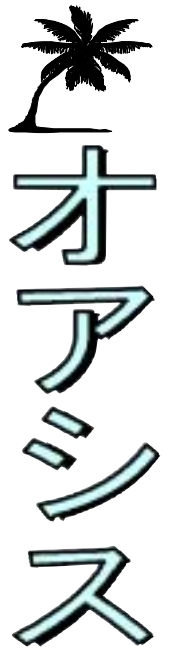


働きやすい職場とは？

日立AP清水事業所
と関連会社で働く
人のネットワーク



2009年11月

No. 24

発行：オアシス

編集委員会

連絡先：多田義幸

TEL

090-9121-0602

「不機嫌な職場」が
広がる？

「不機嫌な職場」（講談社現代新書 著者／高橋克徳他）という本が流行っています。「なぜ社員同士で協力できないのか」と提起して、共感を呼んでいるようです。成果主義を導入した当然の結果といえますが、それでは働きやすい職場とは、どのようなものでしょうか。

競争より協力を

これまで成果主義型賃金制度の下に、労働者間の競争に拍車がかかってきました。そのような中で個人間のやり取りが希薄になる問題が生じています。働く仲間として、業務の状況を話し合い、協力できる状況を作ることが必要です。そして協力するための精神的・時間的な余裕を持つことも大切です。

格差でなく平等を

最近では格差を広げることが当然であるかのように、賃金・雇用関係が作られてきました。派遣社員と正社員、管理職と一般職、総合職と専任職等、さらに色々な職級に分かれ、職場の協力体制を阻害している傾向があります。格差を縮小することは、人が助け合うための前提条件です。

「ゲージル」では、職場階層を単純化し、職位に関係なく意見を

言える体制を作り、会社を発展に導いていると言われています。

管理よりも自由を

一つの業務に徹することは、その業務の専門性を高め、より業務の向上につながる面があります。しかし同時に、他人の仕事にも関心を持ち、お互い理解しあうことが協力につながります。

管理をゆるくし、自由な雰囲気を作ることで、専門性と多面的能力を形成することができるようか。そのためには、すべての人に教育が保証される体制が必要です。

会社からの自立を

近年、業務の細分化・専門化が図られたことによって、自らの担当業務しか従事しない傾向が強まってきました。しかし会社の内側から部分的にしか見えていない人間は、結局、偏った判断しかできません。なぜなら会社そのものが社会の中で動いているからです。

会社から自立した立場で、自分の担当業務の前後は当然、会社全体の動きを把握することが、本来の意味で責任ある判断を下すことにつながります。

どれだけの人か、自分の会社から自立できているかが、コンプライアンスの試金石であると同時に、働きやすい職場を作るための必要条件です。