

ものづくり現場の 若者労働者は今！

三菱重工業（株）名古屋航空宇宙システム製作所の事例

ものづくり現場で若者労働者は、どのような働きがいや意識をもって働いているのか。今回は、日本を代表する製造メーカーである三菱重工業名古屋航空宇宙システム製作所の労使にご協力いただき、若者雇用の実態、ものづくり技術・技能の継承、若者の働きがいなどについて、人事担当者、労組担当者、そして、若者労働者代表に直接インタビューさせていただいた。（文責編集：金属労協組織総務局）

「三菱重工業（株）名古屋航空宇宙システム製作所の概要」

三菱重工業（株）名古屋航空宇宙システム製作所（略して「名航」）は、日本の航空宇宙産業の中心地である中部地区に大江工場、飛鳥工場、小牧南工場を擁し、我が国における航空・宇宙産業のリーダーとして最新鋭の航空機及び宇宙機器等を製作しています。また、宇宙開発プロジェクトにおいては、設計や部品生産からロケット打ち上げまで幅広い分野で中心的な役割を果たし、大きな成果を挙げています。

インタビュー①

『最近の若者雇用の現状と課題について』

福井 博／総務部部长に聞く



Q1. ものづくり基盤の強化こそ、日本経済の生命線といえます。若者のものづくり離れが進んで、ホワイトカラー志向などがマスコミなどで言われていますが、優秀なものづくり人材を現場にいかに確保できるかが、重要なことだと思えます。人事のお立場から見

た最近の貴社の若者雇用の現状と課題についてお聞かせ下さい？

福井 少子化の進展に伴って、労働人口も減少していくわけですが、ものづくりをやりたいという若者も当然減っています。その中で中部地方は、トヨタ自動車をはじめ自動車産業が元気で、製造業に従事したい若者は売り手市場であり、各社との取り合いになっています。われわれ航空宇宙産業も安心してはられない状況です。自動車産業と張り合って若者の獲得にしのぎを削っているという実態にあります。

若者にとって自動車というと、イメージが簡単にわくが、航空宇宙というと、夢物語になってしまい、イメージがわからないということがあります。このため、進路相談や就職相談を行う学校の先生方に航空宇宙産業について理解してもらうことを目的に去年から、就職担当の先生方に航空機の製造工程を見学していただいています。また、パンフレットや、ホームページも活用して、航空宇宙産業に関するイメージを付けてもらうよう心がけています。航空宇宙産業で働くということは決して難し

三菱重工大江工場



いことではないこと、会社に入ってから教育するので心配しないようにお話しています。教育システムも含めて理解を深めて頂く活動をやっています。

次に、専門学校からも採用しています。特に航空専門学校が日本に数校ありますので、航空機の整備がしたい若者とか、全日空とか日本航空とかエアラインで働きたい人も勿論航空専門学校に行きますが、航空機が好き、いじるのが好きだという人がたくさんいます。彼ら彼女らは何がいいかというと、

高校を卒業して、自分がやりたいことを見つけて、専門学校に入っているわけで、モチベーションや熱意の高い人たちを採用できるわけです。工業高校と専門学校の二つの給源から採用させて頂いているという実態にあります。最近、木村拓哉が主演した航空全社をテーマにしたテレビドラマなどがありましたか？

福井 そうですね。「グッドラック」というドラマでした。あのときは、航空整備士などの人気が高まりましたね。

「今、学校の就職担当の先生の工場見学を実施されていると言われましたが、小学校や中学校、高校の学生への工場見学、社会見学などは積極的にやられているのですか？」

福井 私どもは、防衛関係の仕事もしているものから、セキュリティの問題もあり、誰にでもお見せできるというわけではありませんが、ある程度、限定して近隣の学校の方から申し入れがある場合は受入れるということをしています。生徒さん達に、航空機産業とはどういうものか理解してもらおうためには、やはり現物を見てもらうこと

