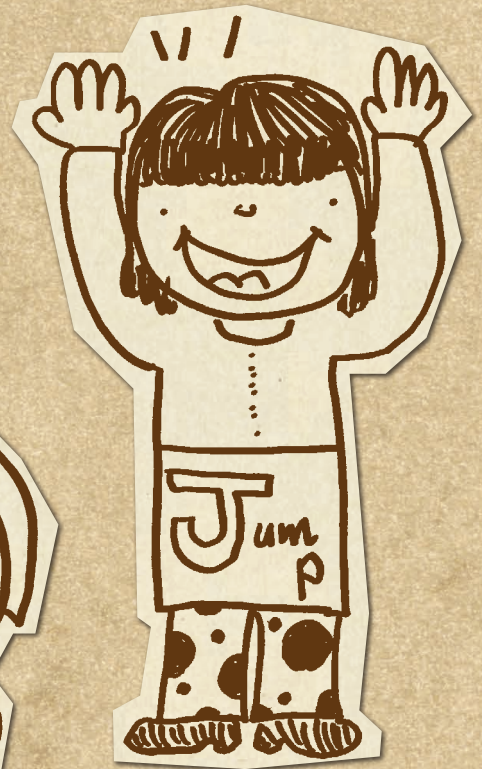


jichiro osaka
自治労大阪60周年に向けた
UI(ユニオンアイデンティティ)提言書

あつ
まる

支え
あう

つな
がる



よっといで ひとりの力を みんなの力に

Do Together ひとりにしない みんな一緒に 跳びだそう

ユニオンパワー 明日にむかって 前へ跳べ

考動 みんなで前へ 跳びだそう

●はじめに

自治労大阪府本部 UI 検討委員会は、府本部結成 60 周年という組織としての節目と、自治労大会が大阪で初めて開催されることを契機として活動を開始しました。

活動の柱である「UIーユニオンアイデンティティ」とは、労働組合の原点であり、いま私たちがおかれている状況を見つめなおし、UI を再確認するところから次の世代や未来の労働組合活動につなげていくことを主旨としています。

この冊子は、これら確認作業の成果として、現役から管理職層、退職者、正規職員、非正規職員といった幅広いメンバーで話し合いをかさね、時には激論を交わして作り上げてきました。

労働組合や公共サービスをめぐる環境は、時代とともに変化しています。組合員や市民の意識、生活も大きく変化しています。いつの時代にも変わらないこと＝労働組合としての原点を大切にしながら、時代の要請に応じて組織や活動は常にチェンジしていかなければなりません。

私たちの原点は、同じ公共サービスを担う者が、自らの幸せと、市民の幸せのために、あつまり、つながり、支えあうことです。

市民や働く仲間、組合員とその家族、すべての人の「幸福度」の向上にむけて、これからもみなさんと一緒にワクワクする活動にチャレンジします。

CONTENTS

	はじめに
01	Step 1 提言
	① 気軽に話せる場をつくろう！
	② 組合員の学びとつながりを応援します！
	③ ドキドキワクワクを大事にします！
04	組合の活動紹介
	① 自治労被災地支援
	② 国際交流
	③ 琵琶湖市民バスツアー
	④ ふれあい収集
	⑤ 落書き消し
	⑥ 豊中納涼の夕べ
06	組合員の紹介
	① 忠岡町職 竹内さん
	② 箕面市職 笹川さん
	③ 枚方市職 田井さん
	④ 大阪市職 松嶋さん
10	Step 2 組合の歴史と現在
	① 歴史
	② 賃金
	③ 平和と民主主義
	④ 自治研活動
12	Step 3 先生からの提案
	根本先生
	嶋田先生
14	自治体職員意識調査結果
	府本部 UI 検討委員会メンバー



● 自治労大阪府本部 まずは第1ステップ！

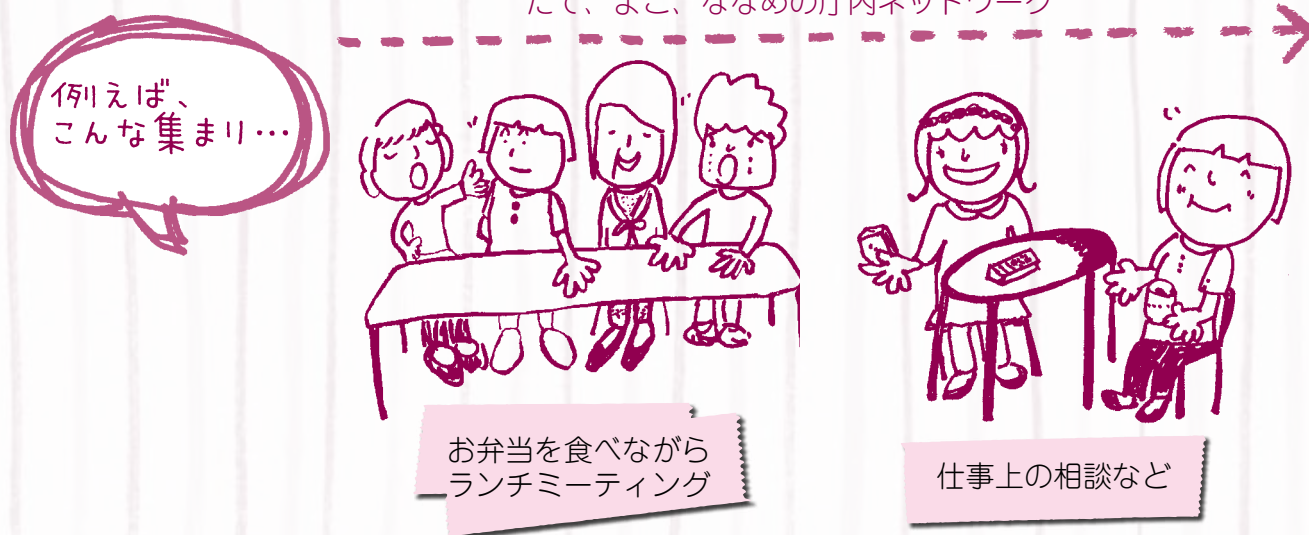


気軽に話せる場をつくろう！

① 仕事のことや職場の悩みを気軽に話せる環境づくりをします！

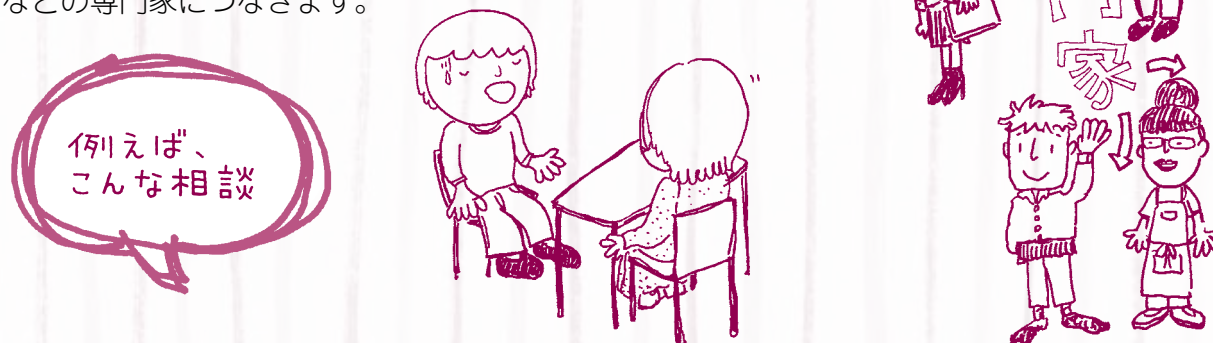
職場の人間関係や仕事の悩みについて、定期的集まって気軽に話ができる場を作りましょう。仕事や子育てで忙しくても集まって話をしたら「ホッとできる」「明日から、また頑張って仕事をしよう」と思える。そして困ったときには、ひとりで悩みを抱え込むのではなく、親身になって相談したり、励まし合ったりできるような楽しく、気軽に集まれる場づくりを進めます。

仕事の複雑化、多様化、個別化が進み、ひとりで仕事を背負いやすい環境で私たちは働いています。基本的なコミュニケーションや人と人との関わり合いが充分でない上に、能力評価などで個人がバラバラになりやすい環境です。そこで私たちはこんな集まりを開き、気軽に相談できる場づくりを大切にします。



