

【職業訓練における、現場の今】

若年技能者の育成・確保の取組について

～一級技能士の皆さんへ。次のステップとして、職業訓練指導員講習受講の勧め！！～

【鹿児島職業能力開発サービスセンター 三宅】

職業訓練指導員講習は、職業能力開発施設などで指導者を目指す方々を対象に、必要な指導、訓練方法等の能力を短期間で習得していただくことを目的として、毎年8月に実施しています。

講習では、効果的な訓練や人間関係の形成に役立つ「訓練生の心理」、安全と健康を確保するための「労働安全衛生」等の、職業訓練指導には欠かせない8科目を48時間かけて実施します。

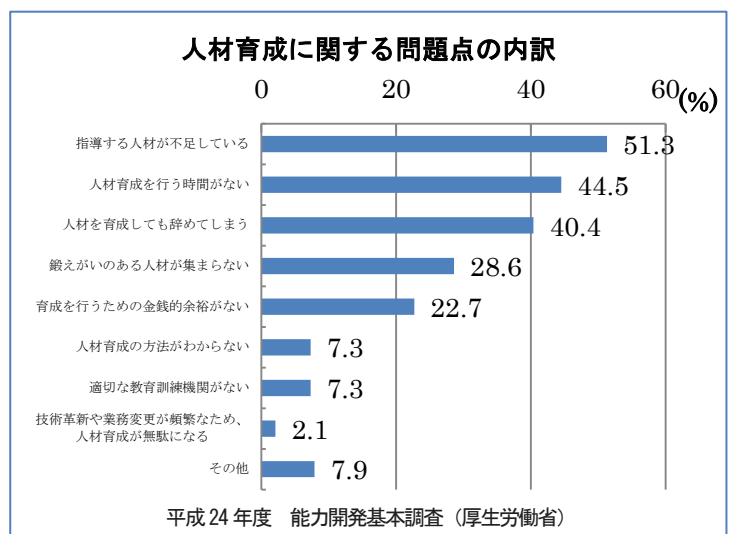
この講習で身につけてもらう「指導法」は、企業内で部下を指導、育成する際も大変有効であると考えているので、一級技能士の次のステップとして、近年特に受講を勧めています。

ここでは、担当講師や受講生の声をまじえて講習の内容を紹介させていただくことにしました。

人材育成の問題点として、半数以上の事業所が、指導する人材が不足していると回答

能力開発や人材育成に関して何らかの「問題がある」とする事業所は68.7%※1となっており、その問題点として「指導する人材が不足している」ことが挙げられています。このことが、若年技能者が育成・確保ができない問題の大きな原因のひとつにもなっているのではないかと考えられます。

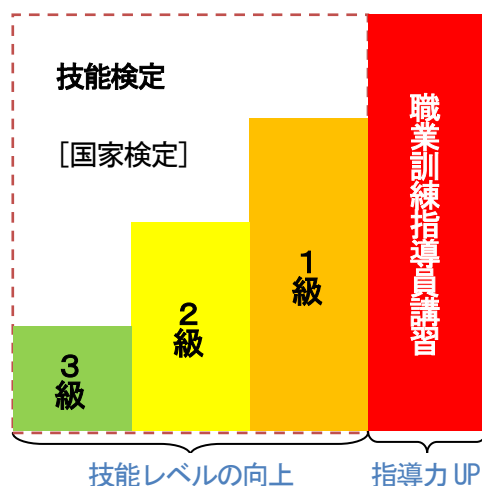
日本企業では入社3年目の社員の約3割が辞めています。仕事の満足度の低下が早期離職に影響するとされ※2、処遇や安全・労務管理の他、「人を育てる雰囲気がない」「相談できる上司・同僚がいない」「職場の人間関係が良好でない」等、指導者の資質により改善できる問題も多数挙げられています。若者の気持ちを理解でき、指導できる人材の育成が、若年技能者の育成・確保に大きく影響してくるのではないのでしょうか。



※1 平成24年度 能力開発基本調査（厚生労働省）

※2 平成19年若年者の離職理由と職場定着に関する調査 労働政策研究・研修機関

技能検定・職業訓練指導員講習 活用のイメージ



なぜ技能の指導は難しいのか？

若年技能者の指導では、相手や機会にあわせて様々な指導法を駆使しなければ伝わらない！

技能教育の基本的な指導法は、指導者が手本として「やってみせる」ことです。しかしながら、「やってみせる」だけでは伝わらないことも多くあります。

その理由は、指導をする側と指導を受ける側の、経験やスキル等のギャップが大きすぎるからではないでしょうか。

「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」部下を育成する基本としてよく知られる山本五十六元帥の言葉を座右の銘としている指導者は少なくありません。そうです。皆さんご存じのとおり、「やってみせる」だけでなく、「言ってみせる」「やらせてみる」「きいてみる」「ほめる」といった指導法を駆使しなければ、双方のギャップを埋めることができずに指導が不十分になってしまうのです。

