


みなさん気持ちよく働けていますか？


ヒューマンエラー


小さなミスで対策すれば大事故防止に役立ちます。アメリカの航空業界は、大事故をきっかけにミスを報告しても不利益にならない制度を作りました。


ソフトウェアの開発では、プログラム作成役と質問役を設け、質問役はプログラム作成の方針や意図を質問し、作成役は漠然と考えている事を説明する手法があります。作成役が自分自身を客観視できます。

ヒューマンエラーを防ぎ気持ちよく働く為には、協力しあって作業をする気風が不可欠です。職場で出来る事から一つ一つ対策を講じては？

 ミスを報告しても過剰に責められないこととか職場で自由にものが言えることが大事ですね。そうなってほしい。

 勇気を持って皆に伝えるしかないですね。

 ミスを怒るなどが就業規則に書いて。

 一つの工程を一人に任せると、思い込みによるミスや見落としが出やすい気がします。複数の目って必要です。



ピラや情報をホームページで見られます。

パソコン <http://hitachikon.net>

ケータイ <http://hitachikon.net/i>

仕事、生活などの相談も受け付けます。

Eメール info@hitachikon.net

TEL(携帯) 090-9121-0602(多田)



QRコードにアクセス！

日立 懇

<発行>
2010年9月
第181号

日立関連労働者懇談会

〒108-0073 東京都港区三田3-2-20

(電機労働者懇談会気付)

TEL(03)3455-6006 FAX(03)3451-3595

もよりの連絡先

茨城 090-8747-6239 (馬場)

茨城 090-6142-6153 (堀)

東京 090-3534-8626 (谷口)

神奈川 080-5060-7728 (中村)

静岡 090-9121-0602 (多田)

愛知 090-4253-1217 (成木)


大阪 06-6939-2905 (森)





製品事故

自社製品で事故が発生した場合は、原因を検証して再発防止策を検討しますが、その結果が「製品の品質改善」ではなく「管理のための新しいルールを作る」ことが多くありませんか？原因の根本的な解決になっていないですよ。

その結果、問題が発生する度に新たなルールが増え、仕事がやりづらくなっていきます。品質の作り込みが重要ではないでしょうか？


 最大の不良対策は作る物を減らすか単純化することですね。設計でそれをやって欲しい。


 設計は新しいものを設計するので、何が問題になるかわからない。なので、実際の試験で、品証部門も含めての対応が必須だと思います。


 気持ちはわかるんですけどね、管理側と実行部隊のなすりつけあいって感じもします。どっちもどっちというか。

パワハラ

「そんなこともできないのか」「これまでやってきたんだから...」あなたの職場にパワハラ上司はいませんか。ストレスが溜まり、うつや休職になったり、退職を強要されるケースもあります。上司もゆとりがないのかもしれませんが、パワハラされる方はたまったものではありません。会社が伸びる前に社員がつぶれてしまいます。

 パワハラしている本人にその自覚がないんですが、どうしたら自覚してくれるんでしょうか...

 どうしたらいいんでしょうね。うちも管理職研修でパワハラの指導があったようですが、変わった気がしません。

 パワハラについて何か明快な基準が必要だと思います。

元気の源は
たくさんあるほうが
いいです、絶対。



働くルールの確立と、社会保障の拡充を

ルネサスエレで4000人削減

ルネサスエレクトロニクス第一四半期決算は、売上高2920億円で営業損益3億円赤字、経常損益35億円赤字、純損益331億円の赤字と発表しました。

連結指標は、総資産1兆1510億円、純資産3735億円、自己資本比率31.9%、有利子負債3754億円、従業員数4万8778人となっています。

「100日プロジェクト」内容は、マスコミ報道を総合すると、グループ全体で約4万8000人いる従業員のうち約4000人を削減し、外部への生産委託を増やし、設備が古く生産効率も低い工場を閉鎖するか、規模を縮小することになりそうだ。2011年3月期決算では、一連のリストラで生じる費用として約770億円の特別損失を計上する。人減らしは、早期希望退職の募集に加え、出資する3社が一定の人員を引き受ける方向で調整が進むとみられる。赤尾社長は記者会見で「今年度中に意思決定し、リストラ費用を計上できるようにしたい」と話したが、人員削減の方法や縮小・閉鎖する拠点については「現段階では申し上げられない」となっています。

ルネサス懇は、WEBで詳細な職場実態を掌握するため「アンケート」を実施しています。ご協力をお願いします。

<http://www.renesaskon.net/>

近頃の若いモン



経済状況次第で 就職状況が変わるなんて...

