社内情報

2017年（平成29年） 11月27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】
藤岡 知恵

号 外

⇩ 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.pscsu.jp/ 〔ID〕pscsu 〔パスワード〕kamenaka0801

コミプロアンケート結果報告

2017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**86.1%**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の結果をご報告致します。

■実績評価のフィードバック

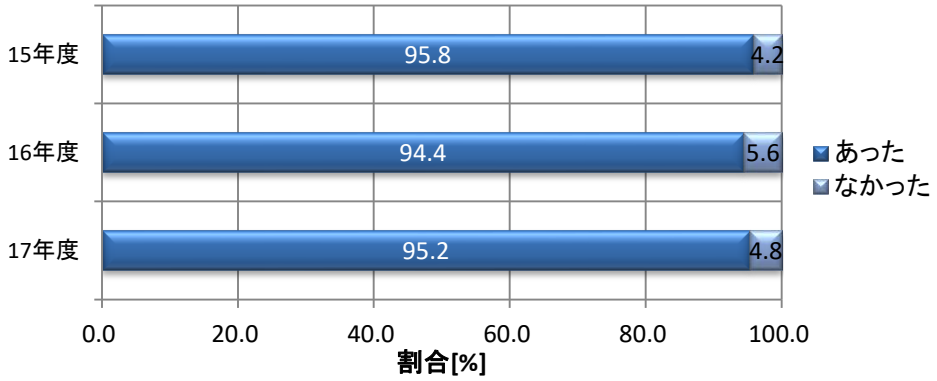


図1.昨年度実績評価記号のフィードバック

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、今年も40数名おられました**。これは2015年、2016年の調査と比較してほぼ横ばいの結果となります。

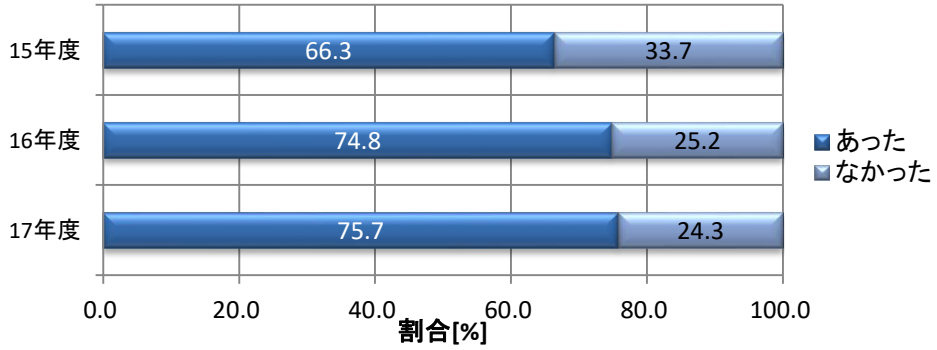


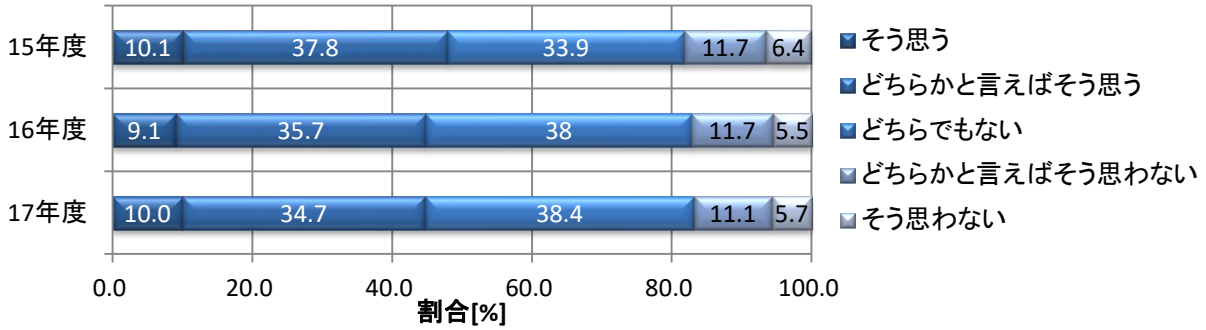
図2.実績評価記号の理由説明

実績評価の理由の説明が無かった方は2015年度に比べて約10ポイント減少しているものの、**昨年度からの改善は見られませんでした**。また、説明のなかった理由としては、『上司の変更』『職場の異動』『明確な回答が得られない』『時間がなかった』といった内容が挙げられました。

