

vol.
797

Compass

 <http://nikkenkyo.jp/>
 info@nikkenkyo.jp

3

March
2013



ハワイ オアフ島

日建協

2013年 賃金交渉

**誇るべき産業であるために
みんなの気持ちを結集しよう**

2012年度 女性技術者会議

女性技術者が建設産業を魅力的にする !!

休暇をどうとる、どう過ごす

How Do You Get & Spend Your HOLIDAYS?

日建協出前講座 2012

心に響け! 熱きこの思い

2013年6月・11月

統一土曜閉所キャッチフレーズ決定!

オフィスでできるトレーニング ②

続・東西組合細見 20 — 宮地建設工業労働組合

クロスワードタイム 他

誇るべき産業であるために みんなの気持ちを結集しよう

2013年賃金交渉

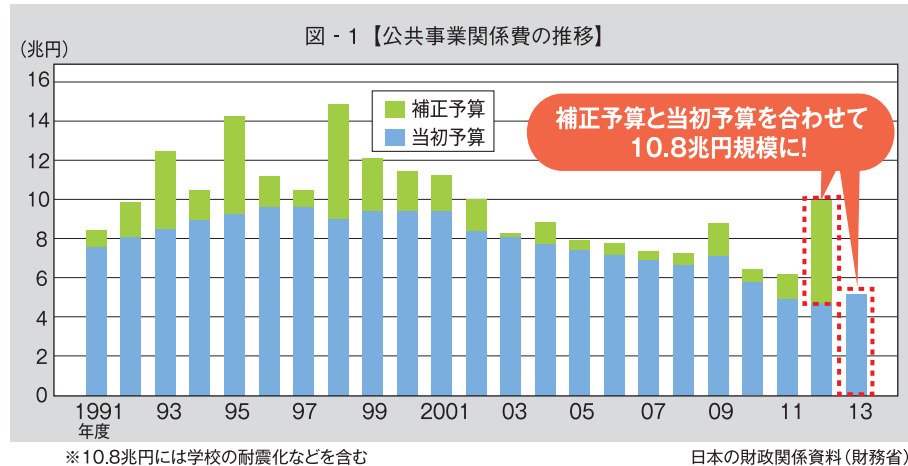
3月に入り、来年度の賃金を決めるための『賃金交渉』が本格的に始まる時期となりました。

私たちが働く建設産業は、経済の成長を支える社会資本を整備しています。その建設産業が将来にわたって誇るべき産業であるために、また安心して働き続けられる産業であるために、建設産業で働く私たちのあるべき賃金水準の実現をめざし、みんなの気持ちを結集して2013年賃金交渉に臨みましょう。

公共事業関係費は増加するものの、 2013年賃金交渉は依然として厳しい状況

私たちの働く建設産業では、2012年度より本格化した震災復興関連工事の増加に比べ、新政権の掲げる経済成長戦略により、公共建設投資の増加が見込まれています。

しかし、建設市場の6割近くを占める民間工事での受注競争は依然として厳しく、また、慢性的な技能労働者不足と労務費及び材料費の上昇から工事収益の悪化が懸念され、企業業績の大幅な回復は見込めない状況です。2013年賃金交渉を取り巻く環境は、依然として厳しい状況にあります。

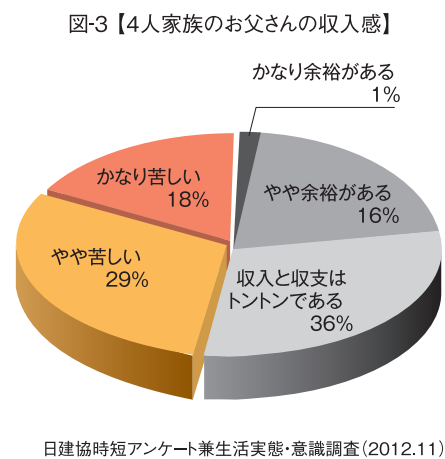
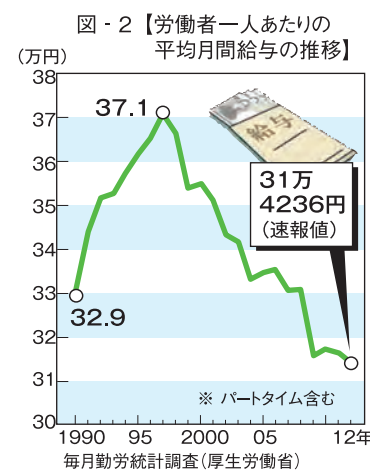


労働者一人あたりの給与は減少傾向、2012年度は過去最低水準 建設産業で働くお父さんの生活実感は…苦しい 約半数！

厚生労働省の行う毎月勤労統計調査によると、労働者（パートタイム等含む）におけるボーナスを含む平均月間給与の水準は年々減少傾向であり（図-2）、全国的に労働者一人あたりの賃金水準が低下していることが分かります。

2012年に日建協が実施したアンケートの結果（図-3）では、建設産業で働く私たちのくらし（家計）について、子供2人を含む4人家族のお父さんに尋ねたところ、約半数にのぼるお父さんが「生活は苦しい」という生活実感を持っていることが分かりました。

安心できる生活の為に、賃金水準の向上が必要で

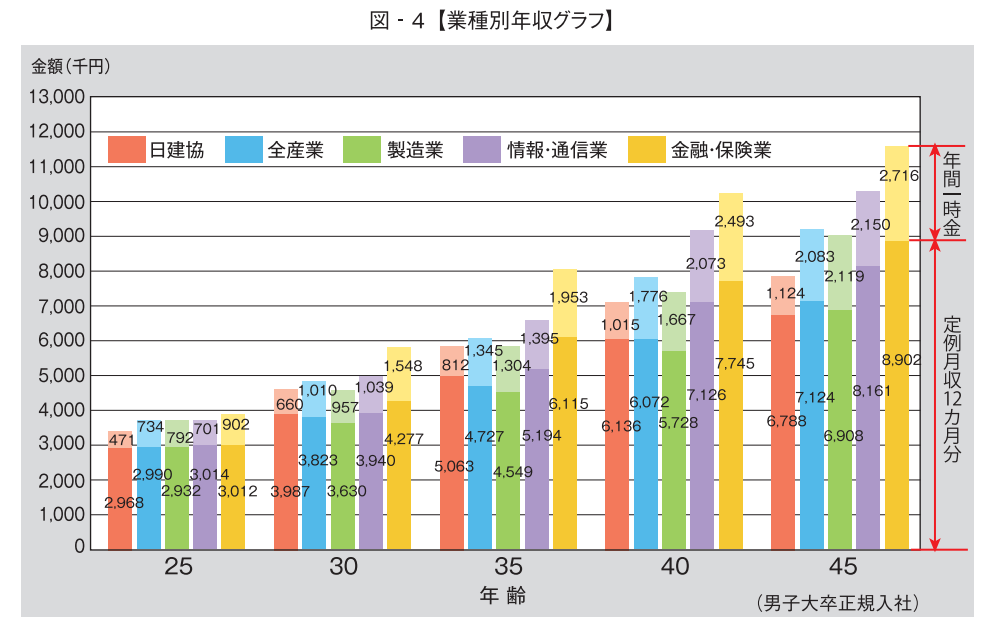


日建協の賃金水準は、他産業と比較すると 定例月収は平均的水準だが、40歳以降は一時金で差が開く！

日建協加盟組合の賃金水準についてみてみましょう。図-4は、厚生労働省が行っている賃金構造基本統計調査（H24年調査結果）の他産業と日建協賃金平均（H23年度賃金調査結果）を、定例月収と一時金部分に分けて比較した年収グラフです。

日建協の賃金水準は、35歳迄は全産業との差が小さいものの、40歳を超える時期から差がひろがり、45歳時点では全産業を大きく下回る水準となることが分かります。内訳を見てみると、定例月収については差が小さいものの、一時金において大きな差が見られます。

