

銀賞

私の人材育成

愛知製鋼株式会社 設備技術部 鋼材設備課 作業長

向出 哲

「まだ直らないのか！それでもプロの保全マンか！」

製造現場から罵声を浴びせられたメンバーは、直らないトラブルになにをやってよいのかわからなくなり、休暇をとっているリーダーの私に電話をかけてきました。

すると、取り替えたはずの油圧の弁を 180 度ひっくり返して取り付けたことに気付かずに、5 時間もラインを止めていました。それに気付いた私はすぐに直しました。

私たちの業務は、5 トンにもなる鉄の塊を加熱炉で 1200℃に加熱し、圧延する設備の機械保全が仕事で、私は圧延設備の保全一筋で 20 年のキャリアのある保全マンです。

今回の故障を反省すると私が 10 分でやれる仕事でも 20 分かかることや前にも同じような故障を発生させたことを思い出し保全の腕が落ちてきたことが気になりました。

今は私の育った次代とは違い、年々ベテラン達が定年していく中、メンバーも減少し、11 人から 7 人になりました。さらに仕事量も増えて、教育をするゆとりがなくなり、環境変化についていっていないと痛感しました。このままでは、腕の上達にも時間がかかり、また同じような故障や仕事の時間も遅いままになってしまう。

私がリーダーとしてやるべきことは、時代の変化に負けずメンバーの腕を上げることだと決意しました。

そこで選んだのは技能検定です。合格には、ハイレベルな腕が必要で、メンバーに足りない腕が身に付きます。メンバーも

「この前の故障では、みじめな思いをして悔しかった」

と賛同してくれました。そして月日が流れ、練習も順調に経過し、合格する手応えも出てきました。いよいよ試験に挑戦です。

「エッ！オレたちだけ」

6 人中 2 人が不合格でした。

なぜ不合格になったのか考えてみると、2 人はどちらかというと不器用で、合格するにはもっと多くの練習が必要だったのです。しかし、落ち込んだ 2 人に

「もっと練習が必要だ」

と言ったら

「そんなに練習したくない」

と逃げ出しそうです。私は悩みました。

そんなとき、小学生の娘の参観日で、
「なわとびができなかったけどお母さんに上手くなったよと、ほめられたからがんばってできるようになった」

と聞き、『これだ!』とひらめきました。ほめたらやる気になり、『もっと練習する!』と直感しました。私は娘に、

「なわは腕で回さない! 同じことを何回言えばわかるんだ」

と欠点を言うことが多かった。これではやる気もでない! 妻に相談しても

「子供も大人もほめられたらうれしいじゃない」

と言われました。今までの反省をすると、私はすぐに、

「ヤスリの使い方が悪い! 溶接が下手!!」

と欠点を言うことが多かった。これではやる気もでない! これからは長所を見付け出し、どんな成長も見逃さずほめて、やる気にさせることにしました。

さっそく、イヤ気の差しているメンバーの小さな成長を見付け出して、

「今までの製品よりできばえがよくなっているぞ」

などとほめました。さらに工夫として

「ほらデータが物語っているぞ」

とできるだけ数値化をして、彼らに成長ぶりがわかるようにもしていきました。すると

「そうか腕は上がっているのか!」

と成長に気付き、やる気になってくれ、遅くまで練習する姿を見るようになりました。

このがんばりを見ていた合格組も練習の遅れている2人の仕事を進んでやるようになり、練習時間をつくり出す協力をするようになり、練習にも活気が生まれました。また、メンバー同士が助け合い、励まし合いながら練習する姿が見えるようになってきました。

こうして、5年間をかけて苦手な種目を挑戦し全員が7科目をみごとに合格することができました。

技能士になったメンバーは、

「トラブルがあると不安だったけど、今は自分の力で自信を持ってやれるようになりました」

「技能検定に挑戦してよかった」

と言ってくれ、今ではさらに目標を上げ、一級・特級へと挑戦! と腕をあげることによるこびを感じるまでに成長してくれました。

そして私がなによりうれしかったのはメンバーになにごとにもあきらめない強い気持ちと強い団結力がついたことです。