

2023年10月31日(火)  
東京・自治労会館6階ホール  
対面・ウェブ開催

# 2024年度県本部組織強化・拡大担当者会議 議案・資料集

## 目次

目 程	1
I 2023年度組織拡大県本部表彰 貢献者への表彰	2
II 本部提起1 第6次組強計画における「単組の強化・底上げと組織率の向上」の実現にむけて	3
III 本部提起2 会計年度任用職員制度の法改正と連動した組織化の推進	11
IV 本部提起3 高年齢層職員の組合加入にむけた取り組み ・事例報告 富山県本部	17 27
V 取り組み報告 組合員が自分らしく輝くために 松江市職員ユニオン	47
VI 資料-① 2024年度組織強化・拡大に関する会議等予定 (2023年11月～2024年3月)	60

全日本自治団体労働組合

## 日 程

- 12 : 15 対面受付開始・ウェブ接続開始
- 13 : 00 開会 司会 比田井 修 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
- 13 : 10 2023 年度組織拡大県本部表彰 貢献者への表彰
- 13 : 15 本部提起 1  
第 6 次組強計画における「単組の強化・底上げと組織率の向上」  
の実現にむけて  
提起者 石井 利明 総合組織局長
- 意見交換
- 14 : 15 本部提起 2  
会計年度任用職員制度の法改正と連動した組織化の推進  
提起者 外山 律子 強化拡大局長
- 意見交換
- 15 : 15 休憩
- 15 : 30 本部提起 3  
高年齢層職員の組合加入にむけた取り組み  
提起者 郷 孝幸 強化拡大局長
- 事例報告 富山県本部の取り組み
- 意見交換
- 全体通しての意見交換
- 16 : 30 取り組み報告 組合員が自分らしく輝くために  
島根県本部 松江市職員ユニオン  
丹羽野真也 書記長
- 16 : 50 まとめ 木村ひとみ 副執行委員長
- 17 : 00 閉会
- 17 : 15 公務員人生ゲーム 松江市職員ユニオン

## I 2023 年度組織拡大県本部表彰 貢献者への表彰

和歌山県本部 新規採用者組織化の取り組みを評価 田伏 成悟 書記次長  
鹿児島県本部 非正規労働者組織化の取り組みを評価 中尾 明 組織拡大専門員

<参考>

### 組織拡大県本部表彰制度・運営要綱

第 92 回定期大会で決定した「第 5 次組織強化・拡大のための推進計画」に基づき、拡大実績が特に顕著な県本部に対する表彰を実施します。

#### 1. 目 的

組織拡大の成果が大きい県本部に対して表彰を行い、各県本部の組織拡大の取り組みへのモチベーションを高め、自治労全体の組織拡大の成果につなげるものとします。

#### 2. 実施時期

2 年に 1 回基本年大会で実施します。

#### 3. 表彰対象

47 都道府県本部と社保労連を対象に、自治労年度の 2 年間（基本年大会後の 9 月から翌翌年 8 月まで）において、次の組織拡大実績の多かった県本部等を表彰します。

- ① 総合組織局が実施する「組織登録人員」の調査における登録人数を増加した数の多い上位 3 県本部等を表彰します。
- ② 新規加盟組合、新規採用者・非正規労働者の組織化、県本部・単組の組織率の改善など拡大実績が特に顕著な 3 県本部等を特別表彰します。

#### 4. 表彰金額と表彰記念品

- ① 上位 3 県本部等への表彰は、表彰状と表彰金（上位 1 位 30 万円、2 位 20 万円、3 位 10 万円）とします。
- ② 特別表彰 3 県本部等の表彰は、表彰状と表彰金（各 10 万円）とします。
- ③ 上記表彰された県本部等の組織拡大に貢献した組織拡大専門員等を、当該県本部と協議の上、直近の組織拡大担当者会議等において表彰（表彰状と記念品 1 万円相当）します。

#### 5. 表彰県本部の選出

表彰県本部等の選出にあたっては、総合組織局が、組織登録人員、新規加盟組合の登録、新規採用者の加入状況等の各種調査に基づいて決定し、中央執行委員会に報告します。

以上

## Ⅱ 本部提起 1

第6次組強計画における「単組の強化・底上げと組織率の  
向上」の実現にむけて

提起者 石井 利明 総合組織局長

## 1. 第6次組強計画の位置づけとポイント

### (1) 位置づけ

長期にわたるコロナ禍で以下の必要性を認識

⇒ 公共サービスの重要性

相談しあえる人間関係・課題解決にむけた組合活動の重要性

全国規模で連携できる自治労のスケールメリット

全体として共通認識する視点

- ・ 具体的行動を起こすスタート地点として改めて捉えなおす
- ・ 現在の運動と組織の再点検を行う
- ・ コロナ禍からのリカバリーも含めて、単組・県本部・本部の各段階での運動展開をめざす

組織拡大と組織の維持の困難さ

⇒ 組織拡大を進めるための組織づくり（力量低下や活動家不足からの回復）



「職場を起点とした単組活動の活性化による『組織の強化・拡大』の取り組みを進めるための「アクションプラン」

### (2) ポイント

#### ① 「組合は必要」との認識を醸成

・ 労働組合の基本：

組合員の幅広い声（不満やニーズ）を集め、要求につなげ、改善する

・ 単組課題に直結した課題解決機能の強化

・ 「要求書提出→団体交渉→協定（文書）締結+組合員への周知」の交渉サイクルの確立

#### ② 職場の仲間意識の醸成

・ 当局への圧力・要求に重みをもたせるためにも、単組の組織率を意識する

・ 新規採用者、会計年度任用職員、高年齢層職員などの未加入者を、「同一職場で働く仲間」として組織化

#### ③ 「仲間がつながる」「次につなげる」ための担い手の育成・発掘

・ 県本部は運動の「要」であり、単組活動支援の中軸

・ 単組役員との意思疎通の促進

・ 各闘争期などにおける単組状況の把握と指導

・ 組合員や単組課題に即した集会・会議の企画と開催

・ 担い手の育成と発掘

## 2. 6次組強計画における県本部のステップ（前期）

～単組の活性化促進を第一目標に単組役員と「ともに歩む」ことで関係を構築～

### 【ステップ1：単組実情に寄り添う】

＝ 単組の実態や課題を把握

- ⇒ 「何ができるか・していくか」一緒に考える
- ⇒ 単組役員が相談しやすい雰囲気・信頼関係
- ⇒ 単組訪問やオルグの計画的な実施。目標立案

### 【ステップ2：集会・会議のあり方見直しと担い手育成・発掘】

＝ より多様な組合員の参画、次代を担う人づくり

- ⇒ 「提案型」から「相互討論」「経験交流」へ
- ⇒ 好事例・「真似」ができる素材
- ⇒ 参加しやすさ、参加者数へのこだわり
- ⇒ 相談し合える人間関係の構築、活動へのモチベーション

### 【ステップ3：情報ネットワークの構築と発信力の強化】

＝ より積極的な情報発信

- ⇒ 日常的に組合の情報を発信し、自治労組合員でいることへの安心感・納得感を醸成

＝ リアルタイムでの情報交換

- ⇒ 各単組の交渉状況を県本部がグリップし、到達状況などの把握と適宜アドバイスを進める

### 【ステップ4：財政確立を含めた県本部運営計画の見直し（改定）・実行と組合員直接支援策の実施】

＝ 現行の県本部運営計画等の見直しに着手

- ⇒ 若年層・女性の専従登用、役員の年齢・ジェンダーバランス

＝ 安定的な財政の確立

- ⇒ 中長期的な財政確立
- ⇒ 単組の活動と財政状況の把握を進める

＝ 助け合いの共済制度などのさらなる推進

- ⇒ 県本部共済推進方針に基づく取り組み

## 3. 県本部の具体的な取り組み

### (1) 取り組みの柱

#### ① 単組活動を「一歩前」に進めるために県本部推進体制の確立

・単組実態の把握

- ⇒ 組織率、役員体制・活動状況など

・単組に寄り添う関係づくり

- ⇒ 課題の洗い出し、改善にむけて議論できる信頼関係の構築
- ・ 単組が抱える課題の解決（改善）むけた県本部内の議論
  - ⇒ 県本部内での課題の共有と討論により単組へのアドバイスを導く
- ② 単組活動を「一歩前」に進めるため県本部として強化するポイント確立
  - ・ 県本部が求める「単組活動を一歩前」に進めたい課題
    - ⇒ 単組活動を強化していくために単組にどんな取り組みを求める必要があるか
  - ・ 課題前進にむけた取り組み手法
    - ⇒ 取り組みを進めていくためにどのようなアドバイスをしていくか
  - ・ 取り組みの重要性の共有化
    - ⇒ 単組が「よし、取り組もう！」と思ってもらえるためにどう説くか

## (2) 県本部新体制での担当者「組織強化・拡大チーム」の確立

- ① 第5次計画からの「組織強化・拡大行動計画」の策定および「組織強化・拡大チーム」（名称は自由）の設置については、県本部の新体制をふまえ、継続していくこととする。
- ② 定期的なチーム会議の開催など、単組の強化・拡大に関する対策を県本部全体としての取り組みにしていくことが必要。

## (3) 新たな組織強化・拡大行動計画の作成・報告

### ① この間の取り扱い

県本部には「組織拡大行動計画」（2年に1回/中間年には中間総括の実施と報告を要請）および「組織拡大チーム報告」（3カ月に1度）の報告をお願いしてきた。

### ② 行動計画について

第6次組強計画をふまえ、【別紙1】「強化・拡大のための行動計画」として見直し、報告を要請する。主な変更点は、以下の通り。

- ・ 組織拡大に加え、県本部体制・単組オルグ等の強化の視点を加える
- ・ 現状、課題と取り組みの方向性、実行結果を比較できる形にする
- ・ 県本部の組織強化計画等については、計画自体の送付を求める

### ③ チーム報告について

総合組織局の役職員・オルグで地連担当を配置していたことから、チーム報告については、組織局内での県本部オルグや県本部との協議のための資料としてきた。

しかし、今年度より県本部担当制を見直したことから、組織拡大分野以外にも、本部担当中執として確認すべき事項がある。そのため、報告を要請する内容と時期について本部内で調整し、別途、県本部にお願いする。

したがって、この間のチーム報告については、いったん休止する。

#### ④ 報告の本部内での活用について

第6次組強計画における本部機能の強化および県本部担当制の見直しにともない、全中執が当該担当県本部の計画内容等について、これまで以上に把握することが必要。

そのため、県本部から提出いただいた計画等については、担当役員による確認とともに、課題や対応策・先行事例等について本部内での共有を進める。

#### (4) 単組オルグ

- ① 役員交代などを契機として、短期間で活動が弱体化する単組もある。さらに、県本部が気づいた時には修復が難しいケースも、この間、多く見られてきた。
- ② そのため、日頃から単組と「ささいなことでも相談できる」「いつでも話せる」関係を築く必要がある。
- ③ 今まで以上に、直接訪問でのオルグ、オンラインを活用したオルグ、電話・メールなどあらゆるツールを使い、単組役員との連絡を取り合う機会を増やすことを検討・実施してほしい。
- ④ こうした単組のメンテナンス・フォローを確実に実施するため、「組織強化・拡大チーム」を中心に、専従役職員で担当単組を割り振ることや、非専の役員の協力を求めることなど、必要に応じて体制・役割分担の見直しも検討してほしい。
- ⑤ なお、組織率が高い、県本部や評議会役員を選出しているなど、これまでは「自主性に任せていても大丈夫」と思われていた単組に対しても、担い手育成の観点からも、綿密なオルグを意識する必要がある。

