

BTOへのケアは現場目線で

ルネサス懇

BTOの状況は如何ですか

ルネサスのBTO（バック・トゥー・オフィス）は、1月から武蔵事業所が週に3日、豊洲本社が2日など、出社日が増えています。昨年9月の適用開始時から、仕事環境の問題、負担の増加、生活への影響などについて、さまざまな声が上がっていました。社員のみなさんの今の状況は如何でしょうか。

年始早々いろいろモード？

1月5日に開催された柴田CEOの年頭キックオフでは、説明の後で若手社員からBTOに関する質問が続きました。応答する柴田CEOの口調がしだいに上ずり、内面のいらつきがじみ出るようを感じたのは気のせいでしょうか。

BTOについては、対面のコミュニケーションの価値や、生産性向上への有効性を否定するものではありません。しかし、もし在宅勤務が新規デザインの足を引っ張ったと言うのであれば、なぜその影響が特定事業に偏つて現われたのかという説明は必要ではないでしょうか。

そもそも社員がフレキシブルな働き方を求めるのは当然のことです。それともBTOを快く思わない社員は、世界や業界の厳しさを知らず「のほほん」と生きているのだと思われているのでしょうか。だから時代が変わったのだと、高校生の子供に対するようにハッパをかけば、目が覚めてバーンアウト寸前まで働くとでも言うのでしょうか。見下して脅して黙らせるような物言いが、ポジティブな効果をもたらすとは、ちょっと思えません。

現場目線で丁寧な対応を

ここから先は中西CHROに求めることがと思います。ルネサス（および他社）における過

去数年的新入社員に共通するのは、生活と仕事のバランスを重視する傾向が色濃く出ていることです。

社内でのBTOについての質問や意見が、仕事の生産性に絡めたものになってしまっては無理もないことです。しかし社員は、本当は生活への影響で困ったり、職場の人間関係で不安があります。さまざまな不快な思いをしているはずです。これらはBTO除外の申請時に理由を書かせて人事で把握してやろうという上から目線では、到底つまみきれないものだと思います。

新人時代を思い出してください。コミュニケーションの始めは、若手社員どうしや一番近い人間関係で、愚痴や文句も含めて自由に物が言えることはなかつたでしょう。出社強制されれば自然に活性化するようなものではないと思います。

社員のウエルビーイングのためには、誕生日休暇よりも、もっと本質的にやるべきことがあるような気がします。

人と組織を大切にする戦略を

現状、ルネサスは業界4番手以降の企業です。メジャーリーグに例えるなら、ニューヨーク・ヤンキースや、ロサンゼルス・ドジャースではあります。これだけ物価上昇が続きながら、毎年ベースアップひとつできない企業には、潤沢な資金で優秀な人員だけを連れて来ると言う戦略はミスマッチです。むしろ人員を育成し、組織自体の持つ資本の価値をもつと大切にするのが正しい戦略ではないでしょうか。テクニカルデットの解消など、組織の持つ資本の価値が見直されつつあるものの。」せつかルネサスを選んだがる道と思います。

＜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、

