

2025 年度競合単組対策意見交換交流会

実態共有用アンケート

※こちらの資料につきましては関係者限りの取り扱いをお願いいたします。

実態共有用アンケート

県本部	岩手		
単 組	自治労奥州市職員労働組合		
記入者お名前	菊地淳也		

上部団体	自治労	全労連・自治労連	ーブルダウンから選択	旧全官公自治労連
組織人員数（人）	215	504		全労連・自治労連
組織率（%）	27.20%	63.70%	2023年11月時点	全労連・医労連
未加入者数（人）	72人			なし

※組織率＝組合員数/（正規職員数+会計年度任用職員やパート職員など非正規職員数）×100

	2024年
新規採用者数	23
自治労加入者数	3
競合加入者数	20
未加入者数	0

労使関係・交渉など（労使関係の状態、労使交渉の取り組み状況など）	事務折衝及び交渉では自治労側が主導を握る形で発言をしている。
競合単組との差別化（自治労と競合単組の違いを見せる意味で工夫していること、気を付けていること）	統一行動日などのビラ配布は書記局だけではなく、執行委員全員で取組んでいる。 労働運動にしっかり取り組んでいることをアピールするため、時間外職場集会などを実施することもある。 また、自治労ならではの強みである「じちろう共済」のアピールも行っている（学習会など実施）
新採加入の主な取り組み	採用初日に労連と合同で説明会、その翌日ないし翌々日に自治労の説明会を実施。 自治労説明会では近年は青年部が主体となり、職場が近く、年齢層が近い人からのアプローチを意識している。説明会当日も青年部が主体となった運営を進めている。
新規採用者組織化で工夫していること	
新規採用者組織化で悩んでいること	数を背景に競合組織が新採獲得のみ力を入れてくること。活動実態や共済制度で負けている部分はないものの、労連は、メガネ購入や観劇チケットなどに対する助成、補助など組合員還元が多く、これに釣られてしまう新採用者が多い。当方は活動に軸を置いているが、親睦会的な集団である労連は、現金還元となる予算の使い方ができ、その差が理解されないこと。
未加入者対策の主な取り組み	随時声がけ程度。
未加入者対策で悩んでいること	声掛けをしても、やはり中々加入に結びつかないこと。
組合活動の可視化	団体交渉などを実施した場合は、翌日には教宣紙が発行できるよう迅速な情報提供を心掛けている。また、内容についても、可能な限り写真を増やしたり、どんな集会だったのか、どんな内容を学んできたのかを盛り込むようにしている。 なお、人員不足が大きな課題である保育職場に関しては、2020年度は全組合員での交渉を行った。（自治労連と合同の取組み） また、出先職場については、できるだけ執行部が職場を巡回するように心がけている（定期大会、中央委員会前にオルグ実施時に訪問）。
組合員との情報共有で悩んでいること	合併によりエリアが広域化したことにより、情報提供まで時間のかかる職場が出てしまっていること。出先では、パソコンが1職員1端末となっていない職場もあり、メールでのやり取りが難しい場合があること。分会長会議の結果が、分会組合員へ伝達されていない場合があること。 また、最近ではコロナ禍等により活動が停滞したこともあり、組合活動への参加状況のみならずアプローチにも陰りがあるように思われる（「一緒に行こう」といった声がけや「動員にはまず行ってみるもんだ」という雰囲気は薄れている）。 各種学習会での有益な情報を学ぶ場、スケールメリットを活かした交流の場に対する魅力が薄れてきている。ということであれば、現金還元となる予算の使い方を行っている労連側の方が相対的に魅力的に見えてくるのではないかと危惧している。
他の単組・他の県本部に聞いてみたいこと	
県本部・本部への要望	県本部には新採交流会の継続開催。また、開催回数の拡充。 本部には、新規採用者組織化マニュアルについて、競合の有り無しでは全然進め方が違うので、各々の具体的な進め方や、自治労のメリットを記載してほしい。

実態共有用アンケート

県本部	岩手県
単 組	自治労西和賀町職員労働組合
記入者お名前	深沢 将平

上部団体	自治労	全労連・自治労連
組織員数（人）	42	65
組織率（％）	14.8%	22.9%
未加入者数（人）	242	219

ーブルダウンから選択 旧全官公自治労連
全労連・自治労連
2025年1月末時点 全労連・医労連
なし

※組織率＝組合員数/（正規職員数+会計年度任用職員やパート職員など非正規職員数）×100

	2024年
新規採用者数	5
自治労加入者数	4
競合加入者数	0
未加入者数	1

正規職員174名
会計年度任用職員110名
計284名

労使関係・交渉など（労使関係の状態、労使交渉の取り組み状況など）	近年は、人勤に対する要求書の提出や交渉は合同（連名）で行っている。その他に自治労は独自要求書を提出しているが、自治労連は要求等の取り組みは行っていないようである。 要求書の作成やスケジュール等の段取りについて、自治労連は自治労に丸投げで何一つ動かないため、思うところがある。
競合単組との差別化（自治労と競合単組の違いを見せる意味で工夫していること、気を付けていること）	自治労は、要求・交渉、職場実態調査（オルグ）を行っており、町外の単組との交流もあり、組合本来の活動に重きを置いていると周知している。
新採加入の主な取り組み	自治労と自治労連と同じ日に説明会を行っている。 自治労連とは声掛けの開始日のタイミングを合わせるなど足並みを揃えて勧誘を行っている。
新規採用者組織化で工夫していること	上記のとおり、自治労連との活動の差別化を見せることにより、加入につなげることを意識している。
新規採用者組織化で悩んでいること	自治労の活動の意義や魅力が伝えきれていないこともあるが、出身地域（競合単組の旧町村）や、加入している組合員の好き嫌いで選ばれてしまっており、組合活動の本来の趣旨とはかけ離れている所で選ばれており、悩ましいところである。
未加入者対策の主な取り組み	未加入者については、加入するよう働きかけを行いたい、実施出来ずにいる。
未加入者対策で悩んでいること	未加入者について、どのように組織化をしていけばよいかノウハウが無く活動が出来ていない。また、競合単組を脱退した職員への勧誘も行いたいところではあるが、角が立つといけなないので、表立って動けないでいる。
組合活動の可視化	職場のパソコンの内部情報システムのメッセージグループで活動状況についての情報発信を行っている。
組合員との情報共有で悩んでいること	本業に追われてしまい、情報発信が後回しになってしまうことがある。
他の単組・他の県本部に聞いてみたいこと	競合単組との新規採用者の勧誘をどのように行っているか。出身地域などのしがらみはあるか。未加入となっている職員、特に競合単組を脱退した職員への働きかけの仕方についてご教示願います。
県本部・本部への要望	2024年度の新規採用職員の勧誘につきましては、相談やサポートのご対応をして頂き大変助かりました。2025年度の勧誘の際にもお力添えを頂けるとありがたいです。