##### <補足：情報共有>

最近、自治体単組（組織率の高い町村職員組合や県本部に役員選出している中核的な単組など含む）の組合員から、単組・県本部を飛び越えて本部の労働相談メールに相談が来るケースが散見されている。

いずれも「組合に相談したが対応してくれない」「執行部が信頼できない」などが理由。

また、脱退を検討する単組が、先に脱退した単組役員に脱退のやり方を聞いていたという話もある。

これらは氷山の一角であり、些細なきっかけで組織が崩壊する危険をはらんでいる単組が多いと思われる。

組織率の高さなどに油断することなく、単組に目配せし組合員の大量脱退、単組の解散や自治労脱退の兆候をいち早く発見し、手当することが必要となっている。

## (5) 単組間、組合員同士のつながりの強化

- ① 自治体や職場を超えて、同じ立場・同世代・同職種の人と交流を進めることは、産別組織に加盟する最大のメリットのひとつである。また、当局側も近隣自治体の労働条件を意識しており、組合同士がつながることは、単組交渉を優位に進めるための力になる。
- ② そのため、総支部・地区支部・ブロック等を(再)活性化することが必要。会議の定期開催などを検討し、各単組の取り組みの共有や相互にアドバイス・フォローしあう場の設定と関係の構築をめざす。
- ③ また、単組単独では開催が難しい学習会の開催や、新採合同歓迎会や青年層交流会をはじめとした世代ごとの交流・懇親会の設定など、単組や組合員ニーズもくみ取った県本部だからこそできる企画を、コロナ禍での停滞からのリカバリーも含めて、改めて検討していく必要がある。

<補足：学習会等の参考例（千葉県本部・沖縄県本部ほか）>

- ・ **要求書点検集会**：確定闘争期などを前に、各単組の要求書を持ち寄り、内容を相互に確認し合う
- ・ **賃金調査結果を踏まえた報告・分析会議**：本部調査または県本部実施の単組賃金実態調査をもとに、近隣単組間での生涯賃金格差の比較を行い、運用改善要求につなげる
- ・ **新採対策事前プレゼン会議**：単組が予定している新採への組合説明会について、事前に当日のシナリオや説明用のパワポの内容、組合側の参加体制などをプレゼンし、会議参加者相互に改善点や共有すべき留意事項などを指摘し合い、ブラッシュアップする
- ・ **「仕事の学校」**：組合員の要望が高い仕事にかかわる「AI学習会」「自治体職員クレーム対応」などをテーマとして学習会を実施。開催にあたっては、青年部ヒアリングを実施し、組合員のニーズの把握に努め、とくに青年層が参加したいと思える題材を集会・学習会の主要課題に位置づけた
- ・ **コロナ禍の中での新規レクの導入**：eスポーツなどのオンラインレク

## (6) 県本部役員（職員）の学習・スキルアップ

- ① 県本部は、単組での経験に加え、町村から県職、公共民間単組など組織規模や任用（雇用）形態の違い、また会計年度任用職員をはじめとした非正規問題、病院や現業・公企など適用法律の違いなどに対して、幅広い対応が求められる。
- ② 役職員ともに、法制度の学習や運動の経過、事例共有をする時間や機会を積極的に設けていく必要がある。

- ③ 同時に、本部が作成・提供する学習会等の資料については、県本部の独自課題を盛り込むなど、アレンジ・カスタマイズを工夫する。
- ④ 本部としても、第5次組強計画からの課題となっている「人材育成プログラム」の策定に向け、検討を進めていく。

#### (7) 組織拡大専門員の第6次組強計画での役割

- ① この間の組織拡大専門員としての組織化と単組運営・交渉支援の経験を活かし、単組強化・組織率向上のための単組執行部へのアドバイス、組織強化拡大の具体的実行計画づくりや加入の取り組みのフォローを行う。
- ② 未組織団体の組織化に取り組む場合、県本部・協力単組の中で中心的な役割を担う。

#### (8) 評議会担当者、評議会役員との連携

- ① 評議会担当者と組織拡大担当者が組織状況を把握し、それぞれの活動方針や活動、課題を共有する。
- ② 評議会の活動方針や集会等に、以下のいずれかの内容を盛り込む。
  - ・同一職場で働く非正規労働者の労働条件について考える場
  - ・臨時・非常勤等職員等組織化の必要性、組織化のすすめ方の提起
  - ・新規採用者の組織化
  - ・再任用・再雇用・役職定年者等の高年齢層職員の組合（再）加入
  - ・交渉力＝組織率について考える場
  - ・その他、組織の強化・拡大に関すること

以 上

【別紙1】 全体項目 ※毎年12月に提出をお願いします

新・組織強化・拡大のための行動計画（2024年度）

県本部名： 記入者名（役職）：	
県本部組強計画	新規計画の対象期間：〇〇年〇月～〇〇年〇月 ・決定（予定）時期： ・決定機関会議名：
現行計画の対象期間：〇〇年〇月～〇〇年〇月 ※現行の県本部計画について、総合組 織局までデータの送付をお願いします	

項目	現行（2023年10月時点）	この間の課題と見直しの方向	実行結果と課題（2024年12月記入）
2. 組織強化・拡大チームの設置 ※設置の有無、メンバー、主な任務等			
3. 単組オルグや組織強化・拡大を担当する役職員の体制			
4. 単組オルグの頻度と内容			
5. 単組状況・課題の把握と支援方法			

【6次組強計画にもとづく新たな取り組み】

	取り組みの方向性（どのように対応するか（していく予定か））	実施時期	実行結果と課題（2024年12月記入）
1. 県本部のステップ等の設定			
2. 単組ステップの設定			
3. 底上げシートの活用			
4. 県本部独自の取り組み			

### Ⅲ 本部提起 2

会計年度任用職員制度の法改正と連動した組織化の推進

提起者 外山 律子 強化拡大局長

## Ⅱ 「会計年度任用職員の処遇改善にむけた法改正を 求める諸行動の最終ステージ」における組織化に むけた取り組み方針の補強について

会計年度任用職員の処遇改善にむけた法改正を求める諸行動（以下、諸行動）は、2023年度第3回県本部代表者会議（2023年2月28日）において、2023年3月から2024年3月までを最終ステージと設定し、期間中の取り組みについて確認されています。

2023年4月26日に改正地方自治法が可決・成立したことをうけ、自治労は2023年12月議会までにすべての自治体で勤勉手当支給の条例化をめざしています。

これらの方針をふまえて、あらためて、条例化の取り組みとあわせた諸行動の最終ステージにおける組織化の取り組み方針を以下の通り補強します。

### 1. 会計年度任用職員の組織化の現状とこの間の取り組み

自治労は、2020年4月の会計年度任用職員制度の開始を契機に組織化の取り組み方針を提起しましたが、2021年度組織基本調査において自治労全体での組織率は5.2%、自治体労組では3.0%という結果となっており遅々として進んでいません。

この間、本部が行った県本部オルグなどでいただいた主な考え方や意見は以下のような内容となっています。

- ① 単組では正規職員の組織化（新採、脱退）に苦勞しており、会計年度任用職員を組織化する余力がない。
- ② 会計年度任用職員をはじめとした非正規職員のポストは、本来正規職員を求めるべきであり、組織化することや賃上げなどを求めることは矛盾する。
- ③ 会計年度任用職員の「任用」という制度上、組合として雇用の安定のためにやれることがないため、組合に加入するメリットがないと断られる。（当事者が求めている）。
- ④ 扶養の範囲内で働きたいなどの理由から当事者が組合加入を望んでおらず、賃上げについて求めている。

近年、職場における業務繁忙や人員不足等により、組合活動における単組役員の人的・時間的制約などが課題となっており、コロナ禍で組合員の声を聴くこともできない期間もあったことから、多くの単組において正規職員の組合員数が減少し続けています。

一方で、職員定数や財政的な課題等により職員採用を抑制していた影響から、業務継続のため職員定数外の会計年度任用職員の採用が増加しており、職場の過半数を正規職員によって保つことが厳しくなっている職場があるなど、当局との力関係で交渉力を失うことが懸念されます。

会計年度任用職員の職務内容は、自治体規模や職種・職域、基幹的か補助的業務かにもよりますが、地域公共サービスを提供するための中心を担っている場合があることも事実です。この職について正規職員化を求めていくことは重要な取り組みの一つですが、現在のような状況がある中、同じ職場で働く者としての会計年度任用職員を組織化することにより、安心

して働き続けられる職場を作ることが労働組合としての役割だと考えます。

しかし、会計年度任用職員は法律上、会計年度ごとの任用であることから、組合として安定雇用の取り組みができない場合がありますが、「法律を理由に任用継続を求めない」とことと、「雇用を守るための要求や交渉の運動を展開する」という相反する意見については、労働組合としての役割を果たすために何をすべきか、ということを変更して考える必要があります。

また、自治労が行った「2022 賃金等制度調査」では、会計年度任用職員の 50%以上は月給制であり、月 14 万円以上が 90%以上を占めており、短時間勤務のうち、週 35 時間以上勤務が 20%を超え、96.7%に期末手当が支給されています。地方公務員共済組合の短期給付適用の拡大対象者が 76 万人程度あったことを考えれば、多くの会計年度任用職員が扶養の範囲外であり、扶養の範囲内での雇用を求めているというのは少数だと推察されます。

このような意見をもとに、県本部、単組において会計年度任用職員の勤勉手当支給の条例化を契機とした組織化をどのように取り組むかについての意見交換を再度行うことが必要です。

## 2. 会計年度任用職員の勤勉手当支給の条例化を契機とした組織化の取り組み

このような中、自治労全体として署名行動などに取り組んできた会計年度任用職員の勤勉手当支給について、2023 年 4 月 26 日に改正地方自治法が可決・成立したことは大きな成果であり、会計年度任用職員の処遇改善の新たな一歩となりました。

これを受けて、2023 年 6 月 8 日の拡大労働条件・組織担当者会議において、12 月議会までに、すべての自治体で条例化することと同時に、正規職員との均等・均衡を実現するための組織化を推進することを提起し、様々な意見や議論を経て意思統一をはかりました。

今後は法改正に続く条例改正のタイミングを組織拡大の契機とし、「諸行動の最終ステージ」で自治体単組の確定期の取り組みと連携した当事者運動を進め、具体的な取り組みをする必要があります。公共サービスを担う同じ職場の仲間として、会計年度任用職員の処遇改善を当事者とともに要求、交渉し、自治労全体で組織化に取り組むことが必要です。

