

# 沖縄県本部の新採対策

2023.5.24  
自治労沖縄県本部  
宮里勝

# 自己紹介

宮里 勝 (みやざと まさる)

1971 (昭46) 年1月2日生 51歳

妻 子3人 (高3♀、中2♂、小3♀) 犬 (4♂)

石垣市職員労働組合出身

2004-06年 執行委員長

2007年 書記長 (専従)

2009-14年 副執行委員長

2012-2017 県本部専従役員 (ブロック専従)

2019- 県本部組織局長

2023.4- 県本部書記長



1997年国保年金課年金係→財政課電算係→情報推進課電算係→広報広聴課広報係→(専従)→  
広報広聴課広報係→広報広聴課男女共同・国際交流係→市民課交付係→(専従)→納税課収納  
係→(2019.4専従)→2020.3退職(離籍専従)

# 沖縄県本部役員（書記局）体制

執行委員長	離籍専従
副執行委員長2名	離籍専従1（制度政策）、休職専従1（組織強化）
書記長	離籍専従
書記次長	書記
組織局長	副委員長が兼務
調査部長	書記長が兼務
教宣部長	書記
拡大専門員	書記

# I . 沖縄県本部の現状

## 1.新採加入率の推移

	2013年	2014年	2015年	2016年	2017年	2018年	2019年	2020年	2021年	2022年
県	73.7%	84.7%	81.3%	81.9%	79.0%	72.4%	71.5%	74.2%	66.9%	65.3%
市	35.7%	37.9%	33.3%	32.6%	47.9%	22.0%	21.2%	19.8%	17.0%	30.1%
町	78.3%	73.9%	70.6%	82.8%	53.2%	65.8%	87.5%	69.8%	74.2%	83.5%
村	86.4%	93.1%	67.5%	89.4%	86.4%	81.3%	91.5%	89.3%	100.0%	83.3%
事務組合	50.0%	0.0%	—	0.0%	75.0%	100.0%	100.0%	—	—	—
公民1	100.0%	80.0%	100.0%	100.0%	100.0%	70.0%	100.0%	66.7%	84.6%	88.9%
公民2	66.7%	14.3%	46.2%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	—	0.0%	0.0%
合計	54.4%	64.9%	59.4%	65.1%	66.6%	51.3%	52.6%	50.2%	50.1%	54.7%

# I . 沖縄県本部の現状

## 1.新採加入率の推移

	2013-2022	2017-2021	2020-2022
県	75.1%	69.7%	68.3%
市	30.0%	22.2%	22.6%
町	74.0%	76.2%	76.5%
村	86.9%	89.0%	90.3%
事務組合	61.5%	100%	- %
公民1	91.4%	85.7%	85.3%
公民2	59.4%	76.5%	0.0%
合計	57.1%	54.4%	51.0%

# I . 沖縄県本部の現状

## 2.推移から見た現状

- ① 長年、低位水準の加入率
- ② さらに直近5年、3年と悪化傾向
- ③ 特に都市職労が壊滅的
  - ・ 加入率高位2単組
  - ・ 波あり2単組
  
  - ・ 再建対象2単組（組合員少数）
  - ・ 競合組織3単組（政治に左右2単組）
  - ・ 加入率低位2単組

# I . 沖縄県本部の現状

## 3.沖縄県本部の対策状況

- ① 年に1～2回組織集会を開催
- ② 組織化オルグを不定期で実施
- ③ 単組への新採対策は再建対象単組に比重

# I . 沖縄県本部の現状

## 4. 沖縄県本部の課題

- ① 単組の状況把握が不十分・不的確
- ② 単組状況にあった取り組みが提起できない
- ③ 県本部役員体制が脆弱

## Ⅱ．現状と課題を踏まえた対応

1. 目標設定
2. 単組ヒアリング実施
3. 対象単組を絞り込み・設定
4. 組織集会の運営方法を変更
5. 単組への徹底サポート

## Ⅱ．現状と課題を踏まえた対応 1. 目標設定

- ① 現実的な目標数値
- ② 沖縄県本部の力量を厳しく見積もり
- ③ 優先順位の設定
- ④ 第5次組織強化拡大計画

## Ⅱ．現状と課題を踏まえた対応 2.単組ヒアリング実施

- ① 機会があるごとに同じ質問を繰り返し（新採対策の方法、体制）、しつこく、一方で単組・役員への配慮
- ② 同じ質問を繰り返し、徐々に本音が漏れ始めた
- ③ より詳細な単組の状況、役員の得手不得手・特徴が把握できた、信頼関係も少しづつ構築