「技能検定は、向上心のある技能者にとって自分の能力を確認するための道標であると同時に、将来、より高度な技能へと挑戦するための指針の役割も担っている」とおっしゃる方がいます。技能検定を受けることで原理原則を理解し、高度な技能を身につけることにより、部下の前で「やってみせる」という指導法を得ることができます。しかし、実際に部下を指導する際には、「やってみせる」だけでは、指導者の役割として不十分です。そこで、前述した「言ってみせる」「やらせてみる」「きいてみる」「ほめる」といった指導法が必要になります。職業訓練指導員講習では、そのための指導法を学ぶことができます。

指導による相乗効果

正しい指導法を学んだ指導者がいれば、効果的に人材育成ができるようになり、良好な人間関係を築くことが可能になります。そうすることで、仕事への満足度も上がり、若年技能者の早期離職の防止等にもつながると確信します。

人材育成に悩んでいる事業主の方に、指導者の資質の大切さを再認識していただき、多くの技能士の方々に職業訓練指導員講習の受講を勧めていただければ幸いです。

■ □ 受講生の声

～職場活性化のカギは、指導者育成！～

株式会社岩崎自動車板金塗装 鹿児島県技能検定委員（金属塗装） 岩崎 康治 氏

受講の理由と感想

所属する県自動車車体整備協同組合からの勧めもあり受講しましたが、実際に講習を受けて、指導者の資質や役割、その重要性や効率的な指導方法など参考になることが多く、もっと若い頃に受講しておけば良かったと感じました。

印象に残ったこと

講習で一番印象に残ったのは、山本五十六元帥の「やってみて、言ってみせて、させてみて、ほめてやらねば、人は動かじ」という言葉です。いくつもの指導法を身につけて、教える対象者や環境等に応じ、その都度適切な技法を駆使しなければ、なかなか相手に伝わらないことがよく理解できました。技法の中でも特に「ほめる」、対話の中から部下の能力を引き出すことの大切さを再認識させられ、早速、講義の翌日に実践してみました。簡単そうでもとても難しいことですが、職場の活性化にもつながる大切なことだと考えますので、これを機会に今後も勉強を続けていきたいと思っています。



岩崎 康治 氏

人材育成の取組について

車体整備の業界は、自動車車体整備士などの資格がないとできない仕事なので、資格取得を目標に教育を行う習慣があります。技能検定についても同様に、塗装や板金作業の技能レベルの目標として受検を推奨しています。特に経験の少ない社員に対しては、技能検定にチャレンジすることで、その作業に必要な知識や技能の基礎がしっかりと身につくことを実感しています。また、試験に合格し技能士の称号を得ることで、自分の仕事に自信を持つことができ、プロとしての意識も高まります。

今後は、仕事の裏付けとなる技能に加え、指導者として育っていくように、職業訓練指導員講習の受講を勧め、会社全体でもステップアップを図りたいと考えています。

受講を検討している方へ

言うまでもなく、企業は人で成り立っています。お客さんに質の高いサービスを提供するためには、まず企業で働く社員一人ひとりに、自分の仕事にやりがいを感じてもらわなければなりません。そのため環境を整えるのが、経営者の役目です。汚いイメージが付きがちな塗装業ですが、そんなイメージを払拭したいとの思いで、会社をきれいに保つよう努力しています。今回の講習の受講で、そうした目に見える物だけではなく、円滑なコミュニケーションを図り、心の環境を整えることも忘れてはいけなさと再認識しました。

若年技能者の育成・確保においては、悩みを抱えている経営者の方も多いと思いますが、私はこの講習を受講して、社員の指導力を向上させ、人材育成を効果的に行うことが職場活性化のカギだと考えるようになりました。

～若手の育成！今自分にできることから始めよう！！～

有限会社若松組 若松 義人 氏



若松 義人 氏

受講の理由

建設業での人材不足の顕在化は、弊社も例外ではありません。その原因として、「危険・汚い・きつい」のいわゆる3K等の就業環境の悪化により、建設業界全体のイメージが低下していることもあって、若者が集まりにくくなっています。こうした外的要因が改善されるのを待っているだけでは、この問題がいつ解決されるのかわかりません。そこで、まず自分ができることはないかと考えていた時に、講習の案内が届きました。