とが大切だと考えています。

Q2. 最近の若者労働者について、ものづくりへの仕事ぶり、仕事への意欲、姿勢などについてどう思いますか？

福井 私どもでは、社員の他に期間従業員、いわゆる期間工の方も採用しているのですが、要は、ものづくりへの興味や、飛行機づくりへの興味というのがあるかどうか、あるいは航空機が好きかどうかで意欲というものは変わると思います。それは多分昔も今も一緒だと思います。ただ、昔よりも今の方が選択肢が多いということは言えます。私たちの周りにいる若い人たちが昔と比べて意欲が無いかというと、そんなことはないですね。特に期間従業員の方のように様々な業種を経験している人は、自分なりに、飛行機作りのおもしろみやものづくりの楽しさを見つけているので、一生懸命仕事をやっていたという思いもありません。勿論、正社員になりたいという思いもあるでしょうが、一生懸命やってもらっていますし、新入社員で工業高校や専門学校から入ってきた人たちもやはり意欲はあると思います。その意欲をどう伸ばしていくか、どう維持していくかは、会社として考えなければならぬことだと思っています。ただ、その伸ばし方

や維持の仕方が従来よりは難しくなっているかもしれません。例えば、昔だったら、親父みたいな先輩がいて、びしびし教えながらもついてきたけれども、今そんなことをしたら、ついてこなくなってしまうとか、家でしか読んでいないので、突然しかられるとしばらくしなさいというのがあるのかもしれない。従って、しっかり方や指導の仕方を工夫しながらやっているとというのが実態です。それから、意欲に関係する上下関係ですが、どうしても、同じ年齢のひととばかり接しているの、下の人や上の人への接し方を知らない若者が増えていることは確かです。そういう上下関係を教える教育も始めています。なるべく先輩と組んで教育することを通して、少しずつ上下関係を勉強させながら、意欲なりモチベーションを伸ばす、あるいは維持させるというような研修を始めています。

Q3. 若年労働者へのものづくり技術・技能の伝承は、非常に重要だと思いますが、貴社で取り組まれていることについて、できるだけ具体的にお聞かせください。

福井 三菱重工の技能系の技術伝承の教育は過去に長崎で客船火災があったり、あるいは、弊所でもF-4の電線切

三菱重工名航の看板



三菱重工名航のキャッチフレーズ
「大空へ、宇宙へ、そして未来へ」



断事件などが起きました。その時に、ものづくりが揺らいでいるんじゃないかということが全社的に言われ、平成16年から見直した新しいカリキュラムで教育を実施しています。入社してリーダーになるまで、継続的な教育計画を立てるようにして、節目節目で教育していくことを始めました。

その一つが、1年目、2年目の若者教育については、上下とのつながりとか、コミュニケーションとか、特に一番大切なところは躰のところなのですが、要は社会人としての躰、マナーをしっかりと身につけてもらいましょうということをやっております。更に、3年目〜5年目としっかりと腕を磨いてもらっています。更にリーダーに近

くなると、リーダーシップとか監督職としてのスキルを磨くという流れをつくりました。

例えば、技能の伝承としては、入社して3年目〜5年目の人たちを対象に、技能塾というのを各事業所に設置しました。名航にもあります。今は、組立・機装、航空機の電線を配線するとか、配管するとか、リベットを打つなどの、技能の伝承に努めています。入社5年目の人たちは全員というのが理想なのですが、100人を超えるので、なかなか一緒にはできません。選抜して、技能塾で一回6名ぐらいずつ、2カ月間、みっちり教育をしています。この中で改善のための図面が描けて、ものが作れる社員を育成しています。

今お話いたしましたのは組立の世界ですが、複合材については、複合材スクールというのを作りまして複合材の基本的な取扱等の実技を教えるはじめました。又、飛鳥スクールというものがありまして、これは、工場の名称をとったスクールですが、航空機の組立に関するリベット打ち等を教えています。ここでは正社員だけでなく製造派遣できてくれた人や、期間従業員の方たちに対しても、約1カ月間、ドリルの穴の開け方とか、リベットの閉め方などを教えています。

