

くみあい じほう

vol.451

2021.6

NISSHIN FLOUR MILLING WORKERS' UNION



今年は職種別での分析も行いました

組合員アンケート 今回の結果は!?

インタビュー連載 中執のミタ

第2回 どう使われる、アンケート!?

日清製粉労働組合の社会貢献活動 —社会・地域とともに—

日清製粉労働組合では、社会の一員として、公正で思いやりにあふれた社会の実現に向けて、一人ひとりができることとして、「活動の柱⑨」に「地域のボランティアをはじめとした社会貢献活動の推進」を掲げています。

本部の活動

これまで、地域でのボランティア活動を行っていただいている支部も多数ありますが、今回本部でも、東京近郊5支部（上福岡研究所・千葉・本社・東京・鶴見）にも協力いただいてフードドライブ活動を実施しました。今回の取り組みだけで、合計 81.1kg、368 個もの食品の寄贈があり、寄贈先のフードバンク立川のご担当者も大変驚かれておりました。これも皆様からのご協力のおかげです。本当にありがとうございました。特に、最も多くの寄付をいただいただけでなく、フードバンク立川への引き渡し拠点としてもご協力いただいた上福岡研究所支部の皆様に、厚く御礼申し上げます。



↑たくさんの寄贈をありがとうございました!!

そもそもフードドライブって？

What is Food Drive?

“**フードドライブ**”とは

家庭等で余っている食べ物を持ち寄り、それらをまとめて地域の福祉団体や施設等に寄付する活動です。



フードロス問題が大きな社会的課題となっていることを背景に、SDGsでも「食品ロス削減」に関するゴール（目標）とターゲット（達成基準）が盛り込まれることとなりました。日本でも食品ロス削減推進法が2019年10月に成立し、上部団体であるフード連合でも「食べ残しゼロ運動」「1/3ルールの見直し」などに加え、「フードバンク活動の支援」が行われています。



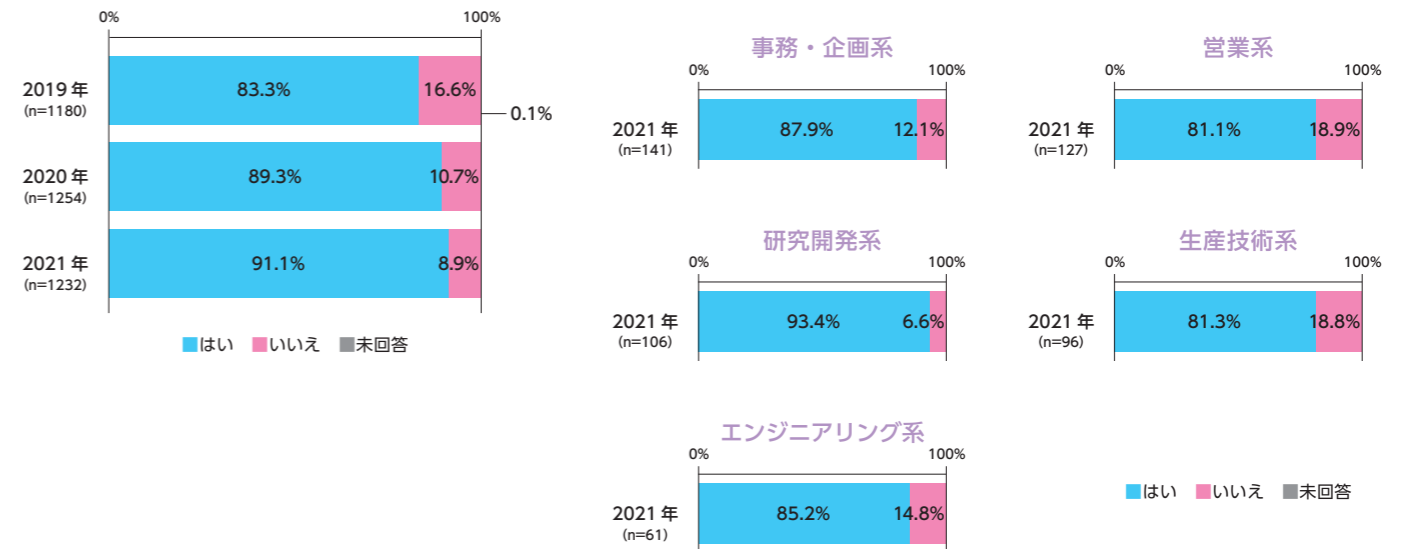
今後とも、本部ではフードドライブ活動を推進していきます。皆様のご協力をお願いいたします。

組合員アンケート 今回の結果は？！

2021年1月に実施した「組合員アンケート」では、「所定外労働時間」「働き方改革」「評価制度運用の納得感」「多様な働き方」について回答いただきました。今回は新たな試みとしてWEBアンケート形式も導入した結果、96%と極めて高い回答率でした。皆様のご協力に感謝いたします。

テーマ1 所定外労働時間

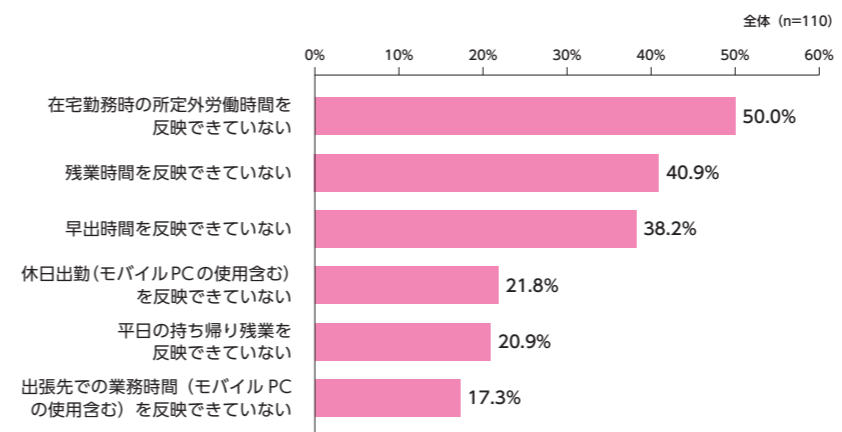
設問1-1 現在、あなたは所定外労働時間を正確に勤務表へ反映できていますか？



ここがポイント!

