

日清製粉労働組合時報

むぎ
こむ

vol.462
2024.06

TOPIC

他労組座談会
雪印メグミルク労働組合×日清製粉労働組合
組合員アンケート結果発表!

雪印メグミルク労働組合 × 日清製粉労働組合

「食の安全」について考える



中央書記長
菅原 拓紀



中央執行委員長
海上 知広

雪印メグミルク
労働組合



中央執行委員長
赤木 剛



中央副執行委員長
松尾 成樹

日清製粉
労働組合

赤木 本日はよろしくお願ひいたします。また2000年に起きた事件・事故についてもお話しただけということ、大変ありがたうございます。雪印さんでの事故は日本全体で食の安全安心に対する考え方が大きく変化させるきっかけとなったように感じますが、もう24年前となると若い人だと記憶にない人もいますよね。

海上 事件は20年以上前のことになりましたので、従業員の入れ替えも進んでおり、実際にその当時を経験した人はかなり減っています。専従の執行部の中でも私しかいません。その中でどのように伝えていかなければいけないかは、組合も会社も考えるところです。当時、私はちょ

「食の安全」が
守られなかった際に
何が起きるのか

◆雪印乳業食中毒事件

【事件の概要】

2000年(平成12年)6月に雪印乳業(株)大阪工場製造の低脂肪乳などにより発生した食中毒事件。
6月27日大阪市保健所に最初の食中毒患者の届けがありました。
調査の結果、雪印乳業(株)大樹工場で製造された脱脂粉乳が停電事故で汚染され、それを再溶解して製造した脱脂粉乳を大阪工場原料として使用していたことがわかりました。
その脱脂粉乳に黄色ブドウ球菌が産生する(エンテロトキシン)が含まれていたことが原因でした。雪印乳業(株)は事件直後の対応に手間取り、商品の回収やお客様・消費者への告知に時間を要したため、被害は13,420人に及びました。この事件によって、社会に牛乳乳製品をはじめとする加工食品の製造に、不信と不安を抱かせるだけでなく、乳等省令についての乳業界の解釈と社会の理解との乖離が明らかになるなど、社会に対して大きな影響を与えました。

◆雪印食品牛肉偽装事件

【事件の概要】

2001年(平成13年)9月、国内でBSE感染牛が発見されたため、国はBSE全頭検査開始前にと畜された国産牛肉を事業者から買い上げる対策を実施しました。
これは、雪印乳業(株)の子会社であった雪印食品(株)がこの制度を悪用し、安価な輸入牛肉と国産牛肉とをすり替えて申請し、交付金を不正に受給したという、明らかでない詐欺事件です。
事件は2002年(平成14年)1月23日の朝日、毎日両新聞の報道で表面化しました。
背景には、食肉業界で「原産地ラベル張り替え」が日常化していたことや雪印乳業(株)の食中毒事件の影響により雪印食品の売上が減少し経営が悪化していたことに加えBSE牛発生に伴う消費者の牛肉買い控えにより大量の在庫を抱えてしまっていたなどの状況がありました。
しかし、最大の原因は、当事者の考えや上司の指示がコンプライアンスや企業倫理に反するものであった、ということは否め

ません。
事件が顕在化してから3ヶ月後の2002年(平成14年)4月末に、雪印食品(株)は解散しました。

事件発生に伴う労働条件の変化

【賃金】

- ・3年連続の定期昇給凍結
- ・一時金減額
- ・各種手当での改廃(廃止、減額など)

【雇用・労働環境】

- ・合理化提案
- ・大阪工場閉鎖、仙台工場閉鎖、新潟工場閉鎖、東京工場閉鎖、高松工場閉鎖、生物学研究所の閉鎖、静岡工場閉鎖、北陸工場閉鎖、広島工場閉鎖、名古屋工場アイスクリーム製造の中止、中部物流センターの廃止、スケートセンターの廃止、花巻工場閉鎖、道南営業所閉鎖、都城工場の廃止、新潟支店の廃止、長野支店の廃止、東関東支店の廃止、北関東支店の廃止、北九州支店の廃止

うど北海道のなかしべつ工場に
いまして、その事件の一報が出
る2ヶ月前には娘が生まれて、
より一層頑張っているという
思いを持って仕事をしていた矢
先に報道がありました。それま
で会社からの発信は全くなく、
初めは半信半疑な部分もあつた
んですが、徐々に話が大きく
なっていきました。一歩間違え
れば一気に信頼が揺らいでしま
うというの

が、食品業界
にはあります
よね。当時、
雪印といえは
北海道の中で
はかなりブラ
ンド力を持っ
ていました
が、あの事件
を経験したこ
とによってそ
の信頼が地に



落ちるといふ状況を町の中で経
験しました。工場内でもこれか
ら会社はどうなっていくんだろ
うという話があちらこちらから
聞こえてくる状況で、「自分が
今作っているチーズは本当に売
れるのか」「お客様のもとに届
くのか」という不安を抱えなが
ら、生産をしなきゃいけないと
いう使命もあり、生産を続けて
いた記憶があります。

赤木 報道が
どんどん過熱
していったこ
とは記憶に
残っています。
現場で働
いている人た
ちからすると
気が気ではな
いですよ。な
事件後の会社
はどうなっ
ていったん

