

100日プロジェクトアンケート結果報告

2010年10月3日

ルネサス関連労働者懇談会

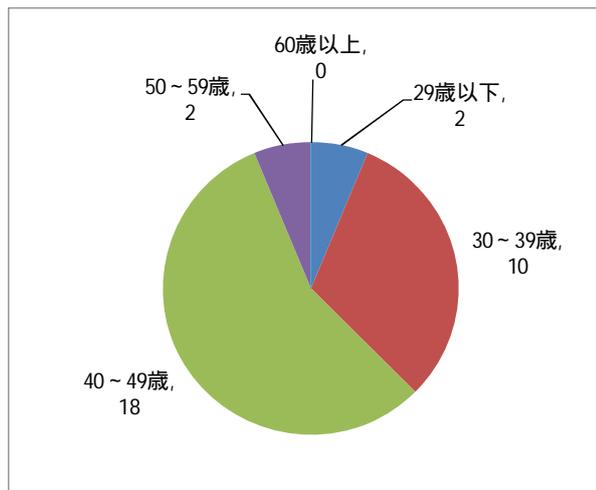
(<http://www.renesaskon.net/>)

【御礼】

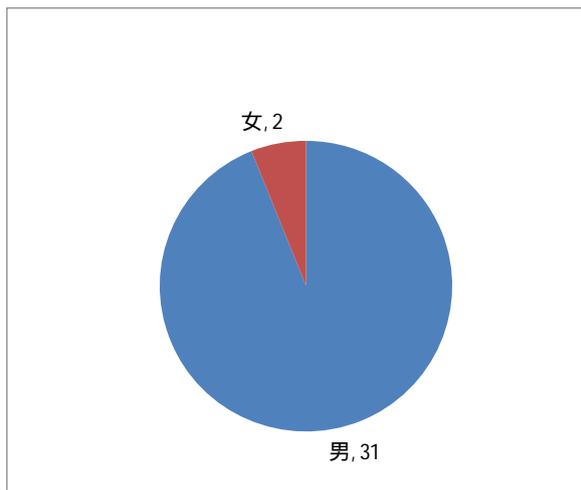
7月末の100日プロジェクト結果発表を受けて、約2ヶ月にわたって「100日プロジェクトアンケート」をWEBで実施いたしました。この間に33件の回答がありました。回答をお寄せくださった方々に感謝いたします。回答結果を集計しましたので、次ページ以降に報告いたします。