一時金を増加させることが、他産業に見劣りしない賃金水準を実現し、建設産業の魅力を高めることにつながります。



会社業績を考えると、一時金は少なくても当然…だと思いませんか？ 一時金は、あるべき生活水準を送るために必要な『生活給』の一部です！

日建協は、組合員が安心して働き続けられるあるべき賃金水準の指標として、『日建協個別賃金』を作成しています。日建協個別賃金は、私たちが望む生活をするのに必要な生計費を、老後も含めて積み上げて作成しています。具体的には、結婚や育児、住宅取得、車の購入といった、人生において大きな出費を伴うイベントを想定し、その実現に必要な支出を考えています。

あるべき賃金水準である日建協個別賃金は、私たち組合員がモデルライフを送る為に必要な水準です。言い換えると、生涯にわたり、あるべき生活を送るために必要な『生活給』であると言えます。よって、現在の賃金水準と日建協個別賃金水準との乖離は、生涯にわたって必要な生活費に不足する部分になります。

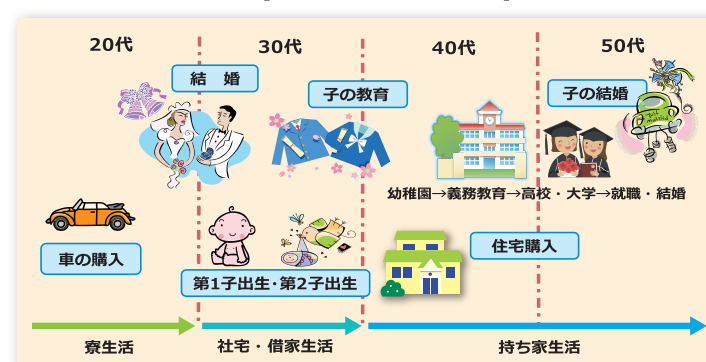
図-6にあるように、日建協個別賃金は、3つのモデルライフステージによって作成されています。決して贅沢な生活レベルではないと考えます。業績に左右されることなく、生活給として要求していきましょう。(日建協個別賃金水準についてはP5参照)

図 - 6 【モデルライフステージ】

	先行ライン	標準ライン	必要ライン
結婚年齢	夫31歳・妻29歳		
出生時の親の年齢	第1子 夫32歳・妻30歳	第2子 夫34歳・妻32歳	
教育費	私立 幼・中・高・大 小	公立 幼・高・大 小・中	必要 幼・大 小・中・高
備考	浪人・留年は考慮しない		
住宅	22~30歳 寮10,000円/月	31~39歳 借上住宅50,000円/月	40歳~ マンション 購入価格: 4,500万円 頭金: 1,000万円
結婚費用	自分 171万円 積み立て 19万円/年 子供2人分 270万円 積み立て 27万円/年	135万円 15万円/年 200万円 20万円/年	95万円 10.5万円/年 150万円 15万円/年
自動車	車体価格 300万円 乗り換え 10年 年間必要額 72万円/年 所有年数 24歳~61歳まで所有(第1子出生までの車体価格は50万円減)	200万円 10年 55万円/年	150万円 10年 47万円/年
消費支出	2011年×1.1	2011年	2011年×0.9
余命	日建協家計調査・総務省家計調査などから引用する		
退職金	夫83歳・妻88歳 2,900万円	2,400万円	2,100万円
老後の生活費	大学卒・事務・技術職のモデル		
公的年金(妻の年金含む)	37.0万円/月	33.0万円/月	30.0万円/月
退職金・貯蓄の取崩し	26.9万円/月	24.6万円/月	23.0万円/月
夫他界後は60%を確保	10.1万円/月	8.4万円/月	7.0万円/月

設定条件：首都圏、近畿圏在住の大学卒（22歳就職）、総合職

図 - 5 【ライフステージ・イメージ図】



誇るべき建設産業であるためにも、賃金水準の向上を求めていこう！

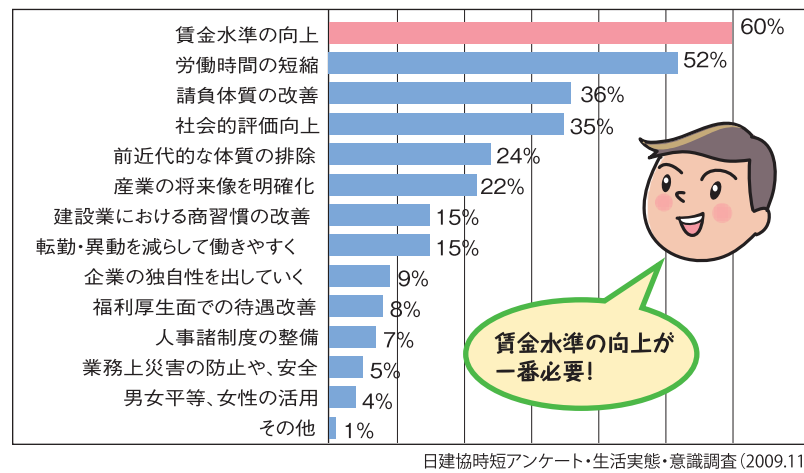
建設産業の魅力を高め、誇るべき産業であるためには何が必要なのでしょう？

日建協が2009年に行ったアンケートによれば、私たち組合員が建設産業の魅力を高めるのに必要なものとして、最上位に「賃金水準の向上」が挙げられています。

近年、建設産業に入職した若年層の離職も大きな問題になってきています。魅力のある産業でなければ、人材の流出は止まりません。

将来にわたり、みんなが安心して働き続けられる建設産業の実現、また離職や技術伝承問題の解決の為に、賃金水準の向上をめざし、みんなの気持ちを結集して賃金交渉に取り組む必要があります。

図 - 7 【建設産業の魅力を高めるのに必要なもの】



私たちもただ求めるだけでなく、行動することで 賃金水準向上のスパイラルアップをおこそう！

賃金水準向上のスパイラルは、企業側の視点でみると図にあるとおり「企業業績の向上」がスタートとなり、業績向上が見込めない限り、そこで停滞したまま回りません。しかし、私たちの賃金水準向上のスパイラルアップを実現するために、まずは行動を起こし、スパイラルを動かすという視点もあります。

いろいろな取り組み、考え方を取り入れながら、人材力向上を実現し、スパイラルアップを起こしましょう！

ただ求めるだけではなく、厳しい労働環境にいる私たちの真の力が試されているのではないのでしょうか。ガッツです！

私たちのできるスタート

ここから行動！

仕事の効率化
モチベーションアップ

ワーク・ライフ・バランスを実現する ＜仕事の進め方10箇条＞※

- ① 計画主義と重点主義
- ② 効率主義
- ③ フォローアップの徹底
- ④ 結果主義
- ⑤ シンプル主義
- ⑥ 整理整頓主義
- ⑦ 常に上位者の視点と視野
- ⑧ 自己主張の明確化
- ⑨ 自己研鑽
- ⑩ 自己中心主義

佐々木常夫 著書「そうか、君は課長になったのか。」より

人材力向上

企業業績の向上

企業が主張する
スタート

賃金水準の向上

働きがい、やりがい
仕事満足度の向上

建設産業の魅力向上
生活満足度の向上

ガッツ！

※ 仕事の進め方10か条

- ① 計画主義と重点主義：仕事の目標設定→計画策定をし、かつ重要度を評価すること。自分の在籍期間、今年・今月・今週・今日は何をどうやるか計画する。すぐに走り出してはいけない。優先順位を付ける。
- ② 効率主義：目的を十分に踏まえたやり方が有効か出来るだけ最短コースを選ぶこと。通常の仕事は拙速を尊ぶ。
- ③ フォローアップの徹底：自ら設定した計画のフォローアップをすることによって自らの業務遂行の冷静な評価を行うと共に次のレベルアップにつなげる。
- ④ 結果主義：仕事はそのプロセスでの努力も理解するが、その結果で評価される。
- ⑤ シンプル主義：事務処理、管理、制度、資料はシンプルを持って秀とする。すぐれた仕事、すぐれた会社ほどシンプルである。複雑さは仕事を私物化させやすく、後任者あるいは他者への伝達を困難にさせる。
- ⑥ 整理整頓主義：情報収集、仕事のやりやすさ、迅速性のため整理整頓が要求さ

