

2024/7/25	中国・四国・九州 (福岡県本部)
2024/8/1	北信・東海・近畿 (愛知県本部)
2024/8/7	北海道・東北・関東甲 (自治労本部)

第2回 県本部組織強化・拡大担当者会議 (ブロック別) 議案・資料集

■目次■

1. 全体日程	2
2. 討議テーマと資料	
(1) 組織基本調査概況と組強計画の進捗	3
(2) 新規採用職員の組合加入と未加入者対策	34
(3) 高年齢層職員の組合加入	39
(4) 会計年度任用職員の組織化	41
3. 参加者名簿	(別紙)

全日本自治団体労働組合

1. 全体日程

進行：石井（総合組織局長）

12：15	参加者受付開始 ・ 対面受付（懇親会費徴収があります） ・ ウェブ接続	
13：00	開会	
13：05	本部あいさつ	木村副委員長
13：15	討議テーマ① ・ 組織基本調査概況 ・ 組強計画の進捗	比田井局長 石井総合局長
13：35	全体討議①（55分）	
14：30	（休憩：15分）	
14：45	討議テーマ② ・ 新規採用職員の組合加入と未加入者対策	郷局長
14：55	全体討議②（80分）	
16：15	（休憩：15分）	
16：30	討議テーマ③ ・ 高年齢層職員の組合加入	郷局長
16：35	全体討議③（40分）	
17：15	討議テーマ④ ・ 会計年度任用職員の組織化	外山局長
17：20	全体討議④（40分）	
18：00	まとめ&閉会	木村副委員長

※終了後、懇親会会場へ移動

<懇親会会場（いずれも18：30開始）>

2024/7/25 「樽座敷 天神芙蓉」 福岡市中央区天神3丁目1-13

2024/8/1 「萬珍館」 名古屋市熱田区金山町1-13-7

2024/8/7 「市ヶ谷 巴」 千代田区五番町5-1 JS市ヶ谷ビル B1F

2. 討議テーマと資料

(1) 組織基本調査概況と組強計画の進捗

①本部からの提起（要請）

- ・ 県本部全体の減少率を改めて確認してほしい。
- ・ 同時に、単組ごとの分析が必要。組合員の年齢構成によっては、近い将来、存続が厳しくなる場合もありうる。
※分析・可視化用サンプル…別紙
- ・ 単組活動の活性化が最重要課題。県本部としてどう単組実情に寄り添えるのか、底上げをどうしていくのか、各県本部の組強計画・行動計画を「文字」としてだけではなく、県本部全体で「実施」していくものともraitたい。
- ・ 組織強化・拡大行動計画（2023年12月集約）については、今年度分の総括を集約していきたいことから、ご協力をお願いする（追って發文）。
- ・ また、「底上げシート」の活用状況や県本部でのバージョンアップなど、引き続きご報告いただきたい。

②討議の設問

- 第6次組強計画の策定時、組強委員からは、全体として「活動が低下している単組が多い・増えている」点が挙げられている。活動停滞単組に対して、県本部として何ができると考えるか、あるいは、何をしているか。
- 底上げシートはどのように活用しているか、あるいは修正・加えるべき点などはあるか。
- 他単組との交流やブロック活動の活性化・再開など、県本部として効果を実感する取り組みはあるか。

<第16回組織基本調査結果の概要>

第2回県本部組織担当者会議

報告の内容



組織基本調査の実施概要

1. 加盟組合数
2. 職員の組織状況
3. 組合員の加入と脱退
4. 登録人数 速報値
5. まとめに代えて

組織基本調査の実施概要

- ・ 単組の組織実態の把握を目的に隔年で調査を実施
- ・ 2023年6月30日現在の状況
- ・ すべての加盟単組を対象として、すべての単組の回答をめざす
- ・ 第16回調査は以下の項目を追加
 - ✓ 評議会の有無（隔回設定）
 - ✓ 業種別組合員数（ " ）
 - ✓ 採用職員の加入経路
 - ✓ 組合員の脱退

2023年「自治労組織基本調査」（第16回）

調査協力のおねがい

本調査は、自治労に加盟する事業体（「自治労加盟団体名簿」に記載）を対象に、その組織実態を正確に把握することを目的として、今後の活動に生かしていくことを目的に実施するものです。自治労組織基本調査は1980年の第1回調査以来、今年で第16回調査の調査となります。

※日本自治労団体労働組合

調査上の留意点

1. 調査票の送付にあたって特に年少者等のない場合は、2023年6月30日現在の状況を把握してください。
2. 送付にあたって不届の組合には、最寄県本部組合員数に照らして、正確に回答してください。
3. 業種別、業種別組合員数、自治労本部から照らして回答をさせていただきます。

調査票の提出と発表予定

1. 2023年7月1日（日）または隔週にて送付してください。
2. 調査のデータ集約作業を2023年12月までに行います。

回答方法

1. 送付の途中で中断し、あとから再開したい場合は、画面上部の右上の「戻って続きをする」をクリックしてください。再開すると先ほど入力した内容が反映して表示されます。その場合も再入力できます。
2. 回答内容が不明確な場合は、必ず「戻る」をクリックしてください。戻ると続きをする」をクリックすれば保存できますので、回答を中断する場合には必ず「戻る」をクリックしてください。

1. 回答者の名前・連絡先、組合の団体区分

このページは、「労働組合（イニシャル）」（自治労登録番号：9005）の回答ページです。

回答者の名前
姓
氏名
フリガナ
電話番号
E-mail

団体区分（本組の組織区分は）

※自治労本部下の組織区分が選択されています。
誤りがある場合は「戻る」をクリックして、**労働組合からの登録**に本部登録と異なる理由を記入してください。

1. 労働組合
2. 農協・自治労
3. 市
4. 町・村
5. 事務所・区域連合
6. 自治体別組織・非常勤労働
7. 公社・事業団
8. 社協
9. 協会
10. 学校・経済
11. 農協連・農業協同
12. 全国一律
13. 社労連
14. 他自治労本部
15. その他任意登録

（調査対象組合数と回答組合数）

調査対象組合数（加盟組合数）	2,549	
回答組合数	2,491	
回答のなかった組合数	51	組合員総数のみ県本部に聞き取り
対象であるが組合員が0人の組合	7	加盟組合数のみ反映

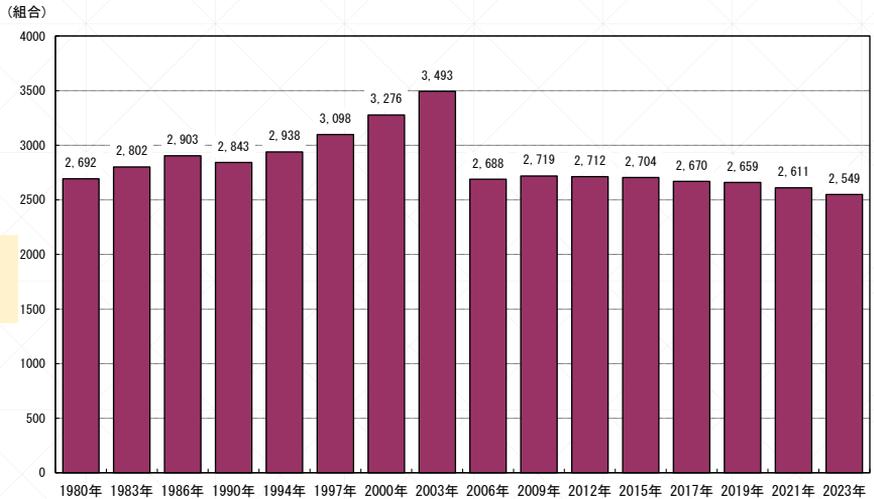
- ・ 6月30日基準調査であるが、12月下旬の時点でも未回答が残った
- ・ これまでも未回答は残ったがかなり限定的
- ・ 12月下旬時点で集約を断念し、県本部に組合員総数のみ聞き取り
→51組合（うち、市7組合、町・村17、公社事業団8、社協4、その他民間11など）

2021年の自治体労組における集約断念は実質2組合だった

1. 加盟組合数 ①

・ 2,549組合
→2年で
62組合の減少

2009年以来、
緩やかな減少が続く



1. 加盟組合数 ②

・ 減少数が多いのは
1:その他民間
2:臨時・非常勤労組

2021年以降、
新規加盟が減少
↓
組織していく力が弱まる
(コロナ禍以前に戻らず)

前回調査からの推移

	加盟組合数	加盟組合の増減数	増減要因		増減率・%
			新規加盟	解散脱退	
2023年	2,549	-62	12	74	-2.4
2021年	2,611	-48	28	76	-1.8
2019年	2,659	-11	43	54	-0.4
2017年	2,670	-34	48	82	-1.3
自治体労組計	1,601	-18	2	15	-1.1
都道府県職	71	-2	...	2	-2.7
市町村職計	1,396	-8	1	9	-0.6
県都・政令市職	106	-2	...	1	-1.9
市職	650	-1	1	3	-0.2
町・村職	640	-5	...	5	-0.8
事務組合・広域連合労組	134	-8	1	4	-5.6
臨時・非常勤労組	142	-15	1	14	-9.6
公社・事業団労組	209	-10	...	10	-4.6
社協労組	107	-5	3	8	-4.5
国保労組	47
市町村共済労組	44
書記労・直属支部	50
全国一般評議会	37	1	...
社保労連	1
独立行政法人労組	19	-	3	-	-
その他民間事業所労組	292	-33	3	26	-10.2

新規加盟
が減少

注) 団体区分別の「加盟組合の増減数」には、「新規加盟」「解散脱退」による増減のほか、団体区分の変更による増減も含む
今回調査では団体区分「独立行政法人労組」の新設による団体区分の変更がある

2. 職員の組織状況 ① 組合員総数

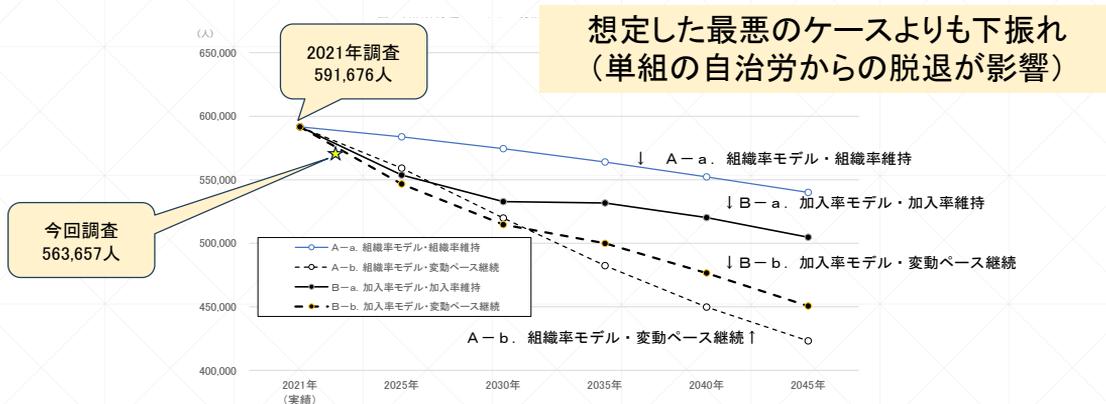
・ 712,231人
→2年で
34,790人の減少

減少のペースが
速まっている！



2. 職員の組織状況 ② 2022年10月発表の将来推計との比較

・ 将来推計では2023年の正規職員組合員数(公営交通除く)を最悪のケースで56.9万人と推計(正規職員採用者の加入率がこれまでと同様のペースで低下すると想定したモデル)



2. 職員の組織状況 ③団体区分別にみた組合員総数

- ・ 県、県都・政令市、市
→いずれも1万人前後の減少
県は7.6%の減少

- ・ 自治体以外
臨時・非常勤労組
全国一般評議会
→10%超の減少

公社・事業団、その他民間の減少は独立行政法人の新設も影響

	前回調査からの推移		
	組合員 総数	組合員 総数の 増減数	増減率 ・ %
2023年	712,231	-34,790	-4.7
自治体労組計	639,869	-32,318	-4.8
都道府県職	152,763	-12,544	-7.6
市町村職計	476,817	-19,310	-3.9
県都・政令市職	144,501	-8,313	-5.4
市職	265,972	-9,768	-3.5
町・村職	66,344	-1,229	-1.8
事務組合・広域連合労組	10,289	-464	-4.3
臨時・非常勤労組	7,282	-1,163	-13.8
公社・事業団労組	8,105	-2,465	-23.3
社協労組	3,072	-130	-4.1
国保労組	3,948	-98	-2.4
市町村共済労組	1,149	+33	+3.0
書記労・直属支部	357	-3	-0.8
全国一般評議会	12,769	-2,007	-13.6
社保労連	7,429	-733	-9.0
独立行政法人労組	9,327	-	-
その他民間事業所労組	18,924	-5,233	-21.7

各1万人
の減少

10%超
の減少

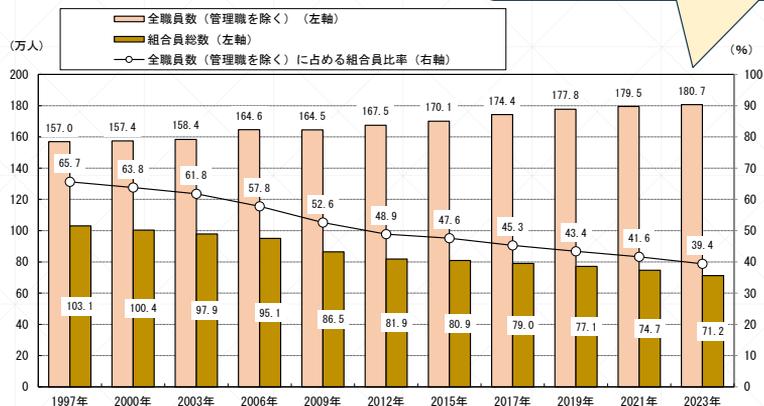
10%超
の減少

2. 職員の組織状況 ④職員数（管理職を除く）と組合員数

- ・ 全職員数(管理職を除く)は180.7万人
- ・ 2023年にかけて1.2万人の増加

全職員(管理職を除く)は増加が続く
ただし、増加のスピードは緩やかに

- ・ 職員数は増加
- ・ 組合員は減少が続く
↓
組合員が占める
比率は39.4%に低下



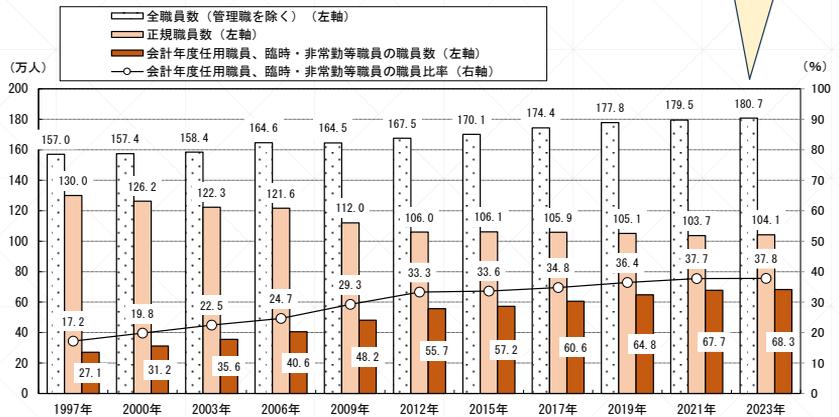
2. 職員の組織状況 ⑤職員の構成 i

- 全職員（管理職を除く）のうち、

正規職員は104.1万人、会計年度任用職員等は68.3万人

全職員（管理職を除く）の37.8%が
会計年度任用職員等

2021年まで
・正規職員 ↘
・会計年度任用職員等 ↗
↓
2023年にかけては
・正規職員 ↗
・会計年度任用職員等 ↗



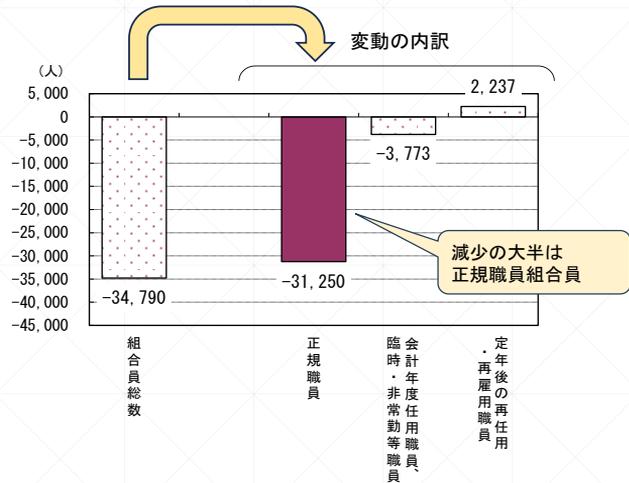
2. 職員の組織状況 ⑤職員の構成 ii

	全職員数 （管理職を除く）	構成比（%）					
		正規職員	等員 職員	会計 年度 任用 職員 ・ 臨時 ・ 非常 勤 職 員	・定 年 後 の 再 雇 用 職 員 再 任 用		
2023年	1,806,892	1,041,447	682,934	71,003	57.6	37.8	3.9
2021年	1,795,207	1,037,181	677,309	67,429	57.8	37.7	3.8
2019年	1,777,692	1,051,354	647,585	65,267	59.1	36.4	3.7
2017年	1,743,512	1,059,177	606,230	62,163	60.7	34.8	3.6
増減数（2023年－2021年） （増減率・%）	+11,685 +0.7	+4,266 +0.4	+5,625 +0.8	+3,574 +5.3	-	-	-
自治体労組計	1,583,770	937,938	570,028	64,296	59.2	36.0	4.1
都道府県職	336,644	258,884	60,608	15,523	76.9	18.0	4.6
市町村職計	1,226,081	664,177	503,804	48,221	54.2	41.1	3.9
県都・政令市職	402,794	235,828	138,589	21,397	58.5	34.4	5.3
市職	676,532	353,900	296,827	23,306	52.3	43.9	3.4
町・村職	146,755	74,449	68,388	3,518	50.7	46.6	2.4
事務組合・広域連合労組	21,045	14,877	5,616	552	70.7	26.7	2.6

各雇用形態とも職員数が増加
比率で見ると
定年後の再任用・再雇用職員
が最も増加

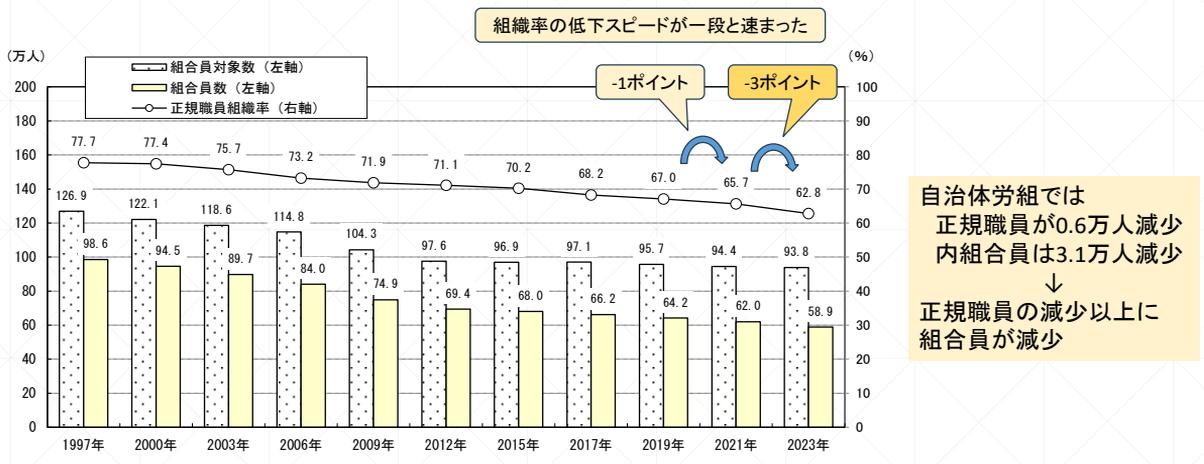
2. 職員の組織状況 ⑥組合員の構成

	組合員総数	正規職員	非会計年度任用職員 非常勤等職員 臨時・	定年後の再任用・再雇用職
2023年	712,231	643,449	31,190	24,447
2021年	747,021	674,699	34,963	22,210
2019年	771,492	700,768	36,462	20,042
2017年	789,859	718,499	35,588	19,448
増減数(2023年-2021年)	-34,790	-31,250	-3,773	+2,237
(増減率・%)	-4.7	-4.6	-10.8	+10.1
自治体労組計	639,869	588,760	15,924	22,142
都道府県職	152,763	141,096	2,576	7,020
市町村職計	476,817	437,817	13,022	15,028
県都・政令市職	144,501	124,574	3,969	8,708
市職	265,972	248,366	8,404	5,968
町・村職	66,344	64,877	649	352
事務組合・広域連合労組	10,289	9,847	326	94



