

K P Tシート

テーマ：新規採用者対策

2023年4月対策を振り返り、2024年4月対策を講じる

県名	北海道本部共済推進委員会
作成日	2024年1月22日
作成者	企画総務部長 池田裕二
確認者	書記次長 立藏賢司

※新規採用者対策とは、新規採用者の組合加入と共済加入（特に団体生命共済）の双方を指します。

①Keep（実行できた・うまくいった）

- ・新規採用者の加入対策について、新型コロナ対策が大きく見直されるなか、何ができるかを青年層の仲間と考え、個別オルグ、小規模説明会の開催、交流会の再開、動画の活用など、従前の対策に固執することなく新たな取り組みを実践できた単組では確実に成果があった。
- ・加入対策期である2022/2～5月と2023/2～5月における組合員むけ共済学習会等（新入組合員も対象）の開催状況比較
 - 2022/2～5月 延べ13単組、273人参加
 - 2023/2～5月 延べ22単組、365人参加
- ・2022年度加入拡大モデル単組においては新規採用者対策（加入拡大）に一定の成果があったと考える。
 - 苫小牧市職労（3年目） 目標20件、2023/5月発効分までで27件
 - 当別町職（2年目） 目標10件、2023/5月発効分までで11件

②Problem（実行できなかった・うまくいかなかった）

- ・2023年度の新規採用者加入率について、運動の停滞や議論不足により前例踏襲の対策となった単組では、前年まで100%であった単組でも未加入者が発生するなど、総体的に厳しい結果となった。道本部全体では前年同時期の67.3%を1.6%下回る65.7%（2023年11月末現在）にとどまり、2年連続で70%に届かない危機的な結果となった。この要因には対象人数（新規採用者数）が多い全道庁労連および札幌市職連における加入率の低迷があげられる。
- ・団体生命共済の加入拡大については、2022年度（2022年6月～2023年5月）の目標契約数を406件に設定したものの、結果として375件（92.4%）の実績にとどまった。

③Try（今後の課題・取り組むべきこと）

- ・新規加入者の加入対策にむけては、2024年2～3月の準備期間、4～5月の加入促進月間において、道本部として地方本部と連携しながら新規採用者加入率が低下傾向にある単組への支援策を講じていく。そのために道本部として2～3月に新採加入対策会議を開催し、より実践的な対策を提起できるよう検討を進めていく。また、道本部と北海学園大学が連携して進めている「自治労プロジェクト（※北海学園大学ゼミ生を対象とした労働組合への印象や組合加入にむけた効果的なオルグ方法などの調査・研究活動）」で新たに作成する動画（3月下旬に単組配付予定）や、自治労本部が作成するさまざまな新規採用者むけツールを活用していく。
- ・組合加入に消極的な傾向が見受けられる社会人経験のある新規採用者の対策にあたっては、先進的な事例に学ぶなど効果的な取り組みを実践できるよう情報共有をはかる必要がある。
- ・新規採用者の共済加入拡大にむけては、メリットや共済の存在を伝える場が重要であることから、オルグや説明会とあわせて確実にじちろう共済学習会を実施するよう、各単組への周知を徹底していく。そのうえで個別相談につなげるため、あらゆる運動や取り組みを自主福祉活動（じちろう共済推進）と連動させていく。

K P Tシート

テーマ：新規採用者対策

2023年4月対策を振り返り、2024年4月対策を講じる

県名	青森県本部共済推進委員会
----	--------------

作成日	2024年1月29日
作成者	福井県本部共済推進委員会事務局次長
確認者	佐藤県本部中央執行委員長

※新規採用者対策とは、新規採用者の組合加入と共済加入（特に団体生命共済）の双方を指します。

①Keep（実行できた・うまくいった）

1. 新規組合加入の報告を5月から12月まで毎月求め、県本部中央執行委員会で報告し、単組での継続的な取り組みを評価した。

新入組合員(684人) 累計

6月183人、9月203人、11月213人

2. 新規組合員の団体生命共済加入状況は単組に報告を求め把握している。

6月16件、9月25件、11月31件

②Problem（実行できなかった・うまくいかなかった）

1. 「組合加入と団体生命共済加入の同時達成」という方針を立てたが、みんなで決めたことを取り組めなかった。新規採用者全員に「声かけ」「面談」が行われず、加入に結びつかなかった。

2. 辞令交付前から加入の呼びかけをおこなったが、同時加入までに至らなかった。

3. 当局説明会での組合説明時間が最後になり、当局からは「任意で参加」と紹介され、全員に説明できなかった。

4. 組合主催の説明会が、集められないかわりに個別対応が必要だったが一部の単組にとどまり、十分に機能しなかった。

③Try（今後の課題・取り組むべきこと）

1. 単組執行部全員加入の取り組み

「団体生命共済全員加入」へ向け、共済推進運動の主体は単組執行部であることから、単組執行部をターゲット（2024年4月スポット募集）に向け、単組オルグ、動画提供、提案書の活用など実行中である。

2. 「新団生新規奨励交付金」制度（後期）」（2023年6月～2025年5月）

単組活動支援として交付金を活用し、単組の組織強化とやる気を醸成する。本人新規成約実績に応じ支払い。

3. 学習会・セミナー開催支援費用（2023年9月～2024年6月）

単組が講師をつとめる学習会・セミナーを開催した場合に交付する。

4. セット共済「新生活サポートキャンペーン」（2024年4月～6月）

保障点検活動をテーマに、2024年度新採用者・2満期以内の団生未加入者・若年層未加入者を対象に新規加入を募集する。

K P Tシート

テーマ：新規採用者対策

2023年4月対策を振り返り、2024年4月対策を講じる

県名	岩手県本部
----	-------

作成日	2024年1月31日
作成者	及川隆浩（県本部書記長）
確認者	伊藤裕一（県本部執行委員長）

※新規採用者対策とは、新規採用者の組合加入と共済加入（特に団体生命共済）の双方を指します。

①Keep（実行できた・うまくいった）

新規採用者対策について、ほとんどの単組において労働組合の説明と併せて共済の紹介と加入の声かけを行っており、取り組みを継続する。

ライフプランセミナーを取り組む機会が増えていることから、若年層を対象としたライフプランセミナーの開催を増やしていく（実施経験のある支部、単組が取り組み事例を紹介しながら、拡がりを作っていく）。個別相談による理解を深める取り組みも活用していく。

②Problem（実行できなかった・うまくいかなかった）

新採を対象とした労働組合説明会が短時間開催となり、共済の紹介が十分になされていない、との問題となっている。

声かけすべき単組役員が共済加入していないという実態がある（執行委員会や単組オルグで明らかになるものの、具体的に共済加入までの取り組みに至っていない）。

③Try（今後の課題・取り組むべきこと）

昨年に引き続き、単組執行部の全員加入をめざす（単組執行委員会での県本部オルグ）。

単組新採説明会で「助け合いが基本である労働組合」「助け合う制度、自治労共済」との趣旨で説明を行う（簡潔、かつ、わかりやすく）。

（未加入者・）若年層を対象としたライフプランセミナー、個別相談の取り組みを継続し、対象者数を拡大する。

K P Tシート

県名	宮城県本部共済推進委員会
----	--------------

テーマ：新規採用者対策

2023年4月対策を振り返り、2024年4月対策を講じる

作成日	2024年1月26日
作成者	小川 剛 県支部事務局長
確認者	岡本 雄大 県本部書記長

※新規採用者対策とは、新規採用者の組合加入と共済加入（特に団体生命共済）の双方を指します。

①Keep（実行できた・うまくいった）

＜取り組み状況＞ * 1月24日現在 共済県支部参加分
19単組・27日間・26ヶ所（新採465人へ説明）

＜組合・共済加入状況＞

- ア. 組合（基本型）加入417人（対新採42.9% 前年同期△2.3%）
- イ. 団体生命共済加入 107人（対基本型25.7% 前年同期+1.5%）

＜実行できた・うまくいったこと＞

- ウ. 共済推進の意義浸透のため、原点回帰を意識して取り組んだ（保険と共済の違い、他共済と自治労共済との違いなど）。
- エ. 単組説明会経費助成の取り組みにより、単組説明会が開催しやすいという意見をいただいている。
- オ. 新採対策に関わる単組意見交換の場として分散会を2回開催した。
- カ. 加入拡大モデル単組（登米市職）では、新採対策期および継続募集期に新採加入を意識した取り組みを強化した。
- キ. 単組には新規採用者全員からじちろうマイカー共済の見積依頼書を提出する方針を提案し、理解を得ることができた。
- ク. 塩釜市職労では新採説明会終了後に反省会を開き、未加入者へのフォロー体制を整えることができた。

②Problem（実行できなかった・うまくいかなかった）

＜実行できなかった・うまくいかなかったこと＞

【県本部】

- ア. 退職者共済移行時期と重なり、共済県支部との単組オルグを早期に取り組むことができなかった。
- イ. 県本部および共済県支部から単組に対して、減少する組織人員や共済加入数、脱退者数に危機感を持つよう発信したが、加入率は前年同期を下回っているため、危機感が十分に伝わっていない。

【単組】

- ウ. 組合と共済同時加入にこだわりたかったが、新採へ遠慮しながら進める場面が多く感じた。（自信をもって組合加入オルグできない）。
- エ. 説明会当日に組合・共済加入を保留した新採に対して、担当役員の配置や提出期日を決めるなど、加入フォロー体制の必要性を十分に伝えることができなかった。
- オ. 説明会当日、事前打合せができずに説明会が始まり、役割分担や加入手続きなど不十分となり、新採対応に苦慮した。
- カ. 新採説明会で労金加入手続きに時間を要したため、組合加入・共済加入の説明・加入手続きが不十分となった単組があった。

③Try（今後の課題・取り組むべきこと）

＜今後の課題・取り組むべきこと＞

- ア. 単組執行部や青年女性部が、新採の組織化や共済加入の重要性を「腹落ち」することが自信を持ったオルグにつながる。
- イ. 新採加入が進まなかった単組は、取り組みを振り返り、分析し、新たな取り組みに挑戦する（KPTシートの活用）。
- ウ. 他単組の取り組みに参加するなど好取り組み事例に学び、その経験を活かす。
- エ. 説明会当日は時間に余裕を持って集合し、役割分担やオルグ方法など十分な打合せを行う。
- オ. 組合・共済同時加入にこだわることを基本に、新採未加入者へのフォロー体制構築を徹底する。
- カ. 少人数での説明会は効果的であることから、積極的な実施を要請する。
- キ. 自家用車を保有している新規採用者全員に対してじちろうマイカー共済の見積り金額を提示する取り組みを通年で行う。

※2024年4月新採組織化を進めるにあたり、1月下旬に単組オルグと総支部毎で新採対策会議を開催。3月には共済県支部と合同オルグを予定。

K P Tシート

県名	秋田県本部共済推進委員会
----	--------------

テーマ：新規採用者対策

2023年4月対策を振り返り、2024年4月対策を講じる

作成日	2024年1月15日
作成者	中川 貴之（県支部）
確認者	山内 一滋（県本部）

※新規採用者対策とは、新規採用者の組合加入と共済加入（特に団体生命共済）の双方を指します。

①Keep（実行できた・うまくいった）

【実績】（5月～9月）

- ①生協（基本型）加入数 2023年413件 2022年372件 41件・111%UP
- ②団体生命共済加入数 2023年 54件 2022年 48件 6件・112%UP
- ③事本型/団体生命共済加入率 2023年13.1% 2022年12.9%

【取り組み】

- ①県本部主催新規採用職員組合学習交流会開催（全5回） 延べ231人参加
- ②単組主催新採用組合・共済説明会開催（対面・集合形式）

【2023新採用方針実践】

- ①全員加入…2023年 2単組 2022年度 1単組
- ②早期（5～6月）加入（基本型）…2023年339件 2022年244件 95件UP

【要因（検証）】

- ①対面を軸とした説明会実施
コロナ渦では制限されていた対面形式が実施できるようになり、顔の見える活動により、新採用職員に直接訴えることができた
- ②集合形式によるスムーズな対応と早期組織化
コロナ渦で対面・集合が制限されていたため、組織対応に時間を要していたが、集合形式が可能になったことにより、早期のアプローチができ、早期組織化につながった

②Problem（実行できなかった・うまくいかなかった）

【2023新採用方針実践】

- ①全員加入単組は2単組と増加したが、加入率80%以上達成単組まで広げると3単組から2単組に減少
- ②早期加入方針において、基本型は大きく実績を伸ばしたにもかかわらず、団体生命共済早期発効は40件（2022年度44件）と減少。早期発効での団体生命共済加入率は2022年度18.0%から11.8%に大きく低下

【組織競合等】

- ①組織競合単組は組合加入が第一ハードルであり、新採用職員の負担感懸念から任意共済の取り組みまで至らない。

【要因（課題）】

- ①新採用職員取り組み方針提起徹底不足
⇒共済担当役員会議のみで提起（労働運動・県本部としての提起不足）
- ②単組協議期間を踏まえた方針提起タイミング
⇒2023年2月15日の共済担当役員会議で提起（準備期間約1か月のみ）
- ③申込書全員回収方針実践のための対策不足
⇒申込書全員回収方針を確立しながらもプレ印字申込書活用は任意
- ④セカンドアプローチ対策不足
⇒5月以降は継続募集が始まるため、新採用セカンドアプローチ意識が薄れる。また、継続申込書未出力のため、きっかけ作りも弱い

③Try（今後の課題・取り組むべきこと）

【早期方針協議】単組での協議期間を十分に確保するため、2024新採用取り組み方針を早期協議・策定（2023年11月の県本部推進委員会で確認）

【方針単組提起】単組での協議期間を十分に確保し、また労働運動の一環として共済推進を取り組む意識を醸成するため、早くから単組に対して2024新採用取り組み方針を提起するとともに、県本部・県支部双方の機関会議で提起（県本部2024年1月、県支部2023年12月）

【PDCAサイクル】2024新採用取り組みにおける単組協議項目や協議スケジュールモデルを掲載したチェックシートを策定・提供

【プレ印字申込書】全員かつ早期加入方針実践のため、プレ印字申込書活用とその場回収を方針化するとともに、プレ印字申込書活用状況把握のため、印字内容把握と作成を県支部にて対応

【セカンドアプローチ】継続募集期とセカンドアプローチ期が重複する点を踏まえ、PDCA策定（事前協議）からセカンドアプローチを意識させるとともに、未出力だった新採用職員申込書を出力し、継続募集期に確実にアプローチを展開させる

