

# 豆知識～今更聞けないあんなこと～

このコーナーでは、「業界では常識だから今更恥ずかしくて聞けないよ!」といった職業訓練科目に関する疑問・謎・不思議についてわかりやすく解説しちゃいます!  
第二回目は、建築設備科に関するあんなこと。

## 疑問 排水管は水平に敷設しているの?

「排水管」は文明的な生活する上では欠かすことの出来ない、大切な設備です。普段、直接見られる機会はなかなかありませんが、排水管は法令等の定めにより、勾配をつけて敷設させています。一般的に、敷設する管の口径により勾配が決められており、65mm以下は1/50。75mmは1/100。などとなっています。ちなみに、管内流速は0.6~1.5m/secが目安になるらしいですよ。



(勾配のイメージ図)  
1/50の場合



たまねじくん

都立多摩職業能力開発センターは、JR青梅線西立川駅で下車。降車の際には、押ボタンで電車の扉を開けます。自動開閉式ではありませんのでご注意ください!  
改札を抜けると、左手には広大な昭和記念公園が。この季節は紅葉が大変美しく、また都会から少し離れているため、空気が澄んでいるのが感じられます。そんな緑豊かな多摩職業能力開発センターにお出かけしてみませんか?見学も随時受け付けていますので、お気軽にお問い合わせください。(次回は八王子校の紹介です。)

## 都立多摩職業能力開発センター (西立川)



《JR青梅線 西立川駅下車 徒歩7分》  
住所: 〒196-0033 昭島市東町3-6-33  
電話: 042-500-8700(代)  
詳細はコチラ!

多摩職業能力開発センター  検索

## お問い合わせ

- 都立多摩職業能力開発センター(西立川)  
042-500-8700(代)
- 都立多摩職業能力開発センター八王子校  
042-622-8201(代)
- 都立多摩職業能力開発センター府中校  
042-367-8201(代)

## イメージキャラクター



平成29年11月27日発行  
都立多摩職業能力開発センター 人材育成課  
人材育成担当  
電話 042-500-8700(代)

※ 今回ご紹介した訓練及び助成金等は、全て、原則、都内の中小企業、中小企業団体等を対象としたものです。

東京都では、就職の機会均等を確保するために、本人の適性と能力に基づく公正な採用選考を実施するよう事業主の皆様のご理解とご協力をお願いしています。詳細は、<http://www.hataraku.metro.tokyo.jp/equal/etc/kosei.html> をご覧ください。

# 都立多摩職業能力開発センター NEWS LETTER



都立多摩職業能力開発センターは、中小企業の人材育成・社員教育推進のお手伝いをいたします

★ たまねじくんは、「多摩」と、ものづくりの「ネジ」からなる多摩職業能力開発センターのイメージキャラクターです。「ネジ」で「技術と人」「人と仕事」をつなぎます!

## あなたの会社でこんなお悩みはありませんか?

【お悩み】 これまで自社のフライス盤の操作を外注していた。若手に覚えてもらって内製化したいが、操作を教えられる社員がいない。



ポイント:東京都が企業の現場で訓練を行う講師の紹介を行います!

## 【解決方法】

東京都に登録している専門の講師に、実際に工場に来てもらい、毎月1回、若手にフライス盤を教えてもらった。



## 【企業の声】

自社の機械を使えるのが効果的だった。1名からの参加でも利用できるので、技術向上のために毎年利用したい!

## 現場訓練支援事業のご紹介

- ◎ 実施人数: 1名から利用可能
- ◎ 実施場所: 各企業の事業場(原則都内)
- ◎ 訓練時間: 1時間から、同一年度内に述べ40時間まで
- ◎ 指導支援者: 内容に応じて適任の講師を紹介
- ◎ 費用: 以下の謝金を企業と都が半分ずつ折半します。

費用は東京都が  
半額負担!

○指導計画書作成  
→1回の支援につき6,400円  
(企業様負担 3,200円)

○訓練実施  
→講師1名・1時間につき6,800円  
(企業様負担 3,400円)

◎お申込み: 随時受付

※材料費・テキスト代等が生じる場合は、企業様負担。

※新入社員向け研修などにもご利用ください

# 合同就職面接会 実施結果報告

当センターでは、中小企業の人材確保を支援するために、就職面接会を（公財）東京しごと財団（東京しごとセンター多摩）などと共同で、年2回実施しています。

今回は、平成29年10月13日（金）「就職面接会 in 多摩職業能力開発センター」を当センターで開催し、20社の企業様にご参加頂きました。

また、直前セミナー「人事の直観！面接官はココを見る」には、リクルートスーツに身を包んだ16名の方が参加され、途中メモを取りながら熱心に聞き入っていました。

当日はこの時期にしては肌寒く、あいにくの雨模様でしたが、面接会には80名を超える方が参加され、盛況のうちに終了しました。



## 就職面接会 in 都立多摩職業能力開発センター

- <参加企業数> 20社（製造業、情報通信業、建設業、運輸業、サービス業等）
- <参加人数> 81名（一般求職者78名、訓練生3名）
- <内定者数> 2名（面接人数137名）（平成29年10月末時点）