れる。資料を探すロスの他に、見つからずに結局イチから仕事をスタートするという愚を犯す。

⑦ 常に上位者の視点と視野：自分が課長ならどうするか部長ならどうするかという発想での仕事の進め方は仕事の幅と内容を豊かにし、自分及び組織の成長につながる。

⑧ 自己主張の明確化：自分の考え方、主張は明確に持つと共に、他人の意見を良く聞くこと。自分の主張を変える勇気、謙虚さを持つ事。

⑨ 自己研鑽：専門知識の習得、他部署、社外へも足を運ぶこと。管理スタッフならば、管理会計程度は自分で勉強し、身につけておく事。別の会社に移っても通用する技術を習得すること。

⑩ 自己中心主義：自分を大切にすること→人を大切にすること。楽しく仕事をする。健康に気をつけること。年休をとること。

はじまります！ 2013年賃金交渉 — みんなの気持ちを結集しよう！

■2013年賃金交渉基本構想 要求基準

全加盟組合は、日建協個別賃金水準の実現にむけて、加盟組合間で連帯して賃金水準の向上に取り組むものとする。

1. 月例賃金について

加盟組合は、組合員の生活の安定のために、めざすべき賃金水準を設定し、月例賃金の維持・向上に向けて取り組む。

2. 一時金について

加盟組合は、厳しい状況のなか懸命に働く組合員の仕事への意欲の維持・向上のために、昨年実績以上をめざす。あわせて、生活給である一時金の水準向上に計画的に取り組む。

3. 初任給について

加盟組合は、優秀な人材確保のため、他産業に見劣りしない水準として、学卒年齢22歳総合職において21万円以上の実現に向けて取り組む。

■日建協個別賃金水準

建設産業で働く私たちのあるべき賃金水準
『日建協個別賃金』(2011年度版、35歳Pのみ)

1) 基準内年収：組合員大卒正規入社35歳

先行ライン 7,663,600円

標準ライン 6,490,600円

必要ライン 5,887,100円

月次賃金：組合員大卒正規入社35歳の基準内賃金

先行ライン 450,800円 (基本賃金：434,800円)

標準ライン 381,800円 (基本賃金：365,800円)

必要ライン 346,300円 (基本賃金：330,300円)

※35歳は4人世帯(配偶者+子2名)の設定である。

※一時金：年間で基準内賃金の5ヵ月分以上とする。

2) 初任給：学卒年齢22歳の総合職

先行ライン 220,000円

標準ライン 215,000円

必要ライン 210,000円

Union Topic

労働組合があると無いのでは年収に78万円 差が！

みなさんもお存じのとおり、労働組合の大きな役割の一つは「賃金交渉」です。みなさんの生活、給料に直結する話ですよね。

みなさんの所属する労働組合の頑張りがあるものの、現状の取り巻く厳しい状況からは、大幅な給料の増額を勝ち取ることは難しいのではないのでしょうか。

しかし、労働組合はよく“セーフティネット”と言われます。みなさんに、普段感じることの少ない安全網を張っているのです。みなさんの賃金水準が不当に低下しないように見張っているのも労働組合です。その恩恵の一つの例として、組合がある会社と無い会社の年間給料支払額について、なんと78万円も差があるのです!! 労働組合は、将来安心して生活を送れるよう、また仕事への意欲を高め、働き続けられるような賃金水準をめざし、会社と交渉しているのです。

日本の労働組合の組織率の状況は、昭和50年以降低下しており、現在は17.9%になっています。この原因には、雇用の多様化から、非正規労働者やパートタイム労働者が増えてきたことなどが考えられます。近年、組合員の労働組合離れという声が聞かれます。組合員の労働条件を見えないところで守っている労働組合についての理解促進も、今後の労働組合の課題です。



「誇るべき産業であるために みんなの気持ちを結集しよう」を今年のスローガンとしています。

安心して働き続けられる生活水準確保の為に、建設業の将来の為に、賃金水準の向上を求めて行きましょう!

■統一取り組みスケジュール

・要求提出日 **3月21日(木)**

・指定回答日 **4月4日(木)**

図 - 8 【建設業における労組有無の年間給与支払額の差】

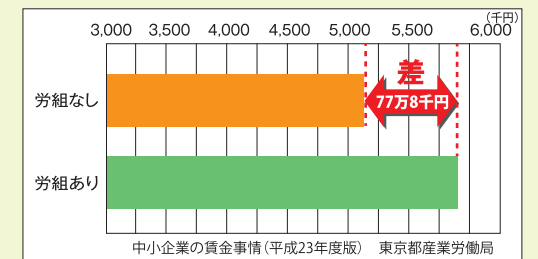
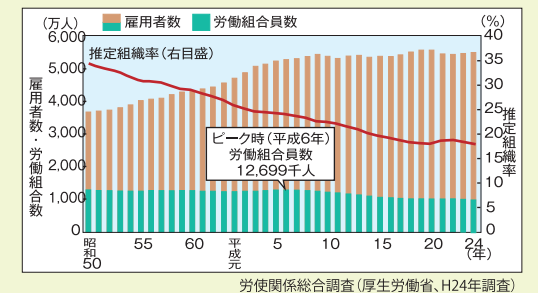


図 - 9 【雇用者数、労働組合員数及び推定組織率の推移】



女性技術者が建設産業を魅力的にする!!

～女性技術者が増えたら、建設産業は変わるんです～

2012.12.14 2012年度 女性技術者会議より



日建協では、建設産業におけるワーク・ライフ・バランスを実現するためには、女性技術者の視点が必要と考え、女性技術者会議を開催しています。これまでの会議では、女性が働きやすい職場は誰にとっても働きやすいと考え、作業所の環境や制度について検討をしてきましたが、そもそも女性技術者の人数が少ないとの声が聞かれました。

今回参加した女性技術者にアンケートをすると、6割の女性技術者が、知り合いの女性技術者は10名以下と答えました。そこで、今年の女性技術者会議は、「建設産業に女性技術者が増えるためには」をテーマとして開催しました。

「女性技術者の実体験！作業所は変わるんです。」

女性技術者が増えることで建設産業は変わるのだろうか？と思う方もいるかもしれませんが、女性技術者が一人いるだけで作業所は変わるんです。だから女性技術者が増えると、建設産業は変わるんです。

では、作業所はどう変わったのか？女性技術者の実体験を聞いてみました。そして、その体験をもとに、建設産業に女性技術者が増えたら建設産業がどう変わるかをみんなで考えてみました。



・私が赴任した時の作業所では、詰所が汗臭かったり、作業着を脱ぎ散らかしていたんですけど、私が赴任してしばらくしたら、女性の目を気にして、詰所をキレイに使うようになりました。

女性技術者が増えたら、現場をキレイにしたいくなります



- ・女性技術者がいると、発注者や近隣の方が会話をしやすいと言ってくれました。
- ・女性技術者がいると作業所のコミュニケーションがスムーズになったと言われました。おしゃべりできる力が大事なこともあるんです。

女性技術者が増えたら、コミュニケーションが活発になります



講演「育児と仕事の両立」…三井住友建設社員組合 藤原亜紀子さん

出産・育児を経験した人の話を聞きたいという女性技術者の声から、結婚や出産、育児と仕事の両立について、実体験をもとに藤原さんに講演をしていただきました。

藤原さんが入社した当時は建設産業内の各社が女性技術者の採用を本格的に始めた頃でした。当初は働き続けるという強い意思はなかったそうですが、「自分がしっかりしなければ女性の採用がなくなるかもしれない」と思い、仕事をしていました。

結婚、出産等により仕事の継続について悩んだ時には「生活環境が変わるのだから、今までと同様に働くとするのではなく、どのようにすれば働き続けられるかを考えることが自分にとっても会社にとっても重要であり、後輩の女性が仕事を続けるきっかけになる」と前向きに考えることにしたそうです。また、お子さんが自社で建設したビルを指差し、友達に「ママの作ったビル」と説明をした時、「仕事を続けていて良かった」と感じたそうです。