- 組合としてゼロとすることを目標とする中、「いいえ」と回答した人の割合は**8.9%まで減少**
- 特に、「**営業系**」では、「**以前に比べ反映しやすくなった**」と回答した人が過半数となった。
- 職種別では、「**営業系**」「**生産技術系**」で、**明確に「いいえ」の割合が多い**。また、以前に比べ「**反映しにくくなった**」「**2017年10月以降入社**」の回答者の半数近くが「**生産技術系**」であり、コロナ対応での生産現場の繁忙も要因と考えられるものの、今後重点的な対策を要する。

設問1-2 上記設問で「②いいえ」と回答した方にお聞きます。正確に反映できていない所定外労働時間は、次のどの時間帯に該当しますか？※複数回答可

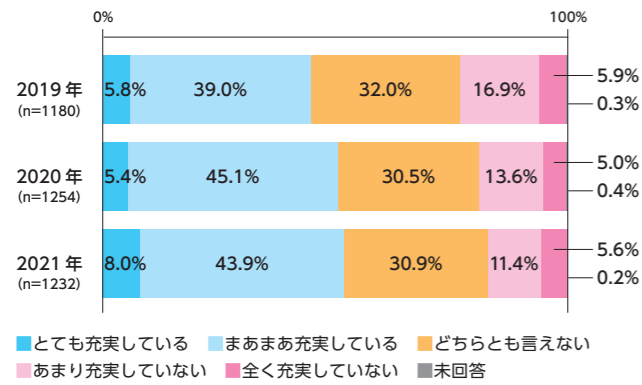


ここがポイント!

- コロナ禍の影響による在宅勤務の激増による影響が明確に出ている。特に「**G本社**」「**エンジ**」では**顕著に在宅勤務の所定外時間が反映できないとする人**が見られる。
- 職種別でも、PCコースの中で「**生産技術系**」を除く職種では「**在宅**」が多数を占めた（「**生産技術系**」は「**残業**」）。技能系では「**早出**」、執務系は正確に反映できていない人が少ないが、「**残業**」が最多となった。

テーマ② 働き方改革

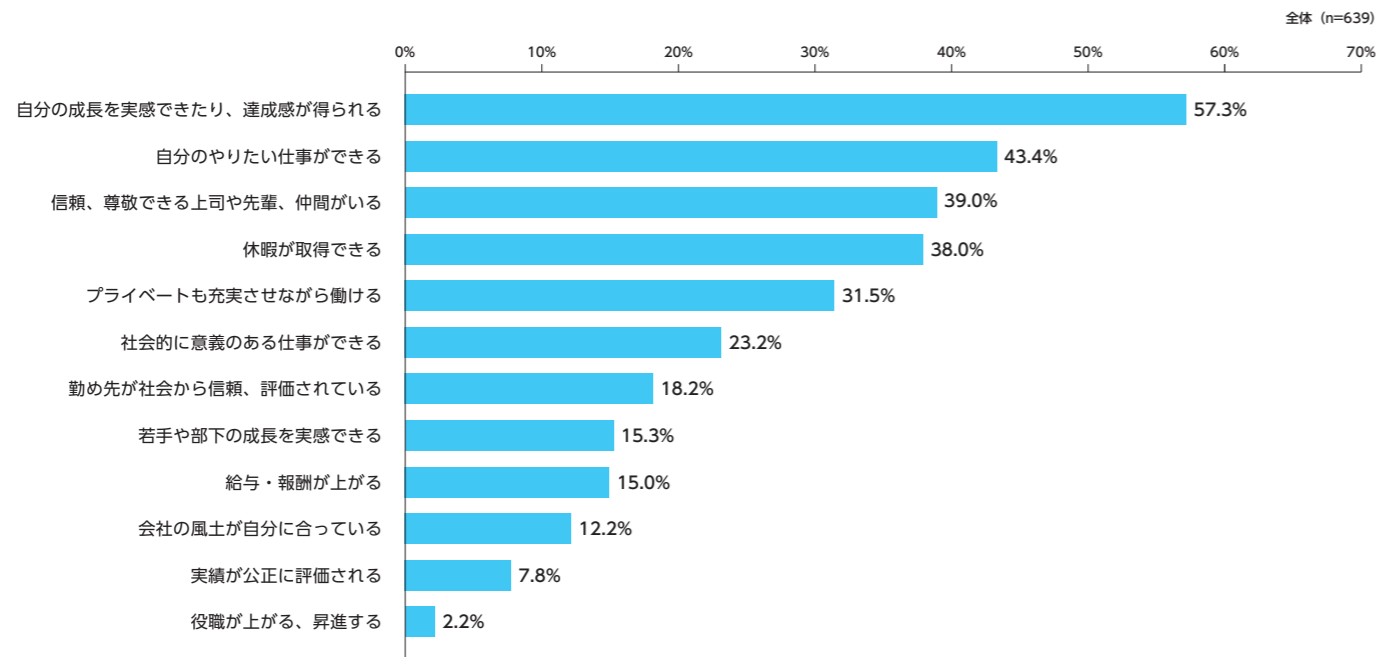
設問 2-1 あなたの「仕事」や「職場での生活」について、現在の充実度はどれくらいですか？



ここがポイント！

- 「あまり・全く充実していない」の割合は漸減しており、全社的に改善傾向にある。
- 一方で、会社別では「エンジ」で「全く充実していない」と回答した人が9.2%と前年から倍増している。
- 職種別では、「技能系」「エンジニアリング系」では「あまり・全く充実していない」と回答した人が20%を超え、比較的高い水準にある。逆に、「営業系」「研究開発系」では10%未満となっている。
- また、設問1で「いいえ」と回答した人は、「あまり・全く充実していない」と回答している割合も高い。サービス残業の撲滅が働きがいの向上につながるということをより一層意識して取り組んでいく必要がある。