② 困ったことが起こったら、組合に相談してOK！

職場のセクハラやパワハラ、トラブルなどは、なかなか同じ職場では相談しにくいもの。組合は、そんな悩みを気軽に相談できる場所です。ひとりで我慢することなく、仕事やプライベートな悩みがあれば、組合に相談してください。職員がひとりでは声をあげにくいことも、組合に相談することで働きやすい環境を一緒に作ります。「職場・家庭の悩みの相談もOK！」は組合が昔から大切にしてきたコンセプト。一緒に解決策を考えていきましょう。必要であれば、弁護士などの専門家につなぎます。





組合員の学びとつながりを応援します！

③求めるスキルを一緒に学びましょう！

多様化、複雑化する住民ニーズに応えるためには、職員としてのスキルを磨く必要があります。先進事例や専門家に学びながら、私たちが職員として様々な変化に対応し、業務に必要なスキルを身につけるための学びとつながりを応援します。

例えば新しい法律ができたり、制度改正などでひとりで仕事に行き詰まったときや、自分に自信がなくなったり「仕事に向いてないかも…」と落ち込んだときも、一緒に学び、考えます。参加するのも良し。企画するのも良し。一緒にスキルアップしましょう！



④組合のネットワークを活用しよう

組合のネットワークは縦横無尽です。これまでも民間企業やNPOなど、元祖異業種交流で住民の暮らしを良くするための活動や、まちの課題解決を進めてきました。組合のネットワークがあれば「いざ！」というときも安心です。経験や業種の違いを越えて、ひと味も、ふた味もさらに成長できる。楽しいことも、困ったときにも役に立つ。仕事や自己実現に活かせる気軽な情報交換の場として活用しましょう！





ドキドキワクワクを大事にします！

⑤「やって良かった」と思える組合活動を進めましょう！

仕事やプライベートで忙しい毎日だけど、だからこそ、新しい夢や刺激がほしいもの。「組合活動をやって良かった」「自分が成長した」と実感する、ドキドキワクワクを一緒につくっていきましょう。

例えば、
こんな
ドキドキワクワク

ボランティア活動や社会貢献活動を応援します。

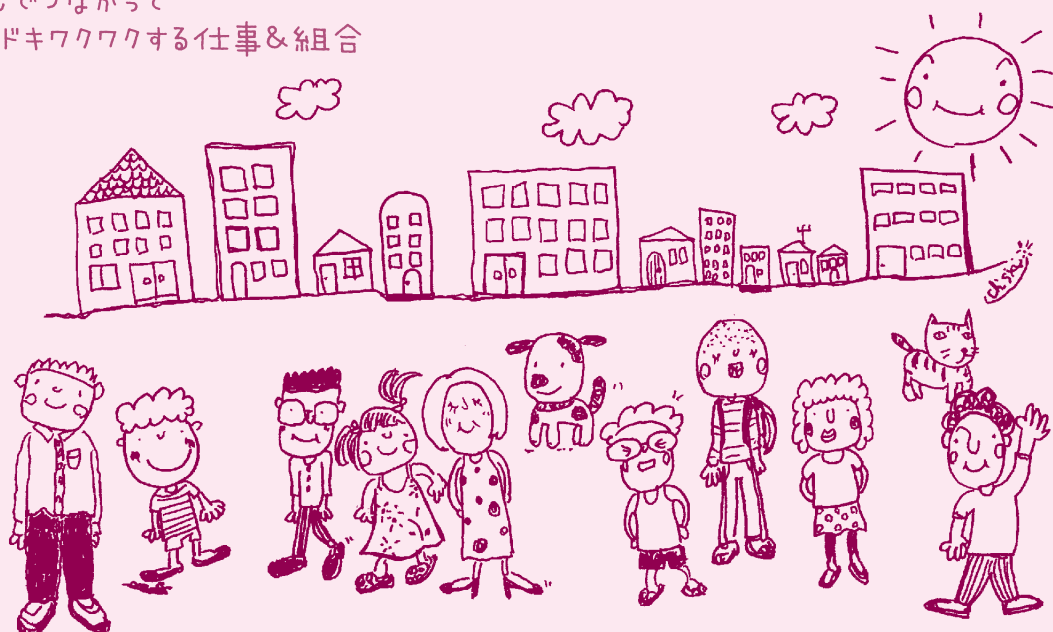
国際協力、被災地支援を行います。

人が育つシステム作りを考えます。

交流スペースでみんなが集まり会話が生まれます。



出会って
話して、楽しく、相談
学んでつながって
ドキドキワクワクする仕事&組合



組合活動の紹介

●被災地支援



避難所での自治労支援



避難所で子どもたちと
たこ焼きづくり

東日本大震災では、自治体の仲間を救え！と、「自治労復興支援活動計画」に基づいて、地震発生1月後から避難所支援と庁舎での被災手続き支援を行いました(大阪から、延べ200人が参加)。避難所では、通常の業務に加えて、子どもたちとのかき焼き会を実施しました。また罹災証明の発行など、行政職員ならではの支援によって派遣先自治体から多くの謝意をいただきました。

●国際交流



トイレ排水溝をつくっています



おおきなかぶ物語の実演です。
よいしょ。かぶをひいています

国際交流では、自治労らしい専門性のある支援を継続して行っています。ラオスでの小学校改築、中国黄土高原での植林、ビルマ難民キャンプでの図書館建設。組合員と現地の住民との交流、継続的な「ヒト」への支援を行ってきました。

現在は、タイ国境のメーソットにおいて、ビルマ避難民の子どもたちの学校であるパラミラーニングセンターで保育や、保健についての研修を行っています。また衛生対策のためトイレからの排水溝改修などの支援を行っています。

●琵琶湖市民バスツアー



浄水場の水のタンク



水質の検査です。

8月1日は「水の日」です。水の大切さと理解を深める「琵琶湖市民バスツアー」では、各自治体でバスを仕立てて、1日かけて浄水場・琵琶湖博物館等を見学します。嬉しいことに親子での参加が増えており、バス11台が連なりま

す。下水処理場では、家庭から流れる下水の水がどんな過程できれいになっていくか、浄水場では、いつでも蛇口からでてくる水がどのような工程で届いてくるのかを説明し、水への理解と住民とのつながりを深めています。

●ふれあい収集

個人のお宅へ声をかけます



ひと声ふれあい収集車は町をはしります

豊中市ではごみステーションにごみを持ち出すことが困難な独居・要介護高齢者や障害者の方の在宅生活支援と安否確認を目的とし、2007年から「ひと声ふれあい収集」を始めました。これからも、高齢化社会が進む中で市民との対話を通じたきめ細やかな市民サービスの提供を基本に利用者数と体制整備の拡充を図っていきます。

●落書き消し



アメリカ村の落書きを消します

大阪市職員労働組合ユース部(30歳以下)で、「なにか面白くて、役に立つことをしよう」と始まったのが、街の「落書き消し」です。ミナミのアメリカ村にある公園の落書きを消そうと、地域の町会役員さんたちに直談判しました。最初は市役所の組合が？と、半信半疑だった町会の人も、若者の一生懸命取り組む姿に「次は商店のシャッターもできないか？」と声をかけられ、取り組みはさらに広がっています。

●豊中納涼の夕べ



水道局の駐車場で出店します。

豊中市上下水道労働組合では、27年前から納涼の夕べを開催しています。

開催のきっかけは、夏休みに、田舎など、どこへも行けない子どもたちに、何か地域で盛り上げる事がないだろうか、盆の時期に平和について考えてみる機会はないだろうかと考えたことからです。金魚すくい・縁日遊び・輪投げ・スーパーボール・とうもろこし・フランクフルト・焼き鳥・イカ焼き・焼きそば・揚げたこ・ミルクせんべい・キャラメルコーン・かき氷・たこせんと、数えきれないくらい盛りだくさんの出店でにぎわいます。組合員が材料調達から売り子までこなし「今年はいつ？」と地域住民からのうれしい問い合わせに心が弾みます。

職 場 忠岡町町長公室自治防災課
名 前 竹内 聖治
職 歴 2 年目



うちの組合が力を入れて取り組んでいる活動は、『地域との助け合い』です。

定期的に行われる活動として、毎月第3木曜日には、勤務前の朝8時から役場周辺での清掃活動を行っております。毎回10人～20人ほどの人数が集まり、数グループに分かれて路上に落ちているごみを拾っていきます。

また、町で行われるイベントには、積極的に出店しています。忠岡町商工会による「忠岡町商工カーニバル」や、忠岡町社会福祉協議会による「忠岡町ふれあい大会」では、忠岡町のイメージキャラクターである「ただお課長」が描かれたメロンパンやパンケーキを販売したり、東日本大震災の被災地で製作された物品の販売を代行したりと、様々な活動を行ってきました。

