



日本機械学会関西支部  
学生会とシニア会の交流会

# 「企業が求める人材」

2007-06-16

シニア会会長

坂戸 瑞根

# 企業とは

- ★ ある一つの目的を持って任意に組織された集団である
- ★ 其処に所属する個人は其処から得られる報酬によって生計を立てている
- ★ 出資者に対しては配当などで報いる
- ★ 日本の場合一般に「会社」と称する。
- ★ 法律では会社法として商法の中に規定されている
- ★ 株式会社、有限会社

# 企業の目的と関係者

- 会社の定款に規定してある事業活動が目的
- 利益を上げるのは目的の一つに過ぎない
- 会社の定款にない事業は定款を変更しない限りやれない。儲かれば何でもやるというのは誤解を生む
- 直接関係者      株主   経営者   従業員
- 間接関係者      顧客   購買先   協力企業  
                         地域社会   国家   世界

# 企業の種類

- 業種（活動領域により分類）  
機械製造業、電気機械製造業、鉄鋼業、化学工業、ソフトウェア、建設業、金融、商社などなど
- 業態（企業活動範囲）  
製造業 サービス業 一般卸小売業  
総合企業 専門企業
- 規模  
大企業、中堅企業、中小企業
- 受注形態性格  
元請企業 下請企業
- 資本形態  
上場企業 非上場企業
- 資本保有形態  
親会社 子会社
- 性格  
一般企業 個人企業
- 国籍  
日本 外国資本

# 企業を取り巻く環境

- ★ 世界的な競争下にある 特に中国の台頭著しい
- ★ 資金を武器に会社を丸ごと買うケースがある
- ★ うかうかしていると敗れる
- ★ 他の企業はもっと頑張っているかも知れない
- ★ 敗れると利益が出ず、給料も出せず、再投資もできない
- ★ 常に顧客の評価にさらされている
- ★ 良い会社は顧客の高い評価を得ている  
良い品物、良いサービスをより安く、タイミング良く提供する会社：結果として利益が出る
- ★ 短期的にも利益が出ないと悪い会社といわれる



# 企業は誰で保っているか

- 社長を含めた経営陣  
鹿ではやれないが個人差も大きい
- 管理職 一般に激務である
- 技術者 千差万別
- 技能者 高度成長期までは日本には優秀層が居た  
これからは疑問
- セールスマン 優秀でないと敗れる
- エクセレントカンパニー  
経営者 研究、設計 製造 販売  
全ての機能が優れている

馬

# 企業は永遠か

- ★ 良い会社と言われていても時と共に駄目になる事もある
- ★ 業界の盛衰 世界的な変化の潮流のため10年先のことは判らない
  - マスコミの評価は刹那的
- ★ 会社の評価 儲かっているか？だけではない
  - 変化に対応できるかどうかは経営陣と社風による
- ★ 当たり外れ 企業活動の当たり外れもある
  - 外部からは伺い知れない

