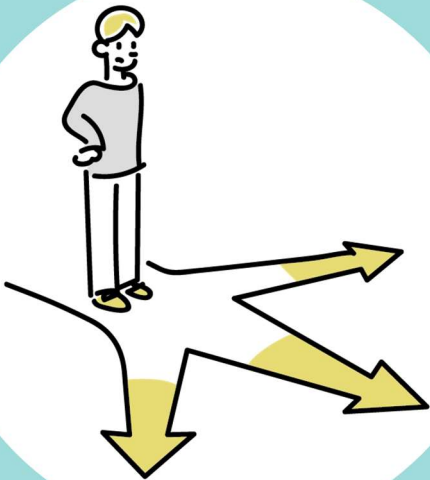
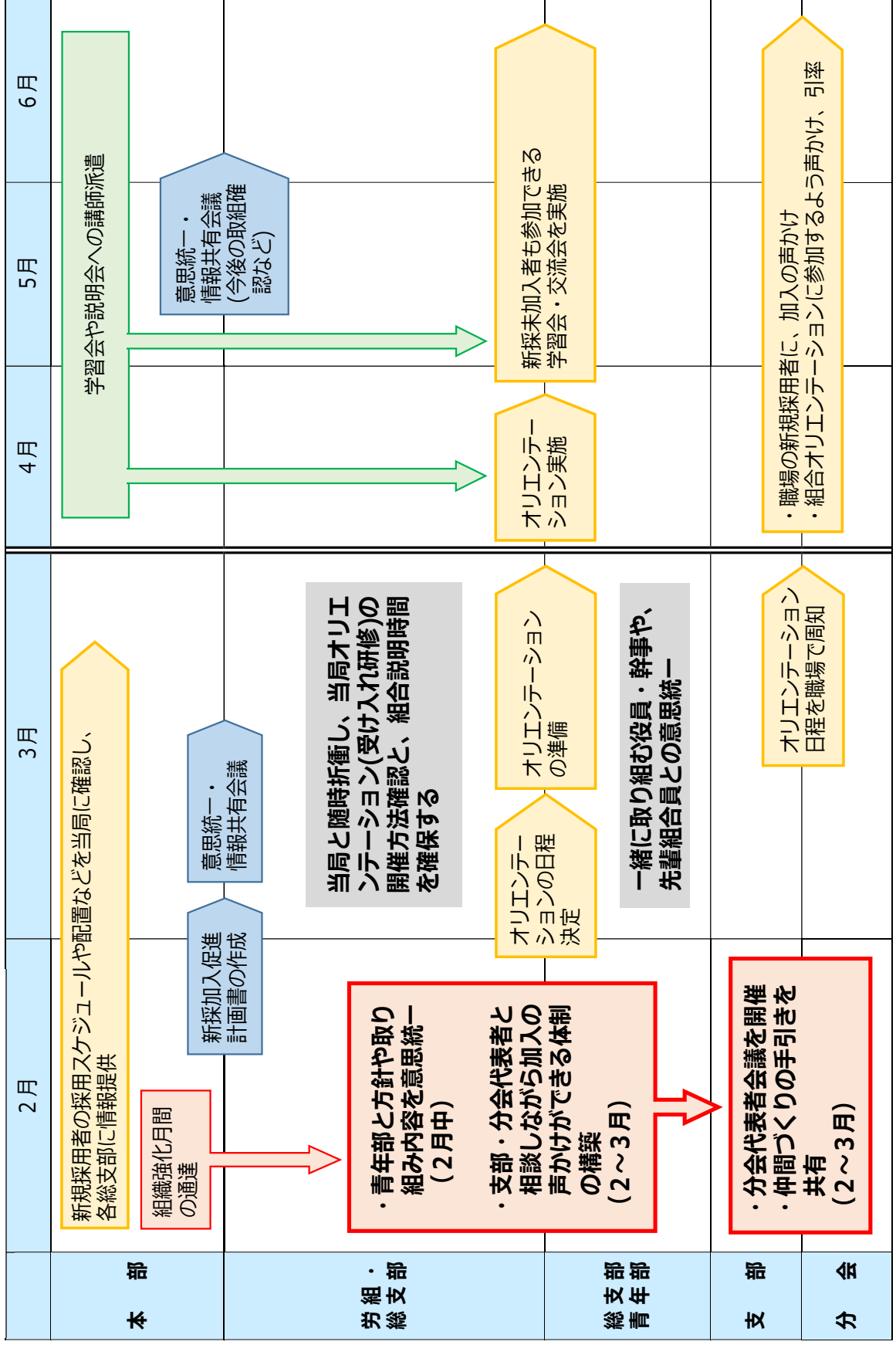


