

第4章

マツダ工業技術短期大学校

第1節 マツダ株式会社の概要

1. 会社創立の生い立ち

大正9年（1920）1月30日 東洋コルク工業株式会社創立，昭和2年（1927）東洋工業株式会社に社名変更，3輪トラック，軽乗用車，ロータリーエンジン搭載のスポーツカー等を製造・発売。

昭和59年（1984）マツダ株式会社に社名を変更，総合自動車メーカーとして現在に至る。

2. 会社の概要

会社設立	大正9年（1920）1月30日
社名	マツダ株式会社（英訳名 Mazda Motor Corporation）
代表者	代表取締役社長 ジェームズ・イー・ミラー（James E. Miller）
本社	広島県安芸郡府中町新地3番1号
主な事業内容	乗用車・トラックの製造，販売
株式	授権総株数 3,000,000,000株 発行済株数 1,222,273,377株（'97.6.30現在） 株主数 56,518名（'97.3.31現在）
資本金	1,200億2,551万円（'97.6.30現在）
従業員数	24,891名（'97.3.31現在）

3. 経営理念（1984.1 制定）

マツダは，新しい価値を創造し，人びとの喜びを広げます。

- ① お客様に喜ばれる商品づくり
- ② のびのびと活力あふれる気風
- ③ 信頼を生む豊かな国際性

（1）マツダの由来と意味

社名“マツダ”は，西アジアでの人類文明発祥とともに誕生した神，アフラ・マズダー（Ahura Mazda）に由来する。

この叡智・理性・調和の神アフラ・マズダーを，東西文明の源泉的シンボルかつ自動車文明の始原的シンボルとして捉え，そして世界の平和を希求するとともに自動車産業の光明たらんことを願ってつけられた。

また，それは創業者 松田重次郎の姓にもちなんでいる。

（2）マツダコーポレートマーク

昭和50年（1975）にマツダの企業シンボル（マツダコーポレートシンボル）として導入した。

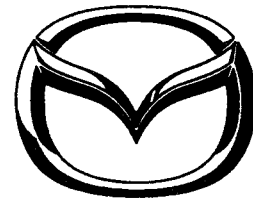
平成9年（1997）6月のブランドシンボルの制定により，その可読性を活かし，マツダの企業を表すマーク（マツダコーポレートマーク）として位置づける。



図表-1 マツダコーポレートマーク

(3) マツダブランドシンボル

平成9年（1997）6月に制定したマツダブランドシンボルは、「自らをたゆまず改善し続けることによって、強く、留まることなく発展を遂げていく」というマツダの決意を、未来に向けて羽ばたく〈M〉の形に象徴したものである、



図表-2 マツダブランドシンボル

4. 過去5年間に導入した人事制度

(1) 幹部社員の年俸的賃金制度

幹部社員人事制度改定の柱として導入したもので、年間の賃金（賞与相当部分を除く）を前年度の業績に基づいて決定し、月額で支給する仕組み（'94年7月1日より）。

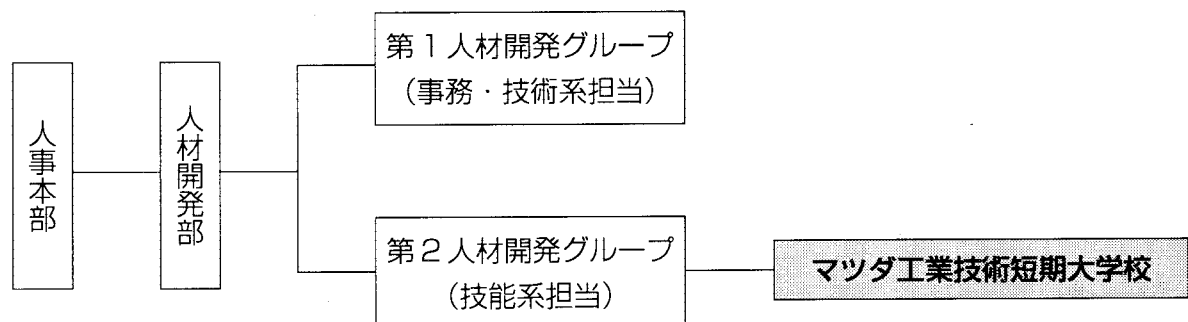
(2) 卓越技能者養成コース

「ものづくりの核となる高度な技」を確保する目的で、生産現場において領域ごとに1名の伝承者と2名の継承者とを選出し、3名1組で生産ラインから離れて1年半から2年の期間で技能の伝承を行う制度（'96年7月1日より）。

(3) 「新人事システム」の導入

挑戦的な仕事ができる活力ある企業風土と環境づくりを進めるために能力主義を軸とした新人事システムの導入で、主な内容は、入社10年で幹部社員、40代前半で役員登用も可能となるような人材の早期育成をおこなうとともに、職種別採用や社内公募制、女性の活用も積極的に推進していく内容である。

5. 人材開発組織



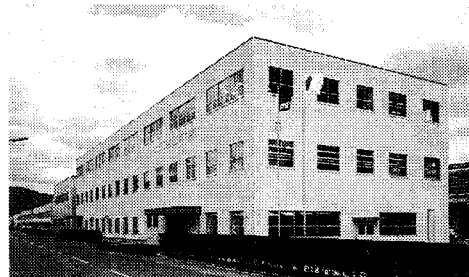
図表-3 人材開発組織

第2節 マツダ工業技術短期大学校について

1. 経緯と概要

(1) 経緯

昭和13年(1938)4月	東洋青年学校開校
昭和26年(1951)4月	技能者養成所開設
昭和44年(1969)3月	技能者養成所閉鎖
昭和56年(1981)9月	技能研修課程(1年制)開設
昭和62年(1987)4月	技能研修課程(2年制)開設
昭和63年(1988)4月	マツダ工業技術短期大学校開校



図表-4 短期大学校外観

(2) 概要

- ① 所在地 広島県安芸郡府中町新地3番1号(本社工場字品地区)
- ② 設立 昭和63年(1988)4月
- ③ 設置学科と定員 機械システム系生産技術科, 1学年定員65名
- ④ 入校資格 高等学校卒業者(新卒)および社内選抜者
社内選抜は, 競争率が6~7倍程度である。
- ⑤ 入学者の構成 入学者は, 高等学校新規卒業者とマツダ社員として2年以上5年未満の経歴のある者との両方で構成されている。社員からの入学者は, およそ1/3であり, 職場の推薦を受けて入校試験に合格した者。また高等学校からの入校者のおよそ8割が工業高等学校の卒業者である。

(3) 教職員の構成

教職員の構成は, 専任教職員数19名(校長, 事務職員各1名を含む)と, 社内からの派遣講師10名および社外からの体育講師1名である。専任教職員も社内講師で, 2~3年の期限付きで交代する。専任講師19名のなかには, マツダ工業技術短大の卒業生4名が含まれている。この卒業生4名は, 2年間の期限付きで, 各学年の学生担当の業務を講師と兼ねて担当している。体育担当の社外講師は, 合気道を体育授業で指導し, 精神領域で成果を上げている。

2. 教育目的

マツダ工業技術短期大学校は, 経営理念に基づき, 生産部門の中核として, 明日のマツダを担うにふさわしい, 幅広い技能, 技術, 豊かな人間性をもった, テクニシャン・エンジニアを育成する。

卒業後は, 製造部門の保全, 検査, 試作等を中心としたすべての領域での, 技能職の基軸人材として活躍することが期待されている。

3. 成長目標

- (1) 生産設備を十分使いこなして, 安定した生産を行い, あわせて生産の合理化が推進できるように, 生産にかかわる基礎的技術, 技能, および理論を習得する。
- (2) 積極的, 前向きに自ら考え, 社会人として規律ある行動ができる。

- (3) マツダの技術、技能の伝統を踏まえ、常により高い目標に挑戦する気力に溢れ、そして、幅広い豊かな人間性をもって、リーダーシップがとれる。

4. 指導方針

(1) 学 科

- ① 生産に関する技術知識を幅広く習得すると共に、生産現場の実態にあった実務的な内容を指導する。また、専門性を高めるための基礎学習と、教養を高めるための幅広い体験学習を行う。
- ② 習熟度に応じて、到達レベルに達するまで繰り返し学習を徹底して行う。