# 企業評価の変化例

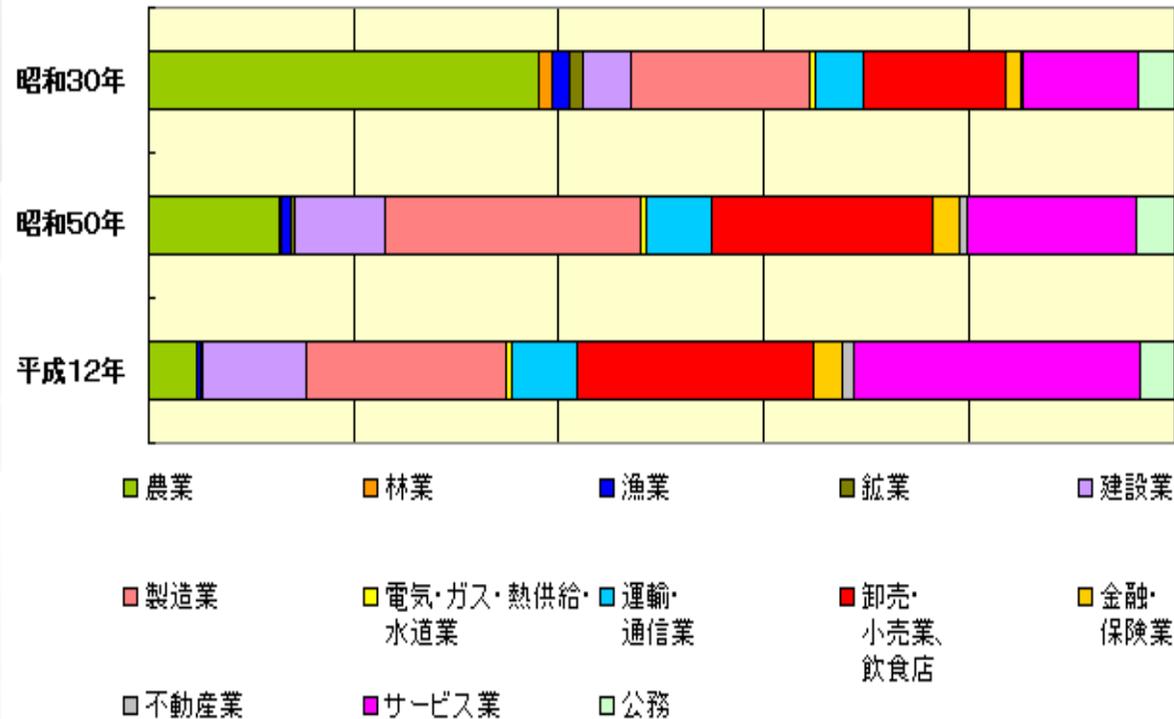
- ★ホンダと三菱自動車  
パジェロとオデッセイ  
リコール問題
- ★シャープ、ソニー、松下電器、三洋電機  
液晶、PS2、プラズマテレビ、2次電池  
家電製品とデバイスの評価
- ★鉄鋼、造船重機械産業  
衰退産業の評価 ⇨ 世界的な需要増大  
価格 ⇨ 昇 好況産業

# 産業、企業の盛衰

- ★ ドイツ 50年前 石炭と鉄鋼が主力  
現在 石炭は0  
鉄鋼、機械、電器産業が主体
- ★ 日本 第1次産業から製造業、サービス産業へ
- ★ 製造業の盛衰  
50年前 石炭 化学肥料 繊維 砂糖  
25年前 鉄鋼 重化学工業 電機機械 自動車  
現在 自動車 各種機械 電機機械  
電子部品 ファインケミカル 各種ソフト  
鉄鋼、重化学工業も  
将来 簡単に外国に真似られるものは消える

# 日本の「ものづくり」の今昔

国勢調査による産業大分類別就業者数の推移



## 第1次産業就業人口

約50年前（昭和30年）

現在(2001年)

就業人口の40%以上

4百万人足らず

# 企業はなぜ交替するか

- ★ 業種の盛衰の背景  
科学技術の進歩  
地球規模の政治経済変化  
社会の変化
- ★ 結果として国の産業構造が変わる  
「断絶の時代」 P.F.ドラッカー
- ★ 技術革新で巨大企業が滅びる  
「イノベーションのジレンマ」  
クレイトン・クリステンセン
- ★ 巨大優良企業といえども安心は出来ない



