

議題1 草の根活動取組状況
(今期の活動を振り返って)

施策名・活動名	実施時期 (日付・期間)	今期の総括（具体的に且つ、来期に繋がる改善策も含め）
未加入者への加入しよう	4月	新規再任用職員向けに文書による加入しようようを実施。1名の（再）加入。
新規採用職員への加入しようよう	4月	本関での採用研修に合わせて説明会を実施。また、研修アンケート依頼に併せて各分会役員から個別に加入しようようを実施。（7/19現在の加入実績…、大卒0/15、高卒5/5） 新規選考採用職員に対して説明会を実施。（加入実績…1/2）
署所・分会オルグ	3月	今期はコロナ禍により、一部集合方式で実施したものの、大部分をWEB及び書面による開催とした。
青年レク（冬レク）		今期はコロナ禍により実施できず。
各種研修生との昼食会		今期はコロナ禍により実施できず。 →研修生の人数を考慮し、コロナ対策にも十分配慮した上で、実施したい。
その他		

議題2 組織拡大に向けた具体的取り組み事項について
(61期第1回書記長会議新職及び本省他機関帰関者加入状況等)

施策名・活動名	実施時期 (日付・期間)	活動内容等(具体的に且つ、来期に繋がる改善策も含め)
新規採用職員への加入しようよう	4月	新規採用職員(令和3年度採用)に対して、執行部が組合活動及び成果を説明し、加入しようようを実施した。 →例年であれば柏から戻ったタイミングで行っているところだが、研修の終了時期が見えないことから早期に実施したが、そのようなタイミングで組合の成果等伝えてもイメージが湧かないのか反応が薄く、結果的に加入に至っていない。今後、各職場に執行部が赴いて加入しようようする等して改めて説明して加入に繋げたい。
	3月	新規選考採用職員(令和2年度(R3.3月)採用)に対して、執行部が組合活動及び成果を説明し、加入しようようを実施した。 →民間経験者であったことから組合にも一定の理解があり、説明はスムーズに進められた。結果、1名加入に至った。(もう1名は経済的理由から加入に至らず(前職からの収入減による))
新規再任用職員への加入しようよう	4月	新規再任用職員に対して、文書による加入しようようを実施した。(1名加入) →引き続き取り組んでいきたい。
未加入者への加入しようよう	7月	人事異動期に合わせて、組合員資格が復活した職員に対して、委員長から個別にメール等による加入しようようを実施。(結果は今後判明する予定) →未加入者に対しては、執拗にしようようしても効果が期待できないことから、適当なタイミング(数年に一度等)で実施するのが望ましいと考える。
その他		

議題3 7月異動における総括について

○昇任状況

- ・統括官への昇任 9名(うち6名が組合員)
- ・上席官への昇任 6名(うち3名が組合員)

○特異事例

- ・新規役付への昇任について

今回、平成25年Ⅱ種職3名に昇任発令がなかった。その結果、先発と2年の差がついたことになり、函館税関では初めてのケース。

→ 全国で同様のケースがあれば共有願いたい。

○その他

- ・業務部に「統括審査官(総括)」が新設
機構要求し続けた成果。

議題1 草の根活動取組状況
(今期の活動を振り返って)

施策名・活動名	実施時期 (日付・期間)	今期の総括(具体的に且つ、来期に繋がる改善策も含め)
執行委員会	不定期	今期もコロナ禍であることから、LINE による意見集約などへ移行し、各部署所の問題点等の情報共有を行った。なお、毎日昼食時に幹部役員による顔合わせを兼ねた情報共有の場を設けた。 [新規]定例会の開催 → 少人数でも集まって色々現場の問題点を議論しあうこと コロナの感染者数が落ち着いていた上半期においては毎週金曜日に参加可能な執行委員を集め、情報共有をし、意思疎通をはかった。
窓口申し入れ	不定期	当局に対し各要求書の提出及び施策等について組合員の声を伝えた。 特にコロナ応援で検疫に派遣される職員の不安・疑問点等について現場の職員からヒアリングし、集約したものを当局に対し、共有した。
オルグ	4月・5月	今期はコロナ禍であることから、各分会役員と連携し、メールにて活動報告をし、意見交換・意見集約をはかった。組合員の声を税関長交渉に反映する。
各種レク	不定期	プレゼント企画(抽選)・・・いちご、ディズニーギフト券、アマゾンギフト券 ハロウィン・クリスマスのお菓子プレゼント企画
地本・分会ニュース	不定期	例年並みに発行。 今期よりトピックのみ掲載。QRコードを読みこみ、リンク先で詳細を参照する方式へ変更した。そして、現在、当地区本部独自のライン公式アカウントを作成し、組合員に登録をもらい、ニュース等発行のたびにラインの通知機能を利用して各組合員にニュースの発行について知らせる形式に変更した。
旗開き	1月	緊急事態宣言下であったことから人が集まる方法では開催できなかったが、委員長の新年の挨拶を掲載したビラを作成し、各組合員に配付した。 また、各分会においてお年賀等贈呈した。
お中元・お歳暮の幹旋	不定期	組合員、OBを対象にお中元・お歳暮(ハム、コーヒー)の幹旋を行った。
泉郷の幹旋	不定期	組合員を対象に、泉郷(リゾートホテル)の幹旋を実施。
他地本・他組織の活動等分析	不定期	他地本・他組織の活動(教宣紙)を分析し、レク、交渉等で使えるものがないか、随時確認を行った。