(2) 実 技

- ① 理論と実務を関連させながら指導し、特に基礎技能に重点をおく。
- ② 授業の進度に応じて、自分で考えて作業できるように、実習ノートを活用しながら指導する。

(3) 人間性

- ① 生産現場の中核としてのリーダーシップを身につけさせる。
- ② マツダマンとしての自覚を持たせ、それにふさわしいメンバーシップを身につけさせる。

5. 運営内規

(1) 進級認定

- ① 学科、および実技の受講時間が所定の訓練時間の80%以上であること
- ② 各科目の成績、および学習態度が所定の水準以上であること

(2) 修了認定

- ① 学科、および実技の受講時間が所定の訓練時間の80%以上であること
- ② 各科目の成績、および学習態度が所定の水準以上であること

(3) 表 彰

表彰規定により、次の項に該当するものを表彰する。

- ① 成長目標に対し優秀な成績を修めた者には、優秀賞を授与する。
- ② 成長目標に対し顕著な努力をした者には、努力賞を授与する。
- ③ 特別な功績の認められた者には、特別賞を授与する。

(4) 短大生心得

マツダ工業技術短期大学校の学生であるという誇りを持ち、自らより高きを目指して若者らしく力いっぱい物事に取り組む。

- ① 技能、技術の習得に貧欲になろう
- ② 今日の疑問点は今日の内に納得行くまで追求しよう
- ③ 快活で礼儀正しい行動をしよう
- ④ 服装はこざっぱりと清潔にしよう
- ⑤ 実習中は、指定された保護具を正しく着用しよう
- ⑥ 言葉使いや態度に気をつけよう
- ⑦ 余暇時間を有効に使って体力をつけよう
- ⑧ 交通安全への認識を高めよう

6. カリキュラム

(1) カリキュラム

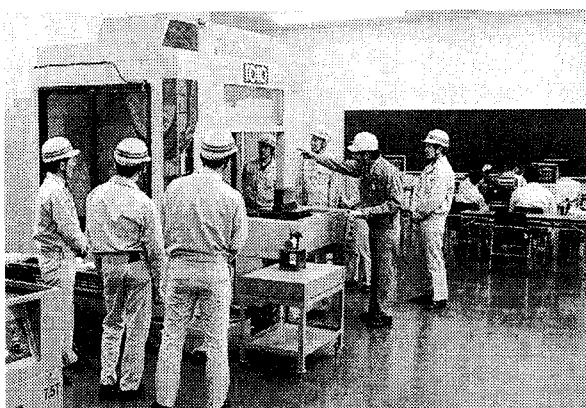
製造現場に必要な基礎技能，基礎技術および技術革新に対応する技能を習得するねらいでカリキュラムを構築している。

カリキュラムの柱は

- ① 徹底した基礎技能教育・訓練と実務に即したメカトロニクス教育
- ② 実学一体教育（実習と学科，これらをつなぐ実験の一体化したカリキュラム）
- ③ 文化研究，企業訪問研修（企業人としての基礎固め，幅広く活躍できる人材育成）等による企業人養成教育

である。

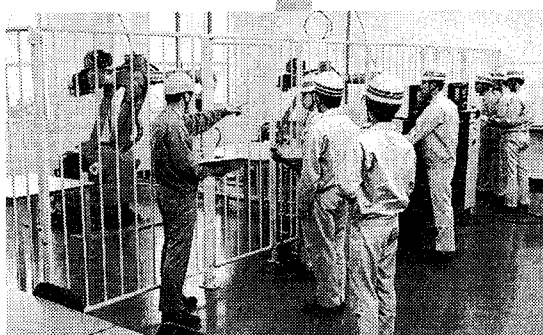
入校生が，高等学校新規卒と社内選抜のミックス形であるというメリット（社内選抜者が現場経験を踏まえ，新卒者をリードし，社会の先輩として模範を示す）を生かし，65名を2クラスに分け，1クラスを8名の班で構成（8名の中に社内選抜が2～3名）。この班単位で学習行動を行うシステムである。図表-5に実習風景，図表-6に1学年の学習の流れ，図表-7に2学年の学習の流れを示す。また章末に第1学年，第2学年の授業内容および分野マップの事例を掲載しているので参照されたい。



