

2023年11月1日(水)
東京・自治労会館6階ホール
対面・ウェブ開催

2024年度県本部新採組織化対策会議 議案・資料集

目次

目 程	1
I 講演 「誰もが どこかで 求めている 地域社会の良心」 明治大学経営学部 早川佐知子 准教授	2
II 本部提起 新採対策と組織強化	36
III 事例報告	
1 北海道本部	59
2 長野県本部	65

全日本自治団体労働組合

日 程

- 9 : 00 開会 司会 外山 律子 強化拡大局長
自治労本部あいさつ 木村 ひとみ 副執行委員長
- 9 : 10 講義「誰もが どこかで 求めている 地域社会の良心」
明治大学 早川佐知子 准教授
- 10 : 20 休憩
- 10 : 30 本部提起「新採対策と組織強化
～『組合員にこっち（＝組合）を向いてもらう』、
その取り組みが組合を強くする～」
郷 孝幸 強化拡大局長
- 11 : 00 事例報告
1. 北海道本部 谷井 悦彦さん
2. 長野県本部 川阪 竜也さん
- 11 : 50 まとめあいさつ 石井 利明 総合組織局長
- 12 : 00 閉会

I 講演

「誰もが どこかで 求めている 地域社会の良心」

明治大学経営学部 早川佐知子 准教授

【本部事務局より：参加者の皆さまへ】

- ・資料には、先生が実施された学生アンケートの結果が掲載されています。
- ・データが拡散しないよう、この講演資料については、「本日限り」としての取り扱いをお願いします。



誰もがどこかで求めている 地域社会の良心

2024年度県本部新採組織化対策会議

明治大学経営学部 准教授
早川佐知子

本日の内容

1. はじめにー私たち、なんだか疲れていませんか？
2. 地域社会の良心としての自治体
3. 学生が関心を寄せている社会問題ー学生アンケートから
4. 組織文化の4つのかたち

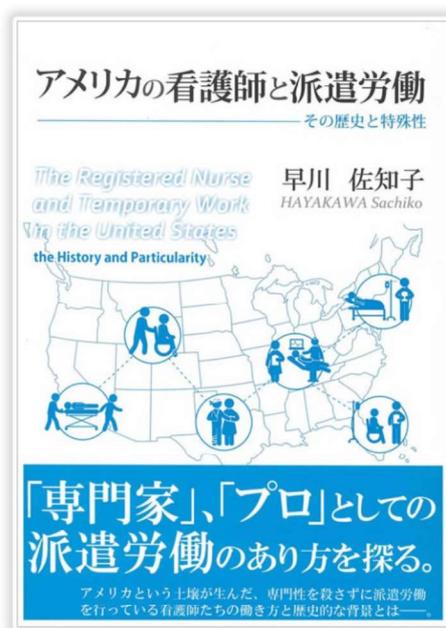
自己紹介

早川佐知子（はやかわさちこ）

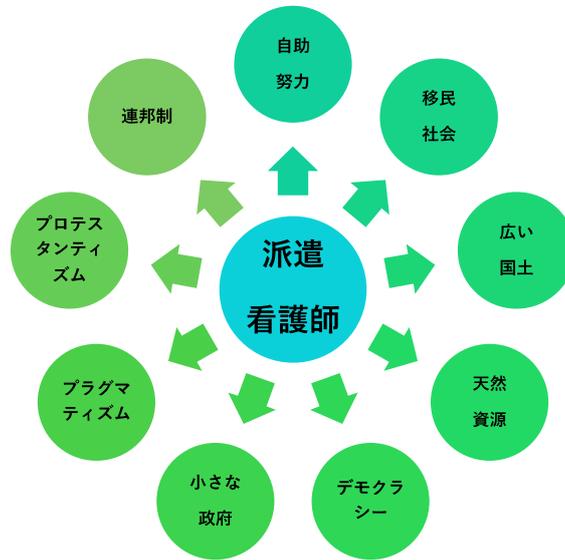
研究分野はアメリカの病院経営と人事管理

- 1999年 明治大学法学部法律学科卒業
- 社会人生活を経て経営学に興味をもつ
- 明治大学大学院経営学研究科博士前期課程、博士後期課程修了（博士（経営学））
- 2013年10月より、広島国際大学へ
- 2019年より、明治大学経営学部公共経営学科へ（医療マネジメント論、福祉マネジメント論）
- 2020年より、自治労寄付講座のコーディネイターを担当

- 2015年6月刊行
『アメリカの看護師と派遣労働
－その歴史と特殊性』
（溪水社）



派遣看護師というフィルターから



真理は人を自由にする

- 人間は何のために生きるのか？
 - 幸せになるため？それではあなたにとっての幸せって？
 - 自分にとっては・・・
- ① 精神が自由であること。研究の中で真理らしきものを見つけると、自分が囚われていた枠が外れ、少し自由になれる瞬間が訪れる。
 - ② 人間の良心と出会えること。研究を通じて出会える素晴らしい方々の良心。実際に出会ったことがない人も、既にこの世にいない人も、私に良心を教えてくれる。

毎年大人気の自治労寄付講座 「地方自治体の仕事と労働組合」

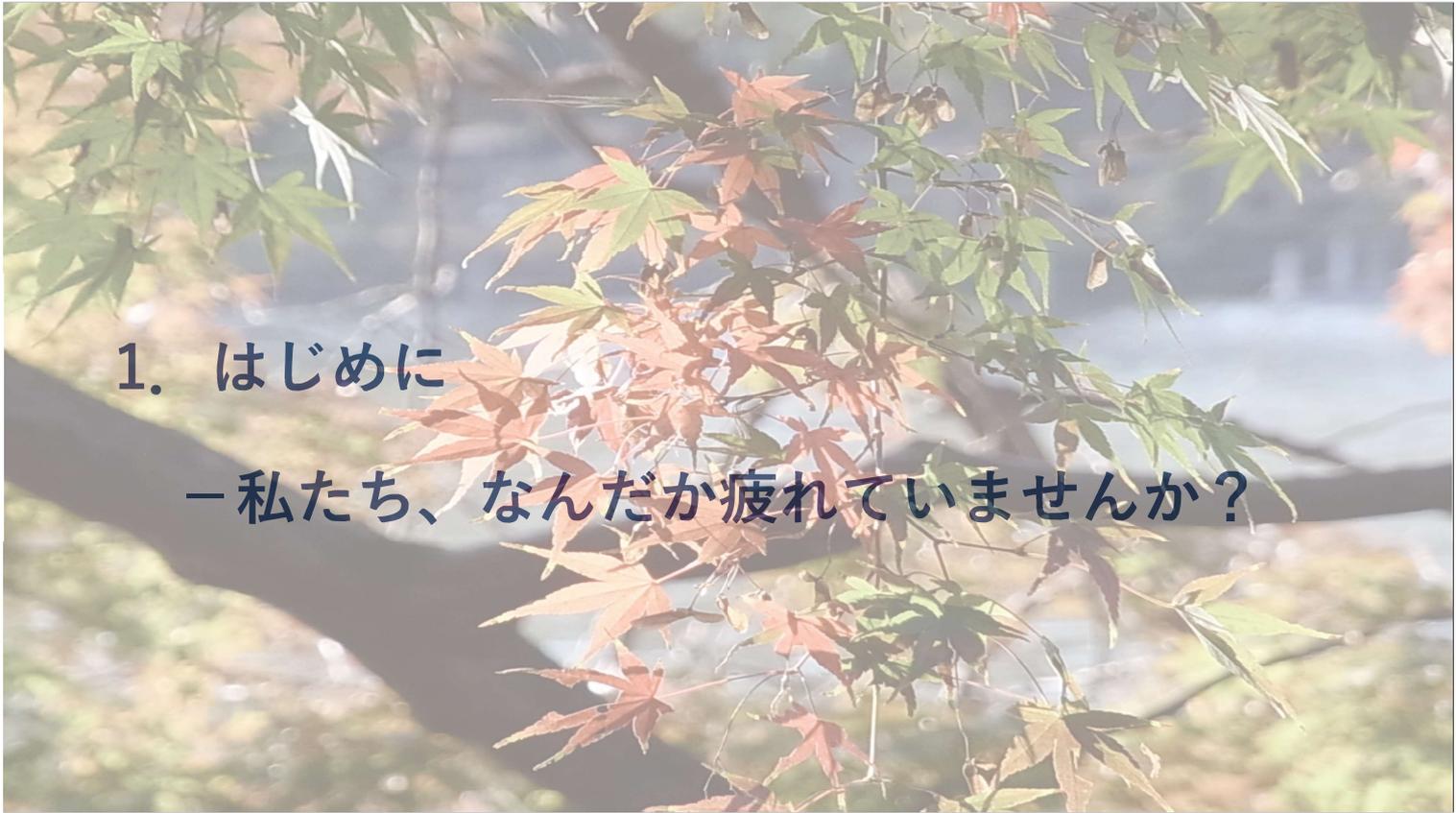
いつも
ありがとう
ございます

1	医療	医療危機と看護職員の取り組み
2	保育	子育て支援の学童保育現場での取り組み
3	現業（廃棄物）	廃棄物行政の確立と労働組合の役割
4	水道	水道・下水道事業の取り組みとそこで働く労働者の取り組み
5	交通	都市公営交通の課題と取り組み
6	消防	消防職員の活動と地方自治体の責任
7	非正規	自治体に勤務する非正規職員の現状と課題
8	民間委託	地方自治体の関連職場で働く民間労働者の現状と労働者の団結

毎年大人気の自治労寄付講座 「地方自治体の仕事と労働組合」

9	生活保護	健康で文化的な最低限度の生活 ～生活保護行政の現場から～
10	年金	暮らしを支える公的年金の役割
11	財政	国家財政・地方財政の課題と取り組み
12	災害	原発事故と復興支援
13	総括	総括/労働組合との出会いを通じて－自治労委員長との対話

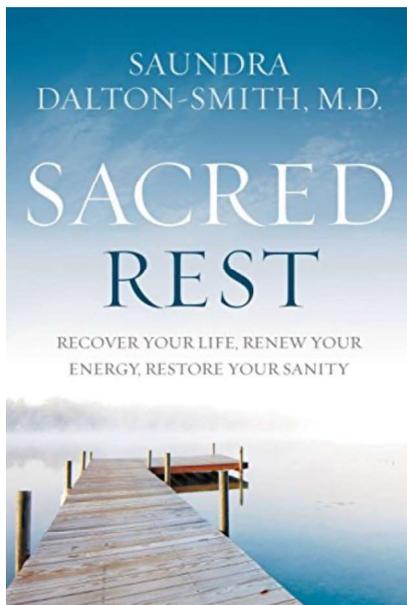
- 学部を問わず履修できる例外的な講座。
- 毎年、およそ200人が履修する人気の授業になっている。
- 受講生は必ずしも公務員志望の学生ばかりではない。



1. はじめに

— 私たち、なんだか疲れていませんか？

人間には7つの疲れがあるという

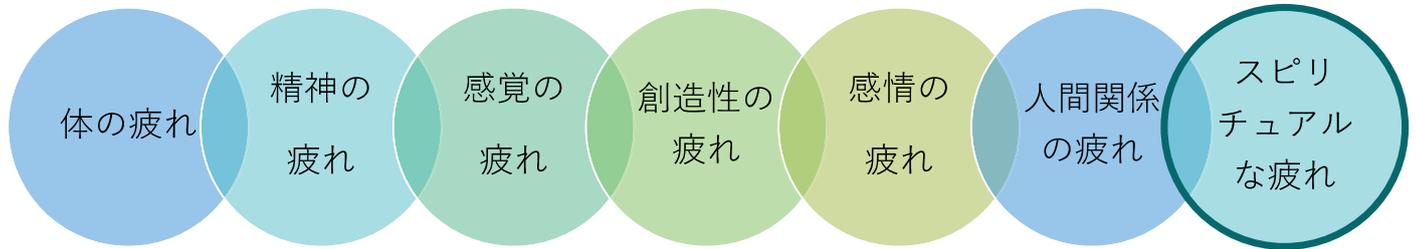


Dr. Sandra Dalton-Smith
(2017)

“Sacred Rest:

Recover Your Life,
Renew Your Energy,
Restore Your Sanity”

あなたは何に疲れているのでしょうか？



対処法はそれぞれ異なるらしい！



スピリチュアルな疲れって？

- ✓満足感や達成感の減少を感じる。
- ✓無力感、絶望感、囚われ感、敗北感を感じる。
- ✓人生がエネルギーの無駄遣いのように感じ、やる気が起きない。
- ✓神との距離を感じている。
- ✓自殺願望やうつ病を経験する。
- ✓無感覚で無気力な感じがする。

人生って
生きるに値する
ものだろうか・・・

Dr. Sandra Dalton-Smith (2017) "Sacred Rest: Recover Your Life, Renew Your Energy, Restore Your Sanity" Personal Rest Deficit Assessment Toolより (早川訳)

参考) 体の疲れ

- ✓ ToDoリストにあるすべての物理的なタスクをこなすのに必要なエネルギーが不足している。
- ✓ 疲れているのに、なかなか寝付けない。
- ✓ 免疫力が低下し、風邪や体調不良が多い。
- ✓ 筋肉痛や痛みを頻繁に感じる。
- ✓ カフェイン、エナジーバー、砂糖など、エネルギー源となるものに頼っている。
- ✓ あなたは、より多くの休息を与える物質-アルコール、錠剤、快適な食べ物-に依存している。

Dr. Sandra Dalton-Smith (2017) "Sacred Rest: Recover Your Life, Renew Your Energy, Restore Your Sanity" Personal Rest Deficit Assessment Toolより (早川訳)

参考) 精神の疲れ

- ✓ ToDoリストに精神的についていけないような気がしている。
- ✓ 一日のことを考えると、イライラしたり、不満に思うことがある。
- ✓ ミスや失敗を恐れて、ある行動を避けてしまう。
- ✓ 日中、眠くなったり、頭がぼーっとしているように感じる。
- ✓ 些細なことで、家族や同僚に腹を立ててしまう。
- ✓ 一日の大半を、無理な仕事に費やしてしまう。

Dr. Sandra Dalton-Smith (2017) "Sacred Rest: Recover Your Life, Renew Your Energy, Restore Your Sanity" Personal Rest Deficit Assessment Toolより (早川訳)

参考) 感覚の疲れ

- ✓ 大きな音に過敏に反応する方。
- ✓ 目のかすみ、眼圧、疲労、緊張を感じる。
- ✓ 自然食品には味がないと思い込んでいて、加工食品を欲している。
- ✓ 他人に抱きしめられたり、触られたりすることを嫌う。
- ✓ あなたは、アロマに鈍感で、他の匂いを感じやすい。
- ✓ コンサートや花火など、定期的に行われる感覚豊かな体験を楽しむことができない。

Dr. Sandra Dalton-Smith (2017) "Sacred Rest: Recover Your Life, Renew Your Energy, Restore Your Sanity" Personal Rest Deficit Assessment Toolより (早川訳)

参考) 創造性の疲れ

- ✓ いつも他人の必要性を重視し、自分の必要性を優先して考えていない。
- ✓ 自分が大切にされる価値がないかのように、自分に言い聞かせながら、自分を大切にしない。
- ✓ 自分のために何かをしようとする、自分勝手だと感じてしまう。
- ✓ 自己破壊的なことをしたり、自分の幸福を妨げるような選択をしてしまう。
- ✓ あなたは、自分の仕事に価値があると感じたり、他人があなたの貢献を評価していると感じることはほとんどない。
- ✓ あなたは、自然の中や自然な状態で物事を楽しむことが難しいと感じている。

Dr. Sandra Dalton-Smith (2017) "Sacred Rest: Recover Your Life, Renew Your Energy, Restore Your Sanity" Personal Rest Deficit Assessment Toolより (早川訳)

参考) 感情の疲れ

- ✓あなたは、自分の失敗や欠点に目を向ける傾向がある。
- ✓自信喪失や不安感があり、新しいことにチャレンジできない。
- ✓あなたは、常に謝罪や説明で自分のことを補っている。
- ✓ちょっとしたでも失敗すると、自分を責めてしまう。
- ✓自分の人生について考えると、落ち込んだり、怒ったりする。
- ✓あなたは、状況に対して過剰な心配をしたり、不安感を示したりする。

