2012年（平成24年）11月30日

社内情報

Azalea 号外

11.30

発行所　パナソニック デバイス労働組合 長岡京支部
発行人　南俊幸　編集人　経営政策部
長岡京支部HP　http://www.pidungk.com /（最新組合情報をアップしてます！）

長岡京支部スローガン

笑顔で元気と活力を！

半導体事業G労使協議会シリーズ① パワー・オプト デバイスBU 業務開発センター

パナソニックデバイス労組長岡京支部では、旧パナソニック半導体労組内の６支部と連携し、半導体事業Ｇの経営に関する確認を行うため、３ＢＵおよび、マニュファクチャリング統括部・北陸工場・業務開発センターの労使協議会を実施しました。今回は、パワー・オプト デバイスＢＵおよび業務開発センターの労使協議会内容について報告いたします。

パワー・オプト デバイスＢＵ労使協議会

2012年10月24日(水)12:30～

会社より経営概況説明　八木下ＢＵ長

ＰＯＤＢＵでは引き続き厳しい経営状態となっており、皆さんのがんばりを含めてしっかり経営成果に結びつけるように努力している。結果の出ている面もあるが、まだまだ課題も多い状態である。上期としては販売計画比９３％と未達であったが、収支計画はなんとか達成できた。非常に販売が苦戦する中で、収支だけは全員でがんばろうということで様々な収支改善プロジェクトなどを立上げ、各拠点で積み上げをしていただき、プラスに押し上げることができたことについては皆さんに感謝申し上げたい。事業毎ではパワーは計画比８１％、オプトは最後に落ちて９７％、部品は計画比１００％となっており、全体として９３％となった。パワーについては全般的に苦戦しているが、特にモバイル向けのＴＭＯＳが大きく伸びたこともあり、前年比１０４％という結果となった。オプトは二波長レーザが上期は非常に好調に推移し、計画比１０７％、前年比１１１％となり、ＧａＡｓ、ＬＥＤの不調をカバーすることができた。部品についてもＬＥＤリードフレーム関連が上期は好調に推移したので計画比１００％、前年比１０４％、さらに１５％という高い利益率をキープすることができた。上期は計画を高くおいたこともあり全般的に計画未達となっているが、伸ばせるところについては伸ばせたと考えている。２０１２年の年間見通しについては、下期がさらに厳しい状態となっている。大きな要因としては第３Ｑは上期好調だった二波長レーザがＰＣ関係の生産調整によって大きく落ち込み、第４Ｑでは復調を見込めるものの、第３Ｑの落ち幅を挽回するには至らず、利益も含めて大幅未達の見込みとなっている。まさに事業存続の危機といえる状況であると考えている。現在の販売見込みは年間で８５％、利益見込みとしても非常に大きな赤字の見込みとなっている。全員経営取り組みを強力に推進し、販売上積み、収支改善に取り組んでいく。

