

職人の価値を守る 技術継承チェックシート v0.1

ベテランや職人の価値を守りながら、技術継承の聞き方・合意・評価を整理するチェックシートです。

このシートの目的

このシートは、ベテランや職人から技術を抜き取るためのものではありません。

長年かけて身につけた判断、感覚、失敗回避の知恵を、本人の価値を下げず、会社の中で正しく評価される形で次世代へ渡すための確認シートです。

技術継承で最初に必要なのは、質問のうまさではありません。

聞かれる側が「自分が損をするだけではない」と思える設計です。

また、このシートは一回のヒアリングで正解を作るためのものでもありません。

今まで言語化してこなかった人が、最初から自分の考えをきれいに言葉にできるとは限りません。むしろ、最初に出てくる言葉は全体の一部であり、話した後に「あの時はああ言ったけど、もっとこうやな」と後から出てくることを前提にします。

技術継承の言語化は、聞いて終わりではなく、出した言葉を見直し、試し、本人に戻し、少しずつ磨いていく作業です。

使う前の前提

このシートは、次の人に向けたものです。

- OJT担当者
- 班長、係長、現場リーダー
- 工場長、製造部門の管理者
- 技術継承を任された教育担当者

このシートを使う前に、次の前提を共有してください。

- ベテランが教えたくない気持ちは、わがままではない
- 技術を言語化すると、その人の価値が下がるように見えることがある
- 言語化した技術が評価されないなら、技術継承は搾取になる
- 最初の言葉は完成形ではなく、後から直す前提で扱う
- 多くの人は、自分が思っていることの一部しか最初は言語化できない
- 聞く側が言語化に慣れていないほど、言語化が苦手な人のつらさを見落としやすい
- 会社側には、技術を残す必要がある
- 両方を分かった上で、聞き方と扱い方を設計する

言語化は一回で完成しない

前提

職人やベテランは、長年の経験を言葉ではなく、体の動き、視線、違和感、失敗経験で覚えていることが多い。

そのため、最初のヒアリングで出てきた言葉を **この人はこう言ったからこれが正解** と固定しない。

むしろ、最初の言葉はたたき台である。

- 最初の発言を完成形として扱わない
- 後から言い直せることを最初に伝える
- 一度書いた内容を、本人に戻して確認する
- 現場で試した後に、もう一度本人に聞く
- 前と言っていることが違う** と責めない
- 言い換えや追加を、技術が深まった証拠として扱う

声かけ例

今日出た言葉を、これで確定にはしません。

一度話してみて、あとから「もっとこうだった」と出てくることがあると思います。

むしろ、その後から出てくる言葉の方が大事なこともあります。

なので、今日は最初のたたき台を作る時間にしましょう。

0. 使ってはいけない状態

以下に当てはまる場合は、まだヒアリングを始めない。

- 教えた人の評価や扱いが何も決まっていない
- 「あの人がいなくても回るようにする」が目的になっている
- 本人に説明せず、会社側だけで記録を進めようとしている
- 聞いた内容を誰が使うのか決まっていない
- 教えた時間が業務時間として扱われない
- 若手側に、教わる姿勢や礼儀を伝えていない
- ベテラン本人に確認・修正してもらう機会がない
- 最初に聞いた内容を、そのまま確定版として扱おうとしている
- 聞く側が、相手の言語化の遅さを待つ準備ができていない

ひとつでも強く当てはまる場合は、質問リストを使う前に、目的と評価の設計をやり直す。

1. 技術を聞く前の合意チェック

1-1. 目的の確認

- なぜこの技術を残すのか説明できる
- 誰のために残すのか説明できる
- どの作業・工程を対象にするか決まっている
- すべてを聞き出すのではなく、今回聞く範囲を決めている
- ベテラン本人に、記録する目的を先に伝える

メモ:

今回残したい技術:

残す目的:

使う人:

今回は聞かない範囲:

1-2. 本人にとっての意味

- 本人にとって、教えるメリットを説明できる
- 本人の経験や判断が、会社の中でどう扱われるか説明できる
- 教えた内容に本人の名前や貢献を残すか決めている
- 教えた内容を、本人が後から直せるようにしている
- 若手ができるようになった後も、本人の役割が残るように考えている

