

技能伝承に取り組む企業の好事例発表及び意見交換 要旨

日時 平成28年12月21日(水) 15時～17時

場所 未・来 Job まつやま(松山市湊町3丁目4-6 松山銀天街 GET! 4階)

参加者 事例発表者1名、ファシリテーター1名、企業参加者9名、コーナー事務局3名

I. 事例発表

「若年技能者の人材育成の取組みと技能検定について」

株式会社濱崎組 総務部次長 田村 一至 氏

- 1、会社概要：左官工事業・従業員170名(同業種では、中四国では最大規模)
- 2、左官業は機械化が難しい職種なので、技能者の育成が今後も必要な業種である。
- 3、最近では高校卒を毎年10名程度募集。高校生には好印象ではあるが、厳しい仕事のイメージがあるため親御さんに反対されることが多く、入職に繋がらないケースが多い。
- 4、業界職人の6割が55歳以上の高年齢者。年齢構成の歪を埋めるため、若年者の入職は継続的に必要である。
- 5、入社後のキャリアプランを示し、従業員のモチベーションを上げている。その中で技能検定の資格取得制度があり、賞与等のインセンティブにも反映している。本人の希望や適性を踏まえて、工事長や1級技能士など目指す選択肢も示し、夢や目標を持たせている。本人の自覚を促す効果も生まれている。
- 6、雇い入れ時から、静岡の富士教育訓練センター等で研修を行った上で、夏に技能検定3級を受検させている。今まで7年間全員が合格している。入社後即「工事現場作業」ではないので、工業高校以外の生徒(商業科・水産科・介護科等)の入社も歓迎している。
- 7、弊社は、長年の経験で培った左官技能者育成の蓄積とノウハウがあり、また、1人親方企業と違い「体系的に階層別教育が出来る」ところが強みである。
- 8、ホームページに社内の行事や表彰風景などを随時アップし、企業イメージを変えている。親御さんに子供の活躍を知らせる意味も含んでいる。

II. 意見交換 (主なものを抜粋)

ファシリテーター 愛媛職業能力開発サービスセンター

人材育成コンサルタント 薦田 勉 氏

(1) 求人方法について

(中小企業・建設業) 求人募集方法はどのようにしているか参考にしたい。

(事例発表者) 弊社ではハローワークへ求人WEB(自社HP)を出しているが、重視しているのは「高校への戸別訪問」です。WEBでは、遠方(九州)からの応募があり実際に入社している。高校は学科を問わず募集し、学校の先生とのつながりを重視している。

(2) キャリアパスの示し方について

(ファシリテーター) 高校新卒者を採用する際にはキャリアパスを示すのが効果的とのことであったが、もう少し具体的に紹介してほしい。

(事例発表者) 弊社では業種を問わずユニークな教育をしているところに視察に行っている。自社でできるところを持ち帰って参考にしている。応募者には実際に現場の仕事も見てもらい、本人の持っているイメージと、実際の仕事(現実)とのギャップ無くす事が大切。入社後のミスマッチによる早期離職を防いでいる。

(3) 研修費用・システムについて

(ファシリテーター) 好事例発表をいただいた(株)濱崎組さんの取り組みは素晴らしいが、自社の規模では費用が掛かりすぎると感じる企業も多いのではないかと思われる。費用を低く抑えるために工夫していることがあれば紹介してほしい。

(事例発表者) 職人の研修費用は掛かるが、助成金を活用することでコストを抑えている。国には、「この研修は助成対象か」と提案や質問をしている。研修システムについては、あらかじめ、ルールを決めるのではなく、時間はかかるが職人さんに育成方法をヒアリングしている。

(ファシリテーター) 企業内で人材育成を行う際に活用できる助成金として「キャリア形成助成金」があるが、同助成金の活用には、事業内職業能力開発計画の策定が要件となっている。同計画の策定によって前述のキャリアパスの整備を行うことも可能であり、同計画の策定は社員教育を計画的に進めるうえで有効である。職業能力開発サービスセンターで同計画策定のお手伝いしているので、活用いただきたい。

(事例発表者) 職業訓練法人での導入時研修も、広域の認定研修であるため、助成金が活用できる。研修には費用がかかるが、「職業意識・プロ意識・会社の戦力資源」と考えれば安いものでないか。離職防止にもなり、採用コストや手間をトータルして考えると決して高いものではない。

(4) 社員の処遇と技能検定等の活用について

(ファシリテーター) 社員の処遇面で、資格取得をどのように反映させているのか?

(事例発表者) 弊社では「技能検定を取っていなくても一流にはなれる」という熟練工もいたが、給与制度を改定。内容を説明して、技能士になった場合とならないままの場合では、今後は給与額に差が生まれてくる事、公共事業の主任技術者の必要性や取引先やお客様からみて、これからは職人の世界も資格が必要であることを理解してもらった。若い間から技能検定を受検し、技能士を目指すことが有効であることを説明、(それに対して職人からの反発はあったが、)最終的には納得していただいた。

(5) 非正規社員等の従業員教育について

(大企業・機械製造業) 従業員教育について悩んでいる。派遣社員はすぐ辞める傾向にあるので、定着させる方法はないか。

(事例発表者) 派遣社員は、処遇面で(社員との差があるので)定着化が難しいと思われる。派遣元と貴社との関係性(系列会社なのか、全く違う会社なのか)は不明だが、派遣会社ともよく相談し、二重の細工をするなど、定着率向上を図るシステムづくりが必要である。建設業では、親会社と子会社は同じ仕事を行うため、親会社において同じ研修を行っているケースが多い。社員と派遣社員間の隔たりを埋める取組みが必要である。