### (本部の取り組み)

- ① 本部は、組織化にあたって本部役職員やオルグを学習会に派遣し、県本部とともに単組の組織化支援に取り組めます。
- ② 本部は、10 月 31 日（火）から 11 月 1 日（水）に県本部の組織担当役職員を対象に「組織強化・拡大担当者会議」を、2 月に自治体単組役員を対象に組織拡大を目的とした「仲間づくり実践セミナー」を開催します。
- ③ 本部は、県本部からの情報をもとに好事例の共有をはじめ、ニュース等の作成に必要とされる「ひな型」などの提供や、学習会で活用できるツールや資料を作成し発信します。

### (県本部の取り組み)

- ① 県本部は、「会計年度任用職員組織化モデル単組」（以下「モデル単組」という。）を最

低でも1単組設定します。

- ② 県本部は、モデル単組の執行委員会などにも参加し、先行事例の共有をしながら、進捗状況を把握します。また、会計年度任用職員に対するアンケートを実施し、声を聴く取り組みを進めるよう単組に助言します。
- ③ 県本部は、本部が作成している各種資料の情報提供のほか、単組が必要とする支援を行います。また、単組が行ったアンケート結果をもとに、すでに組織化している会計年度任用職員の組合役員を講師とした学習会を執行部や組合員向けに開催します。
- ④ 組織化方針がない単組へのオルグを実施し、課題や課題解決のための整理を単組と連携して行います。

### **(単組の取り組み)**

#### **(1) すでに一定程度組織化しており、自治体単組内や単独単組において保育園や放課後児童クラブなどの拠点で組合員が多数の場合**

- ① 組合が取り組んできたことやそれによる成果等をビラや機関紙に掲載し、組合へのさらなる結集を呼び掛けます。
- ② 要求書の作成にあたっては、会計年度任用職員の意見を聴き、要求内容に反映させるとともに、可能であれば役員を交渉の場に参加させるなど「組合運動の見える化」をすすめます。

#### **(2) 組織化方針は決定しているが、組合員は少数にとどまり、当事者参加も困難な場合**

- ① 組合員だけではなく、当事者全員を対象としたアンケートを実施し、労働条件をはじめとするさまざまな不安や悩み、要求事項を把握します。
- ② アンケート結果を反映し、単組執行部や機関会議で議論を行ったうえで要求書を作成し、処遇改善等に取り組むことを当事者に説明します。
- ③ 交渉による妥結内容や継続協議とした課題についての報告会(説明会)を開催し、労働組合の存在や取り組みを含めた「組合の見える化」をすすめ、未加入者への加入促進につなげます。
- ④ その上で、核となる人材の発掘や職場での取り組みを充実し組織拡大につなげます。また、県本部の拡大専門員などの支援や助言も求めます。

#### **(3) 組織化方針を決定していない場合**

- ① 組織化方針を決定していない課題の改善にむけ、執行部で再度議論します。
- ② 県本部オルグも同席の上、本部や県本部の運動方針や組織化によって職場が改善された事例や当事者の声など既存の資料をもとに、組織化についての学習会を開催します。

## 参考（組織化活用資料）

○産別ネット

○本部作成資料

動画 会計年度任用職員仲間づくり

「未加入者との意見交換会」13分（自治体単組役員向け） 2023. 4

「組合説明会」 16分（自治体単組役員向け） 2023. 4

「職場オルグ」 2分（自治体単組、独立役員向け） 2023. 4

○「仲間づくりを進めるために」12分（臨時・非常勤等職員向け） 2021. 10

○「組合って力ですpart13」 2023. 8

○「その賃金は当たり前じゃない」 2021. 1

○「仲間づくりハンドブック」 2022. 2

○「2022年度自治体賃金等制度調査結果報告書」 2022. 11

## 会計年度任用職員の組織化の事例について

### 1. 現状

- (1) 会計年度任用職員の自治体労組における組織率は3.0%となっている。
- (2) 自治体単組が会計年度任用職員を組織化する方針は「建屋が独立している職種（保育士、給食調理員、放課後児童クラブなど）」が多い。

### 2. (事例) 健康増進関連部署における会計年度任用職員の実態

- (1) 地域公共サービスの事業を行うために有資格者でなければならない事業がある。、国民健康保険や後期高齢者医療保険における重症化予防などの保健事業、介護保険における介護予防、認知症予防事業などがある。この事業を行うためには、保健師や看護師、栄養士、歯科衛生士、ケアマネージャー、社会福祉士等の職種が必要。
- (2) 多くの交付金事業の場合、会計年度任用職員雇用により、国・県からの交付金に人件費分を積算・申請し、交付を受けることができる。

#### ※薩摩川内市の場合

国保特会の該当事業交付金 74,123 千円における人件費割合：16.1%

介護保険特会の該当事業交付金 199,717 千円における人件費割合：13.2%

- (3) これらの事業の効果は、ア. 住民の健康の向上に伴うQOLの向上、イ. 医療費・介護給付費の上昇抑制、ウ. 保険料の負担抑制などがあげられる。
- (4) (1)であげた資格職の新規雇用は困難であり、欠員補充の募集に対する応募がない場合がある。

### 3. 単組と一体となった会計年度任用職員の組織化

- (1) 単組執行部に対し、2. のような事例があることを伝え、該当職種の任用についてオルグを行い学習する。
  - ア. 自治体においては9月～10月頃に決算審査を行っているため、前年度の交付金額を調査し、人件費分割合を調べる。
  - イ. 会計年度任用職員の組織化を図るため職種を絞るのか、全体で組織化を行うのかを議論する。
- (2) 対象者(当事者)に対し、勤務労働条件の学習会を開催し、その上で組織化方針についても示し、アンケートを実施する。
- (3) アンケートの内容を確認し、対象者(当事者)の思いを受け止めたうえで、学習会や意見交換会を開催するなどして組織化を進める。
- (4) 本庁舎内の会計年度任用職員の組織化により、資格職ごとに決められている給料・報酬等について改善を進めることにより、他の会計年度任用職員への影響力を高める。

#### IV 本部提起 3

##### 高年齢層職員の組合加入にむけた取り組み

提起者 郷 孝幸 強化拡大局長



2023年10月31日（火）  
自治労本部 6階ホール

## 組織強化・県本部対象者会議

# 60歳以上職員（役職定年・定年引上げ・再任用者）に 対する組合への加入の進め方

＜＜定年引上げ初年度、スタートダッシュが肝心！＞＞

自治労総合組織局  
強化拡大局長 郷 孝幸

## 1. 本日の会議のポイント

- ① **60歳以上職員の組合再加入の必要性の認識（意思統一）**
  - ☞ 職場に組合がある以上、60歳以上職員であっても組合に加入することは当然のことです。
- ② **本年度から始まった定年引上げに係る対策の実践**
  - ☞ 組合再加入の取り組み方法の検討  
（参考事例・説明会資料・勧誘方法などの共有）
  - ☞ 退職後を見据えたじちろう共済の周知
- ③ **定年引上げ初年度、スタートダッシュ**
  - ☞

1

## 2. 組合再加入促進に向けた現状確認

### (1) 職場に組合があるのは特別なこと

～組合があるのは優良企業の証～

<参考>

厚生労働省「2021年労働組合基礎調査」

- ・全体組織率：16.9%（雇用者100人中、組合加入者はわずかに約17人）
- ・産業別組織率：公務30.8%（全体16.7%）
- ・企業規模別組織率：雇用者1千人以上39.2%（全体16.1%）

職場に組合があることは、大変恵まれています。

だから、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

☞これは、新採・若手職員も、経験豊富な60歳以上職員でも、同じことです。

3

### (2) 組合は「消防署」のようなもの～組合は頼れる存在～

組合は消防署に例えられます。

…消防署は火事があれば駆けつけて消火しますし、そもそも火事が起こらないよう、予防活動に重点を置き、活動しています。

組合も同じように、職場で問題が起きれば駆けつけて解決しますし、問題が起こらないよう予防活動として、組合活動をしています。

☞組合のわかりやすい説明例として、「消防署」のようなものと説明することは、若手のみならず先輩職員へも効果的。

<組合の主な役割>

- ①賃金、働く環境や条件を守る⇒要求・交渉、政治に働きかける
- ②困りごとの相談窓口
- ③福利厚生事業⇒具体的なメリット提供＝じちろう共済、ろうきん
- ④生活、仕事に役立つセミナー

4

### (3) 60歳以上職員を組合員にすることの重要性

☆定年引上げ制度完成の2032年度には・・・

☞61～65歳の職員が職場において一定の割合(10～14%)を占めます。

☆60歳以上職員の課題に対応＝誰もが働きやすい職場環境をつくること

☞そのためには当事者の組合参加は不可欠です。

※会計年度任用職員の勤勉手当支給の法改正がされたのも、当事者が組合に加入し、声を上げたからです。

☆一定の割合を占める60歳以上職員を組合員にしなければ、

☞組織率は低下し、組合の活動力、交渉力の低下につながります。

$$\text{※組織率} = \frac{\text{組合加入者数}}{\text{組合加入有資格者数}} \\ (\text{正規} \cdot 60\text{歳以上正規} + \text{会計年度} + \text{再任用})$$

☆なにより、定年は誰もが通る道です。

☞これは“将来の自分の問題”です。

5

【段階的定年引き上げ早見表】

定年年齢 生年月日↓	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	2026年度	2027年度	2028年度	2029年度	2030年度	2031年度	2032年度
	定年60歳		定年61歳		定年62歳		定年63歳		定年64歳		定年65歳	
	2022.3.31 退職	2023.3.31 退職	退職者 なし	2025.3.31 退職	退職者 なし	2027.3.31 退職	退職者 なし	2029.3.31 退職	退職者 なし	2031.3.31 退職	退職者 なし	2033.3.31 退職
1961年度生まれ 1961/4/2～1962/4/1	60歳 退職	61歳 退職再任用	62歳	63歳	64歳	65歳						
1962年度生まれ 1962/4/2～1963/4/1	59歳	60歳 退職	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳					
1963年度生まれ 1963/4/2～1964/4/1	58歳	59歳	60歳	61歳 退職	62歳	63歳	64歳	65歳				
1964年度生まれ 1964/4/2～1965/4/1	57歳	58歳	59歳	60歳	61歳	62歳 退職	63歳	64歳	65歳			
1965年度生まれ 1965/4/2～1966/4/1	56歳	57歳	58歳	59歳	60歳	61歳	62歳	63歳 退職	64歳	65歳		
1966年度生まれ 1966/4/2～1967/4/1	55歳	56歳	57歳	58歳	59歳	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳 退職	65歳 退職再任用	
1967年度生まれ 1967/4/2～1968/4/1	54歳	55歳	56歳	57歳	58歳	59歳	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳 退職