このように複合材スクールや飛鳥スクールを作ることによって、今まで、職場で教えていたものを一箇所にまとめて、集中的な教育を実施しています。尚、スクールでは技能の他にもメーカーの現場を知らない人もいるわけですので安全教育も行っています。技能の習得と安全意识の向上の両方にウエイトを置いて、教育を行っています。

また、小牧南工場では、職場対抗で、技能オリンピックという名称での技能コンクールを行っていますし、検査部門では、検査道場というものをつくって、検査の基礎的な技術を教えています。それぞれの工場で特色あるスクー

ルを立ち上げているわけです。従来は、それぞれの職場でOJTでやっていた教育をまとめて、教育することによって効率化を図るということと、それによって教える人も、従来だったら10人教えるのに、10人の指導者が必要だったのが、2人ですむという面もあります。要するに教えるベテランが少なくなっても、教える土壌を残しておくということなんです。スクールや道場には、ベテランやOBが来て教えるようにしています。

Q4. 貴社として、求めている若者雇用の人材像について教えてください。

福井 先ほど最近の若者像について上下関係を理解できないとか、あまり競争心がないということや、申し上げましたが、その前提はコミュニケーションをとらないということがあると思います。最近の若者の中には、パソコンとは会話できるけど、人とは会話できないとか、メールでは会話できるけど、面と向かっては会話できないという人もいます。そういう意味で、やはり、「人と面と向かってコミュニケーションが取れる」というのが大切だと考えています。これはものを作ることに以前の問題で、人間としての基礎的な力として、まずコミュニケーション能力がいるということだと思います。あるいは、社会人としての基本動

作、例えばハウレンソウなどがきちんとできるということも大事です。

職場には、十代の若者から六十代のベテランまで幅広い年齢層があり、その間の年齢差をつながなければならぬといわけですが、それをつなぐものはコミュニケーション能力です。ですから、挨拶も含めて、何と言ってもコミュニケーション能力が大切で、それがあって初めて、仕事に対しての積極性なども出てくるのではないかと考えています。持っている人は持っているのですが、持っていない人も持っています。そういう人たちに人の意見を「聴く」ことの大切さ、人に自分の意思、考えを伝えることの大切さを教える必要があります。メーカーに入ったから必要ということではなく、社会の中で人間として生きていくには「コミュニケーション能力」が必要ということだと思います。

正社員と期間工の一体感に向けて

Q5. 若者雇用で、正規社員と期間工の仕事のタイプがあります。一緒に同じ製品をみんなで作っているわけですが、正社員の方と期間工の方との間の一体感や、コミュニケーションなどで取り組まれていることがあれば、また、

期間工の皆さんが働きがいを持つ意味で取り組まれていることがあればおきかせください。

福井 期間従業員と社員とは、ほとんど同じ仕事をしています。ただ違っていることと言えば、期間従業員の方は契約期間が定まっているのに対して、社員の方は期間が定まっていないということぐらいです。期間従業員の方も400人を超えています。その方々も、社員になりたいというところで一生懸命やっていたりしています。社員への登用はありませんが、そんな中で、残念ながら自分には社員になれないから、去っていく方もいらっしゃいます。それでも自動車産業と比べるとそういう人は少ないと思います。仕事を通して、自分のスキルが上がるのが実感できるということが一因ではないかと思っています。

また、昨年から始めたのが、期間従業員の方にも、自分の職場だけでなく、三菱重工名航という事業所を理解してもらおうということで、弊所には3工場ありますが、現在の職場以外の工場を見学に行くとか、もう一度基礎的な製品教育や、実際に飛行機を飛ばしているパイロットの社員に講話してもらって、飛行安全の大切さ、あるいは自分が手掛けている製品の大切さなどを再認識してもらおう研修も始めて