2. 職員の組織状況 ⑥組合員の構成 (正規職員 i)

- 自治体労組では正規職員93.8万人、うち組合員58.9万人(62.8%)



2. 職員の組織状況 ⑥組合員の構成 (正規職員 ii)

- 自治体労組では
 県、県都・政令市、
 市、町・村
 →いずれも組織率が低下

前回調査からの推移

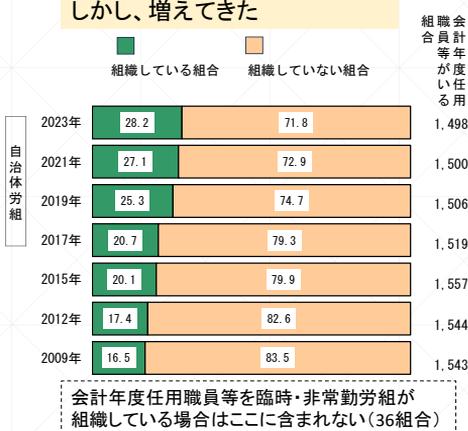
	対正規職員組合員	組合員数		組織率・% (2021年)	対正規職員組合員増減数	増減率・%		組織率の増減
		組合員数	組織率・%			増減数	増減率・%	
2023年	1,041,447	643,449	61.8	-	+4,266	-31,250	-4.6	-3.3
2021年	1,037,181	674,699	65.1	-	-14,173	-26,069	-3.7	-1.6
2019年	1,051,354	700,768	66.7	-	-7,823	-17,731	-2.5	-1.2
2017年	1,059,177	718,499	67.8	-	-1,716	-20,572	-2.8	-1.8
自治体労組計	937,938	588,760	62.8	65.7	-6,117	-31,084	-6.0	-2.9
都道府県職	258,884	141,096	54.5	58.1	-3,939	-11,627	-7.4	-3.6
市町村職計	664,177	437,817	65.9	68.6	-1,516	-19,015	-4.2	-2.7
県都・政令市職	235,828	124,574	52.8	56.6	+1,457	-8,179	-6.4	-3.8
市職	353,900	248,366	70.2	72.4	-2,473	-9,619	-3.7	-2.2
町・村職	74,449	64,877	87.1	88.2	-500	-1,217	-1.8	-1.0
事務組合・広域連合労組	14,877	9,847	66.2	66.2	-662	-442	-4.3	-0.0
臨時・非常勤労組	-	-	-	-	-	-	-	-
公社・事業団労組	12,010	7,127	59.3	54.1	-5,501	-2,355	-24.8	+5.2
社協労組	4,993	2,598	52.0	51.9	+84	+49	+1.9	+0.1
国保労組	4,267	3,835	89.9	91.4	-38	-101	-2.6	-1.6
市町村共済労組	1,158	1,136	98.1	95.2	-3	+31	+2.8	+2.9
書記労・直属支部	293	293	100.0	100.0	+1	+1	+0.3	...
全国一般評議会	14,691	10,991	74.8	76.3	-1,536	-1,385	-11.2	-1.5
社保労連	11,833	4,928	41.6	45.0	-21	-410	-7.7	-3.4
独立行政法人労組	24,649	8,656	35.1	-	-	-	-	-
その他民間事業所労組	29,615	15,125	51.1	53.6	-7,252	-4,652	-23.5	-2.6

県、
 県都・政令市は
 4ポイント近い
 低下
 ↓
 このペースが
 続くと2025年
 には50%を割る
 可能性も

2. 職員の組織状況 ⑥組合員の構成 (会計年度任用職員等 i)

- 自治体労組のうち会計年度任用職員等を組織は422組合(28.2%)

組織している組合はまだ3割
 しかし、増えてきた



前回調査からの推移

	回答組合数	組合員数		組合員比率 (%)	組合員比率の増減	組合員比率の増減率 (%)	
		組合員数	組合員数				
2023年	2,542	2,266	864	1,402	38.1	-62	-38
2021年	2,587	2,328	902	1,426	38.7	-52	-4
2019年	2,650	2,380	906	1,474	38.1	-10	+71
2017年	2,654	2,390	835	1,555	34.9	-46	+10
自治体労組計	1,600	1,498	422	1,076	28.2	-2	+16
都道府県職	71	65	42	23	64.6	-2	-1
市町村職計	1,395	1,328	347	981	26.1	+1	+18
県都・政令市職	106	95	59	36	62.1	+3	+6
市職	650	610	233	377	38.2	+1	+9
町・村職	639	623	55	568	8.8	-3	+3
事務組合・広域連合労組	134	105	33	72	31.4	-1	-1

県、
 県都・政令市
 は6割が組織

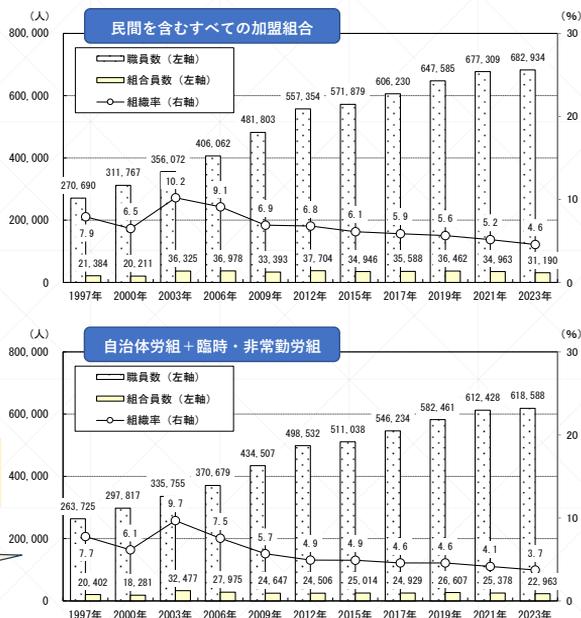
2. 職員の組織状況

⑥組合員の構成 (会計年度任用職員等 ii)

- 職員数68.3万人、組合員3.1万人
→組織率4.6%
- 自治体労組+臨時・非常勤労組では
61.9万人、2.3万人、3.7%

組合員数、組織率とも、2021年、2023年と続けて低下
(組合員数は3,773人、10.8%の減少)

組織する組合は増えているが、
組合員数が減っている



2. 職員の組織状況

⑥組合員の構成 (会計年度任用職員等 iii)

- 組合員は幅広い団体区分で減少

県都・政令市、市、町・村では
組織する組合は増えた
しかし、組合員数は減っている

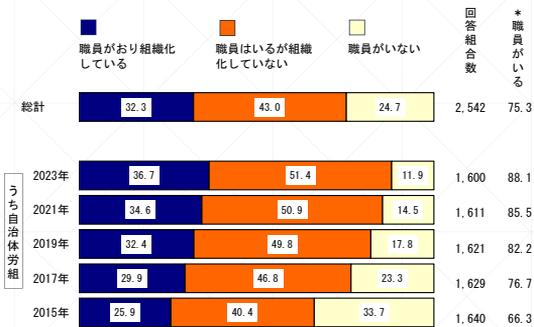
臨時・非常勤労組の組合員は1,317人減少
組合数が減っている
(2年間の解散・脱退14組合、新規加盟1組合)

	前回調査からの推移			の臨 時・年 度非 常任 勤用 等職 員	の臨 時・年 度非 常任 勤用 等職 員	組 員 の 増 減 数	増 減 率 %	組 織 率 の 増 減
	の臨 時・年 度非 常任 勤用 等職 員	組 員 数	組 織 率 %					
2023年	682,934	31,190	4.6	+5,625	-3,773	-10.8	-0.6	
2021年	677,309	34,963	5.2	+29,724	-1,499	-4.1	-0.5	
2019年	647,585	36,462	5.6	+41,355	+874	+2.5	-0.2	
2017年	606,230	35,588	5.9	+34,351	+642	+1.8	-0.2	
自治体労組計	570,028	15,924	2.8	+9,752	-1,096	-6.4	-0.2	
都道府県職	60,608	2,576	4.3	-10,743	-461	-15.2	-0.0	
市町村職計	503,804	13,022	2.6	+20,585	-611	-4.5	-0.2	
県都・政令市職	138,589	3,969	2.9	+12,864	-249	-5.9	-0.5	
市職	296,827	8,404	2.8	+5,106	-389	-4.4	-0.2	
町・村職	68,388	649	0.9	+2,615	+27	+4.3	+0.0	
事務組合・広域連合労組	5,616	326	5.8	-90	-24	-6.9	-0.3	
臨時・非常勤労組	48,560	7,041	14.5	-3,592	-1,317	-15.8	-1.5	
公社・事業団労組	16,453	789	4.8	+1,023	-63	-7.4	-0.7	
社協労組	8,879	373	4.2	+34	-114	-23.4	-1.3	
国保労組	1,650	32	1.9	-55	-6	-15.8	-0.3	
市町村共済労組	542	9	1.7	+32	+5	+125.0	+0.9	
書記労・直属支部	40	30	75.0	-8	+1	+3.4	+14.6	
全国一般評議会	5,324	1,501	28.2	-1,925	-517	-25.6	+0.4	
社保労連	14,457	2,226	15.4	-295	-357	-13.8	-2.1	
独立行政法人労組	5,216	549	10.5	-	-	-	-	
その他民間事業所労組	11,785	2,716	23.0	-4,557	-858	-24.0	+1.2	

2. 職員の組織状況 ⑥組合員の構成（定年後の再任用・再雇用職員 i）

・自治体労組のうち職員がいるのは88.1%、うち組織化は36.7%

職員がいる組合、組織化している組合とも増加
…ただし、組織化していない組合も増えている



市は組織・未組織がほぼ同数
町・村は未組織のほうが多数

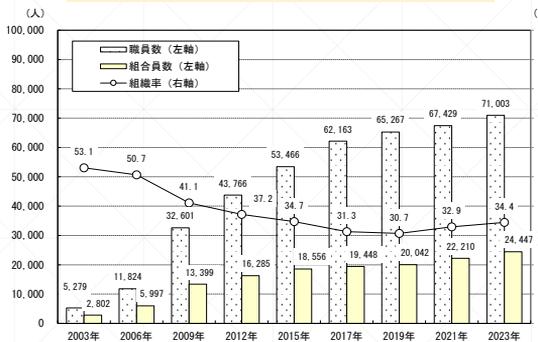
	* 職員がいる (%)	組織している (%)	組織していない (%)	職員がいない (%)	回答組合数	* 職員がいる (%)	組織している (%)
自治体労組計	88.1	36.7	51.4	11.9	1,600	-	-
都道府県職	95.8	87.3	8.5	4.2	71	95.8	87.5
市町村職計	90.4	35.3	55.1	9.6	1,395	87.4	33.2
県都・政令市職	96.2	81.1	15.1	3.8	106	96.2	77.4
市職	94.3	48.6	45.7	5.7	650	93.4	46.8
町・村職	85.4	14.1	71.4	14.6	639	79.9	12.1
事務組合・広域連合労組	60.4	24.6	35.8	39.6	134	61.7	22.0

※下線数字は「自治体労組計」より5ポイント以上少ないことを示す
※薄い網かけ数字は「自治体労組計」より5ポイント以上多いことを示す
※濃い網かけ数字は「自治体労組計」より15ポイント以上多いことを示す

2. 職員の組織状況 ⑥組合員の構成（定年後の再任用・再雇用職員 ii）

・職員数7.1万人、組合員数2.4万人、組織率は34.4%
（自治体労組では、6.4万人、2.2万人、34.4%）

職員数の増加とともに組合員数も増加
2019年を底に組織率は反転、上昇に



	用定職年後の再任用・再雇	前回調査からの推移				
		組合員数	組織率・%	組合員の増減数	増減率・%	組織率の増減
2023年	71,003	24,447	34.4	+2,237	+10.1	+1.5
2021年	67,429	22,210	32.9	+2,168	+10.8	+2.2
2019年	65,267	20,042	30.7	+594	+3.1	-0.6
2017年	62,163	19,448	31.3	+892	+4.8	-3.4
自治体労組計	64,296	22,142	34.4	+1,744	+8.5	+1.5
都道府県職	15,523	7,020	45.2	+625	+9.8	+5.6
市町村職計	48,221	15,028	31.2	+1,119	+8.0	+0.4
県都・政令市職	21,397	8,708	40.7	+773	+9.7	+1.2
市職	23,306	5,968	25.6	+317	+5.6	-0.2
町・村職	3,518	352	10.0	+29	+9.0	-0.1
事務組合・広域連合労組	552	94	17.0	+1.4

県は組織率が6ポイント増加

市、町・村は変化が小さい

3. 組合員の加入と脱退 ①脱退者数 i

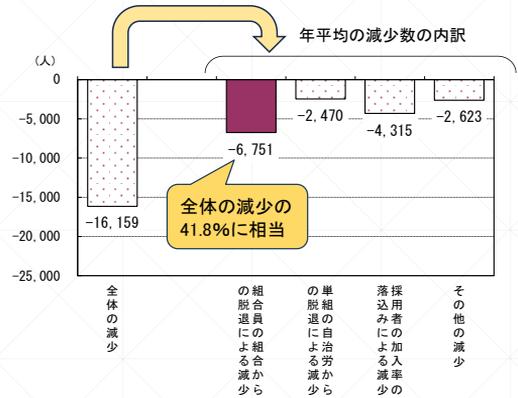
- 脱退者数についてはじめて設問
- 2022年度の累計人数は8,274人

県、県都・政令市は1%以上が5割前後

	組合員総数に占める脱退者の比率						回答組合数	脱退者数の累計人数	
	なし	あり	1%未満	1%以上計	15%未満	15%以上			
2023年	65.7	34.3	11.7	22.6	15.5	3.3	3.8	2,498	8,274
自治体労組計	56.9	43.1	17.5	25.5	20.6	2.9	2.0	1,574	6,751
都道府県職	21.4	78.6	21.4	57.1	51.4	2.9	2.9	70	1,959
市町村職計	56.7	43.3	19.0	24.4	19.8	3.0	1.5	1,371	4,677
県都・政令市職	21.7	78.3	30.2	48.1	39.6	4.7	3.8	106	2,038
市職	45.7	54.3	29.7	24.6	20.7	2.8	1.1	643	2,200
町・村職	74.0	26.0	5.9	20.1	15.6	2.9	1.6	622	439
事務組合・広域連合労組	78.2	21.8	0.8	21.1	12.8	2.3	6.0	133	115

※下線数字は「2023年」より5ポイント以上少ないことを示す
 ※薄い網かけ数字は「2023年」より5ポイント以上多いことを示す
 ※濃い網かけ数字は「2023年」より15ポイント以上多いことを示す

【自治体労組】(年平均)



16-17年平均の加入率と比較した落込み

3. 組合員の加入と脱退 ②脱退者数 ii

- 脱退者数は「増加している」(41.9%)
- 県では61.8%

	増加している	横ばいである	減少している	脱退者はいないと	回答組合数
2023年	41.9	38.3	4.3	15.4	856
自治体労組計	44.0	37.9	3.8	14.3	678
都道府県職	61.8	32.7	1.8	3.6	55
市町村職計	42.3	38.9	3.5	15.3	594
県都・政令市職	44.6	41.0	3.6	10.8	83
市職	44.7	39.0	4.0	12.3	349
町・村職	35.8	37.7	2.5	24.1	162
事務組合・広域連合労組	44.8	27.6	13.8	13.8	29

※下線数字は「2023年」より5ポイント以上少ないことを示す
 ※薄い網かけ数字は「2023年」より5ポイント以上多いことを示す
 ※濃い網かけ数字は「2023年」より15ポイント以上多いことを示す

市職	増加している	横ばいである	減少している	脱退者はいないと	回答組合数
市職計	44.7	39.0	4.0	12.3	349
正規職員組織率別					
10%未満	37.5	50.0	12.5	...	8
10%台	28.6	64.3	...	7.1	14
20%台	44.4	44.4	...	11.1	9
30%台	40.0	33.3	20.0	6.7	15
40%台	52.9	47.1	17
50%台	37.5	43.8	18.8	...	16
60%台	55.6	41.7	2.8	...	36
70%台	56.7	36.7	...	6.7	30
80%台	51.4	43.2	...	5.4	37
90%台	42.0	35.0	2.5	20.4	157
100%	20.0	20.0	20.0	40.0	10

※下線数字は「市職計」より5ポイント以上少ないことを示す
 ※薄い網かけ数字は「市職計」より5ポイント以上多いことを示す
 ※回答組合数20以下なら網掛等非表示

組織率60%~80%台の組合での脱退者が特に深刻

5. まとめに代えて：調査結果から示唆されること

【調査する力】

- 回答できない組合の増加

調査する力の低下(調査だけか?)

【組織の状況】

- 加盟組合数は2,549組合。新規加盟が減少
- 組合員数71.2万人。減少ペース加速。年1.7万人の減少
- 正規職員、会計年度任用職員とも組合員数は減少
- 定年後の再任用・再雇用職員の組合員数のみ増加
- 正規職員採用者の加入率は55.3%、一段と低下
- 加入状況の悪化は全体的な状況
- 脱退者は正規職員採用者の落込みに並ぶ理由
⇒正規職員の減少が最大の課題

新しいつながりをつくりだす力の低下
(組合の新規加盟、採用者の加入)

脱退の主な理由は組合費
生活への影響よりも“メリット”

県、県都・政令市など
大規模単組の組織負荷が高まっている

【組強委員会資料抜粋】

各県本部提出の「新・組織強化拡大行動計画」における底上げシートの活用について（抜粋）2024年3月23日現在

県本部	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	ヒアリング内容 ①シート活用にあたっての課題 ②課題を抱える単組の洗い出し⇒県本部からのサポートなど
01 北海道	道本部組織強化拡大推進委員会で活用方法を議論	2024年1月の推進委員会から議論	
03 青森	2024年2月の中央委員会で提起・確認 単組ごとに状況に応じて活用、今後活用状況を確認していく。	2024年3月の中央委員会から	①単組が活用の必要性を理解しているのか疑問 ②提出時期などを示したうえで、単組ごとの評価をして全体的な対応と個別対応を仕分けして年間計画などのを作成を検討する必要がある。
04 岩手	2024年3月～28年3月実施の組織基盤強化計画において、活用する	重点課題「単組機能強化」の重点支援単組から活用し、順次他単組に活用移行する	①町村単組がどこまで活用できるか（少人数単組が多く、全項目に対応できない可能性がある） ② ・シート管理は常にオルグ時の突合せが不可欠であり、定例かつ単組・県本部双方で納得できる点検スケジュールが必要と考えられる ・また、項目の絞りが単組毎で必要となる
05 宮城	春闘期の単組オルグで点検し個別に評価し活用する	春闘オルグ後、個別対応する	①春闘期は県独自のシートを活用して取り組み点検を行った。本部シートは、ステップアップの項目を精査し、単組の成功体験を「できた」で積み上げ、「やる気」を引き出すようにしたい。 ②大会を1年以上開催していない単組等を洗い出し、年内に開催するよう県本部が伴走していくこととしている。
06 秋田	単組ステップの設定のために、単組活動底上げシート（県本部改良版）を作成	2023.12～2024.1月中旬	①期日を設け、単組からの提出を求めているが、未だ未提出の単組が多い。 ②到達目標を定めたシートを県本部・単組双方で保管する。年度ごとに県本部と単組が到達点を確認・共有し、次へのステップ・対策を協議することとしている。
07 山形	単組チェックシートを用い、単組実態を集約し、一歩前の取り組みに向け個別対応を行っていく。	5月以降	①単組に対し、県本部独自チェックシートを実施したが全単組集約となっていない。内容を精査し、再度実施していく。 ②毎月のブロック会議と年3回の闘争期オルグ時に把握している。またブロック専従者が単組実態の把握し、対策はブロック専従者と担当4役で対応している。
08 福島	組強計画の理解を深め活用を推進していく。	5月～6月にかけての現業・公企第一次オルグの機会に状況確認を行う	①普段から活動が低調な単組が、どこまで問題意識を持って取り組んでくれるかは不安がある。 ②単組数が多いので、普段から取り組み状況が芳しくないところを中心に課題を探し出し、助言に努めていきたい。

09	新潟	単組オルグ、単組組織強化計画策定に活用する。	2024年7月から	①新たな県本部組織強化計画とリンクさせて活用するが、評価ステップ順の入れ替え、公共民間単組に合わせた内容への変更などを実施し、単組カルテへ繁栄させる。 ②新年度オルグ（4月～5月）に合わせ聞き取りを行うが、町村・公共民間単組の底上げが必要。
10	群馬	委員長・書記長会議などのグループ討議で活用。 春闘討論集会や春闘ブロック別集会などのグループ討議で活用。	委員長・書記長会議 2023年11月 春闘討論集会 2024年1月 春闘ブロック別集会 2024年3月	委員長・書記長会議において、底上げシートを活用し、各単組の取り組みについて議論を行ったが、今後、単組と連携しながら、運動の活性化に向けた議論を継続できるかが課題。 この間のオルグ等により確認してきた単組状況に加えて、改めて、単組毎に取り組みの実態を集約し、単組支援を進める。
11	栃木	単組オルグ等に際し、組織・日常活動の点検に活用する		・シート活用にあたっては、県内各単組の組織力量の差などにより有効なツールとして活用できるところと、そうでないところのバラつきがある。 ・県本部としては、単にツールとして底上げシートを頒布して活用を待つのではなく、それを各単組の実際の活動レベルにまで落とし込んだかたちで活用方法から説明をしていく必要を感じている。今後は、各単組オルグ等を通じて組織化・底上げのサポートをしていきたい。
12	茨城	県大会議案書に掲載し、各単組での活用を促すとともに、毎年6月、各単組へのヒアリングを行う際に使用する「茨城県本部組織・財政実態調査票」の参考としている。	6月上旬組織実態調査 組織強化拡大行動委員会 (5月)	新規採用職員・会計年度任用職員等の組織強化にのなかで、参考としていきたい。 また、単組オルグなどの際に、単組活動・力量を把握し、ブロックなどで情報共有したうえで、県内全体の底上げ指標としていきたい。
13	埼玉	2024.2中央委員会で、各単組でのチェックを主に提起。4月以降のオルグで、状況を確認しながら次のステップを確認していく予定。	2024.2～	現時点では、正直なところ、取り組めていない。今後、確定期の取り組みと併せて進めていく。
14	東京	都本部第73回都本部定期大会で提起した「第6次計画」の具体的取り組み方針を実践するとともに、底上げシートの記入について発文し、回答を得ながら、各単組の実情に見合った対策について、当該単組と伴走しながら組織の強化・拡大をめざす。とりわけ組合員の減少が著しい自治体単組を中心に実態把握と具体的な対策に取り組む。	2024.4～	「組合員から共感される活動」「組合員が参加しやすい活動」を実践するため、都本部に求める学習会やセミナーの内容のアンケートを活用し、単組役員と若手組合員とのコミュニケーションを促進し、意識調査を行う。自治体単組のなかで、新採の加入状況が芳しくない単組に出向き、「後追い」対策について、都本部も単組とともに具体的な対策に取り組む。
15	千葉	自治体単組中心になっているが、単組執行委員会に、県本部役職員が参加をし、県本部の動きや単組課題を共有化していく	都度	次世代の育成や、若年層の組合離れ 月1回の県本部書記局会議で、情報共有や解決策を議論する

16	神奈川県	単組の組織運営・活動の底上げとして、各課題ごとに専門局が中心となり対応する現状を維持しつつ、各単組の基本的な組織運営・活動の底上げに向け、ブロック担当役職員の役割分担を見直し、各ブロック構成単組の第一の窓口とする。併せて、執行部体制が脆弱な単組に対し、中央本部が作成した単組活動底上げシートを活用し、組織強化・改善に向けた個別対応（計画策定の協働作成を含む）を推進する。	機関会議・集会等で活用を提起するとともに、単組オルグにおいて適宜活用	春闘方針にて活用を提起したものの、実施確認までは至っていない。 本格的な対応は県本部組強計画中間総括時に提起、次期組強計画に対応を盛り込む予定のため現段階では課題が見えていない。
17	山梨	早期に活用できるよう、組織強化・拡大チームで議論する。	2024年1月以降、組織強化・拡大チームで議論。	①まだ具体的な議論に入っていない。 ②全体加入率や新採加入率が低調な単組や活動が停滞している単組を県本部でサポートしていく。
18	長野	オルグ担当者が必要に応じて活用する。	2024年4月1日～	・底上げシートの活用により、感覚に頼っていた単組力量、実態の把握方法を明確化し（単組カルテの作成など）到達目標の設定につなげていきたい ・県本部第2次組強計画とリンクさせ、県本部としての中間総括の策定に活用したい。
19	富山	これまでの単組オルグ等を通じて把握している単組の現状をふまえ、県本部専従役職員間でも共有しながら活用を検討	未定	・県本部組織強化計画においても底上げシートの趣旨と同様の内容がある。単組実態を把握のうえ、どのように運動の前進をはかるかが重要。
20	石川	底上げシートを活用し、現在の単組活動を振り返り、今後の目標などを進めると同時に、新採組織化をはじめとした未加入者対策、会計年度任用職員などの非正規労働者、役職定年者・再雇用者などの高齢層労働者を含めた同一職場で働く仲間の組織化を進め、単組組織率の向上をめざす	2024年4月1日～	（確認中）
21	福井		未定	・2020年から2ヶ年の県本部組強計画において、当該シートと同趣旨の実態把握を行った。 ・その延長として、本年は従前からあった県本部の単組助成金制度の目的を明確化（若手対象・新採、役定、会計年度など組織化の推進・県本部指定講師による学習活動）を実施していく。
22	静岡	すでに各単組状況・課題把握のためキャラバン時等に活用している。今後も継続と活用拡大。	通年	
23	愛知	・単組の活動状況の把握に活用。 ・課題点や単組機能の状態などを点検し、必要な支援につなげる。	2024年2月以降のオルグから	
24	岐阜	各単組の状況と課題を把握するために、単組オルグで活用する。	未定	
25	三重			

26	滋賀	単組底上げシートを活用し、 ①課題の抽出・活動強化テーマを見出す ②単組の組合員を意識した活動のチェック さらに、県本部組織強化・拡大行動委員会での協議資料とする		
27	京都	単組活動底上げシートを活用し、単組の実態を把握。執行委員会の定例開催、要求書の提出、交渉、機関紙の発行など基本的な活動ができていない単組へのアプローチ方法を検討する。 単組ごとにカルテを作り、課題、対応方法などを記録、単組役員が代わっても引き継げるよう、府本部としても把握していく必要がある。	2023年12月～2024年2月 ※単組ごとに目標を定める	
28	奈良	単組代表者会議等で全体組に提起を行う。また、組織強化支援が必要な単組に対してはオルグにおいて、単組役員と状況確認と目標設定のためのツールとして活用する。	2024年1月より活用	
29	和歌山	オルグ等により単組それぞれの固有の問題を聴取し、単組強化につながるよう必要に応じて助言を行うために活用する	春闘期、確闘期など	
30	大阪			
32	兵庫			
33	岡山			2024年9月の定期大会で確認し、活用を始める予定。 現在は、隔月で組織強化委員会を開催し、底上げシートを岡山県本部版へ改定する作業をしている。6月末から7月にかけて単組代表者会議を開催し組織討議を行う。
34	広島	各単組にて底上げシートの記入を行い、2023年11月の組織拡大担当者会議において、現状の共有をはかった。	2023年11月	
35	鳥取	各単組の状況と課題を把握するために単組オルグで活用する。	未定	2024年10月からを予定。 2023年9月29日開催の県本部第111回定期大会の「2024運動方針」の付属議案として本部の「第6次組織強化・拡大のための推進計画」を提案した。 現在は「第2次鳥取県本部組織強化計画（2021.6～2026.2）」の中で、「組織強化のためのチェックシート」を活用しながら、単組の状況を確認している。

36	島根	<p>①計画の組織討議案（島根県本部第115回中央委員会：2024年2月9日開催）</p> <p>②計画の確立（島根県本部第84回定期大会：2024年9月末開催）</p>	<p>①202. 2. 9～2024. 9末まで 単組で組織討議</p> <p>②2024. 10から新計画実施</p>	<p>2024年10月から本格的に活用予定。</p> <p>現在は、「①島根県本部組強計画および②県本部の底上げシート活用」について、2024年2月9日開催の島根県本部第115回中央委員会において「組織討議案」として提案し、各単組は組織討議をしている。</p>
37	山口	<p>県本部第12次組強計画を着実に前進させていくために「アクションプラン」に基づき行動を展開。単組活動底上げシートによる点検を踏まえ目標シートを作成を求め、取り組みを進める。</p> <p>その上で単組活動において、めざすべき水準や取り組む課題について検討、検証する。</p>	<p>1次取り組み期間</p> <p>2023年12月から2024年9月</p>	<p>県本部第12次組強計画を着実に前進させていくために「アクションプラン」に基づき行動を展開。アクションプランから、単組活動底上げシートによる点検を踏まえ目標シートを作成し取り組みを進めていく。その上で単組活動において、めざすべき水準や取り組む課題についての共有をはかる。</p> <p>① 単組活動底上げシート</p> <p>単組は、「単組活動底上げシート」の各項目を確認し、活動の振り返り・見直しや改善策の検討を行う。</p> <p>② 目標シート</p> <p>目標シートの作成は、単組活動底上げシートの点検結果をもとに重点課題から、重点目標を設定し、行動目標には「いつ、誰が、どのように」を明確に記載し、単組強化のための工程表として活用する。</p> <p>★「単組活動底上げシート」と「目標シート」は来年1月中の作成とし、その際、必ず執行委員会等で確認することを原則とする。4役など一部の意見での作成にならないように注意。</p> <p>③ 評価</p> <p>目標シートの進捗について、中間（5月）評価、県本部検証オルグ、期末評価（9月末）評価、県本部検証オルグを行い、各単組事情に応じた次年度の行動計画に繋げる。</p>
38	香川	<p>底上げシートについては、基本的には6次計画上のものを用いる予定。</p> <p>場面は評議会の単組代表者会議、春闘討論集会、支部委員会等を想定。</p>	<p>2024. 4以降の各場面で活用していく</p>	
39	徳島	<p>組織拡大行動委員と県本部担当者をブロック毎に配置。単組活動底上げシートにそって、オルグなどにより単組状況を確認し、単組毎にステップを設定する。</p>	<p>2024年3月までに単組状況確認</p>	
40	愛媛	<p>全単組で活用予定。単組訪問してヒアリングによりシートを記入する取り組みを毎年実施し、単組活動が底上げ出来ているかチェックしていく予定。</p>	<p>2024年1月～</p>	
41	高知	<p>各単組でチェックシートに記入。県本部にて回収したのち、シートをもとに全単組ヒアリングを実施</p>	<p>2024年夏頃を予定</p>	
九州地連については、ヒアリング内容の③は「底上げシートの活用状況（予定も含む）」となっています。				

42	福岡	福岡県本部次期（第25次）組織強化計画方針策定の中で協議予定	2024.10以降	<ul style="list-style-type: none"> ・各総支部担当県本部執行委員が、県本部独自チェックシートを用いて春闘・秋闘期を中心に単組オルグを行い、単組取組の支援、フォローアップを行う。 ・中間指導機関である総支部が県本部と連携し、構成単組の取り組み状況を把握、共有し、単組機能の強化を図る。
43	佐賀	底上げシートをチェックしながら単組課題の抽出に役立ててもらうように提起している。	計画作成前	<ul style="list-style-type: none"> ①現段階で課題はない。 ②通常の運動や活動の状況で単組課題は概ね見えているが、改めて単組が組織強化計画を作成する段階で振り返ってくれることを想定し、計画作成時の単組オルグ(2024.4～)の中で協議していきたい。 ③9月の定期大会で県本部組織強化長期計画について提起し、12月、1月に単組強化計画作成に向けた会議を開催した。その中で底上げシートについては、課題抽出のツールとして計画作成前にチェックしてもらうように提起している。底上げシートには各項目の内容や頻度に県本部が求める水準で網掛けし、そこに届いていない内容は課題と認識してもらうようにしている。また単組の計画には、重点課題として、複数年執行体制の確立、機関会議の定期開催、機関紙の定期発行、新採をはじめとした組織拡大を重点課題として取り上げてもらうようにしている。
44	長崎	時期を見て活用したい。		<ul style="list-style-type: none"> ①単組の力量に合わせて内容を簡素化するなどの対応は必要。 ②現在、全単組オルグなどを行い単組課題などについては一定把握し、必要な支援を行っている。全単組オルグを継続し、課題の把握や改善に留まらず、県本部と単組間の信頼関係の構築も図っていきたい。 ③単組活動の振り返りや、県本部としても全単組オルグを実施するにあたっての資料として活用することを検討していきたい。
45	大分	時期を見つ活用したい。		現在、単組と個別に組織強化オルグを実施（4月から5月）しており、オルグ終了後にシートの活用について検討予定
46	宮崎	春闘期の単組オルグ時に単組に聞き取りをしていく。	春闘期	<ul style="list-style-type: none"> ①シートを作成することが主目的となるのではなく、単組にいかに行動変容を促せるかが課題と思われる。 ②底上げシートを活用した洗い出しは行っていないが、各期の単組オルグや個別の相談対応などにより、単組の課題は概ね把握しており、適宜、支援に努めている。 ③単組オルグを実施する際に各単組が運動の振り返りができるように、また、丁寧な運動が構築できている単組の取り組みが共有できるような活用法を検討したい。

47 熊本	<p>単組は、現状や活動状況の確認、取り組みの見直しや目標の設定に活用する。 県本部は、単組の強化（改善）計画の共同作成など必要な支援を行う。</p>	適宜	<p>①特段なし。 ②③県本部組織集会及び定期大会において第6次組強計画案を提起した際に底上げシートの活用も併せて促したところであるが、県本部への提出を求めておらず、シートを活用した単組別の改善計画共同作業までに至っていない。課題を抱える単組については県本部において独自に把握し個別対応しているところであるが、全単組から底上げシートを提出させることにより課題を抱える単組の洗い出しを行い、改善計画の共同作業及び課題の解決へ繋げていきたい。</p>
48 鹿児島	<p>単組の状況を県本部とともに確認し、取り組みの見直しや改善策を検討するツールとして活用する。 また、執行委員会時に活動状況の振り返りや今後の目標設定を検討するツールとしても活用する。</p>		<p>①これからの取り組みであり、現在のところ課題はない。 ②底上げシートの各項目について、県本部で把握できているものもあるが、把握できていないものもあることから、まずは、オルグ等を通じて可能な限り全ての項目について単組の状況を把握したい。その後に課題を抱える単組に克服していただきたい項目を単組と協議の上設定し、サポートする項目を具体化した上で取り組みを進めたい。 ③9月の定期大会で提起した。②の考え方を踏まえた取り組みを今後具体化していきたい。</p>
49 沖縄			<p>①単年度で役員が総入れ替えする単組が、継続できるか。 ②概ね把握できているが、各闘争期のオルグで再点検を図る。 ③春闘取り組み及び新採対策点検時。</p>

山口県本部 単組活動 底上げシート

単組名

記載日 2023年 月 日

I 単組活動の活性化・単組の強化底上げ（ア、受償力・交渉力・発信力の強化）

1. 執行委員会		初期
①開催頻度	・機関会議の前後など、年に2～3回 ・課題があったときなど、不定期 ・月1回程度 ・月1回以上	
②参加状況	・ほぼ三役のみ ・1/3～半数程度で、出席者は固定化している ・ほぼ全員参加	
③会議の内容	・報告が中心 ・議案や要求書などの決定しなければならない事項が中心 ・職場の課題などについての議論が積極的にされている ・自由な意見交換が多く行われている	
④年間スケジュール	・年間の組合の取り組みスケジュールは明確になっていない ・闘争期の交渉までの流れなど、年間の組合スケジュールが執行委員間で共有されている ・組合の活動スケジュールは、組合員にも周知されている	
2. 要求書づくり		初期
①要求項目の選定	・ほぼ前年踏襲 ・県本部等のモデル要求書をほぼ活用 ・組合員アンケートを実施して課題を集約 ・職場集会を開いて課題を把握 ・執行部が職場に出向いてヒアリング等を実施	
②要求項目の確定	・三役のみで確定 ・執行委員会で確認 ・機関会議で確定 ・職場集会や組合員全員を対象とした集会などで意見集約し、確定していく	
3. 労使交渉		初期
①交渉回数	・要求書提出時のみ ・提出時と当局回答後の2回 ・上記に加え、妥結まで繰り返し交渉を実施	
②交渉への組合側の参加者	・委員長と書記長など、限られた役員 ・執行委員全員 ・組合員が参加する大衆交渉(団体交渉)を実施	
③妥結	・執行部判断 ・組合員の確認をとっている ・県本部と確認した上で妥結している	
4. 職場集会・全員集会		初期
①頻度	・やっていない ・年1回程度 ・各闘争期の前には必ず	
②参加率	・組合員の半分以下 ・ほぼ全員 ・全員が参加できるように複数回開催	
5. 学習会やレクリエーション		初期
①頻度	・やっていない ・学習会は年1回程度 ・レクは年1回程度 ・ともに複数回の企画がある	
②参加率	・組合員の半分以下 ・半数程度の参加がある ・ほぼ全員	
6. 機関紙・誌の発行・配布		初期
①頻度	・年に数回、不定期 ・月に1回は発行している ・週1回ペース ・ほぼ毎日	
②内容	・機関会議の報告などにとどまる ・労使交渉の報告などがメイン ・県本部や全国集会への参加報告 ・組合員・職場紹介など、身近な話題を多く含む	
③配布方法や範囲	・組合事務所に取りに来てもらう ・組合員全員の机の上に配布 ・元組合員の管理職や、非正規を含む非組合員にも配布	

I 単組活動の活性化・単組の強化底上げ（ア、受償力・交渉力・発信力の強化）

6. 自治研活動		初期
①自治研担当者	・担当者を配置している ・3役から担当を配置している。 ・評議会から配置している。 ・配置していない	
②自治研対策部	・対策部(推進委員会)を設置している。 ・対策部(推進委員会)の活動が年2～3回ある。 ・対策部(推進委員会)の活動が年1回ある。 ・対策部(推進委員会)を設置していない。	
③政策要求	・県本部要請の「自治体意見」議会の意見提出を実施している。 ・単組独自の政策要求(提言)を実施している ・地協の制度政策要求に出している ・政策要求をしたことがない	
II 単組活動の活性化・単組の強化底上げ（イ、職場で働く仲間の組織化）		初期
1. 組織率の維持・向上		初期
①新規採用者の組織化	・年々組織率が低下しているが、対策ができていない ・低下傾向にあったため、新たな取り組みを始めている ・青年層を含め、組織的な体制で取り組んでいる ・(ほぼ)100%加入のため、とくに対策はしていない ・組織化の取り組みはできていない	
②再任用者と定年引上げに伴う高齢層の組織化	・再任用者の組織化の取り組みをスタートさせた(させる予定) ・定年引き上げの開始に合わせて、組織化の取り組みをスタートさせた(させる予定) ・おおむね組合加入している ・組織化の取り組みはできていない	
③会計年度任用職員など、臨時・非常勤等の組織化	・処遇改善要求などの取り組みを行う意義について組合全体で理解を深める機会を計画中 ・確定結果の報告や新採職員への説明会の機会を計画中 ・組織化して組織拡大中	
III 仲間がつながる次につなげる（ウ、三役の育成と次代を担う新たな人材の発掘）		初期
1. 執行部体制		初期
①任期	・1年 ・2年など複数年	
②交代	・(ほぼ)総入れ替わりになっている ・運動の継続性を重視して、半数程度 ・「執行委員→書記次長→書記長」など、役職を段階を踏んで積み重ねている	
③役員選出	・一本釣り ・輪番制 ・担い手育成のため、青年部などからも選出 ・運動の全体化のため、補助機関からも選出 ・女性組合員を積極的に登用している	
④任務分担	・書記長など一部役員に業務が集中している ・四役や執行委員の役割を明確にしている ・職場委員など執行部を支える体制がある	
2. 組合財政		初期
①組合費水準	・10/1000未満 ・10～14/1000 ・15/1000～19/1000 ・20/1000以上	
②決算状況	・単年度収支赤字 ・ほぼ収支が均衡 ・基金を含め、組合財政には余裕がある	
3. 共済やろうきんとの連携		初期
①共済	・共済は(ほぼ)未加入 ・共済担当の執行委員を配置している ・新入組合員への加入促進を図っている ・新採への組合説明会やオルグの際には、共済職員も同席している ・年1回以上の学習会を開催している	
②ろうきん	・労金は(ほぼ)活用していない ・労金加入と賞金振込先指定の取り組みを進めている ・新採への組合説明会やオルグの際には、労金社員の同席をお願いしている	

山口県本部 目標シート(単組)

単組名

第12次組織強化拡大プラン達成の為の目標設定

期間 2024年1月～2024年10月まで

執行委員会にて目標設定日	2024年 月 日	中間評価	2024年 月	期末評価	2024年 月
--------------	-----------	------	---------	------	---------

単組重点課題の設定

- I 単組活動の活性化・単組の強化底上げ（ア、受信力・交渉力・発信力の強化）
- II 単組活動の活性化・単組の強化底上げ（イ、職場で働く仲間の組織化）
- III 仲間がつながる次につなげる（ウ、三役の育成と次代を担う新たな人材の発掘）

単組重点課題の設定				
	重点目標	行動計画	中間評価	期末評価
			（ 月 ）	（ 月 ）
			単組	単組
I		担当責任者		
II		担当責任者		
III		担当責任者		

山口県本部 2024第12次組織強化にむけた県本部支援シート

単組名	単組重点課題の設定			初回オルグ 予定日	初回オルグ	中間評価オ ルグ予定日	中間評価	2024組織化状況			期末評価オ ルグ予定日	期末評価
	I 単組活動の活性化・単組の 強化底上げ(受信力・交渉力・発 信力の強化)	II 単組活動の活性化・単組の 強化底上げ(職場で働く仲間の 組織化)	III 仲間がつながる次につなげ る(三役の育成と次代を担う新 たな人材の発掘)					新規採用者	再任用・高年齢層	会計年度職員		
山口県本部 提起												
A市職労	組合公式LINEの加入増加	新入職員の100%加入	新しい世代組合員の知識を増や す									
	担当責任者:執行部全員	担当責任者:執行委員長。副執 行委員長、書記長	担当責任者:執行部全員									
	・独自のLINEスタンプの作成 ・イベント開催のお知らせ発信	・ランチ学習会の継続 ・組合 イベントの活性化	・学習会の実施									
B市職労	組合活動の強化に向けた情報 発信の強化	組合加入率の維持、増加	執行部体制の強化									
	・機関誌の内容充実 ・機関初毎日発行体制の維持 ・組合PR動画の作成・発信	・新規採用職員全員の組合加入 に向けた説明会等の取組実施 ・役職定年者の組合復帰	・組合活動の維持に向けた次世 代の担い手育成に係る取組 ・組合PR動画や機関紙等による 組合活動の情報発信を積極的 に行い、新たな執行部候補者を 発掘する。									
	・学習会やレクリエーション	・組織率の維持・向上	・共済や労金との連携									
	青年部主体で若手職員向けの 学習会を実施しているが、執行 部においても全世代に向けレ ンドとなっている課題等に係る学 習会の実施を検討。	定年延長職員の100%組合加入 を目指し、組合非加入に伴うデ メリット、影響等をまとめ、対応 方針を決定し、該当者に説明、 勧誘対応を行う。	スケールメリットを活かすため、 共済及びひろきんの利活用者の 増加に向けた説明会や学習会 等の実施について検討。									
	執行部の学習会等の参加(情報 共有できるように)⇒機関紙や 職場委員会で発信していく。口	組合加入の促進(旧まほろばな ど)	新入社員にwelcome自治労等の 参加で組合に興味を持ってもら えるよう参加をお願いする。									
	担当責任者:執行部全員	担当責任者:執行委員長。副執 行委員長、書記長	担当責任者:執行部全員									
	役員の力量アップ	組織強化・拡大	共済推進									
	役員学習会や様々な活動を通じ て役員の知識や力量を引き上げ る。	同じ職場で働く仲間の組織拡大 の推進 今年度 は臨囑評議会のオルグ実施	低迷し続ける共済加入率向上に 向けて、個別オルグの実施や説 明会の実施									

熊本県本部 単組活動 底上げシート

提出期限2024年5月10日（金）

■この「底上げシート」は、単組の状況を県本部とともに確認し、取り組みの見直しや改善策を検討するとともに、次の活動へとつなげていくためのものです。
 ■本シートは県本部オルグだけでなく、活動状況の振り返りや今後の目標設定を検討する材料としてもご活用ください。
 ■各設問の該当する内容に○を付けてください。複数回答可です。

単組名【 】 記入者 組合役職【 】 氏名【 】

I 「組合員が集まる」「組合員の声を集める」取り組み

1. 執行委員会			
①開催頻度	<input type="checkbox"/>	・機関会議の前後など、年に2～3回	※執行委員会は単組の「エンジン」です。執行委員会の開催時間帯なども工夫して、なるべく多くのメンバーが集まり、「今何が問題となっているか」を把握し合うことが重要です。
	<input type="checkbox"/>	・課題があったときなど、不定期	
	<input type="radio"/>	・月1回程度	
	<input type="checkbox"/>	・月1回以上	
②参加状況	<input type="checkbox"/>	・ほぼ三役～五役のみ	
	<input type="radio"/>	・役員の1/3～半数程度で、出席者は固定化している	
③会議の内容	<input type="checkbox"/>	・ほぼ全員参加	
	<input type="radio"/>	・報告や行動日程確認が中心	
	<input type="checkbox"/>	・議案や要求書などの決定しなければならない事項が中心 ・職場の課題などについての議論が積極的にされている	
④年間スケジュール	<input type="checkbox"/>	・自由な意見交換が多く行われている	
	<input type="checkbox"/>	・年間の組合の取り組みスケジュールは明確になっていない	
	<input type="radio"/>	・闘争期の交渉までの流れなど、年間の組合スケジュールが執行委員間で共有されている ・組合の活動スケジュールは、組合員にも周知されている	
2. 要求書づくり			
①要求項目の選定	<input type="checkbox"/>	・県本部等のモデル要求書をほぼ活用	※安心して働き続けられる職場をつくっていくためには、職場における問題点や課題を把握し、組合員の声をもとに要求書にまとめていくことが重要です。
	<input type="checkbox"/>	・県本部等のモデル要求書に独自要求を追加して作成	
	<input type="checkbox"/>	・組合員アンケートを実施して課題を集約	
	<input type="checkbox"/>	・職場集会を開いて課題を把握	
	<input type="checkbox"/>	・執行部が職場に出向いてヒアリング等を実施	
	<input type="checkbox"/>	・各部評議会等からも要求事項を提出させている	
②要求項目の確定	<input type="radio"/>	・政策要求なども盛り込んでいる	
	<input type="checkbox"/>	・三役～五役のみで確定	
	<input type="radio"/>	・執行委員会で確認	
	<input type="checkbox"/>	・その他機関会議（代議員会）で確定 ・職場集会や組合員全員を対象とした集会などで意見集約し、確定している	
3. 労使交渉			
①交渉回数	<input type="checkbox"/>	・要求書提出のみで交渉は行っていない	
	<input type="checkbox"/>	・要求書提出時のみ（1回）	
	<input type="checkbox"/>	・提出時と当局回答後の2回	
	<input type="checkbox"/>	・上記に加え、妥結まで繰り返し交渉を実施	
②交渉への組合側の参加者	<input type="radio"/>	・さらに上記に加え、予備交渉（日程や参加者、場所、内容など）や事務折衝・小委員会（回答内容など）を実施	
	<input type="checkbox"/>	・委員長と書記長など、限られた役員	
	<input type="checkbox"/>	・執行委員全員	
③各部評議会の独自交渉の有無	<input type="checkbox"/>	・ユース部、女性部や評議会役員なども参加	
	<input type="checkbox"/>	・組合員が参加する大衆交渉（団体交渉）を実施	
	<input type="radio"/>	・なし	
④妥結	<input type="checkbox"/>	・青年部交渉・評議会交渉など独自交渉の機会を確保している	
	<input type="radio"/>	・執行部判断	
	<input type="checkbox"/>	・組合員の確認をとっている ・県本部と確認した上で妥結している	

熊本県本部 単組活動 底上げシート

提出期限2024年5月10日（金）

■この「底上げシート」は、単組の状況を県本部とともに確認し、取り組みの見直しや改善策を検討するとともに、次の活動へとつなげていくためのものです。
 ■本シートは県本部オログだけでなく、活動状況の振り返りや今後の目標設定を検討する材料としてもご活用ください。
 ■各設問の該当する内容に○を付けてください。複数回答可です。

4. 職場集会・全員集会

①頻度	<input type="checkbox"/>	・実施していない	※組合員の声を集めると同時に、組合の取り組みを周知し、交渉などへの結集力を高めるため、要求書作成や交渉前後など、タイミングごとの開催を追求しましょう。
	<input type="checkbox"/>	・年1回程度	
②参加率	<input type="radio"/>	・各闘争期に実施	
	<input type="checkbox"/>	・組合員の半分以下	
	<input type="radio"/>	・ほぼ全員	
	<input type="checkbox"/>	・全員が参加できるように複数回開催	

5. 学習会やレクリエーション

①頻度	<input type="checkbox"/>	・実施していない	※学習会の内容は、「カスハラ対策」「LGBTQ+」「自治体DX」など、仕事にもかかわる内容にするなど、組合員の関心に沿ったものにする必要もあります。
	<input type="checkbox"/>	・学習会は年1回程度	
	<input type="checkbox"/>	・レクは年1回程度	
②参加率	<input type="radio"/>	・ともに複数回の企画がある	
	<input type="checkbox"/>	・組合員の半分以下	
	<input type="checkbox"/>	・半数程度の参加がある	
	<input type="checkbox"/>	・ほぼ全員	

II 組合員に活動や成果を「伝える」取り組み

1. 機関紙・誌の発行・配布

①頻度	<input type="checkbox"/>	・発行していない	※組合の活動状況を伝えるには、機関紙などの発行が欠かせません。なお、県職や大都市、市町村合併等により支所などが多い単組、出先機関など、組合員が点在している場合などには、配布方法にも工夫が必要です。 また、組合活動への理解を広げ、組織化を意識的に進めるためにも、会計年度任用職員などの非正規労働者、元組合員の管理職などへの配布も検討してください。
	<input type="checkbox"/>	・年に数回、不定期	
	<input type="radio"/>	・月に1回は発行している	
②内容	<input type="checkbox"/>	・週1回ペース	
	<input type="checkbox"/>	・機関会議の報告などがメイン	
	<input type="radio"/>	・労使交渉の報告などがメイン	
	<input type="checkbox"/>	・県本部や全国集会への参加報告	
③配布方法	<input type="checkbox"/>	・組合員・職場紹介など、身近な話題を多く含む	
	<input type="checkbox"/>	・組合事務所に取りに来てもらう	
	<input type="radio"/>	・組合員全員の机上に配布	
	<input type="radio"/>	・代議員会で配布	
	<input type="checkbox"/>	・デジタル版で配信	

2. 組合の情報発信に関するSNSなどの活用

①利用しているサービス	<input type="checkbox"/>	・利用していない	※組合側からの積極的な情報発信による活動の「見える化」と同時に、組合員との双方向の意見交換などが行える環境についての検討も必要です。
	<input type="checkbox"/>	・Facebook（フェイスブック）	
	<input type="checkbox"/>	・Twitter（ツイッター）	
	<input type="checkbox"/>	・Instagram（インスタグラム）	
	<input type="checkbox"/>	・YouTube（ユーチューブ）	
	<input type="radio"/>	・LINE（ライン）公式アカウント	
②更新頻度	<input type="checkbox"/>	・その他（ ）	
	<input type="checkbox"/>	・ごくたまに	
	<input type="checkbox"/>	・月1回程度	
	<input type="radio"/>	・週1回程度	
③使用範囲	<input type="checkbox"/>	・ほぼ毎日	
	<input type="checkbox"/>	・執行委員のみ	
	<input type="checkbox"/>	・組合員全員を対象としているが、閲覧者は限られる	
	<input type="radio"/>	・組合員全員を対象とし、多くが参加	

熊本県本部 単組活動 底上げシート

提出期限2024年5月10日（金）

- この「底上げシート」は、単組の状況を県本部とともに確認し、取り組みの見直しや改善策を検討するとともに、次の活動へとつなげていくためのものです。
- 本シートは県本部オログだけでなく、活動状況の振り返りや今後の目標設定を検討する材料としてもご活用ください。
- 各設問の該当する内容に○を付けてください。複数回答可です。

Ⅲ 私たちの組合を未来に「つなぐ」取り組み

1. 執行部体制			
①任期	<input type="checkbox"/>	・1年	※当局と自信を持って対峙するためにも、組合員からの悩みをどのように解決したらよいかの知恵を蓄積するためにも、経験の積み重ねが重要です。※任務分担についても、一部に集中することは「組合役員はたいへん・やりたくない・早く辞めたい」という意識の蔓延にもつながります。「みんなで一緒に乗り切ろう」という気持ちが大切です。
	<input type="checkbox"/>	・2年以上など複数年	
②交代	<input type="checkbox"/>	・（ほぼ）総入れ替わりになっている	
	<input type="checkbox"/>	・運動の継続性を重視して、半数程度	
	<input type="checkbox"/>	・「執行委員→書記次長→書記長」など、役職を段階を踏んで積み重ねている	
③役員選出	<input type="checkbox"/>	・委員長、書記長の任期後には組合三役として残ってもらうなど、フォロー体制をとっている	
	<input type="checkbox"/>	・担い手育成のため、青年部女性部などからも選出	
	<input type="checkbox"/>	・運動の全体化のため、各評議会からも選出	
	<input type="checkbox"/>	・女性組合員を積極的に登用している	
④任務分担	<input type="checkbox"/>	・女性役員の割合が30%を超えている	
	<input type="checkbox"/>	・書記長など一部役員に業務が集中している	
	<input type="checkbox"/>	・三役～五役や執行委員の役割を明確にしている	
	<input type="checkbox"/>	・職場委員など執行部を支える体制がある	
2. 支部や評議会などの補助機関			
①評議会	<input type="checkbox"/>	・なし	※職場の課題を把握し、組合員の運動への参画を進めるためには、さまざまな形での「グループ」が構成されていることが重要です。
	<input type="checkbox"/>	・一部職種に限定している（現業、社会福祉、衛生医療、公営企業）	
	<input type="checkbox"/>	・全職種ごとに構成している（現業、社会福祉、衛生医療、公営企業）	
②女性部・青年部など	<input type="checkbox"/>	・その他（ ）	
	<input type="checkbox"/>	・なし	
	<input type="checkbox"/>	・青年運動の推進母体がある（青年部・ユース部など）	
③支部・分会	<input type="checkbox"/>	・女性運動や男女平等のための推進母体がある（女性部など）	
	<input type="checkbox"/>	・壮年部などの組合員のための集まりがある	
	<input type="checkbox"/>	・なし	
3. 組織率の維持・向上			
①新規採用者の組織化	<input type="checkbox"/>	・支部、分会、班などの体制がある	※自らの単組のみでは、なかなか改善が難しい課題であることから、他単組における好事例の積極的な共有が必要です。なお、「できていない」課題に対しては、その要因を分析し、対応策を県本部と協議していきましょう。
	<input type="checkbox"/>	・年々組織率が低下しているが、対策ができていない	
	<input type="checkbox"/>	・低下傾向にあったため、新たな取り組みを始めている	
②非組合員対策	<input type="checkbox"/>	・（ほぼ）100%加入のため、特に対策はしていない	
	<input type="checkbox"/>	・競合単組があるため加入対策を取っている	
	<input type="checkbox"/>	・非組が多く、対策もできていない	
	<input type="checkbox"/>	・若年層などを対象に非組への対策を開始している	
③定年引き上げ該当職員・再任用者などの組織化	<input type="checkbox"/>	・100%加入のため、とくに対策はしていない	
	<input type="checkbox"/>	・その他（ ）	
	<input type="checkbox"/>	・組織化の取り組みはできていない	
④会計年度任用職員など、臨時・非常勤等の組織化	<input type="checkbox"/>	・定年引き上げの開始に合わせ、組織化の取り組みをスタートさせた	
	<input type="checkbox"/>	・組織化を検討している	
	<input type="checkbox"/>	・組織化は一部職種にとどまっている	
	<input type="checkbox"/>	・組織化を検討している	

熊本県本部 単組活動 底上げシート

提出期限2024年5月10日（金）

■この「底上げシート」は、単組の状況を県本部とともに確認し、取り組みの見直しや改善策を検討するとともに、次の活動へとつなげていくためのものです。
 ■本シートは県本部オルグだけでなく、活動状況の振り返りや今後の目標設定を検討する材料としてもご活用ください。
 ■各設問の該当する内容に○を付けてください。複数回答可です。

4. 組合財政

①組合費水準	<input type="checkbox"/>	・10/1000未満	※活動の裏付けとなるのが、組合の財政です。活動内容の豊富化や組合員参加型への見直しなどをはかると同時に、持続可能な組合体制を確保するための財政水準について、今一度確認することが重要です。
	<input type="checkbox"/>	・10～14/1000	
	<input type="radio"/>	・15/1000～19/1000	
②決算状況	<input type="checkbox"/>	・単年度収支赤字	
	<input type="radio"/>	・ほぼ収支が均衡	
	<input type="checkbox"/>	・基金を含め、組合財政には余裕がある	

5. じちろう共済やろうきんとの連携

①じちろう共済	<input type="checkbox"/>	・共済は（ほぼ）未加入	※組合員の可処分所得の向上など、生活に直結するサービスについて、推進していくことも必要です。
	<input type="checkbox"/>	・共済担当の執行委員を配置している	
	<input type="radio"/>	・新入組合員への加入促進を図っている	
	<input type="radio"/>	・新採への組合説明会やオルグの際には、共済県支部職員も同席している	
	<input type="radio"/>	・年1回以上の学習会を開催している	
②ろうきん	<input type="checkbox"/>	・労金は（ほぼ）活用していない（地域的に活用できない）	
	<input type="checkbox"/>	・労金加入と賃金振込先指定の取り組みを進めている	
	<input type="radio"/>	・新採への組合説明会やオルグの際には、労金社員の同席をお願いしている	

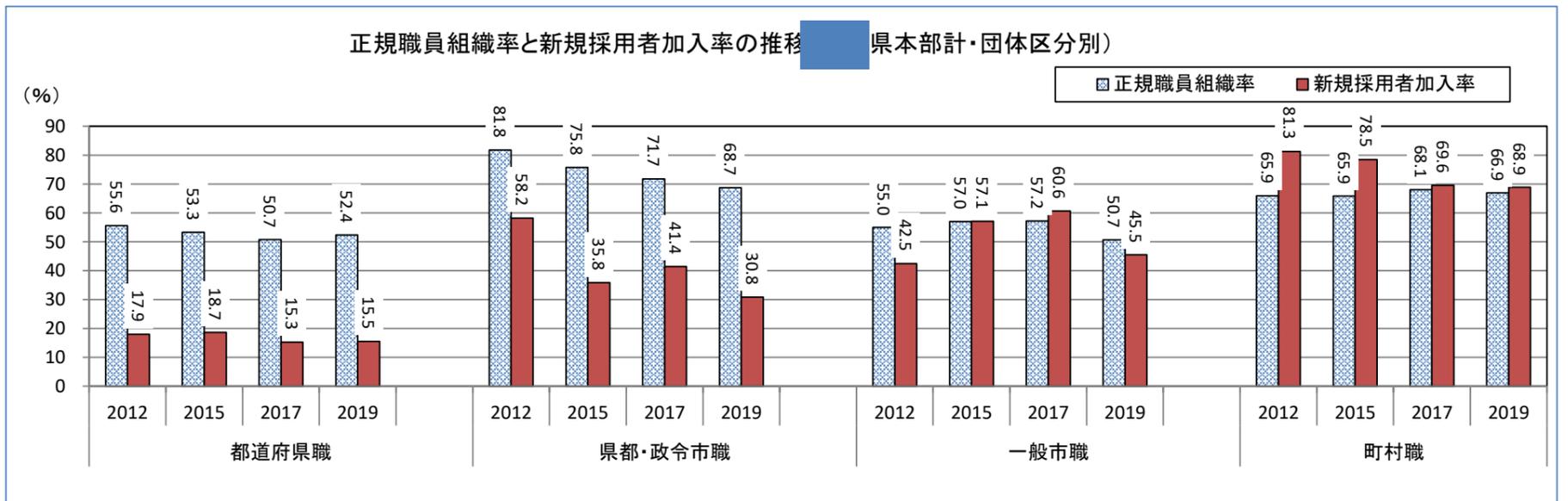
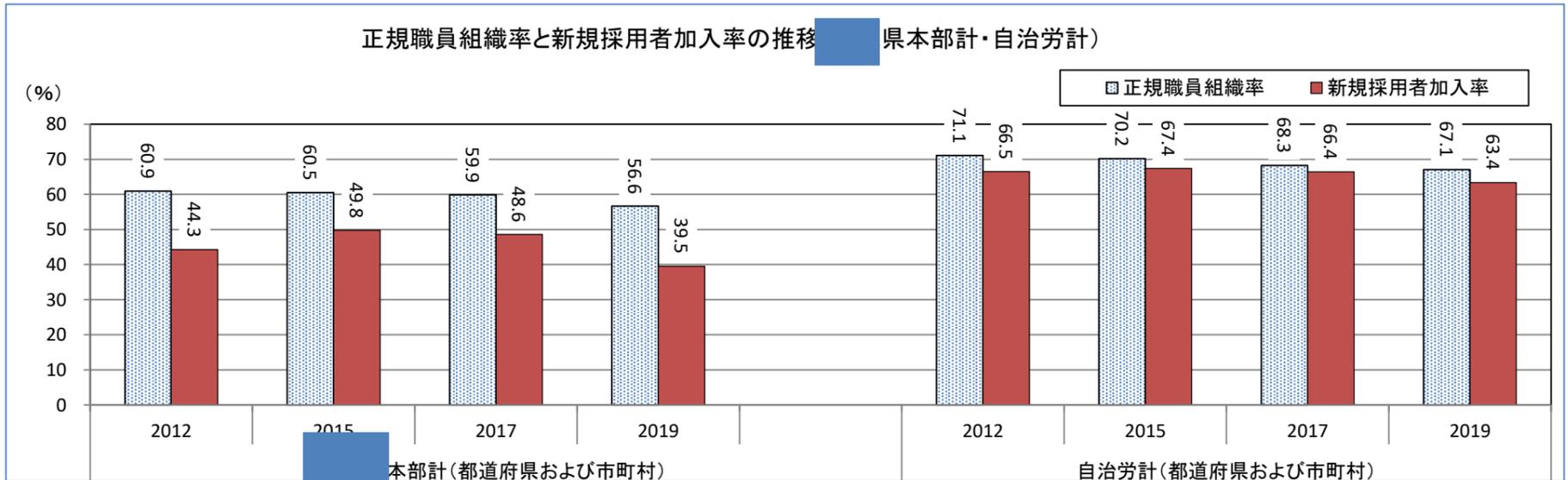
【その他単組活動についての補足事項など自由にご記入ください】

1. 雇用形態別にみた組織状況（都道府県および市町村）

	回答組合数	組合員総数		正規職員			社務協・組合間の組合社員	臨時・非常勤等職員		高齢再任用・再雇用職員		各層の組織率(%)			新採者の加入状況			
		単組組合員	女性組合員	対象正規職員組合員	組合員	女性組合員		組合未加入	等職員・非常勤	組合員	再雇用再任用職員	組合員	正規職員	臨時・非常勤職員	高齢再任用職員	新規採用者	組合加入者	新採加入率(%)
自治労計(県市町村)	1,472	680,833	305,925	940,920	631,061	281,697	309,859	13,486	530,470	17,218	60,020	18,381	67.1	3.2	30.6	44,075	27,931	63.4
(2017年)	1,480	701,834	307,365	955,415	652,187	284,834	303,228	15,942	499,794	15,173	57,663	18,150	68.3	3.0	31.5	44,365	29,469	66.4
(2015年)	1,486	717,728	310,511	954,314	669,656	286,021	284,658	14,597	468,704	14,606	49,489	17,439	70.2	3.1	35.2	42,230	28,474	67.4
(2012年)	1,473	725,789	317,175	961,126	683,091	294,239	278,035	13,863	459,073	12,174	40,865	15,236	71.1	2.7	37.3	36,071	23,996	66.5
●●県本部計(県市町村)	39	9,381	3,601	14,738	8,348	3,403	6,390	94	5,908	722	922	213	56.6	12.2	23.1	730	289	39.5
(2017年)	39	9,665	3,862	14,978	8,967	3,615	6,011	131	5,527	360	818	201	59.9	6.5	24.6	742	361	48.6
(2015年)	39	9,939	3,802	14,752	8,928	3,277	5,824	487	5,274	337	601	149	60.5	6.4	24.8	774	385	49.8
(2012年)	37	10,271	3,857	15,368	9,365	3,343	6,003	584	4,876	154	446	127	60.9	3.2	28.5	616	273	44.3
都道府県職計	1	2,096	503	3,101	1,624	443	1,477	25	728	362	186	85	52.4	49.7	45.7	219	34	15.5
(2017年)	1	1,842	516	3,344	1,696	497	1,648	25	662	27	174	94	50.7	4.1	54.0	203	31	15.3
(2015年)	1	2,066	542	3,535	1,884	481	1,651	38	782	23	248	109	53.3	2.9	44.0	193	36	18.7
(2012年)	1	2,398	587	3,920	2,180	534	1,740	66	475	12	209	127	55.6	2.5	60.8	154	28	17.9
県都・政令市職計	2	1,472	493	1,955	1,343	492	612	5	1,109	85	286	39	68.7	7.7	13.6	54	17	30.8
(2017年)	2	1,528	528	1,992	1,429	528	563	11	979	59	296	29	71.7	6.0	9.8	56	23	41.4
(2015年)	2	1,618	568	2,030	1,538	566	492	2	691	46	242	28	75.8	6.7	11.6	62	22	35.8
(2012年)	1	1,650	665	2,008	1,642	663	366	2	900	0	182	0	81.8	0.0	0.0	79	46	58.2
市職計	10	3,794	1,840	6,758	3,425	1,737	3,333	29	3,003	254	327	82	50.7	8.5	25.1	329	150	45.5
(2017年)	10	4,162	2,023	6,631	3,793	1,839	2,838	52	2,953	249	275	64	57.2	8.4	23.3	334	203	60.6
(2015年)	10	4,181	1,924	6,150	3,506	1,514	2,644	406	2,890	243	79	6	57.0	8.4	7.6	375	214	57.1
(2012年)	9	4,002	1,771	6,193	3,404	1,368	2,789	478	2,558	99	48	0	55.0	3.9	0.0	288	122	42.5
町・村職計	26	2,019	765	2,924	1,956	731	968	35	1,068	21	123	7	66.9	2.0	5.7	129	89	68.9
(2017年)	26	2,133	795	3,011	2,049	751	962	43	933	25	73	14	68.1	2.7	19.2	150	104	69.6
(2015年)	26	2,074	768	3,037	2,000	716	1,037	41	911	25	32	6	65.9	2.7	18.8	144	113	78.5
(2012年)	26	2,221	834	3,247	2,139	778	1,108	38	943	43	7	0	65.9	4.6	0.0	94	77	81.3

※新規採用者数と組合加入者数は各調査における年平均。2019年は2018～2019年度、2017年は2016～2017年度、2015年は2013～2015年度、2012年は2010～2012年度の平均。
 ※自治労計と青森県本部計は都道府県および市町村の計。

2. 正規職員組織率と新規採用者加入率の推移（都道府県および市町村）



※新規採用者加入率は年平均。2017年は2016～2017年度、2015年は2013～2015年度、2012年は2010～2012年度、2009年は2007～2009年度の平均。

3. 組織率の分布（正規職員、新規採用者。都道府県および市町村）

	正規職員組織率の分布							新規採用者加入率の分布											
	(組合数の分布)						組合数	50%未満計の	比率	(組合数の分布)						組合数	50%未満計の	比率	
	25%未満	25%以上	50%以上	75%以上	100%（全員加入）	無回答				0%（加入なし）	25%未満	25%以上	50%以上	75%以上	100%（全員加入）				無回答
●●県本部計(県市町村)	6	5	8	16	4	0	39	11	28.2	5	4	6	4	6	12	0	37	15	40.5
(2017年)	6	4	10	16	3	0	39	10	25.6	4	2	6	3	7	15	0	37	12	32.4
(2015年)	6	4	8	14	7	0	39	10	25.6	4	3	5	4	8	12	0	36	12	33.3
(2012年)	5	4	11	13	4	0	37	9	24.3	5	3	2	6	5	15	0	36	10	27.8
都道府県職計	0	0	1	0	0	0	1	0	0.0	0	1	0	0	0	0	0	1	1	100.0
(2017年)	0	0	1	0	0	0	1	0	0.0	0	1	0	0	0	0	0	1	1	100.0
(2015年)	0	0	1	0	0	0	1	0	0.0	0	1	0	0	0	0	0	1	1	100.0
(2012年)	0	0	1	0	0	0	1	0	0.0	0	1	0	0	0	0	0	1	1	100.0
県都・政令市職計	0	0	1	1	0	0	2	0	0.0	0	0	1	0	0	0	0	1	1	100.0
(2017年)	0	0	2	0	0	0	2	0	0.0	0	0	1	0	0	0	0	1	1	100.0
(2015年)	0	0	1	0	1	0	2	0	0.0	0	0	1	0	0	0	0	1	1	100.0
(2012年)	0	0	0	1	0	0	1	0	0.0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0.0
市職計	2	2	4	2	0	0	10	4	40.0	0	3	3	1	2	0	0	9	6	66.7
(2017年)	2	0	5	3	0	0	10	2	20.0	0	1	3	2	3	1	0	10	4	40.0
(2015年)	2	0	5	3	0	0	10	2	20.0	0	1	2	3	3	0	0	9	3	33.3
(2012年)	1	1	5	2	0	0	9	2	22.2	1	2	1	2	2	1	0	9	4	44.4
町・村職計	4	3	2	13	4	0	26	7	26.9	5	0	2	3	4	12	0	26	7	26.9
(2017年)	4	4	2	13	3	0	26	8	30.8	4	0	2	1	4	14	0	25	6	24.0
(2015年)	4	4	1	11	6	0	26	8	30.8	4	1	2	1	5	12	0	25	7	28.0
(2012年)	4	3	5	10	4	0	26	7	26.9	4	0	1	3	3	14	0	25	5	20.0

※新規採用者加入率は各調査における年平均。2019年は2018～2019年度、2017年は2016～2017年度、2015年は2013～2015年度、2012年は2010～2012年度の平均。

※県本部計は都道府県および市町村の計。

経年分析サンプル(単組)

自治労組織基本調査
単組における組織状況の推移

県本部 ●● 県本部

組合名 ●● 県職員労働組合

団体区分 都道府県職 登録番号

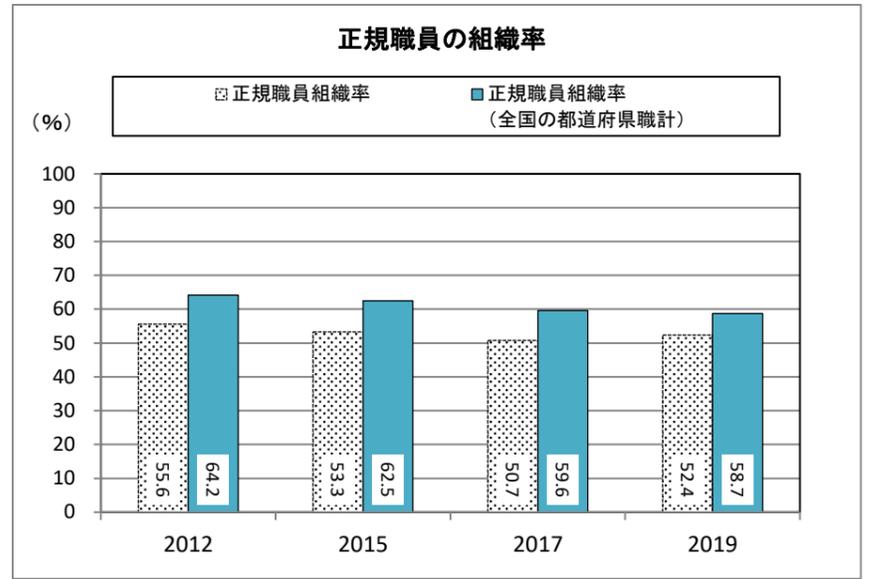
自治労中央本部が2019年6月30日を基準日として実施した「自治労組織基本調査」に対する貴組合の回答について、過去の回答内容、および、貴組合の属する団体区分の全体的な傾向との比較をしています。
結果からは、自組合の組織状況の推移、全国の同じ団体区分内での位置について把握することができます。

●単組における組織状況の推移

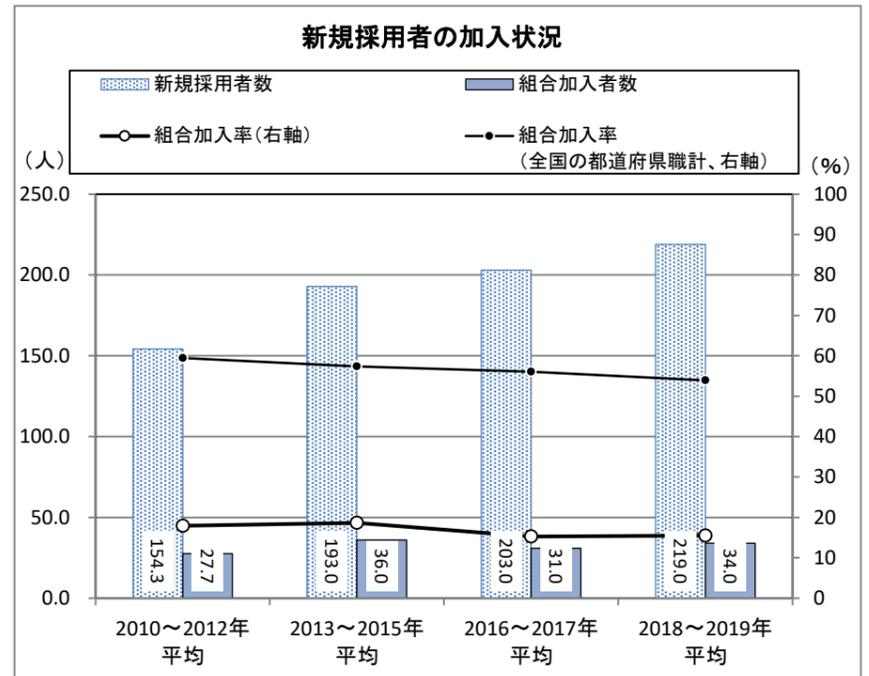
【組合員総数と正規職員の組織状況】	2012	2015	2017	2019	2019 -2017
組合員総数	2,398	2,066	1,842	2,096	254
正規職員組合員対象数	3,920	3,535	3,344	3,101	-243
正規職員組合員数	2,180	1,884	1,696	1,624	-72
(A1) 正規職員組織率	55.6	53.3	50.7	52.4	1.7
(B1) 正規職員組織率(全国の都道府県職計)	64.2	62.5	59.6	58.7	-0.8

【新規採用者の加入状況】	2010~ 2012年 平均	2013~ 2015年 平均	2016~ 2017年 平均 (X)	2018~ 2019年 平均 (Y)	X-Y
新規採用者数	154.3	193.0	203.0	219.0	16.0
組合加入者数	27.7	36.0	31.0	34.0	3.0
(A2) 組合加入率(右軸)	17.9	18.7	15.3	15.5	0.3
(B2) 組合加入率(全国の都道府県職計、右軸)	59.4	57.4	56.0	53.9	-2.1

【新採の組合加入率と正規職員組織率の差】	2012	2015	2017	2019
新採の組合加入率-正規職員組織率 A2-A1	-37.7	-34.6	-35.4	-36.8
(都道府県職計 B2-B1)	-4.7	-5.1	-3.5	-4.8



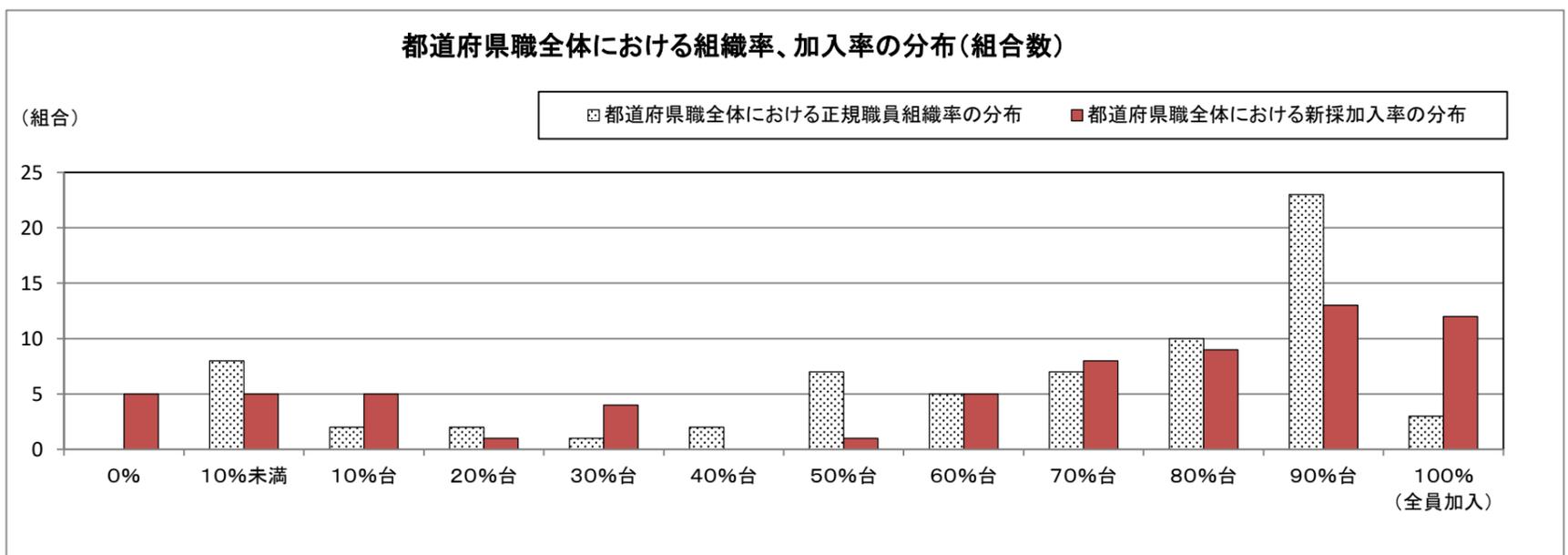
※全国の都道府県職の組織率は、組織対象数、組合員数のそれぞれの累計数を元に計算しています。組織対象数の多い組合の状況を反映しやすい特徴があります。



※全国の都道府県職の組合加入率は、新規採用者数、組合加入者数のそれぞれの累計数を元に計算しています。新規採用の多い組合の状況を反映しやすい特徴があります。

●都道府県職計における正規職員組織率・新採加入率の分布と自単組の位置(組合数、網掛は自単組が該当する層)

	0%	1%未満	1%台	2%台	3%台	4%台	5%台	6%台	7%台	8%台	9%台	10%未満	10%台	11%未満	11%台	12%未満	12%台	13%未満	13%台	14%未満	14%台	15%未満	15%台	16%未満	16%台	17%未満	17%台	18%未満	18%台	19%未満	19%台	20%未満	20%台	21%未満	21%台	22%未満	22%台	23%未満	23%台	24%未満	24%台	25%未満	25%台	26%未満	26%台	27%未満	27%台	28%未満	28%台	29%未満	29%台	30%未満	30%台	31%未満	31%台	32%未満	32%台	33%未満	33%台	34%未満	34%台	35%未満	35%台	36%未満	36%台	37%未満	37%台	38%未満	38%台	39%未満	39%台	40%未満	40%台	41%未満	41%台	42%未満	42%台	43%未満	43%台	44%未満	44%台	45%未満	45%台	46%未満	46%台	47%未満	47%台	48%未満	48%台	49%未満	49%台	50%未満	50%台	51%未満	51%台	52%未満	52%台	53%未満	53%台	54%未満	54%台	55%未満	55%台	56%未満	56%台	57%未満	57%台	58%未満	58%台	59%未満	59%台	60%未満	60%台	61%未満	61%台	62%未満	62%台	63%未満	63%台	64%未満	64%台	65%未満	65%台	66%未満	66%台	67%未満	67%台	68%未満	68%台	69%未満	69%台	70%未満	70%台	71%未満	71%台	72%未満	72%台	73%未満	73%台	74%未満	74%台	75%未満	75%台	76%未満	76%台	77%未満	77%台	78%未満	78%台	79%未満	79%台	80%未満	80%台	81%未満	81%台	82%未満	82%台	83%未満	83%台	84%未満	84%台	85%未満	85%台	86%未満	86%台	87%未満	87%台	88%未満	88%台	89%未満	89%台	90%未満	90%台	91%未満	91%台	92%未満	92%台	93%未満	93%台	94%未満	94%台	95%未満	95%台	96%未満	96%台	97%未満	97%台	98%未満	98%台	99%未満	99%台	100% (全員加入)
都道府県職全体における正規職員組織率の分布	8	2	2	1	2	7	5	7	10	23	3	0	70	80.1	58.7																																																																																																																																																																																	
都道府県職全体における新採加入率の分布 (正規職員の採用があった組合)	5	5	5	1	4	0	1	5	8	9	13	12	0	68	79.9	53.9																																																																																																																																																																																



(2) 新規採用職員の組合加入と未加入者対策

①本部からの提起（要請）

- ・ 調査結果の説明

< 全県本部ヒアリングからの事例紹介 >

- ・ 県本部が助言・関与することによって、加入率を改善させた事例は多い。
- ・ 県本部の関与や取り組みとしては、下記のようなものがある

ア) 対策会議内容

- ・ 模擬説明会の実施（自信をもって説明できるように準備する）
- ・ 単組委員長・書記長の負担軽減も意図し、単組に新たに「組織担当者」を配置してもらった。その担当者を中心に、新採加入の進め方を協議している。
- ・ 単組規模や加入率の高低などの課題で分けてグループワークを実施した。例えば、加入率 100%単組グループでは共済加入について議論するなど、議論テーマも細かく設定した。
- ・ 加入率 90%未満の単組に「新採加入推進計画」の策定・提出を要請（今年度初）し、客観的な状況分析と行動内容の明確化、スタート時点でうまくいかなかった要因の解明と次の対策検討などへとつなげていく。
- ・ 単組への加入説明資料サンプルを具体的に示した。

【記載内容】（鹿児島県本部）

- ① 組合は、組合員とその家族を守ります。組合事務所は「かけ込み寺」です。
- ② 9月30日までの身分的に不安定な条件付き採用期間において、頼りになるのは職員組合です。
- ③ 「共済」は「保険」ではなく、私たち自身で作りに上げてきた営利を目的としない組合員同士の助け合いの保障制度です。なので、健康告知により他の保険に加入できない組合員本人でも、じちろう共済の最低保証額なら加入できます。
- ④ 「基本型」は組合員同志の慶弔制度ですので、必ず加入することとします。
- ⑤ 「若いので保険は必要ありません」と言っても、奨学金やクレジットカードの残債、スマホ代の分割やローンの残債、未払い家賃等により、死亡保障の金額を検討するよう加入を強く勧めます。若年層の死亡リスクは低いですが、死亡する確率は50%です。

- ⑥ 既加入の民間保険から切り替えない方が良いのは、次の3つのみ
 ア. 体況悪化「型上げができない」
 イ. おたから保険「前職の保険の継続・積み立て物（平成の前半までの商品）」
 ウ. 実家が保険代理店であり、手数料収入が大きい場合
- ⑥ 団体生命共済に加入すると、非常に優位な年率 1.25%で運用される長期共済や税制適格年金の利用により、将来に備えた資産形成ができるため、同時加入を勧めます。
- ⑦ 民間代理店損保の 50%以下の掛け金で加入でき、弁護士費用等保障特約が付いている「マイカー共済」を勧めます（現在加入している自動車保険の保険証券と車検証によりマイカー共済の見積もり比較を強く勧めます）。

イ) 単組説明会当日の対応

- ・首長からも組合の大切さや重要性を話してもらい、管理職の協力を得ておく、など、「使えるものは使う」。
- ・社会人採用者の実を別途集めた説明会の設定。
- ・職場ごとなどアイランド形式で席指定し、短時間での全体説明後にグループでの加入質疑を実施。そのためにも、組合側の参加体制の確保（事前の打ち合わせ含めて）が重要になっている。
- ・当日の反応・結果について○△×などにカルテ化し、再オルグに活用（きちんと共有されることが必要）。
- ・大規模単組においては、研修中にLINE グループを作った説明会からの集団脱走や加入拒否が生じているケースが少なくない。職場からの再オルグが必要。
- ・当日の進行がうまくいかなかった場合（例：当局研修後にほぼ退席してしまった、共済をメインにしたら「組合の説明は？」と反発が出た、など）であっても、諦めずに説明機会を再設定した。
- ・当局研修の昼休みに昼食を用意しての組合説明会（個別質問対応も含めて複数人配置）⇒支部・職場で先輩組合員・役員による加入促進⇒共済説明会の実施、など、数段階の説明機会を設定している。
- ・県本部青年部長が単組説明会準備に関与する・単組説明会に同席するなど、若手役員・組合員の参画を進めている（青年部が新採加入の取り組みに参画したい旨を表明していても単組執行部が拒否するケースも見られていることから、県本部としても積極的に推進してもらいたい）。
- ・委員長の話と用意し散る動画内容が被らないようにするなど、当日の内

容の事前チェックは欠かせない。

ウ) 加入者へのアフターフォロー

- ・新規加入者を集めた県本部・ブロック企画の歓迎会（知事や自治労組織内議員等からのあいさつ、名刺交換会などでの単組間交流）
- ・若手を中心としたイベント・学習会・セミナーを企画。若手組合員が企画・運営を担うなどの工夫もしている。なお、そこに未加入者も誘うかどうかは、単組状況次第。

⇒単組任せにしない意識を県本部も持つ必要があるが、単組の自主性尊重（やる気をそがない/当事者意識を希薄化させない）とのバランスも大切。

<県本部への要請>

ア) 対策会議の設定

- ・対策会議を11月～2月上旬には設定し、単組が十分に準備できる時間を取ってほしい
- ・単組の説明会資料等を収集し、対策会議での共有や助言、相互プレゼンによる修正など、対策会議そのものの運営も見直しをしてほしい
- ・100%単組であっても、油断は危険。長年100%だったからこそ、資料のマンネリ化や加入拒否への免疫のなさなど、留意が必要
- ・加入率が厳しい単組に対しては、全体での対策会議で終わらせず、個別対応を図る（当日までの準備からの県本部の参加、当日の進行表やシナリオの作成など）

イ) 単組説明会の持ち方

- ・同世代からの声掛けが重要。そのため、企画段階から青年部・ユース部など青年層組合員を巻き込んでいく。当日も、委員長・書記長などに限定せず、幅広い層が同席する。
- ・当局の研修などからスムーズに組合説明会に移行することが重要（退席させない）。
- ・「できれば入ってほしい」「加入は任意」などのNGワードを排除する。「皆さんの加入が、職場を良くしていくことにつながる。組合員利益の最大化を図るために加入は必須」である旨を強調する。
- ・加入率が厳しい単組等には、県本部が当日にも参加し、課題の発見・次への見直しへの助言など、具体的対策を進める。

ウ) 加入者へのアフターフォロー、非加入者への後追い対策

- ・「組合の姿」を早めに何かしらの形で見せていくことが重要
- ・未加入者をまずはきちんと把握し、職場の人間関係も活用して個別の声掛けを。
- ・単組執行部が心折れないよう、複数・チームでの声掛けや県本部のフォローなどを続けてほしい。必要であれば、本部の役職員・オルグも活用してもらいたい。
- ・試用期間中は組織化しない単組も少なくないが、「何かあったら守れるのは組合」と、単組の方針転換も含めて要請してほしい。
- ・「社会人経験者が入らない」問題（別自治体からの転職も増加傾向にある）については、その人間の個性なのか前職等に理由があるのかの見極めも必要であり、別途の説明会設定なども検討。

②討議の設問

- 県本部が関与したことで前進した事例はあるか（実感できたか）
- 若手組合員の参画は進められるか。経験の蓄積や役員の育成へのつながりとしては活用できるか。
- 問題を抱える県職等の大規模単組に対し、県本部としてのかかわり方について、これまでと違う工夫をしたことはあるか。あるいは、何が必要か（未加入者対策）。
- 本部への要望はあるか。

県本部別 新規採用者加入状況（全単組）2024.7.17時点

※網掛けは2023最終未報告（9.1時点数値）

※調査結果未報告

都道府県	2020年（最終）			2021年（最終）			2022年（最終）			2023年（6.1）			2023年（最終）			2024年（6.1時点）			2024.6 -2023最終
	採用者数	加入者数	加入率	採用者数	加入者数	加入率	採用者数	加入者数	加入率	採用者数	加入者数	加入率	採用者数	加入者数	加入率	採用者数	加入者数	加入率	
北海道	3,294	2,407	73.1%	3,104	2,187	70.5%	3,066	2,090	68.2%	3,053	1,791	58.7%	3,295	1,884	57.2%	0	102	#VALUE!	
青森県	698	265	38.0%	769	275	35.8%	822	267	32.5%	697	180	25.8%	697	191	27.4%	0	127	#VALUE!	
岩手県	385	200	51.9%	374	196	52.4%	353	172	48.7%	338	141	41.7%	368	172	46.7%	287	119	41.5%	
宮城県	1,058	444	42.0%	935	387	41.4%	1,157	494	42.7%	970	399	41.1%	1,100	438	39.8%	1,060	470	44.3%	
秋田県	527	402	76.3%	504	370	73.4%	483	341	70.6%	531	383	72.1%	512	393	76.8%	539	391	72.5%	
山形県	674	600	89.0%	627	547	87.2%	691	601	87.0%	716	632	88.3%	0	0		0	0	#VALUE!	
福島県	967	767	79.3%	948	711	75.0%	1,041	697	67.0%	1,123	670	59.7%	1,121	710	63.3%	932	517	55.5%	
新潟県	1,090	740	67.9%	1,062	680	64.0%	1,053	714	67.8%	853	578	67.8%	1,045	667	63.8%	934	669	71.6%	
群馬県	662	643	97.1%	683	656	96.0%	777	751	96.7%	805	781	97.0%	805	781	97.0%	737	694	94.2%	
栃木県	762	569	74.7%	680	575	84.6%	790	665	84.2%	766	610	79.6%	762	620	81.4%	828	660	79.7%	
茨城県	888	578	65.1%	865	529	61.2%	842	495	58.8%	898	498	55.5%	994	458	46.1%	799	361	45.2%	
埼玉県	1,586	263	16.6%	1,491	267	17.9%	1,403	310	22.1%	1,602	259	16.2%	1,613	277	17.2%	1,563	239	15.3%	
東京都	3,069	1,771	57.7%	2,548	1,312	51.5%	2,387	1,378	57.7%	2,700	1,272	47.1%	3,265	1,272	39.0%	2,994	1,456	48.6%	
千葉県	856	571	66.7%	931	694	74.5%	867	582	67.1%	854	603	70.6%	854	603	70.6%	898	611	68.0%	
神奈川県	3,049	1,402	46.0%	2,798	1,322	47.2%	2,828	1,399	49.5%	2,768	1,366	49.3%	2,969	1,548	52.1%	2,528	1,180	46.7%	
山梨県	497	390	78.5%	532	394	74.1%	536	370	69.0%	519	320	61.7%	436	317	72.7%	560	305	54.5%	
長野県	1,326	1,127	85.0%	1,356	1,153	85.0%	1,178	1,000	84.9%	1,268	1,045	82.4%	1,268	1,045	82.4%	951	752	79.1%	
富山県	686	637	92.9%	655	575	87.8%	593	505	85.2%	571	482	84.4%	571	482	84.4%	727	628	86.4%	
石川県	515	452	87.8%	561	505	90.0%	525	452	86.1%	605	528	87.3%	605	528	87.3%	648	600	92.6%	
福井県	489	442	90.4%	434	354	81.6%	425	358	84.2%	492	435	88.4%	515	464	90.1%	477	402	84.3%	
静岡県	918	847	92.3%	877	786	89.6%	885	792	89.5%	891	765	85.9%	1,077	824	76.5%	1,071	829	77.4%	
愛知県	1,393	632	45.4%	1,200	773	64.4%	1,079	516	47.8%	1,281	553	43.2%	1,307	569	43.5%	995	549	55.2%	
岐阜県	1,197	919	76.8%	1,144	862	75.3%	823	568	69.0%	908	645	71.0%	948	678	71.5%	816	598	73.3%	
三重県	1,072	909	84.8%	970	839	86.5%	953	841	88.2%	978	856	87.5%	988	805	81.5%	987	767	77.7%	
滋賀県	796	465	58.4%	877	378	43.1%	903	434	48.1%	920	408	44.3%	929	417	44.9%	922	370	40.1%	
京都府	731	227	31.1%	585	101	17.3%	551	105	19.1%	550	107	19.5%	656	107	16.3%	602	77	12.8%	
奈良県	469	299	63.8%	687	426	62.0%	765	509	66.5%	689	423	61.4%	0	0		0	0	#VALUE!	
和歌山県	578	483	83.6%	646	516	79.9%	588	482	82.0%	588	517	87.9%	655	558	85.2%	614	536	87.3%	
大阪府	2,406	711	29.6%	2,688	766	28.5%	2,659	716	26.9%	2,527	497	19.7%	0	0		0	0	#VALUE!	
兵庫県	3,176	1,186	37.3%	2,557	996	39.0%	2,371	914	38.5%	2,252	776	34.5%	2,394	149	6.2%	2,633	866	32.9%	
岡山県	475	341	71.8%	463	315	68.0%	513	333	64.9%	472	315	66.7%	476	324	68.1%	565	264	46.7%	
広島県	1,152	761	66.1%	1,036	698	67.4%	1,212	718	59.2%	1,195	720	60.3%	1,208	745	61.7%	1,117	662	59.3%	
鳥取県	443	362	81.7%	404	324	80.2%	415	338	81.4%	418	323	77.3%	499	340	68.1%	462	348	75.3%	
島根県	514	492	95.7%	590	540	91.5%	725	656	90.5%	652	593	91.0%	669	611	91.3%	626	574	91.7%	
山口県	549	429	78.1%	536	422	78.7%	581	484	83.3%	566	441	77.9%	566	441	77.9%	640	486	75.9%	
香川県	611	518	84.8%	666	531	79.7%	572	459	80.2%	595	447	75.1%	0	0		0	0	#VALUE!	
徳島県	450	405	90.0%	465	419	90.1%	494	435	88.1%	493	380	77.1%	496	434	87.5%	431	391	90.7%	
愛媛県	620	150	24.2%	644	111	17.2%	683	123	18.0%	631	143	22.7%	633	145	22.9%	729	180	24.7%	
高知県	456	246	53.9%	452	197	43.6%	422	195	46.2%	469	192	40.9%	511	255	49.9%	440	232	52.7%	
福岡県	1,326	835	63.0%	1,504	867	57.6%	1,648	1,074	65.2%	1,622	933	57.5%	1,736	1,041	60.0%	1,591	909	57.1%	
佐賀県	464	396	85.3%	497	406	81.7%	502	410	81.7%	556	396	71.2%	578	454	78.5%	532	389	73.1%	
長崎県	616	346	56.2%	671	337	50.2%	753	323	42.9%	678	285	42.0%	723	323	44.7%	655	243	37.1%	
大分県	636	562	88.4%	582	509	87.5%	625	552	88.3%	661	552	83.5%	700	563	80.4%	657	515	78.4%	
宮崎県	581	379	65.2%	615	399	64.9%	627	376	60.0%	658	288	43.8%	664	349	52.6%	686	284	41.4%	
熊本県	887	717	80.8%	734	569	77.5%	812	587	72.3%	842	532	63.2%	874	240	27.5%	658	568	86.3%	
鹿児島県	771	575	74.6%	774	607	78.4%	914	663	72.5%	774	479	61.9%	829	588	70.9%	791	519	65.6%	
沖縄県	706	347	49.2%	738	376	50.9%	849	474	55.8%	937	391	41.7%	0	0		0	0	#VALUE!	
社保労連	438	173	39.5%	419	136	32.5%	469	122	26.0%	389	66	17.0%	398	99	24.9%	471	87	18.5%	
総計	47,509	29,382	61.8%	45,878	27,895	60.8%	46,210	27,840	60.2%	46,321	25,996	56.1%	43,309	23,909	55.2%	37,153	21,526	57.9%	

(3) 討議テーマ③ 高年齢層職員の組織化

①本部からの提起（要請）

< 全県本部ヒアリングからの事例紹介 >

- ・ 役職定年者の組合復帰がスムーズに進むのは、下記のような場合
 - ・ 管理職になる際に脱退届を取らない（＝組合員資格の「停止」）
 - ・ 管理職中も組合への協力金（賛助会員など）を設定している
 - ・ 共済を利用している
 - ・ 組合員となることのメリットがわかりやすい（例：庁舎には職員駐車場がなく、組合が近隣の民間駐車場を一括借り上げし、組合員に貸し出す形をとっている。非組合員は利用できないことから、役職定年者も組合に戻ってきた。民間事業者にとっても、「空き」が出ないメリットがある）。
 - ・ 異動内示等を待たずに、早めのオルグを実施した
- ・ 上記と逆の場合、さらに、再任用職員の組織化をしていなかった場合には、ハードルが非常に高くなる傾向がある
- ・ 賃金が7割となることから、加入拒否が発生しがち。また、協力金を設定していた場合、それがベースとなった組合費設定になることもあるため、組合費の設定にも苦慮する。通常の組合員と同率とすることが基本と考えるが、単組実情にもよる。
- ・ 再任用者の組織化を改めて実施している単組もある。また、これまで管理職になった際に脱退届を取っていた単組においても今年からは提出を取りやめた単組もある。
- ・ 定年延長者を対象とした激励集会を1月に実施し、組合加入への機運醸成に努めた。
- ・ 県本部としての方針提起は、単組役員の交代時期も考慮し、複数回行うことにより、浸透を図った。

< 県本部への要請 >

- ・ 取り組みの1年目であることから、ここを逃すと来年以降さらに厳しくなる。継続的な実績・課題の把握と単組への再度の取り組み要請を。
- ・ 共済利用者であることが強い要因となっていることから、年代別ライフプランセミナーなどを実施し、共済加入を進める取り組みを実施してもらいたい（管理職になる前）。
- ・ 組合費を理由とした拒否に関しては「新採者はそれより賃金が低いのに組合に入ってくれている」「賃金や労働条件の交渉は組合の役割。それに協

力してほしい」など、職場での人間関係も活用しながら、声掛けを続けてほしい。

②討議の設問

- 単組執行部が「大先輩」「元当局（組合と対立的）だった職員」に対しての声掛けを躊躇する場合、県本部としてできることは何か。
- 組合費の設定について、どうすべきとを感じるか。加入を優先し、例えば「賃金水準に合わせて現役の70%に設定する」なども検討対象か。
- 本部への要望はあるか。

(4) 討議テーマ④ 会計年度任用職員の組織化

①本部からの提起（要請）内容

<全県本部ヒアリングからの事例紹介>

- ・ブロックで当事者向けのランチミーティングを設定し、自身の労働条件の不満などをわかりやすく示すなど、課題の明確化をめざした
- ・各単組の近況報告や賃金改善事例などを機関紙として作成し、当事者に配布している
- ・23 確定闘争において4月遡及ができなかった単組において、当局から「組合員でもない会計年度任用職員に関する要求にこたえる必要はない」と言われたことをきっかけとして、組織化への機運が高まった。
- ・結成時の熱量を維持することはなかなか難しい。そのため、中心となるキーパーソンは複数人確保しておくことが重要。
- ・今回の勤勉手当支給や4月遡及、有給病休の新設などの成果について、「当局に交渉して勝ち取ったのは組合である」との周知が重要。
- ・「同じ職場で働く仲間の組合加入」という視点が重要。「3年で終わるから加入しない」という場合でも「働いている間は守る」と言って理解を得た。
- ・世話役を設定すると、その人への負担感が大きくなりがち。「当事者全体の運動」とするべき。
- ・基本単組に頼り切らないよう、当事者による運動を維持するため、意見集約や要求書案の作成までは自身で行い、さらに交渉に同席するなどの意識づけが必要。
- ・会計年度任用職員に関する統一要求書に関し、組織化していない単組から「項目を外したい」旨の問い合わせがあったが、「正規職員（組合員）のためにもなる」ことを説明。

<県本部への要請①：自治労連による会計年度任用職員アンケートの実施>

(1) 群馬県本部からの情報提供

7/11に群馬県本部から、以下の情報提供があった。

【情報提供の内容】

- ・7/5～10の間に高崎市議（共産党系）と労連群馬県事務所委員長・書記長が各職場をまわり、「職員課の許可を取っている」として、所属長に対し会計年度任用職員へのアンケートの配布を依頼。
- ・学校職場（用務員や給食調理員）に対しては、県が教育委員会部局の職員名簿を販売しており、それを自治労連が購入し、職場に郵便で発送。

【高崎市職の対応】

- ・ 2023 組織基本調査：正規職員組織率 97.3%
会計年度任用職員組織率 795/1100 人（72.3%）
- ・ 各職場の組合員に、「自治労とは関係ない組織の物であり回答しなくていい」との案内をしている。
- ・ 当局に確認したところ、前述の自治労連および市議が職員課にアンケート配布について申し出た。職員課は断る理由がないため了承したとのこと。

(2) その他の県本部の情報

- ・ 九州内でも複数の県が同様の事案発生を確認している。
- ・ 総合組織局で各県本部ヒアリングの中で確認したところ、いくつかの県本部で確認された。
- ・ しかし、高崎市職ほど多くの当事者組合員がいないことから、本部に直接報告された事案はない。

(3) 単組に注意喚起してほしい内容

以下の点について、単組に注意喚起をお願いしたい。

- ①自治労連と競合がない単組は、当局に対し、このような事案が起きていること、アンケートを実施することで競合組織ができることが懸念され、労使関係が複雑化することを伝え、アンケート配布を行わせないよう注意喚起する。
- ②全単組において、会計年度任用職員を含めすべての職員に対し、職員の困りごとの相談は、自治労の単組が応じることについて周知する。

<県本部への要請②>

- ・ まずは「相談先として組合が門戸を開いていること」が重要。一気に組織化まで進むことが難しくても、少なくとも何かあった時には相談できることとしてほしい。
- ・ 会計年度任用職員数が正規職員数を上回っている自治体が一定数見られるようになってきている。職種・職場限定での声掛けやアンケート実施からのスタートも検討してほしい。
- ・ 勤務条件の良し悪しに関する口コミは伝わりやすい。結果として正規職員のリクルートにも影響を及ぼすことも考慮する必要がある。

②討議の設問

- 基本組織が会計年度任用職員を「同じ職場で働く仲間の一員」ととらえるためには、何が必要か。また、県本部としての支援は、どのようなものが考えられるか。
- 未組織の会計年度任用職員に対し、組合活動をどのように伝えているか（情報提供や機関紙の配布など）。また、どのように伝えることが有効と考えるか。
- 当事者による運動を促進するためには、どういった取り組みが必要か。
- 本部への要望はあるか。

4. 会計年度任用職員、臨時・非常勤等職員の組織状況

(1) 会計年度任用職員、臨時・非常勤等職員を組織している組合数

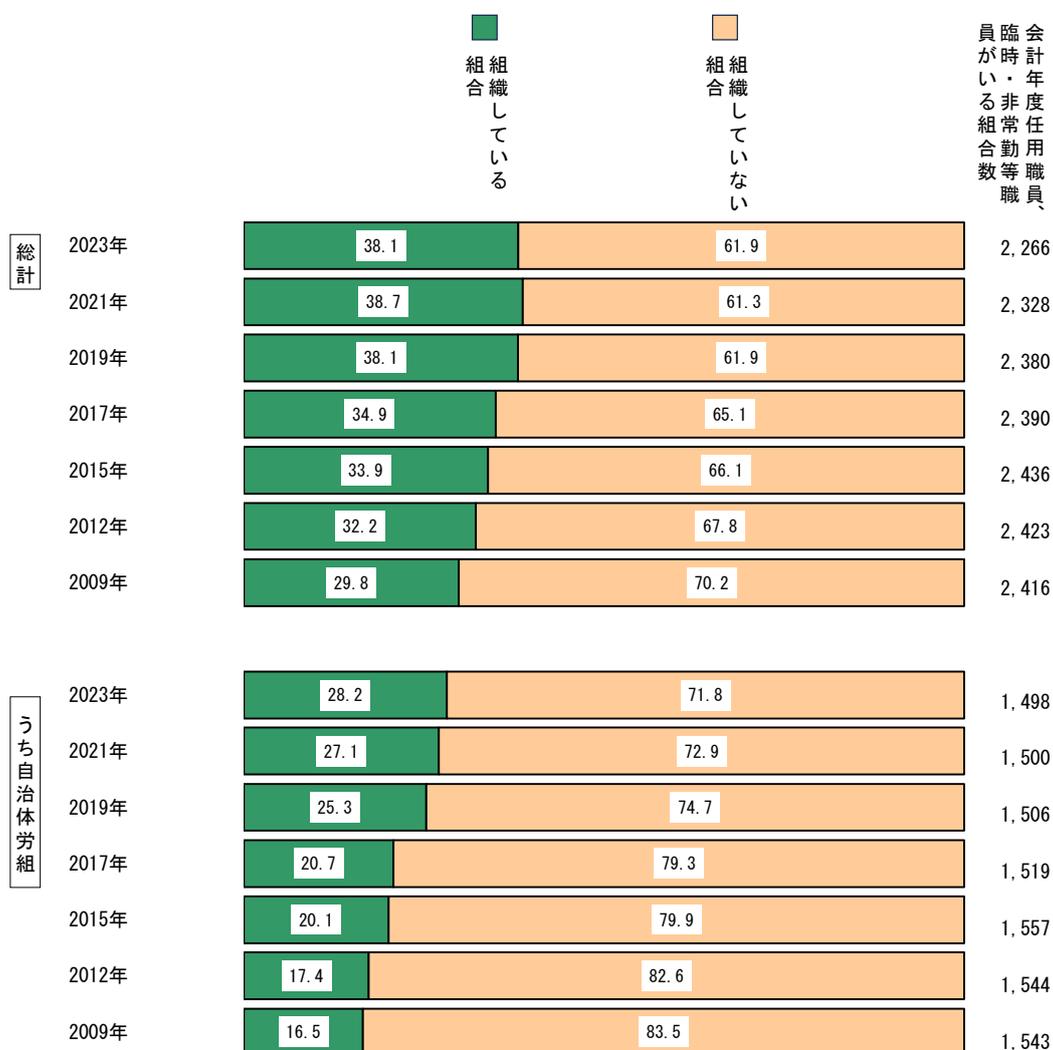
－自治体労組のうち組織しているのは422組合、28.2%、16組合の増加、

「組織していない」は全体で61.9%、自治体労組で71.8%－

職場に会計年度任用職員、臨時・非常勤等職員がいる組合(2,266組合)のうち、会計年度任用職員、臨時・非常勤等職員を組織しているのは864組合、比率では38.1%である。

自治体労組に限定すると、職場に会計年度任用職員、臨時・非常勤等職員がいる組合(1,498組合)のうち組織している組合は422組合、28.2%である(臨時・非常勤労組が組織しているケースを含まない)⁵。組織している組合が一部であるものの増加傾向にあり、2021年調査と比べて16組合増えている(第2-8図)。

第2-8図 会計年度任用職員、臨時・非常勤等職員の組織化の有無
【会計年度任用職員、臨時・非常勤等職員がいる組合】



⁵ 自治体労組では、会計年度任用職員等の独立した組合がある場合、会計年度任用職員、臨時・非常勤等職員の職員数は会計年度任用職員等の組合に計上し、自治体労組での職員数は0人としている。そのような組合は36あり、ここでの集計からは除外されている。

組織している組合の比率を団体区別にみると、自治体労組では、都道府県職（64.6%）、県都・政令市職（62.1%）は半数を上回るのに対し、市職（38.2%）、事務組合・広域連合労組（31.4%）は3割台、町・村職（8.8%）は1割である。ただし、市職、町・村職も組織している組合はそれぞれ9組合、3組合増えている（第2-7表）。

第2-7表 会計年度任用職員、臨時・非常勤等職員を組織している組合数

	(2021年)					前回調査からの推移						
	回答組合数	会計年度任用職員、臨時・非常勤等職員が いる A	組織している B	組織していない	の組織している組合 の比率 B ÷ A × 100	回答組合数	会計年度任用職員、臨時・非常勤等職員が いる A	組織している B	組織していない	の組織している組合 の比率 B ÷ A × 100	前回調査からの推移 が いる 臨時・非常勤等職員	組織している
2023年	2,542	2,266	864	1,402	38.1	-	-	-	-	-	-62	-38
2021年	2,587	2,328	902	1,426	38.7	-	-	-	-	-	-52	-4
2019年	2,650	2,380	906	1,474	38.1	-	-	-	-	-	-10	+71
2017年	2,654	2,390	835	1,555	34.9	-	-	-	-	-	-46	+10
2015年	2,699	2,436	825	1,611	33.9	-	-	-	-	-	+13	+44
2012年	2,707	2,423	781	1,642	32.2	-	-	-	-	-	+7	+60
2009年	2,704	2,416	721	1,695	29.8	-	-	-	-	-	-	-
自治体労組計	1,600	1,498	422	1,076	28.2	1,611	1,500	406	1,094	27.1	-2	+16
都道府県職	71	65	42	23	64.6	72	67	43	24	64.2	-2	-1
市町村職計	1,395	1,328	347	981	26.1	1,398	1,327	329	998	24.8	+1	+18
県都・政令市職	106	95	59	36	62.1	106	92	53	39	57.6	+3	+6
市職	650	610	233	377	38.2	649	609	224	385	36.8	+1	+9
町・村職	639	623	55	568	8.8	643	626	52	574	8.3	-3	+3
事務組合・広域連合労組	134	105	33	72	31.4	141	106	34	72	32.1	-1	-1
臨時・非常勤労組	140	140	140	...	100.0	154	154	154	...	100.0	-14	-14
公社・事業団労組	209	173	60	113	34.7	218	185	70	115	37.8	-12	-10
社協労組	107	98	48	50	49.0	111	101	55	46	54.5	-3	-7
国保労組	47	43	6	37	14.0	47	43	8	35	18.6	...	-2
市町村共済労組	44	37	3	34	8.1	44	38	3	35	7.9	-1	...
書記労・直属支部	48	17	14	3	82.4	48	22	16	6	72.7	-5	-2
全国一般評議会	37	19	16	3	84.2	37	26	23	3	88.5	-7	-7
社保労連	1	1	1	...	100.0	1	1	1	...	100.0
独立行政法人労組	19	17	13	4	76.5	-	-	-	-	-	-	-
その他民間事業所労組	290	223	141	82	63.2	316	258	166	92	64.3	-35	-25

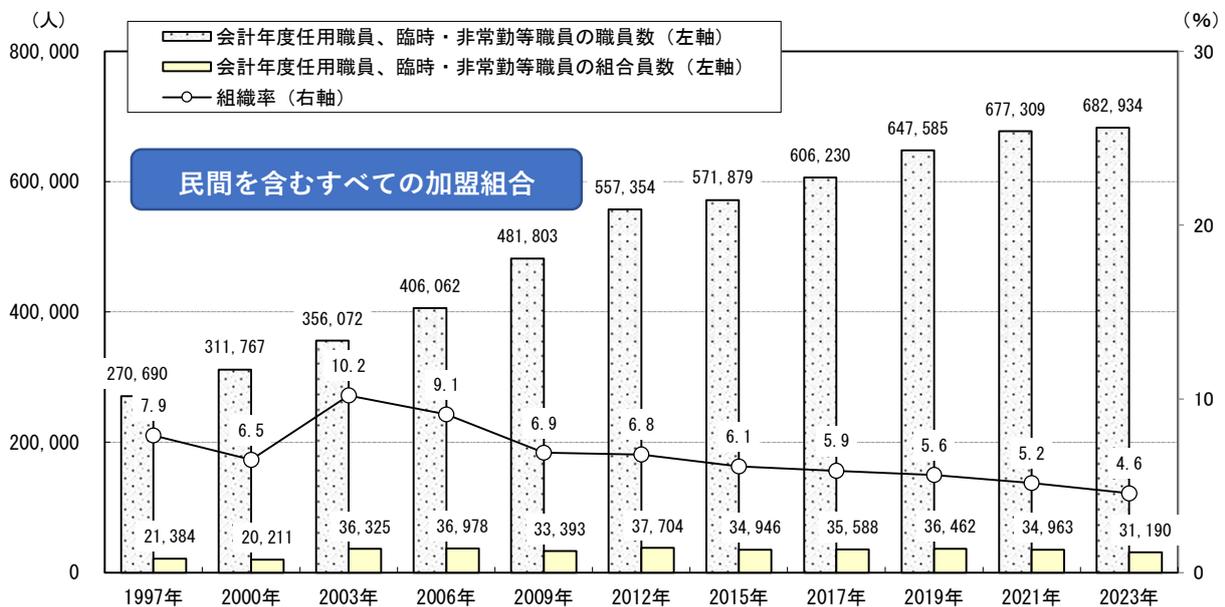
(2) 会計年度任用職員、臨時・非常勤等職員の職員数と組合員数

－組合員数は31,190人、2021年調査から3,773人減少、20年間3万人台のまま推移－

会計年度任用職員、臨時・非常勤等職員のうち組合員数は31,190人である。2021年調査と比べて3,773人減少している(10.8%減)。組織する組合は増えているものの、組合員数は減っている。長期的にみると、会計年度任用職員、臨時・非常勤等職員は増加してきたが、組合員数はこの20年間3万人台のまま推移している。組織率は4.6%であるが、組合員数の減少により、2021年調査(5.2%)からさらに低下している(第2-9図)。

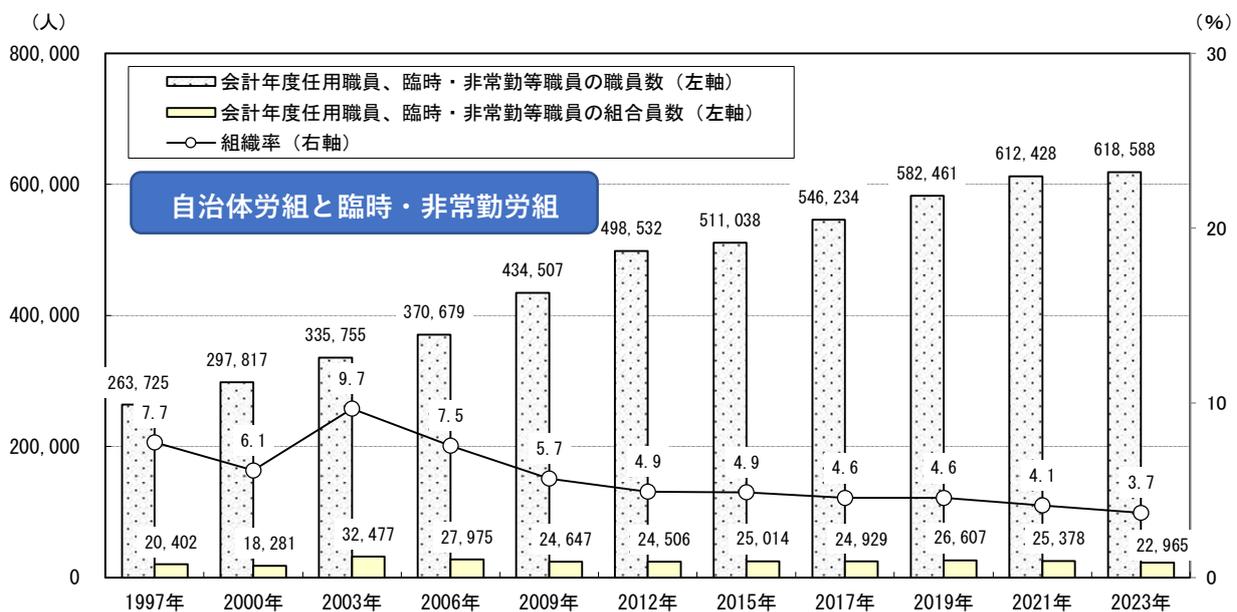
第2-10図は、自治体労組と臨時・非常勤労組を合計した推移を示している。組合員数は22,965人で、2021年調査と比べて2,413人減少している。組織率は3.7%で、2021年調査(4.1%)から低下している。

第2-9図 会計年度任用職員、臨時・非常勤等職員の職員数、組合員数と組織率



第2-10図 会計年度任用職員、臨時・非常勤等職員の職員数、組合員数と組織率

【自治体労組と臨時・非常勤労組】



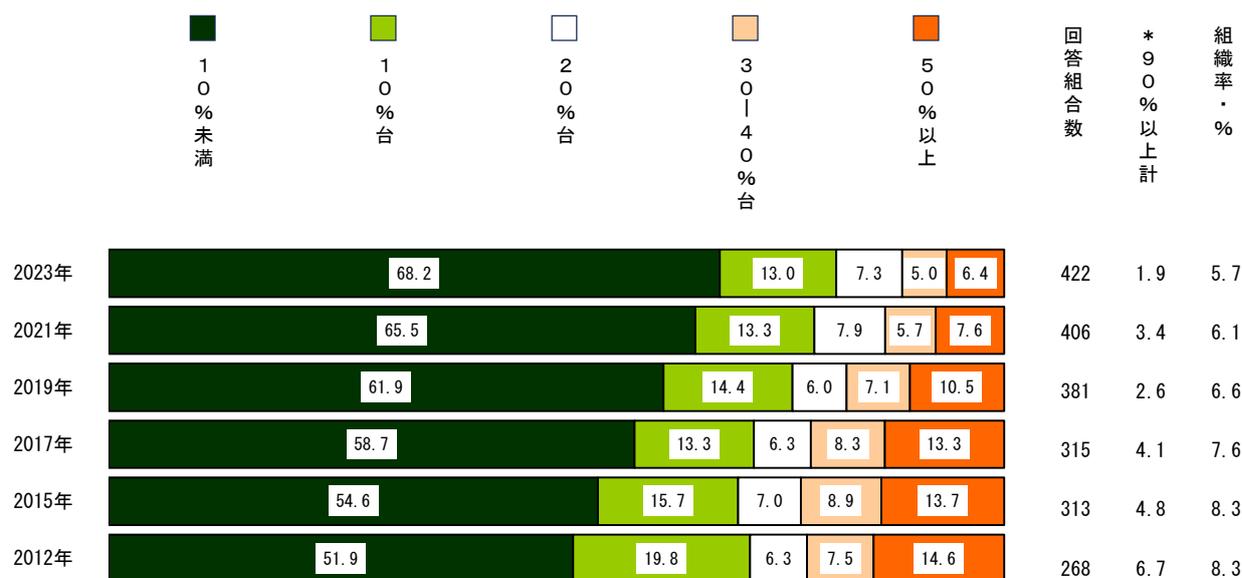
団体区別に会計年度任用職員、臨時・非常勤等職員の組合員数をみると、都道府県職が 2,576 人、
 県都・政令市職が 3,969 人、市職が 8,404 人、町・村職が 649 人、事務組合・広域連合労組が 326 人で、
 これに臨時・非常勤労組（7,041 人）を加えた自治体の会計年度任用職員、臨時・非常勤等職員の組合
 員数は 22,965 人である。このうち、都道府県職、県都・政令市職、市職、事務組合・広域連合労組、臨
 時・非常勤労組は 2021 年調査に比べて組合員数を減らしている（第 2-8 表）。

第 2-8 表 会計年度任用職員、臨時・非常勤等職員の組織状況

	(2021年)			前回調査からの推移						
	の臨 時計 員・年 度非 常任 勤等 職員、 職員	組 合 員 数	組 織 率 ・ %	の臨 時計 員・年 度非 常任 勤等 職員、 職員	組 合 員 数	組 織 率 ・ %	の臨 時計 員・年 度非 常任 勤等 職員、 職員	組 合 員 の 増 減 数	増 減 率 ・ %	組 織 率 の 増 減
2023年	682,934	31,190	4.6	-	-	-	+5,625	-3,773	-10.8	-0.6
2021年	677,309	34,963	5.2	-	-	-	+29,724	-1,499	-4.1	-0.5
2019年	647,585	36,462	5.6	-	-	-	+41,355	+874	+2.5	-0.2
2017年	606,230	35,588	5.9	-	-	-	+34,351	+642	+1.8	-0.2
2015年	571,879	34,946	6.1	-	-	-	+14,525	-2,758	-7.3	-0.7
2012年	557,354	37,704	6.8	-	-	-	+75,551	+4,311	+12.9	-0.2
2009年	481,803	33,393	6.9	-	-	-	+75,741	-3,585	-9.7	-2.2
自治体労組計	570,028	15,924	2.8	560,276	17,020	3.0	+9,752	-1,096	-6.4	-0.2
都道府県職	60,608	2,576	4.3	71,351	3,037	4.3	-10,743	-461	-15.2	-0.0
市町村職計	503,804	13,022	2.6	483,219	13,633	2.8	+20,585	-611	-4.5	-0.2
県都・政令市職	138,589	3,969	2.9	125,725	4,218	3.4	+12,864	-249	-5.9	-0.5
市職	296,827	8,404	2.8	291,721	8,793	3.0	+5,106	-389	-4.4	-0.2
町・村職	68,388	649	0.9	65,773	622	0.9	+2,615	+27	+4.3	+0.0
事務組合・広域連合労組	5,616	326	5.8	5,706	350	6.1	-90	-24	-6.9	-0.3
臨時・非常勤労組	48,560	7,041	14.5	52,152	8,358	16.0	-3,592	-1,317	-15.8	-1.5
公社・事業団労組	16,453	789	4.8	15,430	852	5.5	+1,023	-63	-7.4	-0.7
社協労組	8,879	373	4.2	8,845	487	5.5	+34	-114	-23.4	-1.3
国保労組	1,650	32	1.9	1,705	38	2.2	-55	-6	-15.8	-0.3
市町村共済労組	542	9	1.7	510	4	0.8	+32	+5	+125.0	+0.9
書記労・直属支部	40	30	75.0	48	29	60.4	-8	+1	+3.4	+14.6
全国一般評議会	5,324	1,501	28.2	7,249	2,018	27.8	-1,925	-517	-25.6	+0.4
社保労連	14,457	2,226	15.4	14,752	2,583	17.5	-295	-357	-13.8	-2.1
独立行政法人労組	5,216	549	10.5	-	-	-	-	-	-	-
その他民間事業所労組	11,785	2,716	23.0	16,342	3,574	21.9	-4,557	-858	-24.0	+1.2