※制度完成までの間、暫定再任用制度により1年の任期を更新して65歳まで働くことができる  
 ※60歳に達した日以後、退職して定年前再任用期間勤務職員となることできる(任期は定年退職日まで)

8

### 3. 単組・県本部の基本方針の確認

- ① 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。
- ② 60歳時に組合員である者は、そのまま組合加入を継続します。
- ③ 役職定年者は、組合員としての権利（地位）を回復します。  
(※詳細後掲)

**☆何事も最初が肝心。定年引上げ初年度からの取り組みが重要です。**

**定年引上げに伴う60歳以上職員の組合再加入に、積極的に取り組んでいきましょう!!**

7

### 4. 再加入に向けたスケジュール

#### (1) 各単組の再加入に向けたスケジュール

9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	4月	5月
①再加入方針の確立ゾーン								
			②意思確認ゾーン					
						③再度の呼びかけゾーン		

- ①…各単組において、60歳以上職員の組合再加入の方針・取扱いを、機関会議（定期大会、中央委員会、執行委員会等）で決定します。
- ②…対象者向けの「説明会」を開催し、資料等を直接配布するなど、各単組の①での方針・取扱いを対象者に周知します。
- ③…②で再加入の意向を示してもらえなかった対象者に、再度、粘り強く組合再加入の呼びかけを行います。

8

## 5. 再加入方針の確立

### (1) 管理職昇格時の組合員名簿の取扱いの確認

地方公務員法にいう「管理職員等」にあたる職員については、組合員名簿とは別に管理します。

#### ☆注意点【資料1】

「管理職員等」が組合に加入している場合には、地公法における「職員団体」ではなくなり、登録が取り消されます。「職員団体」でなくなった場合、当局側の交渉に応じる義務がなくなりますので、組合の交渉力に大きなマイナスを生じますので、留意ください。

9

### (2) 役職定年者の取扱い

#### 【組合再加入の基本的考え方】

**役職定年により、組合員としての権利（地位）を回復する  
＝自動的に組合再加入する。**

「管理職員等」に昇格した者は、昇格により組合員資格が停止されていると解釈し、役職定年により管理職員等から外れた際には、その停止が解除され、組合員としての権利（地位）が回復されと考えます。

☆この考え方にあたって、以下のような取り扱いとします。

- i. 管理職員等昇格時には、組合脱退届を徴収しない。
- ii. 役職定年時に、「組合への復帰のお知らせ」を送付する。【資料2】
- iii. 脱退の意思を明確にしない者は、すべて組合員名簿に登録する。
- iv. 今後使用する組合加入届には、再加入を明確化する旨の一文を入れる。【資料3】

☞これら扱いを機関会議（定期大会、中央委員会、執行委員会等）で決定してください。  
議案などは【資料4】を参考に作成ください。

10

### (3) 組合員のまま定年引上げ年齢を迎える職員の取扱い

この場合は、60歳以降も引き続き組合員であることに変わりはありません。  
ただし、今後も組合員として協力してもらうため「組合加入継続のお知らせ」等を送付するなど、丁寧な対応を心掛けます。【資料5】

### (4) 再任用(暫定再任用)、定年前再任用短時間勤務職員の取扱い

これらの60歳以上職員については、定年引上げ者と異なり、一旦退職をしています。  
そのため、再度、組合加入の意思確認をすることが必要です。  
「組合加入の願い」を送付し【資料6】加入届を提出してもらいます。  
説明会の開催や個別に職場を訪問し加入届を書いてもらうなど、丁寧な対応を心掛けることが重要です。

11

### (5) 組合費のチェックオフについて

上記の各取扱いの場合について、組合費のチェックオフについて当局に確認します。  
とくに、『役職定年により組合員としての権利(地位)を回復する=自動的に組合再加入する』の取扱いをする場合には、対象者が組合に再加入したということを当局に理解させることが重要です。  
組合として役職定年者の組合再加入の取り組みを決定したことを、機関紙等で周知していきましょう。

☆チェックオフとは、  
労使間の協定などにより使用者が組合員である労働者の賃金から組合費を控除して、それらを一括して組合に引き渡すこと

12

## 6. 組合加入の意思確認

① **再加入方針・取扱いを対象者に周知するため、対象者向けの「説明会」を開催します。**

資料等を直接配布するなどし、役職定年者等の組合再加入の意向確認をしてください。

② **「組合員としての権利回復のお知らせ」等もこの時期に送付します。**

60歳以上職員のすべてに組合への結集を呼び掛ける取り組みを行ってください。

### ◎ 対象者に伝えるポイント

- ・職場に労働組合がある以上、加入をお願いします。
- ・職場の改善のためには労働組合への結集が大事です。
  - ☞「若手も高齢層も、組合加入は当然」という雰囲気・世論の形成が重要です。
- ・先輩方の組合加入の方針を、定期大会で確認しました。
  - ☞60歳以上職員は職場の上司・先輩です。部下・後輩の関係を生かし、「若手のためにもお願いします!!」といった雰囲気での加入を促進します。
- ・「生涯にわたってじちろう共済の保障」を活用することのメリットを伝えます。
  - ☞退職者団体生命共済への移行など、具体的な経済的利益を説明します。

13

## じちろう共済のアピール～退職後を見据えた有利性～

### ☆『じちろう退職者団体生命共済』とは

『じちろう団体生命共済』の加入者が、健康状態にかかわらず移行加入できる退職後の生命と医療の保障です。（詳細は別紙を参照）

### ～退職後も安心のポイント!!～

- ① 健康状態にかかわらず移行加入できます。
- ② 最長満85歳まで継続できます。（1年ごとの更新）
- ③ 口座振替による手ごろな年払掛金です。
- ④ 組合員本人と一緒に、配偶者・子どもも移行加入できます。

14

## 定年前再任用短時間職員を選択した方には、長期共済・税制適格年金を活用した再加入を勧めることも一案！

組合員を続ける事で団体生命共済や長期共済等に引き続き加入する事ができます。(加入は、長期共済59歳以下、税制適格年金54歳以下。団体生命共済を利用していないと長共、税適には加入できません)  
 長期共済・税制適格年金に加入していれば、お財布に余裕ができた時に、毎回決まった額(月払・半年払)とは別に、任意でお金の積み増しする事ができます ⇒ **随時払**

### ●払込金額・随時払の捉

払込金額の通算限度額があり、「長期共済・税制適格年金」合わせて6,000万円が限度

随時払：10,000円あたりの積立年数と積立金額

積立年数	随時払全	積立全・解約返戻金
1年	10,000	10,000
2年	10,000	10,100
3年	10,000	10,200
4年	10,000	10,300
5年	10,000	10,400
6年	10,000	10,600
7年	10,000	10,700
8年	10,000	10,800
9年	10,000	10,900
10年	10,000	11,000
15年	10,000	11,700
20年	10,000	12,400
25年	10,000	13,100
30年	10,000	13,900

例えば、..  
 月々3口9,000円に加入しているが、  
 4月末に退職金が出て、2,000万円随時払をした etc

1,000,000円ならば、  
 2年後に1,010,000円



point!

**随時払を上手に活用すれば、  
 再任用終了時までには積立金を、  
 一気に増やす事ができる**

15

## 《試算》退職金を随時払いで65歳(5年間)まで積み立てた場合

2,000万円を随時払へ

1年目 ⇒ 2,000万円  
 2年目 ⇒ 2,020万円  
 3年目 ⇒ 2,040万円  
 4年目 ⇒ 2,060万円  
 5年目 ⇒ 2,080万円



### 【注意】

5年間(60ヶ月)でのシミュレーションのため、実際の積み立て月数で積立金額は変動します

なお、団体生命共済の継続加入が必要となります

必要に応じて、団体生命共済の保障額の減額を行う事で経済的な負担が減少します

<例 男性>

子どもも独立したため、経済的な補助が不要

60歳までK型(1,500万) + 30コース(1万) = 11,920円

⇒ C型(300万) + 25コース(5千) = 8,010円

16

## 7. 再度の呼びかけ

組合加入に応じてもらえなかった対象者について、再度、組合加入の呼びかけを行います。

### ◎呼びかけ時のポイント

- ・対象者の元部下や同僚、親交のある組合員を伴って、役員が個別訪問する。
  - ☞説明会の開催や資料の配布以上に、個別に訪問することが効果的です。
- ・退職後を見据えたのじちろう共済のメリット等を再度強調する。
  - ☞定年が引き上がったとはいえ、退職は間近です。  
退職後も見据えて、じちろう共済の活用を提案します。
- ・対象者に粘り強く働きかけ組合加入を進める。
  - ☞組合の意義やこれまで行ってきた取り組み、活動内容などを、誠意をもって、正確に、根気強く伝えることが大事です。

17

## 栃木県本部内の再任用者の組合加入の先進事例

### 【真岡市職労】

- ・元部下、同僚だった役員が2人1組で再任用者を訪問、加入を働きかけている。
- ・職場の組合員には、「加入は当然」という雰囲気づくりを担ってもらっている。
- ・「組合費が新採より少ないのに、組合に入らないわけにはいかない」と、取り組み初年度は7割の退職者が加入した。

### 【鹿沼市職労】

- ・委員長とろうきん支店長が、1月下旬～2月上旬にかけて、退職者ひとり一人を訪問、退職お祝いの挨拶。その際、組合主催の退職者予定者説明会の案内を届けています。
- ・「ろうきん」に、退職金の運用などを相談できるきっかけになると毎年好評です。
- ・当局主催の説明会時に、じちろう共済継続、組合加入の説明をし、組合加入書も配布しています。

18

事例報告 富山県本部の取り組み

## 定年引き上げにともなう

60歳超職員の組織化に向けて（初版）

2023年7月12日



---

## 目 次

---

1. はじめに	1
2. 具体的な進め方	
(1) 対象者（60歳に達する職員）の実態把握	2
(2) 任用形態に応じた組合加入の整理	2
(3) 組合費の設定	2
(4) 組合未加入者への自治労共済の事務取扱いの整理	3
(5) 取り組みスケジュール	3
(6) 今後の組合加入届の対策	4
3. 各様式（参考）	
① 単組大会等での議案（例）	5
② 対象者への通知文（例）	6
③ 組合加入届（例）	8

## 1. はじめに

- ① 2023年4月から自治体における定年引き上げがスタートしています。60歳以降の任用形態は、正規職員、定年前再任用職員（短時間）、暫定再任用職員（短時間・フルタイム）などが混在することになります。60歳に達した職員が、引き続き健康で安心して働き続けることができ、年金支給開始年齢との確実な接続をはかっていくために、60歳超職員の労働条件などの整備を進めていくことは大変重要な課題です。

あわせて、60歳超職員の働き方や賃金などの労働諸条件は、私たちの将来にも関わる課題であることから、全世代の課題として捉えながら取り組みを強化していかなければなりません。

- ② 制度完成となる2031年度には、定年が引き上げられた年齢層に該当する61～65歳の職員が自治体や職場において一定の割合を占めることは明らかであり、当面する2024年4月に向け、60歳超職員の組織化、とりわけ役職定年者への対応は大変重要となります。

