

2024年1月13日(土)
東京・自治労会館【ウェブ開催】

2024年度新採対策会議

<日程>

- | | | |
|-------|-------------------------|---------------|
| 09:15 | 開会 | |
| | 自治労本部あいさつ | 副執行委員長 木村 ひとみ |
| 09:20 | 新採加入の現状と課題 | 強化拡大局長 郷 孝幸 |
| 09:50 | 模擬加入説明会(集団説明会) | |
| | 質疑応答含む | |
| 10:35 | 休憩 | |
| 10:45 | 取り組み報告 | |
| | | 大阪府本部 |
| | | 栃木県本部 |
| | | 福井県本部 |
| | | 広島県本部 |
| 11:45 | 質疑応答 | |
| 12:15 | 模擬加入説明会(集団説明会)のポイントについて | |
| | | 強化拡大局長 郷 孝幸 |
| 12:30 | 閉会 | |

2024年1月13日（土）web



「2024新採対策会議」

新採加入の現状と課題



総合組織局
強化拡大局長 郷 孝幸

組織内討議資料

自治労組織内参議院議員
岸まきこ

1. はじめに

まずは、あなたの職場にきた新しい仲間を歓迎する気持ちで、職場の先輩として優しく接することが大切です。新しい仲間のため、忙しい中でも時間をとって、丁寧に話をしましょう。

組合に集う仲間と、つながり支え合い、組織を未来に繋げていくことが、私たち執行部の役割です。なにより仲間が増え組織が強くなることは、自分にもプラスになります。

組合加入にうまくつながらないこともあると思いますが、確実に言えることは、「なにもしなければ、変わることはない」ということ。

潮目はいつかは変わります。皆さんの辛抱強い取り組みは、最終的には自分を含めた組合員の幸せにつながります。そのことを胸に、加入促進に取り組みましょう。

- 昨年よりも、ひとりでも多くの新採職員を組合に迎えます。
- 組合加入説明会は、加入書を書いてもらう会と意識しましょう。
- 自信をもって、組合勧誘をしましょう。

2. 労働組合の現状

(1) 新採職員の組合加入率

	採用者数 (人)	加入者数 (人)	加入率
合計	43,102	24,122	56.0%
都道府県	12,243	5,656	46.2%
県都・政令市	10,845	4,629	42.7%
市職	15,513	10,126	65.3%
町村	3,752	3,160	84.2%
事務組合・広域連合	749	551	73.6%

総合組織局調査 (2023.9.1付)

3

(2) 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：雇業者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。

(3) 2023年組合のトピック

- ◆2023年8月31日西武労働組合が大手百貨店としては61年ぶりにスト
 西武労働組合は、そごう・西武の売却を巡り、西武池袋本店でストライキを実施。
 当日は、西武池袋本店近くには組合員ら約300人が集まり、デモ行進やビラ配りを行った。
 ⇒このことに対する世間の評価は、労組に概ね好意的だったといえます。
 30年来賃金が抑えられてきたこと、労働条件、非正規労働の拡大など、自分たちの働き方に疑問を持つ人が増えてきているといえるのではないのでしょうか。

4

3. 私たちの課題

- (1) ご自身の単組の、昨年の新採組合加入数、加入率を把握しているか。
- (2) 昨年の組合加入説明会の振り返りをしているか。
- (3) 新規採用者の組合に対するイメージを理解しているか。
- (4) 組合加入説明会に臨む姿勢を整えること。
- (5) 新採に対し、組合をわかりやすく説明できているか。
- (6) 自信をもって組合加入を勧めているか。
- (7) 組合加入の経済的メリットの「じちろう共済」を正しく理解しているか。
- (8) 加入説明会は、組合を紹介する場ではなく、加入書を書いてもらう場である。

5

(1) 昨年の新採組合加入数、加入率

新規採用者数	組合加入者数	組合加入率

昨年の加入率を1ポイントでも上回る目標を設定します。

(2) 昨年の組合加入説明会の振り返り

- ・上手いこと、上手いかなかったことの振り返りをしたか。
- ・委員長、書記長だけでなく、青年部、女性部など多くの組合員が参加しましたか。
- ・加入を保留した者に対し、再度、勧誘を実施しましたか。
⇒個別勧誘の際には、複数名（2名程度）で訪問する。同じ職場、職種の組合員に組合加入のフォローをお願いしておく。

6

(3) 新採職員の組合に対するイメージ

- 組合自体、よくわからない
- 楽しそうだけど、めんどうくさい
- 組合費がもったいない
- 自分は組合に頼らなくても大丈夫という考え

一方で、若者の労働組合観

高校で労働組合や労働法の授業は1時間程度でワークルールも知らず、社会に出されているのが現状

➡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という見方もあります。

7

(4) 組合加入説明会に臨む姿勢

① 第一印象

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×）
- 職場訪問時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、職場オルグへの参加を追求しましょう

8

②話し方のポイント

◇笑顔と目線

真剣な表情と笑顔のバランスが大切です。笑顔による親近感、安心感を与えることが必要です。また、話をする時は目線が大切です。「相手の目を見る」だけでなく、「相手の目線に立つ」ことを意識して説明をしましょう。

職場の先輩として堂々と話すことは必要ですが、それ以上に仲間として、相手の立場を考慮しながら話をしましょう。

◇「組合用語」は使わない

×オルグ、組織化

話の上手、下手よりも大切なことは、思いと誠意です。
私たちは実際の職場に「労働組合は必要だ」という思いがあるからこそ、新入職員に組合加入をすすめています。「仲間として一緒にいい職場にしよう」という思いを伝えましょう。

9

③組合加入を保留された場合

●月●日に来ると期日を決め、再訪問します。

2度目の声掛けをしないと、「仲間になってほしい」という本気度を疑われてしまいますし、「いかげんな組織」と思われてしまうかもしれません。一つひとつをしっかりと行うことで、安心と信頼が生まれ、加入に結びつくのではないのでしょうか。