今回の講演を聞いた女性技術者のみなさんにとって、働く上での参考になったと思います。

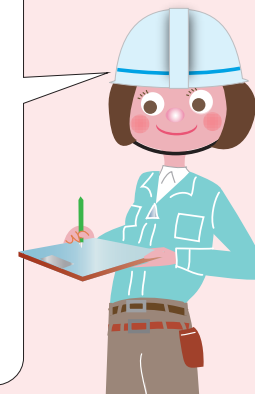


- ・女子トイレ、男子トイレ両方設けると、現場の環境評価点がアップするんです。
- ・女性技術者がいると新聞等で紹介される時があるので、会社のイメージアップにつながります。

女性技術者が増えたら、企業や建設産業のイメージアップにつながります



- ・女性と男性では体力面、体格面で大きな差があります。男性が簡単に行ける場所でも、私は行きにくいし、危ないと感じることがあるんです。女性目線で危ないと思うところは、たぶん男性にとっても危ないと思います。そういう時は、昇降階段を設置する、安全看板を付けるなど、安全設備を設置するようにしています。私に限らず、男性にとっても安全になったと思います。



女性技術者が増えたら、女性ならではの視点から安全意識が高まります



- ・根切り工事で、土圧の計測をする時、男性の技術者が担当の場合は切梁上で土圧計の確認を実施しますが、私が担当した時に土圧計を外に付けてくれました。安全に作業ができるように周りが配慮してくれてうれしかったです。
- ・腰が痛くならないよう配慮して、所長がクッション性のある安全帯を配ってくれました。

女性技術者が増えたら、お互いに気配りをするようになります



女性技術者会議を終えて — 「建設産業に女性技術者が増えるためには」

建設産業は他の産業に比べ女性の進出が遅れています。しかし、建設産業には少ないながらも女性技術者が、現場監督や現場支援業務で活躍をしています。そして、その職場は男性のみの職場とは一味違う魅力あるものになっているようです。このような魅力ある職場を増やしたいと思いませんか？

建設産業に男女を問わず働きやすい職場が増え、誰にとっても魅力的な産業になった時、建設産業のワーク・ライフ・バランスも実現できるのではないのでしょうか。

日建協ではもっと女性技術者が増え、その力を発揮できる環境を整えることが建設産業を魅力的な産業にするきっかけになると考え、加盟組合企業をはじめ、各所に意見発信をしていきます。



2012年度 女性技術者会議参加者（敬称略、50音順）計23名

伊澤幸（ピース三菱労組）、岡松はるな（銭高労組）、置田 彩（ハザマユニオン）、小原理恵（飛鳥労組）、小池真弥（アサマユニオン）、児玉ひと美（佐藤職組）、塩瀬奈保美（安藤職組）、清水郁子（鉄建職組）、進 綾乃（シミズユニオン）、菅沼安奈（シミズユニオン）、相馬慧子（ハザマユニオン）、中村佳代（銭高労組）、中村茉莉（西松職組）、野村奈緒（安藤職組）、富士本佳亜（フジタ職組）、藤原亜紀子（三井住友社組）、逸見佳奈（戸田職組）、松川 愛（奥村職組）、三島由佳（ピース三菱労組）、山根 澄（アサマユニオン）、オブザーバー：大高和久里（内閣府男女共同参画局推進課）、中村実加（東洋大学4年生）、林 未華（東洋大学4年生）

休暇をどうとる、どう過ごす

How Do You Get & Spend Your HOLIDAYS?



異動時休暇にアニバーサリー休暇、現場ひといき休暇に振替休日など、それぞれの会社の休暇制度を利用した方に登場していただきました。皆さんは休暇をとるために効率的に業務をこなすなどの工夫を行い、そして休暇では思う存分リフレッシュしています。休暇のとり方、過ごし方の参考にしてください！

異動時休暇

やりたいことをするために！

西松建設職員組合 岩本 泰典さん



休暇に何をしましたか？

異動時休暇を取得の際は海外、国内を問わず旅行に出かけることが多いですね。前回は家族でハワイに出かけました。現場の竣工前は人間的な暮らしができない程忙しく、心身ともに疲れて、ゆっくりとしたい気持ちもありましたが、のんびりする旅行よりも、家族とたっぷり遊ぶ旅行にしました。竣工前は遊ぶ時間もなかなか取れなかったので、子供は大喜びでした。仕事から完全に離れて、家族と過ごすことで、日頃の疲れもストレスも吹っ飛び、充実した休暇を過ごすことが出来ました。もちろん、旅行の費用を捻出するため「旅行積み立て貯金」も欠かせませんよ。

休暇をとるために工夫したことはありますか？

休暇を取得するためには、まず一番大事な事は、休暇を取得するという強い意志です。いつ頃、どのくらい休暇を取得するか自分で目標をたて、周りに宣言して周知することですね。そうすることで、「いつまでに書類をまとめなければならぬか」「いつまでに誰と引継ぎするか」という事に早くから計画立てて取り組むことができます。前回の異動時休

暇の際には、2月末の竣工と同時に休暇を取得するため、3か月前から計画しました。この頃は現場にとって非常に忙しい時期でしたが、敢えてこの時期に休むという宣言をしたことで、その後竣工まで頑張っていけたと思います。

自分にとって休暇とは？

リハビリある仕事をするためには、リフレッシュする時間が非常に大事だと思います。そのためには異動時の休暇は私にとってはなくてはならないものです。また休暇は「何となく過ごす」のではなく、「やりたいことをするから休む」事が大切だと思っています。その為に早くから休暇の計画を立て、周りの協力を得ながら自分の仕事を調整しています。

私が、周囲の人と休暇について話をする事で、現場でも休暇の話題が増えて、その結果現場全体の休暇の取得へ繋がっていることが嬉しく思います。私の休暇取得によって周りの人の負担が増えますが「先輩が休むと私も休みや

すくなります」と、休暇を取得する事を応援してくれますね。

次の異動時休暇の計画は？

今の現場が竣工した後は、生まれ故郷の網走で流氷を子供に是非見せたいと考えています。オホーツクの海に広がる壮大な風景は子供の心に良い思い出として残ると思いますからね。その為に今は少しハードですが竣工まで頑張りますよ！！



アニバーサリー休暇

必ず休むんだ!という意識が大事

安藤建設職員組合 伊藤 直樹さん

どのような記念日に休暇をとり、何をしましたか？

結婚記念日に取得しました。仕事が忙しく、家族の寝顔ばかり拝む日々ですが、この機会を利用して妻のご両親と一緒に1泊2日の軽井沢旅行へ行きました。アウトレットでショッピングをしたり、娘といちご狩りやスキー場で雪遊びをしたりして楽しめました。平日でもあり、非常に空いていて、のびのびと過ごす事ができたことも良かったです。ホテルの露天風呂でゆったりすることもでき、心身ともに癒された気がします。また一つ家族の思い出が増え、有意義な休暇を取得できたと思いました。



休暇をとるために工夫したことはありますか？

休暇取得日は随分前から決定しているので、その日に向けて終わらせるべき仕事は終わらせます。休暇当日の引継書を作成、前日までに先輩・後輩・業者に根回しをして…。せっかくの休暇ですので仕事の電話が来ないように、それでいて極力現場の方々に迷惑かけないように段取りをして休暇に入りました。

休暇制度について…

一番大事な事は、まず、「この日に必ず休むんだ!」という自己意識の高揚だと思います。自ら休みを決めて、行く場所まで決めれば、ひとまずその日まで頑張れば休めると気持ちを盛り上げることが出来ます。それによって自然と仕事効率的な方向に進むと思っています。その上で周囲の協力を得て、ようやく休暇が取れるのかなと思います。



社会人である限り、何らかのチームで仕事をしているので、チームに迷惑をかけず、理解を得ることも休みを取るうえで重要な事です。それが引継ぎであり、段取りであると考えています。休みは待っていても取れません。「休みに向けて仕事をする」気持ちでこれからの仕事をこなしていきたいと思います。