【単組推進体制強化】共済推進活動を書記任せとせず、労働運動の一環として位置づけ定着させるため、共済推進担当役員の育成、そのための総支部単位での集中講座の開催

K P Tシート

テーマ：新規採用者対策

2023年4月対策を振り返り、2024年4月対策を講じる

県名	山形県本部共済推進委員会
作成日	2024年1月18日
作成者	山形県支部事務局長 舟越久美子
確認者	山形県本部執行委員長 渡部貴之

※新規採用者対策とは、新規採用者の組合加入と共済加入（特に団体生命共済）の双方を指します。

①Keep（実行できた・うまくいった）

- ①県本部・県支部とも、新入組合員対策を重要課題と位置づけ「労働組合と同時に共済加入」を方針化し、通年闘争と合わせた取り組みを行ってきた。2023年4月採用者709（前年691）人中、組合加入629（前年601）人・5月～11月発効の団体生命共済新規加入251（前年236）件となった【2023年12月1日時点】。
- ②組織加入27単組では県本部方針に基づいた取り組みが確立されており、4月の採用時から7月募集・11月発効の取り組みに繋げることができた。
- ③県職連合本部・四総支部で開催する新入組合員学習会には共済運動の講演を必ず入れ込むことやパンフレットを県本部・共済県支部共同で作成するなど、各総支部事務局及び青年部・女性部と連携し推進を図ってきた。
- ④新採者に限定するものではないが、昨年10月から共済推進学習を含めた単組対面交流活動に対する新たな交付制度をスタートさせ、共済加入促進にむけた取り組みを行っている。
- ⑤2024年4月の新規採用者対策として、本部方針に基づき「労働組合と同時に共済加入」を2月開催の臨時大会で確認していく。

②Problem（実行できなかった・うまくいかなかった）

- ①組織加入単組では共済運動として組合加入＝じちろう共済加入の取り組みがなされているが、集団加入単組は組織的な対応がとられていない単組が多い状況。
- ②2023年7月のセット共済継続募集期の結果として、昨年より新規加入数・解約数とも減少した
- ③推進委員会として上記②の結果を受け総括を行い、今後の取り組みに繋げるためにも、新規採用者と若年層対策を強化していくことを確認した。

③Try（今後の課題・取り組むべきこと）

- ①団生改正後初の継続募集の取り組みとなったが、昨年は改正に伴う全員回収で一時的にじちろう共済への関心が高まったが「組合運動として共済運動を取り組む」との捉え方までには至っていないことが浮き彫りとなった。
- ②新規対策は組織化とも関連する重要課題であることから、自治労本部から各都道府県本部に対し共済を運動として取り組むよう引き続き提起してほしい。
- ③単組対面交流活動交付制度の活用状況や組合員の反応などを集約・分析し、組織運動としての取り組み強化を引き続き呼びかけていく。とりわけ、青年部・女性部・組織部など補助機関・専門部と県支部が連携することを意識し、組織横断的に取り組む。

K P Tシート

テーマ：新規採用者対策

2023年4月対策を振り返り、2024年4月対策を講じる

県名	福島県本部共済推進委員会
----	--------------

作成日	2024年1月19日
作成者	福島県支部事務局長
確認者	福島県本部執行委員長

※新規採用者対策とは、新規採用者の組合加入と共済加入（特に団体生命共済）の双方を指します。

①Keep（実行できた・うまくいった）

- (1) 県本部・県支部合同オルグの実施
新規採用職員の100%組織化と、全員の団体生命共済への加入を
目指し、県本部・県支部合同によるオルグを実施。
 - ①実施日：3月6日～4月27日の間 延べ12日間
 - ②実施単組：43単組、県職連合10支部
 - ③実施体制：県本部・県支部合同
 - ④実施内容：○組織化の現状と共済加入状況（年齢別）等について説明
 - 組織化と団生加入の取り組み
 - 意見交換（以上1単組30分）
- (2) 新規採用者の組織化と団生の全員加入について若干の単組ではあるが報告があった。

②Problem（実行できなかった・うまくいかなかった）

- (1) 単組における新規採用職員説明会への支援
多くの単組においては、組合加入が重点となり共済制度の説明時間は短時間となっていることから組合加入と共済同時加入とはなっていない。
- (2) 新採対策会議の未開催及び4月以降に組織強化・拡大に特化した内容での全単組オルグができなかった。

③Try（今後の課題・取り組むべきこと）

- (1) 全単組オルグの実施
2月、3月に全単組オルグを実施し、新採組織化及び役職定年者・再任用職員・会計年度任用職員等の組織化について、単組の取り組みを確認する。
- (2) 早期の学習会開催要請
できるだけ早期の学習会開催を単組へ要請し、県本部・県支部・全労済が一体となって学習会や個別対応への支援を行なう体制確立が必要となっている。
- (3) 本部主催の新採対策会議への参加を単組に要請する。県本部において新採対策及び役職定年者・再任用職員・会計年度任用職員等の組織化にむけた学習会の開催を行う。

K P Tシート

テーマ：新規採用者対策

2023年4月対策を振り返り、2024年4月対策を講じる

県名	新潟県本部共済推進委員会
----	--------------

作成日	2024年1月22日
作成者	町屋 光弘 県支部事務局長
確認者	登坂 崇則 県本部執行委員長

※新規採用者対策とは、新規採用者の組合加入と共済加入（特に団体生命共済）の双方を指します。

①Keep（実行できた・うまくいった）

<取り組み状況>

- ・共済加入説明実施単組45単組・支部で、昨年度より12単組・支部増えた。
- ・プレ印字加入申込書使用を統一方針とし提起し、33単組・支部が実施、昨年より10単組・支部増えた。

<特に良かった点>

- ・原則プレ印字を方針化したことで、加入者数は団生241件（前年度176件）、長共141件（前年度10件）、税適62件で、加入件数が拡大した。

②Problem（実行できなかった・うまくいかなかった）

<課題点と考えられる原因>

- ・基本型のみ提出を要請し、団生等の申込書提出は任意と説明している単組・支部は、加入件数が少ない。
- ・自治体の新卒採用が減少する中、民間生保既加入者が多くなっており、単組役職員が自信を持って提起できていない。

③Try（今後の課題・取り組むべきこと）

- ・県本部共済推進委員会として、『新採用者に対する共済加入手引き』を作成した。
 - ①推進する単組役員が共済推進の必要性を学び加入すること。
 - ②新採用者の組合加入と同時の団生＋長共（税適）加入、マイカー共済の見積りをすること。
 - ③プレ印字加入申込書の作成し、加入推進すること。
- ・新採対策の取り組み状況報告を通年で単組に求めること。
6月（採用時）、11月（継続募集時）、2月（スポット募集時）

K P Tシート

テーマ：新規採用者対策

2023年4月対策を振り返り、2024年4月対策を講じる

県名	群馬県本部共済推進委員会
----	--------------

作成日	2024年1月23日
作成者	群馬県支部事務局長 高橋 勝
確認者	群馬県本部執行委員長 青木雄次

※新規採用者対策とは、新規採用者の組合加入と共済加入（特に団体生命共済）の双方を指します。

①Keep（実行できた・うまくいった）

新規採用者の100%の組合加入、職場のすべての仲間が組合に加入し取り組みを進めたため、昨年、県本部として新採対策会議を開催し、組合加入率は98.6%、前年度より0.6%増加した。
このことは、当局主催の研修会で時間を確保し、組合説明会を実施してきている単組も多く、高い組織率を維持できている。

一方で、組合説明会と同時に共済の案内を行っている単組、別途共済の説明会を開催している単組、個別に案内を行っている単組と実施方法は様々であり、4月以降、継続募集時も含めて加入拡大に努めているが、新規生協組合員の団体生命共済の加入状況（11月1日基準）は、約16%に止まっている。しかしながら、若年層の加入については、若年層型の利用が進んでいると感じている。

②Problem（実行できなかった・うまくいかなかった）

共済加入については、案内を行っている単組でも様々な工夫をしながら取り組んでもらっているが、加入に結びついていない。
県支部からも単組に出向いて対応をしているが、単組役員の多忙化や担い手不足（毎年交代など）により、取り組みに時間が取れなかったり、共済に対する知識・経験が不足してしまっているのも要因のひとつと考えられる。また、新卒の場合、社会人経験者の場合などアプローチの仕方も異なるため、単組役員（書記）も苦慮している状況。

③Try（今後の課題・取り組むべきこと）

組合加入については、自治体間異動者の未加入が散見されるようになってきたが、引き続き100%加入に向けて努力する。
内定を辞退する者や、若年層職員の早期退職も増えている現状もあり、新規採用職員対策以外にも対策が必要と考える。

団体生命共済については、全体の新規加入数は目標に対して75.9%と未達の状況だが、2023年5月時点と比較して増加している。
年齢層に関係なく、共済利用者の加入拡大に向けて、単組役員向けの学習会などによる役員のスキルアップと、より効果的な広報活動、個別相談の充実など、単組との連携を強化して取り組みを進めたい。

K P Tシート

テーマ：新規採用者対策

2023年4月対策を振り返り、2024年4月対策を講じる

県名	栃木県本部共済推進委員会
作成日	2024年1月21日
作成者	共済推進委員会担当役員 赤松功紀
確認者	栃木県本部執行委員長 石塚利雄

※新規採用者対策とは、新規採用者の組合加入と共済加入（特に団体生命共済）の双方を指します。

①Keep（実行できた・うまくいった）

- 22年12月に「新規等加入対策会議」を開催し、23年度の方針（共済加入のメリットや説明会の進め方、内容等）を提起し、単組に「説明会用統一資料」を提供した。
- また県本部にて23年2月末を期限に全ての単組に向け新規採用者に対するアンケートを実施。新採説明会の開催予定を把握し、共済説明会を実施しない単組へは開催要請および講師派遣を促した。
- 3～5月での執行委員会および共済推進委員会にて新規採用者に対する推進要請（共済学習会の開催要請）、結果として県職労をはじめ17回の新規採用者学習会を行った。
- 県本部・県支部が連携しともに組合加入と共済加入の同時進行（同時加入）に取り組む必要性について、各単組執行部へ説明するだけでなく、併せてそのための資料提供や学習会開催の日程調整など具体的な行動を示したことで、理解と意思統一がより浸透したと考える。
- ある単組では4月の加入説明会の数日後に共済加入説明会を実施し、組合加入100%を達成した勢いで、共済加入についても約9割の新規加入を達成している。4月における一気同時の取組みが重要である。

②Problem（実行できなかった・うまくいかなかった）

- 共済推進にあたっては、「①執行部対象の説明会と執行部内での意思統一⇒②組合員対象の説明会⇒③個別相談⇒④保障見直しの提案⇒⑤新規加入、他保険切替の手続き」の流れとスケジュール、県本部・県支部の具体的なサポートを各単組へ提案しており、この間、毎月の県本部執行委員会、単組オルグや機関会議等、あらゆる場を活用し、「知らなかったをゼロに」を合言葉に、共済の組織運営、組織対策における重要性、組合員にとっての具体的なメリットを強調してきた。結果として各単組の役員に理解、浸透は進みつつあるが、①から②の段階に移行する過程において、時間を費やす単組も散見される。組織実態、力量を踏まえた個別的な働きかけが一層必要である。
- 説明会の進め方において、本来「じちろう共済」一本とすべきところ「ろうきん」他、多種様々な説明を複合させてしまい、その時間配分等に課題を残す単組もある。

③Try（今後の課題・取り組むべきこと）

- 新規採用者の組合加入と共済加入については、組合加入は様々工夫苦心して100%を達成しながら、共済加入となると積極的となれない単組執行部が多い。共済の組織運営、組織対策における重要性、組合員にとっての具体的なメリットは理解しながらも、強く推進できない単組が多い状況である。組合と共済の4月における一気同時加入について、それが当然と思い切って踏み込むことが重要であると考えます。
- 近年は社会人採用など様々な背景をもって就職してくる者も多いことから、内容によって新卒採用者と分けた説明会の開催、より個別化した説明会の実施を検討する必要があると考える。

K P Tシート

テーマ：新規採用者対策

2023年4月対策を振り返り、2024年4月対策を講じる

県名	茨城県本部共済推進委員会
作成日	2024年1月5日
作成者	茨城県支部 事務局長 花岡 正章
確認者	茨城県本部 執行委員長 千歳 益彦

※新規採用者対策とは、新規採用者の組合加入と共済加入（特に団体生命共済）の双方を指します。

①Keep（実行できた・うまくいった）

- 新規採用者対策会議（県本部・県支部共催）、自治労共済推進・業務担当役員会議（県支部主催）において、取り組み意義、取り組み方針、具体的な取り組み手法について、単組代表者、共済担当役員に対して同レベルの提案をすることで、単組内での情報濃淡が生じないように心がけた。
- 団体生命共済と長期共済のプレ印字申込書＋記入例を積極的に活用し、さらに加入申込書を説明会当日に回収することができた単組ができたこと。執行部と書記が、新規採用者対策は組織強化だけでなく生涯に渡る組合員の可処分所得向上に貢献することを理解・納得して取り組んだ成果。
- 4月中に組合説明会とは別日あるいは複数回設定する単組が増えてきた。共済の取り組みの重要性を理解を示し、新規採用者に対して共済を丁寧に説明することが組合のやるべきこととの理解が広がってきたため。

②Problem（実行できなかった・うまくいかなかった）

- 「共済加入＝基本型加入」の認識転換ができず、いまだ基本型のみ説明と申込にとどまっている単組があること。県本部・県支部の会議に参加していない単組にその傾向が見られる。
- 組合加入までは取り組むものの、共済は説明でなく短時間の「紹介」にとどまっている単組が一定あり解消できていないこと。
上記グループには、県本部がオルグを粘り強く重ね「県本部の新たな共済推進方針」を理解させ、各種取り組みの改善をはかる必要がある。
- 説明会では、プレ印字申込書＋記入例を活用するものの、いざ記入する場面をむかえると「後でもいいよ」「急がなくてもいいよ」などブレーキを踏んでしまうケースがあること。執行部が自信を持って推進できるよう制度理解を深めてもらう必要がある。往々にして「マイカーは安いけど・・・」と団体生命共済の制度改定効果が浸透していない場面もあるため、エビデンスを活用した継続的な研修の実践と意識改革が必要である。

③Try（今後の課題・取り組むべきこと）

- 県本部の新たな共済推進方針に沿い、単組では団体生命共済に新規採用者の100%加入をめざしつつ80%以上加入必達を実現することが当たり前となる風土づくりのきっかけとなる取り組みとしたい。市長会やグループ保険へ取られないよう、制度の優位点をしっかり理解してもらおう。
- 2024年2月開催の新規採用者対策会議で、県本部の新たな共済推進方針、新規採用者対策の取り組み意義、取り組み方針を共有する。さらに、具体的な推進手法などは他県の好取組事例なども含めて共有し、単組がモチベーション高く取り組めるよう工夫する。
- プレ印字申込書＋記入例を積極的に活用し、申込書を当日回収できるよう、役員・書記が取り組みに理解・納得できる単組を増やす。
- 中期的スパンでは、単組が主体的に制度（団生、長共、マイカーなど）説明～申込書当日回収＝全員加入を実現できる、本来あるべき姿をイメージできるよう取り組みを進めていく。

K P Tシート

県名	埼玉県本部共済推進委員会
----	--------------

テーマ：新規採用者対策 2023年4月対策を振り返り、2024年4月対策を講じる

作成日	2024年1月5日
作成者	埼玉県支部事務局長
確認者	埼玉県本部執行委員長

※新規採用者対策とは、新規採用者の組合加入と共済加入（特に団体生命共済）の双方を指します。

①Keep（実行できた・うまくいった）

- ・執行部向け共済学習会を加須市職(モデル単組) で実施し、共済推進の意義を説明する場を作ることができた。
- ・ユース部の協力のもと「県本部統一チラシ」を作成し、希望する単組に配付した。
- ・2023年の推進ツールとして、「県本部統一チラシ」に加え、全自治体単組で利用できる組合加入呼びかけ動画を活用し、組合を身近に感じてもらう契機となった。
- ・新採対策の取り組みが、通年の取り組みであることや日を改めた共済制度の説明会開催について、中央委員会、単組代表者会等の機関会議の場において提起を行い、周知を図った。