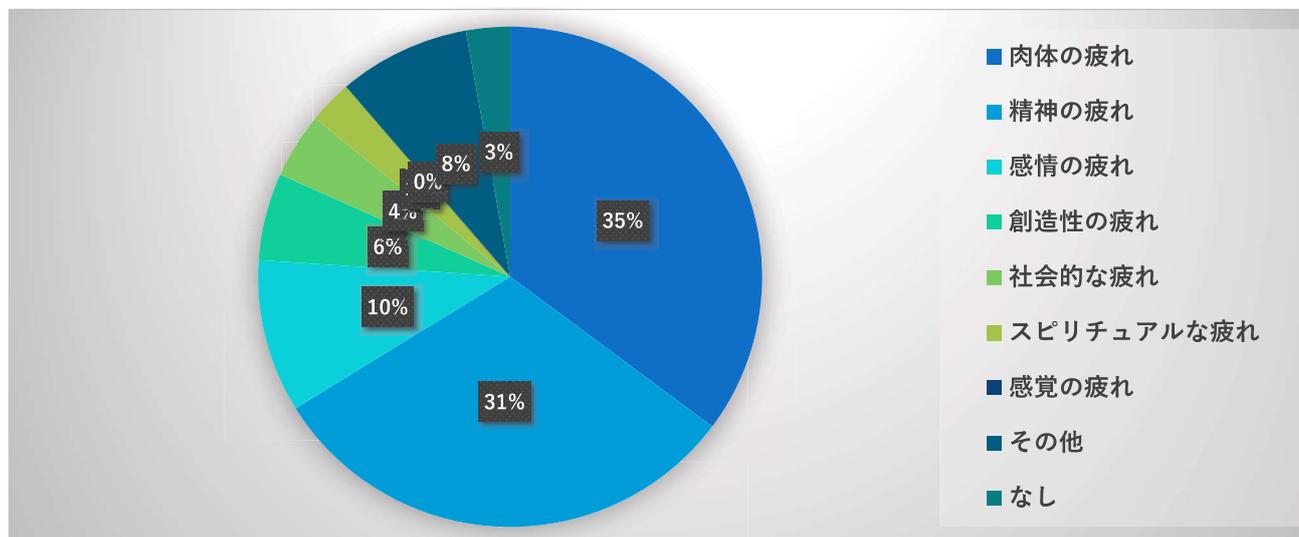
Dr. Sandra Dalton-Smith (2017) "Sacred Rest: Recover Your Life, Renew Your Energy, Restore Your Sanity" Personal Rest Deficit Assessment Toolより (早川訳)

参考) 社会的な疲れ

- ✓世界でひとりぼっちだと感じる。
- ✓家族や友人から切り離されたように感じる。
- ✓自分を虐待する人に惹かれる。
- ✓親密な関係を維持したり、友人を作ったりするのが難しいと感じている。
- ✓あなたは他人から孤立している。
- ✓あなたは、対面での人間関係よりもオンラインでの人間関係を好む。

Dr. Sandra Dalton-Smith (2017) "Sacred Rest: Recover Your Life, Renew Your Energy, Restore Your Sanity" Personal Rest Deficit Assessment Toolより (早川訳)

若者は何に疲れている？



現代社会を見ていて、どの疲れが最も深刻だと考えるか？

- **社会のスピード**についてゆけないという疲れ。先の見えない世の中であり、現代人は予定が多い。自分でコントロールできる時間が少なく、あっという間に時間が過ぎ去る。
- 人間関係（ジェンダー、**SNSで人間関係から解放されない**）
- 終わらない増税や戦争などの**漠然とした将来への不安**
- 感覚の疲れは計り知れない。都会を歩くと電光掲示板の広告、電車に乗れば必要を感じない広告にさらされる。家に帰っても**スマホやパソコン**。
- 社会的な疲れ。デジタルツールが発達して気軽に色々な人と出会えてしまうから、**人間関係が複雑化**している。それにより**他人と比べて卑下してしまう**人が多く、どんどん自分の価値を低めている人が多いと思う。

- 精神の疲れ。情報が増えたために他人との比較がしやすい。そして余裕がない。
- 若者の飲み会嫌いや、コロナ禍による制約によってヤキモキしている大人が多いように感じる。
- 創造性の疲れ。他者の必要性（上司、経済的要請、社会的地位、家族など）に強く押される状態から逃れにくい。自らの必要性に無関心になる環境に囲まれがちなのではないか。
- 創造性の疲れ。自分の指標でなく、他人のものさしで判断し、他人からの評価を気にする人が多いと感じる。自分のために時間を自由に楽しく使える人が少ない気がする。
- コロナ禍の自粛期間が終わり、人と触れ合う機会が増えてきたので、自分を見つめ直す時間を取ることが必要だと考える。

- スピリチュアルな疲れ。働いても低い給料と高い税金で無力感や絶望感を味わう人が多い。自殺率も高い。
- 仕事による疲れが最も深刻だと思う。現在、WLBをしっかりと取れる企業が限られているから。
- スピリチュアルな疲れ。高度経済成長期は成長実感があり、活気があったのでは。今は成長はしないし、現状維持ないしは後退している状況で、「頑張っても無駄」「声を上げるなんてバカバカしい」とか「そんなこと意味ない」といった感覚が増えている気がする。

- 精神の疲れ。みんな忙しそうでイライラしているように感じる。毎日の仕事に追われているのに、物価上昇や人材不足のために、ストレス解消に何かを買ったり、どこかへ行ったりすることが難しい。
- 精神の疲れ。日本は閉鎖的で、責任問題を問われることが多く、労働環境も他国と比べて過酷。不景気や政策で経済的に貧しくなっている。働き方改革と経済を潤すことが最優先に求められる。
- 精神の疲れ。仕事をしている人はたくさん働いているにもかかわらず、体に異変が起きてもすぐ病院に行くことができる時間や労働環境が少ない。

- すべての疲れが深刻だと思うが、人間関係の疲れが改善されれば、すべての改善の一步になると考える。精神的な疲れも、同じ苦しみを共有できる人や、サポートしてくれる人の存在は大きいし、心に余裕ができることで、感覚や創造性にも頭が追いつくようになる。
- 人間は生きていく上で金を稼がなければならず、ほとんどの人が集団内で労働を強いられる。生活がかかっている以上、気安くやめられず、苦しい人間関係から抜け出せない人が多くいる。
- 労働への疲れが最も深刻。高齢化社会に拍車がかかり、働く世代の将来への不安は募るばかり。未来へ希望を持たないまま働き続けるという、期待ができない労働が根源にある。

- コロナが収束しつつある中で、リモートなどの新たな働き方が確立され、食事会などが減った。コミュニケーションの幅が狭くなったり、人々の関わりが減ったので、人生の活発性が失われていると思う。
- 上下関係を気にして思ったことを伝えられない人が多い社会は、人間関係の疲れが深刻だ。
- 社会的な疲れ。SNSで人と知り合っただけで事件に巻き込まれたなどのニュースを見ると、人との繋がりを求めている人が多いと思った。

これって
労働組合の出番
じゃない？



2. 地域社会の良心としての自治体

非営利組織に求められていること

なぜ人々はスピリチュアルな疲れを感じるのか

- これまで見なくて済んだ人間の悪意をネット上で目にするようになった。
- 明るいニュースがない（明るくしようと仕掛けた五輪ではさらに国民の不信感が募る結果に）
- コロナによる閉塞感、他者への不信感、人間への不信感
- 広がる経済格差
- パイ自体の縮小、奪い合い などなど

しかし

- 自治体、公企業、大学、病院、NPO等の非営利組織は、こうした疲れに応えることを今、期待されているのではないか？
- 良心の源になることができたなら、社会は変わるのではないか？
- 人生を、社会を信頼できるようになれる場所が大切になるのでは？

Discussion

- あなたは「良心を感じる組織」（営利組織でもOK）と聞いて、具体的に何を思い浮かべますか？
- それはどんなところを見て感じたのでしょうか？

人は何に触れたときに良心を感じ、
人生を、社会を信頼できるようになるのだろうか？

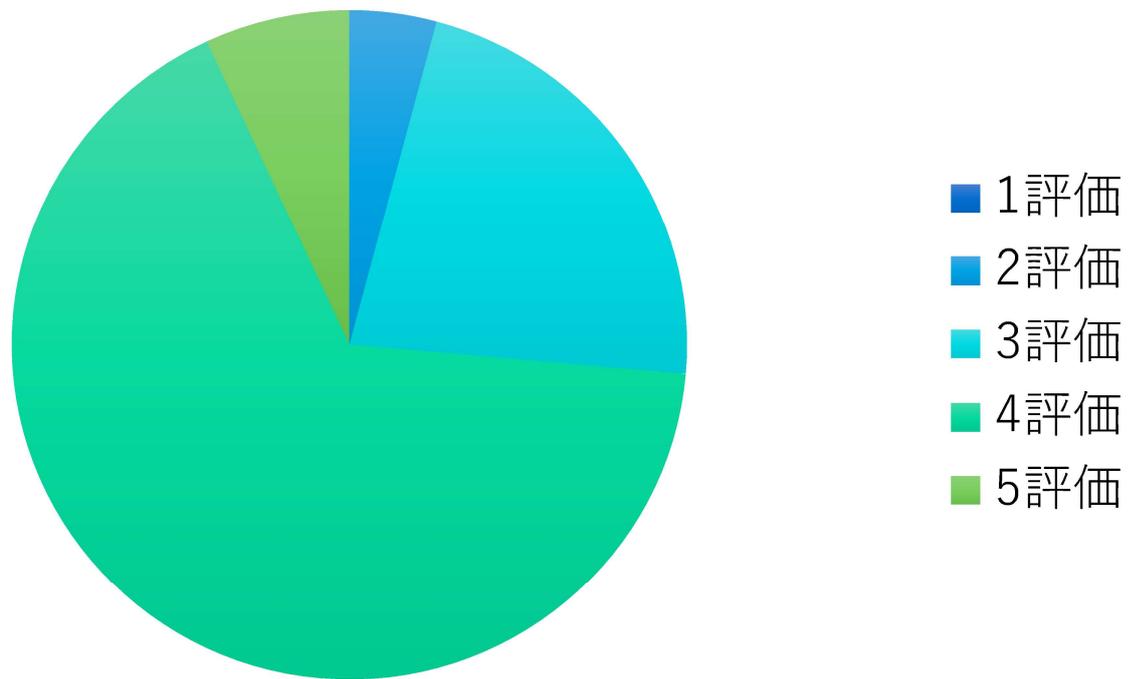
例えば・・・

- ① 無私の心、誰かに何かを奪い取られると感じないこと
- ② 圧倒的な志の高さ
- ③ 正直であること
- ④ お互いを尊重し合えること
- ⑤ 正義が通ること、悪が許されないこと
- ⑥ ？

2022年に講座で実施したアンケート

- 皆さんは自分が住んでいる自治体をどのように評価していますか？
- それはどのような部分を見て判断したのですか？
- これまでに「Good Job!」と思ったこと、または不満に感じたことはあったでしょうか。

自分が住んでいる自治体の評価



5（最も良い）と判断した理由

- 交通アクセスが非常に良い。
- 商業施設の利便性が高い。
- 都内なのに緑豊かな場所が多い。
- 住民トラブルが少ない
- プラスチックごみが可燃ごみ扱いなので便利。
- ホームページがわかりやすい。
- 不便を感じたことがない。

4（まあ良い）と判断した理由

- 防災対策が良い
- 子育て支援が良い
- 若い世代が多い
- 治安が良い
- 自然が豊か
- 暮らしやすい
- アクセスや商業施設の利便性
- 町内会での取り組みがしっかりしていて住民参加ができる。
- ごみが落ちていない
- 自治体職員が小中学校に出向き、出張講義をしてくれた。
- コロナへの対応が早かった。
- 子供の頃から自治体の主催するイベントに楽しく参加していた。
- 子供の医療費が安い。
- 中心部は都市計画がきちんとしている一方、旧集落では改善の余地がある。
- 待機児童が0人
- 税収入が良い
- 市役所がきれい
- LINEを使って必要な情報を流してくれる。
- 広報がきちんとしている
- ごみ処理場の立地問題への対応
- 環状道路がうるさいので減点
- スポーツ施設が充実している。
- ブランド力
- 街灯が少ないので減点
- 治安が悪いので減点
- 下水道の苦情に迅速に対応してくれた。

3（普通）と判断した理由

- 役所での手続きがスムーズ
- 差し障りのない政策
- まだ住み始めたばかりなのでわからない
- 何も感じない。
- 駐輪場を便利なところにつけている。
- 自治体が行っていることへの情報が市民にうまく伝わっていない。
- よく知らない。
- 両親などの話を聞いて。
- 道路が清潔。
- 道路の陥没事故が不安。
- 不安に思うことはないが、素晴らしいと思うこともない。
- コロナ対応が残念。
- 交通事故が多い。

4（あまり良くない）と判断した理由

- 地域住民とのかかわりが無い
- 治安の悪さや交通の不便さ
- 高齢者の数が多く、若者の数が年々減り、2020年3月には市内の小学校が一つ閉校している。

自治体Good Job!と感じた体験

- 一人暮らし高齢者の孤立を阻止するべく、「高齢者見守り協定」という取り組みを行っていること
- 横断歩道のなかった道路に横断歩道が着いた
- コミュニティバスが便利
- 環境の保全や整備(自然・昔ながらの雰囲気)の保持)
- 駅周辺の開発
- 住民誘致
- 企業誘致
- 新たな取り組みを積極的に行うこと。しかも時勢に合わせて柔軟。
- 通勤、通学のラッシュ時には警察の方が交差点に立ってくださる。
- 雪が降った際には役場の方々が除雪車を動かして下さりよほどのことがない限り交通渋滞が起こらない(北海道)
- インフラ整備に積極的

自治体Good Job!と感じた体験

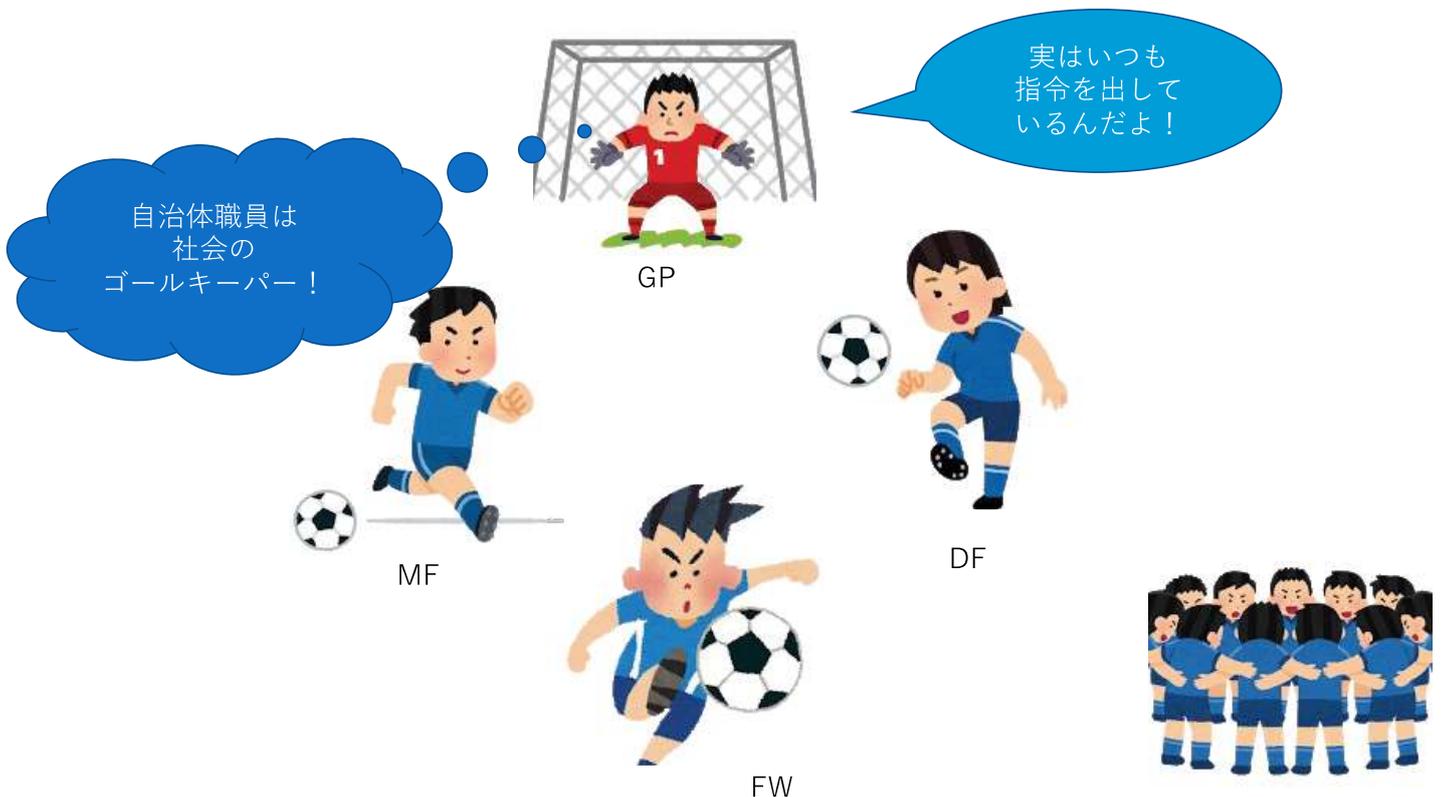
- コロナ対応が早い
- 自治体主催のイベントで旧友に出会えた
- 統合された小学校の跡地の利用（特に体育館）が個人で簡単にできるようになった
- 震災で液状化したのに復旧が早かった
- 道路状況が改善された
- 魅力的な図書館ができた
- 水害対策
- 医療費が中学生まで無料
- 図書館の本を近くの公民館まで配送してくれるサービス
- 知事と市民の信頼関係ができています
- 待機児童問題が解決された
- 環境問題に敏感
- 若い市長（40代）が子育て政策に積極的に取り組んでいる

