

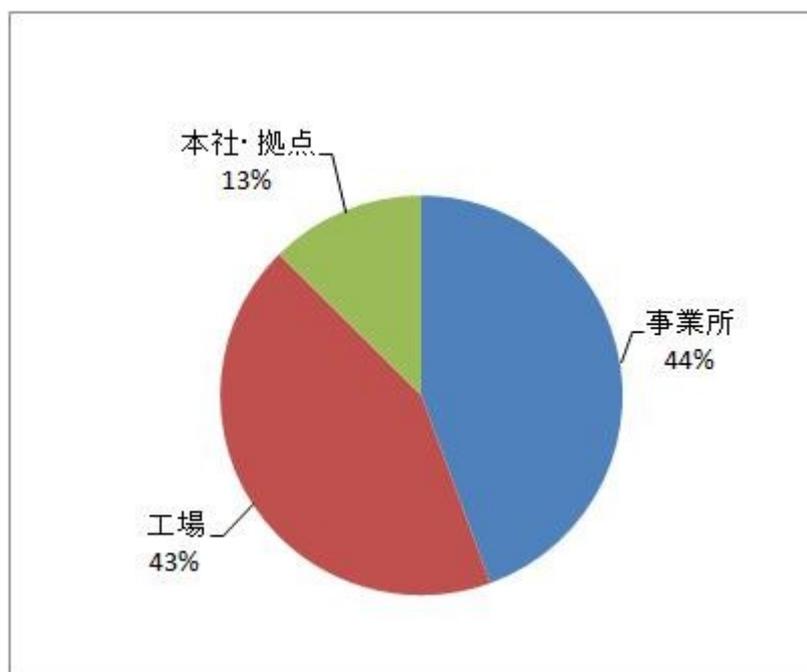
# 「抜本的な構造対策」に関するアンケート集計結果

2012年10月10日  
ルネサス関連労働者懇談会

現在ルネサスエレクトロニクス社で実行中の「抜本的な構造対策」について、ルネサス懇では8月29日よりWEBアンケートを実施して参りました。お陰様で、全21拠点から75件の回答を頂くことができました。回答結果を集計し、以下にまとめましたので、報告させていただきます。ルネサスグループ社員4万2千人から見れば、ほんの一部ですので、本結果をもってルネサス社員の総意であるとは言えませんが、ある程度の傾向は見えていると捉えています。

## I. 回答者のプロフィール

<拠点別割合>



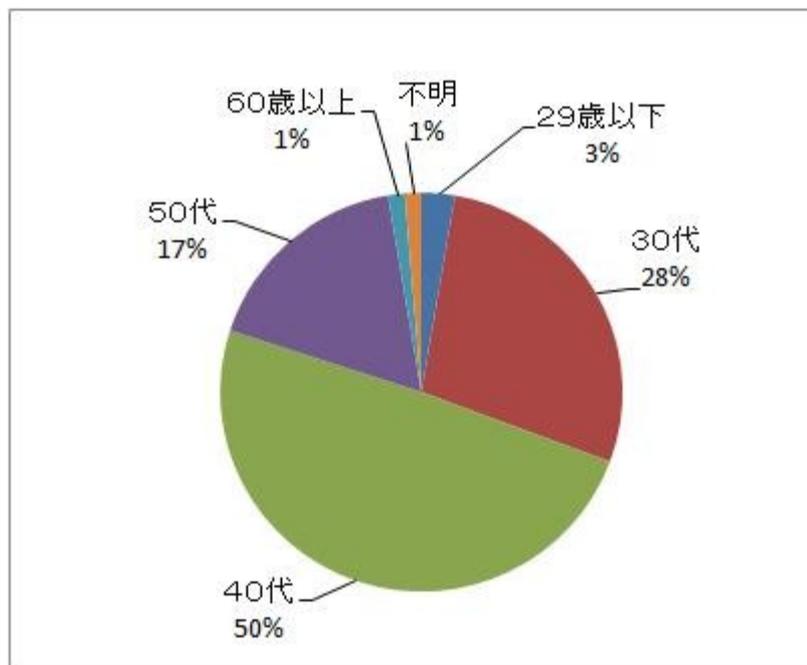
回答者の所属する拠点を、「事業所」、「工場」、「本社・拠点」に分類しました。

「事業所」は、玉川、武蔵、北伊丹等、相模原の事業所を指します。技術系の職場が中心となっています。また、RMSについては、その業務内容から事業所に含める事にしました。

「工場」は、生産ラインのある拠点です。那珂、高崎、甲府なども工場に含めてあります。

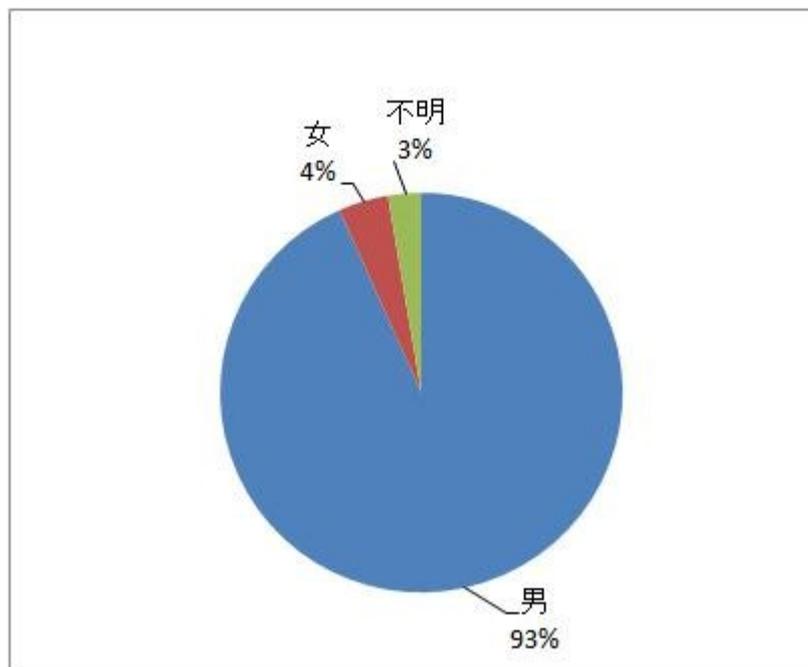
「本社・拠点」は営業やスタッフ系の職場が中心との位置づけで、日ビルなどが対象となっています。

<年齢>



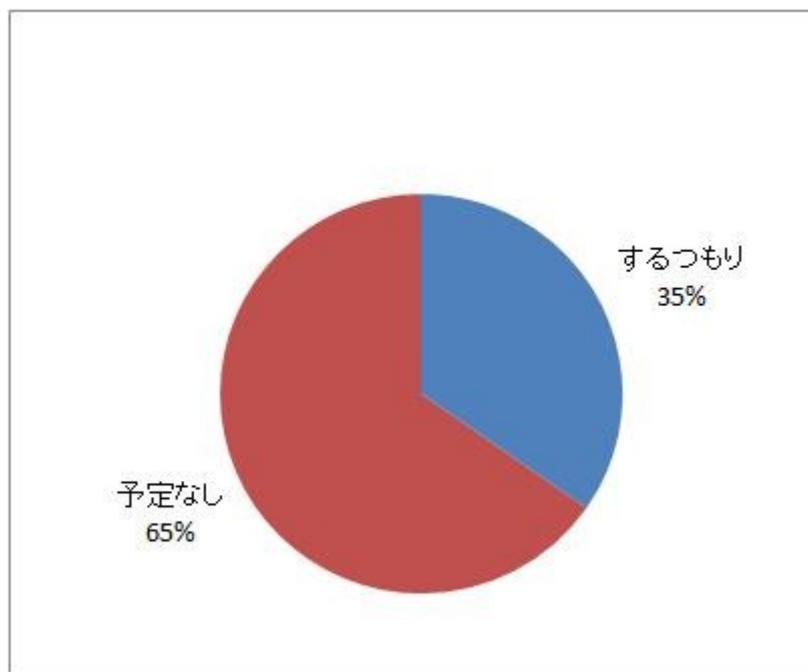
回答者は40代が半数を占めました。

<性別>



回答者の性別は、男性が9割以上を占めました。女性の回答者は4% (3名) でした。

<早期退職>



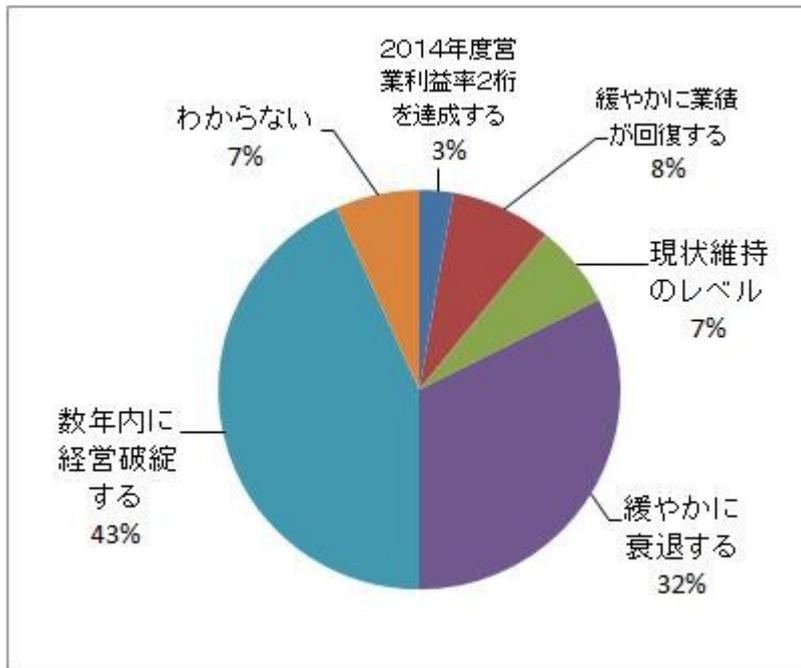
Q7. で「早期退職に応募するつもりだ」と回答された方の割合です。全体の35%を占めています。

## Ⅱ. 回答結果

Q1. 「抜本的な構造対策」の実行を経て、ルネサスはどのような可能性が高いと思いますか。

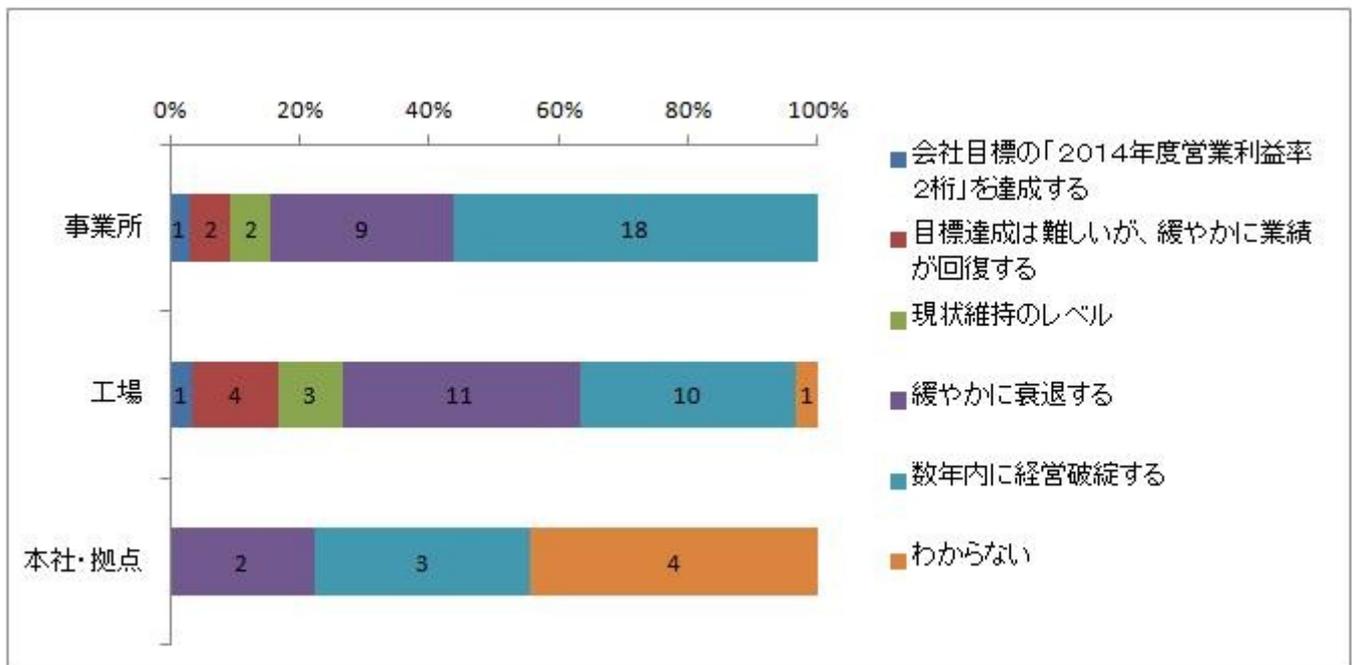
1. 会社目標の「2014年度営業利益率2桁」を達成する
2. 目標達成は難しいが、緩やかに業績が回復する
3. 現状維持のレベル
4. 緩やかに衰退する
5. 数年内に経営破綻する
6. わからない

