シリーズ 教育・訓練 =8=

技能・技術の融合を徹底

ウェルディングアロイズ・ジャパン（久喜市）

経年劣化が進み、摩耗・腐食部分の補修需要が高まっている発電プラント。ウェルディングアロイズ・ジャパン（埼玉県久喜市、青田利一社長）は、「Smart Welding」を提唱する同社独自の自動肉盛補修技術により、国内のプラントメンテナンスの効率化に事業を特化し、社会に貢献しようとしている。原発の稼働停止に伴い、今後さらに重要性を増す火力発電などの肉盛補修技術の技能継承について、同社では資格取得の奨励徹底、技能実習制度を利用した海外からの実習生受入れなど、積極的な人材育成に取り組む。

青田社長

◇

「難きを先にして、得ることを後にす」とは、中国古典「論語」に記された孔子の言葉。この言葉が、人材育成に関する自身の考え方、自社の経営理念とも重なると青田社長は話す。

「中小企業が業績を上げるためには、まず最も難しいこと＝（イコール）人材育成から先に取り組む必要がある。溶接技術をはじめとする基礎的な力を育成することにより、後に努力が花開き、事業発展・売上増加にもつながる」

発電プラントの耐摩耗・耐食肉盛溶接施工を主要事業とする同社では、様々な要素技術を組み合わせ自動化する「Smart Welding」を提唱。多彩な技術開発により、プラントメンテナンスにおける肉盛補修の効率化を進めている。ただ、一口に自動化といっても、様々な事態に対応するには、溶接技術の基礎を身に着ける必要がある。

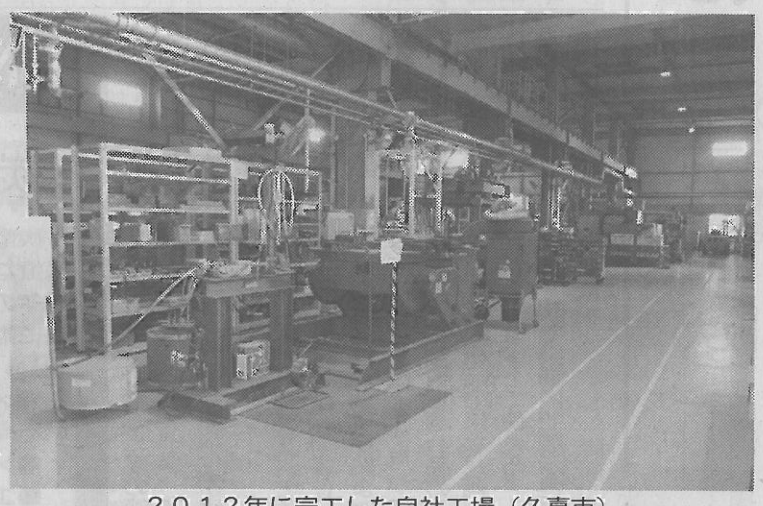
「自社工場で行う施工もあるが、当社の仕事の半分はユーザーの現場に赴き行う施工。施工対象のスペックを事前に聞いていても、実際とは異なるケースも多く、対応力が求められる。溶接は匠の技といわれ、体で覚える『技能』の要素が大きいが、それを論理的な『技術』と関連付け、言葉で説明できるようになることが、様々な事態に対応する力を養う」

体得した「技能」を確かなものとするため、同社では日本溶接協会規格（WES）による溶接管理技術者資格の取得にも力を入れており、週に3～4回、時には青田社長自身も参加しての勉強会を開催する。その結果、同社製造部・技術部・営業部では同1級保持者が38％。2級保持者が34％。合わせて7割を超える高い資格取得率を達成し、さらに8割以上を目指している。こうした取り組みによる基礎技術習得率の高さが、同社の競争力の要ともなっているのだ。

また、同社ではユーザーからの受注の増減により生じる繁閑を解消するため、自社製ボイラなど自社ブランド製品開発にも取り組むほか、日本工業大学、埼玉大学、芝浦工業大学などともタッグを組み、大学の豊富な設備・装置を駆使して、産学連携の研究にも着手。溶接、溶接部評価、摩耗のメカニズム解明などをテーマに研究を進めており、社内技術力向上の相乗効果を生んでいる。

さらに忘れてはならないのが、海外技能者育成と同技能者との接点による社員の士気高揚に向けた取り組みである。

同社では、外国からの実修生を一定期間受け入れ、技術を身に着けさせる技能実習制度を活用し、これまでインドネシアから9人の実習生を迎え、肉盛補修技術の教育・普及に尽力してきた。


２０１２年に完工した自社工場（久喜市）

現在もインドネシアから2人の実習生を受け入れており、7月からはさらに2人の実習生を迎える予定だ。

また、「受け入れた実習生については、日本の社員と同じように、肉盛溶接施工を教え、対応力を身に着けさせる。同時に、日本語も習得してもらうため、県が実施する外国人のためのスピーチコンテストへの出場も支援。ものづくり技術とともに様々なものを自国へ持ち帰ってもらう」

また、毎年青田社長自身が帰国後の実習生を訪ね、身に着けさせた「技術」が、母国で生かされているかを確認するほか、親日のインドネシアでは、国際協力機構（JICA）との接点が縁となり、現地関係者とともにインフラ・メンテナンスの技術ディスカッションを行うなど、国境を越えた技能継承にも力を入れる。

こうした社内外における人材育成への取り組みなどが認められ、県の指定する「彩の国経営革新モデル企業」（2012年）「彩の国工場」（13年）「渋沢栄一ビジネス大賞」（15年）にも選定された。

現在、同社製造・技術部平均年齢は32・5歳。高齢化する国内製造業の中で突出した若さを誇る。

「不易流行の言葉通り、変えてはならないもの＝溶接技術を継承しながら、若者が定着するための新たな技術・環境を取り入れることが重要。技能継承のためには、国や自治体が中心となり、若者に向けものづくり中小企業の魅力をアピールする場を増やすことが有効ではないか」と自身の見解を語る。