④加入を断られた場合

一度断られても、我慢して最低一回は声をかけましょう。

「仲間になってほしい」という思いと、誠意をもって話をするのが必ず次につながります。明るく、元気に、そして堂々と声をかけましょう。

一番肝心なことは、加入の意思確認です。最後のひと押しをし、加入に結びつけましょう。

10

ここからは新採説明会資料の例

11



2024年4月1日（月）
市ヶ谷市役所大会議室

《ようこそ市ヶ谷市役所へ》

市ヶ谷市役所職員労働組合加入説明会

市ヶ谷市役所職員労働組合

12(1)

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。



13(2)

(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！

14(3)

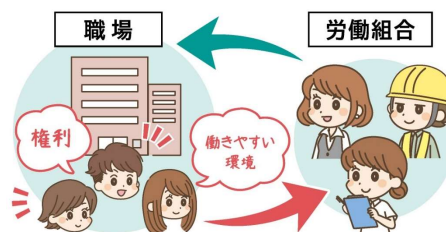
2. がんばる皆さんを応援する労働組合の活動

(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。



15(4)

(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、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。

16(5)

(4) 組合の福利厚生

①レクリエーション活動

スキースノーボードツアー
新年餅つき大会
&
地域の子供たちとの交流・・・etc.
みんなで参加する楽しい行事が盛り
沢山です！！



17(6)

②じちろう共済

組合加入の特典！

- 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、皆さんの生活をサポートします。
- 全国で約50万人が利用しています。

30歳以下の方は、まずは最低保障で安心を手に入れましょう。

A型23コース 死亡100万円、入院日額3000円

月額 男性1,198円 女性1,414円

割戻率 2022年18.1% 2023年 約12%

※ 帝王切開娩出術、子宮筋腫も給付の対象 入院日額の最高倍率（40倍）で支払います。

⇒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。

18(7)

◆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**

見積ってみませんか？

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。

19(8)

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（労働金庫）は、サザエさんでいうところの三河屋さん
呼べば来る。呼ばなくても職場に御用聞きに来る。
- 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、他行への振込手数料が月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！**

20(9)

3. 組合の活動

(1) 組合の要求で改善したこと

・結婚休暇

→ 元々は0日 → 5日 → 8日取得可に！

・ボランティア休暇

→ 元々は0日 → 今年度から創設し10日取得可に！

(2) 組合費

・皆さんそれぞれの月額基本給の1000分の20、つまり0.20%のご協力で活動が行えています！

21(10)

●● 委員長からのメッセージ

新規採用の皆さん、入庁、おめでとうございます。

皆さんは、住民生活の向上、市の発展に貢献したいと、希望を抱いて入庁されたと思いますが、私たちの仕事は、縁の下の力持ち的な仕事が多く、地味に感じるかもしれませんが、しかし、どの仕事も住民生活に不可欠なものであり、たとえ誰かに称賛されなくてもやらなければなりません。しかも、その仕事は、自分一人では完結せず、他部署の仲間の協働なくして遂行できません。

つまり、チームワークでやるのが行政の仕事です。役所内に気心の知れた仲間がいれば、仕事をうまく回すことができます。他所の部署に仲間をつくるために、組合を活用してください。

また、職場は人生のうちで家庭の次に長い時間を過ごす場所です。生活の糧ということだけではなく、市民生活に貢献するという大きな目標を実現する仲間を組合で作りませんか。

厳しい競争試験を勝ち抜いてきた皆様は、間違いなく優秀です。しかし、優秀な人もそうではない人も誰もが平等に年を取り、気力、体力が衰えます。今は元気でも、将来はわかりません。また、優秀な仲間が、家族の病気、介護で120%の力で仕事が出来なくなったケースも見てきました。

誰もが、その時々で100%の力を発揮し、安心して働き続けられる職場にする。組合は、そのような活動をしています。

私たちの仲間になって、素晴らしい公務員人生を一緒に歩みましょう。

22(11)

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



23(12)

これ以降は、役員の方々向けの参考資料です。
じちろう共済は、組合の経済的メリットです。

組合員に説明するには、まずは、役員自身がじち
ろう共済を正しく理解することが重要です。

24

1. じちろう共済～安心のラインアップ～



(1) 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！

25

(2) 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！

(3) 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！

26

<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%

27

(4) 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

見積ってみませんか？

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。

28

2. 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。しかも、見直しもせずに高額な保険料を支払い、損をしているケースも。
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

29

3. 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。

30

4. 社会保障制度等の基礎知識

(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。
= 高額療養費制度
⇒ 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。

31

(4) 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

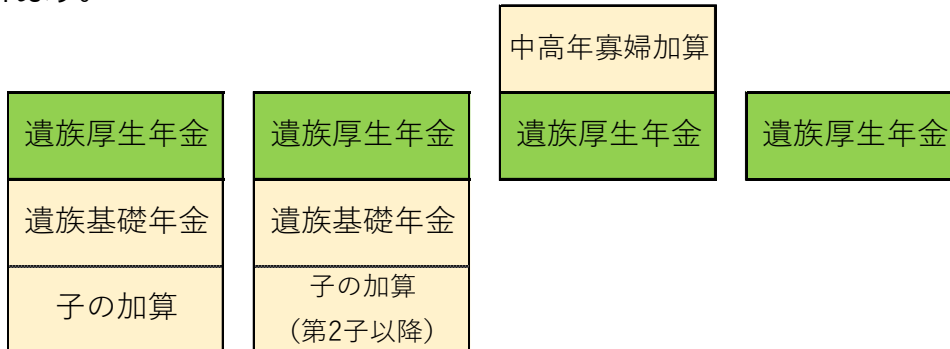
(5) 交通事故

- 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。

32

(3) 遺族厚生年金

- 第3号厚生年金被保険者が在職中または退職後に死亡したとき、遺族の方は「遺族厚生年金」を受けられます。また、子がいる場合は国民年金から「遺族基礎年金」も受けられます。



33

5. 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（全世界帯）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」

