

2023年度新規採用の組織化について

自治労本部 総合組織局

強化拡大局長 外山 律子

新規採用者の加入

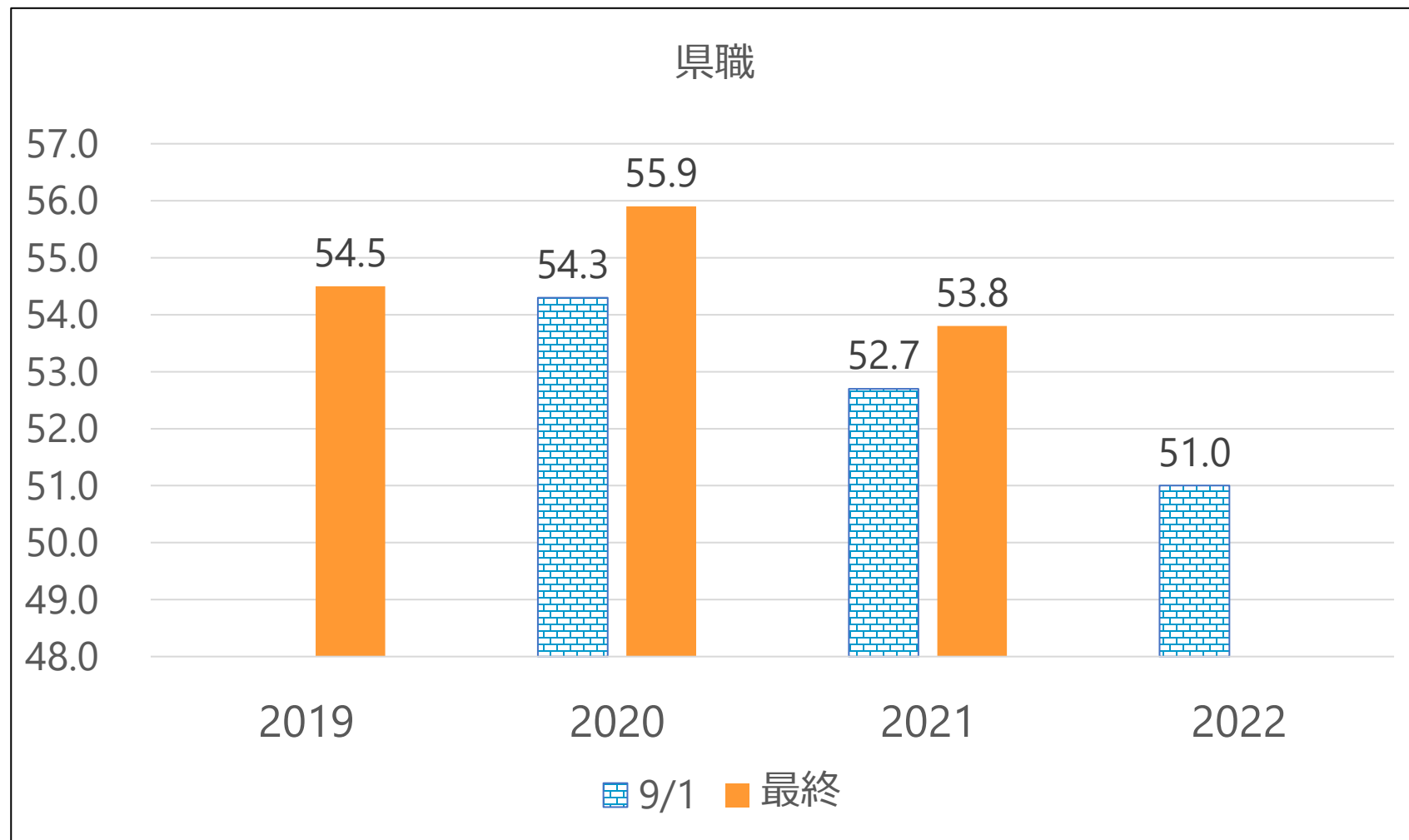
組織強化と組織拡大、両面における最大の課題。

**今の新規採用者の組合加入率が、
将来の単組・県本部（自治労）の組織率に。**

自治労の現状

自治体の団体区分ごとと比較①

2

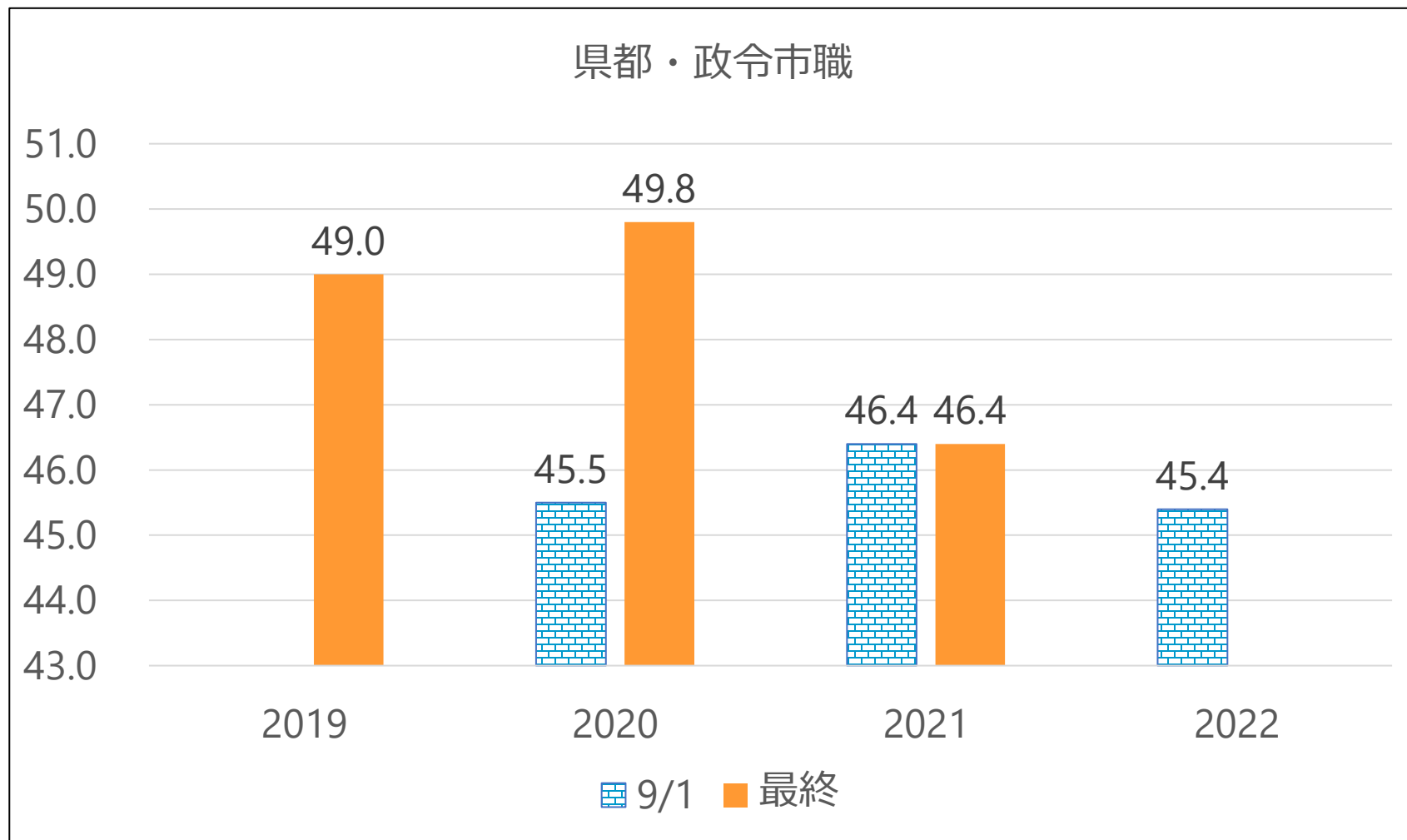


「9月1日時点調査」は、2020年より調査を開始