【回答者のプロフィール】

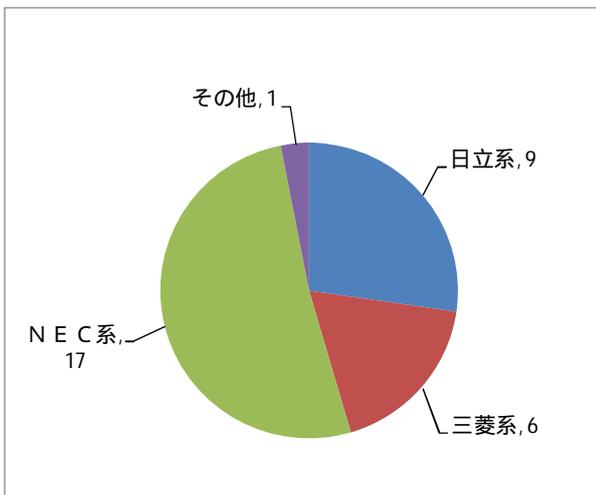
1. 年齢構成



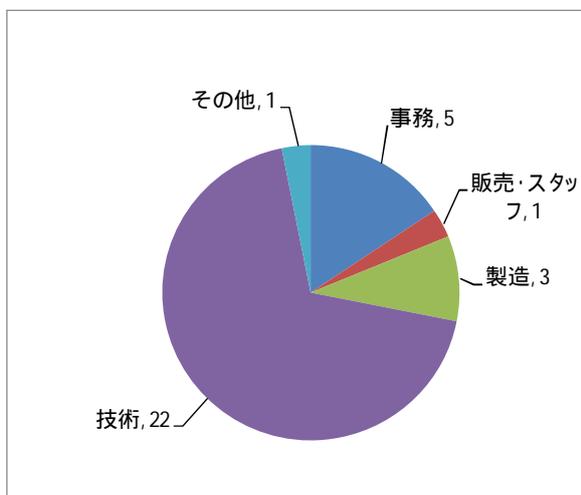
2. 性別



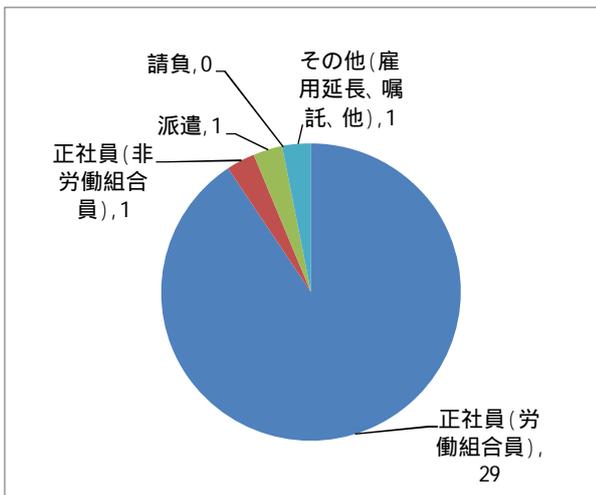
3. 出身



4. 職種



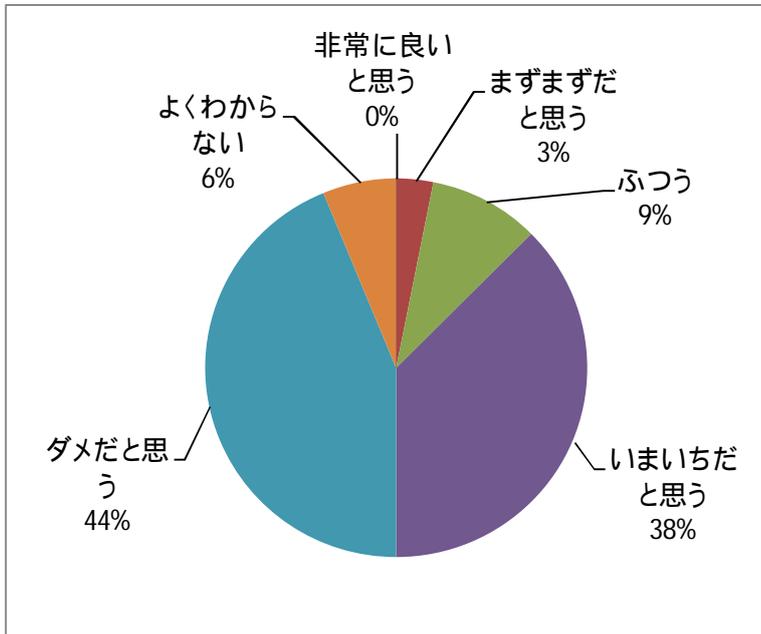
5. 雇用形態



【質問項目に対する回答】

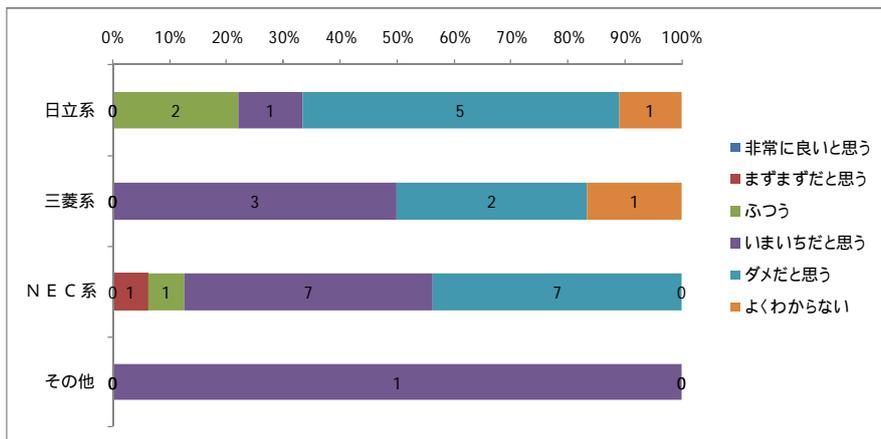
1. 100日プロジェクトの結果をどう思いますか

< 全体 >



「いまいちだと思」と「ダメだと思」を合わせると82%であり、社員にはかなり否定的に受け取られている結果になりました。

