



GUNBOH

# 群 萌

第198号 2019年8月1日

発行所 全国化学労働組合総連合

〒105-0021 東京都港区東新橋2-16-1

ルースビル402

TEL 03 (6452) 8806

FAX 03 (6452) 8807

発行責任者 寺前 敦司

編集者 化学総連事務局

gs03@kagaku-s.com



## ～働き方改革のはじまりのつづき～

全国化学労働組合総連合 会長 寺前 敦司

前号の群萌197号にて述べた『宵越しのボールは持たない』ことについて、各方面からお問い合わせを頂きましたので、今回も仕事の進め方について触れたいと思います。この『宵越し…』は、前回も触れましたが、化学総連働き方講演会に昨年ご登壇いただいた櫻田毅氏の著書「外資系エグゼクティブの逆転思考マネジメント」の中で提示されているフレーズです。そこに僕なりの解釈を加えて、説明したいと思います。

我々のような製造業には、製造、営業、研究、管理、総務など様々な職種があります。それぞれ全く違う仕事であるとも言えますが、一方でどの仕事においても書類仕事とは無縁ではられません。多かれ少なかれ日々何らかの書類(メールやメモも含んで)を作成し、誰かに提出するという行為をしています。そして、その受け取った人が何か手を加えてまた次の人に手渡したり、たまには自分に突き返されたりと、そんな営みの集合体として会社は構成されています。次の人に渡される書類をボールに見立てれば、社員は常にボールをパスし合い、会社はそのようなパスで構成されていて、会社から外へボールを打ち出して社会のゴールネットを揺らすことができれば、利益がでる。そんなゲーム、例えばサッカーに、仕事や会社は似ているように思います。

米系資産運用会社に勤めた櫻田氏は、帰宅前にメールでボールを米国側にパスしておけば、寝ている間に仕事が進むので、『宵越しの金は持たぬ』ならぬ「宵越しのボールは持たぬ」が鉄則』としたうえで、『国内の仕事についても同じことが言えます。相手が動いている状態を作り出すためには、1時間でも1分でも早く相手にボールを渡して、手元にボールを置かないことです』と記しています。サッカーの強いチームが華麗なパス回しで相手を翻弄するように、会社の中で仕事が軽快に流れゴールを

量産していくためには、自分のところで書類を留めることなく素早くパスしていく気持ちを、全員が共有してなくてはなりません。

そのスピーディーさに合わせて、プレーヤーとしての我々が注意しなければならないことは、相手の力量に合わせていいパスをすること、相手のパスを受けるためにいい動きをすることです。強すぎるパスや遠すぎるパスなど独りよがりなパスを出しておきながら、「なんで取れないんだ」と味方を責めたりすることや、パスの出し先がなくて困っている味方を放っておきながら自分は全く動かずに、「さっさと出せ」と声を張り上げているようでは、いつまでたってもボールは回らず、強いチームにはなれません。もちろん、ボールを扱う個人の力量を上げていくことは大切なことです。しかし、すぐに上手にはなりませんし、ゲームは常に繰り広げられていて、そこで負けるわけにもいかないのです。まずはチームとして勝つことを優先するなんて、基本的すぎますが、個人の在り方が重視される時代だからか、大切なことに映ります。

さて、そんなあなたの仕事上のパスですが、今まで一番沢山受けてきたのは誰だと思いますか？サッカーだ、チームだと話をしてきて恐縮ですが、それはきっと誰にとっても、翌日のあなたです。パスの中身はスケジュールで、先を見据えたうえで明日すべきリストを、翌日の自分にパスし続けてきたことと思います。自分がかわいくて、楽なパスしかださなければ成長しないし、無謀なパスばかりだしていてもやっぱり成長しない。自分の限界のちょっと先に転がるような絶妙なパスを出してなんとか受け止める、そんな日々を繰り返していれば、チームに貢献できるいいプレーヤーにきつとなれると思います。

# 第2回安全アンケート結果報告

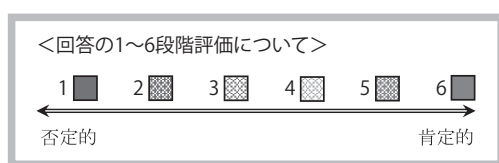
2014年度に実施した第1回安全アンケートから5年が経過し、現場で働く方々が感じるヒヤリや不安全行動がどのように変化したかを検証することを目的に、化学総連加盟単組および関連企業労組にて2018年10月から2019年1月にかけて第2回安全アンケートを実施しました、全23単組より43,105名(製造:18,513名、製造補佐:5,615名、技術:9,292名、その他:9,685名)から回答を得られました(表1、図1)。

化学総連が実施するアンケートにご協力いただきましたこと、この場を借りて改めてお礼申し上げます。誠にありがとうございました。

表1. 回答者の基礎データ

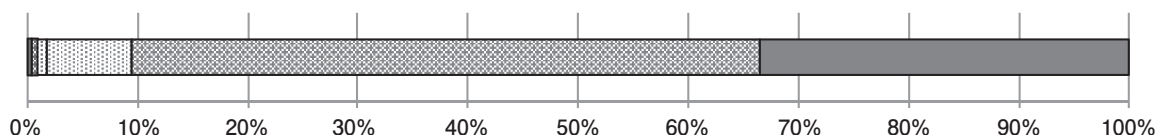
年齢		現職経験年数		性別		
20歳未満	984	1年未満	3,277	男	性	37,581
20～29歳	10,155	1～3年未満	5,483	女	性	5,524
30～39歳	11,208	3～5年未満	4,308			
40～49歳	12,757	5～10年未満	8,559			
50～59歳	7,661	10～15年未満	7,050			
60歳以上	340	15～20年未満	2,840			
		20～25年未満	3,751			
		25年以上	7,837			
				勤務形態		
				常日勤		28,260
				交替勤務		14,845

図1. 設問間での選択状況の比較

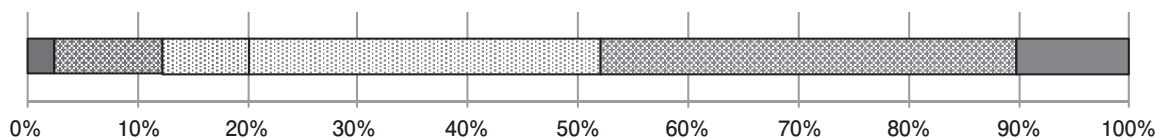


※問1, 8, 9, 19はグラフの形式が異なるため、図1の末尾に掲載。

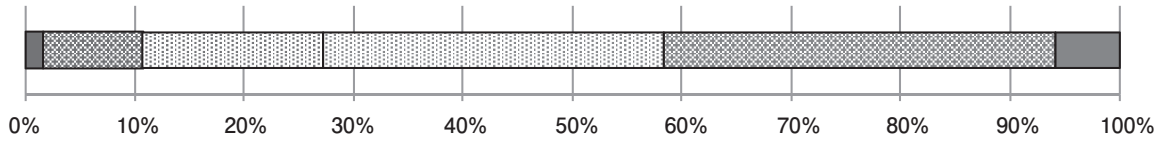
問2: あなたは、作業をする際に定められたマニュアル(作業手順書・SOPなど)やルール(保護具、通行区分、手すりの使用など)を遵守していますか。



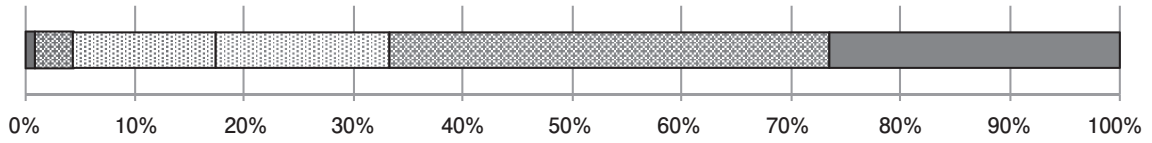
問3: あなたは、定められたマニュアルやルールを守らない人が居た場合に、注意・指摘をしていますか。



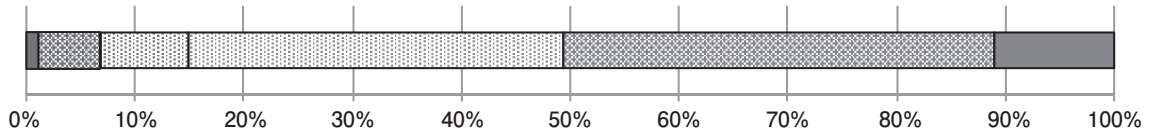
問4：あなたは、今の担当業務についてのトラブルや不具合に、的確に対応する自信がありますか。



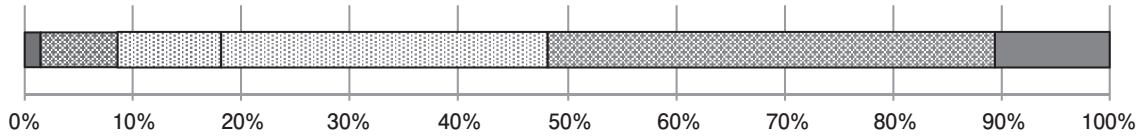
問5：あなたは、作業の安全性よりも、生産性を優先して作業をすることがありますか。



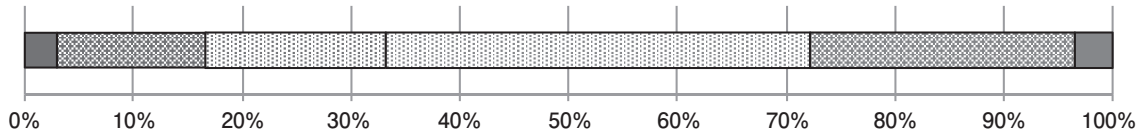
問6：あなたは、職場で危険や不安を感じた時に、その改善に向け行動（改善提案等）をしていますか。