質疑応答内容

【１】経営状況について

組合	収支改善に向けては、まず第一に販売拡大による利益向上に取り組んでいかなければならないと考えるが、販売増に向けて明るい話題、注力していく分野等について伺いたい。
会社	ＢＵとしては重点テーマとして２６＋αテーマをあげて拡売にむけて取り組んでいる。これは、新しい商品･作り溜め在庫について「何を」「誰が」「どのように」売るのかを見える化しテーマアップしている。特に汎用系のＣＳＰの横展開やＰＭＣＰという新パッケージの拡売、またＧａＡｓにおける台湾、韓国のモジュールメーカーへの拡販など商品毎、分野毎にテーマを決めて取り組みを全員活動に結びつけて進めている。これまでなかなか新規の顧客開拓ができていなかったが、ようやく営業体制も昨年以降整ってきたこと、営業の方にも商品知識を増やしていただいたことからこれまでとは違った方面への拡販も進むなど、まだまだ数的には少ないが新しい取り組みも少しずつ実りつつあると考えている。このように新しいことはできてきていると感じているが、全体としてデマンドの落ちが非常に大きいのでそれを打ち消してしまい、プラス方向に見えていない。もう少し工夫して取り組んだ案件がどうプラスになっているのかを皆さんに見ていただけるようにしていきたいと考えている。
組合	キャッシュフローの改善に向けてあらゆる手を打っていかなければならない中で、一方で将来事業や効率向上に向けた投資も必要であると考えるが、投資に関する考え方についてお聞きしたい。
会社	投資に関しては全体方針として凍結という方針が出されており、基本的にはそれに従っていくことになる。ただその中でモーションセンサーや三波長レーザのように新製品関係のところは投資実行していき、売りにつなげていきたいと思っている。一方で合理化投資など、効果はあるが出金抑制の観点から見直しをかけなければならないものもあるという状況である。
組合	品質第一主義の徹底を発信され、なぜなぜ分析による真因の追究、委託先の品質管理確認、工程異常感度向上に取り組まれているが、ＰＩＤＤＳＣマレーシアでのチップクラック異常が発生している。海外工場も含めた異常再発防止、品質の維持向上に向けた取り組みについてお聞かせいただきたい。
会社	この件に関しては、量的、質的、技術スキルも含めて全ての面でレベルアップしていかなければならないと感じている。私も含めたトップからの方針の発信も変えなければならないなど大きくメスを入れて、品質に対する意識、仕組みから改革していかなければならないと考えている。
組合	経営に対するインパクトも非常に大きく、今後の商売を考えるとスピードも求められることになる。海外の問題であれば国内からの支援を強力にし、国内の課題については関連部署挙げてということになろうと考えるがいずれにしても総力挙げて対応、対策を取っていただきたいと考えるので、合同朝会などを通じてＢＵ長の考えを発信していただきたい。

【２】既存事業について

組合	既存事業である①二波長レーザ　②ＧａＡｓにおける直近の状況と今後の見通し及び対策も含め詳細をお聞きしたい。
会社	①二波長レーザについては拡散における第３Ｑについてはお客様の在庫調整などの要因からデマンドが落ちているが、第４Ｑに向けては少し回復し、ある程度の数字に戻ってくると見ている。ただし光ディスク市場自体は今後縮小方向にあると見ているので、来年の計画はさらに加味して立てていかなければならないと考えている。レーザの組立に関してはインドネシアへの移管を早期に実現し４．８Ｍの体制を構築することでコストダウンを図るとともに、販路についてもお客様の近くで組み立てることや蘇州での合理化によって収益向上に寄与させていく。　②ＧａＡｓにおいては従来から品種・テーマを絞り込んでおり、ＰＡに特化して、国内某電子部品メーカーへの集中化を進めていた。最近このお客様が失注したことにより、残念ながら注文が大きく減ったことが今の魚津Ｄ棟の稼働を大きく悪化させている主原因である。それに対して現在ではＰＡモジュールについて台湾系のモジュールメーカーや韓国系の会社から引き合いを頂いている。これにより３つのモジュールメーカーを押さえることになり、さらにモジュールメーカー同士の競合の関係から我々のＰＡを買って一緒にやっていきたいという話もあり、単に注文をもらって作るというのではなく、一歩進んで一緒に事業を進めるという形に向けて営業も含めて協業の枠組みを作ってやっていくことを検討している。これらを進めることで魚津Ｄ棟をどこまで埋められるのか、どこまでＧａＡｓとして量をとっていけるのか見極めたいと考えている。
組合	既存商品はＰＯＤ事業における柱であると考えるので引き続き、販路の拡大による拡売取り組みを進めていただくことをお願いする。

