

職業研究

●編集・発行
社団法人 雇用問題研究会
<http://www.koyoerc.or.jp>
2012年1月31日発行

2012 冬季号

モノづくりの仕事とは —技能者たちの現場から—

巻頭言 現代のモノづくりと技能の継承

職業能力開発総合大学校 能力開発専門学科 教授 小原哲郎

技能者たちの現場から

研削・研磨 試行錯誤と経験の積み重ねで

株式会社ミットヨ 宇都宮事業所 鈴木武夫さん

板金 日本のモノづくりに貢献したい

日野自動車株式会社 對馬慶二さん

電気工事 技能を伝承していくことの難しさ

株式会社関電工 西野剛志さん

金属塗装 “師匠” から受け継いだ技を次の世代に

キャノン株式会社 小庄司文孝さん

連載 しごとインタビュー 楽器製作者 岩本 健さん

わが社の人材開発 株式会社コバヤシ

企業研修の現場から 五十嵐 久

職業能力開発の現場から 住友林業建築技術専門学校

キャリアセンター通信 富山大学

キャリア指導の現場から 千葉吉裕

スクールカウンセラー風便り 金屋光彦

キャリアカウンセリングの現場から 伊東眞行



●モノづくりの仕事とは

世界をリードする競争力を有し、わが国の基幹産業として発展してきた製造業。しかし、経済のグローバル化に伴う企業間競争の激化、急激な円高、さらに若者の製造業離れや技能・技術の伝承の難しさなど、モノづくりを取り巻く環境が厳しさを増す中で、生産拠点の海外移転の拡大、国内での産業の空洞化もいっそう懸念されています。

そして、いかにモノづくりの技能・技術を維持・発展させていくか、次代を担う若者に対していかに「モノづくり」の魅力を伝え、技能への関心を喚起していけばよいのか、といったことが改めて問われています。

今号では、モノづくりに取り組む技能者の方たちに、モノづくりの魅力、仕事に対する心構えや熱意などを語っていただきました。

CONTENTS

モノづくりの仕事とは 技能者たちの現場から	巻頭言 現代のモノづくりと技能の継承 3 職業能力開発総合大学校 能力開発専門学科 教授 小原哲郎
	技能者たちの現場から
	研削・研磨 試行錯誤と経験の積み重ねで 4 株式会社ミットヨ 宇都宮事業所 鈴木武夫さん
	板金 日本のモノづくりに貢献したい 6 日野自動車株式会社 對馬慶二さん
	電気工事 技能を伝承していくことの難しさ 8 株式会社関電工 西野剛志さん
金属塗装 “師匠”から受け継いだ技を次の世代に 10 キヤノン株式会社 小庄司文孝さん	
連載	しごとインタビュー 12 楽器製作者 岩本 健さん
	わが社の人材開発 14 人材の採用・育成のために特色ある制度を構築 株式会社コバヤシ
	企業研修の現場から 3-4 15 創業者を支援するための教育 企業家として成功する条件とは 中小企業診断士 五十嵐 久
	職業能力開発の現場から 16 心・技・体 バランスのとれた技能者の養成を目指して 住友林業建築技術専門学校
	キャリアセンター通信 17 富山大学
	キャリア指導の現場から④ 18 デジタルネイティブ 東京都立晴海総合高等学校 キャリアカウンセラー 千葉吉裕
	スクールカウンセラー風便り 第16回 19 被災地高校での心理支援 その2 東京都スクールカウンセラー（臨床心理士） 金屋光彦
	キャリアカウンセリングの現場から 18-4 20 就活で内定が取れずもがく～リフレーミングで強みに気づく～ ライフデザイン・カウンセリングルーム 伊東眞行



●表紙写真
実習訓練

(住友林業建築技術専門学校提供)

現代のモノづくりと技能の継承



職業能力開発総合大学校
能力開発専門学科 教授

小原哲郎

モノづくり現場の技術と技能

モノづくり現場の技術力の重要な特徴に「総合力」ということがある。工学研究や技術教育の場では、技術は専門化された形で取り上げられる。それと比較するとき、モノづくりの現場における技術の特徴は何といつてもその総合性にある。どのような製品も種類、分野の異なつたたくさんの技術が結集してできあがっているものである。この総合性には様々な意味合いがある。素材から仕上げに至る一連の基盤技術の総合力、ローテクとハイテクといった新旧技術の総合、デザインや人間工学も加わる総合性等々、そして忘れてはならないのが技術と技能の総合である。

技術が工学に裏付けられているのに対して、技能は人が修練によって体得した能力であつてそれ自身客観的に表しにくいためであるうか、技能に対する正しい理解と評価は遅れている。自身が熟練した旋盤工であつた作家小関智弘氏は、数値制御の工作機械が普及して間もない頃、熟練技能が不要になつたかに思われている風潮を批判してこつた。

「器用なのが熟練ではない。…熟

練工の特質は、腕の器用さではなくて、仕事を見る眼にある。…何よりも熟練工に要求されるのは、仕掛かり能力、段取り能力とか治具能力とか呼ばれる知的な能力である。」(『鉄を削る』)

そして、数値制御機を情報言語によつて操作する人たちに対して、従来型器機を扱う技能者を「機械言語族」と称した。彼らの「知的な能力」は、通常の言葉や数値を駆使する知性ではなく、機械を言語のごとく用いて考える知性だといつわけである。それを言語と見たところに作家小関氏の面目躍如たるものがある。同様の発想で「道具言語族」を語ることもできるだろう。いうまでもないことだが、情報の時代といわれる現代の生産においても情報が物を加工しているわけではないから、情報言語を駆使する現代の生産者達にもまた機械言語や道具言語を解することが求められる。優れた現代技術も熟練技能が支えてこそ、その性能をフルに発揮することができるのである。

技能の継承

わが国では、技能形成が仕事の中でいわゆるOJT中心で行われてきた

ためかと思われるが、熟練技能に対する理解だけでなく技能の形成過程についても広く理解されているとはいいたい現状がある。

段取りを工夫し問題を解決する力、仕事を見通す力が技能に求められているのだとすれば、技能継承の重要性は疑う余地がないと同時に、また容易なことでもない。技能形成の過程は、「技能の継承」といつたい方とは裏腹に、習得する側の主体的工夫と努力にかかる極めて積極的な能力形成であり創造的な人間形成なのである。だからその優れた指導者達は、自らが手本を示すことによつて課題を与え、決して教えすぎることはない。温かく厳しく見守る。先年他界した法隆寺宮大工西岡常一氏は、「手本を示すだけで、教えないことが大切だ」とまでいつた。

氏がある折に孫弟子達に寄せた書の中に次のような言葉がある。
「親方に授けらるべからず
一意専心親方を乗りこす工夫を切磋琢磨すべし
これ匠道文化の神髄なり」

「木のいのち木のこころへ」
古来、技能の継承とはこのようなものであつたのだ。

研削・研磨

鈴木武夫さん

株式会社ミットヨ 宇都宮事業所
第一生産部工務課改善係 主査

すずき・たけお ●1952(昭和27)年栃木県生まれ。中学卒業後、(株)ミットヨ入社。平成11年度高度熟練技能者、平成17年度とちぎマイスター。平成23年度「現代の名工」(卓越した技能者)として厚生労働大臣より表彰を受ける。1級機械加工技能士(円筒研削盤作業、平面研削盤作業)、1級機械検査技能士(機械検査作業)。三次元測定機の基準軸の平面研削、ガラススケールの高精度な精密研削等に高い技術と知識をもつ。趣味はアルトサックス。宇都宮市在住。



試行錯誤と経験の積み重ねで

鈴木さんが育ったのは、作曲家・船村徹氏の出身地としても知られる栃木県の船生(現・塩谷町)で、宇都宮から車で1時間ほど北に行ったところ。地元で中学に通い、プラスチックでサックスを吹いていた鈴木さんの就職のきっかけには、「地元」と「音楽」が関係していました。

中学卒業の時、事情があつて高校へ進学できなかったんですが、ミットヨに入社した動機は、仕事の身云々ではありませんでした。私は中学で吹奏楽をやつていて、その音楽の先生が就職する生徒を引率してこの会社に来まして、「おまえは音楽が好きなんだし、この会社はプラスチックがあるから、ここどうだ」と言われたんです。当時はプラスチックをやつていてるのも珍しくて、入社することになったのは私がサックスをやつていたことがきっかけみたいなものです。

それと、製品のカタログなどを見て精密機器というものに憧れたというのも事実です。子供の頃から家でいろいろなものを作ることや、包丁研ぎ、いろんな研ぎなんてことも好きでした。今考えると小さい頃に自分から「研磨」作業をしていたわけで、やっぱりつながつているんだな、と。手先を使うことは好きだったんですね。

株式会社ミットヨは、1934(昭和9)年創業の精密測定機器メーカー。私たちの身の回りにあるさまざまな工業製品に欠かせない、モノを測る計測機器を作るための世界最先端の高精度な技術を有し、マイクロメータ、ノギスなどの測定工具や座標計測機器、形状測定機器、画像・光学測定機器などのシステム機器をグローバルに提供しています。立体を三次元的に測定する三次元測定機分野でも世界をリードし、鈴木さんは、ミットヨでの開発当初からそれに使われる部品の研削に取り組みました。極めて精度の高い測定機には、当然精度の高い研削・研磨技術が求められます。

入社して最初はノギスの研削を2年くらいやりました。その後の大部分は三次元測定機に使われる部品の研削、研磨が主です。振り返ってみると、三次元測定機の歴史とともに私自身も成長してきたという感じです。

材質も最初は鉄から、石、セラミックス、ガラスと、いろいろなものに変わり、目盛りで読むような精度だったのが、 μm とか nm 単位(*))になって当然加工精度も上げなければなりません。

機械加工というのは、運動を一定にしないといけないわけですが、温度はもちろん湿度などの条件でも精度が変わってくる。やはり苦労するのは、ガラス研削の場合でも1度うまくいっても2度目にまたうまくいくとは限らない、ということ。1回の加工時間

が8時間くらいかかることもあり、夜に機械を動かしておいて、朝見たら失敗していたりすると、その8時間が無駄になってしまう。機械の操作だけではないさまざまな部分が影響する。砥石などはメーカーに頼るしかないですし、一つの要素だけではなく総合的な観点から、失敗の原因を探るわけです。

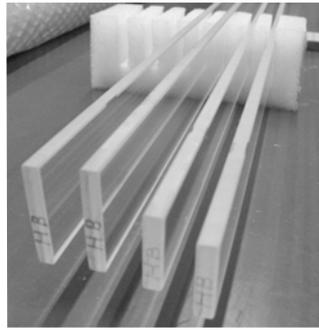
三次元測定機の見盛りの部分に使われるガラススケールは、最近の技術によって精密研削します。普通は削ると砥石の粒子が目詰まりを起しますが、電気分解しながら研削すると砥石が切れにくくなるのを防ぎます。電流の上げ下げ、砥石と電極の隙間に流す水の量など微妙な加減で結果が違ってくる。こういった新しい技術も現場で初めて経験します。開発元には小さいものに関するデータはありましたが、大きいもの場合はそのままではまるわけではないので、試行錯誤しながらやっていくしかありません。

先輩から技能を継承してきたというより、初めて経験することがほとんどなので、私の場合は三次元測定機と一緒に育ってきたという気がします。上司や現場のスタッフに恵まれていたからこそ、いろいろと挑戦させてもらえたのでしようね。特に、「おれが責任もつからやってみろ」と言ってくれる上司がいたのが有り難かったですね。砥