設問 2-2 上記設問で「①とても充実している」「②まあまあ充実している」と回答した方にお聞きします。そのように回答した理由は何ですか？※複数回答可、ただし、最大3つまで

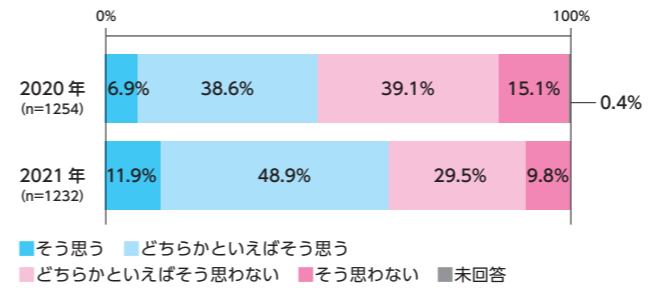


ここがポイント！

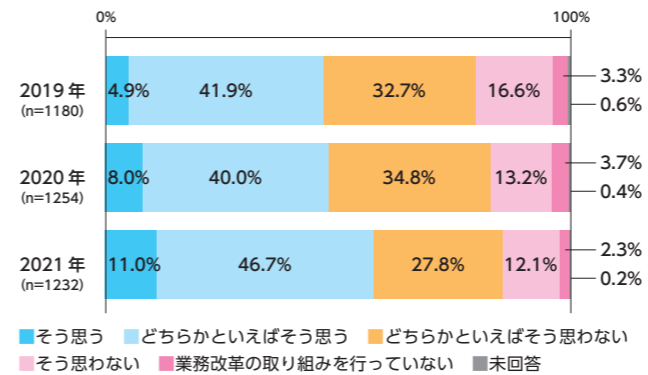
- 全体としての並びは、「あまり・全く充実していない」理由も昨年までと大きく変わっていない。
- 職種別では、OCコース（技能系・執務系）は「休暇取得」「プライベートの充実」が上位。PCコースは「成長、達成感」「信頼できる上司・仲間」「やりたい仕事」が上位となっている。

職種	充実している理由	充実していない理由
技能系	休暇	成長・達成感
執務系	プライベートの充実	信頼できる上司・仲間
事務企画系	成長・達成感	成長・達成感
営業系	成長・達成感	成長・達成感
研究開発系	やりたい仕事	成長・達成感
生産技術系	成長・達成感	成長・達成感
エンジニアリング系	成長・達成感	プライベートの充実

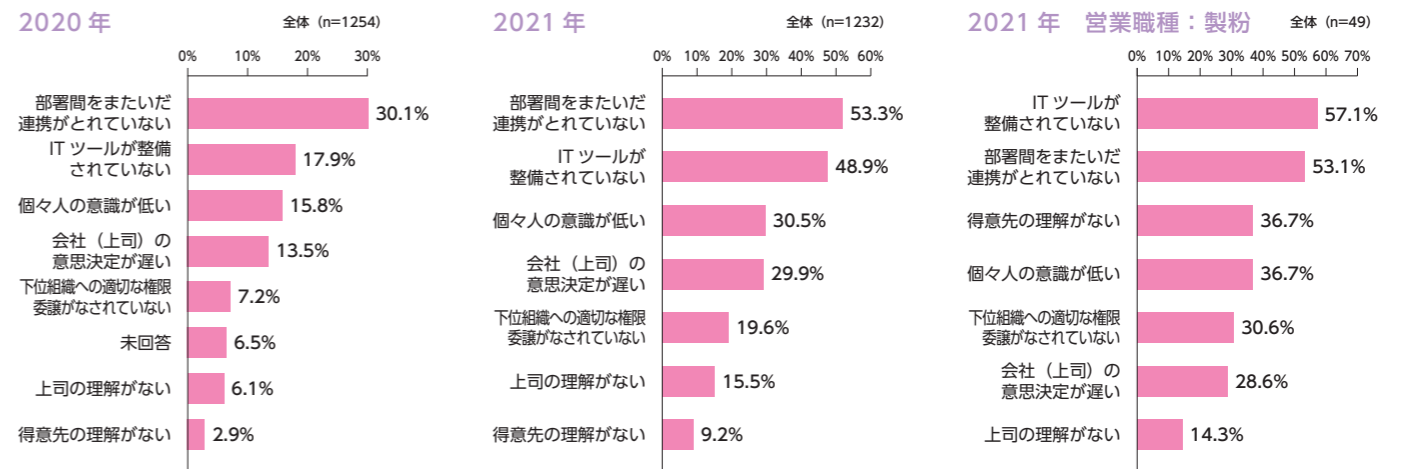
設問 2-3 あなたは当社の働き方改革の取り組みが、会社として成果をあげることに結びついていると思いますか？



設問 2-4 あなたの職場では、直近1年間で「業務改革」の取り組みが前進していますか？



設問 2-5 「業務改革」を推進していくうえで、解決すべき課題は何だと思いますか？

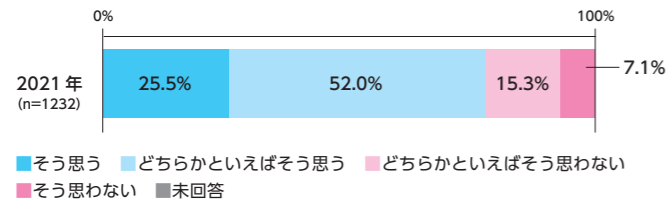


ここがポイント！

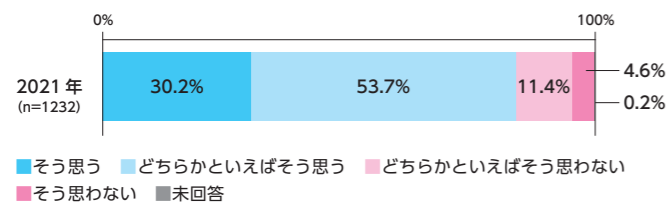
- 前回と比較して、「ITツールが整備されていない」が1位に迫っている。職種別では、「事務企画系」「営業系」「研究開発系」「生産技術系」では「ITツール」が「部署間の連携」を超えて1位。具体的なITツールや部署間連携の課題を確認し、改善につなげていきたい。
- 営業職種における「得意先の理解がない」については、製粉とフーズを比較すると製粉では「ITツール」「部署間の連携」に続く3位に入っており、製粉の回答割合はフーズに比べると高い。技能系でも製粉はフーズに比して「得意先の理解」が高いポイントとなっており、家庭用事業の主要得意先の流通・小売店と比較して、業務用事業の主要得意先である食品業界全体の課題として認識し、訴えかけていく必要がある。

テーマ③ 人事評価制度運用に関するチェック \NEW!!

