

人づくり・物づくりと知的財産

平 田 喜 信*



「夢を抱き、夢を語り、夢を実現する」文化・風土をもった会社づくりを目指して、弊社が今年重点課題としているのは「ものづくり・顧客づくり・ひとづくり」である。

現在、私は、ひとを扱う人事総務本部と技術を扱う技術本部を担当している。夢を実現するには、人の知恵とチームワークにより事業に貢献できる技術を生むことが欠かせない。技術と人を有効に結びつけ、活きた人による活きた技術とそこから生まれる知的財産を大切に育てていきたいと思う。昨年、弊社では「～匠小省～SII流もの創り

革新力」と書かれたポスターを会社の要所要所に掲示している。この「匠小省」は「しょう・しょう・しょう」と読む。

弊社には、腕時計製造専門時代から、匠の技を活かし、より小さく、より無駄を省くという思想が根づいている。時計以外の製品が多くなった現在でもその精神は変わらない。そもそも、弊社は腕時計の国産化ということで1937年に誕生した会社である。戦後、“僅少なる材料を以て高価なる製品を作り出し得る精密機械工業国として再出発”という国の施策とも重なり、“スイスに追いつき、追いつ越せ”を合言葉に機械式時計を匠の技術・技能で小型・薄型化し、ムダを省いて効率化というスローガンのもとに精度・機能の向上を極めた。過去弊社を支えてきた人たちは、当初は見様見真似でものまねであった技術の中から独自の技術開発を行って、他と差別化した新技術・製品を生み出そうという夢（目標）に向かって、努力を続け、その開発の過程で数々の知的財産へと結びつけていった。これがさらに飛躍的に発展したのは、東京オリンピックをきっかけにして取組んだ時計の電子化である。一部屋程度の大きさだったクォーツ時計を、腕につけられるまで小さくするという、小型化・微細化の追求は、国内時計メーカー同士の競争が相乗効果を生み、スイスに圧倒的な差をつけるまでの技術にまで開発を進め、世界に誇れる知的財産として結実した。この知的財産も、技術開発の裏付けとなる物づくりを研究する技術、いわゆる生産技術の発展が背景にある。いかに優秀な研究開発があり、優秀で画期的な設計技術があっても、これをどのように安く大量につくるかという高度な生産技術が伴わなければ当時の企業にとっては意味のないものであった。時計産業の歴史は生産技術の発展の歴史であり、物づくりそのものであった。そしてこの物づくりを極めた人々の努力の結晶が数々の知的財産として残されたのである。「企業はひとり」という言葉が声高に言われたのもこの時期からである。

一方、国内の物づくりの空洞化が言われて久しい。人件費等のコスト競争力から製造は中国、東南

* セイコーインスツル株式会社 執行役員 人事総務本部長兼技術本部担当 Yoshinobu HIRATA

※本文の複製、転載、改変、再配布を禁止します。

アジアへ大きくシフトしてきている。さらに最近では、かつて我々の諸先輩が“スイスに追いつき、追い越せ”を目標に努力を続けたように中国・東南アジアでも“日本に追いつき、追い越せ”とばかりに生産技術・品質管理においても急激な成長を遂げ、世界の工場となっていることは周知のことである。中国・東南アジアと差別化を図り、日本が優位性を保つにはどうしたら良いだろうか？

ここで原点に帰ろう。これまで日本の国際競争力の源泉は物づくりであったことは間違いない。今後も資源小国の日本において、物づくり抜きで国際競争力を発揮することは困難であろう。しかしながら、今までとは異なる物づくりへの転換を考えなければならない。単なる製造では、コスト競争力で勝てるわけがない。付加価値の高い物づくりへの転換である。それは技術革新に基づくネットワーク化あるいはグローバル化した物づくりであり、戦略的な知的財産権の獲得と活用を伴うものである。しかしながら、現在の技術革新の急激な進展から、一企業による研究開発だけでは限りがある。グローバルな企業間の連携、国家を挙げて整備が進む産官学の連携が不可欠となる。それを実現するためには、何よりも人づくりが重要となる。具体的には、かつて技術大国日本を作り上げた諸先輩たちが持っていた明確で大きな夢を持ち、実現しようと努力するDNAをもち、戦略的な知的財産権の獲得と活用に柔軟に対応できる人材の育成である。

ところで、ここ数年、知的財産に関する話題が新聞紙上を賑わすことが多くなり、知的財産という言葉がすっかり一般の方々にも、耳慣れてきたようである。経営においても知的財産活動は企業経営の重要な1つであり、知的財産活動と企業経営のドッキングは不可欠なものとなってきている。弊社のような技術開発型の企業にとっては、技術開発風土の醸成、競争力強化、さらには人材育成面と、知的財産活動の重要性は増す一方である。今年度は、特許法改正に伴う特許補償制度の改定で始まり、新制度のもとでの補償の審査で終了しようとしている。発明補償にみられる社員へのインセンティブは、社員のモチベーションアップ、活性化をもたらすものであり、知的財産部門のみならず人事部門等との本社部門の連携事項となっている。

夢を持ち、夢を実現しようと諸先輩の残した技術・技能を継承し、改善・改革を繰り返すことによって新技術・新製品を生み出そうとする精神と姿勢を持つ人づくりが先か、夢を達成した結果あるいは過程の中で知的財産を生み出し、褒賞によってモチベーションをアップさせて更に次の夢を実現しようとする人を育てるのが先か、いずれにしても知的財産がトリガーになるのは間違いない。

正に“企業はひとり”である。

今年は、特に、活性化された人材による“夢を抱き、夢を語り、夢を実現する”企業文化・風土への転換を図り、人の知恵とチームワークより生まれた技術による社会への貢献、すなわち人と技術のコラボレートに注力し、そこから生まれる知的財産に裏打ちされた物づくり企業へと発展させ、社会への貢献を果たしていきたい。