私は忠岡町出身ではないので、こういった活動は町とふれあう貴重な機会になっています。一見すると組合が行うには少し変わった活動なのですが、『助け合い』を基礎とする点で組合の本分からは外れていないように思っています。何より、地域で仕事をする職員にとって、積極的に地域に溶け込んで、人とのつながりを作り上げていくことがとても大事だと思います。



ただお課長

職 場 箕面市市民部
名 前 笹川 朋美
職 歴 14 年目（正規職員 1 年目）



1999 年に非常勤職員として採用されました。当時から職責も含め正職と同等の業務を担っているにもかかわらず、月額報酬や処遇・待遇に大きな差がある非常勤職員の仲間が多くいました。それでも、その待遇ですら諸先輩方の地道な組合活動の積み重ねでやっと得られたものでした。

非常勤職員の一時金・退職手当の廃止と任期付短時間職員への移行が提案された時は、これまで決められてきた労働条件は使用者側と労働者側の双方が納得して作り上げてきたものであるにも関わらず使用者側の提案によって簡単に崩れ去ってしまうものなのかと愕然としました。

結果として、任期付短時間職員へ移行しましたが、手当や一時金の支給が制度化されることとなりました。

2012 年度に「行政実務者採用試験」という制度が導入され、任期付職員として働いている職員が試験を受けて正職として採用される道ができ、私は今年度 4 月から正職として働いています。

様々な職場・労働条件で働いていれば不満や納得いかないこともいっぱいあると思いますが、無理だと思ったり諦めの気持ちを持たず、労働組合を通じ組合活動の中でみんなが働きやすい労働条件の確保をめざして活動を続けることが大切だと思います。



職 場 枚方市環境事業部減量業務室
名 前 田井 信一
職 歴 13 年目

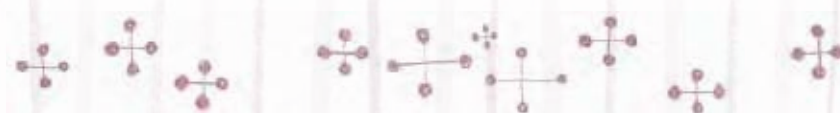


私は、ごみの収集・運搬を行う作業員です。

全国的に現業職場の民間委託などが広がっているため、私の職場でも通常の業務だけでなく、ごみの減量や適正な排出方法の PR など、市民と直接の関わりを増やしています。

清掃工場では、日常は近隣の市民でも場内を見る機会が少ないことから、休日に清掃工場を一般開放してイベントを開催しています。ごみの減量の啓発やフリーマーケットなど、毎年恒例のイベントとしてたくさんの来場があります。

この間、現業職員が減少したことにより、自然災害などが起こった時に、市民の生命や財産を守ることが、十分に出来ないという状態が明らかになっています。地域の事を一番知っている私たちの役割は重要であると認識しています。枚方市では、7 年ぶりに採用試験が再開されるなど明るい兆しもあります。市民の皆さんに味方になっていただけるように、全力でがんばっていきます。



職 場 大阪市建設局調整課
名 前 松嶋 香奈
職 歴 9年目

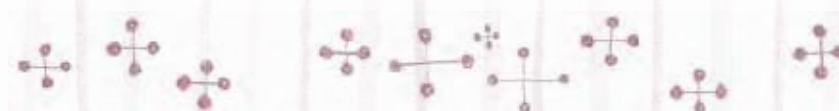


大阪城公園や天王寺公園などの観光名所にもなっている大きな公園から、住宅地の中にある小さな公園まで、公園の改修の設計や新しい公園の設計をしています。公園は小さい子どもからお年寄りも使うので、安心して安全に使えるように、どのようにすればいいかなど色々なことを考えて市民の方に愛着をもってもらえるような快適な公園となるように心がけています。

公園は自分にとっても子どものころからたくさんの思い出がある場所であり、自分の関わった公園が誰かの思い出の場所となるとしたら・・・、なんて夢のある仕事だなと思います。

組合では、沖縄平和行進に参加させていただきました。観光では知ることのできない沖縄の現実を知ることができ、とても衝撃を受けたと同時に、横のつながりができ、組合の意義が少し理解できたような気がしました。

最近は組合に対する世間のイメージが悪くなってきたので、少しでも身近な組合となれるよう私も努力しなければ、と思っています。



● 組合の歴史と現在

その① 歴史

1945年8月、第2次世界大戦の敗戦のなかから戦後日本の労働運動の新たな出発が始まりました。労働者は戦前の厳しい弾圧から戦後の民主化への動きの中で、次々と労働組合を結成していきました。こうした状況のなかで全国の自治体労働者も立ち上がり、東京、神戸、横浜、そして大阪でも組合が結成され、1954年1月には自治体労働者の全国組織として全日本自治団体労働組合（自治労）が結成されました。大阪では1954年1月に自治労大阪府連、1964年8月には自治労大阪府本部を結成し、全国の仲間とともに歩みを始めました。

その後高度経済成長期を迎え、労働組合運動は高揚の時期に入ります。自治労も、各自治体で交渉を進め、大幅な賃金引き上げや労働条件の改善を勝ち取ります。その後1974年のオイルショック以降の人件費削減と自治体合理化、1989年の総評解散・連合の結成、1993年のバブル崩壊による景気の長期低迷と規制緩和による競争の激化、そしてリストラや非正規雇用の増大にみられる雇用環境の悪化と国・自治体の財政の危機的状況など、激動の時代とともに自治労大阪府本部の運動が展開されてきました。

自治労は地方公務員の正規職員だけの組織ではありません。自治体における臨時・非常勤等職員や民間の公共サービスに関わる労働者も結集し、質の高い公共サービスを地域から担い、市民とともに新しい自治を作り出そうとしているのです。

その② 賃金

自治労の賃金闘争の歴史において、労働基本権の代償である人事院勧告制度を抜きに語ることはできません、また、政治・自治体財政にも大きく左右されてきたことも事実です。人事院勧告の取扱いに関し、「凍結」「値切り」を許さず人事院勧告の完全実施を求めて闘争を取り組んでいた時代から、人事院勧告以外の一時金のプラスα闘争時代、マイナス勧告にあわせて自治体財政の補填に伴う独自の給与削減に関する闘争も行って現在に至ります。

労使で独自の合理化をしている現在は、人事院勧告は実質上機能していません、こうした中で労働基本権の回復をめざした運動は、公務員制度改革の閣議決定まで実施させることができましたが2012年11月衆議院解散に伴い実質上の廃案となりました。

現在の賃金闘争の基本は2005年の人事院勧告です。全国共通の俸給表が導入された結果、賃金が平均4.8%の引き下げられました、大阪では10%であった「調整手当」が廃止され「地域手当」が創設されました。大阪の地域手当の率は0%から15%、同じ俸給表であったとしても、実質の支給額の格差が最大15%もあることから、賃金統一闘争を行う上で、地域手当の一律支給に向けた取り組みは重要な課題となっています。

また、近年は自治体の行政改革が進められ、公共サービスの担い手が多様化し、官製ワーキングプアをはじめ公務に携わる労働者の処遇改善は大きな課題となっています。「同一労働同一賃金」の観点からも正規職員の賃金闘争だけではなく「質の高い公共サービス」の提供をめざして、公共サービスに携わる全ての労働者の賃金労働条件の向上のため政策課題に取り組むことが重要となっています。

その③ 平和と民主主義

府本部は、武力で平和を取り戻せないとの立場から、近年では米国をはじめとするイラクやアフガニスタンへの攻撃に反対しています。また、在日米軍基地の約75%が集中する沖縄では、平和行進や

県民集会にも毎年参加を行い、基地撤去などの取り組みを進めてきました。我が国が歴史上唯一の被爆国であることから、あらゆる核兵器を許さない立場を明確にして、8月の原水禁世界大会（広島・長崎）にも積極的に参加をしています。国が進める原子力依存のエネルギー政策の危険性を訴えるなど、あらゆる市民団体とともに脱原発の取り組みも進めています。

一方で格差社会が深刻化するなかで、インターネットの発展に伴い、全世界規模で急速かつ広範囲に差別や排外主義の傾向が強まっています。地方公共団体に従事する職員にとって、平和や人権、民主主義の課題に背をむけて働くことはできません。また、民間企業であっても、企業としての社会的責任において、こうした問題を放置するわけにはいかないはずです。表現の自由は誰にでも保障されたものです。だからといって、悪戯に人を傷つけることや偏狭なナショナリズムに協調して特定の人に対して、誹謗中傷を繰り返すことが許されるはずありません。