$371,000円 \times 40年 = 14,840,000円$ 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！

34

6. 生命保険は、何のために入るのか

① 生命保険に入る理由

- 家族のある方・・・残された家族の生活の安心のため、医療費の備え。
- 単身者・・・医療費の備え、賃貸物件の撤去費用、奨学金などの残債整理のためなど。

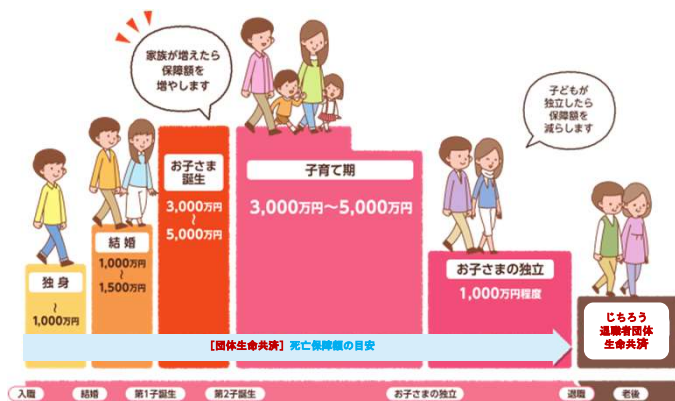
② 保障の考え方

- 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！

35

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！

36

大阪府本部新採対策

阪南ブロックの取り組みから

大阪府本部は

7つの地域ブロックで

構成されています

今日は、阪南ブロックの

取り組みを紹介します



阪南ブロックの構成と特色

- 13自治体のうち2自治体が自治労に未加盟
- 各単組の青年代表などで「阪南ブロック共闘会議青年部」を組織しています
- 単組や府(県)本部の枠組みにとらわれない独自の取り組みを展開しています
- 例えば、近隣自治体の情報共有や組織のスケールメリットを活かした独自イベントの開催など



新採職員を対象にしたウェルカムルーキー

2023年はコロナ禍以来、4年ぶりの開催となり、8単組から、約100人の新規採用職員が集まり、引率者も含めると130人規模になりました。

参加対象は、加入したばかりの組合員はもちろん、未加入者にも声をかけ、このウェルカムルーキーをきっかけに組合加入を促す単組もあります。


2023ウェルカムルーキーの様子



ウェルカムルーキーの歴史

阪南ブロックのウェルカムルーキーは、35年ほどの歴史があるんです。

当時、ブロックの役員に「新採歓迎会を主催しろ！！」と言われた単組青年部長らは、やったこともない大規模パーティを何とか成功させました。そして、やってみたら楽しかった...！！！！

 [当時の写真がこちら](#)

第1回当時の様子



ウェルカムルーキーから青年部へ

ウェルカムルーキーを企画・主催した各単組の青年部のメンバーは、「年1回だけじゃなくて、もっと一緒にいろんなことがしたいね」と言うようになりました。

そうして、予算も確保され、『阪南ブロック共闘会議青年部』は、ウェルカムルーキーをきっかけに発足しました。

青年部結成当時のメンバー



ウェルカムルーキー参加者の声①

100%単組からの参加者①

「4月に同期入庁したみんなと参加しました。市役所の同期は20人もいませんが、近隣市を含めると、これだけの同期の仲間がいるのかとびっくりしました。」

「イベントのゲームで親しくなった人と連絡先を交換したので、近いうちに遊びに行こうと思います！」



ウェルカムルーキー参加者の声②

100%単組からの参加者②

「3月まで高校生でした。高校の採用募集を見て市役所を受け
たんです。実は高校では仲の良い3人組だったんですが、僕以外
の二人は違う市役所に受かってしまい... 同じ職場で働けないの
はさみしいと思ってたけど、今日ウェルカムルーキーで出会いまし
た。自治労でなら、市役所が違って一緒に取り組みができること
が分かったし、もう寂しくありません(笑)」



ウェルカムルーキー参加者の声③

未加入の参加者

「うちの市役所には労働組合が2つあるらしくて、どちらにも入ってない先輩もいるんです。私もまだ入ってないんですけど、今日は未加入の同期も含めて誘ってもらいました。」

「近隣にこれだけの仲間がいるんだと思う驚きと、歓迎会自体も楽しいし先輩も優しいので加入しようと思います」



ウェルカムルーキー主催者の声

受付をしている各単組の青年部長

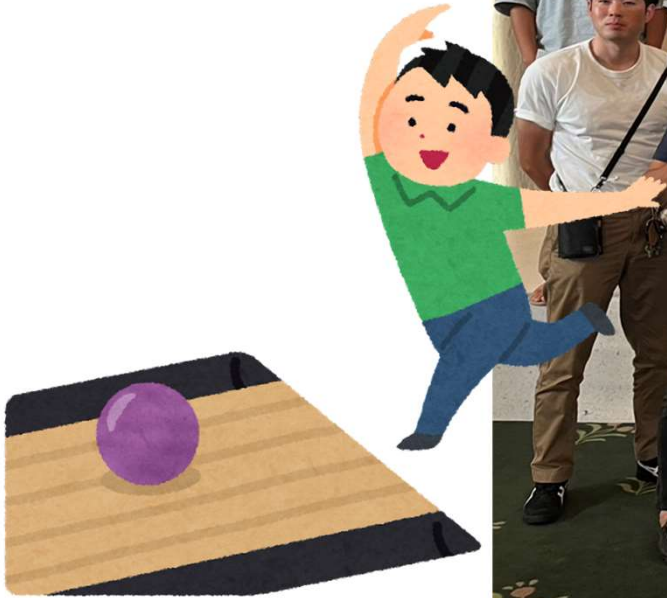
「今回、受付を担当しました。僕らは単組の青年部長とかの役員を担っているので、ほぼ毎月会議をして顔を合わせています。」

「数年前に自分たちが新採職員だったことを思い出すし、主催者側になってはじめて、先輩たちが僕らを楽しませようと思って企画してくれてたことを実感しました。次の世代にも繋いでいきたいです。」