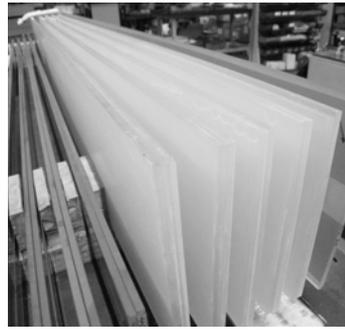
(*) μm (マイクロメートル):1マイクロメートル=0.001ミリメートル
 nm (ナノメートル):1nm=0.001マイクロメートル



目盛りの部分にガラススケールが使われる三次元測定機



精密研削した後のガラススケール完成品



精密研削する前のガラス素材



大型研削機の操作。「20年くらい前、一番のってる頃ですわね」



研削したガラススケールの微妙なたわみをチェックする



中学時代から吹いているアルトサックス。現在も地元のビッグバンドで活動している
ませんけどね(笑)。

石は1個何十万円とするので、結構失敗してコストはかかったと思いますけど。

少人数だった社員もかなり増えましたが、やがて合理化、機械の自動化・省力化等により、再び社員数は減ります。NC機器などは、一度セットすれば操作する人間がいなくても動きます。研削、研磨する道具や機械も次々と新しくなり、現場も昔とは異なっています。

技能検定なども、会社の方針もあり競争して受けるような環境でした。今は言われないとなかなか受けない。公に認められた資格なのでどんどん受けたいと思います。

若い人には仕事のポイントをやさし

く教えるようにしています。もち上げながら教える、と言ったら変ですが、褒められて自分の悪い人はいせんからね。今思うと、私もおだてられながらやらされていたのかもしれないと思うんです。私の上司も人の使い方が巧かったんでしょう。言われてやるの自分からやる気をもつのでは、成長に雲泥の差があります。伸びる人と伸びない人の違いは、意識をちゃんと持っているかどうかです。ですから、まず意識をもってもらいたい。

私の同期は入社時30人くらいい

ましたが、5年経ったら一人になってしまいました。正直言うと、私も人間関係などで嫌だと思ったことはありませんが、現在まで仕事自体が嫌だと思っただけではないですね。

若い人には、辛抱強くやってほしい。そしてどんどん挑戦していつてほしい。確かに今の時代は厳しいし、そういう環境にない場合もありますけれどね。派遣社員だったりすると仕事は選べないし、不安

な環境にない場合もありますけれどね。派遣社員だったりすると仕事は選べないし、不安

定です。でも、その中にも頑張っている人がいるんです。

企業を取り巻く環境の変化によって、職場における雇用形態の多様化等、モノづくりの現場も厳しい状況にある中、つらかったことや心を痛めることもあると話す鈴木さんは、それでもこの仕事は自分に合っていたし、嫌だと感じたことはないと言います。

研削、研磨という仕事はやはり自分に向いていたと思います。フライス盤や購買(部品調達)なども一時期少し経験しましたが、自分には向かないと思いましたが、研削が一番合っていた。ミットヨでは、世界一の精度の三次元測定機の生産に寄与しているというやりがいを感じることがあります。そして、成功した時の気持ち、できた時の達成感は、やってみないとわからない。山登りで山頂に登頂したようなものです。その達成感がこの仕事の一番のやりがいです。

ガラスの精密研削にしても、30年な

り40年の研削の経験の積み重ねがあつたからできたという気がします。いきなりそこから始めたのではできません。「技能」とは、自分の財産であり、会社の財産でもある、と思いますね。「国」の財産とまで言うとおこがましいかもしれませんが

板金

對馬慶二さん

日野自動車株式会社

車両生技部品質課

つしま・けいじ ●1952(昭和27)年青森県生まれ。高校卒業後、日野自動車(株)入社。試作車の板金部品の製作からボディー組み立てにかけて優れた技能と知識をもつ。特に、手板金による平板から三次元形状打ち出し板金作業において卓越した技能をもち、新しい技術の習得や普及にも取り組む。平成23年度東京都優秀技能者(東京マイスター)。特級工場板金技能士。趣味は日曜大工、貯金箱集め。



日本のモノづくりに貢献したい

對馬さんが生まれ育った青森県五所川原市は、津軽平野のほぼ中央に位置し、冬には地面に降り積もった雪が風によって吹き上げられる「地吹雪」が発生する厳寒の地です。小さい頃からものづくりが好きだった對馬さんですが、小学校の冬休みの宿題に電気ストープを作ったと言います。

中学校卒業後、職業訓練所(現在の職業訓練校)の自動車整備科に1年通い、修了後は地元自動車修理工場に就職しました。そこで4年間働く間に夜間の高校に通いました。自動車整備科を選んだのは、友達から誘われたのが理由で、たまたまです。その訓練所には電気、機械、溶接、自動車などの科があり、本当は電気をやりたいと思っていました。中学の頃はラジオを組み立てたりするのが好きだったので、電気のほうが向いているかな、と。ただ当時は、高度経済成長期で一般の人も車をもてるようになった時代であり、私も車に対する興味はありましたね。

子どもの頃は古い時計をばらしたりして遊んでいました。父は洋服の仕立屋で、壊れたアイロンが家にあり、そのアイロンのニクロム線などを使って簡単な電気ストープを作りましたが、学校の先生には「おまえが作ったものじゃないだろう」と言われ、評価されませんでした。子どもが作るにはは

出来がよすぎたんでしょうか。父とは畑は違いますが、職人の気質は受け継いでいたのかもしれませんが。

失敗を繰り返しながら、徐々に技術が身に付いていきました。仕事が嫌になった時期もありましたが、上司の気配りもあり、「もう少し頑張ってみよう」と思い直します。

地元の修理工場では、最初の3カ月はぶつかった車のバンパーをはずす仕事を毎日やっていました。4カ月目からは、修理工場の先輩から「車を直せ」と言われたのですが、先輩は何も教えてくれませんが、ですから先輩の作業を見られるのですが、そうすると先輩に怒られる。「あっち行け」と。自分の技術が盗まれるのが嫌なんです。あっち行けと言われても、私は何をしたいのかわかりません。先輩の作業を盗み見て、少しずつやってみて、失敗して、怒られながら仕事を覚えました。そこで技術の地下ができたのかなと思います。本当に一切教えてくれないんです。見るのも怒られる。日野自動車に入ったとき、仕事を教えてくれることにびっくりしました。

日野自動車の入社は1973(昭和48)年、採用担当の方が夜間高校にみえたのが、入社のおきっかけです。地元で修理工場で板金の経験があったせいか、板金の試作部門の配属になりました。

仕事上辛いと思った記憶はありませんが、仕事が嫌になったことはありません。

24、25歳の頃です。仕事がうまくいかない、自分が思ったようにものを作れない時期がありました。もうこれ以上は仕事を続けるのは無理かなと思いい、田舎へ帰って、仕立屋の仕事を継ごうと思いましたが、母に電話したところ、「帰ってきてもおまえのやる仕事はない。帰ってこなくていい」と言われてしまいました。父の時代は既製品の服が少なく、オーダーメイドの服が多かったため商売もできたのですが、もうそういう時代ではないと、母は感じていたのだと思います。

その頃は正直、ずる休みをしたこともありました。当時は寮生活をしていたので、上司がすぐに寮に迎えに来て、いろいろと話を聞いてくれました。風邪をひいた時などは、おかげを持ってきてくれたりと、面倒見がよかったですね。

以前は、試作車が衝突実験などに数多く使われていましたが、今はコンピュータの評価が進み、試作車の代わりになっている面もあります。しかし、1丁化が進んだ今でも、技能の伝承は重要と考えています。部内では、板金の技能伝承グループも設けています。

入社以来、板金と部品の品質検査の仕事をやっていました。板金の面白さは、平らなものから立体的なものを作り上げるところです。また、これから開発する車の具現化は、全く何もない状態からものを作っていく面白さがあり



加工① バスの前扉のアウター（外側）加工①
（海外技術指導）
図面をもとに現地作業への作業説明



加工② 同 加工②
ハンマーなどを使い金属板に段をつける（折り曲げる）。曲げの加工は、板金の基本的作業であるが、コーナー部に亀裂が入らぬよう、熟練した技能が必要



加工③ 同 加工③
曲げ箇所を平らに、歪みがないように正確に加工する。平面に近い曲率の少ないドアパネルは特に難しい



加工④ 同 加工④
形状は問題ないか最終確認をして完成。このあとバスのボディに取り付ける



ダブルキャブ（トラックで室内シートが2列になっている車種のこと）のボディの、歪みなどの修正

ますね。やはり車が完成するとうれしいです。町なかで自分が手がけた車が走っていると、見ていて楽しいですね。今は主に、教育、技能検定（国家検定）関係の仕事をしています。一つの目標として、社員は技能検定試験を受けます。私自身も1996（平成8）年に板金の特級技能検定試験に合格しました。特級を取るのには苦労しました。何しろ難しいので、通信教育を受けるなど1年半くらいかけて勉強しました。今は技能検定委員をしているため、私が社員に直接、試験に関する指導ができないのが少し歯がゆいです。技能の継承の面では、機械化が進んで、今ではあまり使われないような技術は教えなくてもよいのか、それとも

知識として教えたほうがよいのか、そのあたりの判断が非常に難しく悩んでいます。ただ基本的なところはきちつと理解していないと、物の善し悪しの判断がつかえません。これはどうやって作っているのかを理解していないと、問題点がわからないのです。また、自動車製造は総合作業なので、一つの部品の知識だけをもつていてもだめで、車全体の構造をよく知っていないといけません。小さな部品を作るにしても、なぜこの部品がここに付くのかを理解して仕事をしないといけません。

仕事で最も求められるのは「センス」と話す対馬さん。お客様が何をほしがっているのかを感じ取って、ものを作っていくことが大事です。そして、日本のモノづくりに少しでも貢献したいと思っています。

現場では、設計図を示された時に、ここはこうしたほうが良い、こういう作り方をしたほうが良いと、注文をつける技量が求められます。また作ったものが「スマートな」ことも重要です。材料のつなぎ目をいかにセンスよく、かつこよく、違和感がないように見せるか。センスはもともと備わっていることもありませんが、磨かれていくものだと思います。

今の日本では、技能者の掘り起こしが必要だと感じています。技能検定委員をやらせてもらっている関係もありますが、検定試験に大企業、ただでな

く、町工場の職人がもつと参加できるようにしなければいけません。それには実技の講習会の開催が必要だと思います。町工場の職人は大企業と違って、実技を教えてくれる人がなかなかいない。町工場が「一級板金技能士の店」といった看板を掲げれば良い宣伝になるのではないのでしょうか。

将来は技能五輪*の出場選手の育成ができればいいなと思っています。その選手たちが、のちのち後輩の指導をしていく、といった夢ももっています。

仕事柄、若い人と接する機会が多い対馬さんは、「若者は、どんどん悩んでほしい」とメッセージを送ります。

高校を卒業して何をやるのかなど、いろいろ考えました。母の知り合いがハワイでレストランを経営していたので、料理人はどうだろう、大学生活も謳歌してみたい…など。結局、日野自動車に入社しましたが、勉強したいの思いから、入社後に夜間大学に入りました。ただ、大学が都心にあるので通うのに時間がかかり、仕事との両立が大変になったため、休学しました。また学校に行きたくなったら、転職して通えばいいと。いろいろ悩んだ結果、働くことを優先しました。

自分で決めた以上は、二者択一ではないけれど、選んだほうは正解と思つて物事に打ち込んでほしいです。

* 技能五輪：青年技能者の技能レベルを競う技能競技大会。次代を担う青年技能者に努力目標を与え、技能の重要性、必要性を広くアピールし、技能尊重機運の醸成を図ることを目的に開催される。全国大会と国際大会があり、全国大会は中央職業能力開発協会の主催で、毎年開催されている。