☆アニバーサリー休暇とは…☆
本人・配偶者・子女の誕生日、結婚記念日、子女の入学式・卒業式などの記念日を対象とし、年間5日間を上限として取得できる休暇。

異動時休暇

強い意志と効率的な仕事で休暇を取得、妻の出産に立ち会えた

戸田建設職員組合 御澤 昇明さん

休暇に何をしましたか？

おおよそ予測はしていたものの、休暇が出産時期と重なり、妻の出産に立ち会うことができました。子供の誕生という自分にとって歴史的な出来事に居合わせることができたこと、そしてなにより大事な時に妻のそばにいたことができたことは本当に良かったと思います。産後の入院期間中は、妻とともに病室で寝泊まりし、育児の助けをしました。合わせて、出産前にできなかった育児レッスンを受け、順調に父親としてのスタートを切ることができました。この休暇は人生で最も貴重な体験をしたと思います。

休暇をとるために工夫したことはありますか？

異動時休暇を取得するために、効率的

に仕事することを心がけました。具体的には、竣工までに必要な仕事をすべて洗い出した後、優先順位、期日、担当者を決め、その内容に沿った工程表を作成して、進捗管理をしました。計画的に仕事をする事で、計画通りに休暇を取得できたと思います。



休暇制度について感じることは？

休暇を取得するという強い意志を持ち、効率的に仕事をこなしていくことが



大事です。また、休暇の取得には必ず仲間の協力が必要となりますので、その分、自分だけではなく仲間の仕事にも協力的でいることも大切だと思います。最後に、会社には現場の規模、状況に応じた、ある程度余裕のある人員配置をお願いしたいと思います。人がいないと一人の負担が増え、期日までに仕事を終わらせるために休暇を取得できないことがあるからです。



振替休日

家族と共に過ごす時間が何より大事

青木あすなろ建設職員組合 山田 貴久さん



休日に何をしましたか？

できるだけ家族と一緒に遊ぶ時間を作るようにしています。普段は現場が忙しく仕事に振り回されがちですが、計画的に休みを取って**家族と過ごす時間は私にとって無くてならない貴重な時間だと思っています**。これまで振替休日でいろいろ出かけましたね。例えば、ディズニーランドやサファリパークに行ったり、海を

見に行ったり…。もちろんそんなに遠いところに行かなくても、近くの公園や買い物に行つてのんびりと過ごすこともあります。このようにみんなで一緒にいろいろな経験をすることで、家族として成長していくのかなと思っています。

休日をとるために工夫したことはありますか？

私の現場は、職員全員が必ず週休2日を取れるように業務を工夫しています。例えば、担当の業務は2人以上で行い、1人が休んでもカバーできるような体制ができています。また、翌月の現場スケジュールを早い段階で打合せし、そこで各々が休みに向かって仕事の配分を考えるようになり、業務の効率化にも繋がりました。さらに現場にとって良かったことは、職員が仕事のオン・オフをはっきりさせたことで、明るく楽しい職場環境が

できたことです。

休日をとるために、現場はどのようにあるべきですか？

現場に配属される人数がある程度いなければ振替休日の取得は難しいと思います。特に2、3人の現場だと交代要員が少なく、休日取得のハードルは高いと考えられますし、実際そのような現場も多いのが現状です。また**上司が率先して休んでいるかどうか**も若い社員にとって**重要なポイント**です。上司の方々には若手の手本となるべく計画的に休みを取ってほしいですね。



現場ひといき休暇

お互い様の精神で現場の全員が休暇を取得

シミズユニオン 土田 晃博さん

休暇に何をしましたか？

普段東京で現場勤務しておりますが、なかなか休む機会もなく家族サービスをする機会もありませんでした。そこで昨年、現場ひといき休暇を利用して関西の妻の実家に遊びに行ってきました。平日にひょっこり現れた息子達に義父は大喜び。少しばかりの親孝行のつもりでしたが、**仕事ばかりで迷惑かけている妻にもいい思いをしてもらったかなと満足できる休暇になりました**。

休暇をとるために工夫したことはありますか？

自分ひとりだけが現場で休暇を取得するわけにはいきません。同じ現場にいるメンバーが、同じように休暇を取得できるようにすることが大事です。そのために、メンバーが交代で順番に休暇を取得できるように事前にきちんと計画を立てて、



それに沿って休みを消化する形にしました。上司を交えて、工程とにらみ合いながらメンバーが休める日程を調整した結果、上司も含めてメンバー全員が休暇を取得できましたよ。

休暇制度について…

現場はチームで仕事をしているので、チームのメンバーに不公平感が生まれると、休暇を取得できなくなるばかりか、仕事もきつとうまいくなくなります。「**お互い様の精神**」をもって**計画的に休暇を取**

得していくことが大事です。もちろん現場ひといき休暇に限らず、全ての休暇制度の利用にあたって「**お互い様の精神**」をもつことで、会社全体の休暇取得率の向上につながっていくのではないかと思います。



☆現場ひといき休暇とは…☆
作業所に勤務する者が1年間現場異動休暇を取得する機会がなかった場合、つまり現場の異動がなかった場合に5日間取得できる休暇。



休暇でリフレッシュ！とは若干趣を異にしますが、育児休職された方にも登場いただきました。休みの制度を利用する上で参考になることをたくさん語っていただいています。

育児休職

子供の笑顔を見るときが幸せを感じる瞬間

フジタ職員組合 村上 拓也さん

育児休職制度の概要と、休みをとると決めたきっかけは？

子供の出産後、申し出により男女を問わず休職することができます。私は2010年3月から4月にかけて1ヶ月間休職しました。きっかけは三男の出産です。妻は専業主婦だったのですが、小学校に上がる長男と幼稚園の次男の二人の世話をしながら家事を行い、その上乳幼児の面倒を見ることは難しい状況でした。休職について上司に相談したところ、「**家族のサポートを優先してあげなさい**」と快い後押しを頂けたこともあり、思い切って休む決心をしました。

休職期間中は主にどんなことをしていましたか？

妻の育児サポートと家事全般を行いました。具体的には、長男・次男の送り迎え、炊事（食事・弁当）、洗濯、掃除、買い物などです。不慣れなことばかりで当初は手間取りました。家事は、経験を積むにつれ効率よく進めることができましたが、子供の世話については想定どおりに進まないことが多く、最後まで非効率のままでした。小さな子供の面倒を毎日見続けることがこれほど気

の休まらない大変な作業とは思いませんでした。これまで聞き流してきた妻の愚痴をそのまま体感する日々となりましたが、一方で、子供の笑顔を垣間見たり、時折流れる平穏な時間の流れに浸ったりした際には、疲れも癒され、幸福感を得ることができました。

休職するために工夫したことはありますか？

突発な業務に対応できるような体制づくりを心がけました。具体的にはメール、携帯電話といったモバイル機器を活用することで、家事の合間にメールチェック、返信をしたり、電話での打ち合わせを行ったりするようにしました。デスクワークの比較的小さい営業職ということもあり、環境は整えやすかった方だと思います。ただ、客先に訪問せずに電話やメールで話を済ませることについては一抹の不安があったのですが、事情を説明すると皆さん理解を示すとともに、好意的に接して頂けました。中には、あまり聞かない話題ということでかえって興味を持って頂けるなど、思わぬプラスの効果があったりもしました。しかしながら、会議など、対面して進めなければならない場面もあるため、その際は上



司・同僚に代役を依頼しました。別途、引継書類は整備していたので、その内容を基に適宜フォローして頂きました。

育児休職制度について…

今回休職制度を利用しましたが、休職となると給与は支払われません。育児で男性が休む場合は、育児を分担しきれない妻をフォローする機会が多いので、その間は無収入状態となる可能性が高いと思われます。私の場合、妻をフォローすべき期間が1ヶ月程度と短かったため、費用対効果を考えて休む判断ができました。しかし、長い期間であれば経済面の懸念から、休むことは難しかったと思います。今後は、失効有休の活用のほか、有給化、つまり休暇化を検討するなど、**今まで以上に社員が仕事と子育てを両立させやすい職場環境づくりを会社と組合には推進して**