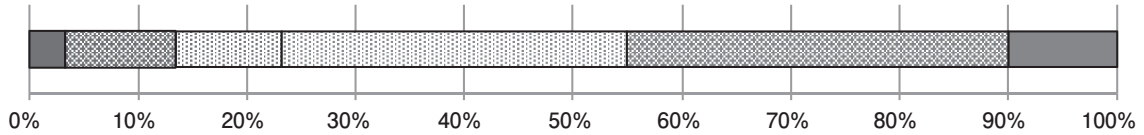
問7：あなたは、上司・同僚・部下を問わず、職場の中において自由で有意義な意思疎通（コミュニケーション）を実現できていますか。



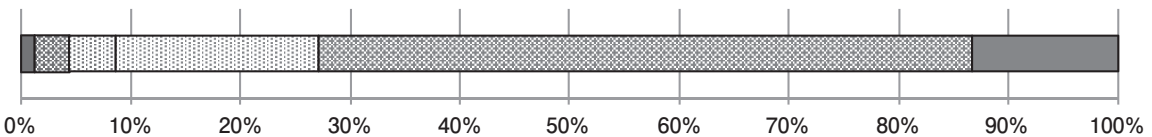
問10：あなたの職場では、技術の伝承が実現していますか。



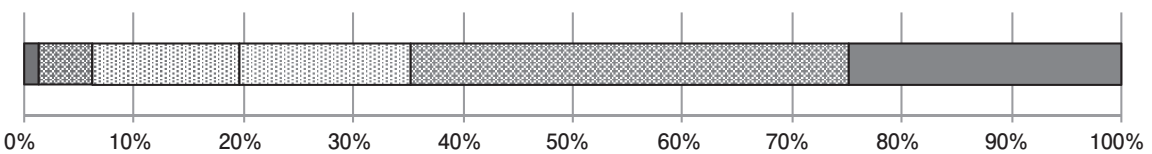
問11：あなたの職場では、意義のある充実した、環境・品質・安全活動や小集団活動などが実施されていますか。



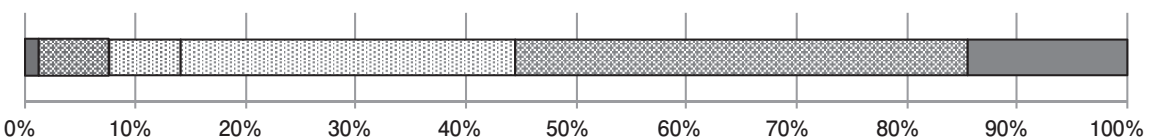
問12：あなたの職場の設備には、適切な安全装置が設置されていますか。



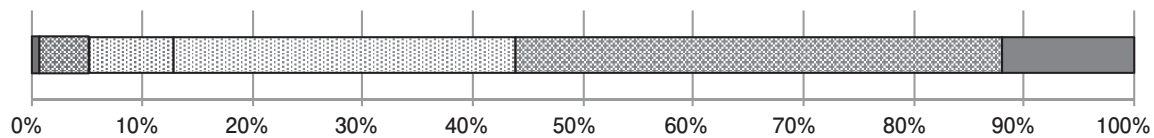
問13：あなたの職場では、作業の安全性よりも、生産性を優先して作業することがありますか。



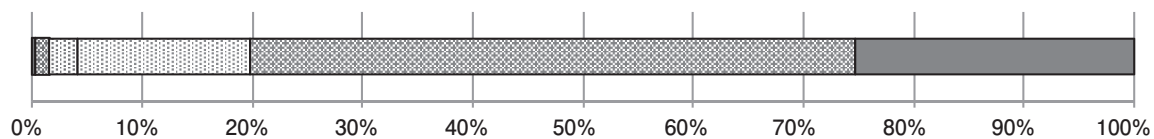
問14：あなたの職場では、作業手順の見直しが行われていますか。



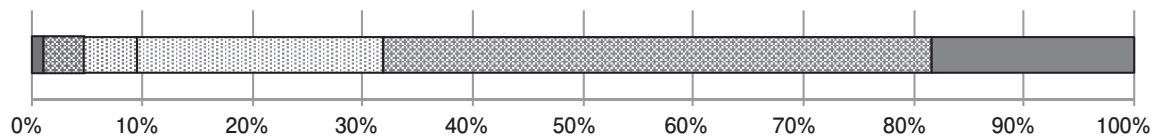
問 1 5：あなたの職場では、整理・整頓・清掃などが、実践されていますか。



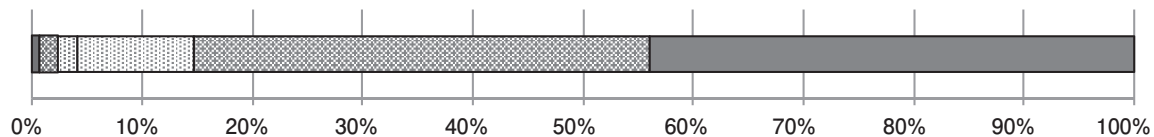
問 1 6：あなたの職場では、社内のルールや法令が遵守されていますか。



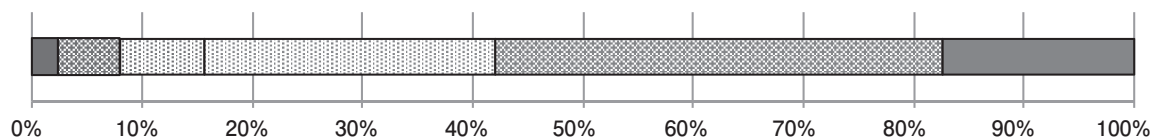
問 1 7：あなたの職場では、提出された改善やヒヤリに対する対策が図られていますか。



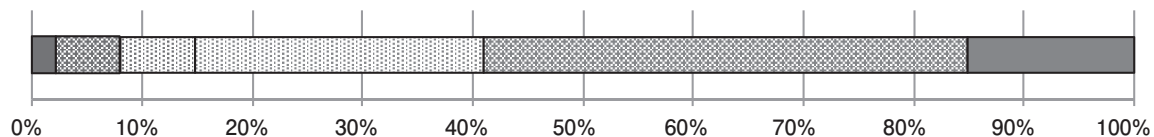
問 1 8：あなたの職場では、他職場で発生した災害についての情報が共有されていますか。



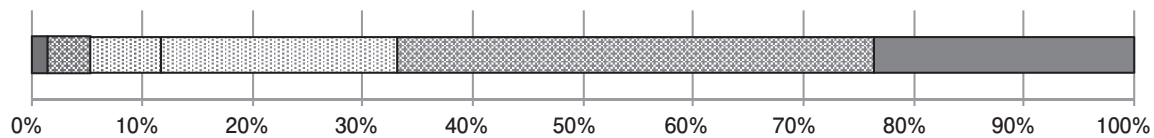
問 2 0：あなたの職場には、事業所安全衛生委員会の活動が伝わっていますか。



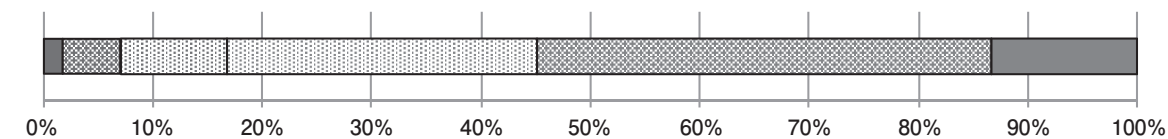
問 2 1：あなたの職場では、安全に関する活動・提案・改善に対し、上司からのフォローはありますか。