【３】成長分野の開発及び販売計画について

組合	成長分野である①ＧａＮ②白色ＬＥＤ③ＬＥＤフラッシュの開発及び販売計画の詳細と課題における対策状況についてお聞かせいただきたい。
会社	①ＧａＮについては第２世代のＥＳが９月に完了したが、特性に課題があり現在は特性改善を含めた試作の検討をしている。今回の試作は、プロセスを従来のリフトオフから一般的なシリコンプロセスのドライエッチに変えることで安定したモノづくりができるようにしようとしてきたこと、さらにコスト低減とともに特性改善を目的としている。そのために基板と電極の材料を変えたがこれが裏目に出て要素技術的に一つ一つは非常に良い特性が出るが、基板の比抵抗と電極材料の容量の関係で組み合わせると、ＥＳの特性が出ないということになってしまった。目標達成に向けていろんなＴＥＧを流して何が特性に効くのか検証し直している。この検証を踏まえて次のＥＳを流し、何段階か暫定ＥＳを作った上で最終形に持っていかざるを得ない状況となっている。量産日程が非常に遅れてしまうこととなるが、なんとかその暫定試作で特性が出るということを見せて、従業員、お客様はもちろんであるが、幹部層にも理解をしていただけるようアピールしていく。現在はデバイス社のフラッグシップテーマの一つとしてあげていただき、技術的なアドバイスや協力、マーケティング支援などデバイス社全体として事業化に向けたバックアップをいただいている。　②白色ＬＥＤでは車載のＬＥＤについて、フランスの自動車部品会社を通じ１２年度でヨーロッパ車を中心に１０車種採用が決まっており、継続してやっていけば数年間は一定量の販売は確保できると考えている。それに加えてＤＲＬで結果を出してきたことで、ヘッドライト向け製品の要望も頂いている。技術的ハードルは高いが、従来やってきたことが次の引き合いに繋がるという良い例なので加えて取り組みを進めていく。この結果を出したことで部品グループ会社の日本企業からの引き合いにもつながったことや灯具メーカー業界ナンバー１のメーカーとも具体的な商談に入ることに繋げることができた。直近ではパナソニックグループ内の会社からもヘッドライトのＬＥＤ化事業を一緒にできないかというオファーもあり、ＧａＮのＬＥＤの特徴を活かせる領域だと考えるので、是非ここをしっかり伸ばしていきたい。　③ＬＥＤフラッシュにおいてはＧａＮの良さを活かすということで大電流を流して輝度を上げることでメリットを出せると考え、モバイル・スマホへの参入を進めてきた。しかし明るさよりも発色を求められるなどお客様によって要望が様々あり、大きな販売に結びついていない現状となっていたが、デバイス社のいろんな関係の方々に強力にバックアップしていただき、中国の大手メーカーが次のモデルに採用していただけることになった。是非ここをしっかりやっていきたい。
組合	成長分野における従業員の期待は大きいものがあり、また立上げにむけて懸命に努力しているので、それぞれの進捗状況について、デバイス社の大きなバックアップを受けていることとあわせて合同朝会等で発信していただくようお願いする。

【４】新規商材の取り組みについて

組合	新規商材である①ハードディスク用赤外レーザ　②モーションセンサー用レーザ　③ハイブリッド三波長レーザ　④ＳｉＣの開発及び販売計画の詳細と課題対策についてお聞きしたい。
会社	①ハードディスク用赤外レーザにおいては部品メーカーの選別が引き続き進められている状況であるが、サンプル要望への対応など、お客様からのリクエストに対して良い評価を受けているので、最終選別に残れるようにしたいと考えている。　②モーションセンサー用レーザでは、ゲームメーカーの部品選定について情報が出てこないので詳しいことはわからないが、特性についても達成できており、相手先からの要望へは対応できているので採用していただけるものと考えている。ゲームメーカーからモーションセンサーを作るモジュールメーカーに対し、我々のレーザを評価するように言われているとの情報も得ており、前に進んでいるものと考えている。　③ハイブリッド三波長レーザについては、もともとはＢＤのプレーヤー用が主たるターゲットとして開発されてきたが、現状ゲーム機で引き合いを頂いており、最終評価中となっている。生産体制については、お客様からの情報をいただく中でバランスを見ながら整えていく。　④ＳｉＣは当初本社Ｒ＆Ｄで開発をし、それを当時のセミコンダクター社に本年１２月に引き継ぐというものだったが、現在は、事業化を進めることは確定し、どのような形で進めるのか、ＢＵがどのように関与していくかということに関し検討しているフェーズとなっている。今の厳しい事業環境の中で事業推進における連携は取っているが、現況でＢＵとして全面的にリソースを大きく割きやっていくという状況ではないと考えている。ＳｉＣ自体は特性もいいものが出ており、将来性は高く、ゆくゆくはＢＵで量産化していくものと考えているが、現時点では開発段階であり、大きな費用もかかることから、本社負担の中で進めていくものとしている。