府本部は労働組合として、平和や民主主義を守る取り組みをあらゆる民主団体や市民団体とも連携して取り組みを進めています。その役割を果たすことが民主主義と社会性をあわせ持った労働組合として求められていることであり、その先には自治労がめざす「自由・公正・連帯」社会の実現があるものと考えています。

※④ 自治研活動

公務の仕事をしていると、様々な疑問につきあたります。自分たちの仕事が本当に市民の役に立っているのだろうか？もっと有効な仕事の仕方があるのではないかと。「自治研活動」とは地方自治研究活動の略ですが、一般の研究活動と違うのは、現場での仕事から生じるこうした疑問や悩みを出発点としていることです。

地方自治体の仕事は福祉や医療など市民の命や暮らしに密着し、上下水道や道路、環境など市民の安全とライフラインを守る仕事ほとんどです。同時にこれらの仕事は、法律や条例に基づき、直接的には上司の業務命令の下に遂行されます。法律や条例、上司の命令が市民のニーズを十分反映していない時、現場には市民の要望や苦情が寄せられ、現場職員は板挟みとなります。現場の工夫や上司との意見交換で解決できる問題であればいいのですが、なかには制度や政策の転換や予算の充実が求められる課題もたくさんあります。

そんな時には労働組合として政策提案をまとめ、その実現に向けた働きかけを進めます。これが「自治研活動」です。高齢者宅への家庭ごみの「ふれあい収集」や救急医療体制の充実、障害児共同保育やアレルギー対応給食など、多くの事業が「自治研活動」から生まれました。さらに「市民協働」として、市民とともに政策を考える機運も高まっています。

自治労や自治労大阪府本部では2年に1回、「地方自治研究集会」という大規模な集会を開催し、「自治研活動」の活性化を図っています。しかし、大切なのは集会の成功だけではなく、現場組合員に市民の立場から仕事のあり方を問う姿勢が根付き、それを政策活動に高めていく組織力量をつけることなのです。

自治労大阪府本部 <http://jichiro-osaka.gr.jp/>

不明な用語は自治労大阪府本部ホームページにあります→用語集をご参照下さい。

歴史については自治労大阪府本部ホームページにあります→自治労大阪 40 周年史をご参照下さい。

UI 検討委員会の結成とその意義

UI 検討委員会 委員長

根本 到 （大阪市立大学 教授）



大阪の自治体など公務サービスを行っている職場に勤務する労働組合の方たちに集まってもらい、組合活動の活性化に役立てるために始めたのがUI検討委員会です。UIとはユニオン・アイデンティティ、すなわち労働組合の存在証明を意味します。自治労大阪府本部60周年記念事業に向けた取り組みとして、時代状況にあった魅力ある労働組合とは何かを考えるため、我々は誰なのか、誰のために何をするのか、そのことを通してどうありたいと願うのかという3つの項目を徹底的に検証し、新しい存在証明を構築し直そうと考えたのです。

検討委員会を通して、メンバーからは様々な意見が出ました。組合活動に熱心に取り組んできた年輩の方からは、労働条件を改善し、働きやすい職場にするための方策や、平和・民主主義・反原発の構築など様々な提案がありました。こうした意見を聞き、労働組合の役割は時代とともに変化してはいますが、組合員の生活水準の向上に一貫して努力してきたことを再認識しました。

また、若い方からは、賃金の改善といった狭い枠にとどめず、職場で働く個々の労働者を孤独にさせない様々な取り組みをしてきたことが報告されました。こうした報告からは、労働者の相談にのり、労働者の緩やかな交流や結束を高めるための活動が労働組合の現代的意義の一つとなっていることを知ることができました。さらに、非正規の立場で働いている方からは、非正規職員の労働条件の深刻さを教わるとともに、組合員が様々なニーズをもっていることも教わりました。

このように、この検討委員会では、様々な立場にいる方の意見を聞き、労働組合の新しい存在証明を検討してみました。とくに若い世代の方の意見を重視し、若い方にとって労働組合を魅力あるものにするために必要なことを考えてみたのです。労働組合は職場環境の変化に応じて変化してきましたが、ここに載せた文章がそうした思いを少しでも表現できていたら嬉しく思います。



働き方改革と労働組合

～自己実現のために～

UI 検討委員会 副委員長

嶋田 暁文（九州大学 大学院法学研究院准教授）



市民による批判・バッシングの中には、どう考えても不合理としかいいようのない理不尽なものも確かにあります。しかし、他方で、批判を受けても仕方のない職員の働き方が存在してきたのも否定できない事実ではないでしょうか。

たとえば、住民からの要望に直面したとき、その実現可能性を追求する前に、「できない理由」を列挙することに終始してしまったり、その仕事が真の問題解決にはつながらないと分かっているのに、形式的に「仕事をしている」という外形性を保つことに終始してしまったりしてはいないでしょうか？

このように問いかけると、決まって次のような答えが返ってきます。

「確かにそうかもしれない。できることなら変えていきたいとは思っている。けれども、今は、職員数は減っているのに、業務量はますます増えており、とにかく忙しい。仕事をこなすだけで精一杯なのが実情だ。」【回答 A】

「自分だけががんばっても、周りが付いてきてくれなければ、自分ばかりが損な役回りになってしまう。改善を提言すればするほど、職場で浮いてしまったり、周りから迷惑がられたりすることもある。孤立するのは嫌だ。」【回答 B】

【回答 A】から見えてくるのは、“公務職場の労働条件（業務量等）が著しく悪化している”という問題です。一方、【回答 B】から見えてくるのは、“一步を踏み出す勇気を持つためには一緒に取り組める「仲間」が必要であるにもかかわらず、その確保が難しい”という問題です。

いずれの問題についても、その解決にあたって労働組合が「果たすべき役割」はとても大きいと僕は思っています。この UI 提言書をご覧いただければ分かる通り、自治労大阪は、まさにそうした「果たすべき役割」を UI の中核に位置付けています。

僕は、「地域を良くしたい」とか「市民を幸せにしたい」という熱い思いを持った職員の皆さんに是非組合に入っていたきたいと思っています。

「労働条件の改善」や「仲間づくり」を通じて、自らの思いを実現できるような職場環境を実現したり、地域と関わり、市民との信頼関係を構築したり、さまざまな専門家や NPO 関係者とのネットワークを広げたりしていただきたいと思っています。そして、そこで獲得した「つながり」を活かして、市民を幸せにできるような働き方を実現していただきたいと切に願っています。

