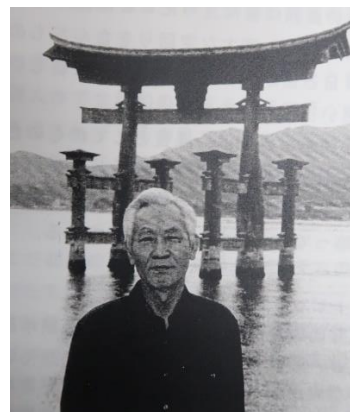


2号館6階



大森 弘

課長在職期間 S59.3.16～S63.3.16

1 海幕勤務

- ◇ 海幕勤務を2度経験したが最初の勤務は、46年4月からの保船班員としての勤務。2度目は53年12月に艦船班々員として着任、ただこの2度目は予想外に長引いて、結局63年3月技本副開発官に出るまで9年3か月にわたって同じ部屋で勤務することになった。
- ◇ 最初の保船班勤務は、何も分からずそれまでの造修所勤務と異なり、異質の仕事で、次から次へと出てくる問題に追いかけられ、又その処理方法も千差万別、融通無碍という感じで、言われるままにウロウロして落ち着かなかったように思う。
ここで、記憶に残っているのは、修理費不足対策、大湊ドック、SRF、SRD作業、大湊ガスタービン運転場建設、「きくづき」タービン事故の処理、何れも諸先輩の指導で夢中で作業したものである。
- ◇ 2度目の勤務は前半と後半で、明暗がはっきり別れた、と言うより前半の狂ったような時期は今思い出しても耐え難いものであった。厳しい文書指導で一言半句に長時間を費やし、又施策、方針、対策に一貫した論理と整合性が求められ、なまじ正論であるがために四苦八苦した。
以後の業務に役に立ったことは認めるが、然し乍らそれに費やした労力と時間たるや、実に膨大な空回りを含んだものであり、1つの印をもらうのに、3日、4日と掛かったことも記憶に新しい。今では考えられない日々だったと苦く思い出している。
- ◇ 後半の勤務は、課長としてのものだが在任期間は59年3月から丁度4年間、しかし前半との落差からか、長いとも思わず種々の問題が在ったにもかかわらず各課員の協力を得て、平穩に推移したと思えるのは少なからずマンネリに陥っていたのかなと反省している。

2 トピックス

今回の投稿依頼に、各課長の任期中の参考トピックスが記載して頂いてあったが、これらについて少し述べておくと、

◇ ワークマンシップ

当時、建造量の増大、新技術の導入、新装備品の採用等の一方、官民ともにベテラン技術者の減少、技術の伝承の難しさ等から、その弊害が顕在化し故障欠損につながる事態が目立つようになったことから、その対応を迫られたのであるが、その目的は再発防止であり、原因の究明、対策の確立、対応策のマニュアル化、及びその順守と、その解決策は通常事故防止と変わることは無いが、いかにこれを持続させ恒常的なものとするかが課題であった。

この事は現在でも同じで全く変わらないと思っている。いつの時代になっても人が介する以上ボカミスは無くならない事を覚悟して、常に各策について見直し、注意喚起していくことが必要なことと思うべきであろう。

◇ FRAM

DDA、DD各2隻に実施され、まず59年4月「たかつき」が石播で着工されたのであるが、この時期の前後いろんな所から、護衛艦の寿命はどれくらいか、どの程度を考えて設計、建造しているのかと言った質問が相次ぎ、苦慮した。この種の質問は以前から時折顔を出しており、その都度対症療法的な作業をしたものである。

技術サイドとしては、現今の技術と工作の水準を考えると、適切な修理をしておれば、相当程度の期間運航できるものと考えられるが、それは船としての事で護衛艦としては別の次元の問題ではと思うのだが、護衛艦としての能力を何らかの形で数値化して、客観的な判断基準が求められる時期が何れくるのでは無かろうか。船としてもその辺の考え方を整理しておく事も必要なのでは。

◇ O A化

最初に艦船課に予算要求資料の作成作業用に、電算機が入ったときに、それ迄係数1つが変わっただけで、何人かで全艦船の計算を徹夜で行っていたものが、ものの数分でカタカタと打ち出されてくるのを見て、本当に便利なものだと感心した記憶がある、これは単なる数値計算の話であり、現在ではデータ処理も含めて個々のパソコンでも、格段の性能でいろいろのことができるようになっているようだ。

それに対してこの時期のO A化はまだ初歩の段階で艦船造修システムの一環として各種データの収集に主眼をおいたものに過ぎなかった。

他方、従来から艦船課としては、資料管理規定に基づき大量の資料が保管されていたが、その活用状況はあまり芳しいものでは無かった。その理由として、表題だけでは内容が分かりにくい、保管場所が遠く離れている、格納場所を探すのに時間が掛かる等、折

角の貴重な資料が活用されなかったのは非常に残念に思ったものである。

現在ではその状況は異なり、機器の革新的な進歩とソフトの充実で、多くの問題は解決されていることと思うが、自分の貧弱なパソコン生活からデータの格納時の分類と検索エンジンがしっかりしていないと折角の資料も宝のもち腐れに成りかねないのではと余計な心配をしている。

3 今後の造修について

- ◇ 今後、益々進歩していく技術に対応するため、技術幹部にはより幅広い能力が求められる反面、省力化、O A化等で要員数は相対的に減少、又昨今の世界的な軍縮の声に影響され、予算的にも厳しい状況が予想される。

他方、造船各社にも、効率化、合理化の波に押され余分な技術者を抱えておく余裕のない時代がやって来ている。

こう考えてくると、益々質の高い、能力のある要員が必要となってくる。したがって、これからは、より一層要員の教育養成に努力を払っていかなくてはならなくなるだろう。

又、我々が初任幹部のころ、どこの地方にもその地に長く、所属する艦船の隅々まで熟知しているベテランの技官が、豊富な技術力で指導してくれたことを思うとき、技官の養成と、そのような体制づくりも検討に値するのではと思う。

- ◇ 組織について、欲を言うと、かつて、話の出たことがあったが、艦船システムを一元的に取りまとめる所が欲しいということである。

効率よく、抜けを無くして、艦船の一生を通じてフォローし、フィードバックしていくには造船会社、機器メーカー、大学等との交流をも含めた実効的な組織が在るといいのではと夢を見ている。

かつて英国でY - A R Dという組織がグラスゴーに在り、訪れたことがあったが夢のいくぶんかを満たしているようにおもえた。夢は夢として、では、現実にはどう対応していくのがよいのだろうか、当面は造修各部で協議して夫々の責務を明確にし、報告、通報、処置のルールを定め実施していくことかなと思っている。

- ◇ 以上、いろいろと思いつくまま、勝手な事を書いて来ましたが、昔、先輩に「旧海軍の時代から、人、物、金の十分であった時は無い」とよく言われたことを思い出します。種々大変な時代ですが、現役諸官の更なる健闘と発展を祈って筆をおきます。

(終)

艦船技術会会報 (平成 13 年 4 月 第 32 号) から