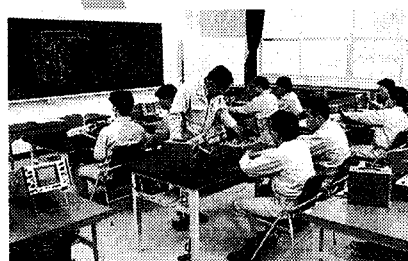
NC制御実習



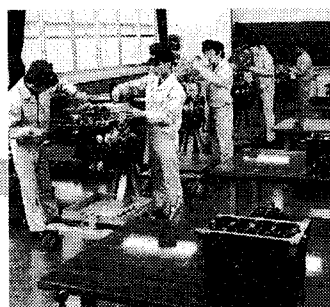
機械加工実習



ロボット実習

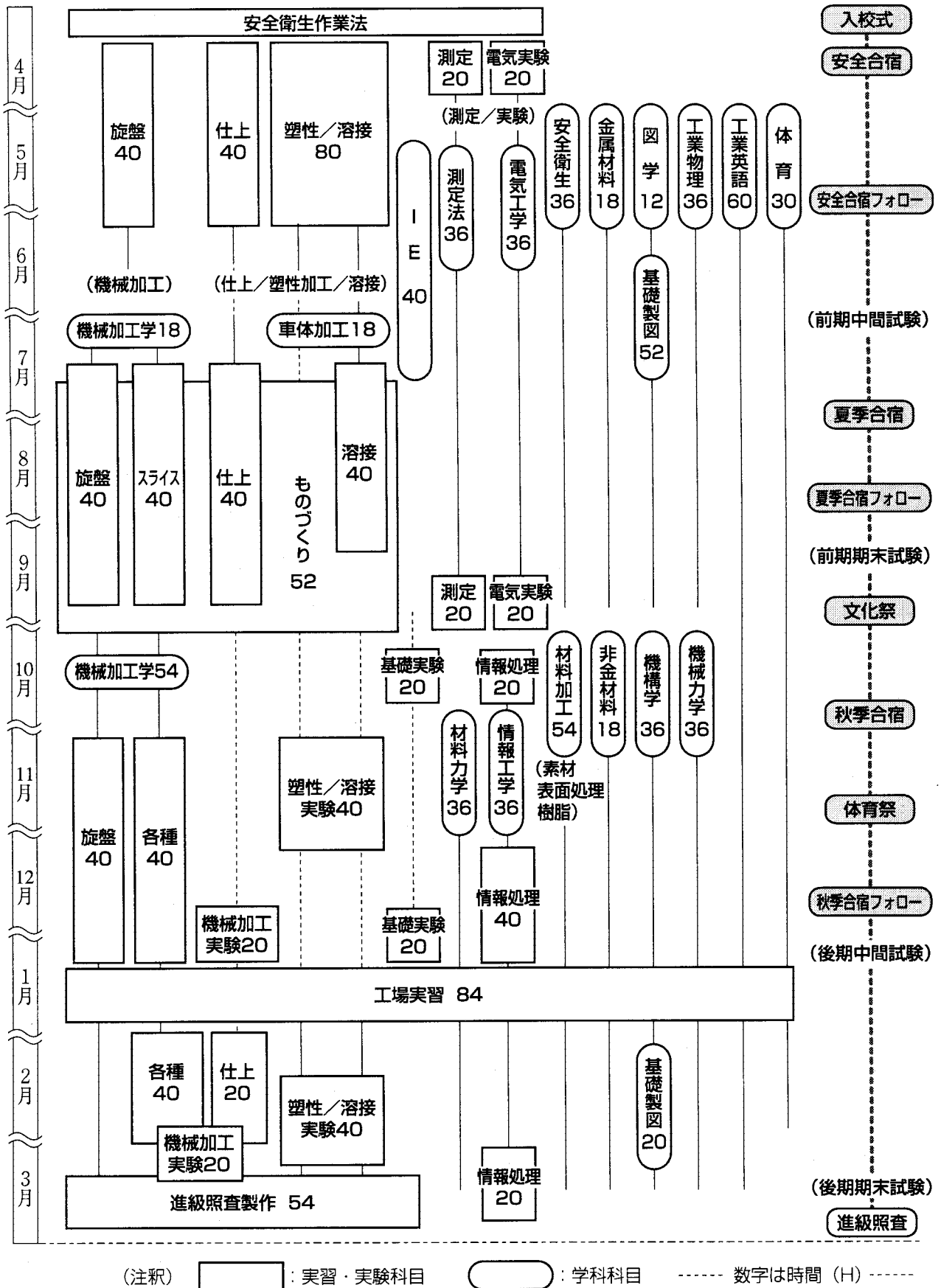


電子実習

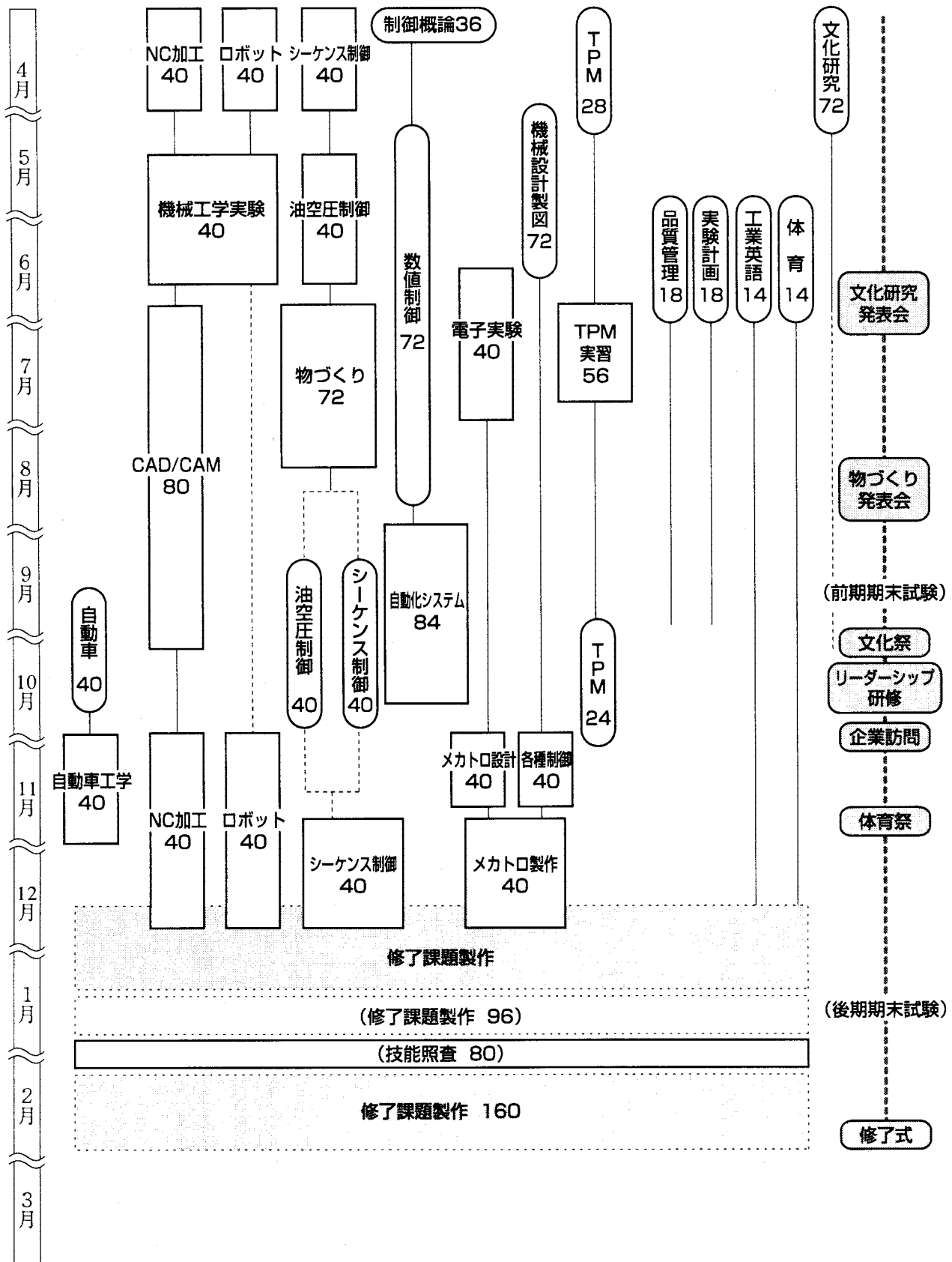


組立実習

図表-5 実習風景



図表-6 第1学年 学習の流れ



(注釈) □ : 実習・実験科目 ○ : 学科科目 ----- 数字は時間 (H) -----

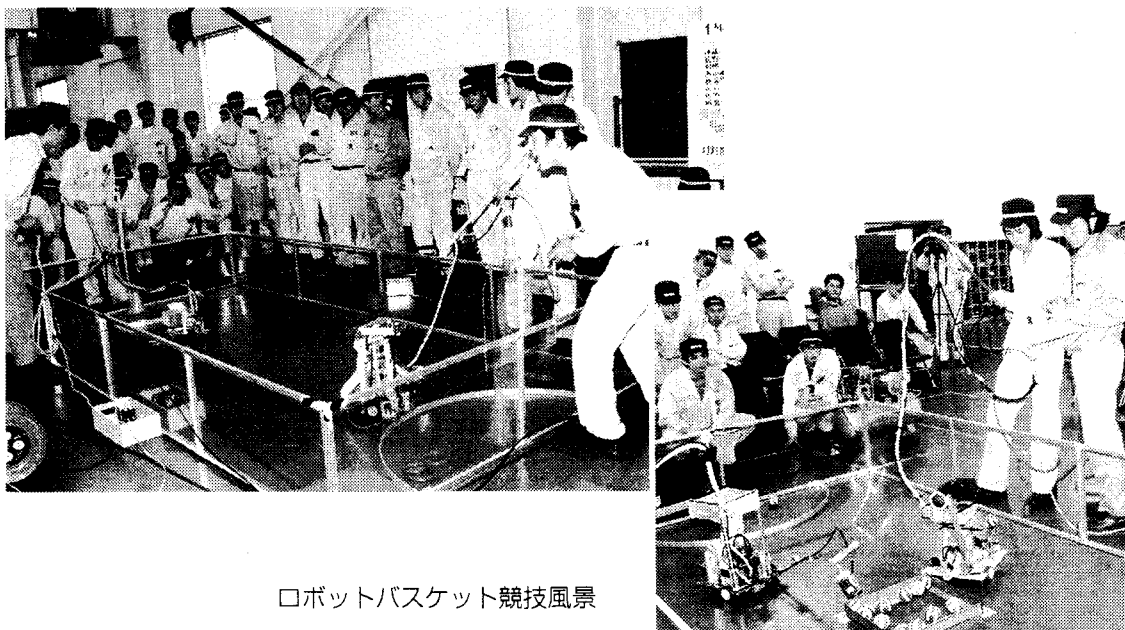
図表-7 第2学年 学習の流れ

(2) 1年次ものづくり

マツダ短大に入校して初めてのグループ活動によるものづくりとして、ロボットを各班（8～9名単位）にて製作する。ものづくりの楽しさの認識・発想力（アイデア力）を養成するねらいである。約2ヵ月の期間に50時間程度の実習時間および1万円の予算を与えて、企画・設計・製作・調整を班毎に役割を決め、ロボットを完成させる一連の過程を経験する。完成の暁には、関係部門の人、および学生の上司の前で競技会を行う。競技に勝つために知恵を出し合い、技能・技術への探求心が培われる。