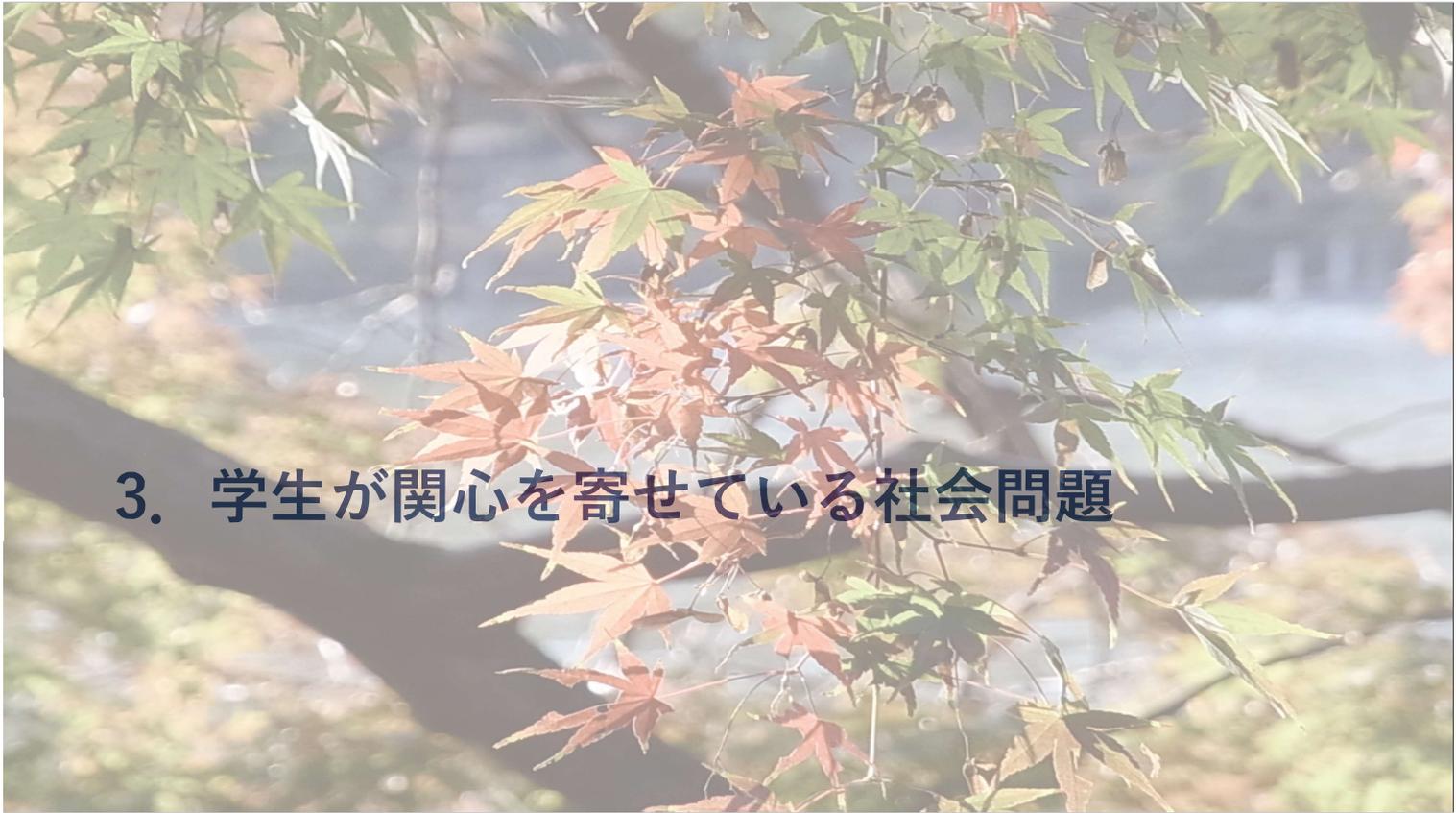
自治体に不満を感じたこと

- こども医療費助成（通院分）の対象年齢の引き下げ
- 区民事務所が混雑していて、手続きに時間がかかった
- 駅がない、あるいは遠いためアクセスが悪い
- 幅の狭い通りが多く、歩行者と自転車がよくぶつかりそうになる
- 同じ区内でも治安の良さの差が大きく、悪い地域は非常に住みにくい
- コロナ対応が遅い
- 高齢化が進んでいるため、交通機関に関してもっと高齢者に配慮あるサービスがあればいいのに。
- 人が集まるようなイベントをよく開催している。

自治体に不満を感じたこと

- 運動施設が少ない
- 魅力的な商店がない
- 手続きの説明文書がわかりにくい
- 保育園が少ない、保育士の給料が安い
- 利用者の少ない市民センターを作ったこと
- 成人式の会場がショボかった
- 役所が17時までしか開いていない
- 市内で格差が大きい
- バス・電車の本数が少ない





3. 学生が関心を寄せている社会問題

若者たちは決してお気楽ではありません

2022年に「福祉マネジメント論」の授業で実施したアンケート

Q もう生きていくのは嫌だなと思ったことはありますか？

●ある（またはそれに近い答え）：30人

- 死にたいとまではいかないが、生きなくてもいいと思ったことはある。
- あったような気がするが忘れた。
- 何回かはあると思います。時期は詳しく覚えていません。
- 本気で死にたいと思ったことはないが、明日が来なければいいなと思うことはある。
- 本気ではないが、軽く思ったことはある。

●ない：33人

あなたを今ここに繋ぎ止めているものは何でしょう？

Doing

- 趣味 (11人)
- 自分が好きなこと、夢中になれること (5人)
- 成果 (2人)
- おいしいご飯
- 楽しいこと
- 週末の好きなサッカーチームの試合
- 大好きなゲーム
- 音楽
- 自分のやりたいことができているという満足感
- 働いているということ
- 日々の生活
- 行動一つ一つにやりがいを感じている

人との関わり

- 友達 (32人)
- 家族 (22人)
- 周りの人たちとの関係 (7人)
- 恋人 (5人)
- 動物 (飼い猫、飼い犬、近所の犬) (3人)
- 親 (3人)
- 親や世話になった人たちへの迷惑
- 人
- 血のつながりのある人
- 関わっている人たちの言葉
- 守るべき存在、支えを必要としてくれる存在
- 助けてくれた人
- つらい時に話を聞いてくれ、私の存在を認めてくれた周りの家族や友人
- 仲間
- 家族に対する感謝
- 家族とペットの死

あなたを今ここに繋ぎ止めているものは何でしょう？

未来

- これからやってみたいこと (5人)
- 未来に対する希望 (4人)
- 夢 (3人)
- 将来の自分の可能性 (2人)
- やらなければいけないこと
- 目標
- 将来豊かな暮らしをしていきたいという気持ち
- まだ体験したことのないことや場所への興味
- 友達と遊ぶ予定

その他

- 死ぬためのコストが大きいこと
- 何となくこれまで生きてこられたから、これからも何となく生きられるだろうという自負
- ストレスから目を逸らせること
- 死ぬ理由がない
- 死ぬことへの恐怖と、人生の中でたった一瞬だという認識があるから
- 楽観的な性格。「考えても何も変わらない、考えるより行動」がポリシー
- 気を紛らわせることがうまい

2023年に実施したアンケート（1年生）

「関心を寄せている社会課題は何ですか？」

少子化・子育て（43）

- 待機児童が多い
- 男性の育休取得率が低い
- 子どもの人権保障が不十分
- 少子化・人口減少・出生率低迷
- 子育て支援政策が不十分
- 子どもがのびのび遊べる環境がない
- 少子化による働き手の不足
- ワンオペ育児

環境問題（37）

- 最終的なゴミ処理
- 大気汚染
- プラスチックごみの処理・海洋汚染
- リサイクルが進まないこと
- エネルギー問題
- 食糧危機・フードロス
- 不適切な分別
- ごみ収集場の衛生問題
- 車の渋滞と騒音
- 原発をやめられないこと
- 地球温暖化
- ゴミの不法投棄
- 里山減少→野生動物の増加による被害

45

人権の保護（34）

- 在日外国人の生きづらさ
- 途上国の貧困問題
- 国内の経済格差
- 移民や難民の保護
- ホームレスの保護
- 性的マイノリティへの配慮が不十分
- 男女の不平等
- 保護犬、保護猫の殺処分
- トランスエイジ
- シングルマザーの貧困
- 経済格差
- 薬物依存
- 自殺や精神疾患の増加

働き方の問題（31）

- 運送業の人手不足、過酷な環境
- 仕事のストレスによる自殺、過労死
- 男女の賃金・昇進格差
- ファストファッションの搾取労働
- 長時間労働（富山県の過労死事件、教員の労働）
- 福祉の仕事環境が劣悪→人手不足
- ワーキングプア
- 職場のハラスメント
- 農業従事者の減少
- 後継者不足
- 酪農家の経営危機
- 人材不足
- 外国人労働者の定着・保護
- パワハラ・ブラック企業
- 物価高なのに低賃金
- 若年層の離職率が高い

若い人たちの生きづらさ (22)

- 若年層の自殺
- いじめ
- 奨学金が充実していない
- 教育費が高い
- 繁華街での家出少年・少女の保護
- ヤングケアラー
- 女子中高生のパパ活
- 世界と戦える人材が育っていないこと
- 教育格差

地方の課題 (18)

- 地方の過疎化
- シャッター商店街
- 空き家問題
- 限界集落
- 京都の伝統文化を守ること
- 耕作放棄地の増加
- 北海道の電車の廃線
- 地域活性化ができていない
- 地元のまちづくりプロジェクト

47

インフラ・交通の問題 (13)

- 建築物の老朽化
- バスが時間通りに来ないこと
- 図書館に漫画がない
- 電車のボックス席の非効率
- 満員電車
- エスカレーターの安全
- 水道の民営化
- 鉄道の廃線
- 自動車の渋滞
- 交通事故多発

高齢化・介護の問題 (13)

- 地方の高齢化が著しい
- 労働力不足
- 高齢ドライバーによる事故の増加
- シニアの働く機会を増やす
- 一人暮らしの高齢者を守ること
- 介護労働者の不足
- 介護施設の充実
- 老老介護
- 高齢者の孤独死

48

医療の問題 (5)

- 花粉症による被害や経済的損失
- 医療従事者の人手不足
- メンタル疾患へのケアが不十分
- 途上国の医療保険と医療資源

デジタル化 (3)

- スマホ依存、歩きスマホ
- 情報弱者へのサポート
- 行政のデジタル化の遅れ

その他

- 若者の投票率が低いこと
- SNS等の匿名の誹謗中傷
- 社会の一員であるという意識が薄い
- 治安の悪化
- 路上喫煙
- AIの急速な発展
- 立て看板の問題 (言論の自由vs風紀)
- 歩きスマホ
- 公共トイレの利用環境が悪い
- ポストコロナの対応

これって、自治体職員の仕事と大きく関わるものばかり？



何となく
高齢化社会に
貢献したいなあ・・・



民間企業はミッションがわかりやすい
ビジョンも描きやすい



公務員はいろいろな仕事があるけど・・・
総合職って具体的にはどんなことを？



まずは試験勉強
しなくちゃよね？

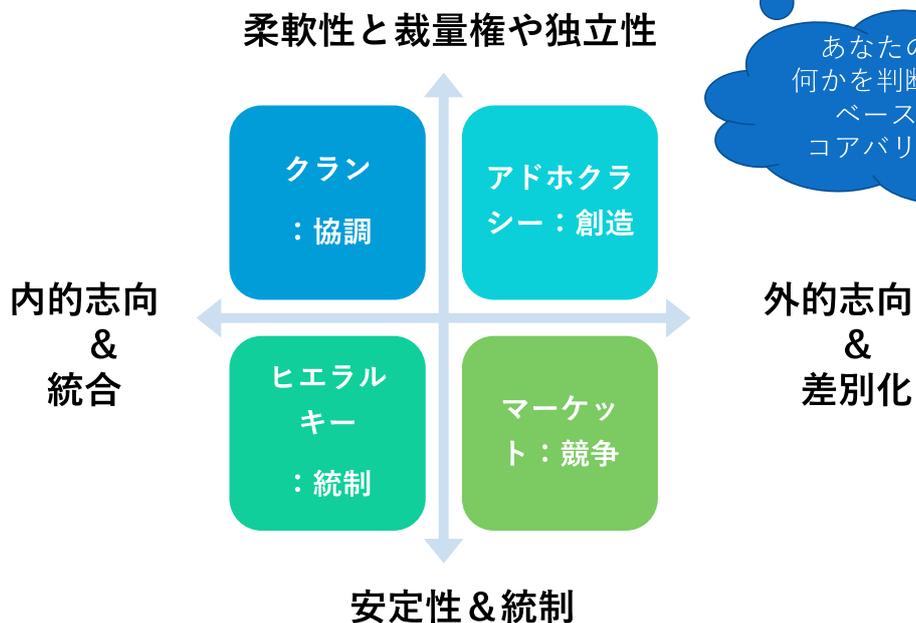




4. 組織文化の4つのかたち

組織文化の分類（競合価値フレームワーク）

キャメロン&クイン（2009）『組織文化を変える』より



クラン（Clan：氏族）文化 柔軟性 & 自由裁量 + 内的志向 & 統合

- 人々が多くのものを共有するフレンドリーな職場。
- リーダーはメンター的な温かい支援者、あるいは親のよう。
- 組織は忠誠心と伝統によってまとまっている。
- コミットメントは高い。
- 人材が成長することの長期的なメリットを重視している。
- 一体感とやる気を重視する。
- 顧客への心配りと人々への気遣いがあることが組織にとっての「成功」。
- チームワーク、組織メンバーの参加、コンセンサスを重視する。

キャメロン&クイン (2009) 『組織文化を変える』より ⁵³

クラン（Clan：氏族）文化 柔軟性 & 自由裁量 + 内的志向 & 統合

志向性	協力的
リーダーのタイプ	社員の自発的活動の促進者 メンター的な温かい支援者 チームワークの開発者
価値の源泉	コミットメント コミュニケーション開発
成功の定義	顧客への心配りと人々への気遣いができること
パフォーマンスの源泉	「社員の人材開発と組織への参加」

キャメロン&クイン (2009) 『組織文化を変える』より ⁵⁴

アドホクラシー（イノベーション）文化 柔軟性 & 自由裁量 + 外的志向 & 差別化

- ダイナミックで起業家精神にあふれるクリエイティブな職場。
- メンバーはあえて危険に身をさらしたり、リスクを取る。
- リーダーは革新者や、リスクを喜んで取る者だとされる。
- 組織を結びつけるものは実験やイノベーションに対するコミットメント。
- 時代の最先端にいることが重視される。
- 長期的に重視するのは成長と新しい資源の獲得。
- ユニーク、かつ新しい商品やサービスを生み出すことが「成功」。
- 個人の自発性や自由な活動を奨励する。

キャメロン&クイン (2009) 『組織文化を変える』より ⁵⁵

アドホクラシー（イノベーション）文化 柔軟性 & 自由裁量 + 外的志向 & 差別化

志向性	創造的
リーダーのタイプ	革新者、企業家 ビジョナリー 革新的なアウトプット
価値の源泉	変革 敏捷性・機敏性
成功の定義	ユニークかつ新しい商品・サービスを生み出すこと
パフォーマンスの源泉	「革新、ビジョン、新しい資源」

キャメロン&クイン (2009) 『組織文化を変える』より ⁵⁶

ヒエラルキー文化（官僚的文化）

安定性 & 統制 + 内的志向 & 統合

- 形式的で構造化された職場。
- 決められた手順や手続きが活動を規定する。
- リーダーは効率性を重視する良いコーディネイター、まとめ役であることに自負を持っている。
- スムーズに組織を機能させ続けることが最も重要。
- 公式のルールや方針が組織を結びつける。
- 長期的な観点で意識されるのは、安定性や効率性、スムーズな業務の流れ。
- 信頼できる製品・サービスの供給、スムーズな日程調整、低コストが組織の「成功」。
- 管理の上では、雇用の確保と将来予測の可能性が関心事となる。

キャメロン&クイン (2009) 『組織文化を変える』より ⁵⁷

ヒエラルキー文化（官僚的文化）

安定性 & 統制 + 内的志向 & 統合

志向性	管理的・支配的
リーダーのタイプ	活動のコーディネイト役 監視者・まとめ役
価値の源泉	効率的、適時性 一貫性と画一性
成功の定義	信頼できる製品・サービスの供給 スムーズな日程調整 低コスト
パフォーマンスの源泉	「管理と効率性と信頼できる業務プロセス」