ガタッ ガタガタガッ ゴォォー 地鳴りのような大きな衝撃音とともに強い振動がからだを揺さぶった。肘掛に置いた手に自ずと力が入る。どれくらい経っただろうか、うっすらと重い瞼をあけると周囲の乗客は身支度を始めていた。「行くぞ!」同僚に声をかけられが止まらない。「早く学生に建設産業の魅力を伝えたい」、「この熱き思いは学生たちの心に響くのか」、高ぶる気持ちと多少の不安を胸に抱きながら、我々は寒風吹き荒む新千歳空港に降り立った。

こうして2012年の日建協出前講座が北海道の地で幕を開けました。個性あふれる講師陣の紹介とともに出前講座の様子を紹介していきます。

出前講座とは

右図の通り建設業への新規卒者の入職者数は、1995年をピークに減少傾向が続いています。建設投資額減少に伴う業界全体への将来性懸念、マスコミ報道によるマイナスイメージなどから、「建設産業に入職する」という選択肢が簡単に敬遠されているのかもしれませんが。学生たちは建設産業、その中でも「ゼネコンで働く」ということを正しくイメージできているのでしょうか。

日建協では、このような現状を危惧して、2006年より各地の大学で、土木・建築を学ぶ学生を対象に「建設産業の魅力、ゼネコンの仕事、働く喜び」を授業の一環として伝えています。その講座の名称が「日建協出前講座」です。北海道大学を皮切りに、今回は5大学(北海道大学、東洋大学(2回開催)、法政大学、名古屋工業大学、大阪工業大学)で計6回の出前講座を開催し、368名の学生が受講しました。

出前講座の内容は

はじめに日建協からビデオ上映(明日をつくる建設産業)を織り交ぜながら建設産業全体(社会的役割・建設産業の魅力など)について説明しました。その後、加盟組合から招いた講師が「ゼネコンでの働き方、施工管理の仕事、入社後のモチベーションの変遷」について、良い部分も悪い部分も包み隠さず伝えました。真剣な眼差しで講師の説明に聞き入り、熱心にメモを取る学生たちの姿がとても印象的でした。

熱き思いを語ってくれた講師陣

「共に分かち合おう! ものづくりの喜びを」

講師 伊吹 真一さん
所属 鉄建建設職員組合
場所 北海道大学工学部



「常に現場は一発勝負—お客様に喜ばれ 自分に誇れる仕事を」

講師 植松 宏明さん
所属 戸田建設職員組合
場所 東洋大学理工学部



「“アラミージョ橋” との出会い」

講師 伊澤 美幸さん
所属 ピーエス三菱労働組合
場所 東洋大学理工学部



「現場力は チームワークから」

講師 櫻井 孝さん
所属 間組職員労働組合
場所 法政大学デザイン工学部



「私が地図に残した仕事」

講師 加藤 公章さん
所属 佐藤工業職員組合
場所 名古屋工業大学工学部

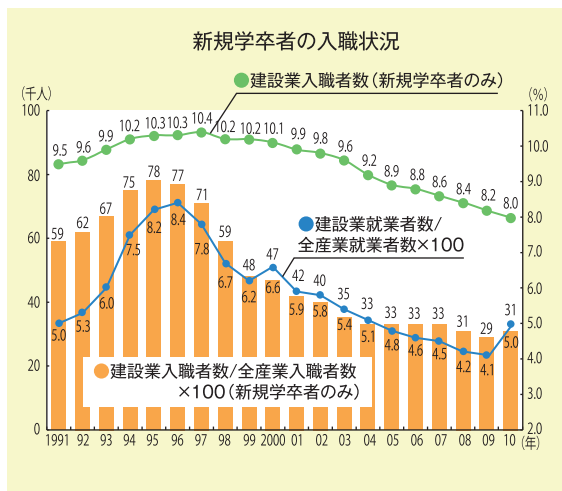


「いま君たちに伝えたい 3つのこと」

講師 西口 典之さん
所属 大鉄工業労働組合
場所 大阪工業大学工学部

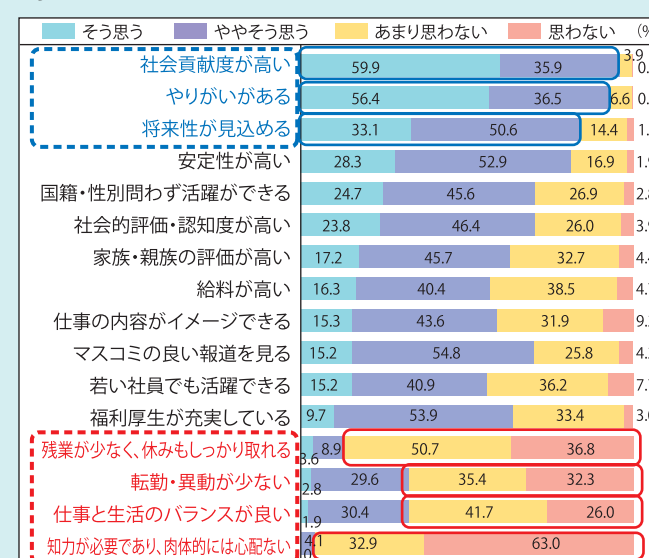


今回教鞭をとってくれた講師は、こちらの6名です。講師のみなさんは「ゼネコンで働く素晴らしさを少しでも理解して欲しい」との思いから、それぞれが徹夜(!?)で作りこんだ資料を用いて、時間の許すかぎり「熱く!熱く!熱く!」学生たちに語りかけました。感想を見ても分かる通り、熱き思いは、十分に学生たちの心に響いたようです。講師のみなさん、本当にありがとうございました。



しかし、アンケート結果は... ～学生たちはこう考えている～ (5大学363名回答 選択式)

あなたが思うゼネコンのイメージとは?



就職先を決める上で何を重要視しますか?

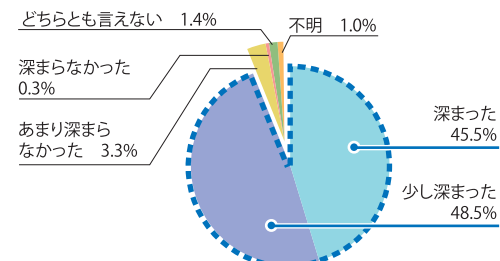
- 1位 仕事のやりがい 97.2%
 - 1位 仕事の内容 97.2%
 - 3位 会社の将来性 95.3%
 - 4位 会社の安定性 95.0%
 - 5位 仕事と生活のバランス 92.8%
- (「重要視する」、「やや重要視する」と回答した割合)

アンケート結果を見ると、ゼネコンのイメージについては、「社会貢献度が高い、やりがいがある、将来性が見込める」との問いかけに対して、多くの学生が「そう思う、ややそう思う」との肯定的な回答をしています。しかし、「肉体的な心配はない、残業が少なく休みは多い、仕事と生活のバランスが良い」といった労働環境に関する問いかけに対しては、肯定的な回答は少ない結果となりました。特に「仕事と生活のバランス」については、多くの学生が就職先を決める上で「重要視する」としています。これから社会に出る次世代を担う若者にとって、ゼネコンがより魅力的な職場として映るためには、労働環境の改善が非常に重要であるということが分かります。

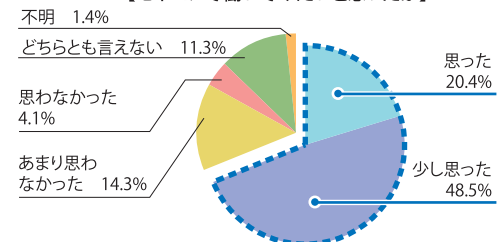
授業を終えて ～学生たちの感想は～

- ・ゼネコンは悪いイメージだったが、具体的に何をして、どのように社会の役に立っているのか知ることができた。カッコいい仕事だと思った。(3年女性)
 - ・興味はあるが知識は少ない業種だったため、出前講座は今後の進路を考える上で大変参考になった。(3年男性)
 - ・良い部分も悪い部分も聞けて参考になった。(3年男性)
 - ・数学、構造力学、土質力学など大学での知識が実際の仕事に多く関わってくることが知れた。(3年男性)
 - ・女性でもゼネコンで活躍できるのか不安だったが、女性技術者のお話を聞けて少し不安が解消できた。(2年女性)
 - ・今までデザイナーになることしか頭になかったが、施工管理もやりがいのある仕事だとわかった。(1年男性)
 - ・働く意義、働くとは何なのかということが少しだけ理解できたように思う。自分と向き合い、今自分は何かしたいのかをしっかりと考えて就活に活かしたい。(3年男性)
 - ・地域に役立つ仕事、みんなで作りに上げる仕事、ゼネコンで働きたいと思う気持ちが強まった。(3年女性)
- (一部抜粋) このほかにもたくさんの感想をいただきました。