西野剛志さん

株式会社関電工

営業統轄本部品質工事管理部品質工事管理チーム主任
兼検査チーム

にしのみ・たけし ●1967(昭和42)年徳島県生まれ。昭和61年徳島県立徳島東工業高校電気科卒業後、(株)関電工入社、営業開発本部内線部西部支社配属。平成元年(社)東京電業協会主催第22回電気工事士技能競技大会で関東通商産業局長賞最優秀賞受賞。平成7年東京都青年優秀技能者賞受賞。平成21年東京都優秀技能者(東京マイスター)知事賞の認定を受ける。第三種電気主任技術者、登録電気工事基幹技能者、第一種電気工事士、高圧電気工事技術者、1級電気工事施工管理技士。



技能を継承していくことの難しさ

西野さんは工業高校の電気科の時に電気工事士、高圧電気工事技術者等の資格を取得し、漠然と電気関係の仕事に就きたいと考えていました。デスクワークや営業的な仕事よりも自分で体を動かしたのを作ったりするほうがいいと思っていました。

子どもの頃から電池を使った理科の実験などは楽しかったし、「高校の普通科へ行つて大学行つて」というよりは技術・技能を身につけて、自分で動いてする仕事をしたかったですね。高校で学んだ知識や資格を活かせる場だと思いい、上京して関電工に入社しました。

入社後に基礎研修と現場実習をしてから最初に配属されたのは、新宿地域中心の西部支社でした。その後中央区を管轄している中央支社に20年ほど勤務し、マリオンビルや東京會館ビルなどの電気工事を手がけました。初めて一人で全部やったのは銀座4丁目の交差点にある交番でした。

今は本社営業統轄本部の品質工事管理部で、全店の屋内線工事(ビルや工場などの電気工事)、海外工事の品質管理や技術指導(現場をパトロールし、一定の品質で施工されているかをチェックする)、また新入社員から初級・中級・上級の技能レベルアップ講習の講師や技能五輪選手の育成、その他技能講習の講師等の仕事をしています。

支社にいる頃は、ビルの新築工事およびテナントの電気設備の入れ替えや、受変電機器の取り替えなどのリニューアル工事が日常業務でした。リニューアルの電気工事というのは、テナントが業務しているビルなどで電気を止めて行つので、夜間や土日、お盆、正月など、業務をしていない時間や時期に集中して作業します。例えば、停電できる時間が夜の5時間などと限られているので、その時間内に作業を終えなくてはならない。そこで、作業に向けて入念に準備しておきます。私はリニューアルの現場が長かったので、土日が休めないことは家族も理解してくれました。

西野さんは、平成元年に電気工事士技能競技大会に出場し、優勝(関東通商産業局長賞最優秀賞受賞)。それがきっかけで技能に対する姿勢も変化しました。

会社での研修カリキュラムは、いわば身につけるべき最低ラインの技能。あとは仕事の現場で学んで研鑽していくわけですが、私の場合、技能競技大会の出場者選ばれたことがきっかけとなつて、モノづくりに取り組み気持ち、考えが変わつたと思います。現場で常に、「よりきれいに、より早く、よりいいものを」という意識で作業するようになりました。

大会に参加してきた先輩が周りにいて、お手本になり、教えていただけ

ことも幸せでした。出場者は同年代の人の中から選ばれるので、切磋琢磨することになりますし、大会前は土日出勤や残業で一先懸命練習しました。

技能を身につけることは必要ですが、電気工事の現場は共同作業であり、「コミュニケーションが大切だと言います。

建物の新築、改築というのは、一人の力だけではできない仕事です。現場には大工、鉄筋工、配管工等、他職の職人さんたちがたくさんいます。事前の段取りで順番がうまく決まらないと時間が少なくなつてしまい、工期が守れなくなる恐れもあります。「コミュニケーション、人間同士の和がないと自分の技能が活かせないし、いい仕事ができないんです。いい環境を作るためにはいい人間関係を作らないとダメだということ」です。

技能もちろん重要ですが、現場ではやはりコミュニケーションが最も大事なのではないでしょうか。電気工事の仕事において思い通りのものを作るためには、人の協力が重要です。

実は、私はわりと人見知りするタイプなので、現場に入つて責任ある立場で仕事を進めていかななくてはならなくなつた時に、他職の職人さんや責任者の方々とコミュニケーションをとるのに苦労しました。技能と技術を身につけてきたつもりなので、いろいろな状



特別高圧受変電設備使用前自主検査(耐圧試験):施設の使用開始前に受変電設備が性能通りであるかどうかを高い電圧をかけて確認する。(上下とも)



23歳の時、(社)東京電業協会主催第22回電気工事士技能競技大会で関東通商産業局長賞最優秀賞を受賞(平成元年)



同大会で課題に取り組む西野さん▶



況に対応できるという気持ちはありませんでしたが、それを現場で活かすために、きちんと意思表示をして電気工事に必要な時間を取り、他職と工程を調整することに苦労した経験があります。

関電士でも全体的に、いかに「技能の継承」をしていくかという課題に取り組んでいます。西野さんは、技能の指導をする場面で、若い人にいかに教え、わかってもいい、後の世代につなげていくことができるかを考えています。

自分が学んできた頃と今とでは、やはり違うんですね。昔は先輩がやっているのを見て、説明されなくても学んでいたと思うのですが、最近の若い人は言葉で教えないと理解しない。本当の技術・技能というのは言葉で表現できない部分もあるので、その辺をうまく伝えるのが難しいです。

また、指示されないと動かなかつたり、先輩のやっているのを見て自分

でこつしよつと考える。現場で1日何もしなくても平気だったりする。時代が変わっていますね。

社内では技能競技大会があり、私も内線部門の審査をやっています。関電工は技能五輪にも参加していて、若い人の指導・育成等で今後もサポートしていきたいと思っています。

ただ、技能を継承することが難しくなっているのは確かだと感じますね。

工期が短縮されているうえ、誰でも早く施工できるように材料に工夫がなされているなど、電気知識がなくても組み立てられるというものが多くなってきました。技がなくてもできてしまつし、現代の利益重視の現場ではなかなか難しい。そういう意味では、技能を伝達しづらくなっています。

技能競技大会の課題などは、現場で実際には必要とされない、いわば無駄なこと多いんですが、そういう基礎的な技能を身につけていないと今後につなげていかなければいけません。

今、私が入社した頃の方が作ったピルの電気設備を入れ替える時期に差し掛かっているんですが、それら昭和の電気設備を見ると、現在のわれわれができないくらいきれいな施工をしているものが多い。そういうものを継承して残していかないとよい部分が途絶えてしまつてはいかないか。

他の業種でもそうだと思いますね。NC旋盤などもコンピュータでできてしまつ。技能がなかなか伝達されていれない、現場で教育ができない、と。

これまでも「電気は大切なものだ」という意識で仕事に取り組んできましたが、今回の震災の影響で電気が不足する状況が身近に起こり、一層いいものを提供しなければならぬという気持ちが強くなったと西野さんは話します。

「電気」は人の生活になくってはならないもの、生きていくために必要なものです。そのライフラインを守っている自負がありますし、高品質の電気を安全に供給するという仕事に誇りをもっています。

電気設備の仕事のやりがいは、自分のやったことの成果が見えることです。電気を送って、電気がパツと点いた瞬間は目に見えるわけですから、嬉しい。あるいは、変圧器に電気を通した瞬間にポーンと音がする。その瞬間が嬉しいんです。それが楽しくてやっている人も多いのではないですかね。

また、大工、鉄筋工、配管工等、他職の人は工事の一部を担当するので、自分たちの仕事が終われば現場からいなくなります。電気設備は、工事の最初から最後までいるので、建物の完成が見られるんです。完成したのを見たら、やはりすごく達成感、充実感が得られますね。

金属塗装

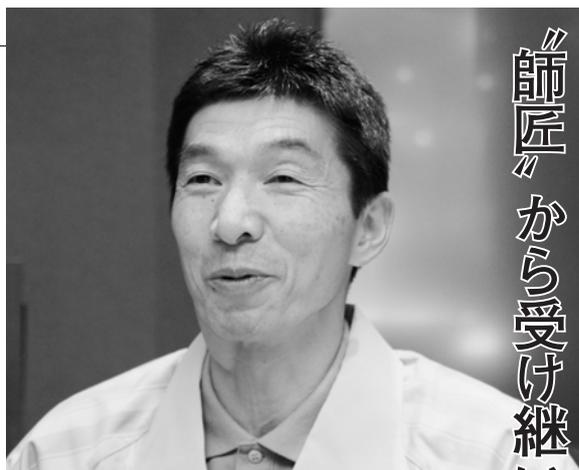
小庄司文孝さん

キヤノン株式会社

生産技術本部生産設計技術センター

塗装技術担当専任主任

こしょうじ・ふみたか●1963(昭和38)年新潟県生まれ。工業高校機械科卒業後、1982(昭和57)年キヤノン(株)入社。当初は管理部門配属、5年後に製造部門に移り試作の塗装業務に従事、現在までカメラをはじめとする精密機器の新製品の具現化に貢献。平成23年東京都優秀技能者(東京マイスター)知事賞の認定を受ける。1級塗装技能士。



師匠から受け継いだ技を次の世代に

わざ

キヤノンから新たに出されるさまざまなデジタルカメラ。新製品の開発にあたっては、試作の工程が重要です。主に手吹き塗装による試作に携わってきた小庄司さんは、カメラや付属品をはじめ数多くの種類の製品を手がけてきました。昔から機械いじりや絵を描くことが好きで、モノづくりへの志向性もあつたようです。

当時は、「何か手に職があつたほうがいいのかな」と思い、工業高校機械科に進学、卒業後上京してキヤノンに入社しました。正直言つと都会へ出たいという気持ちがあつたことも確かですね。子どもの頃は、家にあつた耕運機などをいじつたり修理を手伝つたりして、機械には親しんでいたと思います。

入社から5年ほど管理部門にいた後、製造に移つて、この仕事をするようになりました。試作部品の塗装がメインです。試作は開発される新製品を具現化するものですが、カメラやその付属品、ストロポ、レンズなどさまざまな製品がありますから、それに応じて塗装の種類も多様になります。

金属塗装は、滑りをよくしたり、ツヤをなくしたり、遮光性をもたせたり、といった機能性のための塗装です。錆を発生させないためにめっきし、下処理をし

たものを塗装します。樹脂塗装の場合は、手触り、風合い、美観などを出すために塗装します。

同じ仕事をする社員が多くいるわけではなため、小庄司さんは体系化されたカリキュラムによる研修を受けたわけではありませんでした。師匠である前任者から職場でマンツーマンの指導を受けます。

この仕事に研修カリキュラムのようなものはなかつたです。後を継ぐ形で、前任者の下についてやりました。いわば前任者が私の師匠で、徒弟制のように「伝承」したわけです。

管理部門にいたときに現場を見たことはあつて、流れはわかっていました。実際に塗装をやるのは初めてで、一から学んでいきました。金属だけでなく樹脂の塗装もするなどの当社特有の必要性もあつて、職業訓練校等の外部の研修機関を利用するより、徒弟的に学ぶことになったのかもしれない。

技能検定も、師匠から「受ける」と言われ、89年に二級塗装技能士、95年に一級を取得しました。技能検定は、まさに自分の技能を試す、技量がどれくらいあるかを確かめるために非常に役立ちます。基本的に知っておかなければならないこと、そして自分ができるくらい理解・習得しているかを確かめる機会であり、どこへ行つても通用す