います。要するに、期間従業員の方も自分の仕事だけしていればいいというのではなく、もう少し視野を広げて、より高い仕事をしてもらうために、自分の仕事を見てもらうと言っています。期間工と言っても、自動車産業の期間従業員の場合は、慣れている仕事がある一定期間やるという感じですが、航空宇宙産業の場合の期間従業員の場合は、固定的な仕事をしつつ、もう少しフリーエイトタイプな面があるのでしょね・・・。

福井 私見ですが、航空機の仕事もできる、スキルも持っていると同時に、自動車の仕事もできるという期間従業員の人が増えてくると、例えば、自動車産業で期間従業員をやってきたけれども、今度は航空機の方が忙しそうなので、やろうかなと行って航空機の方に来て仕事をする。しばらくして、今度は自動車の方が忙しそうなので、自動車の方に移るといいう形ができてくるのかもしれない。そのように航空機人材と自動車人材の流動化も一つの道かとも。

～そういうところは、同じ地域の自動車産業と航空機産業の経営者や労働組合などいろいろなレベルで、ものづくり産業としての雇用の支え合いという観点からも、重要な視点だと思います

が・・・。

福井 航空機のスキルも、三菱重工だけでなく、川崎重工とか富士重工なども含めて、このスキルだったらこれだけの給料を払いますという仕事の共通認識が持てて、共通の処遇ができれば、本人にとっても、こちらからあちらに移っても、もらう賃金はほぼ同じで生活も安定するのではないかと考えています。

～金属労協もものづくりの大きくくり職種別賃金の形成を打ち出していますし、電機連合も07年春闘から、職種別賃金への移行を打ち出していますが、これから、企業が変わっても、同じ産業の同じ職種や仕事であれば、同じような賃金・処遇にするというのは、雇用の安定的な確保という面で大事な部分だと思います。

福井 これから少子化になり、労働人口も減りますから、航空機と自動車双方の人材がうまく雇用の流動化ができ、それぞれが雇用の確保に結びつけば、メリットがあると思います。働いている本人にしてみれば、ずっとそこで働き続けたという思いはあると思いますが、使わ捨てではなく、専門的な力を生かしながら、自分のスキルをうまく生かせるということが必要だと思います。

(聞き手＝組織総務局・渡辺)

インタビュー②

『ものづくりの醍醐味、働きがい、職場の雰囲気など』

ものづくり現場の若者労働者に聞く

今、仕事で感じていること

Q2. 今は人手不足で非常にお忙しいことと思いますが、今仕事をしていて感じていることは？

金森 人手不足ということもありますが、

ぼくらの仕事は手作業なので、技術がないとできないわけです。そういう技術の伝承というものをもっと深くやっていかなくてはいけないと思っています。僕も今勉強をさせてもらっている段階ですが、いざベテランの方がいなくなったときに、今の仕事の速度では、仕事量に追いつかないので、早く技術を身につけて、ベテランの方から技術を受けつぎ、これからの職場を担っていただける人材にならないといけないと思っています。

先輩の方の教え方がいかがですか？

昔は、技術は先輩から教えてもらうのでなく、盗めと言われていました。今、先輩から技術を学ぶ方法というのはどんな感じですか？

金森 やっぱ、僕らは見て覚えるのが基本だと思います。人によってやり方が、十人十色というように違うわけ



菱垣 知宏さん
●三菱重工名航・大江工場・大江組立課

Q1. いつ頃から、この工場で働いているのですか？ものづくりの仕事に従事したきっかけは何ですか？今、従事している仕事の内容について、具体的に教えてください。

金森 平成16年10月から工場でも働かせてもらっています。今の仕事に入ってきたきっかけは、昔からものづくりに興味があって、

高校も工業高校に行って、いろいろなものづくりの勉強をさせてもらっているときに、学校の先生からこの会社の説明があり、魅力を感じたので、応募して入社しました。今の仕事は、ハンマーや設備