か？

海上 事件そのものが大きく報
道され、全容がわかっていく中
で、会社からは人員整理とい
いますか、解雇に近いような形
希望退職制度の提案も出てき
て、仲間がどんどん退職してい
く状況も目の当たりにしまし
た。2000年の食肉の事件
いて、2002年の食肉の事件
もありました。そこも合わせま
すと数年の間に2000人の仲
間が会社を去っていき、非常に
つらい思いをした記憶が残って
います。さらに、会社も厳しい
状況でしたので、定期昇給の停
止や一時金の大幅減額、福利厚
生制度の縮小など様々な部分で
生活にも影響が出る事態になり
ました。組合としてもこれらの
会社提案を受けざるを得ない状
況だったと聞いています。当時
は私も正直、退職を考えました。
ただ、「この会社が好きで入っ

たので何とか続けていこう」と
いう想いや「家族も支えていか
なきゃならない」といういろん
な想いや考えがまとまらない中
で過ごしていましたね。
松尾 それだけの数の仲間が退
職してしまっただけですね。今回
食の安全安心は私たちの雇用に
も直結しているんだということ
を改めて痛感しました。このこ
とが起こってしまった原因は何
だったんでしょうか。

海上 当時よく報道された部分
でもありますが、会社に「上司
の言うことは当たり前」であり、
「従わなきゃならない」という
風土があつたことだと感じてい
ます。私自身も自分が少し変だ
と思っても、上司や先輩の言う
ことに従ってれば大丈夫と作
業していた部分がありました。
そういった風土が、大きなミス
や偽装を止められなかったのだ
と思います。

労働組合として 「言える」環境を作って いく

赤木 日清製粉グループでは、
幸い大きな報道になるようなこ
とは、私が知っている限りでは
ありませんが、どのメーカーに
もあるように製品回収などの話
はやっばりあります。現状が当
たり前だと思わず、常に疑問を
持ちながら仕事に携わらないと
いけないですよ。ここまでお
話を聞いてきて労働組合として
もそれを伝えていく必要がある
と感じました。この事件が起き
たことで、会社はその後のよ
うに変わってきたんでしょうか。

海上 会社としてもおかしいと
思ったら聞いてみるという風土
醸成の取り組みをしてきて、言
いやすい雰囲気はなってきた
と思います。ただ、現在どこの
職場でもそういう雰囲気がと言

われると、まだまだかなとい
うところもあります。そこにつ
いては、労働組合がしっかりと支
部や組合員というんなコミュニ
ケーションツールを使い、どこ
の職場でどういう課題や問題が
あるのかヒアリングして会社に
も伝えていながら職場環境の
改善を求めたりしています。
赤木 今でこそ心理的安全性と
いったワードがメジャーになっ
ていますが、組合としては何か
対策をされていますか。

海上 会社としても研修等を使
いながら試みているとは聞いて
います。組合としても会社では
できないことをしようと考え
て、先ほどお話ししたヒアリン
グのほかにも「労働相談窓口」
というものを設置しています。
なんでも相談窓口なので、内容
も様々です。例えば、パワハラ
やいじめ、セクハラ関連の相談
で、会社や上司に言えない内容

がくることも
ありますし、
品質に関連す
る部分の相談
や、職場環境
に関する問題
があつてどう
してもそこで
は言えないか
らつていうよ
うなことが連
絡できるよう
な窓口です。



は、会社と協
議をしていま
す。
赤木 相談さ
れる方は結構
多いですか。
海上 そうで
すね。今も対
応中の案件が
いくつかあり
ます。内容と
しては単純な
問い合わせも
あります。ハラスメント系、
特にパワハラやいじめのよう
な相談もあります。支部の役員に
も言えない、上司も相手にし
てくれなかったから組合に相談す
るという感じ。会社も窓口
を持っていきますが、会社にも言
い辛いという方については組合
の方に相談がくることが多いで
す。その事実は組合と会社で話
をしながら調査をして、事実確

電話、メール、あとはフォーム
のQRコードを読み取ってメー
ルが送信されるような、匿名で
言いたい方もいらつしゃいま
す。そういったツールを使い
ながら、なんでも言えるような
会社には言えないけど組合に聞
いてほしいという窓口を作っ
ています。内部通報制度に近い
かもしれません。そこで何かこ
ちらでも問題がある部分があ



係を精査しながら対応しています。

赤木 我々も月2回Web上のバーチャルオフィスで相談を受ける「なんでも相談日」やメールで常時相談を受け付けている「なんでも相談BOX」というものを設置していますが、件数としてはまだまだ少ないですね。

と、それがハラスメントに該当するか否か、どういう環境で行われたのかを精査していま

松尾 労働組合の機能として会社経営に対してのチェックもあるかと思いますが、食品安全という観点でも取り組まれていることはあります。

す。組合独自で対応することも、会社と一緒にやって対応することもあります。案件によって様々ですけど、加害者が経営陣であれば当然会社に調査してもらえないか話しますし、組合員同士のケースもあつたりするので、そういったときには事実関

海上 まず支部では、フード連合の「食の安全安心強化月間」の6〜7月にあわせて年1回の職場で何か不安なことはないか、何か法律に触れそうところがないか、職場で物言えない環境になっていないか、経営陣の対応はどうかなどをヒアリングしてもらい、その結果を中央本部にも共有してもらって

