

2023年5月21日(日)  
ウェブ開催

**【県職共闘】**  
**2023年度第2回 青年層役員における新採対策意見交換会**

1. 日時 2023年5月21日(日)9時30分～12時

2. 次第 (司会者：県職共闘 外山 事務局長 (自治労本部 強化拡大局長))

---

9:30 開会・挨拶 県職共闘 蒲池 議長

本部提起「じちろう共済について」・・・・・・・・・・・・・・・・ P 3

総合組織局 矢吹 (共済推進委員会)

重点県職からの報告 (各15分)

宮城県職 奥田 書記長・・・・・・・・・・・・・・・・ P 7

庄子 教育宣伝部長

高知県職連合 中山 教育宣伝部長・青年女性対策部長・・ P 9

長崎県職連合 原尾 組織部長・・・・・・・・・・・・・・・・ P 11

質疑応答

10:50 休憩 (ブレイクアウトルームへの移行)

10:55 グループディスカッション (ZOOMブレイクアウトセッション)・・・ P 14

① 2023年度新採者むけ教宣物 (動画も含む) について

② 第1回新採対策意見交換会 (2/18-19) の単組内での共有について

③ 新採対策の体制づくりについて

④ フリートーク

(分科会終了・全体会への移行)

総括・今後に向けて 県職共闘 外山 事務局長

12:00 閉会

---

3. 資料 ①本レジュメ  
②2023年度新規採用者むけ教宣物

4. 資料の取り扱いについて

資料データは事前に発文にて連携します。

なお、当日ZOOM上で画面共有できるよう、参加者ご自身も、自単組の教宣物データを参加されるPC内に準備しておいていただけると幸いです。

5. 連絡先（当日のみ使用可）

**090-5400-6576**

※ブレイクアウトルームから退出してしまった、など何かありましたら以下までご連絡ください。

以 上

# じちろう共済について

## ～労働者自主福祉活動の意義～

自治労本部総合組織局（本部共済推進委員会事務局）

矢吹 欣徳 

AFP（日本FP協会認定）

1

## 1. “じちろう共済” は誰がつくったの？

**公共サービスに携わる先輩たち**がつくってきた保障の制度！  
(自治労の組合員)

じちろう共済は、自治労共済生協の共済制度として、  
1966年に誕生。

立ち上げたのは、地域で公共サービスを担う人たち。

つまり皆さんの先輩です。

先輩たちが、自分たちのくらしを守り、より豊かに  
するためにつくった保障の制度だから、その内容も  
組合員に寄り添ったものとなっています。



加入者（総合共済基本型）  
全国に約80万人

### 労働組合の役割

- ①賃金・労働条件の向上
- ②自主福祉活動の取り組み
  - ・労働組合の原点は、自主福祉活動「助け合い」から
  - ・組合員と家族の万一のときの取り組み
  - ・可処分所得の向上  
(支出をおさえて自由に使えるお金を増やす)

2

## 自治労共済生協『設立趣意書』抜粋（1966年4月23日）

労働者は、その生活上のさまざまな起伏、出産、入学、結婚、災害、病気、怪我、死亡、退職などに際し、それぞれ何らかのかたちでお互いに助けあい、喜びも悲しみもともにわかちあっています。

戦後20有余年を経過して日本の労働組合運動もいろいろな意味で転機をむかえたといわれます。事実、外国の労働組合の歴史をひもといてみても、**その組織の底辺に組合員とその家族に対する共済世話役活動を据えて、ゆるぎない団結のいしすえをぎすいています。**労働者自らが、自らの手で生活を守るとともに、**組織をより強固なものにするため、福祉共済活動を行おうとする意図もここにあります。**

戦後、わたくしたち自治体労働者は、ひろく地域住民とともに地域住民の福祉増進のために努力をしてまいりました。たちおくれのひどい社会保障制度や社会福祉政策の貧困をまのあたりにみて、その改善、充実の必要性を強く感ぜざるを得ないところであります。