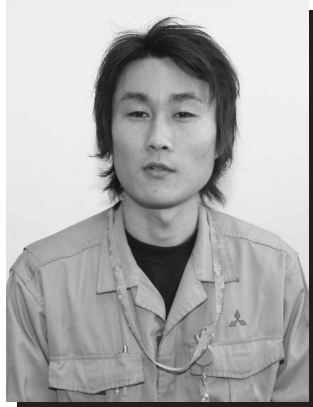
を使って、手作業で部品の形をつくっていく板金作業です。

久野 平成15年からこの工場に働いています。ものづくりの仕事に従事したきっかけは、中学生の頃、手作りのラジオがちゃんと動いて音が出たことがうれしかったので、今度はもっと大きいものを作ってみようと思って、この仕事に興味を持ちました。今の仕事は、工場内の生産設備の保守、点検等の仕事をしています。

菱垣 入社は平成16年の4月で、今の仕事に配属されたのは平成16年10月です。この仕事をするきっかけとなったのは、中学の時に、韓国旅行で乗った飛行機がきつかけで、それから飛行機に興味を持って、航空機関係の仕事に就きたいと思い、この会社に来ました。今、私は、輸送機や飛行機の機体の一部の組立作業に従事しています。



金森 将人さん
●三菱重工名航・大江工場・板金課



久野 紘司さん
●三菱重工名航・大江工場・工場技術課

ですから、自分にあつたやり方を見つけていくのが大事だと思います。

〜先輩の中でも厳しく教える人はいらっしやいますか？

金森 そういう人はあまりみかけませんね。僕の先輩は、やさしく、わかりやすく教えてくれます。

久野 工場の中には、老朽化が進んだ設備もあれば、新しい設備もあります。また、人手不足ということで、新しい人もどんどん入ってきています。そのためヒューマン・エラーが非常に起りやすくなっています。これからますます忙しくなってくるので、そんなときに、すぐ敏速に対応できるようにならないといけないと思っています。

〜特に工場の生産設備の保守・点検の仕事がされているということですが、老朽化した設備等の安全面でのチェックを行うために、絶えず工場内を回ったりしているわけですか？

久野 そうですね。一定のサイクルで設備の点検を行い、悪いところが見つかれば、その時に修理するようにしています。

〜そういう時は先輩と一緒に回っているのですか？それとも、自分である

ところを任されて一人で回っているのですか？

久野 ある程度は任されているのですが、やはりいろいろな種類の設備があるので、自分のまだわからない設備の場合は、先輩と一緒に回ってもらって教えてもらうようにしています。

菱垣 自分の職場は組立なのですが、内容としては、穴開け、鉸打ちを主にやっています。実際、私の職場でも人手不足で、他の事業所の方が応援に来てくれるのですが、その大部分が航空関係の仕事をした経験がありません。そういう人が現場に入って作業をして



板金作業をする金森さん

いるので、こちらが作業しているときに教えなければいけない場合があります。自分の仕事ができなくなってしまうことがあるので、なかなか大変です。

ものづくりでの働きがい

Q3. ものづくりの仕事をしていて、働きがいを感じる時はどういう時ですか？

金森 僕が働きがいを感じるのは、自分で作った部品が、組立現場に行ったときに、きちんと機体に取り付けられているのを見たときです。ちゃんと自分が作った部品が航空機に取り付けられて、それが役立って飛んでいくんだというのを実感できたときに働きがいを感じます。現場で部品を作っているときには、それがどこに使われているかわからないのですが、実際に組立現場で自分の作った部品が機体に組み付けられた時は嬉しいですね。

久野 生産現場でトラブルが起きると僕らの働いている職場に電話がかかってくるのですが、指名の依頼があった時に働きがいを感じます。指名された時に頼りにされていることを実感して、またその期待に応えて頑張ろうと思