配転希望調査	不定期	人事で身上(遠距離通勤、介護、育児等)的に納得がいけない処遇をされた組合員の声を拾い、当局に伝えた。調査は単に書面で希望を取るだけではなく、委員長が中心となって、本人に面談を行い、配転の理由をヒアリングするほか、身上申告書の書き方についてのアドバイス他を行った。
職場総点検アンケート	11月から1月	11月～1月にかけて、組合員を対象にしてアンケートを行い、回答結果を職場全体・職場毎に集計・分析し、オルグの事前意見集約を実施し、税関長交渉のタマとした。
地区委員会の開催	10月及び4月	全分会の代表者に、分会の状況を報告してもらい、併せて今後の活動の在り方、方向性について議論した。 (10月・4月の2回開催) 特に今期から税関長交渉の予備交渉のはじまる3週間前までに開催し、具体的な中身について議論してもらうこととした。
税関長交渉 分会所属長交渉(適宜)	12月及び6月	税関長交渉では、地区委員会等で出た意見を積極的に当局へ伝え、要求実現をめざした。
組合員への個別対応	不定期	委員長が中心となって、職場の問題、寮の問題等、悩んでいる組合員に対してヒアリング、カウンセリングを行う。
新職への加入懇懇	不定期	令和2年生一般職(高卒)については委員長より未加入者に対し、直接メールにて加入懇懇を行っている。 令和3年生一般職(大卒)に対し、本関での全体研修の際の昼休みを利用して、加入説明会を行った。その場で加入届を記入させる強い意気込みで開催。 当日15名程の加入届を回収。現在、配属先において昼食会を開催する等、積極的に加入懇懇を継続中。

議題2 組織拡大に向けた具体的取り組み事項について
(61期第1回書記長会議新職及び本省他機関帰関者加入状況等)

施策名・活動名	実施時期 (日付・期間)	活動内容等（具体的に且つ、来期に繋がる改善策も含め）
新規採用職員への加入しようよう	不定期	令和2年生一般職(高卒)については委員長より未加入者に対し、直接メールにて加入懇誘を行っている。 令和3年生一般職(大卒)に対し、本関での全体研修の際の昼休みを利用して、加入説明会を行った。その場で加入届を記入させる強い意気込みで開催。 当日15名程の加入届を回収。現在、配属先において昼食会を開催する等、積極的に加入懇誘を継続中。

議題3 7月異動における総括について

当方で配転希望調査により当局に提出したリストにおいて長年お願いしていた他関への配転希望が叶った者もあり、一定の成果があったが、全ての希望が実現するよう今後も粘り強く当局に対し、配転希望どおりに異動が行われるよう訴えていきたい。

議題1 草の根活動取組状況
(今期の活動を振り返って)

施策名・活動名	新規 継続	実施時期 (日付・期間)	今期の総括（具体的に）
オルグ	継続	随時	<p>（第1回答申）組合員から開催要請のあった分会等及び執行部として意見聴取が必要と判断した分会等につき「職員団体執行部と組合員との意見交換会」と称し実施予定。</p> <p>（総括）新型コロナウイルス感染再拡大の影響もあり、オルグは自粛。下記「職場総要求」の場などを通じて随時組合員から意見聴取しているほか、教宣紙に役員名等を掲載し、意見集約に努めた。</p>
レク	中止		<p>（第1回答申）昨年8月に組合員にレク開催の是非、内容、実施時期等についてヒアリングしたところ、新型コロナウイルスの状況を反映して「現在は実施すべきでない」という意見が多数であったため、前期同様に開催は見送る。</p> <p>（総括）開催なし。</p>
福利厚生 of 拡充	継続	通年	<p>（第1回答申）前期に引き続き、35歳以上の組合員を対象に人間ドック費用補助を実施する。補助対象外となる組合員に対しては、インフルエンザ接種費用補助を行う。他にも、新たな斡旋等を開拓する予定。</p> <p>（総括）木下大サーカスから割引券購入の話があり、全組合員に案内したうえで、さらに組合から補助を出した。</p> <p>また、コナカ割引券や連合神奈川からの優待券を配付した。</p>
旗開き	中止		<p>（第1回答申）以前は横浜税関本関食堂にて実施していたが、これまでの参加者の顔ぶれが一定となっていること。また、費用対効果も鑑み昨年は開催を見送った。新聞にもその旨掲載したが、特段の意見・反応はなく、今後についても開催予定はなし。</p> <p>（総括）開催なし。</p>