こうしたことから、**自治体労働者は、最近社会保障や福祉活動に強い関心をもつとともに、自らの福祉活動実現の要求も非常に強くなってきております。**

**80万自治体労働者が自らの連帯によって、相互に生活の共済を行い、経済的、文化的に水準をたかめあうことは、当面する重要な課題となっております。**

わたくしたちは、この課題を実現することにより、日本の社会保障制度や社会福祉政策の充実に貢献できるものと確信しております。（後略）

3

## じちろう共済の主な制度ラインナップ

保障で備えるべきリスク	じちろう共済の制度ラインナップ
死亡 入院・手術	<b>団体生命共済</b> <small>団体定期生命共済・個人賠償責任共済</small> <b>じちろう退職者<sup>団体</sup>生命共済</b> <small>団体定期生命共済</small>
老後の生活	<b>長期共済</b> <small>退職中・新団員生命共済 退職後・新団員生命共済 個人生命共済 個人賠償責任共済 新団員生命共済</small> <b>税制適格年金</b> <small>新団員年金共済</small>
自動車事故・賠償	<b>じちろうマイカー共済</b> <small>自動車総合補償共済</small> <b>自賠償共済</b> <small>自動車賠償責任共済</small>
火災 地震 風水害	<b>住まいる共済</b> <small>火災共済・自然災害共済 風水害賠償責任共済・火災共済・自然災害共済・個人賠償責任共済</small>

生命・医療保障から自動車事故・住宅災害まで幅広くカバー

“じちろう共済”だけで、生命・医療保障と損害補償の両方に備えることができ、すべて組合で手続きができるから、簡単で安心。

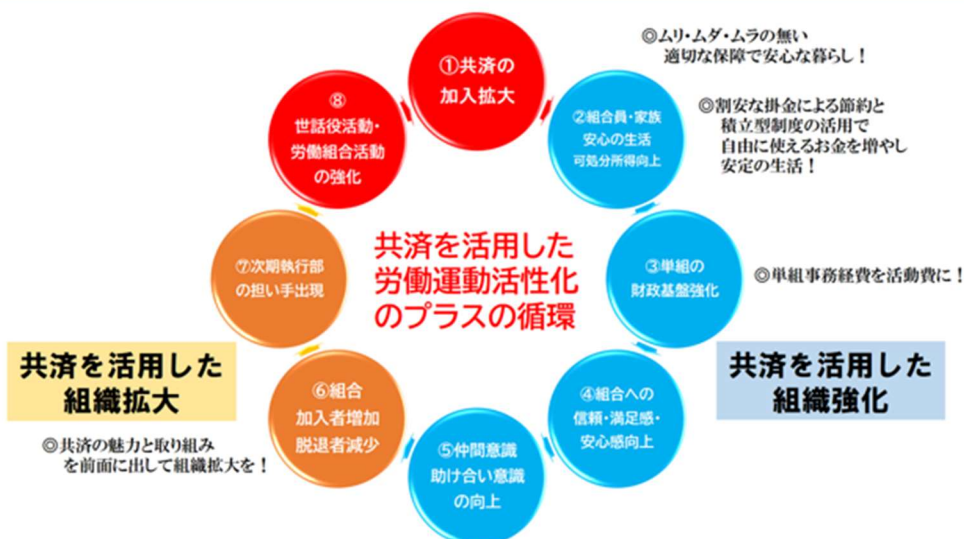
4

## 2. 将来を形づくるのは誰？

- (1) 労働組合と“じちろう共済”をつくったのは、皆さんの先輩
- (2) その将来を形づくり、より豊かで安心・安定の生活を実現する主体は「組合員」であり、その中心を担うのが皆さんを含めた若手組合員
- (3) 主体的に取り組み、組織の強化・拡大と“じちろう共済”の安定運営（維持・発展）を実現するためには若手組合員の結集が不可欠

5

### 共済を活用した組織強化・拡大の概念図



6

### 3. 新規採用者や若手組合員の結集に必要なことは？

- (1) 身近な先輩からの声かけ
- (2) 職場（仕事）のことだけでなく、暮らしの中での困りごとにも相談にのる
- (3) そのためにも、賃金や公的・私的保障制度などに関する知識と情報をもつ
- (4) 自ら学び得た知識と情報、実体験をもとに、自らの言葉で伝えるからこそ説得力UP

7

### 4. 自治労としての方針・取り組みを再確認

- (1) 第160回中央委員会（2021年5月）  
「新たな共済推進方針」の大目標である「じちろう共済に、生涯を通じて、全員加入」を確認
- (2) 第95回定期大会（2021年8月）  
「新入組合員の組合と団体生命共済の100%加入」を確認
- (3) この方針を実現するため、新規採用者は4月の取り組みで「組合と共済の同時加入」を追求