全道庁労連



新採加入
マニュアル

取り組みの流れ



I 大切な2つのポイント

1 「みんなで継続」が一番大切

加入促進の取り組みは、とても重要なものです。しかし、頑張った分だけ必ず結果（加入）に結びつくとは限りません。勧誘してすぐに加入してもらえればいいのですが、そうでない場合は数ヶ月かけて関わり続ける必要があります（もちろん、加入してからも関わり続けます）。自分自身も業務が忙しいなか、長期間、頑張り続けることは大変なことです。

だからこそ、1人だけで頑張らず、「みんなで」取り組みを「継続」することが大切になります。特に、新規採用者への声かけでは「何を話せばいいかわからない」「1人で何度も職場に行きにくい」「組合の知識や経験が浅く、質問に答えられるか心配」「年齢の離れた人と話すことが不安」といった気持ちも出されています。

声をかける側の人たちの抱える不安を共有したうえで、複数人で協力して取り組みを続けていくことが大切です。

2 新規採用者に声をかけ、話を聞いてみる

新卒の方は、社会人として働くこと自体が初めてになります。また、C区分採用など前職がある方でも、多くの方は初めての公務職場になりますし、採用になった職種の業務経験がない方もいます。

その「初めて」の中で、道民や市町村役場とのはざまに立たされたり、一方的に怒鳴られたりすることもありますし、職場の人間関係で悩むこともあります。また、私たちが当たり前に行っている手続きや業務の手順の中にも、新規採用者にとっては難しいこと、悩むことがたくさんあります。

初めてだらけの職場の中では、つまずきやすいことが多くあります。そこで、道職員の先輩として新規採用者の不安や悩みを少しでも和らげ、支えていくことが労働組合としての重要な役割になります。困ったときに「相談できる人」「支えてくれる人」がいるということは、大きな安心感にもつながります。

つまずくポイントは人それぞれですので、まずは、新規採用者に声をかけ、話を聞いてみることが大切です。

Ⅱ 具体的な取り組み

1 まずは、作戦会議

(1) 様々な立場からの視点で柔軟に

前年度の加入率や取組内容、その総括を参考に、取組全体の内容やスケジュールを考えていきます。このとき、青年や女性、C区分採用者、会計年度任用職員、採用間もない職員など、様々な立場の組合員から、それぞれの視点に立った意見を出してもらいながら検討していくと前例にとられない柔軟な発想が生まれます。

(2) 多くの組合員と共通認識を持つこと

職場で「加入してもしなくてもどっちでもいい」と言われ、加入しない新規採用者もいます。職場段階でそのようなことがないよう、事前の意思統一はとでも重要になってきます。

また、内容が決まってから取り組みをお願いされるより、準備段階から関わった方が当事者意識が生まれます。できるだけ多くの組合員と一緒に作り上げていくことも大切です。

(3) 青年部との連携

新規採用者の多くが青年層職員であることから、青年部との連携はとても重要になります。しかし、一部の青年部役員から不安や不満が出されているという現実もあります。青年部と基本組織がともに気持ちよく取り組めるよう、抱えている不安などを率直に出し合うことも必要です。

〔青年部の思い〕

- 新規採用者への声かけは、心が折れることもあるので、総支部や職場の人にも協力してほしい。
- 年上のC区分採用者は、年齢が近い役員に対応してほしい。
- 青年部でやりたいと思った取り組みが否定されてしまうことがあるが、どうしたらできそうかアドバイスしてほしい。
- 役割分担は大事だが、分担された中でも難しい部分があるので、一緒につくったり考えたりしてほしい。
- 青年部からの声かけは「楽しさ」や「同年代とのつながりができること」が強みだったが、コロナ禍で思うような取り組みができていない。

2 オリエンテーション（組合説明会）

(1) 日時と場所を設定

当局主催の新規採用者説明会（受け入れ研修）の中で開催することが望ましいため、組合の時間を確保するよう当局と協議します。研修時間内での開催が難しい場合は、当局から組合の説明がある旨の発言をしてもらうなど、可能な限り研修と一体感がある形での開催に努めます。当日は共済組合、互助会などの書類の手続きもあり、状況的にも心理的にも加入しやすい環境といえます。

また、大きな会場に新規採用者全員を一度に集めて開催する場合と、部や課ごとに開催する場合がありますが、一度に大人数を集めて開催した方がその場での加入率が高い傾向もあります。

(2) 全体の構成

オリエンテーション全体の構成を考えます。このときに重要なのは、一つひとつに意味を持たせることです。説明の内容だけでなく、委員長などのあいさつも含め、何のために（目的）、何を伝え（内容）、どう感じてほしいのか（結果）を綿密に話し合ひましょう。

また、採用初日は、朝からたくさんの説明を聞き、あれこれ覚えきれない状態になっていますので、「短く」「シンプルに」「大事なことだけ」を伝える工夫も必要です。

〔例〕

- ・形式的なものであれば、委員長あいさつは省略する。
 - ・細かい組合役職での自己紹介をやめる（親近感を持ってもらうには、職場名での自己紹介の方が有効）
 - ・司会者と説明者を分けない方がスムーズに進められる
- ※ 目的が明確であれば、上記の内容も有効になります。