■支部の見解

実績評価のフィードバック及び、実績評価の理由説明の有無について、昨年度からの改善が認められず、依然として40数名に対してフィードバックそのものがなかったことや、25%の方が通知のみの対応となっていたことに対して、被評価者の納得性を高めるようなフィードバックがこれまで以上に必要となる現在の評価制度においては、これまで以上に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。今後、支部としてもこの結果を重要視し、会社への適切なフィードバックの実施について、これまで以上に踏み込んだ働きかけを実施していきたいと考えます。

■数年先を見据えたキャリアプランの明確化

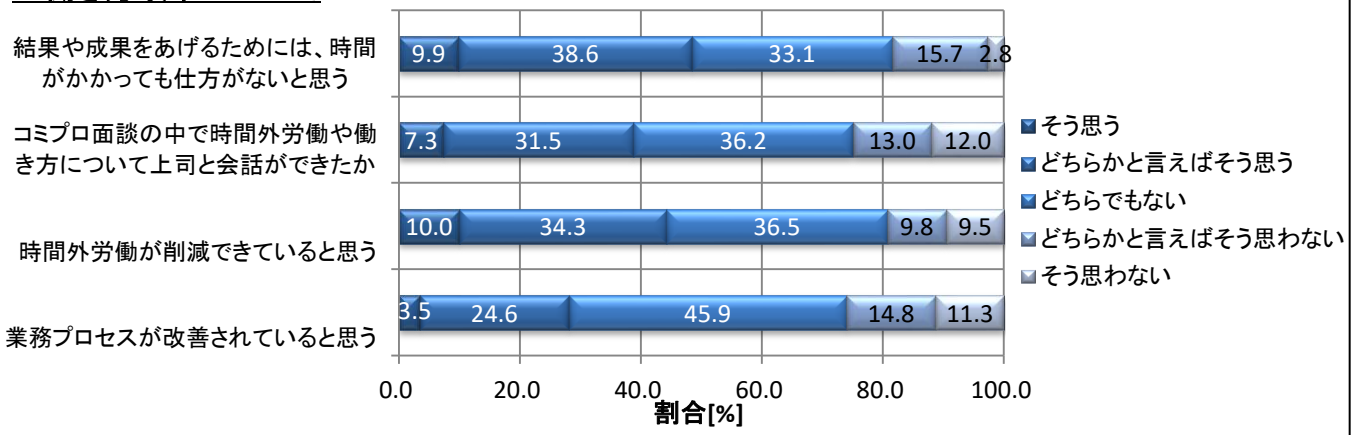


数年先を見据えたキャリアプランについて44.7%が明確になったという結果ではありますが、**昨年と比較しても改善が見られませんでした**。

■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、2015年度以降横ばい傾向で改善が見られませんでした。今後は個人における段階的な目標設定や中期的なレイヤアップの明確化、組織責任者の積極的なリーダーシップの発揮がさらに重要になってくると認識します。

■働き方改革について



2017年度より新たにコミプロアンケートに設問追加した「働き方改革」については、**「時間外労働が削減できていると思う」、「業務プロセスが改善されていると思う」が「思わない」を上回る結果**となりました。

■支部の見解

働き方改革については、始まったばかりの取り組みですが、時間外労働の削減、業務プロセス改善がみられたことは仕事負担が減らない中での組合員一人ひとりの頑張り、努力、効率的な業務推進の結果と認識します。また、ターゲットプランの目標設定において時間外労働や働き方改革の見直しについて40%の人が上司と会話ができていると回答されていたことは、働き方改革の意識が、徐々に職場内に浸透し始めていると考えられます。一方で、会話できているとは思わないと回答されている方が25%おられることは、上司-部下間のコミュニケーションのあり方、組織責任者の働き方改革に対する意識のばらつきにあると思われます。

今後の更なる働き方改革に対する意識の向上について、支部としても職場運営委員会等を通じて直接組織責任者へ提言していきます。

まとめ

今回のアンケート結果から、労使協議会等を通じて会社側への働き掛けを実施してきたにも関わらず、昨年度からの改善がほぼ見られない傾向が見受けられたことは、支部としても課題であると認識します。

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、職場運営委員会を通じて、これまで以上に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。