ものづくり製作・発表会風景



ロボットバスケット競技風景

図表-8 ものづくり風景

(3) 教育訓練の特徴く実技を中心に>

① TPM (全員参加の生産保全) 学習

生の教材を用い、現場・現物・現実主義に徹した研修カリキュラムを実施している。具体的な一例として、TPM (全員参加の生産保全) 教科の一部を簡単に紹介する。

この教科は、2学年の学習の流れでわかるように、4月から10月の期間に、授業と現場実習とを組み合わせを行い、大きな成果を上げている。図表-9にTPM工場実習企画書、図表-10にTPM教科の構築マップ、図表-11にTPM工場実習評価シートを示す。

TPM 工場実習企画書

1. 目的 TPM自主保全展開の第1ステップ (初期清掃) を体感し、座学だけの授業から実践的な実習をすることで、TPMへの理解をより深める。

2. 狙い 1) 現場で行われている活動を肌で感じる。
2) 不具合を見つけ、現場の人と相談し、処置・対策を実施できるようになる。

☆到達目標 下記重点項目の不具合摘出および改善ができる。

- ・切粉 発生源対策
- ・クーラント 発生源対策 (適量適所, 切削用, フラッシング用), 刃具寿命延長
- ・検出器 強制劣化予測および改善
- ・締結 点検, 適切な緩み止め, 締結
- ・微欠陥の摘出

3. TPM 授業スケジュール

授業	TPM1～8	TPM実習1～5	TPM9～13	防府工場見学	三次工場見学
内容	座学	工場実習	座学	工場見学	工場見学
1組	4/10～5/10	6/18～6/24	7/15～8/26	8/28	9/25
2組	4/1～4/24	7/2～7/8	7/15～9/2	8/28	9/25

TPM1～8……TPMの必要性・目的, 6大ロス, 設備総合効率, TPM全体概要, 自主保全の進め方, 1・2ステップ着眼点

TPM実習……TPM活動を体感して, 座学で得たことを現場で確認する。

TPM9～13……TPMの考えを盛り込んだ生産ライン製作 (MP設計)

防府・三次工場見学……実際に行われているTPMのプロセス, 成果を観る。

4. TPM 工場実習内容

授業	実習1	実習2・3	実習4・5
テーマ	「現場を観る・考える」	「欠陥の顕在化」	「改善」
内容	現場のTPMを観る (TPMモデルライン・実習設備) あるべき姿を検討	初期清掃活動 不具合の発見	不具合の処置 対策案検討 対策実施

5. 活動場所

本社工場内にてTPM活動が最も盛んに実施されている工場

宇品西地区第2エンジン製造部第3エンジン課・機械職場

6. 自主保全活動 (1ステップおよび2ステップの同時進行)

初期清掃 (1ステップ) 清掃することによって不具合 (洩れ・緩み・損傷等) が見えるようになり, 「清掃は, 点検なり」を具現化する重要な活動で, 単に設備がきれいになればよい, という考え方ではなく, 設備に直接手を触れ, 手を汚し, 徹底的に汚れを落とすことによって不具合を発見する。

発生源対策 (2ステップ) 1ステップを行うと同時に, 汚れるまでの過程を追及し, 元を断つ活動で, ただ単に処置するのではなく, 不具合を誘発する根本原因, また, その不具合を覆い隠してしまう発生源を対策することにより, 1ステッ

ブを完全なものとする大事なステップであることを体感する。

7. 検証

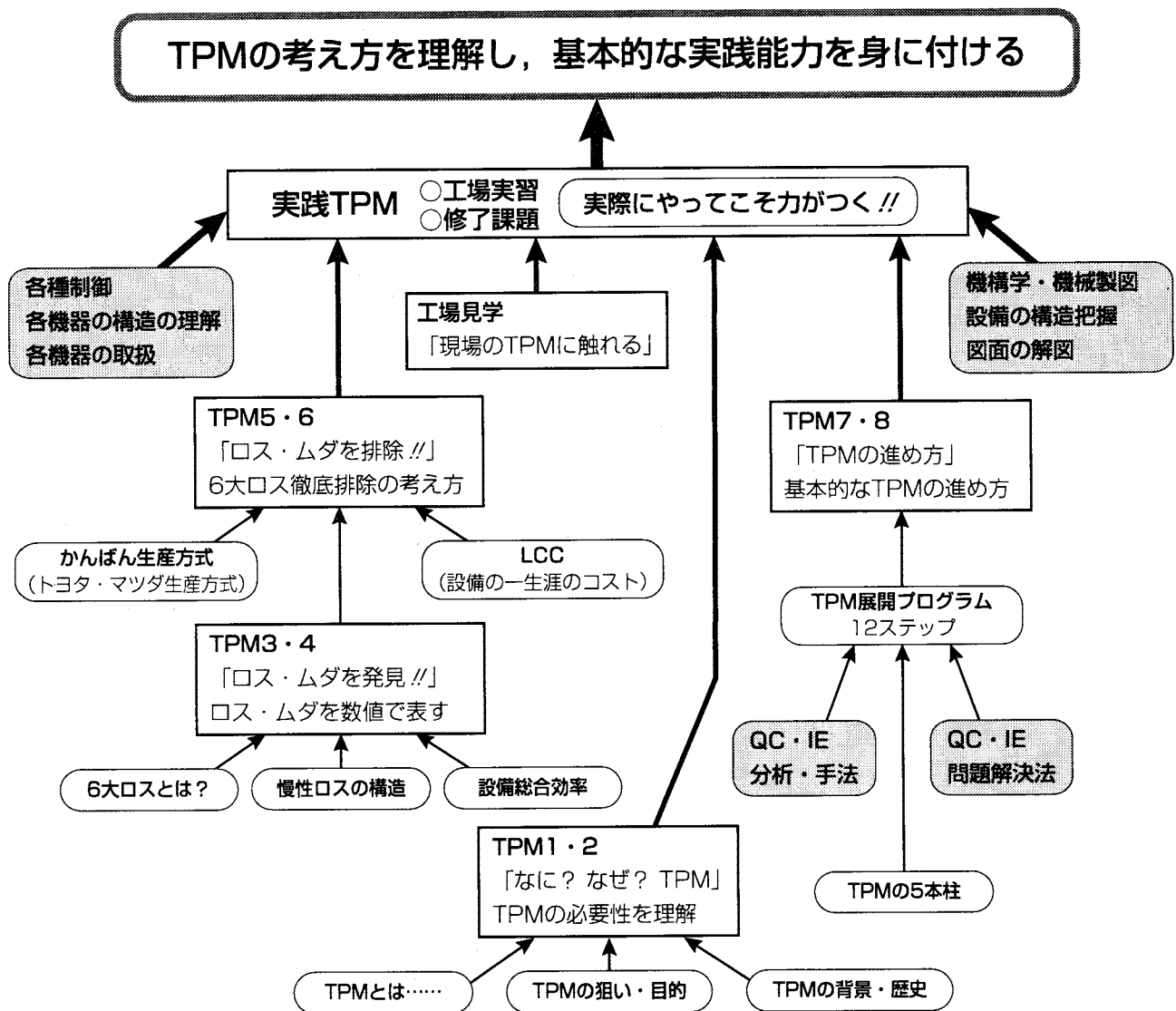
- ◇個人別日々活動報告書の作成
- ◇不具合発見前と処置後の比較検証（データ・他）
- ◇3ヵ月後のTPM授業の中で、実施後の効果の確認をする。

8. 予算

予測される不具合対応

不具合内容	復旧	改善	改善内容（例）	予想件数	予想予算
油洩れ	○	△	振動除去（ゴム板）	10	5,000
破損	○	○	位置変更・カバー	5	5,000
取付（弛み外れ）	○	△	弛み止め・サイズ変更	60	10,000
干涉	△	○	位置変更	5	10,000
飛散	△	○	飛散防止・位置変更	5	10,000
汚損	○	△	位置変更・仕様変更	60	5,000
摩耗	○	○	材質変更	2	10,000
合計				147	55,000

