

あゆみ速報

原研労組中執ニュース

原子力平和利用三原則
—公開・民主・自主—を守ろう

日本原子力研究開発機構労働組合

〒319-1106 茨城県那珂郡東海村白方 2-4
Tel. 029 (282) 5413, 5414 Fax. 029 (284) 0568

春闘アンケート集計結果②について

あゆみ速報 No.5158 (71-22) でお知らせした「2020年度 春闘アンケート」の集計結果の続き（問 14～問 22）について、大変遅くなりましたが、ご報告いたします。今後は集計結果を基に議論を行い、春闘及び団体交渉等に活かしていきます。

2020年春闘に向けた賃金・諸要求アンケート 集計結果②

問 14. あなたの所属を教えてください。

①原子力機構：26(78.8%) ②量研機構：7(21.2%) 無回答：0(0%) 合計：33

問 15. あなたが業務を進めていくうえで不満があるとしたら、何に対して最も不満がありますか。次の中から1つ選択してください。

- | | |
|---------------------|-----------------------|
| ①不満は無い：1(3%) | ②賃金・労働条件：2(6.1%) |
| ③仕事のやり方・進め方：3(9.1%) | ④事務手続き：3(9.1%) |
| ⑤残業が多い：0(0%) | ⑥仕事内容が自分に合っていない：1(3%) |
| ⑦機構の業務内容：2(6.1%) | ⑧職場の環境・雰囲気：4(12.1%) |
| ⑨安全衛生：0(0%) | ⑩人員が少ない：14(42.2%) |
| ⑪予算不足：2(6.1%) | ⑫その他：1(3%) |

合計：33

「⑫その他」の回答内容
・水平展開の実施について

問 15-1. その他、ご意見やそれらを選んだ理由を記入して下さい。

- ・突然割り込んで短期間に対応を要求する仕事（水平展開対応等）が多いため、計画が立たないことが最大の不満。
- ・理事長の解任（3年過ぎたのに責任を取ってやめる事をしない…）。
- ・モチベーションが下がった原因は経営層に有る。
- ・研究職が調達や設計など、本来事務職や技術職で行うべき業務の多くを担っているため。
- ・実際にやろうとしている仕事の内容と比較して、準備する書類の量が多すぎる。

- ・廃止措置と研究開発が一括りの組織に違和感を感じる。
- ・保安管理部署に人が異動したが補充されていない。
- ・人が少ない部署なので人を育てる余裕がなくなる前に、今の段階で新人を入れて欲しい。
- ・人員が少ないこともあるが、現職場は、職員、派遣、請負、がそれぞれ1名ずつの寄せ集め状態であるため、個人的に職場の雰囲気は良くないと思う。(個人的にはこんな職場環境は×)
- ・派遣や請負では、基本的に仕様書に書かれた業務以外を行うことができず、職場の業務遂行においてすべて職員の負担となる。また、派遣労働者はこれまでの技術開発協力員から変更したものだが、技術開発協力員は職員等となっていたが、派遣労働者は職員等以外になってしまうため、業務遂行上の制約がある。
- ・なるべく額の大きな競争資金を共同で獲得するため、外部機関との研究が増えた。しかし人員は限られているので、一人でいくつも仕事を抱えなければならない。以前のようにあまり考えなくてもうまくいっていた時代ではないのだから、状況に応じて人員を増やすか、仕事に見合う賃金を支給すべき。
- ・残業が多い。
- ・安核部からの水平展開があり、一事業所で発生した事故・トラブルの全てにおいて、対策を各拠点に展開される。我々の本来業務が行えるよう現場の身になって水平展開して欲しい。
- ・過剰な事務作業や意味をなさない水平展開により研究業務時間が確保されていない。

問 16. 原子力機構・量研機構において、労組が重点的に取り組むべき、機構独自の課題は何だと思えますか。次の中から2つ選択してください。(本設問では問 12 に記載されている内容は除いてあります)

原子力機構

- | | |
|--------------------------|---------------------------|
| ①6級マネージャー問題：8(24.2%) | ②エリア勤務制度：1(3%) |
| ③規制対応・安全対策：1(3%) | ④現場への責任・業務の押しつけ：14(42.4%) |
| ⑤機構業務の効率化・合理化：8(24.2%) | ⑥施設のバックエンド対策：1(3%) |
| ⑦今後の原子力研究開発の在り方：9(27.3%) | ⑧職員診療所の休診：1(3%) |
| ⑨体育館の耐震診断対応：0(0%) | ⑩もんじゅの総括：3(9.1%) |
| ⑪不当差別是正裁判：0(0%) | |

