

ひろば

2006年9月
182
発行
日立小田原地区
「ひろば」
編集委員会
TEL気付
0465-37-4426

課題3事業の一翼を担うHDD部門 後を絶たぬ技術者の流出

IBMの赤字部門であったHDD事業を買収し、日立GSTが発足して3年になる。

当初の計画ではすぐにも赤字事業を克服し日立グループでの牽引事業にとスタートしたがそのながれとなっていない。

統合前のIBM・HDD部門を知るIBM出身の技術者達は、様々な事由(パソコン部門の中国レボ社売却、ハード部門からの撤退など)でHDD部門の黒字化は困難であるうと述べていたことが思い浮かびます。

日立とIBMの文化の違いを統合し、世界一のHDDメーカーの構築やシェア上位をめざすなど道半ばの感は否めません。ここにきて07/3の決算が400億円の赤字とこと。遂には不祥事を起こしたかのように役員報酬30%カットを提示しました。

「日立GSTって危ないの？」の声も聞かれます。さらに、機構改革に伴う人事異動と合せて、主任技師を含む技術者の退職がめだちます。

事業所経営審議会の報告によると、2003年以降、日立GSTジャパンで毎年、15〜35名の自己都合による技術者の退職がでているとのこと。

人事部門や、該当部署による面談、聞き取り調査によると、退職理由の多くは業績と将来不安が概ね共通した事由であり、その他、様々な理由が複合的に絡み合っているのではと分析しています。

創立以来3年、巨額の赤字が続く、旧日立と旧IBMとの文化の違いによる一体化の困難さとともに、「成果主義」による長時間過密労働、技術者が見限る日立GST、この会社の将来は・・・苦戦は続きます。

「君のボスは私だ」

「藤沢までの通勤は本当に疲れる」・・・転勤した人たちの共通した声です。

毎朝パソコンを立ち上げメールを開けると、40通を超える英文のメールやメッセージが届いている。

「ワツ・・・」と言う感じ。単にメッセージだけのものもあるが、その多くは意見や見解を求めるもの。エチケットとしてそのすべてに返事を書かなくてはならない。英文メールを理解し返答するだけで膨大な時間と労力を費やす。

年下の上司に「君のボスは私だ」。小田原での上長は「もう彼は君の上司ではない」と言われ、毎日のように「成果」について「追及」があり、参ってしまう。

小田原では「肩で風を切っていた」上長。以前の勢いすっきり影をひそめてしまったのが気になります。

藤沢スタイル(旧IBM)、小田原スタイル(旧日立)統合にはまだ時間がかかりそうです。



BC棟はマッチ箱?! A棟は取り壊し

現在地震補強対策としてBC棟の補強工事が行われています。

東西に長い建屋は、南北に倒壊の恐れがあるとして南北に鉄骨による補強の支柱が施されて、内部の梁や柱にも鉄筋による補強がなされています。

「マッチ箱のような建屋で仕事をしてたんだね」そんな話がなされてきました。

また長いあいだ慣れ親しんできたA棟、ロココ調の昇降塔をもち、数万トンの船をイメージしてデザインしたと言われるA棟は老朽化のため取り壊されるそうです。



これからの職場リーダーは スプーンも曲げられる?!

現業部門のリーダーはハード、ソフト面の技能・精神訓練を生技修や修養団の施設を利用して行われてきた。

最近では外部の養成機関を利用し、各事業所から選抜された30代前後の専任職が集められ、早朝から深夜まで寝食をともし、専任講師の講義や、訓話を徹底した集団討議を繰り返す、レポートをまとめ、発表させる。

こうして「職場で強い意志をもって」リーダーシップの執れる専任職に仕立て上げられる。

圧巻は一念に徹すればとスプーン曲げに挑戦させ、見事に曲げて見せるものまで現れると言います。

「残念ながら僕は曲がりませんでした」・・・参加者の報告です。

「ひろば」掲載URL <http://www.hitachikon.net/hiroba>

湘南の海

松井・イチローなどが活躍するメジャーリーグ。今回の松井選手の骨折で耳にした「故障者リスト」。

あらためてその制度に関心が集まっています。日本のプロ野球では故障等した時点で一軍選手としての登録が抹消され一軍選手としての実働時間に加算されません。メジャーでは身分はメジャーリーガーのままでも選手能力の回復に専念することができず「故障者リスト」制度を確立するには、機構側と選手会との長い時間の話し合いがあり実現には闘いがともないました。日本プロ野球でもこの故障者リスト制度の導入を求めて動きだしました。来季からの試合数増加にもない故障や調整などによる選手登録抹消が増えフリーエージェント(F.A)権取得の際不利益を被る選手が増えることが予想されるため、「故障者」を選手登録から抹消しないで新たな選手を補充できるこの制度を求めていく」としています。長時間労働や成果主義で精神疾患や体調不良でドクターストップが後を絶たないなかで会社として戦力ダウンは避けられません。会社にも故障者リスト制度のように病前も病後も適切な予防と事後処置に処置できる制度が必要なのではないでしょうか。

都合により休刊していましたが、再開します。引き続きご愛読のほどを