【５】事業構造改革取り組みについて

組合	長岡からのモノづくり北陸移転の実施に伴い、半年近くが経過しようとしているがこれに対しての効果をＢＵとしてどうお考えかお聞かせいただきたい。
会社	ＰＯＤＢＵとして非常に良くやってもらい効果も出ていると思っている。例えばＧａＮの開発にはＰＴＣにかなり入り込んで頂いている。様々な試作データを取って、それを処理していくことにＰＴＣが入ることでかなりスピードアップし、いろんな知見も出して頂き、かなり効果が出ていると感じている。ＧａＮについてはいろいろ目論見違いもあったがそのバックアップにかなり協力してもらっており、必ず結果に出てくると考えている。またＧＰＣも工場にいることで連携がよくなり、これまで以上にコストダウンが進んでおり、我々の収支改善計画にも非常に前向きにいろいろ提案して頂いている。こちらについては取引先に対する値下げの要求などを一緒にやっていくことで更なる効果を出していきたい。

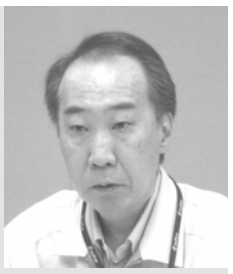
組合挨拶　浜守執行委員長

現状の厳しい経営環境をふまえて現時点での組合の基本的な考え方を３点に絞ってお話させていただく。１点目は危機感の更なる共有化である。昨年から様々な構造改革や経営対策を実施してきたが、残念ながら会社の経営状況は依然苦しい状態にある。職場からは率直な意見として「これだけやってもだめなのか」「あとは何ができるのか」という声がある。経営状況や会社施策について、労働組合も責任を持って伝えていくので、会社・グループ全体として今一度、危機感の更なる共有化を図っていただきたいと考える。２点目は全員経営の実践である。一人ひとりが経営参加する経営改善プロジェクトを発足させたと聞いているが、こういうときだからこそ下からの積み上げの経営を実践していただきたいと考えている。会社に一方的にお願いするものではなく、労働組合としても共に取り組んでいかなければならないと考えている。三点目は従業員、組合員のやりがい感の向上についてである。本日の一連のお話の中で将来伸びていく事業も多くあるとお聞きし、うれしく感じている。是非こういったことを合同朝会や、合同朝会に参加できない人に対しては、責任者のほうから将来性のある事業についても発信していただいて、やりがい感やモチベーションの向上を図っていただきたいと考える。ソフト面ばかりの話となってしまったが、やれることは労使協力して実行することでこの難局を乗り切って行きたいと考えているのでよろしくお願いする。

業務開発センター労使協議会

2012年10月25日(木)13:00～

●会社より経営概況説明　松本センター長



業務開発センターでは活動指標を設け、活用率を非常に重視して運営している。現在、在籍者は451名、活用率は98%。その中で、半導体事業グループ外派遣者が三桁まで増やしていけている。半導体事業の経営状況は事業計画より大きく乖離しており、今後、外部からお金を稼いでくる活動を強化していかなければいけないと考えている。

