

働くあなたの笑顔のために 現場の声を国政へ

岸まきこ 日々前へ

自治労組織内
参議院議員

自治労組織内参議院議員の岸まきこは、参議院では総務委員会、行政監視委員会、地方創生及びデジタル社会の形成等に関する特別委員会に所属。精力的に政策論議を展開中だ。その活動の源は、組合員の「現場の声」。国会審議の合間を縫って、自治労の各種集会や職場を訪れ、生の声を聞く。現場にこそ国の政策の起点があるという確信と、働く仲間への信頼。日々、前へと進む岸まきこに、あなたの声を託してほしい。



4月30日、群馬県内の単組を訪問。地域手当と人材確保で意見交換（上写真）。4月26日は三多摩メーデー（東京）の会場へ。学校給食の揚げパンに、ニッコリ。

YouTube『きしまきちゃんねる』
高評価&チャンネル登録をお願いします



ショート動画 38本
公共サービスの現場で働くあなたへのメッセージ
ロング動画 18本
国会質問や重要政策のポイントを解説



岸まきこ
第217回通常国会
での質問

6回
(5月1日現在)

3月13日 総務委員会
3月14日 予算委員会
3月24日 総務委員会
4月 9日 地方創生デジタル特別委員会
4月14日 行政監視委員会
4月25日 地方創生デジタル特別委員会

「業務の効率化」の名のもとに政府が進めるガバメントクラウドの問題点を解説（左上）。とても危険！リチウムイオン電池の正しい処分方法をショート動画で広く発信（上）。



自治労ホームページ
組合員限定ページ

パスワード: jichi2024

機関紙じちろろバックナンバー
各種学習動画などが満載
自治労の情報をいつもあなたのお手元に



自治労は第97回定期大会で、第27回参議院選挙の全国比例区に岸まきこを自治労組織内候補として擁立することを決定しています。

2025
春闘

物価高を越える賃金引き上げで すべての働く仲間の生活向上へ



最終回答を求める交渉団（左）と川本裕子人事院総裁（右上）、平将明国公大臣

公務員連絡会は人事院勧告期にむけて 闘争態勢を堅持・強化するとの声明発する

公務員連絡会は、委員長クラス交渉委員が3月18日に川本裕子人事院総裁と、24日に平将明国家公務員制度担当大臣と2025年春季要求に関わる交渉を行い、春の段階における最終的な回答を引き出した。

これを受けて公務員連絡会は、「これらの回答はいずれも、春季における課題認識を共有するとともに公務員連絡会の意見を聞きながら検討を進めていく姿勢を確認したもの

の、要求に対して明確には応えておらず、決して十分とは言えない。しかし、人事院勧告を基本とする賃金・労働条件決定制度のもとで、交渉過程において、各課題の現段階における関係当局の考え方や進捗状況を明らかにさせることができたことを踏まえ、春の段階における交渉の到達点と受け止め、今後、人事院勧告期にむけ闘争態勢を堅持・強化していく」との声明を発した。

連合 2025 春闘回答速報

賃上げ（月例賃金） ※集計組合員数による加重平均

平均賃金方式	2025回答(2025年4月17日公表)		
	集計組合数 集計組合員数	定昇相当込み賃上げ計 額	率
	3,115組合 2,557,404人	17,015円	5.37%
300人未満 計	1,958組合 201,153人	13,283円	4.97%
~99人	1,114組合 49,303人	11,706円	4.66%
100~299人	844組合 151,850人	13,795円	5.06%
300人以上 計	1,157組合 2,356,251人	17,346円	5.40%
300~999人	712組合 384,505人	15,478円	5.22%
1,000人~	445組合 1,971,746人	17,707円	5.43%

