

2023年度第3回 青年層役員における新採対策意見交換会

1. 2023 新採対策の状況

2022年と2019年結果を比較すると、▲4.74%

2022年6月報告と2023年6月報告を比較すると、▲1.06%

総じて、マイナス。

2. 2023 重点県職の状況

(1) 宮城県職労

- ・映像を駆使して取り組んだ結果、昨年同時期より微増。
- ・今後は個別勧誘に取り組む。
- ・個別勧誘の課題としては「自分のことば」で組合勧誘を伝えることが苦手である場合が多く、今後オルガナイザーの養成に力を入れていきたい。

(2) 高知県職労

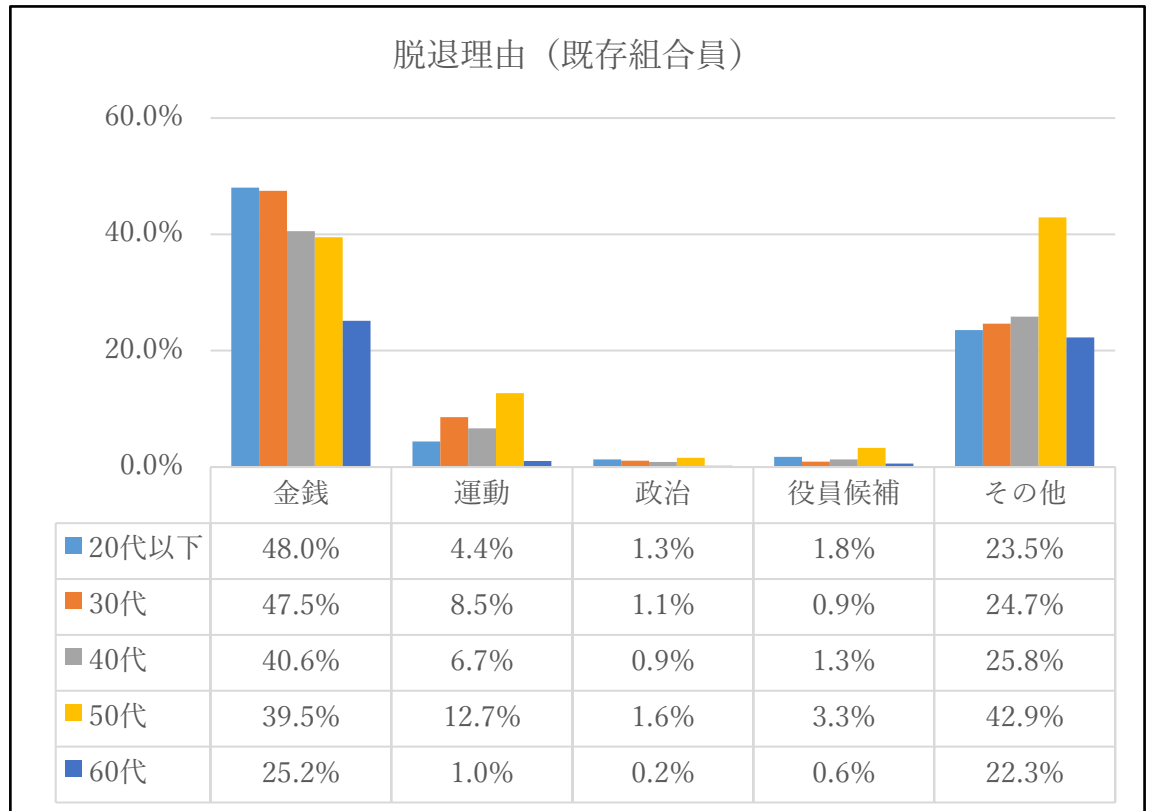
- ・昨年の最終よりも現時点で加入率が上がっている。各支部の青年部代表による「新採対策組織化実行委員会」で対策を図っており、5月に開催した新採合同交流会で一区切りとせずに、継続して対策を図ってきた成果であると思う。
- ・実行委員会を作ったことにより、青年部活動が活性化しており、今後の活動にも期待がもてるような成果があったと思う。
- ・各支部書記長にも、新採対策の成果や課題についての情報共有をしている。

