

2007年越えの技能伝承制度

選抜されたマイスター社員が匠の技を若手へ移植する

ケーススタディ #1～#3



技能伝承制度の実例特集は、2005年4月号に続くパートⅡとなる。今回は4業種（輸送用機器、機械、精密機器、エネルギー）の状況を考察したが、今回は『化学』『食品』『建設』の3業種を取り上げた。

モノづくりの先進現場では、団塊の世代が退職を始める2007年問題に備え、マイスター（卓越技能者）が若い世代へ技術・技能を伝承する取り組みが着実に進んでいる。

技能者の育成は、リーダーの育成にも通ずるため、長期的な視野に立ち、生産性向上、技術水準のレベルアップを目指し、総合的に体系化・組織化して相乗効果を追求しているのが特徴。

花王東京工場では、全社共通の教育体系とは別に、化粧品製造の特殊性から、工場内の資格制度

『東京工場マイスター制度「匠塾」』を導入。マイスターは工場オペレータにマンツーマンで、難易度の高い化粧品生産の技術・技能を伝承する。

アサヒビールでは、ビール製造で特定の技術・技能（醸造、パッケージング、エンジニアリング、品質管理）で、極めて高いレベルにある卓越技能者として認定された熟練社員のもとで、若手・中堅社員が学ぶ『弟子入り制度』を導入している。

戸田建設では、本社工事指導役と支店指導役が工事現場を巡回しながら、現地教育を通して技能を伝承する『指導役制度』を推進。事前教育では建築技術者対象の『5年次研修』で工事全般について2ヵ月間集中教育、さらに『作業所OJT教育』で習熟度評価シートを用いて管理を徹底する。

| 企業名 | 制度名 | 伝承の要領 | 特徴 |
|------------------|-----------------|--|---|
| 花王 東京工場 #1 | マイスター制度 『匠塾』 | 化粧品技術者5人をマイスターに認定。マイスターは工場オペレータにマンツーマンで難易度の高い化粧品生産の技術を伝承。 | 東京工場で生産する化粧品の特殊性から、機械だけに依存せず、五感でも判断できる技術者を育成するため、『東京工場マイスター制度「匠塾」』を導入。 |
| アサヒ ビール #2 | 弟子入り制度 | ビール製造で極めて高い技術レベルにあると認定されたテクニカルマスターと、テクニカルエキスパートは、弟子入りしてきた若手・中堅社員に技術・技能を伝承。 | 卓越技能者を認定することで、特定の工程で高度な技能を発揮できる熟練工と、複数の工程に就いて作業できる多能工を育成。 |
| 戸田建設 #3 | 指導役制度 | 本社工事指導役と支店指導役が、施工中の作業所を巡回して施工管理の技術を指導、若手社員には現地教育で技能伝承。 | 指導役制度のほか、入社5年目の建築技術者を対象に、工事全般を約2ヵ月間集中教育する『5年次研修』を実施、さらに『作業所OJT教育』で習熟度を評価。 |