キャメロン&クイン (2009) 『組織文化を変える』より ⁵⁸

マーケット文化

安定性 & 統制 + 外的志向 & 差別化

- 過程ではなく、結果を重視する。
- 仕事を完遂させることを重視する。
- メンバーは競争心が強く、目的意識がはっきりしている。
- リーダーは厳しい要求で社員を鼓舞し、生産的で競争を好む。
- 組織を結びつけるものは勝利への執着心。
- 組織外での評判や名声、成功が組織内の共通の関心事。
- 競争力のある行動や測定可能なゴール・目標を達成することが長期的な関心事。
- 競合他社に勝てる製品・サービス価格の設定、市場シェアリーダーになることが組織にとっての「成功」。

キャメロン&クイン (2009) 『組織文化を変える』より ⁵⁹

マーケット文化

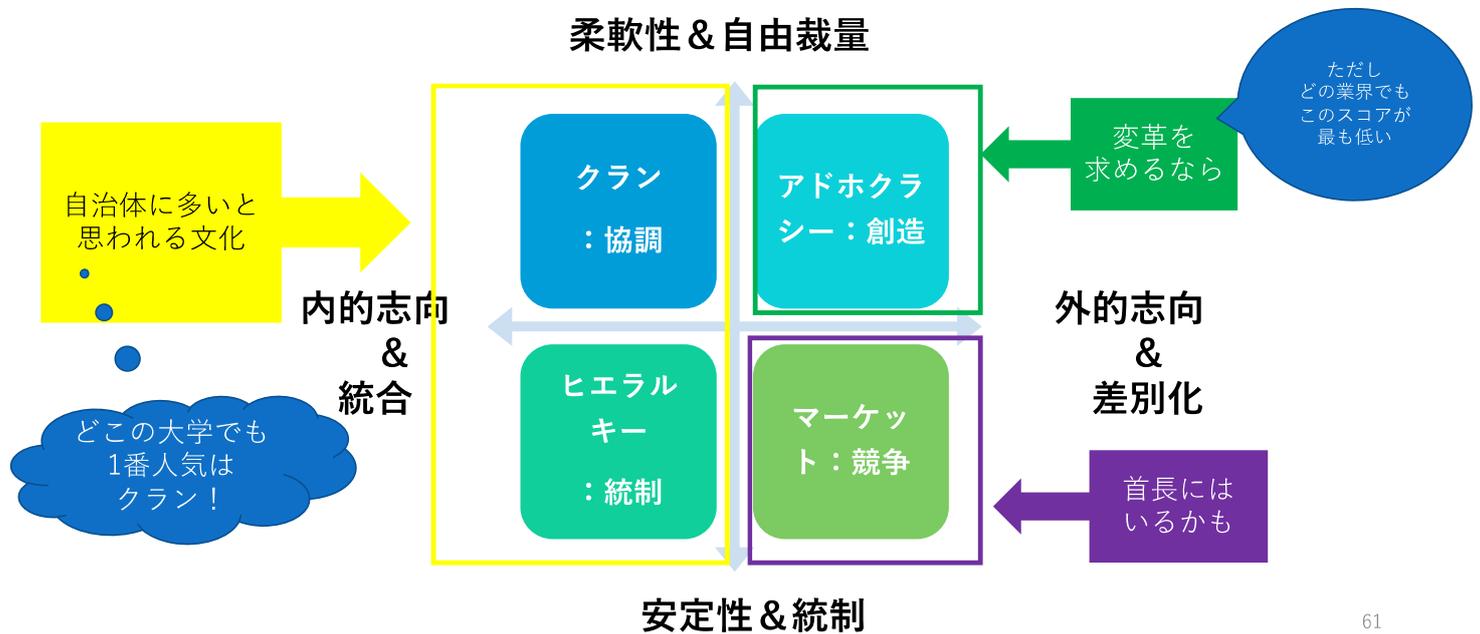
安定性 & 統制 + 外的志向 & 差別化

志向性	マーケット
リーダーのタイプ	厳しい要求で社員を鼓舞する 生産的で競争を好む
価値の源泉	市場シェア、目標の達成 収益性
成功の定義	競合他社に勝てるような製品・サービスの価格設定 市場シェアリーダー
パフォーマンスの源泉	「積極的な競争と顧客志向」

キャメロン&クイン (2009) 『組織文化を変える』より ⁶⁰

組織文化の分類 (Competing Values Framework)

小沢一郎 (2014) 「組織文化のイノベーションに関する一考察」より



61

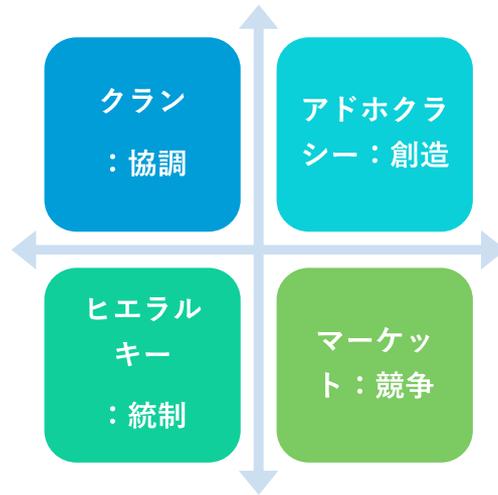
組織文化から考えると・・・

- もし現在のリソースを活かしながら若い人を惹きつけるには、**クラン**の良さを強調するのがよいかもしれない。
- 自治体職員ならではの温かさ、仲間意識、同期意識などは十分魅力になりうる。
- もし変革を求めるなら、**アドホクラシー**の要素を取り入れてみてはどうだろうか。自治体職員でもイノベーションは起こせるのだから。
- そして、労働組合はクラン的仲間意識、アドホクラシー的変革意識を併せ持った存在だと考える。
- 仮に自治体がヒエラルキー文化だったとしても、労働組合は組織文化が違う（例えば「家族的で温かい」「変革に積極的」）と感じてもらえれば、若年層も集まるかもしれない。

人事管理に対するそれぞれの価値観

人事の役割	社員全員の擁護者
手段	社員の要求に応じること
目的	団結、コミットメント、人的能力の促進
必要な能力	やる気の評価 マネジメント能力開発 システム改善

人事の役割	チェンジ・エージェント
手段	変革を促進すること
目的	組織の刷新・変革
必要な能力	システム分析 組織変革のスキル 相談に乗ったり、アドバイスし、活動を促進



人事の役割	管理の専門家
手段	業務プロセスのリエンジニアリング
目的	効果的なインフラ
必要な能力	プロセス改善 顧客関係管理 サービスに対するニーズの評価

人事の役割	戦略的ビジネスパートナー
手段	人事とビジネス戦略を整合させる
目的	財務的效果
必要な能力	事業活動全般のスキル 戦略的分析 戦略的リーダーシップ

自身の組織（自治体・組合）の組織文化は？

	自治体	組合
組織を支配している文化のタイプは？		
現在の文化と将来望ましいと思われる文化とが一致しない点は？		
①戦略、②リーダーシップスタイル、③報酬体系、④社員を管理するアプローチ、⑤意思決定や方針などが整合的か？		

	自治体	組合
組織文化は適切に外部環境に対応しているか？		
どの分野の能力が未開発なのか？ あるいは過度に開発しすぎなのか？		
どこにコア・コンピタンスが存在するのか？		



2023年11月1日（水）

自治労会館

《新採組織化対策会議》

新採対策と組織強化

～「組合員にこっち（＝組合）を向いてもらう」
その取り組みが組合を強くする～

総合組織局

強化拡大局長 郷 孝幸

1. 本日の学習会のポイント

各県本部が、単組の新採職員の組合加入の取り組みに寄与する構成にしました。

また、各県の状況にもよりますが、新採加入について単組の自主性に任せることなく、推進資料の提供など一歩踏み込んだ対応が必要な時期に差し掛かっていることを前提にしています。

- ・組合をわかりやすく説明する。⇒言語化する
- ・経済的メリットを提供する。⇒じちろう共済を論理的に説明する

2. 労働組合の加入状況

(1) 日本全体の労働組合加入率

◆厚生労働省「2021年労働組合基礎調査」

全体組織率：16.9%

企業規模別組織率：雇用者1千人以上39.2%（全体16.1%）

日本の労働組合は、大企業中心といえます。つまり、職場に組合があることは優良企業の証ともいえるのではないのでしょうか。

職場に組合がある以上、組合に加入することは当然のことです。

☞新採・若手職員、会計年度任用職員、経験豊富な60歳以上職員にも、同じことです。

3. 新採職員向けの説明会でのポイント

- 組合をわかりやすく説明する。
- 経済的なメリットも説明します。

若者の労働組合観

高校で労働組合や労働法の授業は1時間程度。ワークルールも知らず、社会に出される

➡予備知識もないので、マイナスイメージもない。要は、こちら側のアプローチ次第

人の印象は、視覚、聴覚で9割決まります。初見が大事！ 視覚（見た目）が55%、聴覚（声、話し方）は38%、言葉は7%

- 服装、髪型に乱れはありませんか
- 清潔感がありますか
- 表情が硬くなっていませんか
- 明るい声で、はっきりと話をしていますか
- 組合加入の重要性を、熱意をもって話をしましょう
- 組合用語は使いません（オルグ× 闘争× 闘い×）
- 説明会の役割分担を明確にし、時間も区切りましょう
- 職場訪問の場合、組合員のアシストを受けられるよう、事前に根回しをしましょう
- 青年部の役員も、説明会・職場訪問に参加しましょう

ここからは、単組の新規採用者向け組合加入説明会で使う資料の例です。

組合を言語化するとともに、じちろう共済のメリットを中心に構成してあります。

ここでは、自治体単組を意識し地方公務員とありますが、相手方によって変更してください。

1. 労働組合の役割

(1) 労働組合は消防署のようなもの

【消防署】



- ◆ 火事や急病の緊急時、連絡をすれば、駆けつけ、処置してくれます。
- ◆ 未然の防止に地域を回って点検したり、住民意識を高める日常活動も大事にしています。

【労働組合】



- ◆ 困った時に相談すれば、いっしょに解決に取り組みます。
- ◆ 職場点検や組合員との対話など、日常活動を大切にしています。



(2) 組合活動の4本柱



① 賃金・労働条件の向上

② 仲間づくり

③ 仕事に役立つセミナー等

④ 福利厚生



**がんばる皆さんを応援する
のが労働組合！**

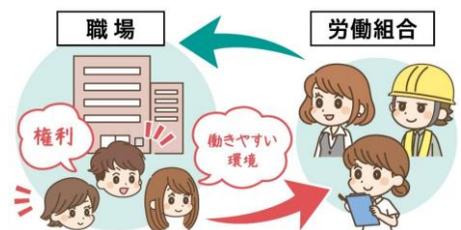
2. がんばる皆さんを応援する労働組合の活動

(1) 賃金労働条件の向上

組合員の意見を集め、首長や人事課と交渉し、働きやすい職場をつくっています。



組合は、春・秋の基本要求に加え、テーマごとに随時、要求や交渉（事務折衝）を行います。



(2) 仲間づくり

◎私たちの仕事は職場の同僚や先輩、他の部署との連携が必要です。年代や職場を超えたヨコのつながりをつくるのも、組合の大事な役割です。

◎さらには、他の自治体に知り合いが多ければ、情報も入手しやすく、仕事をもっとうまく回すことができますね。



(3) 仕事に役立つセミナーなど



例えば、40歳になった時の自分の給料がいくらか、人事課は教えてくれません



◎私たちの賃金・労働条件制度を学べる場も組合です。

◎その他、A I など最先端の話題や組合員に関心のあるセミナーも、組合では開催しています。

9

(4) 組合の福利厚生

①レクリエーション活動

バスレク、クラブ活動など・・・
単組で実施している楽しい行事を記載しましょう。

②じちろう共済

組合加入の特典！

【じちろう共済とは】

- 組合がつくった、組合員のための助け合いの制度で自治労組合員しか使えない制度です。
- 生命保険にあたる、じちろう団体生命共済、車の任意保険のマイカー共済、積立型の長期共済・税制適格年金など、生命保険、損害保険の役割です。
- 全国で約50万人が利用しています。

じちろう共済を利用することで、使えるお金を増やしましょう。

食料品、ガソリン等の物価が高騰している中、使えるお金を増やす近道は、代表的な固定経費である生命保険料を削減することです。

これから皆さんの職場に、生命保険会社のセールスが営業に来ることでしょう。新採の皆さんに高額な死亡保険を勧めることもあります。組合と一緒に社会保障制度や職場の保障制度を学び、自分に必要な保障を手に入れましょう。

じちろう共済～安心のラインアップ～

◆団体生命共済≒生命保険



病気、ケガ、死亡まで、幅広くカバーする1年更新の共済

- ・一般生命保険料控除の対象
 - ・毎年見直しができる！
 - ・剰余が出た場合の割戻金
(返金率 2020年17.3%、2021年18.8%、2022年18.1%)
- つまり、10ヶ月の掛金で12ヶ月の保障が受けられる！

◆長期共済…1口3,000円からの積み立て（予定利率1.25%）

- ・在職中は積み立て、退職後の【年金・医療・遺族給付】の準備に！
- ・保障は退職時点に選択できます。
- ・退職時に保障を選択せず、解約返戻金としての受け取りも可能！
- ・一般生命保険料控除の対象！

◆税制適格年金…1口5,000円からの積み立て（予定利率1.25%）

- ・退職後の保障を組合員本人の年金に絞り込み
- ・退職後の年金が必要ないときは、それまでの積立金を解約返戻金として受け取りも可能！
- ・個人年金保険料控除の対象！

<長期共済、税制適格年金積立シミュレーション(1.25%で運用)>

長期共済・在職中積立金額例

月掛金：1口3,000円あたり

単位：円

積立年数	掛金累計	積立金・解約返戻金
1年	36,000	35,300
2年	72,000	71,000
3年	108,000	107,100
4年	144,000	143,700
5年	180,000	180,700
6年	216,000	218,000
7年	252,000	255,900
8年	288,000	294,100
9年	324,000	332,800
10年	360,000	372,000
15年	540,000	574,600
20年	720,000	789,100
25年	900,000	1,016,200
30年	1,080,000	1,256,700
35年	1,260,000	1,511,400
40年	1,440,000	1,781,000

税制適格年金・在職中積立金額例

月掛金：1口5,000円あたり

単位：円

積立年数	掛金累計	積立金・解約返戻金
1年	60,000	58,800
2年	120,000	118,400
3年	180,000	178,600
4年	240,000	239,500
5年	300,000	301,100
6年	360,000	363,400
7年	420,000	426,500
8年	480,000	490,300
9年	540,000	554,800
10年	600,000	620,000
15年	900,000	957,700
20年	1,200,000	1,315,200
25年	1,500,000	1,693,700
30年	1,800,000	2,094,500
35年	2,100,000	2,519,000
40年	2,400,000	2,968,300

◇5年目からは、積立金・解約返戻金が掛金を上回ります。

◇コツコツ積み立てすることが有効。時間を味方につけましょう！

加入するには年齢制限があります。

【長期共済】

発効日現在 満59歳以下

【税制適格年金】

発効日現在 満54歳以下

返戻率に注目！

10年確定年金123.7%

15年確定年金136.8%

◆マイカー共済

- 低廉な掛金（こくみん共済coop全国共通掛金から、団体割引32.5%引き。最大22等級・64%割引）
- 公務員は、起訴されて禁錮刑以上になると失職します。
- じちろうマイカー共済は、失職を防ぐための弁護士費用特約が付いています。
- 万が一の事故の際は、全国組織の「こくみん共済coop（全労済）」が対応

見積してみませんか？

現在の保険証書、車検証のコピー（写メ）を用意し、組合に提出してください。どれくらいお得かわかります。

2021年4月に、T県●●市の会計年度任用職員（組合未加入）が交通事故を理由に不幸にも失職してしまいました。損保会社の弁護士費用等補償特約は、相手方に損害賠償を求めるための弁護士費用に対応するもの。したがって、地方公務員の身分を守るための弁護士費用に対応はしていません。地方公務員ならマイカー共済ですね。

③ろうきんの活用～使わないなんてもったいない～

- ろうきんは、サザエさんでいうところの三河屋さん
呼べば来る。呼ばなくても御用聞きに来る。昼休みや休暇を取得してまで銀行に行かなくてもいいんです。
- 他行、コンビニATMでお金をおろしても、手数料即時キャッシュ。つまりタダ！
- インターネットバンキングを利用すれば、他行へのフル込み手数料月3回目までキャッシュバック！
- アプリで通帳が確認できるので、近くに支店がなくても大丈夫
- 住宅ローン、車のローンなど、組合員に有利な利率設定
- **給与振込はろうきんへ！**

**説明会に参加いただき、ありがとうございました。
皆さんの入職と組合加入を心から歓迎します。**

◎ご不明な点は、次の組合役員、
または組合事務所までお問い合わせください。

- ◆ 役員氏名 ●●部××課（内線●●●●●）
- ◆ 役員氏名 ●●部××課（内線●●●●●）
- ◆ 役員氏名 ●●部××課（内線●●●●●）
- ◆ 役員氏名 ●●部××課（内線●●●●●）

