOJTとOff-JTの組み合わせにより実施していますが、実技については日常の業務の延長線上にあり、比較的容易に対応できるという側面はあるようです。ただ、プレス加工、成形については、同社に試験に対応した機械が無く、練習できないことから、岡山県内にある協力工場にお願いし、実技の練習をさせていただいています。協力工場には機械を練習用に空けてもらうように協力をお願いすることになりますが、試験日程は予めわかっておりスケジュール化しやすいこと、協力工場でも受検者がいることなどから、一緒に練習できる環境にあるようです。実技の指導については県内の技術指導員の方々の協力を得つつ、協力工場にもお願いしています。

学科への対応については、市販のテキストや書籍、過去問題などを利用して個人で勉強してもらうほか、既に資格を取得している有資格者がわからないことを個別に指導することもあるようです。

② 外部講師、セミナーの活用について

岡山県金属プレス工業会が技能検定の際に開催している実技のための講習会に参加しています。

③ 人材育成計画

資格取得は同社の人材育成計画の要素にも組み込まれています。会社が求める技術、技能、品質等の習得に対し、従業員自らが個人目標を設定し、研修の受講や資格取得によって目標をクリアしていくというものです。

また、最近では、従業員が担当する部署を異動することが多いことから（主に30歳前の若い従業員）、従事している部署の技術や技能を担当期間内になるべく習得するという考えから、資格取得を技能・技術習得の目安にするという雰囲気もあるようです。受検資格が得られる年齢に達したり、経験を積むと、上司や先輩社員から資格取得を勧められたりすることもあります。

④ ものづくり道場

オムロングループでは傘下の工場を対象にした「ものづくり道場」を開催しています。年に1回、プレス加工や成形等、安全教育を含めた基礎教育、技能・技術向上のための研修が1週間程度行われています。初級から中級レベルの従業員が対象で、グループ各社から参加を募っています。同社からもほぼ毎年、若い従業員を中心に1～2名派遣しています。同社では、資格取得に役立つ教材、マニュアルやカリキュラムなどについて、1社単独では対応できない部分をカバーする上で有効な研修と位置づけられています。

（3）技能士の処遇について

同社には、資格取得奨励金制度という制度があり、資格取得時に会社から一時金が支給されます。受検費用単独での補助や支援金の支給がないことから、受検費用は自己負担となりますが、報奨金によって負担分を賄うことができます。

資格によって支給金額は異なりますが、金属プレス加工技能士の特級で36,000円、1級で24,000円、2級で12,000円が支給されます。

同社の場合、国家資格に限らず通信教育等の受講等についても原則自己負担としており、資格取得奨励金制度に則って一時金が支給される仕組みになっています。受検料や受講料は合格時の一時金によって賄うことができるようになっています。ただし、何度も受検を繰り返したり、合格までの期間が長くなったりすると、報奨金で自己負担分を賄いきれなくなる場合もあるようです。

報奨金制度は、従業員にとっては学習意欲向上のモチベーションとなり、良い意味でのプレッシャーにもつながっているようです。

② 金銭面以外で特典の有無

資格取得者については、工場内に資格取得の免状と名前を掲示しています。主に従業員のモチベーションの向上を目的としています。

図表. 資格取得奨励金

資格	等級	金額
金属プレス加工技能士	特級	36,000 円
	1 級	24,000 円
	2 級	12,000 円

(4) 特級技能士、1 級技能士の日常の業務について

原則として通常業務に就きながらそれぞれの現場で指導者としての役割を担っています。同社の場合、技能士の資格取得について社内で決まったマニュアルやテキストが無いことから、これから受検しようとしている従業員に適切に指導やアドバイスができるような仕組みづくりが上位有資格者の今後の課題として認識されているようです。



工場に掲示されている有資格者名と免状

4. 今後の課題について

技能検定そのものについて、実技においては日常業務ではあまり使われない技能・技術であることから、その有効性についてはやや疑問視している部分もあるようです。ただ、基本的な技能・技術に接する機会としては全く効果がないとも言い切れない部分もあるとしています。