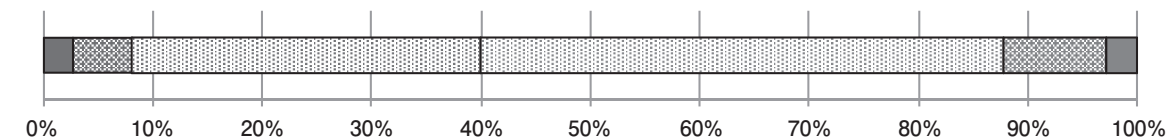
問 2 2：あなたの上司は、職場の安全確保に対して積極的ですか。



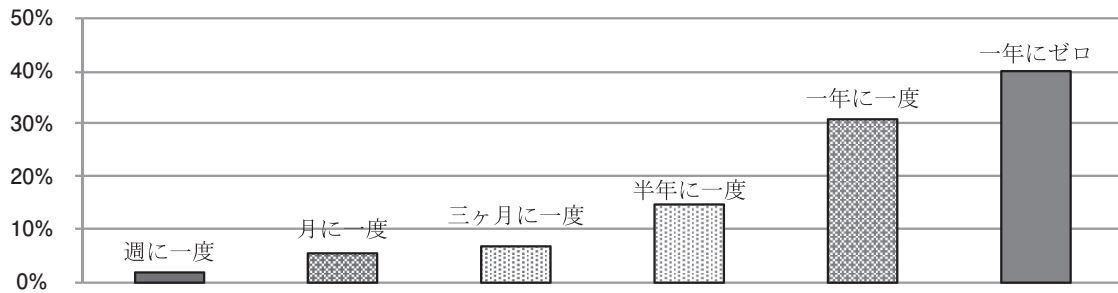
問 2 3：あなたは、職場での安全に関する教育内容に満足していますか。



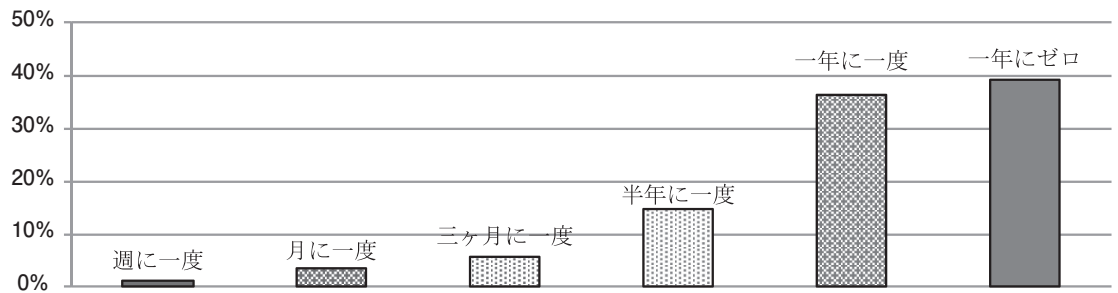
問 2 4：あなたは、職場での安全教育に費やす時間の長さをどう感じますか。



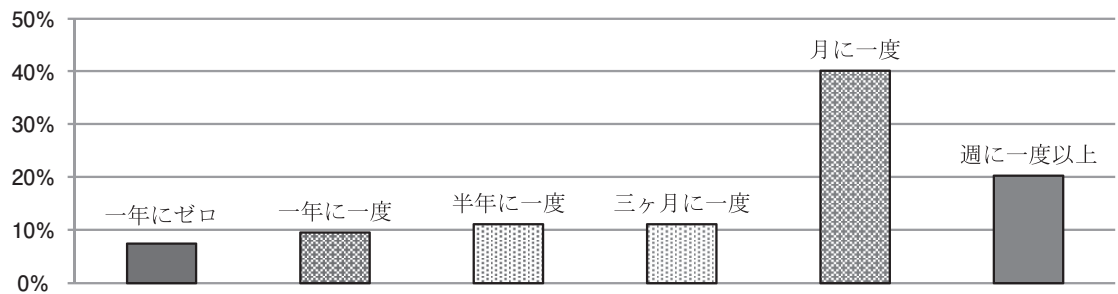
問1：あなたは、現場での作業を通じて、重大事故や労働災害に繋がりにくい不安安全な事象をどの程度感じていますか。



問8：あなたの職場では、作業を通じて、重大事故や労働災害に繋がりにくい不安安全な事象をどの程度見かけますか。



問9：あなたの職場では、実際の作業についての危険予知や、作業を想定した危険予知訓練などが実施されていますか。



問19：あなたの職場では、事業所幹部や安全衛生委員会、または他職場の職員など、自職場以外の第三者にパトロールされる頻度がどの程度と感じていますか。

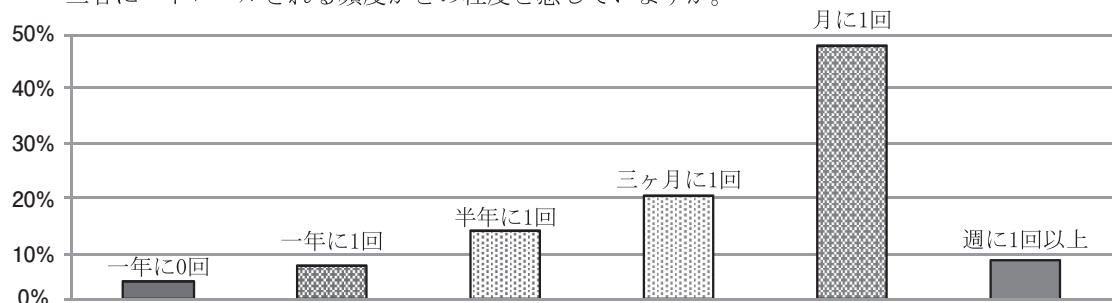


表2. 前回との平均値比較

	問1	問2	問3	問4	問5	問6	問7	問8	問9
2019年度(今回)	4.90	5.23	4.25	4.08	4.72	4.40	4.35	5.02	4.31
2014年度(前回)	4.74	5.21	4.30	4.12	4.73	4.48	4.41	4.89	4.67
差	0.16	0.01	-0.05	-0.04	-0.02	-0.08	-0.07	0.13	-0.36

問10	問11	問12	問13	問14	問15	問16	問17	問18
3.81	4.19	4.75	4.64	4.51	4.51	5.00	4.73	5.25
4.01	4.02	4.87	4.72	4.67	4.64	5.06	4.85	5.35
-0.19	0.17	-0.12	-0.08	-0.16	-0.13	-0.06	-0.12	-0.09

問19	問20	問21	問22	問23	問24	合計	平均
4.31	4.52	4.51	4.73	4.45	3.67	100.71	4.58
4.39	4.69	4.70	4.93	-	-	102.45	4.66
-0.07	-0.17	-0.19	-0.20	-	-	-1.74	-0.08

※問23、24は今回から新設した設問のため、前回データはなし。  
 ※合計および平均の算出には問1～22を用い、問23、24は除外した。

## 前回結果との比較からの考察

前回の結果と比較して(表2)、現場での作業を通じて重大事故や労働災害に繋がりにくい不安全事故を見かける頻度(問1, 問8)は減少しており、安全な職場環境の実現に向けた各企業の活動に一定の効果が得られたといえます。

その一方で、問9:危険予知訓練の頻度(0.36ポイント低下)や問10:技術伝承の実現(0.19ポイント低下)を始めとして、22項目中18項目で前回より低下する結果となりました。この結果を年齢別・経験年数別で解析したところ、若年層や経験年数が短い方よりも高年齢層や経験年数が長い方ほど、問1～22の平均値の低下度合が大きくなる傾向があることがわかりました(図2, 3)。各企業では、経験年数が長い方へのヒヤリングを実施することで、この原因を考察する必要があると考えます。また、若年層への教育に加えて経験年数が長い方にも再度教育を実施することが安全な職場環境の実現につながるといえます。

図2. 年齢別の比較(問1～22の平均値)

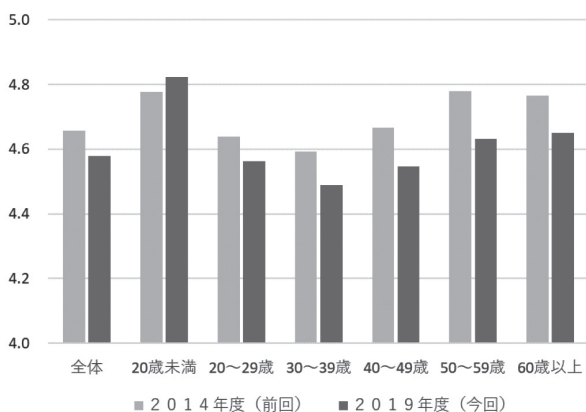
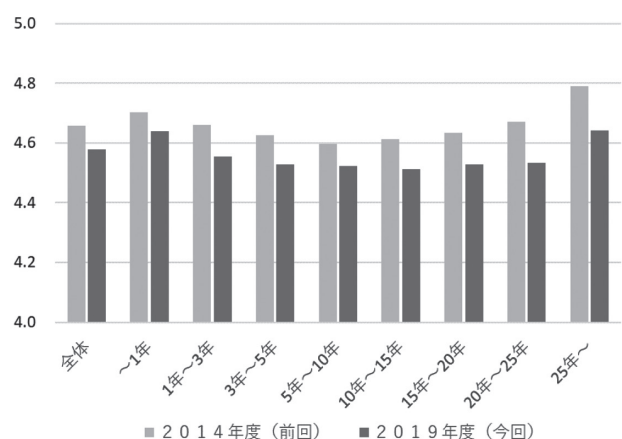


図3. 経験年数別の比較(問1～22の平均値)



## 今回の結果からの考察

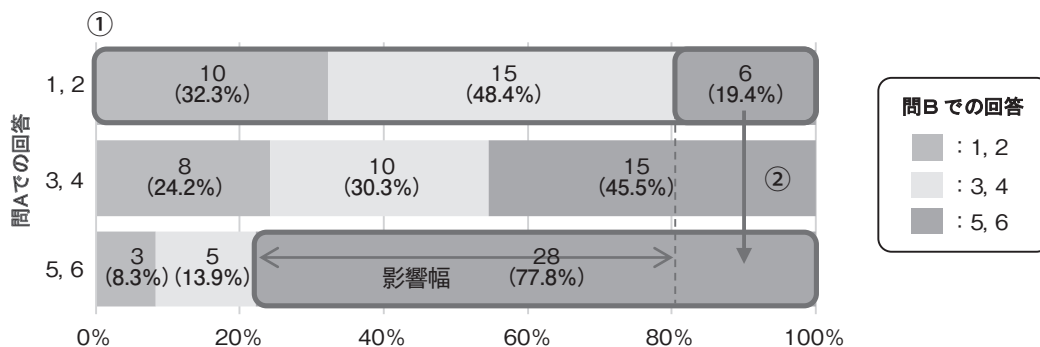
今回のアンケート結果から、より安全な職場環境を実現するためには、問22:職場の安全確保に対する上司の積極性(各設問の平均値とのR<sup>2</sup>値:0.906)、問12:適切な安全装置の設置(各設問の平均値とのR<sup>2</sup>値:0.873)、問23:安全に関する教育の満足度(各設問の平均値とのR<sup>2</sup>値:0.815)等が重要であることがわかりました(表3)。加えて、今回から新設した問23に対して、クロス集計による解析(図4)を行ったところ、問23と最も相関が強いのは問22(影響幅:71.7%、図5)でした。月並みではありますが、上司が積極的に関わるのが安全の意識向上に繋がるのが今回のアンケート結果から浮き彫りとなりました。