# 技術者人生で考えること

## 機械技術者の宿命

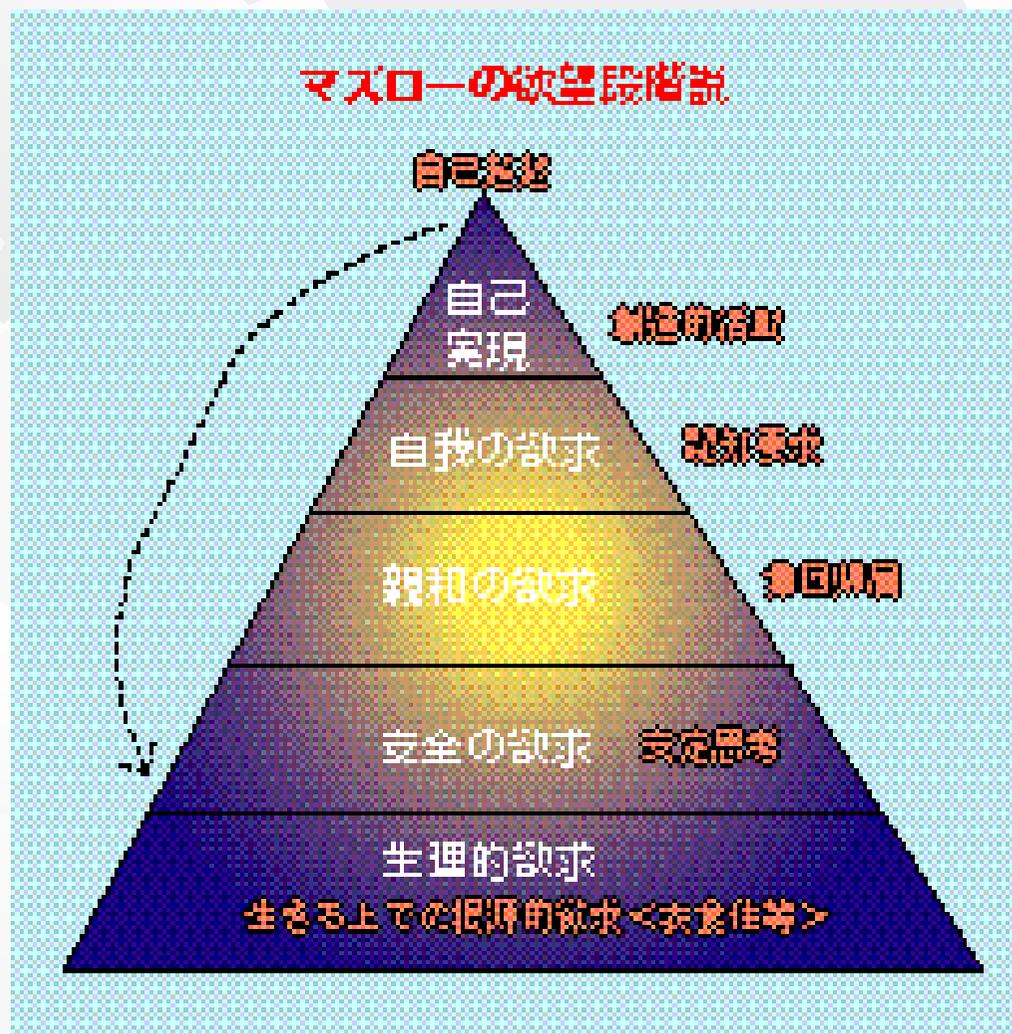
- ★ 人生の選択範囲 年齢と共に狭くなる
- ★ 専門家でありながら一人でやれることはほとんどない
- ★ 普通は自分で会社を設立する場合を含めて 企業に所属して活動しなければならない
- ★ これは世界共通である
- ★ 医者、弁護士 美術工芸作家 などとは大きく異なる



# 機械技術者人生の性格

- ✦ 企業所属により大きく制約される
- ✦ 個人の努力を越えた企業の盛衰によって人生の満足度に違いが生じる
- ✦ 担当業務の選択の幅が限られる
- ✦ 自分の個性に向いていないと思われる業務でもやらざるを得ない、断れない
- ✦ 企業内の評価に必ずしも納得できないまま処遇に差が出る
- ✦ 自分の業績に見合った報酬を貰っていないと思いたくなる

# 技術者の拠り所生き甲斐は



## ★ A.H.マズローの欲求段階説

2007/06/16

# 自己欲求の5段階説

- ★ 生理的欲求
- ★ 安全の欲求
- ★ 親和の欲求 集団帰属 孤独からの解放
- ★ 自我の欲求 自己の価値認知 尊敬獲得
- ★ 自己実現の欲求  
自己の能力、可能性発揮 創造性発揮、  
自己の成長実現
- ★ 自己超越に至れば人生の目的達成
  
- ★ 就職、企業選択、起業、独立の目的は何か

# 技術者の自己実現の可能性

- ✧ 企業に所属しなければ
- ✧ 1) 企業の論理に制約されない
- ✧ 2) 個人の努力の成果が全て自分に還元される
- ✧ 3) 自分がやりたいテーマを追求できる
- ✧ 4) 休みたいときに休み働きたいときに働ける
- ✧ 5) 安い給料で働かなくても良い
- ✧ 6) 厭な上司や同僚と一緒に働く必要がない
- ✧ 7) 他人に自分の評価をされなくても良い

# 企業における自己実現

- ★ 1) 最近の機械技術の領域では個人で出来るものはほとんどない
- ★ 2) 技術開発も自分が出来るのは製品のごく一部の領域に限られる
- ★ 3) 自分の創意工夫も大勢の協力者、組織の力によって初めて製品として日の目を見る
- ★ 4) 企業の多くの事業領域で自分の創意を生かす機会が開かれている
- ★ 5) 企業によっては世界を相手にする機会もある
- ★ 6) 多額の資金を必要とする仕事に恵まれる
- ★ 7) 仕事を通じて大勢の知己に恵まれる