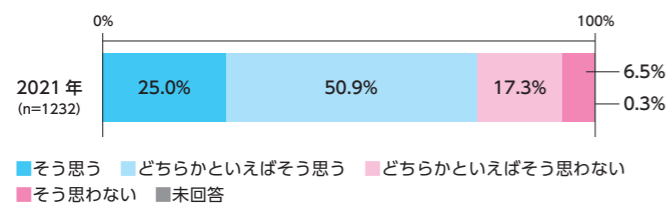
設問 3-1 あなたは自身の評価（賞与評定）について納得していますか？



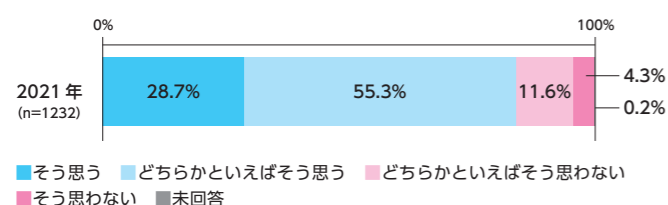
設問 3-2 あなたは目標設定面談で上司と十分にコミュニケーションが取れていると思いますか？



設問 3-4 あなたは普段の業務で上司から適切な観察・コーチを受けていますか？



設問 3-6 あなたは賞与評定結果のフィードバックの際に、上司と十分にコミュニケーションが取れていると思いますか？



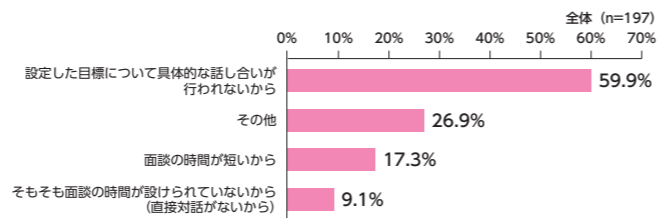
ここがポイント！

- 各種面談でのコミュニケーションについては、各社概ね同じ傾向が見られた。一方、職種別では、「**研究開発系**」では肯定的な選択肢を選んだ人が90%前後と非常に高い。「研究開発系」では否定的な選択肢の理由として「**面談時間が短い**」「**面談がない**」と回答した人が0人であり、コミュニケーションの機会が確実にある、ということが納得度に影響していると思われる。
- 一方、全体として否定的な回答の理由としては、総じて「**目標達成に繋がる支援が得られない**」という回答が主となった。
- 日々の業務の中でのコミュニケーションや支援については、制度上の面談機会に比べて満足度が低い。「**必要な情報共有がなされない**」という回答も目立ったことから、管理職が多忙で「受け身」となってしまうことも考えられる。

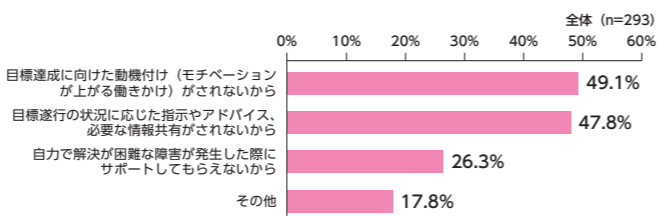
ここがポイント！

- 「**納得している**」人の数が多いが、約2割の人は、**評定結果に納得感を得ていない**。職種別では、「**研究開発系**」では「**そう思う・どちらかといえばそう思う**」が88.6%と最も高く、「**執務系**」では69.0%と最も低い。
- 会社別ではほぼ全社同傾向だが、**ファルマのみ88.9%**と高い結果となっている。

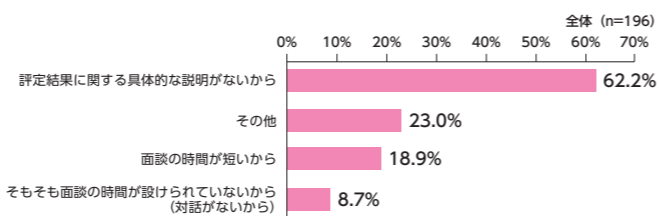
設問 3-3 1つ前の設問で「③どちらかといえばそう思わない」[④そう思わない]と回答した理由は何ですか？



設問 3-5 1つ前の設問で「③どちらかといえばそう思わない」[④そう思わない]と回答した理由は何ですか？

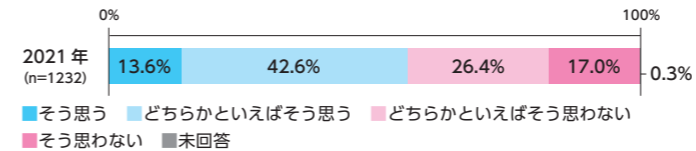


設問 3-7 1つ前の設問で「③どちらかといえばそう思わない」[④そう思わない]と回答した理由は何ですか？

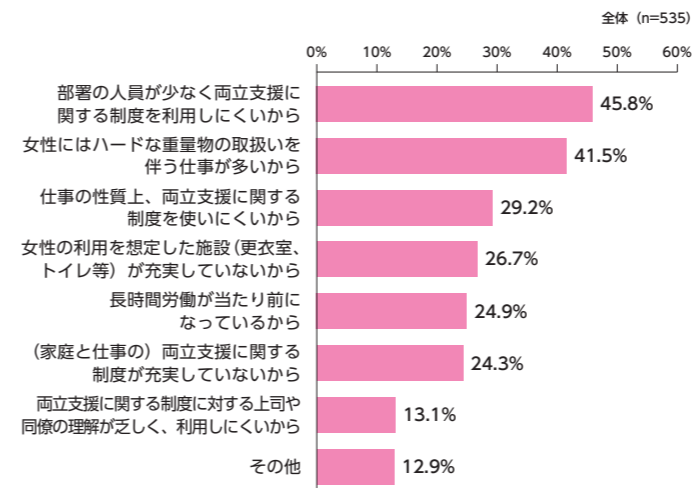


テーマ④ 多様な働き方に関する状況チェック \NEW!!

