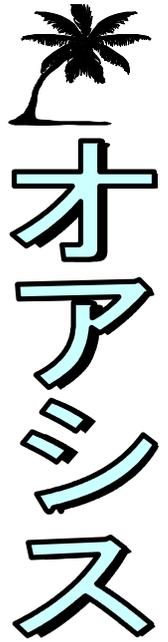


人を育てられる環境を

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せんが、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。