図表-9 TPM工場実習企画書



図表-10 TPM教育の構築マップ

TPM工場実習評価シート

2年 組

分類	事前準備	教育			実作業			作業遂行能力										レポート内容																
		教育中	発表1	発表2	安全	作業態度	不具合発見実績	改善実績				工程別実績	シートの記入																					
評価内容	率先してリーダーを努めている	積極的に質問をしていた	雑談をしていた	資料の出来栄え	指定保護具の未着用(服装含む)	4Sが徹底されていない	けがをした	不安全行動をした	行動力	取り組み姿勢(純粋な動き)	不具合発掘件数(白エブ以外)	白エブ発行数	不具合	発生源	疑問点	困難箇所	重大故障につながる発見	簡易処置件数(締結等、点検含む)	切粉飛散防止	切粉堆積防止	クーラントもれ防止	クーラント飛散防止	その他の発生源対策	改善案考案	製作	取付・調整	私たちの自慢の改善	TPMポイントレッスン	ボリユーム	活動の理解(初期清掃、発生源対策)	「人が変わる」ことの重要性がわかっている			
																																提案のみ	実施のみ	合計
氏名																																		
例:	○	○	×	×	○	③	○	④	×	×	×	③	⑤	25	30	20	5	11	1	54	3	1	10	2	2	0	5	5	1	5	0	⑤	①	③
A・B																																		

記入方法 1. 有無で評価 該当者のみ○or×を記入
 2. 5段階評価 全員を対象に記入③が普通
 3. 件数は、数量をそのまま記入

図表-11 TPM工場実習評価シート

② 文化研究活動

日本の製造各社は、生産拠点を海外移転や国内生産設備のメカトロ化・FA化などにより、その礎となる技術・技能の空洞化に気づき、永年培ってきた技術・技能をいかに伝承するか、その対応に真剣に取り組んでいる。マツダにおいても、技能を伝承し「ものづくりの核となる高度な技」を製造現場において維持、確保するための卓越技能者養成コースを1996年7月に開設して活動している。

マツダ短大では、学生の「文化研究活動」として、製造現場におけるマツダの伝統と技術・技能の伝承について、8つのグループ(試作、素材、機械、車体、塗装、装備など)に分かれて調査分析し、論文にまとめた。

平成9年度の活動は、社内から社外に目を転じ、広島県に古くから伝わる伝統文化の「ものづくりの“技”の発掘、その伝承」を調査研究し、従事する第一線の職人の技の凄さを実際に肌で感じ、マツダの技術・技能を見直す目的で論文集をまとめた。

活動内容は、4月7日にキックオフして6月17日の発表会までの2ヵ月間余り、2年生65名が8グループに分かれ、研究テーマをそれぞれのグループ別に選定して取り組んだ。



ものづくりの“技”の発掘、その伝承

総目次

タイトル	グループ	ページ
失われる技能伝承 ～仁方のやすり～	2年1組A班	P.1
これが“和紙”の生きる“道”	2年1組B班	P.22
ロクロ細工に学ぶ技能とその伝承	2年1組C班	P.50
MASTER OF THE EDGE ～幻の包丁を求めて～	2年1組D班	P.76
銅蝨の伝承されてきた精神	2年2組A班	P.96
光る技能の根源	2年2組B班	P.121
神楽面づくり 【ものづくりの技とその伝承】	2年2組C班	P.145
熊野筆から学ぶ技と技能伝承	2年2組D班	P.168

失われる技能伝承

～仁方のやすり～

目次

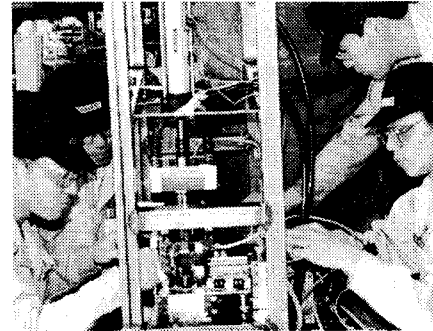
はじめに	P.3
第1章 やすりとは	P.4
第1節 やすりとは何か	P.4
第2節 やすりの種類・歴史・材質	P.4
第2章 やすりの製造工程	P.6
第1節 今も変わらない手切式機械	P.6
第2節 今と昔のやすりの製造方法の違い	P.6
第3章 技の発掘	P.8
第1節 職人の様々な技	P.8
1. やすりの刃となる目立て	
2. やすりに味附	
3. やすりに一歩重要な焼入れ工程	
4. 焼戻しを行わない不思議なやすり	
第2節 技についての自分たちの考察	P.13
第4章 行き果てた技能伝承	P.14
第1節 発展と諸問題	P.14
1. 材料の入手困難化	
2. 環境問題	
第2節 技能伝承の危機	P.15
1. 昔の伝承方法	
2. 技能伝承が失われていく背景	
第5章 消えゆく日本のやすり産業	P.17
第1節 ヨーロッパにおけるやすり産業の戦略	P.17
第2節 ものまね上手日本	P.18
第3節 マツダとの比較	P.19
おわりに	P.20

図表-12 文化研究論文集

③ 組立加工実習<1年次>

1年次の後半に、約1ヵ月間かけて、実際のマツダ株式会社の工場で使用する生産設備の製作実習を実施している。

技術本部から受注した設備を、図面指示のもと、コスト・納期・品質の面で実践の場で求められる、ものづくりの厳しさを学習する。図表-13に組立加工実習を示す。



図表-13 組立加工実習

(4) 卒業研究 (修了課題)

2年生は、8月中旬から翌年の2月までの約6カ月の期間をかけて、クラス単位に自動生産ラインを製作している。この半年間の修了課題の製作は、短大2年間の学習の集大成として位置づけ、習得した知識・技術・技能を検証するだけでなく、それをベースに、更に応用力を発揮する内容である。従来の受け身の学習態度から、学生がわからないところを講師に求めて学ぶもの、例えばパソコン通信やサーボモータ制御などが多くなる。

課題製作の予算は、実験・製品の材料など必要最小限とすることにより、市販の部品は限られた物しか購入できない状況を意図的に作り出し、学生の創意工夫によって手づくりの知恵を出す、教育的な配慮をしている。修了課題の製作は、設計から製図、加工、組立て、調整まで一貫したものづくりの技能の検証である。

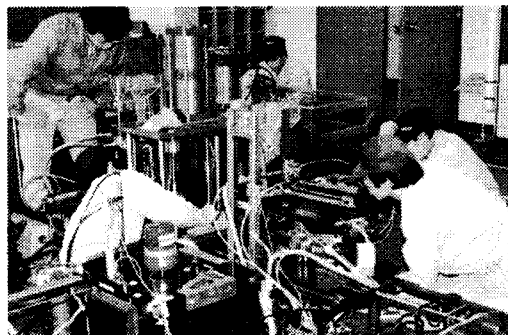
平成8年度の修了課題は

- ① 3分タクトで4種類の製品 (ペンスタンド) を連続生産できること
- ② 自動計測工程による製品の良否チェックおよびNG品の統計的解析
- ③ オンライン生産指示システムの導入
- ④ NC制御装置を使用した位置決め機構の導入等

であった。

修了課題発表会は、人事担当役員・人事本部長・職場上司・家族・報道関係者を招いて行っている。

図表-14に修了課題製作風景、図表-15に修了課題企画書を示す。



図表-14 修了課題

第10期生修了課題企画書

平成9年7月17日
マツダ工業技術短期大学校
氏名〇〇〇〇

【1】目的

1. 今まで学んだ「技術・技能・知識」のレベルアップ（より実践的なものへ）を図る。
2. 「品質・納期・コスト」が達成できる業務遂行力をつける。
3. リーダーシップ、メンバーシップを養う。
4. 未知なる課題に取り組む「積極性」と、困難に立ち向かう「チャレンジ精神」を養う。

課題

FD ケース自動生産システムの設計・製作・製品の量産を行う

商品について

- 商品は3.5インチフロッピーディスク（FD）ケースとする。
- 商品スペックは学生自らが企画するものとする。
市場調査などにより十分な検討を行い、品質、価格、デザインの面で商品価値の高いものにする。ただし、以下に示す商品条件は満たしていること。
機能：3.5インチフロッピーディスク10枚以上の収納が可能なこと。
種類：4種類以上あること（サイズor形状orその他）
材料：ポリプロピレンのシート
ただし、厚さ、色は指定しない。また、オプション部品（シール、止め金具など）の使用は認める。
- お客様が「商品」と認める商品品質を維持すること。
- フタがある場合は、閉めた状態で出荷（ラインオフ）のこと。