# 卒業後の進路と資格要件

- ★ 大学            学者   研究者   教官
- ★ 官公庁        研究者   行政官僚
- ★ 一般企業
- ★                研究者                    開発技術者  
設計技術者   生産技術者                    管  
理者                    経営者
- ★ 経営者と管理者と技術者、研究者では果たすべき機能が異なる
- ★ 一般企業での資格要件は技術士と同一ではない

# 製造業における必要人材

担当分野	機能と所要能力
研 究	先端科学技術の研究 高度な専門技術保有
設 計、開発	実証技術の製品への適用 バランスの取れた総合技術保有
製 造	生産技術開発と生産管理 生産技術と管理技術の保有
管理、経営	各部門の管理と企業経営 管理能力と先見性

# 日本の企業でどんな人材が求められているか（1）

- ✦ 日本技術士会の定義
  - ✦ 高等の専門的能力の保有
  - ✦ 業務遂行能力
  - ✦ 倫理規範に基づいた行動
- ✦ 一般論としてのあるべき姿はこれ
- ✦ 一般企業での資格要件に対する十分条件ではない

## 日本の企業でどんな人材が求められているか（2）

- ★ まず担当分野の仕事が出来ることが大前提
- ★ 必要な機能を発揮し、成果を達成する能力
- ★ 目標以上の成果を達成し、更に改善が期待出来る人材
- ★ より高度な業務、他の分野の業務でも大きな成果が期待出来る人材

