

企業・グループの発展と充実を目指して

～東京・大田区異業種会「RAFグループ」との交流会～

東京都・大田区異業種会「RAFグループ」との交流会が、10月2日(土)保養所「きよみず」にて開催されました。



大田区異業種会「RAFグループ」は平成2年、大田区に拠点を置く中小企業により設立。「開発型企業を目指す」という意欲を共通認識として、環境問題や福祉といった社会的なニーズに着目した製品開発や、グループ内外間の企業間連携も積極的に進められてきました。これらの活動に負けず劣らず積極的な活動を展開しているKVBCとしても、こうした他グループとの交流の中から様々な情報を得て、今後の活動につな

げていきたいところです。

交流会では、両グループの活動内容や各社の業務内容紹介、そして、以下の課題についての話し合いが行われました。

1. 後継者とテクノクリエイターのベテラン技能者について

岡内(RAF) 現在、いろいろな理由で企業が倒産してきています。その要因の一つには後継者、つまり熟練工になる人がいなくなりつつあることが挙げられます。熟練者を育てるための、「職人」という言葉では若い世代に受け入れられなくなったこともあり、最近では「テクノクリエイター」という名前に行政が替えてきている状態です。しかし、まだ十分に浸透していないのが現状です。全国共通にしていえるのですが、いかに今の若い世代の人たちに魅力的に見せ、技術者として目指していける人材を育てられるかということが最大の課題だと思われま



す。これらについてどのようにお感じでしょうか。

向園(KVBC) KVBCでも「ベンチャースピリット」ということが設立以来15年間伝承されてきたように、どの企業でも『精神性』ということはどう受け継いでいくかが、技術や精神を風化させず伝承させていく上で重要なポイントとなるのではないのでしょうか。

西谷(KVBC) 弊社では、法衣や袈裟、宗教織物などの補修・復元などを業務としておりますが、今や京都では、繊維関係の企業が不況で職人が余っている状態にあります。このような状況では、先行きの不安から技術の伝承も難しくなります。今、私が考えているのは、工房のようなものを作り、実際の職人の仕事を工房などで、見たり実践したりして勉強しながら伝承していくという方法です。

水野(京都市青年経営者研究会) 以前、働いていた職種が自分に向いていないと判断したのがきっかけで、8年前に親の会社に入りました。もともと子供のころから職場を見てきましたし、生活の一部のような感じでしたから、会社を継ぐことに抵抗はありませんでした。

関(KVBC) 私は脱サラをして会社を立ち上げ、いままでたくさんの顧客から指示を得ておりますので、何とか後継者をと考えています。はじめ息子は教師という異なった業種をしていたのですが、少しずつ自社で勉強をするようになり、飲み込みが早いせいか、何とか後継者にできるのではないかといいところまでできています。

鈴木(RAF) 私は2代目ですが、残念ながら経営能力はあっても、機械や技術のセンスはありません。段取り等は技術者に任せることによって、うまく折り合いをつけています。ただ、次世代の技術の伝承が心配です。やる気のある人や、飲み込みの早い人なら1年も経てば、ある程度機械は操作できます。しかし、技術のノウハウなどは技術者には勝てません。そういったノウハウを引き出し、数値化するのが一番いいのですが、なかなか難しいところです。後継者については、3代目が継いでくれることになりそうで安心しています。

田中(KVBC) “後継者は自分の子供に”というような観念が根強いように感じますが、優秀な社員がいれば、そちらを後継者にするということは考えていらっしゃるでしょうか。また、女性が後継者になることについてはどうでしょうか。

長門(RAF) 社員の中でも特別優れた能力の持ち主については、独立を考え辞めていくというのが現状ですね。

鈴木 日本の中小企業では継ぎたくても継げないのが現状でしょうね。企業の借金まですべて肩代わりできるような、財産や資産をもった優秀な社員がいれば別の話ですが....

中田(RAF) 私の子供は娘ばかりで、娘の夫をあと継ぎにするのがいいんでしょうが、非常に優秀でやる気のある社員がおりました関係で、ぜひその社員に継がせようと考えていたその矢先に、会社を辞められてしまいました。

長門 これからは能力主義の時代になるでしょうし、私個人としても仕事において男女を区別しているつもりはありません。しかし、女性という相手側の態度が変わるといようなこともあり、難しい問題です。

2. 技術の高度化と人材育成

向園 年々めまぐるしく需要が変動する世界では、ベテランを育てていこうとするのではなく、どんどん率先力になる人材をピックアップしていく方向にあります。企業が成長していくには、どんどん新しいことに取り組んでいかないといけないでしょう。

岡内 職人といわれる技術者は、自分の世界に入ってしまうので、人に教えるのが苦手で、伝承が難しい状態にあります。新人も何も教えられないため、人材の育成につながらない。やはり職人の意識から変えていかないといけないのではないのでしょうか。

則内(京都市青年研究会) 2つのテーマに沿って話し合ってきましたが、そのどれも切り離して考える事が出来ないと思います。私自身も2代目ですが、新しい技術などを視野に入れながら、企業の方向性なども考えなければならない。一番大切なことは、たとえ後継者が息子であれ、娘であれ、第3者であれ、企業をどう導いていくかということを確認に考えさせるということだと思

大窪(RAF) 私どものような開発型グループは、異業種の企業の開発資源を持ち寄り、一企業ではなかなか出来ないものを文化会の中で作るという開発方法です。売ることも難しいですが、ビジネスとして成功させなければならない。しかし、各企業が活発化しないことにはグループが活性化することもないでしょう。今現在の問題を、他グループと情報を交換することで学ばせていただき、企業の理念などを見直し、お互いにこれからの発展につなげていきたいと思います。