新規採用者の組合加入や組合脱退の申出に対して、「全員加入（または加入率の高さ）を強みに丁寧に説明すると理解してもらえた」との事例が単組から報告されていることから、60歳超職員の組織化は各単組の組織率に関わる課題と捉え、100%加入にこだわった取り組みを追求していく必要があります。

そのことが、正常な労使関係ルールを維持するための組合員の過半数要件の確保につながります。

- ③ また、労働組合の自主福祉活動であるじちろう共済は、組合員や家族の生活を守るため、安価な掛金で充実した保障の制度設計により、組合員に利益還元することで組合員の生活に寄与してきました。60歳超職員の組織化に向けては、じちろう共済が継続できるメリットを生かすため、引き続き60歳以下組合員に対する共済の加入拡大の取り組みを推進することが重要です。

- ④ 県本部では、2023年2月16日に開催した第93回県本部中央委員会で、60歳超職員の組織化に向けた方針を決定したところですが、今後は各単組における取り組みの推進が組織化のカギになります。

この間、各単組では定年引き上げの条例化の取り組みとあわせ60歳超職員の働き方について、特に加齢困難職種における働き方や職場環境の改善を求めてきたところですが、60歳以降は賃金水準が引き下がる条件下での働き方や、再任用職員との働き方の差別化をはかる必要があるなど、働き方の詳細について、どの単組も労使間で詰め切れていない状況にあります。これらの課題解決に向けては、継続して取り組んでいく必要があります。とくに管理職だった職員が組合員になることに、双方わだかまりがあったとしても、同じ職場で働く仲間の一人として乗り越えていくことが重要です。60歳超職員も「労働組合の一員」であるということを「当たり前」という流れを作り出すために、県本部・単組が一体となって組織化を進めていきましょう。

## 2. 具体的な進め方

### (1) 対象者（60歳に達する職員）の実態把握

- ① 今年度60歳に達する職員数（○人、うち管理職○人）
- ② 当局説明会の実施日（説明会資料の入手）
- ③ 当局による意向確認スケジュール（退職願の提出締切日含む）
- ④ 対象職員の希望
  - ・常勤職員
  - ・再任用職員（フルタイム or 短時間）
  - ・会計年度任用職員
  - ・退職
  - ・その他（外郭団体等）
- ⑤ 再任用職員の賃金格付け（給料表の種類および級の格付け、職務）

### (2) 任用形態に応じた組合加入の整理

#### 【県本部方針】

60歳超職員の任用形態に応じた組織化の在り方について、常勤職員はもちろんのこと再任用・会計年度任用職員となった職員に対しても、原則、組合員化に取り組みます。

#### 【単組での方針決定事項】

- (ア) 常勤職員・・・・・・・・・・組合員
- (イ) 再任用・会計年度任用職員・・・原則、組合員（じちろう共済を継続するには最低限、退職者会への加入が必要）

### (3) 組合費の設定

#### 【県本部方針】

組合費の設定について、常勤職員の場合は60歳未満組合員と同様の率（額）の設定を基本としつつ、100%加入を追求するため、最終的には各単組の判断で組合費を独自に設定することも可とします。ただし、組合費を低く設定する場合は、県本部納入基準及び低賃金におかれる若年層組合員からの不満が出ないように、意思統一をしっかりと図ったうえで設定することとします。

#### 【単組での方針決定事項】

- (ア) 60歳未満組合員と同様の率
- (イ)       "           よりも低い率
- (ウ) 定額

(イ)、(ウ) の場合は、組合規約の改正が必要になる可能性があります。

**【現行の組合費納入基準】**

県本部の基準	自治労本部の基準(再任用・会計年度任用職員)
○組合費月額 1,605 円	A 平均年収 300 万円以上 450 万円未満 実人員の 75%納入
○臨時徴収金年額(闘争費等)	B 平均年収 150 万円以上 300 万円未満 実人員の 50%納入
・正規職員 年額 8,200 円	C 平均年収 150 万円未満 実人員の 25%納入
・再任用・会計年度任用職員 3,000 円	
○再任用・会計年度任用職員の納入基準区分	
① 年収 150 万円以上 実人員×0.5×0.9=45%納入	
② 年収 150 万円未満 実人員×0.25×0.9=22.5%納入	

**(4) 組合未加入者へのじちろう共済の事務取扱いの整理**

じちろう共済は、自治労組合員のために作られた制度であり、原則的には「自治労共済生協組合員」かつ「単組の構成員」が利用できる制度となります。

現状は、管理監督職（以下、管理職）もじちろう共済の利用は可能となっていますが、管理職は組合員資格を強制的に失った立場として、単組としては特例的に、管理職の間も共済利用を認めてきたという整理になります。

しかし、定年引き上げにともない、管理職は 60 歳で役職定年（非管理職へ降格）することから、再び組合員資格を有することになります。したがって、役職定年者が組合再加入を拒否した場合、また非管理職の組合員が組合を脱退した場合など単組の構成員でなくなった時には、じちろう共済の総合共済をはじめ団体生命共済、長期共済・税制適格年金、こども保障満期金付きタイプ、火災共済・自然災害共済、マイカー共済など一切の契約については、組合で事務手続きを行う義務はなくなることから、必然的に契約更新は手続き不可能となることを丁寧に説明する必要があります。なお、当然のこととして、退職前であることから退職者団体生命共済への移行も不可となります。

**(5) 取り組みスケジュール**

【2023 年】					【2024 年】					
7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	4月	5月
対象者の実態把握および単組の方針確立ゾーン				☞対象者の実態を一定程度把握したうえで、10月までに単組大会をはじめとする機関会議で取組方針決定						
				当局による最終の意向確認ゾーン		☞当局の意向確認の説明会時期の確認が必要！それを踏まえて組合説明会を設定				
				組合説明会ゾーン						
						組合による加入呼びかけゾーン				

## **(6) 今後の組合加入届の対策**

管理職が60歳で役職定年し、組合の加入資格が復活した際、自動的に組合員化する仕組みづくりとして、各単組における現行の組合加入届の様式を、P7の「組合加入届(例)」のように文章を工夫しておく必要があります。

ただし、現行の組合加入届をもって組合に加入した職員に対しては、組合への再加入(または継続加入)について丁寧に説明する必要があります。

とくに、管理職を役職定年した職員のうち、管理職に昇任した際に「組合脱退届」を提出してもらっている単組は、再度、組合加入届を書いてもらう必要があります。

## 定年引上げにともなう 60 歳超職員の組合員化について

〇〇市（町）職員労働組合では、組合規約第〇条〇項に基づき、〇〇市（町）に勤務する管理職員等（〇〇市（町）公平委員会規約第〇条）を組合員としないこととし、それ以外の正規職員については、全員組合員としています。また、再任用職員及び〇〇市（町）の退職者で会計年度任用職員として〇〇市（町）に勤務する職員については、本人希望により組合員としています。

2022年6月に改正地方公務員法が施行され、来年度（2024年4月）から定年年齢の段階的な引上げ、管理監督職勤務上限年齢制（いわゆる役職定年制）や定年前再任用短時間勤務制が導入されます。

来年度以降、これまで組合員としてこなかった管理職員等が、役職定年制の導入により組合員資格を有することになります。前述のとおり、これまで〇〇市（町）職員労働組合では、管理職員等を除く正規職員については、全員組合員としてきたことを踏まえ、役職定年制により組合員資格を有した60歳を超える（正規）職員についても組合員とすることとします。

しかし、役職定年制により組合員となった職員が、〇〇市（町）職員労働組合の執行委員や各支部の主な役員に就任することは、本人が立候補する場合を除き、相当困難であると考えられます。したがって、組合員の権利義務については規約どおりとするものの、被選挙権のあり方については引き続き検討することとします。

なお、来年度より定年引上げとなる職員に対し、別紙により対象者へご案内することとします。

あわせて、再任用職員及び市の退職者で会計年度任用職員として〇〇市（町）に勤務する職員については、これまでどおり本人希望に基づき組合員とすることとし、できるだけ多くの職員に加入していただけるよう働きかけを行うこととします。

2024年〇月〇日

各 位

〇〇市（町）職員労働組合  
執行委員長 〇〇 〇〇

### 組合員資格回復及び組合費徴収のお知らせ

日頃より〇〇市（町）職員労働組合に対するご理解とご協力に心より感謝申し上げます。

さて、2022年6月に改正地方公務員法が施行され、来年度（2024年4月）から定年年齢の段階的な引上げ、管理監督職勤務上限年齢制（いわゆる役職定年制）や定年前再任用短時間勤務制が導入されます。

今回、管理監督職勤務上限年齢制（いわゆる役職定年制）の導入にともない、これまで管理職員等（〇〇市（町）公平委員会規則第2条に基づく）として喪失していた組合員資格が回復します。

よって、2024年4月より、毎月の給料より以下のとおり組合費を控除させていただきますので、よろしくお願ひ申し上げます。

なお、裏面のQ&Aをご覧ください、ご不明な点等ございましたら、下記の担当者までお問合せください。

組合費 本俸 × 〇/1,000（10円未満は切り捨て）

〇〇市（町）職員労働組合

TEL 内線

担当：

## 参考Q&A

Q1 現在管理職ですが、4月より役職定年により一般職員となる予定です。組合員資格回復の案内が届きましたが、組合加入は強制ですか？

A1 強制ではありませんが、これまで〇〇市(町)において組合員資格を有する全ての正規職員を対象に、組合加入を取り組んできた伝統や経緯、その結果によるこれまでの成果等を踏まえ加入をお願いします。

Q2 現在管理職ですが、4月より役職定年により一般職員となる予定です。今後、組合役員に就任することがあるのでしょうか？

A2 役職定年となった職員を役員の対象に含めるか否かについては、現在検討中です。

Q3 給料が7割支給となりますが、組合費はすべて同じ率での徴収ですか？

A3 7割支給となるのは承知しておりますが、新規採用者や若年層の支給額がさらに低いことを踏まえ、原則、同じ率での徴収としています。ただし、権利義務等のあり方を検討する中で、臨時的組合費の徴収額については検討していきます。

Q4 一旦退職し、短時間再任用職員として勤務する予定です。組合への加入は必要ですか？

A4 組合員資格は有していますので、組合への加入はできます。権利義務、福利厚生、じちろう共済利用については、正規の組合員とほぼ同様で、組合役員には就任しないこととなっています。また、組合費についても約半額となります。福利厚生やじちろう共済利用を含め組合加入をお勧めしています。

組合加入されない場合で、じちろう共済を利用する場合は、退職者会への加入が条件となります。

Q5 現在、じちろう共済を利用していますが、組合員にならない場合でも継続できますか？

A5 じちろう共済は、単組の構成員(組合員)のみが利用できる制度となります。管理職の間は、組合員資格を強制的に失うことから、単組としては特例的に認めてきたという整理になります。したがって、組合に再(継続)加入いただけない場合は、各種共済契約については満期をもって継続できなくなります。