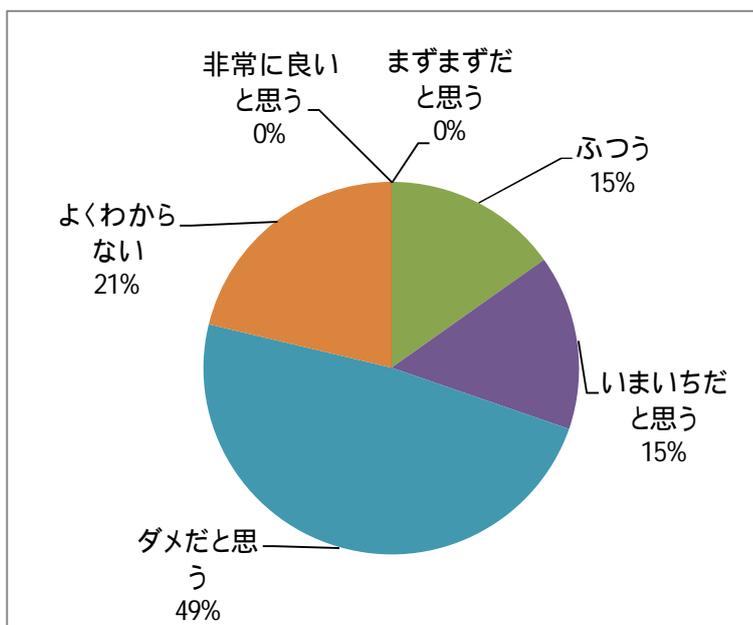
< 出身会社別 >



日立系、三菱系、NEC系の出身会社系列によらず、似た様な回答になりました。

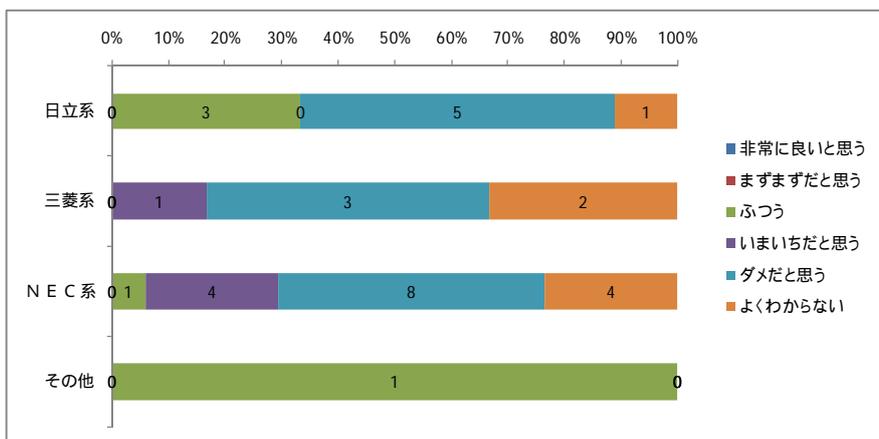
2. あなたが関係するプロジェクトについてはどうですか

< 全体 >



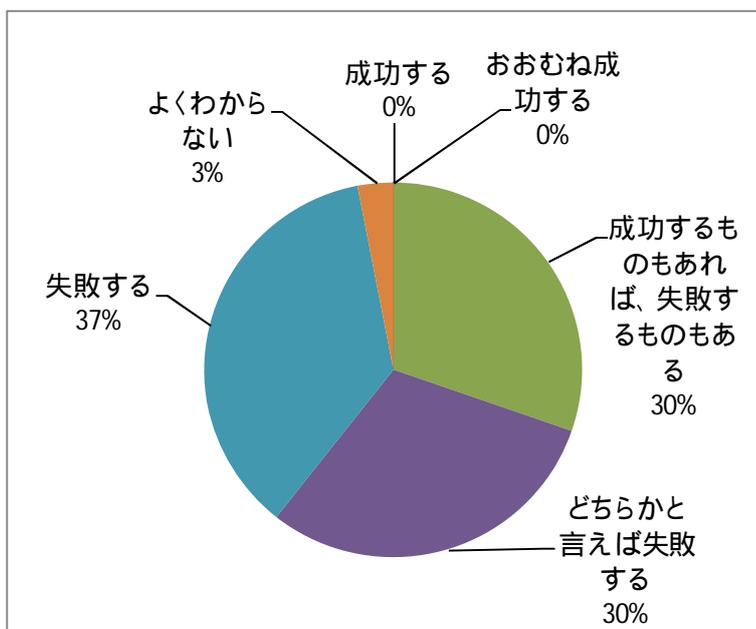
「ダメだと思う」が約半数を占め、かなり厳しい結果となりました。自らの関わる業務の領域で否定的に捉えられていることは、今後のプロジェクトの遂行に影響が出そうです。また、「よくわからない」が21%に上っているのも特徴的です。実行面における現場への落としこみが出来ていないために、判断できないのではないかと考えられます。