学科については、幅広い知識が求められることから、仕事に対する視野を広げる意味でも重要であると認識しており、資格取得に向けた勉強は大いに有効と考えています。

今後の課題としては、資格取得に向けた社内の仕組みづくり。技能検定に向けた対応が個人に委ねられている部分があることから、会社としてある程度の仕組みを作っていく必要があると感じています。

5. 技能士の声

同社製造部成形係係長の小山文憲さんは、金属プレス加工技能士、金型製作技能士およびプラスチック成形技能士のそれぞれ 1 級を取得されています。



製造部主査 小山 文憲 氏

資格取得の度に習得してきた基礎技能、技術、知識によって、業務を遂行する上でさまざまな局面に対して対応できるようになったといえます。

小山さんが資格取得に向けて頑張ってきた最大の理由が、「人の前で負けないように話せるようになること。打合せの輪の中に入って積極的に発言し、参加できるようになること」だったそうです。担当している現場の知識は強くても、商品開発など、さまざまな技術などを組み合わせ、応用していくような場面では、現場で培った技能や技術、知識だけでは対応するのは難しいのが現状です。

資格取得には基本的な技能・技術のほかに幅広い知識が求められますが、そうした知識を習得することで、業務の幅が広がり、仕事自体も面白くなってきたといえます。そういう意味で、資格取得が仕事に役立つということを実感、日々の業務のモチベーションの向上にもつながっています。

大手企業の取組

国家技能検定を補完する社内技能検定制度を導入し、専門技能・技術の教育、人材育成を推進



アイシン精機株式会社

1. 会社概要

アイシン精機株式会社は、愛知県刈谷市に本社があり、愛知県内に12の工場を展開しています。従業員数は、連結ベースで73,201名（単独ベース12,364名）、2008年度の総売上高は連結ベースで2兆2,144億円（同7,147億円）となっています。

自動車部品をはじめ、ベッドやミシンなどの住宅設備機器、エネルギー機器および福祉機器に至るまで、幅広い事業を展開しています。

創業以来、「品質至上」を基本に、①新しい価値の創造＝未来に目を向けた研究と開発に努め、お客様に喜んでいただける新しい価値の提供を通して、豊かな社会づくりに貢献する、②国際協調と競争の中で着実な成長＝世界各国、各地に根づいた企業活動を通して、世界市場で着実な成長と発展を目指す、③社会と自然との共生＝社会・自然との調和を大切にし、良き企業市民としての信頼応える、④個人の創造性・自発性の尊重＝個人の創造性・自発性を尊重し、活力にあふれ、常に進歩を目指す企業風土をつくる、などの4つを経営理念として、事業活動を展開しています。

積極的な技術開発の推進と魅力ある商品の提供を続けていくことで、世界のメジャープレーヤーとしてグローバルな成長を目指すとともに、社会から信頼される企業としてアイシンの存在価値を高めるよう努力を続けています。

2. 技能系の人材育成の概要

(1) 技能系新卒者の採用

同社では、技能系の新卒社員の採用を次の2つのコースに分けて行っています。一つは、「アイシン高等学園」の学園生として採用するコース、もう一つは生産技能職としての採用、入社後、工場に配置されるコースです。

学園生は技能系における将来のコア人材を育成するコースとして、ここ数年は80名前後が採用されており、2010年度の採用計画についても同規模の人数を採用する予定となっています。生産技能職は各年度の会社の事業計画によって採用人数が異なります。

「アイシン高等学園」の学園生は、入社後1年間、アイシン精機の人材育成センターにおいて「学園生教育」として生産現場で必要な基礎教育を受けます。

生産技能職採用の場合、「職場ルールとものづくりの基本」をテーマに、品質や安全といった基本知識、配属先で必要な基本技能・作業手順習得などの教育を受けます。配属先の工