アンケート	継続	8 月	<p>（第 1 回答申） 7 月期人事異動に係る諸手当アンケートを実施したところ、移転料の手続について、実費支給になったことに対し感謝の声がある反面、3 社からの見積もりを必ず求められることに対する不満の意見がかなりあった。</p> <p>（総括） 本年についても 8 月に実施予定。</p>
職場総要求	継続	3 月、9 月	<p>（第 1 回答申） 毎年 1 0 月、全組合員に向け、職場総要求に関する意見を求めている。</p> <p>それを基に 1 2 月期税関長交渉の議題（案）や職場総要求の作成を行う予定。</p> <p>なお、令和 4 年度概算要求及び 6 月期税関長交渉に向け、3 月頃に再度「職場総要求」に関する意見を求める予定。</p> <p>（総括） 上記のとおり実施済。</p>
組合員と非組合員の差別化	継続	随時	<p>（第 1 回答申） 職員全員に配布する新聞（教宣紙）とは別に、組合員全員に対して、中央執行委員会議事録、公務労協情報（現在は主に人事院勧告関係）、学習会資料、オルグの議事録及びコナカの割引券等を P D F 化して LAN メールにて送付し、主に情報提供の観点から差別化を図っている。</p> <p>なお、上記で触れた諸手当アンケートの中で、一般組合員から、「組合にはこうして欲しいという要望があったりしますが、それを通すと非組合員もその利益を享受することができるため、我慢してしまう」、「毎月組合費を払っている組合員と、タダ乗りしている非組合員・・・なんか釈然としません」（原文ママ）という意見が出ている。</p> <p>現状をよく理解している組合員の精神面のケアとともに、非組合員と組合員との差別化を目に見える形で当局に示させる時期がきていると考える。</p> <p>現状の中で行う事ができる差別化方策を早急に決め実行する必要があると考える。</p> <p>（総括） 上記「福利厚生 の 拡充」でも触れた通り、木下大サーカスから割引券購入の話があり、全組合員に案内したうえで、さらに組合から補助を出した。</p>

議題2 組織拡大に向けた具体的取り組み事項について

(61期第1回書記長会議新職及び本省他機関帰関者加入状況等)

施策名・活動名	実施時期 (日付・期間)	活動内容等（具体的に且つ、来期に繋がる改善策も含め）
新規採用職員への加入しようよう		令和3年度大卒程度・高卒程度新規採用職員の加入は0名。 最近の新規採用職員からは「組合の説明が、加入を強制されるように感じて怖かった」という声が出ている。よって採用直後の加入しようようは避け、まず職場の先輩組合員を介して新規採用職員アンケートとJCUタオル配布を行い、新規採用職員に組合の存在を知ってもらってから加入しようようにつなげて行きたい。
新規再任用職員への加入しようよう		再任用職員及び加入資格のある管理等職員を含めた6級以下の未加入者に対しては、随時加入懇談を行っていく。
未加入者への加入しようよう		本年6月、H30年度入関（大卒）者1名（男性）が加入。理由としては、①取締当直部門に女性が初めて配置されることが分かり、自分の先行きに不安を感じたこと、②同期間の横のつながりもなく、組合に入ればつながりが得られるかと考えたこと、と聞いている。

議題3 7月異動における総括について

今回は退職者が少なかったせいか、昇格が非常に少なく、処遇改善にはほど遠い状況である。

本年5月末に、大卒程度の女性新規採用職員が当直部門に配置され、続けて7月には、女性監視官が同部門に配置された。当直部門ではあるが、女性職員は全員当直勤務者としての指定を受けておらず、日勤である。今後、当直勤務の指定がなされることも想定され、勤務条件に大きく関わることから、状況を注視していきたい。

議題1 草の根活動取組状況
(今期の活動を振り返って)

