

技術・技能伝承の危機が叫ばれて久しい。しかし、危機を乗り越えるには、ある認識に立たなければならぬ。それは技術・技能伝承の中心テーマは、技能の機械化・技術化ではなく、「人がテーマ」だということである。昨年の調査結果によれば、技術・技能の伝承に取り組んでいる企業は、取り組んでいない企業と比較して業績が良く、他社との競争に打ち勝つ体質を持っていることがわかった。業績が良いから技術・技能伝承を行っているという見方もあるが、両者に関係があることは間違いない。技術・技能伝承は、このような認識に立てば、決して困難なことではない。一定の条件と手法があれば、水が山合いの沢を落ちるように自然に行われるものだ。樂觀はできないが、実行はできる。

■技能伝承に必要な4条件

技術・技能伝承の必要性和その手法は他の機会述べたので、技術・技能伝承の条件について考えよう。その第1は人それ自身である。「伝え手」と「受け手」の人が最低限必要になる。第2は人を育てる機運だ。人を扱うのは機械を扱うのとはワケが違う。たとえば、「結果がわかりにくい」「割り切れない」「要因が多すぎて明確にしにくい」「人によって違う(個人差)」というようなことは当然起こる。これらを受け止めるに

# 技術・技能伝承の危機をどう乗り越えるか？

森和夫

職業訓練開発総合大学校

指導学科教授

は、相応の度量が必要になる。第3に、自社固有の技術・技能の蓄積である。そして、第4は経営戦略からの支援である。

■実行すれば波及効果が期待できる

さて、これらの条件のいくつかはすでにありながら、「今ひとつ」というところで踏み切れない企業もあるのではないか。中には、工夫によって、そのまま実行できるものもある。実行してみると、目的の成果が出ることはもとより、取組みを起こすだけで、さまざまな波及効果が出る。これは実際に行っている人たちの率直な感想だ。

たとえば、若者がやって来ることもその1つである。企業の中でどう生きるかという目標を見出し、教育の道筋が示されることは、若者たちにとってこのうえない魅力である。また、企業の中の能力評価や処遇の体系化が、この傾向に拍車をかける。高齢の熟練技能者にとっても、指導や教育という充実感のある仕事で磨きがかかる。一方、経営者にとっても経営戦略との関わりで、自社の力量把握と将来展望につながる事ができるのだ。

技術・技能伝承の見かけの負荷の大きさに惑わされてはいけない。実行に移せば、意外にも大きな成果を手にするものだ。

「人がテーマ」を基本にして、果敢に実行されることを期待したい。

30th. ANNIVERSARY

特別企画

メンテナン  
ス設備管理  
モノづくり  
を語る