場や職場によって、指導内容は若干異なりますが、訓練期間は概ね1週間程度となっています。

(2) 技能系コア人材育成のための教育機関「アイシン高等学園」

アイシン高等学園は、1977（昭和52）年設立の愛知県知事認可の認定職業訓練校。組織上はアイシン精機人材育成センター内の一部門となっています。工業系高校卒業者が対象で、厚生労働省の職業能力開発促進法に基づく普通課程として、1年間実践的に基礎技能と基礎知識を習得することを目的に設立された全寮制の企業内訓練校です。

学園生は、将来生産職場の核となる人材になることを目指し、生産現場に必要な基礎知識や技能、アイシン精機の社員としての心構えなどについて学び、1年後に工場へ配属になります。技能五輪生は、「生産現場に必要な高度知識・技能」の習得を目的とした、「技能五輪教育」を行っています。学園生教育中に適性と意欲をみて、「技能五輪」への挑戦者を選抜して、2年間技能五輪生教育を行っています。年1回開催される技能五輪全国大会に出場することを通じて、技能習得レベルの検証と講師の指導方法や指導力の確認にもつながります。

技能五輪生教育は、若年者の技能レベル向上と熟練技能者が大量退職する2007年問題への対応の一施策として、1999（平成11）年に導入されたものです。これにより若年者が短期に高度技能を習得するとともに技能伝承にも繋がり、更に講師の指導力向上を図られています。

(3) 学園の講師は学園卒業生、生産技能職にはOBやベテラン従業員が指導

学園生の講師は、学園生の卒業生が当たっています。卒業後、現場での就業経験のある卒業生が講師として学園に戻り、学園生の指導に当たります。職能資格では業務職1級から指導職4級相当で、役職では班長クラス前の20代後半の講師が多くなっています。現場でどのような知識や技能・技術が求められているかを把握する上で、講師の現場での就業経験は重要であると考えています。

生産技能職の新入社員教育および技能系の階層別教育については、現場OBおよび定年間で指導職1級以上且つ、現場の監督経験者や管理職相当の従業員が講師として指導に当たっています。それぞれの職場で求められる知識・技能及び役割について指導しています。

(4) 技能系人材育成の体系

同社の技能系人材育成は、職能資格制度に基づいています。職能資格は、入社時の「業務職2級」から始まり、「業務職1級」、「指導職4級」、「指導職3級」、「指導職2級」、「指導職1級」、「上級技能者」が最上位となります。「指導職3級」が班長クラス、「指導職2級」が職長クラス、「指導職1級」が工長クラス、「上級技能者」が管理職クラスにそれぞれ相当します。

職能資格基準を満たすためには、「基本知識・技能」、「現場管理」など、資格に応じた教

育を修了し、必要な知識や技能を習得していく必要があります。昇格するには、昇格前教育を受け、その資格レベルに到達し、即その資格に応じた業務が対応できる仕組みをとっています。たとえば、業務職1級の職能資格を持っている人は、次のステップである「指導職4級昇格前教育」を受ける必要があります。現場監督者においても同様で、「班長前・後教育」、「職長前・後教育」、「工長前・後教育」など、役職ごとに教育メニューが用意されており、合格しないと役職者として任命できないことになっています。

ただし、年齢や職歴に応じて従業員自らが自由に昇格前教育を受けることはできません。それぞれの工場が必要とされる資格基準、要件を満たし、上司の推薦を受け、人材開発部の承認を得ることが前提となります。昇進前教育に推薦する際の評価基準や教育内容については、各工場によって詳細に設定されています。したがって昇格したい場合は、日常の業務における就業態度のほかに、技能・技術、知識の習得、技能検定資格の取得など、昇格に必要なスキルを身に付ける努力が必要になります。同社では、年2回の上司との面談にて、本人がめざす職能資格基準に対し、不足しているスキルの克服に向けて、目標設定を行い、半年後にその結果を評価し、職能資格基準を満たせば昇格推薦を受ける条件が整います。このように目標設定→目標達成に向けた育成→評価→処遇というサイクルを回すことがOJT教育の基本的考え方となっています。