量研機構

- | | |
|----------------------|--------------------------------------|
| ⑫6級職責手当の削減：2(6.1%) | ⑬責任者手当の設立(放射線取扱主任者・電気主任技術者等)：2(6.1%) |
| ⑭人事異動に関する制度：0(0%) | ⑮永年勤続休暇の遡及：0(0%) |
| ⑯互助会の設立：0(0%) | ⑰創立記念日の設立：1(3%) |
| ⑱新放射光施設建設時の諸制度：0(0%) | ⑲放医研労組との協力：0(0%) |

共通

- | | |
|--------------------|----------------------|
| ⑳働き方改革への対応：3(9.1%) | ㉑同一労働・同一賃金への対応：1(3%) |
| ㉒在宅勤務制度：0(0%) | ㉓配偶者動向休業制度：0(0%) |

- | | |
|--------------------------|-------------------------|
| ②④ジョブリターン制度：0(0%) | ②⑤子育て支援の制度：2(6.1%) |
| ②⑥介護支援の制度：0(0%) | ②⑦病気休暇・休業制度：0(0%) |
| ②⑧昇級・昇格制度：4(12.1%) | ②⑨時差出勤制度の拡大：0(0%) |
| ②⑩出退勤時の渋滞対策：0(0%) | ②⑪有期雇用者の安定雇用：1(3%) |
| ②⑫臨時用員・アルバイトの処遇改善3(9.1%) | ②⑬再雇用嘱託・専門業務員の処遇改善1(3%) |
| ②⑭その他：0(0%) | |

合計：66

問 16-1. 上記設問でそれぞれ選択した主な理由は何ですか？

- ④現場の状況にお構いなしにトンチンカンな対応を要求する安核部は許しがたい。
- ⑤予算・人員に限られる中、規制対応や老朽化対応で業務量は増える一方。思い切って分野単位で事業をバツサリ切り捨てる必要があるが、経営層が機能を果たしていない。
- 親の介護などでエリア勤務を希望する人はますます増えていくのに給料減らされて親の介護までしなければならない負担を本当に機構は考えてくれているのか分からない。
- 現場主義といい、元気向上プロジェクトといい、普段の業務が多忙な所になぜまた負荷をかけるのか？元気向上しないのではないか。
- 施設が動いていなければ人は要らない。人員が減少しているなら、拠点を無くすぐらいの縮小案を提示して欲しい。保守人員は必要で研究者は集約すべき。
- 定年の65才への引き上げ。
- 同じQSTでも、旧放医研と旧原研で賃金に差がある。統一してほしい。
- 経営層の責任回避、アリバイ作りのために現場で時間を浪費させられている感じがするので、やめさせてほしい。
- 仕事のための仕事を作っているんじゃないかと思われるようなものも存在し、例えば調査をしたらそのフィードバックくらい出してほしい。調査して集めたら終了しているような気がする。
- 機構の存亡が危機的状況にも拘らず、適正な予算配分が行われていない。
- ③お金や人がないなかで、規制対応として短いスパンで資料作成を求められることが多く、超過勤務増加の原因となっている。
- ②⑩業務量は減らず、人が増えず、何かを始めるための予算もない中でどのように対応していくのか現場でも正直に答えがないです。
- ②⑧年を追うごとに、より高い成果が求められるようになってきたので、それにふさわしい配置をするべき。
- ③②同一労働、同一賃金の原則に従い、賃金を引き上げるべき。現在は、増える一方の業務を何とかこなしてもらっており、それに対して相応の賃金が必要。最近、保育士が集団でやめた保育園のニュースがあったが、あれと似たような状況が起これば仕事がまわらなくなる。危機管理の観点からも改善を急ぐべきである。
- 法令上、事業所に選任する義務がある主任者等については、その重要性及び責任の重さから、資格を有する管理職者から選出されるべきものであると思うが、現状では管理職者以外の者が選出されている場合がある。管理職者であれば管理職者手当が支給されているが、管理職者以外は何の手当も支給されていないため。
- 6級マネージャーは責任だけ負わされている感が否めないため。
- 診療所を再開して欲しいから。
- 事故等の不祥事の原因を現場力の不足であるとし、現場での安全関係の業務を増加させることでしか対応できていないため。マネジメントの不足を現場の努力で補わせようとしているように感じる。また、今後の原子力の存在意義は労組でも議論するべきだと思う。
- 処遇。