コロナ禍の採用者を対象にしたボウリング

コロナ禍の4年間は、ウェルカムルーキーを開催することができなかったため、その期間中に入庁した若手組合員を対象に、ボウリング大会 & 懇親会も行いました。



大阪府本部ユース部会への波及

大阪府本部ユース部会では、阪南ブロックのなかまの助けを借りて、11月に大阪南部にある海水浴場隣接の公園でBBQを行いました。大阪府内から、23単組・130人のなかまが集まりました。

コロナ禍で人のつながりが希薄になり、声をかけることも躊躇われるようになりましたが、「同世代のメンバーが集まるから行こう！！」と、しっかり誘えば、これだけの人数が集まることを実感しました。



2024年1月13日（土）
2024年度新採対策会議

＜事例報告＞

新採加入率の回復の肝は、県本部にあり ～新小山市民病院労組の取り組み

報告：自治労栃木県本部
書記長 赤松功紀

1. 栃木県本部の新採加入状況と対策

【ここ5年間の新採加入状況】

- 県都を除く市町、自治体関連単組はほぼ100%加入を維持
- 県職労も全国の県職平均に比べ、高い加入率
- 県都職労、病院・福祉労組は加入率が低迷も、県本部が関わり、回復傾向の単組も

【具体的な取り組み】

- ①県本部加入対策会議（例年12～1月。24年度は1月27日）
 - 県本部方針・進め方の提起、じちろう共済の活用法、単組事例報告

1. 栃木県本部の新採対策

○教宣資材…本部、県本部作成の説明会資料・ダイジェスト版、案内文等の提供

☞説明会資料や進め方を点検したところ、単組でバラツキがあり。

2019年度から県本部として「統一版」を作成

- ②各単組の採用人数、説明会・学習会・交流会等開催の把握、進め方のアドバイス（特にじちろう共済）、講師派遣（2～3月）
- ③加入率が低迷する単組は、県本部も関わって準備段階から当該単組と連携し支援（通年）→その一つが新小山市民病院労組
- ④単組加入率の把握、例年より加入率が下がった単組はフォローアップ（4月末～）

3.新小山市民病院労組の対策

①組織の現状と課題

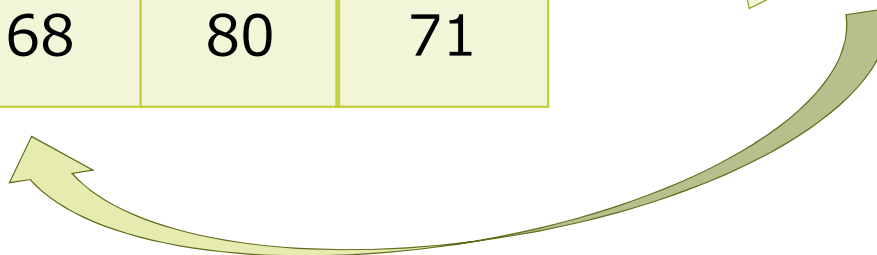
- 地方独法化に伴い、2013年3月に小山市職労より独立、新小山市民病院労組を結成（結成当時の組織率：41.6%）
 - ↳結成後、過半数以上をめざし、当該単組・市職労・県本部が一体となり、新採・未加入者対策に着手。過半数を超え、2014年に6割に回復
- 独法後、離職者の増加と新採の大量採用により、採用が通年化。採用者の増加に対し、新採・未加入対策が追いつかず
 - ↳組織率が徐々に低下し、再び過半数割れ
- 市職労での経験、組合結成前後を知る役員が減少、独法後に採用された職員数の増加
 - ↳執行部の組織運営の不慣れ。組合・上部団体の存在や活動が見えない

3.新小山市民病院労組の対策

②新規採用職員の組合加入者数・率の推移

	2018年	2019年	2020年	2021年	2022年	2023年
採用数 (人)	99	70	50	38	50	31
加入者 (人)	18	0	4	26	40	22
加入率 (%)	18	0	8	68	80	71

**21年度から、
ここ3年は、
回復基調に**



3.新小山市民病院労組の対策

③県本部の関わり

○担当役員（書記次長）が単組執行委員会に参加

・アウェイからのスタート

・組織運営の現状と課題、キーパーソン役員の把握、日常活動のアドバイス

↳会議資料、会議録（何が決まったか）、要求書原案の作成、交渉参加…

○新採説明会の企画、進め方は、県本部のスキームで実施

【従前の進め方の課題】

①開催時間が、人事課研修後の夕方

↳参加者が少ない。人事課も「参加は自由…」と説明

②説明会での禁句↳「加入は任意です」「強制ではありません」

③「加入届」をその場で回収しない↳説明会は、委員長と書記長のみ参加

④配属後の対応↳職場の役員や先輩がアプローチしない（新採もわからない）

3.新小山市民病院労組の対策

③県本部の関わり

【説明会の進め方の変更】

①開催時間を人事課研修中の昼休みに変更（弁当を支給）

↳ほとんどの新採が参加するように

②労連を組む小山市職労（病院労組特執）に協力要請、県本部と役割分担

○説明会資料は、県本部と市職労で作成

○委員長の歓迎挨拶文は県本部で用意

↳就職した病院に組合があるのは貴重（組織率が低い業種）、
ネガティブワードは使用しない、

○市職労の挨拶も、「市役所も全員加入」を強調

○時間中の「加入届」回収に全力、役員（先輩）の参加で親近感

↳単組役員、県本部・共済県支部を総動員、複数で勧誘

○じちろう共済、ろうきんの時間を増やし、メリットを説明

3.新小山市民病院労組の対策

③県本部の関わり

【説明会後の対策】

- ①未加入者のリストアップ（共有）、担当役員の配置、執行委員会での点検
配属後、役員が職場で直接勧誘、声かけできず
↳職場によっては役員が不在、分会が機能せず
- ②加入者には、福利厚生活動を中心に組合加入のメリットをアピール
 - じちろう共済セミナー・個別相談会→県本部から働きかけ、日時設定
 - ろうきんセミナー→単組が企画
 - 単組独自の福利厚生事業
 - ・コロナ禍中…リフレッシュ交付金、インフルエンザ予防接種補助、抽選会
 - ・コロナ禍後…ランチ会、TDLバスツアー、福利厚生サービス会社との契約

