

## 平成21年度ものづくり立国の推進事業

元パナソニック電工株式会社 奥嶋建城  
元大阪府立城東工業高校 小田旨計

### はじめに

本好事例集」(別冊誌で配布済)は、平成21年4月、厚生労働省ものづくり立国推進事業の一環として、大阪府職業能力開発協会から、技能者の処遇・活用・社会貢献問題に真正面から取り組んでいる3企業1組合(既に決定済)を取りあげてまとめてほしいと奥嶋・小田に相談があり、本年2月末に完成させたものである。

ものづくりは「人間が頭・手・足を使って、社会的に人間生活の利便・向上のために役立つ形のあるモノをつくることであり、新しい製品を生産する企画・仕様・設計・加工・組立・製作・納品等の作業工程を通じて、モノをつくりだす行為」なのである。(鈴木堯士 高知大学名誉教授)

つまり「つくる」ことができなければ、モノにならない。そのつくる行為は技能と称され、根源的な人間のいとなみである。技能者は、技能をいとなむ人間であり、技能者がいてモノができるのである。資本財といわれる人工資源は、高機能素材や高精度な部品、他に類のない生産設備、ロボット、自動機械等である。これらはすべて技能者がつくりあげたものである。元来、技能は人に帰属するものだから、次々と人伝えで伝承されなければ、いつかは途絶えてしまう。つまり技能伝承は、人間対人間の波長伝道により伝わるもので、データのみで技能伝承は完了するはずはないと考える。そして、この人に帰属するものづくり技能を培うのには、相当の時間と努力を要する。ここ数年、団塊世代の熟練技能者の引退が本格化するなかで、これからも日本がものづくり立国としてその基盤を強固なものにしていくためには、技能の重要性を再認識し、優れた技能の維持・継承に取り組み、技能者の育成を粘り強く継続していくことが肝要である。そして技能者の処遇・活用、社会的評価の向上を真剣に考え、次世代の若者が、進んで技能者の道をめざす環境をつくりあげねばならない。

### 好事例①コマツのマイスター制度

2003年に世界最初の地雷除去機を製作したコマツは、20トンクラスの建設機械で世界最初のハイブリッド油圧ショベルを2008年に市場導入するなど建設機械メーカーとして、

- ①品質と信頼性の向上
- ②世界トップレベルの生産技術力
- ③市場の変化に即応する柔軟な生産体制
- ④人材の育成

の4つの思想を礎に「ものづくり」に邁進するダントツの商品力(3~5年は競合他社が追いつけない圧倒的に優れた特徴を備えていること)を誇る企業である。

建設機械の製作に当たっては、機械加工・溶接・熱処理・組み立て・塗装・検査・鋳造等各分野の高度熟練技能者が活躍している。

2005年12月、①現業戦力の確保 ②基礎技能のレベル向上 ③伝承すべき高度熟練技能について、全社的問題点を明らかにし、さまざまな取り組みが提案され、人材育成使命としてコマツのものづくり基盤を確かなものとする新たな政策・仕組みがスタートしコマツグループにおける伝承すべき高度熟練技能を確実に次世代に伝えることを目的に、2006年8月から運用され、着実な成果を挙げている事例である。

### 好事例②パナソニック電工高度熟練技能者

技能伝承には「縦の伝承と横の伝承」がある。縦の伝承はいわゆる熟練度を高める方向、横の伝承はNCやMC、ITなど数値化して楽で便利になる方向である。この両方のバランスが大切である。両方向とも生成発展(進化)している。楽で便利なのは比較的短時間でマスターできると考えられる。しかし、熟練度を高めることには時間がかかるので、継続が何より大切である。しかもその楽で便利なのは、熟練度の高い技能者(高度熟練技能者)によって、生まれているのが事実である。高度熟練技能者が団塊世代の大量退職

に伴って大幅に不足してくる。高度熟練技能者は、若年技能者訓練から始めて少しずつスキルを向上させていくなから、時間と経験を積み重ねて生まれてくるいわゆる「匠」なのである。パナソニック電工では、現在22名の高度熟練技能者が活躍している。その中から最先端のものづくりにその能力を発揮している3名の高度熟練技能者及び後継者育成・技能伝承の分野で社会貢献している2名の高度熟練技能者を紹介し、日本が伝統としてきた優秀な技能が、継続的に伝承されていく仕組み・制度の重要性・必要性についての事例である。

### 好事例③ダイハツの技能伝承「技能交流会」

自動車メーカーのみならず、すべてのメーカーの優れた製品がつくられる陰に優れた技能者の存在がある。団塊世代の熟練技能者の引退が本格化するなかで、我が国のものづくりを支える優れた技能の重要性を認識し、優れた技能の維持・継承に取り組むことは、日本のものづくり産業の競争力を維持発展させるために最も重要なことである

ダイハツ工業株式会社は、技能系社員教育の一つとして、1993年から実施している保全教育を中心に、現状の技能レベルを量ること、技能系社員に光を当て、職場の活性化につなげようと、各工場の代表者が一堂に会しての「技能交流会」を2009年度スタートさせている。技能の伝承については、各企業内で技能競技大会を行ったり、世界の技能五輪めざして特別訓練をしたりなど、さまざまな工夫を凝らしているが、競技色が強くなると、

①能力向上が第一義ではなく、優勝することが主目的に成りやすい

②練習も審査基準や配点を考慮したものになる

③工場によって練習できる時間も異なるため、不公平感がでる

④審査も複雑化し大会を実施することの負担も増えるなど、マイナス面も多々あるとして、競技会が主目的ではなく「交流会」を前面にした新たな技能伝承の取り組みの事例である。

### 好事例④塗装工業協同組合技能者の社会貢献

現在の塗装工事には、八ヶ・ローラ・スプレーの塗装法が駆使されているが、塗装部位や現場条件、例えば溶剤系塗料を取り扱う場合の「有機溶剤作業主任者」、元請工事を請け負う場合の「施工管理技士」等、また高層建造物の高所作業を行う場合の「高所作業車運転技能者」などの資格がなければならない。

塗装企業はそのほとんどがオーナー企業である。自ら資格（スキル）取得のための教育をすることは困難なため、120社で組織される大阪府塗装工業協同組合が中心となって、知識習得、技能習得の教育を積極的に行っている。

この組合に対して、平成13年大阪府警察本部から次の要請を受け入れたのである。

大阪は、10年以上街頭犯罪ワースト1という汚名にさらされおり、特に最近、都市部における建物などへの落書きが大きな社会問題となっており、逮捕者まで出ている状況にある。また、落書きされている場所には、犯罪を誘発すると犯罪心理学上いわれており（割れ窓理論など）、警察庁の犯罪分類では、街頭犯罪に分類されている。この大阪における犯罪者の低年齢化に対する施策の一環として、青少年への健全育成、あるいは、保護観察中の少年に対する道徳教育の一つとして、また、犯罪予防の観点などから、街の落書きを塗装で美化して欲しくないか

このことを契機として、大阪府塗装工業協同組合に加盟する優秀な塗装技能者が毎年継続して、積極的に地域社会における「らくがき消し塗装美化運動」をしている事例である。

### さいごに

不況の今こそ、技能者が誇りを持ち、社会的に評価される環境を作り上げるチャンスである。パナソニック創業者松下幸之助氏は、「不況またよし」「不況さらによし」と明言をのこしている。事例集は、その時代その時の記録である。ここで挙げた4事例と同類の取り組みをしている企業はたくさんある。

数年先に、本事例集よりもっと進んだ良い事例集が生まれることを念じています。