講習を受けてみて

講習を受けたことで「人材を育成するために自分が今何をすべきか」という目標が明確になりました。また、指導員免許を取得することで、自分の指導者としての意識も高まります。作業分解やコミュニケーション能力などの、指導に必要な専門的な知識や技法も知ることができました。これから自己研鑽に努め、今回知った知識や技法を自分のものにできるよう努力したいと思っています。

人材育成の取組

若手社員を職業訓練校に通わせています。短期間である程度の技能のレベルは身につきますが、それだけでは会社が求めるレベルまでには至りません。外部の機関に頼るだけではなく、社内やそれぞれの現場でベテランの職人が新人を教育できるようなシステムを作らなければ、人材不足解消、業界の発展には繋がらないのではないかと感じています。また、社員を定着させるためには、社内のコミュニケーションが円滑に行われなければなりません。これまでも、社員旅行や食事会等を開いたり、朝礼を行うなど取組んできましたが、これからは実技指導などの若手育成の機会も作り、指導をとおして、これまで以上に会話をするよう心がけたいと思っています。

受講を検討している方へ

若年者の人材が不足しているのは、建設業だけではないと思います。このまま技能労働者の高齢化が進めば、日本の職人の数は減少し続け、代々受け継がれてきた熟練の技能は失われてしまう。それを防ぐためにも、若手の人材を確保し、指導者が正しく育成していくことこそが、これからの日本には必要なのではないかと、私はそう考えています。

■ □ 講師の声

～人材育成で大切なのは、指導者としての自覚を持ち、相手の立場になって理解すること～

「教科指導方法（指導環境の準備、指導の進め方）」講師：
始良高等技術専門校 技術専門員 福永 博 氏



福永 博 氏

指導者に必要なこと

現在、多くの企業では人材不足が問題となっているようですが「数よりも質の問題の方が多く、企業内での人材育成がうまくいっていないからだ」という話を耳にすることがあります。

部下を持つと、指導することも仕事の一環になります。指導者であるからには、部下をやる気にさせて育てる指導法を身につけた、プロでなければなりません。指導者にとってまず欠かせないのは、職場に適応できる専門分野のスキルです。技能検定の資格取得を目標に置いた人材育成に取り組む企業も多数あります。まずはそうした資格等を活用して、自分の技能や知識レベルを高めることが、指導者の第一歩ではないでしょうか。

導入（準備）の大切さ

指導というものは、右の表の導入・展開・まとめの三段階を踏む必要があります。中でも、導入が特に重要だと私は考えています。導入段階で適切な指導環境の準備を行うには、相手の立場に立ち、相手を理解しなければいけません。準備をおこたり、指導するポイントが掴めていないまま訓練を始めてしまうと、訓練生がついていけなくなり、やる気をそいでしまう恐れがあります。では、どうすれば相手にわかりやすく教えられるのでしょうか。

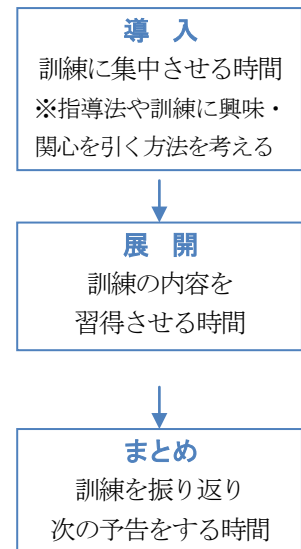
指導に有効な作業分解

そういった問題を未然に防ぐため、準備段階で行う技能として、作業分解があります。指導する作業内容の急所や理由を事前に洗い出し、整理することで、実際に自分で試してみないと気付くことができないような、疑問点や足りないものが浮かび上がってきます。

作業分解をすることで指導する内容をしっかりと把握し、追加するべき説明や例え等に気付くことができると、よりわかりやすい指導内容になり、訓練がスムーズに運ぶようになります。相手の立場に立つことで、訓練生も指導を受け入れる態勢を整えやすくなります。

受講を検討している方へ

この講習を受けることで、指導者として相手の立場に立ち、訓練生を理解することが可能になります。そこからコミュニケーションが生まれ、信頼関係を築くことができれば、効果的に人材育成を進めることが可能になると、私は考えます。