なお、再任用職員及び会計年度任用職員を選択された方で組合加入されない場合は、退職者会への加入など、単組が認める構成員となる必要があります。

## 組 合 加 入 届

〇〇市（町）職員組合 執行委員長 様

〇〇市（町）職員組合同規約第▲条により、組合加入します。

年 月 日

名前 \_\_\_\_\_

組合費を賃金から控除します。

なお、組合員としての権利が行使できない部署への異動または管理職員等（〇〇市（町）公平委員会規約第〇条）になっている期間は除きますが、部署異動または管理監督職勤務上限年齢制（いわゆる役職定年制）により、組合員資格が回復した際には、その当月より組合費を賃金から控除します。

### 【参考】

組合同規約

第▲条 この組合は、〇〇市役所（町役場）で働く職員で構成する。

第▲条 組合費は本俸の〇/1000 とする。

## ◎別添資料一覧

- 【資料 1】 組合員資格に関する規約の確認と「職員団体」であるための留意点  
(地方公務員法抜粋)
- 【資料 2】 組合への復帰のお知らせ  
(役職定年者用：組合員名簿への登録と組合費徴収再開のお知らせ)
- 【資料 3】 組合加入届
- 【資料 4】 単組機関会議用議案
- 【資料 5】 組合加入継続のお願い  
(組合員のまま定年引上げ年齢を迎える職員用)
- 【資料 6】 組合加入のお願い  
(再任用 (暫定再任用)、定年前再任用短時間勤務職員用)
- 【資料 7】 役職定年者等のじちろう共済の取扱いについて

## 組合員資格に関する規約の確認と「職員団体」であるための留意点

1. 単組規約で組合加入資格が、「●×に勤務する職員」などとされている場合、●×と雇用関係にある者すべてを指すと解されることから、60歳以上職員を加入させるにあたり、規約変更は必要ありません。⇒定年引上げに伴うすべてが、組合加入資格を有します。
2. なお、地方公務員法52条3項但し書きにいう「管理職員等」が組合に加入している場合には、同法における「職員団体」ではなくなり、登録が取り消されますので、管理職昇格者の取扱い（組合員名簿からは除外し、別途管理すること）について再度、確認してください。「職員団体」でなくなった場合、当局側の交渉に応じる義務がなくなりますので、組合の交渉力に大きなマイナスを生じますので、留意ください。
3. 「管理職員等」の範囲＝組合員にさせられない職員の範囲は、人事委員会規則又は公平委員会規則で定めることとされていますので、各々「〇〇市管理職員等の範囲を定める規則」などで範囲を確認してください。

## 地方公務員法

## (職員団体)

第五十二条 この法律において「職員団体」とは、職員がその勤務条件の維持改善を図ることを目的として組織する団体又はその連合体をいう。

2 前項の「職員」とは、第五項に規定する職員以外の職員をいう。

3 職員は、職員団体を結成し、若しくは結成せず、又はこれに加入し、若しくは加入しないことができる。ただし、重要な行政上の決定を行う職員、重要な行政上の決定に参画する管理的地位にある職員、職員の任免に関して直接の権限を持つ監督的地位にある職員、職員の任免、分限、懲戒若しくは服務、職員の給与その他の勤務条件又は職員団体との関係についての当局の計画及び方針に関する機密の事項に接し、そのためにその職務上の義務と責任とが職員団体の構成員としての誠意と責任とに直接に抵触すると認められる監督的地位にある職員その他職員団体との関係において当局の立場に立つて遂行すべき職務を担当する職員（以下「管理職員等」という。）と管理職員等以外の職員とは、同一の職員団体を組織することができず、管理職員等と管理職員等以外の職員とが組織する団体は、この法律にいう「職員団体」ではない。

4 前項ただし書に規定する管理職員等の範囲は、人事委員会規則又は公平委員会規則で定める。

5 警察職員及び消防職員は、職員の勤務条件の維持改善を図ることを目的とし、かつ、地方公共団体の当局と交渉する団体を結成し、又はこれに加入してはならない。

## (交渉)

第五十五条 地方公共団体の当局は、登録を受けた職員団体から、職員の給与、勤務時間その他の勤務条件に関し、及びこれに附帯して、社交的又は厚生の活動を含む適法な活動に係る事項に関し、適法な交渉の申入れがあつた場合においては、その申入れに応ずべき地位に立つものとする。

(役職定年者用)

資料 2

202〇年〇月〇日

〇〇〇様

〇〇市職員組合  
執行委員長 〇〇 〇〇

## 組合員名簿への再登録と組合への復帰のお知らせ

日頃から市職労の運動に対して、ご指導・ご協力をいただいていることに深く感謝申し上げます。また、市政発展のためのこれまでのご尽力、さらには、私たち後進に対しての指導についても重ねてお礼申し上げます。

さて、組合規約により管理職等への昇格にともない、これまで組合員資格を停止させていただきましたが、定年引上げによる役職定年により202〇年4月から、その停止を解除させていただきました、組合員としての権利が回復しますので、お知らせいたします。また、組合への復帰にともない、月例賃金等から組合費の控除を再開させていただきますので、ご承知おきください。

組合では、組合員の労働条件の維持向上にむけた取り組みはもちろんのこと、退職後も見据えた生涯にわたる保障を実現する「じちろう共済」の活用や、定年引上げにとりもなう職場環境整備などにも、力を入れて取り組みを実施しています。

また、同じ職場で働く組合員同士の交流、懇親の場として、様々な福利厚生事業にも取り組んでいきますので、今後とも組合活動へのご参加とご協力をよろしく申し上げます。

本件のお問い合わせ  
連絡先

※〇月〇日までに特段のご連絡がない場合は、組合への復帰をご了承いただいたものと取り扱わせていただきます。

## 組 合 加 入 届

〇〇市職員組合 執行委員長 様

〇〇市職員組合同規約第▲条により、組合加入します。

年 月 日

名前 \_\_\_\_\_

### 【留意事項】

①組合加入届を出した当月から、組合費を賃金から控除します。

なお、地方公務員法52条3項但し書きにいう「管理職員等」となった場合、組合員としての権利が行使できない部署に異動になっている期間は除きます。

②また、役職定年等により「管理職員等」から外れた場合には、組合員としての権利（地位）が回復され、組合員名簿に登載し、組合費を賃金から控除します。

### 【参考】

組合同規約

第▲条 この組合は、〇〇市役所で働く職員で構成する。

第▲条 組合費は本給の〇〇/1000 とする。

## 議案

## 2024 年 4 月以降の 60 歳以上職員の組合加入について

## 1. 基本的考え方

この間、職員組合では、定年引上げとなった職員の働き方や処遇など労働条件について、当局と交渉を重ね、2023 年 4 月には定年引上げが実施されています。

これからも同じ職員として、組合の仲間になってもらうことが、高年齢層職員のさまざまな課題を前進させ、職員全体の労働条件を前進させるために重要です。

組合員の権利義務に関わっては、組合員のまま定年引上げ対象の年齢を迎える職員はそのまま組合員として継続していただくとともに、役職定年となった職員については、地方公務員法 5 2 条 3 項但し書きにいう「管理職員等」にあった間は組合員資格が停止されているものと解釈し、組合員名簿からは除外し、役職定年により管理職員等から外れた際には、その停止が解除され、組合員としての権利（地位）が回復され、名簿に戻す扱いとします。このことから組合費の徴収も再開します。なお、この解釈、取扱いを明確にするため、今後使用する組合加入届には、再加入を明確化する旨の一文を入れることとします。

## 2. 具体的な取り組み方針

「職場に労働組合がある以上、同じ職場で働く仲間は組合に加入する」ことを基本に、〇〇職員労働組合は、60 歳以上職員の組合加入について、以下のとおり取り組みを進めます。

- ① 2023 年度中に 60 歳を迎える 1963 年 4 月～1964 年 3 月生まれの管理職の皆さんのうち、引き続き〇〇市で働き続ける方に対して、組合から「組合員名簿への再登録と組合への復帰のお知らせ」を送付し、理解を求めます。
- ② 組合員のまま定年引上げ対象の年齢を迎える職員については、「組合加入継続のお願い」等を送付し、理解を求めます。
- ③ 再任用（暫定再任用）、定年前再任用短時間勤務職員については、定年延長者と異なり、一旦退職をしていることから、再度加入の意思確認をするため「組合加入のお願い」を送付し、加入届の提出をお願いします。

（※大会議案として提起するのではなく、運動方針の中で提起する方法や執行委員会で方針決定するなど考えられます。各単組の状況に応じ、組合としての方針を確立し、取り組みを進めてください。）

202〇年〇月〇日

〇〇様

〇〇市職員労働組合  
執行委員長 〇〇〇〇

## 組合加入継続のお知らせ

日頃から市職労の運動に対して、ご指導・ご協力をいただいていることに深く感謝申し上げます。また、市政発展のためのこれまでのご尽力、さらには、私たち後進に対しての指導についても重ねてお礼申し上げます。

さて、市職労では、この間、給与格付けなど当局と交渉・協議をしていきました。今後も、定年引上げに伴う労働環境の改善に向け、職場がより良いものになるよう協議を続けてまいります。60歳以上職員の課題に対応し、誰もが働きやすい職場環境をつくるためには、先輩方の組合加入の継続とその豊富な経験が不可欠です。

組合では、組合員の労働条件の維持向上にむけた取り組みはもちろんのこと、退職後を見据えた生涯にわたる保障を実現する「じちろう共済」の活用や、定年引上げにともなう職場環境整備などにも、力を入れて取り組みを実施しています。また、同じ職場で働く組合員同士の交流、懇親の場として、様々な福利厚生事業にも取り組んでいきますので、今後とも組合活動へのご参加とご協力をよろしくお願い致します。

本件のお問い合わせ  
連絡先

(再任用・暫定再任用職員用)

資料6

(定年前再任用短時間勤務職員用)

202〇年〇月〇日

〇〇様

〇〇市職員労働組合  
執行委員長 〇〇〇〇

## 組合加入のお願い

日頃から市職労の運動に対して、ご指導・ご協力をいただいていることに深く感謝申し上げます。また、市政発展のためのこれまでのご尽力、さらには、私たち後進に対しての指導についても重ねてお礼申し上げます。

さて、退職される先輩方におかれては、第二の人生に期待が高まる一方で、再任用後の処遇など不安をお持ちの方もいらっしゃるかと思います。市職労では、この間、給与格付けなど当局と交渉・協議をしていきましたが、今後も、定年前短時間再任用者、暫定再任用者の制度が、みなさんにとってより良いものになるよう協議を続けて参ります。

市職労では、「職場に組合がある以上、同じ職場で働く仲間は組合に加入する」ことを基本に取り組みを進めています。この度、退職により管理職員等から外れ組合員資格を有することになりますが、60歳以上職員の課題に対応し、誰もが働きやすい職場環境をつくるためには、先輩方の組合参加と、その豊富な経験が不可欠ですので、何卒、組合への加入をお願いします。

