

【労働組合】 上長のコミュニケーションに関するアンケート

組合員のみなさま

お疲れ様です。労働組合 福利厚生チームです。

皆さまから回答いただきました「上長のコミュニケーションに関するアンケート」の集計が完了しましたので、ご報告いたします。

実施期間：2015 年 6 月 8 日～29 日 / 回答数：132 件

«上長にしてもらったことで、やる気が上がったことは何？上位»

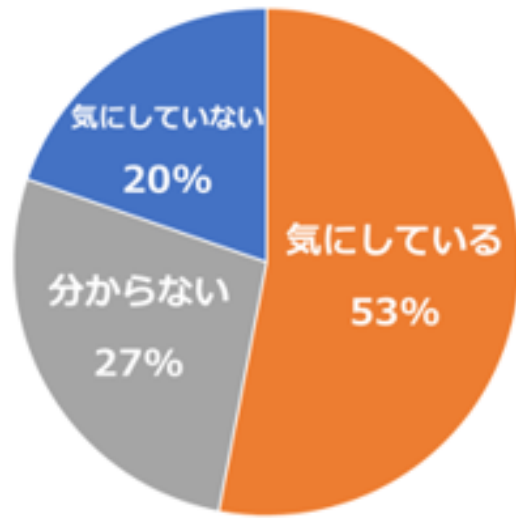
- ① 部下を守ってくれる、責任をとってくれる
- ② 裁量を与えてくれる、自由に仕事をさせてくれる
- ③ 一方的に話をしない こちらの言い分を聞いてくれる

«やる気が上がることで、上長にしてほしいことは何？上位»

- ① 上長がきちんと仕事をしている
- ② 上ばかり見ないで下をみってくれる
- ③ 部下の成長を考えてくれている

全体のアンケート結果

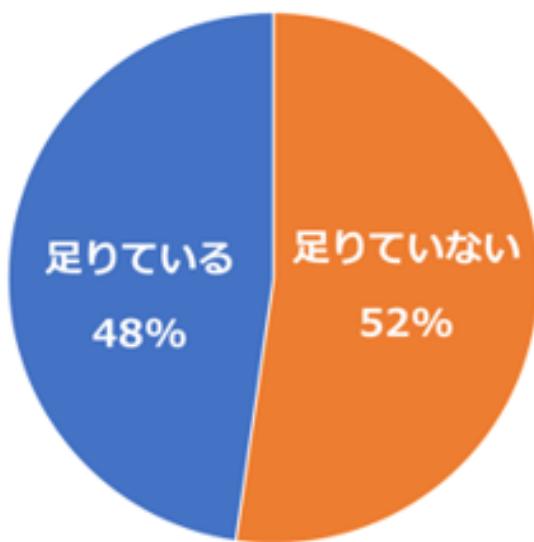
■現在の上長は、あなたのモチベーションや働きがいを感じていると思いますか？



53%

気にしている

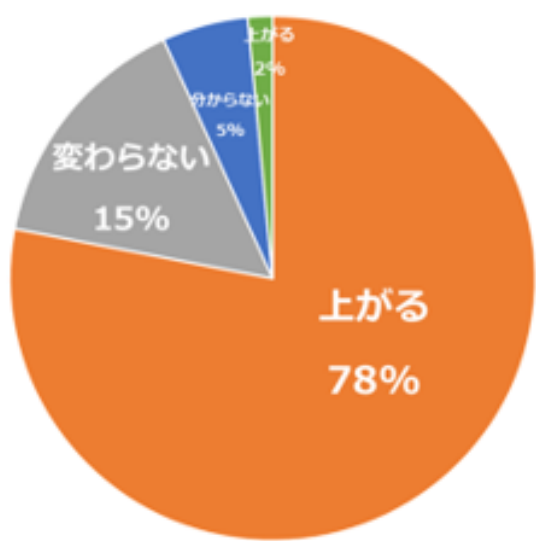
■現在の上長は「働きやすい」「やりがいがある」と感じる行為が足りていますか？



52%

足りていない

■仕事のやりがいやモチベーションが上がると、仕事の効果はどう変わりますか？

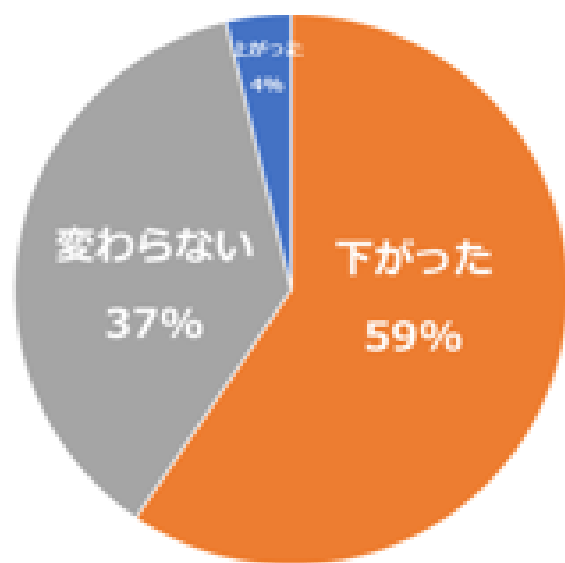


78%

上がる

■上長から関心・興味をもたれていないと感じたときに、仕事のモチベーションや働きがい

は、どのように変わりましたか？



59%

下がった

フリーコメント

やりがい、働きがいは直属の上司だけの問題ではないと思います。現状はむしろ、マネジメントが直属の上司に偏りすぎている感がある気がします。隣の部の上司、あるいは人事部門が現場に近づいて必要なマネジメントを出来る仕組みも検討出来るのではないのでしょうか。直属の上司は業務上のマネジメントに専念し、キャリアプランやモチベーションコントロールは人事部門がもっと踏み込むことで、全体的に環境が改善していく気がします。

課長の中でもスキルや手法にばらつきがありすぎると感じています。

私が辛かったのは、期初約束していた数値や評価基準を、後出しで変えられたことです。また、課長が成果を理解できないために部長に報告してくれなかったことです。

過去の経験では、課長のいない部署で部長クラスが直接部下を指揮するのは危険と思います。部下を工数としか見ておらず、人間扱いされませんでした。

一般社員が上長に対して意見や評価をする制度がないことに違和感を感じています。上長の人間性等により不要な対応やストレスを抱えて、業務に悪影響がある中で働いている部署があることを、もっと問題視してほしいです。

会社からのフィードバック

頂いた結果から、9月度労使協議にて説明を行い、以下会社からフィードバックとコメントをいただきました。

- 社員の意見を収集する取り組みは、会社でも考えていたところ。今回の組合アンケートは、会社に先んじる対応になったが、考えていることは会社も同じ。
- 意見の収集元が変われば、意見も変わってくるので、同じテーマであっても組合と会社の双方向から意見を収集することには、意味があると思う。収集した意見を持ち寄り、補完しあい、実のある改善ができれば素晴らしい。
- ただし、働き甲斐の問題が上長だけにある訳ではなく、複数の要因があると思うので、視野を広くもって考えていきたい。今回の組合アンケートは、一つの要因の参考意見として承る。

働き甲斐を上げ下げする要因は色々あると思いますが、今回は上長との関係性にテーマを絞ってヒアリングさせていただきました。今後も継続的に、働き甲斐に関するヒアリングを続けていき、会社に対して改善を働きかけていく所存ですので、ご協力をお願いいたします。

その他、お気づきの点などございましたらお気軽にお問い合わせください。

nifty-union@mlc.nifty.com 福利厚生チーム