過去最高水準の 賃上げ回答引き出す

連合は4月17日、2025春闘の第4回答集計を報告した。

平均賃金方式での加重平均は1万7015円・5.37%（対前年比1228円・0.17%増）。2015春闘以降で最も高い結果となった。

この成果を中小企業の賃上げに波及させること、夏の人勤に正確に反映させることが課題となっている。

在職中の保障
に加えて
積み立てタイプ
の共済もあります

がんばる あなたの 新生活を 応援します

こくみん共済 NEWS
cccp
5124V284

ご契約にあたってはパンフレットをご覧ください。
ご不明な点があれば、まずは組合にご連絡ください。

こくみん共済〈全労済〉 全国労働者共済生活協同組合連合会
cccp
自治労共済 推進本部
全日本自治体労働者共済生活協同組合

総合共済

団体生命共済

じちろう 退職者 団体生命共済

長期共済

税制適格年金

親子共済

住まいる共済

マイカー共済

自賠償共済

火災共済・自然災害共済

春闘を起点に人員確保闘争をたたかおう

島根県本部・
安来市職労の
取り組み



「職場の声」こそ交渉の力 組合員のプラスになる運動を

2025 春闘の柱の1つは職場の人員確保。民間春闘では高率の賃上げ回答が相次ぐが、自治労のアンケートでは「人員確保」が組合員の最大の願いだ。ではどのような運動をすれば、成果が得られるのだろうか。島根県の安来市職労の取り組みをヒントに、考えてみたい。

(取材日：3月31日)



話を聞かせてくれた越野 巨 副委員長

春闘と6月の人員確保闘争 「2段階の構え」で要求を実現

取り組みは春闘期と6月期の2段階です。2月に要求書を提出し、春闘がスタートします。2月末に回答を受け、3月に総務部長、副市長、ヤマ場には市長と、交渉を積み重ねます。

春闘期に確認するのは、「早期募集（6月試験）の職種」と、「最終的な募集職種・人数は、6月の人員確保闘争で労使合意する」という方向性です。

6月の人員確保・ジェンダー平等推進闘争では、春闘期の確認に沿って、募集職種ごとの採用人数の回答を引き出します。ここでも、総務部長、副市長、市長と、交渉を積み重ねます。

春闘では6月の早期募集の人員を要求。6月は9月後期募集での追加

募集をおさえて人員確保闘争の決着、という流れです。

「職場の声」こそ交渉の力 思いを伝え当局を動かす

2024年度の6月期闘争では、春闘段階で早期募集を確認していた「一般事務」「建築技師」「消防士」に加えて、「保育士・幼稚園教諭」「保健師」も募集職種に追加することができました。交渉では保育士等の採用要求に対して市長から、「皆さんの思いも伝わった。1名程度の採用としたい」との発言がありました。

また募集職種ごとの人数もこの交渉で確認し、一般事務と建築技師は9月の後期募集で追加募集の回答を得ています。

大事にしているのは、細かい人数よりも、職場オルグで出た現場の「声」を交渉で当局にぶつけることです。職場オルグを行い、職場ごと、職種ごとに必要な人員が足りているか、組合員の声を集め、人員増を要求します。

「労働組合離れ」が言われますが、組合員にとってわかりやすく、プラスになる活動をするのが大切だと思っています。



ヤマ場の交渉で市長と向き合う安来市職労執行部（2025年3月13日）。ヤマ場集会の参加者人数分のスクールゾーン横断旗を交通安全協会に寄贈する社会貢献活動も行っている。

