

急務！技能伝承制度

実例特集

ベテランの大量退職(2007年問題)に備えて対策急ピッチ

ケーススタディ #1～#4



『2007年問題』とは、日本の製造技術を支えてきた団塊世代の定年ラッシュが始まる時期を指すもので、製造現場の空洞化という大きな懸念が背景にある。

厚生労働省はこの時期に合わせ、『ものをつくりだす人と技』をテーマに、『2007年ユニバーサル技能五輪国際大会』を静岡県内で開催する計画を公表した。これは若い技術者による2年ごとの『技能五輪国際大会』と、障害者らの『国際アビリンピック』の初の同時開催となる。

いま、多くの製造現場では、この『2007年問題』への対応を急ピッチで進めている。それは、熟練技能者の多くが定年を迎える前に、長い経験を通して培われた高度の技能を、若手技能者へ伝承する取り組みで、『技能伝承制度』の導入がそれである。

当然ながら、取り組む企業ごとに伝承する技能は異なるが、導入の狙いに本質的な違いはない。それは技能伝承に軸足を置きながら、技能レベルの底上

げを図るのが狙いで、組織の活性化という副次的な効果も視野に入れた取り組みである。

技能伝承の役割を率先して担うのは、優れた技能を持つ技能者の中から選抜されて『マイスター』、あるいは『名匠』などの名誉ある称号を授与された数少ない人たちである。

伝承の仕方は、師匠と弟子の関係でペアを組み、現場の仕事を教材に指導して継承する方法が一般的だ。だが、その名称は『匠道場』『ものづくり学校』『名匠認定制度』『マイスター制度』と多彩である。ただし、いずれも体系的・組織的に推進して、効果を発揮している点では共通している。

ものづくりの現場では、FA化に依存する工程が多くなったとはいえ、熟練技能者の『技』が優れた製品づくりに大きく貢献していることは変わらない。

こうした実態を勘案すれば、技能伝承への取り組みは、今後もますます過熱してくることは間違いない。

企業名	制度名	導入年月	技能伝承の分野	特徴
石川島播磨重工業 田無工場 #1	匠道場	2001年5月	航空機用 ジェットエンジンの製造	現業系の新人社員を対象に7職種の技能を1年間(週1回4時間、年間約100時間)かけて伝承、加工全般の理解も徹底して多能工に育成。技能検定1級レベルの上級技能者に育成するまで12年要していたものを8年に短縮して推進。
クボタ 宇都宮工場 #2	ものづくり学校 マイスター制度	2004年3月	乗用田植機 コンバイン等の製造	ものづくり学校では、40歳以下の技能者員全員に『基礎教育コース』を実施、『能力開発コース』では40歳以下の選抜者を対象に推進。マイスターに認定された熟練技能者はトレーニーとペアを組み、1年間のOJTで技能を伝承。
キャノン #3	『キャノンの名匠』 認定制度	2001年3月	精密機械加工 金型加工 光学レンズ加工 プラスチック加工等	技能社員をA級～C級の3つに分け、A級技能者の中から公的認定制度への申請者を選出、社内委員会での選考を経て『キャノンの名匠』を認定。名匠から技能を伝承される継承者はA級技能者を中心に選定して2年の継承教育を推進。
東京ガス #4	緊急保安 マイスター制度	2003年7月	緊急保安業務 ガス漏れ個所探し と修理	『緊急保安マイスター』は所属部署の推薦で候補者に選定された後、筆記・技能試験と審査委員会の判定で認定。マイスターは現場作業を通して熟練技能を伝承する役割を担い、プロ集団の強化に向けて指導を徹底。