②Problem（実行できなかった・うまくいかなかった）

- ・加須市職においては、執行部学習会を2回開催し、単組レクの前段で共済の説明会を開催したが新採の加入にはつながらなかった。
- ・新採向け共済学習会の開催単組が5単組に留まった。
- ・新採対策会議への参加単組が限られていることから、会議における共有事項を全体に広めることができなかった。
- ・コロナ禍であったため、若年層の興味・関心に即したイベントやレク活動が開催できず、組合への興味、関心を惹きつけることができなかった。
- ・中央委員会、単組代表者会等の機関会議の場において、取り組みの基本的な考え方を提起しているが、実践までには至らない単組もあり、取り組みが全体にまで広がらなかった。

moderutannso

- ・重点単組を1単組（加須市職）に絞こむことにより、県本部からの新採取り組みに対する単組支援を手厚くする。
- ・2024年度についても2023年の推進ツール、「県本部統一チラシ」に加え、全自治体単組で利用できる組合加入呼びかけ動画を活用し、組合を身近に感じてもらう契機の一つとする。
- ・組合説明会後の単組における個別フォローおよび早い段階での共済制度の説明会開催について、各単組へ引き続き要請を行っていく。
- ・新採加入には、年齢の近い職場の先輩の声掛けも有効であると考えられることから、新採と同時に若手未加入職員へのアプローチも実施する。
- ・新採対策会議への参加単組が限られていることから、新採対策を2024年1月に開催した春闘・組織集会の議題として取り組み、説明会の開催方法や個別オルグ重視の取り組み について、各単組間で共有を図った。

K P Tシート

県名	東京都本部共済推進委員会
----	--------------

テーマ：新規採用者対策

2023年4月対策を振り返り、2024年4月対策を講じる

作成日	2024年1月22日
作成者	宮川 亜佐子
確認者	須崎 崇文

※新規採用者対策とは、新規採用者の組合加入と共済加入（特に団体生命共済）の双方を指します。

①Keep（実行できた・うまくいった）

- 八王子市職においては、2023年4月新採全員加入（団生）を実施し2023年6月発効では新規組合員93名の加入となった。また当初非組合員登録となっていた新採が後日組合員となり、団生加入の手続きもおこない、新規件数についてはその後微増している。
- 東京都本部では2023年4月採用者の加入対策にむけて、新採対策会議を全自治体単組を対象に実施。第1回目を2022年12月に開催し「具体的な取り組み方法と進め方」として本部作成「MY NOTEBOOK新採組織化マニュアル」の活用について提起し意見交換を実施した。第2回目を2月に開催し新採説明会にむけた意思統一と単組の取り組み状況の共有と問題点や課題、都本部への要望に関して意見交換を実施。6月には取りこぼし対策を中心に「取りこぼし」「未加入者」への再アプローチなどについて提起し、グループワークにより対策や解決策を探った。
- 東京都本部では「新採対策推進助成金」を2022年度から設置し、新採加入の取り組みにかかる費用について年間1単組10万円を上限に実施。加入者数と助成との相関は見出せないが、事前申請での都本部助言による単組の取り組みへの効果は認められている。
- 加入拡大モデル単組を3単組（あきるの市職・東京職安労組・東京清掃労組）し、うち東京職安労組・東京清掃については執行部および新採向け学習会をそれぞれ実施した。

②Problem（実行できなかった・うまくいかなかった）

- 自治労東京都本部加盟単組において新規採用者のうち、組合員登録率は45.92%（2023年7月時点）にとどまっている。新採向け説明会では、当局間との調整から時間が確保できず、共済においては十分な説明までは至っていない。また説明会を実施できたとしても、その後の個別保障相談やクロージングまでつなげることができなかった。
- 加入拡大モデル単組の「東京職安労組」「東京清掃」については新採向け学習会等を実施したものの、新採の新規加入件数は0件となっている。また「あきる野市職」については、組織的事情もあり、執行部学習会や新採向け説明会を実施することができなかった。
- 新採においては「組合加入」と「共済加入」を同時に推進することは組合としても時間的にハードルが高く、初期段階では「組合加入」のみに注力するケースが多い。組合加入した後については、再度新採を集めて共済の学習会や説明会を設定することが難しく、また実行する余力が単組にも残存していないのが実情である。
- 共済加入においては、クロージング含めたスケジュールや推進方法など、単組とのより詳細な打ち合わせが不十分であったことが反省点として残った。

③Try（今後の課題・取り組むべきこと）

- 八王子市職については、2024年度も引き続き新採全員加入を目指す。新採説明会においても時間を十分に確保し、丁寧な説明をおこなう。またこの取り組みを引き続き継続し、組織加入復活をめざす。
- 加入拡大モデル単組の新採について、「加入申込書」（名前・住所打ち出しあり）を作成・配布し加入推進につなげる。なお、「申込書」については、加入する・しないに関わらず全部回収をおこなう（意思確認のため）。クロージングとして「加入する」意志を確認できた新採への確実なフォローアップを単組と連携して行う。また、「加入しない」と意思表示がされた場合にはその理由を集約し、都本部と都支部で構成するPTでの対応方針を検討した上で単組との調整を図る。
- 加入推進にあたり、クロージング含めたスケジュールの提示やクロージングに活用できるトークスクリプトの作成など、単組と連携した取り組みを実施する。
- 2024年4月採用者にむけて新採対策会議は第1回は12月、第2回は2月に開催予定で進めており、好事例の共有とステップアップの意思統一を図っていく方向性。

K P Tシート

テーマ：新規採用者対策

2023年4月対策を振り返り、2024年4月対策を講じる

県名	千葉県本部共済推進委員会
----	--------------

作成日	2024年1月22日
作成者	円藤 千葉県支部事務局長
確認者	高橋 千葉県本部書記長

※新規採用者対策とは、新規採用者の組合加入と共済加入（特に団体生命共済）の双方を指します。

①Keep（実行できた・うまくいった）

- 2月の新規採用職員対策会議や県本部共済推進委員会、3月の県支部単組役員会議での協議・確認より、新採対策を単組任せにせず、新採説明会は、自治体単組を中心に、県本部、県支部、単組が一体的に対応した。
- 当局研修で説明時間が10分未満しか取れない単組向けに、10分未満で説明できる単組役員用原稿を作成して、新採対策会議において共有した。
- 新採説明会は、業務終了後や昼休みに単組主体で実施するケースもあるが、当局研修中に10分～20分の組合と共済の説明時間をもらうケースが多い。説明会で県本部、県支部、単組が申込書を説明会当日に回収する流れは定着している。
- 千葉推進本部に事前に情報連携し、数単組ではあったが、スケジュール調整して説明会の動員対応ができた。
- 組合加入率が高い単組で、無保障の組合員をなくすことを目的として、6月～9月の間組合が掛金を立替えるキャンペーンを行い、加入数を伸ばした。

②Problem（実行できなかった・うまくいかなかった）

- 明安グループ保険のセールスが職場を巡回して営業し、加入申込書を総務課で集約しているため、全員加入だと思ってグループ保険に加入してしまう新採職員が多く見られた。
- 新採説明会の場で共済の加入申込書を回収しようとしても、新採職員数が多い単組ほど回収は困難であった。
- 当局研修後に新採説明会を予定していたが、当局が組合の説明会参加を任意を伝えたため、新規採用者の数人が帰ってしまった単組があった。また説明時間が10分未満の単組もあった。
- 組合加入率の低い組合で、6月～12月の間組合が掛金を立替えるキャンペーンを行ったが、加入数を伸ばすことが出来なかった。
- 新採説明会で取りこぼした組合員について放置してしまい、個別オルグでフォローする体制が出来ていない単組がある。

③Try（今後の課題・取り組むべきこと）

- 当局説明会のなかで10分～15分の時間しか取れない単組が多く、特に新採数が多い説明会では、その場で全員から申込書回収することは難しい。短時間の説明で団生まで加入させようとする、明らかに不安や不信感を感じている新採職員が見られる。提出を促すと慥然とした態度をとる者もいるので、こちら側の引くタイミングにも考慮が必要。
- 組合や共済の加入率が高い単組であれば、職場の先輩・上司からのフォローも期待できるので、多少強引な手法は可能だと思うが、加入率の低い単組では、強引な勧誘は新採職員の単組への不信感につながるため、労組加入後の世話役活動を通じてイメージアップをはかり、時間をかけて共済加入につなげていく手法も必要。
- 組合の必要性を自分達の言葉でしっかり伝えられない単組もあり、県支部の共済の説明の際にも、組合に結集する意義や重要性を伝えていく必要がある。
- 型・コース及び掛金をプレ印字した加入申込書を活用することを全単組に取り組んでもらう必要がある。

K P Tシート

テーマ：新規採用者対策

2023年4月対策を振り返り、2024年4月対策を講じる

県名	神奈川県本部共済推進委員会
----	---------------

作成日	2024年1月22日
作成者	神奈川県本部共済推進委員会事務局長 (神奈川県本部書記次長) 仲手川
確認者	神奈川県本部書記長 中野

※新規採用者対策とは、新規採用者の組合加入と共済加入（特に団体生命共済）の双方を指します。

①Keep（実行できた・うまくいった）

- ・加入申込書を説明会資料に同封し配布した単組があった。
- ・単組の新規採用者向けの組合加入説明会の日程を聞き、同席可で説明時間がもらえるところには、県支部が出向き説明を行った。
- ・同時加入ができなかった場合、改めて共済の説明会日程を取ってもらい説明加入促進の時間を作った。
- ・新規採用者の年齢層に特化した、保障内容掛金の資料を用意し、それを活用して推進を進めた。
- ・単組担当者と推進に向けての会議を行い、チラシの作成や単組に合わせたピラを作成し配布してもらった。
- ・新規採用者向けにどのように説明していいかわからないという単組執行部向けに、5分程度で話す資料を作成し、組織集会で配布した。
- ・機関会議や共済推進会議において推進状況のデータを共有した。
- ・説明会がなかなかできない単組で、新規採用者向けに共済制度の案内を個別に送付したところ、その資料を見て加入者が出た単組があった。

②Problem（実行できなかった・うまくいかなかった）

- ・単組で、組合加入推進を第1優先に動いていたため、当初の説明会が15分程度のところでは共済の説明までできていなかった。
- ・制度説明をしたものの、その場で加入申し込みが取れなかった人に対してフォローができていない単組があった。
- ・新規採用者の加入を進めるためのスケジュール・活用資料などの協議を各単組ごとにする時間が取れなかった。

③Try（今後の課題・取り組むべきこと）

- ・新規採用者の年齢層に特化した、保障内容掛金の資料を用意し、それを活用して説明を進める。
- ・単組の新規採用者向けの説明会の日程情報をもらい、同席可で時間がもらえる場合には、説明をさせてもらうようにする。
- ・単組執行部として推進する方向に向いていないところに、加入促進の必要性を理解して動いてもらえるように働きかける。
- ・共済推進委員にも動いてもらい、単組が独自に動けないところのフォローを検討してもらう。
- ・若年層の対する取り組みが進んでいる県本部・県支部の状況について話しを聞いたため、その情報を各単組と共有し、自単組でどのように進めていくかの計画を作成し実行してもらう。
- ・若手役員が、新採用職員の組合組織化をする時に共済推進もできるように研修を企画・実施する。

K P Tシート

テーマ：新規採用者対策

2023年4月対策を振り返り、2024年4月対策を講じる

県名	山梨県本部共済推進委員会
----	--------------

作成日	2024年1月22日
作成者	後藤書記次長
確認者	白倉委員長、新堀事務局長

※新規採用者対策とは、新規採用者の組合加入と共済加入（特に団体生命共済）の双方を指します。

①Keep（実行できた・うまくいった）

県本部は、新規採用者は、県職労と大月市職等で新規加入が増加した。共済については、単組の役員、青年部、書記等と連携して取りくんだ。新規採用者の団体生命の加入については、甲府市職、笛吹市職、甲州市職で新規加盟が増加した。個別保障相談、職場オルグを行った成果といえる。

②Problem（実行できなかった・うまくいかなかった）

新採学習会の開催をお願いしたが、毎年、定期的に行っている単組と、資料のみを配布して、団代生命共済や自治労マイカー共済等の説明が十分ではない単組などがあり、取り組みに温度差がある。コロナ禍などで、新採学習会が開催ができなかったため、積極的に新採学習会を開催できなかった単組もあった。単組事情に応じた、配慮を行い、実施していきたい。

③Try（今後の課題・取り組むべきこと）

県本部執行委員会・共済推進委員会において、2024年度新採に対して、単組・県本部・県支部で、協力して。新規採用学習会の開催を、必ず、行うよう確認した。

新採採用者に、強制と受け取られないように、学習会で、自治労共済を知らなかったという組合員がいないように、団体生命共済と自治労マイカー共済の利点等を丁寧に説明していく。

また、新規採用職員の共済加盟推進のため、県本部青年女性部と連携し、県本部青年女性部の集会等で、自治労共済の利点等を説明し、自治労共済制度の認知度をあげるいく。また、単組で新規採用職員学習会が毎年開催されるように、単組執行部に働きかける。さらに、4月以前の当局・単組の新採用職員の説明会での、自治労共済のPRを行う。現在、新採用職員の組合加入が、10月となっている単組があるが、2単組で、4月加入できるように制度を変更した。自治労への加盟と同時に、自治労共済の団体生命共済や長期共済に加入をすすめる。

K P Tシート

テーマ：新規採用者対策

2023年4月対策を振り返り、2024年4月対策を講じる

県名	長野県本部共済推進委員会
作成日	2024年1月23日
作成者	長野県支部事務局長 小林純子
確認者	長野県本部書記長 小川晃

※新規採用者対策とは、新規採用者の組合加入と共済加入（特に団体生命共済）の双方を指します。

①Keep（実行できた・うまくいった）

① 県全体の取り組み

労働組合と団体生命共済の同時加入を目標に、2月の県本部中央委員会で提起を行い取り組みを進めてきた。合わせて、2月初旬の共済担当者会議で単組の具体的な取り組み方法の共有を行った。2023年4月からの新たな生協組合員数1,338人に対して団体生命共済例月加入者は222人となった。6月発効は120人と過去3年間でもっとも多かったが、その後は減少した。

②単組毎の取り組み

採用直後に加入推進を行った単組（松本・中野・飯山・千曲）は加入率が伸びた。（6月発効に反映）

②Problem（実行できなかった・うまくいかなかった）

- ① 5～6月に年間目標設定と新採対策に向けた単組オルグをで行ったが、新採対策は時期が遅かったことから報告に留まった。
- ② 2023年度前半の取り組みは良かったが、10-11月の継続募集期での新採への再度の声掛け、未加入者の取り組みに向けた具体的な提起ができなかった。

