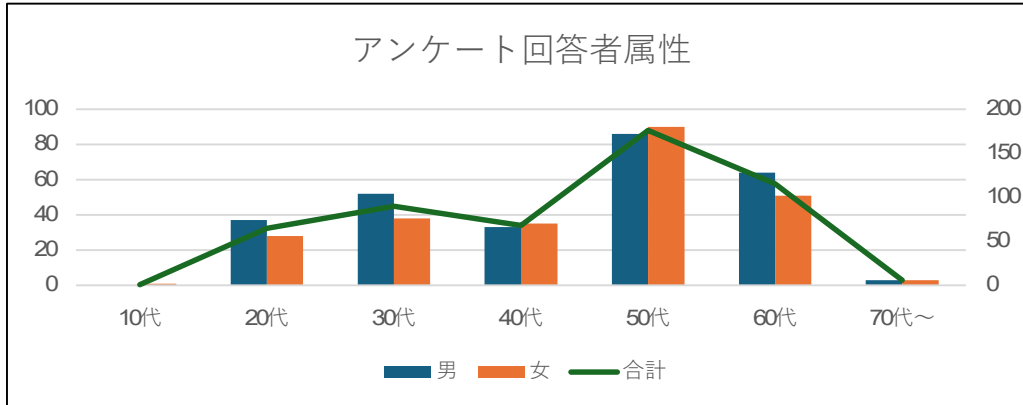


機関紙パズルアンケート集計

I. アンケート実施月 2024年2月号

II. アンケート回答状況 (参考: 前月1,653件、前年同月423件)

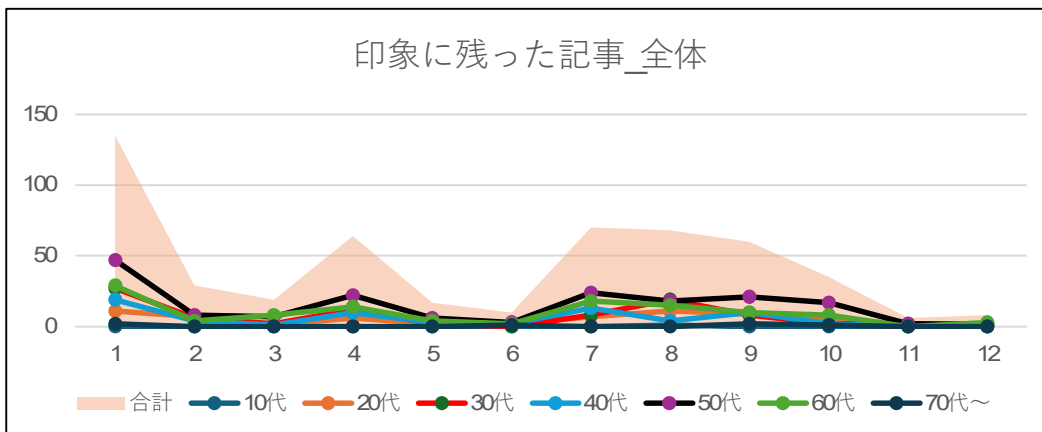
(男女は参考数値)	10代	20代	30代	40代	50代	60代	70代~	合計
男	0	37	52	33	86	64	3	275
女	1	28	38	35	90	51	3	246
合計	1	65	90	68	176	115	6	521



III. 印象に残った記事 (性別、掲載面)

【記事一覧】

1. 都本部2024春闘
2. 自治労ストライキ批准投票
3. 東奔西走
4. 自治労東京ライフプランセミナー
5. 都本部民間協 被災地支援事業「福島スタディツアー」
6. 都本部2024年旗開き
7. コラム 労働組合がなぜ共済を勧めるの？
8. 機関紙パズル ほっと一息
9. 映画評
10. 私のおすすめ
11. 都本部女性部・単組共催レクリエーション
12. 能登半島地震 自治労被災者支援カンパ