CAREER MAPPING

～公務員版人生体験ゲーム～

用途例

- 新入組合員学習会
- 若年層組合員学習会
- 世代間交流会
- 単組間交流会

分かること

- 組合の必要性や役割
- キャリアを描く重要性
- 自分と他人との違い

導入事例 20が所以上で導入
県本部(島根、福岡、広島、香川、山口、秋田)、阿蘇市職・天草市職コース部交流会、近畿地連青年女性学習会 など

ビーワン BeOne
To shine as yourself
お問い合わせは info@beone.ne.jp

ろうきんって何？の巻

教えて！ロッキー！

だから R ろうきん

はたらく人の生活によりそった商品・サービスがいっぱい！

ろうきんは
はたらく仲間が
お互いを助けあうために
つくった金融機関

ろうきんなら、あなたに合った商品・サービス、資産形成のコツも教えてくれるよ！

2022.04 ①1/8

流体碩学

ryu tai seki gaku

フジテレビとOBN (オールド・ボーイズ・ネットワーク) の弊害



詩人・社会学者
みなした きりう
水無田 気流さん

フジテレビの組織的課題

こここのところ、やりきれない思いで例のフジテレビ問題の報道を目にしている。本件に関しては共同通信からコメントを求められたこともあり、また以前放送メディア就業者のワークライフバランス調査を行った経験から関心もあり第三者委員会の調査報告を読んだが、ある種、日本の組織の負の側面の結節点のような事件である。

本件は、次の3点の問題に収斂されるように見える。第一は、根底にある人権意識の低さ、とりわけ被害者となった女性社員の性暴力被害の軽視と、そこから看取される女性蔑視、ならびに性の尊厳意識の欠落である。

第二は、権力の少数者への集中と属人性の高さ、さらにはそれらがもたらした組織の風通しの悪さである。本件に関しては、当時の港浩一社長を含む「編成ラインのトップ3名」のみによる閉鎖的な対応がなされていたという。

またフジテレビには、問題が起こった時はその部局に対応を任せるという「原局主義」の慣行が指摘される。このため、本来部局横断的に問題に対処するはずのコンプライアンス推進室等による介入や指導もなされてこな

かった。これは典型的なセクショナリズム（割拠主義）の弊害とも言える。

第三は、これらを問題視する契機を奪ってきた組織の「集団同調性バイアス」の強さである。これは「同調バイアス」などとも呼ばれ「無意識の偏見（アンコンシャス・バイアス）」の一例でもあるが、集団に属する人たちがその集団の多数派の人々の考え方や感情に同調してしまう心理的傾向を意味する。

このバイアスが支配的な集団では、たとえ客観的に見て間違った集団的意思決定や行動がなされていても各々の成員がそれに気づくことができず、自浄作用が効かなくなる傾向も指摘できる。

以上述べてきた問題はどのような集団・組織でも起こり得るが、なぜフジテレビはここに至るまで問題への適切な対応やマネジメントの改善を行ってこなかったのか。

オールド・ボーイズ・ネットワーク (OBN) の弊害

本件に関し、よく指摘されるのはオールド・ボーイズ・ネットワーク (OBN) の弊害である。これは「男性中心の組織が構築してきた企業文化や仕事の進め方、人間関係」などを指す言葉である。周知のように、放送メディア業界は役員や管理職者に占める女性割合は低水準であり、いわゆる「男社会」である点が指摘されてきた。

民放労連「民放テレビ局・ラジオ局女性割合調査報告」（2023年11月7日）によれば、在京の民放テレビ局の女性割合は、フジテレビは26.9%とキー局全体の平均25.4%より若干高いが、役員に占める女性割合は3.6%とキー局平均8.3%を下回り、かつキー局の中では最も低い。また、フジテレビの管理職者に占める女性割合は19.7%と全体平均18.1%より若干高いものの、局長では12.5%と全体平均16.8%を下回る。

そもそも放送メディア業界における制作現場は、即時性が高いコンテンツ制作などに携わる特性上、ワークライフバランスが取りにくい就業形態であることから女性が離職しやすく、長期間継続雇用されかつ管理職に昇進するのは男性中心である点が指摘される。その中でも、フジテレビは「トップに行くほど男性中心」な点が顕著であることが看取される。

さて、OBNが強固な組織では、男性中心の非公式で閉鎖的な意思決定が事実上公式な意思決定として横行する傾向が顕著となる。このためOBNのメンバーシップを得られた人しか意思決定に参加できず、いきおい権力の属人性が高まることとなる。

またOBNは、このような権力行使の場における「ホモソーシャル」な特性を生みやすい。ホモソーシャルとは、「女性と同性愛を排除した男性同士の強固な紐帯」を意味する言葉である。筋質的でかつ、排除すべき対象への侵襲的な態度が、仲間意識を補強する点も特徴と言える。