るものなので、若い人にもどんどん受けてほしいと思います。

塗装の仕事の現場では、微妙な色へのアプローチや最も適切な作業方法など、判断の難しい場面も多く、苦労も絶えませんが、その反面、開発を終え、完成された製品が売り場に陳列されるのを見ることができた時に、喜び、やりがいを感じると言います。

仕事は、塗装の前段階、下地を作るところから手がけます。金属塗装では、下地を作ることが重要なポイントです。塗装をきれいにするには下地をきれいにしなくてははいけません。傷をどう消すか、どう磨くか、それらが塗つた時にどう反映されるかを判断する必要があります。

そして、手作業で下地を作る、色を作る、そして塗る、といった総合的作業になるので、手先の器用さや空間判断力、デザインのセンスなどが求められます。模写する、自分の中で情報を整理する、物を立体的にとらえてそれを絵で描く、といった種類の能力が必要でしょうね。「この面を塗つたときにこつちの面にどうつう影響があるのか」ということも考えながら方法、手順を考えて塗るわけです。

最近のデジタルカメラなどでよく行われるのは、マグネシウム焼付け塗装です。マグネシウムは強くても軽いとい



試作の塗装を手がけたデジタル一眼レフカメラを手にかヤノン本社にて



キヤノン株下丸子本社

う特性がありますが、もともとあまり塗料がのらず、錆びて腐食しやすいので、それを防ぐための下処理をします。パテを塗って下地を作ったりして、マグネシウム焼付けの方法で塗装したものが製品として使えるようになるにはどうしたらいいか、ということに何年も取り組んできました。

試作では扱ったものが一個一個違うので、自動的に機械でやるわけにはいかず、手吹きで塗装をします。スプレーガンを使う手吹きは、社内でも以前は多く行われていましたが、自動化・機械化され、今は私の現場くらいでしか行われていません。

塗装というのは数字に表しにくいんです。色を作る段階で見本の色をどうやって再現するかが非常に苦労するところです。経験の積み重ねでできることとそうでない部分がある。人が見たのと自分が見たのとが違う場合もあり、判断基準が難しい。正解に近づけるための基準を自分で身につけるしかない。最終確認をとるまで納得いくまで作ります。

この仕事では、例えば「この色を入れたらどう変わるか」という経験の積み重ねとセンスが大切です。最初からセンスのある人もいますが、私自身もち合わせていたかどうかはわかりま

せんね。師匠の教えがあったので、積み上げられたものはありましたけれども。師匠と同じ色を作ることまではできるんですが、そこから先がなかなか進みませんでした。

休業時代を振り返ってみると、技が少しずつ自分のものになっていくという楽しさもありましたが、やはり辛い面もありましたね。一度大失敗して、メインの仕事をはずされて「傍から見てる」と言われ、もう辞めたいと思っただこともありました。

でも、自分が関わってきたものが製品として出て店頭に並べば、仕事の成果として「よかった」と思いますね。それがやりがいにつながっています。

技術の発展によって現場で求められる技能も変化していき、後続の人たちの世代もまた変わってきますが、「技能を継承していく」という課題は変わりありません。

「モノづくり」とは、人の考えや技術、技能によって、いかに「いいもの」、「自信をもつて出せるもの」を作るかということだと思います。単なる「製造」と違って、長い経験やこだわりがあつてこそなされること、と言いますか。「技能は、簡単には身につかない、努力と積み重ねによって身につくものじゃないか」とも「モノづくり」を裏付けるものだと思います。

塗装は時代によって変わってきているので、私も対応できるように今後も努力したいです。

そして、身についたものを次の人に伝えること。今の部署は3人でやっていて、私が指導的役割をしています。ただ、私が学んできたように徒弟的な形ではできないでしょうね。私の師匠の場合は、「マコシロ、ああしろ」とは言わず、「やるからしろ」と。まずはやってみて見せる。学ぶことは、傍で見ながら盗むことでした。

今は試作の日程も短くなっているのでも、効率的にするためにも、ある程度の標準・基準を作つて用意して教えてから私がやってみせる。厳しくするか褒めて伸ばすかといったことも含め、教え方は難しいですね。

今の若い人たちには、何か興味があればやってみたほうがいい、と言いたいです。うまい下手は別にして、得られるものがきつとある。「何かを作つてこついたらこうなった」という場合、その原因を探ることは、例えば製造業の現場で機械加工をした結果、製品がこうなるという判断に通じるものがあるんじゃないかと思つんです。

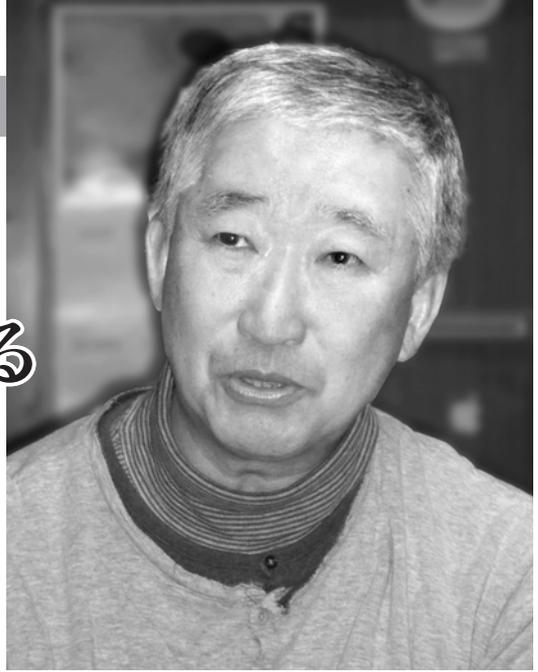
今は塗装に従事する人が限られていて、もう少し興味をもつてほしいという気持ちがありますね。

一つひとつの作業を おろそかにせず 完成度の高い楽器をつくる

岩本さんはマンドリンやアコースティック・ギターなどを中心に弦楽器を手づくりで制作しています。50歳を過ぎてから楽器製作者として本格的に仕事を始め、10年余りが経ちました。この間、さまざまな工夫と努力を重ね、客層を広げられました。常に良い音を求め、完成度の高い楽器をつくり続けています。

● 楽器製作者 岩本 健さん

いわもと・たけし ●昭和24年、東京都生まれ。30年余りサラリーマンとして仕事を続け、52歳の時に楽器製作者として再出発を図る。マンドリンを手始めに、やがてアコースティック・ギターやウクレレ、バンジョーなどの製作を手掛けるようになり、仕事の幅を広げてきた。自身もマンドリンの奏者である。現在、楽器製作工房「アコースティックワールド」(<http://www.acousticworld.com/>)を主宰。



50歳を過ぎてから、楽器製作を 仕事にしようという決心

——楽器製作のお仕事に就かれるまでのいきさつを教えてください。

岩本 一度転職をしているのですが、30年余りサラリーマンとして仕事をしてきました。しかし、転職した会社が倒産してしまい、新たな仕事を探さなくてはならなくなりました。私が52歳のときです。再就職のため、ある会社の面接を受けたのですが、うまくいきませんでした。そこで、以前から手掛けていた楽器づくりを本職にしようと考えたわけですね。

——楽器の演奏ならまだしも、それをつくるとなると敷居が高そうに思えるのですが…。

岩本 高校生のときから音楽が好きで、マンドリンを弾いていました。また、工作も結構好きでした。そういう意味では、自分の中に楽器づくりの携わる素地があったのかもしれない。

——そもそもなぜか、アメリカで発行された楽器製作を解説した本に出会ったことですか。その本を眺めているうちに、自分も楽器をつくりたいと考えるようになり、当時私は体を壊



パーツにノミを当て、形を整える。

して自宅で療養しており、時間はたっぷりありました。実際に楽器製作を始めると口コミで広がり、買ってくださいる方も現れるようになりました。その後、趣味と実益を兼ねて楽器製作を続けていました。

——それを生かして再出発されたわけですね。しかし楽器製作を仕事として、それで生計を立てるとなると不安があったのではないのでしょうか。

岩本 もちろんです。しかし、再就職するのは難しいという厳しい現実があります。それならいっそ好きなことを仕事にしようという決心したわけですね。楽器づくりのための道具類は揃っていたので、新たな投資も必要ありません。妻は毎月生活するだけのお金を入れてくれれば何をやっても構わないと言っ

てくれました。

不安を抱えながらのスタートでしたが、うまくいかないときはどんな仕事でもやろうという覚悟はありましたね。

客層を広げるために さまざまな楽器をつくる

——楽器は一度買ったら、長く使い続けるのが普通です。お客様は限られてしまつのではないのでしょうか。

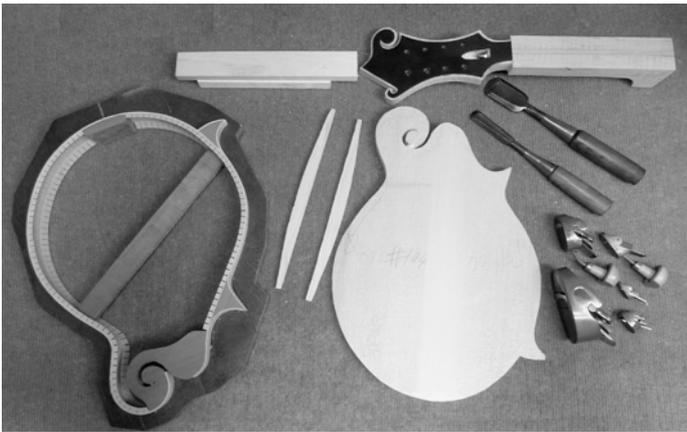
岩本 できるだけ客層を広げようと、さまざまな楽器を製作するようにしています。当初はマンドリンの製作だけをしていたのですが、やがてアコースティック・ギターやウクレレ、バンジョーなども手掛けるようになりました。最近ではリゾネーター^(*)・ギター^(*)もつくっています。修理も引き受け、楽器の製作教室も開いています。スベースの問題もあって教室では一度に一人しか教えることができません。効率はよくありませんが、人に教えることで自分の仕事のやり方を整理できるといふメリットがあります。

ほかにアメリカ力に行つて楽器店を訪ねるなど販路の開拓も試みています。ただし輸出にかかるさまざまな費用を考えると、単価の高い楽器でないと採算が取れないという問題があります。

——岩本さんがつくられる楽器の製作工程を教えてください。

岩本 まずは素材選びです。それぞ

*1 リゾネーター・ギター：アコースティック・ギター的一种で中央に金属製の共鳴板を付けたギター。
*2 響棒：弦の張力に耐えるよう楽器の強度を保つとともに、その振動を響板である表板に確実に伝えるための棒状の木片。
*3 フレット：弦を押さえる場所を示す線状の突起で、ネックの指板に打ち付けてある。



マンドリン製作に使われる各パーツと道具類。右下の道具は専用の鉋で特殊な形をしている。

れの楽器に応じた木材を選ばなければなりません。マンドリンやギターなら表板には、通常よく共鳴するスプルースを使います。裏板や側板には主にメイプルやローズウッド、ネック部分にはマホガニーを使います。インターネックで、アメリカなど海外から取り寄せることもできます。しかし、必ずしも期待通りのものが送られてくるとは限りません。このため、一度に大量の注文はしないようにしています。

工程の第一段階は、楽器を構成するそれぞれのパーツに合わせ、おおよその形に木材を切ることです。表板は2枚の板を中央で張り合わせます。その後、ノミや専用の鉋で形を整えます。