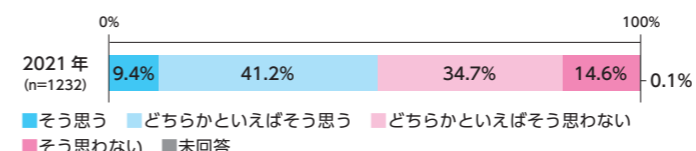
設問 4-1 あなたは現在の職場が女性にとって働きやすい環境になっていると思いますか？



設問 4-2 上記設問で「②いいえ」と回答した方にお聞きします。そのように回答した理由は何ですか？



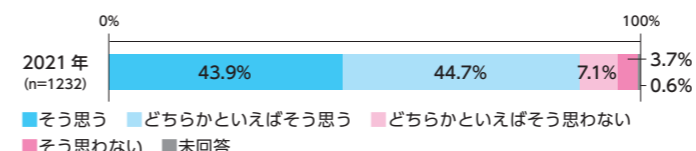
設問 4-3 あなたは現在の職場が高年齢者にとって働きやすい環境になっていると思いますか？



ここがポイント！

- 高年齢者(50歳以上)の働きやすさについては、**否定的な回答が50.1%**と半数を超えた。
- その理由として、アンケート作成時に本部が主に想定していた工場での作業負荷以外に、「**情報機器作業**」が上位4位に入り、「**細かい作業**」「**字の大きさ**」といった事務作業での負荷についても「**その他**」として多く回答があった。

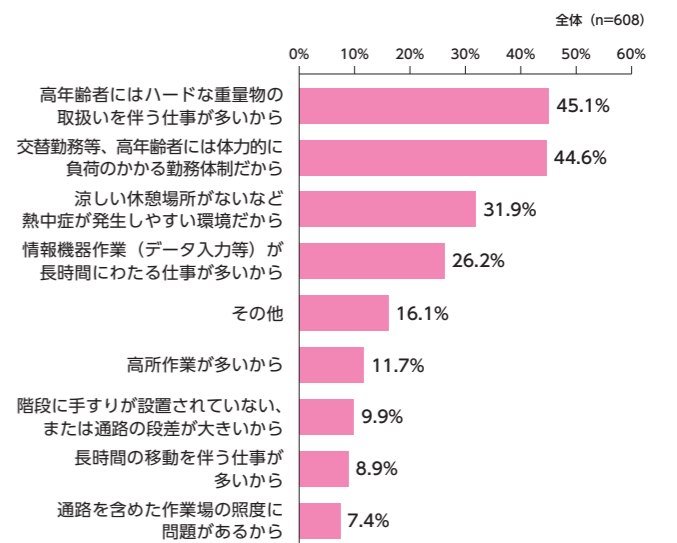
設問 4-5 あなたは当社グループにおける「在宅勤務制度」について、対象者の拡充や上限日数の増加など推進する方向で見直していくべきだと思いますか？



ここがポイント！

- 「**女性の働きやすさ**」については、全体では**否定的な回答が43.4%**となった。
- 職種別では、「**執務系**」「**研究開発系**」がそれぞれ**76.0%**、**69.8%**で比較的高い一方、「**技能系**」「**エンジニアリング系**」は**45.1%**、**52.4%**と低い。
- 否定的な回答の理由として、「**重量物の取扱い**」「**施設の充実**」が工場系支部中心に挙げられた。工場への女性配属も近年目立ち始めており、各支部でも改善されつつあるという声も聞かれますが、今後も継続して多様な働き方へのシフトは必要となる。
- 一方、「**事務企画系**」をはじめ女性PCコース比率が高まっている職種でも、否定的な回答は少なくない。その理由として「**人員数**」「**長時間労働**」といった女性に限らない労働環境の問題が挙がっており、実効性のある「**働き方改革**」のさらなる推進が求められていることが分かる。

設問 4-4 上記設問で「③どちらかといえばそう思わない」[④そう思わない]と回答した方にお聞きします。そのように回答した理由は何ですか？



ここがポイント！

- 否定的な回答の理由としては、「**現場(生産現場)との連携がとりづらくなる**」「**印鑑が多く在宅で完結できない**」「**コミュニケーションが不足する**」といった意見が上がった。

くみあいじほう インタビュー連載

中執のミタ

第2回 「どう使われる、アンケート!?!」



⚠️ 登場人物は想像上の存在です。類似する実在の人物への誹謗中傷等はお止めくださいますようお願い申し上げます。

ミタ コモリさんコモリさん、委員長はいつ焼肉おごってくれるんですかね？

コモリ なんでおごってくれる前提？ だがわかる、人の金で食う肉ほどうまいものはない。

ミタ ですよ。コモリさんも話分かるなあ。

コモリ おう、おれはコモリ。話の分かる男…。だが大事なことを教えてやろう。委員長はお小遣い制だ。お前におごっている場合じゃない。むしろ独身貴族のお前こそわれらお小遣い族におごるべきだ。