【ゼネコンの仕事に対する理解は深まったか】



【ゼネコンで働いてみたいと思ったか】



さいごに

受講した学生からは、「建設業のやりがいがよく伝わった」、「ゼネコンで働きたいという気持ちが強まった」といった、嬉しい感想がたくさん寄せられました。日建協では、加盟組合員のみなさんと一緒に、これからも様々な活動を通して建設産業の魅力を伝えていきます。～建設産業の明るい未来のために～

業界団体との連携

「建設産業の魅力を伝えたい」という思いは業界団体も同じです。日建協出前講座では、主旨に賛同いただいた日本建設業連合会(日建連)よりビデオおよびパンフレットを提供していただきました。

2013年統一土曜閉所運動キャッチフレーズ決定!



作業所のスイッチOFFで節電を 休日であなただのところに充電を 統一土曜閉所

鉄建建設職員組合
櫻井 博子さん

受賞者
コメント

忙しくて、普段土曜閉所が難しいところもたくさんありますが、この運動を、少しでも休むきっかけにできればと思います。



自分で行動「休む勇氣」 みんなで考え「休める職場」

鉄建建設職員組合
土屋 恒治さん

受賞者
コメント

休日は、率先して自分から勇氣を出して「休みます」と行動し、職場は、「みんなで休もう」と考える環境にし、統一土曜閉所を全員で実行できるようにと考えました。

優秀賞

佳作

家族と過ごす大事な時間 しっかり計画 みんなで協力 統一土曜閉所

● 東洋建設職員労働組合 吉野 将さん

家族に感謝 仕事に感謝 心も身体もリラックス みんなで過ごす「統一土曜閉所」

● 東洋建設職員労働組合 吉野 将さん

統一土曜閉所運動キャッチフレーズへ多数のご応募ありがとうございました。

ご応募いただいた作品の中から日建協及び加盟組合の執行部の投票の結果、優秀賞2点、佳作2点が決まりましたので発表します。

今回のキャッチフレーズには、休むことで心をリフレッシュすることの大切さ、土曜閉所運動は個人だけでなく職場全体で取り組むことが大事との強い思いが伝わってきます。

決定した優秀賞2点は、6月と11月の統一土曜閉所運動ポスターに使用します。

新たなキャッチフレーズを掲げ、土曜日が休める建設産業をめざし統一土曜閉所運動を盛り上げていきましょう。

オフィスでできるトレーニング! 2

今回は胸と背中中のトレーニングを紹介します。

できるだけ、動かしたい部分を意識して運動すると効果的です。

座っている時間が長い時は、その合間に・・・エクササイズ

胸に効く!

両手を胸の前で合わせます。そのまま両手を押しあうようにし、3秒したら力をゆるめます。



背中に効く!

しっかりと胸を張って座ります。背中で両ひじをくっつけるようなイメージで肩甲骨を寄せ、寄せた状態で3秒静止します。



慣れてきたら・・・
ディップス!

机などの台の少し前に立つ。台に両手を肩幅の1.5～2倍程度に開いておき、手に体重を乗せる。



1



2

台のふちに、胸を近付けるようにして腕を曲げていく。次に腕を伸ばして上体を持ち上げ、1の姿勢に戻る

体重を足にかけず、できるだけ手にかかることがポイント!
足にばかり体重をかけてしまうと、あまり運動にならないので注意。
腕よりも胸の筋肉を意識して動かして!

皆さん、やってみましょう! 次回は体の中心を鍛える運動です。お楽しみに!

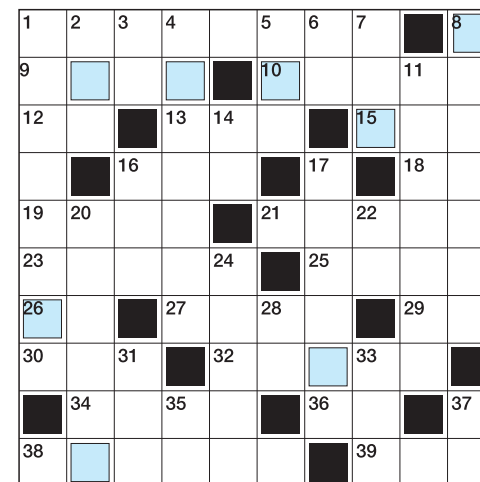
楽

クロスワードタイム

3月、4月は家庭でも職場でも行事の多い時期です。そのうえ桜の季節でもあり華やい気分になりますね。二重枠の言葉を並び替えると答えが出ます。答え、郵便番号、住所、氏名、加盟組合、Compass の感想を記入し、はがきかメールでご応募ください。正解者の中から抽選で30名様にクオカードを贈呈します。

■メ切:4月19日(金) ■宛先:mail → info@nikkenkyo.jp はがき → 〒169-0075 新宿区高田馬場1-31-16 山ビル3F 日建協クロスワード係

ヒント: 今年はこの年ですね



ヨコのカギ

- おなじみの二枚貝を酒で蒸した、居酒屋の定番メニュー。
- 比喩として、企業の経営者や管理職、スポーツチームの監督などを指します。
- 1884年、ここを通る子午線を本初子午線とし、世界時の基準として決定。「〇〇〇〇〇天文台」。
- お酒を器に入れて適当な温度に温めること。
- 人の住んでない家。
- 自然界を支配している法則。「自然の〇〇」。
- 音楽用語で、混声四部合唱で上から2番目の声部。
- 自分の流派と違う他の流派。
- 赤唐辛子の熟したものに酢や塩を加えた辛味ソース。
- 土地の表面が、水平面に対してある角度をもっているような土地。
- レコードやCDに付いている、曲の歌詞が書かれているもの。
- 人々の心を引きつける強い魅力のこと。
- 事情がこみあっていろいろ変化のあることを「〇〇曲折」といいます。
- 部分ごとの小計を順次に加えて合計を出すこと。
- 崖からほぼ垂直方向に落下する水の流れ。
- ある地方だけで歌われている俗謡。土地の歌。
- 大酒を飲む人。
- 物と物との間。中間。
- 他国の国籍を得て、その国民になること。
- 左右の肩にあって、腕の骨と胸をつなぐ逆三角形の大きな骨。
- 物事に対して、感じたり考えたことが表情、動作、言葉に現れたもの。

タテのカギ

- 1338年、征夷大將軍となり、室町幕府を創始した初代將軍。
- 砂状に細粒化した自然金のこと。
- 学校教育の一分野で、自然科学を内容とする科目。
- 普通は酒類とみなされる飲料で、アルコール分を含まないこと。
- 2007年、種子島宇宙センターから打ち上げられた、日本の月探査機の名。
- 物事の筋道が立たず道理に合わないこと。
- 代々続いて商売をしている格式のある店。
- 手ぬぐいをねじって頭に巻いたもの。
- 日本を代表するSF作家の一人で、小松左京、星新一と並んで「SF御三家」とも称される。
- 帰り道。帰路。
- 「SAY YES」のヒット曲で知られる「チャゲ&〇〇」。
- 大会や集会などの初めに行われる式典。
- 江戸深川六間堀の門人杉山杉風の屋敷にあった、松尾芭蕉の家。
- 個人的な利益のこと。
- 1993年、憲政史上始めて女性として衆議院議長に選出された政治家。
- 1970年代後半に活躍したピンクレディーはミーと誰?
- 打楽器の一つで、木製・金属製の胴に皮などを張ったもの。
- 木綿のひとえの着物。夏や湯上がりに着用。
- 「今」を英語で言うと?
- お笑いコンビ・キヤインへのボケ担当。「〇〇鈴木」。