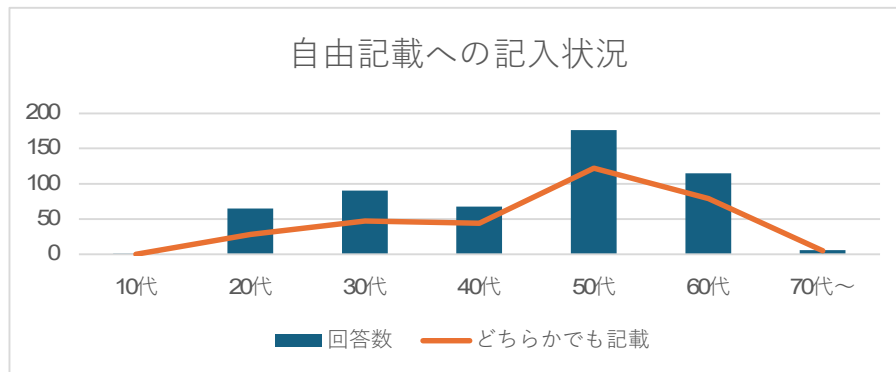
【全体】

印象に残った記事	10代	20代	30代	40代	50代	60代	70代～	合計
1	0	11	27	19	47	29	2	135
2	0	7	6	4	8	4	0	29
3	0	1	2	1	7	8	0	19
4	0	6	12	10	22	14	0	64
5	0	2	2	3	6	4	0	17
6	0	2	0	2	3	2	1	10
7	0	7	8	13	24	18	0	70
8	1	11	19	4	18	15	0	68
9	0	9	8	10	21	10	2	60
10	0	5	2	2	17	8	1	35
11	0	2	2	0	2	0	0	6
12	0	2	2	0	1	3	0	8
	0	0	0	0	0	0	0	0
	0	0	0	0	0	0	0	0
合計	1	65	90	68	176	115	6	521

IV. 自由記載欄の記入状況

(1) 全体回答数における自由記載意見の状況

年代	回答数	どちらかでも記載		感想		気になること	
10代	1	0	0%	0	0%	0	0%
女	1		0%		0%		0%
20代	65	28	43%	26	40%	7	11%
男	37	14	38%	14	38%	2	5%
女	28	14	50%	12	43%	5	18%
30代	90	47	52%	47	52%	20	22%
男	52	24	46%	24	46%	11	21%
女	38	23	61%	23	61%	9	24%
40代	68	44	65%	43	63%	22	32%
男	33	21	64%	21	64%	9	27%
女	35	23	66%	22	63%	13	37%
50代	176	122	69%	109	62%	83	47%
男	86	54	63%	50	58%	35	41%
女	90	68	76%	59	66%	48	53%
60代	115	79	69%	73	63%	42	37%
男	64	43	67%	40	63%	22	34%
女	51	36	71%	33	65%	20	39%
70代～	6	5	83%	5	83%	4	67%
女	3	3	100%	3	100%	2	67%



2024年2月号 今月号の感想の傾向 AI分析

<全体>

1. 物価上昇と給与水準のギャップへの懸念：

給与水準が物価上昇に追いついていないと感じる声が多い。特に再任用職員や公務員の方々は、給与改善への期待が強い。

2. 春闘への期待と結束：

春闘において、賃上げや労働条件の改善を求める声が多く見られる。また、労働者の結束や共闘に期待が寄せられている。

3. 資産形成や生活向上への関心：

資産形成やライフプランに対する関心が高まっており、セミナーなどを通じて自己啓発や生活向上に努める姿勢が見受けられる。

4. 被災地支援への感謝と社会的関心：

組合を通じた被災地支援に対する感謝の声があり、社会的な問題に対する関心が表れている。アイヌ民族や被災地の記事にも関心が寄せられている。

5. クロスワードパズルへの好評：

クロスワードパズルが好評で、楽しみにされている。読者の気晴らしや娯楽としての要素が反映されている。

6. 多岐にわたるトピックへの関心：

映画評、アイヌ民族、被災地、賃上げ、労働条件改善など、幅広いトピックに対する関心が示されている。

7. 労働者自主福祉運動への理解：

労働者自主福祉運動に理解があり、その重要性が認識されている。

8. 組合員一人一人の声への価値観：

組合員一人一人の声が賃金や労働条件の改善に繋がるという認識が共有されている。

<年代>

10代・20代：

- 給与水準への不満と要望：物価上昇に対する懸念が強く、給与水準の向上を望む声が多い。
- 再任用職員の課題への言及：再任用職員において、給与や福利厚生改善が求められている。

30代・40代：

- ライフプランや資産形成への関心：生活向上や将来への不安から、ライフプランや資産形成に関する情報への関心がみられる。
- 春闘への期待：春闘に対して、賃上げや労働条件の改善を期待する声がある。

50代・60代以降：

- 物価上昇への苦痛と経済的な不安：物価上昇による厳しさを感じ、経済的な不安が強く反映されている。
- 公務員の再任用職員への改善要望：公務員の再任用職員において、給与改善や労働条件の改善を

望む声がある。

○要約

コメントからは、まず、広範な年代で給与水準に対する不満が共通していることが明かです。特に、若年層からは初任給や給与の向上に対する強い要望が寄せられ、中高年層では退職後の経済的な不安が反映されています。再任用職員についても、給与や福利厚生改善を求める声が多いです。これは、労働者が直面する経済的な課題が幅広い年代で共有されていることを示唆しています。