4.まとめ

【県本部】

- ①加入率が低迷する単組には、県本部がいかに積極的に関わることが回復のポイント
- ②県本部も「対策会議での提起、お願い」だけでなく、「ともに対策に取り組む」という本気の姿勢を示す
- ③そのためには、日頃から単組役員と「報・連・相」の信頼関係をつくり、単組の現状と課題を把握（県本部役員で情報共有）
 - ☞新採加入率は、単組の組織力のバロメーター。
黄色信号を見極め、早めに対策

【単組】

- ① 県本部加入対策会議での他の単組事例とノウハウを学ぶ
 - ☞ 自分たちだけで悩まず、県本部に相談し頼る
- ② 毎年の新採説明会・対策のPDCA（検証とバージョンアップ）
 - ☞ 反省、課題は翌年、必ず改善
- ③ 単組全体で対策に取り組む
 - ☞ 執行部、青年部任せでなく、職場委員・分会も（→職場での声かけ）
- ④ 対策にウルトラCはなし。基本の積み重ね
 - ☞ 「やるべきことをきちんとやる」「やってはいけないことはやらない」

2024年度新採対策会議（2024.1.13）

福井県本部 報告

入庁前の不安を解消！
敦賀市職員労働組合の取り組み
～フライングミーティング（事前交流会）～



自治労福井県本部 組織部長 池内幸四朗

本日のメニュー

- 事前交流会開催までの道のり
- フライイングミーティング当日の様子
- 今後の課題等
- まとめ（取り組みのポイント）

事前交流会開催までの道のり

《敦賀市職員労働組合について》

- ・新採数は敦賀市役所、敦賀病院合わせて毎年**50人**程度
- ・ここ最近の新採加入率は**70%台**で推移
- ・毎年2月の内定者説明会（当局主催）で**10分**ほど組合の説明
- ・毎年4月に入ってから組合説明会（主に組合&共済加入依頼）

事前交流会開催までの道のり（提案）

2022年12月頃

《課題の共有》

- ・ 若手職員の離職が増加
 - ➔ 組合だけじゃなくて市役所全体の課題である
- ・ コロナ禍によるコミュニケーション不足
 - ➔ 悩みや不安を相談する機会・場所が減少している
- ・ 非専従では多忙がゆえに組合運動の企画が困難
 - ➔ やりたいことがあっても二の足を踏む

事前交流会開催までの道のり（提案）

2022年12月頃

《提案のポイント》

- ・ パッケージで提案（企画運営も含む）
 - ➡ 非専従でも取り組みやすい
 - ※ 単組は人を集めることに注力する
- ・ 当局の協力が必要（『個人情報取扱同意書』がマスト）
 - ➡ 若手の離職対策も兼ねているので市役所全体としてメリットがある

入庁前から同期と仲良くなれる!!

若手の先輩に直接質問できるよ!

ソニョーポリでのランチが楽しみ!!

敦賀市役所新規採用職員 研修会場 からの脱出!

3.18 SAT AM 9:30 集合
敦賀市民文化センター（小ホール）

9:30～集合（文化センター）
9:45～研修
11:30～ソニョーポリでランチ
13:00～ウォークラリー
15:00～研修
16:30 終了予定

敦賀市役所新規採用職員
先着20人限定の研修です!

服装自由・参加費無料です

この研修参加の有無で、配属や、入庁後の成績に影響を与えることはありません。ウォークラリーのチェックポイントでは、先輩たちによるクイズや謎解きゲームがあり、コミュニケーションが苦手な人でも楽しめる体感型のイベントです。

参加申し込みはこちらから→
1次締切2/24 2次締切3/10

QRコード

「お問い合わせ」
メール：
LINE ID：
（若い先輩です）

提案時に持参したチラシ

※参考：熊本市職の取り組み（2020年度本部新採対策会議）

事前交流会開催までの道のり（提案）

2022年12月頃

《提案のポイント》

- 青年層の協力が必要（余裕があれば企画段階から）
➡ 年が近い方が警戒心なく不安や悩みを言える。
※参加する若手のコミュニケーションも大切
- 組合色をださない
➡ 純粹に、新しく入庁する職員を歓迎することに注力する。
※4月当初の組合説明会時に「あの時のイベント実は組合だったんだあ」程度が良い

敦賀市役所新規採用職員 事前交流会

フライング ミーティング

3月25日(土) 人道の港敦賀ムゼウム 9:45集合


入庁前から同期と仲良くなれる！
若手の先輩に直接質問できる！
ソニーボリのランチが楽しみ！

9:45～ 集合@人道の港敦賀ムゼウム 研修室
10:00～ 顔合わせ（説明など）
10:30～ 謎解きツアー（金ヶ崎緑地周辺で謎解き）
12:00～ ソニーボリでランチ&交流（若狭牛！もでる豪華ランチ）
13:30 解散

敦賀市役所新規採用職員限定の交流会です。
服装自由、参加費無料です。
この交流会の参加の有無で、配属や入庁後の成績に影響を与えることはありません。
謎解きツアーとは、参加者が金ヶ崎緑地周辺を散策して、暗号や謎を手がかりにゴールを目指すイベントです。コミュニケーションが苦手な方でも、みんなで楽しめるイベントです。