●●●●職員労働組合事務所（本庁●階）
（組合職員 ●●、●●）

TEL：0000-00-0000（内線0000）/FAX：0000-00-0000



これ以降は、担当者向けの参考資料です。

じちろう共済は、理解すると面白い！そして、組合員から喜ばれる制度です。

組合員に喜んでもらえることは、組合役員冥利に尽きます。

新採のじちろう共済加入に向けた「単組役員向けオンラインセミナー」（予定）

2024年2月21日（水）、2月28日（水）、3月6日（水）

お昼休み時間に30分程度のセミナーですので、お昼を食べながら参加し、じちろう共済の知識を深めましょう。…詳細は後日ある発文でご確認ください。

1. じちろう共済を推進するためのポイント

～じちろう共済知らなかったをゼロに～

- じちろう共済の仕組みを知っていて加入しないのと、知らなくて加入できないは雲泥の差。組合役員にも説明責任が求められます。
- 物価高の中、可処分所得を増やすには、固定経費を削減することが一番の近道。代表的な固定経費とは、携帯電話利用料、生命保険料。
⇒生命保険は、セールスに言われるまま加入する人が多い。ライフステージを考慮せずに、保険の見直しもせずに高額な保険料を支払い、損をしている可能性が高い。生命保険料の比較は意外と簡単に出来ることを認識してもらいましょう。

- 生命保険に加入する理由を理解してもらう。
- 社会保障制度などを正しく理解する。
- そのうえで、じちろう共済の制度を理解してもらう

2. 社会保障制度を理解したうえで生命保険を考えましょう

～木（生命保険）だけではなく、森（社会保障制度）をみるのが重要～

①生命保険に加入する理由を考える

- 残された家族の生活、自分の医療費etc

②高額医療費制度、遺族共済年金、退職金、簡易生命表などを理解する

- 日本の社会保障制度は充実している。

③じちろう共済と民間生保を比較し、じちろう共済の優位性を理解します

- 生命保険は、セールスに言われるがまま加入していることが多い。
- 比較をしない人がほとんど

※ 自分が加入する保険の保障額、月額保険料をいえる人は、まずいない。

3. 社会保障制度の基礎知識

(1) 医療費

- 入院・手術をしても1ヶ月あたりの医療費には、自己負担限度額があります。= 高額医療制度
⇒職員の1ヶ月の医療費自己負担は約25,000円、国保、協会けんぽよりも恵まれています。
入院した場合、必要になるのは差額ベット代と食事代（一食あたり460円）

(2) 退職金 勤続年数に応じて退職金も支払われます。

(3) 死亡率

2021簡易生命表

	男	女
20歳	0.00042	0.00024
30歳	0.00052	0.0003
40歳	0.00092	0.00056

日本にいる日本人について、1年間の死亡状況が今後変化しないと仮定したときに、各年齢の人が1年以内に死亡する確率

(4) 交通事故

- 公務員の場合は、起訴されて禁錮刑以上になると失職します。⇒つまりクビ
- 失職を防ぐための弁護士費用特約が付いているのは、じちろうマイカー共済だけ
- 万が一の事故の際は、全国組織の「こくみん共済coop（全労済）」が対応
⇒じちろう共済はこくみん共済coopのディビジョンのひとつです。

4. 一世帯あたりの生命保険の平均と「じちろう団体生命共済」の比較

1年間に支払っている一世帯あたりの生命保険料（個人年金含）

371,000円（全世帯）月平均30,916円

（世帯主：死亡1,386万円 入院9,800円 配偶者 692万円 入院8,100円）
（公財）生命保険文化センター 令和3年「生命保険に関する全国実態調査」

371,000円×40年 = 14,840,000円 人生で2番目に高い買い物！

上記の平均的な保障を「じちろう団体生命共済」に置き換えると（40才夫婦）

組合員 k型30コース（死亡1500万円、入院日額10,000円） 月掛金 5,390円
配偶者 キ型28コース（死亡700万円、入院日額8,000円） 月掛金 4,220円
ふたりで月に9,610円 割り戻しが例年通り18%程度あるとすると7,880円程度！

4. 生命保険を知りましょう

① 生命保険に入る理由

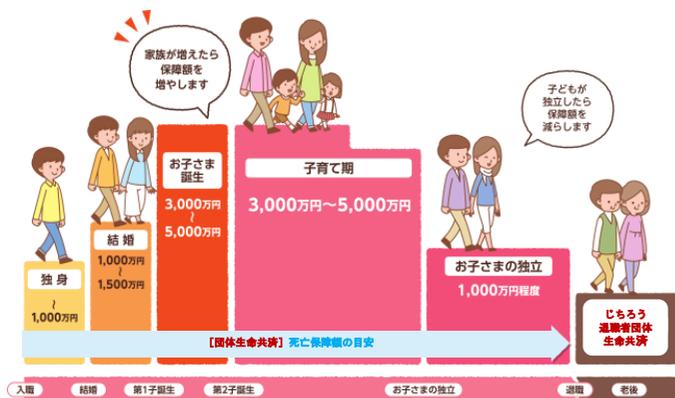
- 残された家族の生活の安心のため、医療費の備え。
⇒遺族年金、退職金、高額療養制度を忘れずに。

② 保障の考え方

- 結婚、出産、子の独立など、ライフステージにあわせた保障がトレンド
- 若手が死亡保障4000万円にする必要がありますか？ ⇒大概、無事、定年退職を迎えます。
- 生命保険は住宅ローンと一緒に。つまり保険料が払えなくなったら保障はなくなります。
- 若い時は保険料が安く、40歳位から急激に上がる商品があります。
⇒40歳で他保険を切り替えようとしても、その頃には持病を持つことが多く乗り換えられないことも。
- 大きな保障を必要とすれば保険料は高額になります。適正な保障にすれば保険料も抑えられます。
- 保障は見直すもの。じちろう団体生命共済は毎年見直しができる！
- 生涯支払う保険料を試算してみることも重要！

生命保険のトレンド

～ライフステージにあわせて設計する～



・年齢や家族の人数などで必要な保障額は変わっていく。変化があれば見直しが必要。
・保障を大きくすれば掛金は上がり、保障を下げれば掛金も下がります。掛金は自分でコントロールしたいものです。

これらを踏まえ、生命保険の保障を考えることが重要です！

県本部別 新規採用者加入状況（自治体単組）

都道府県	2020年			2021年			2022年			2023年(6.1)			2023年(9.1)			2023.9 -2023.6	
	採用者数	加入者数	加入率	採用者数	加入者数	加入率	採用者数	加入者数	加入率	採用者数	加入者数	加入率	採用者数	加入者数	加入率	#DIV/0!	#DIV/0!
北海道	3,258	2,383	73.1%	3,021	2,131	70.5%	2,994	2,037	68.0%	3,029	1,775	58.6%	3,042	1,883	61.9%	0.0%	3.3%
青森県	689	256	37.2%	758	264	34.8%	816	261	32.0%	692	175	25.3%	692	186	26.9%	0.0%	1.6%
岩手県	344	173	50.3%	342	178	52.0%	319	158	49.5%	315	132	41.9%	315	133	42.2%	0.0%	0.3%
宮城県	947	399	42.1%	859	347	40.4%	1,047	439	41.9%	896	360	40.2%	947	363	38.3%	0.0%	-1.8%
秋田県	505	388	76.8%	487	360	73.9%	470	332	70.6%	516	376	72.9%	515	379	73.6%	0.0%	0.7%
山形県	644	576	89.4%	585	520	88.9%	678	593	87.5%	697	624	89.5%	690	617	89.4%	0.0%	-0.1%
福島県	935	740	79.1%	914	682	74.6%	990	661	66.8%	1,071	644	60.1%	1,069	674	63.0%	0.0%	2.9%
新潟県	813	662	81.4%	816	649	79.5%	834	678	81.3%	839	564	67.2%	0	0	###DIV/0!	0.0%	###DIV/0!
群馬県	630	627	99.5%	616	609	98.9%	730	714	97.8%	762	752	98.7%	762	752	98.7%	0.0%	0.0%
栃木県	588	488	83.0%	549	468	85.2%	655	572	87.3%	631	528	83.7%	633	531	83.9%	0.0%	0.2%
茨城県	853	549	64.4%	851	519	61.0%	830	483	58.2%	883	485	54.9%	895	508	56.8%	0.0%	1.8%
埼玉県	1,571	256	16.3%	1,473	261	17.7%	1,394	302	21.7%	1,588	257	16.2%	1,591	271	17.0%	0.0%	0.8%
東京都	2,797	1,749	62.5%	2,176	1,291	59.3%	2,357	1,352	57.4%	2,679	1,258	47.0%	3,244	1,416	43.6%	0.0%	-3.3%
千葉県	840	555	66.1%	921	684	74.3%	859	574	66.8%	836	585	70.0%	836	589	70.5%	0.0%	0.5%
神奈川県	2,917	1,310	44.9%	2,649	1,250	47.2%	2,690	1,318	49.0%	2,642	1,294	49.0%	2,829	1,455	51.4%	0.0%	2.5%
山梨県	494	387	78.3%	511	373	73.0%	518	358	69.1%	509	316	62.1%	509	376	73.9%	0.0%	11.8%
長野県	1,120	974	87.0%	1,150	1,000	87.0%	984	877	89.1%	1,082	924	85.4%	1,082	924	85.4%	0.0%	0.0%
富山県	678	629	92.8%	648	570	88.0%	572	491	85.8%	562	476	84.7%	0	0	###DIV/0!	0.0%	###DIV/0!
石川県	469	412	87.8%	509	474	93.1%	473	409	86.5%	569	504	88.6%	569	504	88.6%	0.0%	0.0%
福井県	418	374	89.5%	399	333	83.5%	386	336	87.0%	480	423	88.1%	474	415	87.6%	0.0%	-0.6%
静岡県	766	700	91.4%	743	657	88.4%	751	663	88.3%	740	623	84.2%	747	631	84.5%	0.0%	0.3%
愛知県	1,337	611	45.7%	1,116	705	63.2%	992	458	46.2%	1,212	502	41.4%	1,219	512	42.0%	0.0%	0.6%
岐阜県	1,127	873	77.5%	1,101	830	75.4%	622	443	71.2%	607	456	75.1%	651	480	73.7%	0.0%	-1.4%
三重県	938	808	86.1%	822	720	87.6%	826	728	88.1%	882	760	86.2%	846	726	85.8%	0.0%	-0.4%
滋賀県	780	447	57.3%	859	371	43.2%	902	433	48.0%	916	405	44.2%	925	414	44.8%	0.0%	0.5%
京都府	718	222	30.9%	576	93	16.1%	547	103	18.8%	532	99	18.6%	664	114	17.2%	0.0%	-1.4%
奈良県	461	293	63.6%	679	415	61.1%	747	494	66.1%	680	414	60.9%	681	411	60.4%	0.0%	-0.5%
和歌山県	568	476	83.8%	631	509	80.7%	564	469	83.2%	571	508	89.0%	597	526	88.1%	0.0%	-0.9%
大阪府	2,237	572	25.6%	2,546	639	25.1%	2,476	579	23.4%	2,394	431	18.0%	2,413	506	21.0%	0.0%	3.0%
兵庫県	2,618	1,148	43.9%	2,500	970	38.8%	2,299	855	37.2%	2,218	742	33.5%	2,356	622	26.4%	0.0%	-7.1%
岡山県	440	320	72.7%	434	302	69.6%	483	325	67.3%	441	307	69.6%	445	316	71.0%	0.0%	1.4%
広島県	1,130	745	65.9%	1,009	679	67.3%	984	545	55.4%	992	574	57.9%	996	580	58.2%	0.0%	0.4%
鳥取県	419	351	83.8%	374	307	82.1%	386	324	83.9%	402	311	77.4%	466	431	92.5%	0.0%	15.1%
島根県	505	483	95.6%	576	534	92.7%	710	647	91.1%	647	588	90.9%	664	606	91.3%	0.0%	0.4%
山口県	534	419	78.5%	522	418	80.1%	573	480	83.8%	551	441	80.0%	551	441	80.0%	0.0%	0.0%
香川県	582	504	86.6%	631	510	80.8%	556	446	80.2%	573	436	76.1%	0	0	###DIV/0!	0.0%	###DIV/0!
徳島県	438	398	90.9%	459	417	90.8%	485	428	88.2%	487	379	77.8%	487	393	80.7%	0.0%	2.9%
愛媛県	614	147	23.9%	640	110	17.2%	678	122	18.0%	626	142	22.7%	628	154	24.5%	0.0%	1.8%
高知県	417	210	50.4%	414	183	44.2%	416	189	45.4%	482	188	41.6%	451	219	48.6%	0.0%	7.0%
福岡県	1,304	825	63.3%	1,475	852	57.8%	1,611	1,044	64.8%	1,594	920	57.7%	1,634	986	60.3%	0.0%	2.6%
佐賀県	458	391	85.4%	483	392	81.2%	482	398	82.6%	538	389	72.3%	538	418	77.7%	0.0%	5.4%
長崎県	536	325	60.6%	625	320	51.2%	725	312	43.0%	654	297	45.4%	685	297	43.4%	0.0%	1.6%
大分県	584	554	94.9%	547	496	90.7%	587	537	91.5%	624	516	82.7%	624	529	84.8%	0.0%	2.1%
宮崎県	535	338	63.2%	575	385	67.0%	606	372	61.4%	615	281	45.7%	619	327	52.8%	0.0%	7.1%
熊本県	867	710	81.9%	732	568	77.6%	787	580	73.7%	824	527	64.0%	839	574	68.4%	0.0%	4.5%
鹿児島県	757	564	74.5%	747	589	78.8%	890	645	72.5%	762	477	62.6%	774	524	67.7%	0.0%	5.1%
沖縄県	696	337	48.4%	725	368	50.8%	829	458	55.2%	908	382	42.1%	908	409	45.0%	0.0%	3.0%
総計	43,876	27,658	63.0%	42,775	26,302	61.5%	43,110	26,022	60.4%	43,720	24,523	56.1%	43,102	24,122	56.0%	0.0%	-0.1%

新規採用者加入状況（自治体単組・団体区分別）

自治体単組 団体区分	2020年			2021年			2022年			2023年(6.1)			2023年(9.1)			2023.9 -2023.6
	採用者数	加入者数	加入率													
都道府県職	11,516	6,450	56.0%	12,308	6,615	53.7%	12,199	6,310	51.7%	12,408	5,847	47.1%	12,243	5,656	46.2%	-0.9%
県都・政令市・特別区職	10,681	5,316	49.8%	10,341	4,801	46.4%	10,258	4,812	46.9%	11,080	4,594	41.5%	10,845	4,629	42.7%	1.2%
市職	16,991	11,892	70.0%	15,791	11,205	71.0%	15,968	10,946	68.5%	15,683	10,425	66.5%	15,513	10,126	65.3%	-1.2%
町村職	3,874	3,450	89.1%	3,616	3,246	89.8%	3,987	3,503	87.9%	3,809	3,114	81.8%	3,752	3,160	84.2%	2.5%
事務組合・広域単組	814	550	67.6%	719	435	60.5%	698	451	64.6%	740	543	73.4%	749	551	73.6%	0.2%
自治体単組計	43,876	27,658	63.0%	42,775	26,302	61.5%	43,110	26,022	60.4%	43,720	24,523	56.1%	43,102	24,122	56.0%	-0.1%
全単組計	47,509	29,382	61.8%	45,878	27,895	60.8%	46,171	27,808	60.2%	46,310	25,996	57.5%	45,703	25,694	56.2%	-1.3%