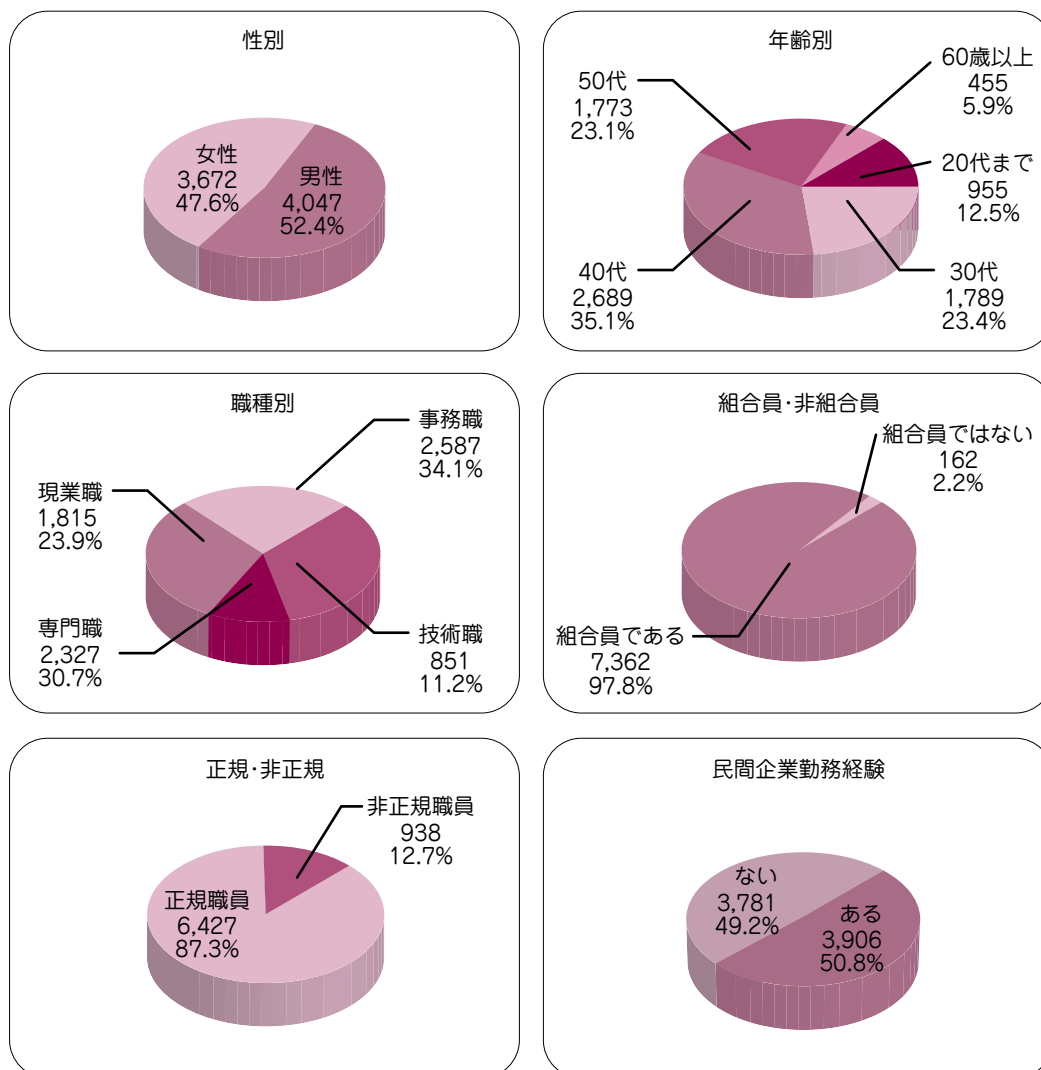
自治体 職員意識 調査

調査期間：2012年12月～2013年3月
調査対象：大阪府内の自治体職員(大阪市を除く)
配布数：92単組18,275部
回収数及び回収率：62単組(67.4%)7,885部(43.1%)

● 目的

自治労大阪府本部は2014年2月に結成60周年を迎える。その結成60周年に向けて、これからの自治労大阪府本部・地域ブロック・単組の運動や組織のあり方等について調査・検討し、提言を行うため、「自治労大阪府本部UI検討委員会」を設置した。本調査は、自治体職場の現状の把握、自治体職員の働き方、意識の分析のための基礎資料として「自治労大阪府本部UI検討委員会」において提言のまとめづくりに役立てるため実施された。

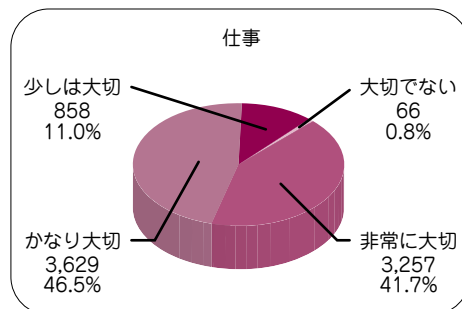
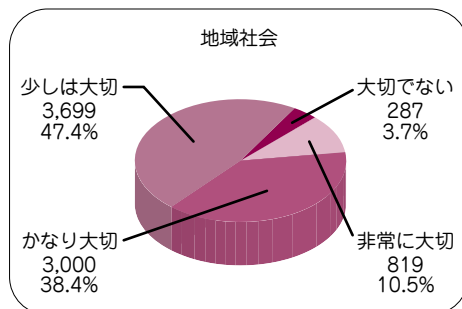
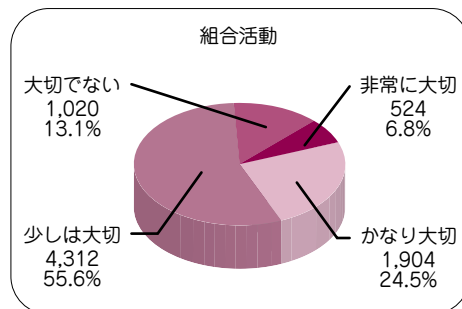
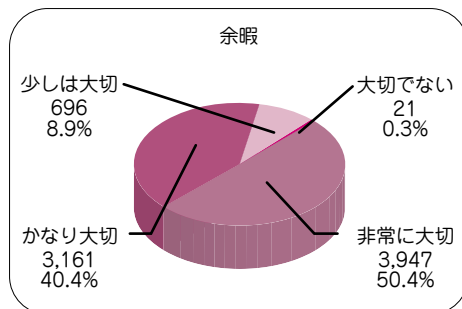
回答者の基礎データ



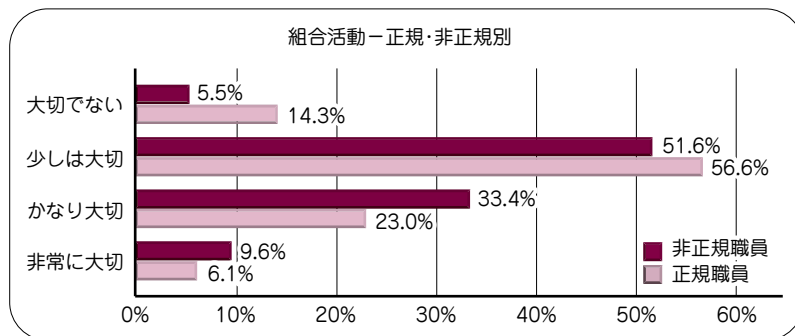
これまで、専門職や技能・労務職を中心に民間企業経験者は多かったが、今回の調査では、民間企業での勤務経験者が50.8%と回答者の半数を超えている。自治体の職員構成は、学卒直採用職員中心から多様な民間での経験を経て自治体に就職するという構造に変化しつつあることを示している。

● 仕事と職場環境について

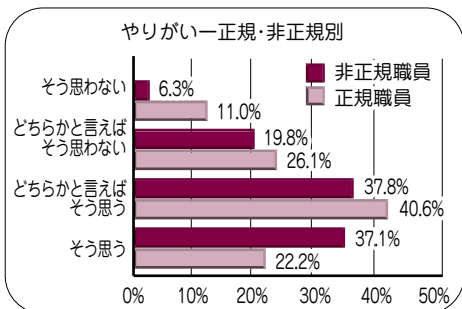
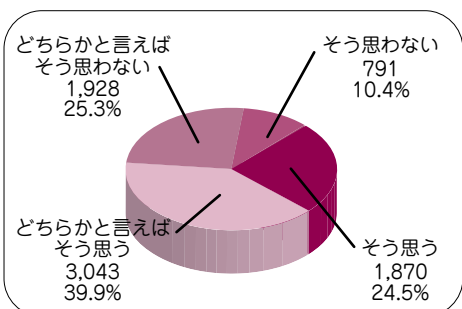
Q1 あなたが生活していく上で、以下に上げる、仕事、地域社会、余暇、組合活動は、どの程度大切ですか。



余暇には、家族や家庭生活を含むと想定されるから、回答者は「仕事」、「余暇や家庭生活」、「地域との連帯」、「労働組合活動」とバランスのいい生活感をもっていると言える。この区分の中で、組合活動への期待や評価は相対的に高いと評価できる。ただ、地域社会について「非常に大切」という評価の割合が、仕事や余暇に比べて著しく低い。



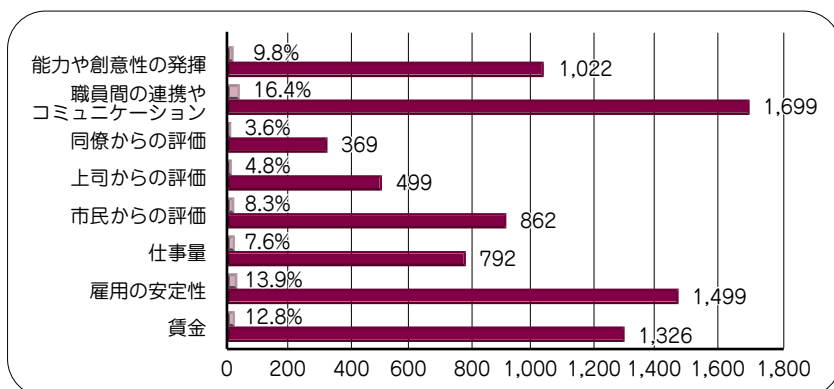
Q2 あなたは、10年前に比べ(勤続年数が10年未満の方はご自身の入庁時に比べて下さい)、やりがいを持って働いていると思いますか。



