

(株) 宇部スチール 糸藤春喜

1. 緒言

団塊の世代が定年を迎える時期に来ていること、及び長引く不況によりリストラが進んでいることから、有能な技術者や熟練技能者が会社を去らねばならない状況が続いている。そんな中で、残された若手技術者のレベルアップが急務となっている。我々が取組んでいる若手技術者の教育について、以下に紹介する。

2. 教育方法

カリキュラムを作らず、個人の能力に応じてその都度、以下のような方法を取っている。

(1) 実務をこなしながらの教育

- ・可能な限り個性を大事にする。
- ・一貫性のあるテーマの解決(図1)。
- ・一緒に現象を見ながら、具体的な指示を出す。
- ・日誌付けの義務化。
- ・新しい情報の咀嚼・伝達。
- ・理解度のチェック、疑問点の解消。
- ・重要なことを少しづつまかせていく。

(2) 技術講習会・工場見学への派遣

あせらず繰返し派遣。3回目くらいから、少しずつ習得してくれるようになる。これらからの直接成果より、やる気に繋がることを期待している。

(3) 学会発表

学会へは、聴講でなく発表の形で参加させるようにしている。この結果、以下のようなメリットがある。

- ・本人のレベルアップ、自信の獲得。
- ・参加者との交流による視野の広がり。
- ・まとまったデータとして残せる。
- ・次ステップの基礎データとなる。
- ・宣伝効果がある。

3. 教育に当たっての心構え

(1) ギブ アンド テイク

仕事の成果は、関係者が山分けすることが重要である。一例を挙げると、社内外資料共に、仕事への貢献度、成果への技術的責任度の順に、関係者全員を列記することである。上司の独り占めとなると、若手の仕事への意欲や情熱が薄らぎ、次回からの好結果は望めなくなる。単に名前の記述であるが、若手技術者にとって存在感が示される場であり、この上ない喜びと記憶している。

全ての対人関係において、物質的及び精神的なやり取り、或いは双方を含むやり取りは、与え過ぎても取り過ぎてもバランスが崩れることは周知の事実である。

(2) 予想的中率

教育上ばかりでなく、現場からの信頼性獲得のためにも、研究開発結果の的中率は、ハイレベルでなければならない。現在、的中率は、80%以上必要と感じている。

(3) 失敗≒労働災害

研究開発上の失敗は、単なる失敗では終わらないことが多い。経営に関わることであったり、顧客が直接関与することであったり、失敗がもたらす影響が大きいことがある。反面、個人的には、プレッシャーとなって返ってくる。綿密な計画に基づき、確実に成果を上げさせることが重要である。もちろん、計画の中に本来の安全を忘れてはならない。

(4) ゆとり

あせってうまくいくことはない。また、あせらせてうまくいくことなど有得ない。近年、製造や開発の納期にゆとりなど有得ないから、同じ日数でも、「あと何日しかない。」と自らを追込むことなく、「もう何日もある。」と思えるようになりたいものである。

(5) ノミニケーション

職場で自由にものを言える環境も必要だが、ノミニケーションも重要である。ビール片手だと、また一味違う。なんだかんだ理由をつけては、頻繁にノミニケートしている。

5. 結言

若手技術者の成長は、我々製造業の生命線である。今後も、今の若手が次の若手を教育出来るように、実践を通じた教育に力を注ぎたい。

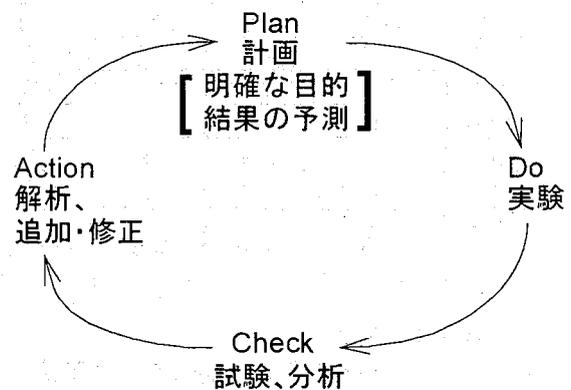


図1 教育を兼ねた研究開発の実行