実態共有用アンケート

県本部	福島県本部
単 組	二本松市職労
記入者お名前	村松 和

上部団体	自治労	旧全官公自治労連	←プルダウンから選択	旧全官公自治労連
組織人員数（人）	251	185		全労連・自治労連
組織率（％）	48.3%	35.6%	R7年1月時点	全労連・医労連
未加入者数（人）	84	左に同じ		なし

※組織率＝組合員数/（正規職員数+会計年度任用職員やパート職員など非正規職員数）×100

	2024年
新規採用者数	15
自治労加入者数	13
競合加入者数	1
未加入者数	1

労使関係・交渉など（労使関係の状態、労使交渉の取り組み状況など）	団体交渉については、競合組織とともに実施。
競合単組との差別化（自治労と競合単組の違いを見せる意味で工夫していること、気を付けていること）	県内でも多くの自治体が自治労であること、共済が充実していることを説明している。
新採加入の主な取り組み	両組合合同の説明会を開催。個別対応としては、同じ職場の組合員を中心に担当を決め情報収集と勧誘を実施している。
新規採用者組織化で工夫していること	組合を紹介するパンフレットを作成、明るいイメージのものとし、印象をよくしようとしている。
新規採用者組織化で悩んでいること	同じ職場にこちらの組合員がいないと声かけしづらい。競合組織があるため、そもそも勧誘がしづらい。
未加入者対策の主な取り組み	未加入の方に再度勧誘をすることは難しい。
未加入者対策で悩んでいること	新採用職員には必ずどちらかの組合に入るようお願いしているが、入らない方が出ている。
組合活動の可視化	機関紙で活動を周知している。
組合員との情報共有で悩んでいること	機関紙も行事等があってから発行まで時間がかかっているため、タイムリーな情報提供ができていない。
他の単組・他の県本部に聞いてみたいこと	効果的な勧誘方法はあるか。
県本部・本部への要望	交流会等への参加は必要なことと認識しているが、資料の作成等、少しでも負担軽減を図っていただきたい。

実態共有用アンケート

県本部	新潟
単 組	三条市職員労働組合連合会（新潟県県央基幹病院労働組合）
記入者お名前	澤田 卓也

上部団体	自治労	
組織人員数（人）	100	
組織率（%）	12.80%	
未加入者数（人）	680	

←プルダウンから選択 旧全官公自治労連
全労連・自治労連
2024年11月時点 全労連・医労連
なし

※組織率＝組合員数/（正規職員数+会計年度任用職員やパート職員など非正規職員数）×100

	2024年
新規採用者数	20
自治労加入者数	100
競合加入者数	180
未加入者数	500

労使関係・交渉など（労使関係の状態、労使交渉の取り組み状況など）	団体交渉を3回以上実施 本労組は労働者代表を有しないが使用者からは平等に取り扱われている。
競合単組との差別化（自治労と競合単組の違いを見せる意味で工夫していること、気を付けていること）	要求書・団体交渉の実施、公式LINE・掲示板による活動の報告（組合員以外も見ると）、各種イベント
新採加入の主な取り組み	常に募集、労働相談等を受けている。
新規採用者組織化で工夫していること	来年度から対応
新規採用者組織化で悩んでいること	
未加入者対策の主な取り組み	未加入者の悩みは聞くが、対応しない。
未加入者対策で悩んでいること	
組合活動の可視化	公式LINEによる活動報告と相談受付、掲示板
組合員との情報共有で悩んでいること	
他の単組・他の県本部に聞いてみたいこと	特になし。
県本部・本部への要望	負担金は組合費ベースでの請求をお願いします。

実態共有用アンケート

県本部	新潟県
単 組	津南町職労
記入者お名前	保坂 大輔

上部団体	自治労	
組織人員数（人）	110	
組織率（%）	37.3	
未加入者数（人）	185	

←プルダウンから選択 旧全官公自治労連
全労連・自治労連
25年1月時点 全労連・医労連
なし

※組織率＝組合員数/（正規職員数+会計年度任用職員やパート職員など非正規職員数）×100

	2024年
新規採用者数	10
自治労加入者数	10
競合加入者数	0
未加入者数	0

労使関係・交渉など（労使関係の状態、労使交渉の取り組み状況など）	
競合単組との差別化（自治労と競合単組の違いを見せる意味で工夫していること、気を付けていること）	
新採加入の主な取り組み	新規採用者に対して職員労働組合に関する学習会（説明会）を実施している。
新規採用者組織化で工夫していること	新規採用者に対して職員労働組合に関する学習会（説明会）を実施している。
新規採用者組織化で悩んでいること	
未加入者対策の主な取り組み	
未加入者対策で悩んでいること	社会経験枠での採用者の組織加入率が低い。
組合活動の可視化	
組合員との情報共有で悩んでいること	
他の単組・他の県本部に聞いてみたいこと	
県本部・本部への要望	

