社内情報

2016年（平成28年） 12月1日 号外

パナソニック セミコンダクターソリューションズ労働組合

長岡京支部スローガン

結集して 新しい章へ 多様性を力に

Azalea

【発行人】
山本 明広
【編集人】
松本 憲一

⇩ 最新組合情報をアップしてます！

長岡京支部ホームページ http://www.pidungk.com/ 〔ID〕PIDU 〔パスワード〕nagaokakyo

コミプロアンケート結果報告

2016年6月に実施したコミプロアンケートは、長岡京支部では**87.7%**の方に回答いただきました。ご協力いただき有難うございます。

以下に、コミプロの中で継続的な取り組みが必要な項目について昨年度との比較結果をご報告致します。

■実績評価のフィードバック

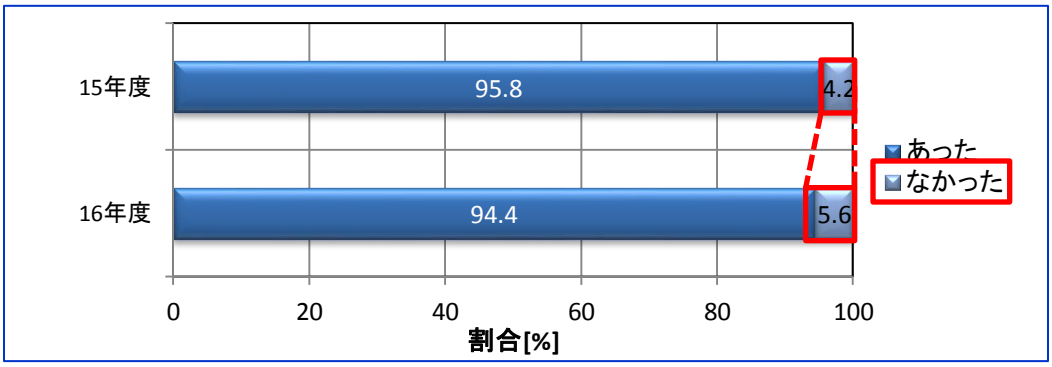

図1.昨年度実績評価記号のフィードバック

実績評価のフィードバックについて、**フィードバックそのものを受けていない方が、依然として50名程度おられました**。その理由としては、「出張等による上司の不在」、「期の途中の異動」といった点が主に挙がっていました。

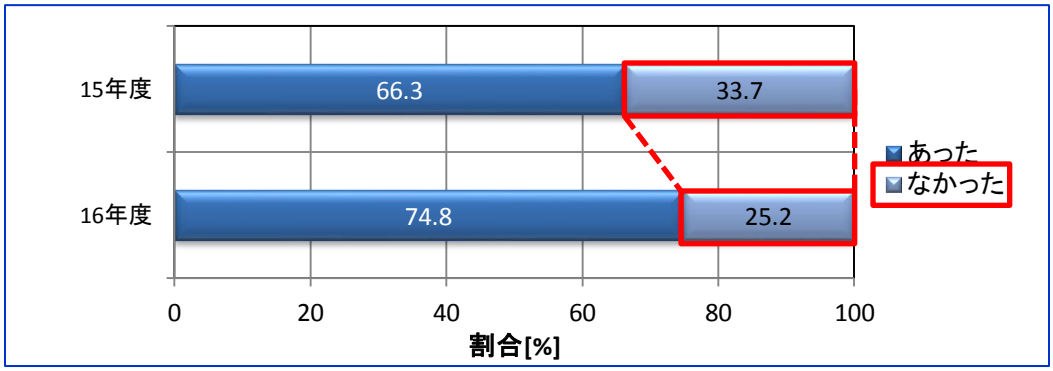

図2.実績評価記号の理由説明

実績評価の**理由の説明が無かった方が約33%→25%**と、昨年度からは8ﾎﾟｲﾝﾄ程度の改善がみられました。しかし、未だに1/4近い割合で理由の説明がなされていない結果となっていました。

■支部の見解

昨年度の実績評価については、以前の仕事グループ別相対評価から、「分布基準」を撤廃し、適用仕事等級別5 段階評価が初めて適用されました。この制度ではこれまで以上に評価結果の処遇に与える影響が大きいため、被評価者の納得性を高めるようなフィードバックが必要となります。しかし、昨年度(全体の約1/3)からは改善されたものの、依然として1/4の方が通知のみの対応となっており、全員にしっかりとフィードバックしていく必要があると考えます。