これから派遣期間を終了して帰ってくる方が増える。ただし、業務開発センターとしては適職開発を続け、必ず職に就けて、また新しい職場で半導体事業に貢献して頂くという活動をする。

業務開発センターの活動が経営にどれだけ貢献できているのかという視点で見ると、成長分野については販売増で47億円。歩留まり向上やＶＥ活動で28億円。確実に活動が根付いていって効果金額も月を追うごとに上がっている。出ガネ抑制については4.8億円。外部活用については3.7億円。こういった効果を3ヶ月後には「これだけ増えました」と報告したいと考えている。

今後も丁寧に仕事の内容を吟味しながら、従来の延長線上にある仕事にはなるべく就いて頂くことなく、新たな付加価値を産む仕事に就き、先ほどのような効果金額に結び付ける地道な活動を続けていく。

●質疑応答内容

【１】課題と今後の対策について

組合	業務開発センター発足からの状況と具体的取り組みについて、攻めとして成長事業を強化、守りとして出ガネ抑制と拠点支援があり、この３本柱で運営されている。それぞれについて課題と今後の対策をお聞かせ願いたい。
会社	課題は大きく2つあると認識している。もっと効果的に効果金額を上げられるような人員配置の検討を継続していく必要がある。ミスマッチの部分もあるのが実態で、そこをどのように見直していくかが課題。もうひとつは今後の活用を社内で出来ることと、社外に求めることの両輪で探していく必要がある。来年度販売見込みはかなり厳しい数字が出てきていることを前提に考えると、相当な経費の抑制をしないといけない。しかし、今一度業務開発センターの人たちを成長分野への再配置を検討して力を結集し、経営数字を上げていくことをしていかなければならない。収支改善に結び付けることを積極的にしていくことが何よりも大事なことで、みんなの元気をそこに向けて、「こういう活動をすればこれだけ経営に貢献できるんだ、積極的にやろう」といった意識に結び付けていきたい。
組合	今後も成長分野の規模を大きくしていく必要があると考えるので、積極的な活用をお願いする。
組合	プロモーションタスクフォースには人員を多くかけているが、HPをリリースしたことに関しての反響や、効果についてお聞かせ願いたい。
会社	他社のHPは非常に完成度が高く、大きく差が開けられているので、差を埋めていかなければならない。自社HPのコンテンツを改善することで確実に社外からのアクセスが増えていっている傾向があるので、プロモーションタスクフォースについては非常に大きな成果になっていると考えている。また、ネット通販のディストリビューター経由でグローバルにモノをお届けし、販売するという活動に確実につながっていっている。この活動は汎用品を売るために意識、売り方、スタイル、ドキュメントを変えていくといった活動の根源になっているところなので、しっかり力を入れて継続してやるべきと考えている。
組合	販売増につながるような取り組みを継続して頂くようにお願いする。

【２】派遣者の対応について

組合	派遣者への対応について、現状の課題と当面想定される課題認識についてお聞かせ願いたい。
会社	業務開発センターとしては、アクティブに活用していきたいと考えている。経営的に厳しい状況だが、成長分野で活躍できることがあれば、例えば北陸から長岡に来て頂く。逆も何かあれば積極的に手を打つ異動を考えたい。
組合	ご本人たちのやりがいを考えたときに、自分の能力を最大限に発揮できる職場への派遣が会社貢献も含めてプラスになると思うので、ぜひともご検討頂きたい。
会社	地域に近いところで仕事があることがベストだと考えている。会社同士のローカルなつながりをうまく使い、まずは現地での活用を第一に考える。それが叶わなければ異動を前提に活用するという順番で検討を続けていきたい。
組合	本当に厳しい状況になった場合は、他社に協力を依頼することも活用策のひとつとして検討頂きたい。