(3) 配付資料の準備

① 本部作成資料

本部から次の資料を送付します。オリエンテーションの構成にあわせて活用してください。

- ・全道庁労連紹介パンフレット（読み原稿あり）
- ・WHAT'S WORKRULE（人事異動編・旅費編）
- ・C区分新規採用者の処遇を改善！
- ・じちろう共済パンフレット（新規採用者用）
- ・加入届

※ 「全道庁労連紹介パンフレット」「じちろう共済パンフレット」については、印刷し、3月中下旬頃に各総支部へ郵送します。

② 独自作成資料

労組・総支部での活動内容を伝えたり、独自の視点で説明したりするうえで有効です。

(4) 組合側の参加体制

青年、女性、職場の先輩など新規採用者が身近に感じる（安心できる）ような参加体制をつくりましょう。特に、同じ課や係の先輩と一緒に参加し、「わからないこと、困ったことがあれば相談して」と声をかけておくと、新規採用者にとって大きな安心感につながります。

(5) 当日

① 労組・総支部によって進め方は様々です。「全体の説明は基本組織が行い、青年に関わる部分のみ青年部で説明する」「30歳以下とそれ以外の新採を別の会場で説明する」など。C区分採用者がいることも考慮して役割を決めていきましょう。

また、採用2～3年目の青年部員からは、「真面目で堅すぎる雰囲気だと緊張がほぐれない」「必要性を強く押しつけられると不快になる」といった声も出されています。気持ちよく説明を聞いてもらえるよう、「柔らかく」「楽しそう」な雰囲気でオリエンテーションを始めることが大切です。

② 第一印象が大事。参加するメンバーは身だしなみを整える。

③ 組合用語や略語は控え、新規採用者にあわせた言葉を選ぶ。

④ 新規採用者の期待や不安を理解し、「共感」される説明にする。

具体例やストーリーがあると理解しやすく記憶にも残ります。採用当時感じたことや、組合との関わりなどのエピソードなどを交えることが大切です。

また、すべてのことを伝えようとせず、「これだけは新採の記憶に残す」というポイントを明確にしておくことも重要です。

⑤ 加入届の提出

最優先すべきことは、加入届を提出してもらうことです。「加入を検討してください」ではなく「加入しましょう・してください」と明確に伝える。

また、級号俸の記入など、わからない箇所のサポートも必要です。

⑥ 組合書記局が職場のどこにあるかをきちんと伝える。労働組合は外部の人が運営しているのではなく、職場の中に事務所があり、同じ職場の職員が役員を担っている安全な組織だという安心感を持ってもらいましょう。

⑦ 採用日や研修期間中の加入説明会では、活動内容や共済について詳しく説明する時間が確保できないかもしれません。その場合は、あらためて詳しい説明をする機会を設ける必要があります。

特に、経済的な面に関しては、漠然とした不安を持っている新採が少なくないことから、後日「社会人のマネー学習会」などを共済センターやろうきんと連携して開催することも有効です。

(6) 質問やうまくいかなさそうなことを想定しておく

新規採用者から質問されそうなことや、全体的に加入届を書く雰囲気にならないことなどを想定し、対応策を考えておきます。どのようなことが起きそうか事前に話し合っておくことでスムーズに対応できます。

(7) 再度の説明も必要

採用間もない新規採用者にとっては、仕事も含めて多くの情報をいっぺんに聞くことになるため、最初の組合説明会で十分に理解できない可能性があります。仕事に少し慣れ、気持ちにゆとりが出てきた5月以降に再度、説明会などを開催することも重要です。

3 職場での声かけ

(1) 身近な人からの声かけが一番有効

オリエンテーションだけが加入の取り組みではありません。日頃から職場にいる先輩が新規採用者に声をかけることが一番加入につながりやすいとの意見も出ています。

(2) 職場の組合員と事前に打合せを

3月中に、支部・分会役員や先輩組合員を集め、「組合の必要性」や「具体的に何を話せばいいか」などを共有し、組合全体で取り組むための意思統一をしましょう。特に、同じ職場の組合員からの「世話役活動」が有効になります。

(3) 「世話役活動」とは？

文字どおり「世話を焼く」ことです。日常的な声かけから、困っていることを把握し、何かあればサポートします。新採用職員と同じ課・係、または同じ公宅・寮の組合員などに日常的な声かけをお願いし、みんなでサポートしていくことが大切です。得意分野を活かして教えてあげてください

〔新規採用者が困ったこと〕

① 時間外勤務・手当

- ・何の説明もなく、申請の仕方も、申請していいかもわからなかった
- ・身近な先輩職員が申請しないから、自分も申請できない
- ・未払い超勤があるが、不満を言いにくい

