

ザ・町工場

諏訪貴子 著

本書は、ものづくり技術者の人材育成について自らの実践に基づいて著したものである。

著者は東京都大田区に本社を置き、ゲージや治工具、金型などをつくる金属の精密加工ではトップクラスの技術をもつダイヤ精機(株)の社長である。日経ウーマン「2013 ウーマン・オブ・ザ・イヤー」大賞を受賞され、寸暇を惜しんで講演活動なども行っている。また、近隣の工業高校と提携し、デュアルシステムの生徒の受け入れを行ったり、国の審議会の委員を務めたりするなど、社会貢献も積極的に行っている。

筆者は、創業者である父親が急逝したため、32歳のときに社長に就任し、後を継ぐことになった。おそらく大変な重圧の中で、会社を引き継ぎ、中小企業の経営を担ってきたことが推察される。

技術の継承が必要なものづくりの企業として、どのように人材を育成してきたのだろうか。1000分の1mm以上の精度が求められる精密加工を行う技術力をどのように維持・向上させてきたのだろうか。

当初は、社員の大半が社長より年上であったとのこと。そのような中で、「人が育ち、人が辞めない町工場にする」ために様々な工夫をしてきたことが明るく描かれている。

採用については、経験のある熟練技術者の求職がままならないこともあり、未経験の若手を積極的に受け入れている。その際、「従来の『技術』に焦点を当てた採用から、『人』に焦点を当てた採用」へと採用方針を転換している。人柄やものづくりへの関心の強さを見極めていく。多少の経験や技術があっても、自信があり過ぎる態度などはネガティブな評価を受ける。未経験者でも謙虚で向上心がある者は将来性があると判断される。工業高校出身者だからとい

って、アドバンテージになるとは限らない。ものづくりを通じた人間性の育成がいかに重要であるかということを改めて実感する。

離職率が高い時代にあって、未経験者を一人前の技術者としてどのように育てていくのか、1か月、3か月、1年、3年という節目で危機を乗り越えられるよう、人材育成のプログラムが組まれている。

新入社員は座学の研修のあと、旋盤、フライス盤、研磨機などの工作機械を扱い、実際の作業を学ぶ。そして、担当する機械が割り当てられ、仕事面の世話をする教育係と生活の面倒をみる若手生活相談係が決められ、新人教育が本格的にスタートする。教育係が未経験者に一からものづくりの基本を教えていく。すべてOJTで学んでいく。新人でも練習ばかりするのではなく、すぐに本番。はじめから製品を作らせる。緊張感や集中力をもたせないと上達しないからである。ロスが発生し材料が無駄になるのは覚悟の上である。

その他に人材育成のために行う様々な取組が紹介されている。

例えば、「交換日記」として業務日誌を自由に書かせ、新人の悩みや戸惑いを把握する。自己の能力アップの目標を描く「チャレンジシート」を書かせ、目標管理を行う。年に2回、「QC発表会」を行い、プレゼンの機会を設け、「考えるものづくり」ができる人材育成を図る。「これだけは絶対に誰にも負けないもの」をもたせ、自信を植え付ける。このように様々な方策を講じて新人を育成し、ものづくり技術者としての成長を促している。

あとは本書をじっくりと読んでいただきたい。ものづくり現場で働く技術者ともものづくりで社会に貢献する中小企業を思わず応援したくなるような良書である。

(日経BP社、261頁、1,600円+税) (巽公一)