側板は水に浸して加熱し、曲線をつけます。表板の裏側には響棒を接着します。ここまでできたら表板と側板、裏板を接着し、乾燥させたら加工したネックを付けます。そして塗装と研磨を繰り返して、最終段階でフレットをネックに打ち付け、弦を張ります。おおまかな工程は以上ですが、一つの楽器だけに掛り切るのではなく、さまざまな仕事を並行して進めています。

——お仕事ではどんなことを心掛けていらっしゃるのでしょうか。

岩本 楽器にはいい音を出すことと同時に、耐久性も求められます。素材を厚くして頑丈にすれば耐久性は増えますが、それに偏り過ぎると音が損なわれます。楽器をつくる場合には、いい音と耐久性のバランスをどこに求めるかが大切です。一つひとつの作業を手を抜かず、丁寧に進めることは言うまでもありません。結局、それがいい楽器をつくることになるのです。

演奏者が満足してくだないと何が何よりうれしい

——どんなときにお仕事のやりがいや喜びを感じますか。

岩本 それは何と言っても私がつくった楽器を使って演奏している方が満足してくださることです。「これはいい」という言葉をいただいたときは、とても幸せな気分になります。

世界最高峰と言われるマンドリン奏者の一人にアメリカ人のサム・ブッシ

ユがいます。しばらく前に私のつくったマンドリンを彼に贈りました。彼がそのマンドリンで演奏しているのと知ったときは、とてもうれしく思いました。楽器製作者として、たいへん名誉なことです。

——お仕事の厳しさはどんなところにありますか。

岩本 楽器は消耗品ではないため、大量に売れるものではありません。注文を受けたもの以外は売れるかどうかかわかりません。また途切れなく仕事があるわけではないので、収入も不安定になりがちです。そんな中で、修理の仕事は確実な収入が見込めます。しかし修理に偏り過ぎると、楽器を使ってくださる方に喜んでいただくという製作者の醍醐味を味わうことができなくなってしまうのです。

継続していかに仕事を確保するかは、常につきまとう問題です。この仕事を選んだ以上、それは仕方がないことですね。そうした問題を解消するために、人脈を広げようと、できるだけ人と会ったり展示会に作品を出品したりするなどしています。

作業中はどうしても前かがみの姿勢になるので、腰を痛めてしまう危険性



自作のマンドリンを手に取りながら微笑む岩本さん。楽器を使ってくださった方からお褒めの言葉をいただくことが「何よりうれしい」と語る。

があります。また腕を激しく動かすので腱鞘炎になるおそれもあります。そのため、同じ作業を長時間続けないように注意しています。

——若者を取り巻く就労環境は、厳しい状態が続いています。彼らに向けてメッセージをお願いします。

岩本 今の若い人は気の毒だと思えます。経済状況も厳しく、大きな企業でもつぶれてしまう可能性もあります。

そんな中で若い人は今のうちから自分を磨いておくことを心掛けていただきたいと思えますね。たとえ、趣味であっても構わない。それがいざというときに役立つ可能性があります。まさに私の場合がそうでした。いざという場合に備え、スペシャリストとして自立できるだけの能力を身に付けておくことが大切ではないでしょうか。

●「しごとインタビュー」のバックナンバーがウェブサイトで見れます。
((社)雇用問題研究会ホームページ) <http://www.koyoerc.or.jp/sigoto.html>

わが社の人材開発

人材の採用・育成のために 特色ある制度を構築

株式会社コバヤシ

本社所在地：東京都品川区

事業内容：内装・建築資材の卸売・小売、施工斡旋

従業員数：約60名



採用したい人材を 見極めるための工夫

コバヤシは内装資材の総合商社で、提供する商品の施工も斡旋しています。前身は襖材料の卸を業務とする個人商店ですが、やがて内装資材の卸販売を手掛けるようになり、昭和36年に法人に改組しました。その後、扱う資材を拡大して成長を図り、昭和59年に現社名に変更しました。現在では、神奈川県横浜市と藤沢市にも支店を構えています。

同社はかつて人材確保に苦勞し、高校などに出向いても相手にしてもらえない日々が続きました。代表取締役の小林初江さんはそうした日々を振り返りながら、次のように語ります。

「人材を得るためにはいい会社にする必要があると考え、社宅を建てるなど福利厚生を整備に力を入れました。しかし本当に大切なのは真剣に当社の仕事をやりたいと思う人を選ぶことであり、そのための仕組みづくりではないかと気づきました」

コバヤシではこれまで三十数年間、毎年数名の新卒者を採用してきました。近年は大学新卒者を中心に採用しています。

採用活動時の会社説明会では小林社長が同社で働くための資質を話し、仕事の厳しさに対する自覚を促します。またビジネスを担うための基本的な能力を確認するため、鶴亀算レベルの算数の試験を実施します。

その後、1次試験（1次面接と書類審査）、2次試験（適性検査、性格テスト、作文）、最終審査である役員面接と続きます。2次試験通過者には2日間の就業体験が課せられ、社員たち

によって仕事に対する意欲や資質を確認し査定します。

「現場の判断は採否を決めるうえで重要なポイント」（小林社長）。

面接は「これまでどんなことに取り組んできたのか、どれだけの成果を上げたのか」などを軸に行われます。内定者にはビジネスの心構えを説いた書籍やCDを送り、期限までにレポートを提出してもらいます。

新人を対象に 2カ月ごとのフォローアップ研修

新人たちは東京都職業能力開発協会の新人研修セミナーに参加後、会社の制度や商材の知識についてのレクチャーを受けたり、メーカーのショールームなどを見学したりするなど、仕事をするための基本を学びます。

また本当に必要なものは実際の仕事に就かないと身に付かないと考え、新人を対象として2カ月ごとにフォローアップ研修を実施しています。このほか新人たちは目標実現に向けた自己行動計画としてアフターメーションを作成します。

月1回の研修日を設け 社員の資質向上を図る

コバヤシでは期ごとの経営計画を立てる際に、内部研修プログラムを作成しています。毎月第四土曜日を研修の日とし、営業や施工などさまざまな研修が行われます。その際には社が独自に編集した教本が利用されます。研修を終えるとその日のうちに理解度を確認するための試験が行われ、一定のレベルに達しなかった社員や欠席者には追試が実施されます。

コバヤシには「共育」と名付けられ

た評価シートがあります。これは全社員を対象としたもので、人として、仕事人として重要な勤務姿勢項目が設けられています。

「この評価シートにより、上司、同僚、本人という3つの角度からの評価ができる」（小林社長）。

また係長以上の社員は、51期経営計画発表会の折には特別企画で「こうして壁を打ち破った」を発表しました。これは所定の書式にまとめられ、部下たちが壁を破るための指導にも役立てられます。

このほか中堅や幹部社員は外部研修に参加しています。ともすれば外部研修の成果はなかなか見えにくく、「本人の習熟度と社内への還元が明確でないのが難点です」（小林社長）

中小企業における研修について小林社長は「社長が先頭に立つて研修制度を整備することが大切ではないでしょうか。社の問題を誰よりも把握しているのは社長ですから。当社も試行錯誤しつつ人材育成に力を入れてきました。今後さらにブラッシュアップを図りたいと考えています」と語っています。



【創業者を支援するための教育】

起業家として成功する条件とは



五十嵐 久

中小企業診断士

プロフィール

いがらし・ひさし ●大学卒業後、公的な中小企業支援機関で人事教育研修部門や中小企業の資金調達・経営支援業務などに従事。現在は、主に創業を志す人のための創業者教育をはじめとした創業者支援に取り組んでいる。人材育成研修コンサルタント養成講座修了。中小企業診断士、産業カウンセラー、GCS認定コーチ。

会社を設立し発展させるために

は、アントレプレナーシップ（起業家精神）をもった起業家としての側面、専門的能力をもったスペシャリストとしての側面、マネジメント能力をもった経営者としての側面の3要素が必要と言われています。一人ですべての要素を兼ね備えた人など、ほとんどいないと言っていていいでしょうが、成功している創業者にはいくつかの共通する特長があります。

一つ目は、目的意識を明確にもっているということです。創業を成功に導くためには、自分の到達すべきゴールを明確に描き、それをやり抜くだけの強く熱い思いをもっていなければなりません。これがないと不測の事態などに対応できません。本業以外の仕事は、どんなに旨い話でも決して乗らない、といったくらいの姿勢が必要ですよ。

二つ目は、計画能力が高いということがあげられます。ゴールに向かって何がやりたいのか、何が効果的なのかを考え抜くことが大切です。あれもこれもやりたい、といったレベルでは不十分です。やりたいこと、できることを、もち合わせている体力の範囲

内に絞り込むことが必要です。

三つ目は、積極的に行動する、行動力があるということです。決めたことは素早く行動に移し、最後までやり通す意思の強さが求められます。もちろん、重要度の高いものから行動していくという、冷静な判断力も備えていなければなりません。

四つ目は、創造力が高いということです。既存の業態と比較して、自らがやろうとしているビジネスのどこに優位性と卓越性があるのかを見極めることが大切です。それは「ほんの少しの差」で構わないのです。日頃からお客様との対話や競合店の動向を注視して、そこから生まれる発想を大切にしていくことが求められます。

五つ目は、豊富な人脈をもっているということです。創業にあたっては、今までの人脈を洗い直してみるということが必要です。理想を言えば300名と言いたいところですが、最低でも100名程度は顔と名前が一致する人脈がないと難しいでしょう。

六つ目は、人間としての信頼度が高いということです。自己都合で物事を考える人、つまり弁解ばかりする人は起業家には向きませ

ん。売れないことを商品や景気の悪さを理由に言い訳するような人は、最終的には信用を失ってしまいます。

七つ目は、情報力が高いことです。ここでいう「情報」とは、自分の目的に即して加工されたデータのことです。当然ながら情報力は人脈の多さにも比例します。

八つ目は、自立心が強いということです。起業したら成功も失敗もすべてが自己責任です。他人依存の人は起業家には向かないでしょう。

これらは、「起業家」のみならず、ビジネスパーソンとしても必要な能力です。よりよい社会を創造するために、新しい事業の創造意欲に燃え革新を起こしていく人材の出現に期待しているところで



職業能力開発
の
現場から

心・技・体 バランスのとれた 技能者の養成を目指して



住友林業建築技術専門学校

開校 ● 1988年4月
所在地 ● 千葉県四街道市鹿渡1144
職業訓練認定校 ● 1988年3月千葉県知事より職業能力開発促進法による職業訓練認定
運営主体 ● 住友林業建築技術専門学校共同運営組合（住友林業㈱、住友林業ホームエンジニアリング㈱及び住友林業ホームテック㈱で構成）

○技能者を育てるのが急務だった

住友林業建築技術専門学校は、現代の木造住宅建築を担う新しいタイプの建築技能者を養成するために設立された。開校の経緯を同学校長の鈴木誠司さんにお伺いした。

「開校した1988年は、日本はバブル経済で住宅建設の需要も多く、住友林業が住宅建築を請け負ううえで職人が少なくなっていました。当時の大工が80万人くらいで、そのうち約10%が60歳以上。そこで、若い技能者を育てなければなりません。今は50万人を割っているようで、高齢者も20%くらいです。これからの家づくりを担う新しい力が必要ですよ」

○何よりもきちんとした態度、生活習慣が大事

同校には、1年間の普通訓練と短期訓練の二つの訓練コースがある。普通訓練は、住友林業ホームエンジニアリング㈱の新入社員が対象で、短期訓練は住友林業やその子会社、一般の工務店の監督などを対象に1〜2週間訓練する。普通訓練生は全員寮生活を送る。