8

## 宮城県職員組合 新規採用職員組織化の取り組み

○ 当組合の加入状況推移

	2000.3	2005.3	2010.3	2015.3	2020.3	2021.3	2022.3
職員数	5,711	4,894	4,486	4,448	4,298	4,332	4,277
組合員数	3,976	3,339	2,866	2,697	2,371	2,282	2,193
率	69.62	68.23	63.89	60.63	55.17	52.68	51.27
新規数	110	113	96	152	190	170	207
新組合員	47	54	58	77	69	52	50
率	42.73	47.79	60.41	50.66	36.32	30.59	24.15

職員数は、組合員対象者数

### 事前準備

- 1 説明動画の作成(教育宣伝部長担当)
- 2 自治労本部作成オルグ資料(じちろうに入ろう)の活用(書記長担当)
- 3 加入届の様式見直し(宮城県本部からの参考様式提示→書記担当)

## 具体的取り組み

- 4月の初動対応(ファーストコンタクト)
  - ・ 3月中に、新規採用者の配属先に対してオルグ資料を配布
  - ・ 本庁配属者に対して、個別オルグを実施(4/4~4/10)
  - ・ その他、各地方機関への配属者に対しても可能な限り個別オルグを実施
- 全体オルグの実施(新任職員研修)
  - ・ 全員が一堂に会する機会は入庁式のタイミングのみ。説明の機会は得られていない。
  - ・ 新任職員研修は3日間実施され、組合のオルグの時間は、1日目終了後。

## 評価点・今後の課題

---

### 【評価点】

- ・ 個別オルグを積極的に実施した結果、昨年と比較し、早い段階で一定の数字を獲得することができた(全体からすれば満足いく数字ではないが)
- ・ 様式の見直しに一定の効果あり

### 【今後の課題】

- ・ オルガナイザーの育成(特に若手役員)→「自分の言葉」で伝えられるか
- ・ 新規採用者加入対策会議の実施～加入オルグマニュアルの整備
- ・ 「アフターコロナ」としての対応(歓迎行事、全体学習会、交流事業等の再開)

## 感想

---

- ・ まずは、やってみることが重要(トライ&エラー)
- ・ 手を動かし、口を動かし、足で稼ぐ(地道にやるしかない)
- ・ 若手役員の協力と実践(おじさんのオルグと若い先輩のアドバイス)
- ・ 若者の感覚と世代間ギャップをどう考えるか
- ・ 消費者志向(組合費を払うのがもったいない)
- ・ 個人主義(自分は困ってないので組合とかいららないです)
- ・ サブスク感覚(困ったときに入ります)
- ・ コスパ・タイパ思考(そんなに忙しいのか)



## 新採組織化にむけた事前のとりくみ

### 【新たなとりくみ】

- ・ **新規採用者組織化実行委員会の開催（1～4回）**  
⇒ 全支部合同の交流会（5/13）を青年層で企画
- ・ **新採者向けのニューズペーパーの発行**  
⇒ 機関誌とは別に内容を新採者向けに特化したものを作成。
- ・ **重点指定3単組による動画作成の素材**  
⇒ 動画の撮影や素材の収集。支部の歓迎会などで使用

【高知県職】【県職共闘】第2回 青年層役員における新採対策意見交換会 資料

## とりくみ結果

新規採用者 214名

- |           |   |         |
|-----------|---|---------|
| 入庁時の配布ビラ  | ⇒ | 全員に配布   |
| 各支部の説明会   | ⇒ | 138名参加  |
| 各支部の歓迎会   | ⇒ | 50名参加   |
| 全支部合同の交流会 | ⇒ | 60名超が参加 |

現時点（5/15）の加入者 ⇒ 32名（前年度並みペース）

【高知県職】【県職共闘】第2回 青年層役員における新採対策意見交換会 資料

## よかった点

- ・新規採用者組織化実行委員会

⇒青年部活動の再建にむけた足掛かりに

「定期的に集まる場」を設定できたことは大きい

実行委員会議論で、各支部説明会で用いる統一説明資料を作成し、配布

- ・各支部の説明会・歓迎会

⇒上記実行委員会のメンバーなどが企画、参加。

年齢の近い層の声かけが効果的？

- ・新採者向けニュースペーパー

⇒新採者に声を掛けるキッカケとして有効。

新採者だけではなく、その周囲の組合員との会話に繋がっている。

- ・合同交流会

⇒レクと分散会をメインに実施。打ち解けた雰囲気です。

【高知県職】【県職共闘】第2回 青年層役員における新採対策意見交換会 資料

## 改善したい点

- ・説明会・交流会での加入届の記入

会の最後に加届を書く時間を設けた

⇒うまくいった場合といかなかった場合あり。※要検証

加入を躊躇している新採者からは、そばにいる未加入者からどう思われるのかや、後々の仕事や人間関係への影響等を心配する声が多く聞かれた。組合説明会でもその部分には触れられていない。