- もう少し様子を見ないと現時点では何とも言えないから。
- 問16-1と同じで業務量を適切にするべき。
- 「時間外労働の上限規制」、「年休5日の取得」などを推進する中で、サービス残業が増えていると思う。労働者へのしわ寄せがないか心配である。
- 仕事が忙しいにもかかわらず、時間外労働を上限化及び年休5日の取得を強要されてもその分何処かでしわ寄せがくるため、働き方改革を進めるのであれば人員増を行ってから実施して欲しい。
- 人員が不足しているのでも、何も変わらない。
- どうやって残業を減らすかではなく、なぜ、残業が多いのか考えるべき。

問 18. 現在、原子力機構では、以下のように後ろ向きの話が多い印象であると考えております。

- バックエンドロードマップ（全原子力施設の廃止措置計画で、約 70 年の期間と 1.9 兆円の予算がかかる）
- 施設中長期計画（2028 年までの計画で、施設は継続利用が 45、廃止が 44 とのこと）

一方で、こうした状況に対応するため、経営層主導で「将来ビジョン JAEA2050+の発表」、「構造改革推進室の設置」、「元気向上プロジェクト」などの活動を押し進めております。こうした状況や活動等に対してご意見等がある方は、その内容を具体的に記入して下さい。

- 元気向上プロジェクト自体を担当させられたら担当者が業務プラスになり向上しないと思う。結局現場にやらせて幹部はいいとこと外にアピールするだけではないのでしょうか。
- 現場の人、特に若い人達は上司の責任についてはかなり後ろ向きであり、出世しようと考えている人は少ないと思う。
- 施設が無くなっていく必要はあるが、無くならない状態で施設を維持しなければならない状態が続いている。モチベーションは下がる一方なのに新しいことをやる気力が湧く訳がない。やるべき事をやらずに目先を変えるだけでは現場に活力が出る訳ないでしょう。ブラウザでモチベーションを保つ或いは上げるには？と打てばちゃんと2つの方法を示してくれます。
- 上記のような活動を知らない。e-learningなど利用して、より周知を徹底してほしい。
- 既存の施設の維持・管理や廃止措置は大事だが、何か夢のある新しいことを始められる雰囲気になれば、モチベーション維持・士気向上につながるし、新しい人も入ってこないと思う。
- バックエンドは後始末的な感じがする。先進的なことばかりではなく、目を向けるべき。
- 事業体としてやるべきことをやる必要がある。したがって、「後ろ向き」と決めつけるべきではない。「将来ビジョンJAEA2050+」は、現場の実態とかけ離れており、関心が持てない。
- 「構造改革推進室」は、本来は兼務者集団でなく、それに専念するチームとすべき。もっと携わる人員を増やし、予算や権限を与えるべき。そうでないと「構造改革」などなしえない。構造改革推進室を今のような形で設置していること自体、経営層のやる気が感じられない。皆の不満をぶつけられる担当者が本当に気の毒。
- あらかじめ、前提条件が決められており、自由に発言できない。
- 将来ビジョンや人材育成計画がない会社は、就職活動の選択肢から外される可能性があるので必要なものだと思います。機構には適時改定して欲しいと思っています。
- 廃止措置にもお金がかかる（作業の人工、装置・治具の開発、被ばく・遮蔽の評価など）をもっと対外的にわかりやすく説明し発信する必要があると思う。
- やる気などの言葉で精神論や形を作っただけでは、時間と資金を浪費するだけで、何も変わらない。JAEAの現状は、純粋な原子力研究の敗戦というよりは、これまで何度も指摘されているように歪んだ人事、仕事の進め方の必然的な結末と思う。まずは過去を検証して、悪かった点を素直に謝って出直すしかない。
- 個人的には、バックエンドも含めて原子力研究と思っている。厳しい予算の中にあっても、廃棄物処分など負の側面の研究が進めば、真に環境に優しい技術になれるはず。加速器による消滅処理などチャレンジングな仕事はいくらでもあり、そのためにも機構は、職員の真のモチベーション維持に努力するべきと思う。