一方で、前回の結果で最も低かった問10:技術の伝承の実現(平均値:4.01)は今回、平均値がさらに0.19ポイント低下しました。技術伝承は会社の持続的な発展のために必要不可欠であり、早急に改善が必要と考えます。問10と最も相関が強いのは、問11:小集団活動(影響度:55.8%、図6)です。自動化・省人化が進み、コミュニケーションが希薄となっている今、普段から小集団で活動する重要性が増していることがわかります。

表3. 各設問の平均値(問1~24)との相関が強かった設問(上位5項目)

順位	R <sup>2</sup> 値	設問
1	0.906	問22:あなたの上司は、職場の安全確保に対して積極的ですか。
2	0.873	問12:あなたの職場の設備には、適切な安全装置が設置されていますか。
3	0.815	問23:あなたは、職場での安全に関する教育内容に満足していますか。
4	0.813	問17:あなたの職場では、提出された改善やヒヤリに対する対策が図られていますか。
5	0.810	問16:あなたの職場では、社内のルールや法令が遵守されていますか。

図4. クロス集計による解析方法について



- 問Aで1, 2と回答した人が、問Bでどのように回答しているかに着目。  
問Aで1, 2と回答した31人のうち、問Bで1, 2と回答した人は10人(32.3%)、3, 4は15人(48.4%)、5, 6は6人(19.4%)。
- 問Aでの回答が1, 2から5, 6に改善した場合、問Bにどの程度影響を及ぼすかを算出。  
問Aで1, 2と回答した31人のうち、問Bで5, 6と回答した人は6人(19.4%)。  
問Aで5, 6と回答した36人のうち、問Bで5, 6と回答した人は28人(77.8%)。  
この差(77.8% - 19.4% = 58.4%)を影響幅と定義する。

図5. 教育の満足度(問23)と上司の積極性(問22)の影響幅

		問22				計		
		1, 2	3, 4	5, 6	計			
問23	1, 2	1,290	1,184	547	3,021	1, 2/5, 6	18.1%	
	3, 4	738	8,632	6,998	16,368			
	5, 6	242	2,152	21,205	23,599	5, 6/5, 6	89.9%	
	計	2,270	11,968	28,750	42,988			影響幅

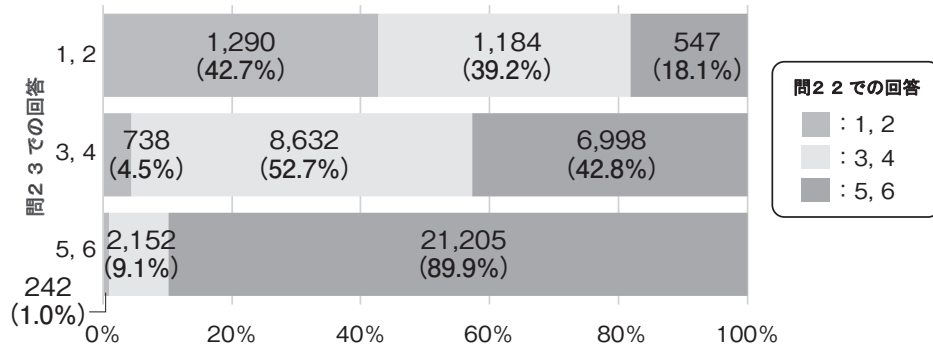
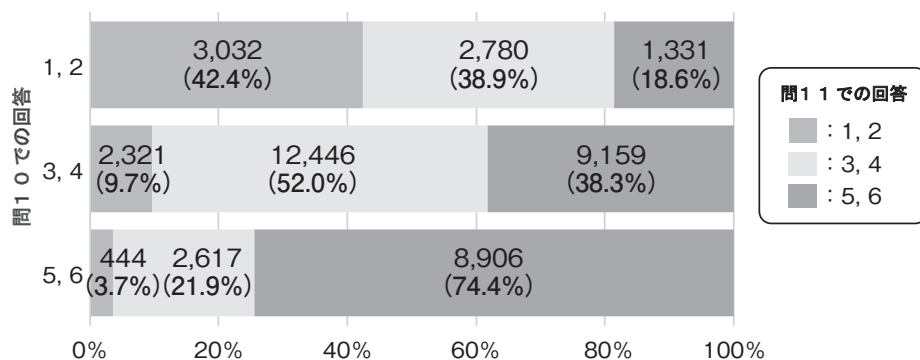


図6. 技術伝承の実現(問10)と小集団活動(問11)の影響幅

		問11				計		
		1, 2	3, 4	5, 6	計			
問10	1, 2	3,032	2,780	1,331	7,143	1, 2/5, 6	18.6%	
	3, 4	2,321	12,446	9,159	23,926			
	5, 6	444	2,617	8,906	11,967	5, 6/5, 6	74.4%	
	計	5,797	17,843	19,396	43,036			影響幅



## 最後に

現場の安全はすべてにおいて最優先です。しかし安全活動は多岐にわたるため、優先順位をつけることが難しく、計画的に対策を実施しなければいたずらに現場の負荷を高くしてしまいます。この調査結果も活用していただき、安全な職場環境の実現につなげていただければ幸いです。



# 第1回働き方アンケート結果報告

2019年度は、2019年4月から働き方改革法が順次施行されることを踏まえて、昨年のオプション調査や勉強会をベースに、仕事の質の向上やスピードアップを図るためには、上司のマネジメント、部下の自立心、同僚の理解と協力などが重要な要素になるとの認識から、化学総連加盟単組および関連企業労組に対して、第1回働き方アンケートを実施しました。

化学総連が実施するアンケートにご協力いただきましたこと、この場を借りて改めてお礼申し上げます。誠にありがとうございました。

## <実施概要>

実施期間：2018年10月～2019年1月

対象者：化学総連加盟単組および関連企業労組(全23単組 46,169人回答)

回答数：有効回答41,592人

有効回答の考え方：①かつ②

①属性に関する設問に全て回答

②設問の回答率 80%

表1. 回答者の基礎データ(問2～問16)

### 問2：年齢

20歳未満	20～29歳	30～39歳	40～49歳	50～59歳	60歳以上
859	9,778	11,031	12,218	7,379	327
2.1%	23.5%	26.5%	29.4%	17.7%	0.8%

### 問3：現場経験年数

1年未満	1～3年未満	3～5年未満	5～10年未満	10～15年未満	15～20年未満	20～25年未満	25年以上
3,065	5,364	4,235	8,372	6,832	2,713	3,572	7,439
7.4%	12.9%	10.2%	20.1%	16.4%	6.5%	8.6%	17.9%

### 問4：性別

男	女
35,806	5,786
86.1%	13.9%

### 問5：勤務形態

常日勤	交替勤務
27,883	13,709
67.0%	33.0%

### 問6：職種

製造	製造補佐	技術	その他
17,143	5,356	8,825	10,268
41.2%	12.9%	21.2%	24.7%

問7：主な職種

総務・法務・人事	財務経理	設備	環境安全・RC	営業	営業事務	製造	研究開発
1,106	778	3,644	719	1,386	675	17,631	5,947
2.7%	1.9%	8.8%	1.7%	3.3%	1.6%	42.4%	14.3%
品質保証	購買物流	情報システム	経営企画	生産技術	生産管理	その他	
2,168	1,045	490	119	2,039	1,288	2,557	
5.2%	2.5%	1.2%	0.3%	4.9%	3.1%	6.1%	

問8：配偶者の有無

いる	いない
24,448	17,144
58.8%	41.2%

問9：配偶者の勤務実態（問8で「いる」と回答した場合のみ、回答）

働いている (正規社員フルタイム)	働いている (正規社員で短時間)	働いている (正規社員で休業中)	働いている (非正規社員)	働いていない	無回答
7,822	973	562	8,155	6,867	69
18.8%	2.3%	1.4%	19.6%	16.5%	0.2%

問10：扶養家族の人数

0人	1人	2人	3人	4人以上
20,772	6,620	6,709	5,592	1,899
49.9%	15.9%	16.1%	13.4%	4.6%

問11～問14：家族構成

問11		問12		問13		問14		
未就学児童		小学1～3年生		小学4～6年生		介護状態		
いる	いない	いる	いない	いる	いない	いる (同居)	いる (別居)	いない
8,326	33,266	4,055	37,537	3,888	37,704	1,352	2,113	38,127
20.0%	80.0%	9.7%	90.3%	9.3%	90.7%	3.3%	5.1%	91.6%

問15：あなたの昨年一年間の月間所定外時間はどれくらいですか(休日勤務を含む)。

問15											
月間の所定外時間外労働(休日含む)											
0	～10	～20	～30	～40	～50	～60	～70	～80	～90	～100	101～
2157	8735	11390	8383	8326	1482	705	348	419	236	658	3253
5.2%	21.0%	27.4%	20.2%	9.2%	3.6%	1.7%	0.8%	1.0%	0.6%	1.6%	7.8%

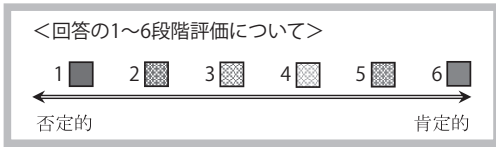
考察)100時間超えの回答は信頼性を疑う結果。(年換算で回答している可能性あり)