＜ルネサスはどうなる？＞

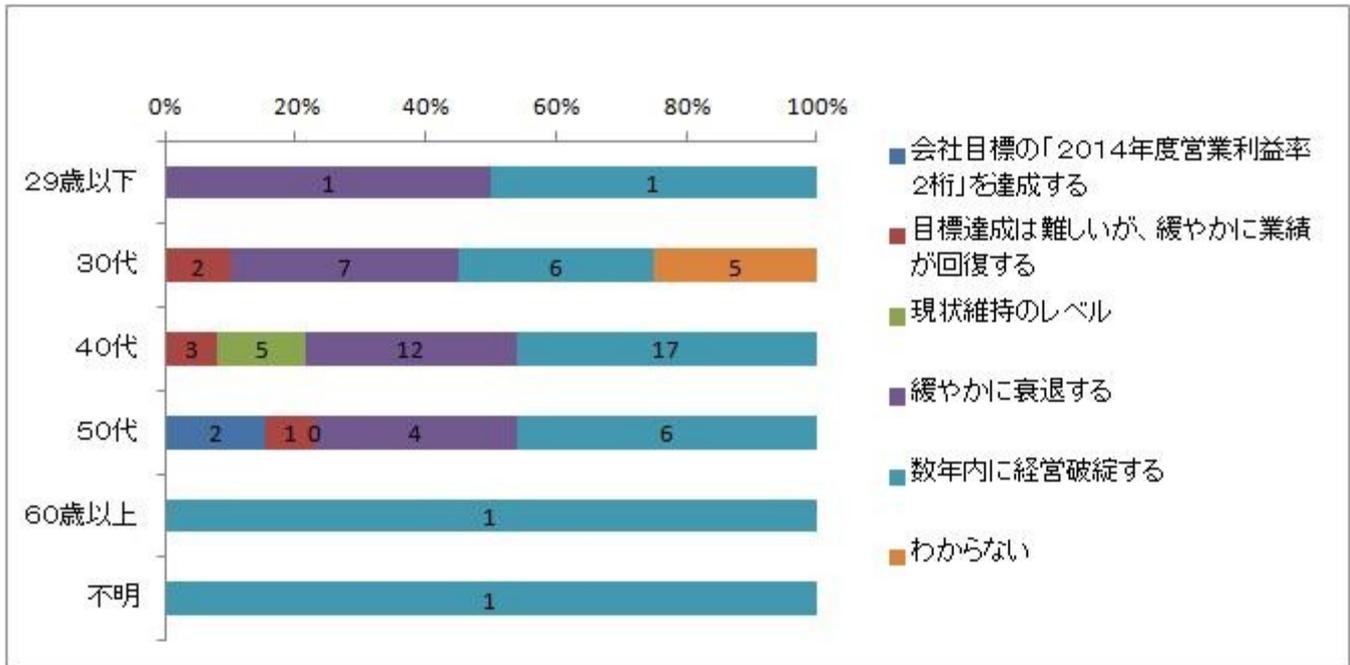


「ルネサスはどうなる可能性が高いか」という質問では、「数年内に経営破綻する」が最も多く、43%を占めました。「緩やかに衰退する」と合わせると75%に達し、回答者の4分の3がルネサスの将来に、かなり悲観的であることが分かります。

＜ルネサスはどうなる？ － 拠点別＞

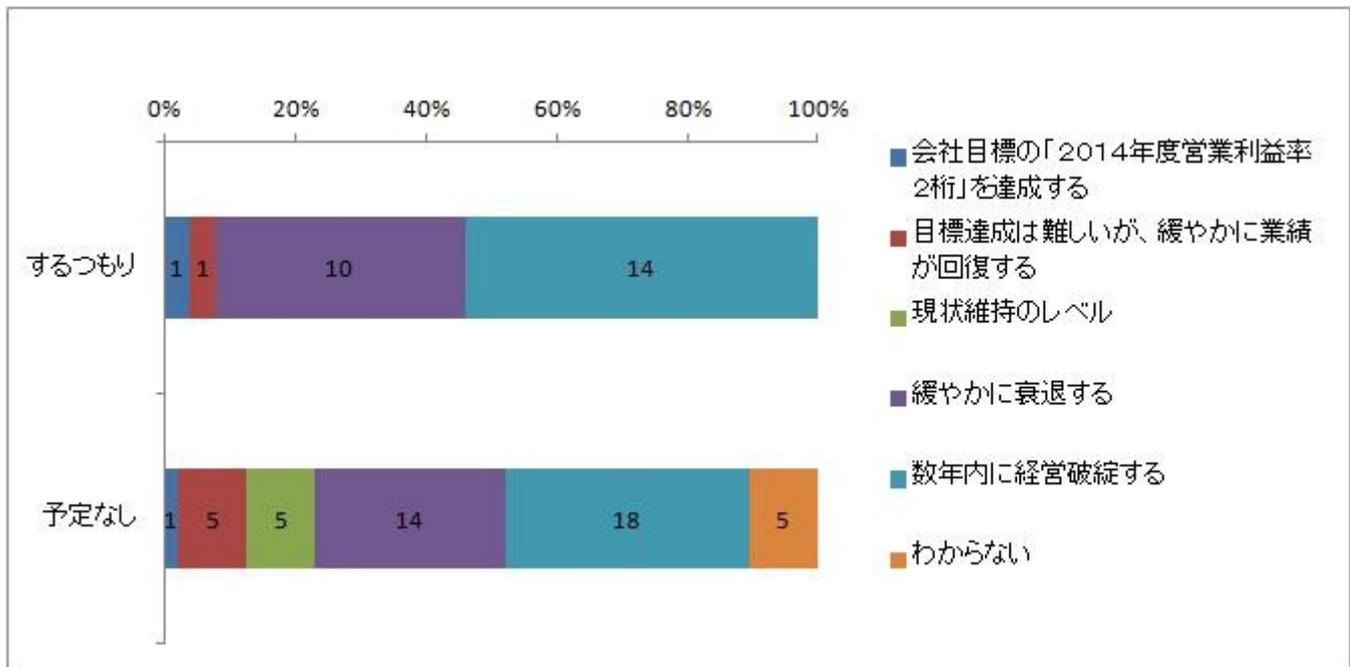


＜ルネサスはどうなる？ － 年齢別＞



年代を問わず「数年内に経営破綻する」「緩やかに衰退する」との回答が多数を占めています。

#### <ルネサスはどうか？ — 早期退職応募状況別>

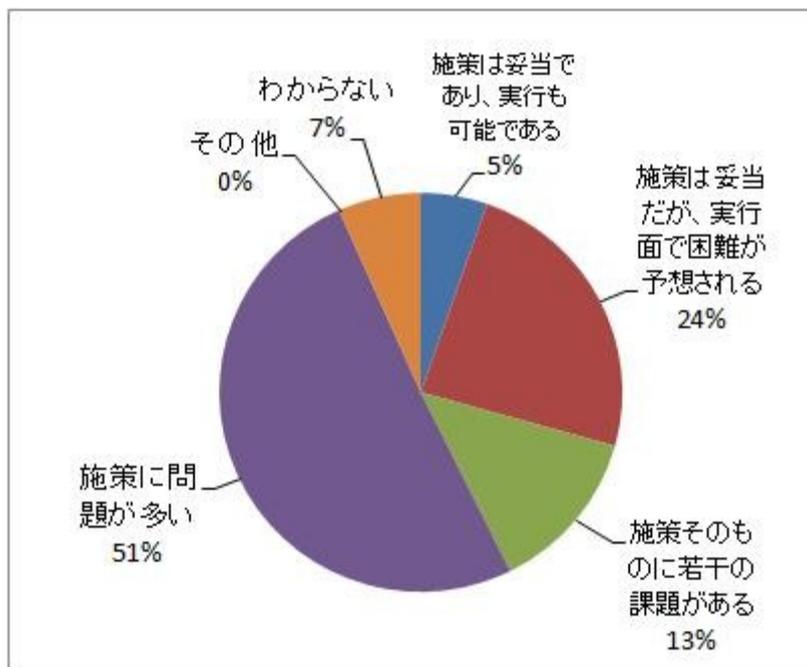


早期退職に応募するつもりだと回答された方と比べると、応募される予定のない方のほうが、若干ですが会社の将来に対して明るい展望を持っているようです。しかし会社に残る人も、おおむね楽観的ではないことが判ります。

## Q2. 「抜本的な構造対策」は妥当だと思いますか。

1. 施策は妥当であり、実行も可能である
2. 施策は妥当だが、実行面で困難が予想される
3. 施策そのものに若干の課題がある
4. 施策に問題が多い
5. その他
6. わからない

<「抜本的な構造対策」は妥当か？>

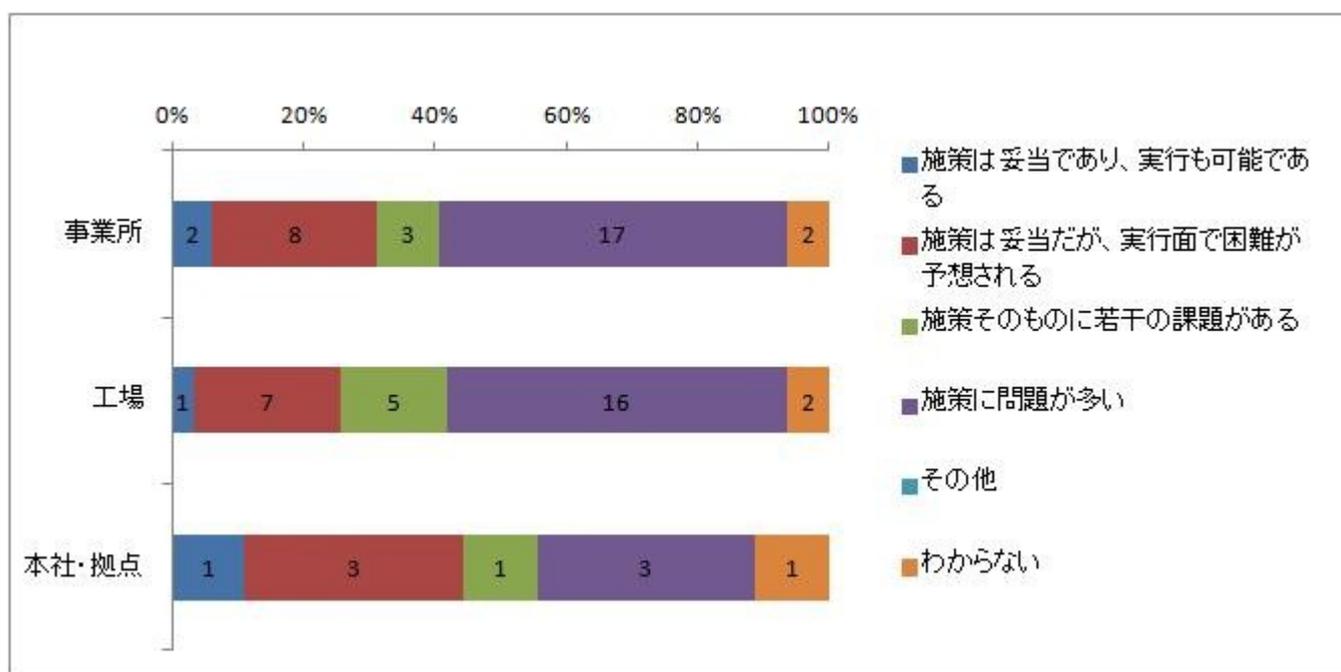


「抜本的な構造対策」に対し、「施策が妥当」と回答された方は全体の約3割でした。回答者の約半数は、「施策に問題が多い」と考えています。

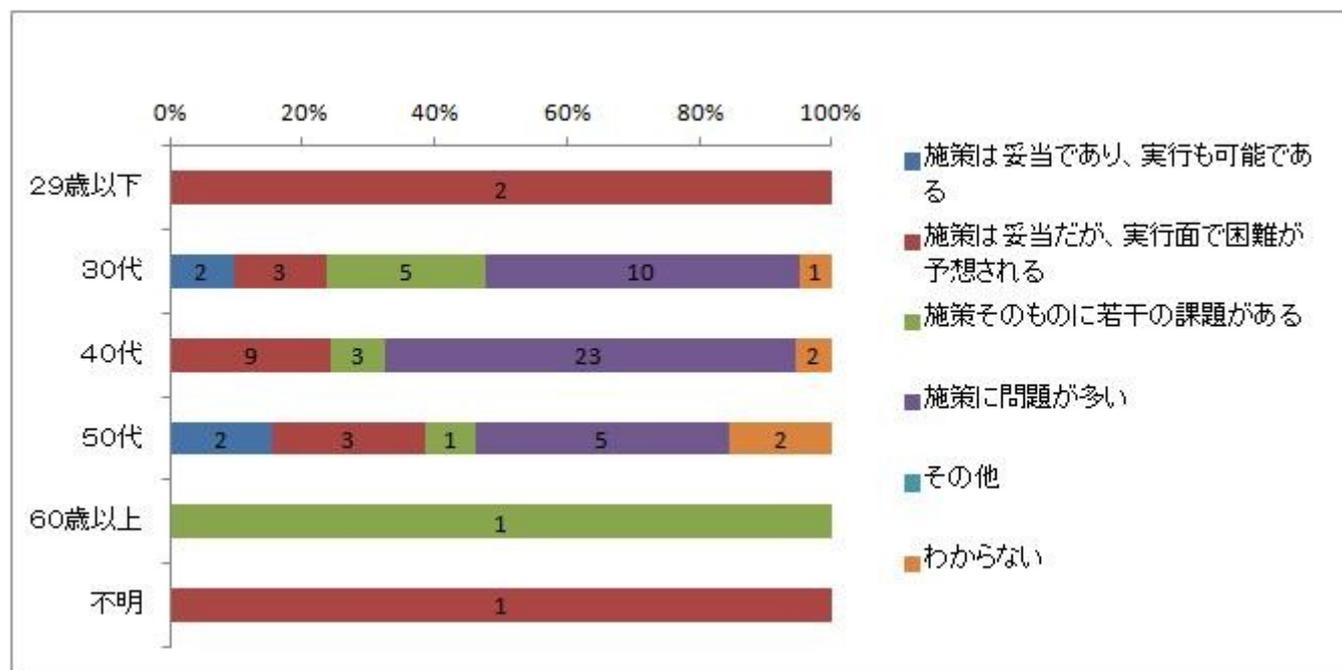
また、「施策が妥当」と回答された方も、大半が「実行面が困難」と予想しており、実行可能と回答された方は全体の5%に留まっています。