メモ:

本人にとっての意味:

本人の貢献を残す方法:

本人が今後も担う役割:

2. 職人の価値を守る聞き方チェック

2-1. 避ける言い方

次の言い方は、相手に「自分の価値を奪われる」と感じさせやすい。

- 誰でもできるようにしたい

- あなたがいなくても回るようにしたい
- 属人化をなくしたい
- 暗黙知を抜き出した
- 標準化するので教えてほしい
- 若手のためだから協力してほしい
- 会社として必要だから出してほしい

2-2. 置き換える言い方

上の言葉は、次のように置き換える。

- あなたが見ているポイントを、若手が見落とさないようにしたい
- あなたの判断を、迷ったときの支えとして残したい
- この現場で大事にしてきた基準を残したい
- 若手が失敗する前に、見るべき場所を教えてほしい
- あなたが何年もかけて身につけた見方を、会社として正しく扱いたい
- 手順だけでなく、なぜその判断をするのかを残したい
- この内容は、必ず本人確認をしてから使う

2-3. 最初の声かけ例

今日は、作業のやり方を全部聞き出したいわけではありません。

若手が失敗しやすいところや、見落としやすいところを、まずは一緒に整理したいです。

長年やってきた人にしか見えていない判断があると思うので、それを会社としてちゃんと扱える形にしたいです。

記録した内容は、こちらで勝手に使わず、必ず確認してもらいます。

あとから思い出したことや、言い直したいことが出てきたら、その時点で直していきます。

3. 聞く側の姿勢チェック

聞く側が言語化に慣れていない場合、相手も同じように話せると思ってしまうことがある。

しかし、技術を持っている人と、言語化が得意な人は同じではない。

聞く側は、次を確認してから進める。

- 相手がすぐに答えられなくても待てる
- 沈黙を失敗として扱わない

- 言葉が粗くても、先に意味を受け取る
- きれいな言葉に整える前に、本人の言い方を残す
- 自分の理解の速さを、相手に押しつけない
- つまりこういうことですね とまとめた後、本人に確認する
- 相手が言い直したとき、前の発言との矛盾として扱わない
- 質問攻めにせず、動作や実物を見ながら聞く
- 聞き手の都合で、早く結論にしようとしな

聞く側のNG:

- それはさっき言っていたことと違いますよね
- つまり標準化すればいいということですね
- それくらいなら誰でもできますよね
- もっと分かりやすく教えてください
- 要するに何が言いたいんですか

聞く側の置き換え:

- 今の話は、さっきの話に足された感じですね
- ここはまだ言葉にしにくいところですね
- 動きを見ながら、もう一回聞いてもいいですか
- いったん私の言葉で書くので、違っていたら直してください
- 今日決め切らず、あとで思い出したら足せるようにしておきます

4. 技術の中身を聞く質問

ここから先は、聞く前の合意が取れている場合だけ使う。

4-1. 作業前に聞く質問

- この作業に入る前に、最初に見る場所はどこですか
- 作業前に「今日は危ないかも」と感じる条件はありますか
- 初心者が準備でよく抜かすことは何ですか
- 道具、材料、設備の状態で、最初に確認するものは何ですか
- 作業前の段階で、うまい人と危ない人はどこが違いますか

メモ:

作業前に見る場所:

危ない条件:

初心者が抜かすこと:

4-2. 作業中に聞く質問

- 作業中、いちばん注意して見ている場所はどこですか
- 音、匂い、手触り、振動、色、形のうち、何を見ていますか
- 「まだ大丈夫」と「もう危ない」を分ける境目は何ですか
- 手を止める判断は、どの瞬間にしていますか
- 若手が同じ動きをしているように見えて、実は違うところはどこですか
- その動きは、何を防ぐためにやっていますか
- 手順書には書きにくいけれど、実は大事なことは何ですか

メモ:

見ているもの:

境目:

手を止める判断:

手順書に書きにくいこと:

4-3. 失敗・不良・トラブル時に聞く質問

- この作業で一番多い失敗は何ですか
- 失敗する人は、失敗の前に何を見落としていますか
- 不良の予兆はどこに出ますか
- 失敗したとき、最初に確認する場所はどこですか
- やり直してよい失敗と、止めるべき失敗の違いは何ですか
- 過去に一番痛かった失敗から、何を覚えましたか
- 若手に先に知っておいてほしい失敗は何ですか

