2024年10月30日　全面ウェブ開催

2025年度第１回県本部組織強化・拡大担当者会議
および県本部新採組織化対策会議
議案・資料集

目　次

1.	日程	・・・	1
2.	本部提起等		
	（１）本部提起① 組合員の将来推計について	・・・	２
	（２）本部提起②－１ 新規採用職員の組合加入の取り組みpart１	・・・	22
	（３）事例報告①　高知県本部 高知県職（青年部）と連携した新採加入の取り組み	・・・	33
	（４）事例報告②　群馬県本部 単組状況の把握と支援 ～月１回の単組オルグ・底上げシートに基づくグループ討議など～	・・・	45
	（５）本部提起②－２ 新規採用職員の組合加入の取り組みpart２	・・・	46
	（６）事例報告③　沖縄県本部 相互プレゼンによる組合説明会内容のバージョンアップとその後の取り組み	・・・	66
	（７）事例報告④　宮崎県本部 新採対策会議でのグループ討論の設定	・・・	67
	（８）事例報告⑤　神奈川県本部 新採加入の取り組み	・・・	68
	（９）本部報告 【臨職協】グーグルフォームを用いた単組の取り組み集約について	・・・	70
3.	まとめ		

全日本自治団体労働組合

会議日程

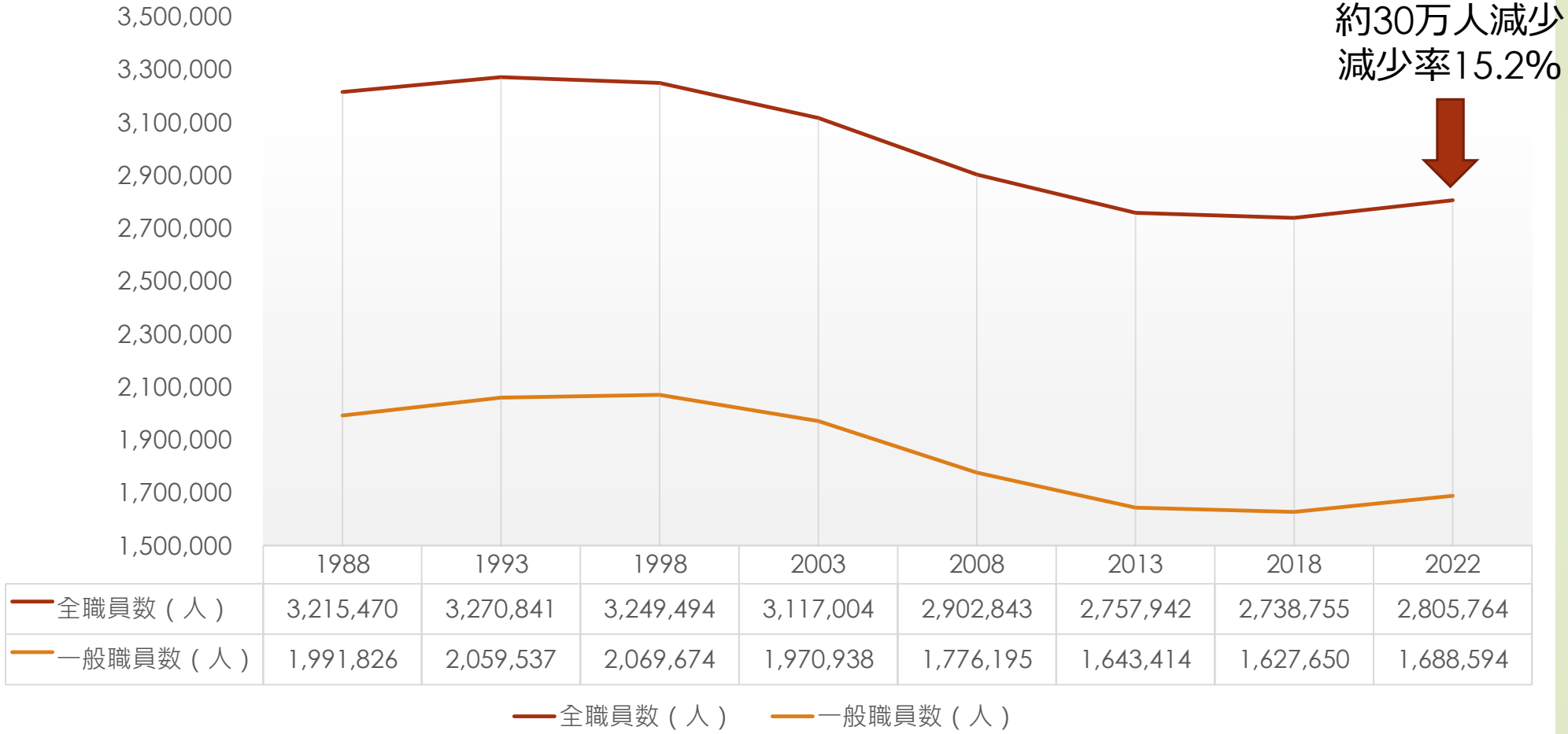
13：30	開会	司会：外山局長
13：32	本部あいさつ	木村副委員長
13：40	本部提起① 組合員の将来推計について	比田井局長
14：10	本部提起②-1 新規採用職員の組合加入の取り組み part１	郷局長
14：30	事例報告①：高知県本部 高知県職（青年部）と連携した新採加入の取り組み	荒川組織拡大専門員
14：40	事例報告②：群馬県本部 ～月 1 回の単組オルグ・底上げシートに基づくグループ討議など～	飯島書記長
14：50	休憩	
15：05	本部提起②-2 新規採用職員の組合加入の取り組み part２	郷局長
15：40	事例報告③：沖縄県本部 相互プレゼンによる組合説明会内容のバージョンアップとその後の取り組み	大城組織拡大専門員
15：50	事例報告④：宮崎県本部 新採対策会議でのグループ討論の設定	重黒木副委員長
16：00	事例報告⑤：神奈川県本部 新採加入の取り組み	高尾組織拡大専門員
16：10	質疑討論（事例報告への質問含む）	
16：50	本部報告：【臨職協】グーグルフォームを用いた単組の取り組み集約について	外山局長
16：55	まとめ	石井総合局長
17：00	閉会	

組合員の将来推計について

2025年度第1回県本部組織強化・拡大担当者会議および県本部新採組織化対策会議

総合組織局強化拡大局長　比田井　修

地方公務員職員数の推移



	1988	1993	1998	2003	2008	2013	2018	2022
全職員数（人）	3,215,470	3,270,841	3,249,494	3,117,004	2,902,843	2,757,942	2,738,755	2,805,764
一般職員数（人）	1,991,826	2,059,537	2,069,674	1,970,938	1,776,195	1,643,414	1,627,650	1,688,594

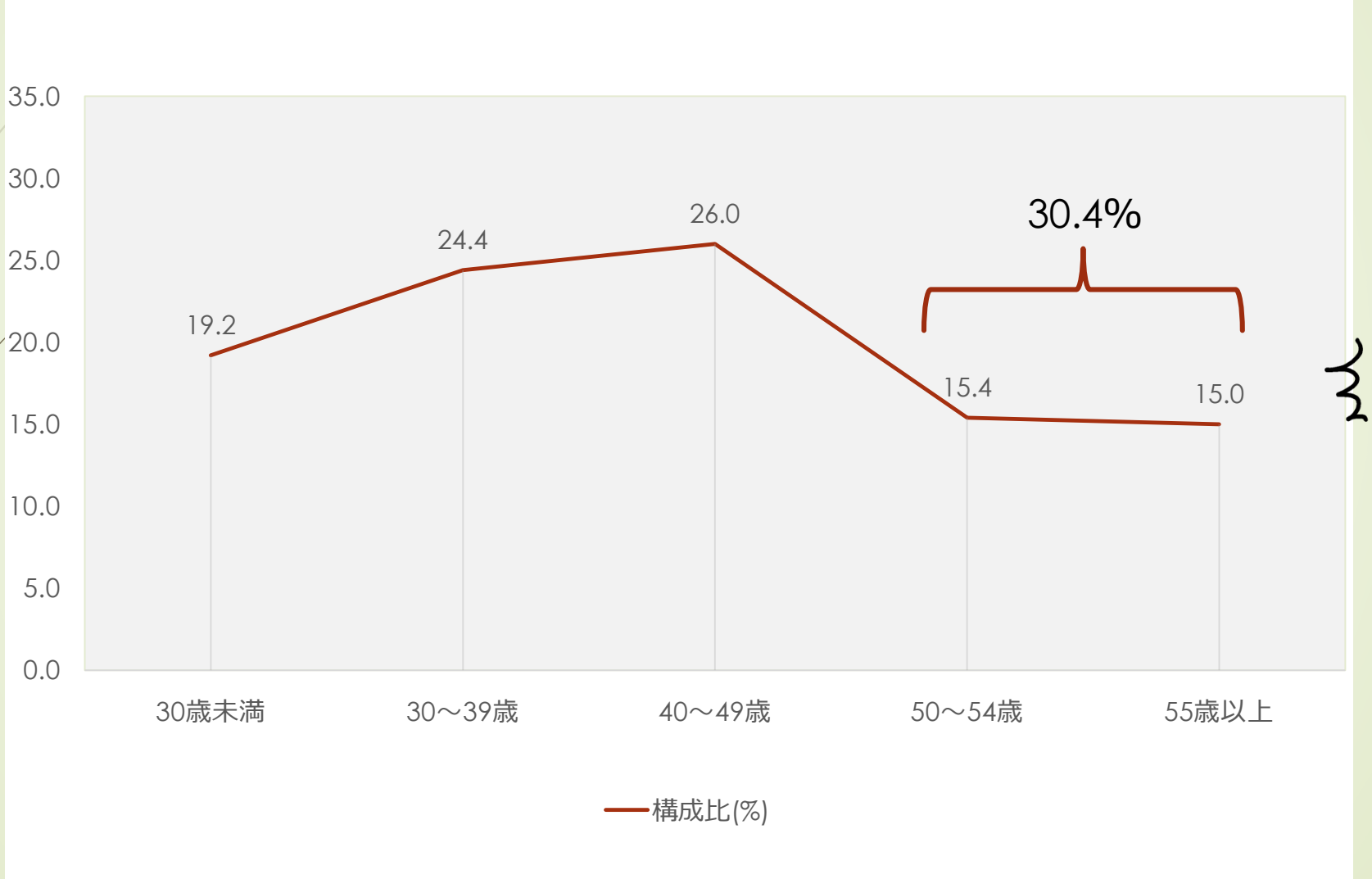
総務省調査（全職員＝一般＋教育＋警察官）

地方公務員の平均年齢の推移

	1968年	1973年	1978年	1983年	1988年	1993年	1998年	2003年	2008年	2013年	2018年	2022年
平均年齢（歳）	35.0	34.6	35.9	37.2	38.9	39.5	40.9	42.6	43.7	42.8	42.2	42.1