「新入社員は主に高校や高専を卒業した18歳くらいの者なので、まずは心技体の心の部分を教えます。例えば規則を守る、挨拶をする、服装などは厳しく教えています。お客様に会った時の第一印象はとても大事です。寮の掃除も訓練生が行い、廊下などはごみ一つ落ちていません。来校される方はみなさん、寮がきれいでびっくりされますね」(鈴木校長)



訓練生の1日のスケジュールは、6時起床、6時30分から体力向上のためのジョギング、その後朝食、掃除、朝礼などをして、8時30分から16時40分まで訓練を行う（途中昼休みをはさむ）。16時40分から17時は訓練日誌の記入、17時から18時は補習訓練、その後夕食、自由時間などとなっている。夏休みやゴールデンウィークなどは長く休暇を取らせて帰省させる。ただし遊んでばかりもいけない。訓練部長の池田正徳さんは、「地元に戻って古い建物などを観察してのレポートや、技能五輪の課題の図面を1日1枚書かせるといった課題を出します」と話す。

また、同校は技能五輪へ積極的に出場している。

「13期生（平成12年入校）から全員が、技能五輪の地方予選に出場して、本大会を目指すようになりました。五輪を目指すことで訓練のモチベーションを保つことができます」(池田課長)

○独立する夢がある
だからこそ腕を磨く

訓練は座学、基本的な実習のほか、実物大のモデル棟の建築作業などがある。また、顧客の了解を得て実際の注文住宅を使った実習や、1班7〜8名に分かれて実物の10分の1サイズの家屋の模型製作もある。模型を作ることによって建物の構造の復習になる。班の中で社長、副社長、生産、技術などの役割を決めて模型を作り、優秀なチームには大工道具の贈呈などを行っている。

同校卒業後は、住友林業ホームエンジニアリング㈱の社員技能者として独立を目指す。

「独立制度を始めたのは10年くらい前です。学校を卒業してそれぞれの配属先で7年経験を積んだ後、住友林業ホームエンジニアリングと工事専属契約を結び、独立します。ここ数年は途中で学校を辞める者が少なくなってきました。訓練生は頑張れば独立できるんだとの思いがあり、将来の方向性がはっきりしているので気持ちがあふれるのだと思います。若い力に大きな期待を寄せています」(鈴木校長)



地域と連携したキャリア支援



富山大学
キャリアサポートセンター
特命准教授
荒井 明



本学では、富山大学、富山医科薬科大学及び高岡短期大学を再編・統合し、富山大学となった平成17年にキャリアサポートセンターが設置された。昨年2月に五福キャンパスの中央に位置する学生会館がリニューアルし、キャリアサポートセンターは学生会館の2階に従来の約3倍のスペースで配置された。

学生会館には、キャリアサポートセンター以外に「学生支援グループ事務室」、「学生支援センターなんでも相談窓口」、「留学支援チーム事務室」、「アクセシビリティ・コミュニケーション支援室」などを設けており、ワンストップサービスを実現している。

センターの運営体制

現在、キャリアサポートセンターの傘下に、「就職支援室」、「インターンシップ支援室」、「富大流人生設計支援室」の3つが設置されており、学務部就職支援グループと共に就職支援・キャリア支援そして人生設計を支援している。

3キャンパスにおける就職ガイダンスや学内合同企業説明会、業界研究会などの就職支援や正課授業としているインターンシップ、短期職場体験支援、そして地域と連携したキャリア支援などを行っている。

富大流人生設計支援プログラム

富山県では、1999年度から県内の全ての公立中学校の2年生全員を対象に5日間の就業体験を行う「社会に学ぶ『14歳の挑戦』」を実施している。

全国の公立中学校で行われている職場体験の約9割が3日以内であるのに対して、富山県では5日間、しかも全中学生が参加する。親や先生以外の大人や地域社会と実際に接し、「緊張や不安」、「疲労や仕事の厳しさ」を乗り越える実体験からさまざまなことを学ぶことを目的としている。

この「社会に学ぶ『14歳の挑戦』」と大学生が体験する「インターンシップ」事業をつなぎ合わせたのが「富大流人生設計支援プログラム」である。初めて地域社会に接する中学生の不安や緊張の緩和、中学生が自立するためのサポートとして、インターンシップで学んだ大学生が、再度教える立場で「14歳の挑戦」に参加するものである。また、地域と連携したプログラムの一貫として、ある中学校との取り組みで

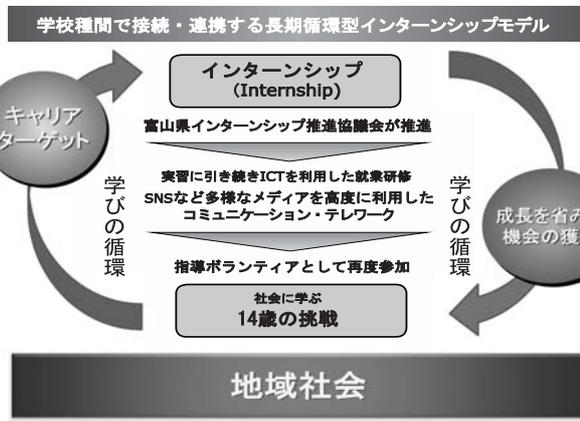
「15歳の選択」という分断されたキャリア教育を繋ぎ合わせることを目的としたプログラムも実施している。大学生が受験を目の前にした中学3年生に対し、自らの夢を叶えるために努力した苦労話や失敗談、高校生活・大学生活に力を注いできた実体験の話を語ることで、中学生の人生の大きな選択の一助となると考え、実施している。

キャリア支援から人生設計支援へ

キャリア教育が広い意味で浸透・普及するにつれ「キャリア」に対する概念が大きくずればはじめ、キャリア教育Ⅱ就職支援、就活スキルの向上（演技力養成講座）であると勘違いした教職員も増えていると感じる。さらには外部機関に丸投げする大学も見受けられるのが現在の実情である。浸透してきた今だからこそ、「本当に現在行っているキャリア支援は学生の将来に繋がっているものなのか？」をそれぞれが真に問う必要がある。

「若者を育成しよう」という思いの土壌があるこの県においては、取えて多くの情報は与え過ぎず、自然と共に自分のキャリア形成をしていくことが望まれ、就職支援・キャリア支援を超えた「人生設計支援」をより充実していくことが大切だと考えている。

そして若者が将来に「夢と希望」を持てるよう、大人たちが誇りを持って、辛さや厳しさを超えた時の楽しさや生きがいを伝える機会や、地域と連携して年齢を超えた他者とのつながりを持つ機会を増やすことこそが、人生設計支援に繋がると信じている。



デジタルネイティブ

東京都立晴海総合高等学校 キャリアカウンセラー

千葉吉裕

高校生の携帯電話の所持率は非常に高く、一台だけではなく、複数台所持している高校生も少なくありません。電卓や辞書代わりに使うのは当たり前、調査の試験範囲などの掲示物を書き写すのではなく、写メ（カメラ付き携帯電話で画像を撮影すること）で記録する生徒も多数。顕微鏡のスケッチをするのに丁寧に書きたいと、家でスケッチを完成させるために顕微鏡の接眼レンズに携帯電話のカメラを押しつけ写メしたり、化学の実験を動画で記録したりする生徒もおります。すでに携帯電話は、高校生の必要不可欠なアイテムになっていくのです。

高校生が所持する携帯電話の特徴をみると、学年ごとで、異なっています。3年生は、ガラ携（ガラパゴス携帯の略で、ワンセグやお財布機能などがついた日本製の携帯電話で、世界標準からはずれた携帯のこと）からスマートフォンへの機種変更が進んでおり、2年生はガラ携ばかり、1年生はスマートフォンを所持する傾向が高いようです。この違いは、高校に入学する時に新しい携帯電話を持つようになるためで、1年生が入学した2011年4月は、すでにスマートフォンは売れ筋商品になっており、1年生は初めからスマートフォンを所持しています。2年生が入学した2010年4月はスマートフォンがそれほど普及していなかったため、2・3年生はガラ携を購入、その際、2年間継続契約で、通

信料が割引になる制度を利用することが一般的なので、購入から2年間経っていない2年生は、ガラ携を所持しているようです。ちよつと2年間経ったところで、携帯会社を変える生徒が出てきます。その理由は、携帯電話でのやり取りが、中学生までは家族との連絡が多いのに対し、高校2年生くらいになると、ほとんどが友人同士になるためです。すると、家族同士の連絡が無料になる料金プランより、友達と同じ携帯会社だと通話料が無料になるという料金プランのほうが携帯電話代が安くなるので、生徒同士同じ携帯会社を変えることになり、その際、機種をスマートフォンに変えるわけです。家族で同じ携帯会社を利用すると割引になるシステムよりも、友人同士で同じ携帯会社を利用するほうが、割安になる点か力ギです。スマートフォン本体価格はかなり高いので、本体価格が安くなる携帯会社を選ぶことも重要なポイントのようです。

高校生に聞くと、ほとんどの生徒が小学校の時から携帯を所持していたと言います。所持の理由は、防犯上保護者に持たされたとのこと。今の高校生は、物心ついた時には、携帯電話が存在し、大人たちが携帯電話を使っているのを見ていたわけで、携帯電話は服を着ると同じくらいに所持しているのが当たり前なのです。一人ひとりが携帯電話を持つことで、面白い変化が起こっています。例えば、ホームルー

ムなどでクラスメイト全員に連絡する場合、「あとで、〇〇について連絡するので、メールを見ておいてください。」というような肝心の内容は告げない発言は日常茶飯事です。連絡網で順番に伝言する連絡方法はなくなりました。好きな娘の家に電話する時、家族ではなく本人が真っ先に電話に出てくれなしかとドキドキするようなことも今の子どもたちにはありません。

その高校生が今、スマートフォンを持つようになりました。これは劇的な変化を及ぼすと予測しています。スマートフォンは、ガラ携と使い方が大きく異なっているからです。スマートフォンは携帯電話とパーソナルコンピュータの両方の特徴を備えた道具ですから、情報収集の方法、情報伝達の方法、友達との関係などがさらに大きく変わることになるでしょう。私が特に注目しているのは、mixi、Facebookといったソーシャルネットワークキング・サービス（SNS）の活用の仕方です。スマートフォンは普及に呼応するように、受験産業や上級学校はmixiやFacebook、Twitterなどで、広告を始めるようになっています。高校の先生でSNSを利用している人はまだ多くはありません。教員の目の届かない所で、生徒たちは、勝手に進路の情報収集することが増えるだろうと思っただけです。その時、高校の進路指導の役割、方法は、大きく変わらざるを得なくなるでしょう。

被災地高校での心理支援 その2

東京都スクールカウンセラー（臨床心理士） 金屋光彦

1 緊急派遣SCの支援の実際

5月に赴任してからの支援の中身に関して、二つ想定していました。

一つは、肉親や友人、家屋や愛着ある街並みを流され、深刻な喪失体験を被った生徒や教職員への心の緊急処置を施すこと。具体的にいえば、心の傷の手当てであり、強烈なストレスの消化不良によって引き起こされるPTSDやパニック障害や解離性障害等の発症防止と適切なる対応でした。

もう一つは、学校の日常性を安定させ、生徒たちに高校生活のリズムを早く持ってもらうことでした。この日常性こそが、何より安心感の礎になるものだからです。

滞在赴任期間中に行ったカウンセリングは延140件、そのうち31件が教職員と保護者のものでした。相談内容としては、心の傷の手当て・モーニングワークに関わるケースがやはり多く、震災による家族間葛藤が顕在化したケース、将来の不安・進路選択の混乱を訴えるケースの他、過重なストレスによる不登校の危機に陥ったケース等が目立ちました。