ミタ あ、コモリさんもお小遣い制なんですね。

コモリ そらそうよ。

ミタ ちなみにいくらなんですか？

コモリ 去年妻との厳しい交渉で5,000円のベースアップを勝ち取ったことで到達水準を超えて目標水準に一步近づいたな、って仕事中に何の話やねん。暇か。

ミタ 組合活動は仕事じゃないって聞いたんですけどお〜。

ミッツ アンタ馬鹿あ!?! 中央執行委員なら、組合欠勤中は

組合活動が仕事みたいなものでしょ！ 今日日は組合員アンケートの分析、さっさとやるわよ。



ミタ ワオ、出た！

ミッツ なんか文句あんの？ あん？

ミタ いえ、ございません。さあやりましょう。仕事って楽しいなあ！

コモリ (これがいわゆる「アットホームな職場」ってやつか…)

ミッツ アンケート、回収率96%って、今年も随分集まったわね。

コモリ そうですね、それだけ、組合員の皆さんに興味を持ってもらっているということですから、しっかり分析して活かしていきたいですね。

ミタ いやー、でもアンケート答えるの、正直結構大変ですよ。本部でも集計と分析もなんかすごい大変だし、誰がこんなめんどくさいこと始めたんだろう。責任者出てこい！

ヤマシタ 責任者は私だが？



ミタ うお!?! 中にはそんな人もいたりして！ あくまで中には！ ダイバーシティですからね、ダイバーシティ。

ミッツ まったく。アンタ、教えてやんなさいよ。

コモリ しょうがないな。

アンケート調査、はじまりの歴史

ミタ いやー、外は気持ちいいなあ。それで、何の話でしたっけ？

コモリ アンケートだろ。もともと、このアンケートをやることになったきっかけは、2017年10月に会社を挙げて「働き方改革」が開始されたことだ。

ミタ 会社の働き方改革と何の関係があるんですか？

コモリ 働き方改革を会社が掲げて、会社として実行してきたことに対して、実際に現場で働いている組合員がどう考えるか、効果が出ているといえるのか、PDCAサイクルの「C」(= Check)の部分はとても大事だ。それを客観的に、また付度なしでできるのは会社じゃなくて組合。「会社、最近ちょっと変わったな」なのか、「掛け声だけでなんも変わってないやん」なのか、会社の上司には「働き方改革、イイ感じっす！」としか言えない人もいるだろうからね。



ミタ 確かになあ、自分、長い物には巻かれたい派なんで、いざ上司に聞かれたら「イイ感じっす！ マジ最高っす！」って言うっちゃいますね。

コモリ その割には私に対する態度がおかしい気がするが…。とにかく、こういった施策はコストダウンや販売促進と違って、「意識」とか「雰囲気」の変化、という客観的な数字には表れにくいものでもあるから、よりこういったアンケートは大事になってくる。

ミタ でも、働き方改革っていえば、「所定外労働時間が減る」とか「年休取得日数が増える」というのは数字で出るし、成果としてわかりやすいくないですか？

コモリ 客観的な指標としてわかりやすいのは確かだね。でも問題は、「本当にその数字が正しいか」ということ。所定外労働時間については、過小申告する、あるいはせざるを得ない人がいる、というのはミタくんもわかるだろう？

ミタ それはそうですね…。正直サービス残業ってありますよね。「40時間の壁」っていうか、36協定違反したらいけないし。

コモリ 電通での労災事件から随分風向きが変わったけど、それまでは「月〇時間以上は付けたらダメ」とか、「年休取って出社してる」とか、当社に限らずよく聞いていた。

ミタ オレが会社入ったころですね。電通の事件。そういう状況から、上から「時間外減らせ！」って言われて所定外労働時間の数字だけが減っても意味がないし、むしろ「減らさなきゃ」ってサービス残業することになるかもしれないですね。

コモリ その通り。まず正しい実態が数字に表れること、それと同時に業務そのものが効率化され、「付き合い残業」みたいなものも減っていくことが必要なこと。ミタくんが言ったような、上からの圧力でよりサービス残業が増えたりしていないか、ということや、ただ「減らせ」ってだけの丸投げになっていないか、ということをアンケートではチェックしてきたし、これからも確認しないとイケない。ある意味、健康診断みたいなものだね。

ミタ なるほど。でも、そしたら毎回同じことを聞くんですか？ 定点観測しないと違いはわからないですよ？

コモリ 地味に鋭いな。アンケートは、サービス残業の有無や働き方改革についての定点観測をベースにしているのは確かだ。ただ、それ以外にその時々に応じたトピックスも組み込んでいる。今回でいえば、「人事評価制度

がちゃんと機能しているか」や「女性や高齢者に優しい職場かどうか」といったテーマがそれだ。

- ミタ** へえ。本部も意外に考えてるんですね。
- コモリ** (…いつか東京湾の藻屑にしたるわ)。



さて、今年のアンケート結果は…?

- ヤマシタ** 今年でこのアンケートも4回目か。少し傾向も見えてくる頃かな?
- コモリ** これまで支部・会社別でこのアンケートは分析してきましたが、今回から「職種」という観点も加えてみました。
- ミツツ** 職種ね。確かに、営業マンと製造オペレーターじゃ全然状況が違うわよね。
- コモリ** その通りです。例えば、「正確に所定外労働時間を勤務表に反映できているか」という設問での「いいえ」回答、つまり「サービス残業がある」と答えた割合は、全社で8.9%と3年前から右肩下がりです。しかし、その中では営業系と生産技術系が18%を超えて高い。特に、フーズ生産技術系は33%と突出していて、つけられていない時間も「20時間以上」が多数です。
- ミタ** 正直、営業系は想定していましたが、生産技術系もかなり高いんですね。
- ミツツ** どんだけ〜。製粉でも確かに工場の設備・品管担当は長時間労働が課題よね。



- ミタ** ですよね〜。
- コモリ** いかにも〜。
- ミツツ** ちょっとアンタ真面目にやんなさいよ。
- コモリ** えっ? 私だけ? え?

ミタ 「働き方改革前より労働時間を付けやすくなったか」に「以前から変わらない」という人が51.3%って結構いますね。もともと付けられているから変わらないのか、付けられない状況が変わらないのか、どっちなんでしょうね?