施策名・活動名	実施時期 (日付・期間)	今期の総括（具体的に且つ、来期に繋がる改善策も含め）
新職加入説明会	6月	コロナ禍により、対面による説明会が実施できないため、書面を各自に送付したが、効果はなかった。
未加入者への加入しよう	6月	新職と同時期に未加入者に対してしようの書面を送付したが、加入者はゼロであった。
級号俸調査	1月	旗開きが開催できないため、全組合員を対象としたお楽しみ抽選会と併せて実施した。回収は三分の一程度であった。
分会代表者会議	—	コロナ禍により実施せず。
オルグ	—	コロナ禍により実施せず。
新聞の発行	随時	コロナ禍により、発行号数が減ったが、8部発行した。
映画チケット斡旋	随時	割引券となり、利用者がほぼなくなった。 廃止を検討する。
斡旋物資販売	12月	一定数の利用者があるため、引き続き、実施していく。
旗開き	—	コロナ禍により実施せず。
お楽しみ抽選会	1月	級号俸調査と合わせて実施。コロナ禍の状況によっては、旗開きを開催せず、全組合員を対象に実施する予定。
バスレク	—	コロナ禍により実施せず。
清水分会 レク	—	コロナ禍により実施せず。

議題2 組織拡大に向けた具体的取り組み事項について
 (61期第1回書記長会議新職及び本省他機関帰関者加入状況等)

施策名・活動名	実施時期 (日付・期間)	活動内容等（具体的に且つ、来期に繋がる改善策も含め）
新規採用職員への加入しようよう	6月	新規採用職員に対して、執行委員長のあいさつ文と加入しようようの小冊子等を同封して送ったが、加入につなげることができなかった。やはり、対面がやりやすい。
未加入者への加入しようよう	6月	未加入者に対して、執行委員長から加入のお願い文と加入届等を送付したが、無反応であった。 現状、組合加入のメリットよりもデメリットが大きいと感じている間は厳しいかも、未加入者から入りたいと思わせる成果が必要、例えば、組合員との差別化をもっと、当局にアピール（具体的には、人事異動は組合員を優先しろと交渉議題に盛り込んではどうか）し、未加入者に危機感を持たせるだけでもいいかもしれない。

議題3 7月異動における総括について

(昇任状況) 統括官昇任 平成6年Ⅲ種2名（総数24名、組合員11名、昇任：組合員1名、非組1名、未昇任：組合員10名、非組12名） 平成11年Ⅱ種2名（総数6名、組合員1名、昇任：組合員0名、非組2名、未昇任：組合員1名、非組3名） 上席官昇任 平成12年Ⅲ種0名（総数4名、組合員2名、昇任：組合員0名、非組0名、未昇任：組合員2名、非組2名） 平成17年Ⅱ種10名（総数33名、組合員15名、昇任：組合員4名、非組6名、未昇任：組合員11名、非組12名） 平役付昇任 平成21年Ⅲ種2名（総数8名、組合員7名、昇任：組合員2名、未昇任：組合員5名、非組1名） 平成25年Ⅱ種2名（総数4名、組合員2名、昇任：組合員0名、非組2名、未昇任：組合員2名）	
(特異事例) 今回は、1年での異動が多い印象であった。	

議題1 草の根活動取組状況
(今期の活動を振り返って)

施策名・活動名	実施時期 (日付・期間)	今期の総括（具体的に且つ、来期に繋がる改善策も含め）
執行委員会	開催なし	今期はコロナ禍であることから、各執行委員とメール、LINE にて情報共有を実施し、意見交換・意見集約をはかり、組合員の声を税関長交渉に反映させた。 →執行委員同士の絆を深める機会がほとんど持てなかったため、組合役員をしている意義を感じにくい 1 年であった。実際に顔合わせで行う必要性は大きいと感じた。
オルグ	3 月	新規加入した新入組合員の歓迎会を兼ねて実施した。 →コロナ禍が落ち着いたタイミングで勧誘を目的としたオルグを実施する。
執行委員向け学習会	開催なし	組合活動について理解を深め、また執行委員同士の絆を構築するべく泊りがけでの学習会を企画していたがコロナ禍により実現できず。 →コロナ禍が落ち着けば実施したい。
税関長交渉	12 月、3 月	コロナ禍により規模を縮小しながらも例年どおり年 2 回実施した。 →来期も年 2 回実施する。
アンケート	10 月、3 月	対面で組合員と話し合う機会が持てなかった分、きめ細かい内容のアンケートを作成し、組合員の生の声を集めることに努力した。 →来期も時流に合ったきめ細かい内容のアンケートを実施したい。
加入しようよう	適宜	新入職員に対し研修所のウェブ会議システムを使用して税関労組の説明会を実施した。 →コロナ禍により説明会後の懇親会が開催できなかった。今後は先輩組合員の協力を得て加入しようようを実施していく。
青年レク	開催なし	コロナ禍により開催できず。 →コロナ禍が落ち着けば開催したい。
幹旋販売	12 月	常備薬と丸大食品 →来期も実施したい。