この中で特徴的なのは、今までソーシャルサポートとして機能していた家族が、震災のダメージによって逆にストレスラーになっている現実です。2年生が、「最近具合が悪い、家でもストレス」という訴えで来談されたケースがありました。

この生徒がある日の夕方、「疲れたあ」と言って帰宅すると、いつもだったら「おつかれだったね」と労ってくれる母親が、全く違った態度を示してきました。それは、「みんな疲れているんだから、疲れたあって言うな！」と怒ってきたのです。

震災による過覚醒反応ともいえるこの母親の態度を、責めることはできません。そこまで、未曾有のダメージによるストレスで、精神的に余裕を失い、追い込まれていたのです。

また、心のケアの講話とともに、キャリア講話を求められ、全生徒対象に5回に分けて実施し、進学クラスに対しては「新しい進路選択」と題して講話し、その他の生徒には「働くことを考える」をテーマに、未来社会での新しい働き方を、一緒に考えたのです。その際、被災した生徒た

ちの心情を考慮して、できるだけ希望が持てるように、また講座そのものがリラクゼーションにもなるよう、ユーモアを交えての構成展開を心がけて行いました。

2 支援の効果

家が流され高台に逃げたものの、火災が発生し「死ぬかもしれないとまじ思ったし、死んだらろうと思った知人も多かった」と吐露する程の恐怖の体験を、しっかり想起し言葉にして語る事ができた男子3年生。それによって、悪夢や不眠症状の頻度が少なくなっていました。震災による忌わしい体験から生じるストレス反応が、PTSD等の発症へつながることが心配でしたが、カウンセリングを進めていく中で、総じて、悪夢や恐ろしい情景が突然浮かぶフラッシュバック、いらつき等の過覚醒や不眠症状等は、回数が少なくなったり、程度が軽減されていきました。

また、実際の支援活動や地元のスクールカウンセラー（以下SC）の方々へのスーパーバイズを通して、日頃のSC業務で培った知識と技能が最も役に立つことが、確認することもできました。

子どもたちからカウンセリングや講話に関する感想も、たくさんいただいています。

「先生と話していると、気持ちがスーッと楽になり、『よし！ これからもがんばるぞ』と強い気持ちになりました」

「金屋さんのおかげで心がとてもすっきりしたし、希望が持てるようになりました」

「今まで受けてきたどのキャリア教育講話よりも、とても分かりやすく、タメになった」

「講話を聞いて、元気も出ました。友達も相談にのってもらい、すごく助かったみたいです。来てもらって本当によかったと思います」

これらはほんの一部ですが、子どもたちの言葉で、私自身が逆に励まされています。被災地支援を可能にしてくれた教育委員会の方々はじめ、不便をかける中でバックアップ下さった仲間の方々に、改めて感謝を捧げたいと思います。

<続く>

就活で内定が取れずもがく

～リフレーミングで強みに気づく～



伊東眞行

ライフデザイン・カウンセリングルーム
(臨床心理士、2級キャリアコンサルティング技能士)

●不採用が続いて

キャリア相談室を訪ねてきたDさんは文系学部4回生女子。
「就活を始めたころは緊張感がありました。20社不採用になり、最近は無性に企業回りをしているだけのよう気分です。自分はどの取り柄もないダメな人間だと思えて…」と泣きそうな表情で話します。

Dさんはコンビニ店でレジのアルバイトをしてきました。決められたことはこつこつとこなせるのですが、接客は苦手とのこと。このような性格を変えたいと思い、人材ビジネスやブライダル関係を多数まわったものの、いずれも不採用でした。

Dさんは「何をやりたいのか、だんだんわからなくなってきました」と辛そうです。そこで、「自分のやりたいことや強みを見つけ出すために、職業興味検査や性格検査を受けてみては」と提案し、了解を得ました。

●アセスメントを受ける

職業興味検査では、事務分野への興味が高く、対人分野への興味はかなり低く出ていました。また性格検査ではこつこつ取り組み、じっくり考える傾向が強く、創造性や対人面での親和性は大変低い傾向が見られました。

Dさんに検査結果の特徴を説明したところ、「自分の性格を変えたいと思いい、無理をしてみました。結果は正直な自分を表しているように思います」「事務が自分には合っているようなので、今後は一般職を受けようと思います」との感想でした。

●模擬面接を体験

その後、Dさんは一般職で応募しましたが、やはり面接が通りません。そこで模擬面接をしてみると、面接慣れしているためか、質問にはすらすらと答えることができるのですが、パターンの、気持ちがこもらず不自然さが目立ちました。

Dさんは「自己PRで、本当の自分を出す」と採用されないような気がしますが、「だから明るく元気な性格を演じてしまいます」と話します。

Dさんに、自己イメージを調べるチェックリストで「現実の自分」と「理想の自分」を評価してもらいました。すると、「現実の自分」は極端にマイナスイメージが強く、「理想の自分」は極端なプラスイメージをもっていました。このギャップの大きさが、Dさんを苦しめているようでした。

●リフレーミングで自分の長所に気づく

Dさんの自己肯定意識があまりに低いので、リフレーミング(Reframing)を試みることにしました。フレームは「枠組み」、リフレーミングは「枠組みを変える」

「違った視点から見る」という意味があり、発想を転換して短所の裏にある長所に気づいたり、プラス思



●その後…

数週間の後、Dさんが「内定がとれました！」と明るい表情で来所しました。「これまでは、本当の自分を出してはいけな、という思いばかりが強く、身構えて面接を受けていました。今回は不思議に、自然体の自分で話すことができました」と報告してくれました。

リフレーミングによって自分の持ち味に気づき、自己肯定感を高められたことが、Dさんにとって大きな転機になったようです。

「ヨミウリ・ジュニア・プレス」で 職業レディネス・テストが紹介されました

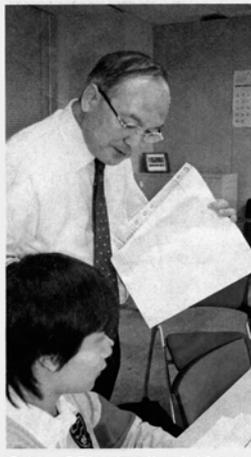
「ヨミウリ・ジュニア・プレス」は、首都圏の小・中・高校生で編成されるジュニア記者が取材して書いた記事が、読売新聞の土曜日夕刊の「週刊KODOMO新聞」の「ジュニアプレス」面に掲載されます。「子供たちの積極的な社会参加と、国際的な視野を広げる」ことを目的に読売新聞によって企画されたものです。

2011年10月24日夕方、ジュニア記者たちが当研究会を訪

れ、取材を行いました。記者の皆さんに職業レディネス・テストを実際に受けていただき、ワークシートを使って自分の結果について調べていただきました。

テストを体験しながら取材する中で、職業についての意識、自分についての理解を新たにしていたようでした。

この日の取材に基づきジュニア記者によって書かれた記事が、12月3日の夕刊に掲載されました。



職業への興味を自分で分析できるワークシートを手に、ジュニア記者へ説明する山形さん

どんな仕事に興味を持っていて、リアルに分かる職業適性検査が、進学や就職指導を行う中学や高校で活用されています。その一つ、「職業レディネス・テスト」(発行・雇用問題研究会)を体験しました。

問題用紙の最初にあるA検査は、「部品を組み立てて機械を作る」「文字や数字をコンピューターに入力する」など仕事の内容を示す54問で、「やりたい」「どちらでもない」「やりたくない」から答えを選びます。B検査は、「本を読むのが好き」「失敗したらまずその原因を考える」など日常の志向を尋ねる64問。C検査はAと同じ問題で、その仕事を将来うまくやることに「自信があるかどうか」答えます。

このテストは、「職業とパーソナリティ(その人固有の性格)は、それぞれ六つに分けられる」という米国の心理学者ホルランドの理論に基づき1989年に開発されました。日本にある職業名約2万のうち、中高

自分にピッタリの職業分析 適性検査で中高生の進路参考に

記者

生がイメージしやすい約50種類をリストアップ。「芸術」「ミュージシャンやデザイナー」、人に奉仕する「社会」(教員や販売員)など6タイプに分類し、六角形の図で表しています。回答の分析を、ワークシートの手順に従って試してみました。Aからほどのタイプに興味があるのか、Bではどんな仕事に就きたいか、興味と自信の関係も知ることができそうです。

同研究会普及促進部長の山形時雄さんは「興味も自信も高く出た仕事は、自分に向いていると言える。興味が高くて自信が高い仕事があれば、詳しく調べて視野を広げてほしい」と話しています。世の中には多くの仕事があることに驚くとともに、結果を参考に進路について真剣に考えたいと思いました。△ヨミウリ・ジュニア・プレス取材班△中1・飛騨洋佑、中3・田所夕奈、高1・矢口奈穂子、高2・山田彰城

2011年12月3日(土)読売新聞「ヨミウリ・ジュニア・プレス」より
©読売新聞社 不許複製



職業レディネス・テスト [第3版]

VOCATIONAL READINESS TEST

職業レディネス・テストは、1972年の公表以来、学生・生徒の進路指導、職業指導のためのアセスメント・ツールとして、全国の中学、高校、専門学校、技術専門学校、短大、大学等で広く活用され、好評をいただいております。

6つの職業領域(現実的、研究的、芸術的、社会的、企業的、慣習的)への興味・自信と3方向の日常行動特性(対情報、対人、対物)から、職業興味、基礎的志向性と職務遂行に関する自信度の特性を知ることができます。

「自分を知る」ためのパーソナリティ検査

- 問題用紙 _____ 160円
 - 回答用紙(高校生以上用/中学生用) — 30円
 - 結果の見方・生かし方(ワークシート) — 80円
 - 手引 _____ 1,300円
 - コンピュータ判定料 _____ 240円
(アドバイスシート付き)
- [消費税込み]

お申込みは、ホームページ、FAX、お電話で

社団法人 雇用問題研究会 〒104-0033 東京都中央区新川 1-16-14

●電話 03-3523-5181 ●FAX 03-3523-5187 ●ホームページ <http://www.koyoerc.or.jp>

人事・労務担当者のための リワーク活用 マニュアル

●編著
大西 守 社団法人日本精神保健福祉連盟 常務理事
黒木宣夫 東邦大学医療センター佐倉病院 教授
五十嵐良雄 メディカルケア虎ノ門 院長

●A4判 144ページ／定価 1,890円(税込)
 ●ISBN978-4-87563-258-0
 ●2011年7月 初版発行

うつ病休職者の失敗しない職場復帰のために

職場が負うリスクの軽減、有効なリハビリテーションの実現のための
 事業場外での専門施設による復職支援の活用の仕方を詳解した
 専門家によるリワーク活用マニュアルの決定版！



- リワーク施設の現状を詳細に紹介
- 民間／公的機関のリワークプログラム活用事例
- 企業における復職支援システムの整備にも役立つ
- 資料編に関係施設を網羅、利用時の書式サンプル等も多数収録

人事・労務担当者のためのリワーク活用マニュアル contents

- 第1章 メンタル事例の特殊性と特別な配慮
- 第2章 企業・組織での復職支援の実施例
- 第3章 うつ病を中心としたリワーク施設の現状
- 第4章 復職後の軽減勤務に関して
- 第5章 リハビリ出勤のパターン別のメリット・デメリット
- 第6章 メンタルヘルス不調発生から復職までの基本的な
休業パターンと法的留意点