コモリ …悔しいが、いいポイントだ。実際に見てみると、「以前から変わらない」と回答した人のうち、「サービス残業がある」と答えた人の割合は全体とほぼ同じ8.7%。その8.7%の中で、「上司から時間を調整するように指示される」人は20%と全体よりもかなり多い。仕事の充実度も全体と比べて低く、「職場で業務改革が行われていない」と回答した人の割合も高い。

ミツツ こういうのは特定の職場の問題なのかしら。

ヤマシタ 属性を見てみると、幅広い年代、会社、職種、そして支部にわたっていて、そういう職場がまだ全国に散在しているということかもしれないね。このあたりは、支部と連携して取り組んでいくべき事柄になりそうだね。

コモリ 業務改革についても、職種で差があります。この1年で業務改革が前進したと回答した割合は、他が5割台の中でエンジニアリング系、研究開発系、営業系が7割を超えました。

ミツツ コロナのおかげ、って側面もありそうだけど、職种的に、在宅勤務ができるようになったから、というわけではなさそうよね。

コモリ TeamsなどITツールやWEB会議の普及ではないでしょうか。わざわざ会議のためだけに出張先から戻ったり、出張したり、が減ったとすれば生産性の向上にはつながりますよね。

ヤマシタ 我々組合も、この1年良くも悪くも変化があったよね。中央執行委員会で紙を1枚も印刷しなくなったし。

ミツツ 移動時間の負担は減ったし、ペーパーレスでいい面もあるけど、膝つき合わせて語る、みたいなものもときには必要よね〜。

コモリ 人事評価の納得度については今回初めてアンケートしました。約75%の人が「納得感がある」と回答しています。

ミタ 全体的に研究開発系の納得度が高いですね。上司とのコミュニケーションが取れている、と感じている人が9割!

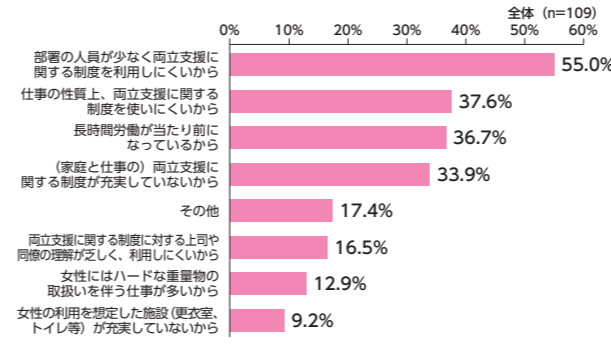
コモリ 「納得感がない」と回答した人は、「目標の達成度合い」や「評価結果」に対して具体的な話し合いがなされないということについて不満がある、ということがわかります。自由記述欄を見ても、「良い評価は今期の成果ではなく順番でついている」「自分が頑張った/できなかった実感と実際の評価が一致しない」という趣旨のコメントが目立ちます。

ミタ 確かに、どうやったら高い評価をとれるのか、自分の今期の成果に何が足りないか、とかがあいまいだどうしたらいいかわかんないですよな。

ミツツ 女性・高齢者の働く環境も各社・職種それぞれって感じねえ。

コモリ 「女性の働きやすさ」については、今の職場が女性にとって「働きやすい」「どちらかといえば働きやすい」と答えた人が全体の54.2%。女性の回答に限定すると、67.6%と全体よりは高いですね。工場系支部がやはり低めに出ていますね。今年も女性の新社員が工場配属されていますので、改善していく必要があります。

女性が回答する、「女性が働きやすい職場ではない」と感じる理由

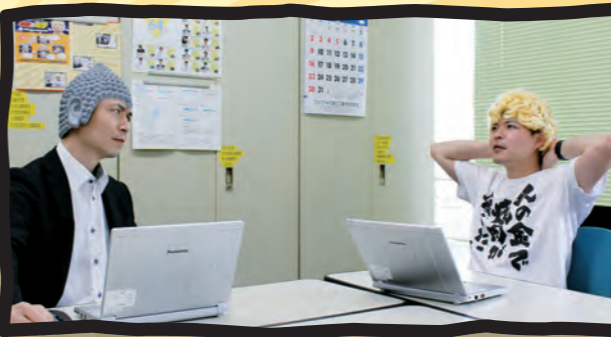


ミツツ 50歳以上の高齢者のデータを見ると、おおむね全体と同じ傾向みたいね。特徴的なのは「字が細かい」「ITに不慣れ」といったコメントが高齢者からは出てるところね。

ヤマシタ それは私たちもわかりますよね。ミタくんなんかは若いからいいだろうけど。

ミタ そんなことないっすよ〜。もう30歳ですから。オッサンですよオッサン。

ヤマシタ 君がオッサンなら私はなんなんだ? おじいちゃんか? 私をおじいちゃんと言っているのか?!



ミタ 減相もございません! はい!

それで、この後どうするの?

ミタ いやーそれにしてもアンケートの結果、興味深いですね…。

コモリ 確かに「生の声」でもあるし、これだけの回答率のアンケートは他労組でもなかなかないからね。今回、初めてWEBアンケートもやったけど、支部によっては効率化につなげることもできたんじゃないかな。

ミタ 正直、自分は紙で書くのめんどくさかったんで、今回は通勤中にスマホでできたのは楽でしたね。それでもめんどくさいのはめんどくさいですけどね。いやー、にしても分析大変だったけど終わった、終わった。第二部・完!

ミタ 正直、自分は紙で書くのめんどくさかったんで、今回は通勤中にスマホでできたのは楽でしたね。それでもめんどくさいのはめんどくさいですけどね。いやー、にしても分析大変だったけど終わった、終わった。第二部・完!