女性の「過剰適応」

このようなOBN特性を持つ組織で女性がキャリアアップを望む場合、女性排除型の特性を持つ組織に過剰適応しなければならないだろう。私が行った放送メディア就業者への質的調査でも、女性就業者からは、セクシュアルハラスメントの類も「かわせてこそ一人前」「いちいち反応しない」と同性の先輩からも言われてきた、などと回答する人も散見された。

これらは、自らの尊厳を軽視するためのスキルとは言えないだろうか。本来、組織の人権意識が浸透していれば身につけなくても済むスキルとも言えるが、ハラスメントの被害者側が被害を軽視する態度が暗黙の了解とされてしまうのは理不尽極まりない状況と言える。

第三者委員会報告には、フジテレビでタレントから女性社員が性暴力被害を受けたことに関し、「このように経営リスクの高い案件についての重要な意思決定が、編成ラインの3名のみ、編成の視点のみ、被害者と同じ女性に関与しない同質性の高い壮年男性のみで行われたことに驚きを禁じ得ない」とある。

本件に関する組織的な課題としては、「意思決定層に男性が多く、また、管理職においても上位に行くほど男性が多いという男性優位構造がある」、「企業風土として

ジェンダーバイアスも根深く、男性優位構造が強化される土壌がある」、「男性優位構造の下では、女性は一段低く見積もられたり、モノ化されたり、ケアの役割を押し付けられたりする場合がある」、「同質性が高い組織は、外部からの視点や異なる意見を受け入れにくく、外部とは異なる内なるルール（内輪の論理）がまかり通り、集団浅慮にも陥ることも多い」、など強い言葉による指摘が方々に見られた。

80年代の成功体験が残したもの

周知のように、80年代にフジテレビは「楽しくなければテレビじゃない」(81年)をスローガンに、バラエティ中心の編成で視聴率三冠を取るなど一躍時代の寵児に躍り出た。港元社長はその中心人物の一人でもあったが、フジテレビはその頃の成功体験から脱却できずに2025年現在まで来てしまったのだろうか。

女性アナウンサーを「女子アナ」と呼び、アイドル化しつつ裏では便利な接待要員とするなど、女性蔑視的な企業風土がもたらしたグロテスクな事態と言える。フジテレビは、さらに言えば現在もこのOBNが至る所で依然猛威を振るっている日本の組織風土は、変わることができるのだろうか。

4月頭、F1 TOKYO FAN FESTIVALを見にお台場に行くと、会場の背後にはフジテレビの巨大な建物がそびえ立っているのが目に入った。

ジャン・アレジが映し出される巨大スクリーンを見ながら、中嶋悟、ナイジェル・マンセル、ミハエル・シューマッハ……等々の乗っていたマシンを懐かしく眺め、かつてフジテレビがF1の地上波放送を行っていた時代を思った。

アイルトン・セナが来日した際には、とんねるずの番組でカート競争してくれたりもしたのだった。セナが生きていたら、現在のフジテレビのひどい有様をどう思うだろうか……などと思いつつ。

みなした・きりう●早稲田大学大学院社会科学部研究科博士後期課程単位取得満期退学。國學院大學経済学部教授。著書に「シングルマザーの貧困」(光文社新書)、「『居場所』のない男、『時間』がない女」(日本経済新聞出版)ほか。最新刊は「多様な社会はなぜ難しいか 日本の『ダイバーシティ進化論』」(日本経済新聞出版)。



声をあげることは 誰かの幸せにつながる



そらね
崎浜 空音 さん

今年は「戦後 80 年」。ウクライナやパレスチナなど、今も戦火は止まず、東アジアでも軍事的緊張が高まる。『戦争と平和』を改めて問う連載の第 1 回目は《沖縄》。基地と性暴力の問題に取り組む崎浜空音さんに聞いた。