自動生産システムについて

- タクト2分以下・60分間故障せず連続稼働可能・製品の不良率0であること。
- 高品質、高生産性をテーマにして取り組むこと。また安全性、保全性も十分に考慮すること。
- 同一ラインで複数の機種を生産する混流生産方式とする。
- 完成品は自動で10個以上プールできること。
- 設備は分解・組立・調整の簡素化という観点から“ユニット/モジュール構成”とし、1ユニットは大人2人で移設・運搬可能な「重さ」、または「大きさ」とする。
- 生産ラインで重要となる、下記技術アイテムを設備に折り込むこと。
 - ◇NC制御装置を利用した位置決め機構
 - ◇パソコンを使用した生産指示システム
 - ◇センサを使用した自動計測・自動認識による品質管理機能（定量的計測）
 - ◇汎用ロボット（ムーブマスタ）

【2】基本方針

1. 学生主体の取り組みとする。
 - ◇修了課題関連の授業は課題解決のための学習の場と位置付け、学生からの課題提示型の授業とする。
 - ◇講師はアドバイザーとし、中間発表会もあくまでアドバイスの場とする（ただし安全、4Sについては厳しく指導していく）。
 - ◇進捗管理、予算管理、在庫部品管理も学生が行う。

ねらい 自主性の養成・自ら学ぼうとする人への育成。自己管理能力の育成

2. 学生主体の取り組みではあるが、課題の成功、失敗のカギとなる構想立案については担当講師によるチェックを行い、実現の見通しがたった状態で次ステップへ進むようにする。
3. 1組・2組に分かれ、「商品品質・生産性」を競う。
しかし、最終的な優劣はつけない。
4. 課題完成後、製作した「FDケース」は販売し、「生産システム」は出展、外販するなど、外に向けた展開を検討する。最終的にお客さまに納める、という状況づくりに努める。

ねらい 期間内での課題完成

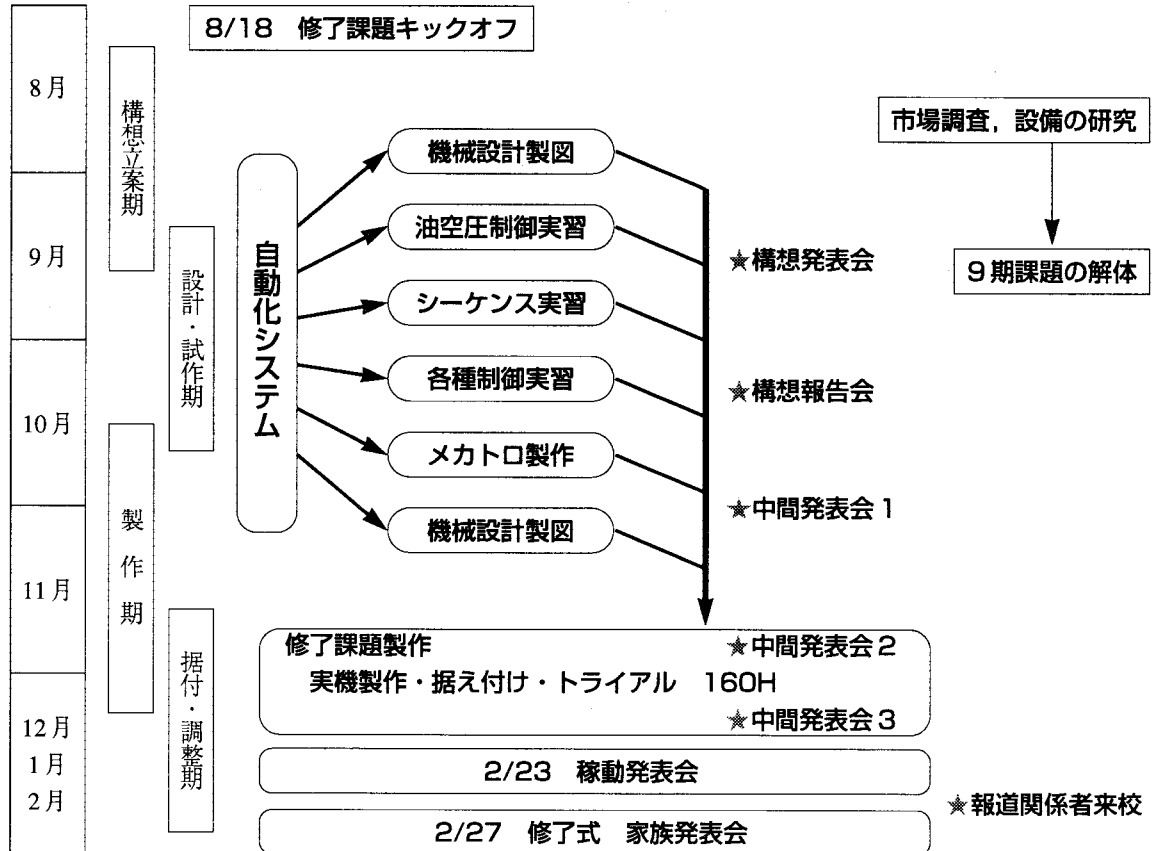
ねらい 集団の活性化および「Outputの質」向上。

ねらい 品質・コスト・納期意識の高揚とメーカー社員としてのCS意識の養成。

[3] 取り組みのルール

1. 課題にて明記されている条件は遵守する。
2. 使用できる最大床面積は、1組・2組共同面積とする（機械組立実習室にて2分割）。
3. 与えられた予算内で活動する。
「在庫部品・現展示中のシステムに使用されている部品」においても、1・2組にて同数個の分割により使用する。金券にて、新規・在庫部品の購入額を管理するが、平等に配分できない在庫部品については、それら「合計金額の半額を上限」とし、別の金券で購入を行う。使用した在庫部品額と新規購入部品額のトータルを製作コストとする。
4. 「不安全行動」および「4Sの未達」に対しては「赤札」を切り警告する。なお赤札に対する「罰金」は製作コストに加算する。

[4] 日程



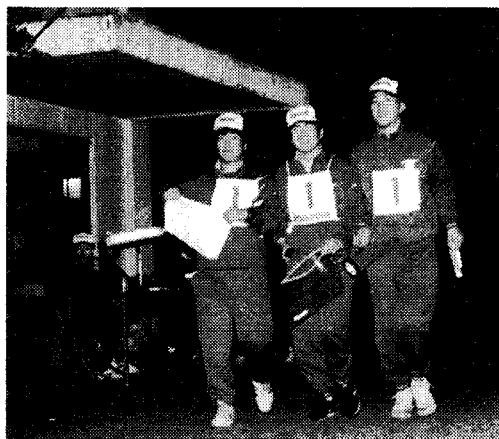
図表-15 修了課題 企画書 (第10期生)

(5) 全人格教育の事例紹介

図表-6 第1学年の学習の流れに記載しているように、企業内認定短大では、専門教科の実践的技術・技能教育と並行して、全人格形成のための教育が具体的な形で行われている。その事例の一部を簡単に紹介する。こうした教育は、多くのノウハウに基づいて、学生の企画・運営を教職員が支援・サポートする方法で大きな成果を上げている。