勤続10年を経過して、3分の2近くの回答者が、就職した当時以上に「やりがいをもって働いている」と回答している。この高いモチベーションをいかに維持し高めていくのかが問われている。特に、非正規職員で「そう思う」との回答が正規職員に比べて15%も高いという結果は、均等待遇の実現や転換制度の導入など人事管理上の課題の解決が重要であることを示している。

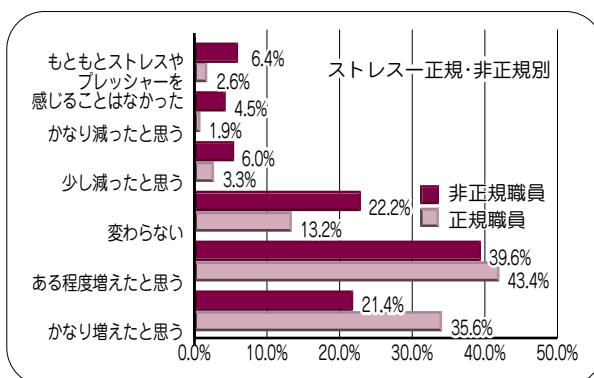
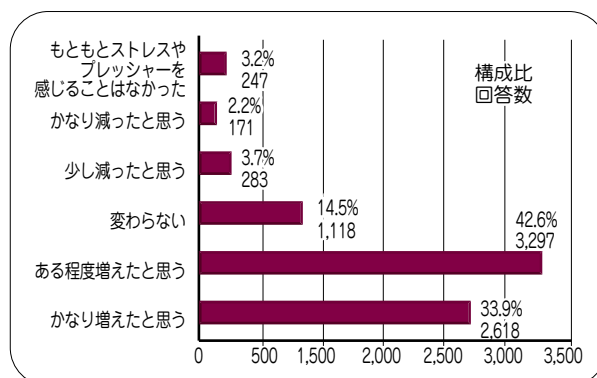
● 仕事と職場環境について

Q2-1 あなたが「やりがい」を持って働くことができる理由は何ですか(複数回答)。



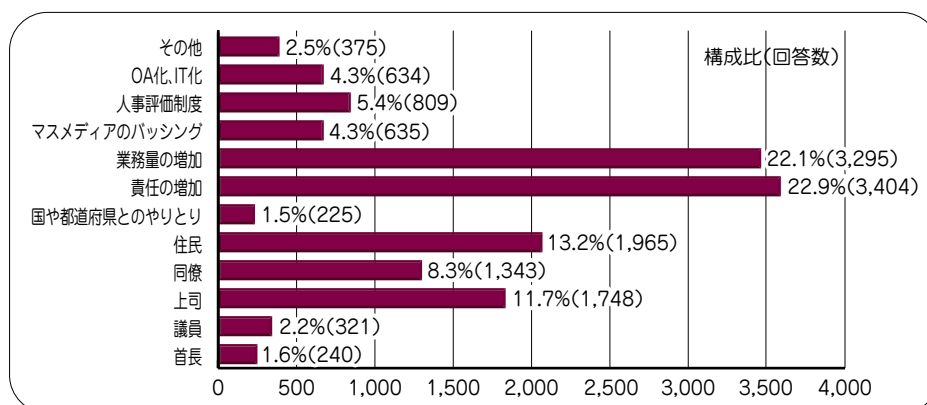
最も多かったのは職員間の連携やコミュニケーションである。これは、Q7の結果とも一致することであるが、最近の自治体の置かれた厳しい状況の下でも、職員の協力や連携が単に自治体職員としての業務の効率的な遂行だけではなく、職員の働きがいにも影響を及ぼしているということがわかる。そのため、自治体職員同士のより効率的な連携やコミュニケーションの仕組みづくりが求められていると言える。

Q3 あなたが仕事をしている中で、ストレスやプレッシャーが増えたと思いますか。



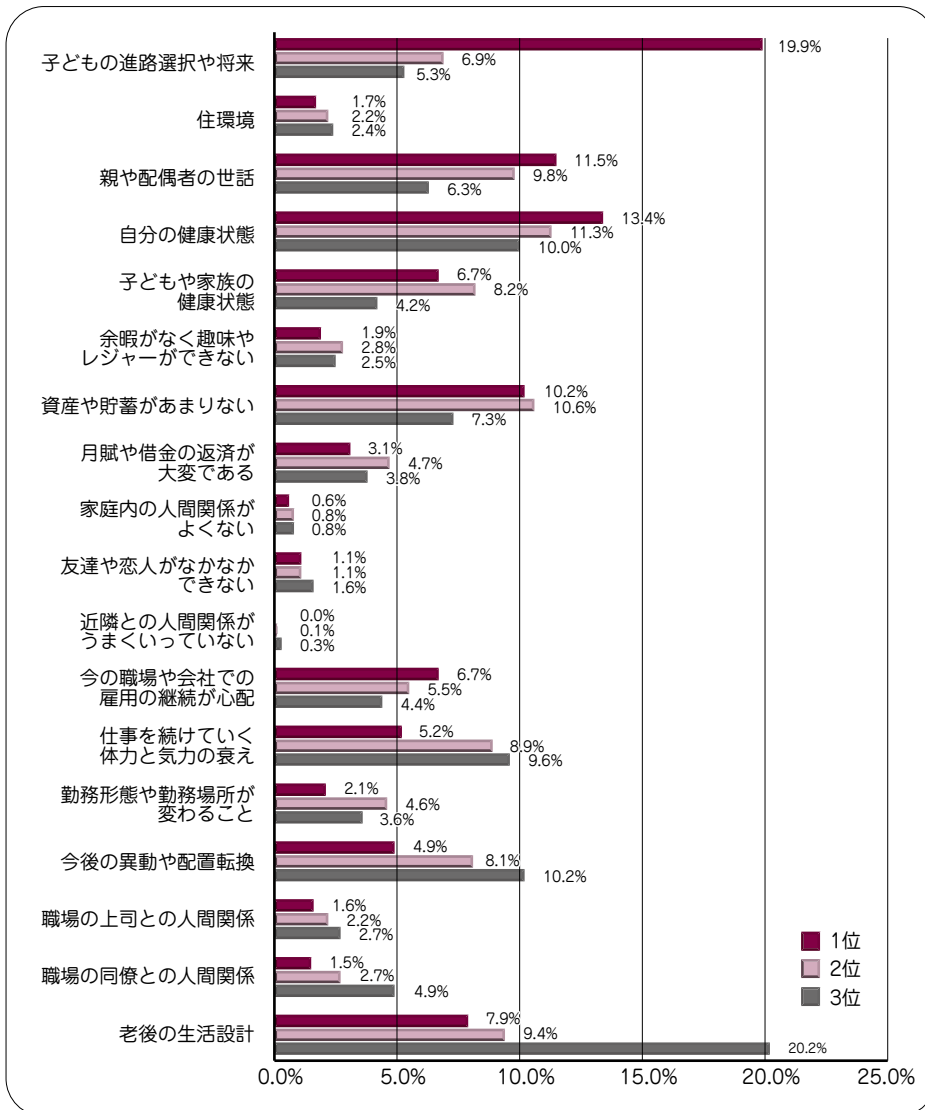
正規・非正規職員を問わず、「かなり」、「ある程度」を合わせて、76.5%の回答者が仕事上のストレスやプレッシャーが「増えた」と回答している。その主な理由は、業務量と責任の増加が双璧で共に2割強となり、集中改革プランなどによる人員削減の影響が如実に表れた結果となっている。また、ニーズが多様化する中での住民への対応がそれに続いている。このような中で、上司や同僚など職場の円満な人間関係の維持とマネジメントが問われているという結果となっている。

