

03年度アンケート調査

あさり組織部

	<u>自由意見</u>
	内 容
1	<u>現在の社会情勢の中、このような組織が必要なのか？(会社はリストラを、積極的に進めている)</u>
2	会員も少ないのもっと情報交換が出来るはず。
3	今後も職場のアンテナになり明るい職場作りに努める。
4	会社側の関心が薄
5	会員減の現状から、個人のスキル向上に取り込むべきだ
6	会員
7	(12) 役員をやっていれば情報は入るが、役員をやっていないとほとんど情報は入ってこない。(全体) 役員をやると負担はあるが、積極的に関わりあえばやりがいがある活動だと思う。(全体) 過去の研修でメンタルヘルスを題材として参加したことがあったが非常によかった、普段から職場のセンサー役と定義されているの私たちが、実際にどのくらいのメンタル対処知識があるかどうか痛感した、常日頃から知識を蓄えておかないと、とても対処できない。(全体) 役員は活動しているが末端までは届いていない。活動が見えていない。活発に活動するの
8	<u>今回のアンケート内容が示すように、意義の再明確化が問われていると思う</u>

9	本らいならば変わらないようにするべきだと思うが・・・
10	人材派遣等が増え職場環境が変化した
11	<u>数年前に比べ活動の意義がなくなっている気がする。会合もなく情報も流れてこない、</u>
12	(そ)については構内分社化により会活動が停滞している。
13	分社化され、(そ)ではこの会の重要性が更に高まると考えています
14	組合問題や政治的な問題が以前より少なくなっている
15	困った事、悩み事を打ち明ける人が少なくなっている
16	<u>Pから明るい職場作りへ、そして現在はその活動も消極的になっている</u>
17	<u>職場全体が暗くなりつつある、今こそ会員自身が明るく振舞ってほしい</u>
18	<u>会社としての組織存在意義を再度見直し新組織として生まれ変わる時期</u>
19	レク活動は、100%参加していますがそれだけに終わっている
20	今回のアンケートの取組みには先を期待するものがある。アンケートの実施の意味(活性化)、および内容を検討され、構内3社での(そ)の存在意義・位置付けを再確認してしていくようにしてはどうか。 <u>今や会社の考え方も、処遇制度の改訂に見られるように変化してきた。この変化とどのような整合させるのか、“自主活動”の組織ではしっかり行かないどころか通りません。明るく楽しい職場作りのための組織とはいえ、出張扱いで思想教育？まで受けた者の集合秘密組織が自主活動とは言えない。ある外部団体も認めるところである</u>

21	とにかく、何か事件がおきたときに確実に行動できる組織であれば良いと思う
22	会活動は役員だけで活動している気がする。役員以外はレク行事が会活動になっている気がする。
23	<u>会社組織の変化に伴い、この会も機能しにくくなっている</u> ので会のあり方や必要性を見直す時期にきていると思う。特に我が社では本社に会が存在しない事や、平日就業時間中外出できない為、他支部との接点が少ない。また、会においても情報がなく全て会社から聞く話しは事後報告ばかりである為、会の存在がないに等しい。
24	何と言っても一番のメリットは人脈の幅が広がる事です。企業は人なりでどんなに文明や道具が進化しようとも、最後は人です。人は一人では生きていけません。したがって人々が集まり何かをしようとするときに人間関係が生まれるのです。その人間関係を勉強する上で業務以外のこの会の役割は大きいと感じます。 <u>非公式ゆえに活動しにくい部分が多く、</u> 役員の皆様のご苦勞は多いと思いますが、これからもみんなで頑張っていきましょう
25	仕事では交流のない人たちとの交流ができました。
26	会社内でもいろいろな部門の人と知り合いになれた事
27	人とのふれあいと、末端の情報が見える

28	アンケートとしての趣旨は理解できるがアンケートの内容からすると組織部の仕事ではない気がする。組織部で行うとすればレク行事に絞った内容でよいのでは？
29	職場を越えたつながりができて大変プラスになっている面や、仲間意識というものが大きいと思います。 <u>ただ、やはり隠れて活動しているということが念頭にあり、どうしても大胆な活動ができない。萎縮してしまうことが多々あり、今後改善して頂きたい。</u>
30	<u>このような裏の活動は現在の組合員の人ではなく職制の方がしっかりやるべきだと思います。5人組10人組の方たちは会社に不満があるのだから、会社側の立場の方のほうがもっと現状を把握し対応すべきだと思います。</u>
31	サラ金問題、セクハラ問題なども現組合員の中で情報を共有しようとしていますが、これでは連絡が行かない方があり不合理と思います。そのため職制の方から各従業員へ注意および日頃の監督をするべきだと思います。
32	<u>会活動が活発にならない理由は表立って活動できないことが理由にあると思います。また会の目的があいまいであり、何をすれば？？？の状態です。そのため、たとえば別名で"事業所内交友会"として表立った活動であれば行動できるのでは。</u>

33	<p><u>現在の組合員中心の組織は必要ないのではと思います。組織を作るのであれば職制の方々に作るべきと考えます。</u></p>
34	<p>会行事はどれも「あった方がよい」か「なければならない」かは疑問です。たとえば悪いかもしれませんが、会社がアナウンスする数々の教育、地域文体行事、組合行事とダブルところもあり、逆にそれらに積極的に参加することも重視してよいと思います。行事の企画ももちろん大切ですが。。すみません。すべて自分のふがいなさに対する言い訳です。体調不調などに落ち込んだときにフォローアップ研修のグループ討論で他の会員の発言で少し鋭気を取り戻せた体験があります。職場はどんどんせちがない状況になっていると思います。各自の元気を取り戻し増</p>
35	<p><u>「職場管理者教育」を受講して会員になっているが、会の存在がイリーガルなため、情報を共有化すべき職場の同僚には「組合の集まりがあるからお先」と言いながら会の集まりに出席したりしてる。もっと公明正大に活動できるように会社側に再考していただきたい。</u></p>
36	<p>今後10年をシュミレートして、会の体制・在り方を検討すべき</p>
37	<p>人員削減により仕事の負荷が高くなり、会の活動に参加できなくなっている。回数ではなく質の向上し効率よく活動して行きたい。</p>

38	<u>自由に会員を脱会・復活できるように。</u>
39	会員以外の人にどうやって方向付けをしてよいかうまく出来ない。
40	<u>不景気の中従業員の不満が高まり・・・の活動が活発になっていっている。感度を高め大きな問題になる前に対応を講じる。</u>
41	会の主旨が自己啓発で情報交換、勉強会は有意義と考えるがレクなどはほどほどに。