

2009 年度の活動方針

今年度の活動方針は『協働（きょうどう）』です。協働とは、「複数の主体が何らかの目標を共有し、ともに力を合わせて活動すること」で、コラボレーション、パートナーシップとも言われています。

例えば、ある課題や問題があったとして、その課題解決に向けて、理事会や組合単独では解決できない場合、または職員だけでは解決できない問題がある場合に、個々に意見を主張するだけでなく、お互いに不足を補い合い、ともに協力して課題解決に向けた取り組みを行えるような関係を構築していきたいと思います。

周囲とのかかわりにも関心を持って、考えや立場の異なる組織のことを理解する。そうして、組織の内外で協力し合い、良好な連携を図ることで、組合活動が大学全体の職場環境の向上の一助になればと考えています。これにはメンバー間のコミュニケーション作りを重視して、個人から組織的な考えに回帰させていきたいと考えています。

また、昨年度に引き続いて、次に掲げる五つの柱を基本にして、合理性がないと思ったときは、お互い協力した話し合いができる環境作りに努めていきたいと思います。皆さんのご協力をよろしくお願いします。

2009 年度 活動方針

『 協 働 』

コミュニケーション作りを重視。

① 労働環境	② 人事制度	③ 賃金制度	④ 福利厚生	⑤ 組織体制
-----------	-----------	-----------	-----------	-----------

① 労働環境

36 協定と時間外労働の上限枠超過について

36 協定に定める時間外労働時間の上限枠を厳守することを求めています。上限枠超過した場合は、所定の時間外労働手当相当額支給等の措置を講ずるよう求めています。労基法上は、日本の労使慣行に鑑み、黙認・許容であっても手当支給の対象となるので、理事会にかかる法令を遵守し、手当支給を行うよう要求してまいります。

出産・育児・介護支援について

制度発足時は国の基準を大きく上回るものでありました。この特徴を活かして、今後も国の制度変更に応じ、より良い制度、活用しやすい制度となるように働きかけてまいります。

次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画について

一般事業主行動計画は 301 名以上の労働者を雇う事業主が策定しなければならないものです。法の趣旨に基づき本学も行動計画を策定されましたので、行動計画に対する実際の実施状況についての説明を求めています。

キャンパス計画に伴う職場環境について

キャンパスの再開発が進行中ですが、学生が利用しやすい窓口、わたしたち職員が働きやすい環境の事務室になるように働きかけてまいります。

職員のメンタルケアについて

近年、メンタル面における問題が数多く見られています。職場におけるメンタルケアについての対応方法や相談体制について交渉してまいります。

② 人事制度

人事評価制度について

評価制度が正しく公平に実施されるように要求してまいります。

人事異動について

人事異動が本人の希望と適性を尊重し、個人の能力が十分発揮できるものであるように要求してまいります。特に若年職員については、人材育成を考慮した計画的な人事異動が実施されるよう要求してまいります。配転（同一勤務地内での異動）と転勤（勤務地の変更）をはっきり区別して、転勤については、事前に転勤の理由を説明し、本人の同意を得てから実施するよう要求してまいります。

部署における適正人数の配置について

人事異動、退職、育児休業などにより減員した場合、派遣職員が採用されることが多くなっていますが、派遣職員は業務内容、勤務時間に限りがあるため、残った職員に負担を強いている状況となっています。部署における適正な人員数、専任職員と派遣職員の比率については、実務者の意見を参考に見直すことを要求していきます。

③ 賃金制度

昇給昇格について

就業規則第二十六条「昇給、昇格については、原則として国家公務員に関する規定を準用する」を遵守し、昇格時期の是正、特別昇給の増額を要求していきます。

人事院勧告ダウン分の補填について

人事院勧告による減額があった場合も減額分の補填を要求していきます。

④ 福利厚生

レクリエーション活動等について

若年職員向け・年配職員向け・職員家族向けなどいくつかの企画を実施し、レクリエーションを通して、コミュニケーションの場を増やしていきます。

福利厚生について

前年度に引き続き、東京ドームシティ、キッツウエルネス、TOHO シネマズの契約を行う予定です。

⑤ 組織体制

他組織との連携について

今年度も引き続き、本学教員組合や学外組織とも協力体制を保って、情報交換、意見交換を行っていきたくと考えています。

定期大会および職場委員会について

今年度も神楽坂、野田地区以外でも職場委員会を開催して、意見聴取を行っていきます。全ての地区の意見が反映されるように長万部、山口、諏訪の職場委員が定期大会に参加するよう呼びかけていきます。

職員組合ホームページの活用について

組合で運用しているホームページの積極的な活用を図り、組合活動の情報共有化を更に推し進めていきます。

職員組合ハンドブックの作成について

組合員に配布した職員組合ハンドブックについて、現在の法令および女性の育児・介護休業制度等を盛り込んだ内容で改訂を進めます。

以上