ます。

菱垣 始めは小さい部品からスタートして、徐々に他の部品を組み付けていって、ある程度の形になったときに、プラモデルと一緒になんですけど、やりがいというか、働きがいを感じます。最初は、何を作っているかわからないのですが、ある程度形になった時にこういうものを作っていたのだと分かったときに感動します。

ものづくりの魅力とは

Q4. ものづくりの仕事はあなたにとって何ですか？ものづくりの仕事の魅力について語ってください。

金森 僕にとって、ものづくりの仕事とは、「新しい発見」であり、「自分の成長につながるもの」だと思います。常に考えながら、ものづくりに励む中で、このようにしたら、もっと上手に効率的につくれるのではないかということを見つけたような時に、ものづくりの魅力や楽しみを感じます。

久野 僕もものづくりは、自分を成長させてくれるものだと感じています。いろいろな機械があって、それぞれに様々な知識や技術が使われています。

それらを吸収して自分のものにする
ことで、自分が成長していることを実感
します。また、いろいろな人と接する
ことが自分を成長させてくれると思
います。

菱垣 一言で言うと、できた時の達成
感ですね。凶面を見て作業するの
が、実際作業しづらい部分があり
ます。そういうときに、自分たちで工夫して、
早く正確にちゃんとしたものを作る。
苦労もあるのですが、できたときの
成感、ものづくりの醍醐味だと思
います。

職場の雰囲気

**Q5. 職場の雰囲気や、上司との関係、
同僚との関係やコミュニケーションに
ついてどう感じていますか？**

金森 僕の職場はとてもいい職場だと
思っています。上司に対してもはつき
り自分の意見を言えるし、先輩や同僚
に対しても、お互い意見を遠慮せず
に言い合って、よりいい物を作ってい
くという雰囲気があります。話し合
いや意見をざっくばらんに言い合
える最高の職場だと思っています。僕

ろは、30人の編成で、手作業の部分と
機械作業の部分の両方があるのです
が、機械作業から手作業に移る時
でも、「うすればもっとスムーズに流
れていくのではないか」などとい
う意見をだし合い、工夫し合い
ながらより効率的により良いモノ
を作ろうとみんなで協力しあ
っています。同僚や仲間との
コミュニケーションは、職場でも
和気あいあいと楽しく、わか
らないところがあればみんなで
考えるようにしています。会社
以外にも、たまには先輩や同僚
と一杯飲みに行ったりしていま
す。

久野 うちの職場も悪くないと思
います。みんな職場でも、笑い
合ったり、冗談をいいあいなが
ら、楽しく仕事をしています。う
ちは20人くらいのチームで、大
江工場全体の生産設備の保守・
点検をしています。みんなで、何
かあれば意見交換したりしてみ
んなで協力して対応できるので、
リラックスして仕事ができる
雰囲気です。

菱垣 上司との関係では意見の食
い違いは多々あるのですが、お
互い話し合っている。下から物

生産整備の保守作業をする久野さん



を言わないと上も動いてくれない
し、言うべきことは言うように
しています。

職場の雰囲気も、仕事をしてい
る時はピリピリしているのですが、休
憩時間は、和やかに冗談を言
い合ったり、おしゃべりをし
たりしてリラックスしています。
いい意味でメリハリのきいた
職場です。週末とかは、同僚
や先輩と飲みに行ったりして
います。

技術・技能の伝承で心が けられている

Q6. ものづくり技術・技能の伝承に

ついて、どう先輩の技術や技能を受け
継ぎ、さらに伸ばしていくか、何か心
がけていることがあればお聞かせ
下さい。

金森 まずは自分でしっかりと考
えて、わからなくなったら先輩に
聞いて、先輩に聞くとともに、た
だわからないから聞くというの
ではなく、なぜこうしたらこう
なるのかという疑問を持ちなが
ら聞くことが大切だと思います。
そこからこうの方がいいのかと
自分で考えることが、技術を受け
継いで、さらに伸ばしていくた
めに大切なことだと思います。
いつもそうするように心がけて
います。わからなくなるとすぐ聞
くというようにするとそれがく
せになってしまふので、まずは
自分で解決方法を考えてく
せをつけるように心がけていま
す。自分で考えてもだめだったら、
先輩に聞いて、考えることが
非常に大切だと思っています。