旗開き	開催なし	<p>コロナ禍により開催できず。代わりに福引抽選会を実施した。</p> <p>→コロナ禍次第だが来年は実施したい。</p>
教宣の作成	適宜	1 ～ 6 号まで作成した。

議題2 組織拡大に向けた具体的取り組み事項について

(61期第1回書記長会議新職及び本省他機関帰関者加入状況等)

施策名・活動名	実施時期 (日付・期間)	活動内容等（具体的に且つ、来期に繋がる改善策も含め）
新規採用職員への 加入しようよう	6月	例）新規採用職員（令和3年度大卒採用）に対して、研修所のウェブ会議システムを使用し、組合活動及び成果を説明し、加入しようようを行った。 →例年では説明会終了後に懇親会を開いて加入しようようをしていたがコロナ禍により開催できなかった。コロナ禍が落ち着けば面と向かって加入しようようを実施する。
新規再任用職員への 加入しようよう	4月	職場メールを用いて加入しようようを行った。 →今後も実施する。
未加入者への 加入しようよう	適宜	適宜のタイミングで加入しようようを行った。 →今後も実施する。
その他		

議題3 7月異動における総括について

多くの組合員が統括官への昇任を期に管理職員になったことにより組合を離れることになりました。
若手職員の加入が進まない中、この先ベテランの組合員が昇任等によりどんどん抜けていくことが想定されます。
大阪ではH5～H6あたり採用の組合員が最も多いです。
ウェブ会議等で経費が安くなるのであれば、若手職員が組合に入りやすくなるよう組合費減額の検討をお願いします。

議題1 草の根活動取組状況
(今期の活動を振り返って)

施策名・活動名	実施時期 (日付・期間)	今期の総括（具体的に且つ、来期に繋がる改善策も含め）
オルグ	10～12 月本関地区 1～3 月支署地区（実施出来ず）	本関地区はパーテーションや消毒液等感染防止対策グッズを購入し密にならないよう工夫して昼オルグを、夜オルグについては参加人数を制限することで実施した。 支署地区は年明け1月から兵庫県内において緊急事態宣言が発令されたことから、各分会に対しては架電及びメールにて意見集約を実施した。
レク	実施出来ず	・分会レクはコロナにより関内全体が自粛となったため実施出来ず。 ・青年部でUSJレクを検討するも、コロナウイルスのため実施出来ず。来期に持ち越し予定。
地本ニュース	—	第6号まで発行。緊急事態宣言下であることから、交渉に関する内容に特化した新聞を発行した。
旗開き	実施出来ず	緊急事態宣言下であることから実施出来ず。
アンケート等	4月、7月	4月分意見集約は窓口提出、7月分は集計中。アンケートにあわせて級号俸調査も実施。 ＜アンケート内容＞ ・人事異動にかかる身上把握について ○身上把握はきめ細やかに行われたか ○希望は尊重されたか ○今回の人事異動において意見があれば自由に記載 ・人事異動で住居移転のあった組合員の方へ ○移転料が実費支給となったことは良かったか（いいえと回答した方は理由を具体的に） ・新型コロナウイルス感染防止対策について ○職場にマスク・消毒液等は十分に配備されていたか ○今回の対応については良かったか（いいえと回答した方は理由を具体的に） ○分断勤務や出勤抑制が実施されたが、仕事・通勤・生活・在宅勤務・テレワーク等について意見があれば自由に記載 ・改善して欲しいことがあれば、自由に記載

所属長交渉	12 月、6 月	時間短縮・議題短縮・参加者縮小ではありながらも、共に対面での税関長交渉を実施し、税関長に対し組合員の声を直接届けて、税関長から直接回答を引き出すことが出来た。
学習会の開催	実施出来ず	緊急事態宣言下であることから実施出来ず。
その他	—	人事院近畿事務局との交渉については委員長が全て参加。 今期の近畿財務局交渉については緊急事態宣言下であることから、国交連合近畿の議長である大阪国税の委員長のみが参加。

議題2 組織拡大に向けた具体的取り組み事項について
(61期第1回書記長会議新職及び本省他機関帰関者加入状況等)