3. 技能検定に対する取り組み

① 国家技能検定資格の位置づけ

国家技能検定資格取得は、自己啓発の一環として位置づけられています。国家技能検定資格を、職能資格基準や評価基準の要件として設定している工場や職場もあり、国家技能検定資格の取得が必要な場合は、チャンレンジ目標として設定し申請すれば、上司の推薦のもと、受検することができます。あくまでも自己啓発であることから、合格しても報奨金などの一時金や資格手当などは支給されません。

② 社内技能検定資格制度

同社では多くの事業を展開しており、国家技能検定だけでは全ての技能レベルを評価することができないことから、愛知県が認定している認定技能評価制度を活用して、全従業員が本業分野で資格取得挑戦できるよう体制を整えています。この認定技能評価制度を同社では、社内技能検定制度と呼び、国家技能検定と同等の扱いをしています。

社内技能検定は職場単位での必須技能であり、育成目標人数を設定し、目標達成に向け、事前教育を行い、資格を取得させています。社内技能検定は業務に直結しているという性格から事前教育への受講及び検定試験への受検は、業務として認められており、現在、30職種の社内技能検定職種が設定されています。

技能検定資格取得のための訓練は、各工場の「道場」と呼ばれている専用の場所で計画的に行っています。訓練はOJTによって行われ、職場単位で上司や先輩が実技指導しています。

図表 社内技能検定試験実施計画表（09年度下期）

実施工場	職種名	作業名	級	育成 目標数
刈谷工場	走行系部品組立	TM/C組付	中級	4
試作工場	3D-CAD製図	3次元サーフェースモデリング	中級	2
			上級	5
新豊工場	走行系部品組立	HB-Ci組付	中級	1
	ドアフレーム加工	ドアフレーム加工	中級	3
	金型整備	プレス型整備	中級	1
新川工場	車体系部品組立	シート組付	中級	10
			中級	4
西尾ダイカスト工場	金型整備	ダイカスト型整備	中級	4
			上級	4
西尾機関工場	金型整備	ダイカスト型整備	中級	1
	ピストン加工	ピストン切削加工	上級	2
	ポンプ加工	ポンプ切削加工	中級	2
	機関系部品組立	ウォーターポンプ組付検査	中級	2
	ピストン重力金型鑄造	ピストン鑄造	上級	1
デリバリパイプ切削加工	デリバリパイプ加工	上級	1	
小川工場	オートマチックトランスミッション組立	FR A/T組立	上級	2
	自動車用クラッチ組立	クラッチディスクカバー組立	上級	2
衣浦工場	自動車部品・塗装表面修理	アウトサイドハンドル表面処理	中級	1
	金型整備	センターピラー金型整備	中級	1
工機工場	3D-CAD製図	3次元サーフェースモデリング	中級	2
半田工場	走行系部品組立	HB-Ci組付	中級	4
半田電子工場	自動車用電子部品組立	自動車用電子部品はんだ付	中級	4
安城工場	ガスヒートポンプエアコン(GHP)	ロウ付け組立	中級	5
			上級	10
	温水洗浄便座	温水洗浄便座組立検査	中級	6
アイシン高等学園	物流	部品物流	中級	16

③ 国家技能検定試験への対応

国家技能検定試験を受検希望する従業員は、会社が用意している技能検定資格取得支援教育を受講することができます。

国家技能検定は自己啓発の一環ではありますが、受検希望者には、可能な限り会社でも支援するという方針から、支援教育のための機械、設備使用や材料費については会社側が負担しています。また、受講者には研修助成金が支給され、講師は業務扱いとなっていて、時間外手当が支給されます。