※総合組織局が実施している新採調査

自治労の現状

自治体の団体区分ごとと比較②

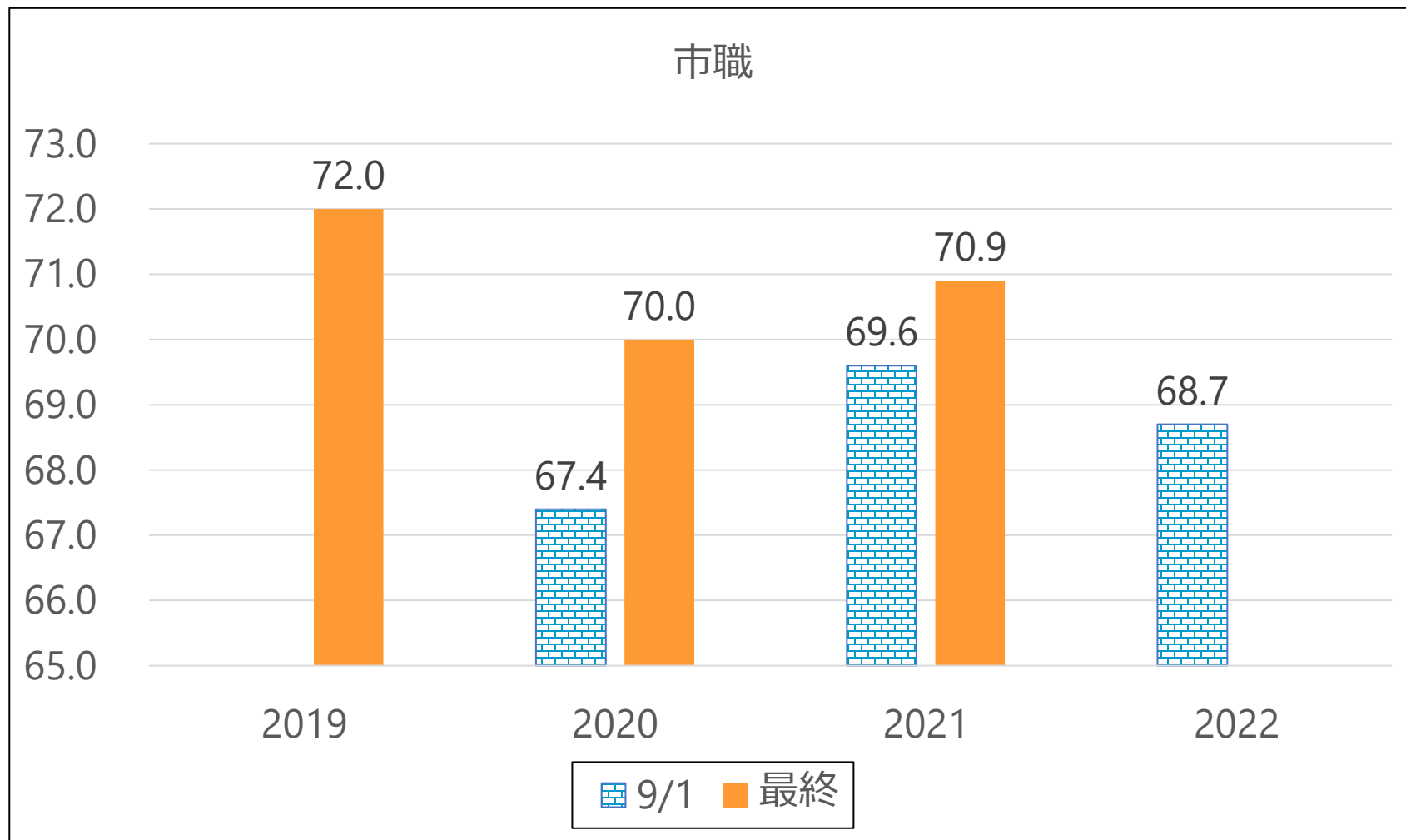


「9月1日時点調査」は、2020年より調査を開始

※総合組織局が実施している新採調査

自治労の現状

自治体の団体区分ごとと比較③

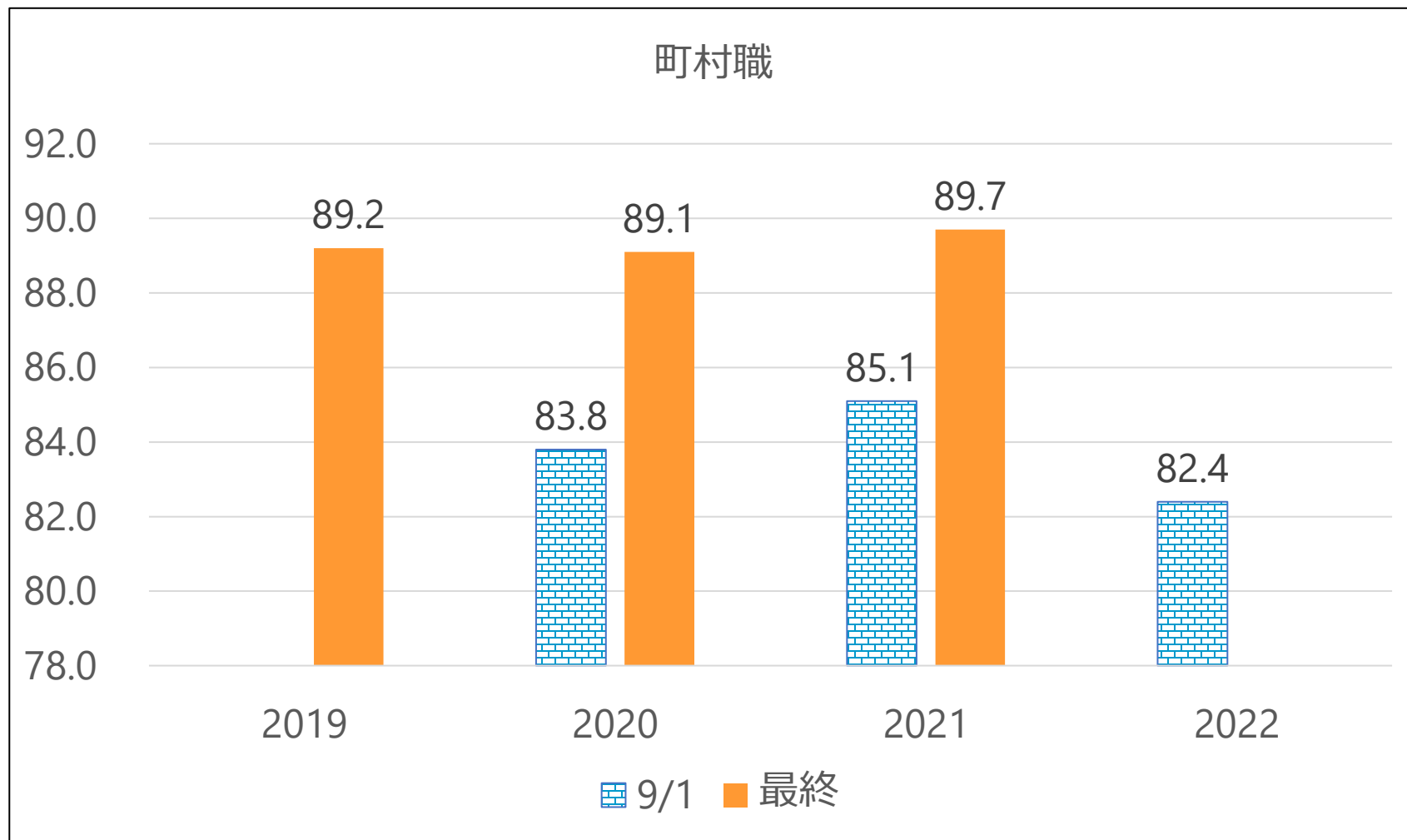


「9月1日時点調査」は、2020年より調査を開始

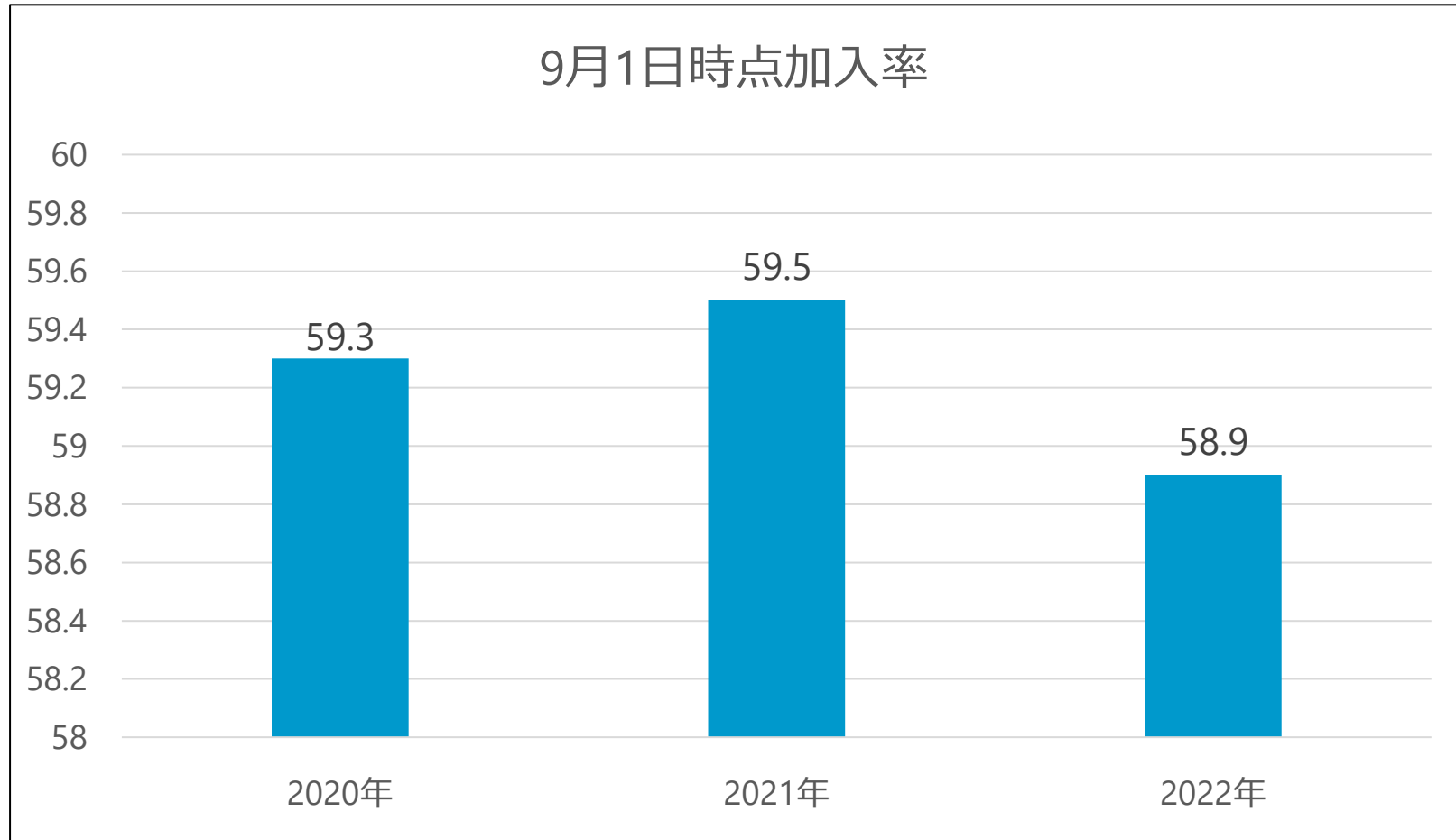