③Try（今後の課題・取り組むべきこと）

- ① 2～3月に県下10地区で実施される地区協別春闘討論集会なども活用しながら県本部合同の単組オルグを実施し、新採対策の確認・周知を図る。
- ② 制度改定によって、男女・年齢ごとのリスクに備えられるようになったことの周知が不十分であることから、青年部・女性部などの評議会と連携し、組合員に訴える情報を的確に伝える場を作る。
- ③ 新規採用組合員にとって「重要な事は何か」「まず知りたい事は保障？貯蓄？」「賃金と生活保障の関係？」、多様な視点があるが取り組みが強い単組でもポイントのしぼり方に悩んでいる。新採はいつでも加入できる一方で、実態は相談を受けれていない。新採・若年層組合員が知りたい事、知りたいタイミングにじちろう共済が寄添えているのか、県支部としても課題と捉えている。
- ④ 秋の継続募集期では、既加入者の対策を中心におこなう。〇〇月にスポット募集を実施し、4月からの新規採用組合員の未加入者対策を実施する。

K P Tシート

テーマ：新規採用者対策

2023年4月対策を振り返り、2024年4月対策を講じる

県名	富山県本部共済推進委員会
----	--------------

作成日	2024年1月19日
作成者	田中 実 県本部書記長
確認者	鴨野 浩一 県本部執行委員長

※新規採用者対策とは、新規採用者の組合加入と共済加入（特に団体生命共済）の双方を指します。

①Keep（実行できた・うまくいった）

- ・例年どおり県本部方針に基づき100%加入に向け、県本部としては前年の組織率が7割未満かつ単組役員が1年交代する単組を中心に、事前の準備や当日の説明、単組用の新採向けニュースの作成などのフォローを実施し、一部単組で前年よりも加入率が上がった。
- ・3月に県本部と県支部で自治体・病院単組に対し、団生の組合同時加入についてオルグを実施した。
- ・自治体・病院単組での新採説明会（共済）を追求し、18単組25回会場で開催できた。
- ・結果、221件（前年175件）の団体生命共済の新規加入を獲得できた。

②Problem（実行できなかった・うまくいかなかった）

- ・加入率が上がった単組がある一方で、初めて100%加入に失敗した単組が2つ（砺波市職労、国保労組）発生した。砺波市職労は中途採用者、国保労組は新卒者で、2～3回は繰り返しアプローチしたが加入には至らず、単組執行部としてアキラメに近い様子見になっている状況。
- ・また、近年加入率が低迷している単組において、職場に非組合員が一定数いる場合、せつかく組合の加入届を出してもらっても、すぐに脱退を申し出てくる組合員が発生している。
- ・団生の組合同時加入について、あくまで任意であり、強制はできず、組合加入拒否につながる懸念の声もあった。
- ・新採説明会において、十分に共済説明時間が確保できない単組もあった。

③Try（今後の課題・取り組むべきこと）

- ・1回目を取りこぼした職員及び脱退対策も含めた対策を練っていく必要がある。
- ・別の問題として、定年前（若年）退職が高止まり傾向にあり、組合の組織率に大きく影響を及ぼしているが、この課題については対策がとれていない。（参考：転職者となつながらいる組合員に話をきいたところ、転職して良かったかどうかは半々ぐらいの反応とのこと）
- ・これらの課題については県本部組織化推進チームで定例的に協議しながら、具体的な取り組みとして方針化する必要があるれば、機関会議にかけていく。
- ・引き続き、本年度も団生の組合同時加入について、県本部・県支部合同オルグの実施と、全単組での説明会開催（時間確保）をめざす。

K P Tシート

テーマ：新規採用者対策

2023年4月対策を振り返り、2024年4月対策を講じる

県名	石川県本部共済推進委員会
----	--------------

作成日	2024年1月25日
作成者	県支部事務局長 鈴木知幸
確認者	県本部書記長 糸崎弥央

※新規採用者対策とは、新規採用者の組合加入と共済加入（特に団体生命共済）の双方を指します。

①Keep（実行できた・うまくいった）

□運動

- 新採職員への労組加入説明会開催
- 新採職員の労組加入（県全体 加入率約87%）
- 加入後の運動参加
2023年9月15日県本部青年女性新入組合員学習会
各単組において、「学習会」「歓迎会」を企画開催

□共済

- 組合加入説明会時におけるじちろう共済説明
総合共済基本型への全員加入（組合加入者）
- 団体生命共済への加入
 - 新規加入組合員全員加入（一部単組）
 - 単組役職員の個別加入推進（一部単組）

②Problem（実行できなかった・うまくいかなかった）

□運動

- 新採職員の労組加入について、県全体では高い加入率を維持しているが、一部未加入者が発生し、全員加入に至らなかった。
※未加入者については、引き続き加入を呼びかける
- 県本部青年女性新入組合員学校について、全単組からの参加とならなかった

□共済

- 労組加入説明会時に、共済の説明はしているが、多くの単組が基本型加入のみという結果になった

③Try（今後の課題・取り組むべきこと）

□運動

- 全単組における新規採用者学習会開催
- 県本部青年女性新入組合員学校への参加単組拡大
- 次世代の担い手づくり 県本部として、若年層組合員の主体的な運動・活性化をサポートする

□共済

- 保障における自治労共済のメイン化（知識が無いなかでグループ保険、他保険に勧誘される前に労働組合が対応）
- 団体生命共済同時加入

K P Tシート

テーマ：新規採用者対策

2023年4月対策を振り返り、2024年4月対策を講じる

県名	福井県本部共済推進委員会
----	--------------

作成日	2024年1月17日
作成者	岩佐 直樹 県支部事務局長
確認者	大嶋 智 県本部執行委員長

※新規採用者対策とは、新規採用者の組合加入と共済加入（特に団体生命共済）の双方を指します。

①Keep（実行できた・うまくいった）

- ・事前に、単組が極力新規採用者の個人情報入手し、未加入者用プレプリントを作成した上で、各単組の新規採用者学習会に臨んだ。
- ・コロナ明けにより、福井県職が2020年度、2023年度新規採用者を対象とした泊りがけ学習会を数回に渡り開催し、FP先生のご努力により団生の加入がすすんだ。

②Problem（実行できなかった・うまくいかなかった）

- ・事前の単組との打合せ不足により、執行部から新規採用者に対する「加入してください。」の言葉を得ることができなかった。
- ・当局が朝から夕方まで開催した会議終了後に、新規採用者学習会を開催したために、皆の疲労感が半端なかった。また、未加入者用プレプリントをその場で渡し回収しようとしたが時間がなかった。後日、組合への提出を言わなかったので回収率が悪かった。

③Try（今後の課題・取り組むべきこと）

- ・単組との入念な打合せを行い、単組執行部が自信をもって団体生命共済の加入を促してもらう。
- ・その場で未加入者用プレプリントを回収することを原則とするが、諸事情により回収できない場合は、後日、加入意思がなくてもプレプリントを組合事務所に持ってくるよう導く。

K P Tシート

テーマ：新規採用者対策

2023年4月対策を振り返り、2024年4月対策を講じる

県名	静岡県本部共済推進委員会
----	--------------

作成日	2024年1月22日
作成者	静岡県本部執行委員長 福井淳
確認者	静岡県支部事務局長 竹島明宏

※新規採用者対策とは、新規採用者の組合加入と共済加入（特に団体生命共済）の双方を指します。

①Keep（実行できた・うまくいった）

- ・単組新規採用者説明会の開催状況
2022年4月新規採用者 24回 482人
2023年4月新規採用者 35回 752人
- ・県本部ユース部で「2023じちろうウエルカムセミナーIN静岡」を開催し、マイカー共済の弁護士費用補償特約を中心にメリットを説明した。
- ・書記がおらず、説明会も開催できなかった単組でも、本部作成のチラシ「Invitation 人生100年時代を生きるあなたに」と加入申込書を配布することで、団体生命共済・長期共済の新規加入につながった。

②Problem（実行できなかった・うまくいかなかった）

- ・単組執行部が自治労共済と保険の違いを理解していないため、「保険の勧誘をやらされている」と感じている。よって、新規採用者に強く声掛けができていない。
- ・新規採用者説明会は、当局が行う研修期間中の昼休みや終了後に開催されている。組合加入の説明がメインとなるため、共済に関する説明時間は非常に短くなってしまう。・保障の必要性が分かっていない新規採用者に団体生命共済の加入を呼び掛けるのは難しい。また、掛金が割安であることも、比較対象となるものが無いため、伝わりにくい。

③Try（今後の課題・取り組むべきこと）

- ・「自治労共済は割安である」という説明だけでなく、「なぜ、労働組合が共済推進活動に取り組むのか」を自分の言葉で説明できる単組役員の育成が必要である。そのため、県本部の会議で自主福祉活動の意義を周知していく。また、「自分の言葉」で話せるようグループワークを行う。
- ・2023年7月にFP3級合格対策講座を開催した。その合格者に2024年4月の新規採用者説明会で共済制度のメリットについて、説明者としてスピーチをしてもらう予定。
- ・2023年11月に開催された東海地連共済集会で発表のあった、山口県支部の事例「ランチタイムセミナー」を一部単組で実施する予定。

K P Tシート

テーマ：新規採用者対策

2023年4月対策を振り返り、2024年4月対策を講じる

県名	愛知県本部共済推進委員会
作成日	2024年1月9日
作成者	愛知県支部事務局長 荒虫 智生
確認者	愛知県本部書記長 近藤 邦博

※新規採用者対策とは、新規採用者の組合加入と共済加入（特に団体生命共済）の双方を指します。

①Keep（実行できた・うまくいった）

- ・今年度は過去2か年と比較して活動量の増加が顕著であった一方、加入実績は伸び悩んだ。
- ・2021年以降の新採説明会実施と加入実績の推移は下記の通り。
【説明会】
2021年4月新採 4単組延べ4回
2022年4月新採 9単組延べ11回
2023年4月新採 14単組延べ23回
【加入数・加入率】
2021年4月新採 26人・3.87%
2022年4月新採 54人・8.52%
2023年4月新採 53人・7.64%
※加入実績・加入率は共済本部実績報告より抜粋
- ・加入実績の増加に課題は残ったものの、この3年間、共済県支部から各単組に新採説明の機会を設定するよう働きかけを行っており、その結果、共済説明会の実施が定着しつつある。

②Problem（実行できなかった・うまくいかなかった）

- ・多くの単組で共済の時間を確保いただいたが、前段の組合説明で、新採から組合加入の必要性について十分な理解が得られず、組合の加入届を回収するタイミングでスムーズに加入届を回収できない単組が多くあった。
- ・上記の原因として、新採説明会そのものへの事前準備が不足しており、当日の説明会運営、組合の説明、組合加入届等の段取りに改善の余地があると考ええる。

③Try（今後の課題・取り組むべきこと）

- ・早い段階から県本部・共済県支部が共同で単組オルグを実施し、新採説明会の準備段階から積極的な関わりを持つよう取り組みを進める。
- ・新採の組合加入に関して、県内で実績を出している単組があるため、当該単組のツールの有効活用を各単組へ案内する。
また、専従がおらず、単組単独での資料作成などが困難な単組については、県本部と共済県支部が共同で当該単組を支援し、新採の組合加入の最大化に努める。
- ・団体生命共済等の共済推進については、組合加入との同時加入を追求しつつも、必要に応じて新採説明会と別日程で共済説明会を設けるなど丁寧な対応を実施する。

K P Tシート

テーマ：新規採用者対策

2023年4月対策を振り返り、2024年4月対策を講じる

県名	岐阜県本部共済推進委員会
作成日	2024年1月24日
作成者	岐阜県支部事務局長 西尾健司
確認者	岐阜県本部執行委員長 子安英俊

※新規採用者対策とは、新規採用者の組合加入と共済加入（特に団体生命共済）の双方を指します。

①Keep（実行できた・うまくいった）

●県本部共済推進委員会、推進本部との定例推進会議で「県本部 新規採用者共済推進マニュアル」を作成し、単組・県本部・県支部・推進本部の取り組みを明確にした。内容は、
①第117回県本部定期大会の運動方針にもとづき進める
②11月～6月の取り組みの流れ
③各組織の推進ツールの事前準備
④新採説明会当日における、単組出席メンバー・声掛け・席を回るなど具体的な行動
これらを単組オルグで提案・協議し意見を集約、それを反映した最終決定版のマニュアルを県本部共済集会で共有した。
これにより、組織全体で新採を迎える意識が高くなった。

②Problem（実行できなかった・うまくいかなかった）

●②④新採説明会当日のみの説明で終わった単組があったこと。
●③各組織の推進ツールの事前準備の中にある「じちろうセット共済パンフレット 手書き補強」は、実施して3年目だったが、書記が作成している単組が見受けられたこと。

③Try（今後の課題・取り組むべきこと）

2024年4月対策の「県本部 新規採用者 共済推進マニュアル」では、
●1回目（3月～4月）：新採の組合・基本型の全員加入、2回目（5月～7月）：説明会 1時間の確保（40分説明、15分質問・記入）し、少人数制（3～4人）・個別説明を行なう。内容は「自分みがきセミナー」をアレンジして行う。
●「じちろうセット共済パンフレット 手書き補強」は単組執行委員が作成する。
●最終確認（クロージング）の方法を再確認
これらを明記し、現在単組オルグで共有・依頼している。

K P Tシート

県名	三重県本部共済推進委員会
----	--------------

テーマ：新規採用者対策

2023年4月対策を振り返り、2024年4月対策を講じる

作成日	2024年1月4日
作成者	三重県本部 川合書記長
確認者	三重県支部 三宅事務局長

※新規採用者対策とは、新規採用者の組合加入と共済加入（特に団体生命共済）の双方を指します。

①Keep（実行できた・うまくいった）

- 2023年2月 自治労県本部と共済県支部の合同による自治体単組へのオルグにて、単組執行部三役と新規採用者対策を協議・確認できた。年4回のオルグをPDCAサイクルとして取り組み、2月は共済加入のプランとして各単組から年間計画を提出してもらい、県本部と共有した。
- 2023年新規採用者の組合加入率は86.38%となり、前年度より1.66%減少したが、競合単組を除くほとんどの単組では100%加入を達成した。（2021年86.49% 2022年88.04%）

②Problem（実行できなかった・うまくいかなかった）

- 新採への団体生命共済の加入拡大をめざしたが、2023年実績は161件で、新入組合員加入率21.0%と伸び悩んでいる。（2022年23.0%）
- 新入組合員の団体生命共済加入率では、伊賀市職労95%・志摩市労66% 明和町職労82%・紀宝町職労80%と堅調だったが、他の単組では伸び悩んでいる。（49単組中21単組で団生加入0件 ※消防協議会含む, 新採0人単組除く）説明会などは実施するものの個別対応（クロージング）まで行えない単組や、統一地方選等で新採対策に遅れが生じた単組などで影響が出ている。

③Try（今後の課題・取り組むべきこと）

- 2024年2月の県本部と県支部の合同単組オルグにて、引き続き、新規採用者対策について、単組執行部三役と協議・確認する。
- 単組の年間計画を着実に実施できるよう、好取り組み単組の事例を紹介し、新採職員と面談できるような仕組みづくりを行っていく。
- 個別対応ができていない単組とそうでない単組の結果が明らかになっていることから、個別対応ができるよう連携を強化していく。
- 共済加入には組合書記の声掛けが大きく影響していることから、オルグに同席してもらい、連携強化を図っていく。
- マイカー共済の見積もりを積極的に実施し、新採との面談機会を増やし、団体生命共済の加入促進へとつなげていくよう提案する。
- 書記のいない町自治体の単組などで、支援強化が課題となっている。