< 出身会社別 >



3.100日プロジェクトで決まった施策は成功すると思いますか

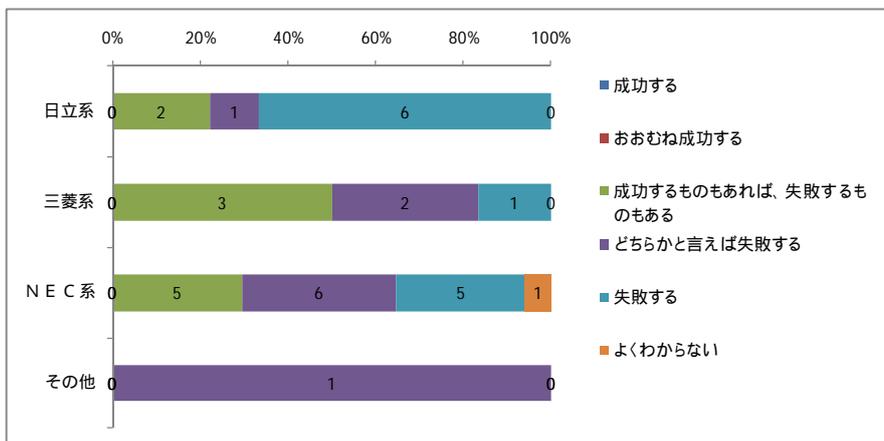
<全体>



「成功する」、「おおむね成功する」という回答はゼロでした。

「失敗する」と「どちらかと言えば失敗する」で2/3を占めており、否定的な見解が主流となっています。

<出身会社別>

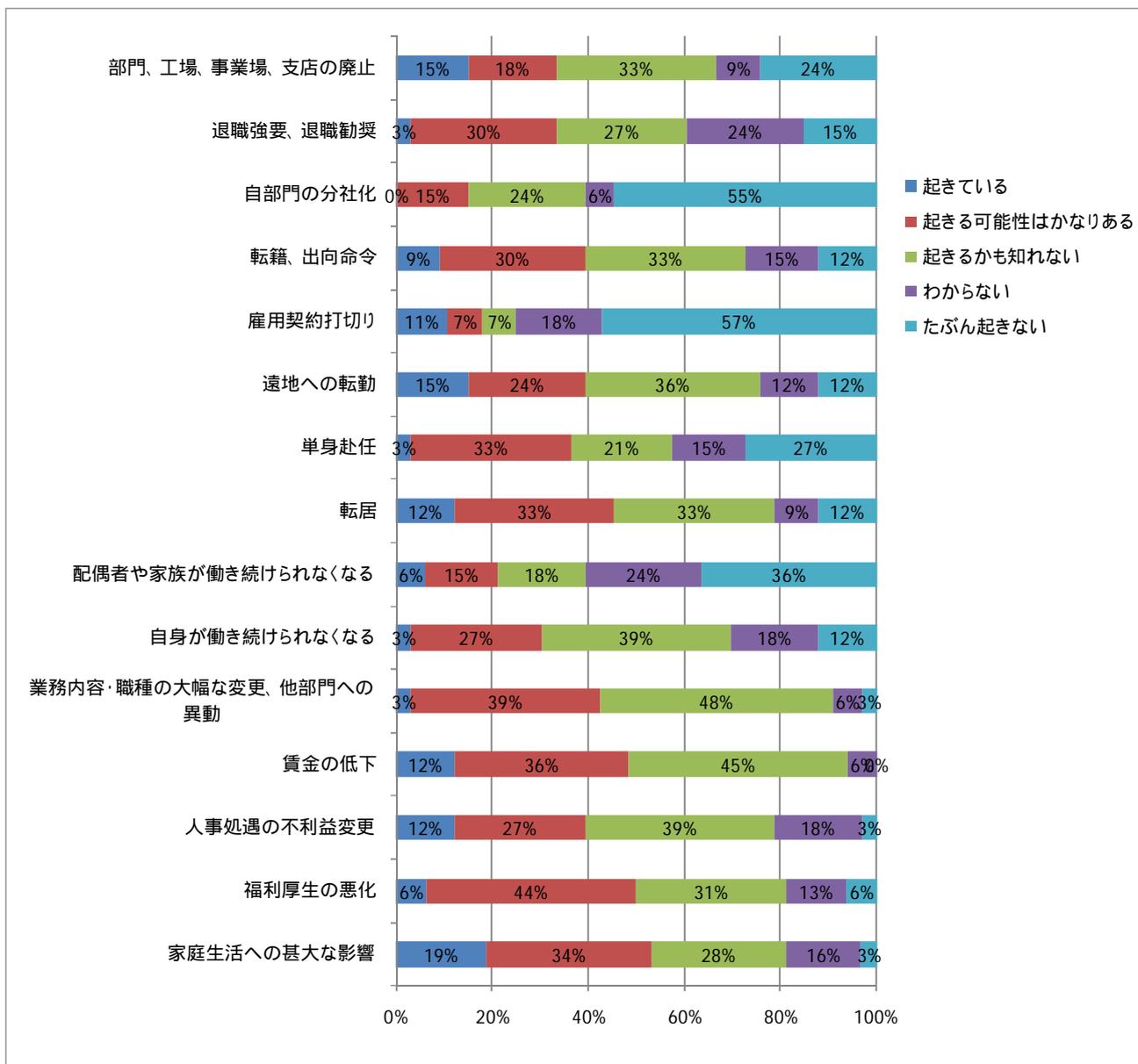


特に日立系の出身者から厳しい見方が出ています。

4.100日プロジェクトで良かった点、悪かった点、推進すべき点、改善すべき点など、自由に記述願います。

出身	コメント
日立系	事業統合とは関係なく、先端半導体企業としてやって当たり前のお題目が並んだに過ぎない。あえて新たなビジョンと呼べるほどのものではなく、以前から業界の常識的な見解を今更言い出している感じである。ユーザーから見れば、2つの会社の一つが吸収されて消えただけで、新会社に対する購買意欲が2倍に増えるわけではない。重要なのは顧客の購買意欲を喚起させるような将来の成長ビジョンを示すことである。あるいは、既存製品に関しては、設計サポートの強化や、製品の活用ノウハウの提供サービスなど、新たな付加価値を示さなくてはならない。本プロジェクトは内向きであり、顧客から見て、購買意欲を刺激するような、企業の付加価値の向上を示すものにはなっていない。
	(微細加工という意味の)先端プロセス品の量産をTSMCに全面委託するという決定は当然の事と思います。わが社製品の付加価値を高める為に、他にやるべき重要なテーマは山ほどあると考えています。例えば、国が主体となって進めている低電圧(0.4V)駆動デバイス開発への参画やMRAM/相変化メモリの開発です。
	具体的な将来像やコスト削減の方法が見えない。中長期的な将来像が見えない
	よかった点:職場の若返りは重要な課題であると思う。悪かった点:なぜ赤字なのかをもっと細かいレベルで分析すべきだと思う。多分、今までと何も変わらない。
三菱系	結局ぬるい。トップを社外から呼ばなければダメ。
	発表内容が大雑把でよく分からない。
	結局何も決まっていな。決断が遅すぎる。 定量的な具体策に言及しなかったため従業員のみならず株主の不安をも煽った。現に株価は5月のピークから半値程度まで下落している。
NEC系	特約店を半減するというが、本当に実現するか疑問。EMMAのような巨額の赤字を出し続けている製品を止めないことも疑問というか異常。昨年「不退転の決意」と言った中島社長(当時)がいまだに顧問であることなど厚顔無恥も甚だしい。
	選択と集中といていた割には、内部的には現行業務をいかに残すかという視点での話になっている。
	構造対策の実行について、リストラをすると予想されるが、それならはっきりそう言ってほしい。旧ルネと旧ELで重複するスタッフ業務(人事や総務など)を親会社に戻して現ルネサスの人件費を削減するという噂もある。(彼らにとっては親会社に戻れるからいいことではあるが。)
	スマートグリッドに関して、マイコンとSOCに別れたままなのか判らない。アナログとマイコンは共同戦線を張るように示されている。スマートグリッドは技術の名前ではなく、分野を表しており、マイコンとSOCに別れている必然性は無い。マイコンを中心にプロジェクトとしてまとめるべきと考える。其の中の一つの電力線通信はMCUとSOCの両方で開発しており、無駄のまま。
	部長級以上の人員削減が実質行われな。い。
	意思決定のプロセスが明確になっていないので、判断の合理性や妥当性がわからない。また、決定にあたって現場レベルでは何のヒアリングも受けていない。事後であっても決定のプロセスを従業員に明らかにすることで、納得性を高めるべきではないか。 早期退職の話がある時点で、プロジェクトは崩壊している。 黒字化できるかどうか不安。
その他	MCUの製品展開を集約ができなかったのが悪い点

5. 次の項目はあなたの身に起こり得ますでしょうか。または既に起きていますでしょうか。



「既に起きている」という回答で多いのは「家庭生活への甚大な影響」で、19%となっています。次いで、「部門、工場、事業場、支店の廃止」と「遠地への転勤」が15%となっています。

「起きる可能性はかなりある」と「起きるかも知れない」の合計値で見ますと、「業務内容・職種の大幅な変更、他部門への異動」がトップの87%です。2番目は「賃金の低下」で81%です。

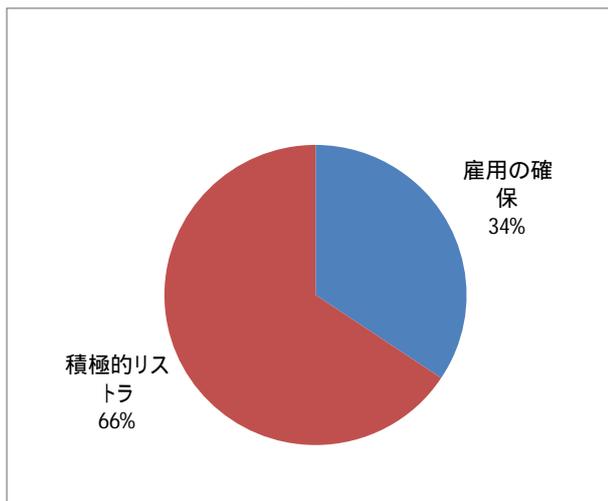
全体的には、転勤や配転に関する項目と、賃金や処遇の低下に関する項目で、心配されている傾向が見えています。

