
地方自治体で働くにあたり、「働きがい」が得られないことが1つの問題として挙げられる。将来展望がみえない、昇任したくないなど「働きがい」を得るための課題解決が困難ななか、これを打破していくためにはタテヨコの繋がり、挑戦できる環境が必要であり、それを実現し解決へ導くことができるのが「労働組合の力」である。組合の役割、今後の展望を踏まえて労働組合の必要性について考えていく。

地方自治体での働き方を考える

島根県本部／松江市職員ユニオン本庁支部

2025しまね自治研集会レポート

地方自治体での働き方を考える

松江市職員ユニオン本庁支部



1 私たちを取り巻く課題

(1) 地方特有の課題

○ 人口減少と少子高齢化

- ・ 若者の都市部への流出が継続 ⇒ 高齢化が進行
- ・ 労働力不足、税収減少、地域経済縮小など



○ 財政難とインフラの老朽化

- ・ 公共サービスの維持が困難
- ・ 道路・上下水道などのインフラの更新

→ 複雑化・高度化する行政課題

1 私たちを取り巻く課題

(2) 地方自治体の行政現場での課題

○ デジタル技術導入やDX化の遅れ

- ・ 多くの自治体でデジタル化が十分に進んでいない
- ・ 紙の書類や押印を前提とした業務が残されている
- ・ IT人材の不足

○ 働き方の課題

- ・ 長時間労働、ハラスメント対応
⇒ 「働きやすさ」の課題
- ・ 人材確保(応募者の減、休職者・早期退職者の増)
⇒ 「働きがい」の課題

2 松江市の現状と課題

2024職員アンケートより
(人事課実施)

(1) 「働きやすさ」の課題

- **業務の複雑化・高度化による超過勤務時間の増大**
→2024年度年間超過勤務時間
360時間以上：102人、720時間以上：11人、1,000時間以上：6人
- **部署による業務量の偏り**
- **ワークライフバランスの不調和**
→「調和がとれていない(と感じるときがある)」：37%
- **退職者や休職者の増加**
→「退職を考えており転職活動中」「考えているが行動はしていない」
「辞めたくてもやめられない」：41%

2 松江市の現状と課題

2024職員アンケートより
(人事課実施)

(2) 「働きがい」の課題

○ 職務を通じた成長実感の不足

→「自分の将来像を思い描くことができない」

「どちらかといえばできない」：46%

→「いずれの職位にも昇任したくない」

「昇任にはこだわらない」：78%

○ 職場風土の課題

→(向上心や成長意欲を評価し、人を育てる風土が)「あると思わない」「どちらかといえばあると思わない」：58%

2 松江市の現状と課題

2024職員アンケートより
(人事課実施)

(3) まとめ

「働きやすさ」の課題が顕在化
「働きがい」の課題も根深そう…

→双方の課題の解決・改善に向け、
いかに対策を図っていくかが重要

3 課題への対策 ① 「働きやすさ」の課題

(1) 既に実施されているもの

- テレワーク制度の導入
- 時差勤務制度の導入
- 各種システムの導入
(電子決裁システム、議会答弁システム等)
- 会議資料のペーパーレス化
- DX(デジタルトランスフォーメーション)による業務効率化
(例：kintoneの活用による各課主体の業務効率化)

3 課題への対策 ①「働きやすさ」の課題

(2) 実施が検討されているもの

- 窓口開庁時間の短縮
- 新庁舎整備に併せたワークスタイル変革

(3) その他考えられるもの(他市例)

- 問い合わせ対応におけるLINEの導入(福岡市、都城市等)
- AI自動音声応答サービスの導入(京都市、横須賀市等)

→既に多数の対策が実施されているほか、
今後もさらなる改善が期待できる

3 課題への対策 ②「働きがい」の課題

(1) 既に実施されているもの

- 市長直轄ワークショップ「千鳥葦」の実施
(市の重要課題について自由な発想で議論)
- 職員向けeラーニングの実施

(2) 実施が検討されているもの

- 庁内インターンシップ制度の導入
→働きやすさの課題と比較して対策が進んでおらず、効果も計りにくい

3 課題への対策 ③まとめ

「働きやすさ」の課題

→総労働時間という分かりやすい指標があるほか、自治体DXの事例も多数あるため、着手しやすい

「働きがい」の課題

→進捗を図る明確な指標がなく、個人の意識にも差異があるため改善が困難、かつ、職制での対策にも限度がある

3 課題への対策 ③まとめ

「働きがい」の課題の改善のために…

→業務活性化や、やりがい・成長感の促進のため、職員間のタテ・ヨコのつながりを深め、組織への帰属意識を高める必要あり！

人事評価等の職制での対応のみでは成し遂げられない…

→だからこそ、**労働組合**の力が必要

4 労働組合の役割

- レクリエーションや職員祭等を実施し、管理職を含めた職員間のつながりを深め、組織への帰属意識を高める
 - 現場の声を丁寧に拾い、職場課題の解決に向けて対策を行う
- 「チャレンジを応援し、失敗してもそこから学び、前向きに仕事に取り組むことができる風土」を醸成
- 皆が誇りとやりがいを持って業務に取り組める環境づくりにつなげる

5 今後の展望

- 近年の大量離職・大量採用により職員の相当数が入れ替わり、職員の労働組合に対する向き合い方にも変化が生じている（組合離れ）
 - 労働組合があることの意義を引き続き丁寧に説明し、職員間のつながりを深めるための有効な「ハブ」として機能させていきたい
 - 労働組合が働き方を取り巻く諸課題解決に向けた有効な解となるよう引き続き取組を進める

**諸課題解決に向け、
一致団結して、
ガンバロー!!!!!!!!!!!!**



松江市職員ユニオン
Matsue City's Municipal Employees Union