【３】コミュニケーションについて

組合	派遣者からは「同じ職場で働いていても、在籍が違うことによる疎外感がある」、「合同朝会、ＢＵの朝会案内がない。職懇にも参加していないので会社の状況が不明」との声があがっている。派遣者に対する情報提供など、どのようにコミュニケーションを図っているのか実態をお聞かせ願いたい。
会社	そのような声に対して、適切に対応していかなければならないと思っている。コミプロの中間チェックで職場の上司だけではなく、必ず全員の方が我々のスタッフとコミュニケーションをとって進めているので、そこでそのような声があがるはずである。そういった部署についてはその上司に、「なんという非人道的な扱いをするのですか」「人間と思っていないのではないですか」といった警告をしていくし、今までもそうしてきた。これからも続け、改善していく。
組合	コミュニケーションを図ることは働く人にとって非常に大事なことだと思うので、これからもぜひともよろしくお願いする。
組合	社外に派遣されている方に対して、どのような手段でコミュニケーションを図られているのかお聞かせ願いたい。
会社	社外派遣者に対しては、一社を除き外部の職場まで出向き、時間を取って頂いてコミプロ面談を実施している。ユニットリーダーとチームリーダーが手分けして対応している。
組合	派遣者から上司設定のアンバランスということで、例えば「派遣先のチームと実際の業務を行うチームが異なる」や「評価の納得性が低い」との声を多く頂いている。コミプロは実際に100%実施されているのか、その状況をお聞かせ願いたい。
会社	一社を除き、スタート時に100%実施した。今月末には100%にする前提で中間面談を行っているので、漏れはないと思っている。
組合	一次上司、二次上司について、一次上司は派遣先の上司で、二次上司は業務開発センターの参事が担当すると認識しているが、コミプロを実施する上で一次上司と二次上司間のコミュニケーションが十分にとれているのか、派遣者からは「おかしいのではないか」との声が聞こえてくるのも事実。上司間のコミュニケーションが実際に行われているのか、課題があるのかセンター長の考えをお聞かせ願いたい。
会社	まだ発足して半年しか経過していないので実際の評価は実績がない。必ず二次上司が100%面談しようとしているのもそのような課題を我々も懸念しており、職場だけの評価になると納得性のある評価結果になっていないのではないかということを大変心配している。そうさせてはならないと思っており、一人ひとりにお話を聞いてきめ細かくチェックしながら進めていこうとしている。
組合	ぜひとも対話を進めて頂くようお願いする。

【４】業務開発センターの運用について

組合	特定の人が次々と派遣先が変わるといった不公平感が高まっている。このような実態についての認識をお聞かせ願いたい。
会社	適職開発をして派遣するという方針で、職に就けることを最優先に活動した結果、98%という活用率になった。その中でもともとの目的である、従来の仕事ではない、今までやろうと思ってできなかった仕事に就ける、なおかつ「行って帰って」は禁じ手を前提に活動してきた。必ずしも100%できているとは思っていないので、この課題に対する是正を継続することが必要だと考えている。
組合	仕事のマッチングやスキルも考えると致し方ないところもあるが、可能であればローテーションなどを考えて、本人たちの不平不満につながらないようにして頂きたい。
組合	派遣者からは「転々と派遣先が変わるので今後の会社生活に対して不安。何を目標にすればいいのか」との声がある。今後の人材育成方針をお聞かせ願いたい。
会社	指摘されたことはよく分かるが、それはパナソニック独自の風土とも言え、他社ではマルチファンクションの組織をかなり昔から持っている。組織で人を抱えると組織の理論で人の活用を考えてしまうが、業務開発センターはどのBUにも所属していない直轄部門なので、全社を俯瞰してどこに人を配置すれば一番効果的なのか、メリハリをつけた人の配置ができる。メリハリの利いた対応が取れることは会社の経営にとってもメリットになり、その人のスキルについても非常にマルチなスキルにつながる。他社では、いろいろな仕事の経験値が蓄積していくので「なんでもできます」と返答がある。非常にハイスペックな人間になれるし、自分自身も様々なスキルが身につき、非常に楽しいという発想になっている。頻繁に仕事が変わる人は負担も大きいし身に付けなければならない能力も多いので、当然高く評価することを前提に考えて運営していきたい。一貫して言いたいことは、ポジティブな組織として運営していきたいし、みなさんの考え方を変えていきたい。
組合	何をするにしても「なぜこのようなことをするのか」という意識付けが重要であり、派遣者も「このような位置付けでやっている」ことが分かればやりがいも出てくると思う。業務開発センターは個人の意識を高める事を他職場以上にやって頂きたいと考えているので、今後も強く推進して頂きたい。