※総合組織局が実施している新採調査

自治労の現状

自治体の団体区分ごとと比較④



※「9月1日時点調査」は、2020年より調査を開始
※総合組織局が実施している新採調査



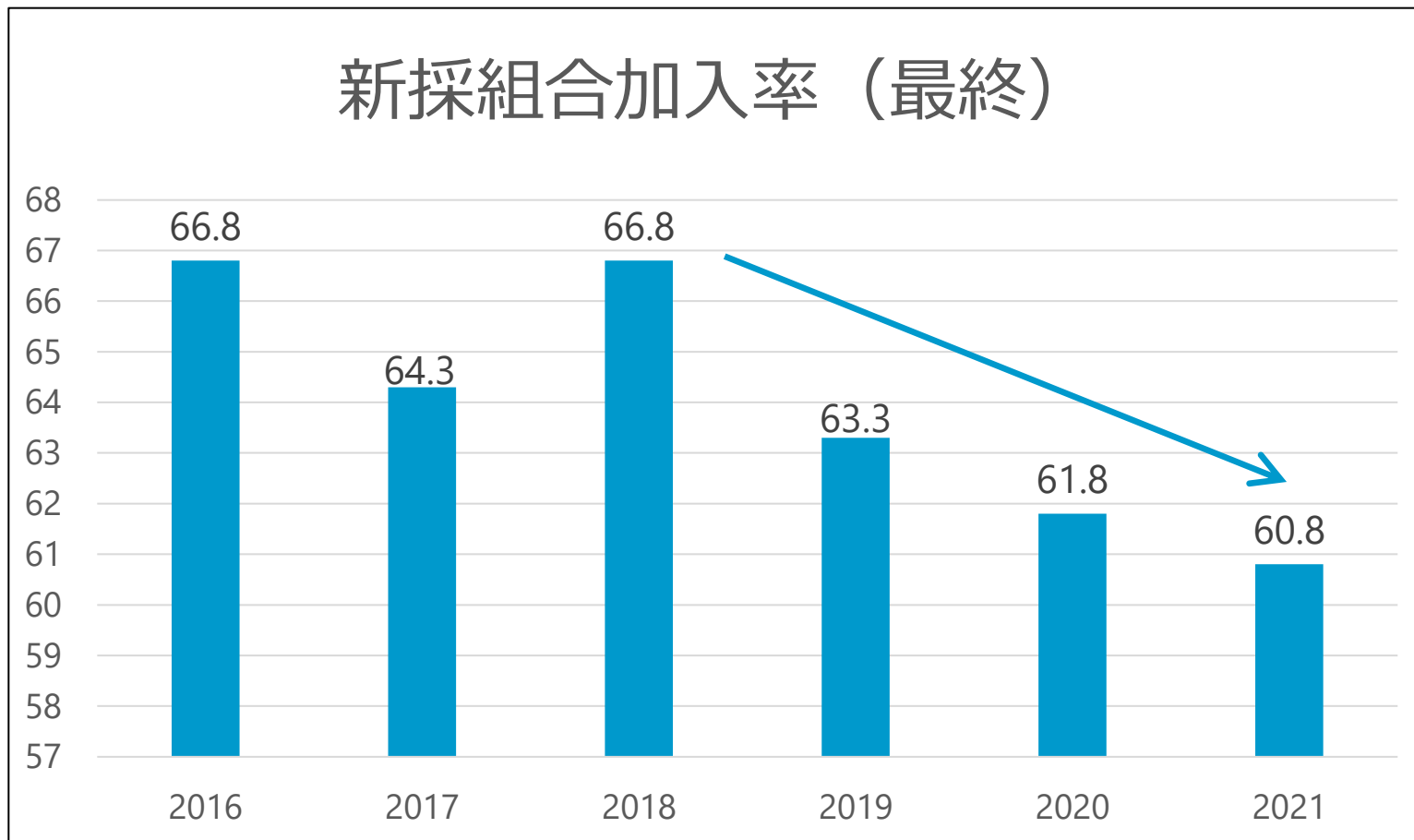
※9月1日時点調査は2020年調査開始

※総合組織局が実施している新採調査

自治労の現状

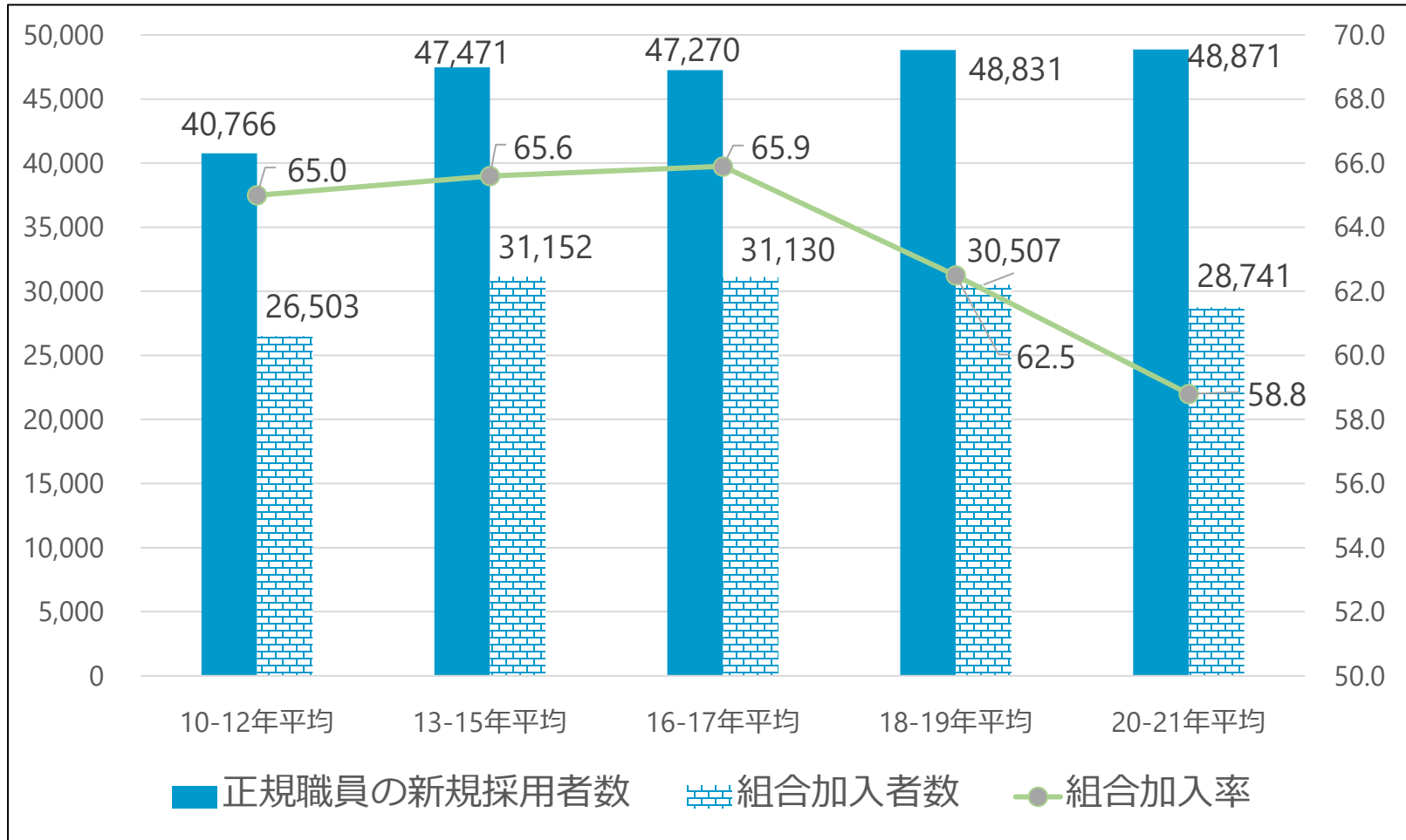
全単組の新規採用者の組合加入率

7



※総合組織局が実施している新採調査