施策名・活動名	実施時期 (日付・期間)	活動内容等（具体的に且つ、来期に繋がる改善策も含め）
新規採用職員への 加入しょうよう	都度	R2 大卒 25 名に対しては委員長名で組合についての手紙を発出し、書記長から書記局での昼食会実施についてメールを投げ、来れる日に個別に呼んで少人数（全員で 3 名～4 名）での昼食会・夜説明会を行うことで全員に対し加入しょうようを実施、現在まで 10 名が加入。引き続き声掛けを実施中。 R3 新職に対しては少人数での加入しょうようを個別で実施中。
新規再任用職員への 加入しょうよう	3 月・6 月	再任用する事前の段階で、必ず声掛けを実施。

議題3 7月異動における総括について

神戸税関においてはこの7月の機構改正で多くの支署・出張所の体制に変化が生じていることから、7月異動アンケートにて意見を現在集約中。

議題1 草の根活動取組状況
(今期の活動を振り返って)

施策名・活動名	実施時期 (日付・期間)	今期の総括（具体的に且つ、来期に繋がる改善策も含め）
窓口申入れ	適宜	各種要求書の提出、組合員からの要望等を当局に伝えた。 船舶職員の待遇改善について当局に伝えた。
税関長交渉（要求書提出）	2020.10～12月 2021.4～6月	交渉前に各分会に対して、要求事項調査及び後述の人事異動アンケートの結果を基礎資料とし、税関長交渉（2021年6月は要求書の提出）を実施した。
人事異動アンケート	2021.4月、7月	異動期に人事異動アンケートを実施し、税関長交渉時・各種組合活動の基礎資料とした。
新聞発行・HP掲載	適宜	例年並みに新聞発行、税関労組のホームページの掲載を行った。
加入しょうよう	適宜	R2年度の新職に対しては、メールや電話による加入しょうようを行った。各支署の分会長等と連携し加入しょうようを行ったが、コロナ禍前の勧誘方法（執行役員が各語学研修を利用して対面で説明を行う）に比べ、例年並みの加入に繋がれなかった。R3年度も同様の勧誘を行う予定であるが、厳しい加入状況が予想される。
再加入のしょうよう	適宜	県警等の他機関から税関に帰任した者に再加入の勧誘を行う。
インフルエンザ予防接種の補助	2020.10～12月	組合員のインフルエンザ予防接種費用について、1,000円の補助を行った（希望者のみ）。

議題２ 組織拡大に向けた具体的取り組み事項について
(61 期第 1 回書記長会議新職及び本省他機関帰関者加入状況等)

施策名・活動名	実施時期 (日付・期間)	活動内容等（具体的に且つ、来期に繋がる改善策も含め）
新規採用職員への加入しょうよう	6 月 1 日、 6 月～	6 月 1 日、R 3 年度新職の採用研修にあわせて、組合活動等の説明を行い、新規採用職員への加入しょうようを行った。その説明の後、メールによりフォローを行った。今後は個別にメールや電話により加入しょうようを継続する。
未加入者への加入しょうよう	適宜	他機関、他税関等から帰任した者、指定役職から外れた加入できる者をリストアップし、組合へのご理解ご協力を促し、加入しょうようを行う。きっかけがあると組合に戻ってこない者が一定数いるため、きちんと説明していきたい。 6 1 期は組合未加入者に接触できていないため、6 2 期は無視されない方法で接触を試みたい。
その他		勤務時間外の限られた時間で、組織拡大のための試みを行いたいのはやまやまである。毎年行っている組合業務（税関長交渉、新職の加入しょうよう、組合の基礎資料作成等）だけでも時間が削られている。門司地区本部は、書記長が月 4 0 時間超は働いているが追いついていない。組合業務のスクラップや見直し、業務分担も行わないと新しい試みを行う余力はない。組合の執行役員をお願いしても断られることが多いが、組合業務の経験者を増やしていくこと（組合の理解者を増やしていくこと）は組合の未来につながると考えるため、門司地区本部でできることを改善していきたい。

議題３ 7 月異動における総括について

4 月、7 月の昇任状況（単位：人）

○上席クラスから統括官クラス 組合員：非組合員＝8：8

○役付クラスから上席クラス 組合員：非組合員＝9：6

組合員からの統括官昇任が 2 名増加したことは喜ばしいが、組合員が昇任昇格で優遇されるよう働きかけたい。

議題1 草の根活動取組状況
(今期の活動を振り返って)