県本節別 新規採用者加入状況（自治体単組：県別・団体系別）

都道府県 団体系分	2020年			2021年			2022年			2023年(6.1)			2023年(9.1)			2023.9 -2023.6
	採用者数	加入者数	加入率	採用者数	加入者数	加入率	採用者数	加入者数	加入率	採用者数	加入者数	加入率	採用者数	加入者数	加入率	
北海道	3,258	2,383	73.1%	3,021	2,131	70.5%	2,994	2,037	68.0%	3,029	1,775	58.6%	3,042	1,883	61.9%	3.3%
1都道府県	938	630	67.2%	831	501	60.3%	828	437	52.8%	791	312	39.4%	790	402	50.9%	11.4%
2県都政令市	385	202	52.5%	439	248	56.5%	354	185	52.3%	423	215	50.8%	423	225	53.2%	2.4%
3市職	1,052	845	80.3%	966	748	77.4%	1,042	800	76.8%	1,109	820	73.9%	1,109	820	73.9%	0.0%
4町村職	870	704	80.9%	770	632	82.1%	758	613	80.9%	706	428	60.6%	720	436	60.6%	-0.1%
5事務組合・広域	13	2	15.4%	15	2	13.3%	12	2	16.7%	0	0	#DIV/0!	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
青森県	689	256	37.2%	758	264	34.8%	816	261	32.0%	692	175	25.3%	692	186	26.9%	1.6%
1都道府県	195	30	15.4%	224	35	15.6%	240	29	12.1%	225	22	9.8%	225	24	10.7%	0.9%
2県都政令市	50	19	38.0%	89	14	15.7%	105	34	32.4%	66	6	9.1%	66	7	10.6%	1.5%
3市職	280	136	48.6%	303	141	46.5%	320	144	45.0%	283	103	36.4%	283	107	37.8%	1.4%
4町村職	122	71	58.2%	99	72	72.7%	110	54	49.1%	83	44	53.0%	83	48	57.8%	4.8%
5事務組合・広域	42	0	0.0%	43	2	4.7%	41	0	0.0%	35	0	0.0%	35	0	0.0%	0.0%
岩手県	344	173	50.3%	342	178	52.0%	319	158	49.5%	315	132	41.9%	315	133	42.2%	0.3%
1都道府県	190	61	32.1%	191	64	33.5%	147	45	30.6%	140	34	24.3%	140	35	25.0%	0.7%
2県都政令市	0	0	#DIV/0!	0	0	#DIV/0!	0	0	#DIV/0!	0	0	#DIV/0!	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
3市職	126	92	73.0%	130	96	73.8%	135	84	62.2%	141	71	50.4%	141	71	50.4%	0.0%
4町村職	28	20	71.4%	21	18	85.7%	37	29	78.4%	33	26	78.8%	33	26	78.8%	0.0%
5事務組合・広域	0	0	#DIV/0!	0	0	#DIV/0!	0	0	#DIV/0!	1	1	100.0%	1	1	100.0%	0.0%
宮城県	947	399	42.1%	859	347	40.4%	1,047	439	41.9%	896	360	40.2%	947	363	38.3%	-1.8%
1都道府県	136	43	31.6%	200	42	21.0%	187	44	23.5%	152	31	20.4%	152	40	26.3%	5.9%
2県都政令市	328	79	24.1%	269	74	27.5%	365	98	26.8%	297	54	18.2%	311	55	17.7%	-0.5%
3市職	360	195	54.2%	319	195	61.1%	381	220	57.7%	340	190	55.9%	381	192	50.4%	-5.5%
4町村職	49	38	77.6%	46	31	67.4%	57	37	64.9%	60	42	70.0%	57	35	61.4%	-8.6%
5事務組合・広域	74	44	59.5%	25	5	20.0%	57	40	70.2%	47	43	91.5%	46	41	89.1%	-2.4%
秋田県	505	388	76.8%	487	360	73.9%	470	332	70.6%	516	376	72.9%	515	379	73.6%	0.7%
1都道府県	159	110	69.2%	166	114	68.7%	143	101	70.6%	180	147	81.7%	180	148	82.2%	0.6%
2県都政令市	95	82	86.3%	77	53	68.8%	80	48	60.0%	76	49	64.5%	76	49	64.5%	0.0%
3市職	214	159	74.3%	226	175	77.4%	222	158	71.2%	233	154	66.1%	232	156	67.2%	1.1%
4町村職	37	37	100.0%	18	18	100.0%	25	25	100.0%	26	25	96.2%	26	25	96.2%	0.0%
5事務組合・広域	0	0	#DIV/0!	0	0	#DIV/0!	0	0	#DIV/0!	1	1	100.0%	1	1	100.0%	0.0%
山形県	644	576	89.4%	585	520	88.9%	678	593	87.5%	697	624	89.5%	690	617	89.4%	-0.1%
1都道府県	225	172	76.4%	221	175	79.2%	274	207	75.5%	254	202	79.5%	248	197	79.4%	-0.1%
2県都政令市	70	65	92.9%	42	42	100.0%	75	70	93.3%	88	83	94.3%	88	81	92.0%	-2.3%
3市職	182	173	95.1%	186	171	91.9%	176	163	92.6%	204	188	92.2%	203	188	92.6%	0.5%
4町村職	124	123	99.2%	96	93	96.9%	114	114	100.0%	112	112	100.0%	112	112	100.0%	0.0%
5事務組合・広域	43	43	100.0%	40	39	97.5%	39	39	100.0%	39	39	100.0%	39	39	100.0%	0.0%

県本部別 新規採用者加入状況（自治体単組：県別・団体系別）

都道府県 団体系分	2020年			2021年			2022年			2023年(6.1)			2023年(9.1)			2023.9 -2023.6	
	採用者数	加入者数	加入率	採用者数	加入者数	加入率	採用者数	加入者数	加入率	採用者数	加入者数	加入率	採用者数	加入者数	加入率	採用者数	加入者数
福島県	935	740	79.1%	914	682	74.6%	990	661	66.8%	1,071	644	60.1%	1,069	674	63.0%		2.9%
1都道府県	314	185	58.9%	349	189	54.2%	402	178	31.8%	456	107	23.5%	456	132	28.9%		5.5%
2県都政令市	81	81	100.0%	38	38	100.0%	68	68	100.0%	72	72	100.0%	72	72	100.0%		0.0%
3市職	328	262	79.9%	343	276	80.5%	329	280	85.1%	301	242	80.4%	299	242	80.9%		0.5%
4町村職	187	187	100.0%	165	165	100.0%	173	169	97.7%	215	206	95.8%	215	211	98.1%		2.3%
5事務組合・広域	25	25	100.0%	19	14	73.7%	18	16	88.9%	27	17	63.0%	27	17	63.0%		0.0%
新潟県	813	662	81.4%	816	649	79.5%	834	678	81.3%	839	564	67.2%	839	0	#DIV/0!		#DIV/0!
1都道府県	293	218	74.4%	270	221	81.9%	287	239	83.3%	345	225	65.2%	345	0	#DIV/0!		#DIV/0!
2県都政令市	109	49	45.0%	144	33	22.9%	120	36	30.0%	177	44	24.9%	177	0	#DIV/0!		#DIV/0!
3市職	384	368	95.8%	374	367	98.1%	375	352	93.9%	294	272	92.5%	294	0	#DIV/0!		#DIV/0!
4町村職	25	25	100.0%	27	27	100.0%	52	51	98.1%	23	23	100.0%	23	0	#DIV/0!		#DIV/0!
5事務組合・広域	2	2	100.0%	1	1	100.0%	0	0	#DIV/0!	0	0	#DIV/0!	0	0	#DIV/0!		#DIV/0!
群馬県	630	627	99.5%	616	609	98.9%	730	714	97.8%	762	752	98.7%	762	752	98.7%		0.0%
1都道府県	205	204	99.5%	212	211	99.5%	264	261	98.9%	302	299	99.0%	302	299	99.0%		0.0%
2県都政令市	72	72	100.0%	64	64	100.0%	73	70	95.9%	58	56	96.6%	58	56	96.6%		0.0%
3市職	270	268	99.3%	243	239	98.4%	293	286	97.6%	296	291	98.3%	296	291	98.3%		0.0%
4町村職	83	83	100.0%	75	75	100.0%	82	81	98.8%	82	82	100.0%	82	82	100.0%		0.0%
5事務組合・広域	0	0	#DIV/0!	22	20	90.9%	18	16	88.9%	24	24	100.0%	24	24	100.0%		0.0%
栃木県	588	488	83.0%	549	468	85.2%	655	572	87.3%	631	528	83.7%	633	531	83.9%		0.2%
1都道府県	164	150	91.5%	206	193	93.7%	203	172	84.7%	205	168	82.0%	205	168	82.0%		0.0%
2県都政令市	104	20	19.2%	88	20	22.7%	105	54	51.4%	107	54	50.5%	107	54	50.5%		0.0%
3市職	248	246	99.2%	201	201	100.0%	281	282	100.4%	266	261	98.1%	266	262	98.5%		0.4%
4町村職	72	72	100.0%	54	54	100.0%	66	64	97.0%	53	45	84.9%	55	47	85.5%		0.5%
5事務組合・広域	0	0	#DIV/0!	0	0	#DIV/0!	0	0	#DIV/0!	0	0	#DIV/0!	0	0	#DIV/0!		#DIV/0!
茨城県	853	549	64.4%	851	519	61.0%	830	483	58.2%	883	485	54.9%	895	508	56.8%		1.8%
1都道府県	274	104	38.0%	273	56	20.5%	259	65	25.1%	298	76	25.5%	298	76	25.5%		0.0%
2県都政令市	75	75	100.0%	45	45	100.0%	76	75	98.7%	58	56	96.6%	55	53	96.4%		-0.2%
3市職	450	316	70.2%	459	344	74.9%	417	266	63.8%	435	264	60.7%	452	292	64.6%		3.9%
4町村職	54	54	100.0%	74	74	100.0%	78	77	98.7%	91	88	96.7%	89	86	96.6%		-0.1%
5事務組合・広域	0	0	#DIV/0!	0	0	#DIV/0!	0	0	#DIV/0!	1	1	100.0%	1	1	100.0%		0.0%
埼玉県	1,571	256	16.3%	1,473	261	17.7%	1,394	302	21.7%	1,588	257	16.2%	1,591	271	17.0%		0.8%
1都道府県	501	1	0.2%	329	1	0.3%	336	3	0.9%	418	0	0.0%	418	0	0.0%		0.0%
2県都政令市	372	9	2.4%	382	7	1.8%	266	5	1.9%	363	0	0.0%	363	2	0.6%		0.6%
3市職	625	183	29.3%	688	194	28.2%	711	227	31.9%	737	197	26.7%	736	205	27.9%		1.1%
4町村職	73	63	86.3%	74	59	79.7%	81	67	82.7%	70	60	85.7%	74	64	86.5%		0.8%
5事務組合・広域	0	0	#DIV/0!	0	0	#DIV/0!	0	0	#DIV/0!	0	0	#DIV/0!	0	0	#DIV/0!		#DIV/0!

県本部別 新規採用者加入状況（自治体単組：県別・団体系別）

都道府県 団体系分	2020年			2021年			2022年			2023年(6.1)			2023年(9.1)			2023.9 -2023.6	
	採用者数	加入者数	加入率	採用者数	加入者数	加入率	採用者数	加入者数	加入率	採用者数	加入者数	加入率	採用者数	加入者数	加入率	採用者数	加入者数
東京都	2,797	1,749	62.5%	2,176	1,291	59.3%	2,357	1,352	57.4%	2,679	1,258	47.0%	3,244	1,416	43.6%		
1都道府県	98	44	44.9%	115	42	36.5%	82	52	63.4%	115	52	45.2%	661	122	18.5%		
2県都政令市	1,900	1,185	62.4%	1,385	902	65.1%	1,457	864	59.3%	1,828	840	46.0%	1,834	924	50.4%		
3市職	789	510	64.6%	667	338	50.7%	804	422	52.5%	734	364	49.6%	747	368	49.3%		
4町村職	10	10	100.0%	7	7	100.0%	14	14	100.0%	2	2	100.0%	2	2	100.0%		
5事務組合・広域	0	0	#DIV/0!	2	2	100.0%	0	0	#DIV/0!	0	0	#DIV/0!	0	0	#DIV/0!		
千葉県	840	555	66.1%	921	684	74.3%	859	574	66.8%	836	585	70.0%	836	589	70.5%		
1都道府県	0	0	#DIV/0!	0	0	#DIV/0!	0	0	#DIV/0!	0	0	#DIV/0!	0	0	#DIV/0!		
2県都政令市	257	242	94.2%	309	301	97.4%	273	256	93.8%	318	301	94.7%	318	301	94.7%		
3市職	576	306	53.1%	599	370	61.8%	581	313	53.9%	499	265	53.1%	499	269	53.9%		
4町村職	7	7	100.0%	13	13	100.0%	5	5	100.0%	19	19	100.0%	19	19	100.0%		
5事務組合・広域	0	0	#DIV/0!	0	0	#DIV/0!	0	0	#DIV/0!	0	0	#DIV/0!	0	0	#DIV/0!		
神奈川県	2,917	1,310	44.9%	2,649	1,250	47.2%	2,690	1,318	49.0%	2,642	1,294	49.0%	2,829	1,455	51.4%		
1都道府県	423	34	8.0%	367	44	12.0%	371	53	14.3%	355	50	14.1%	355	51	14.4%		
2県都政令市	1,741	785	45.1%	1,651	756	45.8%	1,572	796	50.6%	1,533	766	50.0%	1,590	826	51.9%		
3市職	707	448	63.4%	577	407	70.5%	686	417	60.8%	700	426	60.9%	813	514	63.2%		
4町村職	46	43	93.5%	54	43	79.6%	61	52	85.2%	54	52	96.3%	71	64	90.1%		
5事務組合・広域	0	0	#DIV/0!	0	0	#DIV/0!	0	0	#DIV/0!	0	0	#DIV/0!	0	0	#DIV/0!		
山梨県	494	387	78.3%	511	373	73.0%	518	358	69.1%	509	316	62.1%	509	376	73.9%		
1都道府県	235	132	56.2%	217	95	43.8%	226	82	36.3%	195	82	42.1%	195	95	48.7%		
2県都政令市	42	42	100.0%	70	70	100.0%	62	62	100.0%	57	56	98.2%	57	56	98.2%		
3市職	179	175	97.8%	172	171	99.4%	188	179	95.2%	200	139	69.5%	200	179	89.5%		
4町村職	36	36	100.0%	31	31	100.0%	34	32	94.1%	43	36	83.7%	43	43	100.0%		
5事務組合・広域	2	2	100.0%	21	6	28.6%	8	3	37.5%	14	3	21.4%	14	3	21.4%		
長野県	1,120	974	87.0%	1,150	1,000	87.0%	984	877	89.1%	1,082	924	85.4%	1,082	924	85.4%		
1都道府県	208	181	87.0%	238	207	87.0%	223	190	85.2%	198	157	79.3%	198	157	79.3%		
2県都政令市	78	75	96.2%	78	75	96.2%	70	67	95.7%	85	80	94.1%	85	80	94.1%		
3市職	482	387	80.3%	482	387	80.3%	443	411	92.8%	460	376	81.7%	460	376	81.7%		
4町村職	260	253	97.3%	260	253	97.3%	219	186	84.9%	241	237	98.3%	241	237	98.3%		
5事務組合・広域	92	78	84.8%	92	78	84.8%	29	23	79.3%	98	74	75.5%	98	74	75.5%		
富山県	678	629	92.8%	648	570	88.0%	572	491	85.8%	562	476	84.7%	562	0	#DIV/0!		
1都道府県	170	131	77.1%	199	154	77.4%	186	120	64.5%	198	139	70.2%	198	0	#DIV/0!		
2県都政令市	172	164	95.3%	139	131	94.2%	87	84	96.6%	98	96	98.0%	98	0	#DIV/0!		
3市職	285	283	99.3%	252	228	90.5%	244	232	95.1%	223	198	88.8%	223	0	#DIV/0!		
4町村職	51	51	100.0%	57	56	98.2%	53	53	100.0%	41	41	100.0%	41	0	#DIV/0!		
5事務組合・広域	0	0	#DIV/0!	1	1	100.0%	2	2	100.0%	2	2	100.0%	2	0	#DIV/0!		