K P Tシート

県名	滋賀県本部共済推進委員会
----	--------------

テーマ：新規採用者対策

2023年4月対策を振り返り、2024年4月対策を講じる

作成日	2024年1月31日
作成者	佐賀、前畑
確認者	佐賀、前畑

※新規採用者対策とは、新規採用者の組合加入と共済加入（特に団体生命共済）の双方を指します。

①Keep（実行できた・うまくいった）

≪新採職員の組合加入状況[19単組916人中、425人加入(46%)]≫
・ほぼ100%の組合加入実績単組⇒[13単組367人(加入率91.5%)]
・50%以上の加入が困難な単組⇒[6単組58人(加入率11.3%)]
≪組合加入と共済活用をセットにした取り組みの構築[対象19単組]≫
・単組には、1月から12月の間を新採組合員の共済活用の取り組み期間と位置付けて共済制度活用者の拡大に取り組むことの方針化を求め、オルグにより新採組合員向けの学習会の設定を要請。[7単組実施、延べ参加者250人]
・団生共済加入書(記載型)の配布など説明のスタートダッシュに成功した単組では、グループ保険対策としても成果が得られた。[守山市職労]
・過去、コロナ同調圧力が強かった病院単組では、組合員への声掛けを再強化（丁寧な説明とクロージングまでの徹底）した結果、ほぼ100%まで回復。[（競合）近江八幡市労連（病院単組）]
・共済制度（マイカー、団生）説明を組合未加入者個別に対し積極的に仕掛け、組合加入への手応えを得た。また、情報発信において、QRコードを活用し説明会参加につながる手応えを得た。[（競合）滋賀県職労]
≪進捗管理、加入推進体制の確立に向けた取り組み≫
・県本部、県支部の各種会議において新規採用職員の加入状況や取り組み進捗について共有化を図かった。

②Problem（実行できなかった・うまくいかなかった）

≪組合加入と共済活用をセットにした取り組みの構築[対象19単組]≫
・病院職場では、コロナ対応に温度差が見られ、説明会や加入書回収システムが機能しなかった病院単組が多くあった。
・役員交代の影響もあり、特にコロナ禍までの組合活動の継承ができていない単組では、組織的な単組活動の再強化が必要である。
≪共済加入≫
・取組方針の定着不足により、共済説明会の場が作れる単組と作れない単組があり、組織力の差や単組認識度合の強弱が見えた。
・執行部の単年変更により、新採対策方針、取り組み計画の単組オルグが十分理解していただけないことができなかった。
・全単組での共済説明会が実施できなかった。
・県本部、県支部の各種会議において、関係単組の受け止めなど、温度差が見られる。

③Try（今後の課題・取り組むべきこと）

≪単組の新規採用職員の組合加入と共済加入をセットにした取り組みの強化≫
・県本部、県支部は、単組に新規組合加入者全員に「共済制度」の活用理解を深める取り組みの意思統一、単組オルグを実施。
・2024県本部共済推進方針として、単組における取り組みには、①1月から12月の間を取り組み期間の認識、②共済活用に係る説明会等の実施、③職場、先輩・同僚からの声掛け、④クロージングまでを単組基本活動として定着させることとして提起する。
≪県本部・県支部の連携のもと、進捗管理、加入推進体制の確立に向けた取り組みを推進≫
・県本部共済推進チームの協力のもと、単組説明会などへの対応など支援体制の充実に向けて、加入推進の取り組みを進める。
・単組単位での共済制度活用の方針化をすすめ、単組での共済推進体制の整備を進める。
・単組共済加入活動の成功事例の紹介など、単組活動強化に資する取り組み企画を進める。

K P Tシート

県名

京都府

テーマ：新規採用者対策

2023年4月対策を振り返り、2024年4月対策を講じる

作成日： 2024年 1月 22日

作成者： 増永 府本部書記長

確認者： 久米 事務局長

※新規採用者対策とは、新規採用者の組合加入と共済加入（特に団体生命共済）の双方を指します。

①Keep（実行できた・うまくいった）

- 単組オルグを実施し特に加入率の低い単組に新採対策を提起。
 - ・単組執行部だけでなく、新採の近くにいる組合員も巻き込んで加入の声掛けを進めるよう要請した。
- 2月に2023年度府本部組織担当者会議を開催し、説明会の実施と新採用グッズなど新規採用者対策について意思統一した。
 - ＜新規採用者向け・説明会/個別対応グッズ＞
 - ・WITHYOU、共済パンフ・グッズ、機関紙じちろう
 - ・What's自治労（有料出版物）
 - ＜新規採用者向け・フォロー用グッズ＞
 - ・社会人START講座（No.1～4）、ヘルプカード
- 組織加入単組では、説明会なども実施し新規採用者の全員加入を達成できた。
- 組織競合単組で、単組説明会や支部の声掛けにより、組合加入した新規採用者のほとんどを団生加入に結びつけることができた。
- 9月に府北部単組の新採を含めた未加入者対策として、天橋立クリーンキャンペーンを実施。また、5月の府本部スポーツ大会を含め、参加者からマイカー共済の見積りを取る取り組みを行った。
- 組織強化の取り組みとしてユニオンカレッジ2024を企画。11月に1回目として「新しい時代のリーダー&助け合いから始まる共済集会」を開催。ワークショップ形式で学ぶプログラムで参加者からの好評を得た。

②Problem（実行できなかった・うまくいかなかった）

- コロナ禍以降の活動量低下もあり、すべての単組で説明会が実施できなかった。
- 新規採用者の組合加入率が100%であるにもかかわらず、団生加入が低い単組の団生加入率を引き上げることができなかった。
- 9月に府北部単組の新採を含めた未加入者対策として、天橋立クリーンキャンペーンを実施。北部単組の未加入者の参加はなかったものの、次につながる取り組みとなった。
- 単組代表者会議において、啓発・加入促進を議題としたが、加入に結びつかなかった。

③Try（今後の課題・取り組むべきこと）

- 府本部の各機関や単組執行部自治労共済学習会を開催し、加入を進める側の強化を進める。
- コロナ禍以降の活動量低下、取り組みの停滞の改善。
- 競合単組、脱退者が増加している単組への取り組み強化。
- 対面による単組代表者会議の他、web単組代表者会議の議題として取り上げ、意見交換を図る。
- 通年で取り組む府本部ユニオンカレッジ2024を通じて、自治労共済の必要性と周知を図る

K P Tシート

テーマ：新規採用者対策

2023年4月対策を振り返り、2024年4月対策を講じる

県名	奈良県本部共済推進委員会
----	--------------

作成日	2024年1月17日
作成者	奈良県支部事務局長 幸田
確認者	自治労奈良県本部 杉田書記長

※新規採用者対策とは、新規採用者の組合加入と共済加入（特に団体生命共済）の双方を指します。

①Keep（実行できた・うまくいった）

2023年度の取り組みとして、組合加入と同時に基本型と若年型（A・23コース）の取り組みを展開した。組合加入率60.8%に対し、基本型加入率 53.50%（225件）
団生加入率51.1%（115件）加入があった。
新採690人、組合加入420人、基本型225件、団生115件
2024年度においても 県本部の取り組み方針として引き続き基本型+若年型の取り組みを行うことを確認している
県本部主催新採対策会議において方針を確認し、実行しているため統一された取り組みとなっている。

②Problem（実行できなかった・うまくいかなかった）

2023年春はまだコロナ5類になっていないため、集合研修、説明会の回数が減少したままであったりイベント企画がうまくできなかった単組があった。
2023年度は県支部が説明会に参加した実績は9単組（9回）参加者数60名

③Try（今後の課題・取り組むべきこと）

第1回県本部新採対策会議1/15開催。24年度は単組による集合研修、説明会の機会が増えると予想される。
県本部方針に基づき、組合加入と同時に基本型+若年型加入を推進強化。加入拡大モデル単組を中心とした組織的な取り組みを展開していく。
今後の予定 2月10日県本部春闘学習会 3月県本部青年部学習会 3月奈良県支部共済集会 4月青年部主催新採歓迎会

K P Tシート

テーマ：新規採用者対策

2023年4月対策を振り返り、2024年4月対策を講じる

県名	和歌山県本部共済推進委員会
----	---------------

作成日	2024年1月25日
作成者	日吉邦彦 県本部書記長
確認者	深浦寛子 県支部事務局長

※新規採用者対策とは、新規採用者の組合加入と共済加入（特に団体生命共済）の双方を指します。

①Keep（実行できた・うまくいった）

●2月に県本部新採対策会議を開催し、新規採用者の組織化と「組合とじちろう団体生命共済の同時加入」の方針を確認し、取り組みを進めた。

●県本部として、新規採用者の組織化推進にむけ、労働組合の活動や共済制度などを記載したチラシを作成、また、県職で作成した新採用チラシとともに単組ヘデータを配布した。

●4月から新規採用者を含む若年層対策（U-30）を兼ねた取り組みを実施し、コロナ感染症が5類に移行されたこともあり、例年以上の回数で各単組・支部で説明会・個別保障相談会（10単組9支部443名）を実施し、多くの組合員に適正保障の考え方やじちろうの共済制度を知ってもらう機会につながった。

●和歌山県職では独自で作成した新採用チラシ（若年層＋長期共済）と申込書（印字済み）を活用し、新採説明会での共済の周知を行い、新規組合員全員に対し役員からの声掛けと個別保障相談会（313名）への参加の呼びかけ、また参加後のフォロー活動を行った。

②Problem（実行できなかった・うまくいかなかった）

●組合加入は進むも、基本型の加入にとどまり、団生加入にまでつながらない。

●組合説明会では組合加入を先行するため、共済の加入申込書の回収まではできていない。組合説明会では、時間の関係もあり共済制度や申込書の記入方法の説明までできないということもある。

③Try（今後の課題・取り組むべきこと）

単組の取り組みとして、新採向けのツール（チラシ等）を活用するほか、組合説明会は短時間での説明となるため、改めて共済の意義や制度説明（アクションU-30の周知徹底）のための新採学習会などを設定し、早期の団体生命共済の加入につなげる。

県本部共済推進委員会として、以下の取り組みを行っていく。

- ①単組へのアプローチ：新規採用者の組合・共済の同時加入をめざす新採対策会議を開催し単組における活動強化を図る。
- ②新採・若年層組合員へのアプローチ：組合の必要性や共済活動の重要性を学習する機会を設け、組合と自主福祉運動への関心を高める。
- ③県職の成功事例を全体共有し、取り組み方針を検討する。

K P Tシート

テーマ：新規採用者対策

2023年4月対策を振り返り、2024年4月対策を講じる

県名	大阪府本部共済推進委員会
----	--------------

作成日	2024年1月22日
作成者	明石 侑一 推進委員
確認者	金子 俊雄 事務局長

※新規採用者対策とは、新規採用者の組合加入と共済加入（特に団体生命共済）の双方を指します。

①Keep（実行できた・うまくいった）

○ユニオンカレッジなどを開催し連続した講座を行い、若年層の交流と活性化に取り組むことができた。またこれらの取り組みを進めるなかで未加入者への組織化の取り組みも一部でつなげることができた。

○若手の執行委員が中心となって説明会に取り組むなど、一部の単組で取り組むことができた。

②Problem（実行できなかった・うまくいかなかった）

○組加入や共済への加入をすることのメリットを伝えきれておらず、取りこぼしている単組が少なくない。

○準備期間はあるが、具体の取り組みが十分にできない単組が増えつつある。

○単組内での日常的な活動が行われておらず、新規採用者の組織化にまで対応ができなていない

③Try（今後の課題・取り組むべきこと）

○昨年度の教訓を生かして、引き続きユニオンカレッジを中心に若年層組合員の活動の活性化につながる取り組みを進める。

○3月に府本部共済集会を開催し、FPユニオンLABOからの協力も得て、共済活動を通じての組織強化と拡大の手法を学び、とくに新規採用者の組織化に関わって単組と連携した取り組みを深める。

○新規採用者の説明会などでは、若手執行部から説明をするなどの工夫を凝らして、数値目標を設定して着実な取り組みを進める。

○新採対応のみならず、日頃からの組合活動を強化し、未加入者へのアプローチなどの取り組みを進め、単組の組織強化と拡大をはかる。

K P Tシート

テーマ：新規採用者対策

2023年4月対策を振り返り、2024年4月対策を講じる

県名	兵庫県本部共済推進委員会
作成日	2024年1月16日
作成者	兵庫県支部事務局長
確認者	兵庫県本部執行委員長

※新規採用者対策とは、新規採用者の組合加入と共済加入（特に団体生命共済）の双方を指します。

①Keep（実行できた・うまくいった）

2023年2月に開催した単組執行部・共済担当者会議の場において、自治労共済推進本部の事業推進方針と自治労共済推進委員会作成の「新たな共済推進マニュアル」に基づいた実行計画・推進方針を提起し、新規採用者対策を最重要課題として意思統一を図った。

2023年度に加入拡大モデル単組に選出した「兵庫県職員労働組合」において、新規採用者全員を対象にじちろう共済全体説明会を開催した。また、その後県内の支部・職場単位でランチ学習会を企画し、10拠点で合計194人が参加し、8件の団体生命共済新規加入に結びつけた。

また、新温泉町職における取組として、書記が新採に団体生命共済＋長期共済を熱心に勧めた結果、15件の加入につながった。

②Problem（実行できなかった・うまくいかなかった）

学習会やセミナーを開催した後に単組の執行部や支部役員からの声かけフォローができず、見積もりや加入意向の確認などがされることなくそのまま終わってしまうこともあり、成果に結びつきにくかった。

また、継続募集のタイミングでは、未加入者を対象とした未加入者プリントが配布されていない単組があった。当該単組では、学習会やセミナーでたとえ興味・関心を持ったとしても申込書が配布されていないため、加入に結びつきにくい状況があった。

③Try（今後の課題・取り組むべきこと）

- ・グループ保険に先駆けた（もしくは同時）タイミングでのじちろう共済の案内
- ・組合員を対象とした学習会・セミナー実施時にアンケートの実施
- ・機関誌にじちろう共済に関するコラムを掲載し、じちろう共済を知ってもらう
- ・新規採用者と中途採用者を分けた世代別セミナーの開催
- ・青年部・女性部の役員など新規採用者から見て身近な仲間（先輩）から一押ししてもらう
- ・単組内で給付を受けた実例を紹介してもらう（これだけ役に立った・助かった）

K P Tシート

テーマ：新規採用者対策

2023年4月対策を振り返り、2024年4月対策を講じる

県名	岡山県本部共済推進委員会
作成日	2024年1月23日
作成者	岡山県支部事務局長
確認者	岡山県本部執行委員長

※新規採用者対策とは、新規採用者の組合加入と共済加入（特に団体生命共済）の双方を指します。

①Keep（実行できた・うまくいった）

対象者の組織化と並行した団体生命共済の全員加入を追求することを県本部共済推進委員会で確認した。取り組みとして定着してきているプレプリントを活用し、若年層型と長期共済をセットで推進することを基本とした。自治体単組を中心に県支部から提供する新採グッズを活用し、限られた時間の中で共済制度の周知に繋げることができた。