施策名・活動名	実施時期 (日付・期間)	今期の総括（具体的に且つ、来期に繋がる改善策も含め）
当局への要求活動	交渉（6月・12月） 個別対応は随時	<p>コロナ禍であったが、税関長交渉は12月・6月ともにフルメンバーによる対面式で行うことができた。オルグで集めた意見は予備交渉や個別対応で当局に伝えた。官用車の更新といった目に見える成果もあった（15年経過するが走行距離が少ないことから車検したばかりの官用車があったが、組合員から聞き取った経年劣化の状況や安全面・健康面等で不安がある旨を交渉で伝えたところ、当局も動き車両更新に結びついた。）</p> <p>→コロナ禍ではあるが、直接の聞き取りが難しければ、アンケートやメール等、その情勢にみあったやり方で組合員の意見を集め、組合員のためになる活動を行っていきたい。</p>
オルグ	10月～11月 4月～5月	<p>本来であれば執行部役員が実際に職場に赴いて意見を聞くべきだが、コロナ禍で署所に行くことができなかった。感染リスクを避けるため、向かい合う・マスクを外してしゃべる機会を極力減らし、食事と意見集約を分担した（例年であれば食事しながら話をする）。意見をもらった組合員からは詳細を個別に聞くなどして、オルグの目的である意見集約は最低限達成できたと考える。</p> <p>→やはり、組合の存在や話の聞きやすさを考えれば、実際に顔を合わせる事が大事。来期は、執行部役員全員で全ての官署に行くようにしたい（コロナが少しでも落ち着いてくれれば…）。</p>
加入懇談	4月～6月	<p>令和3年度採用職員24名に対して、加入懇談を実施。17名加入となった。執行部に設置した組織担当2名（前期1名）を中心にして、体制を強化。高卒・大卒・係長級・海事職それぞれに担当者を振り分けて懇談することで効果的に実施できたと考える。</p> <p>→大卒は12名中5名と低調（逆に他は全員加入）。組合の存在意義や必要性を伝えきることができなかったと反省。コロナが落ち着けば分会で接触を行いたい。</p>
旗開き	実施できず	<p>どのような形であれば行うことができるか、ぎりぎりまで検討したが実施は見送った。</p> <p>→ワクチン接種で感染状況が抑えられれば、小規模や分散等の方法を検討して何とか開催したい。</p>
執行委員会	月1～2回程度	<p>集合形式も数回やったが、書記局が狭いこともあって、密を避けるため書面の開催が多かった。執行部内で考えを共有するために最低限の実施はできたと考える。</p>

		→なるべく集合形式とし、執行部役員の士気向上(書面は簡単だが、どうしても淡々となってしまう)にも集まって情勢の周知や活動内容を話し合っていきたい。
組合ニュース(新聞)及び税関労組 HP の更新	7 月 20 日時点で 15 号発行	昨年と同程度の発行を見込んでいる。税関労組 HP への掲載も行ったが、若干掲載時期が遅くなってしまった。 →若い職員が増えていることから、基礎的な内容も新聞をつかって紹介するなどしたい。
レク	昨年 10 月の 1 回だけ	10 月の佐世保実施を最後に、コロナ禍で集まる機会を作ることができなかった。分会からやりたいと自発的にあったもので、本来であれば各分会にも実施を勧めたかった。 →旗開きと同じで、少しでもチャンスがあればレクを奨励したい。
組合 LINE 普及	情報共有のツールとして日々使用	執行部役員は LINE で情報を共有することでコロナ禍であっても、情報共有はスムーズにできたと考える。 →一般組合員の活用がされてないことから、新聞で続けて周知していきたい。
インフルエンザ予防接種の家族分の補助	10 月～3 月の期間に補助申請を受付	令和 2 年度は、共済の予算が大幅減となりインフルエンザ予防接種補助額が減額となったことから、組合員に対してインフルエンザ予防接種補助を実施(昨年なし→1 人 1000 円)した。加えて、通院等による病院の負担を減らすため組合員の家族も対象とした(昨年 1 家庭 2,000 円→家族 1 人につき 2,000 円)。厚生係と情報提供(インフルエンザ予防接種が大幅に減少になる見込みであること、インフルエンザ予防接種を受ける職員一覧)を受け、執行部で補助額や対象者を話し合い補助事業を行った。 →長崎の福利厚生として来期も継続していきたい。

議題2 組織拡大に向けた具体的取り組み事項について
(61期第1回書記長会議新職及び本省他機関帰関者加入状況等)

施策名・活動名	実施時期 (日付・期間)	活動内容等（具体的に且つ、来期に繋がる改善策も含め）
新規採用職員	4月～6月	新規採用職員（令和3年度採用）に対して、執行部組織担当が日程や担当者を調整し、加入懇話を実施した。 →大卒は12名中5名と低調（逆に他は全員加入）。組合の存在意義や必要性を伝えきることができなかったと反省。コロナが落ち着けば分会で接触を行いたい。
再任用職員	8月	8月に委員長から長崎管内の再任用職員に対して手紙（加入のお願い）を出す予定である。 →長崎では再任用職員の加入は1名のみであることから、組織率向上のためにも加入懇話を勧めていきたい。
未加入者	随時	書記長から加入懇話を行ったが加入に至っていない。 →懇話の継続や加入に至らない理由をアンケートで聞くこととしたい。