# 日本の企業でどんな人間が求められているか(3)

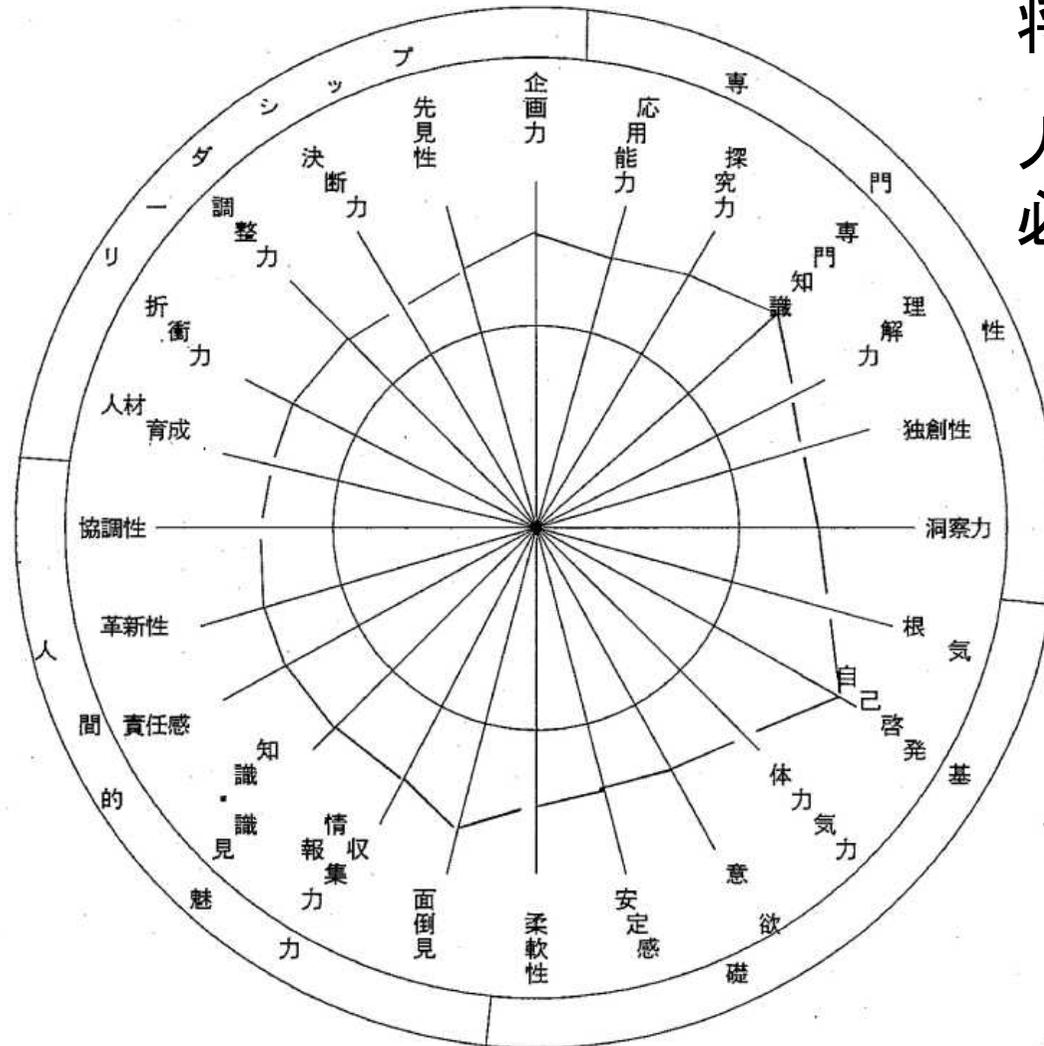
## ☀ 適性観察集計表

《技術系一般社員》

35才位

《技術系管理職》

将来有望



将来有望

人間的魅力も必要

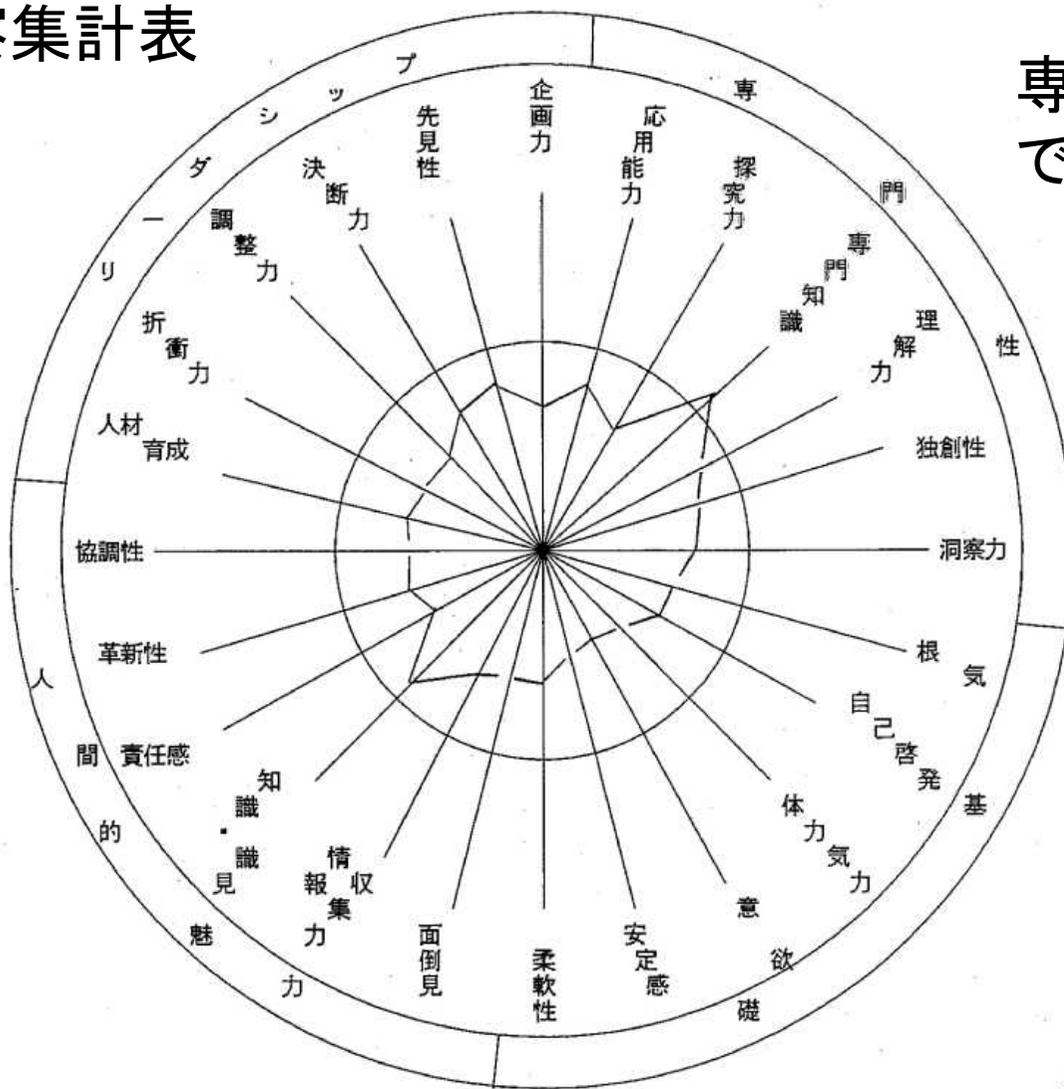
2007/06/16