具体的な取り組み方法としては、組合説明会とは別に共済学習会、保障相談会の開催や、書記が個別オルグを行うことで実績に繋げた。

共済職員が講師として対応することも周知していたが、若手役員が講師役となった単組も散見された。

実績では基本型加入258件、団生加入67件（対基本型加入率26.0%）、長共加入44件（対団生加入率65.7%）。

※実績は2023年8月時点

②Problem（実行できなかった・うまくいかなかった）

本年度の実績については左記のとおりだが、一部単組で組織率とともに共済加入率が低下している。昨年度の基本型加入312件、団生加入86件（対基本型加入率27.6%）、長共加入64件（対団生加入率74.4%）と件数とともに加入率も減少している。

※実績は2022年8月時点

主な要因は、限られた説明時間のなかで共済の説明時間を短縮したことや、推進を一部の役員、書記に任せ、組織的な取り組みとなっていなかったことが挙げられる。また、取り組みが新採説明会だけでもしくは、一度の声掛けで終わっている状況もみられ、全員加入を追求する継続した取り組みとなっていない。

③Try（今後の課題・取り組むべきこと）

組織率の回復とともに共済の全員加入へむけた取り組みを継続して全体の周知事項とする。これまでの取り組みの経緯から、20代の加入率が高くなっていることを全体で確認し、意識を高めながら全単組が統一した取り組みとなるよう協議していく。

取り組みの軸となる県本部推進委員、単組執行部の加入率を高めることにも注力し、自らが制度を利用し、勧めることができるよう個人レベルで追求していく。

組織化と共済加入を同時進行とするためには、加入帳票の回収に時間を要さないことが必須となり、推進委員、単組役員へこの取り組みの重要性を周知する。共済へ十分な理解が得られる前に加入へ進むためには、単組がより取り組みの趣旨に理解を深めることが必要であり、他団体の強引な勧誘による保障過多と保険料（掛金）の過払いの現状を説明しながら、若年層へ向けた最適保障と支出抑制の周知活動についても共に準備していく。

K P Tシート

県名	広島県本部共済推進委員会
----	--------------

テーマ：新規採用者対策

2023年4月対策を振り返り、2024年4月対策を講じる

作成日	2024年1月22日
作成者	地村高明 県本部中央執行委員長代行
確認者	中山悦己 支部事務局長

※新規採用者対策とは、新規採用者の組合加入と共済加入（特に団体生命共済）の双方を指します。

①Keep（実行できた・うまくいった）

【組合加入】

・新規加入の取り組み（加入オルグ）は、ほとんどの単組が職場での新規採用者研修又はオリエンテーションで加入説明を行い、採用日の早い段階で取り組むことができている。

・2023年度は、新採対策重点単組（2単組）を指定し、取り組んだ結果、両単組とも2022年度を上回る加入につながった。その他の単組も、コロナの影響はあったが、各単組の献身的な取り組みにより、昨年度を上回る加入率となった。

【共済加入】

・全単組に組合加入と共済加入の同時加入を提起し、取り組んだ結果、1単組が双方とも100%加入を達成し、3単組で双方とも80%以上の加入を達成した。

②Problem（実行できなかった・うまくいかなかった）

【組合加入】

・2023年度は2022年度を上回る加入率となったが、新規採用者100%加入の目標達成には至らなかった。

・多くの自治体で社会人経験者の採用が増加し、加入取り組みに苦戦している単組が見受けられた。

【共済加入】

・組合加入と共済加入の同時加入に取り組み、多くの単組で100%近い組合加入はできたが、まずは組合加入の説明等に傾注したため、共済の説明に多くの時間をかけられなかった。特に、大規模単組では、組合加入を優先し、その後のフォローや共済推進まで至らない状況があった。

・共済の細部にわたるメリットなど、単組役員（書記を含む）の力量不足の課題もある。

・新規採用者研修の際に配布される市町村共済のメニュー（明治安田生命が担当）に加入するケースも多い。（新規採用者が役所の書類と認識している感もある）。

③Try（今後の課題・取り組むべきこと）

【組合加入】

・新規採用者100%加入を目標とし、少なくとも現状の加入率より10%以上の増加に向けて取り組む。

・新規採用者の加入率が近年低下傾向にある単組を対象に「新採対策重点単組」を指定し、新採加入率向上に向けて県本部と単組が連携して取り組む。

・新規採用者の組織化が進んでいる単組の好事例や取り組みが進まない単組の課題を共有し、新規採用者の加入率向上に取り組む。

【共済加入】

・新たな共済推進マニュアルを活用し、県本部、県支部、単組が十分な連携のもとで取り組みを進める。

・全単組での組合加入と共済加入の同時加入の方針の確立し、県本部、県支部、単組が連携し、2023年度より一歩踏み込んだ取り組みを行う。

・単組は新規採用者対策として、組合と共済の同時加入に取り組み、ファーストアプローチとしての加入オルグはもちろんのこと、「共済に特化した早期説明会の開催」、「少人数によるオルグ」などの実施により、双方の100%加入を追及する。

K P Tシート

テーマ：新規採用者対策

2023年4月対策を振り返り、2024年4月対策を講じる

県名	鳥取県本部共済推進委員会
----	--------------

作成日	2024年1月22日
作成者	進木県支部事務局長
確認者	三浦県本部執行委員長

※新規採用者対策とは、新規採用者の組合加入と共済加入（特に団体生命共済）の双方を指します。

①Keep（実行できた・うまくいった）

■新採加入状況

1. 単組代表者会議(2月)にて組合加入と団体生命共済の同時加入の方針を提起し、その後単組オルグにて再度周知徹底を行った。
2. 全県で採用者数439名に対し組合加入347名・加入率79.0%(2023年9月現在)、団体生命共済への加入は161名・加入率46.4%(対前年比△2.4%)であった。
2. 県職労行政職の組合加入率が低い事が毎年課題であるが、本庁職場において職場単位のランチセミナーを県支部と合同で実施し、新採に組合と共済の話聞いてもらう事から実施した。その後、専従役員と書記が再度の声掛けを実施し、例年以上に組合加入へとつながった。効果として職場の組合員に同席参加をお願いし、新採の不安をなくす事が必要であると感じた。
3. 組合加入と団体生命共済の同時加入を追求してきたが、事前に単組役員と打ち合わせを行い、役割分担を明確にすることによりうまくいった単組もあったが、まだまだハードルが高い状況である。

②Problem（実行できなかった・うまくいかなかった）

1. 組合加入と団体生命共済の同時加入を求めてきたが、単組役員が新採に対して言いにくいと敬遠されてしまう。
2. 加入拡大モデル単組である境港市職労が組合説明会は実施したものの、共済へのオルグが実施できていない。執行部体制も変更となり改めてアプローチをしているものの、実施できていない。例年この単組は自発的に共済オルグを実施しないため、県支部・推進本部で新採個別オルグを行っているが、今年度は未実施により加入率にも影響が出ており、引き続き新執行部へ働きかけを行っているところである。

③Try（今後の課題・取り組むべきこと）

1. 単組における新規採用者に対する組合説明会を必ず実施してもらうこと。また、実行にあたってはやり方を工夫してもらうため、これからの単組オルグで意見交換を交わしていき、最終的な目標として、「組合加入と団体生命共済の同時加入」を引き続き求めていきたい。
2. 単組主催の新組説明会へ県本部・県支部・推進本部合同で参加し、新採対策を全体の運動として取り組みたい。

K P Tシート

テーマ：新規採用者対策

2023年4月対策を振り返り、2024年4月対策を講じる

県名	島根県本部共済推進委員会
作成日	2024年1月22日
作成者	瓜坂（組合加入）松永（共済加入）
確認者	木下書記長

※新規採用者対策とは、新規採用者の組合加入と共済加入（特に団体生命共済）の双方を指します。

①Keep（実行できた・うまくいった）

【組合加入】
競合組織が存在する単組で100%加入を達成するなどし、加入率は若干増加した。

【共済加入】
県本部共済運動推進方針に基づき、「団体生命共済J型+23コースへの全員加入」「長期共済1口3,000円への同時加入」「じちろうマイカー共済の見積り依頼」を方針とし、各単組で取り組みを進めた。

①共済全員加入の状況

- ・9単組において団生全員加入を達成することができた。

②早期加入の状況

- ・5～6月発効での加入件数は650件（加入率約7割）となった。初動の取り組みの重要性が各単組に徹底できた成果と思われる。

③学習による効果

- ・県職連合では単組新入組合員学習会において、県支部も支援を行いつつ独自にFPを講師に招き講演を開催。団生・長共ともに僅かながら昨年を上回る新規契約につながった。

②Problem（実行できなかった・うまくいかなかった）

【組合加入】
新採対策重点単組である2単組について、加入促進の取り組みを行うも、加入率は前年から横ばい状態であった。

【共済加入】

- ・ここ数年、組合加入率は90%台を堅持しているのに比べ、共済加入率は65%台に落ち込み、減少傾向が懸念される。熱心に取り組む習慣・組織風土が確立している単組が多い一方で、取り組みが従来から低調な単組もみられるなど、「取り組みの二極化」の傾向が見て取れるほか、この間のコロナ禍の影響もあってか、加入率が徐々に低下し始めている単組がある。
- ・共済未加入者対策については、各単組とも苦慮している実態が少なからずみられる。経験者採用が増えている昨今、乗り換えを勧めるのが難しいケース、勧めても定着しないケースも見受けられ、「組合から言われたら素直にその場で加入するのが当然」というかつての常識が通用しなくなっている、との声も聞かれる。また、単組役員自身が共済推進のスキル・知識に乏しく、未加入者の説得に苦慮している実態もあり、対策の強化が必要。

③Try（今後の課題・取り組むべきこと）

【組合加入】
新採対策重点単組とは2023年12月段階から単組と県本部で意思疎通をはかってきており、今後も単組と県本部が連携を強化して取り組みを推進する。

【共済加入】
2023年11月30開催の共済推進委員会にて「2024年4月の新規採用者対策について」を確認、12月に行った単組オルグ及び12月14日開催の「第5回県本部じちろう共済集会」を通じて各単組に周知した。2月1日開催の共済推進委員会にて討議予定の「県本部 共済運動の推進方針」に、前述の新採対策を反映させる形で補強策定し、取り組みのさらなる徹底を図る。具体的には「団体生命共済J型+23コースへの全員加入」「長期共済1口3,000円への同時加入」「じちろうマイカー共済の見積り依頼」の達成のため、「4月中の加入説明会の実施」「申込書の当日・同時・全回収」等を行動指標に掲げ、全単組で取り組む。

K P Tシート

テーマ：新規採用者対策 2023年4月対策を振り返り、2024年4月対策を講じる

県名	山口県本部共済推進委員会
作成日	2024年1月4日
作成者	永田亨県支部事務局長
確認者	森本正宏県本部執行委員長

※新規採用者対策とは、新規採用者の組合加入と共済加入（特に団体生命共済）の双方を指します。

①Keep（実行できた・うまくいった）

1) 組合（生協）加入の取り組み

■単組執行部と方針・活動方法の共有化

「組織拡大・共済加入推進会議（2月）」にて県本部方針を単組に提起し、同時期実施の執行部オルグを通じて単組状況に合わせた目標と推進方法を協議した。また、新採対策重点単組を指定し、別途オルグを実施した。

■各単組で県本部・県支部と連携した新採オルグを実施

県本部・県支部から提供した新採対策グッズを活用し、各単組にて加入オルグを展開した。また、単組要請に応じて県本部・県支部が説明会講師、個別オルグ対応等の支援を行った。

→2023年9月1日時点の組合加入実績は新採総数566人中、組合加入総数441人（加入率77.9%、前年最終加入率は83.3%）。

2) 団生加入の取り組み

■生協団生加入一体型帳票、推奨型事前印字版の活用（全単組で実施）

加入申込書に各単組執行部の推奨パターンを事前印字したものを使用し、説明会・個別オルグ後早期に書類回収をする推進方法を全単組で取り組む。例年に比して早い段階での加入獲得につながった。→7月発効までで団生加入230件（対新採加入率39.0%、前年同期間197件・加入率31.4%より7.6ポイント増）。

■少人数セミナーの開催（一部単組で実施）

ランチセミナーを実施した単組では、効果的に制度説明からクロージングを行うことに成功し、高い確率で団生加入に結びつけることができた。→セミナーに参加した27人中全員が団生加入。

■追加推進策の実施（市町単組で実施）

9月～11月にグループ保険対策として3月発効特別募集、および10月採用職員向けの加入推進オルグを実施し、トータルで23件の追加加入につながった。

②Problem（実行できなかった・うまくいかなかった）

1) 継続募集期間での追加加入の取り組み

住まいる共済制度改定の影響で例年よりも継続募集期間が短く、制度学習会や個別オルグの実行率が低下したことも影響し、加入数が減少した（昨年17件から10件に低下）。

③Try（今後の課題・取り組むべきこと）

1) 新採の加入状況の確認と追加対策の徹底

各断面での加入状況（実態と見通し）の把握を単組と連携して行い、状況に応じた対応策を実行する。

■具体的な県本部・県支部の活動

①組合加入・団生加入について、4月末、5月末時点での加入実績および全新採の加入意思と状況を確認する。

②6月県本部新規組合員研修会を開催し、制度利用の推進とともに、研修内のグループワークやアンケートで加入意思の確認も行う。

③5～6月単組執行部オルグにて、推進状況の情報共有と、追加対策や県本部・県支部の支援策等を各単組と検討する。

④9月単組執行部オルグにて、継続時期の活動について各単組と協議する。

⑤継続募集時期（10～12月）の個別オルグ活動にて、加入推進の再アプローチを徹底する。

K P Tシート

県名	香川県本部共済推進委員会
----	--------------

テーマ：新規採用者対策 2023年4月対策を振り返り、2024年4月対策を講じる

作成日	2024年1月22日
作成者	香川県支部事務局長
確認者	香川県本部執行委員長

※新規採用者対策とは、新規採用者の組合加入と共済加入（特に団体生命共済）の双方を指します。

①Keep（実行できた・うまくいった）	②Problem（実行できなかった・うまくいかなかった）
<p>5単組において新契約が前年比+5件以上となった。</p> <p>特に、加入拡大モデル単組の2単組においては選定された相乗効果があった。</p> <p>ひとつは、前年比+8件。もうひとつは、前年比+10件。（作成日時点）</p> <p>また、加入拡大モデル単組の長期共済加入率100%。（対団体生命共済加入）</p> <p>具体的には、</p> <p>単組役員と書記の積極的な協力により、説明会時のその場記入・その場回収がスムーズにできたこと。（県支部作成プレプリント使用）</p> <p>さらに、</p> <p>欠席者に対するフォローアップ体制も確立できており、取りこぼしなく推進できた。</p> <p><全体加入率></p> <ul style="list-style-type: none">・組合加入率 : 78.13%（前年度80.24%）・団体生命加入率 : 21.36%（前年度26.78%）	<p>県本部主軸単組において新契約の前年比減少が大きかった。（▲51件）</p> <p>具体的には、</p> <p>新入組合員説明会時に、例年できているその場記入・その場回収がスムーズにできなかった。（組合加入届を記入後、一区切りついでしまい、共済加入時にグダグダになっていた）</p> <p>さらに、</p> <p>後日ランチ会として、少人数体制で取り組んだ共済未加入者説明会での効果もほとんどなかった。（大人数体制でも、少人数体制での説明会でも加入に結び付かなかった）</p> <p><うまくいかなかった要因></p> <ul style="list-style-type: none">・組織加入単組の特権を活かしきれなかった点。（アピール）・単組役員との連携がきちんとできていなかった点。（事前打ち合わせ） <p>※その他、多くの単組における、組合加入＝基本型加入の意識を変える必要がある。（組合加入＝団体生命共済加入へ）</p>