議題3 7月異動における総括について

当局から、管理職員等の範囲に該当する職員・非該当となる職員の情報提供を受け、非該当となる職員に対して委員長から再度組合員資格を有することとなり再び組合員となってもらうよう連絡することで再度加入となった。
長崎に転入した職員のうち、一部に未加入者がいるが接触に至っていないことから今期中に加入懇話を行いたい。

議題1 草の根活動取組状況
(今期の活動を振り返って)

施策名・活動名	実施時期 (日付・期間)	今期の総括（具体的に且つ、来期に繋がる改善策も含め）
例) ○○オルグ		例) 今期はコロナ禍であることから、各分会役員とメールにて活動報告を実施し、意見交換・意見集約をはかる。組合員の声を税関長交渉に反映する。 →実際に顔合わせで行う必要性を改めて認識したので、社会情勢を踏まえつつではあるが、少人数且つ回数を増やすことで、少しでも現場の声が広げるように改善を図りたい。
職場オルグ	10月～11月 4月	第1回税関長交渉に向けて、10月～11月に各職場の現状把握をするために現場に赴き、組合員と面談し話を聞いた。離島の石垣税関支署及び平良出張所に関しては、コロナの蔓延防止に配慮し本島から役員派遣は行わず、各々の官署に所属する役員等にオルグを実施してもらい、意見集約を図った。第2回税関長交渉にかかる職場オルグについては、コロナの感染拡大の影響から、那覇外郵出張所以外の官署では原則実施せず、各役員からの聞き取りによる意見集約を実施。那覇外郵出張所については、選考採用2名が配属されたばかりだったこともあり、職場オルグの実施を検討した結果、組合員数も多くなく、コロナ対策を講じたうえで会食形式のオルグが実施可能と判断し、4月に職場オルグを実施した。
・インフルエンザ及び麻疹風疹予防接種 ・Q U Oカード抽選券付アンケート	11月～3月 1月	組合員への還元のため、要望の多いインフルエンザ予防接種の補助を実施。インフルエンザは29名の組合員に還元できた（麻疹風疹は補助請求者なし）。コロナの影響で旗開きを取り止めた代替措置として、Q U Oカード抽選券付アンケートを実施した。
教宣（地区本部ニュース）	通年	地区本部の組合活動について、組合員に知ってもらうため、教宣を利用し組合員に周知。特に税関長交渉結果については詳しく周知した。今期はすでに14回発行。
加入促進	新規採用職員、 選考採用	令和2年度大卒・高卒については18名中17名加入。令和3年度の大卒採用については17名中16名を組合に加入させることができた。令和3年度選考採用については、3名全員加入させることができた。

議題2 組織拡大に向けた具体的取り組み事項について

(61 期第 1 回書記長会議新職及び本省他機関帰関者加入状況等)

施策名・活動名	実施時期 (日付・期間)	活動内容等（具体的に且つ、来期に繋がる改善策も含め）
例) 新規採用職員への加入しょうよう		例) 新規採用職員（令和2年度採用）に対して、執行部及び分会役員が組合活動及び成果を説明し、加入しょうようを行う。 →具体的な回数が少ないこともあり、全員の加入とは至っていない、継続的に実施する必要もあることから、しょうよう回数をカウントし執行部で共有するなどして、積極的な活動へ繋げたい。
新規採用職員への加入しょうよう	8 月（高卒） 通年（未加入大卒）	新規採用職員（令和3年度採用 高卒5名）に対して、採用研修修了後の配属されるタイミングで、執行部が組合活動及び成果を説明し、加入しょうようを行う。 新規採用職員（令和3年度採用 大卒未加入1名）に対して、引き続き粘り強く加入しょうようを行う。
未加入者への加入しょうよう	通年	組合活動に興味を持ってもらえるような活動を引き続き実施し、未加入者の加入しょうようにつなげていく。

議題3 7月異動における総括について

令和3年4月異動では、身上把握時に遠隔異動に支障ありと回答していた組合員が、遠隔官署への異動内示を受け、組合にも相談があったことから、当局に申し入れを行うといった事案が生じたが（結局内示が覆ることはなかったが、組合からも本人のケアを実施したこともあり、最終的には異動を受け入れ、現在は前向きに業務をこなすことができている）、7月異動においては、そのような不満の声は聞こえてきてはいない。今回の昇格人事は全て組合員が発令されており、不満はなし。