Vol.796クロスワード 正解と当選

答えは
「ユキダルマ(雪だるま)」でした。

オ	セ	チ	リ	ヨ	ウ	リ	マ	ツ
ト	イ	ソ	ウ	カ	ン	ズ	ル	
シ	リ	ヨ	ク	ケ	ン	サ	キ	タ
タ	セ	イ	ツ	ム	ク	リ	ロ	
マ	イ	マ	イ	リ	ネ	ボ	ウ	
ト	チ	ガ	ラ	エ	ン	ヤ		
サ	ン	グ	ラ	ス	カ	ー	キ	シ
イ	サ	シ	コ	ミ	シ	カ		
カ	サ	コ	ー	キ	ユ	ー	テ	ン
イ	シ	ヨ	ウ	リ	ビ	ン	グ	

多数のご応募ありがとうございました。次の方が当選されましたのでクオカードをお送りいたします。またのご応募をお待ちしています。

稲田隆司、矢部葉子(アサマ)、池上 剛、椿本暁子(鴻池)、
図師 満(佐藤)、田村幸大(銭高)、花井 敦(大日本)、
谷本真由美(大和小田急)、上村智雄、山田倫大(鉄建)、藤原直樹(東洋)、
上野沙織、小旗智美、小堀和伸、中田 実、真鍋達朗(戸田)、
板倉 良、穴戸 豊(飛鳥)、小宮隆之、谷口華子、浜田瑞穂(西松)、
勝見嘉人(JS)、村田浩一(野村)、中本千景(ハザマ)、
菊地清史(松村)、朝生純一(馬淵)、町村賢一(丸彦)、
中鶴啓子(三井住友)、中西里美(名工)、竹内千寿子(横河) <敬称略>

船い

「北海道日本ハムファイターズ」。私はこのプロ野球チームが大好きだ。北海道勤務が長かったからということもあるが、それだけではない。明確なビジョンを持ってチームづくりをしているところ、ここに私がこのチームを好きな理由がある。

育成で勝つ。このチームのビジョンの一つだ。このビジョンを球団全員で共有しているところにこのチームの凄味があると思う。例えば、フロント、監督及びコーチ、そして選手の役割はこのビジョンに沿った形で決められるという。監督に選手の補強についての権限は無く、監督は与えられたチームでいかに勝つかを考えれば良い仕組みになっている。選手の育成についてはフロントの長期的な計画に基づき実際にスタッフが選手を指導する。当然勝てないシーズンもあったが、決して監督一人が責任を負わず、チーム

全体で敗因を分析し翌年のチームづくりに臨むらしい。チームによってはドラフトやトレードを監督頼みにし、監督一人の個性によってチームづくりがされているように見受けられることもある。これでは監督が変わったら、チームづくりも一からやり直しになってしまう、結果的に継続的なチームの強化はできない。エースが抜けても、監督が交代しても、優勝。昨年のチーム成績はまさに球団のチームづくりの勝利ではないかと思う。

まさに組織とはこうあるべき。組織である以上、人員の交代はやむを得ない。しかし、そのたびにビジョンが変わり、一から組織づくりをすることは好ましくない。勝つため、つまり物事を成し得ていくために、明確なビジョンを皆で共有し組織づくりをしていくべきだと思う。(まえはら)

編集後記

日本経済新聞社では、女性が働きやすい会社ランキングを毎年発表しています。ランキングの上位には、日本を代表するメーカーが名を連ね、50位以内に建設会社は入っていません。建設産業で女性が働くということはそんなに難しいことなのでしょうか。これまで建設産業に係わる人々は誤解をしていたのかもしれない。「女性が養うのが男の甲斐性」だとか「現場は危険だから女性には無理」といった考えは、女性をかばい、大事にしている事だと思います。しかし、それを盾に、職場の環境や制度改革を実施せず、女性の進出する機会を奪っていたならば、それは自ら首を絞める結果になっているのではないのでしょうか。

多くの女性が建設産業に進出することにより、今までの男性中心の視点では見えてこなかった問題が浮き彫りになるでしょう。女性が働きやすい、いわば優しい職場に変わること、今まで建設産業を敬遠していた若い世代も入ってきやすい環境になると思います。

日建協では、建設産業の魅力を上げるための様々な取り組みを実施してきました。この取り組みが産業全体に広がって、近い将来花開くことを切に願います。(平山)

日建協ホームページ <http://nikkenkyo.jp/> Compassへのご意見、ご質問、クロスワード、何でもこちらのアドレスに → info@nikkenkyo.jp

宮地建設工業労働組合

宮地エンジニアリング(株)は、2011年(平成23年)に(株)宮地鐵工所と宮地建設工業(株)の合併により発足しました。これまで東京タワーを始め、東京ゲートブリッジや福岡ドームなど、日本を代表する大規模な鋼構造物や大空間構造物などの建設に数多く携わってきました。宮地鐵工所と宮地建設工業の完全統合により、新設橋梁事業、鉄構事業、既設橋梁の維持補修事業、FRP事業、土木関連事業を展開する国内有数のエンジニアリング企業として社会に貢献しています。

組合は、かつて繊維問屋が多く存在したことから、繊維関係のビルが今も軒を連ねる日本橋富沢町に事務所を構え、日々熱心な活動を行っています。

- 設立：昭和37年1月5日
- 組合員数：100名
(2012年10月31日現在)

- 支部数：2支部
- 本部執行委員数：12名
- 中央執行委員会：随時



左から 矢野副書記長、佐藤書記長、大谷さん、安田中央執行委員長、稲田中央執行副委員長

やらなければ変わらない!

今年度の組合スローガンは「やらなければ変わらない!」です。一昨年、2つの会社が合併し、新たなスタートをきりました。建設産業の労働環境は厳しい状況にある中で、この会社合併を機に「私たち組合員自身も変わっていかなければいけない、なにかをやろうよ」という思いをスローガンに込めました。組合からは、定期大会など組合員が集まる場所で、常にこのスローガンを掲げ、組合員の前向きな変化を促しています。



安田中央執行委員長

今年の重点取り組み項目

今年は「ノー残業デー」を設定し、会社の協力のもと取り組みを進めています。効率的に仕事をして、そして早く帰宅できる環境を作りたい。その上で残業をせざるを得ない組合員には積極的に休暇取得を勧めていきたいと思っています。また取り組みのマンネリ化を防ぐためにも、次から次へと新しい施策を講じていく必要があります。

ワーク・ライフ・バランスについて

ワーク・ライフ・バランスに対する捉え方は人によって異なります。例えば、人生において残業をしてでも仕事に集中したい時期もあれば、子供と一緒に過ごしたい時期や趣味に取り組みたい時期もあります。



佐藤書記長

しかし、現状はとにかく仕事の量が多く、ライフプランに応じてワークとライフのバランスが取れるような状況ではありません。今後はこのバランスが取れるような環境を整えていくことが重要だと思います。

組合員同士の交流を活発にしていく

忙しい中ではあるものの組合員同士の交流は重要であると思います。そこで当労組には、組合員同士で行ったレクリエーションに対して組合が費用を補助する制度があります。大きなイベントではなくとも、数名集まれば補助の対象です。組合員が交流を深める事は組合活動だけではなく会社への貢献という意味でも様々なメリットがあるものと思いますし、実際に組合員からは好評を得ています。また、大阪支部では花見大会を開催するなど、組合員の交流の場を積極的に設けています。

現在社内には、宮地建設工業労働組合と宮地鐵工所労働組合の2組合が併存している状況です。今後、イベントの開催などで互いの組合及び組合員同士の交流の機会を増やし、相互理解を進めていきたいと思っています。



大阪支部花見大会の様子

会社合併という組合にとっても転機にある中で、これからの組合、そして会社のあり方を語る安田委員長からは、組合員一人ひとりのため、という思いが伝わってきました。物事に動じない冷静な佐藤書記長とともに、執行部を引っ張り組合活動を盛り上げていただきたいと思います。