③Try（今後の課題・取り組むべきこと）	
①なぜ？(テーマ)	: 原点である全員加入の助け合いの制度へ立ち返る。（精神論だけでなく、コストパフォーマンスも抜群） じちろう組合員しか利用できない良い制度を知ってもらい、有効活用してもらう。 安くて保障内容が良い。（手取り（可処分所得）アップ） 全体の加入率を上げる。（団体生命共済の制度をさらに良くできる）
②誰に？(ターゲット)	: 新規採用者（新入組合員）
③いつ？	: 4月の早い段階（民間グループ保険よりも先手を打つ）
④何を？	: 団体生命共済最低保障額「F型+23コース」と長期共済1口への加入推進
⑤どこで？	: 新規採用者に対する組合加入説明会（当局オリエンテーションなど）
⑥どのように？	: 組合加入と共済加入を同時にする。 加入内容を印字した申込書を配布し、その場で記入・回収する。 単組共済担当役員、執行委員、共済担当者、単組書記、県支部職員で協力し取り組む。

K P Tシート

県名	徳島県本部共済推進委員会
----	--------------

テーマ：新規採用者対策

2023年4月対策を振り返り、2024年4月対策を講じる

作成日	2024年1月10日
作成者	土橋 勝紀
確認者	中川 孝文

※新規採用者対策とは、新規採用者の組合加入と共済加入（特に団体生命共済）の双方を指します。

①Keep（実行できた・うまくいった）

- ・例年どおり新規採用者の説明会開催と採用人数状況の調査を行った上で、新規採用者説明会に参加。特に採用初日に説明会を開催した単組では組合加入～団生加入まで全員加入を目的として説明会に取り組むことができた単組が多かった。
- ・病院局労組においては元職員である単組専従が積極的に声かけを行ったことで、例年以上の加入があった。県支部からの声かけより先輩からの声かけが重要であると感じた。
- ・事前に県本部と県支部で新採対策の打ち合わせを行ったことで、組織拡大に向けた意思統一を行う事ができた。

<新規採用者説明会開催>

15単組

<団生加入状況（5月～11月新規生協組合員中）>

2022年度 106人（16.51%）

2023年度 124人（18.87%）

②Problem（実行できなかった・うまくいかなかった）

- ・組合加入～団生加入までの全員加入を実施してきた単組でも全員加入まで至らない単組が出始めている。強制加入であるとの意識を持つ単組役員が増えていることが原因の一つであると思われる。
- ・プレ印字の取り組みを周知してきたが準備不足と強制加入に繋がる不安から取り入れる単組はほぼなかった。

③Try（今後の課題・取り組むべきこと）

- ・各単組2023年度と同規模単組や近隣単組の加入状況を確認してもらうことで、自身の単組の状況がどの程度なのか確認してもらう。
- ・各単組でキーマンになる役員に積極的に声かけを行い、組合活動としての共済活動（たすけあい）を理解していただいた上で、団生までの全員加入を目指す単組を増やす。

K P Tシート

テーマ：新規採用者対策

2023年4月対策を振り返り、2024年4月対策を講じる

県名	愛媛県本部共済推進委員会
作成日	2024年1月20日
作成者	山内 幸一郎
確認者	中塚 広之

※新規採用者対策とは、新規採用者の組合加入と共済加入（特に団体生命共済）の双方を指します。

①Keep（実行できた・うまくいった）

・継続募集（枝1/10月発効）時での、4月採用職員に対して、単組執行部と同
行して組織化と団生加入推進を行った。⇒組
合加入の後、間髪入れず共済説明をすることにより、組合加入のメリットを
伝えることもできて加入手続きもスムーズに行えた。・継
続募集（枝2/2024.1発効）時において、組織化はできているものの共済説明
ができていない単組で、新採対象学習会の開催と個別職場オルグを行った。
⇒新規組合員を一同に集めて「組合加入の意義、共済の有利性」を伝えたこ
とにより、横の連携からも「団生加入が必須」の雰囲気を出すことができ、新
採組合員の60%加入の成果があった。
・単組の組合説明会とその後の懇親会にも県支部が同席し、後日改めて職場
オルグを行い、新採組合員全員加入の成果があった。
・加入拡大モデル単組の取り組みとして、基本型加入の80%団生加入をめざ
して、新規組合員対象に外部講師を迎えて学習会をしたが、町議選前の日程
と重なり参加者が想定より少なかったことが反省点ではあるが、その後の県
支部からのフォローの結果参加者の約半数が団生に加入した。

②Problem（実行できなかった・うまくいかなかった）

・全単組一斉「新採WEBセミナー」を開催
⇒2年連続で開催し、共済を活用しての組織化と組合と共済同時加入を狙っ
て取り組みを進めた。今回は当一地方選挙があり、4月下旬に1回のみ
の開催としたこともあり参加者は昨年に比べ少なく参加単組も限られた。申
込書も配布していたが、準備不足によりその場でうまく活用されなかつた。
枝1の継続募集が始まり、継続募集に注力した結果、その後の単組のクロー
ジグについてもかなり遅い対応となってしまった。
・新採加入点検 ⇒
県支部にて新採（基本型加入）を把握し、さらに団生、マイカー等の加入状
況について都度会議等で報告をしているものの、詰めができておらず、報
告・確認のみとなっている。・グループ
保険加入によりじちろう共済加入せず。 ⇒自治
体当局からの説明により全員が加入と信じてグループ保険に加入。じち
ろう共済の説明にいくと、グループに加入しているということで断られるパ
ターンと、グループ保険との比較に制度の違いがわかりグループを解約し
じちろう共済へ加入するパターンに分かれる。早期（グループより前）説
明・案内が必須。

組合と共済の同時加入が大原則であるが、2024年4月採用職員については、まず組織化をした上で「組合員が使える特権」として共済加入を徹底する。以下の時系列により常に確認を行いながら取り組みを進めていく。（対応可能な単組は4月申込書回収、5月発効めざす）
2月／県本部との新採対策会議にて推進の確認と単組新採学習会（4月）の設定。また、本部主催の「単組役員向けオンラインセミナー」にて単組執行部がじちろう共済の有利性と制度について学習を深めておく。3月／新規個別チェックリストを提供し6月に集約を行う。5月／枝1（県職労）団生継続募集にて新採組合員全員に個別加入促進を行う。5月中旬～6月初旬／全単組一斉「じちろう共済WEBセミナー」を開催し簡易版未加入者申込書を配布（その場で加入を優先）、それを受けて単組での加入推進の徹底（加入申込書の回収）を行う。
6月／新採組合員の団生・マイカー加入実態調査を行い、7月下旬～／枝2（市町・公共民間労組）団生継続募集にて未加入の新採組合員に対して、再度個別加入推進を徹底する。

K P Tシート

テーマ：新規採用者対策

2023年4月対策を振り返り、2024年4月対策を講じる

県名	高知県本部共済推進委員会
----	--------------

作成日	2024年1月10日
作成者	光本県支部事務局長
確認者	山崎県本部書記長

※新規採用者対策とは、新規採用者の組合加入と共済加入（特に団体生命共済）の双方を指します。

①Keep（実行できた・うまくいった）

・2022年4月新採までは組織率の低下傾向にある4単組合同で新採学習会を開催してきたが、2023年4月新採は組織率低下による影響が大きい県職連合単独で学習会（組合・共済説明）を企画し、県本部・県支部も関わる中、約70名の参加となった。

- ・高知市職労において、職員厚生会と共催している「新採を励ます会」を4年ぶりに開催し、組合活動やライブプランについて参加者に周知。後日、参加者を対象としたランチミーティングを開催し、じちろう共済をきっかけとした組合加入・共済加入に繋がった。
- ・2～3月にかけて、自治体単組を中心に新採対策ヒアリングを実施。組合・共済の同時説明、他保険への即時加入を控える旨の案内を徹底し、一定数他保険への流出は防げた。

②Problem（実行できなかった・うまくいかなかった）

・県職連合における新採学習会の企画・開催まではよかったが、クロージングが機能しなかったことから、組合加入数名の結果に留まった。

③Try（今後の課題・取り組むべきこと）

・県職連合だけに関わらず、全体的にクロージング（声掛け）が弱まってきている。特に共済に関しては意識が薄い単組執行部が多くなってきており、クロージング以前にとりくみにすら結びつかないケースもある。県本部・県支部が関りすぎると単組の自主性を奪うことになってしまうため一定配慮してきたが、組織力量の低下に歯止めがかからない昨今、一歩踏み込んだ関わり方も検討していく必要があると考えている。

K P Tシート

県名	福岡県本部共済推進委員会
----	--------------

テーマ：新規採用者対策

2023年4月対策を振り返り、2024年4月対策を講じる

作成日	2024年1月22日
作成者	隈本伸也 県支部事務局長
確認者	野田和之 県本部執行委員長

※新規採用者対策とは、新規採用者の組合加入と共済加入（特に団体生命共済）の双方を指します。

①Keep（実行できた・うまくいった）

- 取り組み経過
 - 「第2回総支部共済推進委員会（2月）」「じちろう福岡共済集会（3月10日）」にて推進方針を確認した。
 - 「第1回総支部共済推進委員会（9～10月）」「第2回単組共済担当者会議（10月16日）」にて総括をおこない、新採未加入者対策を確認した。
 - 「2023年度県職労フレッシュャーズセミナー（6月3日）」「2023年度全県新組学習会（9月8日）」にて、全体周知をはかった。
 - 単組主催新採学習会等（4月以降）は、共同推進（県本部・県本部）に努めた。
- 2023年4月新採団生加入状況（2023年11月末時点）
組合加入：61.6%（組合加入者数990名/新規採用者数1,622名）
団生加入：47.6%（団生加入者数471名/組合加入者数990名）
- 成果を出した単組は、早期対策（学習会・個別相談）を徹底し、クロージングまで粘り強く単組役員・共済担当者が対応している。

②Problem（実行できなかった・うまくいかなかった）

- 単組主体で対応する推進を追求しているが、新規採用者のさまざまな課題に直面し、厳しい加入状況となっている。
単組役員・共済担当者のスキルアップと県本部・県支部のサポート体制の強化をはかる必要がある。
- 新採未加入者対策を粘り強く対応するよう、県本部・県支部は、さらに働きかける必要がある。
- 組合と共済（団生）の全員加入を方針とし、「早期対策」「説明時間の確保」を基本に取り組んだが、県本部・県支部が対応していない単組は、十分な説明時間が確保できていない単組もある。
- 早期取り組みの観点から、団生発効月は「5月発効」を方針としたが、4月3日が入庁日であったため、次月以降の発効が多くなった。
- 学習会後に加入手続きが徹底されていない。
加入手続きの簡素化をはかる必要がある。

③Try（今後の課題・取り組むべきこと）

- 新規採用者の全員加入をめざし、「早期対策（4月上旬対応、5月発効）」「説明時間の確保（最低30分以上）」を追求しつつ、県本部・県支部の共同推進を強めて取り組む。
- 加入手続きの簡素化をはかり、加入に繋げるため、「プレプリント」を活用した推進を展開する。
- 取り組みスケジュール
 - 第2回総支部共済推進委員会（2月）・・・2023年度新規採用者対策の総括、2024年度新規採用者対策の推進方針を確認
 - 第3回単組共済担当者会議、じちろう福岡共済集会（3月6日）・・・推進方針の全体確認、推進手法を学ぶ（FP講演）
 - 単組主催新採学習会、個別相談（4月以降）・・・県本部・県支部によるサポート、プレプリントを活用した推進

K P Tシート

テーマ：新規採用者対策

2023年4月対策を振り返り、2024年4月対策を講じる

県名	佐賀県本部共済推進委員会
----	--------------

作成日	2024年1月19日
作成者	佐賀県支部事務局長 渡邊 諭
確認者	佐賀県本部書記長 新家 正浩

※新規採用者対策とは、新規採用者の組合加入と共済加入（特に団体生命共済）の双方を指します。

①Keep（実行できた・うまくいった）

年明けから新規採用者対策会議等開催し、単組執行部との取組方針を確認を行い自治体単組10単組（20単組）については、4月中の早期アプローチに取り組むことができた。

新規採用者	556名
組合加入者	396名（対新規採用者71.22%）
総合共済加入者	293名（対新規採用者52.70%）
団体生命共済加入者	143名（対新規採用者25.72%）

②Problem（実行できなかった・うまくいかなかった）

過半数の自治体単組では4月中に新規採用者に対してアプローチができなかった。また、4月中に説明会を行った単組についても共済の同時加入が徹底できず6月以降の加入にずれ込むケースが散見された。

③Try（今後の課題・取り組むべきこと）

- ①執行部が共済制度を学び、優位性を知って加入する
- ②単組全体での新規採用者に対する組合と共済の全員加入方針の確立
- ③2023年4月採用者（未加入者）対策の継続
- ④新規採用者に対する4月中の早期アプローチ
- ⑤説明会後の個別対応を含めた執行部全体での早期フォローアップ実施

「組合共済活動の意義」「組合共済利用のメリット」について学習し、新規採用者対策にむけた執行部の意思統一を行うため1月～2月中にかけて全自治体単組に対し推進協議のオルグを実施中。

K P Tシート

テーマ：新規採用者対策

2023年4月対策を振り返り、2024年4月対策を講じる

県名	長崎県本部共済推進委員会
作成日	2024年1月10日
作成者	長崎県本部共済推進委員会事務局長 宮本 洋
確認者	長崎県本部執行委員長 菊永 昌和

※新規採用者対策とは、新規採用者の組合加入と共済加入（特に団体生命共済）の双方を指します。

①Keep（実行できた・うまくいった）

- 2023年2月17日に「県本部組織集会」を開催し、FPの瀬戸家みのりさんに「共済の優位性を活かした新採対策」について講演いただくとともに、県本部・県支部より新規採用職員の組織化にむけた早めの行動計画の提起、自治労共済を活用した新採組織化方法及び組合加入と同時に団体生命共済に加入するよう提起を行った。
- 2月20日～3月19日の間に「自治労共済推進（新採対策等）に関する総支部単代会議（総支部オルグ）」を開催し、新採の組合への全員加入、共済加入推進について意思統一をはかるとともに、4月から開催する「ビギナーズセミナー」への新採の参加を促した。
- 各単組において新規組合員の団体生命共済加入推進をはかるため、県支部で「新採説明会のオルグマニュアル」を作成し、全単組に配布した。
- 団体生命共済等への加入手続きがスムーズに行えるよう、県支部において「プレ印字加入申込書」を作成し、希望単組に配布した。
- 4～5月にかけて「JICHIROビギナーズセミナー」を総支部単位で開催するよう要請し、労働組合の必要性、じちろう共済の優位性を説明することで加入推進をはかった。