以上から、「抜本的な構造対策」が、多数の人から疑問を持たれていることが判ります。

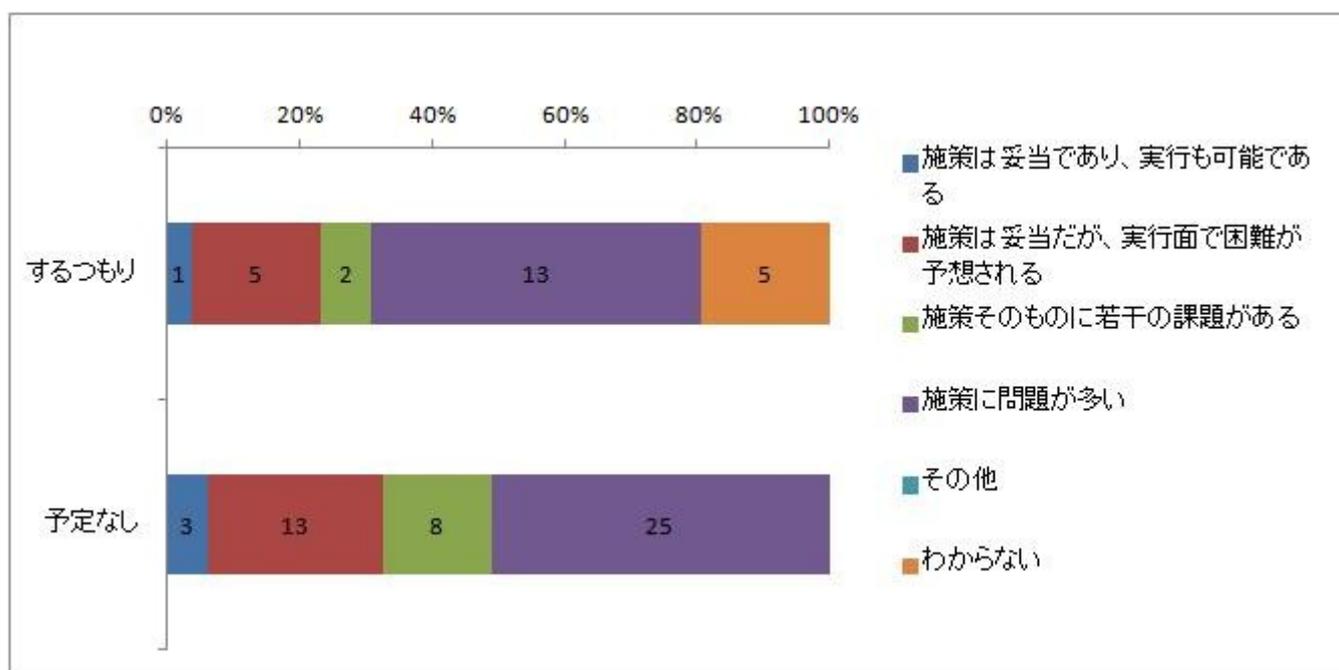
<「抜本的な構造対策」は妥当か？ - 拠点別>



<「抜本的な構造対策」は妥当か？ - 年齢別>



<「抜本的な構造対策」は妥当か？ - 早期退職応募状況別>

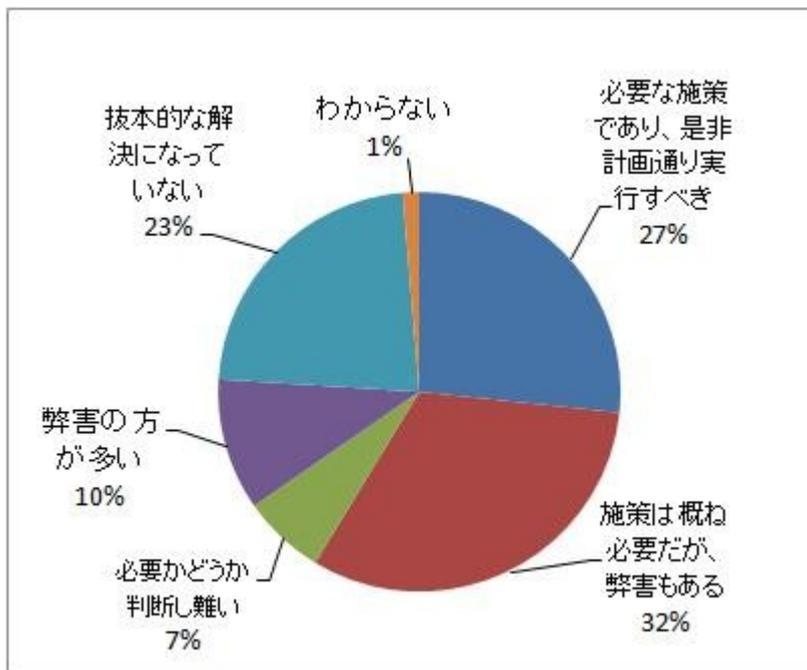


早期退職の予定の無い方のほうが、「抜本的な構造改革」に対し、若干肯定的に捉えているようですが、あまり差は無いようです。

**Q3. 国内にある18の工場の多くが、譲渡、閉鎖、縮小の対象となっています。  
この施策をどう思いますか。**

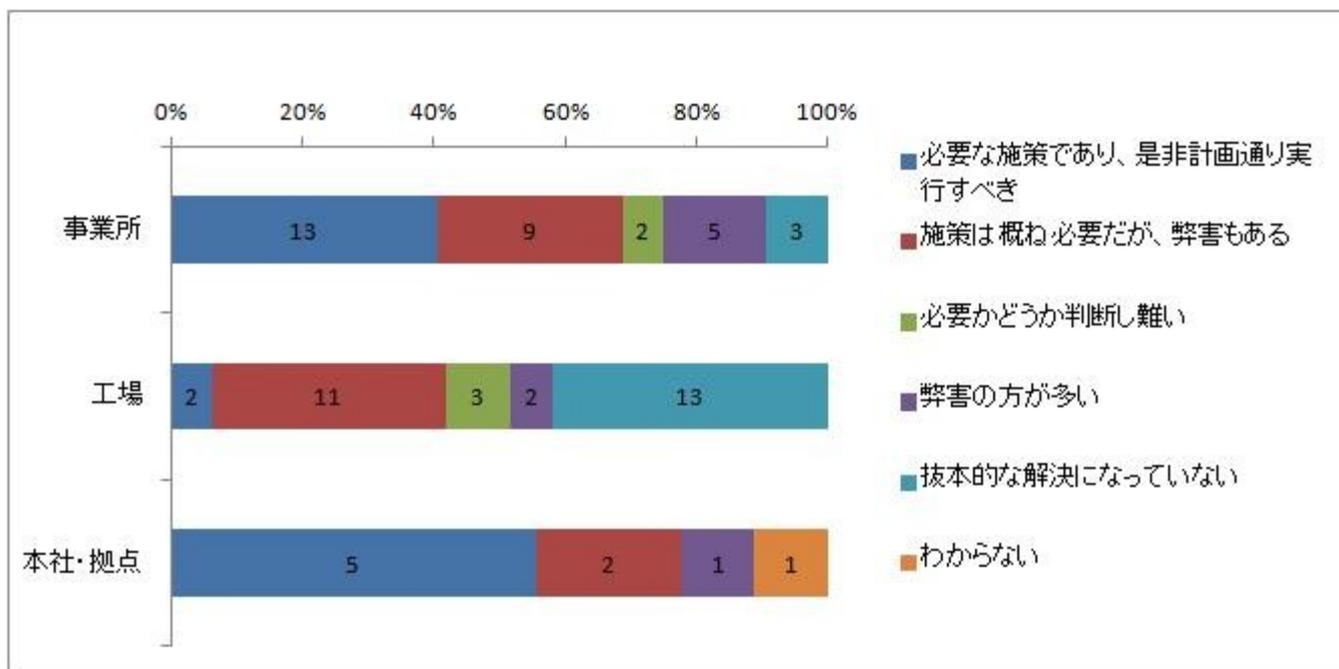
1. 必要な施策であり、是非計画通り実行すべき
2. 施策は概ね必要だが、弊害もある
3. 必要かどうか判断し難い
4. 弊害の方が多い
5. 抜本的な解決になっていない
6. わからない

＜工場の譲渡、閉鎖、縮小をどう思うか？＞



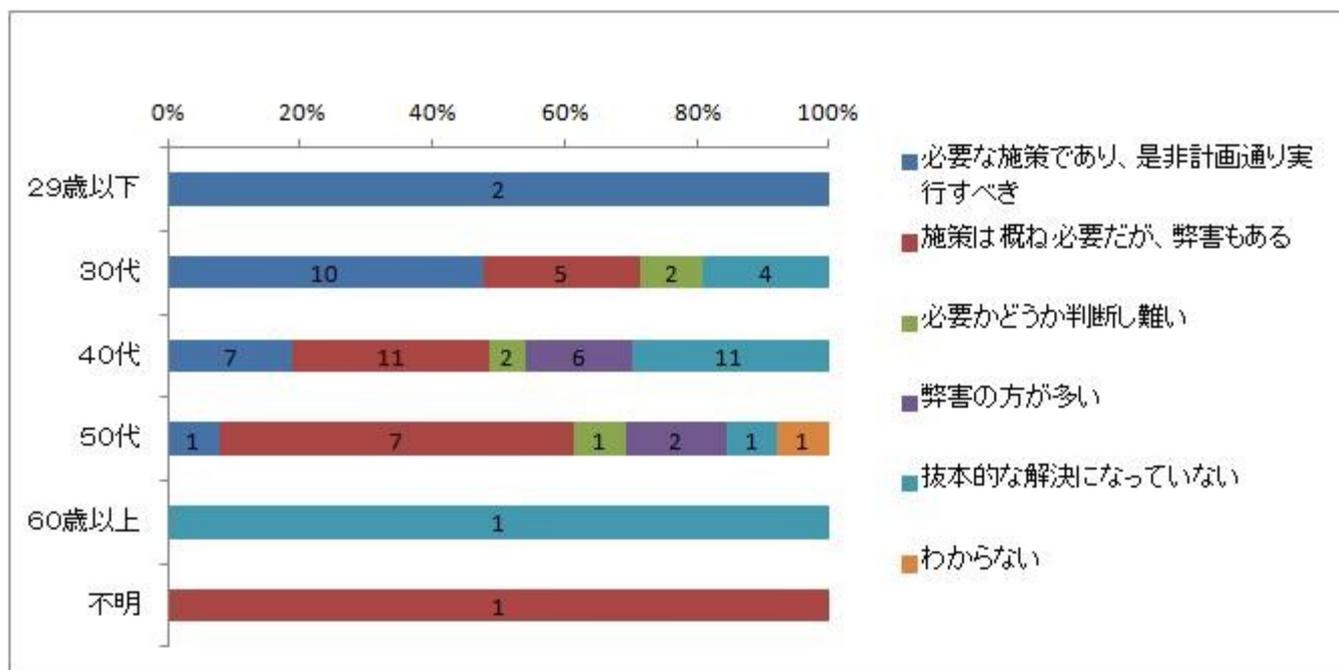
工場の譲渡、閉鎖、縮小に対しては、6割の方が「必要」と回答しました。しかし、その半分以上の方は、「弊害もある」と考えています。  
「弊害の方が多い」「抜本的な解決になっていない」との回答も、全体の3分の1ありました。

