

## 青年委員会第3回総会 & 研修会

県北地域協議会青年委員会総会は4月が開催時期でありましたが、コロナウイルス感染の状況から判断し、開催時期を延期にしておりましたが、県内での感染が発症した状況から、これ以上延期しても開催時期の見通しが立てられないと判断し、8月に書面決議方式で総会を実施し、8月21日に幹事会で構成組織からの各議案に対する回答を確認しました。

提案した「活動方針」「役員改選」「スローガン」「総会アピール」については全会一致で承認をいただきました。

また、書面での総会に併せてアンケート調査も実施し、コロナウイルスによる仕事や生活面での変化や、労働組合に対する意見等を伺い11組織43名から回答をいただきました。

アンケートでは、「影響」について①顧客対応業務による相互感染リスクの増加 ②在宅勤務・テレワーク等の業務体制の変化 ③業務指示が流動的になり仕事量が増加 ④収入の減少 ⑤コロナウイルス関連の業務の増加 ⑥自社素材の流通が滞り販売への影響 ⑦業務用品・資材の高騰のほか多くの影響がありました。

「不安」については①自身の感染による家庭・職場への感染 ②感染した場合の収入源 ③在宅勤務による社内業務の遅れ ④収入の不安 ⑤企業の存続 ⑥行動制限によるストレス ⑦テレワークが出来ない業種での感染 ⑧公共交通機関での通勤による感染など、業種により不安が異なることが見えてきました。

### アンケート結果（8月時点）

新型コロナウイルスによる仕事に影響ありますか？

- 影響ある 28人（男性17人・女性11人）
- 今後、影響ある 1人（男性0人・女性1人）
- 影響なし 5人（男性4人・女性1人）
- わからない 9人（男性2人・女性7人）

連合岩手の活動に参加したことがありますか？

- ある 20人（男性15人・女性5人）
- ない 22人（男性8人・女性14人）
- 無回答 1人（男性1人・女性0人）

女性の参加率が低いことから、女性が気軽に参加できるイベントが、これからの青年委員会の課題です。

新しく青年委員長に選出されたJP労組県北支部の川崎佳久さん（左）と今総会で退任された前青年委員長の東北電労二戸支部の向井元信さん（中央）

～2019年・宮古地協との合同学習会「ジオファーム八幡平見学」の宿泊施設での薪割体験時の写真～同じく退任された副委員長の東京銀座ファッションユニオンの東澤大輔さん（右）。向井前委員長からは「委員長としての役割をしっかりと果たすことは出来なかったが、幹事会の仲間にフォローしていただきながら活動をしてきました。これからは川崎新委員長を中心として活動を進めてください。今までご協力をいただきありがとうございました。」と退任のあいさつをいただきました。



## 青年委員会第2回研修会の開催

10月24日の土曜日の14:30~17:30の時間帯で研修会を開催しました。

計画段階では一戸町の奥中山高原に一泊して二日間の研修を行うことで取り組みを始めていましたが、コロナウイルス感染防止対策として日帰り研修会に変更いたしました。

コロナ禍において外部会議等への参加の自粛とされている職場もあり参加者が少ない状況でしたが、総会で提案した活動でもあり少人数でも感染防止対策を万全にして開催することを幹事会で決定いたしました。

5組織9名の参加者は3グループに分かれ、テーマに沿って職場や業種の異なる仲間がいろいろな観点から情報提供しながら話し合いました。

### 《コロナウイルス感染症により変化したこと》

- 1・感染防止策
  - ①職場の部屋を分けた（仕切り）。
  - ②外出時の車両を分けた。
  - ③外部の方の職場内への制限。
  - ④職場内の消毒作業。
  - ⑤コロナ対策の人員確保。
  - ⑥社内でのマスクの着用。
  - ⑦行事・会議等の縮小・変更・中止など
  - ⑧外出の自粛。
  - ⑨接客時の対応など
- 2・仕事の減少（外出規制に伴う購買の減少）
- 3・収入の減少（一時金カット・残業禁止など）
- 4・同業事業所の閉鎖。
- 5・コロナ関連の業務増加。
- 6・仕切りの設置で集中力が向上したが、周りの状況がわかりにくくなった。
- 7・歓送迎会が出来なくなった。
- 8・業務増加により急な打ち合わせが増え、個人の業務が怠ってしまうなど。

### 《今後、話し合いたいテーマ》

- 1・転職してしまう同期たちについて
- 2・働きやすい職場について
- 3・仕事の悩みについて
- 4・職場内での上司との付き合い方について
- 5・普段の勤務状況について
- 6・コロナ禍での変化について
- 7・組合活動に割り当てている時間についてなど

### 《研修会の感想》

他の職場の仲間との交流で、共通の悩みや業種特有の悩み、いろんな職場の実態も知ることができ、勉強になった。このような交流の場を数回に分けて実施して欲しい。

### 《仕事についての問題点》

- 1・負のサイクル  
人材不足→人材確保分の予算がない→一人当たりの業務の増加→残業（サービス残業）→退職者の増加→人材不足
- 2・長時間勤務の上限を設定されているが、業務の見直しをされていないので、負担が増えているが残業手当がつかない時がある。
- 3・人材（新入社員）育成にける時間が無い。
- 4・業務分担の偏り。
- 5・上司の指示が曖昧。
- 6・残業手当がつかない時がある。
- 7・業務量が増え、休憩時間を十分に取れないなど長時間労働の是正と人材不足による影響が多いことが見えてきています。業務や人員配置の見直しをせずに「早く帰れ」と言われる傾向が強く、この結果が手当不支給、退職や人材不足に繋がる悪循環になっているのではなかという意見が目立ちました。



顔がわからなくなるので、一瞬だけマスクを外し、呼吸を止めて撮りましょう！！



### 《労働組合にお願いしたい活動》

- 1・若い世代に力を入れた活動
- 2・他の職場との交流が出来る活動（他の職業のことをもっと知れる活動）
- 3・忘年会（他の地協を交えた交流会）
- 4・家族・子供連れで参加できるイベント
- 5・交流と学習ができるイベント
- 6・平和行動・政治の学習
- 7・労働改善など
- 8・ゆっくりと飲食しながら語り合える場

### 《取り組んで欲しい課題》

- 1・職場の人材確保
- 2・残業代の予算措置