

ルネサス懇

<発行者>

ルネサス関連
労働者懇談会
(ルネサス懇)
意見と情報は、
〒142-0043
東京都品川区二葉
2-20-8染野ビル
(電機労働者
懇談会気付)
(03) 6421-5323

電機・情報ユニオンへの相談は、



エンゲージメントとは

近年、エンゲージメントという言葉をよく聞くようになりました。エンゲージメントとは、婚約などを意味する言葉ですが、転じて従業員が企業と積極的な相互関係を持つとする意志を表すようになっていきます。もう少し詳しく言うと、従業員は会社の目標や戦略をよく理解し、その実現のため自らの能力を発揮し、積極的に貢献します。一方の企業は、そのような従業員の成長を支え、気持ちよく働けるための資源を提供します。従業員がこのような意志を強く持った状態をエンゲージメントが高いと言い、エンゲージメントの高い企業は業績に好影響を及ぼし、従業員の満足度も高いと言われます。

エンゲージメントの源泉は「心」

しかし、何が私たちのエンゲージメントを高める源泉となっているのかについては、意外と判っていないのではないかと思います。以下はあくまで推測です。

まず私たちを取り巻く職場環境は、とても重要です。日々の仕事で、私たちの頑張ろうと言う気持ちをかきたてるのは何でしょうか。ひとつの仕事をやり返げる喜び、能力を発揮できたりアイデアを生かせた時の充実感、新しい知見を得た充足感、関係する人たちの「ありがとう」の一言、誰かの役に立ってたという嬉しさ、ミスしても取り返せたこと、または許されたこと、誰かに助けられたこと、関係する人たちへの感謝の気持ち、残業や休日出勤で納期を守ったこと、そして職場の仲間との共感、共有した楽しい思い出な

ど。こうした日常のちょっとしたことの集積が、実は私たちの意欲を大いに支えている気がしませんでしょうか。

人事制度に問題はないか

ルネサスが毎年実施している新入社員のアナケートによれば、新人の多くは仕事とプライベートのバランスを重視する傾向が顕著です。既婚家庭であれば、男女問わず家事育児との両立を志向する傾向は強いと思われます。子供が複数いれば、育児は30年にもわたる大仕事であり、キャリアの半分以上は育児とともにあります。特に後半には学費等もかさむこととなります。

ルネサスの人事制度は、こうした社員の志向に整合的でしょうか。家事育児に時間を割かれる社員は、マクロで見れば成果を出しにくいと言えます。成果で激しく差を付ける賃金は、社員にプライベートを諦めさせる圧力になっていないでしょうか。相對評価は、社員の間関係をぎくしゃくし、職場に「ジャーク(嫌な奴)」を増やすおそれはないでしょうか。そして仮に定期的に間引きリストラをするような制度が更に加われば、将来の見通しを一層暗くしないでしょうか。社員のエンゲージメントへの影響が心配になります。

電機・情報ユニオン

困ったら、一人で入れる
電機・情報ユニオンに相談を

連絡先
TEL 03-6421-5323
FAX 03-6421-5324
メール: <denkiunion@gmail.com>