②Problem（実行できなかった・うまくいかなかった）

- 組合加入説明会開催時に「組合加入申込書」及び「共済加入申込書」の回収を徹底するよう、また、その場で回収できない場合は、その後のクロージングを徹底するよう要請したが、クロージングの徹底ができていない。
- 「ビギナーズセミナー」を4～5月中に開催するよう総支部に依頼したが、開催できない総支部があった。また、「ビギナーズセミナー」終了後の参加者に対するクロージングが各単組でできていない。
- 書記や共済担当執行委員のみで加入推進している単組に対し、執行部全員で取り組むよう要請してきたが、共済制度や加入推進の取り組みに対しての単組役員の認識が深まっていない。

③Try（今後の課題・取り組むべきこと）

- 2024年4月の新規採用者対策にむけ、「県本部組織集会」で講演やグループ討議を通じて、単組役員のじちろう共済を活用した加入推進の認識を深める。
- 総支部オルグ（単組オルグ）を開催するとともに、県本部・県支部・総支部・単組が一体となった新規採用職員の組織化及びじちろう共済加入推進をはかる。また、新規採用職員の組織化と同時に共済加入推進をはかることを徹底する。
- 単組での組合加入説明会後に、その場での組合加入申込書及び共済加入申込書の同時回収を徹底する。その場で回収できない場合は、早期のクロージングを徹底する。
- 単組役員の共済制度や取り組みの認識を深めるため、執行部学習会等を開催し、役員の育成をはかる。

K P Tシート

テーマ：新規採用者対策

2023年4月対策を振り返り、2024年4月対策を講じる

県名	大分県本部共済推進委員会
----	--------------

作成日	2024年1月15日
作成者	自治労共済推進本部大分県支部 事務局長 江藤 智章
確認者	大分県本部共済推進委員会 事務局長 藤河 隆浩

※新規採用者対策とは、新規採用者の組合加入と共済加入（特に団体生命共済）の双方を指します。

①Keep（実行できた・うまくいった）

- ①組合と共済の同時加入について拘り、多くの単組で100%加入を達成した。
- ②単組役員による新採に対する共済説明を広く提起し、一部単組で実現した。
- ③2023年度から自主福祉活動推進リーダー養成講座を開催し、単組における共済説明を担うことができる役員づくりをめざしている。

②Problem（実行できなかった・うまくいかなかった）

- ①県職労とモデル単組（中津市職労、日出町職労）では、新採対策が機能せず課題を残す結果となった。
- ②近年は社会人採用者も多くなり、そのことを加入促進ができない理由とする単組が増えつつあるが、団体生命共済加入100%を継続している単組も同じ状況で理由にはならない。

③Try（今後の課題・取り組むべきこと）

- ①単組役員が書記任せにせず、自らが学び新採加入推進を行うことが肝要、そのためには単組役員自身が自治労共済の制度を学び、優位性や付加掛金の仕組みなどを理解することが求められる。
- ②単組役員が何度共済加入を促しても加入しなかった組合員が、同僚や所属上司に促されて加入するなどの事例もあることから、執行部学習会に加えて単組共済学習会の開催などを継続して開催することが求められる。
- ③2020年12月から2023年5月までコロナ禍により例年開催していた新入組合員学習会をはじめとする若年層交流の場の提供ができていなかった。今後、新入組合員はもとより、若年層の加入推進のための学習会・懇親会開催について共同推進の旗のもと県本部・県支部で協議し実現にむけて努力することが求められる。

K P Tシート

県名	宮崎県本部共済推進委員会
----	--------------

テーマ：新規採用者対策

2023年4月対策を振り返り、2024年4月対策を講じる

作成日	2024年1月22日
作成者	宮崎県支部事務局長 梶原 亨
確認者	宮崎県本部執行委員長 中原 広幸

※新規採用者対策とは、新規採用者の組合加入と共済加入（特に団体生命共済）の双方を指します。

①Keep（実行できた・うまくいった）

- ・2023年3月11日に県本部組織強化・共済加入推進対策会議を開催し、4月新規採用者の全員の組織化と団体生命共済の全員加入、早期の組合加入と共済の同時加入を推進するための方針を提起した。
- ・新規採用者の早期の組合加入と共済の同時加入を推進するため、県本部推奨のセットメニューをプレ印字した加入申込書を県支部で作成し、提供した単組の内、説明会の時に配布して説明まで行った一部の単組においては、その場での回収ができた。
- ・新採対策用のオルグマニュアルを作成し、配布した。
- ・3月に県本部と共同で、4月の早期に新規採用者への組合と共済の説明会を同日に開催するよう単組オルグを実施した。
- ・新規採用者への共済学習会・説明会を28単組中15単組で実施した。

②Problem（実行できなかった・うまくいかなかった）

- ・新規採用者の早期の組合と共済の同時加入を推進するため、県本部推奨のセットメニューをプレ印字した加入申込書を県支部で作成し、単組に提供することとしたが、取り組む意図を具体的に提起していなかったため、全単組での取り組みとはならなかった。また、取り組んだ単組の内、回収を行った単組は一部にとどまった。
- ・新規採用者への早期の共済学習会・説明会についても、3月に県本部と共同でオルグを行い開催を要請したが、開催できない単組もあり、十分な意思統一がはかれなかった。
- ・新採対策用のオルグマニュアルを作成し、配布を行ったが、それを使用して説明を行ったかの確認までできていない。
- ・県本部主催の各種会議において、共済推進運動の意義を深めるための学習会を行うことができなかった。
- ・単組執行部に対して、共済運動への理解を深めてもらうための学習会の実施を要請したが、一部の単組にとどまった。

③Try（今後の課題・取り組むべきこと）

- ・3月初旬に開催予定の県本部組織強化・共済加入推進会議において、4月の新規採用者対策として、全員の組織化と団体生命共済の方針を提起し、意思統一をはかる。併せて、早期の組合と共済の同時加入を推進するため、以下の方針と取り組む意義を具体的に提起し、取り組みを行う。
- ①新採対策用のオルグマニュアルを作成・配布し、単組における共済推進の具体的な手法や取り組む意義について、単組執行部の学習会を実施する。
- ②「F型+23コース」または「若年層型」+長期共済1口加入を県本部推奨のセットメニューとし、プレ印字した申込書を作成して単組に提供する。プレ印字した申込書については、共済学習会や説明会の時に必ず配布し、説明の上、当日回収するよう徹底をはかる。当日回収できなかった場合は、後日、必ず個別に声掛けを行い、加入申込書の回収を行う。また、プレ印字した申込書の作成依頼のない単組には、利用の有無を確認する。
- ・2～3月に県本部と共同し、4月の早期に全単組で新規採用者への組合と共済の説明会を同日に開催するよう単組オルグを実施する。開催の有無を聞き取り、開催できない単組については、実施に向けての対策を協議する。特に、昨年開催できなかった単組を重点的に取り組む。
- ・県本部執行委員会や支部長会議、総支部会議等において、共済運動の意義を深めるための学習を行う時間を確保し、取り組んでいく。

K P Tシート

テーマ：新規採用者対策

2023年4月対策を振り返り、2024年4月対策を講じる

県名	熊本県本部共済推進委員会
----	--------------

作成日	2024年1月15日
作成者	矢吹欣徳 県支部事務局長
確認者	木村光伸 県本部執行委員長

※新規採用者対策とは、新規採用者の組合加入と共済加入（特に団体生命共済）の双方を指します。

①Keep（実行できた・うまくいった）

2023年2月に新採対策会議を開催。

単組執行部や共済担当者に対して

- ①新規採用者の組合加入と共済同時加入の取り組み周知
- ②「トークスクリプト」や「団体生命共済の型をプレプリントした帳票」を事前連携し、早期配布・回収を行うよう働きかけをした。

また、新規採用者説明会の集合型開催ができない単組に関しては、zoomによる県支部からの説明会を開催。

<2023年4月新採結果（2023年5月～12月実績）>

- ①採用人数 862人
- ②組合加入 579人（67.17%：②/①）
- ③団生加入 215人（37.13%：③/②）

②Problem（実行できなかった・うまくいかなかった）

- ・4月の早い段階で新規採用者に対する説明会や相談会を開催できた単組が少なかった。
- ・団体生命共済の加入申込書は配布しているが、回収まで徹底できてない。
- ・試用期間中に組合加入と共済加入の声掛けを行わない単組もあり、後手に回っている。

③Try（今後の課題・取り組むべきこと）

- ・4月の早い段階での取り組み徹底（2024年2月新採対策会議で取り組み提起）
- ・組合加入と団体生命同時加入の徹底
- ・プレプリントの早期配布・回収の徹底
- ・説明時間（30分～60分）の確保
- ・単組執行部学習会等の開催
- ・好取り組み事例の全体共有化

K P Tシート

県名	鹿児島県本部共済推進委員会
----	---------------

テーマ：新規採用者対策

2023年4月対策を振り返り、2024年4月対策を講じる

作成日	2024年1月19日
作成者	吉村清隆 県支部事務局長
確認者	下村英明 県本部副執行委員長

※新規採用者対策とは、新規採用者の組合加入と共済加入（特に団体生命共済）の双方を指します。

①Keep（実行できた・うまくいった）

- 1月12日に県本部共済推進委員会を開催し推進方針の協議・確認を行い、2月17日に新規採用者対策会議を開催し単組に対して方針提起と意思統一を行った。新採対策会議ではモデル的な説明会を提起し、各単組での実践を要請した。
- 継続募集時の集中的な取り組みにより前年を大幅に上回る共済加入があった（鹿児島市職労）。
- 新規採用のあった45単組中24単組（53%）で前年度の加入率を上回った。

②Problem（実行できなかった・うまくいかなかった）

- 多くの単組が新採対策のための執行委員会・学習会を開催しなかった。事前に執行委員会を開催していても、多くの単組で説明会の日程や最低限の役割分担の確認にとどまり、結果的に前年踏襲型の加入オルグに終始した。共済加入を前提としなくても100%組織化が達成できている単組が多いことや単組役員が共済推進の意義や加入メリットを十分に認識していないことが要因の一つと考えられる。
- ほとんどの単組で申込書の当日回収が実行できていないばかりか、組合加入手続きを共済加入と切り分けて優先させた結果、「組合加入＝基本型加入」が徹底されなかった。単組役員自身が組合加入と共済加入を別々の取り組み課題として認識していることが要因の一つと考えられる。
- 他保険加入者への団生加入アプローチを早い段階で断念する、あるいは県支部の保障診断に誘導してもクロージング対応に単組役員が関与せず県支部任せとする単組が多かった。また、県支部職員に説明会対応を要請した単組の多くで、説明会後の単組役員によるアプローチが不十分であり、書記や担当者任せとなっている単組が多かった。いずれも事前の執行委員会での方針確認や意思統一が不十分だったことや単組役員が自信をもって共済利用の意義・メリットを粘り強く伝えられる体制が整っていないことが主な要因と考えられる。

③Try（今後の課題・取り組むべきこと）

- 安易な前年踏襲型の加入オルグが共済加入の困難化に拍車をかけている。新採対策会議での提起や単組巡回オルグによって県本部・県支部による指導・助言を強化する必要がある。
- 既に他保険等に参加している新規採用者については、非効率な個別保障診断による対策よりも、まずは全体の説明会や推進ツールで共済利用のメリットや団生の優位性を単組役員がしっかりと伝えられる手法やスキルの確立に向けた対策が求められる。
- せつかく組合加入・共済加入しても、加入後も学習や交流の機会を継続的に設定し組合加入・共済加入の意義や満足感を定着させなければ、組織強化や人材育成につながらない。6月継続募集時期や夏期・冬期の一時金支給時期、人勤期・賃金確定闘争、春闘といった契機を活かして、新入組合員向けの学習や交流の機会を設定する。
- 団生加入率が著しく低い単組を重点単組として設定し、県本部・県支部による準備段階から指導・助言を強化する。
- 新採採用が通年化しつつあるため、県本部・県支部として推進ツールの提供や取り組みの把握等、年間を通じた対策をはかる。

K P Tシート

県名	沖縄県本部共済推進委員会
----	--------------

テーマ：新規採用者対策

2023年4月対策を振り返り、2024年4月対策を講じる

作成日	2024年1月22日
作成者	大嶺県支部事務局長
確認者	宮里県本部執行委員長

※新規採用者対策とは、新規採用者の組合加入と共済加入（特に団体生命共済）の双方を指します。

①Keep（実行できた・うまくいった）

- ・県本部新採対策会議において模擬組合加入説明会を実施し役員のスキルアップを行った。
- ・県本部で組合加入説明会で活用するノベルティを作成（組合員からキャッチコピーを募集しボールペンへ記載「自治労で職場環境ブラボーに！」）
- ・組合加入説明会（共済含む）を全単組で実施
- ・17単組で県支部で共済説明会を実施
- ・概ね採用3年目までの職員（非組合員含む）を対象に青年部主催で「新規採用職員等バーベキュー」を開催（150人）

新採対策会議において事前に説明（模擬説明会）を行うことで単組役員の意識・説明スキルが向上することができた。また、ノベルティ（ボールペン）に記載するキャッチコピーを組合員へ募集することで、一部の役員だけの取り組みとせず、全体で取り組む意識付けにつながった。

②Problem（実行できなかった・うまくいかなかった）

- ・組合加入説明会は実施できているが、組合への当日加入は都市職を中心に成果は出ていない。
- ・県本部、県支部共催で青年組合員交流集会（第1部共済学習会、第2部テーブルマナー講習）を予定していたが、参加者が確保できず開催を見送った。
- ・共済推進モデル単組への役員学習会を開催しているが、新組合員への共済推進が進んでいない。

説明会は実施しているが、組合加入・共済加入届の当日回収が出来ていない（しない）。これまで説明者のスキル向上に取り組んできたが、説明会会場で新規採用者へ個別に対応（質疑や届け出記載の促し）できる役員の育成が必要。また、新採歓迎イベント後に組合加入調査を実施したが、組合加入者はわずかだった。説明会後やイベント後に未加入者に対する取り組み（声掛け等）がないため組織化に繋がっていない。

【新採加入率 22年度54.6% 23年度44.33%】
中止となった交流集会は、周知期間が1カ月無かったことで単組で参加者を確保することが困難となった。

③Try（今後の課題・取り組むべきこと）

2024年度新規採用職員加入促進対策会議の開催 第1回12/14 第2回1/27 第3回2/24 第4回5月 第5回7月 第6回9月予定
12月に新規採用職員組合加入促進ツールとキャッチコピーを募集（ボールペンに決定、キャッチコピーはアンケート集計中）

町村単組では組合加入率は高いが、都市職では2割程度となっている。新規採用者の説明会への出席率はほぼ100%となっており、当日加入に繋げる取り組みが求められている。また、説明会後やイベント実施後の対応も重要となっており、単組執行部だけでなく職場委員（分会長）や青年部・女性部・各評議会・先輩組合員が新採職員に声掛けできる体制の構築も重要課題となっている。

4月以降に半数以上の単組で役員交代が予定されているため、単組執行委員対象の学習会開催（単組執行委員の共済学習会実施及び加入）や県本部・県支部・共済推進本部共同での単組訪問（オルグ）を実施する。※各単組月2回訪問