また、コメントには将来に対する不安が表れており、これが資産形成やライフプランに対する関心を引き起こしています。30代や40代の層では、将来に備えて個々の努力や計画が求められているとの意識が強まっています。

春闘に関するコメントでは、賃上げや労働条件改善に期待が寄せられています。特に、現状に即した対策が求められ、経済状況に敏感に反応する声が目立ちます。

被災地支援に関するコメントでは、組合を通じた支援への感謝がありつつも、今後の一層の充実が期待されています。これは、組合活動に対する期待が高いことを示唆しています。

総じて、コメントは経済的な安定への願望や将来への不安、そして組合や春闘を通じた期待が広く共有されていることが分かります。

2024年2月号 自由記載意見の傾向 AI分析

<全体>

1. 労働条件の不満：

全ての世代から、労働条件に関する不満や改善の要望が見られます。超勤が契約にあるにもかかわらず実態が異なる、週3日勤務でも忙しいなど、労働時間や勤務条件に不透明さや適切でない側面を感じている様子が伺えます。

2. 人員不足への懸念：

全体的に人員不足が深刻な問題として認識されています。若手職員の退職や新人の採用が追いつかない状況で、仕事量が限界に近づいているとの声があります。

3. 組合と要望の関連性：

組合に期待や要望が寄せられており、特に人員不足や給与改善など、組合を通じて働く環境の向上を望む声が多いです。

4. 電子化への適応：

急速な電子化が進む中で、実際の業務においてはまだまだ紙の取り扱いが必要であるとの指摘が見られます。バランスの悪さが労働環境に影響を与えているようです。

5. 給与や福祉の要望：

給与に関する不満や賃上げの要望が顕著であり、一方で手当や福祉制度の改善も求められています。これは、働く環境や待遇に対する期待の表れと考えられます。

6. 柔軟な雇用形態への期待：

特に若い世代からは、柔軟な雇用形態やワークシェアリングの導入を期待する声があります。これは、働き方改革やワークライフバランスの重要性への意識が反映されていると言えます。

<年代>

20代・30代：

1. **雇用の不安定性への懸念：**若い世代では、雇用の不安定性が共通のテーマとして浮かび上がります。再任用や契約社員の増加に対する懸念や、安定した雇用の求める声が見られます。
2. **柔軟な働き方への期待：**ワークライフバランスの重視や柔軟な働き方に対する期待が顕著です。介護や子育てとの両立を望む声や、ワークシェアリングなどの新しい働き方に対する要望が見受けられます。
3. **組合や社会への期待：**全体的に社会への期待が高まっており、組合を通じた力強い声や社会的な改革への期待が表れています。経済的な安定性や労働条件の向上を求める声が目立ちます。

40代・50代：

1. **正規職員の減少への憂慮：**中堅の年代では、正規職員の減少に対する憂慮が見られます。これにより職場の安定性が損なわれ、組織の効果的な運営が難しくなる可能性に対する心配が表れています。
2. **スキル向上への意識：**技術の進化や電子化が進む中で、スキル向上への意識が高まっています。仕事の効率化や変化に対応するためのスキルの向上が求められています。

3. **災害時のリスクへの関心：** 災害時のリスクや避難経路に対する心配が見受けられます。これは安全面や業務継続性への意識が高いことを示しています。

60代以降：

1. **労働条件の実態と不満：** 労働条件の実態と契約内容との乖離に不満を感じる声が目立ちます。特に超勤の実態が契約に反映されていないといった指摘があります。
2. **後進の育成への期待：** 経験豊富な60代以降の層では、後進の育成や若手の支援に対する期待があります。自身の経験を活かし、職場全体の力を継続的に支えることへの貢献意欲が見られます。
3. **現場の安全性への懸念：** 災害時の避難経路や職場の安全性への懸念が見られます。安全面への配慮や環境整備の必要性を訴えています。

○要約

コメントを総合すると、主な課題は雇用の不安定性、働き方や労働条件の格差、人手不足と業務負担増加、組合活動への期待、そして職場環境の問題です。雇用の不安定性に悩む契約職員や再任用職員が多く、正規と非正規、また会計年度職員同士の労働条件の格差が深刻です。職場全体での人手不足が業務負担を増やし、新人確保や災害時の対応策が必要とされています。組合を通じた職場の改善への期待が高まり、同時に職場環境に関する不満や懸念も存在しています。これらの問題に対する具体的な解決策や改善施策が求められています。