

2023年度

活動方針(案)

－策定にあたって－

私たちは、今後の活動を考えるにあたり、これまでの活動を振り返り、問題点の洗い出しをおこうとともに、未来のJR-Cross労組のありたい姿・目指す姿を見据え、検討をおこないました。



《私たちの気づき》

- 常に活動・やり方に意識が向いてしまう「慣性」の強さ
- 自分たちは本当に何がしたいのか
- どこまで組合員を理解しようとしていたか(真の欲求)



《私たちの活動の根底にある想い》

- 「一人ひとりが活動の主演となって、みんなでJR東日本クロスステーションを変えたい」
- この会社で働くみなさんに「この会社、職場で働いて良かったと思ってほしい」

私たちは、上記の想いをもち、いま、活動を大きく転換しようと考えています。

これから始まる2023年度は、つながり・絆をベースとして、一人ひとりが主演となってもらうための「**基盤づくりの年**」と位置づけ、以下の2点のとりくみをおこないたいと考えています。



これまで【2022年度】

原点復帰



これから【2023年度】

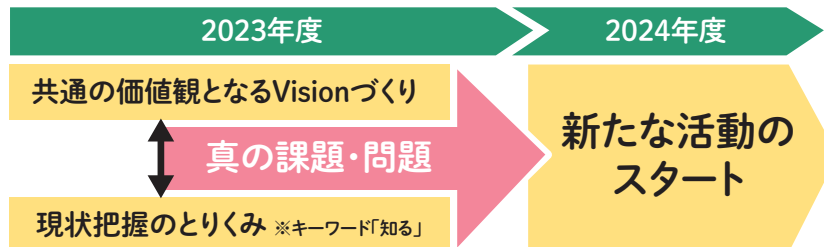
■共通の価値観となるVisionづくり

■「知る」をキーワードにした現状把握のとりくみ

次ページからは、4つの活動とそのありたい姿、2023年度の具体的なとりくみ内容をまとめています。

この作成にあたっての考えや2023年度活動方針(案)をご覧ください、みなさんからご意見・ご要望をいただきたいと思います。

《今後のイメージ図》



活動方針の柱 ありたい姿

同じ会社で働く仲間として つながり・絆を深められる 機会を創出する

- 本来業務ではなしえなかった社内のつながりを作る
- 職場は離れていても同じ会社で働く仲間だと感じられる
- 同じ志を持った仲間たちが協力し合い自発的に行動できる場がある
- 同じ会社で働く仲間との絆を深められる

一人ひとりが人生を豊かに送れる 心と環境をつくる

- 多様化する価値観を受入れ理解し共有することで自分らしく働ける
- 心身ともに健康的で持続的に充実や幸福感を感じられる(ウェルビーイング)
- 活動に参画する事で人として成長出来る場がある
- 仕事と生活を両立しそれぞれのライフステージにあった充実した人生を送ることができる ⇒ワークライフマネジメント

イキイキと笑顔で 明るく楽しく元気よく働ける 職場づくりを支援する

- 自分達の職場をよりよくするための意見や問題、解決策を考える場がある
- 職場をよりよくしていきたいと思うメンバーと主体的に取り組み解決に向けて働ける
- 毎日職場にくる事が楽しい・働きやすいと思える職場である
- 柔軟な働き方が出来、お互いに尊重しあえる職場
- 自分の仕事に誇りをもって働き、職場(分会)をよりよくしていきたいと思える
- チームメンバーを尊重し高めあうことが出来る職場

一人ひとりが主役となり 活躍できる人材を育てる

- 組織として目指すべきミッション・ビジョン掲げ、一人ひとりの参画を促す
- 違う価値観や職場に触れる事で多面思考で考え行動できる人材を育成する
- 問題解決力・課題形成力を高め組織として必要な人材を育成する
- 問題解決まで適切な道筋を立て、解決解消に向けて働きかけが出来る
- 会社と組合が両輪となり働くすべての人達の幸せを追求している
- この会社で働きたい、働いて良かったと思える

仲間づくり

職場づくり
主体性・働きがい・活力・
笑顔・やりがい

つながり・絆

人生づくり
心の豊かさ・
成長・安心

職場づくり
ビジョン・人材育成
労使関係・持続可能

具体的なとりくみ

活動の軸から抽出したキーワードに基づき、今年度取り組むべき活動を検討しました。

2023年度=基盤づくりの年

共通の価値観となるVisionづくり

「知る」をキーワードにした現状把握の取り組み

仲間づくり(つながり・絆)

- 組合員同士がオンライン上でつながり、交流することができる場をつくります
(コミュニティ、JCUラウンジ 等)
- 組合員同士がつながり、交流することができる場をつくります
(単組主催レクリエーション、コミュニティオフ会 等)
- 同じ会社で働く仲間だと感じられる取り組みをします
(誕生日ギフト、組織を超えての組合員が集まる場・働く仲間紹介 等)
- 同じ志をもった仲間との絆を深められる場をつくります
(共同プロジェクト、オフサイトミーティング、チームビルディング 等)



職場づくり(主体性・働きがい・活力・笑顔・やりがい)

- 小単位での意見交換会を開催します
(しゃべり場ユニオン)
- 気軽に意見が言える場をつくります
(モヤモヤBOXの設置、職場巡回 等)
- 組合員が主体的に職場問題を解決するための支援をします
(しゃべり場ユニオンNEXT、職場問題解決方法の共有、UNION SALONの活用 等)
- 個別具体的な悩みを抱える組合員に向き合います
(個別職場訪問、各種ハラスメント相談 等)
- 働きやすく、働きがいのある職場づくりに取り組みます
(要員適正化への取り組み、職場の取り組み紹介 等)



人づくり(心の豊かさ・安心・成長)

- 多様な働き方や趣味・特技を紹介します
(フォーシーズン、Webサイト、意識調査アンケート 等)
- メンタルヘルス対策に取り組みます
(相談窓口の設置、フォーシーズンでの連載 等)
- 心が豊かになるような取り組みをします
(ありがとうの種まき、ワークライフマネジメント等)
- 一人ひとりの成長につながる取り組みをします
(スキルアップ・強み発見セミナー 等)
- 各種労働条件整備にむけて取り組みます
(人事賃金制度・労働条件整備 等)



組織づくり(ビジョン・人材育成・労使関係・持続可能性)

- JR-Cross労組のミッション・ビジョンを掲げ、活動に参加したいと思ってもらえる組織をつくります(中長期ビジョンの策定)
- 違う価値観や職場に触れる場をつくります
(他カンパニー・他労組・オープンショップ制職場の交流会 等)
- 未来の職場リーダーを育成します
(分会活動発表の場、労働組合OBによる講演会、外部講師による単組・分会役員勉強会・研修 等)
- JR-Crossで働いて良かったと思える取り組みをおこないます
(休職者・退職者・出向者との意見交換 等)
- 組合活動が組合員に正しく伝わるよう取り組みます
(組合活動全般の見える化)



活動方針(案)は10月15日に開催する第37回定期大会において、提案し承認を得ることとしています。