



コミプロアンケート結果報告

2015年7月に実施したデバイス労組のコミプロアンケートは、長岡京支部では**83.78%**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、及び今年度から導入された人事処遇制度に関する項目について、長岡京支部の集計結果をご報告致します。

■実績評価のフィードバック

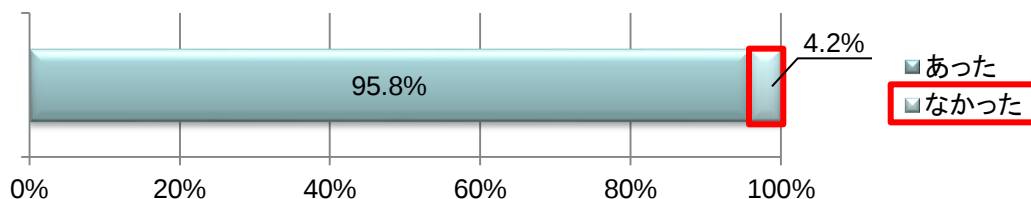


図1.昨年度実績評価記号のフィードバック

実績評価のフィードバックについて、**約4%以上もフィードバックそのものを受けていない方**がられました。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。

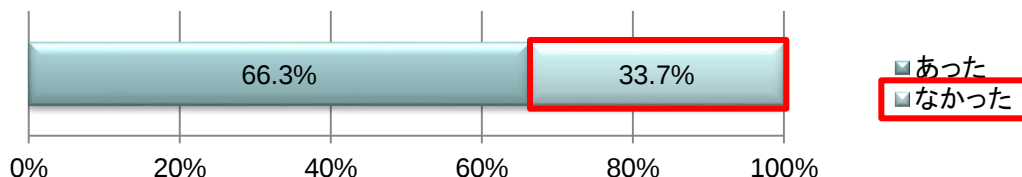


図2.評価記号の理由説明

実績評価のフィードバックがあっても評価記号の通知のみで、**理由の説明が無かった方が約33%**おられました。

■キャリアアッププラン

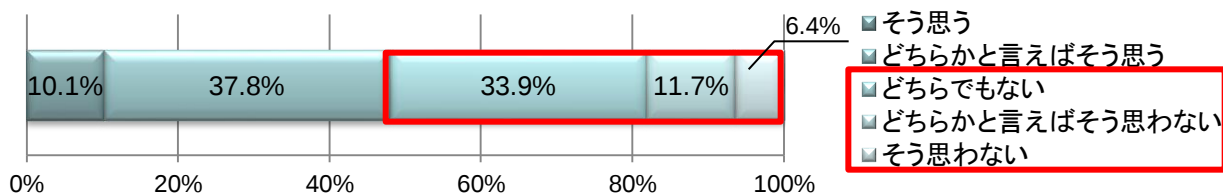


図3.数年先を見据えたキャリアプランの明確化

キャリアアッププランによって、**組合員自身のキャリア作りが明確にならなかった方が約50%**おられました。

■支部の見解

実績評価については、現在の処遇制度において、被評価者の挑戦意欲や、やりがいをもつ必要があることからこれまで以上に評価者と被評価者間の深いコミュニケーションを行うことで、被評価者の納得性を高めることが必要と考えます。しかし、全体の約1/3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。

キャリアアッププランについては、半数以上が自身のキャリア目標が明確になっておらず、今後の目標設定に向けた意思疎通を図り、共有化をより推進していく必要があると認識します。

■職掌・仕事等級の通知

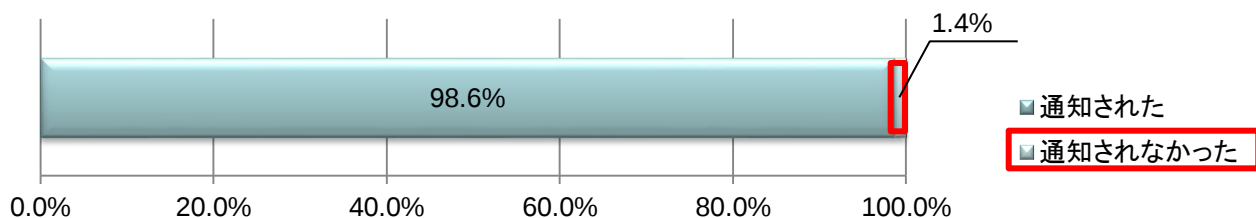


図4. 新たな職掌・仕事等級の通知

全体の**1.4%**が新たな職掌・仕事等級を組織責任者から**通知されていません**でした。

■次のステップに向けたキャリアアップの共有

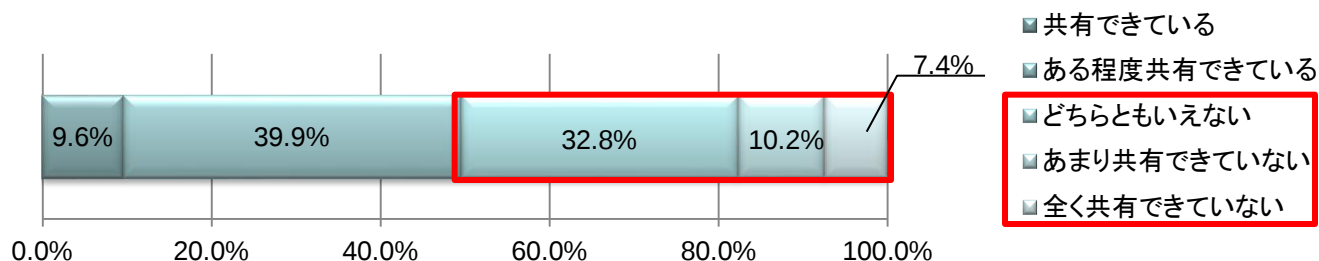


図5. 新たな職掌や仕事等級に向けた、スキルアップ・キャリアアップの共有化

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**上司と共有できていない方**が**約50%**おられました。

■支部の見解

職掌・仕事等級の通知については、本来100%実施されなければなりません。少数とはいえ、通知されなかったことに問題があると考えます。また通知されていた方の中でも、通知のみにとどまり納得のいく説明がなかったとの意見もありました。

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、半数以上が取り組み内容が明確になっておらず、キャリアアッププランと同様に上司・部下間の意思疎通をしっかりと行い、共有化できるように推進していく必要があると認識します。

まとめ

今回のアンケートから、上司・部下間の現状認識及びステップアップに向けた目標設定と取り組みの共有化が不足している傾向が見られます。この状況を改善するには、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となります。これにより、「挑戦意欲の喚起」や、「やりがい・働きがい」の向上に繋がり、ひいては会社の業績改善に繋がると考えます。

今後は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。



電機連合HPもご覧ください！

<http://yatawaka.com/>

長岡京支部は全力で矢田 わか子さんを応援しています

あなたと動けば、
未来は変わる。
矢田 わか子