	夏期合宿	秋期合宿	安全合宿
目的	① 自分達の力で、規律ある共同生活を作り出せるようになる。 ② いつでも全員が一つになり、たのしく、たくましく行動できる力を養う。	① 現場・現物で、事実に基づいた問題解決ができるようになる。 ② 自分自身、またライバルとの厳しい戦いで、各人のより高い向上心を養う。	安全を自分の問題として考え、いかなる時にも実践できるようになる。
到達目標	① 全員が一つに向かって行動できる。 ② 規律ある共同生活ができる。 ③ 企画から運営までのマネジメントサイクルを学び取り、自分達で問題解決しようとする行動ができる。	① 現場・現物・現実主義の重要性がわかる。 ② 集団の中で、一人ひとりがお互いの立場を理解し、主体的に取り組むことができるように、相互研鑽する	① 安全を自分のものとして捉えることができる。 ② 安全意識を行動に移すことができる。 ③ ①、②を自らフォローし、継続できる。
研修スケジュール	7/30～8/1 (1997年の例)	10/15～10/17 (1997年の例)	4/16～4/17 (1997の例) 5月～10月にかけて成果発表と反省会を実施
研修内容	① 行事全体にわたる企画・運営 ② 食事作り&領地コンテスト ③ 早朝山登り&朝の集い&早朝散歩 ④ 三段狭澤登り ⑤ キャンプファイヤーなど	① 歩行ラリー ② 合宿中の食事作り ③ 行事の学生企画・運営など	① 交通事故事例ディベート ② 交通事故原因追及学習 (グループ討議) ③ 交通安全に対するグループ学習など
予算	—	—	—
到達目標に対する検証 ノウハウの蓄積・継承			

図表-16 全人格教育の事例



秋季合宿 (歩行ラリー)

合宿での風景



夏季合宿

7. 学生会・自治会活動

(1) 学生会役員

各クラス毎に

◇クラス委員 (1名) ◇班長 (4名) ◇安全委員 (1名) ◇会計幹事 (2名)

(2) 自治会活動

① 活動方針

自治会員相互の親睦を深めると共に、自律の精神を学び団体生活における協調性、社会性を養い有意義な短大生活を送る。

② 活動要領

「自分達のことは自分達の手で」をスローガンに、より楽しく有意義な短大生活を送るため、文化祭、体育祭行事を始めとし厚生風紀活動と幅広く活発に活動していく。

③ 自治会役員編成

自治会会長 (1名)

副会長 (2名)

会計幹事 (2名)

クラス役員

各クラス毎に

◇文化委員 (1名)

◇体育委員 (1名)

◇風紀委員 (1名)

◇厚生委員 (1名)

◇図書委員 (1名)

④ クラブ活動

◇情報クラブ

◇日中文化研究会

◇マイレッジクラブ

◇パソコン部

◇演劇同好会

◇書道部

◇水泳部

◇応援団

◇ボーリング部

◇バトミントン部

◇バレーボール部

◇硬式野球部

◇サッカー部

◇ゴルフ部

◇バスケット部

◇テニス部

◇SM (ソフトミュージック) クラブ

マツダ工業技術短期大学校校歌

作詞 マツダ工業技術短期大学校 学生

作曲 マツダ音楽隊 小林善美

監修 高橋昭八郎

- | | |
|--|---|
| 1. 燃えたつ炎の
若い情熱
滴る汗で
輝く未来を
マツダ短大 | 激しさに
たぎらせて
技能を磨き
わがものに
我が母校 |
| 2. 黄金山の
若い情熱
青いジャージに
共に歩もう
マツダ短大 | 雄々しさに
限りなく
友情込めて
明日の日も
我が母校 |
| 3. 瀬戸より吹きゆく
若い情熱
飛翔のマークに
世界に羽ばたく
マツダ短大 | 潮を背に
満ち溢れ
希望をのせて
若者の
我が母校 |

8. 家族懇談会

社内選抜者、高等学校新規卒業者を含めた家族懇談会を実施し、併せて会社および短大の見学会を実施している。学生の保護者の方々は、この行事により、会社・短大に対して信頼と安心を得ていただいている。またこの場を通じて、親子の対話が、深まることもあるようだ。旅費等の費用を短大が負担するわけではないが、遠路九州方面からもご参加いただいている。

第3節 人材育成と短大運営の考え方校長 木村康夫

1. はじめに愛情ありき

先日進路指導の先生から、「工業高校の機械科の生徒でさえ、機械加工の実習を敬遠する風潮がみられる」という話をうかがった。油で手が汚れるのを嫌うというのである。勿論全ての生徒がそうだとは思いたくないが、若者の製造業離れは、少子化・進学率の上昇ともあいまって、相当根強いものがあるようだ。

こうした環境の中で、敢えてマツダを選んでくれた若者達。茶髪にピアス、挨拶が出来ない、遅刻をする、授業中の居眠り……、入学当初は何とも腹立たしいことの連続ではあるが、一人ひとりと話をすれば皆可愛い子供達である。日々勉学に励み、成長していく彼らの姿を見ていると、「近頃の若者は……」とほやく気持ちはどこかに吹き飛んでしまう。

人材育成の原点は「愛情」だと思う。まず彼らを受け入れることから始めたい。愛すればこそ時には叱ることも必要。講師と学生がお互いに本音をぶつけあう真剣勝負の中で、彼らは確実に成長していく。講師もまた人間、時には失敗もある。一つひとつの体験が講師を育て、学生を育てる。まさに教育は「共育」。当短大は、愛情を出発点にして講師と学生が共に育つ場であると、常々思っている。

2. 体験学習の重要性

ひと昔前と比べたときの高卒社員の学力の低下は、当短大でも例外ではない。これだけ大学への進学率が上昇した社会的背景を考えれば致し方ないところである。嘆いているだけでは何の解決にもならない。教え方の工夫が必要である。

第一に当短大では、講義形式の知識教育は必要最小限に止め、極力「体験学習」のウエイトを高めるようにしている。とにかくやらせてみる。体験の中から気づき、学ばせることが大切である。

昨年、NHKの「クローズアップ現代」という番組で、「聴診器が使えない医者」という内容が取り上げられたことがある。医学知識は十分だが、いざ患者さんを前にしたときに聴診器が使えない。何とも恐ろしい話である。

企業には、知識は豊富だが実行力が伴わないといった類の人材は不要である。必要なのは、知識を行動につなげる実践力である。そして、実践力を身につけるには「体験学習」が一番だと思っている。

第二に、わかるまで（出来るまで）繰り返し行う反復練習。講師にかかる負荷は当然大きくなる。しかしこれをやらないと、やはり本物にはならない。根気よく、ネバリ強く——講師陣の献身的な努力には頭の下る思いである。

3. 物づくりの楽しさ

製造業の原点は、「物づくり」にある。実際の工場では、OA化・メカトロ化の進展により手作業で物をつくるという場面は少なくなっている。しかし、将来の製造現場のリーダーを目指す学生達には、やはり「物づくり」の喜び・楽しさを体感して欲しい。物づくりの時間を出来るだけ多くとっている所以である。

2年間の総仕上げとしての修了課題。知恵を出し、悩み、自分達の力で工夫しながら取り組むこの課題は、まさに「物づくり」のハイライト。完成度のレベルはさておき、取り組みのプロセスの中で、学生達は実に多くのことを学んでくれる。そして修了式を前にした最後の発表会では、やり遂げた達成感と

充実感で目に涙を浮かべる学生もいる。講師冥利に尽きる瞬間である。チャンスを与えさえすれば、学生達は大きく伸びる。短大という場を通じての実感である。

4. フォローの大切さ

2年間の課程を修了して、学生達は職場へと巣立っていく。しかし、育成は終わらない。第2ステップの始まりである。彼らには、10数年後に20名程度の部下を率いるリーダー（職長）としての活躍が期待されている。職場と人事が連携を取りながらフォローする仕組みをつくっている。幸い当社では、採用・人事管理・育成を一貫してひとつの組織で行うことになっている。当然短大もこの組織に組み込まれており、組織の壁がないだけ、職場配属後のフォローも密度の濃いものとなっている。