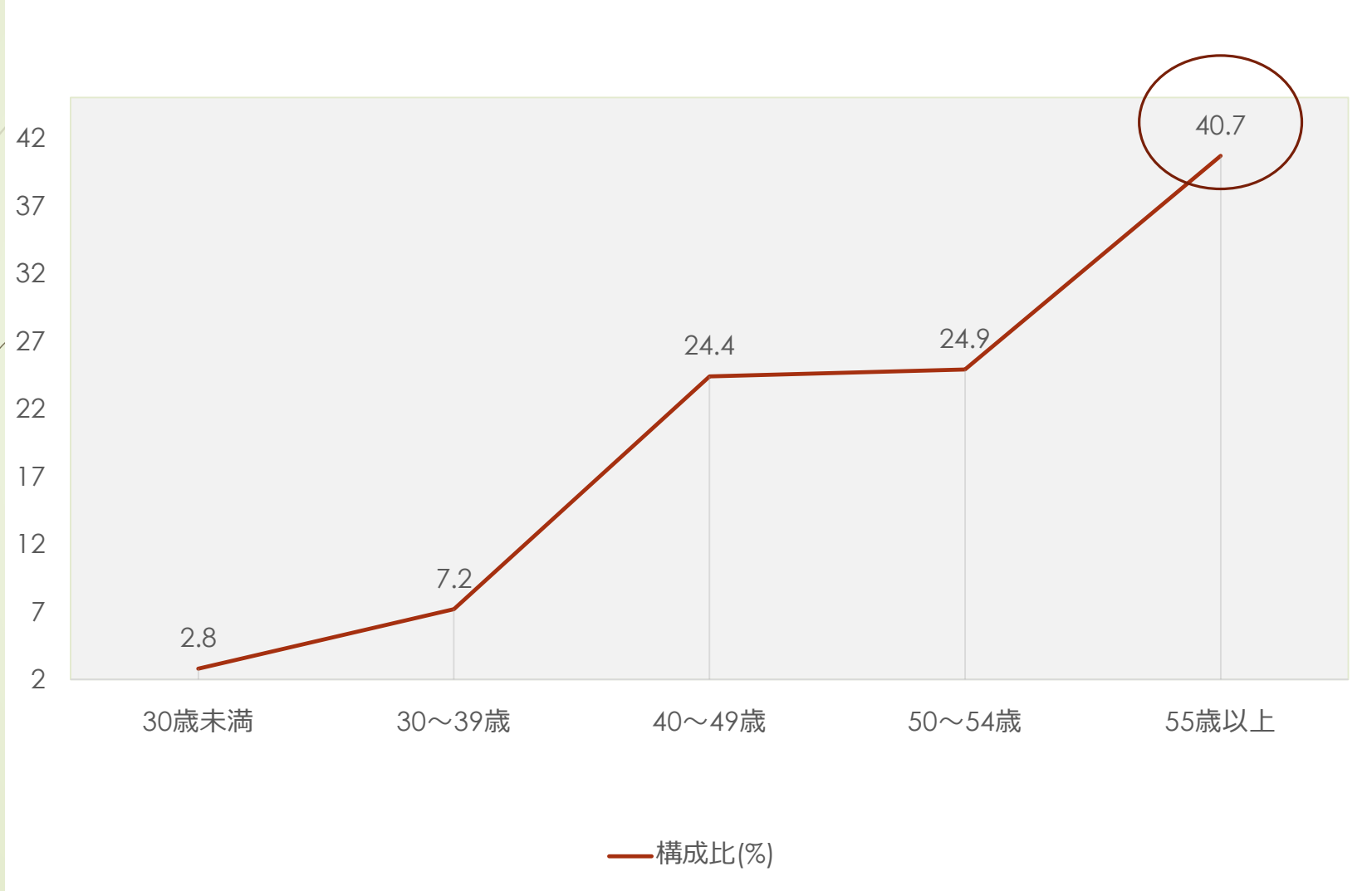
総務省調査（2022年4月1日）

地方公務員の年齢構成比率（一般行政職）



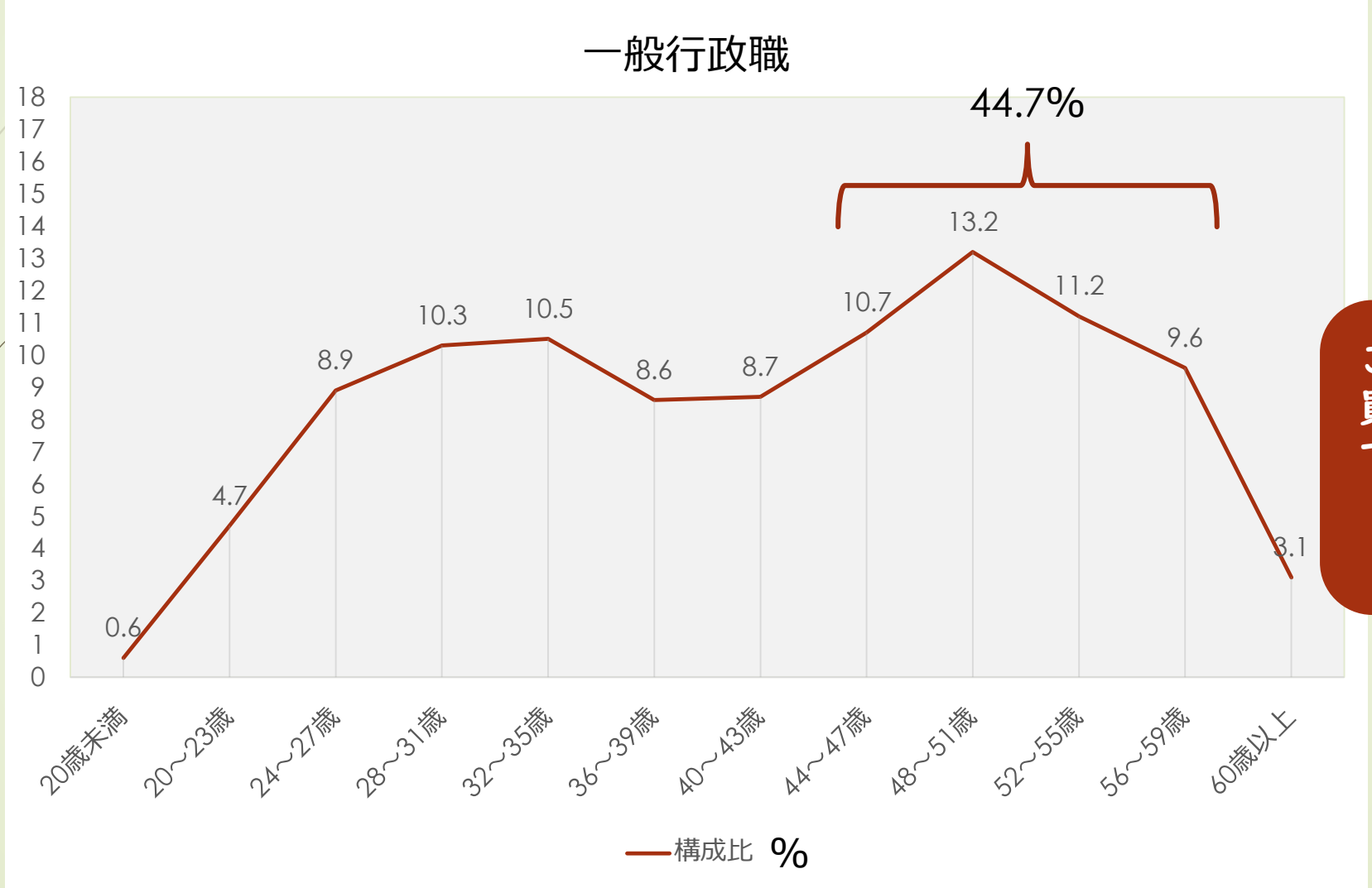
総務省（2022年4月1日）

地方公務員の年齢構成比率（技能労務職）



総務省（2022年4月1日）

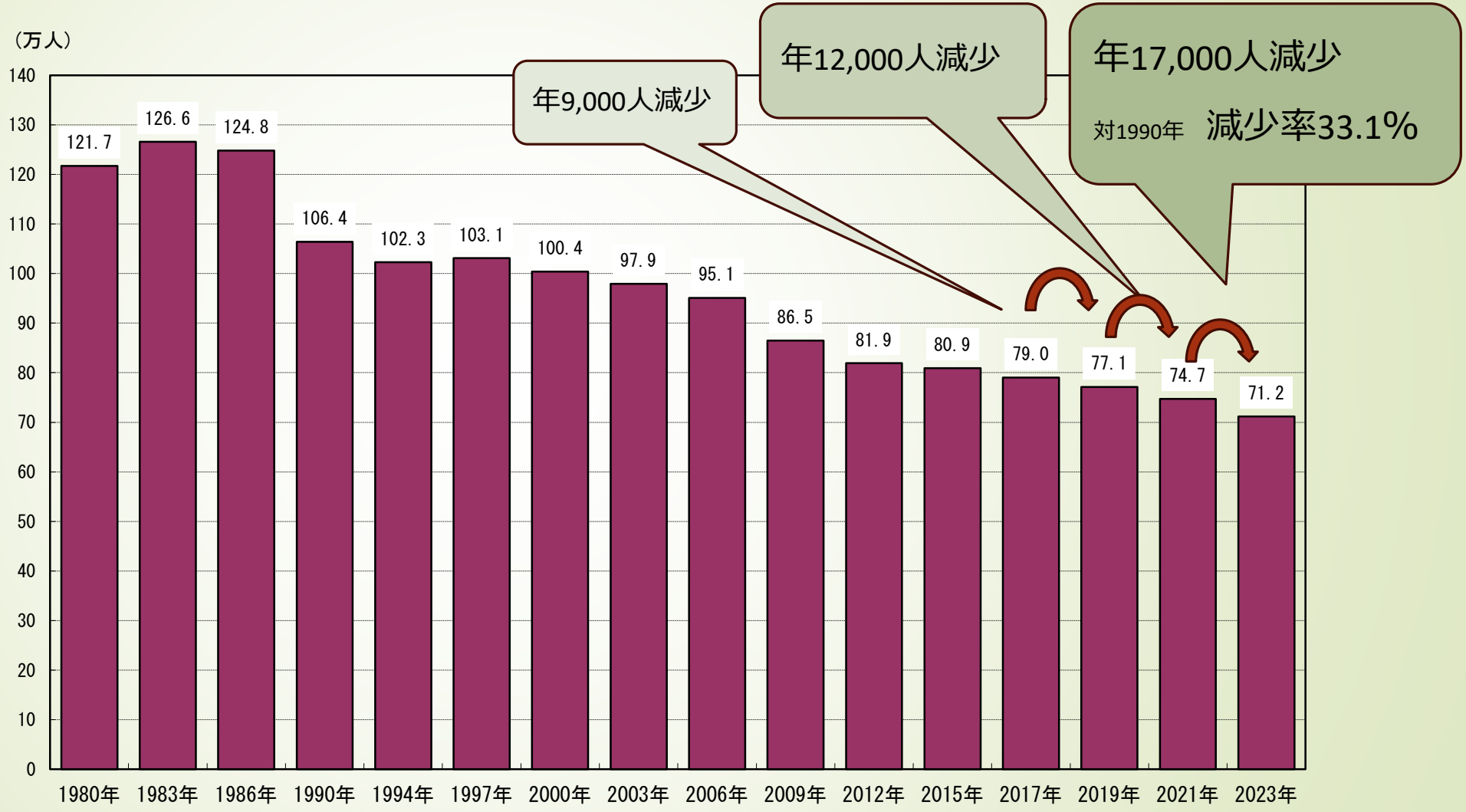
地方公務員の年齢構成比率（詳細版）



このグラフは組合員の年齢構成と似ていることを覚えておいてください。

総務省（2022年4月1日）

自治労組合員数の推移



自治労組織基本調査2023

自治労組織率の将来推計

推計の対象

都道府県、県都・政令市、一般市、町村の正規職員（公共交通を除く）

データ

・2021年自治労組織実態調査を使用　組合員747,021人のうち**591,676人**（79.2%）

・国立社会保障・人口問題研究所による人口推計（2018年推計）

・総務省　地方公共団体定員管理研究会

「地方公共団体における適正な定員管理の推進について」（202年3月）

・総務省　地方公務員給与実態調査結果（2020年4月1日）

考え方

予測可能なこと
・人口減少に伴う自治体で勤務する正規職員数（定員数）の抑制 ⇒　組合員対象数に影響

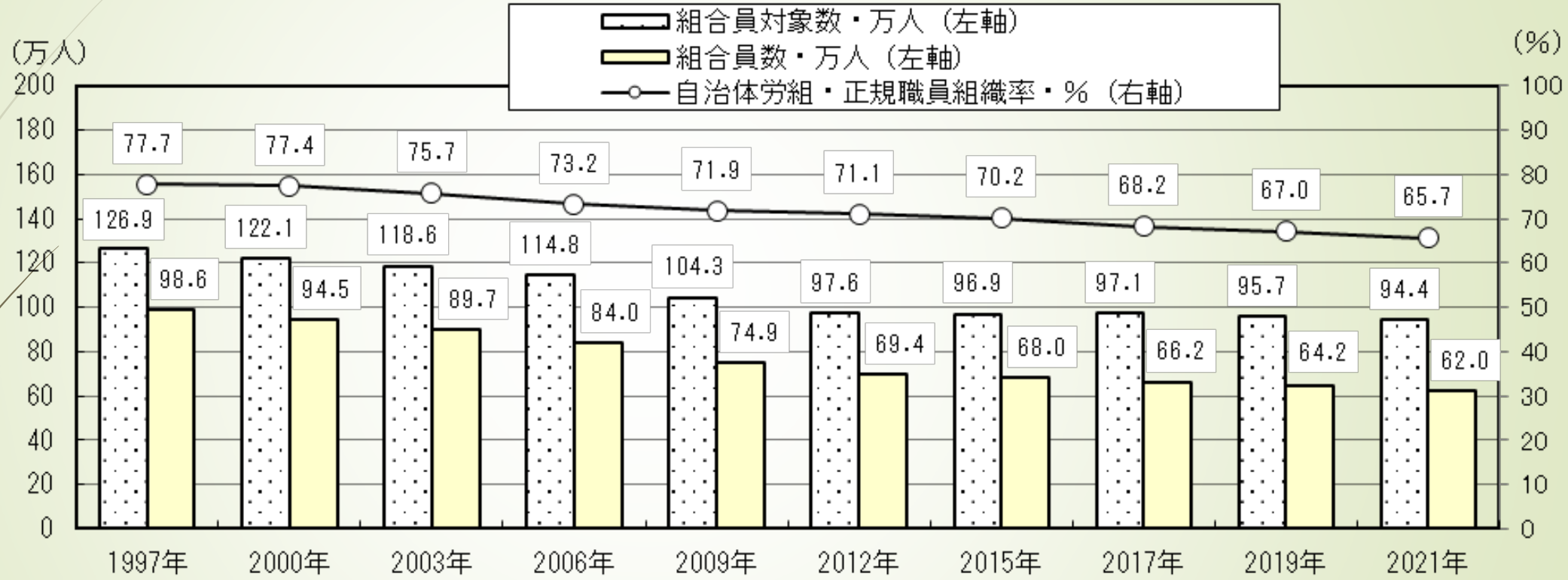
予測不可能なこと

・組合費のチェックオフ廃止など労使関係の変化に伴うイレギュラーな組織への影響
　⇒　脱退者数に影響
・自治体の合併や道州制など国の政策変更があった場合の組織対象数の変動
　⇒　組織対象数に影響
・正規職員以外の組合員の組織化方針による影響
　⇒　組織対象数に影響

※計算にあたっての留意点

1. 定年延長について加味していません。定年延長が進んだ場合、正規職員組合員数の減少は若干であるが緩和される。
2. 職種構成を勘案していません。
　（現業職が主体の組合の場合、職員数は人口とは関係なく変動することも予想されますが、これは勘案していません）
3. 組織率の変動ペースは、2009年調査、2021年調査の２地点の差から年間の変動ペースを計算しています。それぞれの調査年が例外的な年であった場合、適切な推計とならない恐れがあります。
4. 採用者数は、「退職者数」（「定年退職者」＋「定年前退職者」＝職員・組合員の年２％）に対し、人口変動にともなう職員数の減少分（増加分）を差し引いた（加算した）人数としています。

自治体労組における正規職員と組織率の推移



※推計で除外している公営交通の正規職員を含む人数【自治労組織基本調査2021】

推計の対象全体でみた正規職員組合員の推計値

2021 2025 2030 2035 2040 2045

	2021年（実績）	2025年	2030年	2035年	2040年	2045年	2030年までの９年間の変動	2045年までの24年間の変動
正規職員組織対象（年齢構成加味せず）	907,684	897,243	884,243	869,227	852,508	834,798	−23,441	−72,886
Ａ－a. 組織率モデル・組織率維持	591,676	583,876	574,539	563,968	552,306	540,018	−17,137	−51,658
Ａ－b. 組織率モデル・変動ペース継続	591,676	559,190	519,827	482,400	449,759	423,200	−71,849	−168,476