(3) 長崎県職労

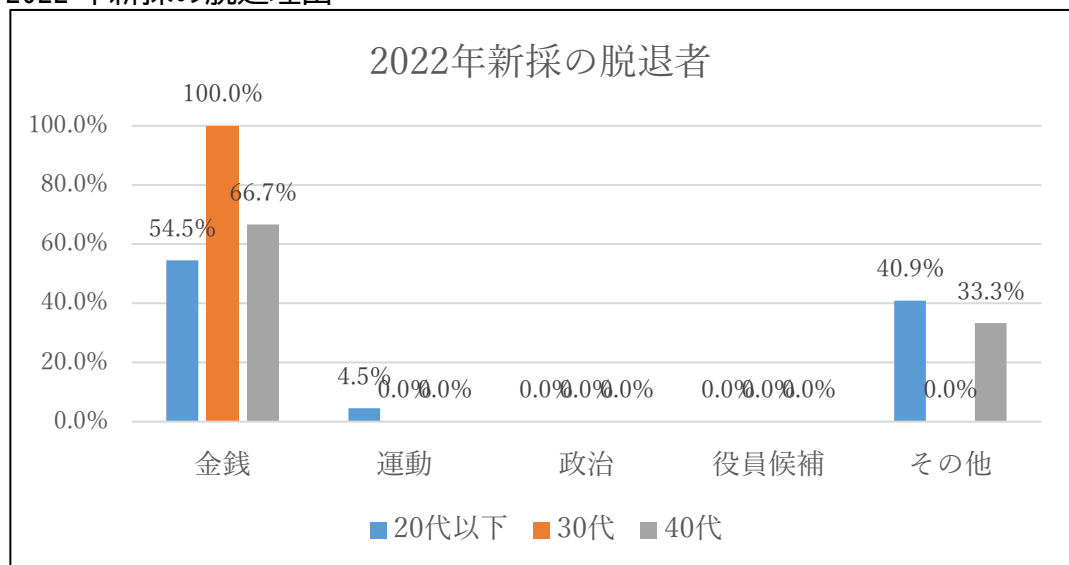
- ・4月初旬に職場ごとの勧誘をして加入促進を図った。しかし、同じ職場に組合員がいない、という理由で脱退した者が数人いた。現在、30人弱をターゲットにしており、そこに力を入れていく。
- ・2023新採ではなく2～3年目で初めての異動となった者が加入している。本庁から支部に異動して加入する者もいれば、支部から本庁に異動して脱退する者もいる。本庁対策がカギである。

3. 脱退者調査

(1) 既存組合員の脱退理由



(2) 2022年新採の脱退理由



4 これまでの意見交換で出た主な意見

(1) 支部・分会体制について

- ア 体制が構築できていない。
- イ 分会→支部→本部という流れがあると思うが、その段階ごとの役職を担ってくれる人がいない。
- ウ 本庁から異動して組合加入する者がいる一方、本庁に戻ると脱退する者もいる。
- エ 支部ごとの取り組みに差があることから、連携をとることが重要。
- オ 加入届は支部役員が個別対応でもらっている。
- カ 早期に支部単位での学習会を開催できたところは加入率が高い。取り組みの速さが勝負。

(2) 新採説明会について

- ア 少人数グループ分けて、青年層が説明をしている。
- イ 単刀直入に加入をお願いしたら加入してもらえた。長々とした話をしても聞いていない。
- ウ 新採説明をする際に、誰でも話ができるような資料を用意している。
- エ 説明会を開催する際に、同じ職場の先輩にも同席してもらおうようにした。
- オ 新採説明の話が長すぎると加入届を書く時間がなく、簡単に話すと理解してもらえない。担当によってスキルが違うことも課題。
- カ 説明会の参加について、「全員参加が当たり前」という感じにしたら、8割方の新採が参加し加入進んだが、その後の脱退も多かった。

(3) 説明資料等

- ア 組合がやっていることを見せるため、これまで勝ち取ったことについて説明している。
- イ 写真等を多く使って、楽しい雰囲気が見えるような資料としている。
- ウ 同じ職場だということを意識した「読み原稿」を改良した。
- エ 組合の概要が一目でわかるような資料となるように心がけている。
- オ とにかくシンプルになるように心がけた。
- カ 加入届に対するハードルを低くするため、加入届にQRコードを掲載している。その中にマイカー共済の見積もり依頼を入れるなどの工夫をしている。

(4) 組合に対する意識

- ア 「組合とかかかわるとヤバい」という意識を持っている新採に対して、理解してもらうための工夫をしないといけないが、具体的にどうしていいか、わからない。
- イ 同じ職場に組合員がいないことにより、脱退する者が増えている。
- ウ メリット・デメリット論で判断する者がいる。
- エ 民間から転職してきて賃金が下がったことが原因で、組合加入しない者がいる。
- オ 「周りも加入している」ということが、最近では逆に作用し「周りが入っていない」に変わりつつあり、あわせて非組合員が行うネガティブキャンペーンに対抗する措置を考えないといけない。
- カ 「一人で生きていける」という新採がいたり、「助け合い」という意味が分かっていない新採もいる。

(5) 組合体制

- ア 同期でユース層の役員をすると横の連携がとりやすくなるので、そのような役員体制の構築が有効。
- イ 役員になる場合には「名前貸し」としての意識ではなく、もう一步、組合に踏み込んでもらえるような策を検討すべき。
- ウ 上の世代は「定年まで働くのが当たり前」という意識で県庁職員になっていたものが、「転職前提」で採用されている人がいることについての意識の転換が必要。
- エ 新採対策を含めて、ユース層に「好きにやっていい」と言われても、組合の枠が分からないままのため、どうしていいか分からない。もっと具体的な事例等を示してほしい。
- オ イベントなどの企画を考えてと言われるが、企画するにしてもユース層全体で取り組むわけではなく、一部の人が苦勞しているだけ。みんなで取り組んで成功体験を作ることが重要。
- カ 組合加入した後の脱退対策が必要。そのために新採に限らず若年層への気配りが必要。