

若手技術者戦力化のワンポイント

FRP Consultant

吉田 州一郎*

www.engineer-development.jp

*よしだ しゅういちろう：代表取締役社長。東京工業大学工学部卒業後、Fraunhofer Instituteでのインターンを経て、同大学院修士課程修了。繊維強化プラスチック関連の技術指導や支援を企業に行いながら専門性鍛錬を行う一方、技術者に特化した育成事業を法人向けに展開。自らの10年以上にわたる研究開発と量産ライン立上げ、国内外企業連携によるプロジェクト推進の経験を踏まえ、繊維、機械、化学などの企業の研究開発現場での技術者育成の指導、支援に尽力。福井大学非常勤講師。

第6回 新人技術者の“知っている”ことが実務で使えない

若手技術者戦力化のワンポイント

「新人技術者の“知っている”ことが実務には使えない」とき、
「すべてを教えずに、期限を決めて調べさせ、説明させる」
ことを実践する

はじめに

今回も前回の連載¹⁾と同様、若手技術者の中で入社間もない新人技術者を取り上げる。新人技術者は企業にとって、技術力向上の源泉となる大変貴重な存在だ。個々人の性格的な部分が大きいが、比較的早い段階での成長が見込める新人技術者の多くがする発言に、「私はそれを知っています」というものがある。主として技術的な“知識”に関するやり取りを想定すると、この発言の意図が理解できるだろう。このような返答は、新人技術者の指導にあたるリーダーや管理職にとって心強いものであり、基礎知識があるのであればいろいろな仕事を任せられるのではないかと、という期待も膨らむ。

結果、期待通りに業務を推進できる新人技術者もいるかもしれないが、恐らくかなりまれだ。多くの場合において、リーダーや管理職は“期待外れ”という印象を持つに違いない。このようなミスマッチは新人技術者とリーダーや管理職との間に、不必要な摩擦を引き起こすきっかけとなることが多いため、避けるべき事態といえる。しかし、どのような対策をすればいいのだろうか。

今回は、知っていると言言する新人技術者に対

し、リーダーや管理職がどのような対策を講じるべきかについて述べる。

若手技術者戦力化のワンポイント

「新人技術者の“知っている”ことが実務には使えない」とき、「すべてを教えずに、期限を決めて調べさせ、説明させる」ことの実践を推奨する。企業組織において“知っている”の意味を、新人技術者に理解させることが、技術者育成の観点からリーダーや管理職に求められる。

若手技術者とリーダーや管理職の“知っている”には大きな開きがある

企業での技術的な実務経験を有するリーダーや管理職にとって、知っているというのはいかほどの状態だろうか。恐らく、過去の実務経験を土台として、このような結果が得られた、このようなことが起こったといった、実情をからめた具体的な話をできることだと考える。

それに対し、新人技術者の知っているというのは、

- ・その技術(または用語)の名前を知っている
- ・少し触ったことがある
- ・本、新聞、ネット記事で読んだことがある