## Ⅱ．現状と課題を踏まえた対応 2.単組ヒアリング実施

### 【 ヒアリングから見えた課題 】

- ① 単組で組織担当役員を配置しているが任務が曖昧
- ② 加入対策の準備不足
- ③ 対策が担当者任せ
- ④ 組織が機能していない

## Ⅱ．現状と課題を踏まえた対応 3. 対象単組絞込み・設定

- ① 役員の経験不足、マンネリ化、組織内のトラブル . . . 「早急に支援」
- ② 波がある、伸び悩み . . . 「随時把握」
- ③ 対象単組は都市職労に限定

## Ⅱ.現状と課題を踏まえた対応 4. 組織集会の運営方法変更

- ① 組織集会を新採対策会議と未加入者対策会議に細分化
  - 1) 過去の組織集会資料から具体的取り組みの提起がわかりにくかった
  - 2) 対策会議の目的を加入対策のみに位置づけ（運営等の課題は放置）
  - 3) 新採対策会議をより具体的な内容に変更
  - 4) 未加入者対策は未加入者名簿作成・整理から

## Ⅱ.現状と課題を踏まえた対応

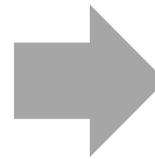
### 4. 組織集会の運営方法変更

#### ② 新採対策にプレゼン方式を導入

- 1) 加入説明会を想定した実演を行い参加者で評価（2019年初実施）
- 2) 熊本市職労の取り組みを紹介
- 3) 2020年、初めて単組が実演
- 4) 2021年、「早急に支援」2単組を強制的に参加
- 5) 2022年、「早急に支援」に1単組追加

#### 【 ヒアリングから見えた課題 】

- ① 単組で組織担当役員を配置している  
が任務が曖昧
- ② 加入対策の準備不足
- ③ 対策が担当者任せ
- ④ 組織が機能していない



#### 【 課題を短期的に解消を図る 】

- ① 単組で組織担当役員の任務の一つで  
あることを明確化
- ② 加入対策の準備不足解消
- ③ 他単組担当者との意見交換等によりグ  
レードアップ化
- ④ 他単組の取り組みを参考にできる

## Ⅱ.現状と課題を踏まえた対応 5.単組への徹底サポート

### ① 単組運営（組織化の取り組み）への積極介入

- ・年間取り組みの整理・共有
- ・目標の設定・共有
- ・加入説明会のシナリオ、資料作成から説明時の振り付けまで・・・単組役員の希望に沿わないことも押し切ったり、こちらが譲ることも
- ・単組内のトラブルへの介入・・・加入率向上に必要なことは絶対に譲歩せず
- ・何より単組役員の自信・モチベーションアップ

### ② 加入説明会の現場監督

- ・予行演習の実施
- ・加入説明会の補助スタッフの立ち回り、説明員の説明進行のタイミング指示、新採職員一人ひとりの反応を見て補助スタッフへの指示

### ③ 加入説明会後の対応をサポート

- ・加入者へのフォロー、未加入者への対策を協議・指示
- ・課題・反省点の整理

## Ⅲ.現在の取り組み

### ① 2023年新規採用職員の加入対策を点検

- ・早急に支援単組の新採説明会に県本部役員を配置し、現状を把握
- ・随時把握単組へは定期的にヒアリング

### ② 現状の課題を再整理

- ・対象単組の課題の変化に対応

### ③ 評価と反省

〔 評価 〕

- ・再建対象単組の成果
- ・人材の新たな活用法を発見

〔 反省 〕

- ・単組役員のスキルアップを過大評価、県本部の焦り
- ・県本部の指導不足
- ・イベント配置の遅れ

## IV.最後に

県本部役員の本気度

単組との信頼関係

単組役員をいかに燃えさせるか

組織機能の正常化