【５】業務開発センターの今後の位置付け、あり方について

組合	現在は多くの方が社外派遣あるいは内部の職場でそれぞれ活躍されている。先日の方針発表で半導体事業グループの下期は大変厳しい状況であり、職場からも不安の声が出ている。このような経営環境下で人生産性改革を進めていく中での一役を担う立場として、現状をどのように認識されているかお聞かせ願いたい。
会社	経営環境はかなり悪いが、ポジティブに有効活用するという考え方は変えるつもりはない。必ずしも最適配置になっていないところをどう見直していくかが課題である。
組合	来年1月1日にデバイス社として大きな事業再編がされ、半導体事業グループもひとつのBUになろうとしている。そのような体制下で今後の業務開発センターの位置付けがどのようになっていくのか、どうあるべきかも含めてお聞かせ願いたい。
会社	グループ直下にあった組織がBU直下に変わるという位置付けで考えればよい。BU直下で俯瞰して、今はどこにリソースをかけるべきかということを新BU長と共有しながら人の配置をしていきたい。
組合	現在派遣されている方が新規事業や事業計画外の仕事をされていて、その職場にマッチングしたり、今後その職場の事業計画で必要な業務になると、その職場に配属されると認識している。これが進めば全ての人が配属され、事業計画で必要な人員となり、業務開発センターは発展的解消されると認識している。現段階での2013年4月における業務開発センターの在籍者の状況と各BUへどのようにアプローチしていくのかお聞かせ願いたい。
会社	来年度の事業計画も予算組も人員も検討中なので、断定的な話は現段階ではできない。今後、2013年の事業計画を作成していく中で業務開発センターの位置付けと人の配置のあり方についても明らかにしていく。明らかになった段階で労働組合に対して説明させて頂く。

●組合挨拶　南支部執行委員長

半導体事業の継続発展のために業務開発センター発足以降、在籍される組合員はこれまでの会社生活の中で大きな変化を自らのこととして受け止め、複雑な気持ちも抑えながら自らスキルチェンジに取り組むとともに新たなチャレンジ精神を持ち、それぞれの派遣先で懸命に仕事に取り組んでおられる。ぜひとも経営として一刻も早くその大きな努力が成果・結果として現れるよう取り組んでいただくことをお願いする。

業務開発センターからの派遣形態をとっていることに起因する不安定な状況を早期に解消することで、更なる人の活力を生み出していただけるよう、事業計画策定にあたり働きかけを進めて頂きたい。更に不安定な状況となっている外部への派遣の方々においても、派遣先が変わる回数も増えてくる中で、モチベーションを如何に保ちながら仕事に向き合っていただくかが最も重要であり、何のために派遣されているのかという理由を常に忘れず、大きな目標も心を支えるひとつだと考えるので、心のケアを引き続きしっかりとフォローをお願いする。

業務開発センター内での請負業務については、その効果も検証しながら、事業運営を行なう中で仕組みの一つとして必要であれば、部署化の推進も検討して頂きたい。いづれにしても、前回の労協でも申し上げているが、事業は人であり、人が活かされているということを自覚できる仕事となるようマネジメントして頂けるよう、よろしくお願いする。