なお、後日組合役員が、加入届をもって職場を個別に訪問させていただきます。

ご対応のほど、よろしく願いいたします。

本件のお問い合わせ  
連絡先

## 役職定年者等のじちろう共済の継続の取扱いについて

“じちろう共済”制度を利用する共済契約者は、「自治労共済組合員」かつ「単組の構成員」である必要があり、「単組の構成員」かどうかを判断するのは、単組となります。各単組においては、これまで、共済を利用している組合員が「管理職員等」になった場合でも、引き続き共済利用を認めているところと思います。

この度、定年引上げに伴って役職定年となった管理職を組合員として扱うことになるわけですが、団体生命共済や長期共済、マイカー共済など各種共済を利用しているにもかかわらず、組合に戻らない（脱退を希望する）という者について、その取扱いを考える必要があります。

単組が取り扱う“じちろう共済”制度は、「団体制度」や「個人制度に団体扱特則または団体割引特約を付帯した団体扱契約」となります。そのため、団体＝組合の構成員となれるにもかかわらず、なろうとしない者が、引き続き共済を利用することは認め難いところです。そのような者については、もはや「単組の構成員」でなく、当該共済契約は共済期間の満了日をもって終了となることを説明してください。

なお、これまで通り、共済を利用している組合員が「管理職員等」になった場合に引き続き共済利用を認めることは、差し支えありません。「管理職員等」にある間は組合員資格が停止されているだけであり、潜在的には「単組の構成員」であることに変わりないと考えことから、上記と取扱いを異にすることに矛盾は有りません。

定年引き上げに関する単組調査票（自治体単組）

【担当者控え】

今年度 60 歳に達する職員より定年年齢が引き上げとなります。また、①役職定年制、②定年前再任用短時間勤務職員制度が新たに運用されます。60 歳超え職員の賃金・労働条件の確立はもちろんのこと、60 歳超え職員の組合員化も重要な課題です。

そのためのも各単組の実態を把握し、問題点を明らかにし、秋闘での課題として取り組むため、以下の調査を実施します。

調査項目	回 答	特記事項
今年度 60 歳に達する職員数	人（うち管理職 人）	
情報提供の説明会開催日	R 年 月	説明会資料の入手
意思確認スケジュール	1 回目 R 年 月 2 回目 R 年 月 3 回目 R 年 月	退職願提出締切日
対象職員の希望（予想）	①常勤職員 人 うち役職定年 人 ②定年前再任用短時間職員 人 ③会計年度任用職員 人 ④退職 人 ⑤その他（外郭団体等） 人	次年度の採用問題にも影響するこ とから、当局に情報として確認する ことが必要。 再任用、会計年度の場合、当局都合 としないよう注意が必要。
定年前再任用短時間職員の賃金 ※職務の位置づけ ※何パターンかある場合はすべて記載	行政職（行 1） 級 技能労務（行 2） 級 医療技術（医 2） 級 看護師（医 3） 級	原則、暫定再任用職員も同様

調査項目	回 答
60 歳超職員（再任用含む）の 組織化方針の策定 ※方針決定時期 ※取組方針 ※取組スケジュール	
単組懸案事項	

定年引き上げに関する単組調査票（高岡市職労）記入例

【担当者控え】

今年度 60 歳に達する職員より定年年齢が引き上げとなります。また、①役職定年制、②定年前再任用短時間勤務職員制度が新たに運用されます。60 歳超え職員の賃金・労働条件の確立はもちろんのこと、60 歳超え職員の組合員化も重要な課題です。

そのためのも各単組の実態を把握し、問題点を明らかにし、秋闘での課題として取り組むため、以下の調査を実施します。

調査項目	回 答	特記事項
今年度 60 歳に達する職員数	11 人（うち管理職 11 人）	
情報提供の説明会開催日	R4 年 11 月	説明会資料の入手
意思確認スケジュール	1 回目 R5 年 1 月 2 回目 R5 年 11 月 3 回目 R 年 月	退職願提出締切日 R5 年 12 月末
対象職員の希望（予想）	①常勤職員 2 人 うち役職定年 2 人 ②定年前再任用短時間職員 人 ③会計年度任用職員 人 ④退職 人 ⑤その他（外郭団体） 9 人	次年度の採用問題にも影響することから、当局に情報として確認することが必要。 再任用、会計年度の場合、当局都合としないよう注意が必要。
定年前再任用短時間職員の賃金 ※職務の位置づけ ※何パターンかある場合はすべて記載	行政職（行 1） 3～5 級 技能労務（行 2） 3 級 医療技術（医 2） 3～5 級 看護師（医 3） 3～5 級	原則、暫定再任用職員も同様 ※60 歳時の級・号俸により格付け 原則管理職は 5 級、管理職以外は 4 級。3 級は例外。

調査項目	回 答
60 歳超職員（再任用含む）の組織化方針の策定 ※方針決定時期 ※取組方針 ※取組スケジュール	<ul style="list-style-type: none"> <li>・中央委員会で方針決定（7/3） （方針）常勤職員は 100%加入をめざす。再任用に対しても組合加入の働きかけを行うが、困難な場合は退職者会への加入を勧める。</li> <li>・8 月中に対象職員に説明会を実施。説明会后、修正点・課題について協議、検討</li> <li>・定期大会にて規約改正（10 月上旬）</li> <li>・対象職員に組合加入の案内（11 月）</li> <li>・対象職員の意思確認（1～2 月）</li> <li>・組合費給与天引き（4 月）</li> </ul>
単組懸案事項	常勤職員として希望しているものの、当局都合で退職し外郭団体へ行く場合が想定される。これまでは 2 月～3 月に打診されていたが、今回も同じスケジュールが不明。そのことにより組合加入対象者が変わることとなるので、働きかけの期間が短い。

V 取り組み報告 組合員が自分らしく輝くために

島根県本部 松江市職員ユニオン

丹羽野 真也 書記長

# 組合員が自分らしく 輝くために



～組合員とその家族の幸せ～

松江市職員ユニオン 組織強化委員 丹羽野 真也  
国家資格キャリアコンサルタント

1



## 自己紹介

にわの しんや  
**丹羽野 真也** *Shinya Niwano*

生年月日 1986年12月13日(36歳)

出身地 島根県松江市

役員経歴 松江市職員ユニオン 書記長

勤務先 松江市役所

資格 国家資格キャリアコンサルタント



2



## 本日伝えたい内容と進め方

TIME

7

01 ゲーム制作に至るまでの経緯

10

02 公務員人生ゲームの紹介

7

03 公務員人生ゲームを実施した効果

6

04 今後の運動の方向性

－質疑応答－

3

### 01 ゲーム制作に至るまでの経緯

現在の運動に新しい運動スタイルを+する



激変する環境



働く環境が加速度的に変化し、事業の変動性・複雑性は、増して若手・中堅職の**離職**や**心身不調**に陥る組合員は増加



自分らしく輝く



組合員の事を考える時に「**自分らしく**」**やりがい**を持って働くことを無視出来ない時代になっている



外発的な動機を高める運動



当局も組合も「**外側**」からの要素でやる気を引き出す



内発的な動機を高める運動を+



組合員、一人一人の「**内側**」から湧いて出る楽しさや意義によってやる気を引き出す

4

01 ゲーム制作に至るまでの経緯

なぜ、内発的動機付けが必要なのか

外発的な動機付け

自分の外側からの要因により  
やる気を引き出す

“何かのため”が目的となる



～限界がある～

内発的な動機付け

自分の内側から湧いて出ることにより  
やる気を引き出す

“行為そのもの”が目的となる



～想像力を発揮することと密接なつながり～

01 ゲーム制作に至るまでの経緯

1

どうやって個人の  
内発的な動機（やる気）を高め  
る？



3

自己認識（好奇心・興味・価値観）  
を深め、成長課題の明確化を支援



2

人(外)から言われて簡単に  
高められるものではない



4

誰もが容易に受け入れやすく  
「自分」のことを考える  
「きっかけ」となる導入ツール



## 01 ゲーム制作に至るまでの経緯



公務職場で実際に起こりうるライフ&ジョブイベントをゲームで疑似体験し

## キャリアデザインの全体像を捉え “自分だけの”理想のキャリアを考える

7

## 02 公務員人生ゲームの紹介「ゲームルール」

## STEP1 各自のゴールパラメーターの設定

現在と、目標とする未来を4つのパラメータ（仕事/家族/健康/余暇）で表現します。

**この“自分なりの未来”に近づくことがゲームのゴール。**

各人のキャリアゴールが違うように、このゲームのゴールもそれぞれ違うのが特徴です。



## STEP2 イベントでパラメーターが増減

カードをめくると実際の公務職場で起こりうるイベントが発生。**それに対しA/B/Cの選択肢から自分の価値観に合う行動を選択。**

選んだ選択肢によって、対応するパラメーターが増減します。



## STEP3 スキルカードで減少を防ぐ

予め書いておいた、**スキルカード（自分なりの得意なこと、出来ることを表す）**を使用すると、パラメーターの減少を回避できます。

自分のスキルで目標とするパラメータのバランスを実現するイメージです。



## STEP4 イベントを繰り返し、目標を目指す

5年間のイベント発生とスキルカードの活用を繰り返し、キャリアにおける意思決定と公務員人生を疑似体験します。



8

## 02 公務員人生ゲームの紹介

2023.9 自治研 U35全国集会in高知で実施

全国から約60名が参加。  
1班5～6人で実施



## 02 公務員人生ゲームの紹介

ゲームの実施状況



## 02 公務員人生ゲームの紹介



11

## 03 公務員人生ゲームを実施した効果

2023.9 自治研 U35全国集会in高知で実施

参加者アンケート 46人/回答

①自分と他人の違いを理解し、自分の価値観で選択することの重要性を感じることができた



②労働組合のこと（役割や必要性）が分かった



③個人のキャリア（人生）を考えるきっかけになった



④今後、単組や県本部でも公務員人生ゲームをやってみたい



12

## 03 公務員人生ゲームを実施した効果

2023.9 自治研 U35全国集会in高知で実施

## その他自由意見

- 自然と組合の大切さを学べる形になっているのは素晴らしいと思った。
- あんなに盛り上がるゲームは久しぶりだった。ちゃんと学びもあり、よくできているなと思った。県本部でも実施してみたいと思う。
- キャリアコンサルタントと労働組合の経験を活用したプログラムで楽しかった。自分のキャリアについて考える時間になった。他の参加者のキャリア経験も聞いたのも良かった。



他22件

13

## 03 公務員人生ゲームを実施した効果

# 公務員人生ゲーム

-life as a public servant-

What's career ?