観察者数 約60名

# 日本の正未でこんな人間が求められているか (4)

(技術系管理職) 課長級

## 適性観察集計表



専門能力だけでは困る

観察者数 約 40名

# 日本の企業でどんな人間が求められているか (4)

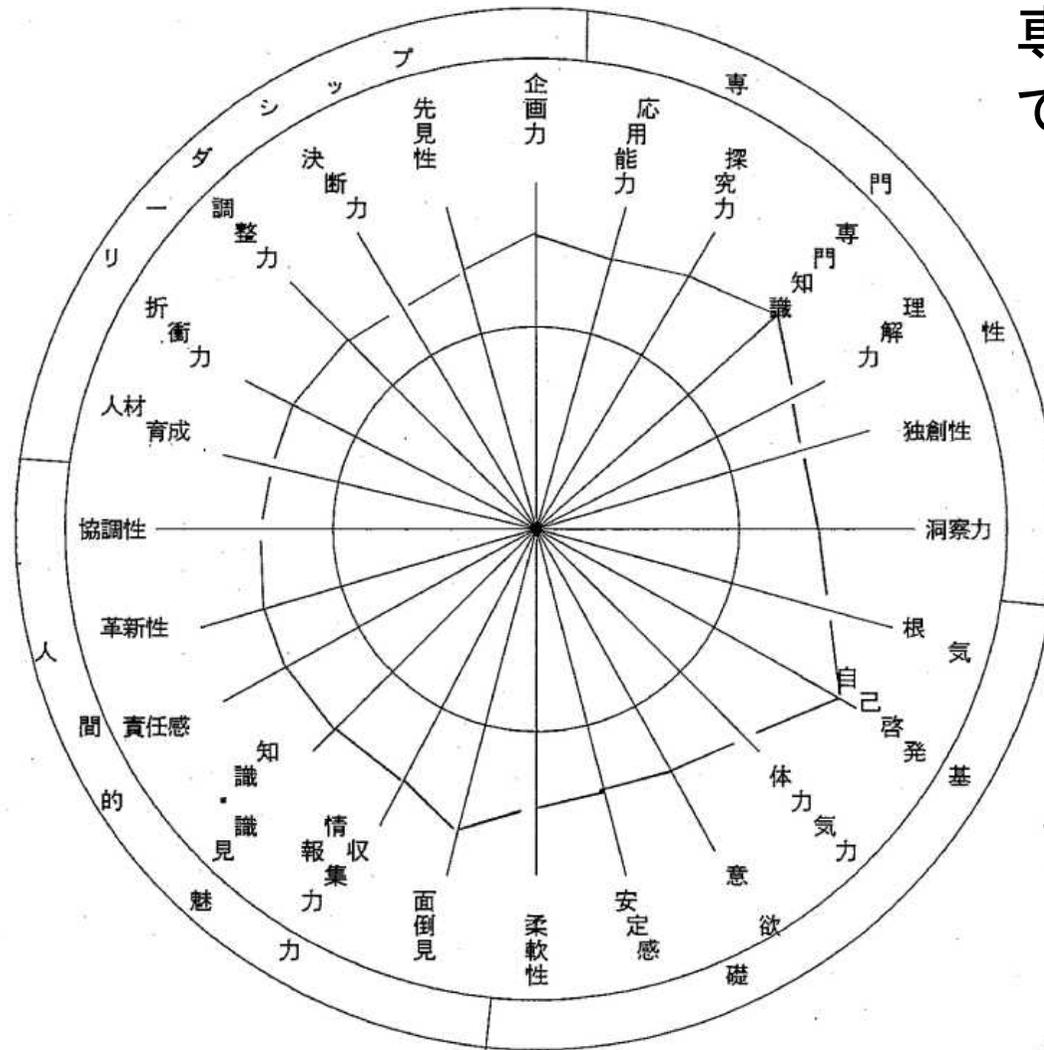
## ● 適性観察集計表

(技術系一般社員)