実態共有用アンケート

県本部	茨城県本部
単 組	取手市職員組合
記入者お名前	作田 智貴

上部団体	自治労	全労連・自治労連
組織人員数（人）	442	23
組織率（％）		
未加入者数（人）		

←プルダウンから選択

旧全官公自治労連

全労連・自治労連

年 月 時点

全労連・医労連

なし

※組織率＝組合員数/（正規職員数+会計年度任用職員やパート職員など非正規職員数）×100

	2024年
新規採用者数	19
自治労加入者数	19
競合加入者数	0
未加入者数	0

労使関係・交渉など（労使関係の状態、労使交渉の取り組み状況など）	賃金確定闘争のタイミング等（年2～3回）
競合単組との差別化（自治労と競合単組の違いを見せる意味で工夫していること、気を付けていること）	なし
新採加入の主な取り組み	研修の一コマとして時間を設けている
新規採用者組織化で工夫していること	加入のメリット、加入状況を説明
新規採用者組織化で悩んでいること	加入後にメリットをなかなか作ることができていない
未加入者対策の主な取り組み	なし
未加入者対策で悩んでいること	なし
組合活動の可視化	アンケートの実施、フィードバック
組合員との情報共有で悩んでいること	関心をどのように持ってもらうか
他の単組・他の県本部に聞いてみたいこと	なし
県本部・本部への要望	なし

実態共有用アンケート

県本部	茨城県本部
単 組	石岡市職員組合
記入者お名前	書記 飯田

上部団体	自治労	全労連・自治労連
組織人員数（人）	157	156
組織率（％）		
未加入者数（人）		

←プルダウンから選択 旧全官公自治労連
全労連・自治労連
24年6月時点 全労連・医労連
なし

※組織率＝組合員数/（正規職員数+会計年度任用職員やパート職員など非正規職員数）×100

	2024年
新規採用者数	30
自治労加入者数	15
競合加入者数	2
未加入者数	13

労使関係・交渉など（労使関係の状態、労使交渉の取り組み状況など）	要求書等
競合単組との差別化（自治労と競合単組の違いを見せる意味で工夫していること、気を付けていること）	ロゴチャット
新採加入の主な取り組み	（4月採用の場合）新規組合加入後、1年間組合費免除
新規採用者組織化で工夫していること	当局主催の説明会において、役員による声かけ実施
新規採用者組織化で悩んでいること	若年層が加入しない。加入後、すぐに退会あるいは職場退職
未加入者対策の主な取り組み	個人的に声かけ
未加入者対策で悩んでいること	声かけしても加入してくれない
組合活動の可視化	勉強会、平和の日リレー等
組合員との情報共有で悩んでいること	ロゴチャットで退室してしまう組合員がいる
他の単組・他の県本部に聞いてみたいこと	新採向けのイベントを開催しているか
県本部・本部への要望	特になし

実態共有用アンケート

県本部	埼玉
単 組	県職労
記入者お名前	志々目千潮

上部団体	自治労	全労連・自治労連
組織人員数（人）	86	400程度か
組織率（％）	1	5
未加入者数（人）	不明	不明

←ブルダウンから選択 旧全官公自治労連
全労連・自治労連
年 月時点 全労連・医労連
なし

※組織率＝組合員数/（正規職員数+会計年度任用職員やパート職員など非正規職員数）×100

	2024年
新規採用者数	373
自治労加入者数	0
競合加入者数	不明
未加入者数	大多数

※入庁式出席者

労使関係・交渉など（労使関係の状態、労使交渉の取り組み状況など）	22年地公労3回 単組3回 23年地公労3回 単組2回 24地公労2回 単組調整中 このほか学校、税務、現業、非常勤で交渉
競合単組との差別化（自治労と競合単組の違いを見せる意味で工夫していること、気を付けていること）	自治労共済の優位性 全国の自治体との連帯
新採加入の主な取り組み	重点的な職場での説明会
新規採用者組織化で工夫していること	労働金庫の口座開設 （チェックオフがないため重要）
新規採用者組織化で悩んでいること	説明会を開催しても参加者が極めて少ない （組合加入者に対してカルト宗教と考えているかも）
未加入者対策の主な取り組み	機関紙での呼びかけ （ただし、機関紙発行の回数は不十分）
未加入者対策で悩んでいること	未加入者問題よりも、加入者対応が悩み 未納組合費徴収や昇給時の組合費適正化が困難
組合活動の可視化	職員メールアドレスへの組合情報提供 所属代表メールへの機関紙送信（回覧依頼）
組合員との情報共有で悩んでいること	職員メール利用は目的外使用として職員側が受取拒否を求める場合があり、連絡困難となる（人事課は組合情報の職員メール使用は容認）
他の単組・他の県本部に聞いてみたいこと	県本部の支援が打ち切られた。専従職員（非正規）の雇用が不可能になると組織が存続できないような組合での対策。
県本部・本部への要望	財政支援（各種行動には、役員個人負担で参加している） 共済事務の改善か県本部一元化、無理なら事務手数料の増