久野 わからないことや注意す
べきこと、気がついたことがあ
れば、必ずメモするように心が
けています。その仕事が終わ
った時に、簡単な手順書を作
っておくようにしています。そ
うする

組立作業をする菱垣さん



と、しばらくたつて忘れてしまったときにも、それを見ればすぐ思い出せるからです。もし自分である仕事をしているときには、もう少し早く効率的にやる方法がないかと工夫しています。それがだめだったら、何でダメなのか考えるようにしています。

菱垣 初めてやる作業でわからない所や困ったことがある場合は、多少は自分たちで考えるのですが、経験のある先輩に作業の仕方を聞いて、作業をするようにしています。その後、同じようなことで分からなくなったときは、先輩の指導を思い出して、さらに自分たちで一工夫してクリアするようにし

ています。

魅力ある職場づくり

Q7. 若者がものづくり現場にもっと働きにきてくれるために、魅力あるものづくり現場にするために、何かアイデアやこんなふうにしてほしいと言いたいような意見などあればお聞かせください。

金森 ものづくりの楽しさをもっと知ってもらえるような環境づくりをいろんなところでやればいいと思います。例えば、ものづくり体験みたいなものを若い人たちに伝える場などです。我々の年代の若者だと、ものづくり現場という汚いというイメージがありますが、きれいな場所でもものづくりはできるんだということをアピールするために、きれいで清潔なものづくり現場をつくることも重要なことだと思います。

久野 ものづくりというものを体験してもらおうのが一番いいことだと思います。自分の作った機械が動くことよと感動するので、ものづくりに興味をもってもらおうにはいい方法だと思います。

〜ものづくり教室の実施なども私たちが金属労協としても推進していますが、航空機のような大きなものづくりの場合の、ものづくり体験というところというアイデアが考えられるでしょうか？

久野 部品工場なので、それが、この部分に使われるのか、イラストなどで書いてあってイメージできるものがあると良いと思います。

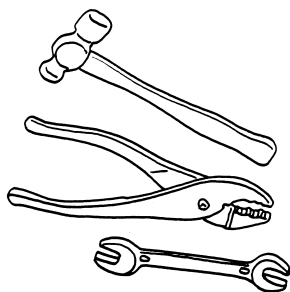
菱垣 実は、若者にもものづくりに興味を持ってもらうことを考えると、この三菱重工も外の人から見ると、何を作っているのか分からないわけです。この会社はこういうものを作っているというのが一目でわかるようにもってアピールすれば、まだ興味がない人も、この会社はこういうものを作っているのか、こういう特許を持っているのか、とか興味を持ってもらえるようになると思います。それで、工場見学などをもっと開けば、若い人たちが見に来てもっと興味を持ってもらえるようになると思います。

久野 例えば、三菱というと、自動車をつくっているというイメージがすぐわかるのですが、実際は航空機だとかいろいろなものを作っているのですが、

なかなかイメージしてもらえない。もっとこういうものを作っているんだとアピールする必要があると思います。

社員の方々も、自分は三菱重工名前で働いているんだ。このような世界に冠たるものを作っているんだという誇りになると思います。そういう意味で、このものづくりこそ、日本経済の発展を支える生命線ですから、中国とか韓国とか他の国ではまねのできない高付加価値の製品を作っているところですから、特にものづくりの技術・技能の伝承は大事であり、貴社は特に重要なものづくりの拠点です。今後とも、いろいろなアイデアをだしながら、皆さん方若者労働者の方が頑張るって、さらに日本のもものづくり産業の発展のために尽力いただきたいと思います。本日はどうもありがとうございました。