- 経営層が思っているほど、施設保全には多額の資金が投入できていない印象があるため、もっと施設の維持管理に予算をつぎ込む必要があると感じている。
- 意見交換を行った結果、その意見が改善に繋がるのであれば良いが、結局は元気が出る方策は何ら提示されていないように思える。実効性のある改革を期待する。
- 役に立たない活動は速やかに廃止すべき。とくに元気向上プロジェクトではそのために相応の管理職が拘束されている。それだけで業務に支障が生じていると考える。
- 廃止措置は確実に進めなければならないことなので、予算確保が重要になる。また、将来ビジョンやプロジェクトを推進するのは良いことと考えられるが、現場への過度な押し付けなどがないように注意する必要がある。
- 色々提案がされるが、もんじゅプロジェクト等の過去に計画通りにならなかった事業の総括などの、根本的な反省をしないで未来を語っても、繰り返されないかと心配である。

問19. あなたの職場の状況や困っていることなどを教えてください。また、原子力機構・量研機構の運営・経営・業務全般に対してご意見等がある方は、その内容を具体的に記入して下さい。

- 原子炉施設の運転再開を早くしないと運転できなくなる。
- 突然割り込んで短時間に対応を要求する仕事（水平展開対応等）が多いため、計画が立たないことが最大の不満。現場の状況にお構いなしにトンチンカンな対応を要求する安核部は許しがたい。
- 経営層が機能を果たしていない。適性のない理事は退任してほしい。
- 職員が足りていない。台風時の保安待機要員、地震時の点検用員の確保に困難しています。
- 人手が足りていない。あらゆる業務にエビデンス作成とチェックが必要で難儀しています。
- 核物質（RI）防護の業務は、より深く・より広がる状況にあって人手が足りない。特に情報セキュリティの専門家が足りない。
- 規制側の人手が不足しており、JAEAから国に増員を要求するレベルだと思う。
- 現職場（課より小さい単位）は職員、派遣労働者、役務作業員が各1名の寄せ集め状態であり、これでは十分ない技術・経験の継承のみならず、安全文化の醸成も難しい。この状態が続けば5年後、10年後には大きな問題になると思う。また、課内でも職員、派遣労働者、役務作業員の人員配置の偏りがあるが、特に安全管理部門においては定年制職員を優先的に採用し、定年制職員の比率を高めてほしい。
- 以前と比べて業務量・雑用が増えており、人員を増やして欲しい。また現場の業務量増加と人員不足は、機構の慢性的な予算不足にも一因がある。繰り返すがもう以前と時代が違うのだから、経営層は、安定的な経営のため予算獲得に奔走して欲しい。もしそれができないのであれば、360°C評価などで厳正に評価した後、減給などなんらかのペナルティを課されて当然と思う。「経営」層としての自覚が足りないと思う。
- 意味のない安全対策が進められている。書類を揃えたところで安全は手に入らないと感じている。たとえば1週間くらい航空会社の現場を見学して安全＝命ということを理解するような対策が必要だと思う。
- 人員不足。人が少ないなら効率的な業務をするように言われるが限界がある。
- 財源不足や職員不足のため、原子力の現場を請負契約で進めているが、本当に「請負契約」で良いのか。

問20. 現在、組合加入促進を目的として、以下のような制度変更（案）や取り組みを検討しております。

- 若手の組合費を安くするため、現在の「1.2%+500円、上限4,500円」の+500円の部分をなくす（案）。
- 再雇用嘱託の加入継続のため、組合費免除期間を「定年前1年間」から「定年前半年間+嘱託1年間」とする（案）。

- 新人へあゆみ速報をメール配信し、労組の活動を知ってもらう。組合員へ加入促進依頼メールを配信する（取組）。

これらの制度変更（案）や取り組みについて、どのように思いますか？また、今後の加入促進のために、あなたが必要だと思う取り組み等をお教えてください。

- 一律、3000円くらいでないといけないのでしょうか？
- これまでの実績表、組合に入るメリットと組合費の使途。
- あゆみ速報は良いと思う。
- 国立法人のため、民間会社のように、経営側と労働者側の構図が明確でない。したがって機構単独で待遇改善を図っても、政府で決められるために、交渉はほとんど無意味という印象がある。
- 現時点で組合として実現が可能そうなことを、より明確に説明してほしい。
- 多少、組合費を安くしても多くの人に参加してもらうことが大事ではないかと思います。
- 「労組の活動を知ってもらう」のが一番。
- ライン管理職となり規約執行停止になった人について、ラインを外れたらちゃんと戻ってきてもらうように働きかけると良いのでは。
- 組合の活動を現在より、詳細に通知する必要がある。