正規職員の新採と組合の加入率



新規採用者の組織化は、組織強化と組織拡大、両面における**最大の課題**であることを踏まえ、

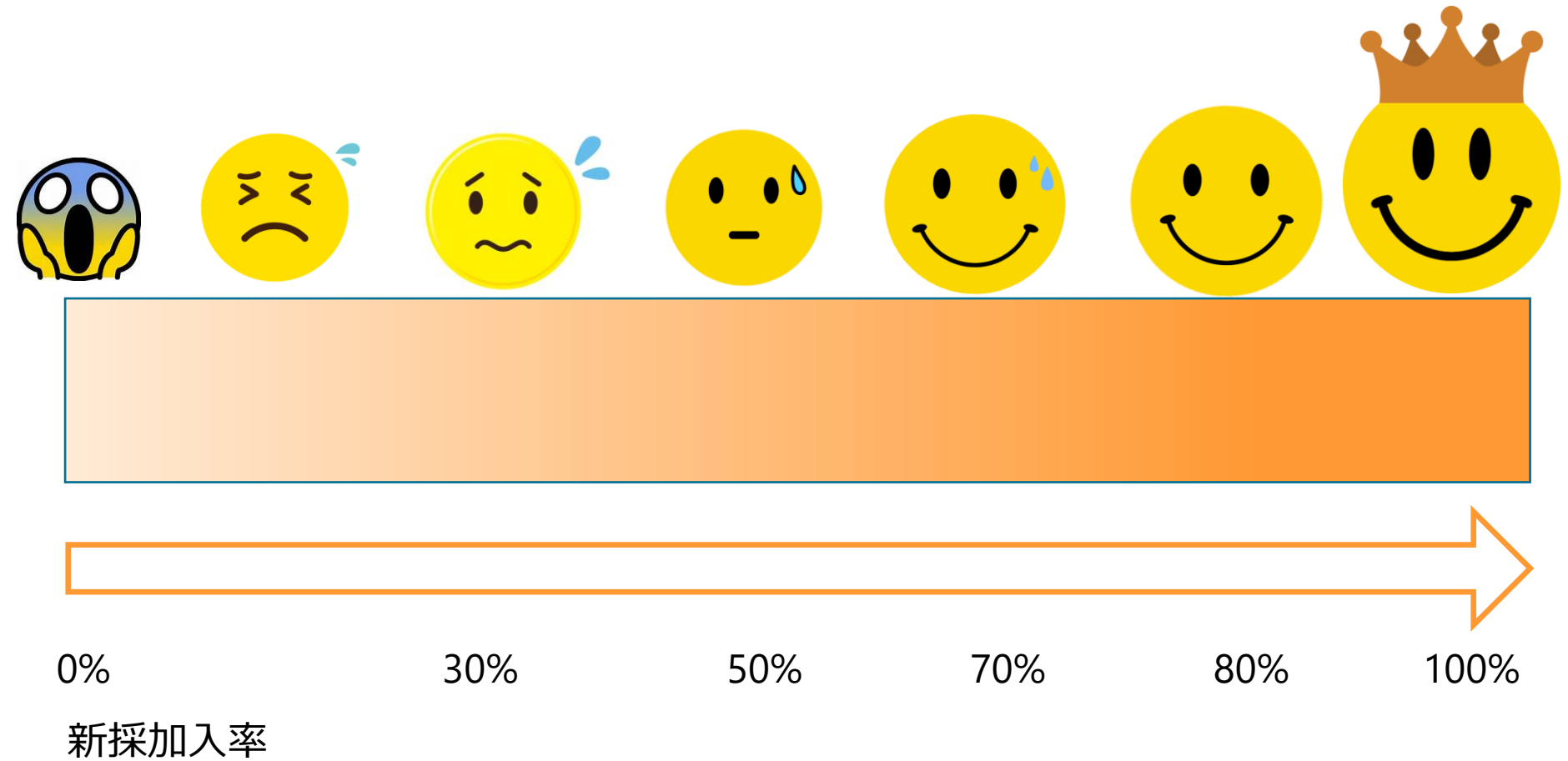
- ①新規採用者**100%加入を基本**とし、正規職員・非正規職員全体での加入促進をめざして取り組む。
- ②100%加入に到達しない県本部・単組においては、**当面70%組織化の達成**をめざす。
- ③これにも寄り難い場合は、正規職員・非正規職員とも現状より5%の組織率アップに取り組む。

組合のことを知りましょう

10

- ・ 単組の組織率、気にしていますか？
 - ・ 組合員数が職場ごとに過半数に届いていますか？
 - ・ 共済や給料等の仕組み等について学習していますか？
 - ・ 再任用（再雇用）職員、非正規職員（会計年度任用職員等）の組織化はすすんでいますか？
 - ・ 組合員の声を聴いていますか？
- ・ あなたが組合活動を楽しんでいますか？

新規採用者の加入を進めるために



「新採対策重点単組」

：県本部が単組との協議により決定。(県本部内で3単組程度を指定)

- ① 新採加入率80%未満の県職や大規模の市職
- ② ①以外の単組で、基本的活動があるものの、近年加入率が低下傾向にある単組

※基本的活動とは：要求書の提出や交渉の実施、
機関会議の開催、機関紙の定期発行など

県本部との
協働で
多くの新採
加入を！

県本部が持っている資源（ノウハウ・マンパワー等）を注ぎ、単組と協働で新採対策を行う。



良かったこと①

県本部の積極的な支援

で、

取り組み方法を

変えた。

良かったこと②

4月1日 (入庁から間もない時期) の

スタートダッシュが

最も効果的!