実態共有用アンケート

県本部	神奈川
単 組	自治労横浜
記入者お名前	児矢野智之

上部団体	自治労	全労連・自治労連
組織人員数（人）	2700	2700
組織率（％）	9.8	9.8
未加入者数（人）	23000	23000

←プルダウンから選択

旧全官公自治労連

全労連・自治労連

年 月 時点

全労連・医労連

なし

※組織率＝組合員数/（正規職員数+会計年度任用職員やパート職員など非正規職員数）×100

	2024年
新規採用者数	601
自治労加入者数	72
競合加入者数	60
未加入者数	469

労使関係・交渉など（労使関係の状態、労使交渉の取り組み状況など）	徹底的な当局との対話による課題解決
競合単組との差別化（自治労と競合単組の違いを見せる意味で工夫していること、気を付けていること）	徹底的な当局との対話による課題解決
新採加入の主な取り組み	採用式（入庁式）での勧誘パンフの配布 置後の職場での勧誘 説明会 所属配各支部ごとの
新規採用者組織化で工夫していること	じちろう共済や独自保障のアピールなど
新規採用者組織化で悩んでいること	職場組合員の激減による職場での対応
未加入者対策の主な取り組み	昼休み職場懇談会等への参加呼び掛け
未加入者対策で悩んでいること	職場組合員の激減による職場での対応 の圧倒的な低さ 組織率
組合活動の可視化	庁舎内組合掲示板の活用やビラ配布など
組合員との情報共有で悩んでいること	支部役員の減少
他の単組・他の県本部に聞いてみたいこと	競合単組があることによる非組合員への対応、脱退者の再度加入の取り組み
県本部・本部への要望	

実態共有用アンケート

県本部	山梨
単 組	峡南医療センター労組
記入者お名前	名取 哲也

上部団体	自治労	全労連・医労連	←プルダウンから選択	旧全官公自治労連
組織人員数（人）	48	3		全労連・自治労連
組織率（％）	21.15%	1.07%	10年1月時点	全労連・医労連
未加入者数（人）	227	227		なし

※組織率＝組合員数/（正規職員数+会計年度任用職員やパート職員など非正規職員数）×100

	2024年
新規採用者数	5
自治労加入者数	1
競合加入者数	0
未加入者数	4

労使関係・交渉など（労使関係の状態、労使交渉の取り組み状況など）	人勧、診療報酬改定による「ベースアップ評価料」、介護保険による「介護職員等処遇改善加算」等について、精力的に団体交渉や事務折衝を行っている。
競合単組との差別化（自治労と競合単組の違いを見せる意味で工夫していること、気を付けていること）	上記取り組みは自治労単独で行っている。 また団体交渉には未加入者の参加も呼びかけている。 なお医労連は独自で要求書を提出しているが、回答内容に関わらず、回答書が来れば、そこで終わりにするとの事。
新採加入の主な取り組み	2024年4月の新規採用者について、採用日4月1日の当局主催のオリエンテーション時に、自治労、競合組織の順番で、それぞれ5分程度、組合説明会を実施した。
新規採用者組織化で工夫していること	新採説明会時に単組作成の説明文書とWITH YOU、自治労共済資料を配布し、単組執行委員長及び県本部組織拡大専門員が説明をした。 結果1名が加入した。
新規採用者組織化で悩んでいること	医労連がある富士川病院の採用者増、研修期間(6ヶ月)、多忙等により組織化の取り組みが充分出来ていない。なお医労連は上記の説明会では一人ずつに封筒を渡し、後日別会場にて説明会を開催している模様。その説明を聞いた方から医療連に加入しても良いか相談を受けた(やめるよう伝え、その方が自治労加入)。
未加入者対策の主な取り組み	団体交渉への参加の呼びかけやニュース配付の際に組合加入を呼び掛けている。
未加入者対策で悩んでいること	団体交渉参加の呼びかけで、要求を勝ち取るために多くの組合員数が必要ということで、組合加入を呼びかけているが、まだ成果は充分出ていない。なお医労連から1名が自治労に加入した。また医労連の委員長は退職したがまだ関わっており、さらについ最近医労連が勧誘ビラを配付していて、動向を注視している。
組合活動の可視化	団体交渉の参加呼びかけ、ニュースの配付。
組合員との情報共有で悩んでいること	現在自治労の組合員比率が病院職場3：介護職場7。 未加入者が多い病院職場を始め、全体的に組合員が少ないため、情報共有に苦慮している。。
他の単組・他の県本部に聞いてみたいこと	競合組織との共闘について。 共闘があるかどうかも含めて。
県本部・本部への要望	当企業団は「市川三郷病院(公立・町立)」と「富士川病院(公的・社会保険病院)」の2つの病院と、併設する「ケアセンターいちかわ」と「サンビューふじかわ」の2つの老健施設で成り立っており、「富士川病院」に医労連(JCHO労組)がある。以前は競合組織は組合員1人だったが、現在3人との事。これ以上増えないよう、団体交渉の参加等県本部・本部に今までと同様に支援してほしい。