ます。安全衛生に関しては安全衛生委員会がそれぞれの場所に設置されているので、その中に必ず組合役員を最低1名入れて、安全や衛生に関する協議に参加し報告してもらっています。中央本部では、安全の労使協議会や全体の協議会の中で会社への確認もしていますね。

松尾 組合として安全に関するところもチェック機能が整っているんですね。日清製粉でも製品安全担当者はいますし、もちろん安全衛生委員会や製品安全委員会という会議もありますが、会社の中の会議になっていて労使関係の中で行われてはいないのが現状ですね。安全衛生委員会を毎月やっている中でも内容については、人の安全にフォーカスされていることが多く、食の安全や衛生というところの話は少ないように感じます。

海上 私どもも日清製粉さんと

半々ということを理解していますが、そういう経営職がないところもあります。支部役員も毎年ほとんど変わっていく中で、安全衛生委員って若手の登竜門みたいな感じで、職場の上司が若手に決めちゃうことがあつたりするので、そこからまず正しい知識を与えていかないといけないと思っています。そのため毎年、支部役員の入替え後の年度初めに支部役員全員を集めた会議を実施し、本来組合として何をしなきゃいけないのかや、支部の機能、労組と会社の関係など、基本知識習得のための教育活動を毎年実施しています。

たので、原点に立ち返る意味でも、年4回発行している機関紙の中で事件を風化させないことにフォーカスを当てた記事を作り、契約社員も含めた皆がしっかりと当事者意識を持つための取り組みにしました。また、組合加入4年目の人を対象とした研修も実施しています。会社は正しい品質の知識や別途品質保証チェックなどのハード面での取り組みをしているので、会社の取り組みと棲み分けをしながら、現在は年1回、全組合員の意識を事件に向けてのためにこれまでに発行した機関誌を活用しながら6〜7月に集中して取り組んでいます。

菅原 食の安全に話を戻すと、事件について私たちの組織でも定例活動をこなしていて、取り組みの風化を感じる部分もあつ

赤木 記事を拝見しましたが、体験した人の言葉ってやっぱり重みがありますよね。

事件を風化させないための情報発信

菅原 食の安全に話を戻すと、事件について私たちの組織でも定例活動をこなしていて、取り組みの風化を感じる部分もあつ

菅原 事件を経験している組合員がだんだん減ってきているからこそ、今いる経験をした組合

近いところがあつて、どうしても人の安全に寄っちゃいます。本来であれば安全と衛生ですから、衛生も当然ですけど、その衛生の部分はうちもまだ弱い部分の一つかな。特に工場はどうしても機械を動かすので、不安全行動の状態、行動によって人を怪我させない、大事な人材を怪我させないという部分に特化した動きの方が多いかなと思っております。そこをいかにして衛生の部分もやっていくか、特に工場は難しいなど、課題として捉えています。

松尾 職場や支部活動の中で安全に関する取り組みはどのようになされていますか。

菅原 そもそも会社も労組との関係性を知っている経営職があまり多くなくて、支部役員経験のある経営職だと、この話は労組を通さないと難しいとか、安全衛生委員会は会社と労組は

員の皆さんに協力をいただいで、当時その人がどこにいたのか、部署や地域によって考えが違つたりしますので、赤裸々な思いを書いていただくようお願いし5回にわたって機関誌に掲載しました。

赤木 反響はどうですか。

菅原 様々なお声が届いています。もちろん知っている顔の方が記事になっていたと声をかけてくれることもあれば、しっかりと読んで感銘しましたってメールくれる方とか。記事には、脅迫を受けたとか結構ハードな内容を書いているところもあつたりしますが、いろんな立場環境にいる人たちが見てもどこかに刺さる、「ジブンゴト」として捉えられるようなまとめにはなっているかな。

松尾 会社のこういったトラブルや問題に対して、組合から組合員に周知する、意識を変えて

いくつというのがあまりできてなくて、組合でまとめて発信するのはいいなってすぐ思いました。先ほど当事者意識っていう話がありましたけど、私も製品安全の仕事をしている中で問題意識、危機意識、当事者意識の三つを意識していて、それを教育として職場に話してはいるんですけど、そういったところも組合の目線と立場でやってい



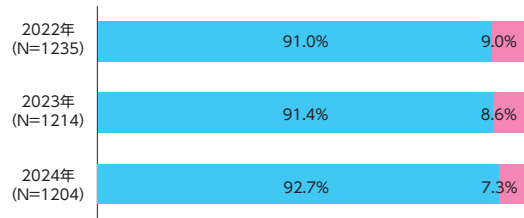
組合員アンケート 今回の結果は？！

2024年1～2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**」「**評定制度運用の納得感**」「**多様な働き方**」「**Wellbeing**」などについて回答いただきました。今回は全組合員がWEBアンケート形式で回答いただき、**97%**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。今回はアンケート結果を一部抜粋し、皆さんにお伝えします！