- ・加入者の推移

⇒昨年度の同時期と大きく変わらず。

今年度は継続して関わりを持てるようイベントを企画予定。

【高知県職】【県職共闘】第2回 青年層役員における新採対策意見交換会 資料



## 2023新採にむけて事前の取り組み

### 1. 県職連合12年ぶりに組織集会を開催

→マーケティングの考え方を組合加入へ活かすような学習の取り入れ

→組合役員や書記の意識改革

### 2. 計画を早めに立案

→12月には概ね作成

### 3. 新採組合加入にむけて各種会議を開催

→取り組みにより多くの組合員を参加させることの意識の向上

→組合加入への動機の強化

## 結果

- ・ 4月4日 **新規採用職員歓迎会** 175人中119人参加  
※当局から副知事、人事課長なども参加
- ・ 4月5日～7日 **職能毎に組合説明会（夕食交流会）**  
※新採113人が参加→内36名組合加入へ
- 5日 農業、畜産、農業土木、林業、土木、建築、電気
- 6日 本庁支部（長崎支部）の一般事務
- 7日 本庁支部（長崎支部）以外の一般事務、社会福祉、獣医師、  
薬剤師、職業訓練、鋳工業、保健師、栄養士、水産

→7日以降は、各支部でのイベントや評議会での取り組み、職場の組合員に協力依頼へ移行

## 良かった点

### 1. 多くの組合役員等と一緒に取り組めたこと

新規採用職員歓迎会 組合役員他41人参加

組合説明会（夕食交流会） 組合役員他のべ120人参加

### 2. 新たなシステムが確立できたこと

従来は、スクール形式で説明会実施や歓迎会で勧誘していた

### 3. 加入させるイメージが共有でき、自信に繋がったこと

経験値が上がったことや組合加入へ継続して取り組めること

### 4. 組合に対する良いイメージの醸成

昨年の反省を踏まえ、楽しさを全面に打ち出した取り組みを実施

## 改善点

### 1. 役員のスキルアップ

加入をお願いする時に、自信のなさが伝わる場面もあり

### 2. 協力する職場先輩の選定

より組合加入に協力できる人を選ぶ

### 3. 歓迎会や説明会のアップデート

システムはできた。後は質を上げること

## ～グループ討論の進め方について～

10：55頃からグループ討議を開始します。

司会進行役は、事務局（外山、矢吹、小熊）が担います。

「2023年度教宣物」資料などを活用しつつご報告ください。

- ① 簡単な挨拶のあと、2023年度新採者むけ教宣物（動画も含む）について報告してください。

ア：昨年度以前からの見直しを行ったか

イ：新規採用者の反応はどうだったか

ウ：新規採用者への伝え方で心がけていること など

- ② 2/18-19に開催した第1回新採対策意見交換会（★次ページ参照）の内容を  
単組内で共有されたかについて報告してください。

ア：共有したか

イ：学んだことをどのように活かしたか など

- ③ 新採対策の体制づくりについて報告してください。

ア：単組内での役割分担 など

- ④ フリートーク

ア：2023年度新採者の加入状況

イ：2020-2022年度脱退者への対策

ウ：日常的な声掛けの有無や声掛けの仕方 など

11：50にグループ討議を終了します。

★第1回青年層役員における新採対策意見交換会の内容（と様子）

- ①オリエンテーション
  - ②あらためて考える 労働組合の必要性と組織拡大の意義【講義】
  - ③これまでの意見交換を振り返ろう（グループワーク）【実習】
  - ④コミュニケーションスキルを向上しよう①  
「1対1 & 集団でのコミュニケーション」【講義&実習】
  - ⑤コミュニケーションスキルを向上しよう②  
「メディアを使ったコミュニケーション」【講義&事例報告】
- 懇親会
- ⑥（⑤の続き）  
「メディアを使ったコミュニケーション」（グループワーク）【実習】
  - ⑦伝えるから伝わるための広報技術  
「メディアを使ったコミュニケーションスキル」【講義&実習】
  - ⑧組織拡大は組織で対応 組織拡大を支えるマネジメント術【講義】