＜工場の譲渡、閉鎖、縮小をどう思うか？ — 拠点別＞



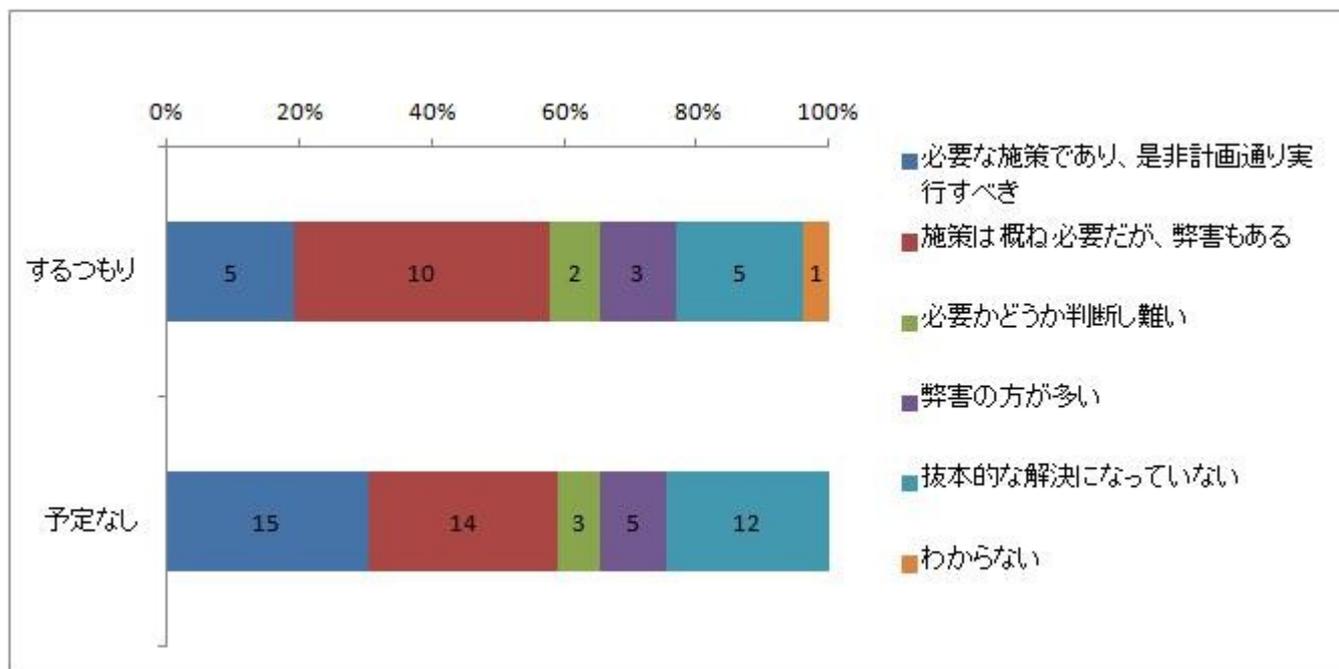
工場からの回答は、「抜本的な解決になっていない」が最も多くを占めました。一方で「是非計画通り実行すべき」との回答は2件に留まっています。反対に、本社・拠点からは、これを「必要な施策」とする回答が大半を占めました。

＜工場の譲渡、閉鎖、縮小をどう思うか？ － 年齢別＞



30代以下の若い世代で、「必要な施策であり、是非計画通り実行すべき」との回答が多く見られました。

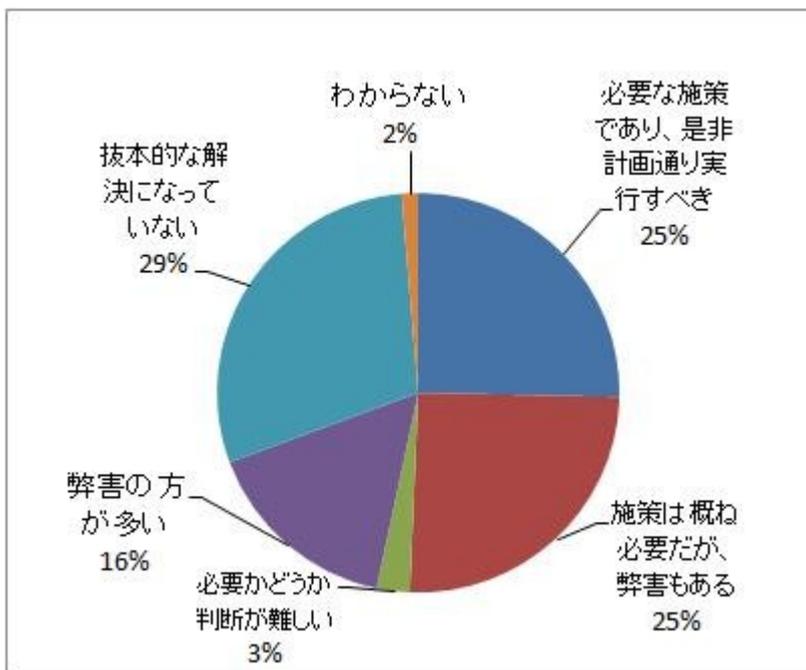
＜工場の譲渡、閉鎖、縮小をどう思うか？ － 早期退職応募状況別＞



**Q4. グループ全体で5千数百名の早期退職実施が決まりました。  
この施策をどう思いますか。**

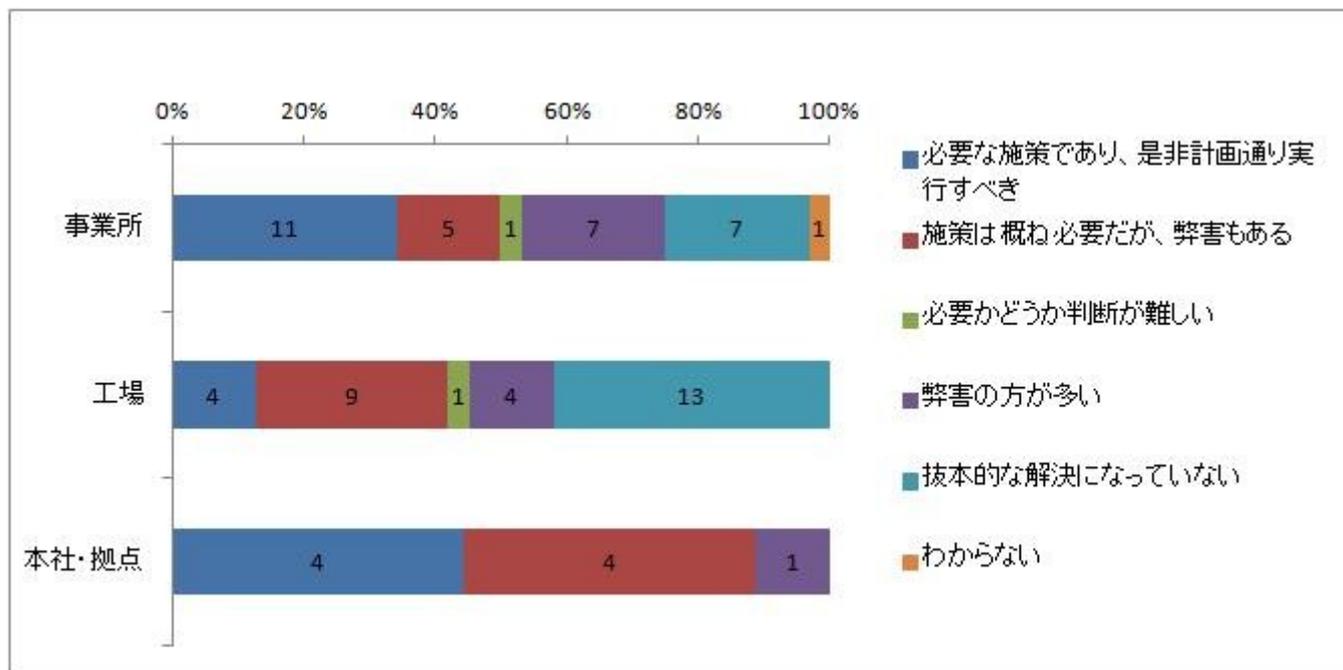
1. 必要な施策であり、是非計画通り実行すべき
2. 施策は概ね必要だが、弊害もある
3. 必要かどうか判断が難しい
4. 弊害の方が多い
5. 抜本的な解決になっていない
6. わからない

<早期退職をどう思うか？>



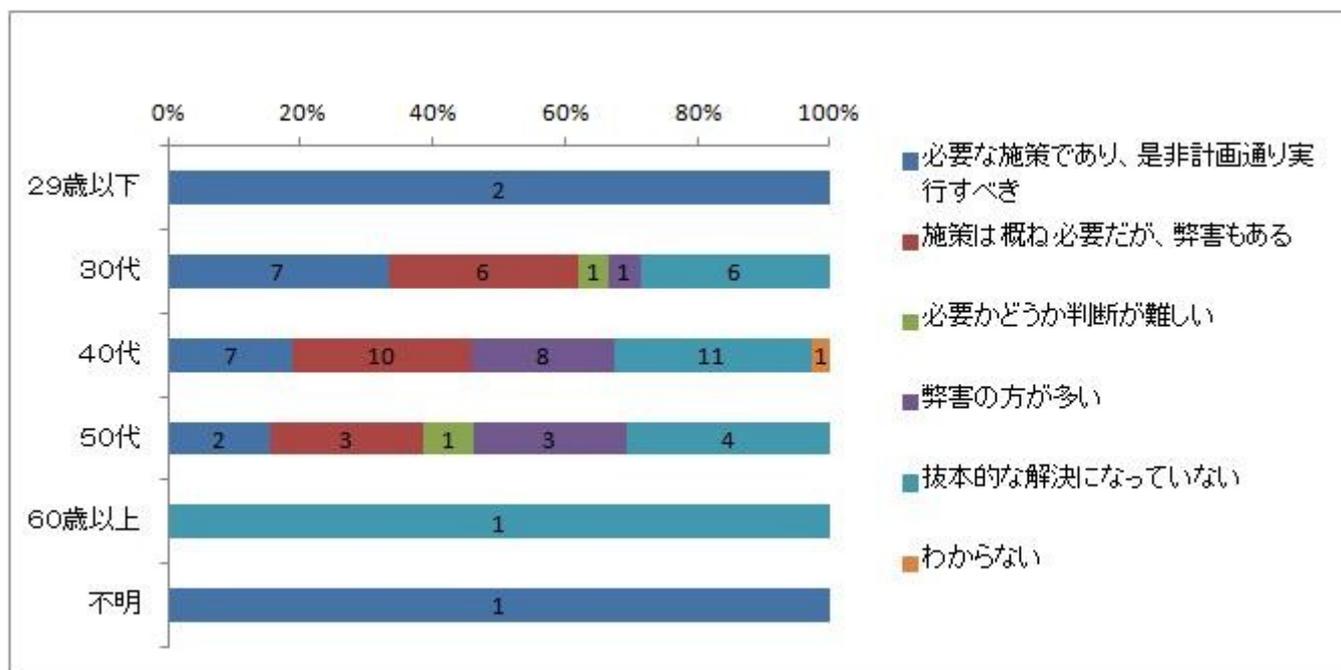
早期退職については、「必要な施策」とする回答が50%を占めましたが、一方で「抜本的な解決になっていない」「弊害の方が多い」も合計で45%となっており、賛否が二分しています。  
また、施策を必要と回答した方の半数は、弊害もあると考えています。

<早期退職をどう思うか？ - 拠点別>



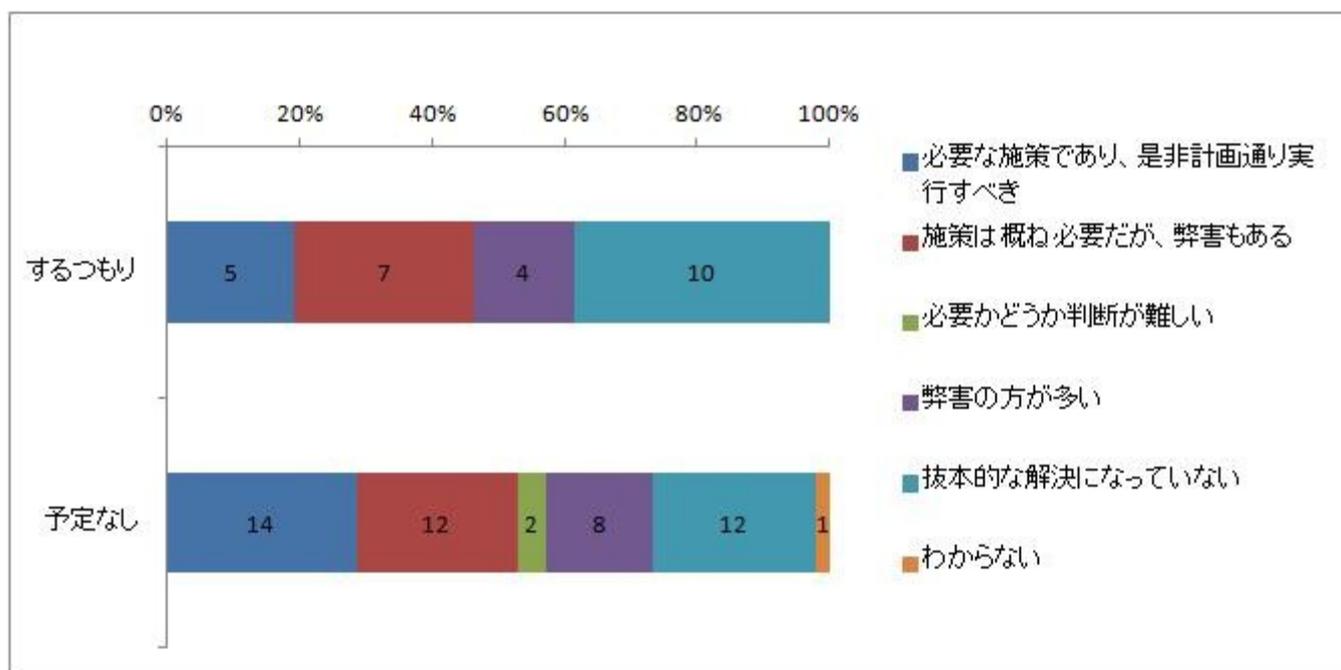
今回、予定以上の早期退職者を出した工場側で、むしろ早期退職に対し否定的に受け止めている事が特徴的です。