良かったこと③

多くの役員の協力

による、加入申込書の

即時回収！の徹底。

良かったこと④

担当を決め、

新採者へのあいさつ等

日常会話を含めた

日頃のコミュニケー

ションをとった。

良かったこと⑤

あきらめそうになった時、**執行部**
を含む新採担当役員同
士連携をとり、**相談**し、**励ま**
しあいながら取り組んだ。

良かったこと⑥

新採配属職場の直接の
先輩から、組合加入をす
すめる**直接の助言**が
あった。

良くなかったこと①

コロナ禍により、

担当者が職場に入ることが
できなかった。

良くなかったこと②

単組での協議の時間が少なく、職場

委員を含む全体での新採

対策学習ができなかった。

良くなかったこと③

新採への説明の時間が短く
一方的な話となり、組合
加入届を書く時間が
なかった。

良くなかったこと④

他の単組の取り組み

を知ることができず、どのよう

に組み組んでいいのか

分からない。

一日の時間配分

「くらすこと」の中で避けられない経済的リスクを守るのは「じちろう共済」です。

- 病気・事故
= **団体生命共済**
- 教育資金
= **こども保障満期金付タイプ**
- 自動車事故
= **マイカー共済**
- 老後の不安
= **長期共済、税制適格年金**
- 住宅火災・自然災害
= **住まいる共済**

プライベート

悩みを減らして、グッスリ眠れる！

睡眠

職場

「働くこと」の中で生じる様々な悩みや課題を守るのは「労働組合」です。

「新採対策重点単組」

：県本部が単組との協議により決定。(県本部内で最低1単組を指定)

- ① 新採加入率80%未満の県職や大規模の市職
- ② ①以外の単組で、基本的活動があるものの、近年加入率が低下傾向にある単組

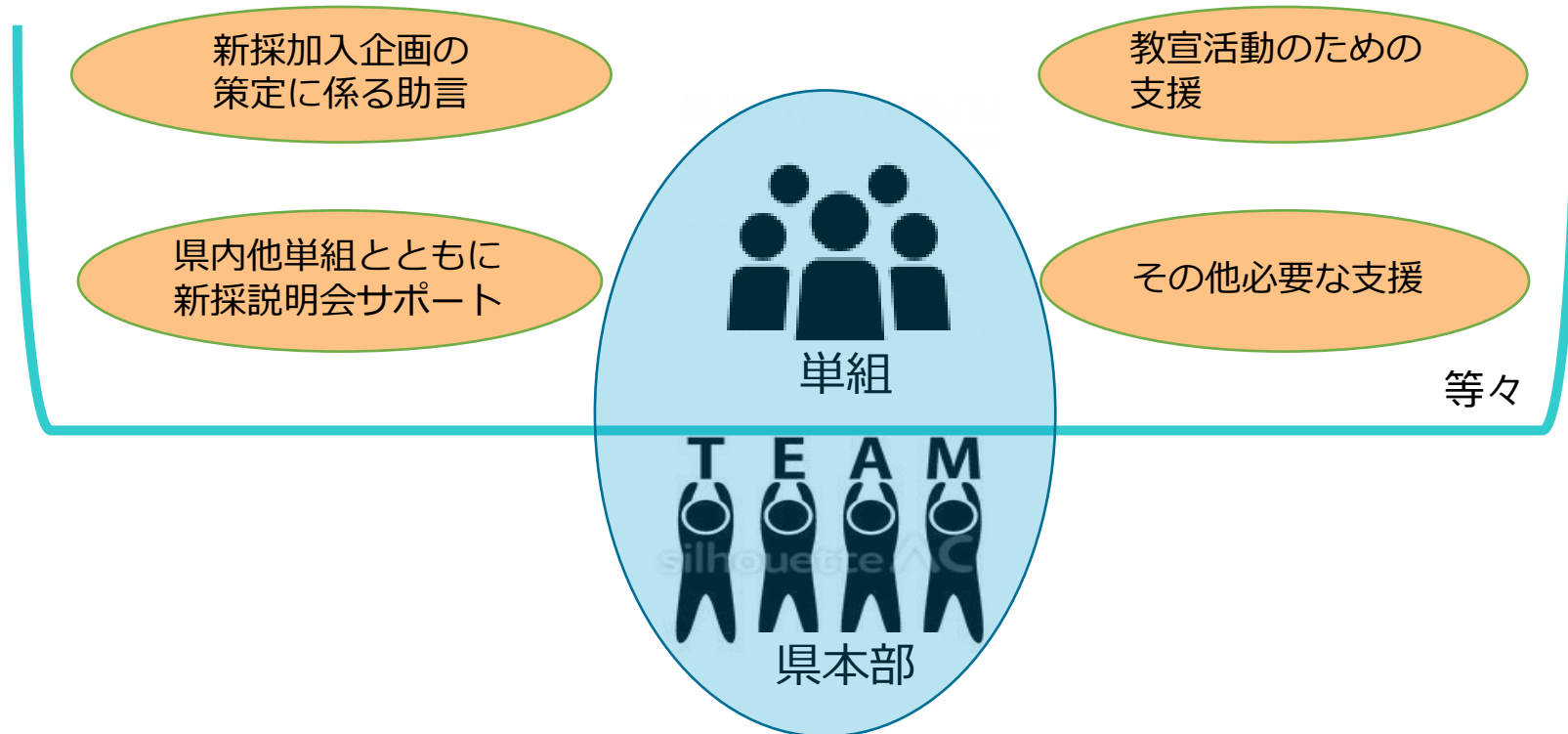
※基本的活動とは：要求書の提出や交渉の実施、
機関会議の開催、機関紙の定期発行など