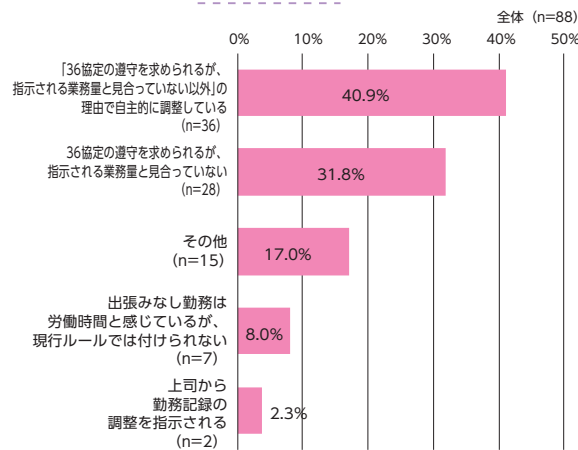
テーマ1 所定外労働時間

設問1-1 現在（過去1年間）、あなたは所定外労働時間を正確に勤務表に反映できていますか？

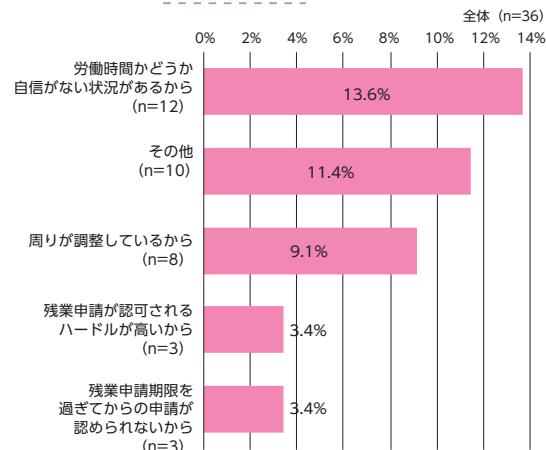
■ はい ■ いいえ



設問1-2 正確に記録できない最も大きな理由は何ですか？



設問1-3 自主的に調整する最も大きな理由は何ですか？



ここがポイント！

- 「いいえ」と回答した人の割合は**7.3%**と昨年から微減。
- 自主的な調整理由として、**指示される業務量と見合っていない**と回答している人が多くなっており、人員に対する業務負荷が高いことが顕著に表れている。
- 「その他」では「労働時間かどうか自信がない」とする組合員が最も多くなっている。具体的な内容として、特に「**着替えの時間**」「**休日の電話対応**」などが多くみられ、会社に方針を示すことを求めている必要がある。

けるといいのかなって。今、独自に作られたという資料を拝見して、大変勉強になりました。
海上 結局、末端の組合員まで やっていることを伝えられなかったら、組合は何やっているかわからないので、情報伝達をしっかりとしないといけないですよ。私たちは支部の代表者会議の中でも、自分たちの支部がどのぐらいのレベルで情報伝達ができているかみたいなのをグループワークで取り組んでもらっています。何が足りなくて、何を本部にフォローして欲しいのかみたいなことをディスカッションした時期があって、やっている支部の取り組みを真似してみるとか、いろんな事業所の情報をまとめて発信することによって、それぞれの支部で工夫をしながら、組合員への情報伝達のやり方を変えてもらう一助にしてもらう取り組みも行って

ました。
松尾 情報伝達って難しいけど、本当に大切ですよ。でも、組合から出す情報ってすごく難しい漢字がいっぱいあって、僕みたいな組合員からすると正直読もうって思わないんです。(笑)。最近では、全員に見てもらえるものにしてほしいという思いで、発信する情報をもっと見やすくわかりやすいように変えていく取り組みをしています。そうすると今まで見なかった人、興味なかった人が少しずつ良くなる目を通してくれるようになってきました。「本部が勝手にやっている」「支部の上の人たちがやっているな」「自分はよくわかんないし関係ないよ」「みたいな感じから少しずつ抜け出していきたいと思っています。まずは、僕が見てもわかる言葉にするところからですね(笑)。
赤木 ここまで色んなお話を聞

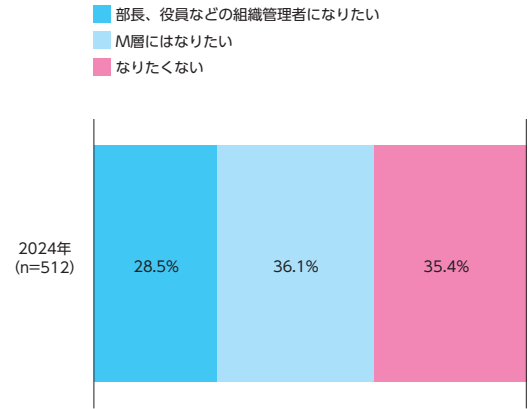
いてきて、製品安全は会社の存続にも関わることだと改めて感じました。今まで仕事と組合でちょっと切り離して考えてしまっていました。組合としてやらないといけないこと、でき

