

# 人を育てられる環境を

日立ジョンソン  
コントロールズ空調  
と関連会社で働く  
人のネットワーク



2016年4・5月

No. 67

発行：オアシス  
編集委員会  
連絡先：多田義幸  
TEL

090-9121-0602

人材育成は企業が存続するため  
に不可欠です。また労働者にとっ  
ても職業能力の開発は、人間らし  
い仕事と生活をするために必要で  
す。しかし、現在の職場では教育  
が十分に行われず、即戦力だけが  
求められることにより、人を育て  
ようとする環境が乏しくなってい  
ます。

## ○長時間過密労働の改善を

慢性化している長時間労働によ  
り、業務量に対し人員不足となっ  
ており、多忙化が進んでいます。  
時間的な余裕が無い結果として、  
周囲の同僚と話をする余裕が無く  
なり、仕事を通して業務教育を  
図るOJT（就業中教育）が十分に  
行われなくなります。派遣社員や  
契約社員も含め、就業中に業務を  
こなしながら、教育を受けて、ス  
キルアップを図っていくためにも  
定時間勤務を業務計画の基本とす  
ることが重要です。

## ○成果主義による

### 個人の分断の改善を

成果主義の制度によって、短期  
間で成果を出し、個人の成果を優  
先する傾向から、他人の作業に非  
協力的になる等の傾向が起きてい  
ます。特に個人がやっている仕事  
がその個人しかかわらない状況と  
なります。仕事の属人化が進む結  
果、情報の共有が行われなくなり、  
教育が十分に行われなまま業務  
に就いた社員の退職がおきていま

す。情報の共有と教育の徹底のた  
めにも、行過ぎた成果主義を是正  
し、仕事における協力と、非正規  
社員の安定的な雇用と正社員への  
転換が求められます。

## ○直接員（現業職）の 教育格差の是正を

個人のパソコンがある間接員と  
個人のパソコンが無い直接員とで、  
教育の格差があります。個人のパ  
ソコンがある従業員はeラーニン  
グを受けることが出来ますが、パ  
ソコンが無い直接員は受けること  
が出来ません。直接員の誰もが、  
社内イントラにアクセスできる環  
境づくりが必要です。また直接員  
の就業時間中の教育時間を確保す  
べきです。

## ○派遣社員のキャリアアップを

改正された派遣法により、派遣  
元は派遣社員のキャリアアップを  
図る教育訓練やキャリア・コンサル  
ティングを実施する義務があり  
ます。また派遣先においても、派  
遣社員が教育訓練を受けられるよ  
う協力し、必要な便宜を図るよう  
努めなければなりません。特に安  
全衛生についてはもちろん、業務  
と密接に関連した教育訓練につい  
ても、派遣先は派遣社員に対し実  
施するように配慮しなければなら  
ません。

働きやすい職場と魅力的な企業  
になるためにも、人を育てられる  
環境が求められています。