問16：あなたの昨年一年間の年間有給休暇取得日数はどれくらいですか。

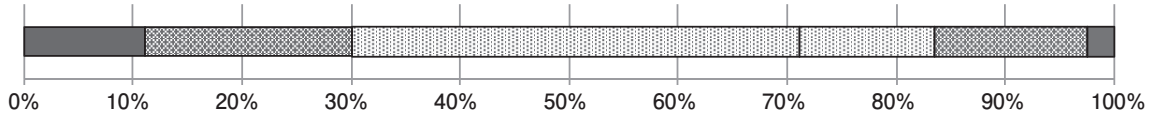
問16									
年間有給休暇取得日数									
0	1～2	3～5	6～8	9～11	12～14	15～17	18～20	21～	化学総連
1,385	1,298	4,775	6,450	6,748	5,855	5,130	7,895	2,056	平均
3.3%	3.1%	11.5%	15.5%	16.2%	14.1%	12.3%	19.0%	4.9%	12日

※化学総連平均は、各選択肢の中央値(1～2日の場合は1.5日、9～11日の場合は10日、21～の場合は21日)を用いて算出した。

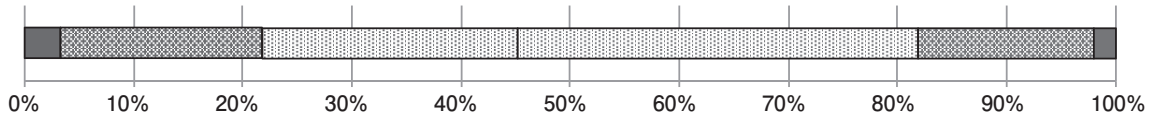
図1. 設問間での選択状況の比較



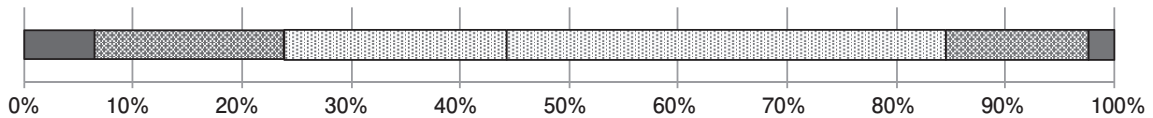
問25：あなたは、自分の働き方を見直す必要（課題）があると思いますか（したいですか）。



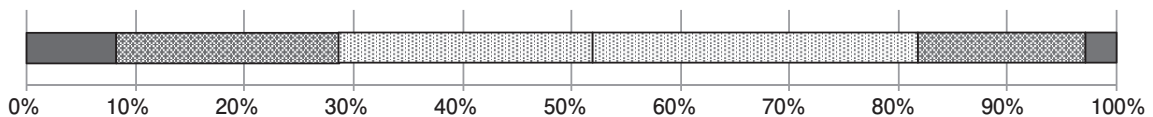
問26：あなたは、自分の働き方を見直す方法や手段などが具体的にイメージできますか。



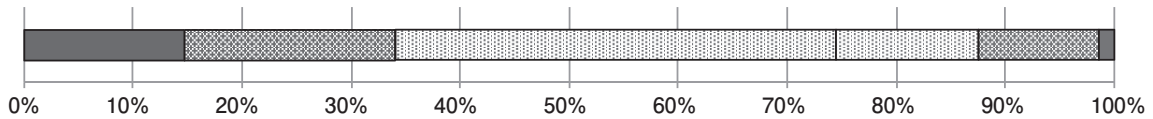
問27：あなたは、自分の働き方がこの1年間でよりよい方向に改善できましたか。



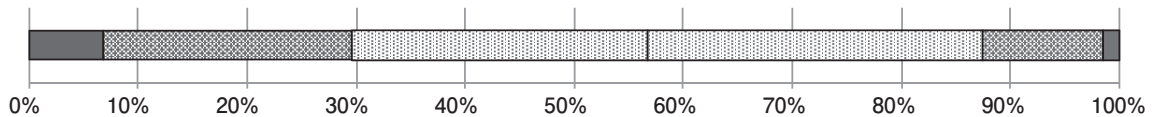
問28：あなたは、自分の働き方の現状に満足していますか。



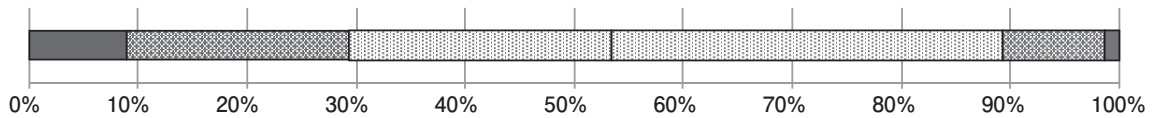
問29：あなたの職場では、働き方の見直しが必要ですか。



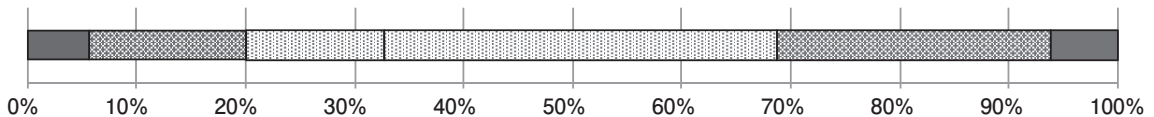
問30：あなたの職場では、働き方を見直す方法や手段などが具体的にイメージできますか。