実態共有用アンケート

県本部	三重県本部
単 組	自治労四日市労働組合
記入者お名前	小畑将司

上部団体	自治労	全労連・自治労連
組織員数（人）	76	2000
組織率（％）	1.4	37
未加入者数（人）	3336	

←プルダウンから選択 旧全官公自治労連
全労連・自治労連
2024年4月時点 全労連・医労連
なし

※組織率＝組合員数/（正規職員数+会計年度任用職員やパート職員など非正規職員数）×100

	2024年
新規採用者数	191
自治労加入者数	2
競合加入者数	180
未加入者数	9

労使関係・交渉など（労使関係の状態、労使交渉の取り組み状況など）	労使の緊張感を保ちつつも良好な関係を築いている。会計年度任用職員の労働組合を含め3つの組合を平等の立場で扱ってもらっている。交渉は3労組別で行なっている。
競合単組との差別化（自治労と競合単組の違いを見せる意味で工夫していること、気を付けていること）	市長、市議会議員を推薦し、市長に直接ものを言える労働組合をアピール。自治体職員のために作られた自治労共済や全国的な組織力をアピールしている。
新採加入の主な取り組み	3月末の新採研修の最後に新採説明会をお互いの組合で各30分程度行なっている。
新規採用者組織化で工夫していること	新採の競合加入者、未加入者も含め、親睦会に無料で招待している。自治労共済説明会を行なっている。
新規採用者組織化で悩んでいること	競合単組の方が圧倒的に数が多いため、競合組合員が声を掛け合い、また、数人の専従者が昼間から走り回り4月中にほぼ100%の新採者が競合単組に加入してしまう。
未加入者対策の主な取り組み	未加入者も含め、親睦会や自治労共済説明会を行ない、自治労の魅力を伝える努力をしている。自治労中央機関紙、自治労三重県本部機関紙、当労組機関紙を全職員に回覧している。
未加入者対策で悩んでいること	誰が未加入者かわからない。何を言われても組合に入らないという意思が固い。
組合活動の可視化	機関紙の発行 インターネットの掲示板の活用
組合員との情報共有で悩んでいること	機関紙や掲示板で情報発信を頻繁に行ないたいが専従の役員がいないので、なかなか難しい。
他の単組・他の県本部に聞いてみたいこと	動員をかけると組合を辞めると言われかねない状況で、役員だけで回してしまっている。上手く動員をかける方法。
県本部・本部への要望	自治労共済を自治労連共済の違い（比較など）を内部資料でいいので示してほしい。

実態共有用アンケート

県本部	滋賀県本部
単 組	自治労滋賀県職員労働組合
記入者お名前	石崎大介

上部団体	自治労	
組織人員数（人）	910	
組織率（％）	22.8	（概算）
未加入者数（人）	？	

←プルダウンから選択 旧全官公自治労連
全労連・自治労連
年 月時点 全労連・医労連
なし

※組織率＝組合員数/（正規職員数+会計年度任用職員やパート職員など非正規職員数）×100

	2024年
新規採用者数	272
自治労加入者数	28
競合加入者数	？
未加入者数	？

労使関係・交渉など（労使関係の状態、労使交渉の取り組み状況など）	総務部長・人事課長・人事委員会と年間13回程度（各課等個別の交渉は除く）の交渉を実施。知事とは良好な労使関係であり、役員就任時をはじめ不特定の会談を行っている。
競合単組との差別化（自治労と競合単組の違いを見せる意味で工夫していること、気を付けていること）	ビラを2色カラー刷りにして活動をPRしているほか、若手専従役員を起用して若さや活発度をアピールしている。
新採加入の主な取り組み	新採研修の場での組合説明会、各職場での歓迎会（昼食用意）、役員による一人一人への声かけ。
新規採用者組織化で工夫していること	組合説明会での若手による説明を実施。自治労共済（特にマイカー共済）のキャンペーンおよびメリットを活かして組織化。
新規採用者組織化で悩んでいること	未加入者が増えている。断りの決まり文句が「労働組合の必要性は認識しているがどちらに入るか迷っている」であり、最終的にどちらにも加入しない。
未加入者対策の主な取り組み	随時の声かけ。非組合員についても労働相談の受付。
未加入者対策で悩んでいること	新採と同じで「労働組合の必要性は認識しているが2つあるので入らない」と断られる。
組合活動の可視化	年間25回のビラ配布。ホームページの運営。掲示板を用いたマイカー共済等のアピール。
組合員との情報共有で悩んでいること	組合員の業務が忙しく、対話する時間がない。専従していると職場環境の変化を肌感覚で認識できない。
他の単組・他の県本部に聞いてみたいこと	「労働組合の必要性は認識しているがどちらに入るか迷っている」に対する適切で効果的な対応方法はあるのか。
県本部・本部への要望	競合組合の存在により未加入者が多いため、組織拡大のポテンシャルはあるが、それだけ難しいということを理解してほしい。それに対応する人的、予算的配慮をしてほしい。

実態共有用アンケート

県本部	広島県本部
単 組	三次市職員労働組合
記入者お名前	森末 哲史

上部団体	自治労	全労連・自治労連	←プルダウンから選択	旧全官公自治労連
組織人員数（人）	862	20		全労連・自治労連
組織率（％）	62%	1%	年 月時点	全労連・医労連
未加入者数（人）	500	500		なし

※組織率＝組合員数/（正規職員数+会計年度任用職員やパート職員など非正規職員数）×100

	2024年
新規採用者数	48
自治労加入者数	45
競合加入者数	0
未加入者数	3

労使関係・交渉など（労使関係の状態、労使交渉の取り組み状況など）	労使関係は良好である。交渉も必要に応じて行っている。
競合単組との差別化（自治労と競合単組の違いを見せる意味で工夫していること、気を付けていること）	競合単組は加入説明可能を実施していないが、新採加入説明時に毎年、労金・共済と連携して加入説明を実施している
新採加入の主な取り組み	競合単組は加入説明可能を実施していないが、新採加入説明時に毎年、労金・共済と連携して加入説明を実施している
新規採用者組織化で工夫していること	必ず年度初めに説明を実施して、その場で加入用紙に記入をしてもらう
新規採用者組織化で悩んでいること	ここ数年、中途採用の方で加入を断るケースが増えている
未加入者対策の主な取り組み	繰り返し話をさせてもらうが芳しい成果はない
未加入者対策で悩んでいること	数回加入を断られた方にその後、どのようにアプローチすれば良いか分からない
組合活動の可視化	機関紙や公式lineを作成し、発信をしている。定期的に分会学習や朝ビラを実施している。
組合員との情報共有で悩んでいること	どのようにニュースなど発信した情報を読んでもらうか
他の単組・他の県本部に聞いてみたいこと	若年層にどのように組合活動を周知しているか
県本部・本部への要望	動員や会議が負担に感じて脱退する組合員もいる。対面での重要性も理解しているがWEB会議の活用を増やすなど検討をしていただければ幸いです。

実態共有用アンケート

県本部	広島県
単 組	自治労広島市労働組合
記入者お名前	小川

上部団体	自治労	全労連・自治労連
組織人員数（人）	103	不明
組織率（％）		
未加入者数（人）	不明	不明

←プルダウンから選択

旧全官公自治労連

全労連・自治労連

年 月 時点

全労連・医労連

なし

※組織率＝組合員数/（正規職員数+会計年度任用職員やパート職員など非正規職員数）×100

	2024年
新規採用者数	310
自治労加入者数	3
競合加入者数	不明
未加入者数	不明

労使関係・交渉など（労使関係の状態、労使交渉の取り組み状況など）	労使関係は良好。労使交渉は第一組合である競合単組の交渉後となっている。
競合単組との差別化（自治労と競合単組の違いを見せる意味で工夫していること、気を付けていること）	個別相談には親身になって対応している
新採加入の主な取り組み	宣伝ビラの配布
新規採用者組織化で工夫していること	なし
新規採用者組織化で悩んでいること	新規採用者研修会での説明会が実施できない
未加入者対策の主な取り組み	他単組からの紹介
未加入者対策で悩んでいること	声かけが難しい
組合活動の可視化	SNSでの情報発信
組合員との情報共有で悩んでいること	職場の場所が離れている
他の単組・他の県本部に聞いてみたいこと	競合単組とのスタンス
県本部・本部への要望	

実態共有用アンケート

県本部	広島県
単 組	自治労庄原市職員労働組合
記入者お名前	岡田

上部団体	自治労	全労連・自治労連
組織人員数（人）	306	
組織率（%）	74.2	
未加入者数（人）	105	

←プルダウンから選択

旧全官公自治労連

全労連・自治労連

2024年12月時点

全労連・医労連

なし

※組織率＝組合員数/（正規職員数+会計年度任用職員やパート職員など非正規職員数）×100

	2024年
新規採用者数	20
自治労加入者数	13
競合加入者数	0
未加入者数	7

労使関係・交渉など（労使関係の状態、労使交渉の取り組み状況など）	市長と直接交渉ができていない（総務課長対応） 全員参加とはならないが、できるだけ執行委員が交渉に臨む
競合単組との差別化（自治労と競合単組の違いを見せる意味で工夫していること、気を付けていること）	競合単組の取り組みがよくわからないので、自治労組合の仕組みや共済制度などをわかりやすく伝える
新採加入の主な取り組み	新規採用者が入職したら早急に加入説明会を行う
新規採用者組織化で工夫していること	青年女性部の交流会
新規採用者組織化で悩んでいること	保育所職場は競合単組の勢力が強めで開拓が困難
未加入者対策の主な取り組み	同じ職場の組合員からの声かけ
未加入者対策で悩んでいること	経済的な理由で加入しないと言われること
組合活動の可視化	組合機関紙での報告
組合員との情報共有で悩んでいること	執行部と各組合員間で同じように情報共有ができていない
他の単組・他の県本部に聞いてみたいこと	組合費の負担がしんどいと言われた時の対応
県本部・本部への要望	

実態共有用アンケート

県本部	高知
単 組	南国市職労
記入者お名前	谷田

上部団体	自治労	全労連・自治労連
組織人員数（人）	42	
組織率（％）		
未加入者数（人）		

←プルダウンから選択

旧全官公自治労連

全労連・自治労連

年 月 時点

全労連・医労連

なし

※組織率＝組合員数/（正規職員数+会計年度任用職員やパート職員など非正規職員数）×100

	2024年
新規採用者数	17
自治労加入者数	2
競合加入者数	
未加入者数	

労使関係・交渉など（労使関係の状態、労使交渉の取り組み状況など）	県本部と主に組合役員で当局と交渉
競合単組との差別化（自治労と競合単組の違いを見せる意味で工夫していること、気を付けていること）	・ 県内の他単組と学習会等で交流 ・ 県内の自治体組合では自治労が多い事
新採加入の主な取り組み	・ 入所式後に組合と共済の説明会（青年部組合員同席） ・ 青年部による歓迎会
新規採用者組織化で工夫していること	・ 役員、青年部の自己紹介を配布 ・ 組合員が利用できる共済制度が充実していることの説明
新規採用者組織化で悩んでいること	
未加入者対策の主な取り組み	新採歓迎会に声掛けをする
未加入者対策で悩んでいること	
組合活動の可視化	
組合員との情報共有で悩んでいること	
他の単組・他の県本部に聞いてみたいこと	
県本部・本部への要望	