～指導者育成により、個と組織の共生・発展を目指す！～

「生活指導」講師：鹿児島県職業能力開発協会 鹿児島職業能力開発サービスセンター
キャリア形成サポーター 池元 正美 氏

人材不足の原因と解決策

人材不足と一言にいいますが、人材が不足しているだけではなく、今、企業内に人材を育てる指導者不足も原因の一つだと思います。では、なぜ指導者が不足しているのか。それは社会が変わったことで、今までの指導法がつつじなくなったからでしょうか？私は、これまでの指導法が通用しなくなったのではなく、良さが活かされていないのではないかと考えています。若い貴重な人材だからこそ、指導者が導いてやり、丁寧に育てていくという基本は変わらないのです。現状を正確に認識し、やり方を見直して人材育成に自信を持って真剣に取り組むことが、企業の発展に繋がるのではないかと私は考えます。



池元 正美 氏

社内のコミュニケーションが人材育成のカギ

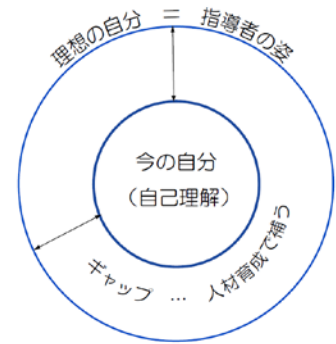
指導者に一番必要なものは、部下からの信頼を得る能力だと思います。普段から部下との信頼関係を築けていれば、人材育成のために特別な時間を割かなくても必要なことは伝えられますし、「人材を育成しても辞めてしまう」という問題も解決できるでしょう。信頼を得るためには、指導者自身が部下の目標となるような人物であること、そして相互理解につながるコミュニケーション力を発揮することが重要となってきます。

具体性を持った指導とは

部下とのコミュニケーションでポイントとなるものに、「傾聴」「世間話」「褒めること」などがあります。単純なことのように思えますが、実際は高いスキルが求められます。一つの仕事が終わった際に声をかけ振り返ることも重要ですし、ほめるにしても「がんばってるね」等の抽象的な表現では相手の心に響きません。相手に起きた変化を見逃さず具体的に言語化してほめることでやる気に働きかけることが可能です。相手の行動を普段から観察し、声をかけるべき、相手のほしい言葉は何かを判断する。そのためには、指導者が自らの観察力を養うことが必要であり、それこそが人材育成の根幹であるといえます。

まずは指導者が自ら成長を

従業員が成長するには、理想の自分と今の自分のギャップに気づき、埋めていくことが重要になります。自己理解を深めるには、自己分析の他に客観的なデータと他人からのフィードバックが有効です。そして理想の自分を思い浮かべるためには、指導者の姿が魅力的であることが大切です。指導者に憧れることで、従業員の具体的な目標も見えてきます。従業員を成長させるためには、指導者側も成長する必要があります。指導者が成長することで従業員が成長し、企業全体の発展に繋がります。そのためにも、この講習が大いに役立つはずです。



有効な支援制度を活用する

人材育成は、場当たりの訓練では効果は期待できません。私たちキャリア形成サポーターは、様々な方法で企業の人材育成を支援しています。無料で利用することができるので、是非活用していただきたいと思います。この講習を受けて企業内の指導者を育成し、外部の支援制度も併せて利用すれば、さらに効果的に人材育成に取り組むことができるでしょう。

鹿児島職業能力開発サービスセンター

従業員個人が抱える能力開発やキャリア形成における課題に対して、カウンセリング（相談、アドバイス等）を行うとともに、組織における人材育成、キャリア形成支援などをお手伝いします。お気軽にご相談ください。

TEL 099-226-3240

(鹿児島県職業能力開発協会内)

鹿児島県技能振興コーナー設置

当協会では、「若年技能者人材育成支援等事業」（厚生労働省）を受託し、若年技能者の人材育成に係る相談・支援の窓口として鹿児島県技能振興コーナーを設置しました。

コーナーでは、職業訓練や能力開発に関し専門的な知識や能力を有し、幅広い相談に対応できる経験豊富な「ものづくりアドバイザー」がお待ちしていますので、お気軽にご相談ください。

【主な支援等の内容】

1. 若年技能者の人材育成に係る相談・援助
2. ものづくりマイスター派遣による実技指導の実施（技能競技大会の競技課題等を活用）
3. ものづくりマイスターに対する指導技法等の講習の実施
4. 技能検定を活用した人材育成の活用
5. 地域の技能振興事業の実施