不安に感じることにについて具体的に

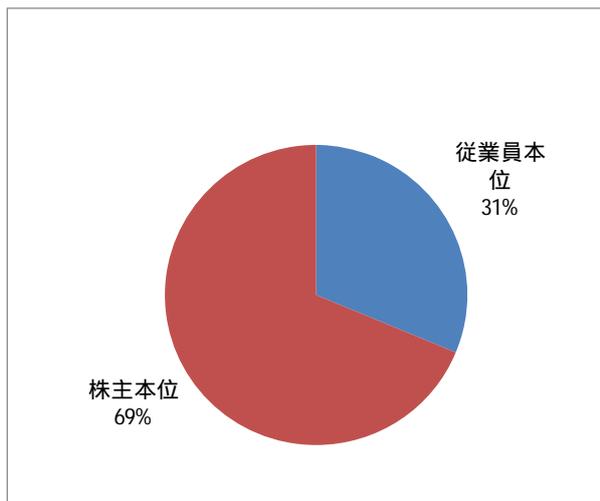
出身	コメント
日立系	<p>安易な人員削減は、人と組織の中に見えない形で培われた、情報ネットワークと技術資産を崩壊させていく。これにより、組織の健全性と活力、信頼関係が著しく低下していく。その影響は、直近の製品に関しては、力づくでカバーすることができるが、その後が続く製品や技術の開発を困難にする。人員削減は経営体質の改善ではなく、法外に高い利息の付いた借金をして、目先の数値を良さげに見せているに過ぎない。</p> <p>ルネサスエレクトロニクスの存続が一番不安</p>
三菱系	<p>解雇</p> <p>結局、決断するまでに時間が掛かりすぎのようになります。リストラは本来、慎重かつスピーディーに行う必要があります。何を捨てるかという引き算が大事だと思います。どうもこの引き算がハッキリしない為、社員としては将来への不安が付き纏います。幹部の方たちは、自分の任期だけ凌げたら良いみたいな雰囲気を感じられます。あと定年まで数十年残された人たちからすると無責任な経営にも感じ取れません。若手社員からみて魅力的な会社でない限り、この会社は迷走し消えていくのではないのでしょうか。</p> <p>人事処遇制度の崩壊</p>
NEC系	<p>伝統的に上に厚く下に薄い処遇の会社です。主任担当クラスを退職に追いやり、管理職はのうのうと留まる可能性は大いにあります。兵士がいなくて将校だけで戦争が出来ましようか。太平洋戦争末期の日本陸軍と同じです。このままでは会社は確実に倒産します。</p> <p>賃金の低下はすでに発生している。また私は旧NECEL社員だが、ボーナスが上期1.75ヶ月で、下期は2.25ヶ月になるよう会社も旧NECEL組合も努力そうだが、ほとんど期待できないと思う。どうせ組合がまた無駄にあおりを入れて存在感だけを示した後、実績を出せず(2.00にすらならないのでは?)に終わると思う。どちらにせよ、リストラの可能性もあるので、賢沢は言ってもらえないが。</p> <p>不安というより、各実務者の得意分野を生かすようにして欲しい。無線技術が得意な技術者が電力線通信の開発に従事する。無線技術を会社として止めるなら、仕方が無いが今後も進めていこうとしている分野。かつ、社内外で、本分野のスキルを持つものが少ない状況。</p> <p>住宅ローンを借りるべきじゃなかったと、ひしひしと思う。借金がなければまだ精神的に楽だったように思える。</p> <p>会社統合と業績改善のためなら何でもありと言う雰囲気にならないか心配。</p> <p>私が所属する工場は、既に廃止が決定しておりますので、来年は、転勤です。一番近隣の工場を希望しておりますが、難しいかもしれません。ここが、Xなら、単身赴任するしかなく、同居している親は、今年、がんの手術をしたばかり、他にも持病があり一人にするのは、大変不安です。</p>