ることがあるんだという部分も少し見えてきたので、これから私たちが取り組んでいきたいと思えます。本日はありがとうございました。

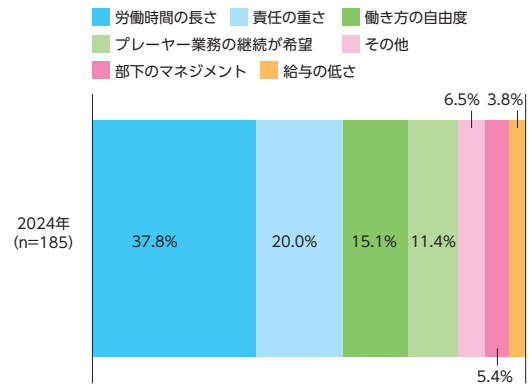


対談実施日:2024年4月4日

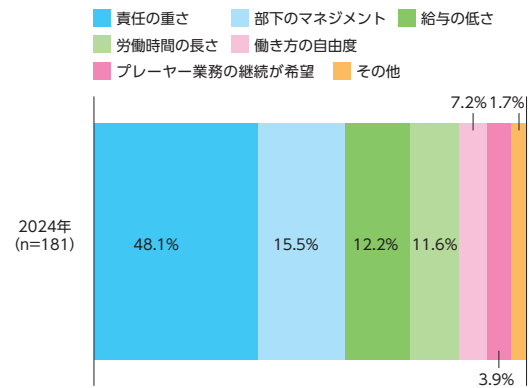
設問 2-4 あなたは、今後管理職になりたいと思いますか？



設問 2-5 組織管理者にはなりたくないと思う理由はなんですか？複数当てはまる方は、最大の理由を選択してください。



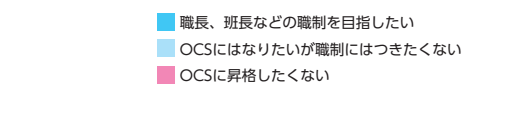
設問 2-6 M層になりたくないと思う最大の理由は何ですか？



ここがポイント！

- 男女別では、女性は管理職になりたくない人が5割強おり、男女差が大きく出ている。
- 管理職になりたくない理由としては「労働時間の長さ」「責任の重さ」が主要因となっていることがうかがえる。

設問 2-7 あなたは、今後OCSや職制に就きたいと思っていますか。

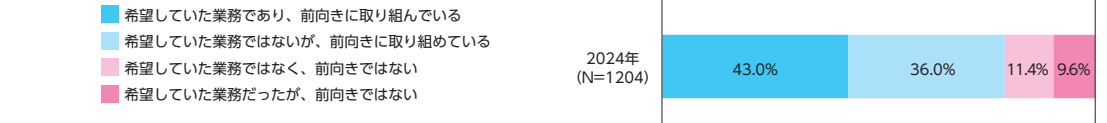


ここがポイント！

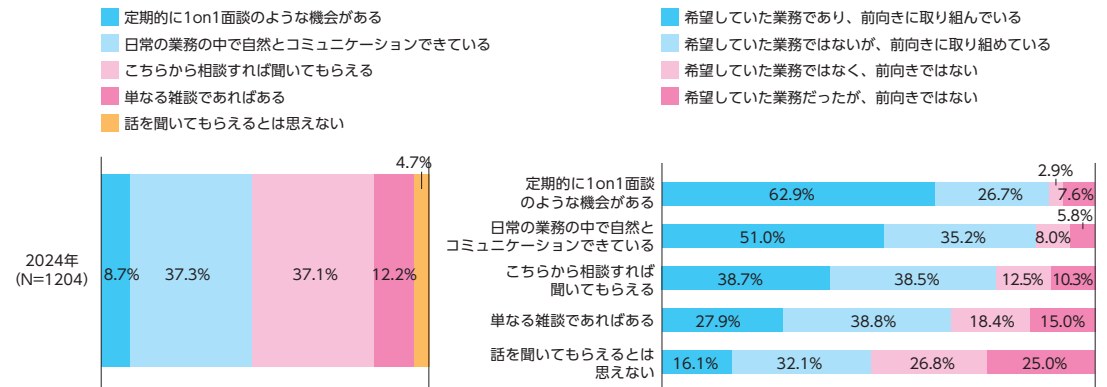
- 4割強の人が職制を目指したくないと回答している。
- 職制を目指したくない理由としては、現状よりも業務が増えてしまうことや役割に対する対価（役職手当）が見合っていないという意見が主要因となっている。

テーマ2 働きがいとキャリア観

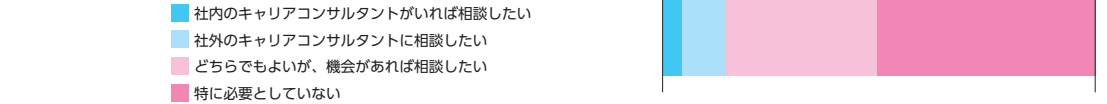
設問 2-1 あなたは、現在の仕事に前向きに取り組むことができますか？



設問 2-2 直属の上司と業務進捗確認以外のコミュニケーション（困りごとの相談、体調について、キャリアプランについてなど）を取る機会はどの程度ありますか。



設問 2-3 自身のキャリアについて、キャリアコンサルタントに相談する機会があれば、利用したいと思いますか？



ここがポイント！

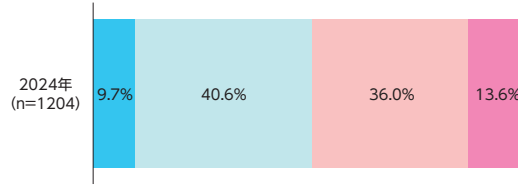
- 昨年から大きく傾向は変わらず、当初の希望にかかわらず、80%弱の組合員が前向きに取り組んでいる。
- 一方、希望していた仕事でも前向きでない方が1割程度おり、理由として業務過多を挙げている人が多くなっている。
- 「業務進捗確認以外のコミュニケーション」と、「現業務への前向き感」には相関性がみられるため、今後、さらに推進していくことが効果的だと考えられる。
- 50%の組合員が自身のキャリアについて、キャリアコンサルタントに相談してみたいとしており、働きがいやモチベーションの向上のためにもキャリア形成の支援について検討していく必要がある。