学科については、各自で勉強することになっています。

4. 技能士会の立ち上げ

同社では、国家技能検定資格取得者と社内技能検定取得者を対象にアイシン精機技能士会を立ち上げ、技能士の地位向上と技能士会員間の交流、会員の技能向上に向けた活動や社会貢献活動などを目的として活動をしています。2009（平成 21）年 7 月現在で 2,344 名の会員が在籍しています。

図表 アイシン技能士会の会員数

区分	2000 年	2004 年	2005 年	2006 年	2007 年	2008 年	2009 年
継続会員	540	1,505	1,684	1,744	1,888	2,019	2,193
新規会員	23	265	218	245	198	270	151
合計	563	1,770	1,902	1,989	2,086	2,289	2,344

技能士会の活動は、3つの分科会で構成されており、それぞれの分科会ごとに行事を企画運営しております。ものづくり分科会は、「西尾市の少年少女発明クラブ支援」他 3 行事また見学分科会は、「社外工場見学」他 4 行事、技能研修分科会は「技能研修会」を年 2 回と「改善事例発表交流会」など、社会貢献活動や社内の技能・技術のための研修会の実施等、年間を通じてさまざまな活動を展開しています。

また、技能士会の認知度を高めるために技能士会報「ザ・技能誌」を年 2 回発刊し、各分科会の活動内容を報告しています。

参考資料 「技能士に関するアンケート調査結果」概要

(社)日本金属プレス工業協会では、厚生労働省から「ものづくり立国の推進事業」の委託を受け、ものづくりを支える技能士に関するアンケート調査を実施いたしました。

アンケート調査は平成 21 年 8 月に (社)日本金属プレス工業協会会員企業 422 社を対象に実施し、134 社から回答をいただきました。

ここでは調査結果の概要を紹介いたします。

- 回答企業 134 社のうち、技能士が在籍している会社は 100 社です。
- このうち、金属プレス加工技能士が在籍している会社は 83 社、金型製作技能士は 45 社となっています。
- 金属プレス加工技能士のうち特級が在籍しているのは 5 社、1 級は 42 社です。また、1 級金型製作技能士¹が在籍しているのは 26 社となっています。

- 117 社で技能士の受検を奨励しています。
- 49 社が社内で勉強会を開催しており、勉強会の時期は 32 社が受検前に集中して実施しています。
- 勉強会の開催は O J T と O f f - J T の組み合わせが 19 社、O f f - J T 中心が 17 社となっています。
- O f f - J T の教材は「過去問題」が 24 社、「市販の書籍・テキスト」が 23 社です。一方、O f f - J T の講師は 29 社で自社の社員が務めています。
- 48 社が「都道府県金属プレス工業会」の教習・セミナーを活用しています。

- 102 社が受検費用を会社で負担しています。ただし、受検 2 回までなど、回数制限のある企業も多くなっています。
- 資格取得時に報奨金が支給されるのが 15 社、資格手当が毎月支給されるのは 32 社です。このうち 11 社では報奨金と毎月の資格手当の両方が支給されます。
- 報奨金の金額は、特級技能士が 75,000 円、1 級技能士が 60,000 円、1 級技能士が 35,000 円程度となっています。
- 資格手当の金額は、特級技能士、1 級技能士が 10,000 円、1 級技能士が 5,000 円程度となっています。
- 特級技能士、1 級技能士の仕事は、通常業務に就きながらインストラクターの役割を担っているのが 41 社、通常業務のみに従事しているのが 29 社です。

¹ 金型製作技能士には特級はありません。

厚生労働省委託

平成21年度ものづくり立国の推進事業
(業界団体等における技能啓発モデル事業)

技能士が育てるものづくり
—技能士活用・育成好事例マニュアル—
発行 平成22年3月

社団法人 日本金属プレス工業協会

〒105-0011 東京都港区芝公園 3-5-8 機械振興会館 212 号室

TEL:03-3433-3730 FAX:03-3433-7505

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

(編集: (株)日本能率協会総合研究所)

無断転載を禁ず