メモ:

多い失敗:

予兆:

止めるべき失敗:

若手に先に伝えること:

4-4. 若手に教えるときに聞く質問

- 初めて教えるなら、最初に何を見せますか
- 何ができたら、次の段階に進ませますか
- どこまでできたら、一人でやらせてもよいですか
- 若手が質問しにくそうにしている場面はありますか
- 若手に言っても伝わりにくい言葉はありますか
- 若手が勘違いしやすい言い方はありますか
- 教えるときに、昔と変えた方がいいと思うことはありますか

メモ:

最初に見せること:

次に進む基準:

一人で任せる基準:

伝わりにくい言葉:

5. 聞いた内容をブラッシュアップするチェック

技術継承の言語化は、聞いたその場で終わらせない。

一度言葉にしたからこそ、本人の中で整理が進む。後から追加や修正が出てくることを、最初から運用に入れる。

- ヒアリング後、本人に見返してもらう時間を作る
- 翌日以降に、追加で思い出したことを書ける欄を用意する
- 実際に若手へ教えた後、どこが伝わらなかったか確認する
- 現場で試した結果を、ベテラン本人に戻す
- 本人の言い直しを、修正履歴として残す
- 初回版 見直し版 現場で試した版 を分ける

言語化できなかった部分を、無理に確定させない

写真、動画、実物、失敗サンプルを使って補う

メモ:

初回ヒアリング日:

本人確認日:

後から追加されたこと:

現場で試して分かったこと:

まだ言語化できていないこと:

6. 教えた後の評価チェック

技術を聞いた後に、ここを確認する。

教えた人の貢献を上司が把握している

教えた時間が業務として扱われている

記録した内容を本人に戻して確認している

本人が修正できる余地を残している

若手ができるようになった後も、本人の役割が残っている

言語化した内容が「当たり前」として雑に扱われていない

教えた人に感謝だけでなく、評価や役割として返っている

後から修正・追加した時間も、技術継承の仕事として扱われている

メモ:

上司への共有:

本人確認日:

評価・役割として返すこと:

7. OJT担当者が一人で抱えないチェック

OJT担当者だけが、ベテランと若手のあいだで苦しまないための確認。

管理者が、技術継承の目的を自分の言葉で説明している

OJT担当者だけがベテランに頼みに行く形になっていない

- 若手に、教わる側の礼儀を伝えている
- ベテランの言葉を整理する人が決まっている
- 聞いた内容を現場で試し、本人に戻す流れがある
- 教育の負担が一部のみに偏っていない
- 技術継承を通常業務の余り時間でやらせていない
- 聞く側の教育をせずに、OJT担当者へ丸投げしていない

メモ:

管理者の役割:

OJT担当者の負担:

若手に伝えること:

記録を整理する人:

8. 最後の確認

この技術継承は、誰かの価値を下げる形になっていないか。

- ベテランの価値を奪う言い方になっていない
- 会社側の都合だけで進めていない
- 若手側の都合だけで進めていない
- 教えた人の貢献が見える形になっている
- 言語化した内容を、本人抜きで勝手に変更しない
- 技術を残すことが、本人の次の役割につながっている
- 最初の言葉を確定版として扱っていない
- 後から言い直せる余白を残している
- 聞く側が、言語化が苦手な人の気持ちを理解しようとしている

ひとつでも不安がある場合は、質問を増やす前に、合意と評価の設計を見直す。

公開前にKAZUが確認すること

- 職人側から見て、言葉が冷たくないか
- 会社側から見て、使いにくすぎないか

- 教えたくない 気持ちを軽く扱っていないか
- 技術継承の必要性を弱めすぎていないか
- 現場で本当に使える質問になっているか
- 言語化が苦手な人のペースを尊重できているか
- ブラッシュアップ前提の運用になっているか
- もっと入れるべき実例があるか
- 出してはいけない現場の言葉が混ざっていないか

次の改善メモ

追加したい質問:

削った方がよい質問:

言い換えたい表現:

実体験として入れたい場面:

公開時に避けるべき表現: