

FORUM

レポートの紹介

【人材育成のアップデート】

これからの組織を担う組合役員の育成のあり方

Point

1

イベント内容の要約

この企画では、「組合として人材育成をどのように位置づけるのか」を中心にディスカッションしていただきました。今回は主に2つのテーマについて参加者同士に語って頂きました。一つ目のパートでは、「自労組の人材育成の概要」。「各階層ではどのような教育を行っているのか」、「教育を企画しているのは主にどこなのか(本部or支部)」、「教育の方針やコンセプトはあるのか」など、後半のディスカッションをする上で共有すべき情報をシェアしました。後半のパートでは、「自労組の人材育成(教育)の目的」と「自身が考える人材育成の目的」についてディスカッションをしました。後半のディスカッションの前には、人材育成の目的を考える上で2つの観点があることを示唆させていただきました。1つ目は「組織のため」か「個人のため」なのか。2つ目は「組合のため」か「会社のため」なのか。この2つの観点から自労組の人材育成の目的と、参加者自身が目指す人材育成のあるべき姿を考えました。最後にファシリテーターから「今の自労組の人材育成でアップデートしたいことは何ですか?」という問いかけをして、イベントを閉じました。

Point

2

今回のイベント企画の背景や目的は？

今回のイベントの目的は大きく分けて2つあります。1つは「人材育成」の多義性に触れていただくこと。もう一つは参加者同士の対話を通して、自労組の人材育成の目的を明確にすることです。「人材育成(または教育)」という言葉は労働組合では非常にメジャーな言葉です。ただメジャーであるがゆえに、各組織でそれぞれ異なる意味で使われることがあります。主に組合役員への教育を人材育成というところもあれば、組合員への教育を人材育成の中心に据える組合もあります。また実施方法も多様です。今回はいろんな教育の観点、目的、実施方法があることを知ってもらおうと企画しました。もう一つは自労組における「人材育成」の定義を明確にすることです。人を育てることは組合として最も重要な活動の一つです。教育活動の目的を語れることが、ひいては組合活動全体の目的を語れることにつながると考えています。以上2つの目的から本企画を組み立ててみました。



Point

3

開催してみても参加者の反応や、意見、創発の内容

非常に活発に意見交換をされていました。自労組が注力している分野では、「組合という組織を運営するための人材育成」に重点を置きつつ、他の分野にも教育に幅を広げているという参加者の意見が目立ちました。例えばある参加者は、従来は「組合組織を運用するため」しか人材育成を行っていなかったが、最近では「会社に良質な人材を送り出すための人材育成」に力を入れているとのことでした。また組合役員の育成がそのまま会社幹部の育成に通じているとの意見もありました。また多くのグループで議論のテーマになったのは「組合だからこその人材育成」というものでした。例えばLGBTは当時は話題になっていなかったが、労働界では注目されており、組合で会社に先んじて研修を行った。その後会社も注目し労使共催で研修を行うようになったとのこと。もう一つは「視野を広げる」ということです。会社や業界を超えた交流は、貴重な経験となって組合員の糧になります。そのような経験や視野を持った組合員の働きが、会社発展につながるという意見が多く見受けられました。



Point

4

アップデートしていくためには どんなことが必要？

大きく分けて3つあります。

1つ目は「自労組の人材育成の目的を組合員に明確に語れることになること」です。組合員に近づけば近づくほど、組合の人材育成の目的は伝わりにくくなります。組合教育の目的を組合員にも分かりやすいようにフレーズ化、カテゴリー化していくことが大切だと感じています。

2つ目は計画的な組合役員育成です。多くのグループで「組合員、現場役員教育が組合幹部の登用に繋がっていない」との意見が多く見受けられました。教育の枠を超えて採用や評価、アセスメントなど人材マネジメントの知見を組合活動にも取り入れていく必要があります。

3つ目は社会との繋がりです。企業別組合が大多数を占める日本では、組合教育も組合運営に役立つもの、または企業の一人材として育てるものとして企画する傾向にあります。組合と会社を超えた社会に対する興味関心を育てる教育(気づき)が必要です。組合では社会貢献活動と政治活動がありますが、教育とは幾分か切り離されています。社会貢献活動に組合員が多く参加できる状態にするためにも、社会に対して興味関心を持ってもらう教育を企画していくことが重要だと感じています。