私の職場の若い人はそんなことはないと思いますが、結構就職状況が悪化しているため、就職のために大学に残る、また、就職のために資格を取るなどのことで、必死になって就職活動をしている人が多いとの話です。そのような中で必死な思いで、会社を受けて受かってきた人たち。私も、幸い就職状況がよくなったところだったので、入社出来ましたが、そうでなければ厳しかったに違いありません。

当然、入りにくいだけに、入社できたら必死で守ろうとします。そのような状況で、若い人たちから建設的な意見など出るはずもありません。我々が置かれた状況などを会社はしっかり考えてほしいなと思います。

(このコーナーへの投稿をお待ちしています。)
Eメール info@hitachikon.net にどうぞ!!!



長時間労働を生む36協定

8月4日(水)ルネサス労組武蔵支部の第五回定期大会が開催されました。

大会議案書にゆとりある総労働時間の実現と適正な時間管理の徹底の項目に「36協定の見直し」と記載されていました。その見直しとは、3ヶ月319時間を299時間に減らしたとなっています。ところが、3ヶ月299時間とは、月当たり換算すると99.7時間となります。この36協定では、厚労省の「過労死基準」を大幅に超過する労働時間となります。

武蔵支部の年度平均の残業時間実態調査は、「時間管理者が33.8時間」であり、裁量勤務者の健康管理用時間が33.9時間となっています。裁量勤務者の時間管理が本当に実態反映されているのか疑問の声が出されています。

ルネサス武蔵

寂しいフェスティバル

先日、「第3回大みかサマーフェスティバル」が開催されました。

今年は芸能人を呼んでのアトラクションはなしで、何とも寂しいものでした。地域の中学校の「ソーラン」が披露されましたが、舞台が会場の隅であつたうえ、会場が狭く混雑していたので、演技に注目している人は少なかったようです。舞

台の演技者はどう受け止めたのでしょうか。少し気の毒な気がしました。参加者からは、「近隣の事業所と比べて見劣りする。(情制)社発足の年で業績も良いのだから、お金かけて盛大にやればいいのに」の声がありました。

日立・大みか

グローバル化の行き着く先が...

最近ではホームセンターなどで見たこともない日立工機の動力工具が販売されていると話題になっています。これまではどこの職場でだけが作っている製品なのか想像できたのに、海外生産の逆輸入製品が大幅に増えていると言ふ事なのか。国内組立の製品でも中身は大部分が海外調達でメイドインジャパンと言ふのも変な話だ。最適地生産などと利益優先だけで国内のモノ作りはどうなるのかと心配されています。

海外での販売、生産を拡大させることだけが企業の生き残る道だと強引に押し進めても、円高だ、ユーロ安だと為替相場が企業業績が左右され、リストラが繰り替えされては、働く者はたまつたものではありません。

日立工機

業務見直しで人材を大幅に削減?

最近、ユーザーや、他の事業部の新入社員の見学コースに、自動倉庫の説明がスポットになっています。説明をしている人は孫会社の総務Gの主任で、元は製造部の組長だった人。「この自動倉庫に新システムを導入してからは、物流の省人化により60%の人員が削減されました」と自慢げに声高にレクチャーを

朝鮮人強制連行

今年「韓国併合」百年になります。朝鮮人強制連行については、歴史の本などにも紹介されていますが、詳しいことはわかりません。それでも地道な調査により、少しずつ明らかになっています。

清水は貿易港として、朝鮮半島が植民地とされたのち、朝鮮と清水をむすぶ定期航路がひらかれていました。港湾を管理する会社によって、軍需工場・軍施設へと朝鮮人労働者を派遣し請負うという「労務供給」をおこなっていたようです。軍需工場として建設された日立製作所清水工場についても、「建設材料の取扱、運搬、場内作業」と労務内容が記されています。

九州の炭鉱へ強制連行され、のちに逃走して清水にきた朝鮮人の証言によれば「日立清水工場の石垣積みの仕事をした」ということです。確かに現在でも、構内に石垣は残っています。これが強制連行された朝鮮人によって築かれたものかと思つと、歴史の重みを感じます。

日立アプライアンス・清水