テーマ5 多様な人が働きやすい職場づくり(女性の働きやすさ)

設問5-1 あなたの職場は女性が働きやすい環境になっていますか？

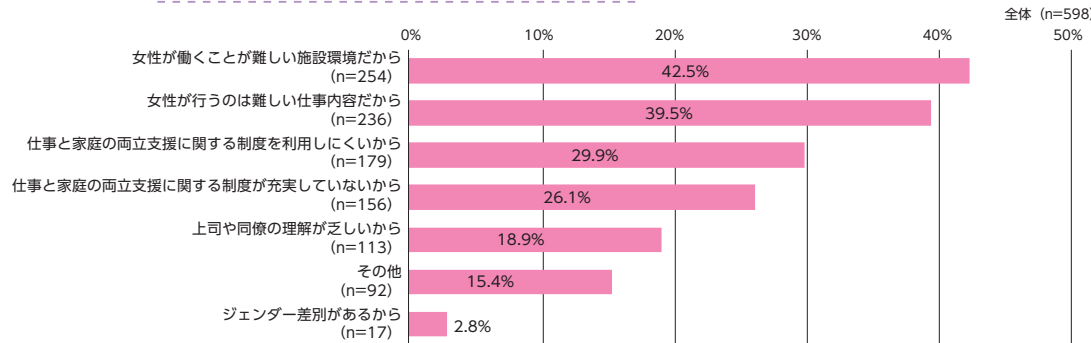
環境になっていますか？

■ とてもそう思う ■ そう思う
■ あまりそう思わない ■ まったくそう思わない



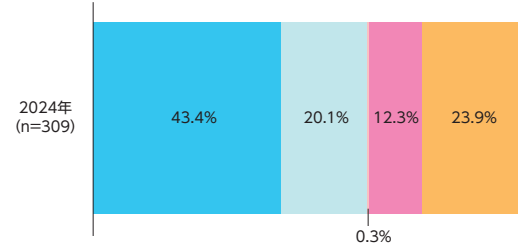
設問5-2 女性が働きづらいと感じられる理由は何ですか。当てはまるものをすべて選択してください。

当てはまるものをすべて選択してください。



設問5-3 女性特有の健康課題(月経、PMS、更年期障害等)について、職場では適切に理解・配慮されていますか。

■ 適切に理解と配慮されている ■ 理解・配慮が不足していると感じる
■ 過度に配慮されていると感じる ■ 配慮は不要と感じている ■ その他



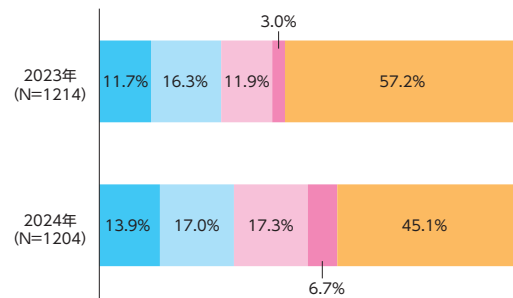
ここがポイント！

- 「女性の働きやすさ」については、**否定的な回答が約半数**となった。
- 否定的な回答の理由としては、**施設環境や業務内容が多く、特に工場支部ではハード面において女性が働く環境が整っていない状況**がうかがえる。近年では工場への女性配属もみられるため、今後も継続して改善していく必要がある。
- また、営業系の女性は、**否定的な回答が7割を超えており、最も大きな理由としては「上司や同僚の理解が乏しいから」という声が多く挙がっている**。突発的な業務や接待などもある営業の業務特性上、仕事と家事の両立が難しいからこそ、今後フォロー体制や制度を使いやすい環境をさらに整えることが求められている。
- 女性特有の健康課題については、「**言いづらい」「男性は思い浮かんでもいない」といった声もあり**、適切な知識を理解してほしいとする声が一定数上がっており、研修・セミナーの実施や冊子の配布等でリテラシーの向上を図るべく、会社には訴えかけていきたい。

テーマ3 働き方改革

設問3-1 あなたが出席する会議の中で、無駄と感じられるものはありますか？

■ 会議そのものが不要と感じられる会議がある
■ 必要な会議だが、形式的で議論が行われていない
■ 必要な会議だが、時間が長すぎたり頻度が多すぎたりするものがある
■ 会議自体は必要だが、自身は出席する必要がないと感じるものがある
■ そのような会議はない



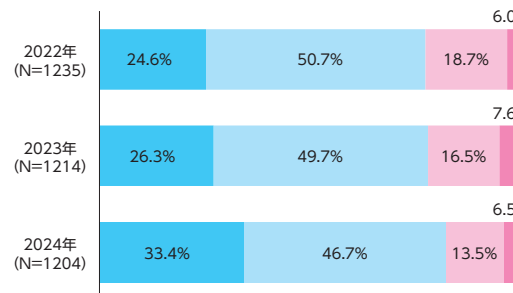
ここがポイント！

- 職種別では「営業系」「生産技術系」で特に無駄と感じられている会議が多い。
- 昨年と比較して悪化しており、特に「**時間が長すぎたり、頻度が多すぎる**」という割合が高まっている。
- 具体的な会議名や理由については各支部と共有しているため、支部の労使協議等でも取り上げていただきたい。