■数年先を見据えたキャリアプランの明確化

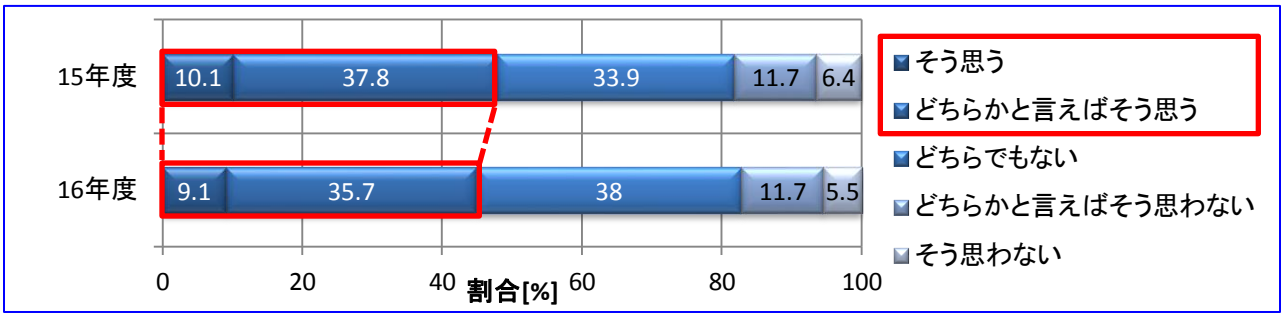

図3.数年先を見据えたキャリアプランの明確化

数年先を見据えたキャリアプランについて**44.8%が明確になった**という結果となりました。昨年と比較して**3.2ﾎﾟｲﾝﾄ減少**しており、悪化傾向にあります。

■次のステップに向けたキャリアアップの共有

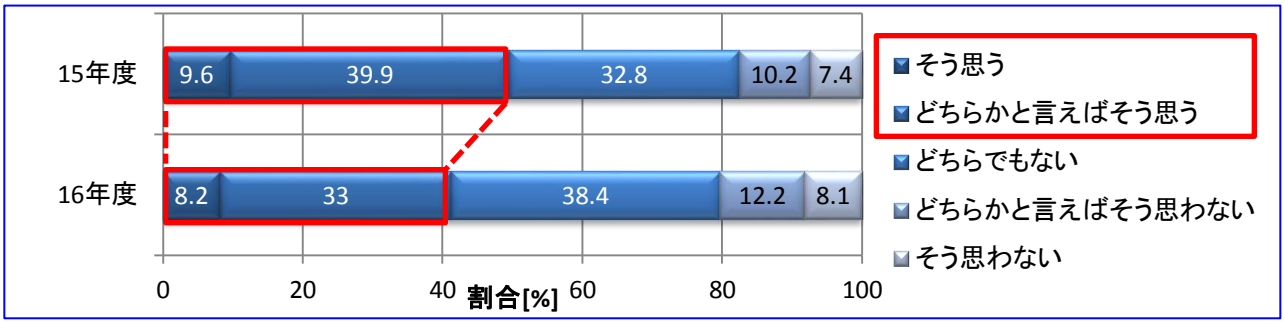

図4. 新たな職掌や仕事等級に向けた、スキルアップ・キャリアアップの共有化

新たな職掌や仕事等級に向けたスキルアップ・キャリアアップについては**41.3%が上司と共有できた**という結果となりました。昨年と比較して**8.3ﾎﾟｲﾝﾄ減少**しており、悪化傾向にあります。

■支部の見解

数年先を見据えたキャリアプランについては、依然半数以上で取り組み内容が明確になっておらず、昨年と同様に将来を不安視した意見が多数ありました。そのため、事業ロードマップの共有化、組織責任者の積極的なリーダーシップの発揮によって、各個人の進むべき方向性を明確にすることがこれまで以上に重要との認識です。

新たな職掌や仕事等級に向けたスキルアップ・キャリアアップの共有については、約60%が上司・部下間のコミュニケーション不足を指摘しており、共有化できている方が昨年と比べて約8ﾎﾟｲﾝﾄ減少していることから、これまで以上の上司・部下間における意思疎通の強化が必要であると認識します。

まとめ

今回のアンケート結果から、上司→部下への実績評価の理由説明が昨年に比べて増加していることから、自身の果たすべき役割の一つにコミプロが位置づけられていると認識した組織責任者が増えた結果であると、支部としても認識しています。

しかしながら、実績評価のフィードバックについては理由の説明を含めて全員に行われるべきで、いまだ改善の余地があること、また、キャリアプラン関連については、昨年度よりも悪化していることは課題と考えます。

その課題改善のために、引き続き上司から部下だけでなく、部下から上司への積極的なコミュニケーションも重要であるとともに、支部としては経営委員会と労使協議会などを通じて強く会社側へ提言していきたいと思います。

今後も引き続き、現状の課題が改善されるよう、支部としてもいろいろな場で会社へ提言していきますので、来年度以降も引き続き組合のアンケートにご協力のほど、よろしくお願いいたします。