お問い合わせ
LINE ID _____ 電話 _____ まで。

▲参加申込はこちらから。
事前の参加申込が必要です。
申込締切 3/15



実際に敦賀市職労が作ったチラシ

事前交流会開催までの道のり（打合せ）

2023年1月 単組委員長、ユース部長、県本部担当で打ち合わせ

《この時決めたこと（担当者）》

- ・ 内定者説明会時に個人情報取扱同意書を記入してもらうことを当局に承諾してもらう。

（委員長）→当局に説明。趣旨理解の上、承諾を得る。

- ・ 単組に観光交流課所属の役員（以前、課の事業で謎解きイベント開催経験あり）がいるため、同じ内容のイベントができないか打診する。

（委員長）→新規採用者や職員に観光資源アピールもできるため快諾。

事前交流会開催までの道のり（打合せ）

2023年1月 単組委員長、ユース部長、県本部担当で打ち合わせ

《この時決めたこと（担当者）》

- ・入庁2，3年目を中心に参加者を確保する。

（ユース部長）→内定者の職種が多岐にわたるため、できるだけ相談がしやすくなるよう多職種に声をかける。

（一般事務・技師・保育士・保健師・学芸員）

- ・その他事務的なことは県本部担当が行う

（県本部担当）→助成金の段取りや、シナリオ作成、カメラ係等

事前交流会開催までの道のり

2023年2月 当局主催の新規採用者（内定者）説明会

《この時単組がしたこと》

- ・ 個人情報取り扱いの同意書を記入してもらう

だけ。

事前交流会開催までの道のり（打合せ）

2023年2～3月 打ち合わせ数回

《開催までにすること》

- ・ 内容を詰める（単組執行部・ユース部・県本部）
→日時（内示後？）、半日？一日？
- ・ 内定者へのチラシの送付、参加者集約（書記局）
- ・ 若手職員に参加依頼（ユース部）
- ・ 会場等の予約（県本部でも可）

フライングミーティング当日の様子

敦賀市職員労働組合 PRESENTS

R5.3.25 敦賀市役所新規採用職員 事前交流会



フライングミーティング報告



新規採用職員同士の交流をいち早く深めるため、先輩職員から職場の話聞いて最初の不安を減らすため、敦賀市職員労働組合の初の取り組み「フライングミーティング」(今回は本庁支部のみ)を3月25日に開催しました。その様子を報告します！(本事業は自治労福井県本部 組織強化・拡大促進助成金を活用しています)

○フライングミーティングとは…

新人職員と先輩職員が集まって、意見交換や謎解きツアー、ランチでの会話を通じて交流を深める企画です。

○当日の流れ

- ① 顔合わせ @人道の港敦賀ムゼウム 研修室
- ② 謎解きツアー @金ヶ崎緑地周辺
敦賀市 観光交流課が誇る人気企画！「時空列車への招待状」にみんなでチャレンジ！
- ③ ランチミーティング@赤レンガ倉庫 ソニョーポリ

○顔合わせの様子



まずは自己紹介。最初は1人1分で自分のことを紹介してもらいました。司会者の謎のハイテンションに参加者の戸惑いが感じられました。

自己紹介のあとは、「実は〇〇なんです」と題して、自分の意外な趣味や特技、自慢できることを話してもらいました。某少年漫画好きや都会の美容院に通うおしゃれさんを見ました。

初対面でいきなり自分をさらけ出すという高いハードルの質問でしたが、先輩職員のフォローも得ながら、お互いの意外な一面を知ることができました。

○謎解きツアー



新採職員・先輩職員が協力して観光交流課の人気謎解きツアー「時空列車への招待状」に4つのチームに分かれて挑戦。

桜咲く金ヶ崎緑地周辺を楽しく散策しました。

フライングミーティング当日の様子

〇ランチミーティング



体を動かしたあとはおいしいランチ！
仕事のこと、自分のことを話しながら交流を深めるランチミーティングをソニョーポリで開催。
先輩職員代表・池ちゃんのご発声で乾杯！（ソフトドリンク）



おいしいランチを食べながら、市役所の仕事内容や魅力について、若手職員から熱のごもった説明があったような、なかったような…。



途中、ミニゲーム（チーム対抗ワンピロ争奪！じゃんけん大会）もありながら、楽しく交流しました。

〇ランチミーティング 各テーブルの様子
チーム黒ひげ



チーム赤髪



チームまわり



チーム バギー



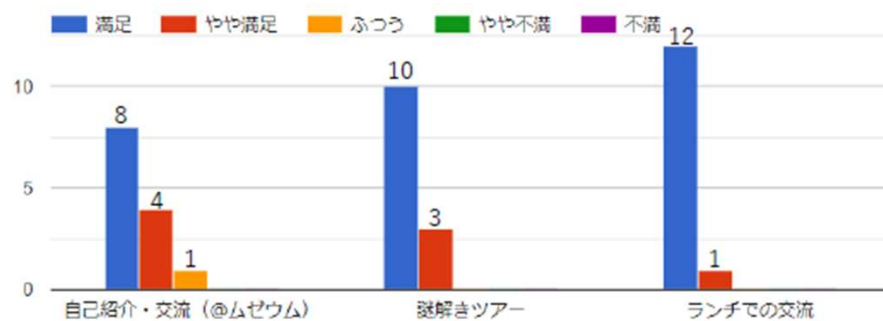
フライングミーティング当日（アンケート）

○参加者アンケート結果

イベント後にとった新採職員参加者アンケートの結果はこちら。

イベントについて以下の項目で満足度を教えてください。

コピー



イベントに参加してよかったことや、もっと工夫してほしいことなど、気付いたことがあれば教えてください。

4件の回答

同期だけでなく、先輩の話を聞くことができ、仕事のイメージができたのが良かったです。参加してよかったと思いました。

グループメンバーの入れ替えがあると、より親交が深められるように思いました。

先輩方からいろんな話が聞けました！
企画してくださりありがとうございます。

先輩方と入庁前に交流できて良かったです

《交流会を終えて、敦賀市職労委員長の後日談》

入庁後、新採職員同士が職場で話す場面を例年より多くみかけます。私自身、交流会を通して、新採職員と面識を持つことができたので、職場でちょっとした一声をかけられるようになりました。また、副次的効果かもしれませんが、例年よりも多くの新採職員に組合に加入いただくことができました。 ※ちなみに、加入率87%