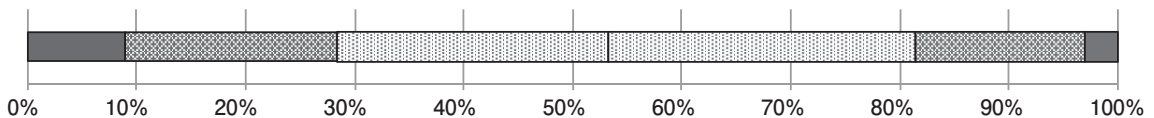
問31：あなたの職場では、働き方がこの1年間でよりよい方向に改善しましたか。



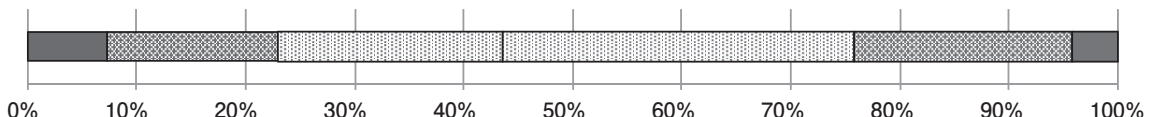
問32：あなたの上司は、職場の働き方の見直しに取り組んでいますか。



問33：あなたは、自職場の働き方の現状に満足していますか。



問34：あなたは、現状の仕事と生活の両立について満足していますか。



問35：あなたにとって、仕事と生活を両立するうえで必要なことは何だと思いますか。

層別1)勤務形態、性別、配偶者の有無

表の見方：全体表記は■、全体との差(■)は総連平均より回答多い、全体との差(■)は総連平均より回答少ない

1)仕事面について(4つまで複数選択可)	化学総連全体		日勤		全体との差		交替		全体との差		男性		全体との差		女性		全体との差		配偶者有		全体との差		配偶者無		全体との差	
	割合	差	割合	差	割合	差	割合	差	割合	差	割合	差	割合	差	割合	差	割合	差	割合	差	割合	差	割合	差	割合	差
①自分の代役	21.8%	26.4%	4.6%	12.5%	-9.3%	21.4%	-0.4%	24.6%	2.8%	24.2%	2.4%	18.4%	-3.4%													
②自身の能力開発	27.5%	28.0%	0.5%	26.4%	-1.1%	28.4%	0.8%	22.3%	-5.2%	25.4%	-2.1%	30.4%	2.9%													
③自分の仕事に対する責任感	21.5%	18.8%	-2.7%	27.0%	5.5%	22.4%	1.0%	15.4%	-6.0%	21.1%	-0.4%	22.0%	0.6%													
④効率よく仕事をしていく力	49.1%	51.7%	2.6%	43.7%	-5.4%	48.2%	0.9%	54.4%	5.3%	48.2%	-0.9%	50.3%	1.2%													
⑤時間外労働に頼らない自立した生活	14.9%	13.8%	-1.1%	17.2%	2.3%	15.7%	0.8%	10.0%	-5.0%	15.3%	0.4%	14.4%	-0.5%													
⑥時間外労働の少ない職場環境	20.9%	18.9%	-2.0%	25.0%	4.1%	21.4%	0.5%	17.8%	-3.1%	20.2%	-0.7%	21.9%	1.0%													
⑦有給休暇の取得しやすい環境	36.9%	32.5%	-4.4%	45.8%	9.0%	36.5%	0.4%	39.1%	2.3%	35.7%	-1.2%	38.6%	1.7%													
⑧業務フローや会議の見直し並びに削減、効率化、IoT化	19.0%	23.7%	4.6%	9.7%	-9.4%	18.5%	-0.6%	22.6%	3.6%	19.7%	0.7%	18.1%	-1.0%													
⑨経営方針としてのコミット	2.4%	3.2%	0.7%	0.9%	-1.5%	2.5%	0.1%	1.7%	-0.7%	2.5%	0.1%	2.3%	-0.2%													
⑩職場(上司や同僚)の理解	23.8%	24.7%	0.9%	21.9%	-1.8%	22.3%	-1.5%	33.0%	9.2%	24.3%	0.5%	23.1%	-0.7%													
⑪フレックス制度の活用	11.1%	15.0%	3.9%	3.2%	-7.9%	9.1%	-1.9%	23.1%	12.0%	11.2%	0.2%	10.9%	-0.2%													
⑫テレワークの推奨	3.9%	5.6%	1.7%	0.4%	-3.5%	3.0%	0.9%	9.6%	5.7%	4.5%	0.6%	3.1%	-0.8%													
⑬休暇制度の拡充	14.0%	10.4%	-3.6%	21.3%	7.4%	14.3%	0.3%	12.2%	-1.8%	13.8%	-0.2%	14.2%	0.3%													
⑭短時間勤務制度の拡充	4.2%	4.4%	0.2%	3.9%	-0.3%	3.5%	-0.7%	8.7%	4.5%	4.3%	0.1%	4.0%	-0.2%													
⑮目標となる先輩の存在	9.8%	9.0%	-0.8%	11.5%	1.7%	10.1%	0.3%	8.2%	-1.6%	8.1%	-1.7%	12.2%	2.4%													
⑯転職に対する不安の解消	6.0%	7.0%	0.9%	4.2%	-1.9%	6.2%	0.2%	4.8%	-1.3%	6.5%	0.4%	5.4%	-0.6%													
⑰時代の変化を受け止める意識改革・啓発	16.8%	17.6%	0.8%	15.2%	-1.7%	16.9%	0.1%	16.1%	-0.7%	17.4%	0.6%	16.0%	-0.8%													
⑱仕事を進める能力の教育・訓練機会の充実	13.1%	13.3%	0.1%	12.8%	-0.3%	13.5%	0.4%	10.9%	-2.2%	12.8%	-0.3%	13.5%	0.4%													
⑲働いた時間に依存しない評価の徹底	12.7%	14.7%	2.0%	8.7%	-4.0%	12.3%	-0.4%	15.3%	2.6%	13.4%	0.7%	11.8%	-1.0%													
⑳副業・兼業の促進	8.1%	7.5%	-0.6%	9.4%	1.3%	8.5%	0.4%	5.6%	-2.5%	7.6%	0.5%	8.9%	0.8%													
2)生活面について(4つまで複数選択可)	化学総連全体		日勤		全体との差		交替		全体との差		男性		全体との差		女性		全体との差		配偶者有		全体との差		配偶者無		全体との差	
①育児や介護施設の充実	33.7%	36.2%	2.6%	28.4%	-5.2%	31.1%	2.5%	49.4%	15.8%	38.2%	4.6%	27.2%	-6.5%													
②仕事を継続することへの家族やパートナーの理解と協力	35.5%	37.3%	1.8%	31.9%	-3.6%	33.2%	2.3%	49.9%	14.3%	39.9%	4.3%	29.3%	-6.2%													
③休業期間中の家族の理解と協力	10.6%	10.0%	-0.6%	11.9%	1.3%	10.9%	0.3%	8.6%	-2.0%	9.9%	0.7%	11.5%	0.9%													
④家事代行サービスの普及	7.2%	8.5%	1.3%	4.6%	-2.6%	6.0%	1.2%	14.5%	7.3%	7.0%	0.2%	7.4%	0.2%													
⑤家事についての情報共有・教育機会	8.1%	8.7%	0.6%	6.8%	-1.3%	8.1%	0.0%	7.8%	-0.2%	9.0%	0.9%	6.7%	-1.3%													
⑥自治体からの金銭的支援	20.6%	19.7%	-0.9%	22.4%	1.8%	21.8%	1.2%	13.4%	-7.2%	22.9%	2.3%	17.4%	-3.3%													
⑦家事や家庭生活に対する自分の意識改革	26.1%	26.7%	0.6%	24.9%	-1.2%	26.8%	0.8%	21.4%	-4.7%	27.2%	1.2%	24.4%	-1.6%													
⑧家事や家庭生活に対する自分の能力開発	18.6%	19.3%	0.8%	17.0%	-1.6%	18.4%	-0.1%	19.3%	0.8%	17.0%	-1.5%	20.7%	2.2%													
⑨休暇中の経済的な支援(社会保障や税金)	31.4%	30.6%	-0.8%	33.0%	1.7%	31.4%	0.0%	31.2%	-0.2%	30.5%	-0.9%	32.7%	1.3%													
⑩公共サービスの充実、利用補助の充実	33.0%	34.4%	1.3%	30.4%	-2.7%	32.6%	-0.4%	35.8%	2.7%	32.3%	-0.8%	34.1%	1.1%													

考察 化学総連平均に対し特徴的に回答数が多い項目(■)

仕事面：女性「⑩職場(上司や同僚)の理解、⑪フレックス制度の活用」、交替「③責任感、⑦有給休暇、⑬休暇制度の拡充」

生活面：女性・配偶者共通「①育児や介護施設の充実、②家族やパートナーの理解」、女性「④家事代行サービス」

層別2)年齢

1)仕事面について(4つまで複数選択可)	20歳未満		20~29歳		30~39歳		40~49歳		50~59歳		60歳以上	
	割合	全体との差	割合	全体との差	割合	全体との差	割合	全体との差	割合	全体との差	割合	全体との差
①自分の代役	6.3%	-5.5%	14.0%	-7.9%	21.7%	-0.1%	25.6%	3.7%	27.6%	5.8%	30.3%	8.4%
②自身の能力開発	38.6%	11.1%	34.2%	6.7%	29.8%	2.2%	23.6%	-3.9%	21.0%	-6.6%	16.5%	-11.0%
③自分の仕事に対する責任感	44.1%	22.7%	22.1%	0.7%	18.6%	-2.8%	20.5%	-0.9%	23.2%	1.8%	33.0%	11.6%
④効率よく仕事をしていく力	54.6%	5.5%	52.2%	3.1%	50.1%	1.0%	47.5%	-1.6%	45.8%	-3.3%	42.8%	-6.3%
⑤時間外労働に頼らない自立した生活	9.1%	-5.9%	16.3%	1.4%	14.9%	0.0%	14.6%	-0.3%	14.5%	-0.5%	14.1%	-0.9%
⑥時間外労働の少ない職場環境	15.3%	-5.6%	22.3%	1.4%	20.8%	-0.1%	21.3%	0.4%	19.1%	-1.8%	19.3%	-1.6%
⑦有給休暇の取得しやすい環境	41.1%	4.2%	39.2%	2.3%	33.2%	-3.7%	38.3%	1.4%	36.4%	-0.4%	37.6%	0.7%
⑧業務フローや会議の見直し並びに削減、効率化、IoT化	2.7%	-16.4%	16.9%	2.2%	23.9%	4.9%	18.9%	-0.2%	16.9%	-2.2%	17.7%	-1.3%
⑨経営方針としてのコミット	0.5%	-2.0%	2.0%	-0.4%	3.6%	1.2%	2.1%	-0.3%	2.0%	-0.5%	2.1%	-0.3%
⑩職場(上司や同僚)の理解	21.9%	-1.9%	23.3%	-0.5%	23.9%	0.1%	25.0%	1.2%	22.6%	-1.2%	22.6%	-1.2%
⑪フレックス制度の活用	3.4%	-7.7%	10.3%	-0.8%	11.0%	-0.1%	10.9%	-0.2%	13.2%	2.2%	15.0%	3.9%
⑫テレワークの推奨	0.2%	-3.7%	3.2%	0.7%	6.1%	2.2%	3.4%	-0.5%	2.9%	1.0%	1.5%	-2.4%
⑬休暇制度の拡充	17.7%	3.7%	15.3%	1.4%	12.5%	-1.5%	13.9%	-0.1%	14.1%	0.1%	14.1%	0.1%
⑭短時間勤務制度の拡充	4.7%	0.5%	3.6%	-0.6%	3.7%	-0.5%	4.8%	0.6%	4.5%	0.3%	8.9%	4.7%
⑮目標となる先輩の存在	22.2%	2.4%	16.5%	-6.7%	10.8%	-1.0%	6.6%	-3.2%	3.6%	-6.2%	2.8%	-7.1%
⑯転職に対する不安の解消	2.3%	-3.7%	5.9%	-0.2%	8.1%	2.0%	5.7%	-0.4%	4.4%	-1.7%	3.4%	-2.7%
⑰時代の変化を受け止める意識改革・啓発	8.0%	-8.8%	16.2%	0.7%	18.5%	1.6%	15.8%	-1.0%	17.9%	1.0%	18.3%	1.5%
⑱仕事を進める能力の教育・訓練機会の充実	13.9%	-0.7%	13.5%	0.4%	13.8%	0.7%	12.6%	-0.6%	12.3%	-0.8%	15.9%	2.8%
⑲働いた時間に依存しない評価の徹底	5.4%	-7.4%	12.5%	-0.2%	15.4%	2.7%	11.8%	-0.9%	11.5%	-1.2%	12.2%	-0.5%
⑳副業・兼業の促進	5.6%	-2.5%	10.7%	2.6%	9.0%	0.8%	7.0%	-1.1%	5.7%	-2.4%	5.8%	-2.3%
2)生活面について(4つまで複数選択可)	20歳未満		20~29歳		30~39歳		40~49歳		50~59歳		60歳以上	
①育児や介護施設の充実	15.5%	-8.2%	31.1%	-2.6%	39.7%	6.1%	33.3%	-0.4%	30.9%	-2.8%	29.1%	-4.6%
②仕事を継続することへの家族やパートナーの理解と協力	37.3%	1.7%	36.1%	0.6%	37.7%	2.1%	35.3%	-0.3%	31.3%	-4.2%	45.6%	10.0%
③休業期間中の家族の理解と協力	22.4%	1.8%	12.9%	2.3%	9.8%	-0.8%	9.7%	-0.9%	8.8%	-1.8%	11.6%	1.0%
④家事代行サービスの普及	2.3%	-4.9%	6.0%	1.2%	9.8%	2.6%	6.7%	-0.5%	6.4%	0.8%	4.3%	-2.9%
⑤家事についての情報共有・教育機会	6.5%	-1.6%	8.8%	0.7%	9.4%	1.3%	7.5%	-0.6%	6.2%	-1.9%	10.7%	2.6%
⑥自治体からの金銭的支援	15.1%	-5.5%	23.6%	3.0%	24.5%	3.9%	19.5%	-1.2%	13.8%	-6.9%	13.8%	-6.9%
⑦家事や家庭生活に対する自分の意識改革	26.4%	0.3%	24.3%	-1.8%	26.8%	0.7%	26.4%	0.3%	26.3%	0.2%	37.9%	11.8%
⑧家事や家庭生活に対する自分の能力開発	24.2%	5.7%	21.5%	2.9%	18.8%	-0.2%	16.5%	-2.1%	17.1%	-1.4%	20.8%	2.2%
⑨休暇中の経済的な支援(社会保障や税金)	24.3%	-7.0%	34.0%	2.6%	29.9%	-1.5%	31.0%	-0.3%	31.7%	0.3%	28.1%	-3.2%
⑩公共サービスの充実、利用補助の充実	23.9%	-9.2%	32.3%	-0.8%	33.9%	0.9%	32.3%	-0.8%	34.8%	1.7%	40.4%	7.3%

