

# 技能伝える拠点続々

団塊世代の熟練技能者が07年から大量に退職し始めるのを前に、若い世代へ「ものづくり」を伝承するための拠点づくりが東海地方で広がっている。過去の採用の偏りで次の世代が手薄な企業があるほか、契約社員などの増加で人員構成も変化し、技術や知識を引き継ぐことが製造業の緊急課題となっているためだ。従来の「技は先輩から盗め」ではなく、体系的に教えようという試みでもある。

(富森ひな子)

## 工場長養成塾 ■ 社外に講座開放



タカハシテクニカの「テクニアカレッジ」では、熟練技術者が機械の操作などを指導する＝名古屋市で

中堅・中小企業を対象にした「工場長養成塾」の入塾式が13日、名古屋市中で開かれた。16人の定員に55人が応募。音頭をとった中部経済産業局が「断るのに苦労した」という人気が、指導にあたるのは名古屋工大、豊田自動織機、デンソー技術センター。148時間のカリキュラムの中で、生産や物流管理のノウハウなどを学ぶ。塾生が普段働く工場も実地研修の場となる。受講者は自動車部品、食料品、窯業など様々な業種から集まった。坂野信三さん(36)は熱処理加工、日高工業(愛知県刈谷市)の技術部長。同社は約40年前の創業当時の社員が引退期を迎えている。工場の中で、生産や物流管理の人材を確保できず、次のリーダーとなる40代が手薄だ。今村順社長は「専門技術は日々の作業で指導するとしても、管理者の養成をどうするか、頭を悩ませていた。大手のノウハウを学べるのはチャンスと期待を寄せる。自前で技能伝承の場をつくる企業もある。工作

## 大量退職控え若手育成

機械部品のタカハシテクニカ(名古屋市)は、熟練技術者が若手に技術や技能を指導する「テクニアカレッジ」を3年前、社内で始めた。「企業のコアとなる技術や技能の伝承は容易ではない。ベテラン頼りを改め、生産効率を上げる狙いもあった」(高橋弘茂社長)。

当初は社員のみを対象としていたが、2年前からは社外に開放。計48時間、料金は18万円。図面の見方から刃物の選び方、旋盤の使い方まで、基礎知識を一通り学ぶことができる。これまでに延べ100人が学び、今年2月からは、カレッジを卒業したエンジニアの派遣事業も行っている。

大手でも、指導拠点の新設が相次ぐ。ブラザー工業は昨年12月、工作機械や工業用ミシンの技術を教える「匠道場」を開講した。工業用ミシンが不振だった時代に採用を抑えたため、同社は40代の技能職が空白となっている。OB3人が週に3回、20〜30代の若手の指導に当たっている。

日本ガイシは4月、自社の正社員に生産技術を教える人材教育専門会社「NGK人材開発」を設立した。パート従業員や契約社員ら正社員以外が全体の2割弱にまで増えたため、正社員に技能や技術を確実に伝えることが、「現場力」の維持に欠かせないと判断した。

新入社員から若年層を対象にした第1段階では基礎管理技術を、中堅層から次期指導者層を対象にした第2段階ではリーダーの育成を目指す。