＜早期退職をどう思うか？ － 年齢別＞



工場に対する施策と同様に、若い世代の方が比較的肯定的に捉えているようです。

＜早期退職をどう思うか？ － 早期退職応募状況別＞



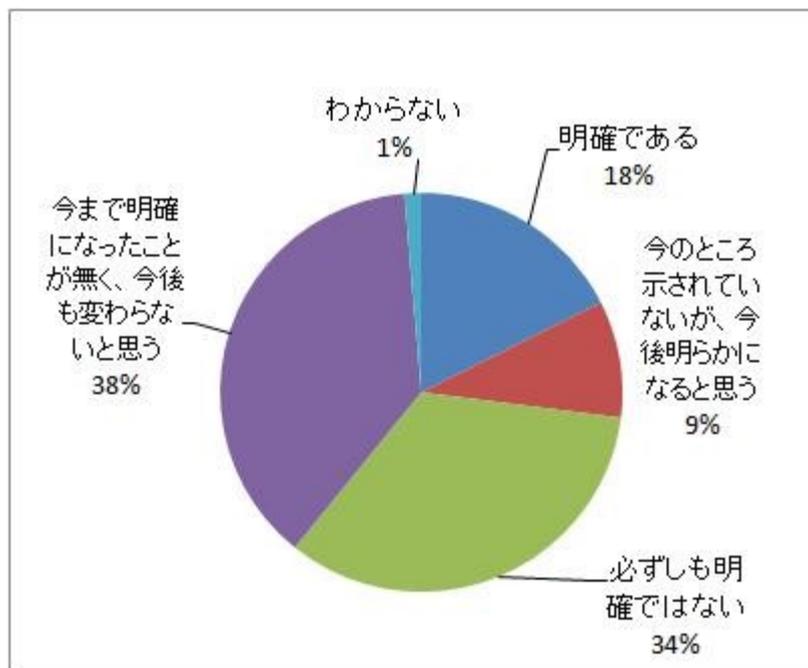
早期退職応募者の方が、「是非計画通り実行すべき」の割合が少なく、「抜本的な解決になっていない」の割合が高いのが特徴です。

今回、5千数百名の募集に対し、7511名の応募があったことから、自ら進んで退職を選んだケースが多かったとの見解も見られますが、本アンケートでは応募者の方が施策を否定的に捉えています。もっと根本的なところに矛盾を感じながらも、やむなく応募した様子を想像することが出来ます。

Q5. 抜本的な構造対策に関し、自部門のやるべきことは明確になっていますか。

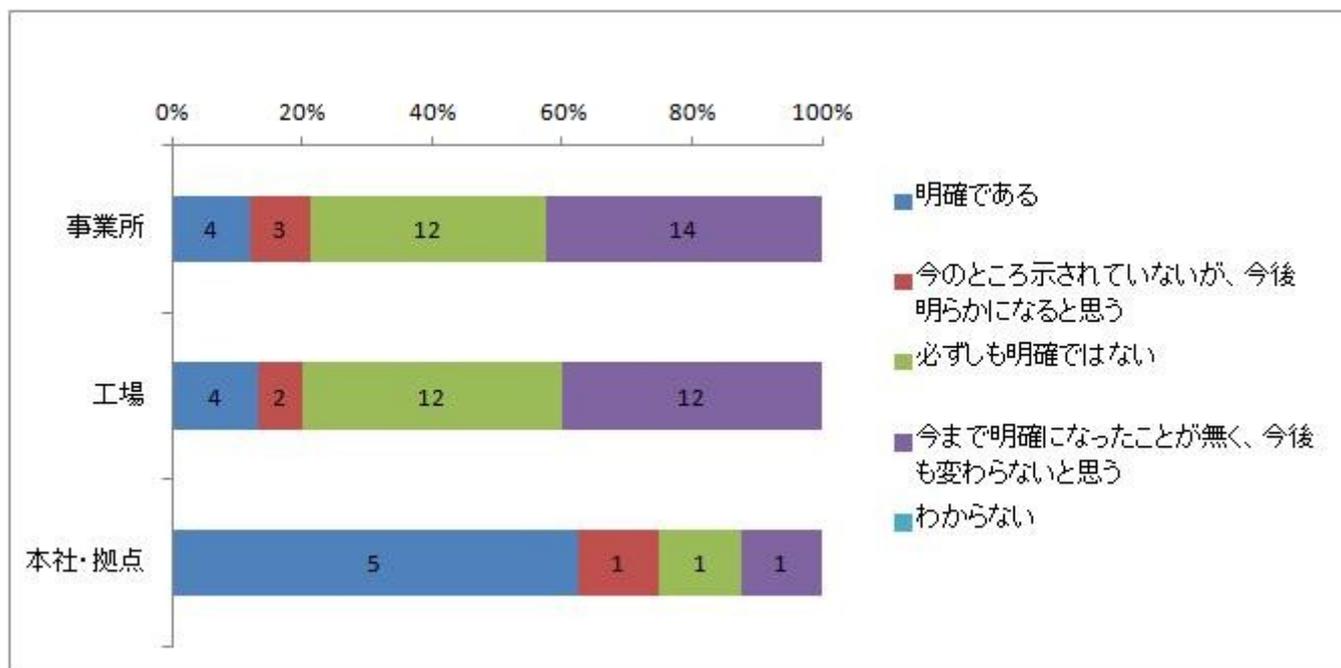
1. 明確である
2. 今のところ示されていないが、今後明らかになると思う
3. 必ずしも明確ではない
4. 今まで明確になったことが無く、今後も変わらないと思う
5. わからない

<自分門のやるべきことは明確か？>



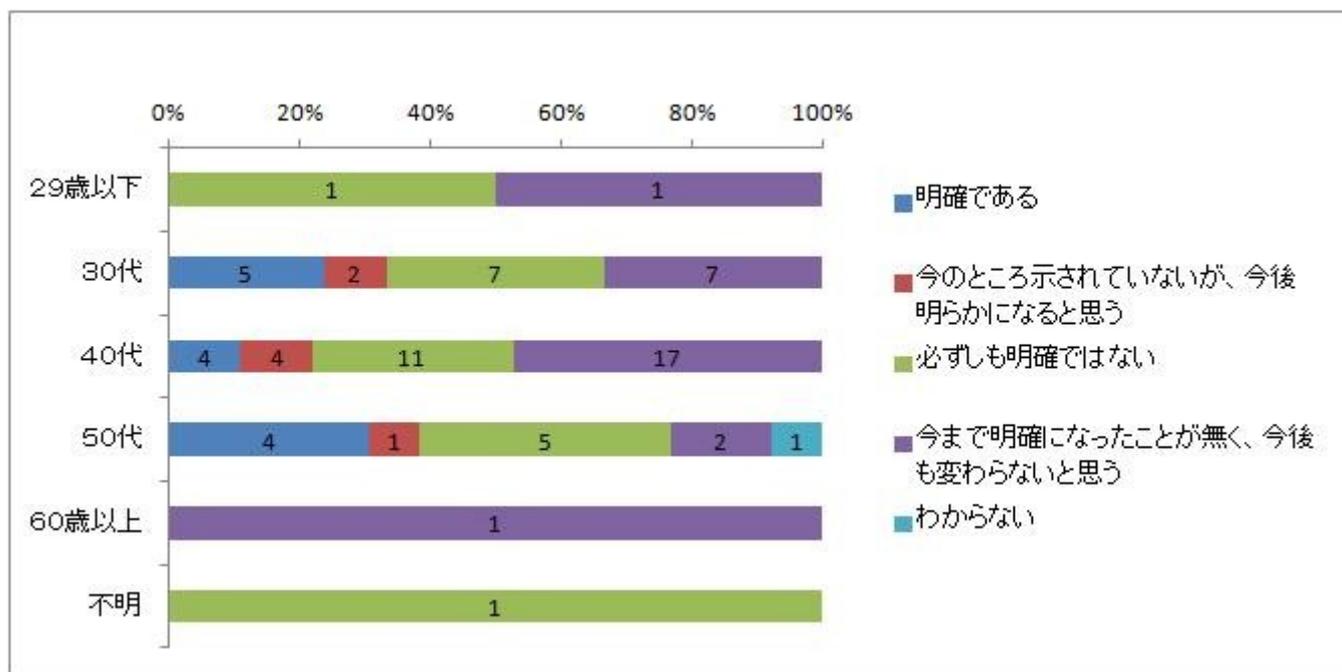
「抜本的な構造対策」を計画どおり推進するにあたっては、従業員に自部門のやるべきことや、自身の役割を明確にすることが必須と考えられます。しかし本アンケートによれば、「明確ではない」とする回答が7割以上を占めており、今後の展開に不安を感じさせます。

<自分門のやるべきことは明確か？ - 拠点別>

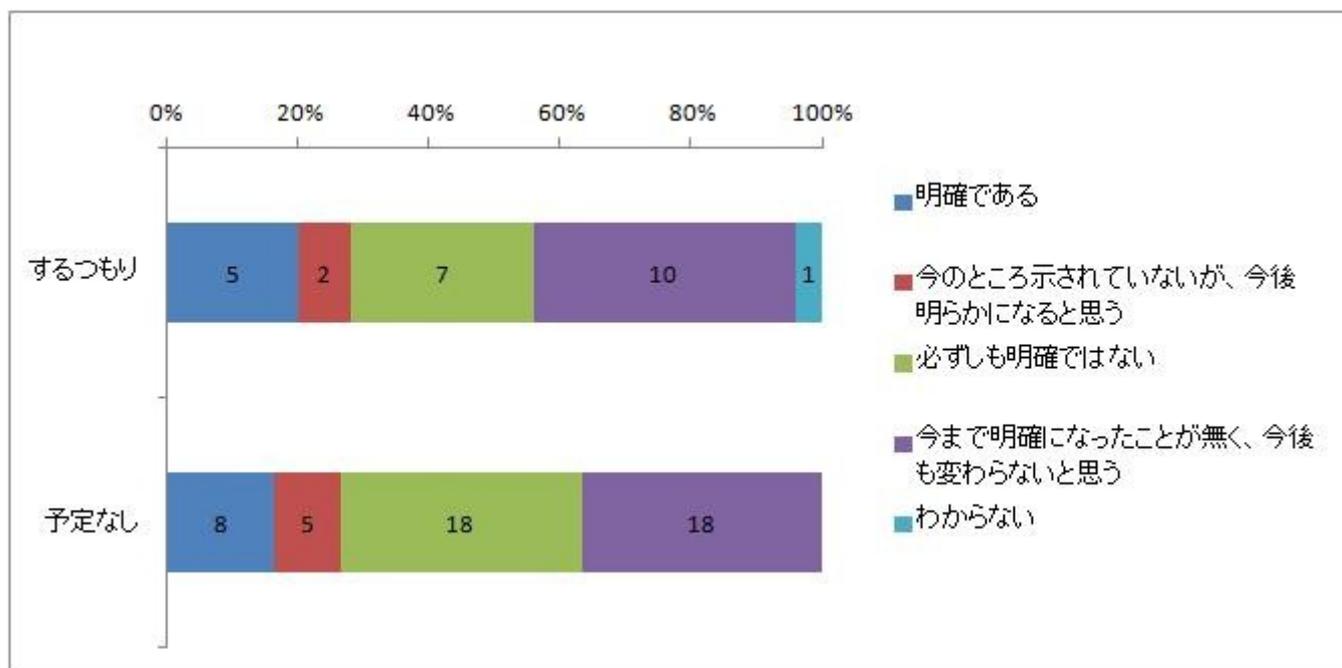


本社・拠点(営業・スタッフ系)では、自部門のやるべきことが比較的明確なようです。

＜自分門のやるべきことは明確か？ — 年齢別＞



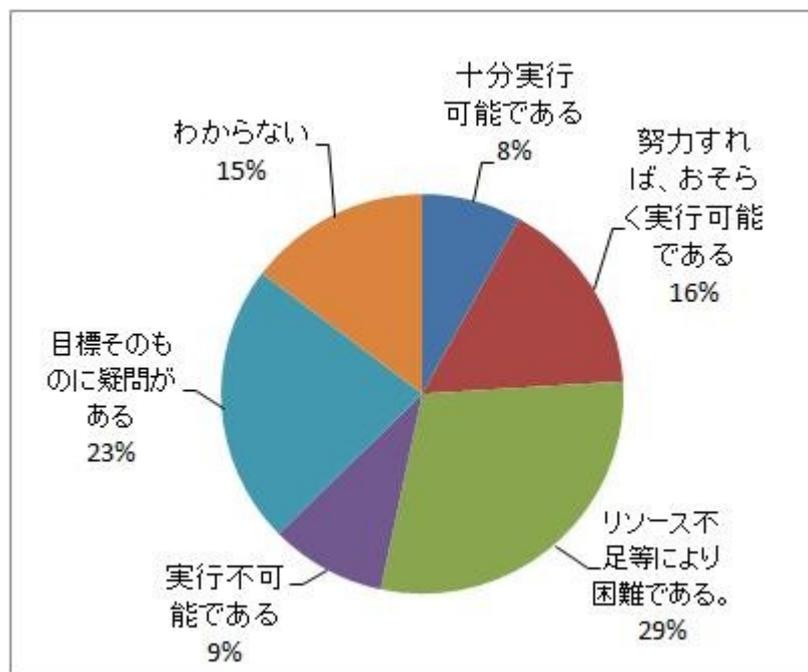
＜自分門のやるべきことは明確か？ — 早期退職応募状況別＞



## Q6. 抜本的な構造対策に向けて、自部門の目標は実行可能でしょうか。

1. 十分実行可能である
2. 努力すれば、おそらく実行可能である
3. リソース不足等により困難である。
4. 実行不可能である
5. 目標そのものに疑問がある。
6. わからない