- 提案されていることは1~2年やってみたら良いと思います。
- 6級マネージャー問題などを重点項目として定めて、対応を広く発信する。
(職員等に大きな不満がない中では、組合の取り組みで問題が改善に向かっているように感じられることが大事なのだと思います)
- 組合費は若手でなくても負担が大きいです。独身ではなく家庭があると自由に使えるお金が少ないので。組合費は、給与の級数×500円程度が理想です。例えば4級であれば(4×500円)の2000円
- 良いアイディアを持ち合わせていないので、とりあえずいろいろ試してみるのはいかがでしょうか。
- 他法人や他企業の組合員加入促進運動の情報を収集して、当労組でできそうな活動を新たに取り入れる。
- 新人へのメール配信は有効だと考えます。ただ、他の取り組みの実効性には疑問符が付きまします。組合加入による意義や満足感を高めるのが先で、金銭的負担の議論はその後だと思います。
- すべて、良いのでは。
- コミュニケーションをとる。
- 良いと思います。
- 例えば1年目は組合費を無料にするなど、思い切った方策を実施してはどうか。無料がダメなら100円とか。

その後、徐々に増やしてはどうか。

- 組合費を安くすることに賛成致します。
- 組合の意義がまったく伝わっていないと思う。いまの勧誘の仕方は怪しい宗教勧誘に近い。
- 良い取り組みである。
- 現状維持をしているだけではジリ貧となることはこれまでの実績からも目に見えています。現在の問題点を洗い出し、まずはできることから始めて行く必要があると思います。
- 正直、成果につなげることは難しいと思う。近年、個人主義が増加しており、具体的なメリットを提示できないと、関心を持ってもらえない。加入を進めても具体的なメリット（ほぼ質問がある）と労組に対するマイナスイメージ（主に面倒）と払拭できないと話すら、聞いてもらうことが難しい。
- 制度変更案は賛成。加入促進のための即効性のある対策はすぐに思い浮かばないが、今後も継続的に地道な働きかけが必要。
- 若手職員を勧誘する場合は、職場に組合員が居れば声掛けをお願いする。
- 組合加入促進を進めるなら組合費を安くすることが必要条件だと思う。
- 組合加入は、職場で起きる可能性のある様々なリスク（ハラスメント、不適切な人事等）に対する保険である旨伝えていくべき。生命保険の備えるリスクより確立は高い。

問21. 現在、中央執行委員への立候補者の増加を目的として、以下の制度変更（案）を検討しております。

- 中央執行委員の組合費を免除し、執行部になることのメリットを増やす（案）。
- 特別中央執行委員の選出要件を緩和し、窓口交渉等のお手伝いをしていただける人を選出する（案）。

これらの制度変更（案）について、どのように思いますか？また、今後の中央執行委員の立候補者増加のために、あなたが必要だと思う取り組み等をお教えてください。

- 連帯がどこまで必要か？
- 加入金の支払いを無くす。
- 中央執行委員に適当な額の報酬を与える。
- 免除はしなくて良い気がする。
- 例えば「大会」など簡単にしていけばいいと思う。コミセンなんかでやらなくても事務所で入れると思う。規模にあった運営方法でも良いような気がする。
- なり手がいないのは、職場業務の負担が大きいため他にない。その本質に向き合わず、ただ「立候補して下さい」だけでは、展望はない。
- 非常勤の再雇用嘱託の方に、業務のない日に労組の活動をしていただくしかないと思う。
- 特別中央執行委員の選出要件緩和は進めて欲しいです。組合の役に立ちたいという気持ちを持っていて「中央委員位の頻度なら活動できそう」という人はいるので。
- 立候補者が少ないことで、実際の委員の人数が少なくなり、一人の負担が大きくなる。よって立候補者が少なくなる。になっていると思うので、委員の人数に合わせて組合活動内容を加減など。
- また、支部執行委員等の行動費を増やすのが難しいのであれば、在任期間中は組合費を免除し、見かけ上の行動費が増額されたようにする。
- アイディアを持ち合わせていないので、良いのではないのでしょうか。
- 中央執行委員の作業内容を組合員に対してオープンにすること。現状だと、委員を務めることでどの程度の負担がかかるかわからないので、立候補の検討が十分にできないと思われます。
- 良いのでは。
- 立候補者が少ないのに、難しいのでは。
- 労働組合の必要性の宣伝。
- 良いと思います。
- 中央執行委員の組合費を免除することは良いかと思う。プラス月々の活動費のアップで中執になるとメリットがあるようにすることは賛成です。
- ほんとうは中執をやりたくても忙しくてできないという現状・・・。
- 良い取り組みである。早急に実施すべき。
- 昔と比べると機構の人員は削減されており、一方で安全管理強化などのために業務量は増えております。なるべく組合仕事についても負担を分散できる体制作りを目指していくべきだと思います。
- メリットを増やすことも悪くないが、業務との兼ねることが大きな負担であり、心因的なハードルになっているのではないかと思う。
- 制度変更案は賛成。委員が増えれば役割も分散できて各委員の負担も減るので、メリットをもっと増やせると良い。
- 中央執行委員の組合費を免除し、執行部になることのメリットを増やす（案）は、必要だと思う。
- 引き継ぎ期間を長く。
- 順番にして強制する。