実態共有用アンケート

県本部	佐賀県本部
単 組	自治労唐津市職労
記入者お名前	石崎 祥吾

上部団体	自治労	全労連・自治労連
組織人員数（人）	729名	200名
組織率（％）	40%	11%
未加入者数（人）	60名	

ーブルダウンから選択
旧全官公自治労連
全労連・自治労連
7 年 1 月時点
全労連・医労連
なし

※組織率＝組合員数/（正規職員数+会計年度任用職員やパート職員など非正規職員数）×100

	2024年
新規採用者数	35
自治労加入者数	28
競合加入者数	2
未加入者数	5

※うち1名は3月末退職予定

労使関係・交渉など（労使関係の状況、労使交渉の取り組み状況など）	【労使関係】 事務折衝前に情報提供を受けたり、スムーズに協議ができています。 【労使交渉取組み】 通年闘争の取組みとして、賃金・人員・労働条件等の統一要求に単組独自の要求を盛り込み提出。必要に応じて、書記長、当局係長レベルの意見交換を経て、事務折衝、団体交渉等を実施している。
競合単組との差別化（自治労と競合単組の違いを見せる意味で工夫していること、気を付けていること）	・自治労共済の推進（共済推進員が基本となり、若年層の意識が向くような説明会内容を工夫し開催） ・組織の規模、他自治体の労働条件等の比較を行う情報量の違い及び交渉の成果や当局の前向きな発言などの情報発信
新採加入の主な取り組み	・新採向けパンフレットの作成・配布 ・新採職員研修での組合説明、新採職員向け学習会（共済等） ・加入記念品（特典：名刺、ステンレスボトル） ・新採職員歓迎会（兼若手職員との交流会）
新規採用者組織化で工夫していること	・新採職員が入庁する部署に新採担当職員として若手職員を選定し、入庁日から声掛けができる体制にしている。また、新採職員の反応等の情報を収集し、同時にエクセル等で情報共有している。 ・新採担当職員、青年部女性部役員、組織強化担当、執行部、と状況に応じて段階的な声掛けを行っている。
新規採用者組織化で悩んでいること	・未加入者が年々増えてきている印象があること。声掛けを積極に行うことで、逆に警戒されてしまうケースがあること。 ・競合組合員が在籍する職場では、直属の先輩職員からの勧誘に断れず加入してしまっているケースが見受けられる。 ・組合が二つあることで、若手先輩職員からの声掛けが難しい。職場で組合の話がしにくい。また、もう一方の組合に気をつかう傾向がある。
未加入者対策の主な取り組み	・令和5年には、非組合員、競合組合員及び新採未加入者を対象に共済学習会を実施。 ※新採未加入者の情報共有は行っているものの、断続的な取組みにはなっていないのが現状であるが、組織強化担当者などによる勧誘は時期を判断しながら行っている。
未加入者対策で悩んでいること	・新採のタイミングでの加入を逃すと、なかなか途中からの加入に繋がらない。 ・他の自治体や社会人を経験した職員の未加入者が増加しているため、共済などのメリットも伝えられない（説明やアポを拒否するなど…）
組合活動の可視化	・コロナ禍をきっかけに、学習会や交流会の回数も減り、組合員が組合活動を実感する機会が以前よりも減っているように感じる。組合活動への関心が薄い職員にとっては、定期的な学習会などへの参加が組合活動の実態を知るきっかけとして有効ではないかと考えている。 ・職場ニュースにて情報発信はしているものの、伝えきれていないため、1年に1回は全体集会等での組合活動報告を行うことで、“可視化”に近づけていきたい。
組合員との情報共有で悩んでいること	・組合が2つあることで、職場等で組合の話題ができないため、組合活動に無関心な組合員が多い。交渉等において、どちらの組合が取った権利にも無関心であり、組合の意義が伝わりにくい。 ・機関誌以外の情報共有方法はどんなものが考えられるか知りたい。ラインやメルマガのような形態で、基本は組合側からの発信だが、相談など組合員側からのアクションもできる仕組みがあればよいと思う。
他の単組・他の県本部に聞いてみたいこと	未加入者対応について、①どの時期に ②どれぐらいの頻度で ③誰が ④どのような対応 をしているのか？
県本部・本部への要望	競合対策については、競合する組織実態等に応じて対面での開催、交流会として実施していただきたい。

実態共有用アンケート

県本部	宮崎
組 組	えびの市職労
記入者氏名前	山崎 百穂

上部団体	自治労	旧全官公自治労連
組織人員数(人)	136	88
組織率(%)	28	18
未加入者数(人)	269	337

一ブルダウンから選択 旧全官公自治労連
全労連・自治労連
7年1月時点 全労連・医労連
なし

※組織率＝組合員数/（正規職員数+会計年度任用職員やパート職員など非正規職員数）×100

	2024年
新規採用者数	11人
自治労加入者数	6人
組合加入者数	5人
未加入者数	0人

正規職員 235
非正規職員 190
管理職 68
協力員 15
未加入職員 11

425

労使関係・交渉など（労使関係の状況、労使交渉の取り組み状況など）	市長交渉を行っているが、安易な妥結にならないように交渉を行っている。緊急を要する場合や、市長交渉までに当局と窓口交渉も実施。組合員には、随時意見を募集している。
組合単組との差別化（自治労と組合単組の違いを見せる意味で工夫していること、気を付けていること）	・勧誘が高圧的にならないようにしている。 ・直接的な勧誘ではなく、メリット・デメリットを説明したうえで、本人が選択しやすい環境を作っている。
新規加入の主な取り組み	・昼・夜の食事 ・ユース層でボーリングやBBQなどの交流会実施 ・組合説明会
新規採用者組織化で工夫していること	・圧を感じさせないように、勧誘の場の参加人数を組合員>新規採用職員としないようにしている。 ・組合単組の感情的な批判をしない。 ・入庁前の勧誘は行わない。
新規採用者組織化で悩んでいること	・勧誘に協力的な組合員に限られており、勧誘の時期の負担が大きいこと。 ・活動内容をあまり分らないうちに加入届を提出してしまうこと。
未加入者対策の主な取り組み	職場に近い組合員との食事等。頻度は新規採用職員より少ない。
未加入者対策で悩んでいること	ほとんど加入につながらないこと。
組合活動の可視化	教宣紙の回覧
組合員との情報共有で悩んでいること	役員以外だと協議や共有の場が少ないため、活動内容が伝わりにくい。
他の単組・他の県本部に聞いてみたいこと	特になし
県本部・本部への要望	特になし

実態共有用アンケート

県本部	宮崎県
支部	西郷支部
記入者お名前	木村 結華

上部団体	自治労	旧全官公自治労連
組織員数(人)	119(66)	70
組織率(%)	34%(21%)	30%(23%)
未加入者数(人)		