● お問合せ先 ●



お電話での相談・相談のお申込み

Tel : (099) 226-3240



メールでの相談

E-mail : ginou-kagoshima@syokunou.or.jp

所在地 : 〒892-0836 鹿児島市錦江町9-14

鹿児島県職業能力開発協会内

ものづくりマイスター制度

今年度、厚生労働省では新たに「ものづくりマイスター制度」を創設しました。

「ものづくりマイスター制度」とは、高度な技能をもったものづくりマイスターが技能競技大会の競技課題等を活用し、中小企業や教育訓練機関で広く若年技能者への実技指導を行い、効果的な技能の継承や後継者の育成を行うものです。対象分野は100を超える建設業および製造業に該当する職種です。

導入例：中小企業の若年労働者向け

「旋盤講習会」

若年従業員に高度な技能を習得させたい。
競技大会の課題とはどのようなものかも体験させたい。

訓練概要

- 1 職種 機械加工（普通旋盤）
- 2 日程 1カ月10時間
- 3 場所 要請企業の工場内
- 4 受講者 10名
- 5 内容 ものづくりマイスターによる旋盤のデモンストラーション、技能五輪全国大会の課題を利用した指導
- 6 指導者 ものづくりマイスター（機械加工）1名

受講者の声

「競技大会の課題に初めて挑戦しました。今後も自分でさらに腕を磨き、また出来映えを評価してもらいたいです。」

「作業効率を上げるための刃物や工具の整理まで学ぶことができました。」

技能五輪全国大会とは

国内で青年技能者の技能レベルの日本一を競い合う競技大会です。旋盤や造園などの約40職種の競技が行われ、西暦偶数年の大会は、技能五輪国際大会の国内予選を兼ねます。

【出場資格】 技能検定2級レベル以上の技能を有する23歳以下の青年技能者

厚生労働省「ものづくりマイスター」を募集しています

次の認定基準すべてに該当する高度な技能を有する方を募集します。

- ①技能検定の特級・1級・単一等級の技能士及び同等の技能を有する方、技能五輪全国大会の成績優秀者（銅賞まで）のいずれかに該当する方
- ②実務経験が15年以上ある方
- ③技能の継承や後継者の育成に意欲を持って活動する意思及び能力がある方

〈申請資格〉

- ①応募時に、第三者からもものづくりマイスターにふさわしいと推薦を受けられること
- ②認定を受けた場合、プロフィール・指導内容等の公表が可能であること

★申請方法★

指定の申請用紙に必要事項を記入して、鹿児島県技能振興コーナーに提出してください。
申請用紙は、中央職業能力開発協会（中央技能振興センター）ホームページからダウンロードできます。

◆中央職業能力開発協会ホームページ <http://www.javada.or.jp/>

[トップページ](#) > [若年技能者に対する人材育成支援等の実施](#) > [ものづくりマイスター制度](#)

*詳しくは「ものづくりマイスター」認定申請要領をご覧ください。

技能継承・後継者育成に意欲を持つ熟練技能者の方々の申請をお待ちしています。

ものづくりマイスターが指導する対象分野（111職種）

造園	さく井	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	金型製作	金属プレス加工	鉄工	建築板金	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	ロープ加工	仕上げ	切削工具研削
機械検査	ダイカスト	機械保全	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	産業車両整備	鉄道車両製造・整備	光学機器製造	複写機組立て	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	冷凍空気調和機器施工	染色
ニット製品製造	婦人子供服製造	紳士服製造	和裁	寝具製作	帆布製品製造	布はく縫製
機械木工	木型製作	家具製作	建具製作	紙器・段ボール箱製造	製版	印刷
製本	プラスチック成形	強化プラスチック成形	陶磁器製造	石材施工	パン製造	菓子製造
製麺	ハム・ソーセージ・ベーコン製造	水産練り製品製造	みそ製造	酒造	情報配線施工	建築大工
枠組壁建築	かわらぶき	とび	左官	築炉	ブロック建築	エーエルシーパネル施工
タイル張り	畳製作	配管	厨房設備施工	型枠施工	鉄筋施工	コンクリート圧送施工
防水施工	樹脂接着剤注入施工	内装仕上げ施工	熱絶縁施工	カーテンウォール施工	サッシ施工	自動ドア施工
バルコニー施工	ガラス施工	ウェルポイント施工	テクニカルイラストレーション	機械・プラント製図	電気製図	金属材料試験
貴金属装身具製作	印章彫刻	表装	塗装	路面標示施工	広告美術仕上げ	義肢・装具製作
メカトロニクス	電気溶接	電工	自動電工	車体塗装	IT ネットワークシステム管理	