事前交流会は初めての試みではありましたが「新採職員の入庁前の不安軽減に貢献できた」と手ごたえを感じています。仕事をしていくうえで気軽に話せる相手、相談できる人がいることは仕事に対するモチベーションアップや自分自身の心の安定・安心につながると思っています。今回の交流でできた絆をより強いものにできるよう、今後も組合活動を通じて支援していきたいと考えています。

今後の課題等

- 対応してくれる若手職員の確保が難しい
 - ➔ 参加者を募っても、なかなか参加してくれる若手職員が見つからない。(ユース部の協力必須)
- 内定者事情によりこの時期参加できない場合が多い
 - ➔ この時期は、内定者の引越しの時期と重なる。参加はもちろん強制しないので集まらない可能性もある。(日程要検討)

今後の課題等

- ・ 継続して実施できるか

➡ コスト（交流会費等）、手間（人集め等）、やる気（執行部等）がかかる。 （財政事情や県本部の関わり方も踏まえて検討）

- ・ 組合員へどう見せるか・他の単組へどう広げるか

➡ 組合費を使っている以上、組合員への見せ方は重要。取組み報告はもちろん、県本部・単組の考え方等（今年は新採に力をいれるぜ！）を示す必要がある。
（単発で終わらさないためにも見せ方は検討必須）

敦賀市職労が組合員向けに作った報告書

敦賀市職員労働組合 PRESENTS

R5.3.25 敦賀市役所新規採用職員 事前交流会

フライングミーティング報告



新規採用職員同士の交流をいち早く深めるため、先輩職員から職場の話を聞いて最初の不安を減らすため、敦賀市職員労働組合の初の取り組み「フライングミーティング」(今回は本庁支部のみ)を3月25日に開催しました。その様子を報告します！(本事業は自治労働福祉本部 組織強化・拡大促進助成金を活用しています)

〇フライングミーティングとは…

新人職員と先輩職員が集まって、意見交換や謎解きツアー、ランチでの会話を通じて交流を深める企画です。

〇当日の流れ

- ① 顔合わせ @人道の港敦賀ムゼウム 研修室
- ② 謎解きツアー @金ヶ崎緑地周辺
敦賀市 観光交流課が誇る人気企画！「時空列車への招待状」にみんながチャレンジ！
- ③ ランチミーティング@赤レンガ倉庫 ソニーホール

第18回地方自治研心い地区委員会 第4分科会

フライングミーティング(事前交流会)で 新採用職員の入庁前の不安を解消！

議事本部/敦賀市職員労働組合・執行委員長 落合 崇

1. 開催のきっかけ

「入庁前の新規採用職員と若手職員の交流会を開催できませんか。」
昨年春、自治労働福祉本部の地内サマダ書記(現・組織部長)と自治研心い執行委員長とが話した際、そんな提案がありました。2人からは、ここ数年、若手職員の離職が増え続けて、その原因として、入庁前に聞いてほしい事項の紹介や入庁後の実態にギャップがあること、入庁後に相談できる部署が少ないこと、その原因を解消するために、採用前の新採用職員と交流会を開いてほしいとの話がありました。

敦賀市職労では、この数年のコロナ禍の中、若手職員同士の交流会が開催できていない状況がありました。また、互い自身が新採用職員からの疑問や不安、入庁前、仕事や職場についての情報が少なく、不安な気持ちを抱いて入庁したことを思い出しました。県本部からの提案を受け、交流会を開催することは、新採用職員に職場の雰囲気を知ってもらう機会にもなります。短期や先遣といち早く知り合うきっかけとなることから、メリットも大きいと感じました。「念願の交流会ももちろん、財政的な支援(県本部の組織強化・拡大促進助成金)もありません。この両方から実現したい」と、新採用職員と若手職員の交流会を各自が目標に掲げました。

企画にあたり、地内各課から「研心会」といった堅苦しい雰囲気ではない方が参加しやすいのでは」との話しもあり、「気軽な交流」をテーマに、敦賀市の観光交流課が多数ある金ヶ崎緑地エリアにて、謎解き実遊ツアーとランチミーティングを行うことにし、イベントにも親しみやすいイメージにしようとして「フライングミーティング」としました。

2. 交流会当日

3月25日に開催した交流会には、新採用職員の手数以上が参加してくれました。交流会では、新採用職員と若手職員2名を1グループとして席巻していただき、謎解きツアーは行ってください、ぜひお話しに楽しんでください、と考え、まずは研修室でグループごとに自己紹介を行いました。

北信地連自治研集会 レポート提出

特集・自治研の窓

フライングミーティング事前交流会で 新採用職員の入庁前の不安を解消！

● 開催のきっかけ
「入庁前の新規採用職員と若手職員の交流会を開催できませんか。」
昨年春、自治労働福祉本部の地内サマダ書記(現・組織部長)と自治研心い執行委員長とが話した際、そんな提案がありました。2人からは、ここ数年、若手職員の離職が増え続けて、その原因として、入庁前に聞いてほしい事項の紹介や入庁後の実態にギャップがあること、入庁後に相談できる部署が少ないこと、その原因を解消するために、採用前の新採用職員と交流会を開いてほしいとの話がありました。

敦賀市職労では、この数年のコロナ禍の中、若手職員同士の交流会が開催できていない状況がありました。また、互い自身が新採用職員からの疑問や不安、入庁前、仕事や職場についての情報が少なく、不安な気持ちを抱いて入庁したことを思い出しました。県本部からの提案を受け、交流会を開催することは、新採用職員に職場の雰囲気を知ってもらう機会にもなります。短期や先遣といち早く知り合うきっかけとなることから、メリットも大きいと感じました。「念願の交流会ももちろん、財政的な支援(県本部の組織強化・拡大促進助成金)もありません。この両方から実現したい」と、新採用職員と若手職員の交流会を各自が目標に掲げました。