問22. 現在の労組の活動について、あなたの期待値と比較してどの程度だと感じていますか？5段階（1：悪い 2：少し悪い 3：普通 4：少し良い 5：良い）でお答えいただき、よろしければその理由を教えてください。

また、労働組合の活動や運営について、改善や効率化・合理化が必要と思われることや、今後の運動の進め方や取り組み全般について、ご要望・ご意見等がありましたら記入して下さい。

1：悪い：4(12.1%)	2：少し悪い：3(9.1%)
3：普通：11(33.3%)	4：少し良い：2(6.1%)
5：良い：5(15.2%)	無回答：8(24.2%)

合計：33

- ・小規模でもがんばりましょう！
- ・少数でよく回していると思う。
- ・職場の事を考え頑張っていると感じています。
- ・大会を開くべき。
- ・規約をないがしろにし、手続きを無視してなし崩しに進めるのはあってはならない。
- ・今の組合では、過重労働に苦しむ若い人たちを勧誘できない。
- ・六ヶ所研で中央執行委員よりメール以外で話を聞いたことがない。
- ・予算配分について機構側と交渉して欲しい。
 - ・JAEA、QST、理研、JAXA、JSTの良いところを少しでも取り入れるよう交渉し、実現している項目もあるので。
- ・最初にTwitterアカウントのURLを見たときに、本当に原研労のものなのか疑いました。genkenとか入れて欲しいです。理研労やJRR3のアカウントをフォローしてみてもどうでしょうか。
- ・秋季要求をやめる、外部団体への参画の見直す、中央執行委員会の開催頻度を見直すことができたらいいなと思います。
- ・団体交渉や要求書も出せているし、この人員でなんとか活動できているのではないかな。
- ・新規の組合員の加入促進活動を積極的に実施する必要がある。
- ・この半年、組合員として満足感を得ることがほとんどなかったためです。あゆみ速報の内容は面白く貴重な情報ですが、組合員でなくとも得られるものなので満足感にはつながりません。要望は、原子力機構や原研労組が抱える課題について議論する”場”を提供してもらうことです。
- ・組合員数、労働環境（専任）から見て妥当（無理は言えない）。
- ・支部執行委員の任期も中執と同じ1年間にすると、少しは合理化できるのではないのでしょうか？
- ・中執になる人間が少ない中、昔よりは活動が低下しているのは否めないが、それでも頑張っていることは認識している。ただし、原研労組に加入する新人が少ないことから、このままでは厳しい未来となることは間違いない。
- ・団体交渉時の内容が少なくとも私の思っていることとは乖離していることがある。
- ・大会を開催しておらず、方針作成・意見集約等を行っていないため。前までは当たり前前に大会開催していましたが、無くなってみるとやるべきことをやらなければいけないということが分かりました。
- ・忙しい中少ない人数でJAEAやQSTの交渉や、外部団体の委員などの活動もしており、中央執行委員の方々の努力に感謝いたします。
- ・仕方のないことかもしれないが、改善や効率化の検討する余裕がないのではないかな？このアンケート用紙を取ってみても、コントロールボックスを追加して、記載の簡略化やエクセルファイル等にして集計の効率化を図れるのではないかなと思う。もっと、余裕がある組織運営について、一考いただきたい。
- ・少ない委員数で頑張っていると感じる。組合が今後も存続できるように活動いただければと思う。
- ・大会をきちんと開催してください。
- ・少ない人数で頑張っているため。

アンケート回答数：33/156

アンケート回答率：22%

アンケートにご協力ありがとうございました。