(聞き手) JIC組織総務局・渡辺



インタビュー③ / 補足コメント

『ワークバランスのある魅力的な職場づくり』

岩室 義和 / 三菱重工労組名航支部組織担当執行委員に聞く



受け入れて頂いた三菱重工労組名航支部執行委員の岩室さんに、労働組合の立場から補足のコメントを頂いた。

Q1. 労働組合の立場から、若者も含めて、非常に繁忙感があり、安全衛生やワーク・ライフ・バランスの面から労働時間の問題等についてどう対応されているか、お聞かせ下さい。

岩室 安全衛生対策については、我々労働組合としても、定期的に協議しており、その中で、必要な防止用安全服などについて改善を申し入れています。特に、今でいえば、複合材の粉塵対策について申し入れています。安全衛生問題は、製造上も重要な点ですので、その都度、事業所安全衛生委員会では申し入れをおこなったりしています。事

業所側もそれなりに誠意ある対応してもらっており、それぞれのいろいろなところからチェックするようにしています。定期的に各工場との安全衛生委員会を開くとともに、各事業所と共同の安全パトロールも実施しています。その他、基幹労連の提唱による、毎年2月、7月の安全衛生強化月間の取り組みもしています。

ワーク・ライフ・バランスの面からの労働時間への対応ですが、ワーク・ライフ・バランスの面では、基本は三六協定の厳守というのを大原則にしています。やはり、組合員の健康維持という面で、三六協定の意義を事業所側にもう一度再認識してもらい、三六協定を遵守できるような、生産設備なり人員能力の等の配慮等を求めています。現在は繁忙期に来ており、いろいろな特殊勤務が発生しているのですが、あくまで、これは今の時期だけの特殊な例だということで、三六協定にもとづいた体制に戻るよう、労働組合として事業所側には強く働きかけをしています。

Q2. 労働組合の立場から、現場における最近の人手不足、若者雇用の実態についてどう考えているか、現状認識と取り組み課題についてお聞かせ下さい。

岩室 やはり、社員比率のできる限りの向上を事業所側に申し入れています。今は、社員比率が非常に悪い状況になっていますから、できるだけ、社員比率を上げて、生産性をあげるように会社側に要請しています。

Q3. 若者労働者には、期間工の方が多いと思いますが、労働組合の立場から、正規社員と期間工の間の処遇・食費補助などや働き方(正社員への登用など)で取り組まれていることを具体的ににお聞かせ下さい。

岩室 期間工の正社員登用への枠も広がってきていますが、更に枠を広げるように申し入れています。

Q4. 関連する質問ですが、労働組合の立場から、若者労働者を中心に、正社員と期間工との職場におけるコミュニケーションの向上の面で取り組まれていることがあればお聞かせ下さい。

岩室 コミュニケーションづくりについては、組合としても非常に力を入れ

ています。特に若者のコミュニケーションづくりを力を入れており、今やっているのは、三菱重工労組の教育基本法に則って、若手社員のコミュニケーションの向上のカリキュラムを組んだセミナーなどを行っています。

Q5. 若者労働者が集まってくる魅力的な職場づくりで取り組まれていることがあればお聞かせ下さい。

岩室 労働組合としては、三六協定を守って、自分の時間が持てるようなワーク・ライフ・バランスをめざしています。土曜も日曜も働いているところもありますので、そういうところも含めて、ご家族との時間を大切にしたい。ただきたいという気持ちで、ワーク・ライフ・バランスのある魅力的な職場づくりに取り組んでいます。

Q6. ものづくり技術・技能の継承の面で、労働組合として取り組まれていることがあればお聞かせ下さい。

岩室 今ようやくできてきた各工場の各専門の技能スクールを拡充できるように申し入れています。若手の教育を中心に、社員だけでなく、期間従業員、派遣等も含めて、教育していただいて、全体のレベルアップをすることによって、社員の負担が下がると考えています。