県本部別 新規採用者加入状況（自治体単組：県別・団体系別）

自治体区分	2020年			2021年			2022年			2023年(6.1)			2023年(9.1)			2023.9 -2023.6		
	採用者数	加入者数	加入率	採用者数	加入者数	加入率	採用者数	加入者数	加入率	採用者数	加入者数	加入率	採用者数	加入者数	加入率	採用者数	加入者数	
石川県	469	412	87.8%	509	474	93.1%	473	409	86.5%	569	504	88.6%	569	504	88.6%	504	504	0.0%
1都道府県	146	100	68.5%	175	155	88.6%	167	119	71.3%	202	159	78.7%	202	159	78.7%	159	159	0.0%
2県都政令市	105	104	99.0%	112	112	100.0%	83	83	100.0%	92	89	96.7%	92	89	96.7%	89	89	0.0%
3市職	134	124	92.5%	133	125	94.0%	121	109	90.1%	177	158	89.3%	177	158	89.3%	158	158	0.0%
4町村職	31	31	100.0%	36	36	100.0%	29	29	100.0%	30	30	100.0%	30	30	100.0%	30	30	0.0%
5事務組合・広域	53	53	100.0%	53	46	86.8%	73	69	94.5%	68	68	100.0%	68	68	100.0%	68	68	0.0%
福井県	418	374	89.5%	399	333	83.5%	386	336	87.0%	480	423	88.1%	474	415	87.6%	415	415	-0.6%
1都道府県	176	145	82.4%	218	162	74.3%	193	149	77.2%	232	183	78.9%	232	182	78.4%	182	182	-0.4%
2県都政令市	52	52	100.0%	34	34	100.0%	47	47	100.0%	51	51	100.0%	51	51	100.0%	51	51	0.0%
3市職	190	177	93.2%	147	137	93.2%	146	140	95.9%	197	189	95.9%	187	178	95.2%	178	178	-0.8%
4町村職	0	0	#DIV/0!	0	0	#DIV/0!	0	0	#DIV/0!	0	0	#DIV/0!	0	0	#DIV/0!	0	0	#DIV/0!
5事務組合・広域	0	0	#DIV/0!	0	0	#DIV/0!	0	0	#DIV/0!	0	0	#DIV/0!	0	0	#DIV/0!	0	0	#DIV/0!
静岡県	766	700	91.4%	743	657	88.4%	751	663	88.3%	740	623	84.2%	747	631	84.5%	631	631	0.3%
1都道府県	297	259	87.2%	283	230	81.3%	295	238	80.7%	279	196	70.3%	284	202	71.1%	202	202	0.9%
2県都政令市	3	1	33.3%	4	1	25.0%	4	1	25.0%	10	1	10.0%	10	1	10.0%	1	1	0.0%
3市職	445	419	94.2%	427	397	93.0%	422	394	93.4%	412	387	93.9%	414	389	94.0%	389	389	0.0%
4町村職	21	21	100.0%	29	29	100.0%	30	30	100.0%	39	39	100.0%	39	39	100.0%	39	39	0.0%
5事務組合・広域	0	0	#DIV/0!	0	0	#DIV/0!	0	0	#DIV/0!	0	0	#DIV/0!	0	0	#DIV/0!	0	0	#DIV/0!
愛知県	1,337	611	45.7%	1,116	705	63.2%	992	458	46.2%	1,212	502	41.4%	1,219	512	42.0%	512	512	0.6%
1都道府県	0	0	#DIV/0!	0	0	#DIV/0!	0	0	#DIV/0!	0	0	#DIV/0!	0	0	#DIV/0!	0	0	#DIV/0!
2県都政令市	500	75	15.0%	482	100	20.7%	519	61	11.8%	728	92	12.6%	728	92	12.6%	92	92	0.0%
3市職	827	526	63.6%	624	595	95.4%	456	380	83.3%	465	403	86.7%	468	407	87.0%	407	407	0.3%
4町村職	9	9	100.0%	8	8	100.0%	13	13	100.0%	14	5	35.7%	18	9	50.0%	9	9	14.3%
5事務組合・広域	1	1	100.0%	2	2	100.0%	4	4	100.0%	5	2	40.0%	5	4	80.0%	4	4	40.0%
岐阜県	1,127	873	77.5%	1,101	830	75.4%	622	443	71.2%	607	456	75.1%	651	480	73.7%	480	480	-1.4%
1都道府県	446	328	73.5%	426	324	76.1%	0	0	#DIV/0!	0	0	#DIV/0!	0	0	#DIV/0!	0	0	#DIV/0!
2県都政令市	88	50	56.8%	107	53	49.5%	85	24	28.2%	85	24	28.2%	91	24	26.4%	24	24	-1.9%
3市職	578	480	83.0%	553	438	79.2%	522	404	77.4%	506	416	82.2%	544	440	80.9%	440	440	-1.3%
4町村職	15	15	100.0%	15	15	100.0%	15	15	100.0%	15	15	100.0%	15	15	100.0%	15	15	0.0%
5事務組合・広域	0	0	#DIV/0!	0	0	#DIV/0!	0	0	#DIV/0!	1	1	100.0%	1	1	100.0%	1	1	0.0%
三重県	938	808	86.1%	822	720	87.6%	826	728	88.1%	882	760	86.2%	846	726	85.8%	726	726	-0.4%
1都道府県	168	161	95.8%	208	203	97.6%	265	253	95.5%	197	181	91.9%	198	183	92.4%	183	183	0.5%
2県都政令市	113	113	100.0%	78	75	96.2%	57	57	100.0%	67	66	98.5%	67	66	98.5%	66	66	0.0%
3市職	535	436	81.5%	434	351	80.9%	415	352	84.8%	514	416	80.9%	474	376	79.3%	376	376	-1.6%
4町村職	96	94	97.9%	86	86	100.0%	69	64	92.8%	96	95	99.0%	99	99	100.0%	99	99	1.0%
5事務組合・広域	26	4	15.4%	16	5	31.3%	20	2	10.0%	8	2	25.0%	8	2	25.0%	2	2	0.0%

県本部別 新規採用者加入状況（自治体単組：県別・団体区分別）

都道府県 団体区分	2020年			2021年			2022年			2023年(6.1)			2023年(9.1)			2023.9 -2023.6	
	採用者数	加入者数	加入率	採用者数	加入者数	加入率	採用者数	加入者数	加入率	採用者数	加入者数	加入率	採用者数	加入者数	加入率	採用者数	加入者数
滋賀県	780	447	57.3%	859	371	43.2%	902	433	48.0%	916	405	44.2%	925	414	44.8%	925	414
1都道府県	233	22	9.4%	314	17	5.4%	257	21	8.2%	310	20	6.5%	310	23	7.4%	310	23
2県都政令市	52	0	0.0%	81	2	2.5%	110	1	0.9%	90	0	0.0%	90	0	0.0%	90	0
3市職	459	389	84.7%	433	321	74.1%	503	382	75.9%	489	358	73.2%	498	364	73.1%	498	364
4町村職	36	36	100.0%	31	31	100.0%	32	29	90.6%	27	27	100.0%	27	27	100.0%	27	27
5事務組合・広域	0	0	#DIV/0!	0	0	#DIV/0!	0	0	#DIV/0!	0	0	#DIV/0!	0	0	#DIV/0!	0	0
京都府	718	222	30.9%	576	93	16.1%	547	103	18.8%	532	99	18.6%	664	114	17.2%	664	114
1都道府県	200	0	0.0%	150	0	0.0%	150	0	0.0%	150	0	0.0%	150	0	0.0%	150	0
2県都政令市	332	145	43.7%	279	38	13.6%	237	41	17.3%	216	35	16.2%	284	50	17.6%	284	50
3市職	165	58	35.2%	125	35	28.0%	145	48	33.1%	150	48	32.0%	214	48	22.4%	214	48
4町村職	18	16	88.9%	15	13	86.7%	14	13	92.9%	15	15	100.0%	15	15	100.0%	15	15
5事務組合・広域	3	3	100.0%	7	7	100.0%	1	1	100.0%	1	1	100.0%	1	1	100.0%	1	1
奈良県	461	293	63.6%	679	415	61.1%	747	494	66.1%	680	414	60.9%	681	411	60.4%	681	411
1都道府県	154	139	90.3%	362	270	74.6%	377	275	72.9%	367	264	71.9%	367	264	71.9%	367	264
2県都政令市	79	40	50.6%	53	24	45.3%	68	36	52.9%	89	26	29.2%	88	20	22.7%	88	20
3市職	192	102	53.1%	216	94	43.5%	256	144	56.3%	190	106	55.8%	190	101	53.2%	190	101
4町村職	36	12	33.3%	48	27	56.3%	46	39	84.8%	34	18	52.9%	36	26	72.2%	36	26
5事務組合・広域	0	0	#DIV/0!	0	0	#DIV/0!	0	0	#DIV/0!	0	0	#DIV/0!	0	0	#DIV/0!	0	0
和歌山県	568	476	83.8%	631	509	80.7%	564	469	83.2%	571	508	89.0%	597	526	88.1%	597	526
1都道府県	332	251	75.6%	358	241	67.3%	330	244	73.9%	294	240	81.6%	307	244	79.5%	307	244
2県都政令市	53	51	96.2%	58	58	100.0%	75	75	100.0%	84	84	100.0%	84	84	100.0%	84	84
3市職	105	97	92.4%	119	115	96.6%	95	87	91.6%	110	102	92.7%	120	113	94.2%	120	113
4町村職	47	46	97.9%	58	57	98.3%	44	43	97.7%	55	54	98.2%	57	56	98.2%	57	56
5事務組合・広域	31	31	100.0%	38	38	100.0%	20	20	100.0%	28	28	100.0%	29	29	100.0%	29	29
大阪府	2,237	572	25.6%	2,546	639	25.1%	2,476	579	23.4%	2,394	431	18.0%	2,413	506	21.0%	2,413	506
1都道府県	450	31	6.9%	573	21	3.7%	545	26	4.8%	449	20	4.5%	449	30	6.7%	449	30
2県都政令市	607	150	24.7%	971	288	29.7%	924	234	25.3%	946	145	15.3%	946	182	19.2%	946	182
3市職	1,075	319	29.7%	917	270	29.4%	905	267	29.5%	900	211	23.4%	919	236	25.7%	919	236
4町村職	83	69	83.1%	67	59	88.1%	66	49	74.2%	67	48	71.6%	67	51	76.1%	67	51
5事務組合・広域	22	3	13.6%	18	1	5.6%	36	3	8.3%	32	7	21.9%	32	7	21.9%	32	7
兵庫県	2,618	1,148	43.9%	2,500	970	38.8%	2,299	855	37.2%	2,218	742	33.5%	2,356	622	26.4%	2,356	622
1都道府県	635	93	14.6%	724	139	19.2%	748	129	17.2%	842	108	12.8%	842	0	0.0%	842	0
2県都政令市	661	280	42.4%	625	137	21.9%	589	188	31.9%	590	129	21.9%	590	181	30.7%	590	181
3市職	1,047	555	53.0%	883	516	58.4%	789	405	51.3%	642	375	58.4%	769	310	40.3%	769	310
4町村職	91	84	92.3%	111	111	100.0%	76	74	97.4%	50	44	88.0%	58	42	72.4%	58	42
5事務組合・広域	184	136	73.9%	157	67	42.7%	97	59	60.8%	94	86	91.5%	97	89	91.8%	97	89

県本部別 新規採用者加入状況（自治体単組：県別・団体系別）

都道府県 団体系分	2020年			2021年			2022年			2023年(6.1)			2023年(9.1)			2023.9 -2023.6	
	採用者数	加入者数	加入率	採用者数	加入者数	加入率	採用者数	加入者数	加入率	採用者数	加入者数	加入率	採用者数	加入者数	加入率	採用者数	加入者数
岡山県	440	320	72.7%	434	302	69.6%	483	325	67.3%	441	307	69.6%	445	316	71.0%	445	316
1都道府県	173	156	90.2%	192	169	88.0%	213	165	77.5%	165	135	81.8%	165	137	83.0%	165	137
2県都政令市	9	8	88.9%	11	11	100.0%	13	12	92.3%	18	18	100.0%	18	18	100.0%	18	18
3市職	215	113	52.6%	201	93	46.3%	231	124	53.7%	223	122	54.7%	227	129	56.8%	227	129
4町村職	42	42	100.0%	28	27	96.4%	25	23	92.0%	35	32	91.4%	35	32	91.4%	35	32
5事務組合・広域	1	1	100.0%	2	2	100.0%	1	1	100.0%	0	0	#DIV/0!	0	0	#DIV/0!	0	0
広島県	1,130	745	65.9%	1,009	679	67.3%	984	545	55.4%	992	574	57.9%	996	580	58.2%	996	580
1都道府県	291	272	93.5%	299	273	91.3%	233	206	88.4%	335	277	82.7%	335	278	83.0%	335	278
2県都政令市	317	6	1.9%	245	2	0.8%	365	2	0.5%	318	0	0.0%	318	0	0.0%	318	0
3市職	464	423	91.2%	421	372	88.4%	44	36	81.8%	33	25	75.8%	32	28	87.5%	32	28
4町村職	51	37	72.5%	39	27	69.2%	295	262	88.8%	250	223	89.2%	250	225	90.0%	250	225
5事務組合・広域	7	7	100.0%	5	5	100.0%	47	39	83.0%	56	49	87.5%	61	49	80.3%	61	49
鳥取県	419	351	83.8%	374	307	82.1%	386	324	83.9%	402	311	77.4%	466	431	92.5%	466	431
1都道府県	193	128	66.3%	186	119	64.0%	164	104	63.4%	194	104	53.6%	240	206	85.8%	240	206
2県都政令市	58	58	100.0%	63	63	100.0%	68	68	100.0%	58	58	100.0%	58	58	100.0%	58	58
3市職	52	52	100.0%	43	43	100.0%	63	61	96.8%	53	53	100.0%	72	71	98.6%	72	71
4町村職	110	107	97.3%	68	68	100.0%	82	82	100.0%	84	83	98.8%	83	83	100.0%	83	83
5事務組合・広域	6	6	100.0%	14	14	100.0%	9	9	100.0%	13	13	100.0%	13	13	100.0%	13	13
島根県	505	483	95.6%	576	534	92.7%	710	647	91.1%	647	588	90.9%	664	606	91.3%	664	606
1都道府県	180	174	96.7%	219	201	91.8%	293	249	85.0%	269	225	83.6%	269	226	84.0%	269	226
2県都政令市	77	77	100.0%	100	99	99.0%	107	107	100.0%	110	110	100.0%	119	119	100.0%	119	119
3市職	169	153	90.5%	175	152	86.9%	201	182	90.5%	177	163	92.1%	184	171	92.9%	184	171
4町村職	60	60	100.0%	63	63	100.0%	84	84	100.0%	73	72	98.6%	74	72	97.3%	74	72
5事務組合・広域	19	19	100.0%	19	19	100.0%	25	25	100.0%	18	18	100.0%	18	18	100.0%	18	18
山口県	534	419	78.5%	522	418	80.1%	573	480	83.8%	551	441	80.0%	551	441	80.0%	551	441
1都道府県	145	124	85.5%	231	181	78.4%	216	193	89.4%	221	183	82.8%	221	183	82.8%	221	183
2県都政令市	52	52	100.0%	41	41	100.0%	57	57	100.0%	62	62	100.0%	62	62	100.0%	62	62
3市職	308	214	69.5%	232	178	76.7%	272	202	74.3%	241	169	70.1%	241	169	70.1%	241	169
4町村職	29	29	100.0%	18	18	100.0%	28	28	100.0%	27	27	100.0%	27	27	100.0%	27	27
5事務組合・広域	0	0	#DIV/0!	0	0	#DIV/0!	0	0	#DIV/0!	0	0	#DIV/0!	0	0	#DIV/0!	0	0
香川県	582	504	86.6%	631	510	80.8%	556	446	80.2%	573	436	76.1%	573	436	76.1%	573	436
1都道府県	214	145	67.8%	237	133	56.1%	196	114	58.2%	233	134	57.5%	233	134	57.5%	233	134
2県都政令市	135	129	95.6%	133	127	95.5%	146	132	90.4%	120	112	93.3%	120	112	93.3%	120	112
3市職	177	174	98.3%	202	194	96.0%	151	143	94.7%	147	134	91.2%	147	134	91.2%	147	134
4町村職	56	56	100.0%	57	56	98.2%	63	57	90.5%	73	56	76.7%	73	56	76.7%	73	56
5事務組合・広域	0	0	#DIV/0!	2	0	0.0%	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	0	0	#DIV/0!	0	0

県本部別 新規採用者加入状況（自治体単組：県別・団体系別）

都道府県 団体系分	2020年			2021年			2022年			2023年(6.1)			2023年(9.1)			2023.9 -2023.6	
	採用者数	加入者数	加入率	採用者数	加入者数	加入率	採用者数	加入者数	加入率	採用者数	加入者数	加入率	採用者数	加入者数	加入率	採用者数	加入者数
徳島県	438	398	90.9%	459	417	90.8%	485	428	88.2%	487	379	77.8%	487	393	80.7%	487	393
1都道府県	197	166	84.3%	217	191	88.0%	261	214	82.0%	249	183	73.5%	249	183	73.5%	249	183
2県都政令市	40	39	97.5%	62	61	98.4%	64	63	98.4%	78	75	96.2%	78	75	96.2%	78	75
3市職	103	103	100.0%	96	95	99.0%	75	75	100.0%	70	68	97.1%	70	68	97.1%	70	68
4町村職	98	90	91.8%	82	69	84.1%	83	74	89.2%	86	49	57.0%	86	63	73.3%	86	63
5事務組合・広域	0	0	#DIV/0!	2	1	50.0%	2	2	100.0%	4	4	100.0%	4	4	100.0%	4	4
愛媛県	614	147	23.9%	640	110	17.2%	678	122	18.0%	626	142	22.7%	628	154	24.5%	628	154
1都道府県	268	69	25.7%	266	42	15.8%	292	40	13.7%	283	61	21.6%	283	61	21.6%	283	61
2県都政令市	90	0	0.0%	123	1	0.8%	100	0	0.0%	85	0	0.0%	85	0	0.0%	85	0
3市職	195	33	16.9%	203	35	17.2%	227	43	18.9%	204	42	20.6%	204	43	21.1%	204	43
4町村職	61	45	73.8%	48	32	66.7%	59	39	66.1%	54	39	72.2%	56	50	89.3%	56	50
5事務組合・広域	0	0	#DIV/0!	0	0	#DIV/0!	0	0	#DIV/0!	0	0	#DIV/0!	0	0	#DIV/0!	0	0
高知県	417	210	50.4%	414	183	44.2%	416	189	45.4%	452	188	41.6%	451	219	48.6%	451	219
1都道府県	150	36	24.0%	189	33	17.5%	189	40	21.2%	214	41	19.2%	204	44	21.6%	204	44
2県都政令市	70	54	77.1%	100	51	51.0%	88	50	56.8%	78	48	61.5%	77	53	68.8%	77	53
3市職	82	60	73.2%	63	53	84.1%	75	51	68.0%	82	72	87.8%	89	78	87.6%	89	78
4町村職	55	51	92.7%	38	32	84.2%	32	30	93.8%	30	15	50.0%	37	33	89.2%	37	33
5事務組合・広域	60	9	15.0%	24	14	58.3%	32	18	56.3%	48	12	25.0%	44	11	25.0%	44	11
福岡県	1,304	825	63.3%	1,475	852	57.8%	1,611	1,044	64.8%	1,594	920	57.7%	1,634	986	60.3%	1,634	986
1都道府県	294	229	77.9%	269	172	63.9%	431	340	78.9%	366	259	70.8%	376	267	71.0%	376	267
2県都政令市	434	47	10.8%	543	54	9.9%	459	38	8.3%	519	27	5.2%	519	35	6.7%	519	35
3市職	385	379	98.4%	459	444	96.7%	518	495	95.6%	521	480	92.1%	543	511	94.1%	543	511
4町村職	165	144	87.3%	182	162	89.0%	177	151	85.3%	170	138	81.2%	177	156	88.1%	177	156
5事務組合・広域	26	26	100.0%	22	20	90.9%	26	20	76.9%	18	16	88.9%	19	17	89.5%	19	17
佐賀県	458	391	85.4%	483	392	81.2%	482	398	82.6%	538	389	72.3%	538	418	77.7%	538	418
1都道府県	220	163	74.1%	228	153	67.1%	196	140	71.4%	227	146	64.3%	227	144	63.4%	227	144
2県都政令市	61	60	98.4%	70	69	98.6%	69	67	97.1%	93	78	83.9%	93	78	83.9%	93	78
3市職	133	124	93.2%	134	121	90.3%	142	122	85.9%	166	121	72.9%	166	151	91.0%	166	151
4町村職	38	38	100.0%	47	47	100.0%	59	59	100.0%	39	35	89.7%	39	35	89.7%	39	35
5事務組合・広域	6	6	100.0%	4	2	50.0%	16	10	62.5%	13	9	69.2%	13	10	76.9%	13	10
長崎県	536	325	60.6%	625	320	51.2%	725	312	43.0%	654	273	41.7%	685	297	43.4%	685	297
1都道府県	109	80	73.4%	173	86	49.7%	215	73	34.0%	227	61	26.9%	235	67	28.5%	235	67
2県都政令市	115	8	7.0%	116	8	6.9%	130	12	9.2%	95	6	6.3%	95	8	8.4%	95	8
3市職	215	168	78.1%	256	179	69.9%	283	170	60.1%	261	165	63.2%	278	176	63.3%	278	176
4町村職	41	30	73.2%	42	32	76.2%	43	34	79.1%	32	20	62.5%	32	20	62.5%	32	20
5事務組合・広域	56	39	69.6%	38	15	39.5%	54	23	42.6%	39	21	53.8%	45	26	57.8%	45	26