Q3-1 あなたが仕事上のストレスやプレッシャーを感じる要因は何だと思いますか(複数回答)。



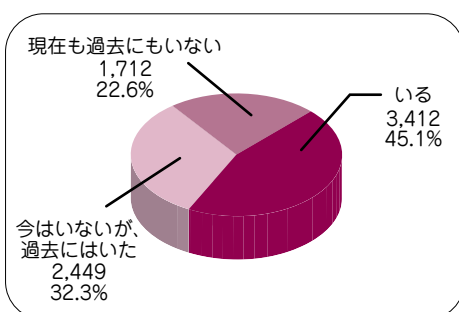
● 仕事と職場環境について

Q4 あなたの生活の中で最も困っていることや、将来の生活面での不安を感じていることがあれば、下の項目から大事な順に三つまで選んで回答欄に記入して下さい。



生活上の不安や課題については、子どもの進路や将来、自分の健康状態や気力・体力の衰え、親や配偶者の世話、貯蓄の不足や老後の生活設計の順となっており、この構成割合は、各種世論調査や20年前の意識調査結果（21世紀未来図調査）とあまり変わらない。21世紀未来図調査と比べて著しく改善されたのが、バブル崩壊に伴う地価低下による「住環境」。逆に、雇用の継続や勤務形態の変更、異動や配置転換など雇用に関わる不安が高まっている。

Q5 あなたの職場の中に目標としている先輩職員はいますか。

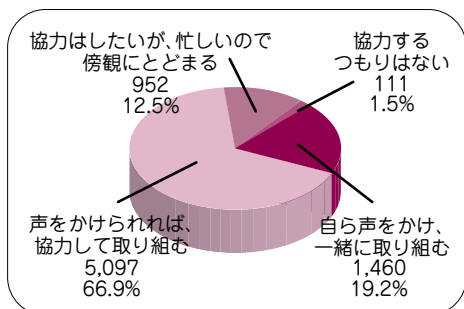


約8割弱の回答者が「目標とする先輩」が、「いる」、「過去にはいた」と回答している。そのようなことから、職場ではコミュニケーションが取れる環境にあると思える。

● 仕事と職場環境について

Q6

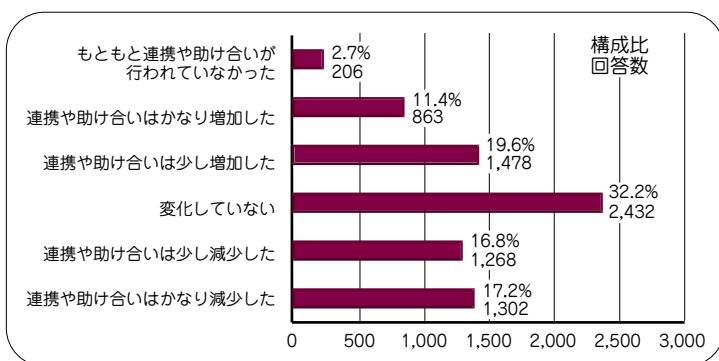
あなたの周りに、自主的に業務などの改善を提案したり、新しい取り組みを試みようとしている人がいた場合、あなたならどうしますか。



自主的な業務の改善について「自ら声をかけ、一緒に取り組む」が19.2%、「声をかけられれば協力する」が66.9%となっており、合計で86.1%の回答者が仕事や業務改善の必要性を認識し、自主的に取り組むと非常に高い意欲を表している。また、2割弱の回答者が率先して取り組むと回答しており、職場風土としては、自主的な業務改善が定着しつつあることを示している。このような職場風土をベースにした管理職のリーダーシップが求められていると言える。

Q7

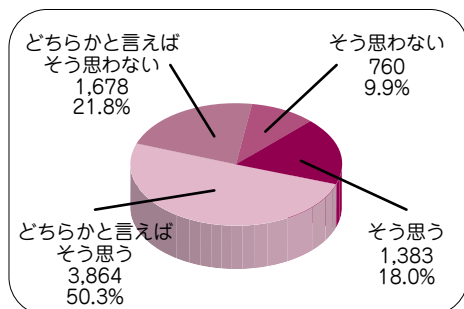
あなたの職場では10年前(勤続年数が10年未満の方は、ご自身の入庁時に比べて下さい)に比べ、職場内での相互連携・助け合いはどのように変化しましたか。



職場内での「連携や助け合い」が10年前と比べて、「変化していない」が32.2%、「かなり増加した」、「少し増加した」を合わせて31%、「少し減少した」、「かなり減少した」を合わせて34%となっている。人員削減やIT化によって、職場の人間関係が希薄化し、協力や助け合いが減少傾向にある中、連携や助け合いが増加しているという回答は、注目に値する。職場環境が厳しくなる中、職員の協力によって業務の増大に対応し、業務へのモチベーションを高めている現状がうかがえる。

Q8

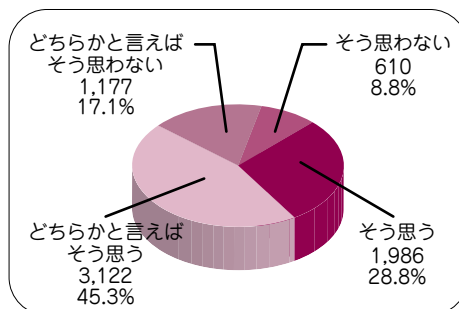
あなたの職場では、業務を通じて得られた経験と教訓を職員みんなで共有するということができますか。



職場での情報共有やコミュニケーション、チームワークを問う設問で、「そう思う」、「どちらかと言えばそう思う」を合わせて、68.3%の回答者が業務を通じて得られた経験と教訓をみんなで共有できていると回答している。チームワークで日常の業務を円滑に遂行している職場実態が浮かびあがるが、しかし、危機管理を想定すると必ずしも十分だとはいえない。防災を含めた危機管理への対応と情報・経験・教訓を共有化するシステムやノウハウの確立が求められる結果となっている。

Q9

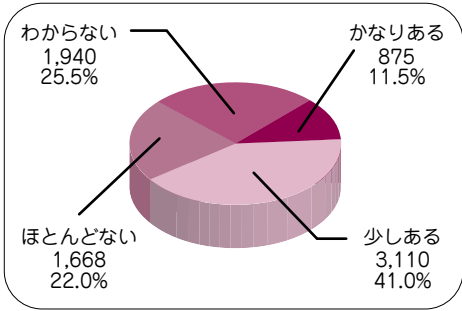
市民協働の必要性があると思いますか。



市民協働について、「そう思う」、「どちらかと言えばそう思う」を合わせて74.1%が肯定的な回答を行っている。自治体にはこのような職員の意欲を育み、震災ボランティアの経験なども踏まえて、市民協働や住民参加を具体化するためのシステムや仕組み、ノウハウの開発と人材育成が必要となっている。