## ーフレームワークー



## ー要素の落とし込みー

労働組合

新規採用職員



14

04 今後の運動の方向性

## 労働運動で “個人のキャリアを考えること” が必要な時代が来ている

04 今後の運動の方向性

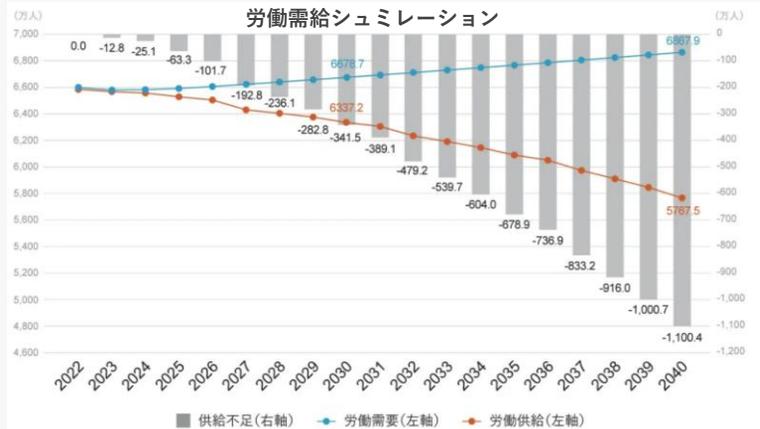
**労働力不足** 単なる人手不足ではない  
“必要な労働力”を供給  
できなくなる  
「公務職場」も同様

**人的資本最大化** “人を資本”と捉え、  
職員の人的資本の最大化  
が必要  
公務職場の要は“人”

**自律的キャリア** 人的資本の最大化の鍵は  
“キャリアを自律的”  
に積み上げること

### 労働供給制約社会

人口減少・高齢化・若年労働力の減少等の要因によって  
労働力の供給が不足している社会

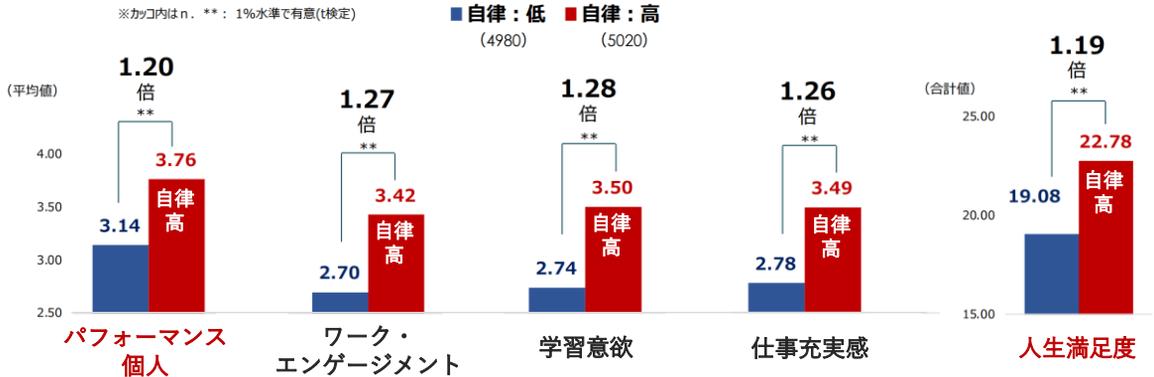


出典：リクルートワークス研究所

## 04 今後の運動の方向性

**キャリア自律度が高い層では、個人の仕事のパフォーマンスやワークエンゲージメント、学習意欲が高く、仕事充実感・人生満足度も高い**

キャリア自律と各成果指標／キャリア自律度の高低別



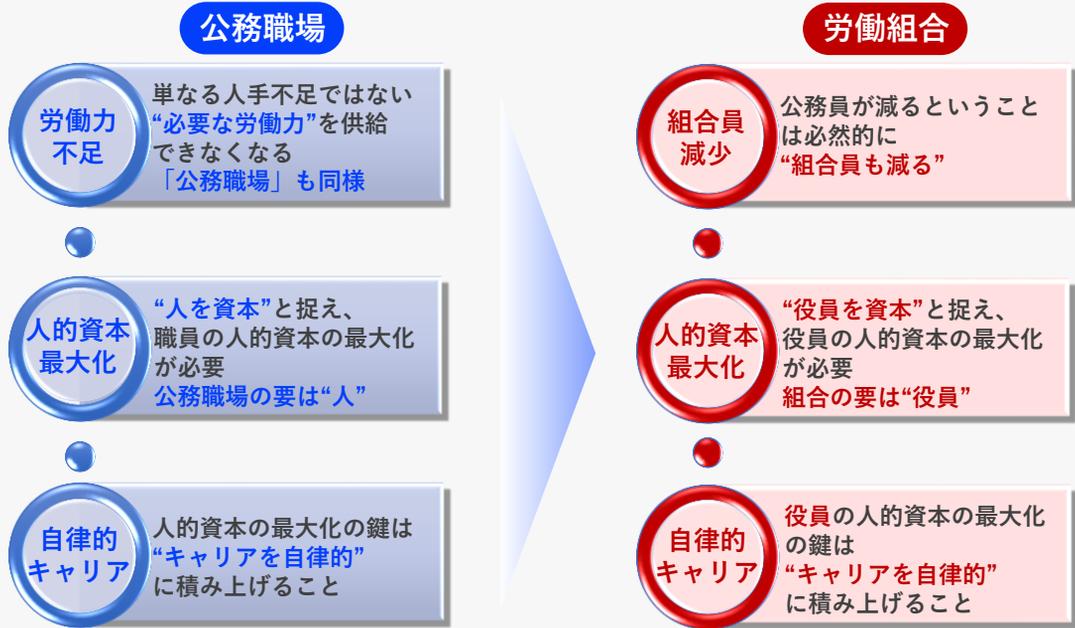
出典：パーソル総合研究所「従業員のキャリア自律に関する定量調査」より

## 04 今後の運動の方向性

### 公務職場における人的資本運営に対する組織文化醸成・適合に向けたロードマップ

		発足期	拡大期	浸透期
部長以上	人事と他組織の接続	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓部長級以上全員の理解</li> <li>✓職員への継続的な発信</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓市役所の施政方針や総合計画への取り組み</li> <li>✓政策戦略・人事戦略への反映</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓市役所としても広報・市民への人的資本投資状況の開示</li> </ul>
課長		<ul style="list-style-type: none"> <li>✓職員への継続的な発信</li> <li>✓年齢、ジェンダー、職種、地域などへの自身の無意識の思い込み(偏見への気づき)</li> <li>✓多様な価値観の受容</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓自部門への当てはめ、落とし込み</li> <li>✓管理職自身の考え方のメンバーへの波及</li> <li>✓キャリア自律の獲得</li> <li>✓職員のキャリア自律に対する理解、支援</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓経験に基づく、もしくは他の参考情報に基づく、職員のキャリアに対する指導、助言</li> <li>✓自組織の運営とキャリア自律の紐づけ(自組織の人事人材配置への活用)</li> </ul>
職員		<ul style="list-style-type: none"> <li>✓職員への継続的な発信</li> <li>✓年齢、ジェンダー、職種、地域などへの自身の無意識の思い込み(偏見への気づき)</li> <li>✓多様な価値観の受容</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓キャリア自律の理解と落とし込み</li> <li>✓内省と対話に基づく、自身の理解と自覚の醸成</li> <li>✓キャリアへの自信を持った判断・決断</li> <li>✓アクションに向けた準備</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓キャリア自律の獲得</li> <li>✓キャリア自律による自組織への貢献・成果</li> <li>✓キャリアへの自信を持った判断・決断</li> <li>✓キャリア自律を理解し、主体者となり行動</li> <li>✓市役所と一体になり成長</li> </ul>
人事		人事としての能力向上(制度の企画と柔軟な運用、制度変更にもなう職員への支援)		
土台となる文化醸成	思い込みや偏見の排除、多様な価値観の受容、オープンな情報共有、職場内コミュニケーションの活性化、キャリアに関する時代背景と今日の課題の理解、キャリア自律を前提とした組織運営に対する正しい理解、キャリアに関するコミュニケーションの日常化			
打ち手案	<ul style="list-style-type: none"> <li>・公務員人生ゲームの実施</li> <li>・キャリアワークショップ等の開催</li> <li>・研修機会の多様化、自己学習機会の提供</li> <li>・エンゲージメントサーベイの実施、可視化</li> <li>・タレントマネジメントシステムの導入</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・キャリア1on1</li> <li>・キャリア相談窓口の開設(外部・内部)</li> <li>・ロールモデルの共有</li> <li>・キャリアに関するEラーニング</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・越境学習の実施</li> <li>・キャリアコンサルティングの実施</li> </ul>	

## 04 今後の運動の方向性



19

## 04 今後の運動の方向性

労働運動で

**“個人のキャリアを考えること”**

が必要な時代が来ている

20

ご意見等よろしくお願ひします。

誰もが自分らしく輝けるために  
運動を継続し実現していく

松江市職員ユニオン 組織強化委員 丹羽野 真也  
国家資格キャリアコンサルタント

ご清聴  
ありがとうございました

松江市職員ユニオン 組織強化委員 丹羽野 真也  
国家資格キャリアコンサルタント

# 労働組合こそ “キャリア” を真剣に考える

ファシリテーター

丹羽野 真也

単組で書記長を務め、職員がメンタル不調に陥る状態に疑問を感じ、何かできることはないかとキャリアコンサルタントの資格を取得。

資格を取得してから、単組の組合員のキャリア相談にも乗り、キャリア支援に対する重要性を再認識し、個人個人がもっと自分らしさを持って働き続けることができるようになって欲しいと考え、気軽に行えるゲームを考案し、新入組合員学習会やU35自治研究集会で講師を務める。

ゲームで学べるキャリア研修

## 公務員人生ゲーム

-life as a public servant-

## 作成に至った経過

変化の激しい時代。

公務職場はブラック化、年中人手不足に悩まされ、若手・中堅層組合員の離職や、心身不調に陥る組合員も後を絶ちません。これまでの賃金労働条件を基本とした運動に併せて、自分らしくやりがいをもって働くことを支援していかなければならない時代です。

そのためには、組合員それぞれが自己認識（好奇心・興味・価値観など）を深めることが必要不可欠です。

「公務員人生ゲーム」は誰もが受け入れやすく「自分」のことを考える「きっかけ」となる導入ツールです。

## 公務員人生ゲームについて

本ゲームは様々なライフイベント・ジョブイベントを「ロールプレイング」しながら公務員人生を擬似体験します。

擬似体験を通じて、理想のキャリアを考えていく事に併せて、下記の2点を学ぶことを狙っています。

自分らしいキャリアを  
描くことの重要性を学ぶ

労働組合の必要性  
や役割を学ぶ

ゲームのイメージ



120min



3~6

※1テーブルあたりの人数です

## VI 資料 - ①

### 2024 年度組織強化・拡大に関する会議等予定 2023 年 11 月～2024 年 3 月

2023 年 11 月 28～29 日	産別オルグ団会議（対面） ※自治労発 2023 第 1227 号
2024 年 1 月	新採対策会議（ウェブ） 競合単組交流会（ウェブ）
2024 年 2～3 月	仲間づくり実践セミナー ※対面、ウェブを別日で開催予定



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