「問題を見ない自分」への気づき

米軍・嘉手納基地のある北谷町^{ちやたん}の出身です。子どもの頃から基地は身近な存在で、基地の騒音で学校の授業が中断することがありました。

2016 年にうるま市の女性が米兵に暴行され殺害される事件があり、大規模な抗議集会が開かれました。中学生の私は両親と一緒に参加しました。でも自分は基地のことをよくわかっていなかったで、基地の問題を勉強し始めました。その後、留学先のフランスでさまざまな運動を目にし、自分が「目の前で起きていることを見ないようにしていた」ことに気がつきました。「自分の目の前のことをやろう」と決意し、帰国後は高校の生徒会活動で制服の自由化などに取り組みました。

「沖縄と本土」大きなギャップ

大学に進学して東京に来て、周りの友だちと話してみたら、沖縄の基地のことをあまりに知らないのに驚きました。基地は元々人が住んでいた土地を取り上げて作られたことを知らず、「沖縄に基地は必要でしょう」と言え

てしまう。「琉球処分」も知らない。

「問題を見ないでいることができる自分」の「加害性」に気がつかないのです。私自身も東京にいと、沖縄では米兵の性暴力に怯える女性がいることを忘れそうになります。

子や孫に同じことは言わせない

昨年の県民大会では「子や孫に同じことは言わせない」と発言しました。私が子どもの頃に参加した集会では、「同じことを繰り返さない」と大人たちが言っていました。しかし「繰り返さない」という言葉は裏切られました。今、大人になった私は、子や孫に私と同じことを言わせたくない。私で最後にしたいです。

もう一つ、女性に対する性暴力は女性蔑視があるから起きる。米兵だけの問題ではない。沖縄だけの問題ではない、ということを強く訴えたつもりです。

私は今、本土でできる運動として「日米地位協定」の見直しを訴えています。先日、SNS で新宿でのサイレントスタンディングを呼びかけたら、40 人も集まってくれました。また、地位協定見直しの自治体議会

2002 年沖縄県北谷町生まれ。慶応大学 4 年生。2024 年 12 月の「米兵による少女暴行事件に対する抗議と再発防止を求める県民大会」で若者代表として発言し注目を集める。東京でも日米地位協定改正などを訴えて活動中。

What Is SOFA?

日本各地で日米地位協定改正を求める人々が繋がり、全国規模の運動にするのを目標としています。日米地位協定の解説・地方議会での議決・イベント紹介をしていきます。

崎浜空音さんが発信



の意見採択をめざして、協力してくれる議員さんに働きかけ、佐賀県鳥栖市では成果を得ました。

私は「バタフライ・エフェクト」を信じます。一人ひとりが声をあげれば、小さい声が誰かに伝わって、大きな声になり、いつか社会を変えることができる。自分が声をあげることが誰かの幸せにつながっている。そう思っています。

日米地位協定と米兵犯罪

新・日米安保条約第 6 条に基づき、1960 年に日本とアメリカで署名された在日米軍に関する地位協定。

協定の第 3 条は、アメリカは基地について「設定、運営、警護及び管理のため必要なすべての措置を執ることができる」としている。また第 17 条 5 (C) は、日本で裁判を受けるべき被疑者も、アメリカが先にその身柄を拘束した場合、身柄引渡しは起訴後と定めているため不当に寛大な処分がされるなど、不平等性が指摘されている。

全国知事会は 2018 年に抜本見直しを提言。地方議会でも同趣旨の意見書可決が相次いでいる。2023 年 12 月に嘉手納基地の空軍兵が 16 歳未満の少女に性的暴行をした事件では、政府が沖縄県に連絡しなかったことが明らかになり、大きな問題となった。