県本部別 新規採用者加入状況（自治体単組：県別・団体系別）

都道府県 団体系分	2020年			2021年			2022年			2023年(6.1)			2023年(9.1)			2023.9 -2023.6	
	採用者数	加入者数	加入率	採用者数	加入者数	加入率	採用者数	加入者数	加入率	採用者数	加入者数	加入率	採用者数	加入者数	加入率	採用者数	加入者数
大分県	584	554	94.9%	547	496	90.7%	587	537	91.5%	624	516	82.7%	624	529	84.8%	624	529
1都道府県	211	183	86.7%	227	177	78.0%	227	178	78.4%	256	157	61.3%	256	168	65.6%	256	168
2県都政令市	125	125	100.0%	96	96	100.0%	98	98	100.0%	124	124	100.0%	124	124	100.0%	124	124
3市職	228	226	99.1%	207	206	99.5%	253	252	99.6%	229	220	96.1%	229	222	96.9%	229	222
4町村職	20	20	100.0%	17	17	100.0%	9	9	100.0%	15	15	100.0%	15	15	100.0%	15	15
5事務組合・広域	0	0	#DIV/0!	0	0	#DIV/0!	0	0	#DIV/0!	0	0	#DIV/0!	0	0	#DIV/0!	0	0
宮崎県	535	338	63.2%	575	385	67.0%	606	372	61.4%	615	281	45.7%	619	327	52.8%	619	327
1都道府県	207	109	52.7%	239	122	51.0%	270	121	44.8%	268	72	26.9%	268	91	34.0%	268	91
2県都政令市	76	37	48.7%	63	46	73.0%	47	35	74.5%	64	5	7.8%	64	9	14.1%	64	9
3市職	173	123	71.1%	169	131	77.5%	186	122	65.6%	196	135	68.9%	199	148	74.4%	199	148
4町村職	79	69	87.3%	104	86	82.7%	103	94	91.3%	87	69	79.3%	88	79	89.8%	88	79
5事務組合・広域	0	0	#DIV/0!	0	0	#DIV/0!	0	0	#DIV/0!	0	0	#DIV/0!	0	0	#DIV/0!	0	0
熊本県	867	710	81.9%	732	588	77.6%	787	580	73.7%	824	527	64.0%	839	574	68.4%	839	574
1都道府県	168	154	91.7%	158	120	75.9%	161	118	73.3%	162	89	54.9%	162	89	54.9%	162	89
2県都政令市	267	227	85.0%	160	147	91.9%	194	173	89.2%	232	166	71.6%	232	166	71.6%	232	166
3市職	271	180	66.4%	267	168	62.9%	279	154	55.2%	294	160	54.4%	301	187	62.1%	301	187
4町村職	142	139	97.9%	132	126	95.5%	142	130	91.5%	135	111	82.2%	143	131	91.6%	143	131
5事務組合・広域	19	10	52.6%	15	7	46.7%	11	5	45.5%	1	1	100.0%	1	1	100.0%	1	1
鹿児島県	757	564	74.5%	747	589	78.8%	890	645	72.5%	762	477	62.6%	774	524	67.7%	774	524
1都道府県	223	83	37.2%	210	90	42.9%	262	66	25.2%	243	36	14.8%	245	54	22.0%	245	54
2県都政令市	81	79	97.5%	136	127	93.4%	151	148	98.0%	106	101	95.3%	107	103	96.3%	107	103
3市職	329	283	86.0%	285	256	89.8%	338	299	88.5%	297	241	81.1%	305	253	83.0%	305	253
4町村職	124	119	96.0%	116	116	100.0%	139	132	95.0%	116	99	85.3%	117	114	97.4%	117	114
5事務組合・広域	0	0	#DIV/0!	0	0	#DIV/0!	0	0	#DIV/0!	0	0	#DIV/0!	0	0	#DIV/0!	0	0
沖縄県	696	337	48.4%	725	368	50.8%	829	458	55.2%	908	382	42.1%	908	409	45.0%	908	409
1都道府県	308	220	71.4%	369	247	66.9%	395	267	67.6%	347	210	60.5%	344	225	65.4%	344	225
2県都政令市	98	3	3.1%	86	3	3.5%	96	30	31.3%	168	34	20.2%	168	36	21.4%	168	36
3市職	203	50	24.6%	180	43	23.9%	227	67	29.5%	282	65	23.0%	282	69	24.5%	282	69
4町村職	86	64	74.4%	90	75	83.3%	111	94	84.7%	107	73	68.2%	110	79	71.8%	110	79
5事務組合・広域	1	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	0	0	#DIV/0!	4	0	0.0%	4	0	0.0%	4	0
総計	43,876	27,688	63.0%	42,775	26,302	61.5%	43,110	26,022	60.4%	43,720	24,523	56.1%	43,102	24,122	56.0%	43,102	24,122

自治労プロジェクト

自治労北海道本部組織局組織部長 谷井悦彦

もくじ

1. 自治労プロジェクトの経過
2. 自治労プロジェクトの概要①～④
3. 動画「労働組合ってなんだろう？」の視聴
4. 今後に向けて

自治労プロジェクトの経過①

- はじまりはろうきんプロジェクト(北海学園大学佐藤大輔ゼミとのコラボ)
- インタビュー(自治労が抱える問題)
- 新規採用者加入対策の動画作成(ターゲットは新規採用者)
- 自治労北海道本部機関会議での発表

自治労プロジェクトの概要①

- 若い人が労働組合に対してどんなイメージがあるのか

【若手社会人の方へのインタビュー】

労働組合について
イメージや印象が
特にない

「自分には関係ない、自分とは無縁の存在」
と感じている

× イメージ印象が悪い

↓

○ 労働組合を知らない、理解していない

自治労プロジェクトの概要②

- 労働組合を商品化



自治労プロジェクトの概要③

- 本質と魅力の分析



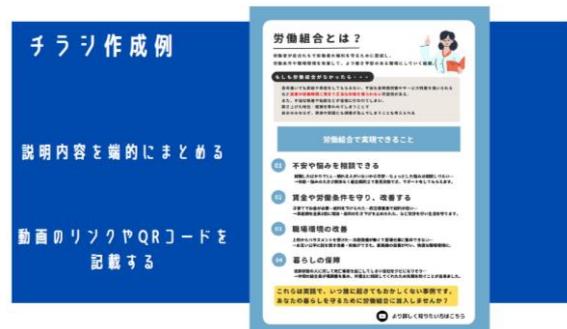
自治労プロジェクトの概要④

- 機能レベルと価値レベルと意味レベル



実際にご覧ください

- 「労働組合ってなんだろう」
- 約5分の動画
- 北海学園大学の学生自ら作成
- チラシの作成例も提案



取り組んだ成果

- 実際に視聴した単組の反応は
- 各種集会での参加者の反応
- 若手組合員の意見は



次の段階として

- 短編動画を作成予定(賃金・人員確保・職場合理化など)
- 短編動画を1つにまとめ使用
- 声掛けする側の意識改革(人に説明することで自身が組合の魅力発見。外に出せるものは魅力に映る)

ろうきん連携

- 奨学金借換ローン

自治労北海道と北海道ろうきんが連携し、奨学金借換ローンを展開中。

昨年の12月に開始し、現在51名が利用中。

自治労 奨学金借換ローン

奨学金返済中の組合員の皆様、返済にお困りではありませんか？このたび、自治労北海道本部は、組合員の皆さんの生活不安の解消や、暮らしの安心安全のために、北海道(ろうきん)「奨学金借換ローン」をご利用時の、保証を行うこととなりました。「奨学金借換ローン」を有利でお借入できますので、是非ご利用ください。

年 %~ (固定利率)

【実施期間】2022年12月1日～2025年9月30日申込受付分まで

万が一のとき、ローン残高が0円に！

お申し込みはこちら

利用いただける方	返済方法	本人およびご家族が利用した奨学金の借換資金
自治労組合員	元金均等返済	本人およびご家族が利用した奨学金の借換資金
ご返済総額	原則、350万円以内 ※借換期間終了時点で返済済みの場合は、借換総額は返済済額までご削減ください。	
ご返済期間	20年以内 (借換期間終了後返済開始)	借換期間中は返済済みの場合は、借換総額は返済済額までご削減ください。
ご利用いただくもの	本人返済書(還元済印付)・ろうきん通帳(ご印鑑(ろうきん通帳印)・奨学金返済予定表・奨学金返済状況確認書(還元済印)※ご印鑑(ろうきん通帳印)は必ずお持ちください。	
その他	●返済の滞りが発生した場合、返済滞り期間中に返済滞り期間の延長が行われます。 ●返済滞り期間中は、借換期間終了後に返済滞り期間の延長が行われます。 ●返済滞り期間中は、借換期間終了後に返済滞り期間の延長が行われます。 ●返済滞り期間中は、借換期間終了後に返済滞り期間の延長が行われます。 ●返済滞り期間中は、借換期間終了後に返済滞り期間の延長が行われます。 ●返済滞り期間中は、借換期間終了後に返済滞り期間の延長が行われます。	

ご清聴ありがとうございました



2024年度県本部新採組織化対策会議

長野県観光機構労組の取り組み



全日本自治団体労働組合

長野県本部労働運動局 書記 川阪 竜也

○プロフィール

- 名前 : 川阪 竜也
年齢 : 35歳
出身 : 長野県木曾郡南木曾町
所属 : 自治労長野県本部 労働運動局
在職年数 : 2年目
担当 : 消防協、公共民間評、女性部、町村評、スポーツ大会
…etc
備考 : 元南木曾町役場職員。
9年間役場で働いていました。
税務⇒県市町村課派遣⇒総務（消防・防災）⇒水道



【南木曾町・妻籠宿】
文化文政風俗絵巻之行列に
参加した時の様子

○長野県観光機構とは

長野県および県内自治体など、主に公的機関との協力関係のもと観光誘客促進事業をはじめ、インバウンドの促進、訪日旅行推進事業や新たな観光スタイル創出事業等に取り組む団体

パブリック事業部
TXデザイン部
CX事業部
コーポレートデザイン部

正規職員：13人
非正規職員：約70人
協力会社派遣・出向職員：十数人



○長野県観光機構（労組）の成果

今年に入ってから～

- 組合員数 3人 ⇒ 13人 へ（プロパー職員全員加入。組合員数が過去最多に）
- 執行委員会を実施（2012年に組合が結成されてから初）
- 今年5月、賞与の支給に係る要求書の提出と団体交渉を実施



賞与、**年間で1.8ヵ月分**しか支給されなかったところだったが・・・

県と同じ **年間4.4ヵ月分** 支給する合意を勝ち取る！

○組織の経過（～2021年3月）

- ◇2012年：労働組合を結成
- ◇2013年：給与、賞与の昇給幅について、毎年労使交渉により決定する労使協定締結
- ◇ // : 県準拠の給料表が独自給料表に
- ◇2014年：信州・長野県観光協会職員労働組合として自治労加盟（組合員数7人）



これ以降組合として機能はしているものの、組合員数は徐々に減り続け
2021年度末時点で組合員数は3人に・・・。

○組織の経過（2021年4月～）

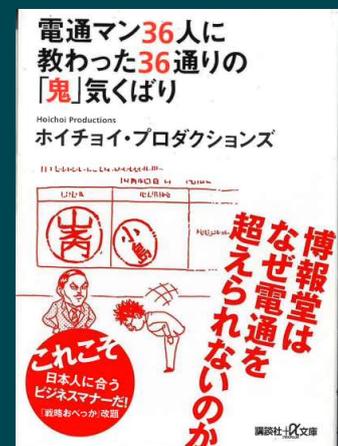
◇2021年4月：抜本的な給与・人事改革

「某広告代理店」から出向した社員が中心となり改革を実施

【完全能力主義を求める会社へ】

- ・県と同じだった休暇制度、手当、これまでの給与制度を全て廃止し、独自の制度、独自の給料表を作成
- ・同僚や部下からも評価される360°評価の導入
- ・「給与」「賞与」「昇給」「昇格」へ人事評価による差をつける

当該社員は、2022年4月から専務理事に就任（天下り人事）



私の愛読書

○その結果どうなったか・・・

賞与：内規「経常利益の20%（最大4.5ヶ月分／年）を原資に支給」と記述
しかし、2022年度決算見通しでは8%の原資しか確保できていない・・・

➡ 2023年6月と12月の賞与は、年間で1.8ヵ月分しか支給されない可能性

「このままでは生活できない」
「他人に評価され他人をする監視社会で仕事をするのは嫌」
「もう辞めたい・・・」

このままでは会社や職員が潰される・・・管理職からも懸念の声

そこで職員が立ち上がった >>>

経営幹部X（最高マーケティング責任者）

「我々もバックアップするから
組合で一つになって会社と戦ってくれ！」

管理職のサポートのもと、現執行委員長が
プロパー職員を集め会社の現状、組合としてできることを説明



2023年4月 プロパー職員全員が組合加入！

○自治労の役割

◇ 労働組合として執行委員会を開催
(組合員全員参加)

◇ 同時に説明会を開催
(組合としてできること)

- 県の外郭団体である以上、採算が取れなくとも続けざるを得ない事業もある。
- 経常利益の多寡のみで賞与を支給するのは職員のモチベーション低下にもつながる。



執行委員会・説明会の様子

⇒長野県と同じ4.4ヵ月分を支給するよう当局に申し入れをしたらどうか

○自治労としてやったこと (まとめ)

- ◇ 会社の決算資料を分析し、切り崩し可能な内部留保資金の金額を推定
- ◇ 全組合員に対し説明会を実施し、会社情報の共有と組合としてできることを説明
- ◇ 要求書の作成・労使交渉に向けた準備

2023年6月23日 組合員全員参加の労使交渉・・・

たった1回の労使交渉で、県と同じ4.4ヵ月分の支給を合意

○これらの経験から伝えたいこと

- ①いかに単組に寄り添えるか
- ②困ったときこそ自治労！
いかに単組からの信頼を得られるか
- ③長期的なビジョンを持ってオルグに取り組めるか

「難しい仕事を狙え、そしてこれを成し遂げるところに進歩がある。」
電通4代目社長 吉田 秀雄（「電通鬼十則より」）



ご清聴ありがとうございました！



立憲民主党 参議院議員

岸まきこ

とともに **自治労の政策要求を
実現しよう!**

自治労は、
第27回参議院選挙の全国比例
区に「岸まきこ」現参議院議員
の擁立を決定しました。

岸まきこ(岸 真紀子)プロフィール
1976年北海道岩見沢市(旧栗沢町)生まれ、94年旧栗沢町
役場入職(現岩見沢市)。2013年から自治労中央執行委員。
19年第25回参院選(全国比例区)で初当選。現職に至る。

岸まきこ 公式サイト
kishimakiko.com/
岸まきこ 検索