推計モデル

A-a：組織率維持⇒これまでの組織率を維持したものとした推計

A-b：組織率変動⇒2009年～2021年の組織率の変動が継続しているものとした推計

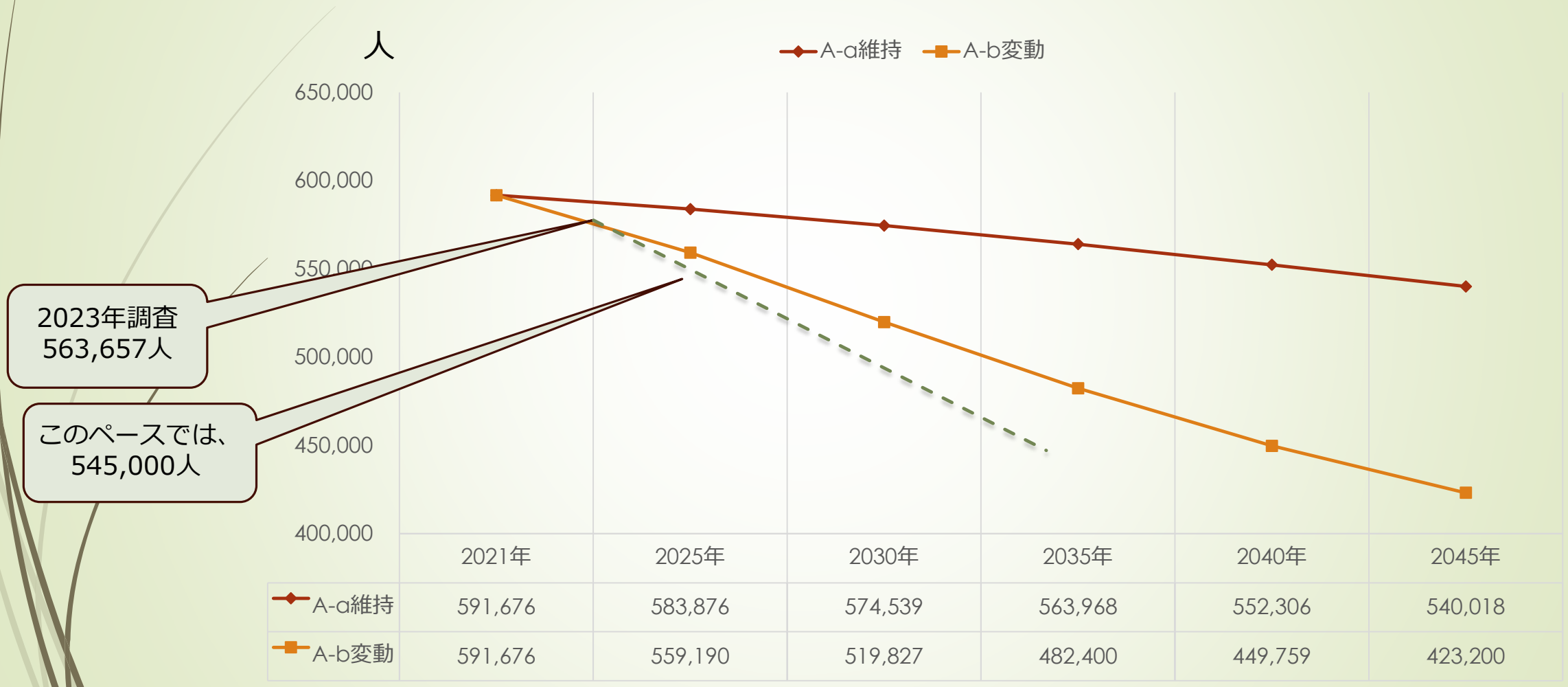
算出

①自治体ごとの人口推計をもとに

②自治体ごとの職員数を推計し

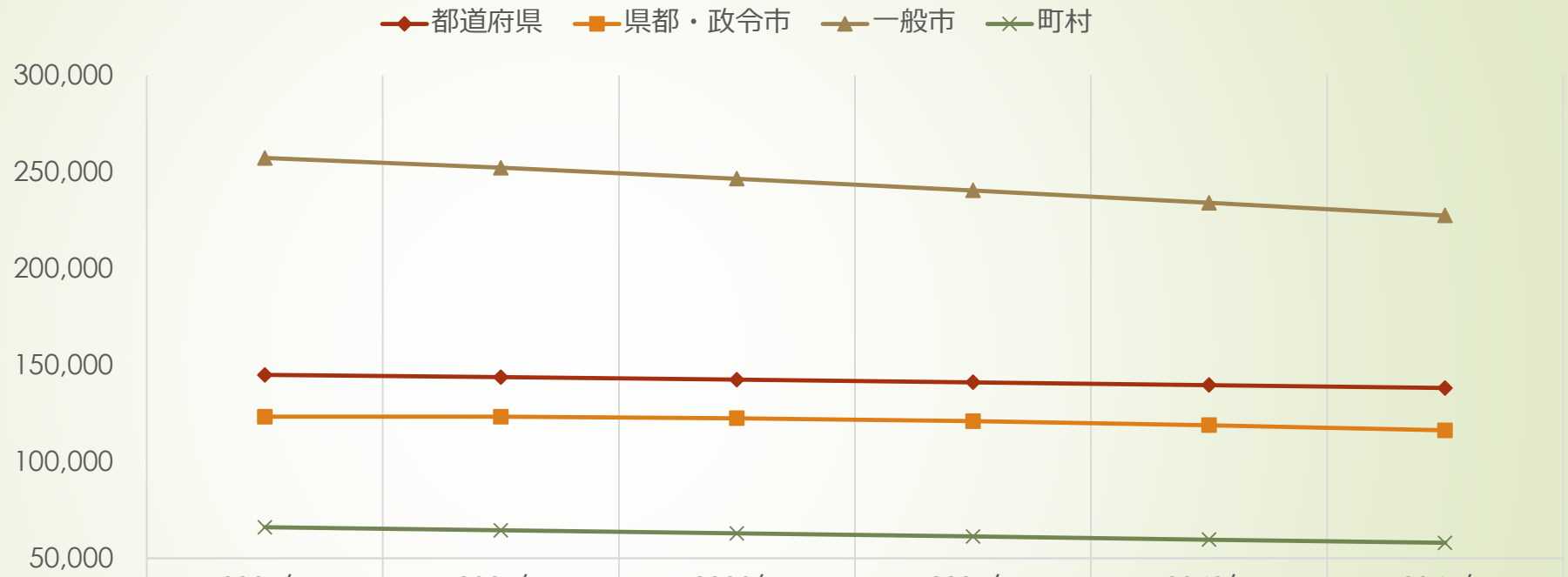
③各自治体での自治労の正規職員組織率を適用し組合員数を推計

組合員数の推計値



	2021年	2025年	2030年	2035年	2040年	2045年
A-a維持	591,676	583,876	574,539	563,968	552,306	540,018
A-b変動	591,676	559,190	519,827	482,400	449,759	423,200

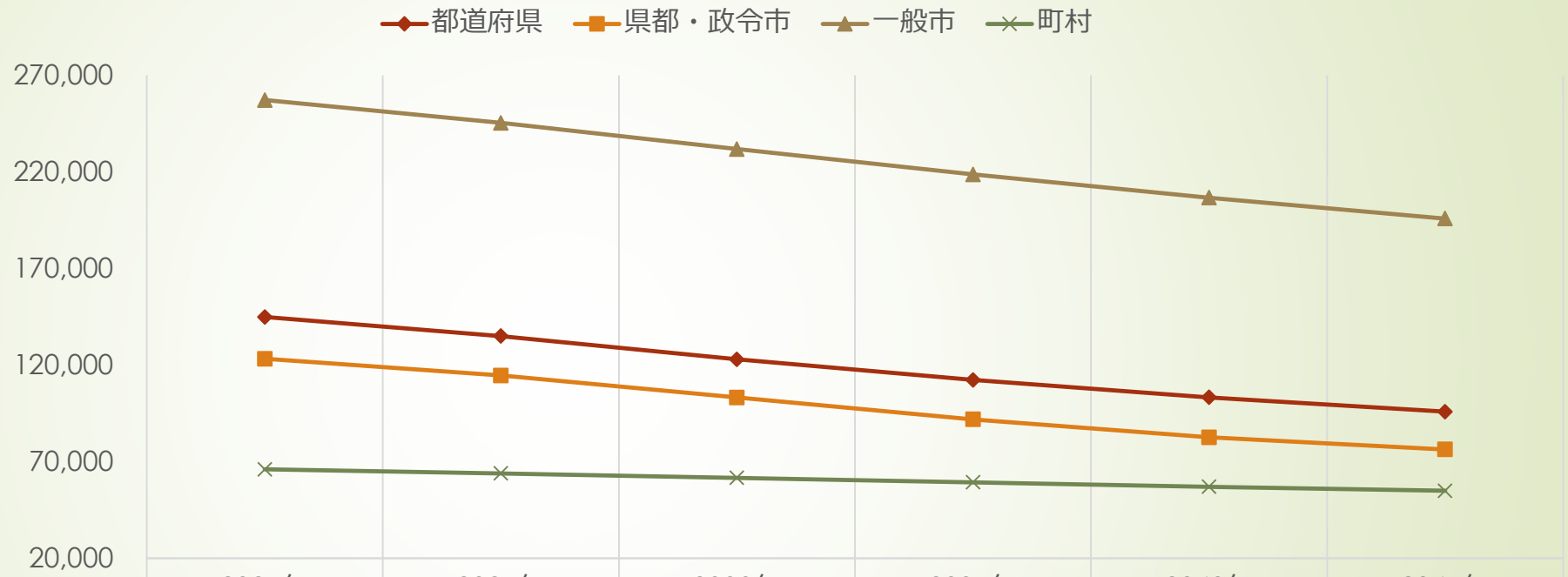
団体区分ごとにみた推計値（A-a組織率維持）



	2021年	2025年	2030年	2035年	2040年	2045年
都道府県	144,971	143,803	142,521	141,148	139,689	138,181
県都・政令市	123,353	123,353	122,553	121,056	118,915	116,260
一般市	257,258	252,201	246,543	240,455	234,040	227,532
町村	66,094	64,520	62,922	61,308	59,668	58,045

※2021年（実績）、および2025年以降の人数は、推計の対象としている自治体（公共交通除く）の正規職員の人数

団体区分ごとにみた推計値（A-ｂ組織率変動）



	2021年	2025年	2030年	2035年	2040年	2045年
都道府県	144,971	135,062	123,059	112,339	103,335	95,921
県都・政令市	123,353	114,699	103,248	91,948	82,631	76,405
一般市	257,258	245,447	231,860	218,737	206,703	195,911
町村	66,094	63,981	61,660	59,376	57,089	54,963

※2021年（実績）、および2025年以降の人数は、推計の対象としている自治体（公共交通除く）の正規職員の人数

考察

変動ペースよりも早い減少スピードだから、もっと減るかも…

➡ 2030年推計値から

・Ａ－ｂ変動ペースは**52.0万人**である（2021年から**7.2万人**減、年間**８千人**減）。

・Ａ－ａ組織率維持であれば**57.5万人**である（同**1.7万人**減、年**２千人**減）。

・Ａ－ａ組織率維持は**人口減少のみ**が影響したモデルであり、その減少分は1.7万人に過ぎないことがわかる。組合員数の減少見通しは、組織率の低下による影響のほうが大きい。

・しかし、2030年時点までの推計においては、Ａ－ｂ変動ペースは甘い推計といえる。なぜならこの10年間は**高年齢層の大量退職**が進むとともに、低迷する新規採用者加入率による影響が深刻化するからである。

・今回、推計の対象としていない自治体労組の正規職員組合員以外の組合員（15.5万人）が現状のまま推移したとすると、自治労の組合員は全体で**67.0万人**となる。

➡ 2045年推計値から

・Ａ－ｂ変動ペースは**42.3万人**である（2021年から**16.8万人**の減少）。

・人口減少のみが影響するＡ－ａ組織率維持であれば**54.0万人**（同**5.2万人**減）である。組織率の低下という組織事情による正規職員組合員数の減少に比べると、人口減少による影響は小さい。

・推計値が最も少ないＡ－ｂ変動ペース(42.3万人)と、今回、推計の対象としていない自治体労組の正規職員組合員以外の組合員（15.5万人）をあわせると、自治労の組合員は全体で**57.9万人**となる。

人口減少の影響より、未加入者が多いってことだよね…

まとめ

１．組合員数の減少の大部分は自治労の組織事情によるもの

・近年の正規職員組合員は年１万～１万１千人のペースでの減少。しかし、本将来推計では人口減少による職員数の減少は年間2,000人相当の影響しかない。人口減少は自治労の組合員数にネガティブな影響を及ぼすが、その影響は限定的なものである。

２．実際には予測不可能な出来事が起こりうる

・将来推計は現状の延長線上の先にある姿を示している。しかし、これまでの組合員数の減少の要因をみると、脱退者の急増、自治労からの単組脱退など特殊事例もある。しかし、これらの特殊事例は今後も起こりうるものである。それゆえ、将来は実際にはより厳しいものとなっている可能性がある。

３．2045年の正規職員組合員は変動ペースで42万人

・現在59万人の自治体労組の正規職員組合員は、その４分の１がいなくなる見通し。自治体労組の正規職員組合員以外の組合員（15.5万人）が現状のまま維持された場合、自治労の組合員は全体で57.9万人となる（Ａ－ａ変動の場合）。自治体労組の正規職員組合員以外の組合員が全体に占める比率は、2021年に20.7%であったものが2045年には26.8%に上昇する。自治体労組の正規職員組合員の減少は、結果として職場、雇用形態などの構成の多様化を進める。自治労の各級機関は、組織規模が小さくなるなかでも、職場、雇用形態によって異なる多様な課題への対応が求められる。

４．2030年までの短期では、減少速度が上がる

・層の厚い高年齢層が管理職に昇任したり、定年を迎えて退職することで脱退者が膨らむ。新規採用者加入率が低率となった場合、将来推計にそれを加味すると、正規職員組合員数の減少はよりハイペースになる。

５．新規採用者の加入率が組織率に大きく影響する

・現在の採用者数が増加しているときに新規採用者加入率が低位のまま推移すると、正規職員組織率の低下ペースが加速することになる。しかも正規職員組織率の更なる低下は、新規採用者加入率の更なる低下を引き起こす可能性が大きい。

６．2030年以降は新規採用者数が減少

・2030年以降になると新規採用者への加入の働きかけを強化しても、対象となる新規採用者は現在に比べて少なくなっている。2030年以降、組織拡大はさらに困難となる。

県本部　将来推計の活用

- 県本部ごとの将来推計を提示…バックデータとして活用

  ⇒　自治労発2024第0457号（2024年 4月 25日）

  「第16回組織基本調査　県本部・単組別調査結果等データ」
- 県本部が単組ごとに分析（可能であれば単組と一緒に）
- どの単組に、どのような対策（支援）が必要なのか

全体の取り組み課題

①新規採用者を100%組合加入させないと組織率に大きな影響が出る

②年齢構成から、管理職となる職員や60歳以上の職員が増加する

③非正規職員等の組合加入が組織維持では必須となる

④県本部や単組で将来推計に基づいた組織強化拡大計画の策定（目標設定）

⑤組織率を意識した組織拡大を

ご清聴ありがとうございました。
ともに頑張りましょう

2024年10月30日（水）web

«2025年度 第１回組織強化･拡大県本部担当者会議»

「新規採用職員の組合加入の取り組み」①

1．第16回組織基本調査
2．組織基本調査から見えた課題
3．課題克服のために
4．単組向け新採対策会議からフォローまでの取り組み

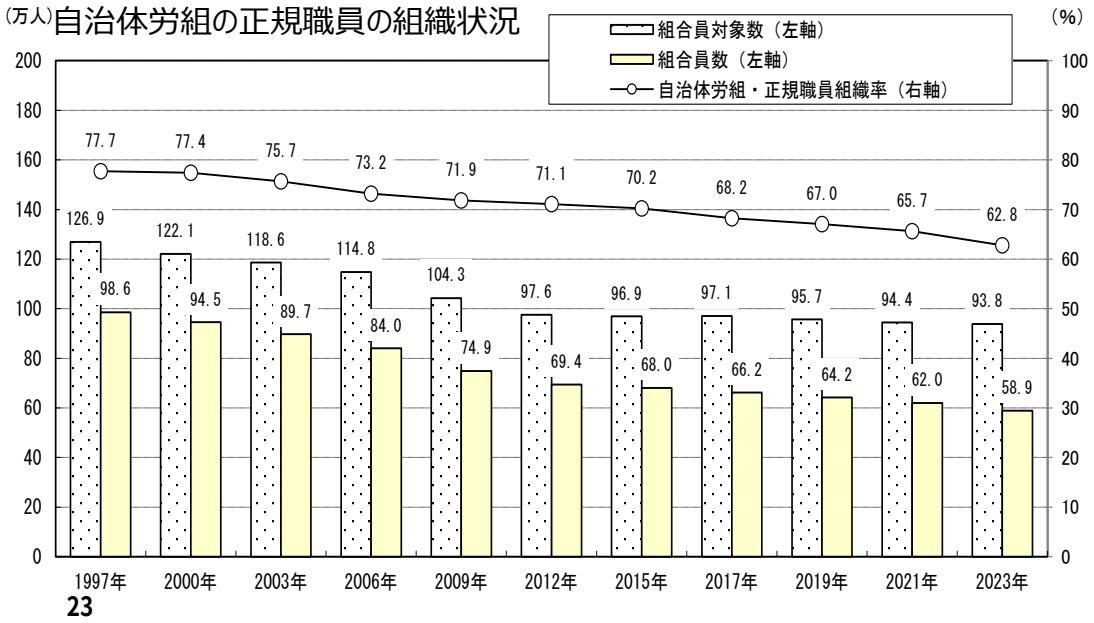
総合組織局
強化拡大局長　郷　孝幸

1．第16回自治労組織基本調査（2023年6月30日実施）

（1）正規職員の組織状況

正規職員の組織対象者数は、2021年と比較すると4,266人増加するも組合員数は31,250人減少した。全体の組織率61.8%、自治体労組では62.8%、いずれも3ポイント減少している。

				（2021年）			前回調査からの推移			
	正規職員組合員対象数	組合員数	組織率・%	正規職員組合員対象数	組合員数	組織率・%	正規職員組合員対象数の増減	組合員数の増減	増減率・%	組織率の増減
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
2015年	1,060,893	739,071	69.7	－	－	－	+1,106	−10,673	−1.4	−1.0
2012年	1,059,787	749,744	70.7	－	－	－	−59,834	−56,014	−7.0	−1.3
2009年	1,119,621	805,758	72.0	－	－	－	−96,563	−88,964	−9.9	−1.6
自治体労組計	937,938	588,760	62.8	944,055	619,844	65.7	−6,117	−31,084	−5.0	−2.9
都道府県職	258,884	141,096	54.5	262,823	152,723	58.1	−3,939	−11,627	−7.6	−3.6
市町村職計	664,177	437,817	65.9	665,693	456,832	68.6	−1,516	−19,015	−4.2	−2.7
県都・政令市職	235,828	124,574	52.8	234,371	132,753	56.6	+1,457	−8,179	−6.2	−3.8
市職	353,900	248,366	70.2	356,373	257,985	72.4	−2,473	−9,619	−3.7	−2.2
町・村職	74,449	64,877	87.1	74,949	66,094	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	15,539	10,289	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	17,511	9,482	54.1	−5,501	−2,355	−24.8	+5.2
社協労組	4,993	2,598	52.0	4,909	2,549	51.9	+84	+49	+1.9	+0.1
国保労組	4,267	3,835	89.9	4,305	3,936	91.4	−38	−101	−2.6	−1.6
市町村共済労組	1,158	1,136	98.1	1,161	1,105	95.2	−3	+31	+2.8	+2.9
書記労・直属支部	293	293	100.0	292	292	100.0	+1	+1	+0.3	・・・
全国一般評議会	14,691	10,991	74.8	16,227	12,376	76.3	−1,536	−1,385	−11.2	−1.5
社保労連	11,833	4,928	41.6	11,854	5,338	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	36,867	19,777	53.6	−7,252	−4,652	−23.5	−2.6



23

（２）正規職員採用者数と組合加入者

	（2022～2023年平均）					（2020～2021年平均）					前回調査からの推移		
	正規職員採用者数	組合加入者数	組合加入率・%	正規職員組織率・%	採用者が正規職員数に占める比率・%	正規職員採用者数	組合加入者数	組合加入率・%	正規職員組織率・%	採用者が正規職員数に占める比率・%	正規職員採用者数	組合加入者数	組合加入率の増減
2023年（22～23年平均）	50,524	27,922	55.3	61.8	4.9	–	–	–	–	–	+1,654	−820	−3.5
2021年（20～21年平均）	48,871	28,741	58.8	65.1	4.8	–	–	–	–	–	+40	−1,766	−3.7
2019年（18～19年平均）	48,831	30,507	62.5	66.7	4.7	–	–	–	–	–	+1,561	−623	−3.4
2017年（16～17年平均）	47,270	31,130	65.9	67.8	4.7	–	–	–	–	–	−201	−22	+0.3
2015年（13～15年平均）	47,471	31,152	65.6	69.7	4.5	–	–	–	–	–	+6,705	+4,649	+0.6
2012年（10～12年平均）	40,766	26,503	65.0	70.7	3.8	–	–	–	–	–	+8,766	+5,459	−0.8
2009年（07～09年平均）	32,000	21,044	65.8	72.0	2.9	–	–	–	–	–	+8,804	+5,821	+0.2
自治体労組計	45,892	26,085	56.8	62.8	4.9	45,249	27,011	59.7	65.7	4.8	+643	−926	−2.9
都道府県職	13,339	6,345	47.6	54.5	5.2	13,485	6,794	50.4	58.1	5.1	−146	−449	−2.8
市町村職計	31,794	19,211	60.4	65.9	4.8	30,978	19,708	63.6	68.6	4.7	+816	−497	−3.2
県都・政令市職	10,789	4,533	42.0	52.8	4.6	10,659	4,888	45.9	56.6	4.5	+131	−356	−3.8
市職	17,194	11,344	66.0	70.2	4.9	16,620	11,541	69.4	72.4	4.7	+574	−197	−3.5
町・村職	3,811	3,335	87.5	87.1	5.1	3,699	3,280	88.7	88.2	4.9	+112	+55	−1.2
事務組合・広域連合労組	759	530	69.8	66.2	5.1	787	509	64.7	66.2	5.1	−28	+21	+5.1
臨時・非常勤労組	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
公社・事業団労組	638	317	49.7	59.3	5.3	1,088	458	42.1	54.1	6.2	−450	−141	+7.7
社協労組	261	133	50.8	52.0	5.2	215	134	62.2	51.9	4.4	+47	−1	−11.5
国保労組	176	167	94.9	89.9	4.1	173	159	92.2	91.4	4.0	+4	+8	+2.7
市町村共済労組	70	70	99.3	98.1	6.0	54	53	99.1	95.2	4.6	+17	+17	+0.2
書記労・直属支部	–	–	–	100.0	–	–	–	–	100.0	–	–	–	–
全国一般評議会	–	–	–	74.8	–	–	–	–	76.3	–	–	–	–
社保労連	429	104	24.1	41.6	3.6	429	145	33.7	45.0	3.6	+1	−41	−9.6
独立行政法人労組	1,929	582	30.2	35.1	7.8	–	–	–	–	–	–	–	–
その他民間事業所労組	1,131	466	41.2	51.1	3.8	1,665	783	47.0	53.6	4.5	–	–	–

注１）すべての調査年で臨時・非常勤労組を除く。また、調査年によって下記の団体区分も対象外としている
18-19年平均以降：書記労・直属支部、全国一般評議会
16-17年平均：書記労・直属支部、全国一般評議会、その他民間事業所労組
注２）ここでの正規職員採用者数、組合加入者数は２年間の平均（2015年以前は３年間の平均）

24

2022年－2023年平均の採用者数は50,424人、うち組合加入者は27,922人であり、組合加入率は55.3%となり、前回調査より4ポイント低下した。

なお、2024年６月1日基準の新採調査では加入率は56.0%である。

組合加入後に脱退するケースもあるので、加入率が正規職員組織率を上回らなければ正規職員組織率は低下していくことになる。

県都・政令市職（加入率42.0%、正職組織率52.8%）
都道府県職（同47.6%、54.5%）
市職（同66.0%、70.2%）
町・村職（同87.5%、87.1%）
現状では町村職しか組織率を維持できない。

（3）再任用・再雇用職員の組合加入

	（2021年）						前回調査からの推移				
	定年後の再任用・再雇用職員数	組合員数	組織率・%	高齢再任用・再雇用職員数	組合員数	組織率・%	職員の増減数	増減率・%	組合員の増減数	増減率・%	組織率の増減
2023年	71,003	24,447	34.4	－	－	－	+3,574	+5.3	+2,237	+10.1	+1.5
2021年	67,429	22,210	32.9	－	－	－	+2,162	+3.3	+2,168	+10.8	+2.2
2019年	65,267	20,042	30.7	－	－	－	+3,104	+5.0	+594	+3.1	−0.6
2017年	62,163	19,448	31.3	－	－	－	+8,697	+16.3	+892	+4.8	−3.4
2015年	53,466	18,556	34.7	－	－	－	+9,700	+22.2	+2,271	+13.9	−2.5
2012年	43,766	16,285	37.2	－	－	－	+11,165	+34.2	+2,886	+21.5	−3.9
2009年	32,601	13,399	41.1	－	－	－	+20,777	+175.7	+7,402	+123.4	−9.6
自治体労組計	64,296	22,142	34.4	61,924	20,398	32.9	+2,372	+3.8	+1,744	+8.5	+1.5
都道府県職	15,523	7,020	45.2	16,157	6,395	39.6	−634	−3.9	+625	+9.8	+5.6
市町村職計	48,221	15,028	31.2	45,166	13,909	30.8	+3,055	+6.8	+1,119	+8.0	+0.4
県都・政令市職	21,397	8,708	40.7	20,088	7,935	39.5	+1,309	+6.5	+773	+9.7	+1.2
市職	23,306	5,968	25.6	21,881	5,651	25.8	+1,425	+6.5	+317	+5.6	−0.2
町・村職	3,518	352	10.0	3,197	323	10.1	+321	+10.0	+29	+9.0	−0.1
事務組合・広域連合労組	552	94	17.0	601	94	15.6	−49	−8.2	・・・	・・・	+1.4
臨時・非常勤労組	402	234	58.2	212	78	36.8	+190	+89.6	+156	+200.0	+21.4
公社・事業団労組	983	184	18.7	1,067	203	19.0	−84	−7.9	−19	−9.4	−0.3
社協労組	520	99	19.0	490	157	32.0	+30	+6.1	−58	−36.9	−13.0
国保労組	316	79	25.0	294	70	23.8	+22	+7.5	+9	+12.9	+1.2
市町村共済労組	48	4	8.3	50	7	14.0	−2	−4.0	−3	−42.9	−5.7
書記労・直属支部	37	34	91.9	39	35	89.7	−2	−5.1	−1	−2.9	+2.1
全国一般評議会	549	260	47.4	736	296	40.2	−187	−25.4	−36	−12.2	+7.1
社保労連	535	249	46.5	544	215	39.5	−9	−1.7	+34	+15.8	+7.0
独立行政法人労組	1,221	113	9.3	－	－	－	－	－	－	－	－
その他民間事業所労組	2,096	1,049	50.0	2,073	751	36.2	+23	+1.1	+298	+39.7	+13.8

定年後の再任用・再雇用職員は71,003人、うち組合員は24,447人

組織率は34.4%、2019年に底をうってから上昇が続く

定年後の再任用・再雇用職員は制度の導入と運用の拡大とともに職員数が増加してきており、今回の調査では71,003人となっている。2021年調査と比べると3,574人増加している

町村職の組織率は、10.0%で他の団体区分よりも低い。

（４）組合からの脱退状況

2022年度組合からの脱退者数

	なし	あり	組合員総数に占める脱退者の比率 1%未満	1%以上計	（1%以上15%未満）	（15%以上10%未満）	10%以上	回答組合数	脱退者数の累計人数
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
臨時・非常勤労組	72.1	27.9	1.4	26.4	12.9	5.7	7.9	140	201
公社・事業団労組	85.2	14.8	0.5	14.3	5.4	2.5	6.4	203	96
社協労組	81.6	18.4	・・・	18.4	3.9	5.8	8.7	103	38
国保労組	74.5	25.5	4.3	21.3	14.9	4.3	2.1	47	43
市町村共済労組	90.9	9.1	・・・	9.1	2.3	6.8	・・・	44	4
書記労・直属支部	100.0	・・・	・・・	・・・	・・・	・・・	・・・	48	0
全国一般評議会	64.9	35.1	10.8	24.3	・・・	5.4	18.9	37	444
独立行政法人労組	52.6	47.4	31.6	15.8	15.8	・・・	・・・	19	63
その他民間事業所労組	81.9	18.1	0.4	17.7	5.7	3.9	8.2	282	314

※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
※回答組合数20以下なら網掛等非表示

自治体労組では43.1%の単組で脱退者があり、脱退者の合計人数は8,274人。

脱退による組合員の減少は、正規職員採用者の加入の落ち込みを上回るインパクトを持っている。

自治体労組の1年あたりの組合員数の変化と要因（2021年～2023年、脱退者数は2022年度）

	組合員総数	全体の減少	組合員の組合からの脱退による減少	単組の自治労からの脱退による減少	採用者の加入率の落込みによる減少	その他の減少	脱退者が全体の減少に占める比率
自治体労組計	639,869	-16,159	-6,751	-2,470	-4,315	-2,623	41.8
都道府県職	152,763	-6,272	-1,959	-1,580	-1,131	-1,602	31.2
市町村職計	476,817	-9,655	-4,677	-860	-3,116	-1,002	48.4
県都・政令市職	144,501	-4,157	-2,038	・・・	-1,653	-465	49.0
市職	265,972	-4,884	-2,200	-728	-1,210	-746	45.0
町・村職	66,344	-615	-439	-132	-132	+89	71.4
事務組合・広域連合労組	10,289	-232	-115	-30	+93	-180	49.6

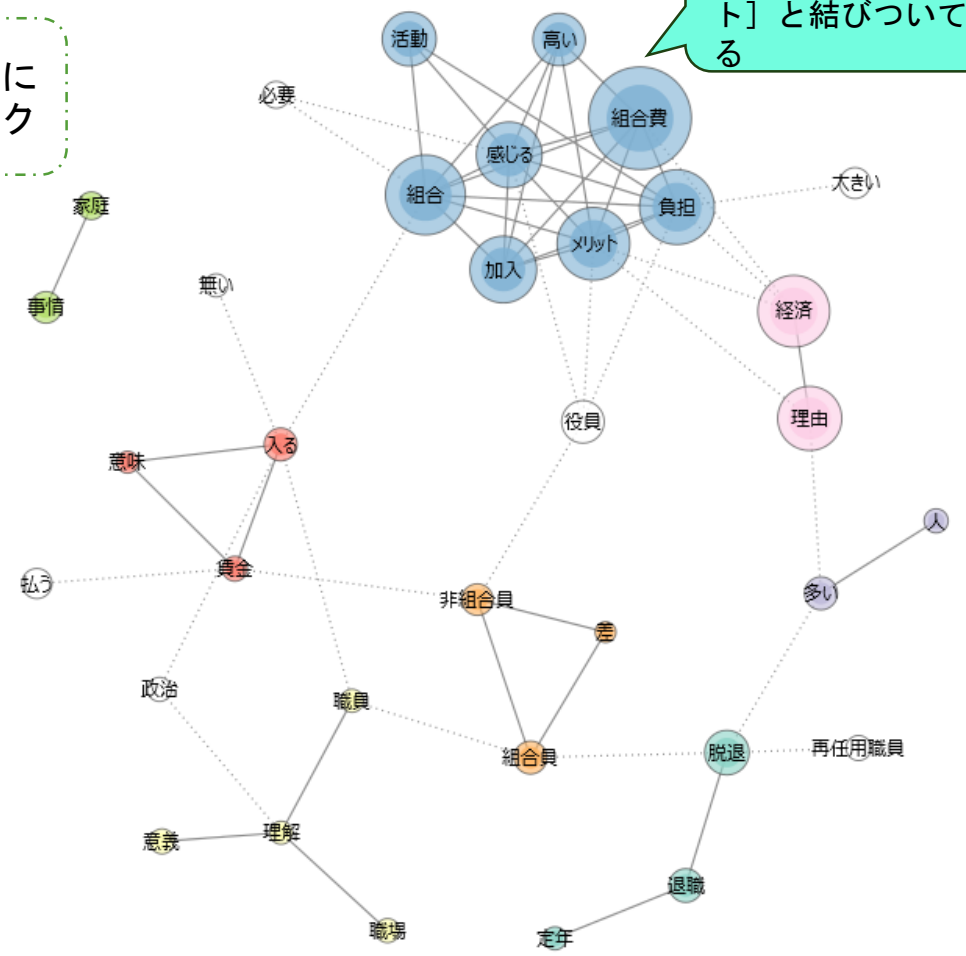
（５）脱退のおもな理由

- 脱退者のいる組合に理由を設問（856組合のうち560組合が記載）
- 出現頻度の多い単語は
  ［組合費］（232組合）
  ［負担］（120組合）
  ［メリット］（115組合）
  ［経済］（111組合）
- 拡がりをみると
  ［役員］（33組合）
  ［再任用職員］（11組合）
  ［政治］（11組合）
  ［方針］（11組合）

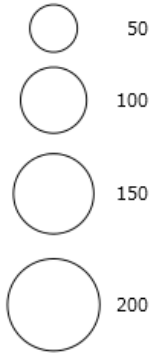
テキストマイニングによる共起ネットワーク

記載組合の半数近くが［組合費］を理由にあげる

［組合費］は［経済］より［メリット］と結びついている



件数



２．組織基本調査から見えた課題

- 新規採用者の組合加入率56%。低下傾向から脱していない。
- 新採の組合加入率が正規職員組織率を上回らなければ正規職員組織率は低下する。
- 会計年度任用職員・非常勤職員の組合加入が落ち込んでいる。
- 再任用者等、高年齢層の組合加入は増えている。
- 2022年の中途脱退者8000人超。その対策もする必要がある。
- 脱退者の理由をつなげると、経済的メリットというワードが浮かび上がる。

３． 課題克服のために

- 県本部は、各単組の新採加入数、加入率の推移を把握する。
- 県本部として単組の新採加入率・加入者数の獲得目標を定める。
  ⇒2024年度よりも１ポイント、１人でも多くの新採職員の組合加入を推進する。
- 経済的メリット＝じちろう共済を提供する。⇒組合と、じちろう共済の同時加入
- 12月までに単組向けの新採対策会議を開催し、単組に対し４月の新採説明会をどのように進めるかを検討してもらう。
- 加入率の低下など課題がある単組には、県本部は積極的に関与する。
- 中途脱退対策のツールとして、じちろう共済を積極的に活用する。
- ４月に加入しなかった者に対する後追い対策も実施する。

４．単組向け新採対策会議からフォローまでの取り組み

県本部は、単組向けの新採対策会議を出来るだけ早期（12月）に開催し、単組の新採加入体制整備、加入後のフォローをするよう提起します。

（１）県本部が主催する新採対策会議でのポイント

①自単組の加入状況の把握、加入目標を設定してもらう。

②単組が、４月に開催する新採説明会に向けた周到な準備を提起する。

⇒配布資料の準備、新採の配属先の把握、組合員の子弟がいないかなど。

③説明会は、明るく楽しい雰囲気で開催する。

④新採に近い年代の若手組合員に説明会に参加してもらう。

⑤新採が配属された先の組合員にも加入のアシストをしてもらう。

⑥４月未加入者に対する後追い対策も提起する。

（２）単組新採対策会議でのポイント

①まずは、時間、会場を確保する。

②短時間で終わるよう周到な準備をする。

　⇒加入書、組合案内など事前準備をしっかりと。

③あいさつは短めに明るくハキハキと。

④「組合に加入してください」とはっきり言い切る。

　⇒新採説明会は、組合の説明会ではなく組合加入書をもらう会です。

⑤説明会には、新採に近い年齢の若手の組合員の参加を追求します。

⑥新採説明会の一連の流れを事前に練習することも必要。

（３）説明会後のフォロー

　組合加入後のフォローが脱退防止のポイントです。組合に入ってよかったと思われる取り組みをします。歓迎会やセミナーなどは、県本部が主催することも検討します。

- 新採歓迎会や学習会（賃金、じちろう共済、仕事の悩み相談、仕事に役立つセミナーなど）を開催します。 ⇒その際には、出席したくなるような案内をします。
- 経済的メリットである、じちろう共済への加入をすすめます。

（４）スケジュール例

12月	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月
県本部新採対策会議 県本部共済推進委員会									
		説明会に向けた単組内準備							
				新採説明会、歓迎会					
					仕事の悩み相談				
							レク事業、賃金学習会、仕事に役立つセミナーなど		

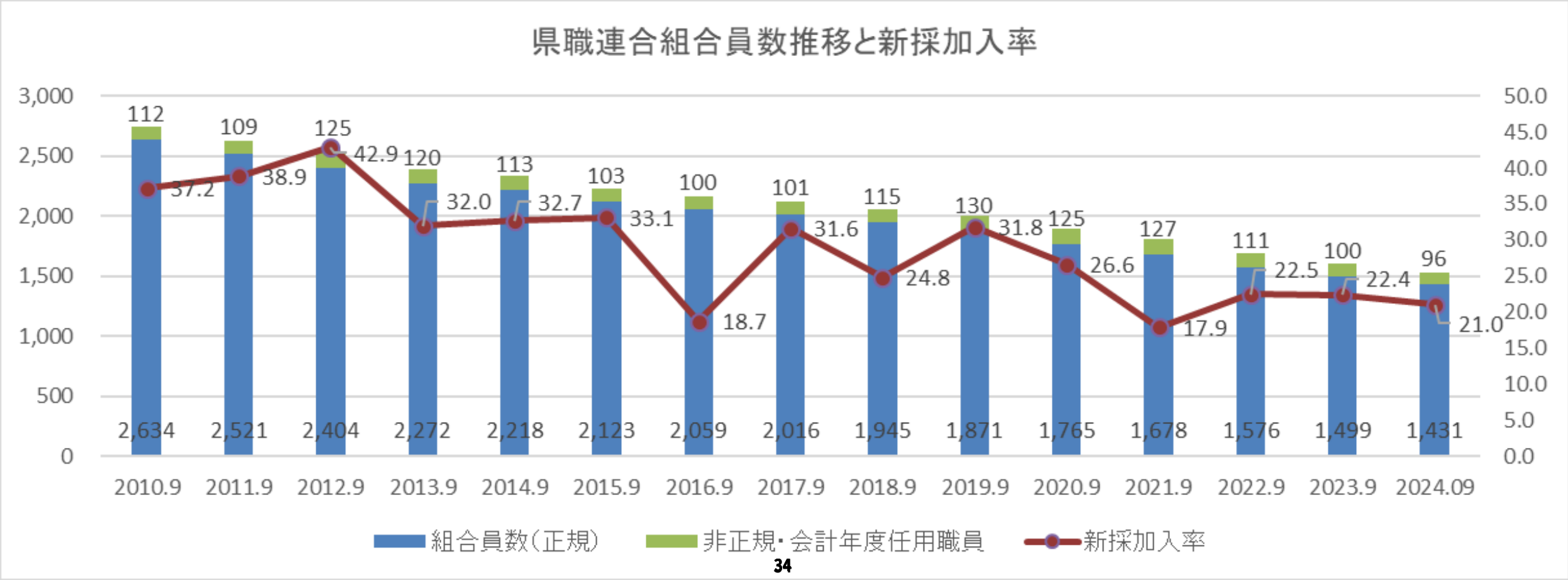
事例報告①：高知県本部

高知県職（青年部）と連携した新採加入の取り組み

自治労高知県本部　組織拡大専門員
荒川　治

はじめに

高知県職連合の状況　　2024年度　<u>195人採用　→　41人組織化</u>



①　青年部暗黒期からの復活

↓

②　2024新採組織化のとりくみ

↓

③　現在の活動と2025年に向けての展望

①　青年部暗黒期からの復活

青年部（男性のみ、35歳まで）はあるが、活動なしの幽霊部
↓
新採対策実行委員会の立ち上げ　（2023年1月）
全4回を行って　5月13日新採合同交流会へ
↓
5月13日交流会後、実行委員会は青年部再建委員会に移行
大会の開催を準備する
↓
2023年8月19日　青年部定期大会を11年ぶりに開催
（規約の変更により　35歳以下の職員すべてが対象となる）

②　2024新採組織化のとりくみ

大会後、新体制へ。月1回ペースで常任委員会を開催
その後、本間拡大オルグの助力を得ながら準備を進める。

3/9　レベルアップ講座
↓
4/3以降～　各支部新規採用者説明会（青年部が主体として実施）
↓
4/20　新規採用者交流パーティ（盛り上がりをみせるも…）

青年部レベルアップ講座
岸まきこ

岸まきこ

2024年度 新採交流パーティー

2024spring
ようこそ！
新入職員 2024
Welcome! Newcomer Personnel
県職連合はみなさんを\応援/します！
県
職
連
合
KENSYOKURENGO
ALL-JAPAN PREFECTURAL AND MUNICIPAL WORKERS UNION

③　現在の活動と2025年に向けての展望

役員体制の強化（8月大会にて新たに書記次長ポストをつくる）
各種イベントの開催（BBQ、サバゲーなど）
公式LINE、グループチャットを活用した情報共有を開始（手探りですが）
県職ユース部独自教宣紙の発行
岡山県職青年部とのWEB意見交換会
県本部青年部の集会への参加

課題
支部による活動の濃淡
四役と常任委員の活動に対する温度差…

吾川支部ユース部サバゲー報告及び提案書

令和6年10月20日作成

高知県職連合ユース部

ギルド通信

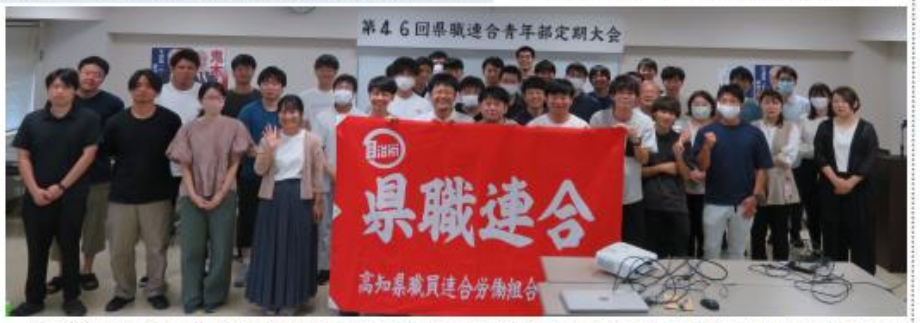
―そして再建へ―

2024年 AUTUMN

発行：県職ユース部　教宣部

第46回県職連合青年部定期大会

2024年8月17日（土）　7支部から39人が参加！



大会内容　みなさま、日々の業務お疲れ様です。今回の青年部（ユース部）定期大会で、副部長から書記長にジョブチェンジしました、中谷（なかや）です。今回は、8月17日に定期大会を実施しましたので、報告をします！定期大会では、これまで青年部で実施してきた、ゆるパーティ・レベルアップ講座・新採交流パーティなどの経過報告を中心として報告をしたり、これからの新規体制で頑張っていくことを説明させていただきました。特に最近加入率のよくない若手職員へのアプローチのため、先輩となる職員へ声かけの仕方や組合の説明方法を学習・練習をしたり、支部での説明会を行うため、全支部で統一の資料を作成し、その資料を実施に発表する練習をしました。その練習の成果を4月当初に各支部で発揮し、全支部で説明会を実施することができました。今後も組織強化に向けて様々な取り組みを実施し、組合の仲間を増やしていきます。そのためには、役員だけでなく、組合員みんなで協力していく必要があると考えています。　ともに頑張りましょう！

記念講演　安芸支部の公文支部長にお越しいただき、宇宙一？日本一楽しい組合活動について講演いただきました。組合活動にしても、イベントだけでなく、交渉や平和活動などどんなことを行うにしても、楽しんで行う必要があるということをお話いただき、自分自身本当に楽しんでいるのか改めて考えさせられる講演でした。作業や事務的なことに忙殺されることが増えてきていて、楽しみきれていなかったなと反省し、これからの活動では、自分自身も楽しめるような活動を実施していきたいと改めて思いました。

現役国会議員の鬼木まことさんにWebで講演いただきました。特に印象に残っているのは、政治活動を楽しんで行う必要があるということと、政治に無関心でいることはできるけど、無関係でいることはできないという言葉です。楽しむというところは、先ほどの公文支部長と同じですが、政治活動を楽しむってなかなかハードルが高いとも感じますが、みんなで一緒に行うことで楽しんでいきたいと思いました。政治に無関係でいることはできないという言葉にはっとさせられました。僕たちの職場は政治に大きく左右されます。知事も政治家ですし、国の方針を地方自治体が実行することはよくあります。そのため、政治によって働き方も変わるし、給料すら思い方へ変わる可能性があります。そうなった時一番影響があるのは、僕たち若者です。だからこそ、組合活動・政治活動にも積極的に僕たちが参加する必要があると思います。

大会質疑

Q1:賃上げについてもっと要求できませんか。高齢層も賃金が上がらないと平均賃金が上がらないのでガンガン交渉してほしい。

A1:少しでも条件が良くなるように本部と一緒に取り組んでいきます。

Q2:組合費は安くなりませんか？組合に入っていない人も給料が上がることや査定昇給制度の運用について不満があります。

A2:今のところ組合費を安くすることは難しい状況です。自分達が交渉で勝ち取った結果が組合員ではない方にも反映されることに不満がある人も多いのが現状です。自分たちに不利益にならないような制度は変えていけるように行政管理課などと交渉を続けていきます。

Q3:政治や平和について人それぞれの考え方があると思いますが、こういった活動をすることで組合に忌避感を覚える人はいませんか？

A3:政治に関する組合の考えを個人に強制することはありません。ただ、自分たち公務員の給料や働き方は法律や条例で決まっているので、組合と政治を切り離すことは難しいことは理解してもらいたいです。また平和についても同じような考えですが、こういった活動に意義を見いだして組合に加入してくれた人もいます。

相川ユース部長からひとこと

今回の定期大会で引き続き部長に承認いただいた相川です。

僕の職場は危機管理・防災課付けで南国市にある中央東地域本部に駐在しています。出先機関の職員に向けた防災訓練の準備や災害対応をするときのマニュアル作りなどを担当しています。ちなみに10月15日から消防政策課と兼務になりまして、2月中旬までは本庁で仕事をすることになりました。本庁勤務の方、見かけたら声掛けて下さいネ。

今回の定期大会が無事に開催できたこと、39人の若手職員が参加してくれたことに感謝の気持ちでいっぱいです。

去年、11年ぶりに開催した定期大会には20人以上が参加してくれて、本庁の地下会議室が満杯になったことも嬉しかったですが、今年は去年の倍近い人数が集まってくれたので、喜びも2倍です。本当にありがとうございました。

今後は、活動の見える化として、青年部の公式ラインやグループチャットを開設します。イベントの様子を写真や動画でリアルタイムに共有していきますので、ぜひチェックしてください。

紙面の右下にそれぞれのQRコードを載せているので、ともだち追加とチャットへの参加をよろしくお願いします。

最後に、スキンヘッドフレンズの右下の写真は入庁1年目（当時18歳）の僕です。本庁の電話の保留音にもなっている「高知家の唄」の公式プロモーションビデオに出演したときのものです。気になる方はYOUTUBEで検索してみてください。

あつまれスキンヘッドフレンズ！！

※新土居書記長も太鼓判は自治労の誇る4大スキンヘッドが青年部大会でそろい踏み。右上　鬼木議員、左上　公文支部長、右下　相川部長（若）、左下　中城メンバー

県本部ユースセミナー

このセミナーは県内の市町村役場や公共サービス関連の職場の採用3年目までの職員同士の交流や学習を目的として10月5日に香南市の海辺の果樹園で開催されました。安芸支部から山岡裕和さん（安芸県税）、脱部新士さん（安芸土木）、武内隆青さん（室戸土木）、高岡支部から山本亜子さん（須崎農振）、池田圭吾さん（須崎農振）の計5人が参加してくれました。ジェスチャーゲームで打ち解けたあとは、給与明細の見方や休暇制度に関すること、平和に関する活動について学びました。学習会のあとにグループワークで参加者の職場の実態について意見交換し、バーベキューによる交流をしました。

ユース部BBBQ

9月7日に仁淀川河畔でバーベキューを行いました。13人のユース部員＆キッズが集まり飲めや唄えやで楽しく過ごしました。次回開催日程は公式LINEでお知らせします！

LINEで情報共有します

「組合って何しゆーかようわからん」という声にこたえるべく県職ユース部の公式LINEと、オープンチャットをはじめました。今後これらを活用して情報共有を行っていきたいと思いますので登録をよろしくお願いします！いますぐチェック↓↓

➡公式LINE

各種情報を掲載していきます。役員に直接相談もできますので困り事あればこちらから打ち込んでもらってもOK！

➡オープンチャット

スピード感のある情報共有に活用していきます！みなさんの支部の活動もここで共有してもらえたら嬉しいです！

県職ユース部　2024-2025役員体制

部長

○相川　高輝
（アイカワ　コウキ）
○危機管理・防災課（中央東）
○ノースプラッシュ飛び込みニキ
○ウイスキーを愛し、愛された男、俺より酒の強い奴などいない

副部長

○谷脇　颯人
（タニワキ　ハヤト）
○宿毛事務所
○レスリング120kg超級
○飲んだらおにぎりが食べたくなる副部長です。

各支部　常任委員

○山本　亜子
（ヤマモト　アコ）
○須崎農業振興センター
○バドミントン
○フィアンセ期間満喫中
求ム好物件情報（2LDK・バストイレ別・駐車場2台使用可）

○山本　慧
（ヤマモト　サトル）
○中央西土木事務所
○スケボー、卓球、マラソン、サッカー（欲張りです　笑）
○オーストラリアに行く予定

○前田　詩乃
（マエダ　シノ）
○衛生環境研究所
○バドミントンの点数係
○こう見えてフッ軽です

○川久保　拓馬
（カワクボ　タクマ）
○統計分析課
○サッカー日本代表の荷物持ち
○アラサー既婚2児の父属性持ちおじさん

○野町　穂高
（ノマチ　ホダカ）
○林業大学校
○陸上競技（橋本優輝選手のマネージャー）
○育休最高（仕事より育児の方がハードではある。）

◆連合高知青年委員

○武樋　春保
（タケヒ　シュンホ）
○安芸県税事務所
○メダルを掛ける人になりたい
○常に何かを食べてると思われている

副部長

○東　千空
（ヒガシ　チソラ）
○四万十町事務所
○ホッケーかフェンシング
○成人済み、絶賛成長期
（こないだ1cm伸びた）

書記長

○中谷　晶貴
（ナカヤ　アキヨシ）
○中央東県税事務所
○フェンシング（国旗顔面マスク装着にあこがれあり）
○シャコタン目黒メガネ属新婚科

○田下　晋之介
（タシタ　シンノスケ）
○幡多農業振興センター
○サッカーゴール裏の球拾い
○小さいたぬき

○尾崎　雄理
（オサキ　ユウリ）
○幡多県税事務所
○バレーボール（唯一やっていたスポーツです！）
○今更ちいかわにハマってます

○山本　蓮
（ヤマモト　レン）
○安芸農業振興センター
○ゴルフ
○結婚記念日を忘れた男

○竹内　翠
（タケウチ　ミドリ）
○安芸福祉保健所
○聖火ランナー
○公文組の看板娘

○矢野　稜人
（ヤノ　タカト）
○農業技術センター
○アーチェリー
○最近ジョギング始めました

◆青年女性対策部長

○中山　希望
（ナカヤマ　ノゾミ）
○高知支部　専従
○会長職
○ドラえもんニキ

◆青年部担当書記（おやすみ中）

○安岡　梨紗
（ヤスオカ　リサ）
○高知支部　書記
○復活の野球
○ドラミちゃんネキ

書記次長

○森岡☆海星
（モリオカ☆カイセイ）
○安芸土木事務所
○サッカーかバドミントン
（バドの志田選手が好きや）
○安芸支部の楽しい活動をヒトデパワーで全支部へ！！

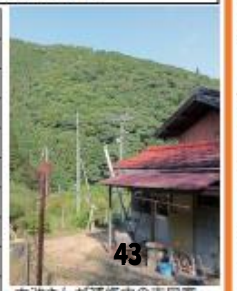
自己紹介について
○名前○職場○もしオリンピックにでるなら○自己他己紹介

今期の役員のみなさんから写真と自己紹介文章を頂きました。このメンバーで県職ユース部の活動を進めていきますので、みなさまのお力添えをお願い致します。是非顔を覚えて頂いて、お気軽に声をかけてもらえればと思います。趣味の話から、職場の困り事までなんでもOK。活動も顔も見える化を心掛け、楽しいユース部活動を進めていきます！

2024-2025役員体制

部長	相川　高輝	香土長
副部長	谷脇　颯人	幡多
副部長	東　千空	高岡
書記長	中谷　晶貴	高知
書記次長	森岡　海星	安芸
常任委員	竹内　翠	安芸
常任委員	山本　蓮	安芸
常任委員	野町　穂高	香土長
常任委員	矢野　稜人	香土長

常任委員	川久保　拓馬	本庁
常任委員	募集中	本庁
常任委員	前田　詩乃	高知
常任委員	募集中	高知
常任委員	山本　慧	吾川
常任委員	募集中	吾川
常任委員	山本　亜子	高岡
常任委員	募集中	高岡
常任委員	尾崎　雄理	幡多
常任委員	田下　晋之介	幡多



大池さんが補修中の古民家

大池智士 の *Youth in My Heart*

群れのカツオのようなピチピチした若者たちが、庁内を縦横無尽に泳ぎまわっている―そう、県職連合ユース部の皆さんのことです。このたびはオリジナル新聞の発刊、おめでとうございます。幡多支部の大池と申します。昨期をもって年齢上の理由から青年部を退きました。と言っても精神年齢ではまだ青年ですが。

この間、自分より若い方々の直向きな姿勢に接することができ、大いに幸せでした。世代間ギャップのせいか、テンポに付いていくことができない場面もありましたが、この一年を通じ、皆さんであれば、魅力的な活動をやっていけると確信しました。やっている人がやりがいを持ち、楽しいと思ってやれている活動は、おのずと人を惹きつけることでしょう。

同時に、長続きのためには、それぞれの可能なレベルで関わりながら、苦労した人が報われていく活動にしたいですね。私たち壮年も、ピチピチした若者の真摯な姿を励みに、より良い未来を求めていきます。ともに楽しんでガンバリましょう！

◆青年部特別執行委員

○大池　智士
（オオイケ　サトシ）
○産業政策課（宿毛）
○日光を浴びながら太極拳
（※編集部注　太極拳は五輪の種目にありません）
○空き家の補修見習い

今後にむけて

・課題は多いが前進はしている…と信じて進むのみ
　色々な課題について議論できる場があるだけ進歩している

・一歩ずつ進んでいくのでは遅い
　全国の好事例をとりいれて加速していきたい

・逆に少しでも参考になるようなことがあれば情報提供は惜しみません

ともにがんばりましょう！

〔群馬県本部〕

単組状況の把握と支援～月1回の単組オルグ・底上げシートに基づくグループ討議など～

○単組との信頼関係の構築から運動の推進に向けて

コロナ禍において運動が停滞。組合員の置かれている状況を確認し合い、運動を進めるためには、これまでの単組との信頼関係を維持し、情報を共有し一体となった取り組みが求められていた。加えて、運動の継続、強化に向け単組役員の複数年化を確認しているが、現状は単年での交代となる状況。組合員が置かれている厳しい状況を改善に向けては、単組の取り組みの前進をサポートが必要。

【群馬県本部：第５次組織強化拡大のための推進計画】

－基本的視点－

① 現場の声・組合員の要求を実現するための運動の回復
② コロナ禍の経験を活かした運動のアップデート
③ 単組－県本部の連携強化による全単組の活性化

－重点課題－

① 役員のなり手不足解消にむけた人材の発掘と育成
② 職場における組合の必要性を伝えることを通じた全ての仲間の組織化
③ 目的を明確化しメリハリの効いた予算措置

【2025年度運動方針（抜粋）】

９．産別組織の強化・拡大の取り組み

《組織強化の取り組み》

県本部は、単組活動の活性化に向けて、月１回の単組オルグを行い、単組・組合員が置かれている状況、課題について確認し、単組との連携を強化するとともに、活動に必要な情報の収集や迅速な情報提供など、単組にとって必要な県本部運動を行います。

【課題】

・業務の多忙化等による取り組みの濃淡
・丁寧な情報共有による取り組みの推進

○実態の把握から運動の活性化に向けて

各単組実態を振り返るとともに、組合員の生活と働く環境改善のために不可欠である組合活動のあり方について、単組の委員長･書記長どうしでお互いの実態や苦労、考え方などを交流しながら今より一歩前の運動について考えあい、今後の実践に繋げていくこととし、委員長・書記長会議（2023.11）を開催し、単組点検底上シートを活用。

【分散会での議論】

・単組機能の強化に向けて（執行委員会の開催状況、機関紙の発行など）
・役員の担い手不足、役員のモチベーションについて
・組織拡大の取り組み（新規採用者、定年引上げ、脱退者対策）

2024年10月30日（水）web

«2025年度 第１回組織強化･拡大県本部担当者会議»

「新規採用職員の組合加入の取り組み」②

１．新採対策動画･資料
２．新規採用者の傾向
３．私たち執行部側の姿勢
４．じちろう共済の取り組み

総合組織局
強化拡大局長　郷　孝幸

1．新採対策動画・資料

産別ネット | ●じちろうネット | ●当面の日程 | ●仲間づくり（非正規他） | ●仲間づくり（新採） | ●教宣ポータル | ●キャラクター等素材集 | ●ジェンダー平等推進サイト | ●教育研修ポータル | 会議室予約

書記局リンク集 | 自治労本部役職員一覧 | ●問い合わせフォーム | ●2024年人事委員会勧告 | ●岸まきこ教宣素材 | 調査ポータル

オルグマニュアル

組合加入にむけたオルグ　FAQ（新規採用者、若年層未加入者対策）　2024年3月版

新規採用者の加入率が下がっていたり、思うように加入が進まない単組を対象に、取り組みの見直しのポイントと加入を拒む人への対応についてまとめたものです。※2024年３月版として改訂しました。

**組織の維持・拡大にむけて
自治体単組むけ　組合脱退者対応の手引き（2022年4月版）**

脱退者が出た時の単組の対策方法、脱退希望者への説得例をまとめています。

新規採用者組織化のためのマニュアル

2020年版については、内容の修正・変更がないため作成していません。
一部お問い合わせがあったため、「●●年版」を削除したデータを掲載します。

教宣ツール

NEW

【Youtube】『模擬加入説明会（良い例）』動画 2024年度新採対策会議（単組むけ）
『模擬加入説明会（良い例）』台本_2024年度新採対策会議（単組むけ）Word
『模擬加入説明会（良い例）』説明会資料_2024年度新採対策会議（単組むけ）PPT

NEW

【Youtube】『模擬加入説明会（悪い例）』動画 2024年度新採対策会議（単組むけ）
『模擬加入説明会（悪い例）』台本_2024年度新採対策会議（単組むけ）Word

【B：標準】新採向けパワーポイント（2023年作成）※約35MBPPT

47

- 組合加入書回収動画
  ①説明会後の回収
  ②プロジェクターを利用した加入書の記入
  ③説明会当日に加入しなかった者に対する職場訪問
  ④個別職場訪問

- 新採説明会は組合を説明する会ではない。組合に加入してもらうための会である。
- 新採・未加入者に対しては組織化という言葉は使わない。
  組織化はあくまでこちら側の都合。
  新採・未加入者にとっては、組合に加入するか、しないかだけのことである

２．新規採用者の傾向

（１）学生の就職･労働組合観

＜就職観＞

- 「楽しく働きたい」が最多。増加幅がもっとも大きかったのは「個人の生活と仕事を両立させたい 」

＜企業志向＞

- 大手企業志向が53.7%で前年比4.8ポイント増。3年ぶりに5割を超える。

＜企業選択のポイント＞

- 「安定している会社」が49.9%で6年連続最多。「給料が良い会社」も3年連続で増加。

＜行きたくない会社＞

- 「ノルマがきつそうな会社」が最多。「転勤が多い会社」も4年連続で増加し3割を超える。

＜労働組合＞

- 高校で労働組合や労働法の授業は１時間程度でワークルールも知らず、社会に出されているのが現状
- ➡予備知識もないので、マイナスイメージもない。要は、**こちら側のアプローチ次第という見方もあります。**

３．私たち執行部の姿勢

（１）労働組合をわかりやすく説明する　～労働組合は消防署のようなもの～

【消防署】

◆火事や急病の緊急時、連絡をすれば、駆けつけ、処置してくれます。

◆未然の防止に地域を回って点検したり、住民意識を高める日常活動も大事にしています。

【労働組合】

◆困った時に相談すれば、いっしょに解決に取り組みます。

◆職場点検や組合員との対話など、日常活動を大切にしています。

（２）組合加入説明会に臨む姿勢

①　第一印象

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

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

②話し方のポイント

◇笑顔と目線

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

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

◇「組合用語」は使わない

×オルグ、組織化

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

③組合加入を保留された場合

再訪問の日時を示します。「●月●日（●） ●時●分に職場に行きます」

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

④加入を断られた場合

一度断られても、我慢して最低一回は声をかけましょう。

「仲間になってほしい」という思いと、誠意をもって話をすることが必ず次につながります。

明るく、元気に、そして堂々と声をかけましょう。

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

（３）取り組み事例の紹介

教宣資材…県本部統一説明会資料・ダイジェスト版、案内文等の提供
各単組の採用人数、説明会・学習会・交流会等開催の把握、進め方のアドバイス（特にじちろう共済）、講師派遣（２～３月）
加入率が低迷する単組は、県本部も関わって準備段階から当該単組と連携し支援（通年）
単組加入率の把握、例年より加入率が下がった単組はフォローアップ（４月末～）

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

県本部が準備段階から支援したことで2021年からは加入率がジャンプアップした。

・条件付き採用期間中は、組合費免除したことで加入率19%から60%に上昇した単組あり。（組合加入書はもらう。チェックオフが始まってから脱退があったものの加入率50%程度を確保）
・新採研修期間中の昼休みに、組合執行部がお茶菓子持参で研修会場に行き、新採と世間話や役所のルールなど雑談的なことをやったところ、前年20%の加入率が64%に上昇した。

参考：参加したくなる案内

- 説明会の出欠報告を弁当を選択してもらう形式にしたら、ほぼ全員が参加をした。
  ⇒参加しやすい、欠席と言えない雰囲気づくり。
- 終了時間は明記しましょう。

新入組合員のみなさんへ

ランチ説明会

公務員なら、じちろう共済

入庁から約２週間が経過し、仕事にも少しずつ慣れてきたでしょうか。
下記の日程で、じちろう共済の説明会を開催します。
職場の保険は労働組合、人生の保険はじちろう共済と言われます。じちろう共済を知ることで、充実した公務員人生を送りましょう。
美味しいお弁当も用意しますので、奮ってご参加ください。

日時　2024 年〇月〇日 12：10～12：50
場所　〇〇市役所厚生室
食べたいお弁当に〇をつけて〇月〇日までに組合事務所に提出または職場の組合役員に渡してください

お名前		所属
お弁当	□　すきやき弁当	□うなぎ弁当

お問い合わせ　〇〇市職員労働組合　（本庁南棟地下１階）
TEL　〇〇〇〇―△△―□□□□　　メール　〇〇〇〇@□□□□
組合事務所には書記の多田健太郎さんがいます。
じちろう共済担当執行委員　八幡ちひろ（建設課　本庁６階）

４．じちろう共済の取り組み

○自治労2024-25運動方針

若手組合員や共済県支部等と連携して、組合と団体生命共済の同時加入に取り組みます。あわせて、長期共済やじちろうマイカー共済の推進に取り組みます。

○自治労共済推進本部2024年度事業推進方針・実行計画

新規採用者の団体生命共済への早期全員加入をめざし、以下のとおり取り組む

共済推進マニュアルに沿った推進活動を展開

単組・県本部・県推進本部・県支部が共同して取り組む

「組合と共済の同時加入」（5月発効）をめざし、説明会の開催と申込書の早期回収

単組・県本部共済推進委員会で取り組みの意思統一を！

４．じちろう共済の取り組み

（１）取り組みの意思統一

県本部共済推進委員会

「組合と団体生命共済の同時加入」方針の確立
県支部と連携した単組説明会（同時加入の意義の説明、説明会の開催方法等）
共済推進マニュアルの活用
自治労共済推進本部作成の同時加入にむけたツールの活用

単組共済推進委員会

執行部学習会の開催（じちろう共済への加入を進める意義、制度内容）
共済推進マニュアル・ツールを活用した新採説明会の持ち方の協議
組合加入届とセットでの加入申込書の回収方法の確認

（２）「組合とじちろう団体生命共済」同時加入

共済の役割 → くらす上での困りごとを支える

①　安心・安定の生活をめざして

（人生で起こり得る“万が一”に備える）

②　仲間から無保障者を出さないことをめざして

（いざという時に困る人をださないために）

③　可処分所得の向上をめざして

（人生四大出費の一つを減らして家計を安定）

無保障の状態で働くのではなく、一日でも早くしっかりとした保障を得てもらうため、『組合と団体生命共済の同時加入』『団体生命共済5月発効加入』をめざした説明会等を開催し、説明会当日、その場で全員の申込書回収を追求しましょう！

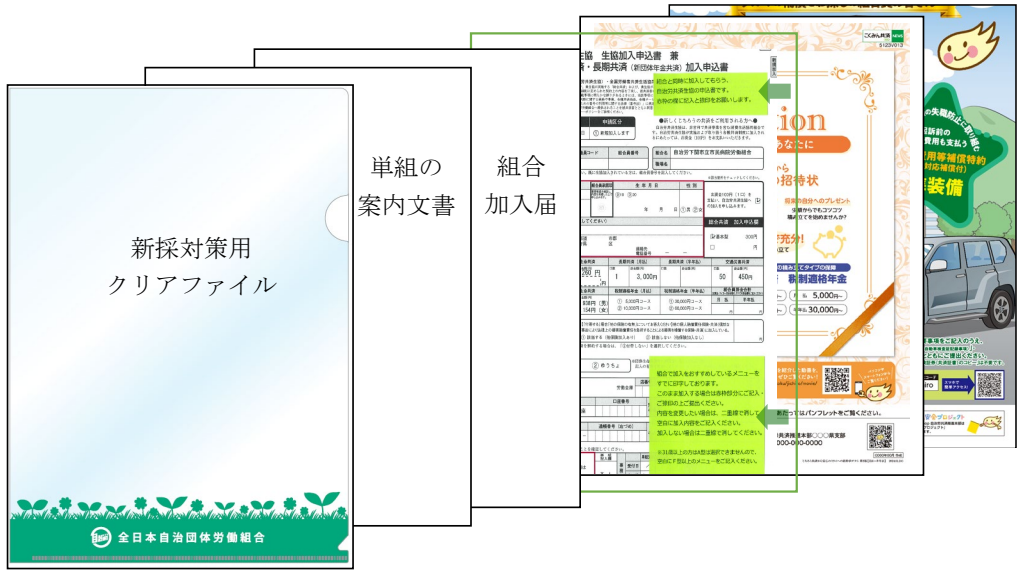
（３）同時加入に向けたツールを活用

新規組合員が共済加入に前向きになっても、申込書の記入でつまづくと、加入に結びつきません。
「申込書」や「記入例」といったツールに工夫を施し、申込書記入のハードルを解消。

新採対策用クリアファイルに以下の書類を挟み込み配布する。

①単組の案内文書
②組合加入届
③単組が推奨する保障プランをあらかじめ印字したプレ印字加入申込書
④未来への招待状チラシ
⑤じちろうマイカー共済見積りチラシ

【取り組みのイメージ】



（裏面は自治労共済推進本部の広告）

※ツール類の活用方法については、共済県支部へ相談してください。

（４）じちろうマイカー共済のメリット

組合員が重大事故を起こし、起訴され禁錮以上の刑が確定した場合、失職します。自動車保険・共済では唯一、失職を防ぐための弁護士費用等補償特約が付帯されている優位性を訴求。

多くの組合員の利用と安全運転に支えられた団体割引率30.0%による掛金の優位性を訴求。

見積もり方法①　単組経由で共済県支部に依頼
以下３点を用意し単組から共済県支部にFAX
① 加入している自動車保険証券の写し
② 車検証の写し
③ 見積もり依頼書
見積もり方法②　組合員自身でネットで見積もり
ID：tasukeai(半角英数字)
パスワード：jichiro (半角英数字)

5． 新採対策共済動画・資料

産別ネット | ●じちろうネット | ●当面の日程 | ●仲間づくり（非正規他） | ●仲間づくり（新採） | ●教宣ポータル | ●キャラクター等素材集 | ●ジェンダー平等推進サイト | ●教育研修ポータル | 会議室予約

