

ワーカーズラウンジ 参加者からの声

ワーカーズラウンジ全体のまとめはユニオン通信にてご覧ください！

- ・ここではワーカーズラウンジに参加した参加者の実際の意見を公表しています。
- ・個人の特定につながる発言、切り出すと元の意図が伝わりにくいものなどを除き、賛否合わせて出来るだけ多くの声を掲載しております。
- ・そのため、ここに掲載された内容は、個人の意見の集合であり、組合としての公式見解ではありません。

※コメントは発言者が特定できないよう、一部編集を行っています。

テーマ1 経営方針 (ビジョン、戦略など)	二フティ会議の実施は賛成。だが、今回はコンセプトの話がメインで具体的な活動レベルの話がなかったのが残念。
	全社方針のコンセプトが長すぎて何を言っているのかわからなかった。
	全社方針の共有も大事だが、現場の声も会議の中に取り入れることが重要。
	発表されたビジョンは明確化されておらず、自分の中にスッと入ってこなかった。
	何で儲けていくかという方向性が見えない。
	方針がよく分からなかった。自分としては現状の業務に集中するというスタンス 「1点突破全面展開」では何も言っていない。 ビジョンはあまり整理されていなくてよく分からない
テーマ2 オフィス 環境	リフレッシュスペースにホワイトボードとディスプレイを置いてほしい
	明日、明後日で(会議室が空いておらず)打ち合わせができない
	会議室は増やしてほしい。使っていないときのROOM7は貸してほしい
	社外向けの直近2週間埋まっているので、足りない
	IDカードを忘れると入れないのが不可解 営業だと突発的な来訪が多いが、フリスベで話せる内容ではないので会議室が取れないのは困る
テーマ3 就業規則	事業部によって残業が規制されていたりするのがよく分からない
	労使交渉で上級、リーダーだけ(ベースアップが)据え置きになったのが納得いかない
	夜間自宅対応をやっている人に対して手当てがあるといい。夜中に起こされる可能性がある人とな人でベースが一緒なのはおかしい。特にインフラ部隊が泣きを見がち。
	同業他社に比べると休みは取りやすく、休んでもフォローしてくれる タスクが詰まっているときは仕方ないと思うが、それでも残業について詰められ、減らせないのかと問われる空気がある。
テーマ4 社内情報基盤 と情報共有	他事業部の状況は見えにくい。営業でビジネスの話が広がった時に他部署関連の話がスムーズにできない。
	二フティ会議で昨年あった現場の人が登壇して紹介というのをまたやってほしい (二フティ会議での発表について)他部署の事例を聞くとワクワクする、自分もがんばろうと思える
	壁が色んなところにある。昔はハブのような部門があったが、部署がなくなった+人も辞めている
	社内情報基盤について、ないと仕事にならないから仕方なく使っている
	社内の情報共有について、業務で代理店に社内の状況を伝える必要があるが、人のコネクションに依存している
	ハードディスクが一日中回ってしまって、下手すると日本語入力が追いつかないとかある
	PC払い出しに非常に時間がかかるのが困る
	ファイルの添付はやりやすくなった。メッセージャーで画像や表を送れるのは便利 新しいツールを入れるときに、現状を知ってから以前できていることはできてほしい 頑張っって使いこなせば大体のことは慣れるが、メッセージャーのオフラインメッセージはどうかしてほしい
テーマ5 キャリア	ジョブローテーションについて、誰が考えるのか疑問。自己申告制か上長の判断か、クラス変更のタイミングか、基準がわからない。キャリア形成が考慮されている実感はあまりない。キャリア面談で将来についての話をするが、最終的には事業部内の担当業務で(担当業務を外せないからと言う理由で)判断されている気がする。
	モチベーションという観点では意識している管理職は少ない。管理・マネジメントの教育はされているようだが
	エンジニアのキャリアは、管理職になる以外のことはないのか
	2, 3年目の子のキャリアがスターターになっている。成果もあげているのにボーナスも給与も低いのが気の毒でしかたない
テーマ6 会社の風土 と雰囲気	何かをやるう！という時の勢いや瞬発力はあるが、持続しない。どこかに壁があると乗り越えられずに形骸化する風潮があると感じる。最終的に「誰がオーナーなの？」という状況によくある。
	リリースしたら運用も含めてココまでやりきりたい！と思うのだが、リリースしたら終わりという雰囲気がある。
	業務が変わることが多いので、担当に責任感が生まれにくい。業務はそのうち変わるからとりあえずやるかという気持ちになりがち。
	新規顧客の開拓は評価されるが、既存顧客のビジネス拡大は評価されない風潮にある
	部が大きくなってしまい、雰囲気がわからなくなってしまった。 若い人が増えたので、刺激になっている。フレッシュ感があり、空気が良くなった。 社員のモラルが一番気になった。
テーマ7 評価制度	新しいこと、目立つことが評価されがち。運用を適切に回すことの評価ではなく、何かを変えたことによる評価になっている
	管理職の評価が公開されていないのには疑問を感じる
	評価制度に関して、クラスチェンジの基準がとても分かりにくくなった
	運用系ではなく、企画や立ち上げの人が評価される空気がある
	打ち上げ花火的な行動に対する評価になっている
	評価制度の趣旨や思いは理解できるが、評価制度そのものが適合していないと思う
	管理部門は成績的にとがってはダメという雰囲気がある
	管理職を評価してみたい 嘘でもいいからモチベーションを上げる配慮をしてほしい 相対評価ではみんな辛いのではないか
その他	不満を訴える場が欲しい。個別に担当と戦うのは難しい。
	OJTのトレーナー同士の情報交換をしたい
	社員の副業に関する制度を整備してほしい
ワーカーズ ラウンジの 取り組みに ついて	普段なかなか周りの意見が出ないが、話がきけて良かった
	問題意識など、部署内では共有するが、部外と共有できたのはよかった
	経営に伝えてFBをもらいたい
	なかなか来るとい意思を持つのは難しい
	どういう態勢で臨めばいいのかが分からなかった
	実際に経営などの変化につながるような発言が出来る場がなかったので、非常に有意義だった
	広い範囲から無記名でアンケートを取る方がよいのではと感じた もっと大人数でもっと話せるのかと考えていた。個人的にはいろんな事業部の方と話したい これがどうなるのかというフィードバックが欲しい 組合が取りまとめて経営に追っていくところに意義があると思う