企画にあたり、地内各課から「研心会」といった堅苦しい雰囲気ではない方が参加しやすいのでは」との話しもあり、「気軽な交流」をテーマに、敦賀市の観光交流課が多数ある金ヶ崎緑地エリアにて、謎解き実遊ツアーとランチミーティングを行うことにし、イベントにも親しみやすいイメージにしようとして「フライングミーティング」としました。

● 交流会当日
3月25日に開催した交流会には、新採用職員の手数以上が参加してくれました。交流会では、新採用職員と若手職員2名を1グループとして席巻していただき、謎解きツアーは行ってください、ぜひお話しに楽しんでください、と考え、まずは研修室でグループごとに自己紹介を行いました。

より強いものに！
今回の交流でできた絆を

23 2023.8 自治研心い

22 2023.8 自治研心い

自治研心い掲載(第78号)

県本部と 敦賀市職労の関わり

1年後、私は県本部に■された

2 企画提案から財政支援まで 組合活動、イベント開催への支援

県本部の支援

新人向け説明会の開催支援
毎年4月～5月に、新人職員向けの説明会を開催。説明会には県本部の担当職員や書記が出席し、詳しく説明してもらいました。

新採用職員向け事前交流会の開催支援
県本部から新採用職員の人間関係構築、結合加入促進を図るための事前交流会開催の提案を受け、開催を決定。県本部の組織強化・拡大促進助成金を活用し、ほぼ財政負担なしで、交流イベントを開催しました。

↑ 単組役員研修(県本部労働学校) 取組事例報告

まとめ（取り組みのポイント）

《単組》

①入庁前にする

➡ 入庁前は不安がいっぱい。安心感を与える。

②悩みや不安をざっくばらんに話す・聴くことのできる環境整備

➡ 若手に協力してもらおう。ゲーム性のある企画。

③組合色を出さない

➡ 純粹に、新しく入庁する職員を歓迎することに注力する。

まとめ（取り組みのポイント）

《県本部》

①パッケージで提案

➡ 非専従でも取り組むことができるように提案する。

②人的・財政的支援

➡ 県本部助成金制度があるのであれば使う。なければ作る。

③組合色を出さない

➡ 成果はすぐには見えない。県本部が率先して組合色を消す。

ご清聴ありがとうございました。



自治労広島県本部呉市職員労働組合の新規採用者組合加入にむけた取り組み

1. 動画にした目的

新規採用職員の組合未加入者が増える中、どうすれば組合について理解し、加入してもらえるか考えたところ、何か変化を持たせるためには観て聴いて感じる事ができる動画が今の若者に刺さるのではと、一度作成してみることにした。

(※例年の取り組み：口頭で説明⇒組合加入)

工夫した点として、新規採用職員が親しみやすく感じてもらうために、コント形式で面白おかしく組合について紹介をし、写真を交えた組合行事の説明、若年層組合員・役員を対象とした新採向けメッセージを流すことで組合を身近な存在として感じてもらえるのではと考えた。

2. DVD を活用した加入オルグを実施した結果

★ 2021 年度新規採用者	29 人／41 人中	加入率	70.7%
★ 2022 年度新規採用者	28 人／41 人中	加入率	68.3%
★ 2023 年度新規採用者	40 人／48 人中	加入率	83.3%

(DVD を活用した加入説明会を実施)

3. 実際に見た新規採用職員の感想

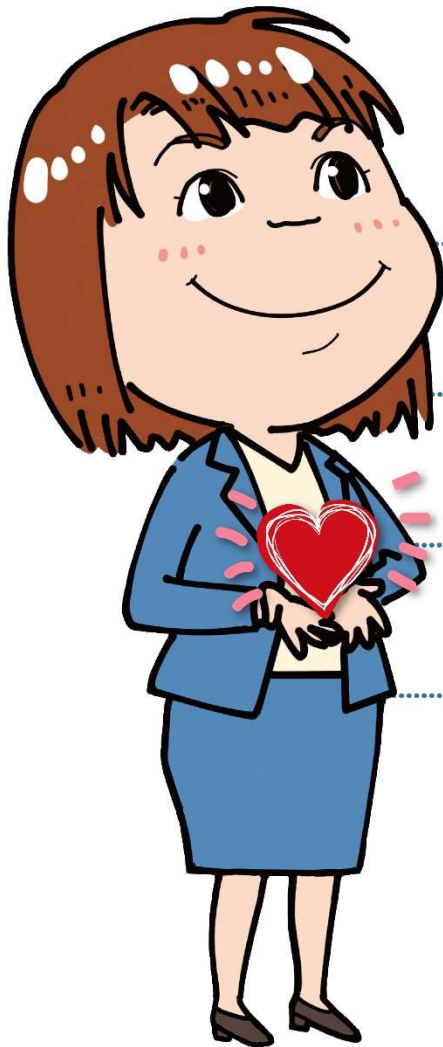
- ★ 動画で説明したことで、内容が入ってきやすかった。
- ★ 内容が面白かった・楽しかった。
- ★ 入庁したばかりで緊張していたので、先輩からのメッセージが心強かった。
- ★ 研修旅行などの組合行事を予め確認できたので、加入して同期との仲を深めたいと思った。

4. 今回の取り組みを通じて感じたこと

新規採用者の組合加入率が低下傾向にある中、役員歴の豊富な組合役員が難しい話をしても新規採用者は組合に対し興味を持つどころか不信感を抱いてしまうことが多いと感じていた。そこで今回の説明会では若手役員が中心となって DVD を作成し、日頃の組合活動や組合の必要性をわかりやすく表現したことで組合に加入することへの不安や不信感は払拭できたのではないかと考えている。今後は、DVD に加え、職場の先輩などの協力を仰ぎ、よりきめ細やかな説明会・オルグを実施することで新規採用者 100% 加入にむけて取り組んでいきたい。

岸まきこ

立憲民主党 参議院議員
The Constitutional Democratic Party of Japan



とともに

全世代が
安心して暮らせる
社会保障制度を
確立しよう!

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 公式サイト

kishimakiko.com/

岸まきこ 検索