35才位

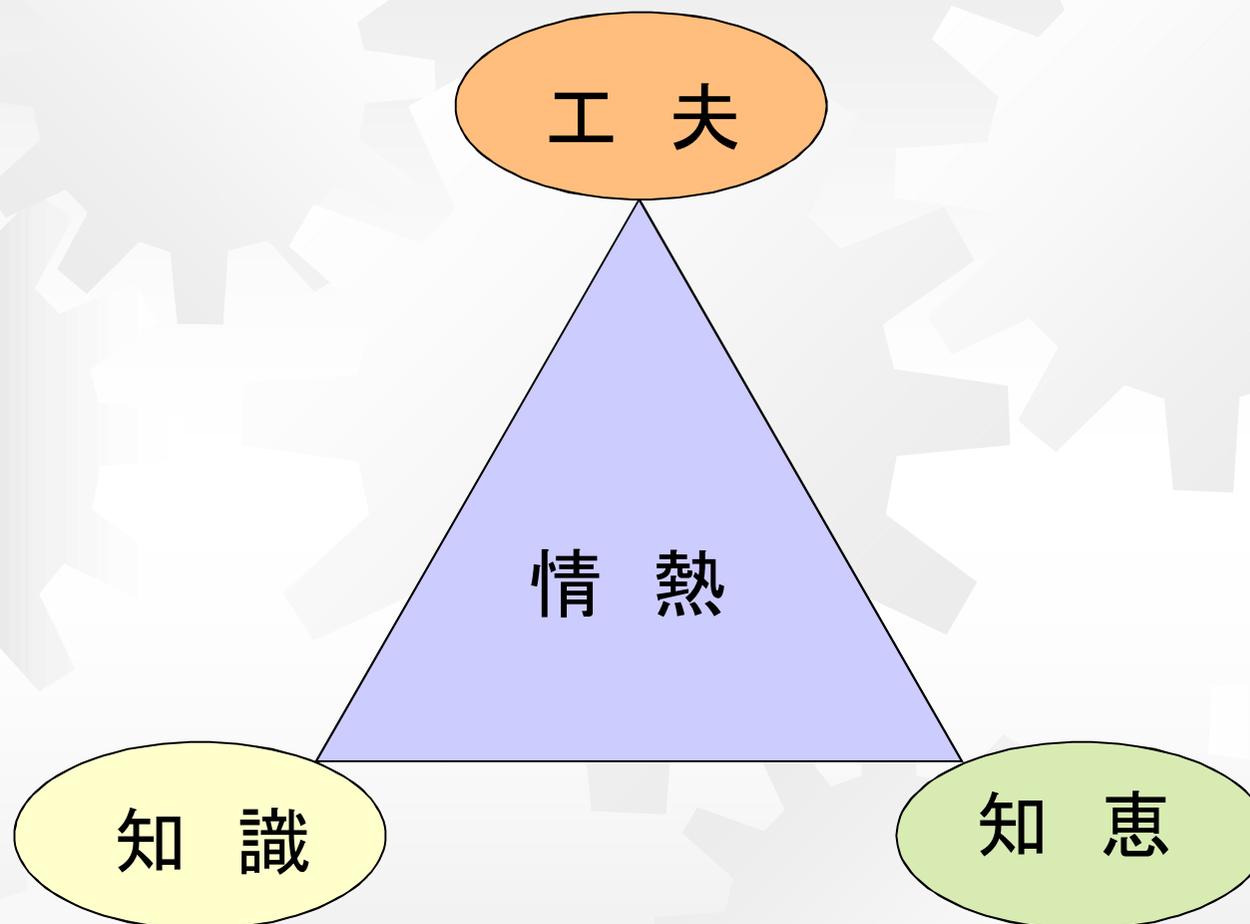
《技術系管理職》

将来有望



専門能力だけでは困る

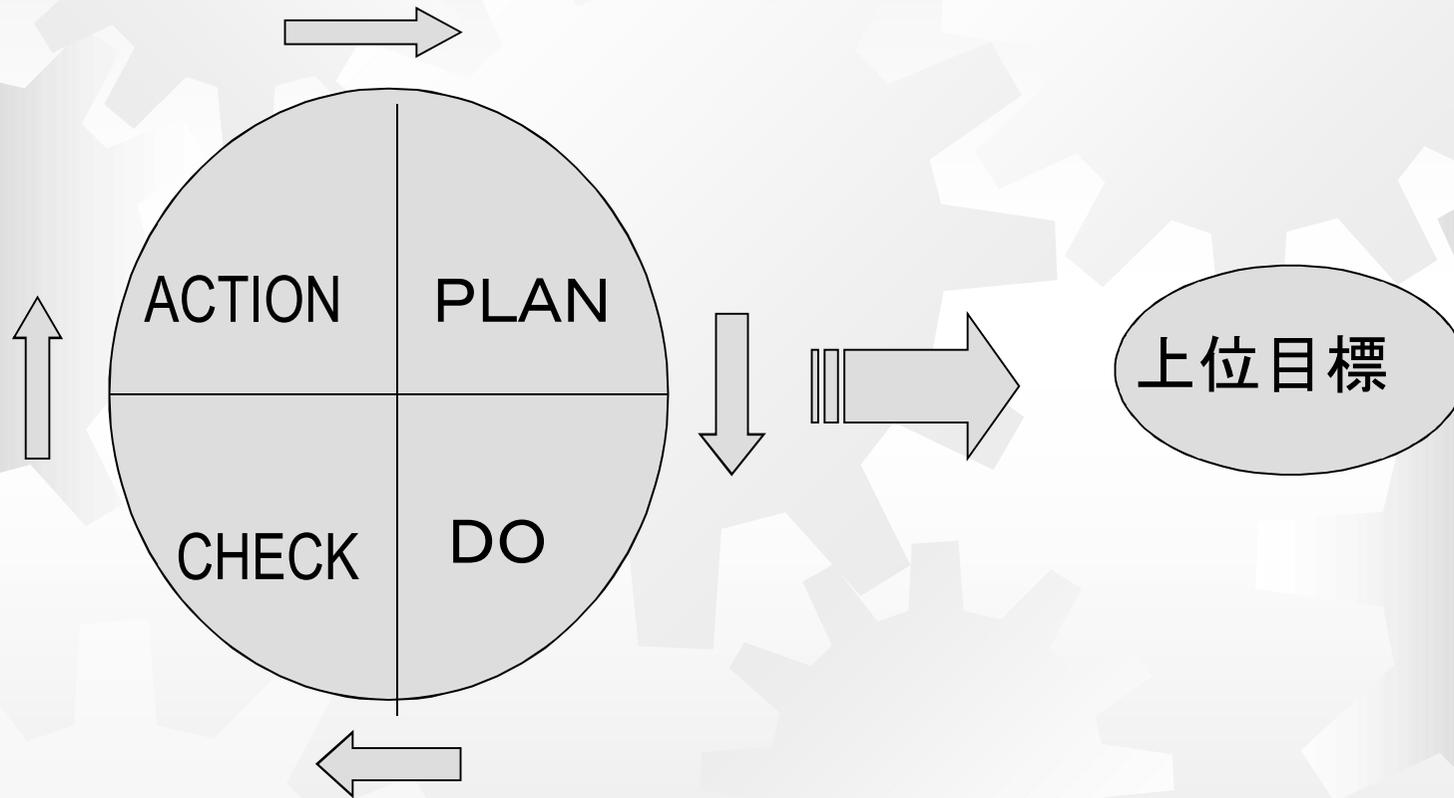
# 企業内での自己実現の武器



仕事にまつわるあらゆる面のたゆまぬ改善

# 企業内での自己実現の武器

## ★ 改善継続の方策

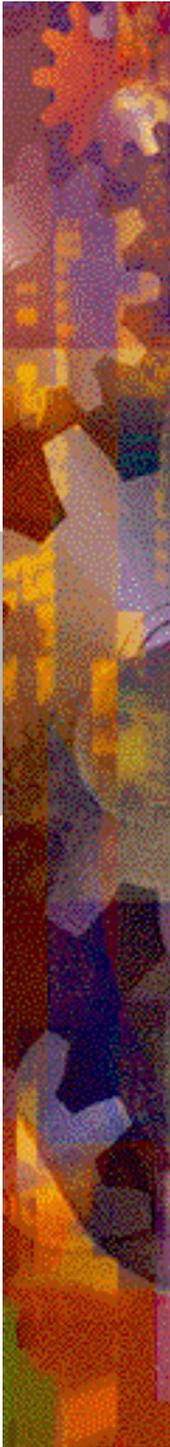


# 企業内組織運営の基本

- ★ 認識の共有
- ★ 目標の共有
- ★ 役割分担と相互乗り入れ
- ★ 継続的な評価
- ★ 3 現主義 (現場 現物 現実)

# 企業内技術者人生の総括

- 自己実現の場として企業に向き合う
- 企業と対等に付き合うためのたゆまぬ努力と情熱
- 幅広い機械工学の基礎知識
- 高度な専門知識の保有 社内外に通用
- 受け身の対応でなく積極的な取り組み
- 好き嫌いを越えたチームワーク
- 所属組織をを含めた関連部門との共同作業
- 企業経営に対する理解と提案能力 経理、財務
- 人文科学に対する素養と勉強
- 理系、文系を越えた総合的な人間力
- 企業を越えた視点 顧客、社会、世界



終り