### 1 求職者の概要（回答者 80人）

- 年代 20代 23.7% 40代 17.5%  
30代 15.0%  
\*10~30代で過半数
- 性別 男性69人（86.3%）  
女性11人（13.7%）
- 住所地 東京都内在住 67人  
うち多摩地区 66人（98.5%）
- 希望職種（複数回答）  
①専門技術 36人（製造、電気関係、溶接等）  
②事務 23人  
③営業 18人
- 希望就業地区  
①東京都全域 33人  
②多摩地区のみ 27人  
（一部複数回答）

### 2 求職者アンケート結果（抜粋）

Q「求人重視する条件は何ですか？」 (複数回答可)	回答数(人)
職種	54
就業場所	48
雇用形態	32
賃金	29
業種	21

※ 上位の回答のみ抜粋



### 3 求職者の声

- 面接を受けたかった企業以外でも、新たに受けてみたいと思える企業にお話を伺えた。
- 通常の採用面接と違い、リラックスして受けられ、企業の方と話しやすかったのが良かった。
- 普段は、書類選考で落とされることが多いので、面接できるだけでも確率が上がって良い。

### 4 企業アンケート結果

Q1「景気回復の兆しがありますが、人材採用の方針は変わりましたか？」	回答数(社)
積極的に採用する	8
変わらない	11
採用を控える	1
合計	20

多くの企業様にご満足いただけました！

Q2「今回のようなイベントにまた参加したいですか？」	回答数(社)
参加したい	18
都合が合えば参加したい	2
参加しない	0
合計	20

## 経営者インタビュー①

### ～人材育成、職業訓練に関する”ホンネ”を聞く～

このコーナーは、多摩地域の中小企業の経営者の方々に、人材確保・人材育成の視点から、職業能力開発センターで実施している職業訓練をどうとらえているなどについてインタビューし、その一部を紹介するものです。

第1回目は、光工業株式会社の西崎慎二社長に登場いただきました。

光工業株式会社

所在地：八王子市石川町2968-3

設立：昭和25年5月

事業内容：金属塗装

従業員数：95名

会社HP：<http://www.hikarikogyo.co.jp/index.html>



Q1 まず、社長の「職業訓練」に対するイメージについてお聞かせください。

訓練の修了生は、就職に対する心構え、職業人としての心構え、仕事に対する心構えが身についていると思う。

入社して短期で辞めてしまうのはお互いにとって不幸であり、できれば骨を埋める覚悟で入ってほしいが、訓練の修了生は、現場にすんなり入って、働くという意識があり、会社への定着率は高いのではないかと感じている。

Q2 訓練を経由して就職しようとする、科目によっては1~2年程度の時間がかかります。そのメリットはあるでしょうか？

就職するまでの充電期間と考えればいいのでは。入社時に1~2年の時間的な差ができて、入ってから2、3年もあれば挽回できる。

就職すると、ガツガツした職人集団の中で生活することになるので、1~2年間、精神的に鍛えられるのはいいことだと思う。

Q3 実際に貴社で働いている修了生たちはどのような感じですか？

見た目はおとなしいが、ガツガツしている。技術のベースがあることに加え、意識が高く意欲的。早く即戦力になりたいと思っている。

企業としても伸ばせる部分は伸ばしたいと思っており、もっと仕事をやりたい、やりたいのにやらせてもらえないオーラが感じられたので、お客様の現場への派遣をはじめ、多くの経験を積ませている。その中で揉まれて成長している。企業としても育てる努力を惜しまない。

Q4 これから訓練を受けてみようという人に向けて、エールをお願いします。

訓練を受講する1年間は短い。すぐ取り返せる。決して足踏みではない。ストレートに漠然と就職するより、この1年間によって、次の20~30年が充実したものになるはず。仲間とライバル心を持って過ごす意欲が高まる。ぜひ、職業訓練のルートを経由して入社してほしい。1年遅れてもデメリットなどない。かえって有利になるはず。

Q5 最後に、人材育成についての社長のお考えをお聞かせください。

社員の意欲に応えるべく、高めの球を投げている。教える環境を整えている。やる気を持続するように、その人のレベルよりちょっと上の仕事を与えている。会社側のやり方次第で、社員の目的意識を高めることができると思う。

西崎社長、ありがとうございました！