←フルダウンから選択
()は消す合めす
2022年3月時点
旧全官公自治労連
全労連・自治労連
全労連・医労連
なし

※組織率=組合員数/(正規職員数+会計年度任用職員やパート職員など非正規職員数)×100

	2024年
新規採用者数	12(10)
自治労加入者数	7(5)
競合加入者数	0
未加入者数	5

労使関係・交渉など(労使関係の状態、労使交渉の取り組み状況など)	統一要求。休暇、時間外労働正に実施 夏期休5日
競合単組との差別化(自治労と競合単組の違いを見せる意味で工夫していること、気を付けていること)	組合としての活動(要求や勉強会)を実施している こと 英清説明会
新規加入の主な取り組み	青年部を主体として、ランチ会やレクリエーション、 勉強会を実施している。英清説明会。
新規採用者組織化で工夫していること	定期的に声かけ、ランチをのこす。人とのつながり りて組合に加入するようにしている。
新規採用者組織化で悩んでいること	若年の女性が少ない(ほぼ競合に加入)。新規 の女性獲得が難しい。
未加入者対策の主な取り組み	ランチ、レク、英清説明会
未加入者対策で悩んでいること	先輩連に未加入者が多いのに、未加入を迷わせ やすい。働き方にも入らないという意識が強い。
組合活動の可視化	・月1回の情報誌 ・不定期でのSNS内での情報発信
組合員との情報共有で悩んでいること	
他の単組、他の県本部に聞いてみたいこと	
県本部・本部への要望	

実態共有用アンケート

県本部	宮崎県本部
単 組	日向市職労
記入者お名前	矢北 豪

上部団体	自治労	旧全官公自治労連
組織人員数（人）	345	20
組織率（％）	43.56%	2.53%
未加入者数（人）	65	65

←プルダウンから選択

旧全官公自治労連
全労連・自治労連
2024年10月時点
全労連・医労連
なし

※組織率＝組合員数/（正規職員数+会計年度任用職員やパート職員など非正規職員数）×100

	2024年
新規採用者数	23
自治労加入者数	15
競合加入者数	0
未加入者数	8

組織率の分母の職員数

正規職員（管理職を除く）＋会計年度任用職員＋任期付き職員＋再任用職員

労使関係・交渉など（労使関係の状態、労使交渉の取り組み状況など）	昨年4月に新市長が就任して以降、厳しい労使関係が続いている。着任交渉は、大衆団交で開催できたものの、人員確保交渉、賃金確定交渉は交渉委員を限った団交を余儀なくされている。「対等な立場での交渉」の視点に食い違いがあり、当局側は同数程度の人数での交渉を求めている。
競合単組との差別化（自治労と競合単組の違いを見せる意味で工夫していること、気を付けていること）	各部の学習会をはじめ、レクリエーションなどを開催し組織強化、団結を深められるように取り組んでいる。また、機関紙を作成し、組合員問わず全職員に手渡しで配布し組合の取組の周知を図っている。
新採加入の主な取り組み	4月1日の辞令交付の日の昼休みに時間を設け、青年部、女性部合同であいさつを行っている。それ以降は、基本組織で新規採用職員向けの組合説明会を行うほか、各部で歓迎の交流会を行っている。
新規採用者組織化で工夫していること	基本組織と各部で新規採用職員一人ひとりに担当者を設け、より身近な先輩から職場での声掛け、勧誘を行っている。
新規採用者組織化で悩んでいること	基本組織、各部で継続的な声掛けを行っているものの、なかなか前向きな返事がもらえず、そのまま時間が経過してしまい、組合加入が遠のいてしまっている現状にある。
未加入者対策の主な取り組み	基本組織、各部で継続的な声掛けを行っている。
未加入者対策で悩んでいること	継続した声掛けを行っているものの、未加入の状態で数年経過している方については、声をかける機会を伺うことすら躊躇してしまっている現状にある。特に、未加入者が多い部署ができてしまっており、日常的に組合活動に関する話ができていない。
組合活動の可視化	機関紙にて団体交渉の内容などの情報の発信を行っているほか、2024年体制から毎月学習会の開催に取り組んでいる。
組合員との情報共有で悩んでいること	全職員にむけ機関紙を通じてその時々の交渉内容や学習会の内容を周知し、意見集約を図っているが、反応が薄く、どう感じているのか把握が難しいと感じている。
他の単組・他の県本部に聞いてみたいこと	競合単組と何かしらの交流や集会などを開催している単組があれば、どのような取組を行っているのかお伺いしたい。
県本部・本部への要望	未加入者対策について、長年未加入の状態だった方が途中で組合に加入した事例などがあればご教示願いたい。

実態共有用アンケート

県本部	熊本県本部
単 組	八代市職員労働組合
記入者お名前	清水真理子(書記)

上部団体	自治労	
組織人員数(人)	283人	
組織率(%)	28%	対象職員数1,003人
未加入者数(人)		

←プルダウンから選択 旧全官公自治労連
全労連・自治労連
2024年4月時点 全労連・医労連
なし

※組織率＝組合員数/（正規職員数+会計年度任用職員やパート職員など非正規職員数）×100

	2024年
新規採用者数	34人
自治労加入者数	29人
競合加入者数	2人?
未加入者数	3人?

労使関係・交渉など（労使関係の状態、労使交渉の取り組み状況など）	
競合単組との差別化（自治労と競合単組の違いを見せる意味で工夫していること、気を付けていること）	SNS等を利用したリアルタイムでの情報提供 定期的な活動報告（組合新聞の発行） 横並びになっている組合掲示板の定期的な更新
新採加入の主な取り組み	ユース部主導によるパンフレットの配布、組合説明会 同じ課の先輩組合員による声掛け
新規採用者組織化で工夫していること	ユース部員で構成されたLINEグループでの情報提供・発信
新規採用者組織化で悩んでいること	競合単組のため毎回奪い合いになる
未加入者対策の主な取り組み	組合の必要性やその活動内容をしっかり伝えられる 役員や組合員（主に中堅世代）による対象者への声掛け
未加入者対策で悩んでいること	未加入の状態数年経過している場合は いくら説いても響かない
組合活動の可視化	上から2段目と同様 毎月ごとの活動報告（新聞）を作成
組合員との情報共有で悩んでいること	「送りっぱなし」になっているため 伝えたいことが全員に行き渡っているかは不明 （組合に興味の薄い組合員には伝わっていない）
他の単組・他の県本部に聞いてみたいこと	
県本部・本部への要望	