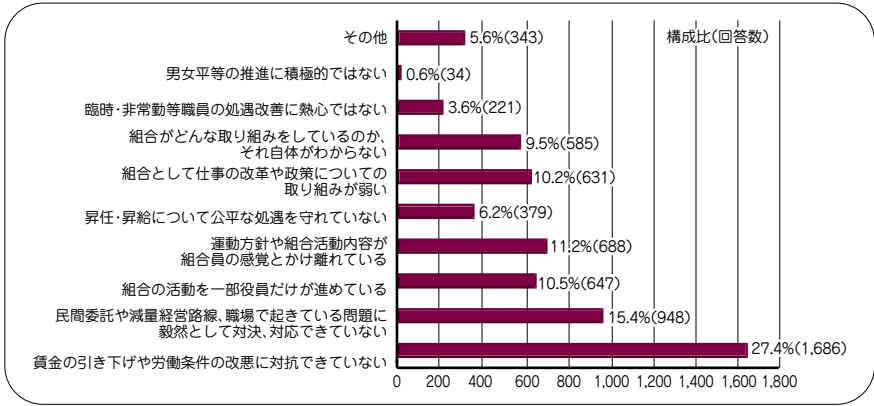
● 今後に向けて

Q10 労働組合の活動や取り組みなどについて、あなた自身の考え方と照らし合わせた場合に、「共感できない」と思うことがありますか。



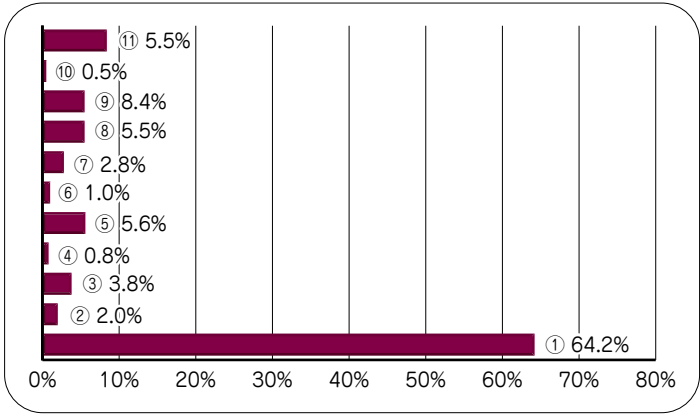
Q10-1

「共感できない」と思った理由は何ですか(複数応答)。



Q11 今後の労働組合活動において重点的に展開すべきであると思われる順に五つまで選び、第1位から第5位まで順位をつけて下さい(第1位)。

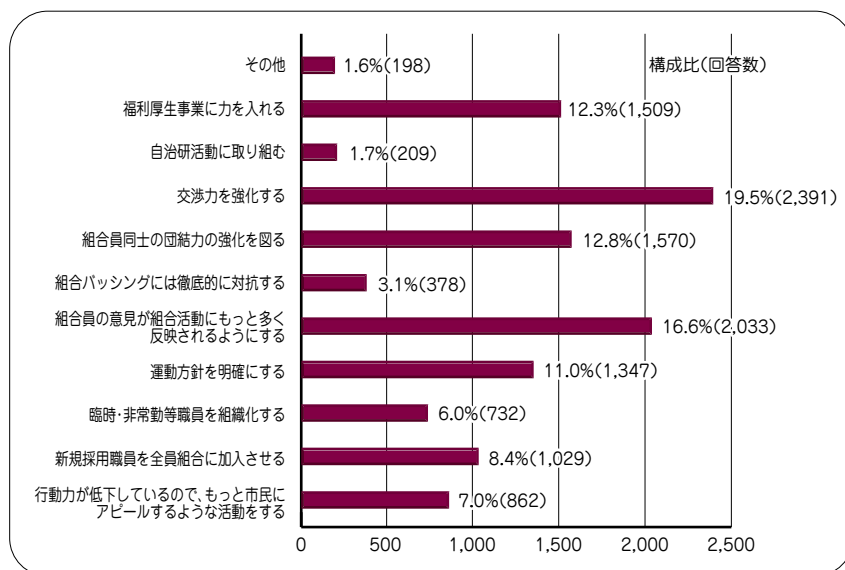
番号	項目	回答数	構成比
⑪	恒常的な仕事についている臨時・非常勤職員の処遇問題についても法制度の整備を含む抜本的な解決を図る	373	5.5%
⑩	セクハラなど女性の人権侵害に対する取り組みの充実を図る	36	0.5%
⑨	育児、子育て、介護、地域活動などの休暇制度を男女平等に取得できる職場環境をつくる必要がある	565	8.4%
⑧	定年退職後を見越した、雇用対策や生活設計などへの相談機能の充実を図る	370	5.5%
⑦	重要な事業計画の企画にあたっては、当局に政策提起をしたり、施策の点検活動を重視する	191	2.8%
⑥	正規の機関会議以外で関連職場や分野別の自由な討論集会の場をもっと多くする	68	1.0%
⑤	労働組合として、賃金や労働条件の改善だけではなく、市民協働の推進などを含め、労働組合として平和、人権、環境問題など社会や政治的課題を重視する	377	5.6%
④	社協、外郭団体、公共サービス関連民間企業の組織化を進める	51	0.8%
③	共済制度など自主福祉による相互扶助活動を重視する	255	3.8%
②	地域住民と共に社会貢献やボランティアを重視する組合に脱皮する	136	2.0%
①	組合員が働きがいや生きがいを持てる労働環境や行政の仕組みを重視する	4,338	64.2%
計		6,760	100.0%



● 今後に向けて

Q12

あなたは、今、労働組合活動を活性化するための課題は何であると思いますか(複数回答)。



労働組合活動について、5割以上の回答者が、「共感できない」と厳しい見方を示しているが、その理由を問うと、「賃金や労働条件の改悪に対応できていない」、「民間委託や減量化に毅然として対応できていない」など、労働組合の本来の活動強化を求める意見や組合運営の改善を求める意見が大半で、労働組合への期待が非常に高いことを示している。この結果、組合活動の改善策については、①交渉力の強化、②組合活動への組合員の意見反映、③組合の団結力の強化、④自主福祉事業の強化などの項目が並んでいる。

● 自治体職員意識調査結果を踏まえて

本意識調査において、自治体職員の置かれた非常に厳しい状況が端的に表れている。10年前に比べ、ストレスやプレッシャーが増えていると思う回答者は約8割であり、その原因として最も多く挙げられているのは、「責任や業務量の増加」である。

しかしながら、そのような厳しい状況の中でも仕事と仲間を大事にし、普段の業務に励む自治体職員の姿がある。つまり、殆どの回答者が、「仕事が大切である」と思っており、約6割の回答者が10年前に比べ、やりがいを持って働いていると答えている。そして、回答者の約7割が、市民協働が必要であるとしている。

組合活動については、約50%の回答者が労働組合の活動に対して共感できない部分があると思っているが、労働組合員のニーズの多様化に合わせ、活動を展開してほしいという労働組合への高い期待も伺える。そして、労働条件の改善や仲間づくりを通じて、自らの思いを実現できるような職場環境を自ら創っていききたいという意欲が感じられる。

自治体や自治体職員は市民がいなければ存在できない。普段の業務や組合活動を通じて地域と関わり、もっと市民との距離を縮め、市民との信頼関係を構築したり、色々な専門家や実践家と知り合ったりすることで、職場の外側にも「つながり」を広げて行く必要がある。

そして、人材育成である。今の日本社会では急激な少子高齢化が進んでいる。社会は成熟しているが、経済格差は過去に例を見ないほど大きくなりつつあり、社会における二極化は進んでおり、すべり台社会とも言われている。また、団塊世代の引退と共に、世代交代が行われている。自治体や地域の未来を担う主役を、自治体職員としてやりがいを持って働き、市民のために、また、地域社会のために貢献できる人材に育てていく取り組みが求められている。

今自治体や自治体職員は非常に厳しい状況に置かれている。しかしながら、飛行機が飛び上がるのは追い風ではなく、向い風であるように、厳しい状況であるからこそ、自治体職員にはより一層高い期待が寄せられている。自治体職員の今後の更なる頑張りを期待したい。

第8回委員会でキャッチコピーを考えました。たくさんの候補があり、なかなか1つに絞り込むのが難しくなり、頭を悩ませました。

その中、「サブコピーにするのはどうか」という意見に「賛成！」の声で参加者一同ほっとし、キャッチコピーとサブコピーが誕生しました。

編集後記

UI 検討委員会は2012年10月に第1回を開催し、2013年7月までの間計8回にわたり「労働組合の存在意義は何なのか」「府本部や単組の役割とは何か」「組合員や市民のために何をするのか」「そのことを通じてどのような労働組合をめざすのか」等、府本部や単組の新しい存在証明を構築しようと話し合いを重ねました。

コーディネーターにちょん先生(人まちファシリテーション工房代表)を迎え、意見の集約、課題整理から、また根本先生や嶋田先生の助言をいただきながら、今までにない方法で会議を進めました。

そして 尹先生には職員アンケート分析にご尽力をいただきました。

なによりも委員の皆さまのご協力で、難しい課題について共有し、目標に向かって議論が進みこの提言書が出来上がりましたことに、深く感謝を申し上げます。

今後はあらたに、UI 推進委員会にバトンを渡し、提言の具体化に取り組んでいきます。

府本部 UI 検討委員会 メンバー

●	委員長	根本	到	大阪市立大学教授
●	委員	嶋田	曉文	九州大学大学院法学研究院准教授
●	委員	井長	謙吾	大阪国保労組
●	委員	林	鉄兵	大阪市職
●	委員	宮高	裕平	大阪市従
●	委員	吉田	一矢	四條畷市職
●	委員	中村	圭吾	大阪狭山市職
●	委員	中野	勝利	泉南市職
●	委員	高橋	順一	八尾現労
●	委員	笹川	朋美	箕面市職
●	委員	蜂谷	紀代美	自治研センター
●	委員	尹	誠國	自治研センター
●	委員	山本	修	連合大阪
●	委員	井内	秀起	府本部役員 OB
●	委員	前田	佳則	大阪府議会議員
●	コーディネーター	ちょん	せいこ	ファシリテーター
●	府本部	山口	勝己	府本部副委員長
●	府本部	高橋	篤	府本部書記長
●	府本部	吉田	寿樹	府本部書記次長
●	府本部	今市	将和	府本部調査部長
●	府本部	池田	高正	府本部自治体部長
●	事務局 (意識調査の事務局兼務)	浅野	恵司	総務局
		山村	久美子	政策局
		坂井	知美	政策局
		川邊	亜須香	政策局



まちに出て 市民とつながろう!

自治労大阪

jichiro osaka