●参加対象および区分

自治労の県本部、単組、支部、分会および評議会等で発行される機関紙を下記の区分で募集します。

- (1) 自作の部
- (2) 外注の部

●応募方法

2025 年 1 月から 5 月に発行した機関紙の中から、

★旬刊、月刊等の場合は連続 3 号分

★週 2 回刊、週刊の場合は連続 5 号分

★日刊等(週 3 回以上)の場合は連続 10 号分をセットにして、応募票に必要事項を記入し応募してください。

応募票は県本部にあります。

賞金は(1)(2)とも入選 5 万円、佳作 2 万円、努力賞 1 万円です。

審査結果は 8 月の機関紙「じちろう」紙上で発表予定です。

●締切

6 月 30 日(月)必着とします。

●応募先

〒102-8464 東京都千代田区六番町 1
自治労総合企画総務局「機関紙コンクール」係



応募先を必ずご確認ください

「やりがい」ってどう見つける？ エンゲージメントを高めて 仕事を面白く

元埼玉県東松山市役所職員で、現在は城西大学准教授の小関一史さん。公務員時代から「自主研」の取り組みを進めていた



4月25日、「第5回自治研 UNDER35 全国集会」を東京・連合会館で開催した。

2014年に佐賀自治研で誕生した「自治研 UNDER35」は、これまで高知や群馬を舞台にフィールドワークを展開し、若者の地域課題への理解を深める機会として2年に1度開催してきた。今回は83人が参加。講演や公務員志望の学生とのワークショップを通じて「エンゲージメントを高める仕事との向き合い方」を考えた。

午前の部では城西大学経済学部准教授・小関一史さんが講演。エンゲージメントとは「仕事に対する熱意や愛着」のことであり、「熱意・没頭・献身」が構成要素だと説明。「エンゲージメントは誰かに与えられるものではない。まず職員個人のモチベーショ

ンを高めることが大切である。モチベーションが低い状態では仕事に対して熱意や愛着は生まれない。職員が成長実感を得て、人生全体の充実感を高めることで個人や組織に対するエンゲージメントが高まる」と話した。

さらに、エンゲージメント向上の一手法として、自治体職員が組織の枠を超え、自己の成長または組織・地域の課題改善を目的として主体的に取り組む活動「自主研（自主研究活動）」を紹介した。

1957年から始まった自治研は自主研究活動の原点であるとし、その後、さまざまな類型で活動が広がった自主研の変遷と自治研が果たしてきた役割を解説した。講演の中では、参加者とリアルタイムで意志疎通ができるアプリ「Slido」を活用し、参加

者に対し「今の仕事にエンゲージメントを感じているか」「エンゲージメントを感じにくい理由は」などと問いかけた。最後に小関さんは「将来への自己投資の一環として自主研を始めてみてはどうか」と提起した。

※集会詳細については、『月刊自治研』6月号（6月5日発売）に掲載。

しまね自治研発、対話型ボードゲーム『公務員ステップ』を体験



午後の部では、公務員志望の学生と公務員がペアとなって公務職場やキャリアを考える「公務員ステップ」を実施。都内の大学生14人がゲームに加わった。参加した公務員からは「学生に仕事を説明する中で、自分の中の『これからこうなっていきたい』という思いが明確になった」。学生からは「公務員ステップを通して公務員になるという思いを固めることができた」といった声が寄せられた。

BOOK

創作のヒント

「だから捨ててと言ったのに」

潮谷 駿 ほか



講談社
1,760円(税込)

25人の作家による超短編のアンソロジー。書き手はベテラン皆川博子から、投稿サイトにデビューした作家まで多士済々。作品のすべては冒頭、だから捨ててと言ったのに、の一文から始まる。同じ仕掛けにより編まれたシリーズの4冊目となる。

小説を書き始めた人には、足りないところを探しながら読む、という反面教師として創作のヒントを得るという読み方もおすすめ。昨年、自治労文芸コンクルールの予備選考で応募作を読んでいた感覚を思い出した。創作のヒントが詰まった一冊ではある。

当たり前のことだが、小説は最初の一文から始まる。作家の腕くらべシリーズは、まだまだ続きそうだ。（橋本春樹 大阪・枚方市職）

自治労本部 公式 Instagram はじめました

本部ニュースを
いち早くあなたにお届けします



JICHIROHODO