書記局リンク集 | 自治労本部役職員一覧 | ●問い合わせフォーム | ●2024年人事委員会勧告 | ●岸まきこ教宣素材 | 調査ポータル

教宣ツール

【Youtube】
知ろう、考えよう！お金や共済のこと：
兒玉聖史青年部長（9分20秒）

『知ろう、考えよう、お金や共済のこと』

公的な保障制度の仕組みや、労働組合が共済に取り組む意義、自治労共済が設立された意味などをわかりやすく解説する動画。

«公開先»
産別ネット〔仲間づくり(新採)に公開中〕

『これだけは知ってほしい! じちろう共済の3大保障』

これだけは知ってほしい！じちろう共済の３大保障

生活に必要な保障をトータルで提供する「じちろう共済」のなかから、特に活用いただきたい3大保障についてご紹介しています。（11分）

■関連共済制度

団体生命共済　長期共済　税制適格年金　じちろうマイカー共済

62

じちろう共済の各制度(団体生命共済、長期共済・税制適格年金、じちろうマイカー共済)について、わかりやすく制度内容を説明する動画。

«公開先»
自治労共済推進本部のホームページで公開中
ID　tasukeai
パスワード　jichiro

『備えて守って補償する　じちろうマイカー共済』

じちろうマイカー共済　備えて守って補償する

自治体職員のためにつくられた特約がセットされている、じちろうマイカー共済についてご紹介しています。（15分）

■関連共済制度

じちろうマイカー共済

じちろうマイカー共済の制度説明だけでなく、万一事故を起こした時の対応や、事故の未然防止なども含む動画。

«公開先»
自治労共済推進本部のホームページで公開中
ID　　tasukeai
パスワード　jichiro

『じちろう共済推進マニュアル』

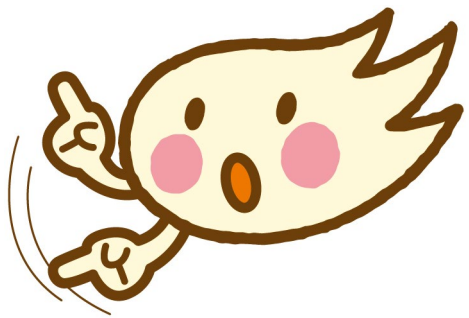
「じちろう共済推進マニュアル」には、新規採用者対策についての取り組み手順や説明会オルグトーク例、あらかじめ保障内容を印字したプレ印字加入申込書の活用方法など詳細に記載。

«公開先»
産別ネット
〔教育研修ポータル-資料・学習会ツールに公開予定〕
※各制度の推進ポイントをまとめた〈共済制度推進編〉は別冊としています。

◆「単組役員向けオンラインセミナー」の開催

新規採用者の「組合と共済の同時加入」の取り組みの一環として、「単組役員に共済に取り組む意義と制度の優位性を理解してもらい、単組で実施する新採説明会・オルグに自信をもって取り組む」ことをめざし、オンラインセミナーを開催します。

◆開催予定日
２月20日(木)、2月27日(木)、3月6日(木)の3日間を予定
◆セミナーの形態
Zoomによるオンライン開催とし、昼休み時間に参加できるよう
1回30分(12:20～12:50)を3回
参加が難しい執行部向けに後日配信を予定
◆講師
自治労本部、FPユニオンLabo
◆セミナー参加者の募集
1,000アカウントを予定
あらためて発信文書等で案内します。



2024 年 10 月 30 日
2025 年度第 1 回県本部組織強化・拡大担当者会議
＆県本部新採組織化対策会議

事例報告③　沖縄県本部の取り組み

相互プレゼンによる組合説明会内容のバージョンアップと
その後の取り組み

事例報告④：新採対策会議でのグループ討論の設定　　宮崎県本部

会議の名称について

組織強化・共済加入推進対策会議

※新採対策のみだと 100%加入単組の会議参加に対するモチベーションが保てない

会議の概要

≪講座１≫「組織拡大・強化について」(70 分)

県本部から提起したのち、本部作成の動画「模擬加入説明会 良い例・悪い例」を視聴

≪講座２≫「共済活動の推進について」(50 分)

自治労共済県支部事務局長の提起ののち、共済の動画「これだけは知ってほしい じちろう共済の３大保障」を視聴

※視聴後、いくつかの単組から動画がほしいという依頼があり、DVD を送付

グループワーク（50 分）

各グループ発表（15 分）

総　括

グループワークについて

・前年の同会議では競合組織のある単組、大規模単組、町村（ほぼ 100%加入）をバランスよく分けたところ、それぞれの単組における課題が違うため、グループワークとしての議論が深まらなかった。

・前年度の反省を踏まえ、グループワークでは、

①重点単組（新採加入対策）

②競合単組（共済・定年延長・会計年度）

③都市単組（単組課題）

④町村・公共民間（共済加入 80%以上・単組課題）

⑤町村単組（共済 70%以上・共済・単組課題）

⑥町村・公共民間（共済 65%以下・共済）

に分けてそれぞれの課題を中心にグループ討議を行い、同じような境遇を持つ単組間の取り組みの交流によって、ヒントになるものを得られるように組み立てた。

グループワークの効果

短い時間の中でも課題を絞って議論ができたため、のちの行動につなげられた。

（朝ビラ行動、共済加入学習会など）

ほぼ同様の条件・境遇の単組の取り組みや先進事例のため、受け入れやすい。

今後の課題

重点単組の加入取組の追跡・支援

担当者会議の開催時期の検討

2024.10.30

「新採加入の取り組み」

神奈川県本部　高尾　真

１．各単組の現状把握

（１）新採加入は、職種別に集計する

①事務・技術、②現業、③保育・幼稚園、

④病院（看護師/看護師以外）、⑤公社・事業団

事務・技術職の組織率が低い単組でも、病院や保育、現業は加入取れる場合が多く、本部調査の採用総数と加入の総数だけでは単組の実際の危険度が薄まるため、不十分。

※単組によって任期付きも組織化対象に入れているが、「正規の事務・技術職」の加入率が肝となる

※全体調査は6/1基準で調査するが、弱い単組や問題あり単組は抽出し、4月説明会段階からリアルタイムで把握→即対応する

※同時に同じ調査で単組の組織率も毎年調査する。

（２）単組の分類

①単組の組織率が高く、新採も常に10割、9割近い組織率の単組

…県本部の介入ほとんどなし

※このレベルの単組が加入落とした場合は、すぐに二役などに確認し、原因を探り次年度繰り返さないようにする。また早期オルグ促す

②単組組織率が高く今まで新採組織率高かったが、落ちてきている単組

…単組の二役や担当へ説明会の手法や未加入オルグの徹底を促す。説明会の手伝いなど行うが、単組が基本的に行う。

③単組の組織率が低く、組織化の力量もない単組

…説明会の手法や未加入オルグを県本部が主導で行う。

※基本的に、強い単組ほどしっかり未加入をオルグし、弱くなるとやらなくなる。→本来は逆で、組織率低い単組は強い単組の10倍頑張らないと加入取れない。

２．組織率が低く、新採の加入率低い単組に何をやらせるか

低組織率の単組を対象とした会議を行う（全体会議は再度行う）

→県本部からの提起は、既に単組へ個別に行っているが再度徹底。

低組織率単組同士の報告、意見交換が重要なメインテーマ。

→今回何ができなかったか、また失敗例を把握し、次回繰り返さないことを全体で共有。さらに他単組の成功例を共有し、次回に繋げる。

（１）説明会その場で加入を書かせる（競合単組以外）

※説明会での加入は、書かなければいけないという「雰囲気」を作ることが最重要。

低組織率単組は、説明会で加入書かせても職場で非組の先輩に言われてすぐ脱退に来る場合が多いが、織り込み済みで行う。

→弱い単組ほど説明会で加入させないと余計に加入のハードルが上がる。

※組織率が低い単組は、説明会で弱気な発言をするのでNGを徹底する。

※説明会では女性や若手を県本部からも投入する。

（２）未加入オルグを配属後即行うことを徹底する

弱い単組は、単組に任せるとオルグを全くやらなくなる

→県本部も一緒に非組、新採未加入オルグを行う。

※全体の職員名簿を作り、新採だけでなく、同時に過去5年程度の未加入もオルグする。

※未加入者のオルグは、既存の組合員へのアピールにもなり、脱退防止にもなる。

他、説明会用の資料を県本部が作成してあげる（先輩の写真の入った資料や本部作成のパワポ使用で台本作ってあげるなど)、非組全員へ加入依頼の文書を出す、細かくビラで組合活動を見せる、若手向けイベントなど、行ったほうがいいが、まず説明会での加入→即未加入オルグを行うことが必須。

自治労発2024第(自動採番)号
(自動設定)

各県本部委員長様

全日本自治団体労働組合
中央執行委員長　　石上　千博
（総合組織局 臨時・非常勤等職員全国協議会）

2024秋季・確定期における臨時・非常勤等職員全国協議会 単組の交渉状況調査について

連日の取り組みに敬意を表します。
さて、臨時・非常勤等職員全国協議会は標題について各単組の取り組み状況を集約し、県本部に情報共有します。詳細については記載の通りです。

記

１．目　的
2024秋季・確定期における全国の会計年度任用職員に関する交渉状況を収集することにより、臨職協加盟単組全体の要求・交渉に有用な資料提供する。

2．概　要
① 調査票はグーグルフォームを活用する。
② グーグルフォームを二次元バーコード化し、発文で全県本部・社保労連に案内。当事者むけには「臨職協にゅ～す」も活用する。
③ 単組（評議会・部会等）の当事者は二次元バーコード（結果報告）を使い、直接取り組みの状況を報告。
④ 県本部は単組オルグの際などに取り組み状況を聞き取りながら、単組からのグーグルフォームへの報告を促すことにより、臨職協組合との接点の一つとする。
⑤ 本部は定期的に蓄積された報告内容を一覧データとし、二次元バーコード（一覧）化し「自治労情報」や「臨職協にゅ～す」等で県本部に対して情報提供する。単組はダウンロードしたデータを自由に閲覧し、闘争期の学習会資料や要求書作成の際の参考とする。
⑥ 県本部は、未入力単組（評議会・部会等）に対し、ヒアリングするなど交渉の実施状況などを把握する。

3．グーグルフォームについて
① URL：https://forms.gle/xc96AzxnZ5Vc3dj29
② 二次元バーコード：添付の通り

4．　注意事項
回答は必ず単組（評議会・部会等）の当事者の方が行ってください。

５．　締め切り　　12月2日（月）

６．　問い合わせ先　総合組織局（外山、田村）　電話：03-3264-2593

QR_一覧.png (image/png)
QR_結果報告.png (image/png)

以上

2024秋季・確定期における臨時・非常勤職員等の交渉状況・結果

確定期交渉における自治体非正規職員の賃金や処遇改善について、臨時・非常勤等職員全国協議会としての連携を図るために、公表できる範囲の内容報告をお願いします。

* 必須の質問です

1。 1．報告日 *

例: 2019 年 1 月 7 日

2。 2．県本部名 *

3。 3．単組名 *

4。 4．回答者（職名でも可）

5。 ５．要求した項目 *

当てはまるものをすべて選択してください。

- [ ] 賃金の４月遡及（2024年3月までに獲得できていなかった単組）
- [ ] 勤勉手当の支給（2024年に支給されていなかった単組）
- [ ] 期末手当の支給月数の改善
- [ ] 勤勉手当の支給月数の改善
- [ ] 前歴換算の導入
- [ ] 賃金表の改善
- [ ] 昇給号数の改善（２号給→４号給など）
- [ ] 最高到達号給の延長
- [ ] 再度の任期における上限回数の撤廃
- [ ] 再度の任用における上限回数の長期化
- [ ] 休暇制度の改善
- [ ] その他の処遇改善

6。 ６－１．交渉で獲得した項目 *

当てはまるものをすべて選択してください。

- [ ] 賃金の４月遡及（2024年3月までに獲得できていなかった単組）
- [ ] 勤勉手当の支給（2024年に支給されていなかった単組）
- [ ] 期末手当の支給月数の改善
- [ ] 勤勉手当の支給月数の改善
- [ ] 前歴換算の導入
- [ ] 賃金表の改善
- [ ] 昇給号数の改善（２号給→４号給など）
- [ ] 最高到達号給の延長
- [ ] 再度の任期における上限回数の撤廃
- [ ] 再度の任用における上限回数の長期化
- [ ] 休暇制度の改善
- [ ] その他の処遇改善
- [ ] 何も獲得できなかった
- [ ] 現在も交渉中
- [ ] わからない

7。 ６－２．「休暇制度の改善」を選択した場合は、具体的な内容を記入してください。

8。 ６－３．「その他の処遇改善」を選択した場合は、具体的な内容を記入してください。

9。 ６－４．「何も獲得できなかった」を選択した場合は、その理由を記入してください。

10。 ７－１　「現在も交渉中」を選択した場合は、交渉中の項目を教えてください。

当てはまるものをすべて選択してください。

- [ ] 賃金の４月遡及（2024年3月までに獲得できていなかった単組）
- [ ] 勤勉手当の支給（2024年に支給されていなかった単組）
- [ ] 期末手当の支給月数の改善
- [ ] 勤勉手当の支給月数の改善
- [ ] 前歴換算の導入
- [ ] 賃金表の改善
- [ ] 昇給号数の改善（２号給→４号給など）
- [ ] 最高到達号給の延長
- [ ] 再度の任期における上限回数の撤廃
- [ ] 再度の任用における上限回数の長期化
- [ ] 休暇制度の改善
- [ ] その他の処遇改善

11。 ７－２．上記選択した項目の交渉状況について、詳細を記入してください。

12。 ８－１．交渉にあたり、組合員の意見を汲み取るために、どのような準備をしましたか。 *

当てはまるものをすべて選択してください。

- [ ] アンケート
- [ ] 職場集会
- [ ] 役員会
- [ ] その他

13。 ８－２．その他を選択した場合には、どのような準備をしましたか。

14。 ９．交渉にあたり、よかった点や工夫した点があれば記入してください。また、交渉戦術などについて、可能な範囲で教えてください。

このコンテンツは Google が作成または承認したものではありません。

Google フォーム