<目標は実行可能か？>



自部門の目標に対し、「実行可能である」との回答は24%に留まりました。

最も多かったのは「リソース不足等により困難である」という回答で、これの原因としては、早期退職による人員減や、開発費や外注費の抑制が考えられます。

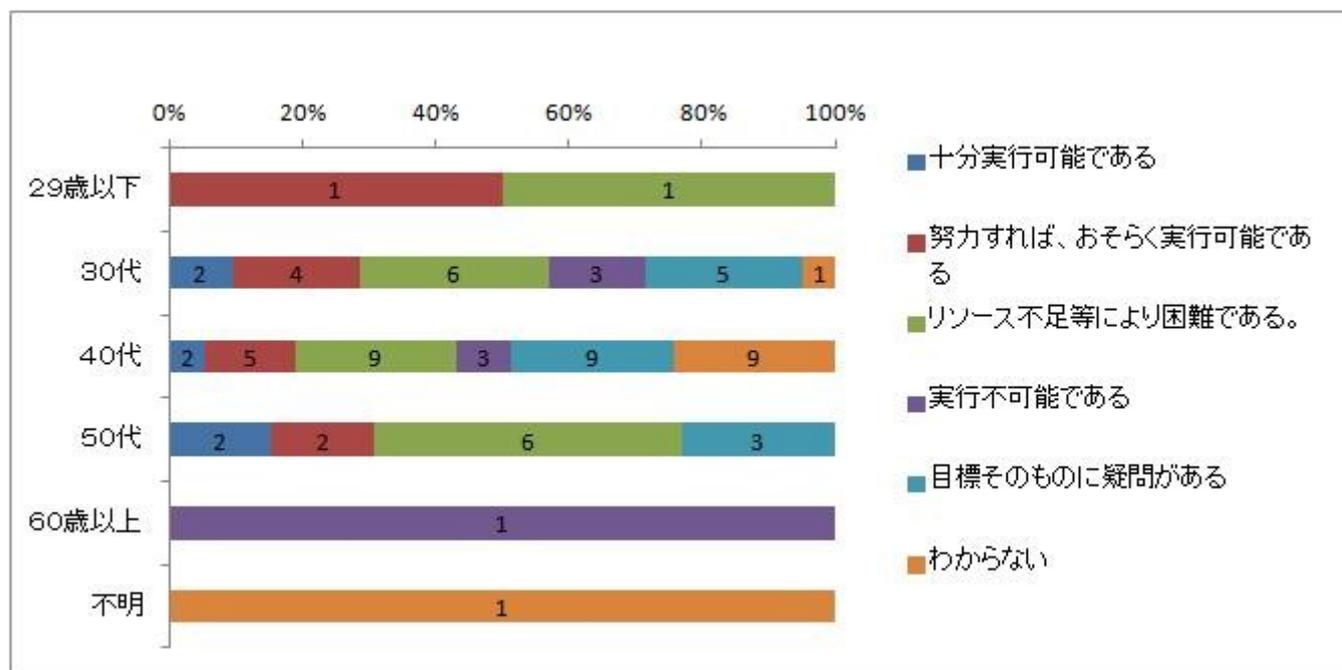
また、「目標そのものに疑問がある」も23%を占めています。

<目標は実行可能か？ - 拠点別>

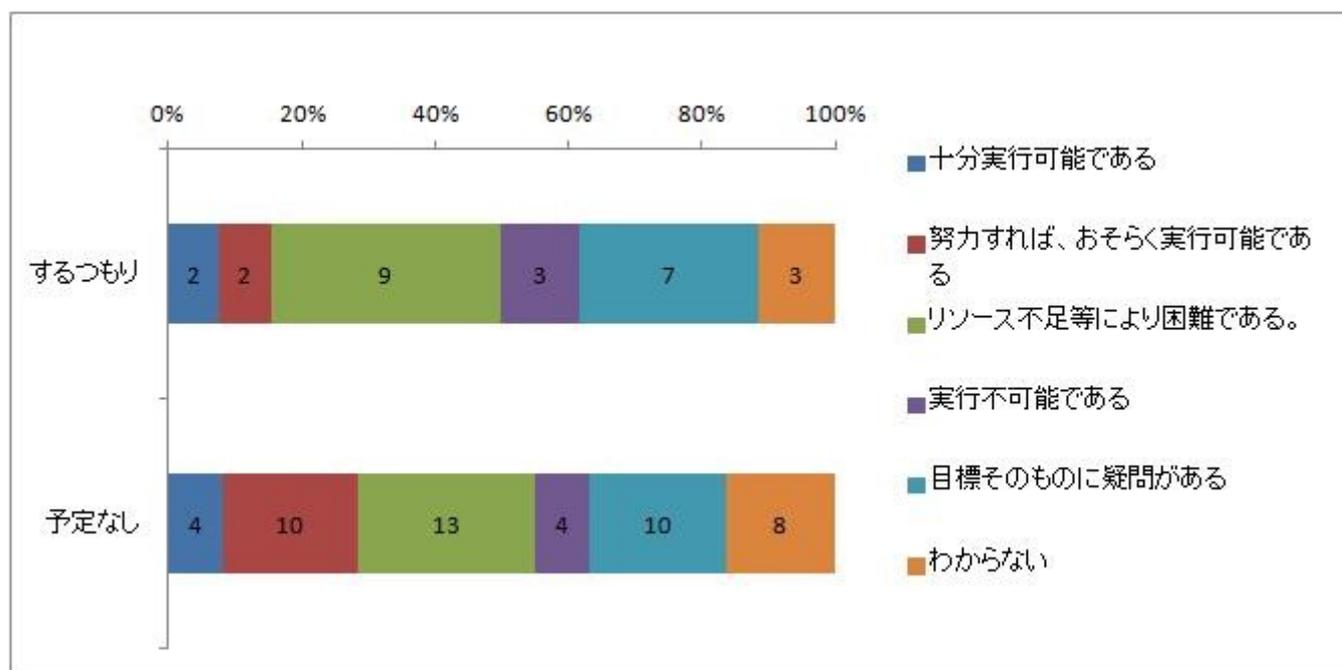


この質問も、本社・拠点と、事業所および工場との間で、傾向がはっきり分かれました。本社・拠点がポジティブであるのに対し、事業所や工場では相当にネガティブとなっています。特に工場でリソース不足を訴える回答が多くを占めています。

<目標は実行可能か？ - 年齢別>



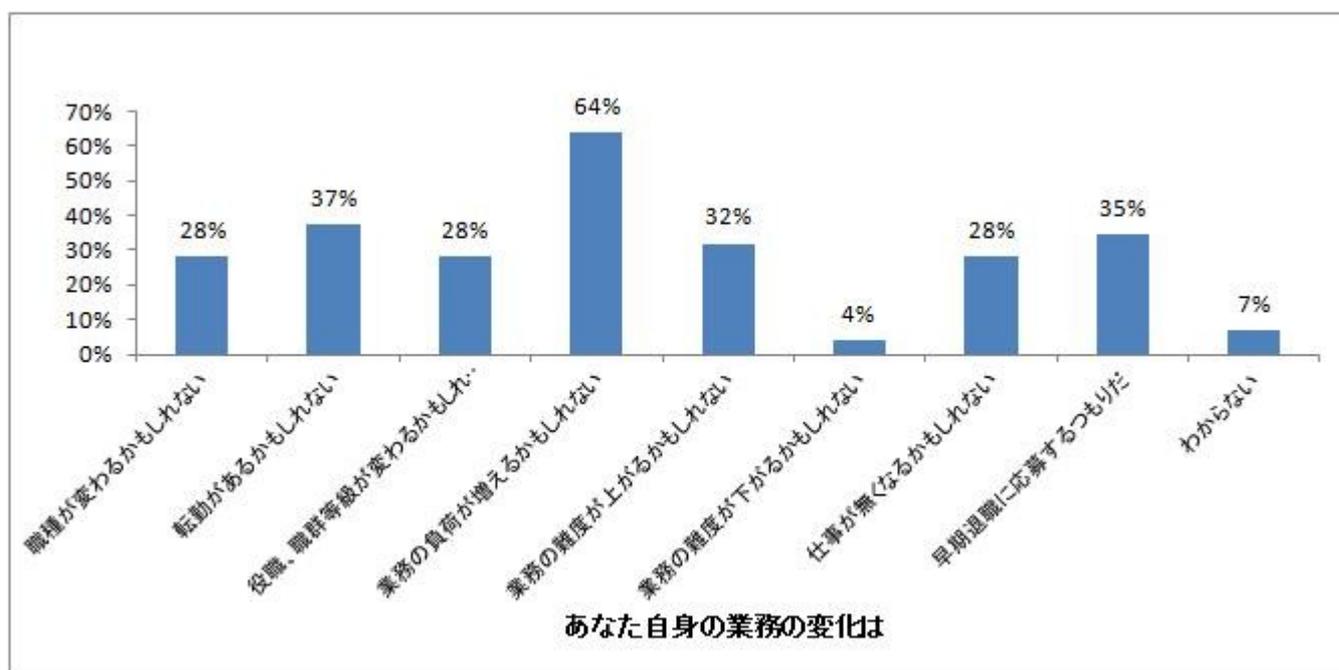
<目標は実行可能か？ - 早期退職応募状況別>



Q7. 抜本的な構造対策により、あなた自身の業務に変化はあると思いますか。  
あてはまるもの全てにチェックしてください。

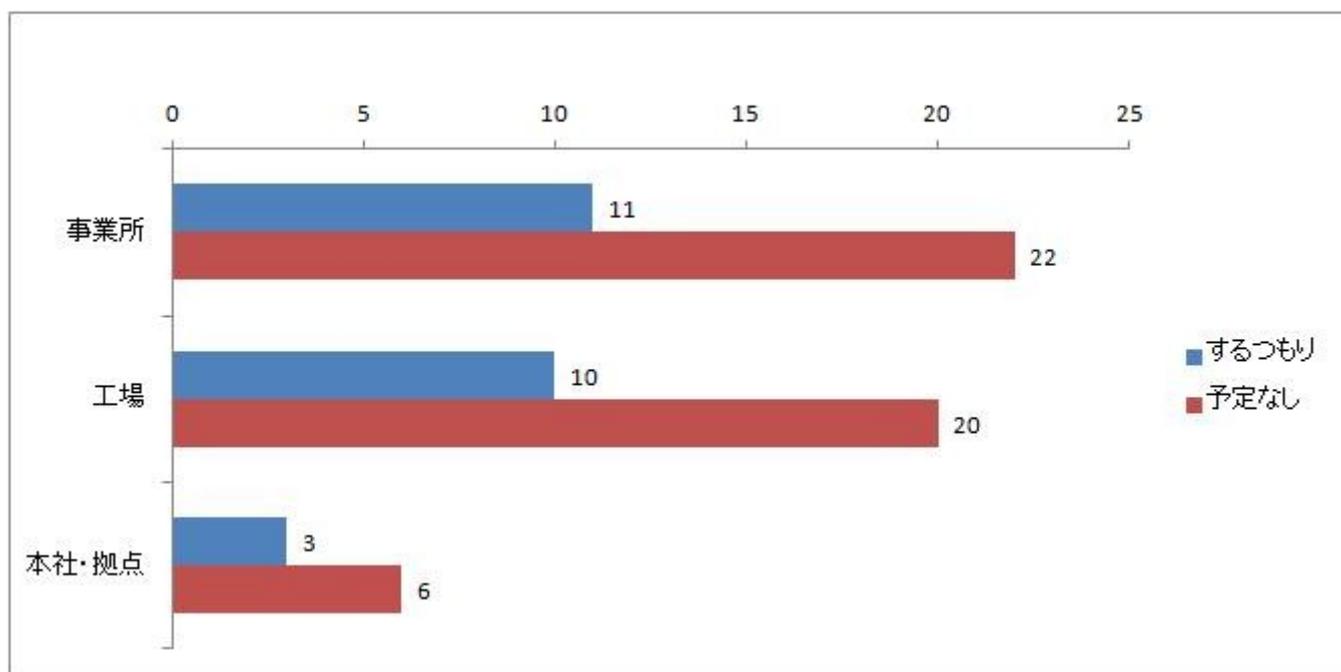
1. 職種が変わるかもしれない
2. 転勤があるかもしれない
3. 役職、職群等級が変わるかもしれない
4. 業務の負荷が増えるかもしれない
5. 業務の難度が上がるかもしれない
6. 業務の難度が下がるかもしれない
7. 仕事が無くなるかもしれない
8. 早期退職に応募するつもりだ
9. わからない