6.100日プロジェクトは、いずれを重視したでしょうか

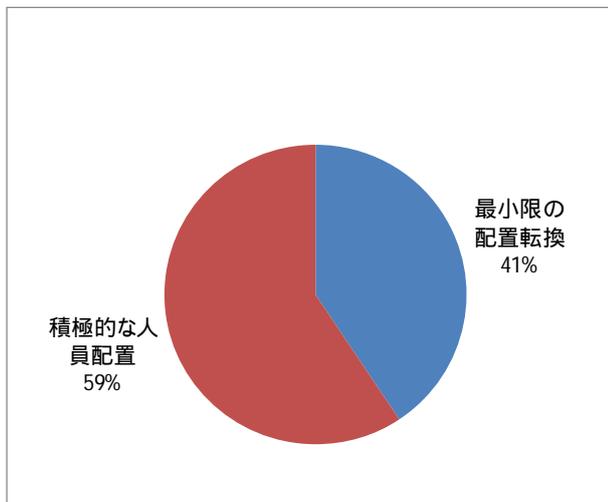
<雇用>



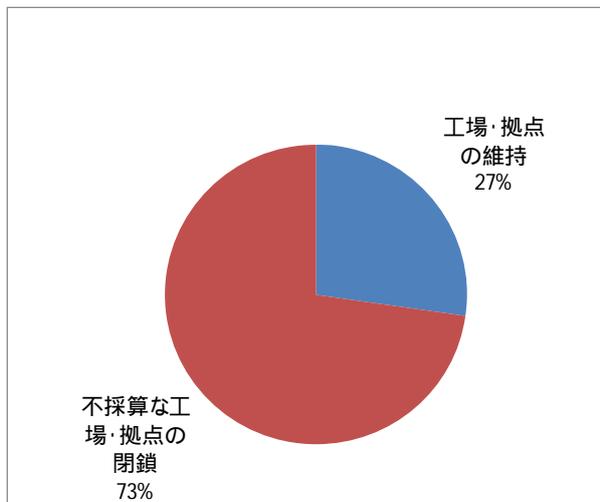
<志向>



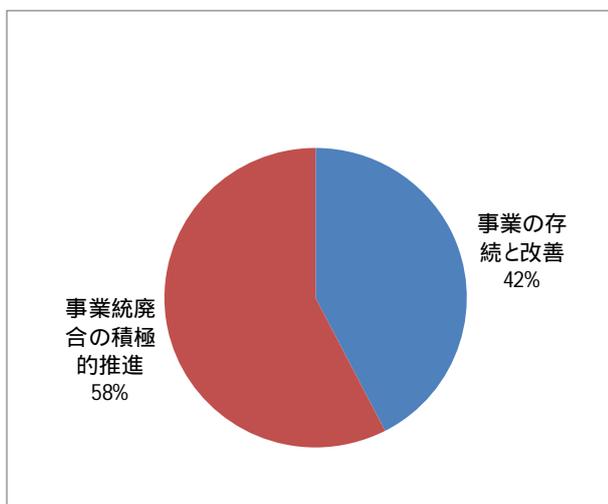
<配置転換>



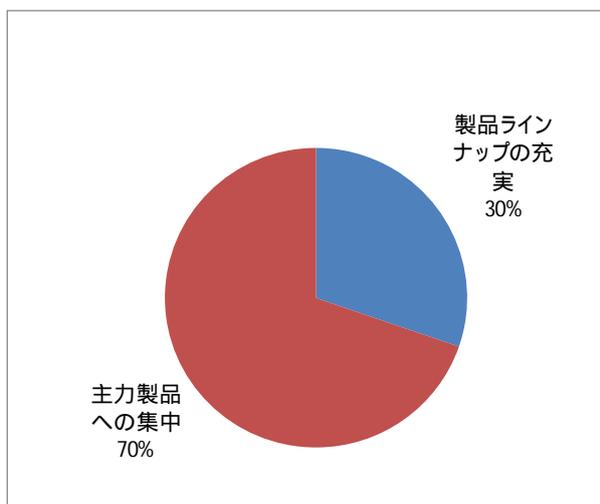
<工場・拠点の維持と閉鎖>



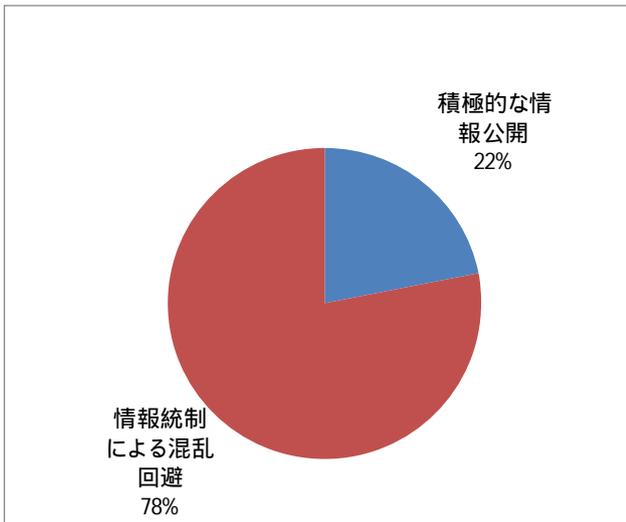
<事業統廃合>



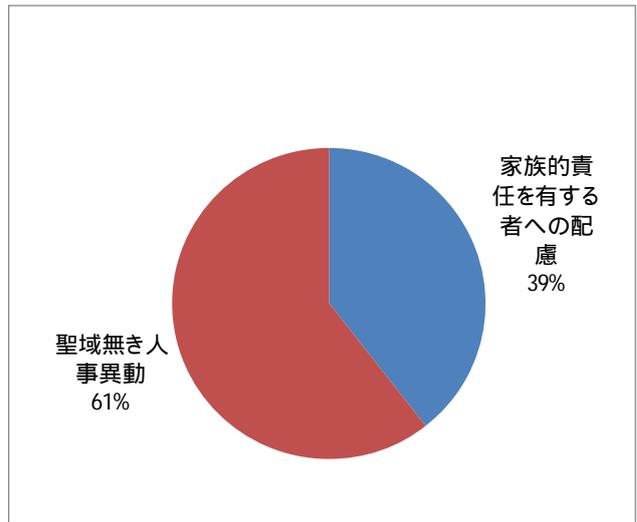
<製品ラインナップ>



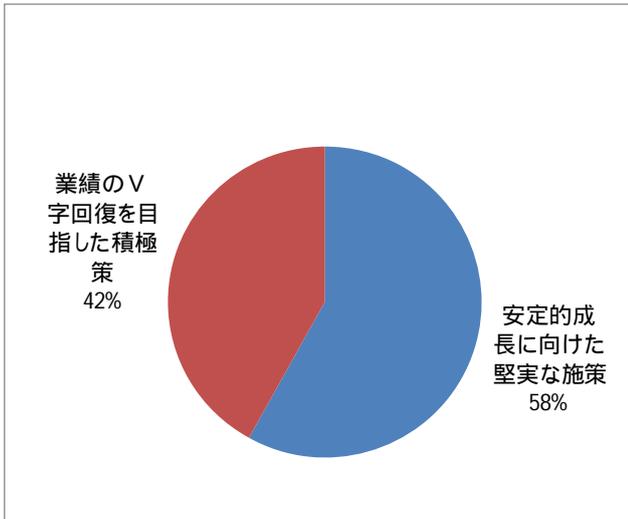
< 情報公開と情報統制 >



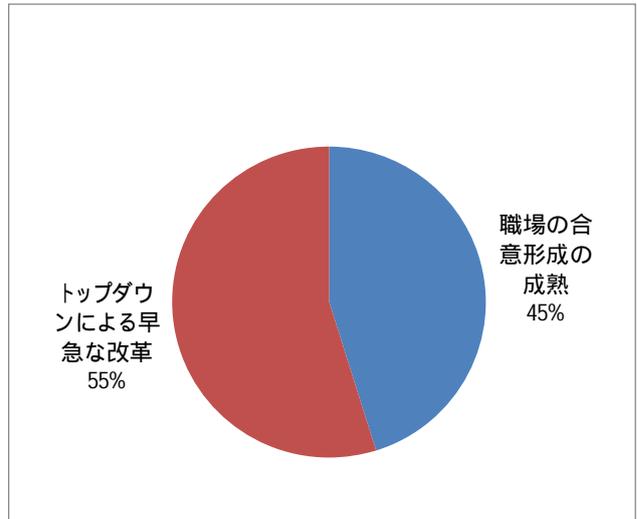
< 人事異動 >



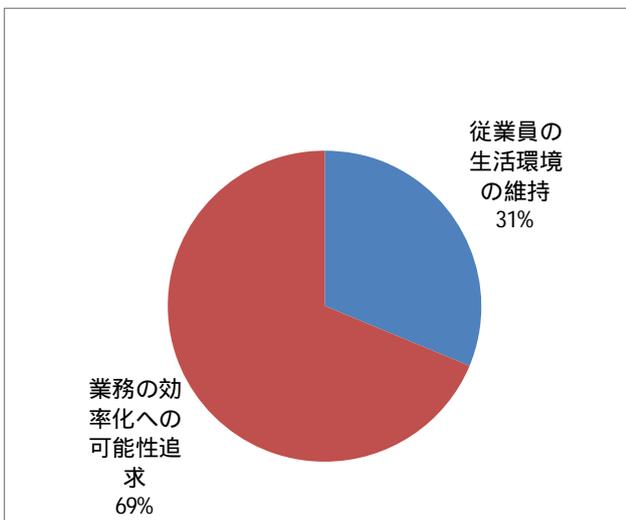
< 施策 >



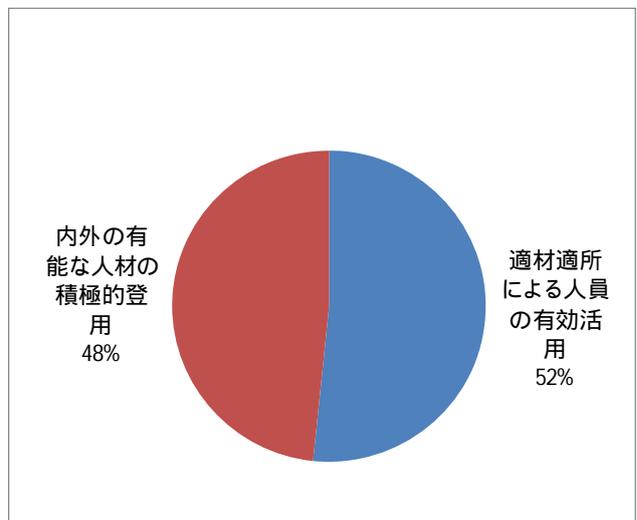
< 合意形成 >



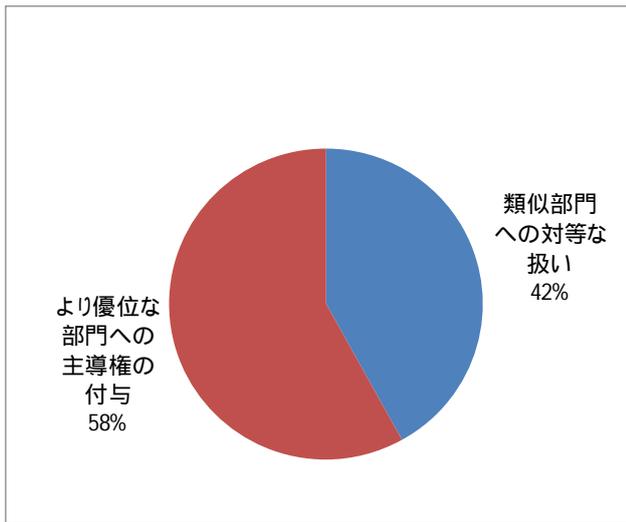
< 生活環境の維持 >



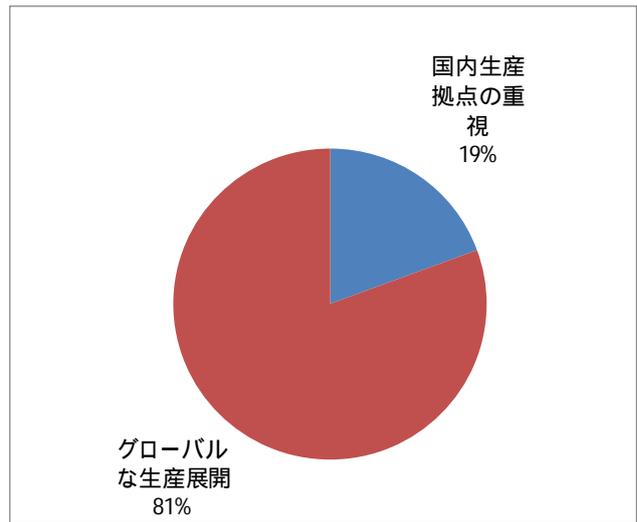
< 人材活用 >



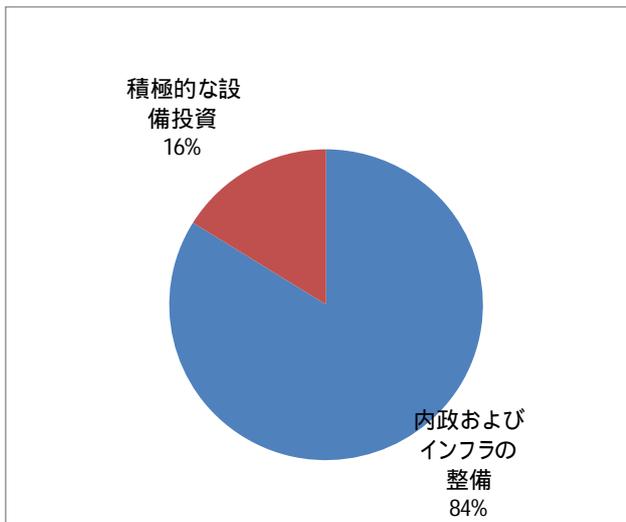
< 部門の主導権 >



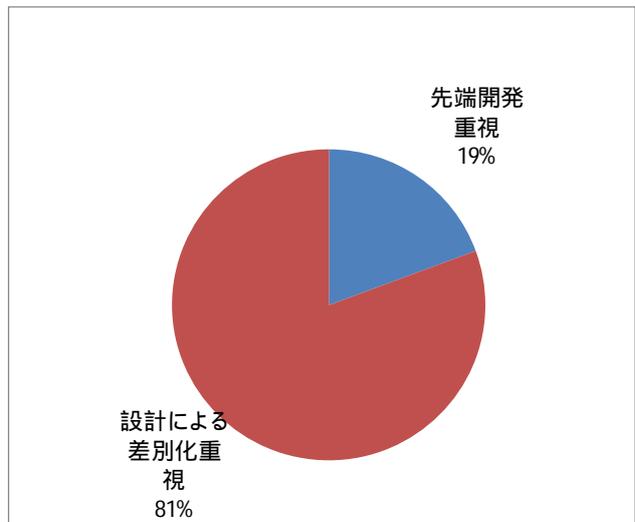
< 生産展開 >



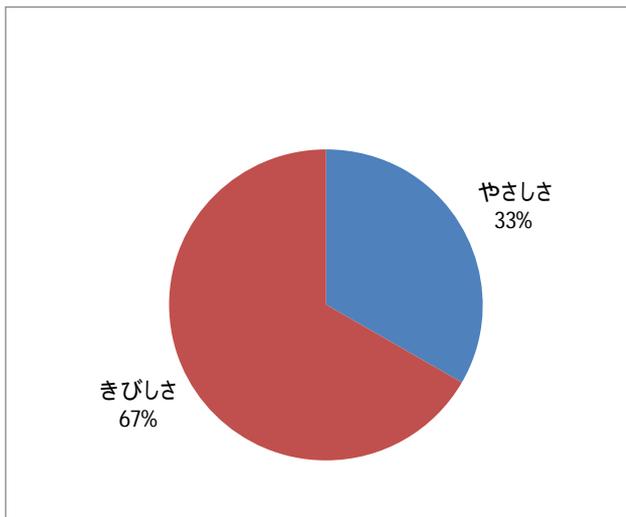
< 投資 >



< 開発 >



< きびしさとやさしさ >



7. 社員に知ってもらいたいこと、共有したい情報などをお書きください。

出身	コメント