県本部との
協働で
多くの新採
加入を！

県本部が持っている資源（ノウハウ・マンパワー等）を注ぎ、単組と協働で新採対策を行う。



県本部は、
単組が**必要とするサポート（アウトリーチ型支援）**
に取り組めます。



2022年度の取り組み状況の把握

- 単組組織率の変遷に関する意識啓発
過去3年程度の組織率変遷による新採対策の重要性の確認
- 新採勧誘時の配布資料の検討
県本部が収集した他単組の資料から見る加入への取り組み
- 新採対策に関するスケジュール
執行委員会での議論、取り組み開始時期、取り組みの主体の決定及び学習会等
- 新採加入説明会の状況
組合説明会の有無及び開催形式、説明会での提起者及び補助者、組合加入届の回収方法、共済同時加入、共済説明の開催方法及び時間の取り組み等
- 新規加入者への直接の聞き取り
加入勧誘時に感じたこと、加入した後の組合に対しての思いや考え方等

STEP 1

(例)

○新採加入率が将来の組織率になる

単組執行部全員で「新採加入の重要性」について理解を深める。

○他単組での取り組みを学ぶための交流を実施 (県本部への協力依頼)

新採加入率80%以上単組の取組事例 (説明の方法、資料等) の学習。

○4月までのスケジュールの共有

新たな視点を持つ。新規採用者の心をうつために、できることは何か？
これから、何をすべきか？カスタマイズできるところがあるか？
そのために、いつまでに何をすべきなのか？

○新規採用予定者数の把握

当局に採用予定者数を確認し、執行部側が何人体制での取り組みとするか？
など

STEP 2

(例)

○新採者にむけた資料の見直し

組合用語（単組・秋闘など）を使わない。

○みんなで対応する新採対策

Q A集の作成。組合加入届の受取方法。

定期的な新採対策会議の開催による役員同士のコミュニケーション。

○WITHコロナにおける新採加入への取り組み方法の検討

お弁当、歓迎会、交流会、学習会等の開催を総合的に考える。

○未加入者への対策

- ・ 社会人経験者などの未加入者への対応

本部が作っている資料



など

STEP 3

(例)

○本番を意識した取り組み

- 新採説明会の「模擬開催」、新採への「模擬個別声かけ」を行い、良いところ、悪かったところなどについての意見交換を行い、互いに学びあう。
- 話し方（姿勢、速さ、癖、声の圧など）は適正か？
- 時間配分は適正か？加入届を書くための時間があるか？
- 資料を「読む」ことに集中していないか？

○学習会等の開催

- 新規採用者に対する学習会（賃金、労働条件、共済制度等）への本部、県本部からの講師派遣

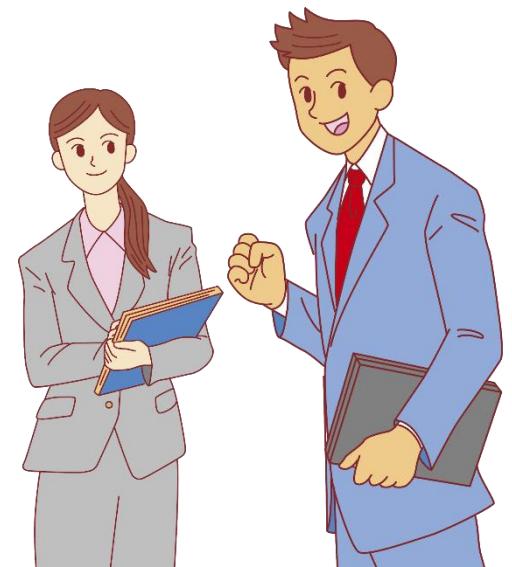
など

STEP 4

(例)

○本番

- 清潔な装いで「こんな先輩になりたい！」と思ってもらいましょう。
- 説明会を開催する場合、**会場での補助者は多いほど良い！**
- 仲間とともに、**楽しみながら取り組む！**
- **組合加入届を記入する時間を十分に確保！** など



さまざまなアプローチ

入職前の説明会

職場での声かけ

ランチ会

五月病対策

組合説明会

新規採用者歓迎会

先輩組合員からの声かけ

賃金制度など学びの場

新規採用者に労働組合の活動を知ってもらうには、これという特効薬はなく、いろいろなツールを使い、毎日の挨拶などを含め、繰り返しの説明を含めたアプローチが大切。

覚えていてほしいこと①

32

新規採用者への加入の取り組みは

「加入届をもらったから 終わり」

ではありません。

組合加入した新規採用者が、

- ・ **どういう気持ちで働いているか**
- ・ **不安はないか、心配事はないか**
- ・ **長時間労働になっていないか**
- ・ **職場環境はどうか**

常に気にかけて、組合の存在を身近に感じてもらうように
取り組んでください。

日常的なコミュニケーション

安心して、職場生活を送れるようにフォローを継続して、
仲間を増やしてください。

