

源 信彦 (情報 S60)

S56 新潟県立新潟高等学校卒業

S60 新潟大学工学部情報工学科卒業
ユーザック電子工業入社

S62 パナファコムと合併し PFU に

H30 PFU グループを退職

病院にて勤務

ワイナリーにて勤務

新潟大学での4年間は六花寮での4年間でした。当時、寮は関屋金衛町にあり、3人部屋を基本としたプライバシーなどほとんどない濃密な人間関係を経験することになりました。学部も出身地もマチマチ、学校に行かない7回生、8回生もゴロゴロしていた時代です。文字通り貧乏学生の集まりで、お金がなくなるとパンの耳を分け合ったりして友情を育んでいました。いろいろな価値観を持った個人が、時には激論を交わしつつも、相手の考えをしっかりと聞き、最後には互いに認め合うという、『人と人との関係構築の基礎』を身につけることができました。

また、4年次の研究室での1年も濃密でした。良い先生と良い仲間に恵まれ、毎日朝から晩まで研究室に入り浸り、楽しく充実した日々をおくりました。研究室では午後3時頃になると、阿部先生をはじめとする先生方と学生とのお茶の時間があり、コーヒーを飲みながら研究内容やそれ以外の幅広いお話を聞くことができたのも大きな収穫でした。



情報工学科 情報伝送講座 (S59年度)

前列左から：阿部武雄先生、仙石正和先生

後列左：山口芳雄先生

後列右から4人目：筆者

私は、自動車電話 (今の携帯電話) の研究を行いました。自動車の実際の動きをセンサーから取り込み (ハードウェア) モデル化し、車の移動により通話が途切れる確率を大型コンピュータでシミュレーション (ソフトウェア) しました。高校までは正解が分かっていることを勉強するのに対し、大学では正解が分からないところに興味を持ち、自分で答えを見つけていくと

いう、全く次元の違う経験でした。卒研をみていただいた仙石先生は、押し付けることなく、ヒントを与え、考えさせる指導でした。先生からは「疑問を持ってその真実を解明し、出てくる次の疑問、また次の疑問と取り組むこと」「真摯で謙虚な姿勢」「徹底的に相手の立場になって考えること」など『仕事に対する社会人の基本』を学ぶことができました。

卒業後は、家の事情で実家の富山に戻りました。卒研ではハード・ソフトの両方をやっていたので、新興企業ながらも、その両方ができるユーザック電子工業 (後に合併し PFU) に入社。大学での経験を活かすことができました。所属していた部署は、上下関係を全く感じさせないフラットな組織で、ワイワイガヤガヤ楽しく、夜遅くまで仕事漬けの日々が続きました。

入社して10年目に、労働組合の活動を始めました。そこで気が付いたのは、PFUは社員を大切にすることだということです。ブラック企業とは対極のホワイトな会社です。コンプライアンスの遵守はもちろんのこと、社員に活気/やる気があれば、高い成果、ひいては業績の向上にもつながることを、経営陣は良く理解していました。給与はまあまあでしたが社員には優しく、「社員あつての会社」という考えが浸透していました。月次決算や各部門の課題などの詳細な説明が毎月あり、社員全体で会社の今を共有し、協力して進んでいこうという経営の強い意志が現れていました。

労働組合の活動は20年にも及びましたが、その中で、痛恨の出来事がありました。あるとき、会社の所定内労働時間の8時間を15分短縮する交渉をしていました。同業他社が次々と7時間45分で妥結する中、会社の経営からは、「時間外労働が多すぎる」「年次有給休暇の取得が少ない」の2点の解消が所定内労働時間短縮の前提との拒否回答がありました。ワークライフバランスという言葉も初めて聞いたぐらいの頃で、現場は「好きな仕事は時間をかけて丁寧にやりたい」という空気が強くありました。ただその一方で、メンタルで休職や退職を余儀なくされる人も増えてきており、この問題意識から、時間外労働と有給休暇の課題に取り組む決意を固めました。

どちらも企業風土に根差したものですので、上からの指示で一朝一夕に変わるものではありません。組合員からの意見収集はもとより、課題意識を共有する人事部の若手社員とも協力して、職場の部課長クラスと膝詰めで議論を重ねました。工程が遅れると現場は取り戻そうと頑張ります。結果、残業が増え、休めません。そういう現場に出向いては、モグラたたきよろしく、1件1件課題をつぶしていきました。やっていくうちに、現場でも「やみくもに人を投入する」のではなく、効率的な業務遂行や、遅延の早期見える化などに乗り出すようになり、モグラたたきの件数も減っていきました。

時間外労働削減と有給休暇取得促進に端を発した活動でしたが、現場では業務の効率化が実現し、社員にはゆとりが生まれるという、どちらにとっても良い結

果となりました。この時、活動の開始から実に10年近くの歳月が流れていました。初めは無理だと思っても、社員にとっても会社にとっても何が一番良いかを考えて行動した結果だったと思います。PFUでの会社生活は33年に及びましたが、良い会社、良い同僚に恵まれ『人としての成長』を実感することができました。

その後、会社を55歳で退職し、病院の事務長を経験した後、ワイナリーでの仕事にも携わりました。ワイナリー経営は夢のある仕事です。ただ、裏側から見ると、きれいごとでは済まされない部分もあります。とりわけ、ワインを造って売れるまでには莫大な初期投資と長い年月が必要です。資金繰りには頭を悩ませました。経費がどんどん出ていく中で、売り上げはそれに追いつかず、借入金は増える一方です。「社長の報酬が高すぎる」と社長と大ゲンカしたこともありました。

その中でも、現場の社員へのサポートだけ怠らず行いました。ワイナリーの仕事の7~8割はブドウ畑での栽培で、ワインの出来はブドウの出来であらかた決まります。畑での仕事は決して楽なものではありません。酷暑や極寒での作業はもちろん、夜明け前からの防除、時にスズメバチに襲われることもありました。そんな中でも、安全に、楽しく、やりがいをもって日々の業務ができるように、少ない予算の中から、作業着や作業用具はできるだけ工面し、整備を行いました。社員もそれに応じてしっかり仕事をし、良いワインもでき、賞も受賞するようになりました。財務状況は相変わらずでしたが、質の高いワインを造るということで、資金力のあるスポンサーも現れ、財務安定の目処も立ってきました。ワイナリーは退職しましたが、社員を大切にするという考え方は残せたのではないのでしょうか。

最後になりますが、PFUでも、病院でも、ワイナリーでも、決断を求められる場面では、「損か得か」「好きか嫌いか」ではなく「人として何が正しいか」で判断してきました。失敗したこともありますが、後悔はありません。「人として何が正しいか」を考える上で、寮での経験、研究室での経験が大いに役立ったことは言うまでもありません。育てていただいた皆様には感謝の言葉しかありません。ありがとうございました。