日立系	技術や組織に破綻を来たしている、あるいはその兆候が見られる場合は、速やかに声をあげるべきである。破綻は1年で達成できるが、回復には5年以上の歳月が必要となる。また、必ずしも元の水準に戻れるとは限らない。そのまま世界から取り残される危険がある。
三菱系	工場は分社化されて、将来 TSMC の子会社になる。ルネサスはファブレス企業になる。 簡単に派遣契約を切るような対応は厳に慎んでいただきたい
NEC系	旧 NECEL で 1100 億の社債が発行され、来年 7 月に償還する予定ですが、これがどうなったのかご存知の方いたら教えてください。(この借金が返せないなら債務超過にならないか不安です。)
	大赤字を出しているのは最先端ラインで、それを補填しているのはひとつ前の世代のラインだということ。原価割れの製品があまりに多いこと。そして従業員は最先端だから安泰だと考えていること。
	生産本部の職場に居ますが、100日プロジェクトと自部門の関わりやミッションについて殆ど説明がありません。ほとんど何も情報が無い中で、昨年と変わらない仕事をしています。本当にこれで良いのでしょうか。
	残念なことだが、労働組合員の中にもおなたを退職に向かわせる輩が居ることに注意してほしい。

8. 次回アンケートで、このような質問項目を設けてほしいというものは、何かありますか。

出身	コメント
日立系	技術的破綻、組織の破綻、信頼関係の破綻、人的ネットワークの消失、潜在的技術資産の消失、責任意識の低下、労働意欲の低下などの企業体質劣化を実感していないかを早急に調査する必要がある。同僚に対する信頼、他部門に対する信頼、上長に対する信頼、経営陣に対する信頼、あるいは人間性や指導性、責任意識、バランス感覚、担当職務に対する能力の充足など、このような厳しい問いに対しても、冷静にメスを入れていく必要がある。
	早期退職に賛成か反対かでアンケートを取るべきだと思う。
三菱系	あなたは親会社に戻りたいですか？
NEC系	経営者についてどう思うか

【まとめ】