テーマ4 自身の評価

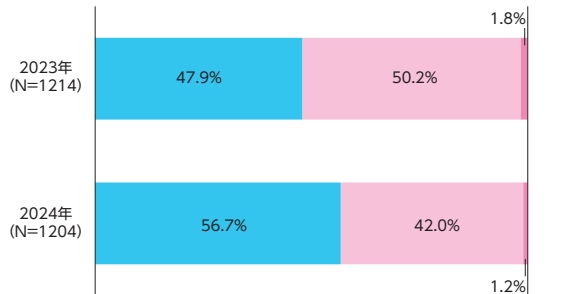
設問4-1 あなたは今期の自身の評価に納得していますか。

■ そう思う ■ どちらかといえばそう思う
■ どちらかといえばそう思わない ■ そう思わない



設問4-2 あなたは賞与フィードバック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？

■ 面談を通じ、上司が自身の成長を支援してくれていると感じる
■ 面談は行われているが、形式的なものとなっている
■ 面談自体行われてない、またはあまりにも短時間のことがある



ここがポイント！

- 評価への納得感、賞与FB面談のコミュニケーションとも昨年と比較して良化している。
- 昨年のアンケートで皆さんにご回答いただいた「**上司が成長を支援してくれていると感じるとき**」については、資料としてまとめたものが昨年から上司側の参考資料として面談前に配布されており、良化につながったと考えられる。
- FB面談で「**上司が成長を支援してくれている**」と感じている場合、評価の納得性が上がっているため、上司の面談姿勢についての啓発も継続して行っていく必要がある。

電子図書館おすすめ紹介コーナー

今回も電子図書館の本の中からおすすめ本を2冊紹介していきます。
興味を持ったらずひ読んでみてください。ほかにも本を少しずつ追加
しているので、チェックをお願いします！



「社会人1年目からの読む・書く・考える・伝える技術」

木山 泰嗣

文書を読むときに、ポイントをつかむまでに時間がかかっていませんか？
読書が苦手な人は、生まれつき「読解力」がないのでしょうか？
そんなことはないはず！
本書を読めば「効率的にインプットする技術」「ロジカルに考える技術」「効
率的にアウトプットする技術」「成長し続ける社会人の習慣」が学べます。

- ・先輩・上司からのダメ出しに悩んでいる。
- ・このままじゃダメなのはわかるが、どうしていいかわからない。
- ・「なぜ自分ばかり注意されるのか」と不満を感じることもある。
- ・「こんなはずじゃなかったのに」とギャップを感じる。
- ・精神論ではなく、具体的なスキルが知りたい。

このような方は一度読んでみて下さい。
タイトルは社会人1年目となっていますが、1年目でない方も参考になる
ことがあるかもしれません。

「きみのお金は誰のため」

田内 学

本書は、お金の見方を変えてくれる一冊です。

物語は主人公の優斗がお金について学ぶ過程を通して進むので、経済や金
融の知識がなくても理解しやすく、物語としても読みやすくなっています。

「お金自体に価値はない」という主張に最初は疑問を感じるかもしれませんが、
本書を読み終えると、自然な流れでその考えに納得することができるは
ずです！

この本の新たな視点に触れることで、お金に対する考え方が変わり、より
豊かな人生を送るヒントを得ることができるかもしれません。

お金の重要性を感じている人ほど、是非おすすめしたい一冊です。



電子図書館QRコード

電子図書館にはビジネス本の他にも料理本やお金の勉強本と
いった様々な本を導入しています。また、むぎこむのアンケー
トでもリクエストを受付していますので、是非アンケートか
ら意見をお寄せください。