考察 化学総連平均に対し特徴的に回答数が多い項目(■)

仕事面：20歳未満「②自身の能力開発、③責任感、⑮目標となる先輩の存在」、

50 & 60歳代「①自分の代役」、60歳代「③責任感」

生活面：20歳未満「③休業期間中の家族の理解と協力」、

60歳代「②家族やパートナーの理解、⑦家事や家庭生活への意識改革、⑩公共サービスの充実・利用補助」

解析－1 表2. 働き方アンケート設問(問25～問34)の個人平均点と、各設問の回答間の相関

順位	R <sup>2</sup> 値	設 問
1	0.822	問33:あなたは、自職場の働き方の現状に <u>満足</u> していますか。
2	0.809	問31:あなたの職場では、働き方がこの一年間でよりよい方向に <u>改善</u> しましたか。
3	0.803	問28:あなたは、自分の働き方の現状に <u>満足</u> していますか。
4	0.751	問27:あなたは、自分の働き方がこの1年でよりよい方向に <u>改善</u> できましたか。
5	0.737	問34:あなたは、現状の仕事と生活の両立について <u>満足</u> していますか。

解析－1－2 表3. 問32(あなたの上司は、職場の働き方の見直しに取り組んでいますか)と、各設問の回答間の相関

順位	R <sup>2</sup> 値	設 問
1	0.637	問33:あなたは、自職場の働き方の現状に <u>満足</u> していますか。
2	0.583	問31:あなたの職場では、働き方がこの一年間でよりよい方向に <u>改善</u> しましたか。
3	0.450	問34:あなたは、現状の仕事と生活の両立について <u>満足</u> していますか。
4	0.406	問29:あなたの職場では、働き方の見直しが必要ですか。
5	0.402	問27:あなたは、自分の働き方がこの1年でよりよい方向に <u>改善</u> できましたか。

解析－2 働き方の満足度を上げていくには

問29「職場の働き方を見直す必要がある」と問30「見直すイメージがない」方は満足度が23.9%(問33で4～6と回答した割合)と低く、まずは「①見直すイメージ」を与える事で満足度が50%を超える事から、労使で見直すイメージを醸成する議論が重要と捉えます。

次に行動に移すことにより「②見直しの必要性はない」レベルまで実現すれば、働き方の満足度は90%を超える傾向が伺えます。

表4. 問29・問30の4象限における、各満足度(問28、33、34)

		問29 職場では働き方の見直しが必要ですか					
		ある (1～3)			ない (4～6)		
問30 見直す手段がイメージ	出来ない (1～3)	問28 4～6	問33 4～6	問34 4～6	問28 4～6	問33 4～6	問34 4～6
		27.8%	23.9%	39.1%	70.2%	75.5%	73.9%
	出来る (4～6)	問28 4～6	問33 4～6	問34 4～6	問28 4～6	問33 4～6	問34 4～6
		53.0%	50.6%	62.0%	86.1%	90.8%	86.9%

表5. 問29・問30の4象限に占める有効回答数の割合

		問29 職場では働き方の見直しが必要ですか	
		ある (1～3)	ない (4～6)
問30 見直す手段がイメージ	出来ない (1～3)	47.6%	9.0%
	出来る (4～6)	26.2%	16.8%

P13問29同様に、問25「自分の働き方を見直す必要がある」と問26「見直すイメージがない」方は満足度が23.7%(問28 4~6)と低く、まずは「①見直すイメージ」を与え、次に「②見直しの必要性はない」行動レベルまで改善することで満足度は86.1%と高くなります。

表6. 問25・問26の4象限における、各満足度(問28、33、34)

		問25 自分の働き方を見直す必要がありますか					
		ある (1~3)			ない (4~6)		
問26 見直す手段がイメージ	出来ない (1~3)	問28 4~6	問33 4~6	問34 4~6	問28 4~6	問33 4~6	問34 4~6
		<b>23.7%</b>	<b>28.6%</b>	<b>37.3%</b>	72.4%	61.5%	71.3%
	出来る (4~6)	問28 4~6	問33 4~6	問34 4~6	問28 4~6	問33 4~6	問34 4~6
		<b>44.8%</b>	<b>45.6%</b>	<b>56.7%</b>	<b>86.1%</b>	74.7%	82.3%

表7. 問25・問26の4象限に占める有効回答数の割合

		問25 自分の働き方を見直す必要がありますか	
		ある (1~3)	ない (4~6)
問26 見直す手段がイメージ	出来ない (1~3)	<b>33.8%</b>	<b>11.2%</b>
	出来る (4~6)	<b>37.2%</b>	<b>17.8%</b>

### 要約

※各設問の個人平均点と各設問間の相関では「自職場の働き方の現状の満足度」が最も高く、「自職場の働き方の現状の満足度」には「上司が働き方の見直しに取り組んでいるか」が大きく関係しています。

※「職場での働き方の見直しが必要」だが「見直す手段がイメージできない」方が約50%に達しており、上司が働き方の見直しに取り組む必要があります。

※上司が働き方の見直しに取り組み、「見直すイメージ」を与えることで満足度は50%を越え、次に行動に移すことで満足度は90%を超える傾向が伺えます。

以上のことから、上司が積極的に職場の働き方の改善に取り組んでいくことで、働き方の満足度は向上することが分りました。

# 新しい働き方研究会

## 今年度の取り組みのポイント

### ◎働き方アンケート

今年度は、第2回安全アンケートとともに、第1回働き方アンケートを実施しました。

新しい働き方研究会では、アンケートや勉強会を通じて、仕事の質の向上やスピードアップを図るためには、上司のマネジメント、部下の自立心、同僚の理解と協力などが重要な要素になると認識しています。本アンケート結果をもとに、現場実態や改善状況などの定点観測を分析することは、各単組による職場環境改善への取り組みに貢献できると考えています。

アンケートの結果報告は、別途掲載されておりますが、改めて結果の考察とまとめを掲載いたします。

### ●アンケート結果からの考察

アンケート結果から、働き方の満足度を上げていくための方策と傾向が右の図で示すことができます。

職場の働き方を見直す必要がある方の満足度を上げるためには見直すイメージを与えることで満足度が上昇することから、労使で「①見直すイメージ」を醸成することが必要と考えます。

そして行動に移すことで「②見直しの必要がない」レベルに到達すれば満足度は著しく上昇する傾向が伺えます。

問28：自分の働き方に対する満足度

問33：自職場の働き方に対する満足度

問34：仕事と生活の両立に対する満足度

		問29 職場では働き方の見直しが必要ですか					
		ある (1~3)			ない (4~6)		
問30 見直す手段がイメージ	出来ない (1~3)	問28 4~6 27.8%	問33 4~6 23.9%	問34 4~6 39.1%	問28 4~6 70.2%	問33 4~6 75.5%	問34 4~6 73.9%
	出来る (4~6)	問28 4~6 53.0%	問33 4~6 50.6%	問34 4~6 62.0%	問28 4~6 86.1%	問33 4~6 90.8%	問34 4~6 86.9%

⇒上司が積極的に職場の働き方の見直しに取り組んでいくことで、働き方の満足度は向上する

### ●アンケート結果まとめ

- ①上司が積極的に職場の働き方の見直しに取り組んでいくことで、働き方に対する満足度は向上する
- ②各単組とも上司は職場の働き方の見直しに取り組んでいるものの、従業員が満足する状況に至るにはもう一段の取り組みが必要である
- ③各単組によって働き方の見直しに対する取り組みの現状にバラツキはあるものの、「自分自身」「職場」ともに傾向値は概ね同様である



★単組ごとに「各設問間の相関」や「属性ごとの解析」を確認・支援するツールを用意し、各加盟単組における取り組みをフォローしていきたい

★第1回勉強会にて、さらなる改善に向けたヒントを労使で模索いただきたい

# 新しい働き方研究会

## 第1回勉強会

新しい働き方研究会として、第1回勉強会を7月11日(木)にフクラシア丸の内オアゾ(東京)にて開催しました。当日は、化学総連で実施をした第1回働き方アンケート結果報告に加え、特別講演として中央大学大学院戦略経営研究科教授の「佐藤博樹」先生をお招きし『ダイバーシティ経営と働き方改革～管理職の部下マネジメントが鍵～』と題してご講演をいただきました。加盟単組をはじめ会社人事関係部署の皆さん総勢85名にご参加いただきました。



佐藤先生からは、冒頭からダイバーシティ経営の基本は社員の「適材適所」であり、一人ひとりの能力を発揮してもらうためには、働き方改革を実施しないといけない。たとえば働き方改革と言えば残業規制などが各社の取り組みとして挙げられるが、本当に成すべきことは残業削減ではなく、安易な残業依存体質を変えていく事にある。と、結論から切り込んで講演が始まりました。次に「ダイバーシティ経営」は、一人ひとりの個性を活かす事であり、定着には経営理念の浸透が非常に重要であるとのアド