※画像はイメージです。

ミツツ 勝手に試合終了してんじゃないわよ。アンケートに限らず、情報というのは集めるだけでは意味がないわけ。会社とは労使協議会や事務局での打合せの場を通じて、労働環境の改善を訴えていくことになるわけだけど、会社は勤務表のデータや、普段の上司・部下の会話からしか、実態を見て取ることができないわけよ。そこで、こういった「生の声」であり、具体的な数字を出すことができれば、改善策を労使で考えて実行していくことができる。これを、本部と経営、各支部と事業場でそれぞれやっていくことで効果が出てくる。あー、年取ると一気にしゃべるのつらいわ。

コモリ お疲れ様です。具体的にはグループ中央協議会や、各社別労使協議会で本部としては話をしていくことになる。支部でも、工場協議会や労使協議会の場で、データやコメントから会社に対して改善要望や、提案をしていってもらえると考えている。去年は労使協議会などの会議体を実施できず、夏に会社・組合とも少数での意見交換を行った。会社が行っている働き方改革の進捗と合わせて、アンケート結果を共有している。これによって制度や仕組みが大幅に変化した、ということではないけれども、会社としてもまだまだサービス残業があるという実態については、正確に把握するには組合のアンケートしかない。「意識」を変えるのはどうしても時間がかかるが、管理者への啓蒙活動など、地道に労使で取り組んでいくことができているとは思っている。

結果として、まだまだではあるが少しずつ残業はちゃんとつける、という意識が以前より出てきていることがアンケートからは読み取れるよね。今回、特徴がみられた職種や会社については、よりピンポイントな対応策を会社とも協議していかなければいけない。

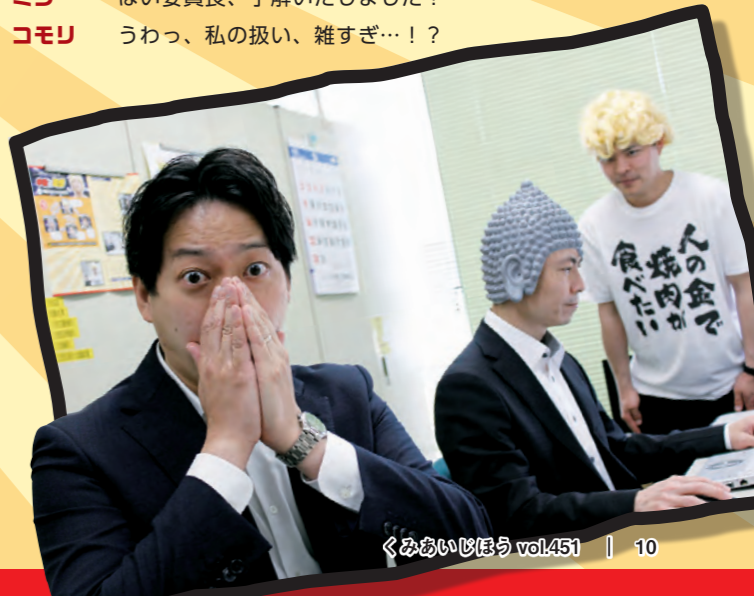
ミタ …コモリさん、終わりでもいいですか? ふあ〜。

ミツツ 眠気に耐えてよく頑張った! 感動した!!

ヤマシタ 人事評価とか多様な働き方の面でも、偉い人が「知る」「気づく」ということが会社を動かすことに繋がるってことでもあるね。自分たち自身でも、気づくこともあるし、「目標」「道標」にもなる。アンケートについては、全組合員の協力でとても大きな価値を持つものにできていることを忘れず、本部・支部ともに有効活用していかなければいけないね。

ミタ はい委員長、了解いたしました!

コモリ うわっ、私の扱い、雑すぎ…!?



日清趣味人

仕事以外にもさまざまな顔を持つ、多士済々の組合員の皆さんですが、1,300 人もいれば同好の士もそれなりにいるはず。今回は、「クルマ・バイク」が好きだ！という方に集合いただきました。

高桑 良介

所属支部 上田支部 所属部署 日清ファルマ上田工場生産部



トライアンフ・ボンネビル T120。クラシックスタイル・パラツインの鼓動とサウンドは唯一無二!! 高トルクなので街乗りも高速走行もストレスなく走れる偉いバイクです!!

上田では冬の間は乗れませんので、バッテリー切れのため会社に来るので精一杯でした!! 昔はよく出かけましたよ!! バイク最高!!



山下 恒由

所属支部 組合本部



F1 (フォーミュラワン) は四輪レースの世界最高峰に位置するカテゴリーです。応援しているマクラーレン F1 チームには特に熱が入ってしまいます。打倒メルセデス! ちょっと厳しいかあ…

マシンではありませんが、写真は観戦席から撮ったホームストレートです。ここをマシンが駆け抜けるスピードとサウンドは最高! 観戦に行きたい! ただコロナ感染が…



野村 秀和

所属支部 知多支部 所属部署 日清製粉知多工場 包装(応量)



最近あまり乗れてませんが、自分にとってのバイクの魅力は音と匂いと操作感です。四気筒が高回転で回る時の音と匂いは最高! 昭和のおじさんなので 2 ストも好みます。

バイクに跨っている場所は、梅で有名? な知多市の佐布里池の駐車場です。以前、某 TV 番組で池の水を抜かれてましたが現在は満水のようなようです。



今村 俊介

所属支部 福岡支部 所属部署 日清製粉福岡工場 出荷



高校生の頃から乗りたかったバイクに最近乗りはじめました。このくみあいじょうが配布される頃には大型二輪免許を取得している(はず)なのでそのうち大型に乗り換える…かも??

あまり遠出はしていませんが日帰りできる範囲でよくツーリングに出掛けています。インスタ映えしそうな写真を撮れるセンスが欲しいです (T_T)



栗林 伊織

所属支部 福岡営業所支部 所属部署 日清製粉 福岡営業部



幼少期から親や親族の英才教育? もあり、自動車雑誌を熟読していました。クルマを見るのも好きですが、乗るのも好きです。(乗用車が好きで F1 等は興味がない…)

黄色いクルマ買いました。免許取り立て赤いローバーミニ乗った以来の派手な色です。購入半年で既に 1 万キロ走り過走行気味。九州いろいろ探訪するのが楽しいです!