参考資料

必要書式の雛形

- 欠勤届／休暇届（傷病用）／休職申請書
- 休職・復職に際しての個人情報に関する同意書
- 復職申請書
- 職場復帰及び就業措置に関する情報提供依頼書
- 復職診断書ご記入のお願い／復職診断書／休職通知書
- 請求書（会社負担の場合）
- 生活リズム表
- 職場復帰に関する措置意見書
- 復職許可通知書／復職不許可通知書／復職判定委員会報告書

関係施設の一覧

- うつ病リワーク研究会 リワーク施設
- 全国の障害者職業センター
- 全国のメンタルヘルス対策支援センター
- 労災病院・勤労者メンタルヘルスセンター



お申込み・お問い合わせは

社団法人 雇用問題研究会

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

〒104-0033 東京都中央区新川1-16-14

電話 03-3523-5181 FAX 03-3523-5187

キャリア・コンサルティングに必須のアセスメント・ツールの有効活用をマスターする

キャリア・コンサルティング セミナー

個人主導のキャリア形成が求められる中、それを支援するキャリア・コンサルティングの重要性は、社会でも広く認められつつあります。それとともにキャリア・コンサルティングに不可欠なアセスメント・ツールも一層効果的な活用が期待されています。雇用問題研究会では、当研究会で発行している各種アセスメント・ツール、心理(適性)検査を効果的にご活用いただくために、セミナーを開催しております。各種ツール、心理検査等の理論・実施方法・活用方法等を解説いたします。

基礎理論コース

対 象	<ul style="list-style-type: none">●中学校・高等学校の進路指導・キャリア教育担当者、スクールカウンセラー●大学・短大・専門学校のキャリア支援・就職指導担当者●職業安定・職業能力開発機関の担当者●職業相談・就業支援・教育相談機関等の担当者●キャリア・コンサルタント、キャリア・カウンセラー、産業カウンセラー及びそれらを目指している方
コース	内 容
キャリア・インサイトMC	キャリア・インサイトMCは、ミッド・キャリア層(30歳代後半から60歳代)を対象とした、コンピュータによる職業適性診断システムです。再就職を考える人が自分のキャリアを見直したり、新たなキャリアを構築したりするために、適性評価、職業情報の検索、適性と職業との照合、キャリア・プランニングというキャリア・ガイダンスの一連の流れを経験できます。その機能と活用について、実際にPCを操作しながら習得します。
KN式クレペリン	KN式クレペリン作業性格検査は、2数の加算を行うことによって得られる作業量や作業曲線、作業の質などの結果から、個人の性格面にかかわる特性を総合的にとらえようとするものです。この検査を実習し、コンピュータ判定結果の読み方等を説明します。また、各種の性格検査について概説し、個性理解について考えます。
VPI 及び VRT	VPI職業興味検査は、大学・短大・専門学校生(30歳代前半までの社会人への適用事例もあります)のキャリア・カウンセリング用の、ホランドの職業選択理論に基づく検査です。その実施と活用について説明します。職業レディネス・テスト(VRT)は、中学・高校生(それ以上の若年者への適用事例もあります)の職業への興味・自信の方向性をキャリア発達の観点から捉えようとするものです。その実施、採点及び活用について説明します。
GATB	厚生労働省編 一般職業適性検査(GATB)は、多様な職業分野で仕事をする上で必要とされる代表的な9種の能力(適性能)を測定することにより、自己理解や適職領域の探索等、望ましい職業選択を行うための情報を提供します。その実施方法と採点の方法を説明します。また、職業適性の理念や結果の解釈について説明します。
キャリア・コンサルティング	アセスメント・ツールを活用したキャリア・コンサルティングの考え方や進め方について説明します。また、各ツール(VPI、VRT、GATB)の結果の解釈について、事例研究を通して学びます。受講生によるグループワークを取り入れたコースとなっています。 ●「VPI&VRTコース」及び「GATBコース」を修了された方が対象です。

※ご希望のコースを自由に組みあわせて受講できます。ただしキャリア・コンサルティングは、「VPI及びVRT」及び「GATB」コースを受講された方に限ります。

応用演習コースもあります。(基礎理論コースの「VPI及びVRT」及び「GATB」コースを受講された方が対象となります。)

●開催日程、会場等詳しくはホームページでお知らせいたします。お申込みもサイト内専用フォームからできます。
<http://www.koyoerc.or.jp>

社団法人 雇用問題研究会 〒104-0033 東京都中央区新川 1-16-14 ●電話 03-3523-5182 ●FAX 03-3523-5187

読者プレゼント

「職業研究」2012冬季号

本誌読者の方に、当会発行のキャリア教育や職業能力開発関連図書をプレゼントいたします。
雇用問題研究会のホームページ内「職業研究」ページにあるアンケートにご記入いただき、ご希望の図書1点をチェックの上、ご送信ください。(応募者多数の場合は抽選とさせていただきます。)

締切等詳しくはホームページでご確認ください。→ <http://www.koyoerc.or.jp>

編集部では、今後の誌面作りに役立てるため、読者の皆様の声をお待ちしております。

●「職業研究」ページでは、2004年以降の本誌バックナンバーのすべての記事がPDFファイルでご覧いただけます。



技能検定シリーズ本のご案内

技能検定 試験問題集 平成20・21・22年度 [1・2級]

A5判

1 金属熱処理 ●¥1,890 一般熱処理作業 / 浸炭・浸炭窒化・窒化処理作業 / 高周波・炎熱処理作業	2 仕上げ ●¥2,100 治工具仕上げ作業 / 金型仕上げ作業 / 機械組立仕上げ作業	3 金属プレス加工 ●¥1,575 金属プレス作業
4 工場板金 ●¥2,415 曲げ板金作業 / 打出し板金作業 / 機械板金作業 / 数値制御タレット/パンチプレス板金作業	5 機械加工 ●¥2,625 普通旋盤作業 / 数値制御旋盤作業 / 立旋盤作業 / フライス盤作業 / 数値制御フライス盤作業 / 平面研削盤作業 / 数値制御平面研削盤作業 / 円筒研削盤作業 / 数値制御円筒研削盤作業 / 心無し研削盤作業 / マシニングセンタ作業	6 プラスチック成形 ●¥2,100 射出成形作業 / インフレーション成形作業
7 表装 ●¥1,785 表具作業 / 壁装作業	8 冷凍空気調和機器施工 / 熱絶縁施工 ●¥2,100 冷凍空気調和機器施工作業 / 保温保冷工事作業	9 油圧装置調整 ●¥1,575 油圧装置調整作業
10 農業機械整備 ●¥1,575 農業機械整備作業	◎価格は定価(税込)です。 ◎送料は実費をご負担いただきます。	

新版 技能検定 学科試験 問題解説集 [1・2級]

A5判

No. 1 機械保全 ●¥2,625 機械系保全作業 / 電気系保全作業	No. 2 配管 ●¥3,150 建築配管施工法 / プラント配管施工法	No. 3 塗装 ●¥3,150 木工塗装作業 / 建築塗装作業 / 金属塗装作業 / 鋼橋塗装作業 / 噴霧塗装作業
No. 4 型枠施工 ●¥1,575	No. 5 鉄筋施工 ●¥2,100	No. 7 内装仕上げ施工 ●¥3,675 プラスチック系床仕上げ工事作業 / カーペット系床仕上げ工事作業 / 鋼製下地工事作業 / ボード仕上げ工事作業 / ガーデン工事作業
No. 8 冷凍空気調和機器施工 / 熱絶縁施工 ●¥2,625	No. 9 仕上げ ●¥2,625 治工具仕上げ法 / 金型仕上げ法 / 機械組立て仕上げ法	No. 10 機械・プラント製図 ●¥2,310 機械製図手書き作業 / 機械製図CAD作業 / プラント配管製図作業
No. 11 機械検査 ●¥2,100	No. 12 機械加工 ●¥3,150 普通旋盤 / タレット旋盤 / 立旋盤作業 / フライス盤作業 / ボール盤作業 / 横中ぐり盤 / ジグ中ぐり盤作業 / 平面研削盤 / 円筒研削盤 / 心無し研削盤作業 / ホブ盤 / 歯車形削り盤 / かみ歯車歯切り盤作業 / 数値制御旋盤 / 数値制御フライス盤 / 数値制御ボール盤 / マシニングセンタ作業	No. 13 造園 ●¥2,100
No. 14 金属プレス加工 ●¥2,100	No. 15 金属材料試験 ●¥2,730 機械試験法 / 組織試験法	No. 16 鉄工 ●¥3,150 製缶作業 / 構造物鉄工作業 / 構造物現図作業
No. 17 建築板金 ●¥2,730 内外装板金作業 / ダクト板金作業	No. 18 工場板金 ●¥3,150 曲げ板金作業 / 打出し板金作業 / 機械板金作業 / 数値制御タレット/パンチプレス板金作業	No. 19 めっき / ダイカスト ●¥3,150 電気めっき作業 / コールド・ホットチャンバダイカスト作業
No. 20 半導体製品製造 ●¥2,835 集積回路チップ製造作業 / 集積回路組立て作業	No. 21 電子機器組立て ●¥1,890	No. 22 電気機器組立て ●¥3,150 回転電機組立て作業 / 変圧器組立て作業 / 配電盤・制御盤組立て作業 / 開閉制御器具組立て作業 / 回転電機巻線製作作業
No. 23 電気製図 ●¥1,890 配電盤・制御盤製図作業	No. 24 油圧装置調整 ●¥1,680	No. 27 農業機械整備 ●¥1,890
No. 29 表装 ●¥2,310 表具作業 / 壁装作業	No. 30 建具製作 ●¥2,100 木製建具手加工作業 / 木製建具機械加工作業	No. 31 左官 / タイル張り ●¥2,625
No. 32 建築大工 / 畳製作 ●¥2,730	No. 33 防水施工 [前期実施] ●¥2,940 ウレタンゴム系塗膜防水工事作業 / アクリルゴム系塗膜防水工事作業 / セメント系防水工事作業 / シーリング防水工事作業	No. 34 防水施工 [後期実施] ●¥3,360 アスファルト防水工事作業 / 合成ゴムシート防水工事作業 / 塩化ビニルシート防水工事作業 / 改質アスファルトシートトーチ工法防水工事作業
No. 35 とび / かわらぶき ●¥2,625	No. 36 サッシ施工 / ガラス施工 ●¥2,835 ビル用サッシ施工作業 / ガラス工事作業	No. 37 プラスチック成形 ●¥2,940 射出成形作業 / インフレーション成形作業

技能検定 学科試験 問題解説集 [1・2級]

B6判

第4集 金属熱処理 ●¥2,310 一般熱処理作業 / 浸炭・浸炭窒化・窒化処理作業 / 高周波・炎熱処理作業	第7集 切削工具研削 / 放電加工 ●¥2,630 切削工具研削 / 超硬刃物研削 / 形彫り / ワイヤカット	第11集 建築図面製作 / テクニカルイラストレーション ●¥2,100 建築製図 / 建築透視図
第18集 建設機械整備 ●¥1,575	第27集 婦人子供服製造 ●¥2,416 婦人子供注文服・既製服	第37集 石材施工 / ガラス製品製造 ●¥2,100 加工 / 石張り / 石積み / 製材のご目立て / ガラス製品成形 / 理化学ガラス機器成形

特級 技能検定 学科試験 問題解説集

A5判

第101集 ●¥3,150
機械加工 / 仕上げ / プラスチック成形社団法人 雇用問題研究会 <http://www.koyoerc.or.jp>
〒104-0033 東京都中央区新川 1-16-14 電話 03-3523-5181 FAX 03-3523-5187