バイスに加え、「働き方改革」を進めるにあたり、子育て支援に対する制度などを例に挙げると、過度に支援制度に依存しないで、むしろ女性が元の働き方に早く戻れるような制度が重要であり、これまで労働組合と会社で作ってきた制度は、女性のキャリアを伸ばせない制度を構築してきたことに気づくべきである。そしてこれからは、むしろ男性が幼稚園・保育園に迎えに行く制度を考えた方がよい。などと笑いを交えながらも終始我々に気づきを与えてくれる講演内容でした。

また、副題であった管理職の部下マネジメントに関しては、自分の価値観で部下を評価しないことが重要であり、どうやって部下に意欲的に働いてもらう事を考えることが鍵とのアドバイスもいただきました。そして最後に「働き方改革」の総論として、時間は有限であり、制約を意識すると時間を大事にできるようになる。これまでは時間をかけた働き方を評価する職場風土の傾向があったが、これからは労働の時間で勝負する社会ではなく、労働の質をあげて勝負する社会に変革してい





かなければいけない。そして講義終盤では我々労働組合への強いメッセージとして、労働組合だからこそできることは、働き方改革ではなく「生活改革を組合員に進める」ことである。との気づきをいただき、会場の参加者からは共感する声が聞こえてくるなど、とても有意義な時間となりました。

最後になりますが、当日参加いただいた皆様にはこの紙面をお借りしてお礼申し上げます。また、当日の資料や報告書は事務局で保管しておりますので、参加できなかった方や興味がある方はお近くの組合役員の方にお声かけいただければと思います。



佐藤 博樹 氏

## 講師プロフィール

東京生まれ。一橋大学大学院社会学研究科博士課程単位取得退学。雇用職業総合研究所(現、労働政策研究・研修機構)研究員、法政大学経営学部教授、東京大学社会科学研究所教授などを経て、現職。東京大学名誉教授。

著書として、『人材活用進化論』(単著)、『職場のワーク・ライフ・バランス』(共著)、『ワーク・ライフ・バランスと働き方改革』(共編著)、『パート・契約・派遣・請負の人材活用(第2版)』(編著)、『実証研究 日本の人材ビジネス』(共編著)、『新訂・介護離職から社員を守る』(共著)、『ダイバーシティ経営と人材活用』(共編著)など。

兼職として、内閣府・男女共同参画会議議員、内閣府・ワーク・ライフ・バランス推進官民トップ会議委員、経産省・新ダイバーシティ企業100選運営委員会委員長、ワーク・ライフ・バランス&多様性推進・研究プロジェクト共同代表など。

## 次年度に向けて

新しい働き方研究会では、これまでの取り組みを踏まえ「働き方改革関連法」の動向を継続的に把握するとともに、新たな働き方に関する検討状況についても、事務局と連携を図りながら注視していきます。

あわせて、今年度実施した第1回働き方アンケートの結果や勉強会の内容を受け、「より柔軟な働き方の実現」「やりがい・働きがいの醸成」といった職場における働き方の満足度の向上や、生産性や効率化の改善にも繋がるポイントについて勉強会や研修会を企画するなど、更なる知見の向上や情報の共有に注力していきます。

また、アンケート結果の解析ツールを活用しながら、地連活動を通じて役員間における成功事例の共有や共通課題の改善に向けた議論を行うなど、個別労使での取り組みの充実に資するボトムアップ活動の支援を継続していきます。

加盟単組組合員の皆さまの、ご理解とご協力をよろしくお願いいたします。



# 化学総連活動報告

## 異業種工場見学および安全に関する情報交換

**日 時** 2019年5月30日(木)  
**場 所** JFEスチール東日本製鉄所 京浜地区、  
JFEスチール京浜労働組合  
**参加人数** 19名

JFEスチール東日本製鉄所 京浜地区を訪問しました。この製鉄所は4つのエリアから構成されており、特に扇島エリアは東京湾岸道路が跨いでいて全国的にも珍しい製鉄所です。製鉄所の概要をご説明いただいたのち、厚板圧延工程と冷間圧延工程を見学して、見識を深めました。その後、JFEスチール京浜労働組合の安全の取り組みをご紹介いただくと共に、化学総連環境安全委員会の取り組みも紹介しました。JFEスチール京浜労働組合では職場パトロールを通じて得た悩みや意見をもとに、会社側に提言・提案することに力を入れており、非常に参考になりました。



JFEスチール京浜労働組合にて集合写真



質問する日本ゼオン労組の那須中央副執行委員長

## 幹事会と大阪地連意見交換会

**日 時** 2019年6月13日(木)  
**場 所** ホテルマイステイズ新大阪コンファレンスセンター  
**参加人数** 41名

地連担当役員の津田副会長より挨拶した後、意見交換を実施しました。化学総連の活動の取り組みや各地連の活動が随時紹介されると参考になるという意見がある一方で、地連ごとの活動内容が分かりにくいという意見もありました。より分かりやすい広報に努めていきたいと思えます。今後もこのような意見交換を通じて、地連活動のさらなる活性化に繋げていきます。



意見交換会の様子



意見を述べる信越化学労組 堺特別支部の辻委員長

# 化学総連活動報告

## 第6回海岸林再生ボランティア

**日 時** 2019年6月14日(金)～15日(土)  
**場 所** 宮城県名取海岸、荒浜小学校  
**参加人数** 14日(金)98名、15日(土)52名



作業後の集合写真。縦に3本走っているのは我々が掘った溝です。

1日目は昨年度同様に全積水労働組合連合会の皆さんと合同で、公益財団法人オイスカの海岸林再生プロジェクトのボランティアを行いました。

1日目は「溝切り」作業を行いました。クロマツは湿気に弱く、水はけが悪いと成長が妨げられるので、水はけを良くするための水路を作る作業です。かなりの重労働ではありましたが、全員で力を合わせて作業に打ち込みました。その結果、作業を終えて辺りを見回してみると、我々が掘った溝が辺り一帯に広がっており、クロマツの育成に貢献することができました。

2日目はあいにくの雨で作業は中止となりましたが、震災遺構「荒浜小学校」の見学を行いました。ここでは、津波で甚大な被害を受けた校舎がありのままの姿で残されており、津波の脅威や海岸林の重要性について理解を深めることができました。



溝切り作業に打ち込む様子



津波の被害を受けた荒浜小学校

## インド・中国労働事情調査団

**日 時** 2019年6月23日(日)～29日(土)  
**場 所** 中華人民共和国(珠海、香港)、インド共和国(デリー、ハリヤーナー)  
**参加人数** 20名

今回の調査団は中国とインドの2カ国を訪問しました。

7年ぶりの訪問となる中国では、昭和電工新材料(珠海)有限公司ならびにそのジョイントベンチャー先の長興材料工業(廣東)有限公司を訪問して、工場見学および意見交換を行いました。また、JETRO香港を訪問し、現地の労働事情や労働環境に関する見識を得ました。

調査団では初めての訪問となるインドでは、JETROニューデリーを訪問して、現地の労働事情や労働環境に関する見識を得ました。その後、現地駐在員懇談会を開催し、率直な意見交換を行って見識をさらに深めました。

加えて、Yokohama India Private Limitedを訪問して工場見学および意見交換を行いました。

飛行機が定刻通りに飛ばないトラブルなどもありましたが、とても充実した調査団となりました。



昭和電工新材料(珠海)有限公司にて集合写真



星光大道にて、香港島をバックに記念撮影



世界遺産のフマーユーン廟にて記念撮影



Yokohama India Private Limitedにて集合写真

# 化学総連活動報告

## イノベーションワークショップ

**日時** 2019年7月1日(月)  
**場所** 川崎生命科学 環境研究センター、  
ナノ医療イノベーションセンター  
**参加人数** 26名

※詳細は、次号の群萌に掲載いたします。

## 2019年度第1回勉強会

**日時** 2019年7月11日(木)  
**場所** フクラシア丸の内オアゾ  
**参加人数** 85名

※詳細は、P.16の第1回勉強会をご確認ください。

## 第92回調査担当者会議

**日時** 2019年7月3日(水)  
**場所** 苫小牧CCS実証試験センター、グランドホテルニュー王子  
**参加人数** 19名



苫小牧 CCS 実証試験センターにて集合写真

施設見学は、地球温暖化対策に貢献していくことが期待されているCCS (Carbon dioxide Capture and Storage) について日本で唯一大規模な実証試験を行っている苫小牧CCS実証試験センターを見学して、見識を深めました。会議は、2019春季労使交渉結果について情報交換をしたのち、オプション調査結果を報告いただき、最後に労働条件基本台帳について議論しました。



圧入井で説明に聞き入る調査担当者



調査担当者会議の様子

## 2019年度 第3回書記長・事務局長会議

**日時** 2019年7月25日(木)  
**場所** 楢葉遠隔技術開発センター  
**参加人数** 19名

国立研究開発法人 日本原子力研究開発機構の楢葉遠隔技術開発センターを見学しました。このセンターでは、東日本大震災で壊滅的なダメージを受けた福島第一原子力発電所の廃止措置に必要な遠隔操作機器やロボット等の技術開発を行っており、遠隔技術に関する見識を深めました。中でもVR(Virtual Reality)システムは、あたかもその場にいるような感覚を味わえるほどに没入感が凄まじく、非定常作業の習得や危険体感教育などに活用できるように感じました。



モーションキャプチャ設備

会議では、2020年度テーマアンケートの調査結果から書記長・事務局長会議に関連するテーマについて情報共有した上で、次年度の書記長・事務局長会議の方向性や議題について議論しました。



楢葉遠隔技術開発センターにて集合写真



VRシステム