

5 中小企業者とともに学ぶしくみづくりに挑戦

商工労働観光部中小企業技術センター

【概要】

ともすると受け身になりがちな、技術指導、依頼試験等中心のセンターの仕事の仕方を見直す！からスタート

企業の若手リーダーとセンター職員がわいわいと集う「塾」を立ち上げ、お互いに教えあい、学びあう枠組みを通じて人も育ち、人同士のつながりができる中、マーケティング（リサーチ）もできました。

「塾」に参加する人同士のつながりの必要性から、自分たちのセンター内のコミュニケーションの大切さを実感。センター内の職員同士、部署同士の連携強化につながりました。

そこで、次代の中小企業を担う若手リーダーと自分たち行政の若手技術職員がともに学ぶ実習は、仕事の楽しさや貢献を実感することができました。

背景

支援の効果を実感したい

センター業務の中で技術相談、依頼試験は増加傾向にあります。しかし、日常の業務に追われ、京都産業全体の動向がみえにくくなり、京都産業の展望が描きにくくなっていることに気づいてきました。

また、自分たちが支援していた技術が企業でどのように活用され、役立っているのかを実感することができませんでした。

政策ベンチャーから出発

「府内中小企業にとって、本当に役立つ仕事をしたい」との思いから、政策ベンチャー事業に応募しました。府内中小企業等へのヒアリングを重ねる中で、「中小企業の技術者と一緒に共同して取り組む」という、我々京都府職員の新たなチャレンジが必要と考えるようになりました。

目的

元気な中小、中堅企業の人材育成を支援

京都府内に本社と製造基盤となる工場を持つ、中小、中堅企業が元気に地域で活動できるよう中核となる人材育成を支援し、お互いに交流することで地域経済力を高めていくこと

様々なチャレンジや政策ベンチャーが形になり事業化していく「仕事の楽しさ」を職

場の中に浸透させること

取組

考えるよりも、まず何かやろう

京都府中小企業技術センターでは中小企業の育成、振興について、技術指導や依頼試験等、中小企業が抱えている課題解決に向けて対応しています。

京都産業の未来に目を向けたとき、これだけでは中小企業が抱えている課題解決には十分でないとの考えから、行政と中小企業者が将来のものづくりへの思いを共有することが必要だと考えています。

その時、考えるよりもまずなにかやろうという声があがり、政策ベンチャーに取り組みました。企業に入り込んで取り組むという方向で一致しましたが、より多くの企業を知る方法として「塾形式」で実施することとなり、企業からの参加者を募り事業を始めました。

若手が中心に～中小企業も行政も～

そこで、次代の中小企業を担う若手リーダーと行政も若手技術職員が集い、意見交換とスキル向上ができる「京都ものづくり若手リーダー育成塾」を実施することとしました。試行錯誤の中、架空のプロジェクトに対し企業の若手リーダーとセンター職員がともに案を出し合い意見交換をする形で事業を実施しました。

本当に役に立っているのは何件だ！

一方で「センターのこれから5年間のあり方を考える中期指針」を検討していましたが、若手ワーキングの中で「1人当たり440件ほどの技術指導、依頼試験等を行っているがこのなかで本当に役に立っているのは何件あるだろうか」と考えました。若い職員が、今の業務を振り返り、役に立つセンターの機能や将来の京都産業の展望を考えはじめました。

効果

中小企業の悩みに応える

この事業を立ち上げる前に企業にヒアリングを実施しましたが、中小企業では社員教育がなかなかできないという声が多かったことからこのような形で実施しました。

成果として参加者が感じたのは「交流ができた」ということでした。若い技術者が外部の人と交流し人脈を広げることに大いに貢献しました。

新たな視点で業務をブラッシュアップ

センター内の部署を越えて意見を出し合い、事業として進めていきました。リーダー育成塾で同じ内容を学ぶことによって、これまで受けていた技術相談とは違う角度で企業の課題や悩みを聴き、アドバイスができるというメリットも生まれました。

常に明るい雰囲気ですべてを推進でき、参加した職員は来年も続けたいと意欲を持って

仕事に取り組む風土も生まれ始めました。



(企業の人と同じ視点に立って明るく、楽しく共に未来に向かって学びあう)

現 在

中小企業が何でも相談できる人間関係を

平成20年度も23名の中小・中堅企業の若手リーダーと技術センター職員が、ともにセミナー形式で学び、意見交換をしています。

二年目の今年は19年度のリーダー育成塾に参加した企業の社長や参加者に参加の効果、これからの要望を確認し、更に事業を進化させていきたいと考えています。

センター内の連携を強化

センターは人の入れ替わりが少ないため、特に話をしなくても解ってくれているという思いこみや個人が自分の技術と知識でそれぞれの仕事をするという風土があるようです。コミュニケーションのあり方は知っているもの同士でも考える必要があります。そのようなことに気づく職員も出てきました。

振り返りと今後の課題

効果の測定を

毎年育成している若手リーダーが、学んだことをどのように企業内におとしこんでいるかを把握するなど「本当に役に立っているのは何件だ！」という視点でチェックし、継続的に事業を運営するプロセスを考えていく必要があります。

楽しさをどう伝えるか

センターの職員にこの事業に興味を持ってもらい、チャレンジすることの楽しさを伝えていきたい。管理職にスポンサー、プロデューサー的な役割を担ってもらい、若手が新しいことにチャレンジできる風土をつくっていくことが大切だと考えています。

京都の地域産業に貢献

育成塾の塾生のステップアップを考え、それを企業内に伝えることで企業が強くなり、京都の地域産業に貢献できるようなスパイラルを描けるよう今年度の事業を進めています。