② 通勤手当

- ・複数月定期券の金額で支給されることを知らず、Suicaで通勤していた
- ・自転車でも支給されることを知らなかった

③ その他

- ・諸手当の申請など採用後の手続き全般
- ・休暇の種類、取り方
- ・総合文書管理システムの使い方
- ・公宅の修繕を誰に言えばいいか
- ・コロナ禍で気軽に話せる同僚ができない
- ・昼食をどうしているか
- ・「自分の業務の遅さや間違いの多さに落ち込んでいる」「業務をスムーズにこなせず不安になる」といった不安
- ・「じちろう共済のことを知らないまま、職場に来ていた保険会社の保険に加入してしまった」。組合にはファイナンシャルプランナーがおり、保険等の相談を行っていることもぜひお伝えください。

4 情報を共有し、継続した関わりを！

(1) 話した内容を共有

新規採用者から「〇〇だから入るつもり」「△△と言われ断られた」といった反応を聞き取り、職場役員、青年部、基本組織で共有して次の取り組みつなげます。未加入の新規採用者については、確実に理由を把握しましょう。

新規採用者の名前	職 場	担 当	新規採用者の反応

5 その他の取り組み例

(1) 採用1～2年目の組合員からアイデアをもらい企画

青年部が主体となり、この1～2年の間に採用になった青年部員に「どのようなことが加入に効果があるか」、反対に「どのようなことが逆効果になるか」などを聞き取り、具体的な取り組みにつなげます。また、アイデアを出してくれた人たちも一緒になってつくり上げることで組織強化につながります。

(2) 組合主催の「同期会」として歓迎会を開催

コロナ禍で同期とのつながりがつくれず、気軽に話したり相談したりできる仲間がいないとの声も出されています。加入した新規採用者を中心に「同期会」を企画し、声をかけてもらえば、加入・未加入にかかわらず参加しやすくなります。また、「コロナ禍だから無理」ではなく、オンライン飲み会やランチ会、飲食を伴わないイベントなど、工夫した形での開催も検討しましょう。

(3) お悩み相談会

職場では聞きにくい素朴な疑問に答える機会をつくります。採用間もない頃を感じる疑問もあれば、採用から一定期間が経ち「今さら聞けない」と感じるものもあります。定期開催や、出先職場も参加しやすいよう新採研修時に開催すると参加しやすくなります。

(4) オリエンテーションの「事後アンケート」

職場・組合でわからないことや、不安なことなどを記載してもらえば、事後に関わる材料になります。また、興味があることを聞き取れば、その内容の学習会につなげることもできます。

(5) Webアンケートで困っていることを把握

組合の必要性を説明しても加入につながらない場合は、組合活動を「体感」してもらうことも有効です。職場にも慣れてきた5～6月くらいにアンケートをおこない、新規採用者の悩みを把握したり、回答内容をもとに声をかけたりすることができます（本部から別途案内しますが、労組・総支部独自におこなっても構いません）。

6 C区分採用者への関わり方

- (1) 採用直後から役付職員や中堅職員として重責を担い苦勞しているといった実態があります。そのような実態に寄り添い、悩んだときに相談に乗るためにも組合に加入する必要があります。
しかし、前職での労働組合のイメージが加入に大きな影響を及ぼし、採用後すぐに断られることもあります。
組合の必要性を伝えても加入に至らない場合は、C区分採用者一人ひとりの前職での経験や労働組合に対する印象、道庁職場への転職に至った経緯・理由などの情報を集め、個別のアプローチを図っていくことが求められます。
- (2) 働いているなかで、前職での経験をもとに道庁職場（公務職場）への不満や改善の思いが出てくる傾向もあります。組合として、その不満の改善に取り組むことも有効な関わり方の一つです。
- (3) 青年部からは「自分より年齢の高いC区分採用者への声かけはハードルが高い」との声が出されています。できるだけ同年代の組合員から声をかけるような体制づくりが必要です。また、青年部から声をかける場合には、C区分採用者と話した内容を基本組織と共有し、連携することが大切です。
- (4) 初任給決定にかかる前歴換算の大幅改善や、採用時からの単身赴任手当支給といった処遇改善は組合の大きな成果です。

7 加入後の関わりも重要

組合の必要性に納得・共感したうえで加入してもらえるよう努力することは、言うまでもなく重要なことです。しかし、加入時に十分納得していたとしても、その後の関わりが不十分であれば、結果的に組合に不満を持ち、最終的には脱退に至るかもしれません。逆に、加入時の説明が十分ではなかったとしても、その後の活動の中で必要性を伝えたり、悩み相談に乗ったりすることはできます。「組合に入って良かった」と感じられるよう、加入後の関わりがとても大切になってきます。

