

自動車部分品・附属品製造業

ばねからMg筐体へ。日々新に変化する企業

7-31 株式会社 カサタニ

日々新なりを理念に、時代の変化に対応

1954年に、薄板ばね、コイルバネを製造する工場として創業した株式会社カサタニ。

創業当初から同社は、「我が社は、技術の革新と合理化に徹し適正利潤を確保、『日々新なり』の決意で将来の発展を期すると共に、社会に貢献する」という経営基本理念を掲げている。

カサタニといえば、高級ノートパソコンのマグネシウム筐体(天板)が有名であるが、操業当初は、自動車部品のばねを主力としていた。その後、大手家電メーカーのVHSビデオの部品を、そしてマグネシウム筐体(天板)、最近では太陽光発電用シリコンウエハのスライス加工とその経営理念の通りに時代の変化に応じてその事業を変化させてきた企業である。



カサタニ本社

若手社員が力量や成長度合いを確かめる

「技能士は、若手が自分の力量や成長度合いを確かめる、よい指標だと思う。」お話を伺った野崎氏はそのように語ってくれた。

「自社で資格制度を構築するのはわが社の規模では難しく、公的資格は社員の励みになるので非常に重要だと考えている。」という。

現在は資格取得や検定への合格が昇格要件でもなく、本人の自主性に任せているものの、製造現場社員のほぼ全員が技能検定に合格している。さらに現場社員以外でもコア業務への理解という観点から技能検定受検を推奨しているという。また、特級技能士の育成にも前向きであり、今年度はじめてプラスチック成形技能検定で特級合格者を出した。このようにカサタニでは、日々新なりの理念を元に新たな事業を展開していく基礎的な技



普段の作業の様子

能をきちんと社員全員が、自主的に前向きに習得している。

間接部門の3割が技能士。複数職種合格者も活躍

同社では、製造現場だけでなく間接部門である総務や営業などの部門の人間にも、ものづくりへの興味や自社の技術や製品について興味を持つことを求めている。そのため、例えば営業職を希望して入社しても、入社後の現場研修を経て数年間は現場業務を経験させている。そして、その入社数年間の間での技能検定の受検を推奨している。そのため、間接部門の社員も多くが受検する。その結果、約3割の間接部門の社員が技能士であり、顧客との関係構築に一役買っている。

また、製造現場にも複数職種の技能士である社員が活躍している。例えば、難加工材等が量産に耐えるかを確認する会議には、技術部・金型技術部の2部が参加するという。このような業務に従事する社員たちは金型とプレス双方の技能検定に合格しており、活躍している。

職長レベルの競争を促し、若手技能士を育成

技能士の育成は、主に現場でのOJTが主であるが、同社はパナソニックの協力会社であることから、パナソニック協栄会の外部研修等を活用して技能検定に必要な技能の習得をサポートしている。

また、同社では若手が技能検定の受検を行いやすいように、上長間での競争を促す方法を取っている。

具体的には、創立記念の際に合格者を表彰する。ここまではよくある話ではあるが、合格者一覧を人事通知によって全社に周知しているという。この人事通知によって、全社のどの部門にどれくらいの技能検定合格者がいるか一目瞭然になっている。これによって、職長レベルは自分の管理している部署の合格者数が少ないと少し恥ずかしい気持ちが出て、競争心がでてくるという。

株式会社 カサタニ

- ▶業種:自動車部分品・附属品製造業(金属製品製造業)
- ▶設立:昭和29年
- ▶従業員:622名
- ▶住所:大阪市淀川区
- ▶技能士:114人(2009年10月時点)、182名(延べ人数)
- ▶代表者:笠谷勝美

技能士へのインタビュー

玉村 一弘氏（43 歳） 1 級機械加工技能士

児玉 智也氏（41 歳） 1 級金型製作技能士



工業高校での勉強を生かし、地域で働きたい

玉村技能士は、工業系の高校（機械科）を卒業後、カサタニに入社し、現在 23 年目で 1 級機械加工技能士（平面研削盤作業）である。入社時には、金型修理を行っていたが、その後、量産用金型のチェックを行う部署に移った。

児玉技能士は、玉村氏と同様に、工業系の高校（機械科）を卒業後、機械科での勉強を生かしたいとカサタニに入社し、現在 21 年目の 1 級金型製作技能士、2 級機械加工技能士である。入社後、金型修理を行っていたが、後に今の金型製作の部署に移った。

二人とも、東大阪近郊の出身であり、工業高校で勉強を生かしながら、地域のものづくりの現場で働きたいと考えてカサタニに入社した。



玉村技能士

その場その場で試行錯誤を繰り返す面白さ

自分たちの行う業務・技能の魅力について、玉村技能士は「新規開発の際には、量産化に耐えうるかという観点から金型をチェックしなければなりません。その際には、試行錯誤して考え続けなければいけない。こうして考え続けるのが大変ですが、面白い。」と語ってくれた。

また児玉技能士は、金型技術を応用してソーラーパネルに使われるシリコンウェハを製品化した際のエピソードを挙げてくれた。

このプロジェクトは、約半年というかなり短期間で社員総動員で各部署ができることを協力して製品開発に立ち向かった。半年間で取引先も認める品質のシリコンウェハを製造することができ、さらに 1 年たたないうちに、国内ベスト 3 に入るまで売上を上げるレベルに達することができたという。

同社の金型技術、難加工材の成形で培った技能・技術力が新たな製品を生み出すために結集して新たなものを生み出す。その応用力と対応力の高さは社員にとって非常に魅力的なのであろう。

アナログでもものを作る力は、海外で役立つ！

玉村技能士は、技能士としてのアナログ的な技能、つまりある程度機械に頼らずに手作業で行うことのできる基礎的な技能、これが役立ったのは海外工場の立ち上げ時だったという。

中国にある天津工場を立ち上げたときは、機械も日本と違って不十分であった。その中で工場を立ち上げなければならず、機械に頼らずにモノ作りを進めていかなければならなかった。また、立ち上げ時の現地社員の教育でも、はじめは言葉の壁や日本とは技能レベルが異なり苦労したとのことだった。ただ、技能検定や日々の業務で機械に頼らずに基礎的な作業はしっかりとできていたこともあって、なんとか業務を遂行できた。

このように今後も、ものづくりのコアとなる人材は海外の子会社や協力会社に業務を移管する際に、技術指導に当たる必要がある。その際に、基礎的な技能を修得しておくことは非常に重要である。

団塊世代と若手の間のかけはしを目指して

最後に、今後の展望について二人に語ってもらった。玉村技能士は、「自分が先輩から受け継いだ技能を若い人に伝承していかなければならないと考えている。先輩方の持っていた全ての技能を引き継いでいるかは分らないが、今までの過去の工法等を標準化・見える化をしている。また、関係部署との調整が必要な仕事であるために、相手にあった伝え方といった指導を行っている。」と団塊世代から若手への掛け橋となる考えを語ってくれた。

また、児玉氏も「特に、最近の若手は機械に頼る傾向があるが、先ほどの海外工場の例もあり、ある程度アナログ的な作業を含めて指導していかなければならないと考えている。」という。

両技能士とも団塊世代から受け継いだ技能の伝承とともに、今後のものづくりに必要な海外工場との付き合いを見据えて、若手にきちんと基礎的な技能を身に付けさせたいという考えを語ってくれた。



児玉技能士