<あなた自身の業務の変化は？>



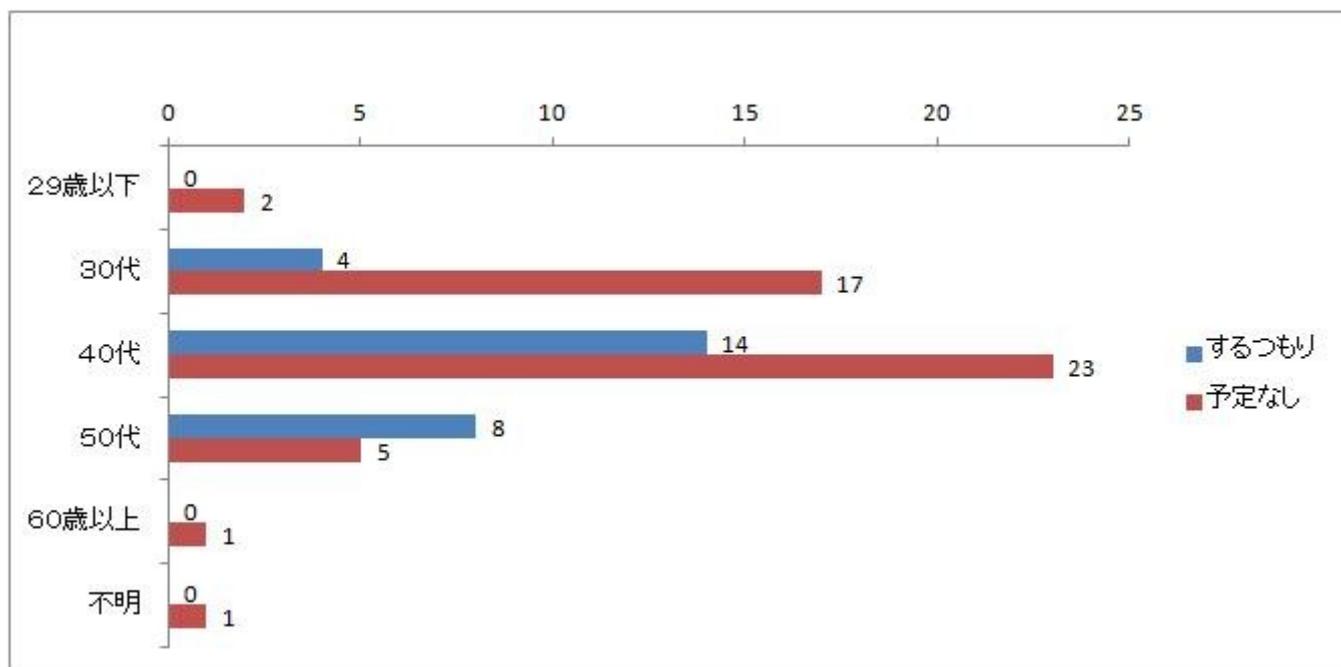
「業務の負荷が増えるかもしれない」との回答が最も多く、全体の約3分の2の方が選択しました。

<早期退職応募状況 - 拠点別>



先の質問で「早期退職に応募するつもりだ」と回答された方と、回答されなかった方の割合です。

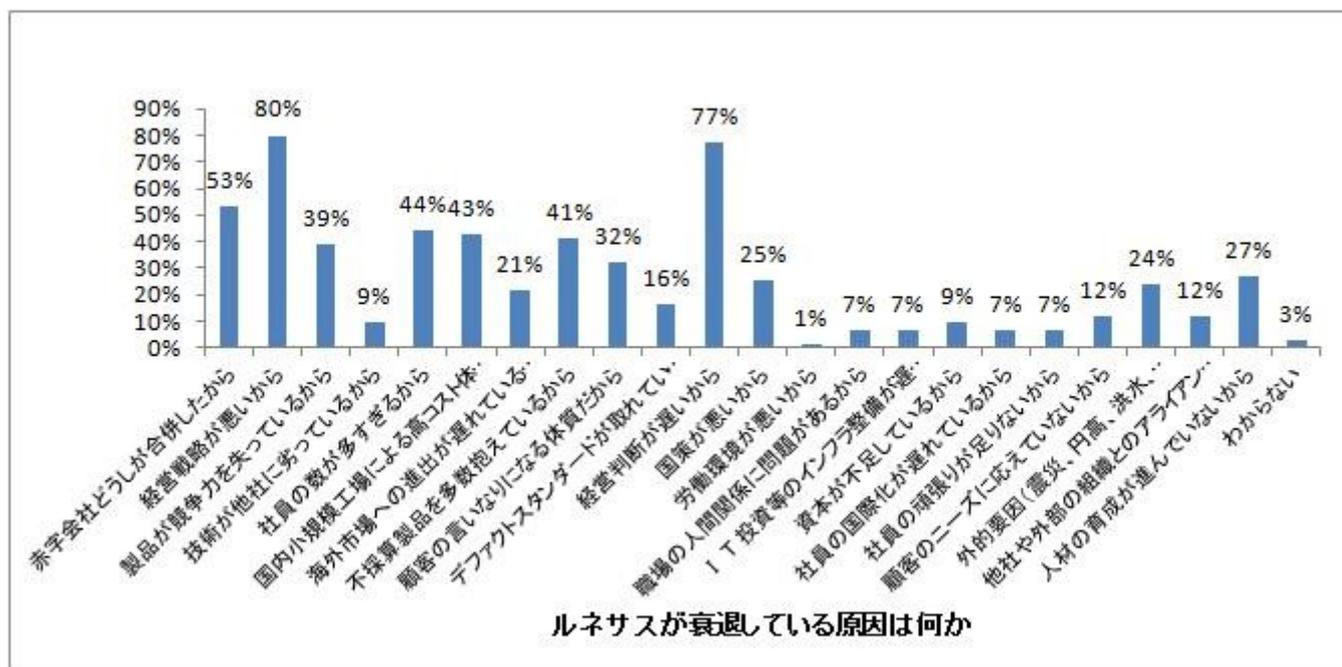
<早期退職応募状況 - 年齢別>



Q8. ルネサスが衰退している原因は何だと思いますか。  
特に重要と思うもの5つにチェックしてください。

1. 赤字会社どうしが合併したから
2. 経営戦略が悪いから
3. 製品が競争力を失っているから
4. 技術が他社に劣っているから
5. 社員の数が多すぎるから
6. 国内小規模工場による高コスト体質があるから
7. 海外市場への進出が遅れているから
8. 不採算製品を多数抱えているから
9. 顧客の言いなりになる体質だから
10. デファクトスタンダードが取れていないから
11. 経営判断が遅いから
12. 国策が悪いから
13. 労働環境が悪いから
14. 職場の人間関係に問題があるから
15. IT投資等のインフラ整備が遅れているから
16. 資本が不足しているから
17. 社員の国際化が遅れているから
18. 社員の頑張りが足りないから
19. 顧客のニーズにできていないから
20. 外的要因(震災、円高、洪水、リーマンショック等の金融危機)
21. 他社や外部の組織とのアライアンスが下手だから
22. 人材の育成が進んでいないから
23. その他

<ルネサスが衰退している原因は何か？>



ルネサスが衰退している原因としては、「経営戦略が悪いから」と「経営判断が遅いから」が突出しており、全体の8割の方はそのように考えています。

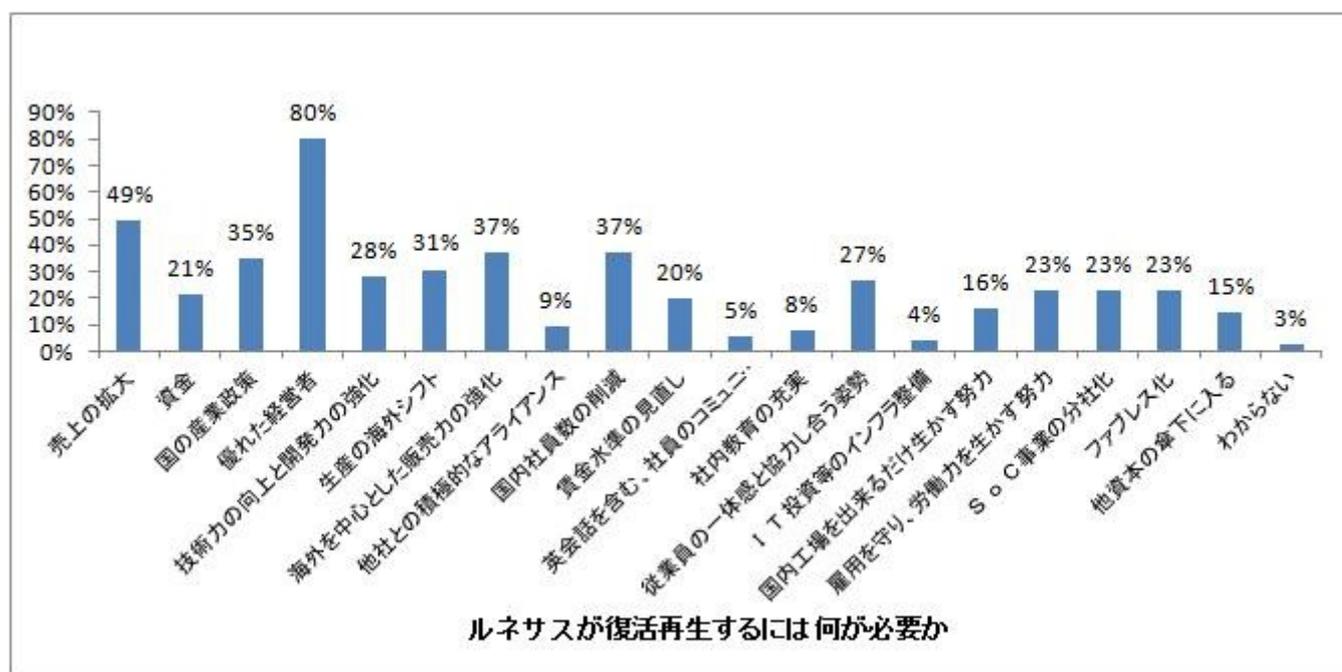
また、現在は大株主、大銀行、KKR、産業革新機構からの資金援助のニュースが相次いでいますが、「資本が不足しているから」との回答は、わずか9%に留まっています。加えて、ルネサスに確実に大きな影響を与えたはずの「外的要因(震災、円高、洪水、金融危機)」も、24%に留まりました。回答者の傾向として、原因をルネサス社側(自責)と捉える傾向が強く見て取れます。

Q9. ルネサスが復活再生するには、何が必要でしょうか。

特に必要と思うもの5つにチェックしてください。

1. 売上の拡大
2. 資金
3. 国の産業政策
4. 優れた経営者
5. 技術力の向上と開発力の強化
6. 生産の海外シフト
7. 海外を中心とした販売力の強化
8. 他社との積極的なアライアンス
9. 国内社員数の削減
10. 賃金水準の見直し
11. 英会話を含む、社員のコミュニケーション力の強化
12. 社内教育の充実
13. 従業員の一体感と協力し合う姿勢
14. IT投資等のインフラ整備
15. 国内工場を出来るだけ生かす努力
16. 雇用を守り、労働力を生かす努力
17. SoC事業の分社化
18. ファブレス化
19. 他資本の傘下に入る
20. その他

<ルネサスが再生復活するには何が必要か？>



ルネサス衰退の原因が経営戦略にあるとの見方と対を成して、ここでは「優れた経営者」が再生復活に必要なだとする回答が8割を占めました。

2番目には「売上の拡大」が49%となっています。

また、「生産の海外シフト」(31%)、「海外を中心とした販売力の強化」(37%)、「国内社員数の削減」(37%)と云った、海外へのシフトを必要だとする回答が上位にあります。