今回のアンケートでは、33件の回答を頂きました。グループ社員48000人の0.1%弱ですので、統計的に十分なサンプル数とは言えないと思いますが、ある程度の傾向は見えたとおもいます。

まず、100日プロジェクトに対する総合的な評価としては、「いまいちだと思う」と「ダメだと思う」を合わせて82%に達し、社員にはかなり否定的に受け取られているという結果でした。特にご自身の関わるプロジェクトに対する評価が低いのが特徴的です。また、回答者の2/3は、100日プロジェクトの決定事項は失敗すると見ています。このような否定的な見解が出てくる背景を、設問4の自由記述から探ると、どうも「事業仕分けが不十分、不適切であるから」と言うのが主であるようです。

次に、設問5の社員が不安に思っていることについてですが、全体的に見ると、転勤や配転とか、賃金や処遇の低下と言った労働条件の悪化や切り下げへの心配が大きいようです。自由記述には、もっと人を活かす施策を願う声もいくつかあります。

それから、設問6の100日プロジェクトの傾向に関する評価を見ると、従業員本位と言うよりは株主本位で、人的施策をとまなう積極的できびしいイストラをやっていると見る傾向が強いようです。

以上を総合しますと、100日プロジェクトの結果は、人的施策など社員に対しきびしい面が多々ありながら、内容的には不十分で、社員に会社の成長を感じさせるものになっていないということになりそうです。

したがって、今後会社がプロジェクトの決定事項を遂行していくにあたっては、本部長～部長クラスの方々の役割が重要になると思われます。現場の従業員に対し、納得の行く説明をすることや、実務への落とし込みをきちんと実施することが大切ではないでしょうか。そして現場の感覚との齟齬については、感情的ではなく事実に基づいた意見交換の出来る場を設けて、もし修正すべき点があれば修正がかけられるような体制づくりが必要ではないかと思えます。とりわけ遠地への転勤や他社への移籍を伴うような施策については、家庭生活への影響を最小限に留め、社員が継続して働けるような配慮も大事だと思えます。実行面において、キメ細かな対応を望みます。

以上