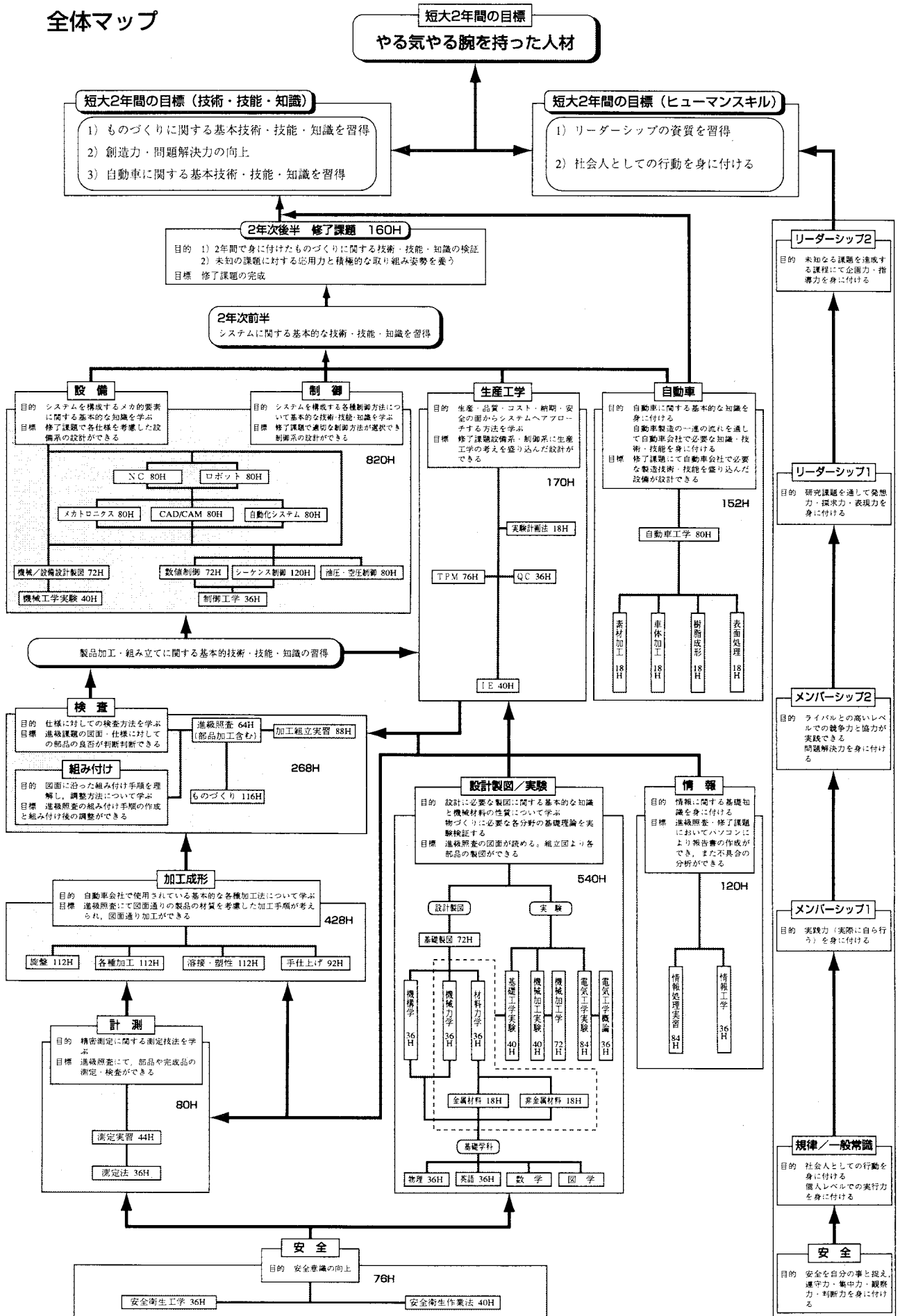
また、当短大のひとつの特徴として、短大卒のOBの中から、職場配属後5～6年経った優秀な人材を短大の講師として、「クラス担当」という立場で活躍してもらうローテーションの仕組みをつくっている。彼らは、自分達が学生であった時とはまた違った意味で、大きく成長してくれる。学生にとっても、「クラス担当」は年齢の近い兄貴分としてひとつの活きた目標となっている。

当短大は、この春で開校満10年を迎える。すでに約500名の卒業生が職場で活躍している。もう2～3年もすると、第1期生の中から職長が生まれることになる。まさに、21世紀の当社を支える短大生OB達である。

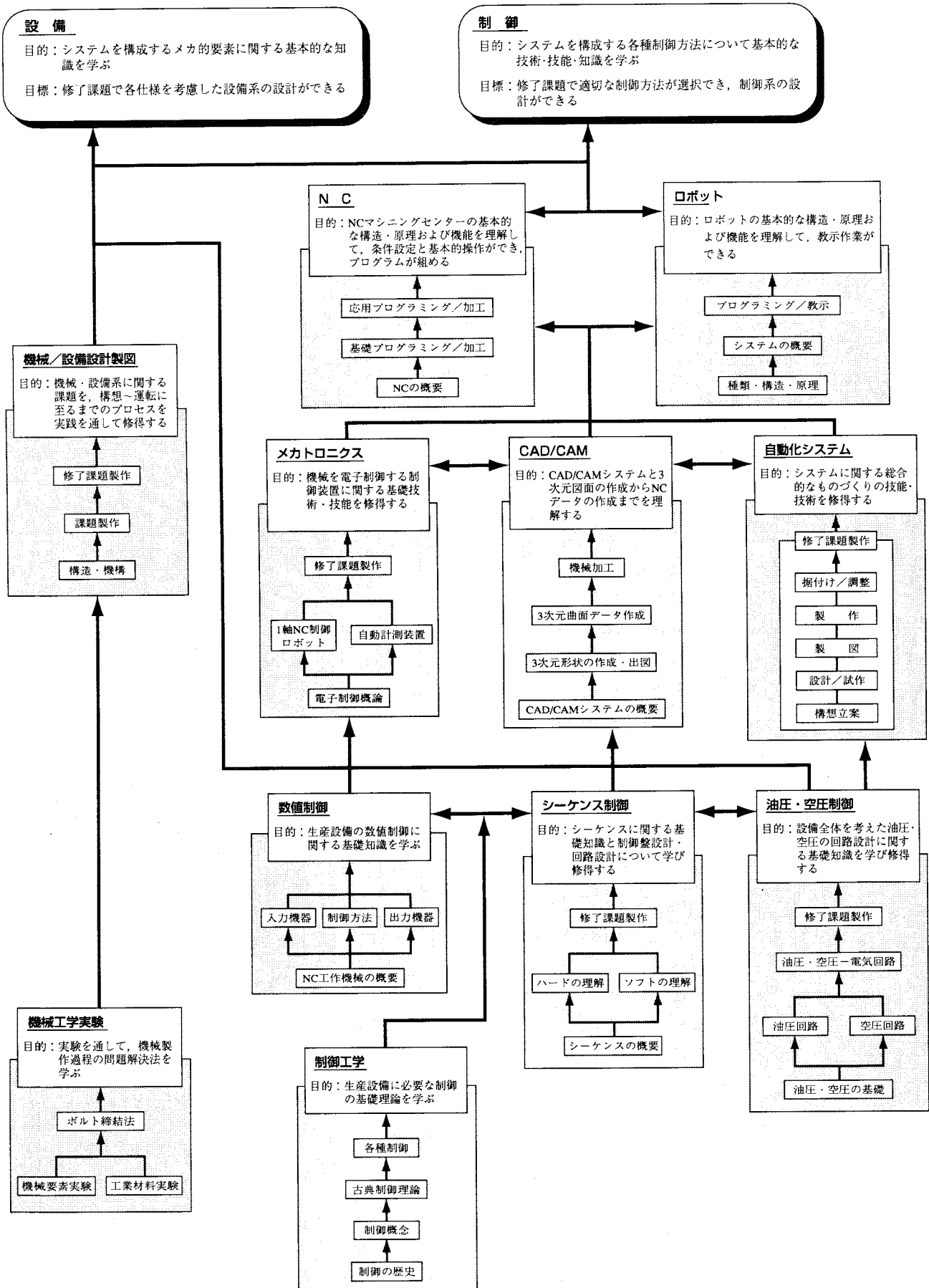
教育は先行投資であり、かつ息の長い仕事でもある。日々の地道な蓄積が将来花開くことを信じながら、講師達は今日も悪戦苦闘の連続である。

参考資料 教科構成マップ

全体マップ



分野マップの事例1 設備/制御マップ



分野マップの事例2 生産工学マップ