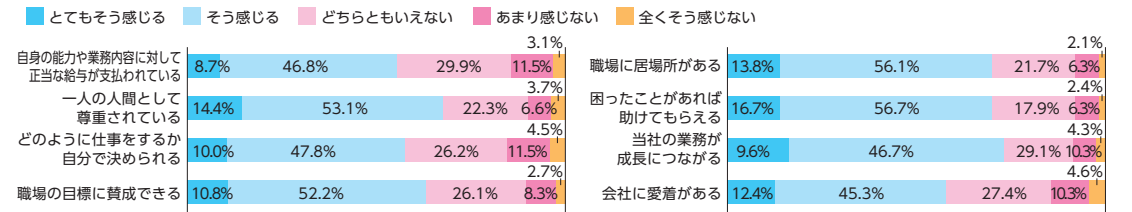
電子図書館は
コチラ



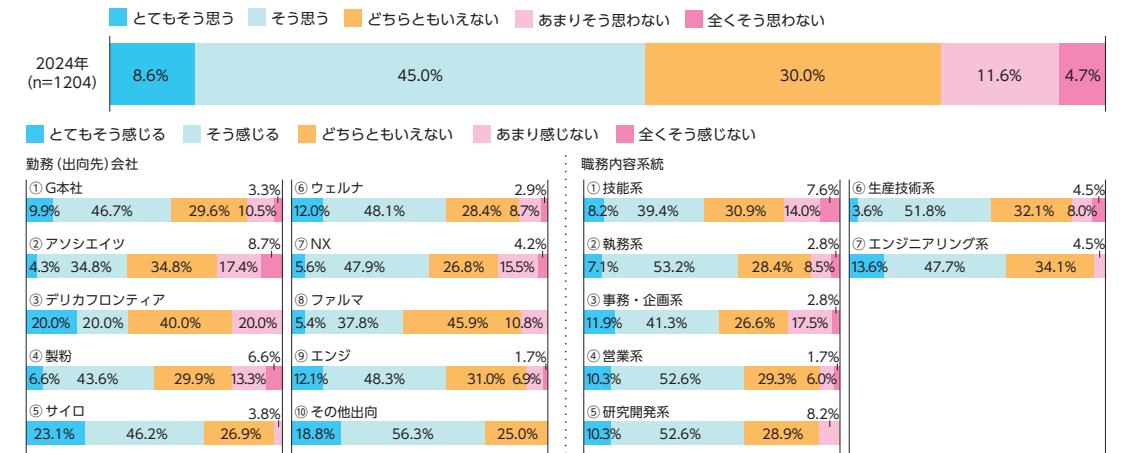
むぎこむVol.462
アンケート

テーマ⑥ Wellbeingの実現に向けて \NEW!\

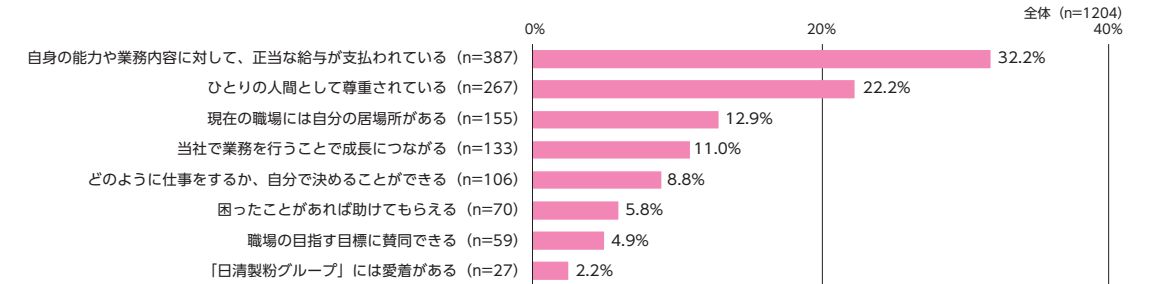
設問6-1 普段の会社生活の中で、下記の事柄についてどのように感じていますか？



設問6-2 現在、あなたは充実して幸せな会社人生を送っていると感じますか？



設問6-3 あなたの充実して幸せな会社人生のために、最も大事だと思うものはなんですか？



ここがポイント！

- 米Indeed社のWellbeing調査の項目を参考として、Wellbeingに影響を与える要素について調査したところ、**全項目について過半数は前向きな回答**をしており、あなたは充実して幸せな会社人生を送っていると感じているかという質問についても、**全体では約54%の組合員がそう思うと回答**している。
- 一方、どちらでもないもしくはネガティブに捉えている組合員もまだ一定数おり、会社別で見ても各社で差が出ているため、今後その要因をさらに深堀していきたい。

おたより拝見

むぎこむ Vol.461
アンケートより

前号「Vol.461」へのアンケートにご回答いただいた皆さん、ありがとうございました。
アンケートでお聞きした、「夏に行きたくなるおすすめスポット」をご紹介します。

夏に行きたくなるおすすめスポットを教えてください

サウナ



夏の暑いときにサウナ！キンキンに冷えた水風呂でととのってからのオロポ！<松尾>

江ノ島



関西の私でも夏＝江ノ島のイメージはあります！スラムダンク世代としては聖地にも行ってみたい！！<佐々木>

静岡県のやんばら山から見降ろす夜景



私も観に行きたいですー!!!
とても神秘的なのでしょうね。
<荒井>

長瀬のライン下り。自然や特別天然記念物の岩畳を見物しながら、スリル満点の川下りを楽しめます！



暑い夏は川に落とされても気持ちよくてサイコー！飛び込みもスリル満点で私も大好きです！
<島津>

西伊豆（東伊豆や中伊豆と比較して観光地化されていなく、ひなびた感じが良い）



意外に行く機会のない西伊豆！夏は人が多すぎないのもいいですね！<松本>

新幹線が開業した福井県敦賀市にある水島。夏だけ渡れる離島で北陸のハワイと呼ばれています！



お～スゲー。円安でハワイに行けないから、北陸のハワイに行こう！打倒あばれる君！！
<赤木>

冷房ガンガンに効かせた部屋が、夏に行きたくなるおすすめスポットです。

つまり夏はできるだけ外に出ません。



夏の屋外は危険がいっぱいだからね。私もおうちにいるのが一番いいと思います。<武井>

夏と言えば、甲子園球場で食べる勝ち割り氷が最高！



容量ない日差しの中で繰り広げられる球児たちの熱戦…。甲子園での応援のお供にもってこいですね～！これぞ夏の風物詩！
<西村>