

4月29日から5月6日に掛けてのゴールデンウィークが始まりますが、ブロン電機では連続には出来ませんでした。長期のお休みでは最大9連休の企業様もあります。

ブロン電機でもしっかり利益を出して、長期休暇が取れる体質にしたいものです。

「退職者に思う」

4月20日付でシステム機器課の富川さんが退職されました。人員が足りないとのことと求人にも多くの費用を出して1名確保出来たのも束の間、退職されてしまいました。

本人は仕事に付いて行けないとの理由でしたが、それまでに指導の方法などに問題が無かったのでしょうか。

技術の取得のレベルは皆さんも過去に経験したと思いますが、それぞれに差があります。最初から早く出来る人、上達するまでに一定期間が必要な人、早く出来ても品質が良くない人、作業が遅くてもしっかり物づくりが出来る人、せっかちな人、おっとりとした人、勉強する人やしない人など、人は十人十色、百人百色です。

全社的に多能工化を進めて行く中で、今回の退職者のことでは先の対応への問題点が見えて来ました。つまり、野球を例にとってみれば、投げる、打つ、守る、走る等自分のポジションが明確です。技術の取得の範囲は狭まり、指導もその選手のポジションに特化して出来るでしょう。（余談ですが、プロスポーツで一流になる最低の条件は、一日3時間、合計1万時間の練習。つまり10年は掛かるとのことです）

でもブロン電機が進めようとしている多能工化は、あらゆる仕事を対象に皆さんにその技術を取得して貰うことにあり、それはもちろん経験したことが無い作業に挑戦することでもあります。

その場面では作業をする人よりも、指導する人のスキルが問題になります。スキルの中には作業技術に含め、その人の性格をも把握できる能力が必要になります。誰もかもを同じように扱っては、今回のように早々に辞めてしまうでしょう。

社員皆さんは会社の大切な財産、宝物なのです。守らなくてはなりません。

技術は経験する日数に比例して右肩上がりに上達する訳で無く、奥行きのある長～い階段の一段を進むように、中々上達しないけれど、努力して続けていればあるタイミングでポンと上達し一段上るものです。そしてこの繰り返しで、いくつもの階段を上達を繰り返しながら登って行くのです。

この奥行の長～い階段を歩き、中々上達しないレベルを「**プラトー**」と云い、生産管理の現場では把握されています。つまり短期間ではその人の能力は分からないのです。

多能工化を進める中で、皆さんの仕事への意欲が損なわれないように、社員一人ひとりの特徴を把握して、その人に合った指導をして、内に持った素晴らしい能力を引き出してあげて下さい。

最後に「**たった一言がやる気を無くす、たった一言でやる気が倍増する**」

リーダーに求められる言葉です。