一方で、「資金」や「SoC事業の分社化」は、外部の報道ほどには重視されていないようです。

Q10. 抜本的な構造対策について、ご意見を御願います。

事業所	意見
SKY	<p>“事業継続”の名の元 結局 痛い思いをしているのは、会社を支えている社員である。組合も 何かと言えば“事業継続には必要” “法律には触れていない”の一言で、組合員を守る姿勢も全く見られず 寂しい限りである。製造が人件費の安い国々に流れていくのは当然だが もうちょっと早い段階から 出来た事も有ったのでは？？ 頑張って会社を繁栄させた社員が結局“人柱”で終わってしまう……一部の幹部と組合のために…… (40代 男)</p>
武蔵	<p>顧客に新たなサービスを提供するための施策が全くない。今まで通りの半導体だけを作って生き残れるとは思われず、このままでは1～2年以内に破綻することは必定と言える。(40代 男)</p> <p>固定費削減のためには、ある程度的人员削減と工場の集約は必要です。事業を集約して製品数を絞り込んできているのに社員数は減らしておらず、相当数の余剰人員が存在していると思います。実際、社内を見渡すと大して仕事もせず暇そうにしている人も多い。特にEB、SB、SKのクラスに余剰感があります。逆に雇用を守ろうとするなら、社員数にふさわしい売上規模まで拡大が必要ですが、期待できそうな事業分野が見当たりません。実際のところ、今回の5千数百人だけでは済まない気がしています。(40代 男)</p> <p>退職強要に関してビラがまかされているが、自分がなぜ退職強要をされるのかを考えたことがあるのかを聞きたい。担当者より仕事ができない、していない技師以上がいる実態を考えたことがあるのか？若手担当から見ると強要されて当たり前。それこそ回り見ろといいたい。(30代 女)</p> <p>度々語られている構造改革は、いつも本質を解決するものではなく、効果が期待出来ないものばかりだった。しかも、それすら完遂した試みがなく、今回の改革も失策になるとしか思えない。不採算事業に関しても、集約したのはごく一部で未だに赤字事業を続けています。マイコン事業においても、これまでの信頼を勝ち取って来た製品を集約して、競争力のない新規事業を進めて売れるものはありません。現在実施中の早期退職も内容は、自己保身を優先するコスト高の職制による整理解雇でしかありません。このような危機感のないリストラは、将来に渡って国家的負の遺産になると考えます。今回の構造改悪は、間違いなく失敗すると思います。(30代 男)</p>
玉川	<p>会社は抜本的と言いますが、その場しのぎにしか思えません。このままだと数年以内にルネサスは経営破綻するでしょう。今日KKR投資ファンドが買収との報道が流れましたが、そうなると苛烈なりストラでルネサスは空中分解するでしょう。いずれにせよルネサスに未来はありません。(40代 男)</p> <p>経営者は下記3点を業績悪化の主要因に挙げるのは止めて欲しい。この影響を受けているのは弊社のみではありません。仮に3点が無くとも、利益が出るとは思えません。①震災 ②円高 ③洪水 追記やたらパワーポイントファイル作成が多い仕事の進め方も見直しが必要でよう。また、全くと言っていい程無意味なRISM研修とかも…… (40代 男)</p> <p>新しいヒット商品が出るサイクル、既成品の価格下落のバランスがとれていない。価格競争において価格下落のスピードがアップしているため新しいヒット商品をもっと早く出さないといけないのですが、それができていない。(40代 男)</p> <p>希望退職とは名ばかりの整理解雇を背景にした退職勧奨や、工場の強引な削減の計画の先にあるものは、売り上げの減少と競争力の低下という気がする。合併でプラスになるはずが、マイナスになるばかりではないだろうか。(40代 男)</p> <p>まず円高の対応を全力で政府は実行すべきです。政府は日本をつぶしたいのか円高には完全に無関心です。私はこの状況を放置する白川と野田を殺害したくてたまりません。正直あえて日本を滅ぼそうとしているとしか思えません。これは外部要因ですが、内部にも問題があります。赤尾が何をしたいのか分かりません。SOCが赤字の権化、ガン細胞なら直ちに撤退すべきです。(そのSOCに所属している私が言うのもなんですが…)そしてSOCの技術者をすべて今儲かっているマイコンに移籍し、得意分野で稼ぎを得るべきです。なぜそんな簡単なことができないのか理解できません。また、資金が厳しい、しかしそれは親会社やKKRIにせびることで解決をはかるのでしょうか。手としてはそれしかないでしょうが、かっこ悪いです。それで責任を取ったつもりですかね。「戦線から遠退くと楽観主義が現実にとって代る。そして最高意志決定の段階では、現実なるものはしばしば存在しない。戦争に負けている時は特にそうだ。」今の経営人の考えです。また敗戦を繰り返すつもりならいますぐ退陣してください！！(40代 男)</p> <p>3年以内とか遅すぎる 遅くとも1年以内に完遂しないと 外資資本になった今、経営陣を一掃するチャンス (40代 男)</p> <p>経営戦略に沿った事業戦略を運営出来る組織構造に変えていく必要がある。事業部レベルの経営戦略(半期目標)について疑問が多い。部長クラス以上の陣地の取り合い、(予算・人員の取り合い)が起きている感が大きい。予算配分にメリハリが感じられない。部を超えた協力に関して壁が感じられる。これも陣地の取り合いかもしれない。部長レベル以上の人的資源の見直しが必要ではないか？経営者の資質を持った人を至急見つけることと育てる事。陣地(予算)の取り合い(またはけん制)が起きぬよう、事業部長レベルの一存で決める等の改革が必要。現在の部長の権限が大きすぎる。(40代 男)</p>

山形	<p>人員整理のみで成長戦略が見えず、構造改革になっていない。(50代 男)</p> <p>工場をつぶすことで利益は上がらない。むしろ、利益を上げるものをつくる努力が必要では。工場自体、人員を減らされ、これ以上早期退職だと、経営は破綻が目に見える。こんなに働いているのに、何故利益が出ないのが、不思議でならない。私の職場は、9人から6人へ減らされ、また、早期退職とは、どうなっているのか。机だけの計算では、駄目ではないか。赤尾社長、責任を取ってください。下の社員いじめは、辞めてください。(50代 男)</p>
甲府	<p>今でも、なんでNECと組んだのか不思議。(40代 男)</p> <p>とにかく、高給取りの管理職が多すぎる。この体質を変えないと何も変わらないと思う。今回のリストラも現場の人間ばかり。この先、悪くなることはあっても良くなることは無いと思います。一番責任のある経営陣が辞めないんだから、良くなる訳ないですよ。(40代 男)</p>
川尻	<p>無能な経営者のやることなのでの的を得ていない。(60歳以上 男)</p>
日ビル	<p>・今回の危機を機会に徹底的に膿を出し切り、倒産回避して欲しい。・全ての年配者に厚遇の給与体制を見直し、利益に貢献している若年者の待遇を良くして欲しい (30代 男)</p> <p>他社よりも安く売りがつ利益の出せる製品を作る技術の確立。経営判断のスピードを向上させるために組織をフラットにする。経営陣により責任感を持たせるために、株をもたせる。(現在、自社株を保有していない無責任な経営陣が多すぎる)SOC事業の切り離しは最優先課題のひとつであるが、他社との合弁交渉に時間がかかる場合(少なくとも年末までには道筋を立てる必要があると思う)は事業そのものをなくすという判断もやむをえないと思う。日本ビルの細かい部屋割は他部門とのコミュニケーションを希薄にするため、大部屋のあるビルへ拠点移動すべき。(30代 女)</p> <p>・徹底的に構造対策をして欲しい。30代前半までの社員は初任給とさほど変わらない旧力で全力を尽くしている反面、中高年の社員はその倍以上の給料を支給されながら勤務中に居眠りしている社員もいる。これでは、社員のモラルが低下するのは当たり前だ。今回は、無駄な社員を徹底的に削減して欲しい。・また、構造対策における賞金の削減率についても、やはり中高年者に有利な施策となっているのではないかと。もっと若い社員の事も考えて欲しい。(30代 男)</p> <p>・早期退職などの暗い話題ばかりで、社内に活気がなくなっている。是非、会社の上位層から「会社に残った社員で、なんとかこの難局を乗り越えよう」という意気込みを見せて頂き、社内の雰囲気良くして頂きたいです。このままでは、社員のモチベーションが上がりにません。(30代 男)</p> <p>・経営陣は即刻退任すべきだ。今までと同じ経営陣では、今後の構造改革にも大して期待出来ない。・非組合員レベルの社員は給料が高過ぎである。これらの層の給料を下げるべきだ。・組合費を支払うのが苦しい。組合費の削減や組合に加入する・しないの選択が出来るようにして欲しい。(30代 男)</p>
山口	<p>構造改革と言いながら、面接で退職に追い込んで、今度は工場閉鎖までの、1年間程度の有期限社員で来てくださるとは経営陣の無能さを改めて示したと思われる。経営陣の早期退職を求めると、何の役にも立たない、ルネサス労働組合宇部支部幹部も総辞職すべきです。会社の経営人が方針を出さないの、組合もわからないのではどうかと思います。(30代 男)</p> <p>譲渡・集約される工場と今後も生産を維持する工場とでは今回の対策に対する社員の受け止め方が大きく異なっていると感じています。自分が勤務している工場は今回の対策により譲渡・集約されることが決まり多くの人が早期退職を希望しており将来への不安から仕事へのモチベーションも維持出来ない状態ですが、今回大きな構造改革を迫られなかった他工場の状況を聞いてみると、今回の構造対策についてあまり話題にも上がらず普段通りに仕事をしているとの話を聞いてこのような事態でも集約・譲渡されない工場では他人事の様に感じている人が多いのではないかと感じています。このような事態になったのは譲渡・集約される工場の社員に責任がある訳では無く会社全体の問題であることは間違い無いはずなのに何故ある特定の工場だけが責任を負う様なことになっているのでしょうか？ 一体この会社は責任を地方工場の社員だけにとらせるつもりなのでしょうか？ (30代 男)</p>
高崎	<p>トップは本当に会社の事を考えているのでしょうか？どこまで理解しているか疑問です。もっと社員一人一人に意見を聞いたらどうですか？社員の中でも良いアイデア持っている人間は沢山います。無駄も全然改善してないです。業者に発注するのも丸投げです。このお金を削るだけでも相当お金が浮きます。業者と癒着している人間もいます。これでは良くならないのでは？部材も予算を使い切る体制があります。厳しい会社がこんな無駄使いをしていけば潰れます。もっと色々意見聞くべきです。(40代 男)</p>
相模原	<p>今更スマートフォンと言いつつ、一体何年頭が止まっているのかと思うような施策が多い中、何よりも頭が痛いのは100日pjを成功とってしまった、大きなうねりなどといって他責にしてしまう経営陣の非常識さだ。例えば大赤字の上に売り上げ-20%になってしまった100日pjが成功したなどと、外部で言ったら笑いのものだ。固定費削減は「何をしたか」であって成果ではない。固定費削減ができて売上げや利益が出ないということは目標や、やったことに問題があったということだ。いうまでもなく成果は売上げ、利益だ。このように経営幹部自らが、都合が悪いと外部環境のせいをしたり、露骨な失敗すら認めない公務員体質になっている以上、外部からの圧力で経営陣が一掃されないとどうにもならない。どんな対策をやっても見当違いになる可能性が高い。この状態でルネサスが生き残れるかどうかを考えても全く無意味。絶対に不可能と断言できる。(40代 男)</p>

滋賀	<p>抜本的対策で人員削減(固定費削減)、これは今となっては分からなくもない。しかし果たしてそれは抜本的と言えるのだろうか。100日pjとは何だったのか・・・人員削減・工場閉鎖(売却,譲渡など様々だが)以外に何か取り組んだことあるのだろうか?合併で膨らんだ事業体をスリム化(人切り)する事だけが会社立て直しの唯一の方策とばかりに組合員に刷り込んでいただけに感じる。少し前まではSoC事業も、さも益を出しているかのような、またはまだ存続の余地があるかのような見通しを示していたではないか。それは社員または株主あるいは外部向けであって、SoCが既に死に体であることは経営陣には見えていたはずなのに。経営陣は市場の風の香りに鈍感なのではないかと思う。自分たちの意地(プライド?)だけで舵切りして、方向を見誤ったそのツケを社員に回しているのではないか?そしてその意地?だけではどうしようもなくなったことに今更ながら気づき、次はKKRという外資に頼るのだろうか?行くも地獄、戻るも地獄 いやもう戻る道なんて残されていないのかも知れない。まさに擲擧される通り、「泥船」なのだと思う。(30代 男)</p>
滋賀	<p>今回のリストラは従業員に2者択一の非常に重い決断をさせました。・会社に残る人は賃金カット、職群転換、無期限出向に耐える。・会社を辞める人は厳しい再就職が待っている。どちらの選択も苦難です。経営責任について経営陣(全拠点の役員以上)は職を賭して、総辞職していただきたい。今回の件は誰も納得しません。今まで不採算事業を放置し、問題を先送りし続け、明確なビジョンを示さず、今回のような非常事態になった責任は重大です。今後マイコン、パワー事業に注力するといいますが、いずれはコスト競争。そうするとまた、国内で生産する以上、「人を減らして賃金カット、縮退」というストーリーが今後延々と繰り返されます。リストラクションは誰でもできます。コンストラクションして下さい。滋賀工場は、製品を人が運んで(台車)、その機動力で加工高を上げるといのが、生産コンセプトです。今回のリストラによって、人員は少なくなり、会社に残る人は苦難が予想されます。(40代 男)</p>
滋賀	<p>ルネサスの将来は、こうなるんだという夢を幹部は語ってほしい。それを実現するための「構造改革・抜本的改革」と叫んでほしい。でなければ、こんな中途半端な構造改革で復活するとは到底思えない。2社合併しても1社分の売り上げに減ったのだから、人員も半分で実行しなければ所詮儲からない筈。真の経営者を連れてくるべき!! 稲盛会長・ゴーンなど・・・技術あるけど経営が無い!! (40代 男)</p>
滋賀	<p>マイコンがたとえ世界シェア1位でも、根本的な低収益性の改善をしなければ、マイコン(車載用)だけでは、先は見えています。更に拠点、事業規模の縮小では、今後も利益が上がるはずがありません。リストラクションは抜本的構造対策ではありません。コンストラクションしなければ、先はありません。今回の希望退職に応募しているのは、ほとんどが現場の人間だと聞きました。工場から現場の人間がいなくなれば、間違いなく工場は破綻します。(40代 男)</p>
滋賀	<p>馬鹿の一つ覚えの格言の如くよくもまあ社員の削減のみを最重要策として勤めている経営陣の無能さを痛感する事態ですね。我々は製造工場ですよ。人が製造し人が品質を向上させる、何より社員もお客様なんですよ。(40代 男)</p>
高知	<p>抜本的な構造対策と謳っているが、国内工場の削減のみが対策となっている。(SoC縮小等は今までの既定路線の延長)本当に抜本的な構造対策を行うのであれば、人員構成等を含めたドラスティックな対策を行う必要があるのではないのか?例)K級以上の人員を1/3。国内の設計/営業を東と西に2分割として集約。 などなど。。。(30代 男)</p>
北伊丹	<p>「抜本」と言えるのは、すべての対策が実行され、その後の結果がどうなったかで決まる。何をもって、言ってるの。初めから「抜本」って言っていることが、おかしい。(50代 男)</p>
RMS	<p>わが社の品質は世界NO1と自負している。品質の面で競合他社に簡単に乗り換えられのでしょうか? もっと、自分の会社に自信をもって良いのでは? 品質の価値を売価に反映をすれば黒字化も容易では?ファブレス化で世界NO1の品質を失うのでは?失った信頼は、もう取り戻せないですよ。車載の今後の戦略に大きく影響するのでは?(40代 男)</p>
不明	<p>会社側の賃金をもっとカットせよ、できるはず。(他人を解雇するぐらいすぐの方は)家族構成により賃金をカットせよ。首を切られる前に、家族のために命を捨てて死を選ぶ。腐った組織では構造対策も腐っている。(40代 男)</p>

## ◆謝辞

本アンケートにご協力頂きました皆様に、篤くお礼申し上げます。