会計年度任用職員、臨時・非常勤等職員の組織化をめぐっては、組織している組合が増えているものの、組合員数は減っている。自治体労組のうち会計年度任用職員、臨時・非常勤等職員を組織している組合に限定して組織率の分布をみると、組織率10%未満（68.2%）が7割を占めており、しかも増加傾向にある。組織化に取り組む組合は増えているが、組織する範囲が限定的な組合が増えている（第2-11図、第2-9表）。

第2-11図 会計年度任用職員、臨時・非常勤等職員を組織している組合での組織率の分布
【会計年度任用職員、臨時・非常勤等職員を組織している自治体労組】



※組織率は会計年度任用職員、臨時・非常勤等職員を組織している組合における職員数の計に対する組合員数計の比率

第2-9表 会計年度任用職員、臨時・非常勤等職員を組織している組合での組織率の分布
【会計年度任用職員、臨時・非常勤等職員を組織している自治体労組】

	10%未満	10%台	20%台	30%台	40%台	50%台	60%台	70%台	80%台	90%台	100%	回答組合数	*90%以上計	組織率・%
2023年	68.2	13.0	7.3	3.1	1.9	1.9	0.5	1.2	0.9	0.5	1.4	422	1.9	5.7
2021年	65.5	13.3	7.9	3.7	2.0	0.7	1.2	1.5	0.7	0.5	3.0	406	3.4	6.1
2019年	61.9	14.4	6.0	5.0	2.1	3.7	1.8	0.8	1.6	0.3	2.4	381	2.6	6.6
2017年	58.7	13.3	6.3	4.4	3.8	1.6	2.5	2.9	2.2	1.6	2.5	315	4.1	7.6
2015年	54.6	15.7	7.0	4.2	4.8	1.9	1.6	2.6	2.9	1.0	3.8	313	4.8	8.3
2012年	51.9	19.8	6.3	4.1	3.4	2.6	2.2	1.5	1.5	0.7	6.0	268	6.7	8.3

※下線数字は「2023年」より5ポイント以上少ないことを示す

※薄い網かけ数字は「2023年」より5ポイント以上多いことを示す

※組織率は会計年度任用職員、臨時・非常勤等職員を組織している組合における職員数の計に対する組合員数計の比率

各組合における会計年度任用職員、臨時・非常勤等職員の組合員数の人数をみると、自治体労組のうち422組合が組織化しているが、このうち111組合、すなわち4分の1の組合は組織している人数が5人未満である。個人加盟に近いかたちで組織している組合も少なくない（第2-10表）。

第2-10表 会計年度任用職員、臨時・非常勤等職員を組織している組合での組織している組合員数の分布（組合数）
【会計年度任用職員、臨時・非常勤等職員を組織している自治体労組、臨時・非常勤労組】

	組合員数 組織している	組織している会計年度任用職員、 臨時・非常勤等職員の組合員数					の臨 会 組 時 計 合 ・ 年 員 非 度 の 常 任 勤 用 計 等 職 員 、 人 職 員 、 数
		5 人 未 満	5 人	1 0 人	5 0 人	1 0 人	
自治体労組計	422	111	65	157	51	38	15,924
都道府県職	42	5	2	17	11	7	2,576
市町村職計	347	87	58	132	39	31	13,022
県都・政令市職	59	10	5	18	12	14	3,969
市職	233	57	40	93	26	17	8,404
町・村職	55	20	13	21	1	0	649
事務組合・広域連合労組	33	19	5	8	1	0	326
臨時・非常勤労組	140	10	10	74	27	19	7,041

自治体職員が働き方を変えれば地域が変わる

※1面から続く

自分の言葉で話す会議を 役場はまちのバックオフィス



西村佳哲さん(取材日:6月26日)

多くの人の《働き方》を見つめてきた西村さん。彼の眼には、自治体職員の仕事ぶりは、どのように写っているのだろうか。

徳島県の神山町と東京の二拠点生活をしたとき、役場の仕事をみて感じたのは、職員数が少なく、職員1人ひとりが自分の仕事で手いっぱい、周囲と話し合っただけで何かを創り出す経験が少なくなっているんだな、ということでした。

既存業務を問題なくこなすだけでは新しい仕事は生まれません。ですが、どんな組織にも新しいことを始める人はいるものです。住民がそういう職員を応援して、役場にフィードバックができるといいと思います。

やめ方を教わり、慣れる

新しいことを始めるためには、時代に合わない古い仕事をやめる必要があります。ところが、やめるのは難しい。クリエイティブにやめることを、上手にやめた

役場はまちのバックオフィスです。企画・総務部門が明るくノリがいいと組織は元気になる。役場の雰囲気は地域の雰囲気を作り出すので、とても大事です。自治研集会は、参加者の皆さんがヨコの交流ができる貴重な場だと思います。私も楽しみにしています。

第40回自治研集会在島根

1日目 10月4日(金) 全体集会 10:00~17:00 (会場:くにびきメッセ)

自治研セッション 13:00~16:00

「1%の仕事から考える。課題が価値に変わる時」

◎登壇者 西村佳哲さん(働き方研究家)
藤井誠一郎さん(立教大学教授)
前田 真さん(自治労東大阪)

2日目 10月5日(土) 分科会 9:00~16:00 (会場:くにびきメッセ他)

- 第1分科会 「定員制:先着80人」
ようこそ島根へー自治研入門リターンズ
会場「ホテル白鳥」
- 第2分科会 地方を変える、AIの力
- 第3分科会 公務職場を魅力あるものにするために
- 第4分科会 もう知らないでは済まされない
LGBTQ+【実践編】
- 第5分科会 いのちを守る防災・減災計画
震度7・その時あなたは
- 第6分科会 地域公共交通の現状と課題
交通弱者をつくらないまちづくり
- 第7分科会 中山間地の地域づくり
会場 浜田市「石中央文化ホール」
- 特別分科会 「定員制:先着60人」(開催県本部主催)
世界遺産の町で学ぶ歴史と暮らし
会場 大田市「石見銀山世界遺産センター」
- 特別分科会 地域から考えるカーボンニュートラル

ILOで日本案件が個別審査に 石上委員長が労働者代表で発言

労働基本権問題



個別審査で発言する石上委員長

6月3~14日にスイス・ジュネーブで第112回ILO総会が開かれ、条約の適用状況を審査する基準適用委員会の「個別審査」に、日本の公務員の労働基本権問題が2018年の「個別審査」に上り、石上委員長が連合代表の一員として出席。日本政府の誠実な対応を求めて発言した。

「個別審査」は、日本政府が2018年の「個別審査」における議長集約で「自律的労使関係制度について社会的パートナーと協議する」等を内容とした5課題(囲み参照)を示されたことに対し、政府は誠実に向き合っていないことを指摘。日本の公務員の労働基本権問題の根本的かつ抜本的な解決に向けた日本政府の誠実な対応を導く本委員会の討議と結論を要請する」と強く主張した。

労働者側スークスパーソンも日本政府に対し、社会的パートナーとの協議を求め、2026年までにこの問題を解決するためのロードマップと行動計画を早急に策定し、2024年9月までに専門家委員会に提出すること等を求めた。

日本案件第87号条約(2018年) 個別審査議長集約

①自律的労使関係制度の社会的パートナーとの協議・検討
②消防職員委員会制度の機能に関する課題等についての情報提供
③消防職員が警察と同一視されるという政府の見解等についての社会的パートナーとの協議、協議結果の情報提供
④刑事施設職員の団結権についての社会的パートナーとの協議・検討
⑤人事院の手続の中立性、調停・仲裁機能についての社会的パートナーとの協議・検討

日本案件第87号条約 個別審査議長集約(2018年)

- ①自律的労使関係制度の社会的パートナーとの協議・検討
- ②消防職員委員会制度の機能に関する課題等についての情報提供
- ③消防職員が警察と同一視されるという政府の見解等についての社会的パートナーとの協議、協議結果の情報提供
- ④刑事施設職員の団結権についての社会的パートナーとの協議・検討
- ⑤人事院の手続の中立性、調停・仲裁機能についての社会的パートナーとの協議・検討

規定した条約。日本は1965年6月14日批准。この条約では、団結権が与えられないのは軍隊と警察に限られているが、日本の公務員法制では消防職員、刑事施設職員なども警察と同視されるとの理由で団結権が否認されるなど、国内法の整備が不十分な状態にある。

会計年度任用職員に勤勉手当支給が実現 栃木・鹿沼市職労

組合の存在価値を実感



栃木・鹿沼市職労の臨時・非常勤等職員連絡委員会 木村恵子さん(中央)、瓦井雅俊委員長(左)と清水直紀書記長(右)

今年6月、自治法改正により多くの自治体で会計年度任用職員にも勤勉手当が支給された。

支給日を迎えた単組のひとつに現場の声を聞いた。

「『一時金が多すぎる。計算間違っていない?』って、同僚からLINEが入ってきたんです」と、木村恵子(写真中央)さんが笑う。一時金は、期末手当と勤勉手当から成り、夏冬それぞれ期末手当が1.225カ月、勤勉手当は1.025カ月(国の制度)。

これまで期末手当だけ支給されていた人から見れば、倍増に近い。

「これこそ組合で勝ち取ったものよと仲間に宣伝しています。賃金改定4月遡及のときも学習会で説明して、新規加入者がありました」。そして「組織内国会議員など関係者のご尽力のおかげ」と、木村さんは振り返る。

今後の課題はとの問いには、「現行4号の昇給の頭打ちを引き上げ、当面、県並みの8号に。病気休暇の整備も」と話した。

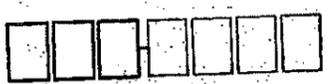
『政治とのつながり』を実感



臨時・非常勤等職員全国協議会 議長 中谷 公子 (自治労くしろ児童厚生員ユニオン)

勤勉手当の支給を可能にした今回の地方自治法改正は、私自身、政治と労働組合運動が繋がっていることを、身をもって実感した出来事だった。22年11月、ダンホール50箱ほどの、皆さんが書いてくれた勤勉手当支給を求める署名を、配送のお兄さんと一緒に総務省に運んだことは忘れられない。皆さんの思い、組織内議員の尽力、各単組の頑張り、手にした昨年の倍の金額の手当は、組合の必要性を感じさせたのではないかと。これからも、ともにがんばろう。

料金受取人私郵便
印橋中央局
承認
2093
差出有効期間
令和8年6月
30日まで
(切手不要)

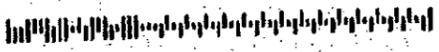


371-8790

團原敬行

自治労連群馬県事務所

前橋市本町3丁目9-10



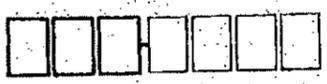
群馬県自治体一般労働組合
自治労連・群馬県事務所

〒371-0023 前橋市本町3-9-10

TEL & fax 027-243-5539

E-mail jcrr-g@dan.wind.ne.jp

ホームページは「群馬県自治体一般」で検索



会計年度任用職員

高崎市立新町中学校

様

局

2024年7月吉日

自治労連群馬県事務所 事務所長 團原 敬

前橋市本町3-9-10 027-243-5539

会計年度任用職員さんへ

027-327-7868

アンケートへのご協力のお願い

自治体職員の一員として業務に邁進されていることにより感謝申し上げます。
私たち自治労連が取り組んだ会計年度任用職員アンケートの結果がマスコミや国会で取
り上げられました。また、総務省への要請行動なども行った結果、期末・勤勉手当の支給、
賃上げ分の4月遡及の実施など一部で改善されました。

しかし、まだまだ処遇改善されたい状況が全国的にあります。
会計年度任用職員制度を抜本的に改善するためには、地方公務員法の改正を求めていく運
動が必要です。そこで私たち労働組合が、全国の会計年度任用職員さんにアンケートに回答
いただき、現場の声をまとめて世論に訴え、法改正を求める運動を行っています。

更に多くの人の声を集め処遇改善を求めるためにも、あなたの声を聞かせてください。
アンケート回答期限は8月末日です。アンケート用紙に記載してあるQRコードをスマホ
で読み込んでいただいてデジタルフォームで回答してください。

手書きで回答したい方は、同封の返信用封筒で、切手を貼らずに投函してください。



From: 高崎市役所職員労働組合
2024/07/05 14:53 高崎市立新町中学校

0273277868

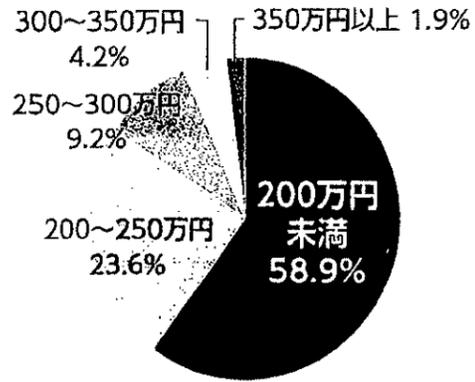
(FAX)0274422806

P.0001/0001

2024/07/05 17:46

#744 P.001/003

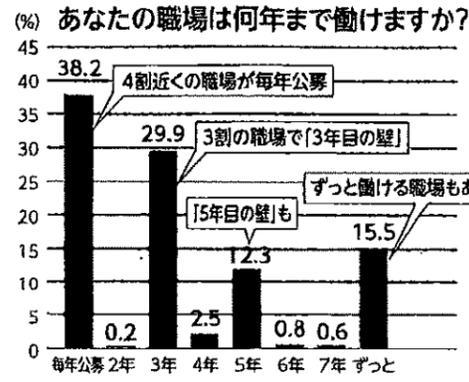
6割はワーキングプア!



自治労連(ほこいか2022アンケート)より作成

約6割の会計年度任用職員が年収200万円以下=ワーキングプアの水準で働いています。

雇用は細切れ不安定…



令和3年度会計年度任用職員制度の施行状況等に関する調査(総務省)より作成

毎年公募、3年ごとに試験の受けなおし……2024年度末にも多くの自治体でいっせい公募が!

こうした問題をアンケートや署名で社会的に可視化した結果…

- ・会計年度任用職員のボーナスの増額(勤勉手当支給)が可能になりました!
- ・正規職員と同じように給料の引き上げがあった場合、4月にさかのぼって支払われるようになりました!
- ・働き続けられる条件が広がりました!

→もっと働きやすい制度にするためにあなたの声が”力”になります!

だから!

アンケートで給料や働き方の実態を教えてください! 不安に思っていること、良くして欲しいと思っていることをみんなで国や自治体に届けましょう!

「会計年度任用職員」のあなたへ

もっと、あなたに聞きたい! 2023アンケート

2023年11月~実施

日本自治体労働組合総連合
(自治労連)

(所要時間は3~5分くらいです)

自治労連は2022年、全国の会計年度任用職員のみなさんに「いまだから聴きたい!2022アンケート」を行い、2万人以上の方から回答をいただきました。みなさんに寄せていただいた声が、雇用の継続やボーナスの拡充といった前向きな変化を生み出しています。前回に引き続き、みなさんの実態や思いを集めて、誰もが安心して働き続けられる制度づくりや処遇改善につなげられるよう取り組んでいきたいと考えています。

前回回答された方も、今年はじめて回答される方も、みなさんのご協力をよろしくお願いします。



ウェブで回答する方は
こちらから

1. あなたが勤務している都道府県および市区町村名をご記入ください

2. あなたの年齢は?

- ①10代 ②20代 ③30代 ④40代 ⑤50代 ⑥60代 ⑦70歳以上

3. あなたの性別は? ①男性 ②女性 ③無回答

4. あなたの勤続年数は? (臨時・嘱託員期間を含む)

- ①1年未満 ②5年未満 ③10年未満 ④15年未満 ⑤15年以上

5. 勤務時間について

- (1) 勤務時間による就業形態は?
①フルタイム(正規職員と同じ) ②パートタイム(正規職員より短い)
- (2) 週何日、1日何時間働いていますか?
週()日 1日()時間()分



5 (2)
週 () 日
1日 () 時間
() 分

6. 仕事の内容について

- (1) 現在の職種は?
①一般事務、学校事務等 ②保育士 ③調理員 ④用務員 ⑤学校の介助支援員
⑥放課後児童支援員 ⑦図書館司書 ⑧看護師 ⑨保健師 ⑩消費生活相談員
⑪その他()
- (2) 仕事の内容や、性質、責任の程度は?
①主に正規職員を補助する仕事 ②正規職員とほぼ同じ仕事
③正規職員の指示を受けない専門的な仕事 ④その他()

7. あなたは仕事にやりがい・誇りを持っていますか?

- ①持っている ②少し持っている ③あまり持っていない ④持っていない ⑤どちらともいえない

8. あなたの職場で公募は?

- ①毎年公募 ②3年に1回公募 ③5年に1回公募 ④更新に実質制限なし
⑤わからない ⑥その他()

会計年度任用職員の あなたへ

もっとあなたに聞きたい

前回
答えてくれた
2万人を超える
みんな
ありがとう!

誇りと誇りの
GTアクション
キャラクターの
「ほこいかちゃん」

今年もみんなの
声や思いを一緒に
届けるホコ!

2023
アンケート

自治労連 
〒112-0012 東京都文京区大塚 4-10-7
Tel 03(5978)3580 Fax 03(5978)3588

From: 高崎市役所職員労働組合 2024/07/05 14:54 高崎市立新町中学校 0273277868
P.0001/0001 2024/07/05 17:47 #744 P.003/003

9. 仕事を失うことに不安やストレスを感じることは?

- ①ある ②少しある ③あまりない ④ない ⑤どちらともいえない

9

10. おもに家計をささえているのは誰ですか?

- ①自分 ②配偶者・親など ③自分を含む複数 ④その他 ()

10

11. 昨年(2022年1月~12月)の会計年度任用職員としての年収は?
(勤務年数1年以上の方へ)

- ①100万円未満 ②100~150万円未満 ③150~200万円未満
④200~250万円未満 ⑤250~300万円未満 ⑥300~350万円未満
⑦350万円以上 ⑧わからない

11



12. 一時金(ボーナス)はもらっていますか(もらえますか)?

- ①はい ②いいえ ③わからない

12

13. あなたが改善してほしいことは何ですか?(3つまで)

- ①継続雇用にしてほしい ②賃金を上げてほしい
③毎年、賃金を上げてほしい(定期昇給) ④一時金(ボーナス)がほしい、上げてほしい
⑤パワハラ、セクハラなどハラスメントをなくしてほしい ⑥時間外労働をなくしてほしい
⑦有給休暇がほしい、増やしてほしい ⑧病気休暇を有給にしてほしい
⑨有給の特別休暇(生理休暇、忌引き休暇等)がほしい ⑩休暇を取れるようにしてほしい
⑪退職金がほしい ⑫その他 ()
⑬特になし

13-1

13-2

13-3

14. 労働組合加入について

- ①すでに加入している ②話を聞きたい ③わからない

14

15. 日頃感じていることをお聞かせください(自由記述)

・職場で疑問に思うこと、不満に感じることなど、何でも自由にお書きください

・労働組合に期待することがあれば、お書きください

よろしければ、職場・お名前をお書きください。

職場	
お名前	
連絡先	

ご協力ありがとうございました

◎答えていただいたデータは、会計年度任用職員制度の処遇改善を実現する目的以外には使用しません。

【参考】

全体にかかる課題で、共有したい事項

①福井県本部：「Jアワード 2024」（組織強化・拡大単組の表彰制度）

『Jアワード2024』と銘打ち、組織の強化・拡大に寄与した単組に対し、表彰・報奨金授与する制度を新設。新規採用者および高齢層職員の組合加入を促した。

要件は、下記の4点。

- ①組織人員増昨年比2%
- ②新採加入率100%
- ③定年延長職員組織率100%
- ④県本部が指定する助成金制度を活用した取り組みの実施（県本部委員長を講師とする学習会（講演の演題は10数項目から選択））

4つを達成した単組にプラチナアワード、3つを達成した単組にはゴールドアワードを贈呈。

これまでに2項目以上を達成した単組はなし。定年延長などでそもそも組織化対象者がゼロの単組についてどう扱うかは検討中。

②静岡県本部：ブロック活動からの単組活性化など

ブロック会議は、これまで次の県本部役員選出のための会議であり、年1～2回の開催にとどまっていた。しかし、今年は（書記長出身ブロックで）すでに6回実施し、役員同士でも話ができる関係になり、例えば総務署名なども、県本部会議での提起だけではなく、ブロックで理解深めることが可能になっている。

単組も、「県本部に言われたから」だけでは新しい取り組みはスタートできない（県本部との距離感や単組役員の繁忙感）。自分事としてとらえるためには、ブロック会議などが動機付けにもなる。

これを通じ、県本部・単組ともに役員が交代しても、「あの人が言うならやらなければ」「分からなかったらあの人に聞けばいい」という信頼感と次への引継ぎを重視していく。

なお、県本部会議への単組参加率はこれまで肌感覚としてのみだったが、参加者をリスト化し、見える化と参加者を担い手育成につなげることをめざしたい。